

命 令 書

申立人 中央図書出版社労働組合
申立人 X

被申立人 株式会社中央図書出版社

主 文

- 1 被申立人株式会社中央図書出版社は、Xに対する昭和59年9月10日付け解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職復帰に至るまでの間同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 申立人らのその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 株式会社中央図書出版社（以下会社という）は、肩書地に所在し、高等学校用教科書・学習参考書・副教材の発行、販売を業とする会社で、従業員は、本件申立当時21名である。
- (2) 申立人中央図書出版社労働組合（以下組合という）は、昭和57年10月31日（以下年号の昭和は省略する）、会社の従業員14名で結成された。組合は、結成と同時に日本出版労働組合連合会（以下出版労連という）に加盟した。
出版労連は、出版産業に働く労働者で組織する産業別労働組合で、本件申立当時全国で約200の単位組合（以下単組という）、約12,000名の組合員を擁している。
- (3) 申立人X（以下Xという）は、55年3月15日会社に入社し、営業部員として勤務していたが、59年9月10日付けで諭旨解雇の通告を受けた。
同人は、組合結成と同時に執行委員長に選出され、現在に至っている。

2 編集業務等をめぐる労使関係

- (1) 会社は、高校生向けの自学自習用テキストとして出版していた「高校生の小倉百人一首」を絶版にする方針を固めていたが、58年9月、その情報が組合の組合員（以下組合員という）を通じて競争相手の出版会社に漏れていると判断して（以下百人一首機密漏洩という）、X及び組合員を個別に呼び注意した。
- (2) 会社の編集部は、一課と二課に分れ、58年9月当時は、一課、二課とも課長1名と課員3名で構成されていたが、同月29日、会社はユーザー側の要望を編集に反映させるためとの理由で、編集部員（管理職を除き全員組合員）に対し、営業部の課長、係長ら職制と共に各地の学校へ出張するよう命じた。この出張期間は短い者で約2週間、長い者では約4週間であった。

その結果、会社の編集業務に日常的に携わる者は課長2名と、編集担当の常務取締役

B 1（以下B 1 常務という）の3名となった。

(3) 組合は、58年10月7日、上記出張命令は、担当職務内容の大幅な変更であり、また、各自の編集業務の停滞や編集課長の負担増大などを生ぜしめるおそれがあるので、組合と協議するよう会社に申し入れた。

(4) 会社は、56年から、表紙のデザイン、広告、カタログのレイアウトについては明山デザイン研究所や株式会社大栄企画（以下大栄企画という）に発注し、大栄企画に対しては、更に校正、解答書の校閲及び原稿整理をも発注している。

また、会社発行本のうち、「ア・ジャパニーズ・ハイスクール」について、会社は大栄企画に校正と印刷フィルムの作製を依頼し、その奥付中に「編集協力・大栄企画」と表示している。

大栄企画は、小学校・中学校・高等学校の参考書・問題集の原稿執筆から企画・編集・印刷・加工までを事業内容とする編集プロダクションである。

(5) 58年12月16日、組合は、長期出張により起る問題点として、「新学期用見本の作製が大幅に遅れたこと、仕事を社内処理できず、外注にまわすことで商品の質の低下は避けられないものとなっていること、商品生産の遅れ、質の低下をもたらすこのような出張は、本来、編集部員に命じられるべき出張ではないし、これから出張が続くことは経営のプラスにならないこと」を指摘し、重ねて編集部の長期出張問題について組合と協議するよう会社に要求した。

(6) 同月27日、組合は、会社の編集部組合員に対する不当な長期出張命令及びそれを利用した組合員に対する組合脱退勧奨等について、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。当委員会は、京労委昭和58年（不）第8号事件として現在審査中である。

(7) 58年12月末、「新編国語便覧」の見本本（各学校の先生に本を選択・決定する際の見本として供するもの）ができあがった。この見本本の校正は編集部の課長が行ったが、索引部分にはかなりの校正ミスがあった。

(8) 会社は、59年1月20日、「アクセス高校英語」の改訂初版を発行し、同年3月24日、同3版を発行していたが、同月15日頃、既に発行されている2版の正誤表の作成業務を編集部員のC 1に命じた。この業務は、同人が4月から長期出張に出たため中断されたが、全体の4分の1程度点検した時点で既に訂正箇所が41か所あった。

この「アクセス高校英語」の原稿整理と校正は、外注されていた。

(9) 同年4月23日、春闘時の賃金交渉の際、出席していた出版労連京都地域協議会事務局長のA 1（以下A 1という）が、「中央図書の本のうち校正ミスの多い本が出ているんじゃないでしょうか」と発言した（以下A 1発言という）。会社は、どの本に誤りがあるのかとA 1及び組合に問いただしたが、両者ともその場では具体的な返答をしなかった。

(10) 会社は、同月25日と27日の両日Xを呼び、A 1発言について事情聴取し、組合員全員についても一人ずつ呼び事情聴取した。

3 本件解雇に至るまでの経過

(1) 出版労連は、組織活動の一環として、過去1年間の運動全般にわたる総括と今後の取り組み等についての方針を確定するため、毎年定期大会を開催している。

(2) 出版業界においては、近年の出版産業の不況に伴い、下請・外注・編集プロダクションの利用等の経営方針が進められてきたため、出版労連は、傘下の各組合員の労働条件

及び責任ある出版体制を確保する、との観点から、この問題に取り組んでいた。

- (3) 59年の第52回出版労連定期大会（以下大会という）は、7月19日から21日の3日間熱海市で開催された。

同大会において議決に参加できる代議員は、各単組の組合員数50名につき1名、50名以下の単組の場合でも1名選出される

- (4) 組合は、大会に先立ち、Xを代議員として大会に参加させることを決定し、発言内容についても討議した。

- (5) Xは、大会の第2日目に、会社が編集部組合員に対し長期出張を命じたことによる組合活動上の支障等について、不当労働行為として労働委員会に救済申立てをし、闘っている、との現状報告と、争議解決のための支援を訴えた。

- (6) 出版労連は、毎月3回機関紙（以下出版労連機関紙という）を発行している。この機関紙の配付は、傘下の組合員を対象とし、発行部数は約12,000部である。

大会における運動方針の決定及び各代議員の発言を掲載した機関紙は、59年8月1日付けで発行された。

- (7) 同月8日頃、組合に上記出版労連の機関紙が送付された。そこには大会におけるXの発言として掲載された記事（以下掲載記事という）があり、その中に次の文言がある。

「……経営はさらに組合つぶしをねらった長期出張攻撃をかけ続けている。約7週間に及ぶ長期出張により、組合活動は全面的に停止し、編集スタッフ不在のため、仕事は編集プロダクションに外注されている。このことにより商品の質の低下が生じているが、経営は販売の努力により乗りきろうとしており、この方針が着々とすすんでいる。……」

なお、大会における発言内容の要約は、出版労連の専門部の一つである教宣部の責任で行われている。

- (8) 会社は、同月20日、上記機関紙を会社のB2経理部長を通じ入手した。

会社の常務取締役B3（以下B3常務という）は、出版労連機関紙に掲載されたXの発言内容についての事実調査を行うよう営業部の課長に命じた。

- (9) 同月30日、Xは、上司に呼ばれ会議室に行ったところ、会議室には会社の編集部第一課長B4（以下B4課長という）ら課長5名、課長代理1名、係長1名がいた。Xは、B4課長から、出版労連機関紙の掲載記事について自らの発言であるのか否かを問われ、発言事実は認めたが、掲載記事の内容にわたる釈明要求については、組合との交渉の場で説明すると答えた。

なお、Xは、B4課長らから掲載記事に対する反省としてレポートを提出するよう求められたが、その必要はないと断った。

- (10) 同年9月3日、課長ら職制全員と、会社の代表取締役B5、B3常務、B1常務が集まった席上、課長らから調査結果が報告された。その内容は、Xが掲載記事は自らの発言であることを認めたこと及び会社の信用を落とすことを認めながら反省の色がないこと、等であった。

- (11) 同月5日、前記と同様メンバーで再び会合がもたれ、職制全員から、「編集スタッフ不在で仕事が編集プロダクションに外注されているとの記事は事実と違う。本質的な編集業務までも外注されていると受け取られることは教育出版社としての信用が毀損される。社則にのっとり懲戒解雇にすべきだ」との意見が出された。

- (12) 同月7日、会社は役員会を開き、会社の秩序維持のため、Xを懲戒解雇にすべきところ、本人の将来を考慮し諭旨解雇とする、ことを決定した。
- (13) 同月10日、午前10時30分頃Xは、会社の業務課長兼総務課長B6（以下B6課長という）に呼ばれ会議室に行ったところ、B3常務、B1常務と課長3名がいた。そこで、B3常務から、『編業スタッフ不在のため、仕事は編集プロダクションに外注されている。このことにより商品の質の低下が生じている』との発言は、事実を歪曲・捏造したものである。このデマが流布すれば会社にとって決定的な不利益を生ずることは明らかである。昨年9月の『百人一首機密漏洩』のとき、また、今年4月の『A1発言』のときにあれほど注意しておいたのにまたこういうことが起った。このように何回も注意しているのにそのことを聞かないで、会社の不利益なことを発言し、会社の秩序を乱したことによって雇用関係を即時消滅させることはやむをえないこととなった。このことは会社はじめ管理職全員の結論である。社則第45条第6号、10号にのっとり懲戒解雇のところ、君の将来を考えて諭旨解雇にする」と口頭で通告された。
- そこで、Xは、諭旨解雇と懲戒解雇の相違を尋ねたのに対し、B3常務から説明があり、続いて退職金、解雇予告手当及び8月21日から9月10日までの賃金（以下退職金等という）がXに手渡された。Xは、差し出されるままにこれを受け取った。更にXは、雇用保険の離職票や厚生年金証書の送付先の確認、健康保険証の返還を求められた。
- そして、会社の営業課長B7（以下B7課長という）らの立会いの下に私物の整理や会社から貸与物の返却を指示され、Xはその指示に従った。
- その後、Xは、組合員に会って話をしたいと言ったが、B7課長らに断られ、社外へ出るよう促されたので、Xは、やむなくそれに従った。なお、Xが社外へ出たのは午前11時20分頃であった。
- (14) Xは、同日午後3時すぎ会社に赴き、解雇は不当であること、退職金等の返還をしたいことをB6課長らに申し入れたが、就業時間中である、との理由で断られた。
- 更に、Xは、午後5時すぎ再び会社に赴き、B3常務に面会を申し入れたが、忙しくて会えない、と断られた。
- (15) Xは、同日のうちに、①解雇は不当であるので会社が解雇を撤回するまで闘う、②退職金等は別便で返却する、との内容の文書を会社に内容証明郵便で送付したが、会社は受取りを拒否した。
- (16) 組合は、同月11日に、「今回の解雇は組合活動に対する不当な弾圧である」との抗議書を会社に送付するとともに、同日、Xの解雇撤回につき、会社内で団体交渉（以下団交という）を行うよう申し入れた。
- (17) 会社は、同月13日、上記組合の申し入れに対し、①場所は烏丸京都ホテル、②会場費25,000円は労使折半で団交を行う、と回答した。
- これに対し組合は、会社の提案は不当であるが、事態の緊急性に鑑み今回限り上記会社の条件を認める旨の申し入れを会社にしたが、結局当日の団交は行われなかった。
- その後、組合の申し入れで団交が行われ、組合は、Xの解雇理由を文書で明らかにするよう要求した。これに対しB3常務は、「解雇理由はX本人に言っている。もう一度言う必要はない」と答えたため、団交は物別れとなった。
- (18) Xは、退職金等を現金書留郵便で会社に送付したが受取りを拒否されたため、同月17

日に組合と連盟で、「今後支払われるべき給与の一部として預る」との文書を会社に内容証明郵便で送付したが、会社はこの受取りも拒否した。

- (19) 同月25日、組合並びにXは連名で、Xに対する解雇の取消し等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

同日、Xは、京都地方裁判所に地位保全と賃金支払い等の仮処分申請を行った。同裁判所は、同年11月2日、Xの地位保全と賃金の支払いを認める旨の決定を行った。

- (20) 組合は、大会におけるXの発言内容のすべてを当日録音されたテープから反訳して、これを書証として本件調査時に提出した。

なお、録音テープについては、審問廷で当事者双方立会いのもとに再生聴取し、書証に記載された内容は、録音テープのとおりであることを確認した。

掲載記事中、会社が問題とする部分に対応する上記書証中の箇所は次のとおりである。「……第2番目として、経営が組合つぶしのために最終的に使っている現在の編集部組合員に対する長期出張命令、これは5月からはじまりまして先週・先々週あたりで終わりましたので、延べにすると大体7週間ほど出張に出すと、もちろん日曜日は帰って来ませんが、平日に会社内に組合員が全く存在しないと、組合活動が全く停止してしまうという、非常に緻密に考えられました業務と業務上の必要性を強調してくる、わりと経営も頭いいんですか、そういう巧妙な手を使って、現在、攻撃がまだ続けられています。

この長期出張に関しまして、編集プロダクションという問題が再々あげられておりますが、うちにおいてもプロダクションという問題が大きくあげられます。賃金の、低賃金という状態の話ではなくて、編集部を長期にわたって出張に出すと、その分残るのが、職制の課長2人の編集員と、その中で当然人手が足りなくなり、この分すべてプロダクションにまわすと、プロダクションにまわすと当然仕事の内容として、雑な面が多少出てくるということが、実際あがって来ているわけです。それにも目をつぶりつつ、プロダクションへ全点まわすような形をとり、その誤植などは、営業の力でなんとか売りまくろうというような方針、これはまだ想像の域なのですが、そういう方向へ会社が進みつつあるという、非常に出版社とは、出版社の本来の姿から、ほど遠いものに変りつつあるというのが現在の状況です。……」

- (21) Xは、解雇通告を受けた翌日の同年9月11日から本件審問終結時まで、毎朝、会社の就労開始時間に会社へ赴き、就労要求を行っている。

- (22) 就業規則の性格をもつ会社の社則には、懲戒に関し、次のように定められている。

第43条 (懲戒の種類)

懲戒は次の6種とし、その1または2以上をあわせて行う。

1. 譴責 始末書を提出させ、将来を戒める。
2. 減給 始末書を提出させ、その月の総収入の10分の1以内を減ずる。
3. 出勤停止 始末書を提出させ就業10日以内の出勤を停止しその期間中の賃金は支払わない。
4. 降級 始末書を提出させ給与の等級を下げまたは役下げをする。
5. 諭旨 解雇労働基準法の定めに基づいて解雇予告を行って解雇する。
この場合情状により退職金の一部または全部を支給することがある。
6. 懲戒解雇 解雇予告を行わないで、即時解雇する。ただし、行政官庁の認定を受

けないときには、労働基準法第20条の解雇手続きによる。この場合退職金は支給しない。

第44条（懲戒の事由）

次の各号のいずれかに該当する場合は、譴責、減給、出勤停止または、降級とする。
（以下略）

第45条（懲戒解雇）

社員が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒解雇に処する。ただし、情状により減給、出勤停止、又は降級に止めることがある。

1. 正当な理由なく、無断欠勤連続14日以上に及んだとき。
2. 経歴を詐り、その他不正な方法を用いて採用されたとき。
3. 業務上の怠慢また過失によって災害、傷害その他の会社に大きい損害を与えたとき。
4. 職権を利用して、私の利益を計り、あるいは、業務に関し不当な金品その他を受けたとき。
5. 会社のまたは他人の金品を横領したとき。
6. 業務上機密とせられた事項および会社の不利益となる事項を他に洩らしたとき。
7. 会社内で就業時中に集会演説、放送、各種印刷物の掲示、貼付、配布その他これに類する行為をしたとき。
8. 会社の承認なく、自ら、同種の業務を営むとき。
9. 刑法上有罪の判決を受けたとき、但し、犯罪事実の明白な場合は、起訴されたとき。
10. その他前各号に準ずる行為のあったとき。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 会社の主張

① 解雇の正当性

Xに対する59年9月10日付け諭旨解雇（以下本件解雇という）は、正当な理由に基づくものであって、不当労働行為には当たらないとして、会社は、次のように主張する。

ア 出版労連機関紙に掲載されたXの発言は、次の点で事実と反するものである。

掲載記事中の「……編集スタッフ不在のため、仕事は編集プロダクションに外注されている。このことにより商品の質の低下が生じている……」との部分が、編集担当者が全くいないので、編集の仕事がすべてプロダクションに外注されていることを意味するのは明らかである。

しかし、会社は、編集の仕事を、企画から製作完了に至るまでの外注、つまり編集プロダクションに外注したこともなければ、「編集スタッフ不在」のために外注したこともない。

また、外注のために商品の質が低下したこともない。

イ Xの発言は、次の点で単なる出版労連の組織内向けの発言では済まされず、この発言によって会社の信用が毀損され又はそのおそれが十分にある。

この発言は、大会におけるものであるが、会社と競争関係にある出版会社の従業員が多数参集しているところでなされたもので、その聴衆からこの発言が広く流布される可能性が強い。

また、この発言は、出版労連機関紙に掲載され、広く一般に流布宣伝されるものである。

ウ 仮にXの大会における実際の発言が掲載記事と異なっているとしても、Xが同記事を容認し放置している以上、同人が出版労連機関紙を通して自己の発言を公表していると評価されても当然である。

エ Xの発言は、会社の秩序を乱し、それだけで懲戒解雇について定めた社則第45条第6号及び同条第10号に該当し、Xは、以前にも「百人一首機密漏洩」及び「A1発言」の際に、会社の秘密、信用には十分注意するようにと会社から指導を受けたのに全く反省の色がなく、更に今回の発言に至ったことを併せ考えれば、本来懲戒解雇にするのが当然の事案なのである。

しかし、それにもかかわらず、会社は、Xの将来のことを考えて、懲戒処分としては、一段階軽い諭旨解雇としたのである。

② 解雇の承認

会社は、次のようにも主張する。

Xは、会社から本件解雇通告を受けた際、何の異議もとどめずに退職金等を受領し、会社の貸与物を返還し、自己の私物を持ち帰った。

この事実によって、Xは本件解雇を黙示的に承認したのであり、仮に本件解雇に正当な理由がなかったとしても、本件解雇はXの承認によって有効に成立している。

(2) 申立人らの主張

本件解雇は、掲載記事問題を奇貨として、組合の団結の中枢である組合執行委員長を排除し、組合を壊滅させる目的の下になされたものであって、労働組合法（以下労組法という）第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、申立人らは、解雇理由につき次のように反論する。

ア 掲載記事は、次の点で事実と反するものではない。

通常「編集スタッフ」という場合の「スタッフ」は「職員、部員」の意味であり、この記事の文章全体の流れから見れば、編集担当の職制まで不在であると主張していないことは明らかであるから、編集の仕事が企画も含めて全部外注されているという受止め方をされるはずがない。

原稿整理、解答書の校閲、校正については、編集プロダクションに依頼している、つまり外注していることは会社も認めているところである。

また、会社が編集プロダクションに原稿整理、校正を外注した本の中に、校正ミス、解答ミスの多いものがあるのは事実であり、その本が正確性の求められる学習参考書であることに鑑みれば、「質の低下」と表現しても決して真実に反するものではない。

イ 会社の主張する信用毀損の「おそれ」は、全く抽象的、主観的なものにすぎない。

まず、競争関係にある他社の従業員がいるところで職場の実態について発言するなということは、労働組合活動を企業内に押し込めようとする不当なものであり、産業別労働組合の組織そのものを否定するものである。

次に、出版労連機関紙は、出版労連の組織の内部で配付されるものであるが、もしこの機関紙が組織外の人に渡ることがあっても、労働組合の機関紙であること及び記事の掲載目的を踏まえて読まれるのであって、会社の主張するような一面的で独断的な認識を持たれることはないのであるから、会社の主張する「おそれ」を客観的に認めることは出来ない。

ウ 掲載記事が、Xの発言の要旨であることは明らかであり、それをXの発言そのものであると判断したのは会社の独断である。

2 当委員会の判断

労働組合にとって、言論活動は、団結権行使のための基本的且つ不可欠な活動であり、それは、企業別労働組合の場合においても、その企業の枠にとらわれることなく、広範な連帯、支援の形成に向けてもなされるものである。殊に組合大会、組合機関紙における言論活動は、労働組合にとって、その組織運営、団結活動上極めて重要なものである。

そのような労働組合の言論活動は、労使対抗の場において、労使の流動的な力関係を背景としてなされるものであるから、その正当性の評価に当たっては、団結権保障の観点からの考察が必要とされるのであるが、それだからといって無制限の自由が認められるものではない。

本件の如く労働組合の言論活動が企業の経営活動上の社会的信用にかかわりを持つ場合、その表現内容の真偽いかんによっては、言論活動が正当でないとして評価されることがありうる。しかし、その場合でも労働組合の言論活動が正当性を有するか否かについては、表現の細部の真偽のみにとらわれるべきではなく、表現内容全体としての真実性の程度、その動機、目的、第三者の判断を誤らせるおそれ等を総合的に勘案したうえで判断されるべきものである。

(1) 本件解雇の当否

ア はじめに

前記第1の3(7)、(20)において認定したように、掲載記事と大会における実際のX発言とは、その内容において必ずしも同一でない。そして、掲載記事は出版労連教宣部の責任の下に実際のX発言を要約したもので、X自身はその作業に全く関与していない。従って、本来Xの責任を問うるとすれば、大会における実際のX発言に限られるものと言わねばならない。

しかし、会社は、大会における実際のX発言が掲載記事と同一内容であることを前提としてこれを問題にするとともに、Xが掲載記事を容認し放置している責任をも問うているので、以下においては、大会における実際のX発言と掲載記事との双方に、会社の信用を毀損し又はそのおそれがあったか否かを検討することとする。

イ 大会における実際のX発言について

前記第1の3(20)に認定した大会における実際のX発言は前記第1の2(2)、(4)、(7)、(8)において認定した事実に照らすと、ほとんど事実に反していないし、その表現自体も穏当であり、会社の信用を毀損すると非難される余地は認められない。

ウ 掲載記事について

(7) その動機、目的

前記第1の3(5)に認定のとおり、X発言は、組合選出の代議員として参加したXが、

大会において、会社の不当な長期出張命令により組合活動に支障が生じていること及びそれを不当労働行為として労働委員会に救済申立てを行い闘っていることの現状報告並びに争議解決のための支援を訴えるためになされたものであり、また、前記第1の3(6)に認定のとおり、掲載記事は、出版労連が傘下の組合員に大会の様態を知らせるために、大会で発言した代議員の発言要旨をその機関紙に掲載したものの一つである。

そうすると、掲載記事は、会社の信用毀損を意図したものではなく、組合活動の必要上掲載されたものであったと認められる。

(4) その真実性

前記第1の3(7)に認定のとおり、掲載記事中の会社が問題とする部分が、解釈の仕方によっては会社の危惧するように、「長期出張によって編集担当者が全くいなくなり、編集の仕事はすべて編集プロダクションに外注されているために、全体的に商品の質が低下している」と誤解されるおそれのある内容を含んでいることは否定出来ない。

しかし、以下の事情を考慮すると、掲載記事には、その表現に多少穩当を欠く部分があるとはいえ、おおむね事実が述べられていると認められる。即ち、

- a 前記第1の2(2)に認定のとおり、会社においては、編集部員に長期出張を命じているために、編集部には管理職である課長2名が残るだけとなっており、それに役員であるB1常務が加わって編集業務を行っているとしても、「編集スタッフ」の定義いかんにかかわらず、会社の編集体制が極めて手薄になっていること。
- b 前記第1の2(4)に認定のとおり、会社は、編集の仕事の一部である原稿整理、校正、解答書の校閲を編集プロダクションに外注しており、また、会社の出版物の中にはその奥付に「編集協力」として編集プロダクションの名を表示しているものもあり、編集について相当部分を編集プロダクションに依存したものと受取られてもやむをえない事情があること。
- c 前記第1の2(8)に認定のとおり、会社が編集プロダクションに原稿整理、校正を外注した本に誤りのかなり多いものがあること。

(7) 会社の信用を毀損するおそれ

- a 前記第1の3(6)に認定のとおり、出版労連機関紙は、出版労連の組織内で配付されるのが原則となっており、一般人が目にする機会は極めて少ないものと言える。
- b 仮にこの記事が一般人の目に触れることがあっても、前記第1の3(7)に認定のとおり、記事の内容から会社と争議状態にある労働組合の代表の報告であることは容易に読み取れるのであり、通常そのことを考慮して読まれるものと考えられる。
- c 現実にこの記事が、会社の顧客の目に触れたり、あるいは会社と競争関係にある出版会社の従業員によって会社の不利益となるように利用されたということは立証されていない。

上記のことから判断すれば、掲載記事が一般に広く流布宣伝されるものとは認められないし、また、現実にこの記事によって会社の信用が毀損され又はそのおそれ

があるとも認め難い。

エ 結論

以上のように、大会における実際のX発言が、会社の信用を毀損するとは認められず、これが会社の主張する懲戒理由に該当しないことは明白である。

また、掲載記事も、細部において事実と相違する部分があり、あるいは穏当を欠く表現部分があるにしても、全体として見た場合には大筋において事実を記載しており、その動機、目的に不純なものではなく、その頒布形態から考えて第三者に誤った評価をさせる可能性はほとんどないので、正当な言論活動を逸脱したものとは言えない。そうすると、たとえXが掲載記事を容認し放置したとしても、掲載記事についての評価は上記のとおりであるから、会社が同人に論旨解雇という懲戒処分をもって臨んだことは失当であると言わざるをえない。

(2) 解雇の承認の有無

会社は、本件解雇はXの承認によって有効に成立していると主張するので、この点について考察する。

前記第1の3(13)に認定のとおり、会社から本件解雇通告を受けた際、Xは、退職金等を受け取り、会社からの貸与物を返却し、私物の整理を行うなどしている。この事実からすれば、会社の主張するように、Xは本件解雇を承認したかのように見ることも可能である。

しかし、解雇の承認の有無については、解雇通告を受けたその時点での言動だけでなく、それに引き続いて行われた行為も判断の要素に入れるべきである。本件解雇について、Xは、次のような行為をしていることが認められる。

ア 前記第1の3(14)に認定のとおり、Xは、解雇通知を受けてから5時間もたたないうちに会社へ赴き、解雇は不当であるから退職金等は返還したい旨を申し入れていること。

イ 前記第1の3(15)に認定のとおり、Xは、解雇通告を受けたその日のうちに、解雇撤回を要求する文書を会社あてに郵送していること。

ウ 前記第1の3(18)に認定のとおり、Xは、退職金等を現金書留郵便で会社へ送付したが、会社へその受取りを拒否されたため、59年9月17日に組合と連名で、異議をとどめて退職金等を預かる旨の文書を会社あてに郵送していること。

エ 前記第1の3(21)に認定のとおり、Xは、解雇通知を受けたその翌日から、毎朝会社へ赴き就労要求していること。

このように、Xは、いったんは退職金等を受け取るなどしたものの、その直後から繰り返し解雇不承認の意思表示を会社に対して行っているのであるから、同人が解雇通告を受けた際に退職金等を受領するなどしたという事実から直ちに、同人に真に解雇を承認する意思があったと認めることは出来ない。

(3) 不当労働行為の成否

前記第1の2(6)に認定のとおり、組合は、編集部所属の組合員に対する不当な長期出張命令及びそれを利用した組合員に対する組合脱退勧奨等について、当委員会に不当労働行為救済申立てを行っており、当該事件は当委員会に係属中であって、組合と会社は労使紛争状態にある。

このような状況の下で、組合活動の一環としてなされた組合執行委員長の行為を問題にして、正当な理由なしになされた本件解雇は、組合の団結の要である組合執行委員長を会社から排除し、組合の組織を弱体化させようとする意図の下になされたものと推認するのが相当である。

かかる会社の行為は、労組法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 救済方法

申立人らは、謝罪文の掲示及び交付を求めているが、本件救済は、主文のとおり命令することにより必要にして十分であると思料する。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和60年2月12日

京都府地方労働委員会

会長 坂 元 和 夫