

呼ばれている。

2 組合結成の経緯とその後の労使関係

- (1) 昭和51年4月19日、チショーは週休2日制を廃止する旨従業員に口頭で通知したが、採用時の条件と異なるとして女子従業員の間で問題となった。そして、女子従業員18名の連名で、納得のいく説明が得られるまで土曜出勤をしない旨の通告が社内に貼り出された。この通告書の筆跡等からその中心人物としてA5の名が上げられ、同人の解雇問題が発生した。そしてこの経過のなかで、女子従業員18名によって4月23日組合が結成され、翌24日会社に組合結成を通告するとともに、同日、団体交渉がもたれた。この団体交渉にはYが出席し、週休2日制は従来どおりとし、またA5の解雇を撤回するとともに、その場で取締役副社長であったB1（以下「B1」という。）を労務担当に任命し、協定書に調印させた。
- (2) 同年7月9日、組合は、6月21日組合役員4名に配転を命じたこと、4月24日以降6月30日までの間に8回の団体交渉申入れに対して1回しか応じていないこと、さきの4名に仕事を与えていないこと、また上部組合の役員を非難していること等を不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた（51不80号事件）。さらに当委員会における、12月8日の上記事件審問期日の当日、営業不振という理由で組合員全員（当時8名）を解雇したことを不当労働行為であるとして、同月13日にも救済を申し立てた（51不124号事件）。
- (3) この両事件は、当委員会における和解手続きを経て最終的には当事者の自主交渉により解決され、53年5月30日に両事件は取り下げられたが、この間に次の経緯があった。
 - ア 52年9月20日、組合とすでにチショーの社長となっていたB1との協定により、争議解決のための8名の原職復帰、バックペイ等の条項のほか、労働条件、組合活動に関する条項も取り決められた。ただし、両事件については争議解決条項が完全に履行されてから申立てを取り下げることとされていた。
 - イ 上記協定と同時に、Y名義（住所、氏名が英文でもって自署されている）で、組合およびチトセ闘争支援対策会議あてに、この間の経過について謝罪が行われるとともに、「会社の筆頭株主として会社が今後一切の不当労働行為を行わない様に、その影響力を最大限行使することを表明する」旨が文書で宣言された。
 - ウ 申立て取下げの1週間前である53年5月23日、YとB1は連名で、組合と協定をとりかわしているが、その内容には、Yが同年11月22日までに所定の法的手続きを経てチショーの代表取締役に復帰すること、また既に締結されている協定および今後締結される協定を会社が履行しない場合には両名が連帯して責任を負う旨が含まれていた。しかし、Yは、組合に対して同年11月30日付で、健康上の理由によりチショーの代表取締役就任を辞退する旨通知した。

3 出勤停止処分と本件解雇の経過

- (1) 会社は、54年10月15日、A3を7日間の出勤停止処分に付した。また、同年12月14日、A1ほか2名に対して7日間の出勤停止処分に付した。さらに、翌55年8月25日には、A1ら4名に対して同月25日から31日までの出勤停止処分に付したが、この後は間断なく同年12月13日まで17次にわたって同処分をくり返した。なお、この各処分の処分理由には、ヤーマン会社、チケン等も含む取引先会社に対する業務妨害、社長自宅周辺のビ

ラ配布等があげられている（この処分の日付、期間は、第2、判断1(2)ウ以下に示すとおりである）。

- (2) 会社は、55年12月17日付内容証明郵便により、A1ら4名に対して同月23日付で懲戒解雇する旨通知した（この文書は、A1とA2には同月18日、A4とA3には翌56年1月6日にそれぞれ届いた）。

この解雇理由は次のとおりであり、4名とも同一であった。

- ① 「昭和54年10月23日午前8時40分頃、江東区門前仲町二丁目3番9号ヤマヤビル2階チショー株式会社入口において支援団体多数を扇動しチショー株式会社代表取締役であるB1に暴力を加え腰部に全治10日間の打撲傷を負わせる傷害事件をおこした。」
 - ② 「昭和55年8月1日には通産省工業技術院無機材質研究所長宛てに、また同年8月18日にはビューティいちかわ宛てに、その他多数の取引先宛てに営業妨害の文書を送付し会社の信用を傷つけ、多大な損害を与えた。」
 - ③ 「昭和55年9月5日には、チショー株式会社の仕入先であるヤーマンリミテッド株式会社に暴力をもって乱入し室内の電動ドアを破損した。」
 - ④ 「出勤停止の身でありながら組合事務所の貸与期限をすぎても家主に返還せず不法占拠を続け、また社長自宅周辺においても全く事実に反するビラをまいている。」
- (3) 会社のあげる解雇理由にかかる具体的事実は、次のとおり認定できる。

ア 解雇理由①について

申立人組合は、数ヵ月にわたって会社（チショー）と団体交渉がもたれていないことから、54年10月23日、支援者ととともに会社（チショー）に行きB1に面会を求めたが不在であったので、隣室のチケンに行きB1に会った。その際B1が、ここはよその会社だから廊下に出て話をしたい旨提案し室外に出たが、B1は廊下に出るや否や組合員から暴行を受けたとして、痛いとか、救急車を呼べとか声高に言った。

その後まもなくB1は、「暴力組合本性をあらわす！」と題した、組合員がB1に暴力をはたらき傷害を加えた旨のビラ様のものを、診断書（腰部打撲傷、全治約10日間と記載）、深川警察署長に対する被害届の写とともに、各組合員の実家宛送付した。このビラ様のものには、暴行傷害罪でA1はじめ支援者を告訴する旨記載されていたので、本件申立人代理人のC1弁護士が、11月6日、深川警察署で調査したところ、告訴はなされておらず、また警察の被害届用紙に記載されている事実と送付された被害届の写しの内容との間には、若干のくいちがいが見られた。

イ 解雇理由②について

組合は、55年8月1日、通産省工業技術院無機材質研究所所長宛に、また同月18日には“ビューティいちかわ”宛に文書を送った。後者宛の文書は、「要望書」と題し次のような内容を活字で印刷したものであった。冒頭、「晩夏の候、貴社御清栄の段お慶び申し上げます。さて、突然この様な書面を差し上げまして恐縮でございますが、貴社におかれましても取引関係を持たれておられるチショー株式会社……（会社説明等略す）……において、二年有余にわたる労使紛争が続いており、現在も解決に至っておりません。」と述べ、以下、組合が総評全国一般東京地方本部に所属していること、会社は組合に対し53年夏期一時金における0.6ヵ月分の回答以来、零回答あるいは争議行為の停止を条件に1ヵ月の回答があったこと、また54年1月から1年間に4回の賃

金遅配があり、また減給処分、出勤停止処分、賃金カットが重なり、全従業員の生活破壊、労働協約の無視など組合の存在を一貫して敵視する態度が続いていること、組合と支援共闘会議は当委員会および東京地方裁判所に申立てあるいは訴えを提起する一方、会社と団体交渉を続けたが何ら進展しなかったことなどが記されていた。そして「この様な紛争状態にありますことは労働組合にとって不幸な事態でありますことはもちろんの事、企業の発展にとりまして決して喜ばしいことではなく、ひいては関係各位の皆様方にも少なからずの影響を及ぼさないとも限らないと苦慮し、今般、現状の御報告にふみきった次第であります。今後私どもは、紛争の解決、労使関係の安定を目指し、一層の努力をはかる所存でございますが、貴社におかれましても、以上述べてまいりました現状認識の上に、私どもの行動に御理解いただきたくお願い申し上げると共に、この争議解決に向けたお力添えをいただけましたら、幸いに存じます。」と結ばれていた。また差出人として、東京地方労働組合評議会、江東区労働組合協議会、総評全国一般労働組合東京地方本部、チトセ闘争支援共闘会議、申立人組合の5者の各議長、執行委員長名が記載され、押印されていた。

なお、通産省工業技術院無機材質研究所所長宛の文書は、冒頭の「晩夏」が「盛夏」と書かれている他は同文で手書きされたものであった。

ウ 解雇理由③について

55年9月5日午前9時30分頃、組合のA1らが支援者とともにヤーマンリミテッド株式会社に行ったのは、当時同社はチショーの業務を整理、吸収する過程にあり、B1もそこで執務しているとみためであった。

同社の入口には二つのドアがあり、通常ドアとその奥に電動ドア（自動扉）が設けられていたが、ドアを通過した組合員らがさらに電動ドアに進んだところ、室内からこれを閉められ、組合員らがこの電動ドアにはさまれたが結局、組合員らは社外に出た。その後中央警察署の警察官が会社側の連絡で現場に来たが、警察官はまもなく帰って行った。

チショーは、9月12日、電動ドアの故障があったとして、同月10日付の自動扉修理見積書を添付して、器物破損の被害届を中央警察署に出した。

エ 解雇理由④について

会社（チショー）と組合は、52年10月15日組合事務所に関する確認書では、建物の使用条件等とともに借用期間を同日から3カ年とすること、家主の返還請求があれば直ちに立退くこと、その場合会社はこれに代わる事務所を設置すること等が合意されていた。そして、会社（チショー）は、東京都江東区冬木23番地の11に、49年6月1日から5カ年の契約（54年に更新）で別途借り上げている2階建家屋を組合事務所として組合に使用させ始めた。

会社（チショー）は、55年8月30日、組合に対し、組合事務所として貸与してきた上記家屋を同年9月20日をもって家主に返還するので、9月15日までに組合の物品を撤去することを求める旨の通告書を送付した。その後、会社（チショー）は、組合に明渡しのないものとして、10月10日に組合の物品を組合事務所から撤去し、10月14日付で、同物品を同社に保管していること、物品の返還は組合がチショーの顧客リストを先に返還し、かつ一連の妨害に対する謝罪文を提出した時点で行う旨を記載

した通告書を組合に送った。

なお、この組合の物品は、同年10月28日、同11月10日の当委員会における調査手続のなかで三者委員が仲介し、組合の手に戻った。

組合は、B 1の自宅附近において、55年8月以降11月迄の間に、数回ビラを配布した。ビラにはB 1の住所等とともに組合の住所も記載され、この間の紛争の経緯が書かれていた。

(4) A 1ら4名の懲戒解雇とこれにさきだつ出勤停止処分の処分理由との間には、次のとおり処分の対象とされた事実が共通していた。

ア 解雇理由②は、55年8月25日から同月31日迄の出勤停止処分の理由と同じ、また9月8日から同月15日迄の出勤停止処分理由の一部と同じ。

イ 解雇理由③は、9月16日から同月22日迄の出勤停止処分理由の一部と同じ。

ウ 解雇理由④のうち組合事務所の件は、10月21日から同月27日迄の出勤停止処分理由の一部と同じ、また社長自宅周辺のビラ配布の件は、9月30日から10月6日迄、10月14日から同月20日迄、同月21日から同月27日迄、11月11日から同月17日迄、同月18日から同月24日迄、12月16日から同月22日迄のそれぞれの出勤停止処分理由の一部と同じ。

第2 判断

1 本件審査の経過と分離決定

(1) 当初の申立て内容

本件申立ての当初（54年4月10日）における請求する救済内容の概要は、①チショーの業務をヤーマンリミテッド株式会社ら4社に分散移行しないこと、②52年9月20日付の同意約款に違反して事業の一部閉鎖およびA 1、A 3を配置転換しないこと、③申立人組合員らの同意を得ずして54年4月分以降の賃金を各5万円減給しないこと、④就業規則の完全月給制に違反して54年3月20日付通告文書により1年前に遡及しての遅刻、早退、欠勤を理由とする賃金カットをしないこと、⑤就業時間内組合活動の有給保障の協定を遵守し、協定に基づく就業時間内組合活動について賃金カットをしないこと、⑥組合活動として貼付したステッカーをはがさないこと、⑦53年5月23日付協定書2通、同年5月31日付協定書1通を破棄する旨の、54年3月22日付会社の通告の撤回、の7項目であった。なお、その後55年11月10日に、このうち①～④項の申立てが取り下げられた。

(2) 追加した申立て内容

組合は、その後6次にわたって申立てを追加したが、その請求する救済内容の概要は次のとおりである。

ア 54年10月15日付追加 — ①A 1ら4名に対する54年10月25日以降3か月分の賃金の各10%減額処分の撤回、②54年10月15日付A 3に対する7日間の出勤停止処分の撤回、③会社が54年9月30日以降組合員の親の居宅及びその近隣で配布したビラの回収、④いわゆる陳謝文の交付。

イ 55年1月26日付追加 — ①A 1、A 2、A 4に対する54年12月14日付7日間の出勤停止処分の撤回、②54年11月25日付及び同年12月25日付A 1ら4名に対する遅刻、早退、欠勤を理由とした賃金カットの撤回。

ウ 55年9月9日付追加 — ①A 1ら4名に対する同年8月以降3か月分の賃金の

各10%減額処分の撤回、②A 1ら4名に対する出勤停止処分（同年8月25日付同月25日から31日まで、8月28日付9月1日から7日まで、9月3日付同月8日から15日まで）の撤回、③組合所有のカメラその他25種類の物件の返還。

エ 55年11月10日付追加 ― ①A 1ら4名に対する出勤停止処分（同年9月11日付同月16日から22日まで、9月20日付同月23日から29日まで、9月27日付同月30日から10月6日まで、10月3日付同月7日から13日まで、10月11日付同月14日から20日まで、10月18日付同月21日から27日まで、10月25日付同月28日から11月3日まで、11月1日付同月4日から10日まで、11月7日付同月11日から17日まで）の撤回。②A 1らを55年8月25日付出勤停止処分前の業務あるいはそれに相当する業務に従事させること。

オ 55年11月11日付追加 ― A 1ら4名に対する出勤停止処分（同年11月14日付同月18日から24日まで、11月22日付同月24日から12月1日まで、11月28日付12月2日から8日まで、12月6日付同月9日から15日まで）の撤回。

カ 56年1月28日付追加 ― ①A 1ら4名に対する55年12月13日付同月16日から22日までの出勤停止処分の撤回。②55年12月18日のA 1、A 2の懲戒解雇、56年1月6日のA 4、A 3の懲戒解雇の各処分がなかったものと同様の取扱いをすること。

(3) 本件審査の経過

本件の審問は、当初55年2月19日の第1回から56年2月18日の第7回まで行われたが、その間の56年1月30日は午後3時から審問を予定していたところ、B 1は当日弁護士2名にも知らせないまま、無断で当委員会に出頭せず、同人の証人尋問を行うことができず、審問は中止せざるをえなかった。その後、同年3月2日には被申立人代理人から代理人辞任届が当委員会に提出され、また同月23日にはB 1からも後任の代理人が決まるまで審問を延期してほしい旨の上申書が提出された。当委員会は会社に対して代理人を3月31日までに選任すること、また次回審問期日を4月13日午後1時30分から行う旨文書でもって連絡したが、この4月13日の審問を被申立人は何らの連絡もなく欠席した。その後、4月23日に至ってB 1は個人名義で当委員会宛に、チショーは56年4月20日付をもって解散し、同人は同日付で退社したので本件とは今後一切関係がない旨の文書を送付してきた。

(4) 分散決定とその後の経過

当委員会は、4月13日、被申立人欠席のまま申立人側証人としてA 4の主尋問を行ったが、同日申立人からなされた審査の分離の申立てについて、審査の効率化の見地からA 1ら4名の懲戒解雇問題のみを他の申立てから分離して審査することに決定した。

そして、同日、審査の分離にかかる部分の最終審問の期日を4月30日に設定して当日結審することとし、最終陳述書の提出期限を5月7日と定めた上、これらの経過と内容をチショー（代表取締役B 1）および商号変更後のヤーマンリミテッド株式会社（代表取締役B 1）宛に文書でもって連絡した。なお、併せてB 1の自宅にもその写しを送付した。また、申立人からも、被申立人のうちヤーマンリミテッド株式会社の当事者の表示に関して、住所地および代表取締役に変更があった旨を届けてきたので、当委員会は、吸収合併後のヤーマンリミテッド株式会社（中央区所在）とYにも審査の分離にかかる以上の経緯を文書で連絡したが、4月30日の審問期日には被申立人側は誰も出頭せず、当委員会は審問を終了した。なお、Yに対して当委員会は申立書その他全ての文書を自

宅宛に書留あるいは配達証明郵便で郵送したが、いずれも不在の扱いで返送された。また、同人は当委員会に出頭したこともなかった。その後7月4日になって審問再開を求める上申書が被申立人（ヤーマン会社）から提出されたが、当委員会はこれを認めなかった。

2 A1ら4名の解雇について

- (1) 申立人は、会社のなしたA1ら4名に対する懲戒解雇は、いずれも被申立人が申立人組合の活動を嫌悪し企業外に排除することを目的としてなした不当労働行為であると主張する。

なお、被申立人は上記の審査の経過のなかで最終陳述書も提出していない。また、本件解雇について追加申立てがあった56年1月28日付申立人準備書面に対しても、何らの答弁もしていない。

- (2) A1ら4名の解雇理由について、当委員会は以下のとおり判断する。

解雇理由①については、会社は暴行の事実の有無について十分な疎明を行っていない。そして、暴行行為が発生したとされる当日、B1はことさらのように突然騒ぎ立てたふしも認められ、警察署に対して被害届を提出したものの同署はこれを取り上げていない。他方、B1には組合員の実家宛にビラ様の文書を被害届等の書面とともに送りつけるなど、労使関係についての正常な感覚を疑わしめる言動がみられる。加うるに、前後して開始された出勤停止処分の処分理由にこの暴行行為は挙げられておらず、暴行行為といえるほどの行為の存在そのものに疑いをはさまざるをえない。

解雇理由②については、得意先に送付された文書は丁重に言葉を選んで、かつ事実在即して書かれており、また差出人の氏名、押印も正確になされているものである。この文書が事実上会社の取引先に不信感を与える結果になるとしても、事実無根の記載や誹謗中傷にわたる点も認められず、正当な組合活動を超えるものとはいえない。

解雇理由③については、10月10日付の修理見積書はあるが、その見積書に記載された破損が当日の組合の行動に基づくものであるのか、またはその修理が現実に行われたかどうかとも明らかでない。そして、かりに破損があったとしても、この程度をもって解雇を正当化するに足るものとはいえない。

解雇理由④については、なるほど労使間の確認書によれば家主の返還請求があれば直ちに立退くこととされているが、会社は代替の家屋を提供せず、組合事務所という組合にとって最も重要な施設について、事前に団体交渉において事情を説明する等の手続もふまず一方的に立退きを通告し、さらには組合保有の物品を組合員の立会いを求めることもなく独自にこれを撤去するなど、常識を欠く行動が認められる。このことは、17次にわたる出勤停止の処分によって組合員を企業外に事実上排除することに加えて、組合の根拠地をもなくそうと意図したものと解するほかはない。

また、B1の自宅附近に配布されたビラについては、その表現について多少感情的なものも見られないわけではないが、主として労使間の紛争の経緯が書かれ、かつビラの発行者たる組合名も明記されており、会社のいうような全く事実と反するものとは認められない。

- (3) 以上のとおり、会社のあげる解雇理由は、該当事実の存在自体に疑いをもたざるをえないもの、あるいは会社の取引先に宛てた文書のごとく内容として非難に値しないもの

も含まれている。のみならず、解雇理由として挙げる事実の大半のものは、すでに出勤停止処分の処分理由としてとり上げられており、その点では出勤停止処分が正当であったかどうかの判断は残るものの、本件解雇処分の理由として重ねて用いるのは行き過ぎとみられる。

以上要するに、会社のなしたA 1ら組合員全員の解雇は、組合の正当な活動を嫌い、企業から排除しようとしたものであり、55年8月25日から始まり同年12月22日まで続いた17次にわたる出勤停止処分により解雇と同様の状況に組合員をおき、さらにその最終的な排除を狙って解雇処分に付したものと解せられ、不当労働行為と認めざるをえないものである。

3 Yに対する請求について

Yは、前段に認定したとおり被申立人会社の役員をつとめ、また、合併前のチショーとチケンの役員であったが、さらに日本国内において商品化された各種物品の米国における窓口であり、かつ取引の主体となるヤマ・サン・コーポレーションの社長でもある。このことから、その取引関係においては、わが国と米国の双方を連絡する重要な地位にあると認められる。

また、YはB 1を、51年4月、組合員の面前で即決的にいわゆる労担に任命したり、52年9月20日、不当労働行為事件について当事者間で自主的解決がなされる際には、重要かつ決定的役割を果し、自らも協定書に署名していることが認められる。

以上のYの立場を考慮すると、本命令にかかる出勤停止に続く解雇問題を含めた労使関係のすべての紛争について、最終的な解決を得るためには、Yの十分な協力を得ることが不可欠と考えられるが、本命令の対象たる解雇処分の撤回に関する限りでは、被申立人ヤーマン会社のみに対する救済命令をもって救済の実をあげることができるものと思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人がなしたA 1、A 2、A 3、A 4に対する解雇はいずれも労働組合法第7条に該当する。

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56年8月25日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏