

命 令 書

再審査申立人 株式会社 学習研究社

再審査被申立人 全学研労働組合

主 文

- 1 本件初審命令主文第4項中、「A1およびA2」を「およびA1」に改め、同第5項の記中「14名」を「13名」に改める。
- 2 再審査被申立人全学研労働組合のA2に関する救済申立てを棄却する。
- 3 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人株式会社学習研究社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、全国各地に53支社を置いて、書籍、雑誌、教材、教育機器等の出版、制作及び販売を営んでおり、その従業員数は昭和50年当時約2,170名であって、編集制作850名、一般管理事務570名、営業促進500名、倉庫運輸250名に分かれていた。

(2) 再審査被申立人全学研労働組合（以下「労組」という。）は、後記経緯により昭和48年9月30日、会社従業員77名により結成され、その組合員数は昭和49年12月頃210名余であったが、初審結審当時は約100名となり、本件結審時には約80名に減少している。組合員のほとんどは編集制作部門に所属している。また、労組は総評全国一般労働組合東京地方本部に加盟している。

(3) 会社には、労組のほかに昭和33年頃結成された申立外全学研従業員組合（以下「従組」という。）があり、管理職以外の従業員約1,800名を組織している。

また、昭和49年1月、一部の従業員は学研生活を守る会（「学研を守る会」ともいうが、以下単に「守る会」という。）を結成した。守る会は、労働組合ではなく、その目的として、労組執行部に挑戦して猛省を求め、労組が破壊活動を止める日まで闘うことをあげている。

2 労組結成前後の労使関係

(1) 従組員の一部は、従組が結成以来大会を開催せず、執行部が会社と話し合っただけで賃上げ要求の内容までも決定する等の運営をしているとして、その体質を批判し、昭和45年頃から月額100円の組合費の不払を実施するようになった。これに対し従組は、昭和47年9月11日不払を続けていたA3、A1、A2、A4、C1の5名を権利停止処分に付した。A3らは、この処分が不当であるとして10月24日会社構内で「学研不払い闘争グループ」名義のビラを配布した。ところが10月28日、会社は、本件ビラ配布は無許可であり就業規則に違反するとして、A3、A1、A2、A4、C2の5名を譴責処分に付した。A3

らは、譴責処分が不当労働行為であるとして、東京都地方労働委員会（以下「地労委」という。）に救済を申し立て（都労委昭和47年（不）第125号事件）、同事件は、昭和48年11月29日、地労委で和解が成立し、取り下げられた。

A 3ら従組組合費不払グループ（以下「不払グループ」という。）は、昭和47年11月以降も、従組執行部の体質を批判する公開質問状、ビラ配布等の活動を行った。

- (2) 従組の職場委員C 3（科学編集部）、同C 4（人文科学編集部）は、昭和48年4月23日、従組執行部と会社との間で締結された残業協定を批判するビラを配布した。これに対して、C 3の上司であるB 1科学編集部長は、5月8日の編集長会議で、ビラの内容に問題があると指摘した。同部の編集長（従組員）らは、同日から10日にかけて、C 3らの職場委員の地位を奪うリコール署名を集約し、同月15日、従組はこのリコールを承認して、C 3らを職場委員から解任した。

なお、C 3らは、ビラの内容に誤解を招きかねない部分があったとして、4月27日付の社内報「学研ライフ」に「おわび」を掲載している。

- (3) 昭和48年9月30日、従組執行部に批判的であった者を中心に77名の従組員は、従組を脱退して労組を結成した。翌10月1日、労組は、会社に結成通告をするとともに、①A 5の配転問題、②人事の事前協議制に関する要求を提出し、団体交渉を申し入れた。

会社と労組は、10月5日、団体交渉ルールについて合意し、A 5配転問題については、同月9日以降9回の団体交渉により、11月13日妥結し、また、人事の事前協議制については、同月19日第1回団体交渉を行った。労組は、この間の同月5日に年末一時金を要求していたため、21日の団体交渉で、事前協議制の交渉を中断して一時金問題を交渉するよう求めたが、会社は事前協議制が解決しなければ、一時金の交渉に応じられないとした。このため、労組は事前協議制の要求を取り下げた。

- (4) 年末一時金の団体交渉は、12月6日の第1回以降同月27日の妥結までに7回行われ、その間に労組は、時限スト及び残業拒否を行い、本社玄関前構内集会、ビラ貼付、ビラ配布等をくり返し、結局労組員に、年末一時金が支給されたのは同月29日であった。

- (5) 会社における賃金引上げは、毎年1月15日締切りの1月支給分から実施されており、会社と従組は、昭和49年賃上げについて、昭和48年11月13日妥結していた。他方、労組は、同月27日に賃上げを要求し、昭和49年1月10日に第1回団体交渉を行った。この交渉において会社は、同月14日までに妥結しなければ1月分賃金支給日に新賃金を支給できないと主張した。たまたま同月10日に後記表1の①ないし③のA 3ら執行委員に対する出勤停止処分がなされたため、第2回団体交渉は同月17日に行われた。この交渉において、労働が会社回答による妥結を申し入れたところ、会社は新たに下記の<付>を協定書に入れるよう求め、結局、会社と労組は、同月22日の第3回団体交渉で合意し、同月29日に、「賃上げは従組妥結内容の基準に従い、実施は1月17日付（2月支給分）よりとし、1月支給分遡及については協議する。

<付>会社は、労使関係の正常な運営をはかるため、今後の問題として、組合に要求提出ならびに妥結の手續につき改善を求め、組合はこれを諒とした。」旨の合意書を締結した。

- (6) その後、会社と労組は、1月分遡及支給に関する交渉を行い、2月8日、次のような内容の合意書を締結した。

- 「1.会社は、1月の臨時昇給額相当分を臨時手当として2月支給分給与に加算して支払う。  
2.組合は、1月の賃金計算締切日以前に会社回答を受諾する実質的意思があったことを主張し、会社はこれを認めた。  
3.会社は、1月の賃金計算締切日以前に合意妥結に至らなかった要因のひとつとして、妥結意思表示の時期の選択ならびに手続において組合側に適切さを欠く面があったことを主張し、組合はこれを諒とした。」
- (7) 昭和49年1月10日会社は、前年の年末一時金闘争中に労組が行った構内無許可集会、ビラ貼付及びロビー座込み占拠が違法な組合活動であるとして、幹部責任を追及してA3ら執行委員9名を出勤停止4日ないし10日の懲戒処分に付した（表1の①ないし③）
- (8) また、2月27日夕刻、労組員数名が鎌倉市の人事部長B2宅周辺で、「市民の皆さんに訴えます — 労働者を圧殺する学研資本の実体 — 」と題するビラ約200枚を配布した。これに対し会社は、3月1日「労組の人権じゅうりん行為について」と題する副社長名義の文書を社内に配布するとともに、同月30日、ビラ配布が業務妨害及び個人攻撃で正当な組合活動といえないことを理由に、A3及びA4を出勤停止処分に付した（表1の⑧、⑨）。
- (9) 5月31日労組は、ビラ配布にA3が参加していないことを立証するため、前記の周辺で目撃者の調査を行った。同日、製作管理部次長B3、生産管理部次長B4らの守る会会員や従組員ら20名以上が同部長宅周辺に赴いており、同人らの報告等に基づいて、6月8日、会社は、労組の調査が違法であって信用失墜行為に当たるとして、A3ら4名を再度、出勤停止処分に付した（表1の⑮、⑯）。なお、労組が5月30日付ビラで、2月27日のビラ配布にA1が参加していた旨を明らかにしたところ、6月3日、会社はA1を出勤停止処分に付した（表1の⑰）。
- (10) また、会社は上記各処分に抗議したこと、その他春闘、夏期一時金闘争、後記組織開発室応援出向反対闘争及び市場開発室配転反対闘争等に関連して、労組員を懲戒処分にしており、上記各処分を含め、これらを時系列的に示せば、表1のとおりである。

表1 労組員の懲戒処分一覧（本件懲戒解雇は除く）

番号	処分年月日	処分対象者	処分理由	処分内容	
①	49. 1. 10	A 3（委員長）	48年末一時金闘争中の構内無許可集会、ビラ貼付及びロビ一座込み占拠の幹部責任並びにA 3、A 1については団交要求をめぐるB 2部長とのトラブル（12.13）	出勤停止10日	
②	〃	A 6、A 7、A 8（三役）		〃 5日	
③	〃	A 2ら執行委員5名		〃 4日	
④	〃	A 1		〃 10日	
⑤	1. 28	A 9ら4名	48年末一時金闘争中のビラ貼付	譴責	
⑥	2. 25	A 1	応援出向中の支社において腕章を着用し、取りはずし命令を拒否	出勤停止3日	
⑦	〃	A 4		〃 2日	
⑧	3. 30	A 3	2. 27 B 2宅周辺ビラ配布	〃 10日	
⑨	〃	A 4		〃 5日	
⑩	5. 27	A 3（委員長）	春闘中、3. 18～4. 10構内無許可集会14回の幹部責任及びA 3が4. 1人事部室に入り、退去命令に従わなかったこと	〃 4日	
⑪	〃	A 6、A 7、A 8（三役）		〃 3日	
⑫	〃	A 2ら執行委員5名		〃 1日	
⑬	6. 3	A 1	2. 27 B 2宅周辺ビラ配布	〃 5日	
⑭	6. 8	A 3	5. 27 6階会議室前廊下で、処分撤回要求等を申し入れ、B 5副社長とトラブル	〃 5日	
⑮	〃	A 3		5. 31 B 2宅周辺事情調査	〃 2日
⑯	〃	A 1ら3名			〃 1日
⑰	〃	A 1	出勤停止処分中、6. 3 B 6常務の、6. 4 B 7副社長の自動車発進の妨害及び6. 4ビラ配布	〃 5日	
⑱	〃	A 7、A 10、A 8、A 3、A 11ら21名	6. 3看板、旗等除去に抗議して無断職場離脱	譴責	
⑲	49. 6. 8	A 7、A 6、A 8、A 2、A 3ら24名	6. 4処分撤回を求めて人事部で抗議	譴責	
⑳	6. 10	A 10、A 7、A 6、A 8、A 3ら19名	6. 5処分撤回を求めて人事部で抗議	〃	
㉑	6. 17	A 3、A 2、A 10 A 6ら10名	6. 7時限スト中に館内から不退去	〃	

番号	処分年月日	処分対象者	処分理由	処分内容
②	7. 5	A 3ら三役4名	夏期一時金及び処分撤回闘争中の構内無許可集会、ビラ貼付、スト中の館内不退去等の幹部責任	出勤停止3日
③	〃	A 2ら執行委員5名		〃 1日
④	10.11	A 3ら三役4名	9.10～9.30応援出向反対闘争中の構内無許可集会及びスト中館内でビラ貼付の幹部責任	〃 3日
⑤	〃	A 2ら執行委員5名		〃 1日
⑥	11.28	A 11、A 3、A 8、A 6ら8名	11.20 A12配転に反対して職場離脱し、抗議	譴責
⑦	50. 1.24	A 3ら2名	49.8.28労組ニュースで機密事項を漏洩	出勤停止3日
⑧	〃	A 13、A 14	49.11.25～11.29応援出向指示に従わず、自席に座込み	〃 5日
⑨	〃	A 11、A 3、A 8ら三役4名	49.11以降応援出向反対、市場開発室配転反対、A 12解雇撤回等の闘争中の構内無許可集会の幹部責任	〃 3日

なお、就業規則上の懲戒処分ではないが、会社は労組員に対し、次のような厳重注意を行っている。

表2 労組員に対する厳重注意

年月日	対象者	理 由
48.12.13	A 1	12.13ロビーで労組のビラ折りをして退去しなかったこと
49. 1.28	A 15	48.12.14～12.19ビラ貼付
4. 3	A 9	4.1ビラ配布（職場で昼休み中）
6.17	A 11	6.7 B 8 副部長に大衆団交要求
12.18	〃	12.13無断職場離脱
50. 1.24	A 16	49.11.14無許可集会、11.28～12.2無許可集会

### 3 会社における従業員の採用と配置

- (1) 会社における昭和42年から同48年の大学新卒者の募集要項では、募集職種を①編集制作要員（出版・映画・教材等の編集制作業務）、②営業・業務要員（営業企画・調査・促進業務、管理部門業務、コンピューター業務）、③技術要員（機器の設計開発業務、セールスエンジニア業務）に区分し、求人申込票にも採用後の職種を、上記の区分により記載し、応募者にも希望職種を明記させている。

採用試験は、3部門共通の性格・能力テスト、作文と面接のほか、漢字や一般教養テストを実施した年もあり、昭和42年、43年及び48年には希望職種別に専門テストを実施した。また、選考は、昭和48年については①、②、③の職種別に行った。

採用後の新入社員に対しては、3部門共通に約1週間のオリエンテーション及び2週間から3カ月の営業部門研修（昭和45年以降）を行った後、上記職種別の配属先で編集

技術研修、営業研修を実施している。

また、途中入社募集の新聞広告には、上記と同様の職種を明示し、応募者に希望職種を明記させていた。

- (2) なお、会社は、昭和49年及び50年に新規採用を中止した後、昭和51年大学新卒者の募集を行ったが、その募集要項では、「2年間の各支社での研修を経た後、本人の適性を勘案し、編集制作、営業促進、管理、技術等の各部門でそれぞれの業務に従事していただきます。その後も、必要に応じ、部門間の異動、担当職務の変換は活発に行われます。」とされており、同年新入社者は、オリエンテーションを経て、2年間の支社実習の後、各部門に配置された。
- (3) 会社は、従業員を採用する際に、「会社の定める就業規則を承認し、これに従って職務に従事する義務を負う。」旨の労働契約書を取りかわしている。また、就業規則には、「会社は業務の都合により従業員に転勤、転籍、勤務替……を命ずることがあります。この場合従業員は正当な理由がなければ拒むことはできません。」と定められている。
- (4) 会社は、昭和48年以前の新入社者を配置する場合、原則として希望職種に配属し、その後は営業部門従業員の本社、支社間の配転、管理職の部門間の異動をしばしば行ったが、そのほかの一般従業員の編集制作部門から営業部門への配転については、原則として本人の同意がない限り行わなかった。

#### 4 組織開発室の業務と応援出向の推移

- (1) 会社の出版物の3分の2近いものは、会社と専売契約を結ぶ直配所（代理店）が直接読者に販売する直販制をとっている。この販売制度を維持するため、会社は全国に53支社を設け、400名の従業員を支社に常駐させている。会社の基幹商品である月刊学習雑誌「学習」及び「科学」も、学校内において直配所が直接児童生徒に販売する学校直販制をとっていた。

昭和46年夏頃、日本消費者連盟が、会社の学習百科事典の内容ミスを指摘するとともに、学校直販制の弊害をとりあげ、これが新聞等で大きく報道され（いわゆる日消連事件）、各地の教育委員会や学校から会社、直配所に対し、校内販売を中止して校外販売とするよう要請がなされた。日消連事件により販売部数減に陥り、かつ、学校直販制中止を迫られた会社は、「学習」及び「科学」を家庭に直接販売する家配制を採用することとし、そのための販売組織として直配所の下に配本従事者であるコンパニオンを組織することとした。

- (2) 昭和47年6月会社は、家配移行を推進する業務を直接担当していた支社の業務を指導するために、本社教育事業本部に組織開発室を設置している。同室の人員及び家配移行率の推移等は、表3のとおりである。

表3 組織開発室の人員及び家配移行率の推移

年 月 日	組織開発室 室 員 数	応援出向 人 員 数	計	学習・科学の 販 売 部 数	家配移行 部 数 率	家 配 移 行 校 区 率 (注)
47 . 6. 1	10	0	10	490万	2.8%	4 %
6. 16	15	0	15			
7. 1	16	0	16			
8. 1	17	0	17			
8. 16	18	0	18			
9. 1	17	0	17			
10. 1	18	16	34			
10. 16	17	16	33			
11. 1	17	50	67			
12. 1	16	50	66			
48. 1. 8	16	54	70	438万	24.3%	29.6%
5. 16	19	40	59			
6. 1	36	14	50	445万	43.1%	50 %
6. 16	46	10	56			
7. 1	45	10	55			
7. 9	47	9	56			
7. 20	46	7	53			
8. 1	45	7	52			
8. 16	46	6	52			
9. 1	45	5	50			
10. 1	44	4	48			
10. 16	43	4	47			
12. 16	32	4	36			
49. 3. 1	34	3	37	403万	64.9%	76.5%
5. 7	32	3	35			
5. 16	30	3	33	423万	70.1%	83 %
7. 1	32	1	33			
7. 16	31	1	32			
8. 1	30	1	31			
10. 16	30	39	69			
11. 16	30	34	64			
12. 16	30	11	41			
50. 2.	30	3	33	404万	74.9%	89 %
6.	30	2	32	468万	75.8%	91.7%
51. 4.	0	0	0	519万	79.2%	96.3%
53. 4.	-	-	-	612万	84.2%	100 %

$$(注) \text{家配移行校区率} = \frac{\text{家配移行校区}}{\text{家配移行可能校区}} \times 100$$

設置当初の組織開発室は、室員10名で、主として支社の家配移行業務の指導に当たっていた。その後、支社における家配移行に伴う業務を室員が直接応援する必要が生じ、室員が全国の支社に出張するようになり、さらに室員のみでは人員が不足することとなったため、会社は昭和47年10月以降、組織開発室以外に所属する従業員に対し、所属はそのままとして一定期間、家配移行業務を応援させる応援出向制度をとることとした。

この応援出向は、組織開発室に要請のあった各支社に2週間サイクルで出張し、支社の指示により管内の直配所に赴いて、コンパニオン募集のための家庭訪問やチラシの配布、応募してきたコンパニオンの面接、家配移行のためのカード作成、販売拡張のためのチラシ配布等を主な業務とするものであった。

このような応援出向とともに、組織開発室員の増員も行われて、表3のように昭和48年1月には、室員と応援出向者の合計が70名とピークに達し、その後は室員の増加もあって応援出向は減少した（昭和47年10月から翌48年7月頃までの期間の応援出向を以下「第1期応援出向」という。）。

(3) 日消連事件の影響と家配移行の混乱により「学習」及び「科学」の販売部数は、昭和46年7月号の620万部から昭和47年6月には490万部に減少し、その後、表3のとおり家配移行は進んだものの、部数の減少が続き、昭和49年3月には403万部となり、新入生が入って部数増の期待できる同年5月にも423万部であった。このため会社は、同年8月家配移行後の販売拡張を担当するコンパニオンの質の改善を図るとともに、組織開発室が直接販売拡張を行い、翌年5、6月の新学期に500万部を達成する目標をたて、これを実現するために同室への応援出向体制をとる方針をとり、全社的に応援出向の協力を要請し、実施した（昭和49年10月頃から翌昭和50年初めまでの期間の応援出向を以下「第2期応援出向」という。）。

(4) ところで、第1期応援出向後、労組員の応援出向（支社への応援出向を含む）をめぐり、次のような経緯があった。

① 昭和48年8月1日会社は、理工学図書事業室を新設し、自然科学編集部からA3、A4を配属し、9月には週刊グラフ百科編集室からA1を配属したが、同年12月末に同室の廃室を決定し、翌49年1月16日A3ら3名を人事部長付に、同月24日には同人らを編集総務部長付とするとともに、2月1日から、A3を城南支社に、A4を城北支社に、A1を組織開発室にそれぞれ応援出向するよう指示した。これに対して、労組は、A3は委員長、A1は組織部副部長であって、組合活動上の支障があるとして再考を求めたが、会社は再考の余地はないと回答した。そこでA4、A1は2月1日、異議をとどめて応援出向先に赴任したが、3月1日から応援出向を拒否して指名ストに入った。また、A3は応援出向を拒否して2月12日から指名ストに入った。

② 若い女性を対象とする月刊誌「フローリア」は、昭和44年に創刊され、女性雑誌編集室が担当していたが、昭和48年12月会社は、同誌を昭和49年3月号で廃刊することに決定した（廃刊作業は1月末完了）。昭和49年2月7日会社は、同誌編集員8名（7名は労組員、編集長は1月31日労組脱退）に対し、同月12日から同月末まで都内及び近県の各支社への応援出向を指示し、同誌編集員7名はこれに応じた。



③ 労組は、A 3、A 4、A 1 及び「フローリア」編集員 7 名の応援出向問題につき会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応ぜず、同月 18 日「異動については組合と話し合う余地はありません。これは該当本人が組合の役員であっても例外ではありません。」との記載がある文書を社内に配布した。労組は、上記 10 名の応援出向指示が不当労働行為であるとして、地労委に救済を申し立てた（都労委昭和 49 年（不）第 18 号事件）。応援出向に応じた「フローリア」編集員 7 名は 3 月 15 日までに本社の編集業務に復帰し、A 3 ら 3 名については 5 月 17 日、地労委で和解が成立し、同人らは和解協定に従い 6 月末までの間応援出向をした。

5 A 7、A 10 の本件応援出向及び懲戒解雇

(1) A 7 は、昭和 45 年 3 月に入社し、同年 6 月学習編集部に配属されて以降、同部内で「4 年の学習」本誌等の編集制作業務に従事してきたところ、昭和 49 年 1 月 9 日の部内異動で「5 年の学習」本誌から新設された「企画班」に異動している。A 7 は、昭和 48 年 9 月の労組結成に参加し、第 1 期は副委員長を務め、翌 49 年 10 月からの第 2 期は代議員となっている。

ところで、学習編集部の人員及び労組員の推移は次のように変化している。

表 4 学習編集部の人員の推移

( ) は労組員数

区 分	48.9 部内 異 動 後	49.1 部内 異 動 後	51.1 当時	52.3 当時
全 部 員 〔 〕 は 管 理 職	61 [5] (33)	59 [5] (30)	- (15)	- ( 8)
本 誌 部 門	36 (20)	30 (12)	- ( 4)	- ( 3)
本 誌 以 外 の 部 門 (臨増班、企画班等)	20 (13)	24 (18)	- (11)	- ( 5)

(注) 51.1 及び 52.3 当時被解雇者 A 7 を含む。

(2) A 10 は、昭和 46 年 3 月に入社し、同年 6 月科学編集部配属され、「4 年の科学」を担当し、昭和 48 年 10 月の部内異動で「サイエンス・エコー」の担当に、同年 12 月の部内異動で「図解班」に、翌 49 年 12 月（本件応援出向期間中）の部内異動で「企画班」に異動している。A 10 は、労組結成に参加するとともに、第 1 期は代議員、第 2 期は執行委員を務めている。

ところで、科学編集部の人員及び労組員は次のように推移している。

表5 科学編集部の人員及び労組員の推移

( ) は労組員数

区 分	48.6当時	48.10 部 内 異動後	48.12 部 内 異動後	49.12 部 内 異動後	51.1当時	52.2当時
全 部 員	49 [2]	48 [2]	48 [4]	47 [3]	-	-
[ ] は 管 理 職		(21)	(22)	(20)	(12)	( 5)
雑 誌 部 門 (各 年 の 科 学) (サイエンス・エコー)	39	37	32	32	-	-
		(17)	(15)	(13)	( 6)	( 2)
非 雑 誌 部 門 (教材、図解、企画等)	8	9	12	12	10	-
		( 4)	( 7)	( 7)	( 6)	( 3)

(注) 51.1及び52.2当時被解雇者A10を含む。

(3) 昭和49年8月会社は、前記4の(3)の第2期応援出向を計画し、全社に協力を求め、編集制作部門から9名の対象者を選考して、同月23日、対象者に9月1日から3カ月間の組織開発室への応援出向を内示した。9名のうち従組員の3名を除き、労組員6名は、次のような対応をした。

表6 応援出向指示に対する労組員の対応

氏 名	所 属	労組の役職	対 応
A7	学習編集部 企画班	労組副委員長	指名スト
A17	〃 〃	-	9.18より応援出向
A10	科学編集部 図解班	労組代議員	指名スト
A18	〃 4年の科学	-	9.18より応援出向
A19	〃 サイエンス・エコー	-	8.30労組脱退して応援出向
A20	教養出版部	-	8.30退職

内示に対して、A7、A17は上司の学習編集部長B9に、A10、A18は上司の学習科学編集局次長B1（科学編集部長兼任）に、それぞれ応援出向者として人選された理由等を質問し、編集制作業務から長期間はずされることは納得できない、とくにA7、A10は組合役員としての活動に支障があるとして、労組と交渉してほしい旨申し入れた。

(4) 8月23日労組は、「今回の長期応援出向の理由、目的とその規模、期間及び対象者のうち労組員の氏名の明示並びに労組員の出向配転に関する事前協議を求める」旨の文書を提出した。これに対して同月28日会社は、「今回の応援出向は500万部達成のためであり、今年いっぱい期間をとおして30名ぐらいであり、労組員の氏名は慣行上言う必要がなく、事前協議の要請に応ずるつもりはない」旨文書で回答した。翌29日労組は、①組織開発室の具体的現況、②応援出向者の労働条件、③下記(5)の従組に示した見解が労組員にも適用されるか、について質問するとともに、団体交渉を申し入れた。これに対して、

同月30日、会社は、①は8月29日に社内に周知してあり、②は月2回単位のローテーションを原則とし、手当を支給する、③の異動等のルールについては、要求提出があれば話し合う、と回答した。

(5) 他方、会社と従組は、8月27日の交渉において、応援出向について「本人の納得を得る過程でトラブルを生じた場合は、①指定日を遡る3日前に組合に通知し、組合が本人から事情を聴取したあと、②組合からの申入れがあれば、会社は交渉に応ずる、③その場合の交渉期間は指示業務の緊急性を損わない範囲で許された期間とする」との確認を行い、従組は、翌28日に配布した「従組ニュース速報」で確認内容を情宣している。

(6) 9月2日(月曜日)、A7ら4名が応援出向の指示に従わなかったところ、会社は同人らに同日以降自宅待機を命じた。

同月9日学習編集部のある志39名は、応援出向等について生産懇談会(部内連絡会)を開催するよう求める要望書をB9部長に提出した。しかし、同部長は部全体の生産懇談会を開催しなかった。

(7) 9月5日及び12日に開催された団体交渉において、労組は、2週間の応援出張を主張したが、会社は、最低1カ月が必要で、現在応援出向を指示されている者について期間満了後元の職場へ戻る保障はできず、翌年以降の応援出向は不明である等と述べるとともに、「9月17日午前9時までに出向に応ずる旨の態度表明がない限り、重大な人事上の措置をとらざるを得ない」旨発言して、交渉は行き詰まった。

9月17日労組は、①A7ら4名の応援出向を2週間の応援出張に変更すること、②対象者に再度の応援出向を命じないこと、③人事の事前協議制を確立すること等を内容とする要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。同日会社は、①の変更はできず、②は確約できず、③はできない旨回答した。

労組は、A17、A18は応援出向の指示に従うが、A7、A10は拒否する旨17日夕刻口頭で、翌18日文書で、会社に通知し、18日にはA17、A18の家庭の事情等応援出向の条件について、会社と話し合いを行った。

また、17日労組は、A7、A10を翌18日指名ストに入れる旨通告し、同人らは同日以降本件懲戒解雇がなされる昭和50年4月15日まで連日指名ストをくり返した。

なお、9月18日守る会は、「我々は出向拒否社員の解雇を要求する」と題し、「出向を拒否する君たちは企業の破壊者だ」、「出向拒否の労組員を学研からタタキ出そう」等と述べたビラを配布した。

(8) 11月30日A7ら4名の出向期間が終わり、A17、A18は元の職場に戻された。他方、応援出向を拒否し、指名ストを行っていたA7、A10は、12月2日(月曜日)に出勤したところ、会社は同人らに同日から27日までの第2次応援出向を指示した。指名ストを続け、応援出向に応じないまま第2次応援出向期間が満了した12月28日、出勤したA10は、上記(2)の部内異動先の科学編集部企画班において編集長と来年度の業務を打ち合わせた。昭和50年1月6日出勤したA7、A10に対し、会社は同日から31日までの第3次応援出向を指示し、その後も2月3日から28日までの第4次、3月3日から22日までの第5次、3月24日から4月11日までの第6次、4月14日から5月2日までの第7次の各応援出向を指示した。しかし、A7らはこれを拒否して指名ストを続けていたところ、4月15日会社は、7次にわたる応援出向の業務命令に服さず、会社の秩序正しい業務運

営を妨げたことを理由として、A7、A10を懲戒解雇に付した。

(9) B10社長は、昭和50年1月6日付社内報「学研ライフ」の年頭あいさつにおいて、「売上げの拡大のためには、……編集・制作面の社員が、“応援のために出向”することが要請される。一部の分子が、対立のための対立、反対のための反対を唱えて、応援出向に応じない態度をとっていることは、学研の社員としての“良識”を疑うものである」と述べている。

(10) 昭和51年4月、会社は、組織開発室が所期の成果をあげたとして同室を廃止した。

ところで、表3の応援出向人員数は、特定の時期に何名の従業員が応援出向を指示されていたかを表わしているものである。そこで、応援出向を指示された対象者の人数、同一人が2回以上出向を指示された場合はその延べ回数、編集部門からの出向対象者数及び労組員の出向対象者数を示すと、次表のとおりである。

表7 応援出向対象人数

期 間	全社の応援出向者 ①		①のうち編集制作部門の 応援出向者 ②		②のうち労組員の応援出向者 ③	
	出向対象者	延出向人数	出向対象者	延出向人数	出向対象者	延出向人数
47.9 ～48.8	84 〔88〕	165 〔170〕	24(29) 〔28(32)〕	30(18) 〔35(21)〕	4(17) 〔 (14) 〕	4(13) 〔 (11) 〕
48.9 ～50.5	76 〔83〕	128 〔135〕	41(54) 〔48(58)〕	75(59) 〔82(61)〕	25(61) 〔 (52) 〕	58(77) 〔 (71) 〕
50.6 ～50.8	3		3(100)		1(33)	1

注：(1) 47.9～48.8の期間の労組員とは、結成後労組に加入した者

(2) 〔 〕は、学研書籍からの応援出向を含めた人数

## 6 A12の市場開発室配転及び懲戒解雇

(1) A12は、昭和48年3月に入社し、約3カ月間組織開発室で営業研修をうけた後、レジャー出版部（後に昭和49年10月レジャー出版事業部と、さらに昭和50年12月頃レジャー出版部と改称）に配属され、ボウリング雑誌「ガッツボウル」の編集制作業務に従事してきた。また、昭和48年9月同人は、労組結成に参加してその組合員となった。

(2) 昭和49年9月会社は、業績不振の「ガッツボウル」を同月発行の11月号をもって廃刊とすることに決定し、同月19日同誌担当の編集員3名（従組員である編集長C5並びに労組員であるA12及びA21）に対し、10月1日から1カ月間、組織開発室へ応援出向するよう内示した。A21は10月1日から応援出向に応じ、A12は10月1日応援出向を拒否して指名ストを行ったが、翌2日A12も不同意通告書を提出して応援出向に応じた。出向期間満了後会社は、11月5日C5に対し週刊誌「旅行ホリデー」に、同月7日A21に対し季刊のテニス雑誌「ワールドテニス」に、それぞれ部内異動を行った。

また、「ガッツボウル」を担当していた稿料払のフリーの編集員（アルバイトといわれ、原則として特定の雑誌の編集員として採用され、その雑誌以外に異動されることはない。）C6は、11月に「ワールドテニス」へ部内異動している。

一方、11月7日A12は、レジャー出版事業部長B11から部内で配属できないので部外に配転する、配転先は人事部で聞くようにといわれ、同日B2人事部長に配転先の希望を述べた。

- (3) 11月11日会社はA12に対し、新設する市場開発室へ配転する旨内示したが、同人は同室の業務内容が不明なので回答できないと述べた。

しかし、翌12日会社は、編集総務部内に市場開発室を新設し、編集総務部副部長B12を室長兼務とし、室員にA12を発令した。

同月13日B2人事部長及びB8室長は、A12に対し市場開発室設置の目的は高校マーケットの調査であり、当面の業務は高校学習参考書「ベストコース」、「アンカー英和辞典」などを持って全国の高校を回り、推薦、採択について教師と話し合い、その話し合いの中から商品の内容の改善すべき点及び新しい企画の可能性のデータを収集することである等と説明した。これに対してA12は、B2部長とB8室長の説明にくいちがいがあること、業務内容に営業部門のような面があること等から、配転は応諾できないと考えて、労組に相談するとともに、同月14日から19日まで有給休暇をとった。

- (4) 11月15日会社は、「市場開発室の新設について」と題する12日付の社達を全従業員に配布した。この社達では、「編集製作業務の将来の企画可能性、新規分野の開発ならびに現行商品の市場可能性の追求、潜在需要の開拓など、企業をめぐる市場開発の課題を、製作部門の立場から、実践的に推進し、商品製作の質的向上確保に反映させることを目的として……市場開発室を新設した」と述べている。

- (5) 11月15日労組は、会社に対し市場開発室設置の目的、業務内容、規模及び今後の見通し並びにA12を配転した理由を質問する文書を提出した。

同月18日会社は、設置目的は11月12日付社達で明らかであり、業務は新規企画、新規分野の開発研究と現行商品の市場面からみた点検、検討であり、将来は数名のスタッフで編成したい、A12配転はレジャー出版事業部で与える仕事がないからである等の回答を行った。

同日労組は、A12配転について団体交渉を申し入れるとともに、地労委にあっせんを申請し、翌19日会社に同問題が解決されるまでA12をレジャー出版事業部で就労させるよう申し入れた。

- (6) 11月20日A12は、出勤してレジャー出版事業部の配転前の席で就労しようとしたところ、会社は同部での就労を禁じ、配転先の市場開発室で就労するよう業務命令を発し、翌21日以降も連日同旨の業務命令を発したが、A12はこれに応じなかった。

- (7) 11月20日上記(5)の申請に基づき、地労委で第一回あっせんが行われ、次回あっせんを12月2日に予定した。また、労使間では翌11月21日に事務折衝が行われ、同月27日の団体交渉で、労組はA12配転が本人の同意に基づかない職種の変更であって、労組弾圧であるとして、配転を撤回するよう求めたが、話し合いは平行線のまま打ち切られた。同日労組は、この問題について再度団体交渉を申し入れた。

- (8) しかし、11月29日会社は、正当な理由がないのに配転命令を拒んでいることを理由として、A12を懲戒解雇に付した。

- (9) A12は、東京地方裁判所に地位保全の仮処分を申請し、昭和53年11月30日同裁判所は、申請を認容する判決を言い渡した。

## 7 A13ら5名の市場開発室配転及び懲戒解雇

(1) 隔週刊誌「旅行ホリデー」は、昭和48年10月創刊当初から業績不振であり、昭和49年11月には累積赤字が1億9千万円に達し、大幅な経費節減を迫られた。そこで会社は、「旅行ホリデー」編集担当者13名を10名に削減する方針をたて、余剰人員3名を同誌所属のレジャー出版事業部から部外に配転することとし、「編集経験年数の短い者」という人選基準を適用して、A13、A14、A22（いずれも労組員）を配転対象者に選んだ。

(2) 昭和49年11月15日A13、A14は、B11部長から同月18日（後に25日と変更）より12月20日まで組織開発室へ応援出向を指示され、同時に応援出向後は上記の事情により部外に配転する旨内示された。

A13らは、25日以降も応援出向に応ぜず、レジャー出版事業部で就労していたため、会社は、同日以降連日応援出向業務に就くよう業務命令を発した（昭和50年1月24日会社は、同人らを業務命令に違反したとして表1の㊸の出勤停止処分にした。）。

前記6の(7)の11月27日の団体交渉において、A13らの応援出向問題も話し合われたが、歩寄りは見られず、同月29日には、前記6の(8)のとおり、A12が懲戒解雇に付されたため、翌30日からA13らは指名ストに入った。

(3) 12月23日、応援出向期間が満了して出勤したA13、A14に対し、会社は市場開発室へ配転を命じ、翌24日B8室長が市場開発室の業務内容を説明した。A13らは、市場開発室の業務は営業であり、本人の同意を得ていない異職種配転であり、労組弾圧の人選であるとして配転を拒否し、同月26日から指名ストに入った。

(4) 12月2日A22は、B11部長から同月9日より27日まで組織開発室へ応援出向を指示され、同時に部外への配転を内示された。A22は、応援出向を拒否して指名ストに入り、同月28日出勤したところ、B2人事部長から市場開発室へ配転する旨内示された。

昭和50年1月9日会社は、出勤したA22に対し同月6日付で市場開発室へ配転を命じたが、同人はA13らと同様の理由でこれを拒否し、翌10日から指名ストに入った。

(5) 昭和50年1月16日会社は、編集総務部編集管理課主査のB13を市場開発室長に発令した。しかし、B13は編集業務の経験がなかったため、室長を補佐する要員が必要となった。そこで、市場開発室を統括する編集総務部のB8副部長（1月16日付で室長兼務を解かれていた。）は、同月20日頃の編集部長会において室長補佐を推薦してほしい旨要請した。

(6) A23は昭和39年5月に入社し、高校雑誌編集部配属され、「高3コース」等の編集制作業務に従事し、昭和48年8月から翌49年1月末まで病気休暇をとり、同年2月1日復職して、「高2コース」付録班に配属された。また、同人は同年12月20日頃労組に加入した。

昭和50年1月11日、同部内で組織変更が行われ、A23は新設の「企画開発学科担当」として部内異動し、同月20日から1週間和歌山へ応援出張した。

(7) 上記(5)の要請をうけた高校雑誌編集部長B14は、副編集長であるA23を市場開発室室長補佐に推薦することとし、2月5日同人に対し同室への配転を内示した。

2月16日会社は、A23の市場開発室配転を発令したが、A23は配転を拒否して翌17日から指名ストに入った。

(8) A6は昭和38年4月に入社し、科学編集部配属され、昭和40年9月編集長となり「5

年の科学」等を担当し、昭和48年5月の前記2の(2)のリコール事件当時C3の上司であったところ、同年6月、科学書籍企画開発室に配属された。また、A6は同年9月の労組結成に参加して副委員長となり、翌49年10月からは執行委員となったが、同年11月頃から次第に企画の仕事からはずされて、校正等の業務を命ぜられるようになった。

- (9) 昭和50年3月会社は、上記(7)のとおり、A23が市場開発室に赴任しなかったため、新たに室長補佐としてA6をあてることとし、4月7日B1局次長はA6に市場開発室への配転を内示した。これに対してA6は、配転には応じられないと断り、同日より11日まで有給休暇をとった。

そこで会社は、4月9日付の配達証明郵便によりA6に対し、4月14日付で市場開発室へ配転する、同日より同室で就労するよう命ずる旨の異動命令書を送付した。A6は配転を拒否して、14日指名ストに入った。

- (10) 4月15日会社は、正当な理由がないのに配転命令を拒んでいることを理由として、A13、A14、A22、A23、A6を懲戒解雇に付した。

- (11) なお、会社は、昭和50年1月13日頃の編集部長会で、「市場開発室設立の背景とその職務機能」と題する文書を配布した。この文書には、前記6の(4)の内容をふえんした市場開発室設置の背景事情とその目的、業務内容、組織体制等が詳細に説明されている。

さらに、会社は、同年2月5日付の社内報「学研ライフ」において、「『市場開発室』発足の背景とその職務について」と題し、市場開発室設置の背景、その業務、調査の手法等を詳細に説明し、従業員に配布した。

- (12) また、市場開発室では、上記(5)のとおり、B13が室長となってからも同人が編集管理課の業務を一部兼務し、さらに、昭和50年2月16日に映像局からC7（従組員）が配転されたが、同人も旧職場に仕事をもっており、実質的な業務運営はなされていなかった。

同年6月1日人事部長付からC8が、同月23日高校雑誌編集部から室長補佐としてA24（労組員）が、7月9日実用図書出版部からA25（労組員）が、それぞれ市場開発室に配転されて5名の室員となった。

市場開発室では、昭和50年7月末から10月初めにかけて、進学教室、通信添削の現状と市場進出の可能性を調査して報告書をまとめ、また、10月中旬から昭和51年2月にかけて、80校の高校を対象に教師を訪ね、「アンカー英和辞典」に対する認識の実態調査を行って報告書をまとめ、その後、成人分野における新路線の企画可能性、ライフステージにおける趣味の選択傾向とそれに対応できる企画の成立条件の探索、レジャー分野での雑誌企画成立の条件探索等のテーマで調査を行い、報告書をまとめている。

## 8 労組三役4名の懲戒解雇

- (1) 前記5のA7らの応援出向拒否、同6のA12の配転拒否及び同7のA13らの配転拒否が行われた当時の労組三役は次のとおりである。

表8 労組第1期、第2期の三役

	48・9～49・9 (第1期)	49・10～50・9 (第2期)
委員長	A 3	A 11
副委員長	A 6                      A 7	A 3                      A 26
書記長	A 8	A 8

(2) 昭和50年4月15日会社は、前記5及び7の応援出向及び配転を拒否させるために違法な指名ストを企画、立案し、実行させた責任があることを理由として、上記第2期執行部三役4名を懲戒解雇に付した。

(3) 会社は、A3の解雇理由について上記のほかに暴力行為をあげているが、その経緯は次のとおりである。

① A3は昭和42年7月に入社し、学習書籍編集部に配属され、その後自然科学編集部等で編集業務に従事していたところ、昭和48年1月から3月までの間応援出向を指示され、また、前記4の(4)の①のとおり、昭和48年8月1日、新設された理工学図書事業室に配属され、翌49年1月16日、同室が廃室されて人事部長付に、同月24日には編集総務部長付に配属された。さらに、A3は2月1日から城南支社へ応援出向を指示されたが、これを拒否して2月12日から指名ストを行い、5月17日地労委で和解が成立してから、6月末まで関東総局付で組織開発室に応援出向し、7月1日編集総務部長付に復帰して、国語辞典の校正等の業務に従事していた。

② この間にA3は、前記2の(1)の不払グループに参加して、ビラ配布を行い、昭和47年10月28日に譴責処分をうけ、労組結成後第1期は委員長及び第2期は副委員長となったところ、前記表1のとおり、出勤停止9回、譴責5回の懲戒処分を受けている。

③ 昭和50年4月4日(金曜日)、編集総務部は慰安旅行の特別休暇日であったが、旅行に参加しなかったA3は、午前11時20分頃7階の自席に労組関係の書類をとりに入館した。同人は6階でB2部長に見とがめられてどこに行くのかと聞かれ、荷物をとりに行くと言ったところ、同部長はA3の席までついて行き、用件が済んだら早く館外に退去するよう求めた。その際、A3が同年4月2日付の警告書を取り出し、「これはいらぬから返す」と述べてB2部長に渡し、同部長が「いらぬなら捨てよう」と述べて、屑かごに捨てたため、A3はそれをひろい上げて「これは持っていけ」等と言いながらB2部長に押しついたりするやりとりがなされた。そこでB2部長は、総務部副部長B15に電話をし、B15ら職制のほか守衛3名の計5～6名が、編集総務部の部屋からA3を退去させようとした。このためA3は、編集総務部及び隣室の実用図書出版部(同日は業務中)を逃げまわり、その間に廊下で転倒したりした。結局A3は、11時40分頃職制らによって6階まで降されたが、転倒させたのはB2部長であるとして謝罪を求め、6階階段の踊場の手すりにしがみついて抗議をくり返し、12時10分頃に至り守衛らによって館外に退去させられた。

このトラブルにより、A3は尾骨部打撲等で全治1週間の負傷をしたほか、人事部主査B16は口腔内挫創で全治5日間の、総務部長B17は右手指擦過傷で全治1週間の負傷をした。

④ 会社は、A3の解雇理由として、上記(2)のほか上記③のように上司の指示命令に従わず、職場の秩序を乱した上、人事部長ら3名に全治4日以上 of 傷害を与える暴力行



為を行い、以前にも暴力行為あるいはその類似事由で3回出勤停止の処分を受けている(表1の①、⑩、⑭)等反省の色がないことをあげている。

#### 9 A1の懲戒解雇

(1) A1は昭和43年3月に入社し、高校雑誌編集部配属され、その後百科編集部、企画管理部及び週刊グラフ百科編集部で編集制作業務に従事し、前記4の(4)の①のとおり、昭和48年9月初め頃新設された理工学図書事業室に配属され、同室が廃止されて翌49年1月16日、前記8の(3)の①のA3とともに人事部長付に、同月24日には編集総務部長付に配属された。さらに、A1は2月1日から組織開発室に応援出向を指示され、同月中は名古屋支社に応援出向した後、3月1日から指名ストに入り、5月17日地労委で和解が成立してから6月末まで組織開発室に応援出向し、7月1日編集総務部長付に復帰して国語辞典の校正等の業務に従事していた。

(2) この間にA1は、A3らとともに前記2の(1)の不払グループに参加してビラ配布を行い、昭和47年10月28日に譴責処分を受けた。

なお、A1は労組結成に参加して、第1期は組織部副部長、第2期は代議員となっており、また、前記表1のとおり出勤停止5回の懲戒処分を受けている。

(3) 昭和50年3月11日労組は、本社横の構内入口石段付近で春闘のビラを配布した。ビラ配布に参加していたA1は、午前9時15分頃池上線長原駅方向から出勤して来たB14部長を見かけて、構内入口から約60メートル離れた交差点付近まで赴いた。

B14部長に接近したA1は、A27ら数名の労組員とともに、B14部長の前方に立ちふさがるとしながら、前記7の(7)のA23の配転について、その理由をしつように問い質すと同時に抗議した。そのためB14部長は、付近の民家の門内に入った。

本社構内への入口石段に達したB14部長が石段を昇ろうとしたところ、その3段ある石段の下部及び上部には多数の労組員がおり、石段の1段目にはA1が立って抗議していたため、B14部長はA1の左側を通過して石段の上部に至ったが、その際同部長は、左足下腿部を誰かに蹴られたので、ふり返りざま石段下に降りていたA1に対し「A1」と怒鳴り、9時25分頃本社構内に入った。

B14部長は、午前11時頃病院に赴き診察してもらったが、湿布薬を渡され、家に帰って冷すよういわれた。その際の診断書では、「右胸部及び左下腿部打撲全治5日間」とされていた。

なお、同日午後2時すぎ会社は、社内放送で同日朝A1らがB14部長に暴力行為をふるったと放送した。A1は社内放送についてB2部長及びB14部長に電話で抗議したところ、会社はA1の通話時間20分間の賃金をカットした。

(4) 4月15日会社は、3月11日通勤途上のB14部長に暴力をふるい全治5日間の傷害を加えたほか、前記表1の④、⑰で出勤停止処分を受けているにもかかわらず、一向に態度を改めないばかりか、昭和48年10月以降20数件にわたる暴行脅迫を行っていることを理由として、A1を懲戒解雇に付した。

#### 10. A2の懲戒解雇

(1) A2は昭和42年6月に入社し、事典編集部(昭和46年9月に自然科学編集部と改称)に配属され、学習図解百科等の編集に従事し、昭和44年10月から「グランド現代百科事典」の化学分野の全部並びに工学分野及び農学分野の一部の編集を担当した。

同事典は、昭和49年2月に最終の20巻が完結して、同年4月に索引の作成も終了し、A2は同年6月以降スリーチェック問題集等の編集業務に従事してきた。

- (2) A2が担当した「グランド現代百科事典」の化学分野の執筆者の一人である横浜国立大学教授C9の原稿について入稿状況をみると、16巻までは締切日前又は遅れても1週間程度であったが、昭和48年1月末締切の17巻から遅れがちとなり（17巻は一部1月11日以前に入稿しているが、一部は5月頃入稿、3月末締切の18巻は7月初め頃入稿、5月末締切の19巻は8月初め頃入稿）、20巻は7月末締切で、C9教授担当の9項目のうち3項目は10月12日に、6項目は同月23日に入稿している。

なお、昭和48年10月18日頃、自然科学編集部内でC9教授担当分を含めて20巻の入稿遅れが問題になり、同部次長B18が同日電話をしたところ、C9教授は20日、21日の週末を利用して執筆するので22日に受取りに来てほしいと回答し、同教授の原稿は翌23日入稿したものである。

- (3) ところで、昭和49年7月頃自然科学編集部で企画した「〇年の図解理科」の執筆者にC9教授が入っていなかったところ、同教授の同僚の横浜国立大学C10教授からそのことを質された自然科学編集部長B19は、「C9教授は執筆が遅いからである」旨回答した。そこでC10教授は、C9教授に対し「君は非常に原稿が遅いということだが、どういふことか、ルーズではないか」、「グランド現代百科事典の原稿が非常に遅れて、学研では困っている」旨述べた。このためC9教授は、同年8月頃会社を訪れた際、科学編集部編集長B20に対し、「A2から原稿を遅らせるよう要請されて、実は私はちょっと困っている」旨を話したところ、B20編集長は、科学編集部副部長B21にこれを報告した。さらに、同年11月頃B21副部長は、B19部長に対し「A2がC9先生に入稿を遅らせるように要請したそうじゃないか」と述べた。

そこで、会社は、入稿遅れについて調査を行うとともに、同年12月4日B19部長及びB18副部長は、C9教授を訪ね、事情聴取を行ったところ、同教授はA2から昭和48年春頃原稿を故意に遅らせるよう要請されたことがある旨述べた。

昭和50年1月9日、B19部長がA2からも事情聴取したところ、A2はC9教授に要請した事実はないと述べた。

同年2月7日、B19部長は横浜国立大学の研究室にC9教授を訪ね、B19部長が作成した「C9先生談話」という文書を提示して、同教授に署名、押印を求めたところ同教授はこれに応じた。その文書には次のように記載されていた。「昭和48年春ごろ、A2から、『会社の配転意図に対し、原稿を遅延させて業務を延引し、配転を免れたいと思っています。原稿の締切日は守る必要はありません。たとえ締切日以前に原稿をいただいても入稿をおくらせることがあります。会社から催促があった場合、すでに自分にお渡しいただいたものであっても、まだ書いていないとお答えください。ただし、これは先生のお考えに任せますので、渡しずみであるとお答えになっても仕方ありません。また、先生の所に原稿受取に行くといつて会社を出て、実際は行かないことがあります。会社から問合せがあったなら、受取にきたといってください。』との要請を受けた。」

昭和50年3月17日会社は、調査委員会を設置し、A2に弁明の機会を与えた。同人は同委員会の席でも要請の事実はないと主張した。

しかし、4月10日会社は、入稿を故意に遅らせるよう要請し、しかも入稿を遅らせて、

業務の進行を妨害し、かつ、そのため会社の執筆者起用に混乱を生じさせたこと等を理由として、A2を懲戒解雇に付した。

- (4) なお、A2は昭和47年2月、従組批判派の立場から従組職場委員選挙に立候補し（落選）、同年3月から従組組合費の不払を続け、前記2の(1)の不払グループの一員としてビラ配布を行い、同年10月28日に譴責処分をうけた。その後も同人は、不払グループのビラ配布を行い、労組結成に参加して、第1期は執行委員及び第2期は会計監事を務めた。

また、A2は前記表1のとおり、出勤停止4回(③、⑫、⑲、⑳)、譴責2回(⑱、㉑)の懲戒処分をうけている。

以上の事実が認められる。

## 第2 当委員会の判断

### 1 A7、A10に対する応援出向指示と懲戒解雇

会社は、A7、A10に対する応援出向指示及び懲戒解雇が不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、同人らを業務上の必要性に基づき応援出向の対象者として人選したことには合理性があるから、本件応援出向指示を不当労働行為ということはできない、したがって、同人らには本件応援出向指示を拒否すべき正当な理由がないにもかかわらず、これを拒否したことは、就業規則第56条第2号「正当な理由がないのに異動の命令を拒んだとき」、同条第5号「上司の指示命令に従わず職場の秩序を乱したとき」に該当するので、同人らを懲戒解雇に付したものである、また、同人らは本件応援出向を拒否し「指名スト」を行っているが、この「指名スト」は争議行為の手段たる性格を欠き適法な争議行為といえず、業務命令違反を理由とする本件懲戒解雇は不当労働行為に当たらないと主張する。

- (1) 前記第1の1の(1)及び(2)認定のとおり、第2期応援出向当時、会社の全従業員数は約2,170名であり、編集制作部門の約850名の従業員のうち労組員は約210名と約25パーセントを組織していたものである。また、前記第1の5の(10)認定の表7により、労組結成前とその後における応援出向を指示された者を対比すると、次のような点が指摘できる。

- ① 編集制作部門から応援出向を指示された者は、労組結成前には24名であり、そのうち労組結成後に労組に加入したのはA3、A4、A5ほか1名の4名(このうちA3、A4は労組結成前に不払グループの活動に参加し、会社から処分されていることは前記第1の2の(1)認定のとおりである。)のみであって、その比率は17パーセントであるのに対し、労組結成後には労組員の比率は61パーセントと、労組結成後における応援出向者に占める労組員の比率が高くなっている。
- ② 延出向人数についても、労組結成前は後に労組員となった者が13パーセントであるのに対し、労組結成後は労組員が77パーセントを占め、①の傾向がさらに強まっている。
- ③ 全応援出向者に対する編集制作部門の対象者の割合をみると、第1期応援出向が含まれる労組結成前には29パーセントであったものが、第2期応援出向が含まれる労組結成後は54パーセントと、編集制作部門からの対象者の比率が高くなっている。
- ④ ③と同様のことは、延出向人数にもみられ、労組結成前には編集制作部門からの対象者の比率が18パーセントであったものが、労組結成後にはそれが59パーセントにま

で高まっている。

このように、編集制作部門従業員に占める労組員の割合に比し、第2期応援出向を指示された労組員の割合が高くなっており、会社はことさら労組員を第2期応援出向の対象者として人選したのではないかとの疑いが残る。

- (2) 労組結成以来の会社と労組の関係は必ずしも円滑でなく、会社は、前記第1の2の(7)ないし(10)認定のとおり、労組役員をはじめ多数の労組員を、くり返し懲戒処分に付し、また、前記第1の4の(4)の①ないし③認定のとおり、第1期応援出向のピーク後1年を経過した昭和49年2月になって、編集総務部長付のA3ら3名及び「フローリア」廃刊に伴う8名に、組織開発室や支社への応援出向を指示している。そして、これに関する労組の団体交渉申入れに対して、会社は応ずることなく、同月18日、異動について労組と話し合う余地がない、該当者が労組役員でも例外ではない旨の文書を配布し、さらに昭和50年1月6日付「学研ライフ」では、前記第1の5の(9)認定の記事を掲載している。

また、前記第1の5の(4)、(6)及び(7)認定のとおり、労組及び編集部門従業員が第2期応援出向の規模や期間について不安を抱き、労組がA7ら労組員の応援出向について、昭和49年8月23日以降質問を行い、団体交渉を申し入れたのに対し、会社は、従組との確認事項については要求があれば話し合うとしながら、9月2日からA7ら労組員4名に自宅待機を命じ、同月5日及び12日の団体交渉においても、応援出向の必要性や将来の見通しを明らかにせず、労組の提出した対案に応ずることはできず、再度の応援出向を命じないことを確約できないとし、さらに、9月9日に学習編集部従業員39名が、第2期応援出向の説明を求めて部内連絡会を開催するよう要請したのに対し、同部のB9部長はこれを開催していない。このように、第2期応援出向について、労組及び労組員が疑惑と不安を抱いたのに対し、会社は、その疑惑と不安を解消する努力を十分尽さないまま9月17日にタイムリミットを設け、ともかく応援出向業務につくことを求めている。

これらからみると、労組の活動を嫌悪していた会社が、労組の活動基盤である編集制作部門から全国の支社に出張する応援出向を指示して、労組の弱体化を企図し、労組との対応に硬直的な態度をとり続けたものといわざるをえない。

- (3) ところで、会社は、第2期応援出向が業務上の必要性に基づくものであり、対象者にA7、A10を人選したことに合理性があるから、同人らに対する応援出向の業務命令は正当なものであると主張する。

しかしながら、第2期応援出向は「学習」、「科学」の販売部数の拡張を主眼としたものであり、全社的に組織開発室の業務を支援する必要性があったとしても、A7、A10を人選したことには次のような疑問がある。

- ① 学習編集部から人選された労組員は、A7、A17の両名であるところ、前記第1の5の(1)認定のとおり、同人らは本件応援出向が指示される8カ月前の昭和49年1月に同部内に新設された「企画班」へ異動されたばかりであるのに、その「企画班」における当面の業務がなかったから同人らを人選したとする会社の人選理由は首肯しがたい。

しかも、昭和49年1月の学習編集部の部内異動により、同部内の多くの労組員が本誌から新設の「企画班」又は「先行取材班」に異動されていることは、定期雑誌を編

集制作する本誌に比較し、業務の繁閑の多い「企画班」等の本誌以外の部門を新設して、そこに労組員を異動させたいという理由で、業務の閑な時期に業務が少ないことを理由に応援出向対象者に人選している疑いもないではない。

- ②科学編集部から人選された労組員は、「図解班」のA10、「4年の科学」のA18及び「サイエンス・エコー」のA19の3名であるところ、会社は、A10を人選した理由として、「図解班」における業務が一段落したことをあげている。しかしながら、前記第1の5の(2)認定のとおり、A10は科学編集部内において、昭和48年10月「サイエンス・エコー」に、同年12月「図解班」に異動されているのであって、「図解班」の業務が一段落したからといって、3カ月の長期にわたる応援出向対象者に人選したことの合理性は、にわかに首肯できない。また、昭和48年10月及び12月の部内異動によって、科学編集部の労組員が主として雑誌部門から非雑誌部門に異動されていることは、比較的業務の繁閑の多い非雑誌部門に労組員を異動させておいて、非雑誌部門の業務の少ない時期に応援出向対象者に人選しようとしたものとの疑いもないではない。

なお、A10については、前記第1の5の(8)認定のとおり、第2次応援出向期間が満了した昭和49年12月末に同人の科学編集部内の異動先である「企画班」において翌年の業務打合せをしているにもかかわらず、会社が翌年1月になると再び「企画班」における業務がないとして、同人に対し第3次以降の応援出向を指示するなど、その人選に疑問が残る。

- (4) 労組は、第2期応援出向につき会社に質問を行い、団体交渉を申し入れ、応援出向が異職種営業部門たる支社に出張するものであって、編集者である労組員を分散させて労組の弱体化を企図したものであるとして反対し、会社と折衝を続けた。

しかし、会社は、前記第1の5の(6)及び(7)認定のとおり、昭和49年9月2日応援出向の指示に従わなかったA7、A10、A17、A18の4名に自宅待機を命じ、団体交渉において同月17日までに応援出向に応じなければ「重大な人事上の措置をとらざるを得ない」旨発言した。そこで労組は、A17、A18については同月18日から応援出向に応ずることとしたが、現職の副委員長のA7及び現職の代議員で第1次応援出向期間中の昭和49年10月から執行委員に予定されていたA10（10月から執行委員に就任）については、応援出向に応ずることは組合活動に支障があるとして、応援出向の指示に抗議すること等の目的をもって、同月18日から「指名スト」を実施させたものと認められる。

- (5) 以上の(1)ないし(4)を総合してみると、労組結成以来会社は、労組を嫌悪し弱体化を企図し、その一環として第2期応援出向者に多数の労組員を人選したものとわざるをえない。

そして、副委員長のA7及び代議員のA10という労組の活動家に対し、組合活動に支障のある本件応援出向を指示したことは、労組の運営に介入するものであって、不当労働行為であると判断する。

したがって、A7、A10に対する本件応援出向の指示が不当労働行為であると判断されるのであるから、同人らがこの指示を拒否したことをとらえて業務命令違反を理由に、同人らを懲戒解雇に付したこともまた不当労働行為であるといわざるをえない。

- (6) なお、会社は編集制作部門からの応援出向に不利益なところがないと主張するが、A7、A10に対する応援出向の指示は、編集者である同人らが本来の業務を長期にわたっては

なれるものであるから、不利益なところがないとはいえず、会社の主張は失当であり、また、会社は初審命令の判断が、労組員と他の従業員の応援出向の対比において、①延出向人数をとり、出向対象者数を採用していないこと、②学研書籍からの対象者を除外していることを恣意的であると非難するが、前記第1の5の(10)認定の表7をみれば、会社の非難はあたらない。

さらに、会社は、A7、A10の「指名スト」が争議行為の目的、態様からみて、適法な争議行為といえないと主張するが、同人らの「指名スト」については後記4判断のとおりであるから、会社の主張は失当である。

## 2 A12に対する配転命令と懲戒解雇

会社は、A12に対する市場開発室への配転命令及び懲戒解雇が不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、市場開発室の設置は、業務上の必要性に基づくものであり、「ガッツボウル」廃刊に伴う余剰人員活用のためにレジャー出版事業部内で配置できない同人を市場開発室要員に人選したものであり、また、市場開発室は編集総務部に属する編集制作部門であって「異職種」配転ということはできず、同人にはこの配転を拒否する理由がないものであって、本件配転は不当労働行為ではない、さらに、同人は本件配転をいったん了承して11月13日に市場開発室の業務に就いたのであり、その後の11月20日に至り本件配転を拒否して旧職場で就労を続けていたため、業務命令違反を理由に懲戒解雇に付したものであって、不当労働行為には当たらないと主張する。

(1) 前記第1の6の(2)認定のとおり、会社は、昭和49年11月に「ガッツボウル」を廃刊した当時、同誌担当の編集長C5を「旅行ホリデー」に、編集員A21を「ワールドテニス」に部内異動したほか、稿料払のフリーの編集員C6を「ワールドテニス」に部内異動しながら、社員であるA12をレジャー出版事業部では配属先のない余剰人員としている。

したがって、「ガッツボウル」廃刊に伴い、レジャー出版事業部内で配属できなかったA12を余剰人員として、市場開発室要員に人選したとする会社の主張には疑問がある。

(2) 前記第1の6の(3)及び(4)認定のとおり、市場開発室設置の目的は、昭和49年11月12日付社達（同月15日配布）で極めて抽象的に述べられているにすぎず、A12に対する同室の業務内容の説明は同月13日になされているが、これらの説明から同人が同室の業務を「営業」に近いものと理解したことは無理からぬものがある。そこで、労組が同室の業務内容等を質問したのに対し、会社は、前記第1の6の(5)認定のとおり、レジャー出版事業部で与える仕事がないからであるとの回答を行い、さらに同(7)及び(8)認定のとおり、地労委であっせんが行われ、次のあっせんが12月2日に予定されているのに、会社はその前の11月29日に同人を解雇している。その後、会社は、前記第1の7の(11)認定のとおり、市場開発室設置の背景、その業務、調査の手法等について詳細に説明した文書を昭和50年1月13日頃に至り、編集部長会で配布し、また、上記内容を同年2月5日付社内報において、従業員に説明している。

このように、A12及び労組が市場開発室を営業部門で異職種ではないかと疑問をもち、また、労組対策であると抗議しているのに対し、会社がそのような疑惑を解くための十分な努力も払わず、かつ、地労委であっせんが行われ、次回期日が決められているにもかかわらず、その前に同人が赴任しないことを理由に懲戒解雇を行っている。

さらに、A12の懲戒解雇後には、市場開発室の目的、業務内容に疑問をもっているA13

ら労組員を次々と同室に配転しており、同人らが配転を拒否して「指名スト」を行ったところ、同人らを懲戒解雇に付している。

- (3) 以上の事情と、前記1の(2)判断のような労組に対する会社の対応を併せ考えると、A12をレジャー出版事業部で配属できないとして市場開発室へ配転する要員に人選したことに疑問があり、しかも、同人が「異職種」配転ではないかと疑念をもったのに、これを解消する努力もはらわず、会社が本件配転を強行したことは、労組及びその活動を嫌悪し、労組の弱体化を企図して、同人が労組員であるが故になした不当労働行為であると判断する。また、本件配転命令が不当労働行為である以上、その業務命令を拒否して旧職場で就労しようとしたことをもって、業務命令違反を理由に同人を懲戒解雇に付したことも不当労働行為であるといわざるをえない。

なお、会社は、A12が11月13日に本件配転を了承して市場開発室の業務に就いている旨主張するが、前記第1の6の(3)認定のとおり、同人は、市場開発室の業務内容の説明をうけているものの、同室の業務に就いたり、まして本件配転を了承したものと認めがたく、会社の主張は採用できない。

### 3 A13ら5名に対する市場開発室配転と懲戒解雇

会社は、A13ら5名に対する市場開発室への配転及び懲戒解雇が不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、①A13、A14、A22は、それまで担当していた「旅行ホリデー」の人員削減に伴い、編集業務の未熟な者として同誌担当からの削減要員とされたものであり、同人らをレジャー出版事業部内で配属できなかったため、余剰人員として市場開発室に配転し、そこでの活用を図ろうとしたものであって不当労働行為とはいえない、②市場開発室長に発令されたB13に編集業務の経験がなかったため、室長の補佐役として編集業務の経験者であるA23、A6を配転したものであり、同人らを人選したことに合理性があり、不当労働行為には当たらない、③したがって、配転命令を拒否して指名ストを行ったA13ら及びA23らを業務命令違反を理由に懲戒解雇に付したこともまた不当労働行為に当たらない、と主張する。

- (1) A13、A14、A22の担当していた「旅行ホリデー」は、前記第1の7の(1)認定のとおり、昭和48年10月の創刊当初から業績不振であったものの、会社は、同年12月には「ガッツボウル」から従組員C11、同C12を同誌に異動し、前記第1の6の(2)認定のとおり、昭和49年11月には「ガッツボウル」から従組員C5を同誌に異動している。

そして、一方で会社は、同月に同誌の人員削減を図るために、A13ら3名を「編集経験年数の短い者」という基準に該当するとして、余剰人員の配転対象者に人選している。

また、A13ら3名は、「旅行ホリデー」の創刊準備の段階から同誌を担当しているが、同人らと同期に入社して同誌を担当していた従組員C13は、制作進行を担当していることを理由に配転対象者からはずされている。

これらのことを併せ考えると、「編集経験年数の短い者」という基準を適用して、A13ら3名を配転対象者に人選したことの合理性は疑わしい。

以上の事情と、前記1の(2)判断のような労組に対する会社の対応及び前記2の(2)判断のようにA12が市場開発室配転を拒否して懲戒解雇に付されている事情を併せ考えると、レジャー出版事業部で余剰人員として配転対象者に人選されることに疑問のあるA13ら3名に本件配転を命じたことは、会社が労組及びその活動を嫌悪し、労組の弱体化を

企図してなした不当労働行為であると判断する。したがって、A13ら3名に対する本件配転命令が不当労働行為であると判断されるのであるから、それを拒否したことをもって、業務命令違反を理由に同人らを懲戒解雇に付したこともまた不当労働行為であるといわざるをえない。

(2)① 前記第1の7の(5)、(7)及び(9)認定のとおり、会社は昭和50年1月になって編集業務の未経験者であるB13を市場開発室長に登用し、室長の補佐役として、編集業務の経験者であるA23、A6を同室に配転している。このことには、会社が編集業務に必要な業務を行う部門として市場開発室を新設しておきながら、その室長には編集業務の未経験者を登用し、その補佐役に編集業務経験者が必要であるとして、労組員のA23、A6（その後はA24）を次々と配転していること、また、会社は、同室の設置は余剰人員の活用を目的にしているというが、A23らを選んだ理由に同人らが余剰人員であるとする会社の説明はなされていないのであるから会社の主張は首尾一貫しないこと、からみると、会社には労組員を市場開発室に集中させようとする意図があったのではないかとの疑いも残る。

② A23が市場開発室に配転された経緯をみると、前記第1の7の(6)及び(7)認定のとおり、会社は同人が昭和49年12月労組に加入すると、翌50年1月11日には、「高2コース」付録班から新設の「企画開発学科担当」に部内異動し、それからわずか1カ月も経ない2月5日に、本件配転を内示している。

会社は、A23が副編集長として既存雑誌の制作業務を十分遂行できなかったため「企画開発学科担当」に部内異動したにもかかわらず、異動後も勤務状況は思わしくなく、企画面で積極性がなかったため、部外に出ることは能力開発を試みるチャンスと考え、同人を本件配転対象者に人選したものであると主張する。しかしながら、「企画開発学科担当」に異動してから本件配転の内示まではわずか1カ月足らずしかなく、しかもその間に1週間の応援出張が命ぜられている。これからみると、会社が新設の「企画開発学科担当」の業務に就いたばかりのA23を、部内で能力開発をさせるより、部外に出して能力を開発させることがよいと判断したという説明は首肯しがたく、同人を配転対象者に人選したことの合理性は疑わしい。

③ A12の配転及び配転拒否を理由とする懲戒解雇以降、労組員が相次いで市場開発室に配転され、それらの者がこれを拒否している状況において、前記第1の8の(1)認定の表8のとおり、第1期及び第2期の労組三役のうち解雇理由のなかったのは、第1期副委員長（第2期は執行委員）であったA6のみであった。そこで、会社は、前記第1の7の(9)認定のとおり、A6に対し昭和50年4月14日付で本件配転を命じ、同人がこれを拒否すると翌15日に早速同人の懲戒解雇を行っている。これは、A6が配転を拒否することを見越して配転を命じ、配転拒否に藉口して本件懲戒解雇をなしたものであるというほかない。

④ 以上の事情と、前記1の(2)判断のような労組に対する会社の対応及び上記(1)判断のように労組員を次々と市場開発室に配転している事情を併せ考えると、A23、A6を市場開発室に配転したことは、会社が労組ないしその組合活動を嫌悪し、労組の弱体化を企図して、同人らが労組員であることの故になした不当労働行為であると判断する。



したがって、A23、A6に対する本件配転命令が不当労働行為であると判断されるのであるから、それを拒否したことをもって、業務命令違反を理由に同人らを懲戒解雇に付したこともまた不当労働行為であるといわざるをえない。

(3) なお、会社は、A13らの「指名スト」につき、前記1の(6)と同旨を主張するが、同所で判断したとおり、会社の主張は採用できない。

#### 4 三役4名に対する懲戒解雇

会社は、A3ら労組三役4名の懲戒解雇が不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、A3ら労組第2期執行部は、A7ら2名及びA13ら5名に対する応援出向指示及び配転命令を拒否するために、同人らに「指名スト」を実行させたが、この「指名スト」は、その目的が業務命令を拒否して業務命令違反の責任を回避するためのものであり、その態様が争議の目的を実現してしまうもので、「手段」たる性格を欠いているものであって、違法な争議行為である、そのような違法争議行為を企画立案し、率先指揮した労組幹部の責任を追及して、A3ら三役4名を懲戒解雇に付したことは不当労働行為といえない、また、A3については、上記幹部責任のほかに、昭和50年4月4日のトラブルの責任を追及して懲戒解雇に付したものであって、不当労働行為に当たらないと主張する。

(1) A7らに対する応援出向指示及びA13らに対する配転命令がいずれも不当労働行為であることは前記1及び3判断のとおりである。そこで労組は、これら不当労働行為である業務命令に反対し、A7らに本件「指名スト」を指令しているが、その「指名スト」は、A7、A10についてみると、前記第1の5の(6)及び(7)認定のとおり、応援出向の指示に従わないA7らに対し、会社が自宅待機を命じ、団体交渉において9月17日までに応援出向に応じなければ「重大な人事上の措置をとらざるを得ない」旨発言し、守る会が「出向拒否社員の解雇を要求する」、「出向拒否の労組員を学研からタタキ出そう」等のビラを配布している状況において行われたものであり、また、A13、A14、A22、A23、A6についてみると、前記第1の6の(6)及び(8)認定のとおり、A12が配転命令を拒否して旧職場で就労しようとしたところ、業務命令違反を理由に懲戒解雇に付されている状況において行われたものである。

このように、本件「指名スト」は、A7らが応援出向を指示される前の原職場及び配転命令前の旧職場において労務を提供しても、会社がそれを受領するとは考えられず、かえって、そのことを理由として懲戒解雇などに出るおそれがあったために「指名スト」の形をとったものと認められ、実質的には不当労働行為である業務命令を拒否する行為であり、それ自体正当な行為である。A7らの本件「指名スト」が正当な行為であるから、同人らに対し「指名スト」の実行を指令した労組三役4名の行為も正当な組合活動といわなければならない。したがって、本件「指名スト」が違法な争議行為であることを前提になされた労組三役4名の懲戒解雇は、その前提を欠き、同人らの正当な組合活動を理由になされたものといわざるをえず、これは不当労働行為であると判断する。

なお、会社は、第2期応援出向において、A7らと同時に編集制作部門の労組員A17らも応援出向を指示されているのに、労組が「指名スト」を行ったのはA7、A10のみであるところからみると、応援出向に応じたくない労組員を「指名スト」に入れるという恣意的なもので、労組の「指名スト」は、争議権の濫用であると主張する。

しかしながら、前記第1の5の(3)及び(7)認定のとおり、労組は労組員の第2期応援

出向に反対していたものの、一般労組員であるA17、A18については9月18日から応援出向に応じ、労組役員であるA7及び労組役員に予定されていたA10については、役員としての活動に支障があることを理由として「指名スト」を行ったものと認められるのであって、会社の主張は失当である。

(2) また、会社は、A3の懲戒解雇理由として、昭和50年4月4日のトラブルをあげている。

同日のトラブルは、前記第1の8の(3)の③認定のとおり、A3がB2部長の退去要請に従わなかったことから、B2部長ら職制が本社社屋外に退去させようとしたことに端を発し、同人が職制や守衛によって編集総務部のある7階から6階に降ろされるまでの約20分間7階を逃げ回り、さらに、6階の階段踊場で約30分間抗議をしたものである。その間、執務中の実用図書出版部等の職場秩序を乱したり、一部業務に支障が生じたであろうことが推認できる。

ところで、A3が退去要求に応じなかったことにも問題はあるが、B2部長ら職制及び守衛らの行為も、あまりにも性急な措置であって当を得ないものがある。したがって、そのトラブルの責任をA3のみに負わせることはできないといわざるをえない。

A3は、前記第1の2の(1)認定のとおり、不払グループの一員としてビラ配布を行い、それに関し譴責処分を受け、労組結成後は委員長、副委員長に就任して活動し、その活動に関して14回の懲戒処分を受けているのであって、会社が同人の組合活動を嫌悪していたものと認められる。

以上のような事情を総合すると、労組を嫌悪していた会社は、労組の中心的活動家であるA3を企業外に排除するため、本件トラブルを奇貨として、同人の責任を追及して懲戒解雇に付したものと認められる。したがって、A3の懲戒解雇は、正当な組合活動である「指名スト」を企画立案し、率先指揮したこと及び本件トラブルに藉口してなされたものといわざるをえず、会社の行為は不当労働行為であると判断する。

## 5 A1に対する懲戒解雇

会社は、A1に対する懲戒解雇が不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、同人は昭和50年3月11日、出勤途上のB14部長に対して暴行を加え、傷害を負わせたほか、過去に2回懲戒処分を受け、昭和48年以降20数件にわたる暴行脅迫行為をくり返しているため、これらを理由に懲戒解雇に付したものであり、懲戒解雇の理由は十分であって不当労働行為には当たらないと主張する。

(1) 前記第1の9の(3)認定のとおり、昭和50年3月11日A1が出勤途上のB14部長に対して、数名の労組員とともに前方に立ちふさがり等しながらしつように質問、抗議をくり返し、本社構内への入口石段付近で多数の労組員とともに抗議した際、石段の1段目で立ちふさがったことは、A23の配転に対する質問、抗議のためのものであったとしても、行きすぎの行動といわざるをえない。しかしながら、B14部長の負傷がA1の暴行によるものと認めるに足る疎明はなく、また、A1が同部長に暴行を加えたと認めるに足る疎明は不十分である。

(2) A1は、前記第1の9の(1)及び(2)認定のとおり、不払グループの一員として活動し、ビラ配布に関して譴責処分を受け、労組結成後は組織部副部長及び代議員として活動していたものである。会社は、昭和49年1月A1をA3とともに編集総務部長付に配属し、

2月には応援出向を指示し、応援出向問題が地労委で和解した後、編集総務部長付に復帰してからも、A1が入社以来従事してきた自然科学系統の編集制作業務とは異なる国語辞典の校正等の業務をA1に命じていること、また、前記表1のとおりA1の組合活動に関連した行動等を理由に懲戒処分をくり返していること等からみて、会社は、同人の組合活動を一貫して嫌悪していたと認められる。

(3) 会社は、A1の懲戒解雇理由として、上記B14部長とのトラブルのほかに、前記表1の④及び⑰の懲戒処分をうけているにもかかわらず、態度を改めないばかりか、20数件の暴行脅迫行為をくり返していることを主張する。しかしながら、同表の④及び⑰の懲戒処分は団体交渉要求あるいは処分に抗議する際に派生したトラブルを理由とするものであり、その他会社の主張する暴行脅迫も、労組の組合活動に関連して生じたトラブルであって、その一部には組合活動として行きすぎの行動がなされたと推認できるが、いずれも暴行脅迫と認めるに足る疎明は不十分である。

(4) 以上の事情を総合すると、A1のB14部長に対する抗議行動には一部行きすぎの点が認められるものの、それは、労組が反対している市場開発室への配転対象者として、同部長が責任者である高校雑誌編集部からA23が人選されたことに対する質問、抗議のためのものであり、それらは約10分間程度のものであり、しかもB14部長の負傷がA1の暴行によるものと断定する十分な疎明もないのであるから、これをもって懲戒解雇の相当な理由とは認めがたい。したがって、本件A1に対する懲戒解雇は、同人の組合活動を嫌っていた会社が、他の労組員の懲戒解雇を行うに際して同人も企業外に排除しようとして、B14部長に対する暴行等に藉口して行われたものとみるのが相当であり、これを不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

## 6 A2に対する懲戒解雇

会社は、A2に対する懲戒解雇が不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、A2が「グランド現代百科事典」の原稿の入稿遅れを企画し、C9教授に要請して現に入稿を遅らせ、同事典の編集制作業務を妨害したのみならず、同事典完結後は同教授に執筆の依頼を差し控える措置をとっており、それは会社の執筆者起用を誤まらせるところとなったものであり、このような業務妨害を行ったA2を懲戒解雇に付することは当然であって、不当労働行為には当たらないと主張する。

これに対し、労組は、A2にはC9教授に要請して業務進行を妨害する動機がなく、業務進行を妨害した実態もなかったのであるから、同教授の原稿の入稿遅れは他の執筆者の原稿で入稿が遅れたものと異なるところがなく、業務への影響もなかったものである、しかも、A2に要請されたというC9教授は、本件初審では陳述書を提出したのみであり、本件再審査においては証人となったものの、A2の要請の内容、日時、場所を明らかにする証言ができず、C9証言は措信することができない、したがって、C9教授に要請したことを前提とするA2の懲戒解雇は、同人の組合活動を嫌悪していた会社が、同人を企業外に排除するためになした不当労働行為である、と主張するので判断する。

A2は、昭和50年1月9日の事情聴取以来、本件審査においても、C9教授に原稿を遅らせるように要請したこともないし、故意に入稿を遅らせたこともないを一貫して主張し、それに沿う立証を行い、また、前記第1の10の(2)認定のとおり、昭和48年10月18日頃B18次長が電話で督促した際、C9教授は22日に受け取りに来てほしいと回答し、同教授の原

稿は23日に入稿している。これらからみると、A2が原稿を遅らせるよう要請したり、故意に入稿を遅らせたことはなかったように見えないでもない。

しかしながら、①前記第1の10の(2)認定のとおり、C9教授の原稿はそれまでほとんど遅れることがなかったのに、A2が要請したといわれる昭和48年春頃から遅れていること、②C9教授は昭和50年2月7日「C9先生談話」に自ら署名押印していること、③C9教授は本件再審査に証人として出頭し、A2に要請された旨を証言していること、④A2は不払グループの一員として活動し、昭和47年10月には譴責処分に付され、同グループのA3が昭和48年1月から組織開発室へ応援出向を指示され、同年1月の同グループのピラには同グループのメンバーに対する「出向・配転命令も十分考えられる」旨の記載があること、等からみると、A2はC9教授に対して、原稿を遅らせるよう要請したり、入手した原稿について故意に入稿を遅らせることを会社に秘密にしておくよう要請したことがあったものと推認される。

本件A2のC9教授に対する要請は、業務の進行を妨害し、会社の執筆者起用を誤らせ、会社の対外的信用を失墜する行為といわざるをえず、これは懲戒解雇の理由にあたりと解される。したがって、会社がA2を懲戒解雇に付したことを不当労働行為ということではできず、これに反する初審判断は失当である。

#### 7 救済の方法について

会社は、前記1のA7ら2名の応援出向拒否及び前記3のA13ら5名の配転拒否のために、本件懲戒解雇の日までの間、労組が同人らに「指名スト」を実施させているのに、「指名スト」期間中の賃金相当額の支払を命じている初審判断を争い、仮に、本件懲戒解雇がなかったとしてもスト期間中の賃金カットは実施されていたであろうし、また、本件応援出向及び配転が不当労働行為に当たるか否か、「指名スト」の目的に業務命令撤回の趣旨が含まれていたか否かにかかわらず、ストライキを実施した者に賃金を支払う義務のないことは明らかであり、ストライキ期間中の賃金相当額の支払を命ずる初審命令は過剰救済の誤りをおかしているものであると主張するので判断する。

A7らに対する応援出向指示及びA13らに対する配転命令が不当労働行為であることは、前記1及び3判断のとおりであり、A7ら及びA13らは、その業務命令を拒否してそれぞれが懲戒解雇に付されるまでの間「指名スト」を行っている。その「指名スト」は、前記4の(1)判断のとおり、実質的には会社の不当労働行為である業務命令を拒否する行為であり、それ自体正当な行為であるが、応援出向を指示される前の原職場及び配転命令前の旧職場において労務を提供しても、会社がそれを受領するとは考えられず、かえって、そのことを理由として懲戒解雇などに出るおそれがあったために、「指名スト」の形をとったものと認められる。

したがって、本件「指名スト」期間中の救済としては、同期間中の賃金相当額の支払を命ずることが相当であり、これと結論を同じくする初審命令は相当であって、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、A2に関する再審査申立てには理由があり、労組の同人に関する救済申立てを棄却することが相当であるが、その余の本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和56年 9 月 16 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎