

東京、昭51不76、昭60.8.6

命 令 書

申立人 教育社労働組合

被申立人 株式会社教育社

主 文

- 1 被申立人株式会社教育社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を申立人教育社労働組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

教育社労働組合

執行委員長 A 1 殿

株式会社教育社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は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。今後このような行為を繰り返さないよう留意いたします。

(注、年月日は文書を交付する日を記載すること。)

記

1. 昭和51年6月1日昼休みに警備職員B 2が貴組合員A 2氏に対し膝蹴りを加えた行為。
 2. 同月8日に同B 2らが貴組合員A 3氏、A 2氏の始業時刻前のビラ配布活動に対し暴行を加えた行為。
 3. 同年7月8日に同B 2が作業中の貴組合員A 2氏に対し殴りかかった行為。
- 2 被申立人は、上記第1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。
 - 3 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

- (1) 被申立人株式会社教育社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、武蔵野市に業務推進部を、新宿区に出版部を置き、小・中・高校生向け月刊家庭学習教材「トレーニングペーパー」(以下「トレペ」と略称する。)、大学受験用参考書「頻度順シリーズ」、一般書籍「教育新書」等の出版・販売を業とする会社であり、その従業員数は現在約165名である。
- (2) 申立人教育社労働組合(以下「組合」という。)は、昭和46年1月18日、会社における当時の従業員約160名のうち、約60名で結成した労働組合であり、その組合員数は本件申立て当時29名、現在は15名である。

2 都労委昭和47年不第23号事件の経過（本件の前提となる事実）

組合は、47年1月3日付の組合員10名の懲戒解雇について、同年4月6日、不当労働行為救済の申立てを行い（都労委昭和47年不第23号事件）、当委員会は、この申立てについて50年12月16日決定の命令において、以下の要旨の事実認定と判断を行った。

(1) 解雇に至る労使紛争について

① 会社と組合とは組合結成直後の46年春闘時より対立し、組合は46年5月26日以降春闘が妥結する6月4日まで無期限の全面ストライキを行った。

ア この間組合員らは、会社の、原稿提出を求める業務命令に対して、各自の机の引出しに原稿を入れて組合名入りの紙で封印したり、製版室（武蔵野市内、井野ビル）内の非組合員の机の引出しや原稿等の入っている保管ケースを組合名入りの紙で封印したりした。また、三協マンション（武蔵野市内）内営業分室で業務を行うことができないようにするため、同室の鍵を一時持ち出したりした。

イ 組合員らは、会社の外注運送業者や製本業者が会社の印刷物を搬出しようとしたのに対して、トラックの廻りに寝そべったり、ピケを張ったり、運転台に乗り込んだりしてこれを妨げた。

ウ 組合が無期限ストライキに入って以降、会社は、上記運送業者の社内や会社主任の自宅などで、非組合員やアルバイトの手によってトレペ編集業務をつづけた。一方、組合員らは、これらの場所を探索したり、会社の主任宅への電話や訪問でストライキの妨害につき説得や抗議を行ったりした。

② 会社は、かねてより本社社屋を武蔵野市から東村山市へ移転する計画を立てていたが、この計画公表後の46年8月11日、組合は、旧本社内に設置・貸与されている組合事務所を三協マンションと現本社の2か所に移転・設置すること等を要求して団体交渉を重ねた。しかし会社は、現本社への移転・設置を拒否するとともに、組合が代案として要求した、井野ビル内への設置をも拒否し、9月12日、旧本社から現本社へ移転を行った。これに対し組合は、同日以降、旧本社内組合事務所に泊り込みをつづけるとともに、同月20日、会社の承認なしに現本社敷地内の片隅の空地にバラックの組合事務所を建築し、また井野ビル内廊下突き当りの場所に脇机一個を置き「教育社労働組合仮事務所」の標札を掲げた（会社は、同月23日の団体交渉で井野ビル内への組合事務所の移転・設置は容認した）。

なお、会社は、上記本社社屋移転の際、編集部門も現本社に移転することを決めたが、組合員の大多数を占めるトレペ編集員のなかから従来の勤務場所より遠隔地となることなどを理由として強い難色が出たため、従来から賃借していた井野ビルの製版分室のあとにトレペ編集室を移転させていた。

③ 会社は、同年10月初めころから、前記組合事務所の移転・設置をめぐる紛争によるトレペ編集業務の著しい遅れを回復するため、組合員が主力を占めている井野ビルの編集室を避けて、営業企画室のある杉並区内第一不動産ビルや各編集主任の自宅などでアルバイトを使用して編集業務を続けた。

しかし組合は、これを察知して、10月13日と14日に、10数名の組合員が第一不動産ビルに赴き抗議するとともに、室内にビラを貼ったり、扉の錠を破損したりした。また、これらのトラブルのはずみでドアのガラスが破れたりした。また、同月20日、申

立人A 4は、アルバイトが所持していた社長担当の英語の校正原稿をとりあげ、自分の仕事だからとして井野ビルのトレペ編集室に持ち帰った。これに対し会社は、組合員であるトレペ編集員に対し、11月9日、15日および26日の3回、文書で手持ち原稿等提出の業務命令を発したが、いずれも拒否された。

- ④ 組合は、年末一時金等6項目の要求に関する団体交渉の進展がみられなかったため、同年12月21日以降、無期限ストライキに入ったが、この前後において労使間でつぎのようなトラブルが生じた。

ア 同月17日の時限ストライキに際し、B 1社長を先頭に非組合員30～40名が社屋への入室を試みたが、組合のピケに阻止されて果せず、現本社社屋一階の印刷工場に隣接する大一製本入口との間にある印刷物の搬送通路を利用して入室をはかったが、これも組合員によって阻まれた。また、翌18日も非組合員が入室をはかったが果せなかった。

イ 組合は、会社が現本社の製版およびトレペ会員事務に関する資材等を社外の事業所に移動したことを知り、同月20日から29日まで現本社三階の製版室に迫り込んだ。

ウ 同月24日、会社は、現本社社屋一階の印刷工場から隣接の大一製本に印刷物を送り込む通路を確保するため、通路に並行して有刺鉄線の柵を設置した。これに対し組合は、同日午後、この有刺鉄線の一部をとりはらって同搬送通路にピケを張り、夜勤のため出社した印刷工場の従業員（非組合員）6～7名の入構を阻んだ。

エ 翌25日、会社は上記柵を修復しその内側に塀をつくったが、組合は再び柵と塀の一部を破って同搬送通路にピケを張った。

オ 同月27日、会社が印刷工場の扉や反対側の大一製本の扉を開けようとしたところ、搬送通路にピケを張っていた組合員らとの間でもみ合いとなったりしたが、予め会社の要請で事態を見守っていた警察官が出動し、全組合員を排除した。

カ 会社は、同日からガードマン3名を会社に常駐させ、翌28日にはこれを8名に増やした。ガードマンは会社構内に組合が貼付したビラやステッカーをはがし、抗議する組合員に体当たりして突き飛ばしたりした。また、深夜には組合員が泊り込んでいた製版室の扉を開けようとしたことから組合員との間で混乱が生じ錠が壊れた。

同月29日、会社のB 3総務室長は、ヘルメットをかぶり、ジュラルミン盾、楯棒等を持ったガードマン20数名をともなって組合員らの前に現われ、A 5委員長（当時）に対し「昭和46年12月29日午前9時よりロックアウト致します。」との通告書を手交し、ガードマンは強引に組合員らを社屋および本社敷地内から排除した。そして、翌47年1月3日会社は、組合員10名について以上の争議中の行為を理由に解雇を行った。

- (2) 以上にもとづき、当委員会は、①組合結成当初の紛争（第1、2(1)①については、組合員らの行為には行き過ぎがあったが、紛争を混乱に導いたことについての会社側の責任も大きい、②組合事務所をめぐる紛争（第1、2(1)②前段）については、組合の行為は是認し得ないが、会社のかたくなな態度が紛争の拡大につながる主たる原因となった、③編集業務をめぐる紛争（第1、2(1)③）については、組合員らの行為には行き過ぎがあったが、会社の懸案事項解決に努力する配慮に欠けたことが申立人らの行動をエスカレートさせた要因となった、④年末一時金等をめぐる紛争（第1、2(1)④）について

は、組合の行為には多くの行き過ぎがあったが、会社の対応は、有刺鉄線や柵を張りめぐらしたり、ガードマンを導入して組合員らを物理的に社外に放逐するなど、使用者として許されない、とそれぞれ判断した。

そして、結局、組合員10名の解雇については「申立人A 5らが本件争議中に行なった各種の行為には多くの行き過ぎが認められるのであるから、……一定の懲戒責任を負うべきは当然である、しかし、他方会社側は……申立人組合の活動がとかく行き過ぎにわたるとしてこれを嫌悪してきたものであり、かつ、本件解雇が……性急かつ杜撰な手続きでなされていることを併わせ考慮すれば、本件解雇は……不当労働行為である」と判断して、被解雇者10名全員を原職もしくは原職相当職へ復帰させなければならない（バックペイは命じられていない）との命令書（以下「初審命令」という。）を、51年1月12日に交付した。

なお、労使双方は、この命令を不服として、中央労働委員会に再審査の申立てを行い、係属中である。

3 解雇撤回闘争をめぐるトラブルと会社の対応

前記組合員10名の解雇が通告されて以降、初審命令が交付されるまでの間において、組合は、解雇撤回要求を掲げて、本社社前等で頻繁に抗議行動を展開したが、この中でつぎのようなトラブルが発生した。

- (1) 47年1月11日朝、会社正門前に集まっていた組合員、支援者ら約30名は、出勤してきた非組合員を取り囲んで構内に入ろうとするのを阻止したり、従業員を乗せた通勤バスが構内に入るのを阻止しようとしたため、組合員らを排除しようとしたガードマンとの間で小競合いが生じた。
- (2) 同月14日、組合員、支援者ら40数名は、従業員を乗せた通勤バスが会社の構内に入ろうとするところを、その前面に立ちふさがったりして阻止しようとした。そこで盾等を持ったガードマン約20名との間でトラブルが生じ、双方に負傷者が出た。またその際、本社正門の門扉（高さ1.2メートルの鉄柵製）が、組合員らによって押し倒された。このため、会社は、門扉の内側に木製の柵を設置してロープで固定して補強した。
- (3) 同月19日の入構阻止行動では、社長がマイクで入構妨害をしないよう呼びかけたが、組合員らはこの呼びかけを無視した。また、組合員の1人が社長に飛びかかろうとしたところ、ガードマンに取り押えられた。結局、この日は、会社の要請により待機していた警察官が組合員らを排除し、その際のトラブルで組合員1人が逮捕された。
- (4) 会社は、警備業法の施行（47年11月1日）に伴い、それまでのように特別防衛保障株式会社にガードマン派遣を依頼できなくなったことから、ガードマンに代って新たに警備職員を採用した。警備職員は、従前からの守衛2名を含む定員10名で総務部警備係に所属し、非常時の指揮命令は社長が直々に行うことになっていた。そして当初は約5名の警備職員が採用され、その後多い時には約30名に増員となることもあったが、これら警備職員の中には、ガードマンとして派遣されていた者も含まれていた。
- (5) 12月14日、会社正門前に集まった組合員ら約30名は、会社が閉じていた門扉を開けたところ構内に入ったため、構外に押し出そうとした警備職員ともみあいとなった。警備職員は門扉を閉じたが、構外に押し出された組合員らは、この門扉を外側から押し倒した。組合員らの構内への侵入と重量のある鉄柵製門扉が押し倒されることによって事故

が生じることを恐れた会社は、門扉が左右に開かないようロープで結んで固定し、また門扉が倒れないよう門扉のすぐ内側に有刺鉄線を張った木柵を設置した。

- (6) 48年1月18日、組合員らが門扉を押し倒そうとしたため、門扉はレールを外れたが、木柵に支えられてかろうじて転倒を免れた。これとは別に組合員らは、会社と隣接する前記大一製本の閉じてある通用門を開けて中に入り、大一製本の敷地との境界通路に設置してある鉄柵製門扉を強引に逆方向に開けたためコンクリートの支柱を損傷した。またこの際、組合員らは投石して会社構内の蛍光灯を破壊した。会社は、組合員らによって正門門扉が倒されそうになったことから、ロープを鎖に代え、門を設けるなどの補強を行った。
- (7) 3月13日、組合員、支援者ら20数名は、会社と隣接する大一製本との境界の鉄柵製門扉を壊して会社に侵入し、この状況を写真撮影していた本社社屋三階の窓をめがけて投石したり、閉鎖中の正門門扉に付設した上記木製の柵を角材、鉄パイプ、鉋などを使って壊した。このため会社は、4月になって正門門扉を高さ1.8メートルの鉄板製のものに改造した。
- (8) 組合員らは、7月19日と20日の2日間にわたり構内に入り、会社が建設を予定していた倉庫の水盛遣方を壊し、門柱にペンキで「解雇撤回、ロック粉碎、暴力ガードマン追放」と落書きをした。また同月27日には、約40名の組合員らが少し開いていた正門門扉から構内に入り、構内デモ、社屋への投石、事務室への放水などを行ったが、この際警備職員と衝突し、双方に負傷者がでた。

このため会社は、9月になって正門門扉を高さ3メートルのものにするとともに、敷地周辺の金網フェンス（高さ1.2メートル程度）を同じ高さの波型鋼板の塀に増強した。そしてさらに投石防止用ネットを張ったほか、10月には正門協に見張り塔を、49年8月にはテレビカメラを設置した。このように塀を高くしてからも組合員らは、隣地建物の屋根づたいに構内に侵入しようとしたり、石や汚泥をつめたビニール袋、アンモニア溶液をつめた缶等の構内への投入を繰り返した。

- (9) 49年4月25日、組合が団体交渉の開催を求めて社前行動を行った際、組合員、支援者ら約30名と会社の警備職員8名との間でトラブルが生じ、双方に負傷者がでた。

4 組合の就労要求と会社の対応

51年1月12日に初審命令が交付されて以降、組合員が現実に就労するようになった同年6月1日までの経過は、つぎのとおりである。

- (1) 組合は、51年1月12日夕刻、会社に対し「本日午後5時をもってストライキを解除し、13日午前9時から就労するから会社も受入態勢を整えて置くよう(に)」との申入れを行い、前記46年12月21日以降つづけたストライキを解除した。これに対し会社は、同日夕刻「現時点においてはロックアウトはまだ解除できない、したがって労務の提供も受けられないし、もし就労のためと称して不法に構内に侵入すれば、それなりの対処をする」と回答した。翌13日、組合員らが会社正門前で就労要求を行ったが、その際組合員らは持参した梯子をかけて塀に昇ろうとしたことから、会社は、3メートルの鉄塀の上にさらに1.5メートルの高さの鉄柵を設けた。

同月14日、会社は組合の前日の行動をとらえて、「組合が真実かつ完全に争議を中止して暴力的でない団体交渉によって紛争を解決する意志表示をし行動でもこれを実証し、

客観的に会社が対抗的にロックアウトを継続する必要がないような状況になればいつでもロックアウトを解除する用意がある」旨を内容証明郵便で組合に通知した。

- (2) 同月16日、会社は、同月12日付の団体交渉要求に対し、「開催日、その他についてはご承知の通りの状況で、会社側当事者すら入構できず、業務運営は全く麻痺状態にあり、必要な事前の打合せその他もできないため、回答を……暫く猶予されたい」旨を内容証明郵便で回答したほか、同月26日にも「緊迫した状態に全く変化がなく、労使双方が冷静に団交議題について話し合える環境にない」旨の見解を内容証明郵便で伝えた。
- (3) 組合は、初審命令交付以降ほぼ連日にわたり、本社正門前等で就労要求のための行動をつづけていたが、2月26日になって、本社敷地の近くにある会社駐車場内にテント2張りを設置し（その後も増設して計4張りとなる）、この日以降4月5日に組合自らがこれを撤去するまでテント内に泊り込みをつづけた。
- (4) 2月26日午後5時過ぎ、退社しようとした従業員（非組合員）は、組合員らによって退社を阻止された。そして、会社の要請で出動した警察官の援助のもとで、約30名の従業員が退社したものの、会社の幹部社員等20数名の従業員は、同日から3月4日まで本社内に泊り込むこととなった。

ちなみに、会社が3月1日「会社従業員の出入ならびに製品等の搬出入の妨害排除」を求める仮処分申請をしていたところ、東京地方裁判所八王子支部は、同月3日、これを認容する決定を下した。

- (5) 3月7日深夜、組合のA6委員長（当時）と会社のB4業務推進部長との間で非公式折衝が行われ、翌8日未明、「3月9日中に都労委命令を尊重する前提で第1回正式団交（再開）を……その後は3日に1回の割で（団交を）開催する……」などの合意が成立し、同月9日、12日、15日、19日、23日と5回団体交渉が開催されたが、進展はなかった。このような状況下の3月8日、中央労働委員会は会社に対し、初審命令に関する履行勧告を行った。

同月27日、第6回団体交渉が組合側で設定した三鷹労政事務所の講堂を会場として、午後1時から同3時までの予定で開催されたが、開始後約1時間ほどして約150名の支援者らが加わり、この日の団体交渉は翌28日午前1時30分ころまでつづけられた。

この団体交渉において、組合側は「争議全面解決についての組合の基本的態度と解決案」を提示し、会社がこれをほぼ認める内容の「確認書」に署名するとともに、次回団体交渉を同月31日とすることをきめた。

しかし同月30日、社長は、A6委員長に対し「確認書」は強要されて書かされたものであるから、31日の団交は関知しないとの電話をするとともに、組合に対しては、4月2日付内容証明郵便で、「3月27日の団交は不法監禁下で強行されたもので無効であり、従って『確認書』も無効である」との抗議と見解を明らかにした。

- (6) 組合員らは、同月31日の午前と午後の2回にわたって鉄塀や鉄柵を壊して構内に入り、倉庫の外壁を壊したり、会社が同日予定の団体交渉を拒否したことに抗議するシュプレヒコールやジグザグデモを繰り返した。また、翌4月1日夜10時過ぎに、社長が車体に金網を取り付けた車で構内に入ろうとしたところ、正門の前に組合員らの車が止めてあったことから、この車の退去をめぐる、正門付近の路上で焚火をしていた組合員らと本社内にいた警備職員らとの間で乱闘となり、組合員らの車のフロントガラスが割られ

たり、組合員の1人が頭部に負傷して入院したりしたほか、構内に石やビン、角材、竹棒などが投げ込まれた。

そして4月3日、東村山警察署は3月27日と31日のトラブルについてテントの捜索を行い（結局9名の組合員が起訴された）、組合はその後4月5日になって自主的にテントを撤去した。この日以降6月1日に組合員が就労するまで、組合員らが本社の構内に入構しようとしたことはなく、トラブルはなかった。

- (7)① 5月9日、会社は組合に対し、初審命令に対する不服申立てを放棄するものではないとしながら「中労委の履行勧告の趣旨に副って、昭和51年5月12日午前9時を以てロックアウトを解除し、同日時から、被解雇者10名を原職相当職に仮に復帰せしめたうえ、被解雇者以外の組合員と共に就労すべきことを求める」旨を内容証明郵便をもって通告するとともに、各組合員に対しても同様の通知をした。

会社が通知した業務内容等はつぎのとおりである。

氏名	業務内容	部署	備考
	〈井野ビル勤務〉		
A 5	理科トレペの編集資料の作成と校正を中心とする業務	業務推進部、第一編集室	55.7.15退職
A 7	〃	〃	〃
A 8	〃	〃	〃
A 9	数学科トレペの編集資料の作成	〃	57.10.12退職
A10	英語科トレペの編集資料の作成	〃	〃
A11	〃	〃	〃
A 4	〃	〃	53.7.7退職
A 1	小学トレペの編集資料の作成	〃	〃
A12	〃	〃	55.1.31退職
A13	〃	〃	56.12.21 〃
A14	〃	〃	54.1.1 〃
A15	社会科トレペの編集資料の作成	〃	54.9.1 〃
A16	国語科トレペの編集資料の作成	〃	51.10.11 〃
A17	〃	〃	51.8.10退職
A18	写真資料の作成と撮影取材を中心とする業務	〃	〃
A19	編集関係資料の整理作業	〃	〃
	〈西川ビル勤務〉		
A 6	編集資料の作成と校正を中心とする業務	〃	59.10.15以前 組合脱退
A20	〃	〃	〃
A21	〃	〃	〃
A22	〃	〃	〃
A23	〃	〃	〃
A24	イラスト写真整理業務	〃	〃
A25	イラスト作業	〃	〃

〈本社勤務〉			
A 26	一般事務作業	〃	業務管理係
A 27	〃	〃	〃
A 28	〃	〃	〃
A 29	カメラマン	〃	資料係
A 3	製版関係作業	印刷事業部、製版管理課	
A 2	印刷関係作業	〃	印刷工場
			51. 6. 24退職
			51. 6. 23 〃
			59. 10. 15以前 組合脱退
			56. 12. 26退職

(注) 本件で申立人が問題とする、各組合員の部署と業務内容については、備考欄記載のとおり退職者および組合脱退者がいるため、これらの者を除いた15名に関する部署と業務内容が審査の対象となっている。

② これにもとづき同月11日から就労に関する団体交渉が開かれ、同月中に都合4回行われた。この交渉で会社は、団体交渉の議題は就労通知書の内容に関連した事項のみに限るとの態度で臨み、一方組合は、会社の態度には納得できないとしながらも、就労に関する具体的事項について質し、結局、会社は組合員の就労に関し、つぎのとおり取り扱うことを明らかにした。

〈ロックアウトについて〉

就労と同時に解除する。守衛（注、警備職員を指すものと思われる）、鉄扉、テレビカメラ等は会社が必要とするから撤去しない。

〈勤続年数について〉

ストライキ、ロックアウトによって長期間勤務していないのだから除外する。すなわち、通算しない（社員という身分が続いていたということと、勤続していたことはちがう）。

〈賃金について〉

勤続年数の取扱いからして、ベースアップは認めるが定期昇給はゼロである。また、51年1月13日以降の賃金は、ロックアウトをしていたのだから支払わない。

〈年次有給休暇について〉

勤続年数の取扱いからして、規定上はゼロだが、スト期間前が前年度であると考えて休暇を与える。

〈退職金別金について〉

勤続年数の取扱いからして、勤続加算はしない。

〈嘱託の正社員化について〉

正社員化する条件が満たされれば、一般の者と同様に取り扱う。

〈各人の仕事の内容について〉

就労通知書に表示した業務内容が、現段階における各人の原職あるいは原職相当職である。トレペの編集業務については、当時の仕事は51年段階で会社機構の中からなくなっているので、校正作業と編集の資料作成をやってもらう。原職として問題はない。

③ そして組合は、5月26日、会社から促がされたこともあって就労は6月1日からとする旨を伝えた。

- ④ ちなみに、組合は就労直後、就労内容の実態について会社従業員向けの宣伝ビラで、つぎのように不満を訴えている。

「はたして“原職”か——今、井野ビルと西川ビルに就労する組合員に与えられた仕事というのは、さし絵等の切りぬき作業と校正です。……原稿もなく、ゲラのみを送りつけて校正をやれと言ってみたり、すでに発行された昨年のトレペのコピーを校正させたり、A君とB君に同一のゲラを与えたり、Cさんが終了したのと同一のゲラをD君に与えたり……。賃金は公正か……。囑託はどうするのか……。実質的な隔離就労である——組合は、本来の原職にもどって、非組合員とともに働くべきだと考えます。ロックアウトは解除されたか——ロックアウトの解除とは、その実体であるガードマン、鉄扉その他の施設を取り除いて始めて解除と言えるものです。」

5 就労以降における組合員と会社警備職員等とのトラブル

(1) 警備職員とのトラブル

- ① 組合員が就労を開始した51年6月1日の昼休み、会社の警備業務に就いていた警備職員B2は、本社印刷工場の建物の外にいた組合員A3、同A2に対し「腕章をとれ」と迫り、「何で取る必要あるんだ」と反論したA2に対し、いきなり膝蹴りを加えた。
- ② 同月8日始業時刻前、組合員A3、同A2が本社印刷工場前で非組合員に対しビラを配布したところ、会社の警備業務に就いていた警備職員B2ら5名がビラを受け取った非組合員からビラを取り上げ、さらに組合員A2が所持していたビラの束を奪い、同人を小突くなどの暴行を加えた。また、これを制止しようとした組合員A3に対しても、警備職員B2らが突き飛ばすなどの暴行を加えた。
- ③ 7月8日午後1時30分ころ、会社の警備業務に就いていた警備職員B2が、組合の昼休み社前集会を終えて本社印刷工場内で作業中の組合員A2に対し、「道路を掃除しろ」といっていきなり殴りかかり、このためA2は頭部、顔面打撲で加療1週間の負傷をした。

(2) 職制とのトラブル

- ① 54年10月16日、組合員らは秋季年末闘争の一環としての争議解決要求のために、午前9時ごろ、新宿区内第二田中ビル（四階）にある会社出版部に赴き、B5部長に面会を求めて廊下に待機していたが、午前11時20分ころ、同出版部から連絡をうけた業務推進部の課長B6ら職制7名が現場に現われ、課長B6は階段を上ってくるなり「何だ、てめえら！」と怒鳴った。そして「何しに来た、帰れ！」と叫ぶ組合員ら9名との間で小競合いが生じ、双方に2、3名の軽傷者がでた。

10月22日、組合員らは支援者らとともに上記10月16日のトラブルに関し抗議と謝罪を要求するため西川ビルに赴いた。そして、午前8時40分ころ、5名の職制が現われたところで組合三役が課長B6に謝罪要求書を手渡したところ、B6は「何だ、てめえら、文句があるのか」、「叩きだしてやる」などといって威嚇した。これをきっかけにして同ビル一階通路、階段、三階廊下などにおいて組合員らと職制の間に小競合いが生じたが、そのなかで職制らは組合員数名に対し、つかみかかる、殴りかかる、首をしめるなどの暴行を加えた。また、組合員らの所持していたカメラを奪い、そのフィルムを感光させたり、カメラをコンクリート地面に投げつけた。

- ② 翌23日、組合員らは前日と同様支援者らとともに西川ビル前路上に赴き、午前8時45

分ころ、7名の職制が出勤してきたところで組合の副委員長が課長B6に謝罪要求書を手渡した。これをB6は「何だこんなもの」といって破り捨てた。これをきっかけに同所で生じたトラブルの中で組合員、支援者数名が職制らからつかみかかれる、転倒させられるなどの暴行をうけ、組合員A20が肋骨を折られた。

6 組合員の就労状況と会社機構の変遷

(1) 業務内容、部署、就労場所

① これらについて長期ストライキ前と最近のものとを対比すると、つぎのとおりである。

氏名	46年12月当時における 業務内容	最近（59年10月現在）における	
		業務内容	部署
A7	理科トレペの編集業務	高校入試問題の分析、 資料作成 (理科)	業務推進部、編集第一課
A8	〃	〃	〃
A10	英語科トレペの	〃 (英語科)	〃
A11	〃	中学英語学習進度調査	〃
A1	小学トレペの	高校入試問題の分 析、資料作成 (社会科)	〃
A18	資料一般の 撮影と取材業務	都内名所等の写真撮影	〃
A19	小学トレペの編集業務	写真資料の整理	〃
A20	雑誌「像」の	教育関係論文の要約カード作成	〃 編集第二課
A21	「コンピュー ター講座」の	〃	〃
A22	雑誌「教育 ノート」の	〃	〃
A23	〃	〃	〃
A24	資料整理	植物イラストの説明資料作成	〃
A25	イラスト作成	植物イラスト作成	〃
A26	会員サービス業務	写真資料の整理	〃 資料課
A3	製版・版下の作成	製版	監理部、印刷工場

(注) 1 [46年12月当時における業務内容] 欄のうち、
「像」は、46年春ころ創刊号を印刷したのみで、発刊に至らなかった。
「教育ノート」は、47年に廃刊となった。
「コンピューター講座」は、47年に完結した。

2 A26の〔最近における業務内容〕については、46年12月当時の「会員サービス業務」が外注に出されて社内に存在しなくなったため、本人の了解により変更されたものである。

② 組合員の就労場所は本社、井野ビルおよび西川ビルとされた。このうち井野ビルは、前記のとおり旧本社にあったトレペ編集室が本社社屋の移転に際しここに移ったものであり、西川ビルは、従前会社の教育開発研究所として使用されていたところ、46年12

月当時組合員の一部の職場とされていた三協マンションが組合の長期ストライキ中に使用しなくなっていたため、新たにこれら組合員の就労場所とされたものである。

このうち、組合員の大半を占める編集担当者の就労場所とされた井野ビル、西川ビルについては、職制以外に非組合員は1人もいなかった。

- ③ 46年当時において編集業務は、ア. まず、社長の直轄下にある「責任者会議」で発行企画・編集方針を決定し、イ. その決定方針につき各教科の主任で構成する主任会議で打合せを行った後、ウ. 各主任から各担当の編集室員にその方針の内容を伝達するという手順で行われていた（なお、組合員で主任となっていたのはA9のみであった）。

そして、この伝達をうけた編集室員は、ア. 一部原稿を書くことはあったが、大部分は編集長、主任などが決めた執筆者への原稿依頼と出来上がった原稿の受取り、その原稿の校正（用字用語や数字の検算等）を行い、イ. ついで図版の指定、レイアウト、リライトなどの原稿整理をした上で、主任、編集長の校閲を受け、ウ. 校閲を受けた原稿を製版に出稿して、戻ってきた原稿にタイプや図版に間違いがないか「ゲラ校正」をした。

ちなみに、46年当時の会社組織はつぎのとおりであった。

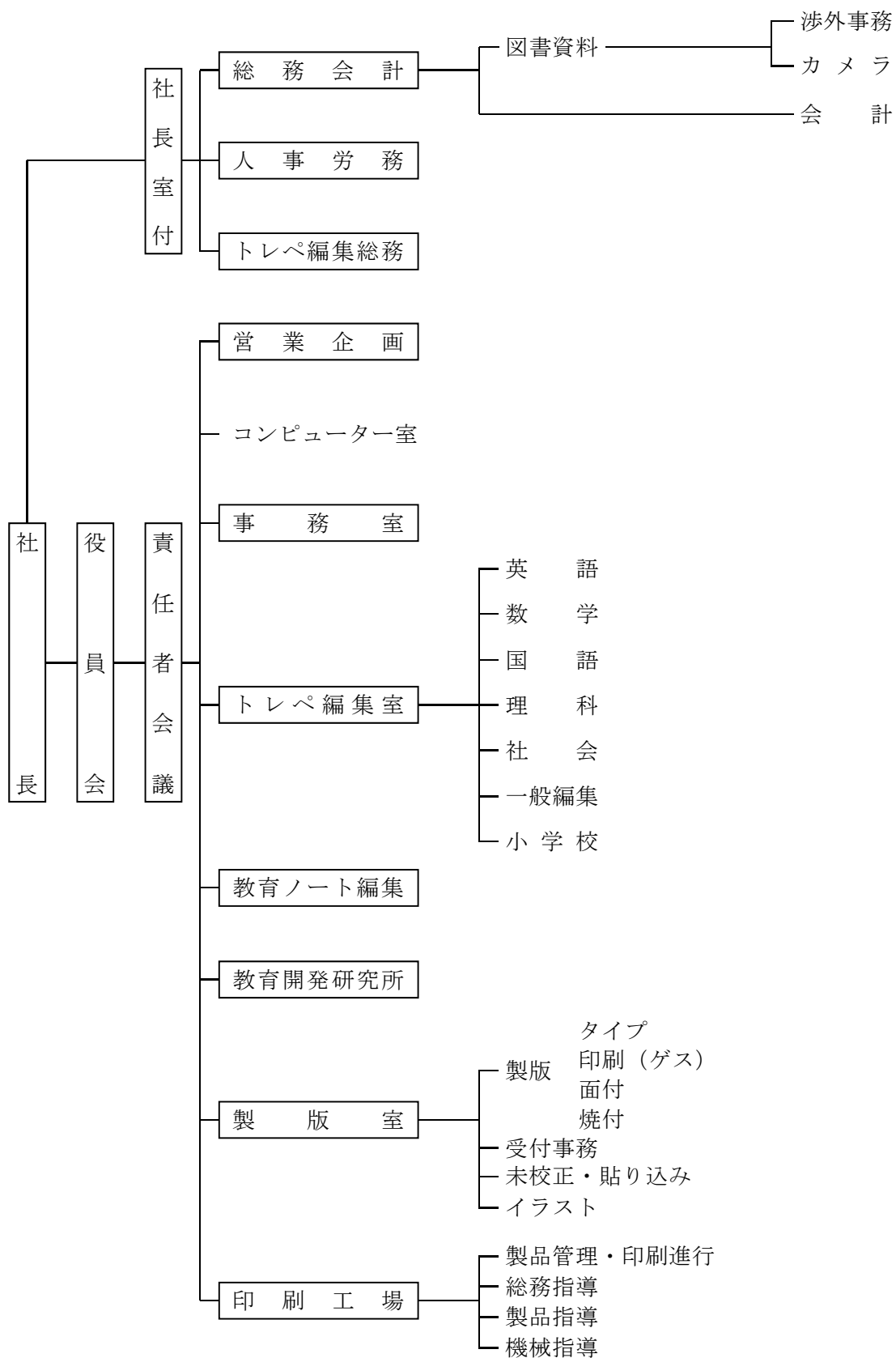
- ④ 会社においては、前記46年12月21日からの組合の長期ストライキとそれに引続く会社のロックアウトにより、組合員が大部分を占めるトレペ編集の業務に支障をきたすようになったが、トレペは購読者が教科書に合わせて使用するため、継続して発行する必要があったことから、会社は、従来外注していた印刷や製版一般に加えて、トレペの編集業務を外注するようになった。47年の初めころにはトレペ編集室員が担当していた前記編集業務の全てを外注するようになり、また、会員サービスの事務処理等編集以外の仕事も47年の暮から48年にかけて外注するようになった。

このような業務の外注化に対応して会社は、47年10月社内の機構改革を行い、「トレペ編集室」に代えて新たに「編集第一部」を設置し、ここでトレペの企画・方式の研究、原稿執筆依頼、原稿のチェック、外注プロダクションから上ってきた校正ゲラの製版出稿前の突き合わせ、および工程管理指導（従前は編集主任が担当していた業務内容）を行った。そして、この機構改革に伴いトレペ編集室に所属していた者は新しい部署に移ったが、組合員（被解雇者は除く）はストライキで就労していなかったため、会社は機構改革前にトレペ編集総務だったC1を社長室付として社長室と図書資料室を統轄させ、そのC1の下にトレペ編集室とそれ以外の部署に所属していた組合員を配属した。

- ⑤ 会社は、51年1月に再度機構改革を行い、会社機構図を別図のように改めた。まず、業務の外注化を徹底させていく過程にあつて、当時約50あったプロダクションを管理するため「編集第一部」とは別に業務管理会社が2社誕生していたが、未だ完全にまかせられる状態になかった。そこで会社はこれらを育成することを目的とした臨時的措置として、「編集第一部」に代えて教育部の下に「制作管理課」を置いた。同課は、同社内の「トレペ研究委員会」が決めた方針に従って、外注会社が執筆者への原稿依頼から始まって仕上げた原稿を品質管理するために校閲を行うことを業務内容とし、具体的に工程管理に関与することはしなかった（その後、設置目的を達成したとして53

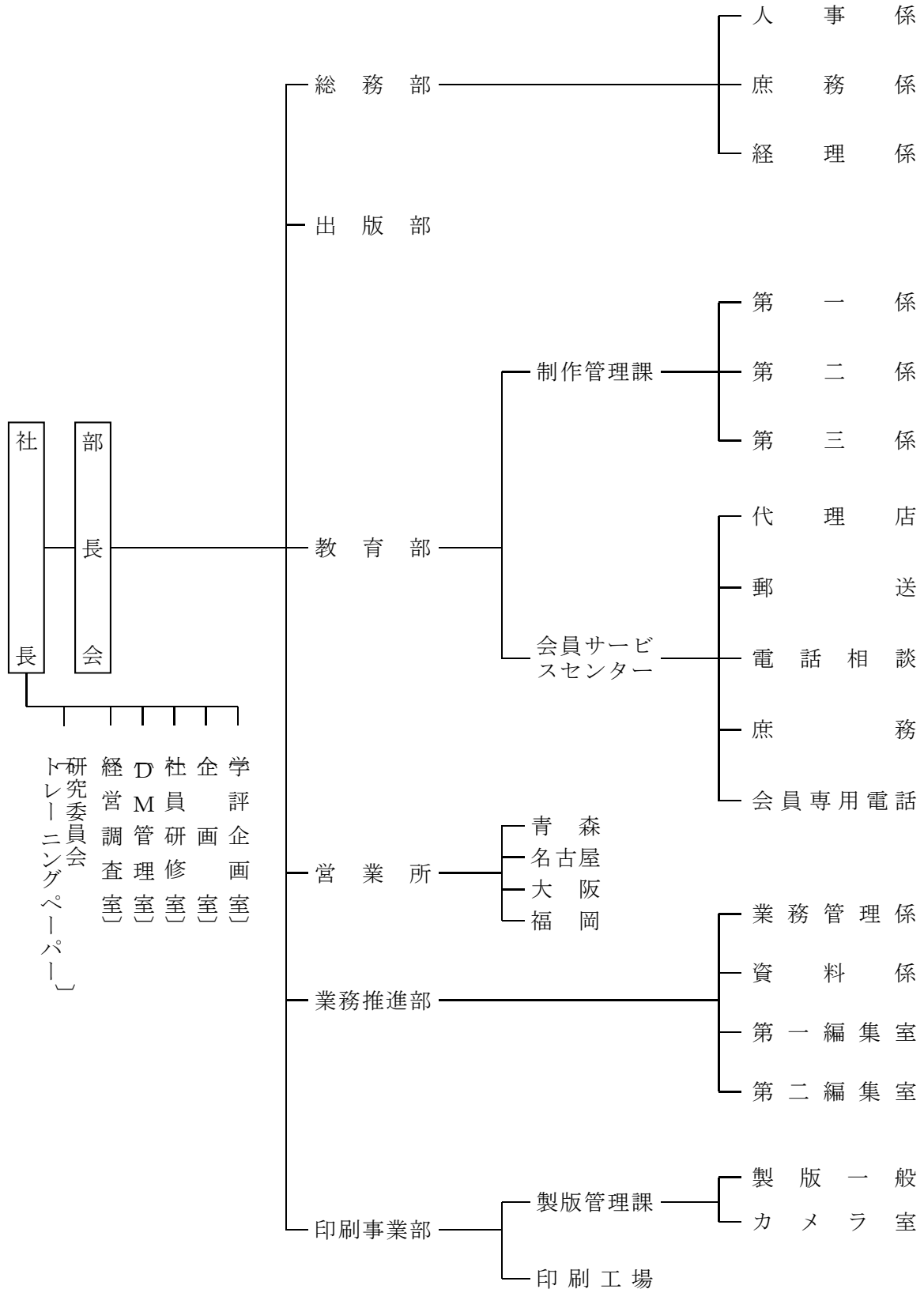
年3月に同課は廃止された)。こうして51年6月時点では、トレペ編集の仕事は執筆者への原稿依頼から製本まで全て外注化された。また、会社は同じ機構改革で、関連会社の製品管理、工程管理、倉庫管理、営業管理等を一括して担当する部署として「業務推進部」を設置し、その下に4つの係を設けたが、そのうちの「業務管理係」、「資料係」、「第一編集室」に社長室付となっていた組合員の大部分を配置した。そして残りの組合員を印刷事業部の印刷工場と製版管理課に配置した。

組織系統図 (45年11月5日現在)



(別図)

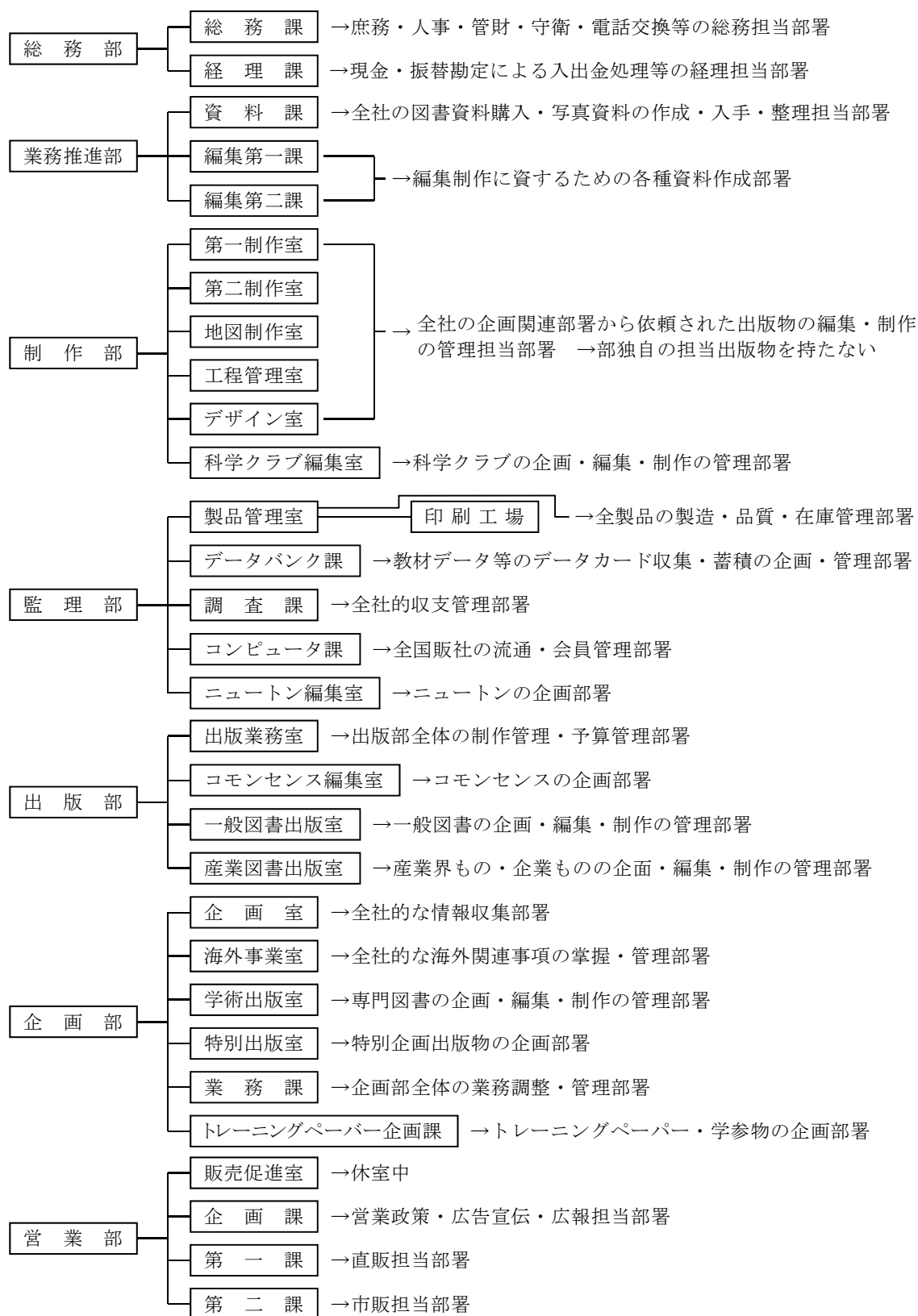
会社機構図 (51年5月現在)



ついで会社は、上記組合員の配置に関連して、組合員の上司として新たに課長1名（井野ビル）と係長6名（井野ビル4名、西川ビル2名）を配置した。これら7名の者は、新設された業務推進部の社員として51年1月から3月ころにかけて採用されていたが、同年6月1日から組合員らの就労に際して配属換えされたものである（その後、54年4月には、課長は総務へ転出したが、両ビルの係長の中から課長が任命されて、井野ビルは課長2名、係長3名、西川ビルは課長1名、係長2名となっている）。井野ビルについてこれら職制の業務内容をみると、組合員の就労当初はトレペの校正、資料の作成・整理等の仕事を本社から受け取り、期日までに仕事を完了させてこれを本社に送り返すことを共同で担当していたが、同年7月からは、これを改めてB7係長がトレペの校正、資料の作成・整理等の業務関係を、B8係長が物品等の庶務関係を、B9係長（同年8月退職しB10係長に代る）が出欠状況の把握を、B11係長（54年課長となる）が課長に代って本社との連絡等総括的事項を、それぞれ分担することとなった。そして、これらの職制は毎日出勤していたが、それぞれの分担業務が終ると週刊誌や小説を読んだり、手紙を書いたり、英語の辞書を引くなどして過すことが多かった。

⑥ その後も、会社組織は変動した。最近の会社組織はつぎのとおりである。

会社組織図 (59年6月1日現在)



(2) 組合員の就労の実態

① 会社は各組合員に対し、前記のとおり業務内容を明示した就労通知を発したのであるが、51年6月1日の就労再開後における具体的な業務内容はつぎのとおりであった。

井野ビルに就労した組合員のうち、ほとんどの者は前年度発行のトレペを今年度にも使用できるように、その誤字、脱字のチェックや内容の不適切なところの修正などを行った。また、一部の者は旺文社の入試問題総覧を切り抜いて、分野毎に整理し台紙に貼ったうえ、難易のランクをつけたり、分野毎の出題比率を出したり、教科書と突き合わせて説明の仕方等の差異を調べたりする作業を行った。さらに、教科書の図版、写真を単元別に整理する作業を行う者もいた。

また、これら組合員には、当初トレペの校正業務もまわされていたが、この校正業務については、後記のようにストライキや欠勤が多かったり、各人の担当教科以外の教科の校正を担当違いとして拒否することがあったりしたため、校正の期限に余裕をもたせてもなかなか指定した期限に間に合わなかった。このため会社は、その後校正業務を減らして資料作成の業務を指示するようになった。ただし、校正業務における会社側の対応としても、初校で訂正指示したものが訂正されないまま再校として出されたり、ある組合員がすでに校正したゲラが別の組合員に校正のため割り当てられる例もあった。

他方、西川ビルに就労した組合員のうちA6、A20、A21、A22、A23、A24は旺文社の大学入試問題正解を切り抜いて、これを分類整理したり、教育関係雑誌や新聞に載っている教育論文から、著者名、テーマ、内容等をカードに分類整理したりしていた。また、A25は「白地図の作成」を行っていた。

本社に就労した者のうちA26は「会員募集のためのダイレクトメールのカード整理」を担当し、A29は写真撮影を、A3は「フィルム焼付」を、A2は「紙の運搬」をそれぞれ行っていた。

② 組合は、51年6月の就労以降においてもしばしばストライキを実施している。それらは目的不明で、事前通告もされず、指名ストライキであることが多く、期間もはっきりしないものであった。ストライキを中心とした組合員の勤怠を就労再開時より一旦結審するまでの間についてみると、つぎのとおりである（本件は、54年8月23日に結審した後和解を試みたが不調に終り、59年11月9日、その後の会社組織と仕事の内容について審問を再開し、同日結審した）。

	総就業時間数 時間	不就労率		
		ストライキ %	その他 %	計 %
51年6月	4,557	0.6	24.5	25.1
7	7,320	11.1	18.0	29.1
8	4,205	2.7	28.8	31.5
9	3,796	20.3	18.0	38.3
10	3,770	12.9	18.5	31.4
11	3,575	22.0	18.6	40.6

12	3,825	18.4	19.7	38.1
54年1月	3,036	27.5	19.0	46.5
2	3,197	35.0	12.6	47.6
3	3,588	29.6	14.3	43.9
4	3,358	33.0	14.4	47.4
5	3,611	40.7	13.0	53.7
6	3,588	41.7	9.5	51.2

(注) 1 不就労率は総就業時間数でそれぞれを除いたものである。

2 「その他」は病欠、私事欠、早退、遅刻等である。

また、同じ期間の組合員の不就労率を最高、平均、最低についてみるとつぎのとおりである。

	不就労率		
	最高	平均	最低
	%	%	%
51年6月～12月	78	31	11
52年1月～12月	82	56	40
53年1月～12月	92	55	42
54年1月～6月	76	51	30

さらに、組合員の業務遂行の状況をトレペの校正(52年4～6月)に関してみると、つぎのとおりである。

	要校正件数		校了したもの		中途のもの		中止したもの	
	件	%	件	%	件	%	件	%
52年4月	39	100	11	28.2	15	38.5	13	33.3
5月	27	100	10	37.0	3	11.1	14	51.9
6月	40	100	23	57.5	6	15.0	11	27.5

(注) 「校了」：校正が最後まで終了した場合

「中途」：校正がなんらかの理由で途中までで終わった場合

「中止」： 「最後まで期待すること

が不可能な場合

7 昇給、年次有給休暇、嘱託社員の正社員化、退職金別金等の取扱いについて

(1) 昇給について

① 会社が毎月15日に支給する賃金月額の基本給、諸手当、割増給とからなり、賃金改訂は毎年4月1日に前年度の基本給にベースアップ分と定期昇給分とを加算する形で行われている。このうちベースアップは、その年の物価上昇分等の社会環境を考慮して決められる。定期昇給分は、前年度の本人の能力、勤怠、成績、将来の期待度等を勘案して決定されることになってはいたが、具体的には評価期間内の出勤率により決定されていた。

② 47年度の賃上げは、会社と組合とで交渉が行われなかったことから、会社は非組合

員に支給するのと同じ基準を組合に提示し、非組合員と一律同額のベースアップを行った。しかし、定期昇給については、46年4月から47年3月までの12か月のうち、組合がストライキに入った46年12月21日から翌47年3月31日までの期間を不就労として扱い、所定額の9/12のみ昇給した。嘱託社員については、ベースアップと定期昇給との区別はなく一本化されて半年毎に昇給していたが、組合員である3人(A13、A24、A25)の嘱託社員については、組合員である正社員と同様ストライキに入った3か月間を不就労扱いとし、その期間分の割合だけ賃上げをしなかった。

③ 48年度以降51年度までの賃上げについては、会社と組合との交渉がなく、会社は非組合員に支給したのと同じ基準によるベースアップ額を組合に通告して支給した。しかし、定期昇給については、この間は組合のストライキやロックアウトのため不就労だったとして、一切行わなかった。

(2) 年次有給休暇について

① 会社の就業規則第30条には、「従業員は全就業日の8割以上出勤した場合には毎年4月1日から翌年3月31日までの間に下記の休暇をとることができる。1、毎年4月1日現在勤続満3年未満の者15日、同満3年以上6年未満の者18日、同満6年以上9年未満の者21日、同満9年以上の者24日、……」と規定されている。

② 会社は、就労命令通告後の51年5月に行われた組合との交渉の中で、年次有給休暇につきストライキとロックアウト期間中は空白なので8割以上の出勤がないと説明したが、上記就業規則第30条をもとにした具体的な話し合いは行われなかった。そして会社は、6月1日に組合員が就労するに当り、本来ならば前年度は出勤率がゼロなので就業規則第30条に該当せず年次有給休暇はゼロのところ、ストライキに入った46年12月21日以前の1年間を前年度とみなしたうえ同期間の出勤率を8割と推定し、また、組合員は入社して5年前後の者が多いが(組合員の入社時期は44年1月から46年4月の間である)、ストライキのため実際に就労している勤続年数は3年未満であるとして、15日の年次有給休暇を付与した。

(3) 嘱託社員の正社員化

嘱託社員(契約期間を6か月とする臨時の従業員)の嘱託期間については、46年6月4日に本人が希望すればその期間を更新するとの確約書が組合と締結されていたが、組合はこの確約書とは別に、組合結成以来組合員である3人の嘱託社員(A13、A24、A25)の正社員化を要求していた。会社は、非組合員である嘱託社員につき正社員化を希望する者については、その全員(20名)を47年8月ごろに正社員にした。

しかし会社は、就労に先立つ51年5月の交渉の中で、組合が嘱託社員の正社員化を要求したのに対し、それらの者の勤続年数が2年～3年になって、しかも真面目に勤務していると会社が認めたときに正社員とする旨の説明を行った。

(4) 退職金別金

会社には退職金規定はないが、中途退職者に支給される退職金別金制度と、60歳定年退職者のために会社が保険会社と契約した企業年金制度とがある。このうち退職金別金は、勤続年数による金額にプラス α が加算されて支給されている。

第2 判断

1 鉄堀等、会社が設置した物的施設、設備について

(1) 組合の主張

鉄扉、鉄柵、見張り塔、テレビカメラ、ネット、警備職員宿舎・詰所などの諸施設、設備の存置は、組合の争議行為が存在しないにもかかわらず、ロックアウト体制を実質的に継続するとともに、組合員を威圧することによって無力感を与え、組合の諸活動を断念させることを狙ったものであり、撤去されるべきである。

(2) 会社の主張

上記の諸施設、設備は、組合員およびその支援者らによる不法な暴力攻撃に対し、自らを防衛するためやむを得ず設置してきたものであり、しかも、組合員らの行動は依然とし反復継続され、今後もいつ同様な侵害行為が発生するかもしれない。従って、それら施設、設備の存置はやむを得ない。

(3) 当委員会の判断

申立人が撤去を求めている諸施設、設備は、過去の紛争の経緯からみれば、会社としてはやむを得ず設置ないし補強してきたものと認めざるを得ない(第1、3(2)、(5)~(8)、4(1)前段の各事実)。そして現状においては、それら施設、設備がロックアウト時と同様に、組合員の出入りを妨げる役割を果しているとの疎明はない。これらのことを勘案すれば、それら施設、設備の存置をもってロックアウト体制の実質的な継続とみたり、組合員に無力感を与えその諸活動を断念させることを狙った支配介入とみることはできない。

もっとも、それら施設、設備の存在が組合員に異様な感を与えていることは否めないところであり、労使が信頼関係の回復に積極的に努力することによりそれら施設、設備が自然に解消されていくことが望ましい。

2 警備職員、業務推進部所属の職制の配置について

(1) 組合の主張

ガードマン(注、警備職員を指すものと思われる)は、ロックアウトを実力で支えることを目的として導入したものであるから、ロックアウトの解除によって存在理由が失われているはずである。それにもかかわらず、会社は、ガードマンを使用して組合活動に対する暴力的な妨害を継続している。従って、組合員の就労後もガードマンを配置し続けていることは、組合の争議行為解除後もロックアウト体制を実質的に継続していることであるとともに、組合活動を具体的に侵害している措置である。さらに、会社は業務推進部に課長、係長を配置し、組合活動を暴力的に妨害し続けている。このような職制の配置は、暴力的労務政策のもとに団結権、団体行動権を侵害する措置である。従ってこれらガードマンおよび職制は、直ちに会社から退去させるべきである。

(2) 会社の主張

社員の採用、配転等の人事権は会社の専権に属する。また、現在8名いる警備職員はすべて正社員であり、かつ、本社以外の職場には配置していないし、他方、業務推進部の課長、係長は警備職員ではない。そして、それら警備職員および職制が組合活動を妨害したり介入した事実は全くない。

(3) 当委員会の判断

① 会社の警備職員は、47年11月の警備業法施行に伴い従来のガードマンに代わるものとして採用されて以来、会社の警備業務に従事するなかで、組合員らの諸種の行動に

対抗して会社のロックアウト体制を維持するための業務に従事してきた者でありロックアウト解除後も会社の警備業務遂行のなかで組合に対し直接の対抗関係に立つ者であった。このような立場にある警備職員の組合員に対する行動については、前段認定のとおり、ア．51年6月1日昼休みに警備職員B2が組合員A2に対しいきなり膝蹴りを加えた行為、イ．同月8日に同B2らが組合員A3、A2の始業時刻前のビラ配布活動に対し暴行を加えた行為、ウ．同年7月8日に同B2が作業中の組合員A2に対しいきなり殴りかかった行為が認められるのであるが、これらの行為はたとえ会社の具体的な指示のもとに行われたものではなかったとしても、対組合関係で上記のような立場にある警備職員が会社の施設内で、会社の警備業務に従事していた際に行ったものであるから、会社の行為とみるのが相当である。

そして、警備職員によってそれらの行為が行われた時期は、組合が争議状態を解消し、労使が就労条件をとり決めたうえ、組合員らが平穩に就労を開始した直後であり、いわば円滑な労使関係を築くために労使双方が努力を要請されていた矢先であった。しかも、それらの行為の態様は、組合員らの尖鋭な行動もみられない状況下での平穩な組合活動に対する、有形力を用いた一方的な攻撃行為である。従ってそれらの行為は、ストライキやロックアウト中にしばしばみられたような、集団的対立抗争の中での警備職員の対抗的な有形力の行使とは性格を異にし、組合活動に対する威迫行為として到底看過することができない。

- ② しかしながら、これら警備職員の配置それ自体については、警備職員は会社機構の中で割り当てられた一般的な警備業務に従事しており、そのような業務のために人員を採用し配置する権限までを会社に対し否定することは相当でない。しかも、これら警備職員の前記第1の5(1)のような行為がその後も反復されているとの状況も認められない。従って、警備職員の配置それ自体をもって、申立人組合を威迫したり、その組合活動を萎縮させている措置とまでみることはできない。

よって、警備職員の行為および配置に関する申立事項のうち、上記①の具体的な組合活動威迫行為についてのみ、申立人組合に対する支配介入を認めるべきである。

- ③ つぎに、業務推進部の課長、係長らの行為や配置については、確かにこれらの職制の行為のなかには、前記第1の5、(2)で認定したように、それ自体暴力的であり、安易に看過できないものもみられる。しかし、同所認定の行為については、労使関係が平靜に推移していたなかでの職制らの攻撃的行為であるとの疎明はなく、むしろその具体的状況からみると組合員らとの集団的抗争が発生したなかで使用者がとった対抗的行為における行き過ぎとしての性格が強い。従って、それらの行為が組合活動を一方的に威迫する支配介入であるとまでいうことはできない。そして、これら職制については、他に組合活動を暴力的に妨害したとの具体的疎明はなく、また会社より業務推進部における一定の管理業務を割り当てられて、それに従事しているのであるから、その配置それ自体を組合を威迫する支配介入ということとはできない。

3 組合員の就労場所および業務内容について

(1) 組合の主張

〈就労場所について〉

申立人組合所属の組合員のみを別個の就労場所に就労させている会社の意図は、会

社から組合を排除して、組合活動に影響されない生産体制を維持するとともに、隔離差別によって組合員の無力感を醸成しようとするにある。

〈業務内容について〉

被申立人は、就労再開後組合員らの業務内容について非組合員と差別してその本来の職務内容とは異なる不要不急の業務を担当させている。この取扱いは、組合員であるが故の不利益取扱いであるばかりでなく、ストライキ等による業務への影響を防止しようとするもので、組合運営に対する支配介入である。

よって、各組合員らに対し、下記の部署ならびに業務を与えるべきである。

氏名	部署	業務
A 7 A 8	企画部トレーニング ペーパー企画課	トレーニングペーパー理科の企画・編集・ 製作
A10 A11		トレーニングペーパー英語の企画・編集・ 製作
A 1 A18 A19		トレーニングペーパー小学校の企画・編集・ 製作
A20 A21	出版部一般図書出版 室	一般図書の企画・編集・製作
A22 A23		教育ノートの企画・編集・製作
A24 A25	企画部トレーニング ペーパー企画課	トレーニングペーパー・雑誌・書籍の制作 資料の作成・蒐集・保管・発注及び貸出等
A26	監理部製品管理室	会員サービス
A 3		製版

(2) 会社の主張

〈就労場所について〉

組合員を井野ビル、西川ビルに配置したことは、かつて、組合員らが会社の移転計画に反対し、武蔵野、三鷹地区に残留を要求したことによるものであり、しかも、組合は就労に関する団体交渉において、就労場所については何らの異議をのべていない。

〈業務内容について〉

A20、A21、A22、A23に対し、46年当時企画の仕事をもつたことはなく、また現在企画、編集、制作の業務はすべて外部に委託しており、「出版部一般図書出版室」は一般図書の企画、編集、制作を管理する部署にすぎない。また、A7、A8、A10、A11、A1、A18、A19も上記と同様であり、「企画部トレペ企画課」はトレペ、学参物の企画部署にとどまる。従って、現在これらの者に従事させている資料作成の仕事は、現在の会社機構、編集システムにおいて、46年当時の原職に最も近いものである。

その余の組合員（A24、A25、A26、A3）の業務についても、原職または原職相当職として問題とされる余地はない。

(3) 当委員会の判断

組合員の就労場所は井野ビル、西川ビルに集中しており、しかも両ビルには職制を除いては組合員のみが配置されていることからみると、組合員らが自分達は隔離されているとの印象をもつことは理解できないではない。しかしながら、就労場所についての会社の取扱いが不当労働行為か否かは、業務に関するその取扱いとの関連で総合的にみななければならない。

そこで、業務の面からみると、前記認定のとおり、会社は47年以降トレペを初めとする主要製品の制作業務の外注化を積極的に推進し、会社機構と業務体制を順次変更してきた（第1、6(1)④、⑤前段）。この結果、会社が組合員らに対し就労を命じた時点（51年6月）では、編集関係の業務に携っていた組合員（A7、A8、A10、A11、A1、A18、A19、A20、A21、A22、A23）についていえば、組合が長期ストライキに入った46年12月当時の編集業務は、すでにそれら業務の外注化の達成により、会社機構の内部においては存在しなくなったことが認められる（第1、6(1)⑤前段の事実）。従って、会社がこれら組合員をストライキ開始当時の編集業務に就かせることは不可能であったといわざるを得ない。

つぎに、上記編集業務に相当する業務として、これら組合員が従事してきた業務推進部の業務以上に適切な業務が、就労時およびそれ以降において存在したか、そして現在においても存在しているかを検討するに、51年当時の会社機構からすると、教育部制作管理課もしくは業務推進部の業務が、46年12月当時のトレペ編集室における業務とある程度の類似性をもったものと認められる。このうち制作管理課の方が会社機構上トレペ編集室の流れを受け継いでおり、業務上の類似性がより強かったと認められるが、前記認定のとおり、同課は、会社製品の制作・関連業務の外注化の過程で設置されたものであり、外注化の完成により53年3月には、設置目的を達成したとして廃止されている（第1、6(1)⑤前段の事実）。他方、本件において申立人が救済内容として求めている部署の業務内容は、外注化完成後の会社機構、業務体制のなかで、従前組合員らが従事していた業務とは異質の、企画・編集・制作を管理し、あるいは企画のみを行うものであり、これをもって従前の業務ないしその相当職とは認め難く、他に、就労開始時以降の会社機構の中で、会社が組合員らに従事させてきた業務推進部の業務以上に、ストライキ開始時の業務に近い業務が存在したとは認め難い。

結局、これら組合員については、会社機構の大きな変遷によりストライキ開始時の業務に相当する業務を見い出すのが相当に困難となっていたなかで、会社が、ストライキ開始時の業務と類似性をもった業務を与えてきたものと認められる。

以上に対し、編集関係を除く組合員のうち、A24、A25、A3の場合は、就労後に従事してきた業務は実質的に46年当時の業務と内容において差異はなく、また、A26の場合は、就労後の業務は本人の了解にもとづき変更されたもので（第1、6(1)①（注）の事実）、問題となる余地はない。

業務内容に関する以上の点に加えて、本件においては、ア．就労を命じた際の通知書で会社が各人の就労場所、業務内容を明示し、さらに就労に際しての交渉で組合員の業務内容について説明したのに対し、組合は就労直後のビラで不満を訴えたことはあるが、就労場所、業務内容について特に具体的な反対も確認もしていないこと、イ．会社は就労命令時に明示した業務内容と異質な業務を組合員に行わせていないこと、ウ．就労場

所についても、本社移転の際に組合員の希望を容れて武蔵野、三鷹地区に留めた経緯からして、就労時において、さらに組合員の希望を配慮してそれら地区内の両ビルに就労させたことと推認されること、エ. 就労後に組合員らの従事した実際の業務内容は前記認定（第1、6(2)①）のようなものであったが、就労後の組合員らの勤務状況からみれば、仮にそれらが申立人主張のような不要不急の業務であったとしても、その一半の責任は組合員らに存するといわねばならないこと、などの事実が認められる。

以上を総合して考えると、就労場所および業務内容に関する会社の取扱いは、申立人が主張するように組合員を差別し、かつ組合を弱体化させるための行為とまで認めることはできない。

もっとも、会社の措置が、上記判断のとおり、不当労働行為であるとはいえないとしても、業務内容、就労場所に関する組合員の不満が存在する以上、業務の割当についての使用者の権限を前提としつつ、より適切な業務の割当が実現できないかどうかについて双方が努力すべきである。そのためには組合員らも前記認定（第1、6(2)②）のような低い就労率を改善することが望ましい。就労場所についての係争も、このような努力によって自ら解決をみるものと思われる。

4 組合員の就労に伴う定期昇給、年次有給休暇、嘱託社員の正社員化、退職金別金等の取扱いについて

(1) 組合の主張

51年6月の就労にあたっての組合員らの定期昇給、年次有給休暇の付与、嘱託社員の正社員化、退職金別金ならびに職務給格付に関し、それら待遇の基礎となる勤続年数を、46年12月21日から51年5月11日までのストライキないしロックアウトの期間を単純な不就労とみなしまたは勤続年数に加算しないで算定することは、それ自体、争議行為を嫌悪し組合を否認する支配介入行為であり、かつ、組合員に対する組合活動の故の不利益取扱いである。

とりわけ被解雇者については、解雇が51年1月12日交付の命令によって不当労働行為と判定されたのであるから、解雇として取り扱ったそれまでの期間を欠勤として扱うことには理由がない。

ストライキを理由とする定期昇給不支給の決定は、ストライキによる賃金カットの上にさらに将来の賃金をカットするものであり、その不当性は明らかである。

(2) 会社の主張

①会社が組合員らに対しストライキ等の期間を不就労として定期昇給を認めなかったのは、各人が会社業務の経験を積まなかったことを、能力の向上がなかったと評価したためであり、組合活動の故ではない。②年次有給休暇については、就業規則上継続して勤務した勤勉な従業員に対し、労働の対価としてこれを付与する立場をとっており、付与日数の計算に当って「勤続」年数は実際に就労した年数と解釈している。本件のように就業規則上の有給休暇が労基法上のそれよりも有利に定められている場合は、就業規則の制定目的に従った解釈が許されるべきである。③嘱託社員を正社員に採用する基準は、実際に就労した勤続年数とその間の勤務態度・能力の向上・将来の見通しなどの評価の二つであるが、会社が組合所属の嘱託社員を正社員にしていないのは、長期ストライキとその後における就労状況からは、本人の能力等を正當に評価できないからである。

(3) 当委員会の判断

- ① 定期昇給の措置については、会社は前記認定のとおり、定期昇給の条件である従業員の能力の向上の有無を前1か年の就労率を基準として判断し（第1、7(1)①）、46年12月21日以降のストライキ期間を不就労であったとして昇給額を減算ないしゼロとした（第1、7(1)②③）。このように定期昇給の有無・額を純然たる就労率を基準として決定した会社の措置は、本件の長期のストライキを従業員の能力の向上の見地から就労と同視すべきものとする事情が認められない以上、組合の争議行為を嫌悪し組合を弱体化しようとした行為であるとか、組合活動を理由とする不利益取扱いであるとは認めることはできない。

また、会社は組合のストライキ解除後も約4か月間(51年1月13日～同年5月11日)ロックアウトを解除しなかったが、組合のストライキ中の過激な行動（第1、3(1)～(3)、(5)～(9)）に鑑みれば、組合のスト解除および翌日からの就労申入れに対し、組合員が平穏裏に就労する用意があるかどうかについて、会社が当面事態の推移を見守る態度にでたのは無理からぬ事情がある。そしてスト解除宣言直後から同年4月5日の会社駐車場内テントの撤去に至るまでの間において組合がとった行動（第1、4(1)(3)(4)(6)）からすれば、会社がそのような態度を以後4か月間継続したことはやむを得ない措置であったと認めざるを得ない。従って、会社がこの期間を不就労として扱い、結局、51年度および52年度の定期昇給をその期間に応じて減算したことも、組合員であるが故の不利益取扱いないし組合を弱体化するための支配介入と認めることはできない。

- ② 年次有給休暇の取扱いについては、会社は、51年6月時点で就業規則上はゼロとなることを前提としつつ、46年12月以前の出勤率を8割と推定する特別扱いをして、規定による最低日数の15日を一律に付与したものであるが（第1、7(2)②）、このような会社の取扱いは、ストライキによる長期間の不就労を組合員の利益にも配慮しつつ、就業規則上処理したものであり、他に組合員以外に対して出勤率を基準とせず、有利に取り扱った事実が認められないことを勘案すれば、組合員であることないしは組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いであるということとはできない（なお、52年度以降の付与日数の点については、組合は組合員らの出勤日数等について何らの疎明をしていない）。
- ③ 組合員である嘱託社員を正社員にしていないことについては、会社が勤続2～3年で真面目に勤務したことを正社員化の条件としたこと（第1、7(3)）自体は、特段不合理な措置とはいえず、しかも非組合員たる嘱託社員に対してこの条件を緩和して取り扱ったとの疎明もない。加えてストライキ中は会社としては勤務評価ができないのであるから、ストライキ解除後の組合員たる嘱託社員を、その条件を満たしたとはなし得ないとした会社の取扱いは、不当労働行為とは認められない。
- ④ 退職金別金算定の基礎となる勤続年数に、被解雇者の解雇期間中のストライキ期間を算入すべきか否かについては、退職金別金制度に格別の定めはないが、勤務実績がそのまま反映される筋合の定期昇給や年次有給休暇制度とは性質が異り、社員としての身分が基礎となる制度とみるのが相当である。従って、少なくとも解雇が不当労働行為に該当するとされた組合員（審問終結時の時点においては、A7、A18、A20、

A23) については、解雇期間がストライキ期間と重複していたとしても、解雇中の期間を勤続年数に算入すべきである。しかし、これら組合員を含めて退職した組合員が退職金別金について実際にどのように取り扱われたのかについては疎明がないので、不当労働行為の成立を認めることはできない。

- ⑤ なお、職務給格付については、組合員は同期の非組合員と比較して低く格付されているとの趣旨のA22証人による供述はあるが、それについての救済内容を具体的に主張したのは最終陳述の段階であり、従って、それについて救済の申立てがあるとみることはできない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の警備職員による威迫行為（前記第1、5(1)①～③）は、労働組合法第7条に該当するが、鉄塀、鉄柵、見張り塔などの諸施設、設備を存置していること、警備職員と業務推進部の職制とを配置していること（およびそれら職制の54年10月23日、24日の行為）、組合員を井野ビル、西川ビルに就労させていること、組合員に対して就労後、前記認定（第1、4(7)①、6(1)①(2)①）の業務に従事させてきたこと、46年12月21日以降51年5月11日までのストライキおよびロックアウト期間を不就労扱いとして47年度乃至52年度の定期昇給を減算ないし不支給扱いしたこと、就労後の年次有給休暇の取扱いについて上記ストライキおよびロックアウトの期間を出勤率算定の基礎に入れなかったこと、組合員である嘱託社員を正社員にしなかったこと、ならびに退職金別金の取扱いに関し上記ストライキおよびロックアウトの期間を勤続年数に算入しなかったことは、同法同条に該当しない。

なお、上記威迫行為の不当労働行為に関する救済の程度については、諸般の事情を考慮し、主文の内容をもって足りると考える。

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60年8月6日

東京都地方労働委員会
会長 古山 宏