

命 令 書

申立人 ホテルニュージャパン労働組合

被申立人 株式会社ホテルニュージャパン

主 文

- 1 (1) 被申立人株式会社ホテルニュージャパンは、申立人ホテルニュージャパン労働組合に対し、同組合と合意した組合活動のための施設利用を拒否したり、同じく合意した時間内組合活動をしたことを理由に不利益に扱う旨の申入れをしてはならない。  
(2) 被申立人会社は、申立人組合の執行委員会や職場委員会への出席者をチェックするなどして、正当な組合活動を監視してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の求める団体交渉に誠意をもって応じなければならず、昭和54年10月13日の確認どおり必要に応じては、被申立人会社社長も団体交渉に出席させなければならない。
- 3 (1) 被申立人会社は、申立人組合の組合員に対し、ユニオンショップ協定の失効問題を利用して申立人組合からの脱退を慫慂するような言動を行ってはならない。  
(2) 被申立人会社は、管理職をして、申立人組合の組合員に代って組合脱退届を提出させたり、申立人組合の組合員に対し、申立外ホテルニュージャパン従業員組合へ加入勧奨させるなどして、申立人組合からの脱退工作を行ってはならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合からチェックオフすべき対象者名、金額についての通知があったときは、組合費のチェックオフを行わなければならない。
- 5 被申立人会社は、申立人組合の組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、および同A7に対し、次の措置を含め昭和55年6月11日以降懲戒解雇されなかったと同様の状態を回復させなければならない。  
(1) 原職（又は原職相当職）に復帰させること。  
(2) 解雇の翌日から原職（又は原職相当職）に復帰するまでの間に、同人らが受けるはずであった賃金相当額（そのうち一時金相当分は、従業員平均の査定による）を支払うこと。
- 6 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の社員入口の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

ホテルニュージャパン労働組合  
執行委員長 A8 殿

株式会社 ホテルニュージャパン  
代表取締役社長 B1

当社が行った次の行為は、それぞれ不当労働行為であると東京都地方労働委員会におい

て認定されました。今後かかる行為を繰り返さないよう留意いたします。

(注、年月日は、文書を掲示した日を記載すること)

- (1)① 貴組合に対し、貴組合と合意した組合活動のための施設利用を拒否したり、同じく合意した時間内組合活動をしたことを理由に不利益に扱う旨の申入れをしたこと。
  - ② 貴組合の執行委員会や職場委員会への出席者をチェックするなどして、正当な組合活動を監視したこと。
  - (2) 組合の求める団体交渉を拒否したり、誠意をもって団体交渉を行わなかったこと。  
また、昭和54年10月13日の確認どおり当社社長が団体交渉に出席しなかったこと。
  - (3)① 貴組合員に対し、会社は、ユニオンショップ協定などは守らないとか、同協定はすでになくなっているとかいって貴組合からの脱退を慫慂するような言動を行ったこと。
  - ② 管理職をして、貴組合員に代って組合脱退届を提出させたり、貴組合員に対し申立外ホテルニュージャパン従業員組合へ加入勧奨させるなどして、貴組合からの脱退工作を行ったこと。
  - (4) 貴組合員からチェックオフを行わなかったこと。
  - (5) 貴組合員A 1氏以下7名を懲戒解雇したこと。
- 7 被申立人会社は、前記第5 6項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 8 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) 被申立人株式会社ホテルニュージャパン（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）においてホテル営業を主たる業務とする会社であって、従業員は約180名（本件結審時）である。
- (2) 申立人ホテルニュージャパン労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって、昭和38年5月に結成され、組合員は約100名（本件結審時）であり、全日本ホテル労働組合連合会に加盟している。
- (3) なお、会社内には、申立人組合のほか、昭和55年9月1日結成されたホテルニュージャパン従業員組合がある。

#### 2 B 1 社長就任前の労使関係

- (1) 組合は、結成直後の昭和38年6月30日、会社に対し「組合の結成を承認し賃金・労働条件等一切の問題について当組合と交渉し決定すること」を要求し、その後、以下にみるように組合事務所貸与、時間内組合活動、組合費のチェックオフなどについて、会社と交渉を重ね、順次これらを協定化してきたが、昭和54年経営者が交替した際も、これらの協定は、当該労使間に引継がれた。
- ① （組合事務所貸与についての協定）昭和38年6月12日、組合は組合事務所使用にあたっては、組合活動以外の目的には使用しないこと等を内容とする覚書を会社に提出し、組合事務所の貸与をうける協定を締結した。

そして、昭和54年5月24日、組合は、会社との間で現に使用している組合事務所の

貸与をうけることとそれが無償であることを書面で確認した。

- ② (時間内組合活動についての協定) 昭和45年12月8日、組合は、「勤務時間中の組合活動の取扱いは従来通りとする、要求提出日より妥結調印に至るまでの執行委員の1日以上にわたる組合活動については賃金カットを行わない」、などの組合活動についての協定を会社との間で締結した。その後、昭和52年11月26日、労使間の了解事項により、「年間100日以内の執行委員の組合活動については、賃金カットを行わない」とされた。

なお、昭和54年5月24日、組合は上記①同様会社との間で、「定期大会、職場集会、職場委員会などは、原則として午後2時ないし4時(営業上閑散なとき)に行うが、会社の承認をうけたものは賃金カットを行わない」と確認した。

- ③ (ユニオンショップ協定) 昭和48年1月19日以降、組合の要求する「ユニオンショップ制の確立」をめぐる、20数回の団体交渉を重ねたが、ついに争議状態となった。

このことについて当時の社内報(4月26日付)は、「ユニオンショップ制については組合の主張点と会社の見解がことなり平行線のまま現在に至り、この間、はなはだ残念ながらストライキという不幸な状態をいくたびか招き、そしていま開業以来最大規模のストライキに突入するという最悪の状態に立ち至りました」と述べている。

しかし、懸案となっていた本問題も、昭和50年春闘妥結の際、「会社と組合は企業の発展と労働条件の向上をはかるため、良好な労使の協力関係をめざして、ユニオンショップ制の移行について、昭和50年5月末日より協議に入る」ことが労使間で合意された。そして、5月以来、協議が重ねられ成案がえられたが、当時の社内報(7月16日付)は、「(ユニオンショップについての意見の相違のため)昭和48年4月の一大争議にまで発展するに至った経緯を思い起すとき、ユニオンショップ制を指向して労使が協議関係に入ったことはまことに意義深いものがあり、当社の10年余の労使関係の中で画期的なことであります。このことは、お互いの生活の基盤である会社の存続と発展を願う労使の共通の願いが、当面する非常事態を迎えて、ここに一挙に結実したものといっても過言ではありません」と述べている。

そして、ユニオンショップ協定は、昭和50年9月10日、「団体交渉、ユニオンショップ、紛議の処理等について」の協定書の一部として労使間で締結された。すなわち同協定書によれば、「(第4条)会社の従業員は組合員でなければならない。ただし、次の各号の一に該当する者は除く。課長補佐以上の職制にある者(以下、略)、(第5条)会社は組合を脱退もしくは除名された者を解雇する。ただし、会社に異議のある場合は、会社と組合は協議して決定する」と定められている。

なお、同協定書には、ほかに唯一団体交渉約款(第1条)、争議行為の妨害禁止(第7条)、いわゆる保安協定(第8条)、争議行為の通告(第9条)と併せ争議行為中の施設利用および貸与品の使用について(第13条)「会社は争議行為中といえども医務室、従業員理髪室、組合事務所、従業員食堂、および貸与品について、平常通りの方法で組合員に利用または使用させる」こと等が定められている。そして有効期間は、(第16条)「昭和51年9月30日」までとされているが「有効期限の期日満了の1カ月前に双方に異議のない場合はさらに1カ年間更新されたものとし、以後これにならうものとする」と定められ、昭和54年に至るまで毎年更新されてきた。

- ④ (チェックオフ協定) 前記ユニオンショップ協定締結の当日(昭和50年9月10日)、労使は別の協定書で「会社は毎月の給与より次の各号に掲げるものを控除するものとする」として、組合費(一時金組合費を含む)のチェックオフ協定を定めた。この協定には有効期間の定めがない。
- ⑤ (懲戒についての協定) 昭和51年4月30日、労使は「会社は組合員の懲戒処分を行う場合は事前に組合と協議する」との協定を締結した。
- ⑥ (会社施設の貸与についての確認) 昭和54年5月24日、組合は当時の主な労使慣行であるとして、「定期大会(10時～4時)、臨時大会、集約のための全体集会および報告集会、争議中のスト集会(報告、待機)等は営業にさしつかえない場合に限り宴会場を無料貸与する」ことを会社との間で確認した。
- (2)① 昭和50年当時、会社の経営状態がはかばかしくないため、会社は、希望退職を募ることとし、昭和50年7月18日従業員に対し「再建のため、やむを得ざる非常措置として、希望退職の実施をすることとし、その募集に関する諸条件等について、先般来労働組合と交渉を進めて参りましたが、この程合意に達しましたので、ここに希望退職の募集を別紙の条件で行います」と告示し、これを実施した。
- ② そして、51年1月ころから営業利益も出るようになったが、一方組合も同年4月ストライキを回避した。その際、組合は「組合サイドで(大学教授に依頼し)経営分析した結果も、ニュージャパンの再建は労使が互の立場を尊重しつつ、売り上げ増進を図り、営業の拡大を図る以外にないと判断しています。潜在的にある売りあげ能力を100%実現する姿勢で経営にあたれと組合は会社側にせまりました。(略)組合の原則は原則として、マクロ的判断も忘れてはいけません。企業実態からいたずらに目をそむけて、柔軟な闘争姿勢の必要性を無視することは正しくないと思います」との態度表明を行った。
- その後昭和52年、53年の2年間のみ経常利益の黒字が続いた。
- ③ 昭和54年1月から7月までの間、会社では「セールスキャンペーン」が行われたが、その際組合のA5書記長が第2位、A1委員長(当時。以下同様)が第5位の実績を挙げるなど執行委員、職場委員らが売上げ増に協力した。
- 同年7月7日付組合の運動方針書は、「私達はこの5年間労働組合の立場から企業の再建に協力してきました。(略)組合員1人1人が職場から営業の拡大を真剣に考え討議し、団交でも執行部は積極的な営業方針を会社に提案すると同時に、友人知人労働組合や民主団体に呼びかけ売上げの増進を实践推進してきました。(略)ホテルニュージャパンを守ってきたのは誰でもない私達労働者1人1人と労働組合であり、再建と発展を願っているのも私達です。この立場から労使の正常化をめざすと同時に、社長の経営方針を批判し、都市ホテルとしてのニュージャパンを守るため頑張りましょう」と述べている。
- (3) 昭和53年4月6日、会社は、組合との間で「会社の譲渡合併の際の労働条件の維持の確認書」を交わし、その中で「会社の譲渡合併などを必要とする事態となったときは、会社は都市ホテルとしての存続、全従業員の継続雇用、すべての協約と労使慣行の継続を行うことについて相手先と文書による確約を行う」と約束した。また、同年4月28日会社の大株主である大日本製糖株式会社も会社に対し「同確認書の趣旨を尊重し、協力

する所存であります」と約束した。

そして、翌昭和54年3月29日、会社の株式譲渡に際し買主B1は売主大日本製糖株式会社に対し、ホテル業の経営を継続することと従業員を現在の「身分・待遇」のまま引き続き雇用することを覚書により保証した。ちなみに、この覚書の趣旨について、同年5月11日付大日本製糖株式会社から会社あての文書、および5月23日付会社から組合あての文書では、上記昭和53年4月6日付「確認書」に準拠したもので、「身分・待遇」には「その基礎となる就業規則、労働協約及び労使慣行を含むものであります」としている。

### 3 B1社長就任後の労使関係と本件申立ての事実

- (1) 昭和54年5月28日、B2に代ってB1が会社の代表取締役社長（以下「社長」という。）に就任した。同日、社長は就任のあいさつのなかで「組合なんかあると悪平等になる。組合活動ばかりやっている者が高給をとったりする。」などと発言した。

6月6日、社長は組合員を含む主任以上の者に「ストライキをやるならやったらどうか、大量のスト破りを入れてやる。」「労働協約など破棄してやる。」などといい、さらに、6月9日、組合役員に対し「今後労働組合はいっさい認めない。労働協約はすべて破棄する。」等といった。

- (2) 6月11日、B3総務部長は、組合に対し、組合事務所の即時明渡しと併せ組合活動を制約する通告をした。（本件申立ての事実、その1。この件については別途第4で認定する）

同日、会社は、パートタイマー約50名を解雇した。

6月12日、組合は、東京地方裁判所へ組合事務所使用妨害禁止の仮処分申請を行うと同時に、この間、会社が団体交渉に応じないことが不当労働行為であるとして、当委員会に申立てをした。（本件申立ての事実、その2。この件については、以後の団体交渉に関する事実と併せ、別途第5で認定する）

6月14日、会社は組合に対し①労働組合の存在を認める ②大日本製糖との上記覚書（昭和54年3月29日）の「身分・待遇」とは職制・給与である ③労働協約などは当面これを引継ぐが、組合側も検討の上、改正に協力する ④パートの解雇は取消すが、解雇予告の上1か月間雇用する ⑤以上は、（前記）仮処分申請および不当労働行為救済申立て（都労委昭和54年不第72号、昭和54年6月12日申立て）の取下げを条件とする、との文書を手交した。

なお、会社が6月20日付裁判所あての書面で「今後の一方的（組合事務所の）撤去・移転の恐れは又そのような行動は一切会社は行った事もなく、今後共絶対にあり得ない事と思います。」と約束したこともあって、組合は、9月11日仮処分申請を取下げた。

- (3) 7月11日、組合は、社長がパートタイマーを解雇したこと、そのためホテルの機能が果せなくなるなどを書いたビラを街頭で配布したところ、同日、会社は組合に対し「ビラを公開配布したことは、(略)当ホテルに極めて悪質な行為である。かかる行為は、悪質な営業妨害である。(略) 本件ビラの作成と配布を行った者は何びとであるか、(略) 回答なき場合は、組合執行委員の行為とみなさざるをえず、これらの者に対し法的措置を取ることをあること」を通告した。

そして、会社は、執行委員に対する54年夏季一時金や7月分給料を遅れて支給したが、その理由は「労働基準監督署に訴えたのがけしからんことだし、こらしめのためだ」、と

している。

- (4) 8月22日、社長は、社員を集めユニオンショップ協定を履行しないという趣旨の演説をした。そして、8月30日、会社は組合に対し、ユニオンショップ協定の更新拒否を通告し、31日組合に到達した。(本件申立ての事実、その3。この件については別途第6で認定する)
- (5) 10月13日、社長は、当委員会の立会団交の席で、社長も出席して団体交渉を行うことを約束した。
- (6) 10月ころから、アジア民族同盟という団体(ホテルのテナントでもある)に属する者が組合の執行委員を職場や組合事務所に訪ね、脅迫的な言動を示した。このことについて、11月10日組合は、会社に対し同団体に注意するよう要請した。
- (7) 11月16日、社長は全従業員に対し、自らは団体交渉に出席しないこと、ユニオンショップ協定はすでに存在しないこと、などと演説した。

11月29日、会社はストライキに参加した者には一時金を支給しない、という趣旨の文書を従業員に配布した。
- (8) 12月1日、会社は組合に対し、組合費のチェックオフは行わない旨の通知をした。(本件申立ての事実、その4。この件については別途第7で認定する)
- (9) 会社は、執行委員会などの出席者をチェックし始めた。(本件申立ての事実、その1。この件については別途第4で認定する)
- (10) 昭和55年3月組合は、以上の諸問題や従業員の多数退社に伴う人員増の件で、会社に対し連日団体交渉開催を申し入れたが、会社は後記のように3月14日の場合を除きいずれも拒否した(事務折衝は何回かもたれている)。
- (11) 昭和55年3月4日、当委員会は、54年不第72号、同第107号併合事件のうち社長らの支配介入的言動(前記(1)、(2)、(3)および(7))について「組合は認めない」「団体交渉は行わない」「ストライキに参加した者には一時金を支給しない」などといって、申立人組合の運営に支配介入してはならないこと、および同様の文書を組合に交付することを会社に命じ、3月17日同命令書を会社に交付した。

3月24日、会社は、同命令書で会社に命じたと同内容の文書を組合にあてて交付した。
- (12) 組合は、人員増、団交応諾などの要求が前進しないことから、協定による48時間前のストライキを通告し、保安要員を残して、3月17日午前10時から午後4時までストライキを実施した。

同日、S(元社長室付)ら数名は、組合事務所前、タイムカード前などで組合員に威嚇するなどしたが、その際、社長は、この数名に「気合を入れてやれ!」と激励した。
- (13) 組合がストライキを行った3月28日、組合員で編成したパトロール隊が職場を見廻っている際、B4社長室付は、A3執行委員に「何をしているんだ、お前ら、むこうに行っている!」と威嚇し、つかみかかった。3月29日、組合は、B4社長室付の暴力行為に抗議し、同時に謝罪を要求した。
- (14) 4月14日、社長は「演説会」の席上、賃上げ等を発表した。
- (15) 4月19日、20日と組合がストライキを行った際、会社は、組合員が社内の施設を利用できないようにした。(本件申立ての事実、その1。この件については別途第4で認定する)

(16) 5月18日組合は「2月からの欠員補充、嘱託者の労働条件、一時金の不当査定是正要求、正常化要求、賃上げ・夏の一時金要求に対する会社回答を不満として、ストライキ及び宣伝行動を行います」と会社に通告した。

5月21日組合は、社長の業務説明会が行われることに対し、そのような時間があるなら団交に応ずるべきであり、応じない場合は午後2時からストライキに入る旨、会社に通告した。そして、このような状況の中で、午後1時ころB5支配人は管理職を集め、「(職場に) 帰ったら、業務命令に従わずストライキに入った者は解雇又は処分するといえ」と発言した。

(17) 翌22日、再度前日に続いて、社長の業務説明会が行われ、これには組合員多数が出席した。(このときの組合員の言動が、A1委員長以下7名の解雇理由となっているので、別途第8で認定する)

(18) 5月23日、会社は社長が出席する団交に応ずるとの前日の約束を取消した。

(19) 6月10日、会社は5月22日の言動が就業規則に反するとして、A1委員長以下7名を懲戒解雇処分に付した。(本件申立ての事実、その5。この件については別途第8で認定する)

会社は、同時に組合員42名を出勤停止処分に付した。

(20) 翌6月11日正午ころ、会社は組合に対し、①6月11日午後2時までに組合事務所を移転すること、②(解雇した)7名の組合事務所立入りを禁止すること、を通告するとともに、B4社長室付は、この通告に応じなければ実力で組合事務所を撤去すると通告した。さらに、同日、午後2時すぎ、会社は組合に対し、午後3時30分までに解雇した者が組合事務所を退去しなければ、午後3時30分に組合事務所を撤去する旨、通告した。

これに対し、組合は、同日午後1時すぎ、東京地方裁判所に組合事務所使用妨害禁止の仮処分申請を行い、同日午後3時30分ころ第1回審尋が行われた。その当日B4社長室付は、①懲戒解雇した7名はすでに従業員ではなく、会社内には立入らせない。解雇された者は組合員でもなく、役員でもないと思う。②7名が組合事務所に立入るなら実力で退去させ、その立入りを実力で阻止する。③それでも7名が組合事務所へ立入るなら組合事務所そのものを実力で撤去する、などと述べた。

なお、6月11日以降、会社は、ホテル内外にトランシーバーを携行し、会社の制服を着用した多数の者を警備にあたらせた。

その後会社は、これらの者をホテル附近から退去させるとともに、組合事務所を実力で撤去したりはしないと組合に約束したので、一応組合事務所は従前どおり使用されている。

(21) しかし、7名の被解雇者については、職場や営業スペースとくに従業員食堂で組合大会が開かれた際、そこへの立入りが拒否されている。(本件申立ての事実、その1。この件については別途第4で認定する)

(22) なお、昭和55年3月ころから、組合脱退者が増え、同年6月B6宿泊部長らによる組合員に対する脱退工作が行われた。(本件申立ての事実、その6。最も関連のある第6において、この件についても併せて認定する)

同年9月1日、ホテルニュージャパン従業員組合が結成された。

## 第2 本件の請求する救済内容と審査の併合・分離について

1 本件の請求する救済内容と本件審査の併合・分離の経緯は次のとおりである。

(1) 都労委昭和54年不第72号事件（昭和54年6月12日申立て）

- ① 団体交渉の拒否ないし不誠実団交
- ② 「組合は認めない」などの社長らの言動が支配介入にあたること
- ③ ア．組合活動のための施設利用を拒否してはならないこと  
イ．時間内組合活動を理由に不利益扱いしないこと

(2) 同昭和54年不第107号事件（昭和54年9月8日申立て）

- ① 「ピラを配ったからボーナスを払わなかった」などの社長らの言動が支配介入にあたること
- ② ユニオンショップ協定の更新拒否通告を取消し、有効に継続しているものとして取扱うこと

(3) 同昭和55年不第2号事件（昭和55年1月10日申立て）

- ① チェックオフ協定を履行すること
- ② 組合の会議への出席者を監視するなどして干渉しないこと

(4) 同昭和55年不第51号事件（昭和55年6月19日申立て）

- ① A1委員長以下7名の懲戒解雇の撤回とバックペイ
- ② 「ユニオンショップはもうない。組合に入る入らないは自由です」などといって組合員を脱退勧奨してはならないこと

当委員会は、上記(1)と(2)を併合し、そのうちの(1)②と(2)①の社長らの言動に関する部分の事件についてだけ、一応分離し、昭和55年3月17日命令を発した(前記第1、3(11))。

そして、残された(1)①③、(2)②の部分の事件と(3)の事件を昭和55年1月31日併合し、さらに同年6月25日、以上と(4)の事件をも併合して審問を進め、本年2月6日審問が終了したものである。

2 以下、本件を次の各項に分けてそれぞれ認定・判断する。

本件申立ての事実、その1 (上記(1)③、(3)②)	第4、組合活動の制約について
本件申立ての事実、その2 (上記(1)①)	第5、団交拒否・不誠実団交について
本件申立ての事実、その3、 同その6 (上記(2)②、(4)②)	第6、ユニオンショップ協定の更新拒否と 脱退工作について
本件申立ての事実、その4 (上記(3)①)	第7、チェックオフ協定の不履行について
本件申立ての事実、その5 (上記(4)①)	第8、A1委員長以下7名の懲戒解雇につ いて

第3 却下を求める被申立人会社の主張について

1 会社の主張

申立人組合は、就業時間中組合活動を行いながら賃金カットを受けなかった額は、多額なものになる。これらの経費を会社が負担している以上、申立人組合は、労働組合法第2条但書第2号および第5条第1項により本件救済申立ての資格を欠き、却下さるべきであ

る。

## 2 判断

組合は、執行委員会などの組合活動を就業時間中に行っているが、これは前記会社との協定により、賃金カットをうけないことになっており、その通り運用されている。しかし、このような協定があるからといって、前段認定の組合運営の実態からみて、本件の場合、組合が自主性を失っているとは認められない。したがって、本件却下を求める会社の主張はとることができない。

## 第4 組合活動の制約について

### 1 認定した事実

(1) 昭和54年6月11日、B3総務部長は、組合に対し、組合事務所の即時明渡しの申入れとともに「時間内組合活動を今後行った者は解雇する」と通告した。

(2) 昭和54年12月、会社は組合事務所前に机と椅子を持出し、新たに社長室付として雇用した者をそこに配置することによって、執行委員会や職場委員会などへの出席者をチェックし始めた。

そのため、当委員会は組合の申立てを受けて、12月14日「組合活動ばかりやっている者のボーナスは少なくする」といった趣旨の社長の発言（11月16日社長演説）のあった状況の中で組合活動をチェックしていることは、組合および組合員に深刻な影響を与え、今後かかる言動のないよう十分留意されたい旨、会社に対し要望した。しかし、社長室付のSは12月20日組合との事務折衝のなかで、組合から「都労委の勧告がでているにもかかわらず組合（事務所）の前に椅子まで持出し活動を妨害している」と抗議されたのに対し、「明日から寒ければストーブを持っていく。あれは決定でない」と答えた。

(3) 昭和55年4月19日、20日、組合がストライキを行った際、会社は、1階従業員入口やロビー付近などで、元社長室の者やアジア民族同盟を名のる戦闘服姿の者などが組合員を脅したりした。同時に、会社は、医務室、地下従業員食堂、ロッカー、トイレへ通じる出入口に施錠して通行を禁止した。

これに対し、組合は、「従来スト中であっても、これらの施設利用は認められていました。また、協定でも平常通り組合員に利用させることが明記されており、慣行、協定に反するだけでなく、火災など非常時には生死の問題になりかねない」として会社に抗議した。

(4) 昭和55年6月11日以降、会社は、懲戒解雇されたA1委員長ら7名が職場や営業スペースへ立入ることを拒み、とくに従業員食堂で組合大会が開かれた際、同食堂への立入りを拒否した。

### 2 判断

(1) 会社は、時間内組合活動についての協定（第1、2(1)②）や会社施設利用についての協定（同(1)③）、確認（同(1)⑥）などは組合に対する経費援助であるから、上記1、(1)(3)(4)に関する申立ては、却下されるべきであるというが、この主張については、「却下を求める被申立人会社の主張について」の判断（第3、2）と同旨の理由で採用できない。

そして会社が営業にさしつかえるなど特段の事情もないのに上記会社施設利用を拒否したり、「時間内組合活動を行った者は解雇する」というような言動を行ったりしたこと

は、前記組合との協定・確認に反し組合活動に対する明白な支配介入である。

- (2) 会社は、上記1、(2)の事実について、組合事務所から離れたところでタイムカードの不正打刻や勤務時間中の無断職場離脱を予防したにすぎないというが、地下階にある組合事務所前に配置された者が何故1階に設置してあるタイムレコーダーの打刻監視ができるのかは理解できない。のみならず、当時の緊迫した労使関係の中で、このような監視をつづけること自体組合運営に対する露骨な支配介入というべきである。

## 第5 団交拒否・不誠実団交について

### 1 認定した事実

- (1) 組合が、昭和54年不第72号事件として本件団体交渉応諾の救済申立てをした当時（昭和54年6月ないし8月）、会社は「団体交渉を拒否したのではなく、その時期を検討している」とか「ほとんど団体交渉という形式において労使間の折衝がなされていないことは争わない」「会社が故なく団交拒否を継続しているものではない」とか、「いかなる態度で団交に臨み、又いかに対応すべきかの方針が固まらないうちに日時が過ぎていった」などとの態度をとりつづけていた。そして、「名目は事務折衝であるが、実質は会社・組合間の労働条件に関する交渉がもたれ会社組合間の意思の疎通ないし労働条件の改善等に逐次効果をあげつつある」といい、その「効果」とはパートの解雇問題などをさしていた。（パート解雇問題が発端の一つとなって労使間が不正常になった経緯については、第1、3(2)(3)参照）

- (2) しかし、その一方で社長は、同年6月9日組合役員に対し、「団体交渉は今後いっさい応じない」といった。

- (3) 9月8日B3部長は、組合側の「団体交渉と事務折衝の違いは何か」との質問に対し「責任者がでるか出ないかということですね」とか「私以下でやる場合が事務折衝だというふうにとっているのですが」と答えた。

- (4) 9月29日、人手不足問題などについて、社長が出席した団体交渉が行われたが、その後、会社は、団体交渉の権限をHに委ねたため、当時問題となっていた人員補充やユニオンショップについての交渉は進展しなかった。

- (5)① 10月13日、事態正常化のため、当委員会は社長の出頭を求め、三者委員同席のいわゆる立会団交を開いた。その席上、「会社は今後、労働組合と誠意をもって団体交渉を行い、社長も必要に応じて出席する」ことが確認され同時に社長は交渉権限をHのほかにB3部長、B4社長室付に委ねた。

10月20日、社長も出席した団体交渉が社内で行われた。

- ② しかし、11月16日、社長は、全従業員に対する演説で「団体交渉なんかいたしません私は。ちゃんと係がいるから。」と発言し、それ以来社長が出席した団体交渉は組合の再三の要求にもかかわらず今日まで一度も行われていない。

なお同年12月Hが退社するまでは、組合との交渉にはHがあたったが、その後はB3部長が中心に組合との折衝にあたった。

- (6)① 組合は会社に対し、昭和55年2月20日人員補充に関する要求書を、さらに3月18日、いわゆる春闘要求書を提出した。

そして、この間、組合は2月29日、3月1日、3日、4日、6日、7日、8日、9日、10日、11日、12日と連日、団体交渉の要求を会社にしたが、会社はいずれも拒否

した。しかし、3月14日、会社からB3部長が出席しての団体交渉がもたれたが、同人は「私達とやったって何にもならない」、といった。

② 4月12日、社長は全従業員を集めた演説会の席上、組合がなくとも賃上げはするとして、賃金を7.9パーセント引上げる、人員補充はしない、と発表した。

そして、会社が組合に回答を出したのは、その数日後の4月16日であった。

(7) 5月22日、業務説明会の席上、社長は、明23日の午後、団体交渉を行い自らも出席することを約束した。しかし、5月23日当日、会社は組合に対し「昨22日の社長演説の際、一部組合員に従業員にあるまじき違法行為があり、平穩に団体交渉を行える状況にない」との書面を渡し、社長も出席しての団体交渉開催を5月23日に行うとの前日の社長の約束を取消した。

## 2 会社の主張

申立人の求める社長の出席する団交は、現に行われており、社長自身、必要があれば団交に出ることを否定しているものではない。

そして、通常は社長から委任を受けた者が出席して団交を行っている。

また、昭和55年5月22日における組合員の暴力行為がなければ、翌23日約束どおり社長の出席する団交は行われていたはずであり、この団交拒否には正当な理由がある。

## 3 判断

(1)① 社長就任後、数か月の間、会社が「団体交渉は今後いっさい応じない」との態度をとりつづけ団体交渉を拒否したことは会社自らも認めるところである。その拒否理由について、会社は、「いかなる態度で団交に臨み、又いかに対応すべきかの方針が固まらなかった」ためだというが、このようなことは、いうまでもなく団交拒否の正当理由たりえない。もっとも、その後しばらくの間は不十分ながら一定の団体交渉が行われたことは否定できない（前段1、(4)(5)）。

② ところで、一般的には社長が出席しなくても、しかるべき責任と権限がある者が出席する限り、団体交渉たりうるということまでもない。

しかし、本件におけるように、社長自らが組合攻撃の先頭に立ち、対組合政策を進めているような場合、組合が社長と直接話合うことなしに労使の正常化、企業の再建はありえない（第1、2(2)③参照）、と考えたとしても無理からぬ状況であった。したがって、組合が社長の出席する団体交渉を求めたことに理由があり、社長自身もその必要を認めていたことは、前段1、(5)①の事実からも十分うかがえるのである。

しかるに、会社は、前段1、(5)②の社長発言以来、社長出席の団体交渉を拒否しているのみならず、本来組合と交渉し、回答すべき賃上げに係る事項について、社長が直接従業員に公表する（前段1、(6)②）など、組合無視の態度をとりつづけ、その一方では、連日、組合の要求する人員補充等に関する団体交渉を拒否しつづけたたり、あるいは「私達とやったって何にもならない」、といった対応を示したりしたこと（前段1、(6)①）は、全く不当というべきである。

③ なお、会社は、昭和55年5月23日、社長出席の団体交渉を取消したのは、前日の組合員の暴力行為のゆえであるというが、これが正当理由たりえないこと、後の第8で判断するとおりであるから、会社の主張は採用できない。

ちなみに、会社は「事務折衝」により労働条件に係る交渉も行っていったというが、

「責任者でない」事務折衝（前段 1、(3)）が、団体交渉に代りうるものでないこと  
いうまでもない。

(2) 以上の会社の態度は、明かに組合の存在を無視した団体交渉の拒否ないしは不誠実な  
団体交渉というべきである。

## 第 6 ユニオンショップ協定の更新拒否と脱退工作について

### 1 認定した事実

(1) 昭和54年 8 月22日、社長は全従業員を集めて「演説」をしたが、席上「組合幹部に可  
愛い社員が利用されているといいますか、ひっぱり回わされている。大変気の毒なこと  
だと、ユニオンショップ協定には、組合が除名したら解雇するというふうに書いてある  
けれども、冗談ではない、私は絶対そんなことしませんよ、クビになんかしませんよ」、  
といった。

(2) 8 月30日、会社は、組合に対し、「昭和50年 9 月10日付『団体交渉、ユニオンショップ、  
紛議の処理等について』の労働協約は昭和51年以降昭和53年の各 9 月末日において双方  
異議のないまま更新されて現在に至っておりますが、会社は本通告をもって、満了日た  
る昭和54年 9 月30日の 1 か月前である本日をもって今回は更新の意思がないこと、した  
がって同協約は期日満了日たる昭和54年 9 月末日をもって失効するものである」、ことを  
記名押印した内容証明郵便をもって通告し、翌31日組合に到達した。

これに対し、9 月 4 日、組合は、会社に対しなぜ組合との話し合いもせず、またなんら  
の理由も示すことなく突如として更新拒否を一方向的に通告してきたのかと抗議し、その  
理由を求めたが、会社はこれに応じなかった。

(3) 後日、B 3 部長は、更新拒否の理由について、「ユニオンショップがあることによって、  
経営的な即行的な対応ができないということが主だったと思います。こういうふうによ  
りたいといっても、すぐに組合との交渉等々があって、場合によっては時間的なタイミ  
ングを失するというような意味あいもあると思います」とか、「ユニオンショップ制だと  
強い組合だからいろいろいわれて困るから」という趣旨の証言をしている。

(4) 昭和54年11月16日、社長は全従業員を集め、「ユニオンショップはありませんから、そ  
の点において組合の各員は、これから、組合員になった人は自由にやっていただきたい」  
「あなた方にもういっぺんいう。ユニオンショップはなくなっています。いいかい、あ  
なた方は自由なのだ。無駄な組合費払って、そうして一銭にもならんことをやっても無  
駄なんだ」などと演説した。

(5) その後昭和55年 3 月ころから、次第に組合脱退者が相次いだ。これらの脱退届の形式  
は、「組合脱会届」「昭和55年 3 月16日をもってホテルニュージャパン労働組合を脱会い  
たします」などと全く同一のものであったり、会社の便箋に 4 名連記をしたり、また、  
5 月以降の多くの脱退届は書留郵便で送られた。その後、B 7 料飲部次長はこれらの脱  
退届をまとめて総務部へ届けたりした。

(6) 3 月29日、組合は、組合員 G（副委員長、教宣部長）を「組合の脱退届は一人一人持  
っていかないでおれの所へもってこい。一括しておれが出してやる」などと働きかけた  
などを理由に同人を除名処分にした。一方、会社は同人を係長から副主任、副主任から  
主任へと昇格させた。

(7) 6 月23日、B 6 宿泊部長は組合員 A 9 に対し「会社は強行するぞ」「会社は裁判所では

負けるのを覚悟で最高裁までもって行って時間をかせぐ」「今後、会社は非組合員と組合員とを区分けして組合員にレッテルをはる。そうすると今後は勤務中の私用電話、職場の無断離脱等は懲戒の対象となる。どうせあんたは組合を抜けないだろうから懲戒などの傷がつかないうちに退職した方がよい」といった。

6月24日、同部長は、組合員A10に対し「会社は今後、いろいろな名目で処分をしてくる可能性がある。そうなれば君の将来にも傷がつくのでよく考えた方がいいのではないか。もしこのまま組合に入っていれば処分されるか会社を辞めるかどちらかになる。A9さんにも同じような話をした」といった。

組合員は、3月から7月にかけて32名が脱退した。

(8) 8月31日午後4時ころB6部長は、従業員多数に対し、職制間では話がついているとして、新しく結成される組合に入るよう勧誘した。

翌9月1日午後5時より、B6部長名で借りていた(組合の抗議で急拠借用者を変更したが)会議室において、前記Gらを中心とするホテルニュージャパン従業員組合が結成された。

## 2 会社の主張

経営の機動性についての判断からユニオンショップ協定を更新しないこととし、所定の手続を経て組合に通知したもので、昭和54年9月末日をもって同協定は失効している。そして、昭和54年11月16日の社長発言は、社長がユニオンショップ協定についてすでに失効していること、オープンショップの場合、その組合に加入することも脱退することも自由であるとの会社見解(失効しているかどうか議論のあるところだとしても、会社は失効していると理解しているという見解)を表明したにすぎず、何ら不当労働行為ではない。

また、ユニオンショップ失効後、組合員がそのまま申立人組合にとどまるか、脱退するか、はたまた新たな組合を結成するかは会社は全く関知しないのであるから、不当労働行為とされるいわれはない。

## 3 判断

ユニオンショップ協定の更新拒否通告それ自体は、所定の手続きをふんでおり、直ちに不当労働行為を構成するものとはいえない。

しかし、同協定の存続期間中、社長自らが組合の頭越しに全従業員に対し、「ユニオンショップ協定には、組合が除名したら解雇するというふうに書いてあるけれども冗談ではない。私は絶対そんなことはしませんよ」(前段1、(1))とか、あるいは、同協定の存続期間経過後も、「ユニオンショップはなくなっています。いいかい、あなた方は自由なのだ。無駄な組合費払って、そうして一銭にもならんことをやっても無駄なんだ」(前段1、(4))とか、ことさら組合を無視ないし中傷するが如き言動をなしたことは、組合組織の弱体化を意図した支配介入というべきである。

また、その後管理職が組合員に代って、組合脱退届を提出したこと、あるいは組合員に対し、新しく結成される組合への加入勧奨をしたこと(前段1、(5)、(8))は、いずれも露骨な組合脱退工作と認められ、会社の組合に対する支配介入である。

## 第7 チェックオフ協定の不履行について

### 1 認定した事実

(1) 昭和54年12月1日、会社は組合に対し「昭和50年9月10日付『団体交渉・ユニオンシ

『ヨップ紛議の処理等について』の労働協約は、昭和54年11月30日をもって失効したことを念の為通告いたします。なお、チェックオフ等につきましても12月1日以降貴組合で処理されるようあわせて通告いたします。」との社長署名入り文書を渡し、以後組合費のチェックオフを行わなくなった。

- (2) これに対し、組合は、チェックオフ協定の一方的破棄通告は不当労働行為であり、認めるわけにいかないとの態度を表明するとともに、12月12日付のビラで「チェックオフ協定はユニオン協定とも別協定になっており、たとえなくす場合でも、組合の了解と組合法により90日前の通告が必要であるにもかかわらず、一方的にやってきたものです。労働委員会にも訴えてあり、抗讓撤回の闘いを展開する必要がありますが、当面自力で集金しなければなりません。」と組合員への協力を呼びかけた。

## 2 判断

- (1)① 会社は、チェックオフ協定が、昭和50年9月10日付ユニオンショップ等協定に付帯するものであるから、昭和54年8月30日ユニオンショップ等の更新拒否を通告したこと（第6、1(2)）により本チェックオフ協定も破棄された、仮りに付帯の協定ではなく別個の協定だとしても、本件協定には「期限の定めがない」ので90日の予告をもって解約できるのであるから、8月30日の通告によりその90日後に本協定は失効した、と主張する。

- ② 本件チェックオフ協定は、前記第1、2(1)④のとおり、昭和50年9月10日に締結されたいわゆる「期限の定めのない労働協約」であり、しかも同日締結されたユニオンショップ等の協定（第1、2(1)③）とは別個に署名・押印されており、形式的にも両協定は全く別異のものと認められる。

ところで、会社は、昭和54年8月30日の組合あて通告をもって、ユニオンショップ等の協定更新拒否と併せ本協定の破棄をも通告したという。しかし、同通告（第6、1(2)）の文中、「更新されて現在に至っております」「満了日たる昭和54年9月30日」「更新の意思がない」などの文言が使われていることからすれば、8月30日の組合あて通告は、ユニオンショップ協定に関するものであって「期限の定めのない」本件チェックオフ協定の破棄通告とはみられないことが明かであり、会社の主張は採用できない。

- (2)① 会社は、(1)の主張が入れられないとしても、昭和54年12月1日、今後はチェックオフはやらないと組合に通告しているのであるから、これが本件協定の解約予告であり、その旨組合も自認していると主張し、90日後の昭和55年2月末日に失効した、と主張する。

- ② 昭和54年12月1日付組合あての文書には労働組合法第15条第3項の定める予告期間が明記されていないばかりか、会社としては、すでに本協定は、失効しているとの前提にたつての通告であると認められるから、これを本件協定の解約予告とみるには難がある。なお、前段認定の組合のビラは、破棄通告としては問題があるが、当面自力で組合費を集めなくてはならないということを組合員に呼びかけている趣旨のものと解されるから、会社のいう「自認」とはいえない。

- (3)① 会社は、さらに本件協定が存続しているとしても、昭和54年12月以降は従来から行われてきた組合からのチェックオフすべき対象者名、金額についての通知がない以上、

会社として事実上もチェックオフを行えなかったと主張し、いずれにせよ会社が組合費のチェックオフを行わないからといって不当労働行為とされるいわれはない、と主張する。

② しかし、組合としては会社に通知したところで、会社がチェックオフを行うとは到底思われないから通知しなかったまでのことであると認められ、会社の主張は採用できない。

(4) 会社が法の要求する解約予告とは認め難い方法で、一方的に本協定破棄を通告し、従来のチェックオフをとりやめた行為は、当時の労使関係なканずく、既に判断した組合活動を制約する会社の行為（第4、2）、ユニオンショップ協定の更新拒否をめぐる会社の言動（第6、3）および後記の解雇事件における会社の態度（第8、3）からすれば組合の弱体化を目的としてなされたものと認めざるをえない。

## 第8 A1委員長以下7名の懲戒解雇について

### 1 認定した事実

(1) 昭和55年5月21日、組合は、会社の団交拒否に抗議して時限ストを行ったため、会社の業務説明会に参加しなかった。このため、再度、翌22日、午後3時からホテル菊の間で業務説明会が行われた。当日、70名ないし80名の従業員（うち組合員約50名）が集まった。冒頭、組合のA1委員長が立ち上がり、「社長、お願いがあります。長らく団体交渉が開かれていないので、ぜひ、近いうちに開いて下さい」、と発言した。これに対し、B3部長は「黙れ」といったが、再度同委員長は、「半年も団体交渉が行われていない、ぜひ開いてくれ」と社長に向かって発言した。社長は「守衛を呼べ」とか「組合役員は退場させろ」とかいったが、他の執行委員や組合員も、「それより先に団体交渉をやして下さい」と発言すると、社長は「自分は総務部長等に交渉のことはまかせてきたけれども、君達の熱意もわかったのであしたの午後、それじゃ、私が出ましょう。団体交渉に出ましょう」と約束したので、組合員はいっせいに拍手をし、社長の演説が始まった。社長は30分以上にわたり、ホテルが過当競争になっていること、C1氏にピストルで撃たれたこと、ホテルニュージャパンは地の利があるから皆んなで努力すればいい結果になること等についてふれた後、「そういう面において、私は、ここではっきりいう。それから、ユニオンショップの問題がある。これは去年の11月にうちの方は、ユニオンショップはなくなった。だから、今はオープンだから組合に入りたい人は自由に入り、入りたくない人は……」と発言した。

この社長の発言をめぐり、場内は騒然となり、組合員は「問題だ」「不当労働行為だ」「取消せ」などと叫び、社長も「何が不当労働行為だ」「取消さない」などと応答した。その後、こぜりあいとしばらく押問答がつづいたが、社長は「明日、とにかく3時に会おう、その時話すから、あと10分で終りにしよう」といったが、組合員は「こんな社長の話を聞いてもしょうがない。お客さんが待っているんだから」、などといって組合員50名ほどは退席した。その後、社長は、管理職らを相手に約20分ほど話をつづけた。

(2) 5月29日、会社は、個々の組合員に対し、前記5月22日の行動は就業規則の懲戒処分条項にふれるものであるとして退席の理由書の提出を求めた。

5月31日、組合は、会社に対し、このことは、懲戒処分を前提とする予告通知であった、「内容が不当であるばかりか、手続的にみても労働協約無視となっています。すなわ

ち、51年4月30日協定では、会社は懲戒処分を行なう場合は事前に組合と協議するとなっております。従って、組合員を処分する場合はまず右協定に従って協議を組合に申し入れなければなりません。」などと文書で抗議し、その撤回を求めた。

6月7日、会社は、組合に対し、「(該当社員に)懲戒処分の予告通知をし、理由書を提出するようもとめ、1週間様子をみたが、誰れからも理由書の提出がなされなかった。よって懲戒処分について組合と協議を行なうため、6月9日午前11時1階会議室に出席されたい。但し、執行委員の中にも懲戒処分該当者がいるため利害関係者は協議対象から除外するのが大原則である」として、A11、A12、A13、およびA14の4執行委員を指名して懲戒委員会での協議を申し入れた。

これに対し、組合は文書をもって、6月9日、①5月31日の組合文書は組合員個々の意思を代表しての見解表明であること、②懲戒処分該当者の執行委員を除くとして会社が一方的に「懲戒処分該当者」を決めていることが承服できないこと、③懲戒委員会なる根拠のない会議への出席要求は労働協約無視であること、などを会社に抗議する一方「6月9日社長も出席する団体交渉として行うのであれば話し合いに応じる」と付言した。

同日、会社は組合に対し、①本日、事務折衝の場で懲戒処分の協議を行うこと、②この席より処分該当者は除くが1、2名のオブザーバーは認めること、③6月7日に指名した4執行委員が出席されたいこと、④4名の執行委員の出席なきときは懲戒処分の社内告知・各個人あて通知を行うこと、などを趣旨とする通告書を渡した。

(3) 6月9日の事務折衝の要旨は、つぎのとおりである。

(組合) これまでの経過を正しく評価せず、5月22日だけを考えることはできない。社長のことは不問で組合員のみを一方的に処分することは許されない。

(会社) 会社としては、5月22日就業規則違反の行為があったので処分したいということだ、社長の不当労働行為や法律違反は別の問題だ。

(組合) 納得できない。誰がみても、片手落ちだ。

(会社) 就業規則(注・参照)のうち ①規則遵守 ②社業発展 ③職場秩序 ④体面信用 ⑤不当に反抗 ⑥職権濫用・越権行為 ⑦風紀秩序を乱す ⑧不正・不義の行為 ⑨他人の作業を妨害 ⑩他人に暴行を加え脅迫、その他の項目に抵触するため、49名の処分をする。

(組合) 個々の人についてどのような処分理由があるのか。

(会社) 処分理由は、処分が決定してから本人に申し渡す。もし組合がこの処分をのむなら、今申しあげる。

(組合) それでは協議とはいえない。

(会社) A1さん、団交やれといった、社長のテーブルに近づいた、どなった、取消せといった、マイクスタンドをたたいた、その他。以上は就業規則19条の1、2、4、8、9、20、24、25号に抵触するので解雇だ。

(組合) もう一度事実関係を調査せよ。組合も調査をし話合いたい。

(会社) その必要はない。時間がない。

(組合) 大事な処分だから、時間をかけて慎重に決めるべきだ、組合は話合いたい。

(会社) とにかく処分だ、事実関係はあとではっきりさせる。

(注) 就業規則第19条 会社は社員が次の各号の一に該当する場合は懲戒処分にする

1. 就業規則、そのほか諸規定に違反した場合
  2. 職務上の指示に不当に反抗し、職場の秩序を乱した場合
  4. 職権乱用・越権専断の行為があった場合
  8. 風紀秩序を乱した場合
  9. 不正・不義の行為をなし社員としての体面を汚した場合
  20. 他人の作業を妨害した場合または業務に支障をきたすような行為のあった場合
  24. 会社構内において他人に暴行を加えまたは不法に脅迫した場合
  25. その他前各号に準ずる不都合があった場合
- (4) 6月10日、会社は、A1（執行委員長―当時。以下同じ）、A2（副委員長）A3（副委員長）、A4（副委員長）、A5（書記長）、A6（中央闘争委員）およびA7（闘争委員）の7名に対する懲戒解雇処分並びに他の42名の組合員に対する出勤停止処分を発表し、それぞれ本人に通知した。
- (5) 6月25日、当委員会は会社に対し、「ユニオンショップはもうない。組合に入る入らないは自由です」などと発言したことは、確定命令に違背する虞れがあり十分自重すること。」と「6月10日付をもってなした組合員A1以下7名の懲戒解雇につき、貴社は組合との労働協約に基づき、組合代表者の参加した協議をさらにつくすこと。また、この間、組合員7名に対する懲戒解雇がなかったものと同様に取扱うこと。」を勧告した。
- (6) 7月6日、会社は、5月22日の組合員の行動について刑事訴追を求めて警察に上申書を提出した。この上申書では、「全従業員懸案のユニオン問題を話始めたたん、再度A1社員及び約10名位の社員が私（社長）の目の前に立ち上り、テーブルを押しつけ経営者である私に向い『話を取り消せ』との怒号を吐き私につめよりました。（略）その上鉄製のマイクスタンドを凶器代りに振りかざし、テーブルをたたきながら私に迫りました。（略）これ以上この場にいたら私はこのA1社員他10数名の暴徒に殺されると判断し…」、と述べている。

## 2 会社の主張

昭和55年5月22日の業務説明会において、A1らは社長が着席するや、社長に対し時、所をわきまえず、団交に切りかえろともごも強要して、社長の説明を妨害し、さらに社長がユニオンショップにふれた発言をするや、社長の意見表明もまたず、これを阻止せんとして社長に暴行脅迫を加え、社長をして死の恐怖におとし入れ、高血圧などの症状を悪化させた。

このことは、就業規則第19条各号に該当する不当な行為である。会社は処分手続の公正を期し、本人らから理由書の提出を求めたが、この提出はなく、さらに制度上は不要である組合との協議もしたが成果なく、A1ら7名を懲戒解雇にしたものであって、これを取消す必要も理由もない。賃金支払いの義務のないことも当然である。

## 3 判断

- (1) 当委員会は、去る昭和55年3月17日、社長らの言動が組合に対する支配介入であるとの命令を発しているが（第1、3(11)）、それ以外に、組合活動を制約する会社の行為も

組合に対する支配介入にあたる旨、すでに判断したとおりである（第4、2）。しかも、前段認定のとおり、当時会社は誠意ある団体交渉を行わず、とくに社長自ら団体交渉に出席すると約束しながら、さしたる理由もなく、これを反故にしたり（第5、1(5)）、会社の直接的、間接的言動により組合脱退者が増加しつつあるなかで（第6、1(5)、(7)、(8)）、社長自らが組合の存在自体を無視し、組合の頭越しに賃金回答をしたりする（第5、1(6)）、などの状況からすれば、組合としては訴える相手もなく、全く窮地に陥っていたものと容易に理解できる。

そうである以上、A1委員長らが、会社の業務説明会の機をとらえて、社長に対し直接に団体交渉の開催を求めたとしても無理からぬ面があるといわなければならない。しかも、そのときの同委員長の態度は冷静なものであったと認められ、それだからこそ、社長もいったんは「君達の熱意もわかったので、あしたの午後、それじゃ私が出ましよう」、と約束したものとみるのが自然である。

したがって、「団交に切りかえろともごも強要した」との会社主張は失当である。

(2) 会社は「ユニオンショップにふれた発言をするや、社長の意見表明もまたず……」、というが、このことについては、すでに第6、3において判断したとおり、社長自らが全従業員に向けて「ユニオンショップ協定には、組合が除名したら解雇するというふうに書いてあるけれども冗談ではない、私は絶対そんなことはしませんよ」と呼びかけたこと自体不当労働行為である。

そして、この社長発言を契機として組合員らがエキサイトし、場内が騒然となったことは認められるものの、この業務説明会の最後に社長自ら「明日、とにかく3時に会おう、その時話すから」と発言したり、組合員が退場した後、約20分ほど管理職らに話をつづけたりしたなどの状況からすれば、社長が死の恐怖におち入るような暴行脅迫があったとは到底認められない。

(3) さらに組合員に対する制裁手続は、昭和51年4月30日の協定（第1、2(1)⑤）により事前に組合と協議すべきものである。しかるに、会社は、一方的に懲戒委員会を創設したうえ、出席すべき組合代表者を自ら指名し、指名した者の出席なきときは懲戒処分の社内告知、各個人あて通知を行うとしたことは、いかなる意味でも本来の協議とはいえない。しかも、6月9日の事務折衝では処分の前提となる事実関係の究明もなされないまま、会社が処分結果を組合に伝達するだけのものにすぎず、手順の無視も非難されなければならない。

(4) 以上要するに会社の行ったA1委員長以下7名に対する本件懲戒解雇は、業務説明会の場に生じたトラブルを奇貨として、会社がかねて念願の組合の中心人物を一挙に社外に排除し、組合の壊滅を意図したものであるべきである。

(5) なお、A1委員長以下7名の救済にあたって命ずる賃金相当額中に、一時金相当額をも含むことは当然である。なお、組合は、本救済にあたって命ぜらるべき一時金相当分は従業員の平均査定によることを求めているが、一時金の査定問題については、別件として昭和56年不第5号事件が当委員会に係属している関係上、本件においてこの点にふれることは相当でない。しかし、バックペイ額を特定するための当面の措置として、従業員の平均を基準として命ずることとする。

## 第9 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行った、①組合活動の制約、②団交拒否・不誠実団交、③ユニオンショップ協定の更新拒否通告前後の社長の言動および管理職の組合脱退工作、④チェックオフ協定の不履行、⑤A1委員長以下7名の懲戒解雇のいずれもが、労働組合法第7条に該当するが、ユニオンショップ協定の更新拒否通告自体は同条に該当しない。

よって、同法第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56年5月26日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏