

命 令 書

再審査申立人 コミュニケーション・アンド・スタディーズ・インターナショナル・リミテッド

再審査被申立人 出版労連C & S日本支社労働組合

主 文

1 初審命令主文を次のとおり変更する。

- (1) コミュニケーション・アンド・スタディーズ・インターナショナル・リミテッドは、出版労連C & S日本支社労働組合の組合員A 1、同A 2、同A 3、同A 4、同A 5、同A 6及び同A 7を原職又は原職相当職に復帰させ、解雇した日の翌日から復帰するまでの間に同人らが受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- (2) コミュニケーション・アンド・スタディーズ・インターナショナル・リミテッドは、出版労連C & S日本支社労働組合に対して、本命令書受領後、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

出版労連C & S日本支社労働組合  
執行委員長 A 8 殿

コミュニケーション・アンド・スタディーズ  
・インターナショナル・リミテッド  
日本における代表者

B 1

当社が行った下記の行為は、不当労働行為であると中央労働委員会において認定されました。今後は、このようなことのないようにいたします。

記

- (1) 当社が、昭和53年7月31日付で、貴組合員A 1、同A 2、同A 3、同A 4、同A 5、同A 6及び同A 7の各氏を解雇したこと。
  - (2) 当社が、貴組合から申し入れのあった昭和53年5月15日付要求書に係る団体交渉について、開催場所、交渉人員の制限などの団体交渉開催条件が一致しないことを理由として、これに応じなかったこと。
  - (3) 当社が、貴組合から申し入れのあった昭和53年5月15日付要求書に係る賃金、一時金などに対し、貴組合をさしおいて直接各従業員に回答し、かつその承諾を求めたこと。  
(注：年月日は手交の日付を記載すること。)
- 2 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) 再審査申立人コミュニケーション・アンド・スタディーズ・インターナショナル・リミテッド（以下「会社」という。）は、本店をバハマ連邦・ナッソーに置き、日本においては肩書地（編注、東京都港区）に営業所（通称「日本支社」、以下「支社」という。）を有し、英会話教材の販売等を主たる業務とする外国法人であり、支社の従業員数は68名（本件審問終結時）である。

なお、会社は、米国ジョージア州アトランタ市に本社を置く申立て外インターナショナル・ホライズンス社（以下「親会社」という。）のB2会長（以下「B2会長」という。）がオーナーとなっており（本件審問終結時）、親会社の副社長でもあるB3（以下「B3」という。）、B4（以下「B4」という。）、B5（以下「B5」という。）ら複数の外国人が支社の経営に参画している。

- (2) 再審査被申立人出版労連C&S日本支社労働組合（以下「組合」という。）は、昭和53年5月14日、支社の従業員が結成した労働組合で、組合員数は36名（本件審問終結時）であり、日本出版労働組合（以下「出版労連」という。）に加盟している。

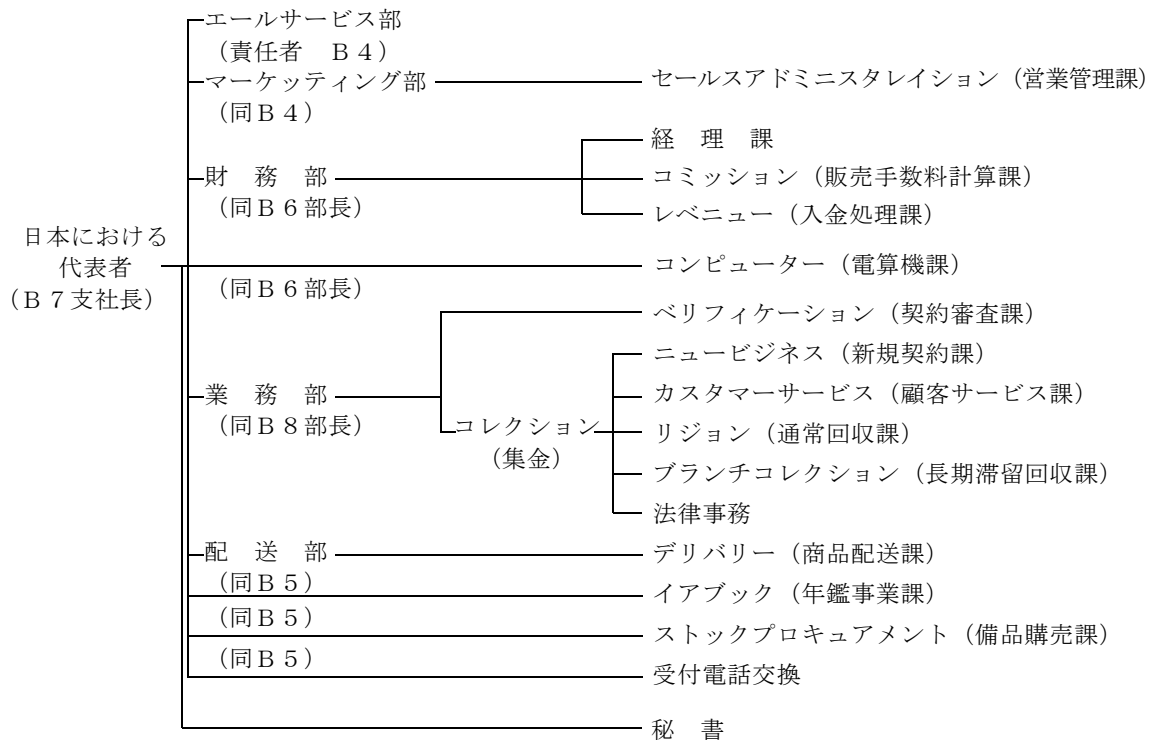
そして、後記のとおり、昭和53年7月31日付で解雇された組合員A9ほか9名の所属部署及び同日現在における組合の役職は次のとおりである。

氏名	所属部署	組合の役職
A9	営業経理担当	執行委員長
A10	コンピューター課	副委員長
A1	契約審査課	書記長
A2	年鑑事業課	書記次長
A11	入金処理課	〃
A3	ニュービジネス課	執行委員
A4	ブランチコレクション課	〃
A5	経理課	教宣部副部長
A6	コミッション課	職場委員
A7 (旧姓 A7、以下「A7」という。)	受付交換	〃

（注、組合は、本件初審申立後、A10とA11にかかる救済申立てを取り下げた。）

- (3) 会社組織機構及びセクションマネージャーの権限等

昭和53年5月15日当時における会社の組織機構は次のとおりである。図中に課と表示したのはセクションのことである。



なお、支社においては、各セクションの責任者以上の地位にある者をマネージャーと呼んでいるが、その中で昭和53年7月31日付で解雇された組合員であるマネージャーは、営業経理担当のA 9、入金処理課のA11、コンピュータ課のA10、契約審査課のA 1、ニュービジネス課のA 3の5名であり、このうち、A 9を除く残り4名が部下のいるセクションのマネージャー（以下「セクションマネージャー」という。）であった。

また、セクションマネージャーの職務上の権限・責任・義務は、①担当セクションの職員の採用については第一次面接を行い部長に上申すること、②部下従業員に対する勤怠関係のチェック等日常の労務管理、仕事の配分を行うこと、③昇給・賞与の考課査定について、自己申告制に基づき部下従業員の第一次面接を行い、その結果を部長に報告すること、④この他、通常、毎週月曜日に開催され、会社の副社長、支社長はじめマネージャーが出席する定例のマネージャーズミーティングに参加することなどである。

## 2 団体交渉開催等をめぐる労使紛争

- (1) 昭和53年5月14日、支社従業員は、労働条件を向上させて働きやすい職場にすること、同時に、英会話教材の販売方法などをめぐって社会問題を起さない健全な会社とすることを目指し、組合を結成した。
- (2)① 翌15日午前10時ころ、組合の執行委員11名は出版労連役員とともに、B 7支社長（以下「B 7支社長」という。）に面会を求め、支社長室においてA 9委員長（以下「A 9」又は「A 9委員長」という。）から組合結成通告書を手渡し、また、A 1書記長（以下「A 1」又は「A 1書記長」という。）は、賃金引上げなど16項目の要求書（以下「5・15要求書」という。）と当日の団体交渉申入書を読み上げて手渡した。なお、この団体交渉申入書には「日時 5月15日午後1時より」、「場所 社内」、議題1として「要求書の趣旨説明」、議題2として「時間内組合活動、会社施設の利用、組合事務所、組合掲示板の件」と記載されている。

これに対して、B 7 支社長は、「すぐにそう言われても困る」と一旦は難色を示したものの、出版労連役員からの説得に応じて、「わかりました。誠意をもって対応します。12 時までには回答します。」と返答した。

そこで、12時にA 9 委員長が、B 7 支社長のところへ行ったら、B 7 支社長は、当日午後 1 時から団体交渉を会議室で行うと回答した。

- ② 同時刻に、組合側交渉員16名（執行委員11名と出版労連役員 5 名）は、会議室で待機していたが、一向に会社側交渉員が現われないので、1 時10分ごろ、A 1 書記長と A 2 書記次長が支社長室に行ったところ、B 7 支社長が「今すぐ行きますから、ちょっと待ってくれ。」と言ったので、そのまま引き返した。

午後 1 時25分ごろ、B 6 財務部長（以下「B 6」という。）と B 9 業務部次長（以下「B 9」という。）の 2 人だけが会議室に入って来たので、組合側が、「支社長はどうしたのか」と質したところ、B 6 は「B 7 支社長は所用があって出席できないので、私たちが代理で来た」、「私は、B 7 支社長から、今日、組合との会合があるから組合側の話をただ聞いて来いと言われたので来た」、「労働関係について一切今まで経験がないので、団体交渉とは何なのかというの也不知道」などと答えた。

これに対して組合側は、B 7 支社長欠席の理由を問い質し、交渉権限のある人間を団体交渉に出席させるよう要求して、その場は、けん騒状態になった。そして、午後 4 時すぎに、B 6 と B 8 業務部長（以下「B 8」という。）が、当時来日していた B 2 会長の全権委任状を持って出席するという事で団体交渉が行われることとなった。

席上、組合は、団体交渉の遅れたことについて会社に謝罪文を書くよう申し入れ、午後 5 時15分ごろ、会社との間でその文案が合意に達したが、そのころ B 7 支社長が会社に戻ってきた。そこで、組合側は、支社長室に行き団体交渉の遅れた責任を詰問したところ、B 7 支社長は、6 時半から団体交渉を開催することを提案した。その際、組合側が会議室では狭くて空気が悪いので支社長室を会場にしてほしいと申し入れたのに対して B 7 支社長は、自分の部屋は困るとしてデリバリー（商品配送課）の部屋において行うことを逆に提案した。また、5 時半の終業後に開かれた組合集会で、組合員の中から団体交渉の傍聴を希望する意見が出たのを受けて、A 1 書記長が一般組合員の傍聴について打診したところ B 7 支社長はこれを承諾した。

- ③ 午後 6 時半からデリバリーの部屋において、B 7 支社長が出席し、あらためて団体交渉が始まった。会社側交渉メンバーは B 7 支社長、B 6、B 8 の 3 名、組合側は、出版労連の代表数名と執行委員11名全員であり、労使双方が長い机をはさんで対し、組合員ほぼ全員が、組合側交渉メンバーの後方で傍聴した。

冒頭、交渉メンバーの紹介が行われ、組合側は、出版労連の代表を含め執行委員全員の紹介をした。この団体交渉において、まず、組合が午後 1 時から予定された団体交渉に B 7 支社長が出席しなかった理由を詰問するとともに、開始が遅れたことの会社の責任について謝罪文を要求したところ、B 7 支社長は、結果的に 1 時から始めるべき団体交渉が遅れたことについて遺憾の意を表わす覚書を組合に交付した。そして、午後 7 時25分ごろから 8 時15分ごろまで、A 1 書記長は、団体交渉申入書の第 1 議題である要求書の賃金引上げなど16項目についての趣旨説明を行ったが、このうちの第 1 項ないし第15項に対する会社回答とこれを議題とする団体交渉は、あらためて 5 月22

日午後1時から行うことが合意された。ついで団体交渉申入書の第2議題、すなわち要求書の第16項にある事項（便宜供与）について交渉に入り、会社は、組合事務所・掲示板の設置や、時間内組合活動のうち上部団体の会議への出席（定期大会・臨時大会への1～2名の出席、なお、会社への事前通告を要する。）と良識ある範囲内の日常活動（外部との電話連絡、組合来客者の応対、組合員相互の連絡、ビラ配布、団交前の執行部の打合せ、団交出席など）については有給扱いとすることを認めたが、組合の機関活動（執行委員会、大会などへの出席）の有給扱いについてはもう少し研究したいとし、B7支社長は「明日の夕方までには回答する。ただし、この期間の活動に対しては賃金カットはしない。」と答えた。そこで、翌16日の午後5時からさらに団体交渉を行うことが決められたが、その際、団体交渉の場所についてはB7支社長がデリバリーの部屋を提案したのに対し、A1書記長から「5時半が終業であり、デリバリーの人たちが仕事なので、ここではまずい、会議室でやりましょう。」旨の逆提案があり、結局、会議室で団交を開催することが決った。

以上の経過により当日の団体交渉の議題に関し大筋の合意が得られ、引き続いて協定書の作成に向けて案文の詰めが行われた。組合掲示板については設置個所と大きさが決められ、また、組合事務所については、会社全体の間仕切りの変更が予定されているので、現時点で場所の固定化はできないという会社の申し出から、1週間後の5月22日までに設置することが決められた。その際、暫定的な組合事務所としてB8の部屋の隣にある応接室を使わせてほしいとの組合からの申し出に対して、B7支社長は、これを了承し、また、暫定的な組合事務所の広さとの関係で、執行委員会の会場として会議室の使用も事前の届出を条件に認めた。

そして、午後11時半ころ最終的な協定書案文が確認され、傍聴席から拍手が起るなかで、B7支社長とA1書記長が握手を交わした。この後、場所を支社長室に移して協定書に調印がなされ、この日の団体交渉は午後11時40分ころに終わった。

なお、以上の団体交渉の途中に、午後7時、8時55分、10時6分からそれぞれ20分ないし30分間程度の休憩と、会社側の打ち合せのための時間が設けられた。

- (3)① 翌16日午後5時から、組合側交渉員が、会議室に待機していたところ、5時10分ころ、B8が来て、「B7さんは車の渋滞でしばらく遅れる。団体交渉の形が変わるかもしれない。」と組合側に伝えた。しかし、5時25分ころになってもB7支社長が現われないので、組合側は、B8に事情を聞きにいったところ、同人は、「きょうB7は団体交渉に出席出来ないのでB5が代りに出る。」と答えた。そこで午後6時ころ、組合側は、組合三役ら四人がB8の部屋に行き、そこにいたB5とB8に対し、B7支社長が出席できない理由や、B5が団体交渉権限をもっているかなどについて問い質したが、右両名は、確たる説明をせず、また、B5は交渉権限の委任状も示さなかった。そして、午後6時45分ころ、場所を会議室に移し、B5とB8も出席したところで、組合は引き続いて会社側の釈明を求めたが、両名は沈黙したままで、午後7時40分ころ、一方的に会議室を出て行った。そこで、組合は、午後8時15分ころ、B5の部屋の前で、B8に対して「抗議と申し入れ」と題する文書を渡し、明17日午後1時から議題を「①会社の不当な団交拒否及び組合に対する態度について、②要求書第16項第3号について（協定書第3項第2号付則）」として団体交渉を申し入れた。この申し入れに

対して、B 8は、一旦B 5の部屋に入り再度出て来て、当日の会社の対応について遺憾である旨を表明し、翌日の団体交渉開催について最大限の努力を払う旨約束した。

- ② 翌17日午前10時30分ころ、組合三役らが、B 5に対し、団体交渉開催の確認をしたところ、同人は、それについての態度を明らかにしないまま、組合三役らに対し、会社業務につくことを命じた。他方、会社は、同日昼すぎに、「C & S 労働組合員各位」あての「本日の団交に応じられない。社内における業務にさしさわる一切の行動を禁止する。社外の組合員あるいは部外者は事前の書面による許可がない限り社内立入りを禁止する。5月22日の団交は社外において労使双方同意した場所で行う。」と記載した文書を全従業員に直接配布した。

さらに当日、会社は、A 9委員長らマネージャーの地位にある組合員に対し、「労働組合に所属することは法的に許されない」旨を記載した文書を各人別に交付する一方、「C & S 労働組合員各位」にあてて「去る5月15日付協定書第3項に対する回答」と題し、「(ア)就業時間中の組合関係諸会議への出席者には給与を支払わない、(イ)社内での業務外会議を禁止する、(ウ)組合機関活動や業務に支障をきたす活動に費された時間は給与を支払わない、(エ)業務に支障をきたす言動をなす者には退去を要求し、これを拒否する場合は警備員によって必要な手段をとる」と記載した文書を全従業員に直接配布した。他方、組合は、会社に対して、この日開かれなかった団体交渉を明18日午後2時から行うよう申し入れた。

そして、当日昼ころから配備された警備員3名は、午後、組合が執行委員会を会議室で開催中、会議室の中に入って来て、上部団体の者に対して「出て行け」と言った。また、午後5時30分ころ、組合集会に参加しようとした出版労連の者を社外に退去させ、この日以降、会社は、いわゆる外部の組合関係者の社内立入りを阻止する態勢をとり現在に及んでいる。

- ③ 翌18日午後3時からホテルオークラで、組合三役、出版労連役員らと会社のB 5らとの会談が行われ、労使関係を正常化する旨の申し合わせがなされたが、組合の前日の団体交渉申入れについて、会社は、検討する時間も必要であるとして、22日夕刻から開催したいと回答した。一方において会社は、同18日、「C & S 労働組合員各位」にあてて「社屋を組合の集会や組合活動に使用することを禁じ、集会を開こうとする場合には、警備員を使用して適当な手段をとる」旨を記載した文書を全従業員に直接配布した。
- ④ 翌19日、A 9は、前日にB 4から計算ミス指摘されたことに対し、「労使関係が正常化しないと仕事が遅れることはありうるので、早く労使正常化に努力してほしい。」旨を述べた。
- ⑤ 上記のように団体交渉は、5月22日と予定されていたのであるが、当日の午前中に、組合は、団体交渉を午後1時から社内で行うよう申し入れたのに対し、会社は、(イ)時間は午後6時から8時まで、(ロ)場所はホテルオークラ、(ハ)交渉員は双方各3名、ただし、上部団体の者は同業他社に勤務していない者1名、(ニ)交渉員以外の者の入場禁止の4項目を条件として団体交渉を開催すると回答した。そして、午後になって、組合三役と会社のB 3、B 5らとは、団体交渉のもち方についての話し合いを会議室で行った。このなかで会社は、組合側交渉員を6名、ただし、上部団体の者は同業他社に

勤務していない者1名、場所は社外の中立の場所で組合が同意するならばどんな場所でも良い、時間については執務時間を除けば常識的な時間で組合の指定する時間ならば何時でも良いと提案したが、組合の受け入れるところとはならず、もの別れに終り、この日の団体交渉は開かれなかった。

- (4) 翌5月23日、組合は、組合側の団体交渉開催条件として(イ)時間は就業時間内、(ロ)場所は社内、(ハ)交渉員は執行委員11名全員及び上部団体の者若干名とすることを文書でもって提示し、その後、別紙のとおり、再三再四団体交渉を申し入れたが、会社は、その都度、(イ)時間は就業時間外、あるいは時間の半分は就業時間内(7月13日以降の回答)、(ロ)場所は社外、(ハ)組合側交渉員は6名、あるいは12名(7月13日以降の回答)、ただし、上部団体の者は同業他社に勤務していない者1名であることを条件とすれば応じると回答し、結局、組合の申し入れる上記開催条件での団体交渉は開かれなかった。

なお、初審救済申立後、組合と会社との間では、東京都地方労働委員会(以下「都労委」という。)の立会いの下に、5・15要求書第1項ないし第15項を交渉の対象として、昭和53年8月5日以降13回にわたり団体交渉が行われ、同年10月11日、そのうちの6項目について概ね協定の成立をみた。

本件審問終結時においては、団体交渉は、場所は社外、時間は勤務時間以外のこともあれば時間内に行われることもあり、上部団体出席者については2、3名などの開催条件で平穏に行われており、賃上げ、夏・冬の一時金等についていくつかの協定が結ばれてきている。

- (5)① 5月23日、会社は、22日の団体交渉についての話し合いの経過について組合が事実をゆがめて従業員に伝えているとして、組合に対し不誠実な態度を抗議する旨の「C&S従業員の皆様へ」という文書を全従業員に配布した。また、上記組合要求のうち、賃金引上げなどの経済的項目について、「全ての従業員の皆様」という文書で、組合要求をほとんど認める内容の回答を全従業員に直接配布した。これに対し、組合は、翌24日、会社に、「団交の経過を経ずして行われたものであり、組合を否認した行為である」旨の抗議文を手交した。
- ② 同月25日昼ころ、出版労連は、社前で抗議集会を行った後、代表団が、抗議の申入書をB3支社長(同月22日に就任、同年6月10日、B7支社長の辞任まで代表者併存。)に渡そうとして支社長室に向ったが、これを制止しようとする警備員との間で押し合いとなり、結局、代表団は支社長の部屋の前で申入書を読み上げ、これをB6に手渡すことにとどめた。
- この押し合いの際、警備員1名がけがをしたが、翌日以降も会社の警備についていた。
- ③ 同月29日、B4は、A9と面談した際、暗に退職を勧告し、退職してくれば生活を保障し、ヨーロッパ旅行をプレゼントしたい旨を述べたが、A9はこれを拒否した。
- ④ 同月30日、会社は、23日に回答した賃金引上げ分の受領を希望する者は、署名して31日までに提出するよう求める旨の文書を全従業員に配布した。
- ⑤ 同月31日、B4は、A9に対し、マネージャーでないとの理由で、マネージャーズミーティングへの出席を禁止する旨を文書で通告した。
- ⑥ 6月1日、B6は、組合のA5教宣部副部長に対し、昇給額とマネージャー手当を

示して、コミッション課のマネージャーになるよう勧誘した。

- ⑦ 同月9日、B4は、A9が、親会社のSに対して支払う年間ボーナスの計算を誤って通知したとして、A9に対し、注意を与えた。しかし、右通知内容は、B4自身の決裁を受けていたものであった。
- ⑧ 同月12日、組合は、会社に通告のうえ、始業時から1時間、会社の団体交渉拒否の態度に抗議する集会を開いた。
- ⑨ 同月15日、会社は、「6月ボーナスについての承諾書」と題して、「夏期一時金を3カ月分支給するが、受領を希望する者は、署名して21日までに提出するよう求める」旨を記載した文書を全従業員に直接配布した。そして、22日、会社は、これに応じた非組合員約30名に対し、一時金を支給した。
- ⑩ 同月16日午前10時すぎ、A9は、勤務中のKに組合加入を勧め、両者の口論となった。
- ⑪ 同月23日は、6月分給料の支給予定日であったが、当日、資金が不足して給料が支払われなかった。

そこで、組合が、午後1時ころ、B1とB6にその理由を聞いたところ、B6は、承諾書を提出した非組合員に対して、前日一時金を支払ったため資金がなくなった、したがって、6月分給料は全社員に支払えない旨答えた。このことを聞いた組合員は、その全員が駆けつけ、一体どういうことなんだ、組合員だけ不当に扱うことではないかなどと口頭で抗議し、謝罪文を要求した。

会社は、午後3時すぎ、組合に対し、組合員の当座の生活費の名目で、前貸金として100万円を交付したが、その後も組合側は、組合員を差別扱いした、謝罪文を書けなどと要求し、抗議を続けた。

午後6時すぎに帰社したB3は、組合員のいるままで、その日の状況をB6らに聞いたあと、B1、B6らに「(組合員とは)一切口をきくな。」といい、組合員の抗議にもかかわらず、机の上に足をあげてまったく口をきかなかったり、40分間ほど電話をかけるふりをしたりした。これに対して、組合員は、抗議の言葉を述ベシュプレヒコールをしたりした。

午後10時ころ、組合は、会社に対して、抗議文を読み上げて渡した。

なお、当夜、支社のあるビルの近隣あるいは町会事務所から、ビルの管理人に対して組合の抗議行動に伴う騒音について抗議がなされ、同月28日、管理人から会社に対し文書でもって厳重な注意がなされた。

- ⑫ 同月26日午前11時ころ、B4がA9の仕事を取りあげる事態が生じたので、A9、A1はじめ組合員らはB4を追いかけて、B3、B5、B4、B6、B8、B9、Tらマネジメントスタッフが会議を開いていた部屋に入り、B4に抗議したところ、同人はすぐにその部屋から出て行った。そこで、同室内に残っていた支社幹部らに対し、23日の給料遅配についての謝罪文を要求したが、支社幹部らはこれに応じなかったため、組合員は、12時すぎに退室した。
- ⑬ 同月29日午後6時すぎ、組合三役は、会社のこれまでの態度について抗議をし、かつ団体交渉を申し入れる旨の文書を会社に渡そうとしたが、会社役員が会議中であったため、一旦引きとって6時半ころにA1とA10の二人が秘書に預けた。同じころ、



組合は、社内デモやシュプレヒコールを行った。

⑭ なお、同日付でMy Personal Report on Union, for your informationと題する文書（いわゆるKYメモ）が、B10エールサービス部次長によって作成され、B5、B1、B4の3名に渡された。その内容はおおむね、会社がとり得る態度として、(i)組合の存在を認めないこと、(ii)第二組合を作ること、(iii)組合指導者（2、3名）の解雇、が考えられるというものである。

⑮ 7月3日午後3時すぎ、B4が、組合の貼ったステッカーを破り捨てたことから、A1書記長ら組合役員は、これまでの組合に対するいやがらせについて抗議を申し入れようとしたが、B4は、「ノーアポイントメント、ノーミーティング」といい、さらに、部屋の入口にいたA1を突き倒して、部屋を出ていった。

⑯ 同月12日、B5が、コミッション課の全員に同人の部屋に来るよう指示したのに対し、組合のA6職場委員は、これに応ぜず、行こうとした他の課員をも阻止した。

同日午後3時ごろ、A1は、組合脱退の意向をもっていたSと話し合いを行った。

⑰ 同月17日、組合は、都労委に団体交渉拒否等について本件救済申立てを行った。

⑱ 同月21日にB5は、組合役員と話し合った際、24日に都労委の場で、これまで会社が言ってきた開催条件を出さないで団体交渉する旨の発言をした。しかるに、24日当日に至り、会社は、上記の発言の趣旨に反して、期日を27日に延ばし、場所はホテルオークラ、人数も制限するという従前と同じ条件で、団体交渉を行う旨の文書を組合に渡した。これに対し、組合員約30名は、午後3時ころ、会社の会議が終るのをまって、B1の部屋に入り、同人に30分間ほど抗議した。

なお、この日、A1は、病気のため会社を休んでいた。

⑲ 同月25日は、後記⑳のとおり、組合のA7職場委員が、B5から未出勤の他人のタイムカードを代りに打刻（以下「不正打刻」という。）したと指摘された日であるが、この日A7は、不正打刻の相手であるとされた組合員3名とともに、B8の車に乗り始業時前に出社していた。

㉑ 同月27日、B5は、A7に対し、同人が同月25日朝、13枚のタイムカードに不正打刻をしたとして、就業規則の解雇条項に該当する旨を文書で通告した。これに対し、組合は、同日午後3時40分ころ、事実無根であると主張して、B5に釈明を求めたが、同人はそれに答えず、組合員を押しつけて部屋を出た。その際、女性組合員2名がけがをした。

なお、組合の行動に参加したA5は、職場を離れたため、10分程度でできる仕事ではあったが、上司から命じられた仕事をしなかった。

### 3 組合幹部ら10名の解雇

(1) 53年7月31日朝、B3支社長自らが出勤してきたA9、A10、A1、A2、A11、A3、A4、A5、A6及びA7ら10名の組合員に対し、理由を示さないまま、警備員らをして支社立入りを阻止させる一方、会社は、各人の自宅あてに「業務命令、就業規則違反により解雇する」旨を電報で通告した。この通告に解雇の具体的理由は記載されていなかった。

なお、これに先立つ同月29日、会社では、B3支社長、B4、B5、B6、B9らマネージメントスタッフが臨時の会合を開いて、A9ら10名の解雇について討議を行って

- いた。
- (2) 同年9月22日、組合は、都労委にA9ら10名の解雇について追加して救済申立てを行った。
- (3) 会社は、後日、本件初審において被解雇者の解雇理由を明らかにしたが、そのうち、各人共通の理由としてあげているところの要旨は、次のとおりである。
- ① 53年5月25日の行動
- A11ら組合役員は、組合員約40名、外部の者約20名を会社入口から支社長室へ行進させ、数名の者ととも、これを制止しようとした警備員1名に対し、3週間の通院加療を要する傷害を加えた(A11、A3、A4、A7)。
- ② 同年6月23日の行動
- A9ら組合役員は、組合員数十名を動員し、B1の部屋に押しかけ、B3ら会社役員をとり囲み、給料支給手続きが遅れていることに因縁をつけ、会社役員に、脅迫、暴行、監禁の行為を行い、業務を懈怠し、かつ妨害した(A9、A10、A1、A2、A11、A3、A4)。
- ③ 同月26日の行動
- A9ら組合役員は、組合員数十名を動員し、支社長の部屋に乱入し、会議中の同人らに暴言を浴びせ、Tのネクタイをひっぱってはらずし、同人を室外に追い出すなどの暴行を加えた(A9、A10、A1、A2、A11、A3、A4、A5)。
- ④ 同月29日の行動
- A9ら組合役員は、組合員約35ないし40名を動員し、社内でスネークダンスと称するデモやシュプレヒコールを行い、さらに会議中の支社長の部屋に乱入し、自らの業務を怠るとともに他の者らの業務を怠らせ、かつB3らの業務を妨害した(A9、A10、A1、A2、A11、A3、A4)。
- ⑤ 同年7月24日の行動
- A9ら組合役員は、組合員約30名を動員して、B1の部屋に乱入した(A9、A10、A1、A2、A11、A3、A4)。
- ⑥ 同月27日の行動
- A9ら組合役員は、組合員約40ないし50名を動員して、B1の部屋に乱入し、暴言を浴びせ、さらに同人の椅子をゆさぶり、高声をあげ、目の前で手を振りまわし、B5が部屋を出ようとした際、胸のあたりを押すなどの暴行を加えた(A9、A10、A1、A2、A11、A3、A4、A7)。
- (4) 本件初審において、会社があげた各人別の解雇理由の要旨は次のとおりである。
- ① A1の場合
- (イ) 53年7月3日、組合員数名とともにB4副社長室へ乱入して討論を強要し、室外に出ようとする同人を力づくで室内に押し戻すなどして暴力を加えた。
- (ロ) 同月12日午後3時ころから30分間、部下であるSに組合脱退の意思表示の撤回を迫った。
- (ハ) 同年5月15日から7月30日までの間、約30回、各数十分ないし数時間無断で職場離脱した。(以下単に「無断職場離脱約〇〇回」と略示する。)
- ② A3の場合

- (イ) 無断職場離脱、約20回。
- (ロ) (イ)の無断職場離脱のため、新規契約者に対するサービス業務が停滞し、キャンセル率が増加した。(なお、当時、会社の販売方法が社会的問題となり、会社から解約の申入れは受けつけるという方針が出されていた。)

③ A 5 の場合

- (イ) 53年7月27日、無断で職場を離脱し、約束していた仕事を遂行しなかった。
- (ロ) 勤務態度不良。(なお、A 5 の家庭の事情により、5、6月ころ遅刻、早退が多かったこと、しかしその間の事情は会社も十分承知していた。)
- (ハ) 無断職場離脱、5、6回。

④ A 6 の場合

- (イ) 53年7月12日、B 5 が、コミッション課全員に部屋に来るよう指示したのに対し、これに応じないのみならず、応じようとする他の課員をも阻止した。
- (ロ) その他同年6月ないし7月までの間、業務上の怠慢や妨害のあったことなど4、5項目。
- (ハ) 無断職場離脱、5、6回。

⑤ A 7 の場合

- (イ) 53年6月21日、26日、7月4日、12日及び25日、他の従業員のタイムカードを不正打刻しており、会社は同年7月27日に、この件について同人に注意書を交付した。
- (ロ) 無断職場離脱、5、6回。

## 第2 当委員会の判断

会社は、①初審命令が組合の救済申立資格を認めたこと及び命令が違法な審査手続のもとに発せられたこと、②初審命令が団体交渉拒否、組合飛越回答及び組合幹部ら10名の懲戒解雇を不当労働行為にあたりと判断したこと等を不服として、再審査を申し立てているので、これらの点について以下順次判断する。

### 1 審査手続について

#### (1) 組合の救済申立資格について

- ① 会社は、初審命令が、マネージャーであるA 1、A 3らを加入させている組合の救済申立資格を認めたことを争い、次のように主張する。

会社におけるマネージャーは、(イ)採用、(ロ)勤怠管理、(ハ)人事考課などの人事問題につき、直接の権限を持ち、また(ニ)マネージャーズミーティングへの出席など労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接するものであって、これは、労働組合法第2条但書第1号に規定する監督的立場に立つ労働者にほかならない。したがって、マネージャーであるA 1、A 3らを組合員として加入させている本件組合には、同法第5条第1項の定めるところにより不当労働行為救済命令に関し申立資格がないところ、初審命令はこの点に関する事実を誤認し、判断を誤った違法があるので、これを取消し、本件救済命令申立ては却下されるべきである。

- ② しかしながら、上記①(イ)の採用に関しては、前記第1の1の(3)後段に認定したとおり、セクションマネージャーは、自己の担当セクションの増員等の際応募者に対する第一次面接に立ち会ってはいるが、それ以上に「雇入れに関して直接の権限」が付与されているとはいえないこと、上記①の(ロ)勤怠管理に関しては、セクションマネージ

ャーは、部下に対する遅刻、早退等の勤怠関係の管理や有給休暇の請求の処理、仕事量の分配、調節等日常の労務管理を行っているが、それらは日常の労務管理にすぎず、部下に対するこのような勤怠管理の権限をもって、セクションマネージャーが「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的労働者」であるとはいえないこと、上記①の(ハ)の人事考課に関しては、昇給、賞与の考課査定にあたり、セクションマネージャーは部下に対する第一次評価を行い、上司たる部長、支社長との三者協議に参加しているが、会社が主張するように三者は同等の発言権なり決定権を有していたとは到底認められないのであり、この程度の考課査定に関与していることをもって「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ」ことになるとはいえないこと、上記①の(ニ)のマネージャーズミーティングへの出席に関しては、セクションマネージャーはマネージャーズミーティングの出席資格者ではあるが、少なくとも組合が結成された昭和53年5月14日から本件解雇の通告がなされた同年7月31日までの間は、マネージャーの中に組合員がいるという理由から、会社の組合に対する方針等を、A1ら組合員であるセクションマネージャーの参加するマネージャーズミーティングで議題とすることはなかったものと認められ、また前記第1の3の(1)後段に認定したとおり本件10名の解雇の方針を討議したのは、次長以上支社長、副社長のマネジメントスタッフ（管理職）の会議においてであったことからすれば、本件セクションマネージャーが、「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とにてい触する監督的地位にある労働者」であるとか、「使用者の利益を代表する者」にあったとは到底いえるものではないことなどの事情が認められる。

以上のとおり、組合は、会社が主張するマネージャーの権限、責任の範囲、程度のいずれの点からみても、組合がマネージャーを組合員としていることが、労働組合法第2条但書第1号に該当するものであるとすることはできないから、救済申立資格がないとする会社の主張は理由がない。

## (2) 初審手続の違法について

会社は、本件初審における審査手続において、実効確保の措置の申立の取扱い、通訳の選定、証人の整理、尋問時間の配分などにつき著しく公正を欠く点があったと主張するが、本件初審の調査及び審問の全記録を精査したところ、審査手続の運用上公正を欠き初審判断の正当性を損うような事情があったとは認められない。

## 2 団体交渉拒否について

- (1) 会社は、組合からの団体交渉の申し入れに対して、会社が一方的な開催条件に固執してこれに応じなかったのは不当労働行為にあたることとした初審判断を争い、初審命令には、①会社側の示した団体交渉開催の条件を一方的な提案ときめつける認定をしたことに不備があり、また②昭和53年5月15日の団体交渉の状況等につき著しい事実誤認があると主張するが、これは、要するに、上記期日の第一回団体交渉は大衆団交であって、組合の要求する開催条件では平穏な団体交渉が期待できないところから、会社からも独自の開催条件を示したままで、これに固執するつもりはなく、組合側の条件での団体交渉の開催に応じないことには正当な理由があるとする初審における会社の主張を繰り返したものである。

(2)① そこでまず、組合結成の翌日である昭和53年5月15日に、社内で開催された第一回団体交渉と、その開催をめぐる前後の状況についてみると、前記第1の2の(2)に認定したとおり、確かに、当該団体交渉が開始されるまでには、支社長の出席問題、会社側交渉員の委任状問題及び団交開始が遅れたことについての謝罪文問題で紛糾し、また組合員多数の傍聴する中、午後6時半から始った団体交渉でもその冒頭でB7支社長に対する出席問題での詰問、謝罪文要求が行われる等多少けん騒にわたったことも認められるが、それらは、そもそもB7支社長が組合から団体交渉の申し入れを受けた際、自ら出席できないことを明らかにし、代りの交渉員を事前に指名することもなく団体交渉に欠席し、また交渉権限を付与することなく会社側の交渉員を出席させる等、会社側の不誠実な対応に起因するものというべきであり、組合側にのみその責を負わすべきものとは認められない。しかも、以後の当該団体交渉の進行は、長時間かかったものの格別の混乱もなく、むしろ交渉の途中で休憩時間や会社側の打ち合せのための時間が役けられ、協定書案文の確定をみた最後の段階では、交渉に当たった双方の代表者間で握手を交わすなど平穏に終了したものであることが窺われる。さらに団体交渉の内容をみても、始めに5.15要求書中の16項目についての組合からの趣旨説明が終わった後、B7支社長ら会社側交渉員が退席するとか異議を唱えるようなこともなく、引き続いて団体交渉申入書の第2議題、すなわち要求書第16項の組合活動に係る便宜供与についての交渉が行われたが、大会、執行委員会などの組合の機関活動に関する有給扱い問題については、会社は、もう少し研究したいとして翌日回答することとなり、その間の組合活動については賃金カットをしない旨の表明をしたこと、組合事務所の貸与問題についても、会社の主張どおり、社内全体の間仕切り変更との関係で場所の固定化については1週間の検討期間をおくことになる等の交渉経過ののち、会社側の見解も最終的には協定書に反映されているところである。

結局、5月15日の団体交渉の状況は、会社が本件で主張するように会社側が多数の傍聴組合員の威圧の下に、便宜供与に関する組合の要求事項の交渉を無理やり強制させられたとするいわゆる大衆団交であったと認めることは困難である。

② また、前記第1の2の(3)の①、②及び③に認定したとおり、会社は、15日の交渉の中で双方合意をみた結果、翌16日午後5時から、会社会議室において開催が予定されていた団体交渉に、何ら正当な理由を示すことなく応じなかったのをはじめ、組合がこれに抗議して再度申し入れた同月17日の団体交渉についても組合に対しては諾否を明らかにせず、さらに同月18日の団体交渉も拒否し、かえってその間、団体交渉の拒否通告、外部の組合関係者の社内立入り禁止及び上記5月15日付協定書上5月22日に予定されている団体交渉の場所を社外とするものの通告、組合の機関活動に対する有給扱いに関する回答等を、いずれも組合に対してではなく、「C&S労働組合員各位」あて文書を全従業員に直接配布する方法により行い、組合の存在を全く無視する態度をとっていたものであり、これに対する組合及び組合員の抗議行動が多少行き過ぎになったことは反省すべきであるが、かかる会社の組合に対する態度を省りみることなく、組合の態度のみを一概に非難することはできない。

③ 次に、昭和53年5月22日以降、同年7月31日までの間に、団体交渉の開催条件をめぐって行われた当事者間におけるやり取りをみると、前記第1の2の(3)の⑤及び同(4)

に認定したとおり、会社は、同年5月22日、当日予定されていた団体交渉の開催条件として、(イ)時間は午後6時から8時まで、(ロ)場所はホテルオークラ（又は社外の中立の場所）、(ハ)交渉員は双方各3名（後刻、組合側交渉員6名に訂正）、ただし、上部団体の者は同業他社に勤務していない者1名等とする旨主張したのをはじめとして、その後組合が(イ)時間は就業時間内、(ロ)場所は社内、(ハ)組合側交渉員は執行委員全員（11名）及び上部団体会員若干名とする開催条件を示しての団体交渉の申し入れに対しては、概ね、その都度具体的な反対提案を行っている。その間、会社から開催条件のうち、交渉時間帯及び交渉員数の点については、若干組合側開催条件に近いものが示されて来てはいるが、交渉場所並びに交渉参加上部団体会員の人数及び資格制限の点については、一貫して社外並びに同業他社に勤務していない者1名とするとの条件を維持しているところである。

したがって、前記①において判断したように、5月15日の団体交渉は社内において、上部団体役員も参加し、多数組合員の傍聴するなかで行われたが、交渉の経過からみて格別の混乱が生じたり、会社側交渉員に対する威迫が加えられて団体交渉が妨げられたような事情は認められないのであるから、そのような状況下においては、会社が自己の団体交渉開催条件に固執しつづけることに合理的理由はないといわざるを得ず、これを会社側の一方的な提案であるとした初審の認定には何ら誤りはなく、会社の主張は肯認できない。

(3) 以上(2)でみたように、組合結成後の5月15日における第一回団体交渉の状況及びその後の団体交渉申し入れに対する会社の対応から、会社が同月22日以降、組合からの団体交渉の申し入れに対して、自己の主張する開催条件に固執することに合理的理由があったとは認められないのであるから、会社側の開催条件と組合の要求する開催条件とが一致しないことをもって会社が組合のいう開催条件で団体交渉に応じないことの正当な理由とすることはできない。したがって、会社が、5.15要求書に係る団体交渉の申し入れを、組合から再三受けながら、上記理由からこれに応じなかったことを不当労働行為であるとした初審判断は相当と認められる。

(4) また、会社は、初審における会社の主張の中には、会社が、自己の開催条件を示すにとどまっただけではなく、開催条件の合意点を見いだすべく組合に協力を求めたが組合が協力しなかったために事実上団体交渉が開かれなかったのであるから、会社が団体交渉を拒否したことにはならない旨の主張が含まれていたのに、初審命令はこの点についての判断脱漏の違法があると主張する。

しかしながら、昭和53年5月15日以降同年7月3日までの間、組合と会社間で行われた団体交渉の開催をめぐるやり取りの中で、会社が組合からの団体交渉申し入れに対して、開催条件の合意点を見いだすべく組合に協力を求めたと推測することの出来るのは、前記第1の2の(4)の別紙に認定したとおり、同年6月27日、30日及び7月5日にそれぞれ行った回答の内容についてであるが、それらの趣旨は必ずしも明らかではなく、また他の団体交渉に関する回答の際にそのような協力を会社が組合に求めたこと、あるいは組合側が会社の協力要請に応じなかったために団体交渉が開かれなかったものであるかについても疎明はない。

かえって、(2)において判断したように、会社は、5月15日の交渉の経緯をふまえてな

お、自己の団交開催条件に固執しており、これらの会社の態度からみると、団体交渉を拒否したことにはならないとの上記会社の主張は、そもそも、その前提たる事実についての疎明を欠いているのみならず、自ら正当な理由なく団体交渉に応じなかったことの責任を組合に転嫁しようとするものであり、それ自体失当であって、初審命令には判断の脱漏があったとする会社の主張は認めることはできない。

(5) ところで、前記第1の2の(4)に認定したとおり、本件初審申立て後、組合と会社間では、都労委の立会いの下に5.15要求書中第1項ないし第15項に関する部分について昭和53年8月5日以降13回に及ぶ団体交渉が行われ、その結果、同年10月11日に協定の成立をみるに至っており、また、現在では、毎年の賃上げ、夏・冬一時金、その他の問題についての団体交渉は、開催条件のうち、組合側がとくに開催場所を社外とすることに不満を有しつつも、一応双方合意の上平穏に行われ、かつ合意事項の協定締結に至るなど有効にその機能を果していることが認められる。したがって、このような組合と会社間の労使関係の現状を考慮すれば、現段階においては会社に対して、開催場所、交渉人員の制限など自ら提案する一方的な団体交渉開催条件に固執することによって、これを拒否してはならない旨命ずることは、最早、その必要はなく、かえって適当とは認められないので、初審命令主文第1項を取消すこととする。

### 3 いわゆる「組合飛越回答」について

会社は、会社が事実上団体交渉を拒否する一方、組合からの賃上げ等の要求に対して、組合をさしおいて直接従業員に回答し、承諾書の提出を求めたことは、組合の存在を無視する不当労働行為であるとした初審判断を争い、そもそも会社の「団体交渉拒否」は存在せず、団体交渉開催に向けて努力したにもかかわらず、組合が開催条件の合意点を見いだすべき協力要請に応じなかったことにより団体交渉が開かれなかったものであり、初審命令にはそのことについての判断の脱漏があると主張するが、これば上記2の(4)における主張の繰り返しに過ぎず、既に判断したとおり、これを肯認することはできない。

さらに、会社は、組合員、非組合員の区別がつかなかったことと従業員の待遇改善をはかるためやむを得ず直接従業員に回答し、承諾書の提出を求めた等と主張するが、現に組合が存在し、しかも当該組合からの要求事項に対する回答である以上、第一次的には組合に回答すべきものであり、前記第1の2の(5)の①後段、同④及び同⑨に認定したような会社の各措置は、それ自体、組合の存在を無視するものと言わざるを得ず、これを組合員の動揺を意図した支配介入であるとした初審判断は相当であり、会社の主張は理由がない。

もっとも、上記2の(5)において判断したとおり、現在、組合と会社間では、既に平穏な団体交渉が行われており、本件係争中にもかかわらず賃金、一時金等の諸問題の解決がはかられていることを考慮すれば、現時点において、改めて会社に対し、組合の要求した賃金、一時金等に関して組合飛越回答をするなどとして組合の運営に介入してはならない旨を命ずることは適当でないと認められるので、初審命令主文第2項を取消すこととする。

### 4 組合幹部ら10名の懲戒解雇について

会社は、初審命令が組合幹部ら10名の解雇を不当労働行為であると判断したことを争うが、その主張は、結局、初審命令の事実誤認をいうものである。したがって、当委員会は、前記第1の2及び3で認定した事実に基づき、各人に共通する解雇理由及び各人別の解雇理由について、その当否を以下順次判断する。

(1) 各人に共通する解雇理由（前記第1の3の(3)）の当否

- ① 5月25日の組合の行動は、前記第1の2の(5)の②に認定した事実のとおり、抗議の申入書を支社長に渡そうとしたものであったにしては、尋常とはいえないが、同月15日以降の組合の存在を無視した会社の態度に照らし、一概にその責を組合のみに負わすことはできない。
- ② 6月23日の組合の抗議行動は、給料遅配という異常事態のなかで行われたものであるにしても、いささか行き過ぎの面があるといえる。  
しかし一方、前記第1の2の(5)の⑩に認定したとおり、非組合員にだけ一時金を払っておきながら、給料遅配という異常な事態を会社自らが生ぜしめたことや、午後6時ころ帰社したB3が不誠実な態度をとったことが、組合の抗議を必要以上に長引かせたものと認められるから、この日の行動について、被解雇者らのみを責めることは相当でない。
- ③ 6月26日の組合の行動は、前記第1の2の(5)の⑪及び同⑫に認定したとおり、B4がこの日、A9の仕事を取りあげたことなどに対しての抗議を、また、6月23日に給料遅配のあったことに関し、支社幹部に対し謝罪要求をするためのものであって、その間約1時間にわたったとはいえ、組合のこのような行動は、その問題が生じた経緯からさほど非難されるほどのものではない。
- ④ 6月29日の組合の行動は、就業時間後であるとはいえ、会社役員の会議中、社内デモやシュプレヒコールを行ったもので、いささか穏当でないが、会社のこれまでの態度等本件労使事情からみれば組合のみ責められるべきものではない。
- ⑤ また7月24日の行動については、組合員らが就業時間中、30名もの人数で抗議に押しかけたことは、多少行き過ぎであろう。しかし、前記第1の2の(4)で認定したとおり、2カ月以上も団体交渉が開かれないうえ、同2の(5)の⑬で認定したとおり会社が7月21日の組合との約束に反し、予定した団体交渉の当日に至り、突然期日を延ばしたのみならず、再び従前と同一の条件で団体交渉を行うと回答したことは、使用者として妥当とはいえない。したがって、組合幹部らのみを責めるわけにはいかない。
- ⑥ 7月27日の組合の行動については、前記第1の2の(5)の⑭、⑮に認定したとおり、A7は不正打刻の相手とされた組合員とともに始業前に出勤していたのであるから、同人がタイムカードに不正打刻をしたとは認めがたいのに、B5が解雇に値する旨の文書を本人に交付したり、これに対する組合の釈明要求に応答しないで、組合員らを押しつけて部屋を出たりしたのは、不誠実のそしりを免れない。
- ⑦ これを要するに、上記①ないし⑥の組合の行動のなかには、いささか行き過ぎとおもわれるものも存するが、そもそもこのような一連の組合の行動を生ぜしめた所以のものは、すでに判断したように、会社の団体交渉拒否その他の不誠実な態度が大きな原因をなしているのである。ゆえに、会社が自らの非を顧みることなく、一方的に組合の行動のひとつひとつを非難して解雇理由にすることは妥当でなく、また、これらを総合してもなお、解雇理由に相当する事由があったとはいえない。

(2) 各人別の解雇理由（前記第1の3の(4)）の当否

① A1の場合（前記1の3の(4)の①）

会社のあげる解雇理由に関しては、前記第1の2の(5)の⑯及び⑰に認定した事実が



認められるにすぎないが、会社は、組合のステッカーを破り捨てたのに抗議したことを「討論を強要した」としたり、B4が突き倒したのをA1が「押し戻した」としたり、また単なる話し合いを「脱退の意思表示の撤回を迫った」とするなど、事実の認識が一方的ないし誇張にすぎる面がある。

また、「無断職場離脱」の回数については具体的疎明がないうえ、その多くは上記会社への抗議行動に関連してのもみられ、前記判断のように、これを招いた会社側にも責められるべきものがあるのであるから一方的に解雇理由のひとつとすることは首肯しがたい（この点は、次の②から⑤の者についても同様であるので、以下においてはそれぞれの判断を省略する。）。

② A3の場合（同②）

前記第1の3の(4)の②（ ）なお書きで認定したとおり新規契約のキャンセル率が増加したのは、会社の販売方法が社会的に問題となったことから、会社が解約に応じる方針を示したことによるものであって、これを同人個人の責に帰することは相当でない。

③ A5の場合（同③）

前記第1の(5)の⑩に認定したとおり、同人が命じられた仕事を放置したことは、一応責められるべきであろうが、その仕事は10分ぐらいでできる程度のものであるから、解雇理由とするほどのものとはいえない。

勤務態度不良の点は、前記第1の3の(4)の③（ ）なお書きで認定したとおり、その間の事情は会社も十分承知していたのであるから、これをことさら問題とすることは妥当でなく、この点を解雇理由とする主張も採用できない。

④ A6の場合（同④）

A6がB5の指示に従わなかったとの点について、組合は、B5が課員に対し抗議行動に参加しないよう働らきかけるのを防ぐためのものと主張するが、これにそう疎明はない。しかし、この点も含めて会社が解雇理由としてあげていることがらのいずれもが、B5が就任早々その職場に不慣れのまま指示を出したことからくる行き違い程度のもみられ、これをことさら解雇の理由とすることは相当でない。

⑤ A7の場合（同⑤）

会社は5回にわたる延13人分のタイムカードの不正打刻を問題にしているが、7月25日以外の分については疎明がなく、しかも7月25日には、A7に不正打刻してもらったとされる3名は、A7とともに始業時前に出勤していたのであるから、不正打刻として解雇理由にすることは失当である。

⑥ 以上、会社が主張する各人別の解雇理由のなかには、いくつか認定できる事実もないではないが、いずれも軽微であり、この程度の事実を解雇理由とすることには疑問がある。

(3) 以上を総合してみると、会社の指摘する被解雇者らの行動はいくつか責められるべき点もみられるが、全体として、これらは解雇理由とするほどのものとは認めがたい。

しかして、すでに判断したように、かかる事態が起ったのは、組合結成以来、組合を嫌悪して誠実に対応しなかった会社の態度に基づくものと認められ、結局のところ会社が、自らの非を措いて、ことさら組合行動の非に藉口し、組合活動家10名を一気に社内

から排除したことは、組合の潰滅を図ろうとした不当労働行為であると判断し、A 1ら7名に対して「原職または原職相当職」への復帰を命じた初審命令は相当である。

なお、会社は、初審命令が、昭和53年7月31日付で解雇される以前にマネージャーであったA 1、A 3らの組合員について、「原職または原職相当職」すなわち労働組合法第2条但書第1号に定める監督的労働者の立場に立つマネージャーに復帰させるべき旨命じたのは、労働委員会自らが労働組合の自主性を踏みにじる行為を行うに等しいものであって、裁量権の範囲を逸脱した違法があるので取消を免れないと主張する。

しかしながら、A 1、A 3らセクションマネージャーが加入する組合に関し、上記1の(1)のとおり、救済申立資格が認められるのであるから、裁量権の範囲を逸脱した違法があるとの会社の主張は採用できない。

#### 5 その他

A 9に関しては、本件再審査審問終了後の昭和57年1月18日、会社と組合間で和解が成立したことに基づき、同年2月1日、会社から本件のA 9に関する部分の再審査申立ての取り下げがなされ、また、同年6月1日、組合からA 9の本件に関する部分の被救済利益を放棄する旨の上申書の提出があったので、初審命令主文第3項、同第4項中A 9に関する部分、同第5項の(3)、同(4)中A 9に関する部分をそれぞれ取消することとする。

なお、初審命令はポストノータイスを命じているが、上述のとおり労使間において団体交渉が行われている現状に鑑み、文書手交にとどめるのが相当であると判断するので主文のとおり改める。

以上のとおりであるので、主文のとおり初審命令主文を変更するほかは、本件再審査申立てはいずれも理由がなく、これを棄却することとする。

よって、労働組合法第25条及び第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58年3月2日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎

(別紙 略)