

東京、昭54不26、昭55. 10. 7

## 命 令 書

申立人 書泉労働者組合

被申立人 株式会社 書泉

## 主 文

1. 被申立人株式会社書泉は、申立人書泉労働者組合が申し入れた昭和54年2月27日以降の事態解決に関する団体交渉に、誠意をもって直ちに応じなければならない。
2. 被申立人会社は、申立人組合の行なう正当な争議行為、情宣等の活動を実力をもって妨害してはならない。
3. 被申立人会社は、申立人組合員に対する誹謗、中傷、いやがらせを内容とする同組合員の親族らへの電話、または、同組合員の自宅周辺へのステッカー貼付、落書を行なうことによって、同組合員の申立人組合からの脱退、被申立人会社からの退職を強要してはならない。
4. その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1. 認定した事実

#### 1. 当事者等

- (1) 申立人書泉労働者組合（以下「組合」という）は、被申立人会社の主として若手従業員およびパートタイマー19名が昭和51年11月20日に結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は28名（うち正社員18名、パートタイマー10名）である。
- (2) 被申立人株式会社書泉（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本店を置き、従業員約100名をもって書籍・雑誌の小売業を営む会社であり、本店所在

地に書泉グランデ店（以下「グランデ」という）、同所21番地に書泉ブックマート店（以下「ブックマート」という）の2店舗を有している。

- (3) なお、会社には、組合のほか、正社員のみが組織する全書泉労働組合（以下「全書泉」という）がある。全書泉は、51年12月16日に会社の職制が中心となって組織した書泉社員会が52年11月8日改組されたもので、日本出版労働組合連合会小売洋販共闘会議（以下「共闘会議」という）に加盟しており、本件申立時の組合員数は46名である。

## 2. 本件に至るまでの労使関係

- (1) 組合は、51年11月21日会社に対し、前日に組合を結成したことを通知し、あわせて51年年末一時金を要求し、同月23日、会社との間ではじめて団体交渉を行なった。この団体交渉には、会社側交渉員としてB 1社長も出席し、組合側交渉員として組合より委任を受けた会社の従業員でない者も出席した。しかし、その後、会社が組合側団体交渉員は会社の従業員に限るなどと提案したことに端を発し、第2回以降の団体交渉が行なわれないまま争議状態が続いた。この争議は、翌52年5月6日に至り団体交渉が再開されることとなり、同年9月25日労使が協定書（以下「9.25協定」という）に調印して解決した。
- (2) 会社の役員は、B 1社長のほかは経理部長を兼任する社長夫人と社長実兄（別企業の経営者）であって、会社は、社長が実権をもついわゆるワンマン経営であった。しかしB 1社長は、上記の第1回団体交渉に出席した翌日から会社に出社なくなり、争議解決までこの状態が続いた。そして、52年はじめ、会社は、従前は経理部長のみであった部長職に新たに庶務部長と人事部長の職を設け、前者に社外からB 2を迎え、後者をB 3店長に兼務させ、以後同人らをして組合との折衝にあたらせた。しかし、9.25協定の締結に先だち、最終段階の交渉が難航した際には、B 1社長が組合と会談することによって事態が好転し、交渉の決裂が回避された。
- (3) 9.25協定では、51年年末一時金（3.4ヶ月）、52年夏期一時金（2.91ヶ月）、新賃金体系、組合揭示板貸与、就業時間内組合活動、人事協議約款（組合三役については同意）など多岐にわたる内容が決定されたが、そのほか従業員の若年層とパートタイマーの処遇改

善という組合の意向を反映して、一時金の算定基礎から役職手当を除外すること、パートタイマーに対して一時金（1ヶ月）の支給・時給の440円から500円への賃上げ・交通費実費の全額支給なども決定された。また、新賃金体系の決定に際し、会社は、若年層の賃金を今後とも改善していきたいと組合に対し口頭で約束した。

(4) 52年年末一時金は格別の紛争もなく決定（役職手当を含まず）した。

### 3. 本件争議の経過

#### (1) 概要

① 組合は、53年3月6日、会社に対し後記のような賃上げなど16項目に及ぶ春期要求書を提出した。そして、労使は、翌7日に第1回団体交渉を行なって以来、同年の夏期一時金、年末一時金問題をも含めて、翌54年2月2日までの間に89回の団体交渉を重ねたが、問題は解決に至らなかった。

② その間、組合は、53年4月6日より断続してストライキを行ない、とくに同年11月22日より無期限ストライキに入った。

組合の行なったストライキは、いずれも、顧客の入店阻止を目的とするピケッティングを伴ったもの（以下当事者の用法に従い「ピケスト」という）であって、組合員らは、概ね店舗入口付近に立ち並んで、時としては店舗入口前に座って、顧客に対し不買を呼びかけたが、スクラムを組んで顧客の入店を阻止したことはなかった。また、会社に対する争議通告は原則として1週間前に行なわれ、抜き打ちに実施したことはなかった。

③ 会社は、このピケストを、後記のように、54年2月27日グランデにおいて、同年4月13日ブックマートにおいて実力で排除した。

④ この争議が始まると間もなくの53年4月中旬から、B1社長は会社に出社しなくなり、上記89回の団体交渉にも、組合の度重なる要求にもかかわらず、一度も出席しなかった。

また、会社は、本件団体交渉で、組合の要求する資料を提示しなかった。

#### (2) 団体交渉の経過

① 組合の53年3月6日付春期要求は、賃上げなど16項目に及ぶが、賃上げに関しては、「社員……一律26,000円+1,000円×(年令-18)+定昇、パートタイマー……時給500円を850円に」というものであった。

② 一方、全書泉は、同月13日頃、会社に対し、上部団体の方針に沿って、賃上げおよび夏期一時金の同時要求（いわゆる春夏闘方式で会社にとっては初めての経験であった）を行なった。この要求を受けた会社は、組合に対し、夏期一時金の要求を早く出すよう再三催促したが、組合は、この春夏闘方式に応じなかった。

また、3月19日の第2回団体交渉で、会社は、全書泉との共通項目については組合に回答しない旨発言して組合の反発を招き、同月22日の第3回団体交渉で、会社は、その発言を撤回し、組合の回答指定日を尊重しすべての要求に回答する旨確約するということがあった。

③ 組合の回答指定日である同月27日の第4回団体交渉で、会社は、第3次回答としてはじめて有額回答（（その賃上げに関する内容は、「社員……一律100円+50円×(年令-18)+定昇（平均9,867円）、パートタイマー……時給現行どおり」））を行ない、この回答は、4月3日の第7回団体交渉における第5次回答に至るまで変らなかった。

④ これに対し組合は、同月6日午前10時30分から午前11時までグランデにおいて、はじめてピケストを行ない、ついで、9日にグランデにおいて半日、15日、16日、22日にグランデ、ブックマートの両店舗において全日のピケストを行なった。

一方、会社は、同月6日第6次回答、17日第7次回答で上積みの回答を行なった。

また、22日に行なわれた第14回団体交渉で、組合が4月末解決を目途として大きく前進した回答を出すように要求し、会社が最大限努力する旨回答したため、組合は、翌23日に予定した両店舗における全日ピケストを中止した。

⑤ 同月23日、25日の団体交渉で、会社は、同月26日に予定されている全書泉の属する共闘会議との統一交渉の結果をみなければ、前進回答はできないと主張したが、結局、統一交渉に先立つ26日早朝からの第17回団体交渉で第9次回答を行なうこととなった。

そして当日、会社は、「社員一律500円+523円×(年令-18)+定昇、パートタイマ

一時給540円」の回答を行なった。この回答に対して、組合は、「一律部分が500円では若年層の処遇改善という9.25協定の趣旨に反する」、「パートタイマーの時給が40円の引上げでは、かえって社員との格差が大きくなる」などの理由で受け入れるわけにはいかないとし、会社は、「再考の余地のない回答であり受諾してほしい」と主張した（結局、この回答が会社の最終回答となった）。

- ⑥ 同日、会社は同業の他9社とともに共闘会議との統一交渉を行ない、会社と全書泉は賃上げについて妥結（上記第9次回答と同内容）した。

ついで、5月3日、会社と全書泉は、夏期一時金（社員2.91ヶ月、パートタイマー1.41ヶ月）につき妥結し、5月10日に、賃上げおよび一時金に関する統一協定書に調印した。この統一協定に際し、会社と全書泉は、協定書とは別に「統一協定の内容を変更しない」、「一時金の算定基礎に役職手当を加えよという全書泉の要求を尊重して別途協議する」旨の確認書を取りかわした。この結果、この一時金支給から役職手当を算定基礎に加えることが復活した。

- ⑦ 組合は、4月28日から30日まで両店舗において全日ピケストを行なう一方、会社に対して、会社と全書泉との間で賃上げの協定が未だ調印に至っていないし、組合も5月初旬に予定しているピケストを中止するから、会社も回答を再考してもらいたいと提案した。5月3日、5日、7日、8日の団体交渉（第20回～第23回）で、組合は、「会社回答は、若年層の処遇改善に逆行し、9.25協定の趣旨に反する」、「パートタイマーを組織しない全書泉との間でその時給を決定したことは組合無視である」、「経理内容を明らかにせよ」、「総原資がきまっているのなら配分方法を変えよ」などと主張し、会社は、「共闘会議と結んだ妥当な賃上げ額である」、「ストライキにより回答を変えられない」、「会社の最終回答を素直にのんでもらいたい」、「会社回答を了承した人たちとの信頼関係を尊重したい」などと主張し、交渉は進展しなかった。

同月13日、14日と、組合は、両店舗において全日ピケストを行なった。

- ⑧ 組合は、同月14日、夏期一時金要求（社員、パートタイマーとも4ヶ月分）を行ない、その回答待ちを理由に、同月20日、21日予定のピケストを中止した。

同月20日、会社は、夏期一時金の回答（5月3日全書泉と妥結した内容と同じ）を行なったが、組合の受けいれるところとならなかった。

以後、会社と組合は、同月20日の第25回団体交渉から8月5日の第47回団体交渉にかけて、社員の賃上げ、パートタイマーの時給、一時金の社員・パートタイマー同率化を中心として交渉したが、事態の進展はなかった。この間、組合は、5月26日、27日、5月31日から6月6日まで、同月18日に両店舗において全日ピケストを行ない、7月6日から8月8日まで主として両店舗において半日ピケストを行なった。

⑨ 8月初旬頃、会社は、従前の回答を再考してみたい旨発言し、これをうけて、組合は、8月8日の第48回団体交渉で2週間の休戦を通告し、翌日からのピケストを中止した。しかし、結局、会社回答は変らなかった。

⑩ 組合は、8月23日から連日、半日あるいは全日のピケストを行ない、とくに11月22日以降は無期限の全日ピケストに入った（これにより、会社の店頭における売上げはほとんど皆無となった）。

その間、団体交渉は、翌54年2月2日の第89回団体交渉に至るまで継続されたが、全く進展はなかった。

なお、53年年末一時金については、会社と全書泉は、「①社員、パートタイマーとも3.3ヶ月 ②12月20日に10万円を一律支最し、残額は正常な営業が継続された場合に支給する」旨の内容で妥結し、会社は、同内容の回答を組合にも提示したが組合は受けいれていない（全書泉と妥結した一時金の残額は、54年5月30日と7月15日の2回に分けて支給されている）。

### (3) 「臨時従業員」の導入とピケストの実力排除

① 54年に入ると、会社は、組合のピケストに対抗して営業を円滑に進めるためとして多数の臨時従業員（以下これを「臨時従業員」という）を雇用することとした。

② 2月27日午前11時半頃、約50名の「臨時従業員」がグランデへ押しかけ、折からピケスト中の組合員を店内に集め、「臨時従業員」のうちの1名が、同店所属の組合員13名（組合三役4名を含む）の氏名を読み上げたうえ、分離就労命令であるとして、13

名のブックマートへの配置転換を命じた。組合員は、抗議をしたものの、「臨時従業員」により実力でグランデから排除された。

- ③ 同日午後2時頃、ブックマートにおいて、B3店長立会の下で、「臨時従業員」が全書泉組合員に対して、同じく分離就労命令であるとしてグランデへの配置転換を命じた。
- ④ グランデの営業は、同日午後から再開された。
- ⑤ 同日午後2時半頃、組合員ら数名が、同日の事態に抗議し説明を求めるためB3店長に面会を求めたところ、「臨時従業員」に妨害されて目的を果せなかったが、組合の代理人の弁護士が同店長と面会した。同店長は、同弁護士に対し、営業を円滑に進めるため臨時従業員を雇用したこと、分離就労命令は会社の業務命令であること、3月中旬頃までは組合と団体交渉を行なう意思のないことを告げた。
- ⑥ 3月2日、3日、6日、10日、15日に、組合は支援労働者の応援を得て、グランデ前で抗議集会を開き、情宣活動を行なったが、いずれも「臨時従業員」の実力行使によってグランデ前から追い払われ、組合員、支援労働者の数名が負傷した。
- ⑦ 同月21日、会社は、職制上、社長室および労務部を新設し、「臨時従業員」のなかから10名の者を、社長室長、同代理、同室次長、労務部長、同部次長に任命した。
- ⑧ 一方、グランデ開店後も、組合はブックマートにおいてピケストを続行していたが、4月7日、8日に「臨時従業員」との間に紛争が生じ、組合員、支援労働者数名が負傷した。
- ⑨ 同月13日午前10時半頃、ピケストを行なうためブックマートへ集まろうとした組合員は、すでに同店舗では20～30名の「臨時従業員」が組合のステッカーをはがしなどを行っていたため、同店舗へ近づくことができず、そのまま、同日午前中にブックマートの営業が再開された。  
  
同日午後、組合は、会社付近で抗議集会を開いたが、「臨時従業員」との間で紛争が生じ、支援労働者2名が負傷した。
- ⑩ 同日以降、組合のピケストは事実上終了した。

(4) 54年2月27日以降の団体交渉

① グランデの営業が再開された翌日（2月28日）、組合は、前日の事態に関する団体交渉を行なうよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

② 3月7日、会社は、組合に対し、現在の事態を收拾するための団体交渉の予備折衝を申し入れたが（本争議を通じ唯一の会社からの団体交渉申し入れであった）、組合は、会社側交渉員として「臨時従業員」の1名が代理人の資格で出席すること、「臨時従業員」が組合員らに対し暴力を行使している現状などから、公正にして、自主的な団体交渉の予備折衝とは認められないとして、会社の申し入れを拒否した。

一方、組合は、同月9日、12日、28日、4月18日、5月18日に会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社は、これに対し何らの回答も行なわなかった。

③ 組合は、9月10日付「抗議並びに争議全面解決の為の前提的・基本的要求書」と題して、会社に対し、

ア．右翼暴力団の即時解雇（注、組合は「臨時従業員」を一貫して「右翼暴力団」と呼んでいる）

イ．分離就労命令を撤回し、暴力ロックアウト体制を解除すること

ウ．社長出席の下に争議全面解決交渉を開催すること

を要求した。これに対し会社は、9月20日付で「抗議並びに争議全面解決の為の前提的・基本的要求書に対する基本的見解」と題する回答を行なった。その内容は⑦右翼暴力団などはない、⑧ロックアウトはしていない、ストライキをやめ原職にもどるも就労するのも自由である、⑨争議全面解決交渉はいつでも行なうというものであったが、「重病人には荒療治が必要だ」、「気をつけろ」、「戦争と恋愛においては手段を選ばない」との趣旨の英文を書き添えてあった。

(5) 組合員に対する誹謗、中傷、いやがらせ

① 会社は、全組合員の親族、身元保証人に対し、通知書と題する4月30日付内容証明郵便を送付し、「組合の違法争議によってもたらされた損失を組合員とその保証人に請求すべく手続をとることになりました」としたうえで、「詳細については会社より担当

者が直接説明を申し上げます」と通知した。その後、会社の者と名乗る者から組合員の親族らへの電話で、「今のうち会社をやめれば、退職金については考える」、「会社をやめればこんな大袈裟なことはしない」、「組合の人数はどんどん減っている。支援労働者は成田の過激派である」などと話しがあった。

- ②ア. 3月4日深夜から早朝の間に、組合員A1、同A2の自宅玄関ドアに「死刑!! 首を洗って待っている、A1センメツ!!」との落書があり、ベランダにも鶏卵多数が投げつけられ、また、自宅前電柱に「極左暴力会社ゴロ……」と記したステッカーが貼られた。
- イ. 5月9日深夜から早朝にかけて、組合員A3の自宅から最寄駅の間の電柱などに、同人の顔写真入りで「左翼暴力団A3」と記したステッカーが多数貼られた。
- ウ. 5月20日深夜から早朝にかけて、パートタイマーの組合員A4、A2、A5、A6の自宅周辺の電柱などに、それぞれ同人らの顔写真入りで「左翼過激派の情婦○○○○を放逐するぞ」、「神田の尻軽女・娼婦○○○○をセンメツするぞ」、「思想闘争開始宣言、○○○○を葬る会」と記したステッカーが100枚から200枚貼られた。この直後、A6は会社を退職した。
- エ. 7月18日から23日にかけて、いずれも深夜から早朝の間に、組合員A7の自宅周辺の電柱などに、同人の顔写真入りで「左翼過激派追放A7」と記したステッカーが多数貼られ、また、ペンキで「革労協A7死刑」と落書があった。この直後、A7は会社を退職した。
- オ. 同月18日から24日にかけて、いずれも深夜から早朝の間に、上記A1の自宅周辺の電柱などに、同人の顔写真入りで「左翼過激派追放」、「革労協活動家撃滅」などと記したステッカーが多数貼られ、また、「革労協A1をセンメツスルゾ」などとペンキの落書があった。
- カ. 7月22日の深夜から早朝の間に、組合員A8の自宅周辺の道路のガードレールなどに「革労協A8センメツ」などとペンキの落書があった。
- キ. 8月9日深夜から早朝の間に、長野県上水内郡信濃町所在の組合A9の実家周辺

の電柱などに、同人の顔写真入りで「革命的労働者協会A9」、「信濃町の恥さらし」など記したステッカーが多数貼られた。

ク． 8月10日深夜から早朝の間に、富山県黒部市所在の上記A3の実家周辺の電柱などに、同人の顔写真入りで「革労協活動家撃滅」と記したステッカーが多数貼られた。

ケ 8月12日深夜から早朝の間に、新潟県十日町市所在の組合員A10の実家周辺の電柱などに、同人の顔写真入りで「成田の過激派」、「十日町の恥曝し」などと記したステッカーが多数貼られた。

## 第2．判断

### 1．団体交渉拒否について

#### (1) 組合の主張

本件団体交渉は、会社側交渉員が全権をもって交渉に臨んだとは認められず、また、会社は、何らの理由・根拠を示さずに他組合と妥結済みの回答に固執したものであって、誠実に団体交渉に応じたとはいえない。

さらに、54年2月27日以降、組合の団体交渉申し入れに対し、会社は、回答を行わないまま放置し、団体交渉を拒否している。

#### (2) 会社の主張

会社は、業界の水準に達した会社として可能な限り好条件の回答を提示しているものであって、この回答が組合として受け入れられないからといって、不誠実な団体交渉であると非難されるいわれはない。

また、会社は、今後においても組合との団体交渉を拒否するつもりはない。

#### (3) 当委員会の判断

##### ① 本件賃上げ、一時金の団体交渉に関し

ア．会社が、賃上げにつき全書泉と妥結する以前に組合に対して同内容の回答を提示し、また、夏期一時金についても、組合に対し早く要求を出すよう催促した経過からみて、会社は、組合および全書泉との交渉を平行して行ない、同時に問題を解決

しようとしていたものとうかがわれ、会社が全書泉との妥結内容を組合に押しつけようとしたとは認められないこと、

イ．会社が賃上げ、一時金支給を通じて、従業員のどの階層の処遇を重点的に改善していくかは、ひとえに会社の人事政策上の問題であって、本件会社の賃上げ回答が一律部分が少ないなど、若年層の多い組合をして不満を抱かせたとしても、この回答がただちに不誠実な回答であるとはいえないこと、

ウ．会社が全書泉との団体交渉に社長を出席させ、資料を提出したとの疎明はなく、会社は、団体交渉を行なうにあたり組合と全書泉を差別したとは認められないこと（もっとも、本件において、組合の要求する団体交渉への社長出席、資料提出に会社が応じなかったことが、説得の技術として妥当であったか否かは別であるが）からみて、会社が不誠実に団体交渉に臨んだとは認められない。

したがって、本件賃上げ、一時金に関する団体交渉は、89回にも及ぶ交渉により会社と組合の主張は尽されたものと認められ、これ以上の団体交渉を命ずる実益は存しないものと判断せざるを得ない。

② 本件54年2月27日以降の事態解決に関する団体交渉が行なわれていないことは、前記第1、3、(4)で認定のとおりである。この点につき、会社は、今後とも組合の申し入れる団体交渉を拒否するつもりはないというが、前記第1、3、(4)、③の会社回答は、組合を揶揄する文言を記載しており、会社が真面目に事態の解決を望んで団体交渉に応ずる意思を有しているとは認め難く、上記団体交渉を正当な理由なく拒否しているものと判断する。もっとも、会社は、前記第1、3、(4)、②で認定したように、組合との団体交渉のための予備折衝を申し入れたことがあるが、この時は「臨時従業員」を交渉員に加えようとしていたもので、団体交渉に臨むにあたって会社は自らその交渉員を選任すれば足りるものではあるが、前記第1、3、(3)で認定した「臨時従業員」の組合に対する態度からみて、団体交渉を円滑に進めるうえでは問題があるというべきで、この予備折衝申し入れを組合が拒んだことはあながち不当とはいえず、今後改めて上記団体交渉を実りのあるものとするためには、「臨時従業員」は全書泉の

団体交渉には出席していない事実をも勘案すれば、会社が「臨時従業員」を交渉員に加えないことが好ましいと考える。

## 2. 「臨時従業員」の導入と組合活動の妨害

### (1) 組合の主張

会社による「臨時従業員」の導入、分離就労命令、ピケストの排除、組合活動の妨害は、いずれも「臨時従業員」に暴力を行使させることにより組合活動を圧殺し、ひいては組合を壊滅せしめんとしたもので、不当労働行為である。

### (2) 会社の主張

会社は、営業を円滑に進めるために「臨時従業員」を雇用し、分離就労命令を発したもので、これは、組合の違法争議行為による会社の倒産を未然に防止するためやむを得ず行なった正当な行為である。また、会社は、暴力を行使して営業活動を再開したり、組合活動を妨害したことはない。

### (3) 当委員会の判断

① 会社が、「臨時従業員」の実力行使によって、組合のピケストを排除し、組合の情宣活動等を妨害したことは、前記第1、3、(3)で認定したとおりである。

② ところで、会社は、本件組合のピケストは、通行妨害の状況、争議期間等単に団体交渉を有利に展開しようという域を超えた違法な争議行為であるという。

なるほど、組合のピケストは、争議の初期においてこそ団体交渉における会社の対応をみながら柔軟に実施されてきたものとうかがわれるものの、のちには、会社の店頭における売上げを長期間にわたりほとんど皆無にするほど強化され、会社の存立を危くするに至ったものであり、単に団体交渉を有利に展開せんがための域を超えた面が認められる。

しかしながら、会社が、突然「臨時従業員」を導入して、まずグランデ所属の組合員に対し分離就労命令を発し（ピケストを排除する単なる口実と認められる）、「臨時従業員」の実力行使によって、ピケストを排除し、さらに組合の情宣等の活動を妨害したことは、たとえ営業活動再開の必要性があったことが認められるとしても、組合

の争議行為から営業活動を防衛するという域を超えたものといわざるを得ず、不当労働行為であると判断する。

- ③ 組合は、本判断事項関連の救済として、㉞「臨時従業員」の解雇 ㉟社長室および労務部の廃止および管理職への「臨時従業員」の任命禁止、㊱分離就労命令の撤回、㊲組合掲示板、ロッカー使用のための組合員のグラウンデ立入妨害排除をも求めているが、㉞㉟については、「臨時従業員」の採用、任命および会社部局の設立廃止自体は会社の権限に属する事項であるのでこれを認めず、㊱㊲については、主文をもって足りると考える。

### 3. 組合員に対する誹謗、中傷、いやがらせ

#### (1) 組合の主張

会社による組合員の親族らへの電話、組合員の自宅周辺へのステッカー貼付などは、組合員に対する誹謗、中傷、いやがらせを行なうことによって、組合員の組合からの脱退、会社からの退職を意図した不当労働行為である。

#### (2) 会社の主張

会社は、組合員らに対し誹謗、中傷、いやがらせを行なったことはない。

#### (3) 当委員会の判断

前記第1、3、(5)の①後段および②で認定した事実につき、会社は、いずれも会社の行為でないと否定している。

しかし、①の後段については、通知文の文言に鑑み、通知文送付後に会社が何らかの指示を行なったと考えるのが自然であり、②については、第三者がかかる行為を行なうとは到底考えられないところであるから、いずれも、会社の行為であると認めるのが相当である。

以上これらの行為は、いずれも、組合員に対する誹謗、中傷、いやがらせにより、組合員の組合からの脱退、会社からの退職を意図した不当労働行為であると判断する。

### 第3. 法律上の根拠

以上の次第であるから、①組合の申し入れた54年2月27日以降の事態解決に関する団体交

涉に会社が応じていないこと、②会社が、「臨時従業員」をして、組合員に分離就労命令を発し、実力をもって、組合のピケストを排除し、組合の情宣等の活動を妨害したこと、③会社が組合員の親族らへ電話し、組合員の自宅周辺にステッカー貼付、落書したことは、いずれも労働組合法第7条に該当する。

なお、申立人はポストノーティスを求めているが、本件救済としては主文をもって足りる  
と考える。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和55年10月7日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武