

命 令 書

再審査申立人 株式会社潮文社

再審査被申立人 東京出版合同労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

なお、初審命令主文第4項の記中組合代表者名「A1」を「A2」に改める。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人株式会社潮文社（以下「会社」という。）は、肩書地において書籍の出版を業とする会社で、初審結審時の従業員は、正社員が3名であり、その他若干名の臨時従業員がいた。
- (2) 再審査被申立人東京出版合同労働組合（以下「組合」という。）は、昭和51年1月、東京都内の中小零細出版社に働く労働者をもって結成した労働組合で、日本出版労働組合連合会に加盟しており、初審結審時の組合員は約200名である。

2 組合結成及びその後の労使関係

- (1) 56年2月24日、会社の正社員全員（10名）は従業員の入れ替わりが激しい職場を改善し、賃金等の労働条件を向上させることを目指して潮文社労働組合（以下「潮文社労組」という。）を結成した。潮文社労組は、同年3月3日、再審査被申立人組合に加盟して東京出版合同労働組合潮文社分会（以下「分会」という。）となった。
- (2) 潮文社労組は、結成の翌日の2月25日、会社に対し、結成通告をするとともに、組合活動の権利に関しての団体交渉を申し入れた。これに対し、同日、B1社長（以下「B1社長」という。）は、「同年4月に発刊を予定していた総合雑誌『鐘』の発刊は、労働組合ができて『鐘』が名鐘とならないことが即座に分かったので中止する。」と発表したうえ、潮文社労組のA3委員長に対し主任からの降格を命じ、当時いずれも編集員であったA4書記長及びA5（以下「A5」という。）、A6両執行委員の3名に対し、編集から営業の仕事に移るよう通告した。さらに、同日午後5時10分頃潮文社労組が再度団体交渉を申し入れたところ、B1社長は「けがらわしい、やれるならやってみなさい。こうなれば戦争です。ストも1か月、2か月、1年でも打ちなさい。」等と労組結成を非難し、団体交渉に応じなかった。
- (3) 翌26日、潮文社労組は会社に対し同日午後5時30分から、団体交渉に応ずるよう申し入れたが、会社は、「目下社長病氣中につき体調回復次第これに応ずる。」旨の回答を行い、その後の潮文社労組の団体交渉申し入れに対し、会社は、「社長の病氣回復次第でできるだけ早く応ずる。少なくとも最初の団交は潮文社労組の組合員を対象とし、そのみ

に限ることを条件とする。」旨の回答を行う等してこれに応じなかった。

- (4) 同年4月2日に至りようやく組合との間で第1回団体交渉が行われたが、この団体交渉を含む3回の団体交渉において会社は、組合掲示板を設置するスペースを貸与すること、会社の許可のもとに個人用ロッカーに組合関係書類を保管することを認めたが、この合意事項について文書化することは拒否した。
 - (5) 同年4月中旬から7月上旬にかけて組合と会社は、13回の団体交渉を行い、下記の内容について合意した。
 - ① これまで従業員が午前9時の始業の約30分前に出勤していたことについて、会社は、早出を強要しない。
 - ② これまで会社における残業の起算時刻は午後7時で、午後5時の終業時刻から午後7時までの残業には時間外割増賃金が支払われていなかったことについて、会社は、今後、残業時間の起算時刻を午後6時とすることとし、過去の上記時間外割増賃金の未払分に対する補償として各人一律55,000円を支払う。
 - ③ 賃上げについては一律2,400円プラス3.5%、夏期一時金については1か月分とする。
 - (6) ところで、上記(2)認定のように編集員に対し営業の仕事に移るよう通告したこと、さらに、潮文社労組結成後、B1社長は常時編集室内で執務し、分会員の言動にいちいち文句をつけるようになったこと、A5が会社に連絡のうえ2週間病欠勤をしたところ、B1社長はこれは無断欠勤に当たるので懲戒解雇をする旨発言したこともあって、同人は会社を退職せざるをえなかったことなどの事情もあり、分会員10名のうち7名（編集員は6名全員）は順次退職し、同年10月末には、分会員はA7（以下「A7」という。）、A8（以下「A8」という。）及びSのみとなった。
 - (7) 同年の年末一時金は、1か月分と決定されたが、会社は、一時金の算定基礎を従来の月例賃金から基本給のみとするよう変更し、これに査定であるとして組合員Sについてのみ15,000円をプラスして支払った。
 - (8) 57年1月5日の新年会で、B1社長が、分会員に対し「あなた方は社員と思っていない、やめてもらっても結構だ。」との発言を行った。このこともあって、2月3日、Sは組合を脱退した。
 - (9) 組合は同年2月26日付け組合機関紙「統一のひろば」において上記(8)のB1社長の発言を強く批判するとともに、「“朝は、始業30分前！に出社して清掃せよ！”——組合員A8さんを、営業から、何十万冊もある商品倉庫に配転。一人で返品本の直しから出庫、入庫までをやらせる。……あげればキリのない使い捨てに、怒り以外の何ものもない。……」等の内容の記事を掲載した。
- 3 賃上げ及び一時金に関する団体交渉
- (1) 57年度賃上げ及び夏期一時金に関する団体交渉
 - ① 組合は、57年3月16日、会社に対し「㊦一律18,000円＋（年令－18）×600円の賃上げを、一切の査定を行わず、4月から実施すること、㊧月例賃金×32割＋一律20,000円の夏期一時金を支給すること。」等を内容とする1982年東京出版合同労組統一要求書を提出し、3月29日に文書で回答することを求めた。これに対し会社は、同月29日「㊦賃上げはゼロとし、従来の法定内勤務手当（残業手当の名目で一律に3,000円を支給し

ていた。)は撤回する。但し、賃上げについては査定により例外もありうる。賃金は将来とも査定によって決定する。㊸夏期一時金は今の時点で決定するのは無理である。それでもなお是非決める必要があるというならゼロと回答する他はない。」等と回答し、あわせて返品率の増大、重版引受部数の減少等、会社の経営状況について説明を行った。

② 会社は、これまで業績の悪いときでも世間並みの賃上げを行っていたが、今回は上記の回答を行う一方、組合から脱退したSについてのみ4月分から3,700円の賃金の引上げを行った。

③ 組合は、会社のゼロ回答に対し、4月19日の団体交渉で、ゼロ回答の根拠と、Sについてのみ賃金の引上げが行われることとなった査定の具体的内容を示すよう求めたところ、会社は、「経営が悪化しているだけでなく、勤務態度も悪化している。」旨の説明を行った。このため組合は、業績悪化について納得のできる資料の提出と、勤務態度不良の具体的内容を明らかにするよう求めたが、会社は「ノーです。正々堂々のゼロ回答です。」「勤務態度と心掛けに大きな差がある。ふまじめで、志がわかっていない。」等と答え、具体的な資料の提示、説明を行わなかった。

④ 以後、4月26日、5月4日、11日及び18日に団体交渉が行われ、組合が「ふまじめな事とは具体的にどんな事なのか。」「業績が悪化しているなら納得させてほしい。」と説明を求めたのに対し、会社は「何がまじめかまじめでないか話さなければならぬようでは話にならない。」「法律レベルでは社員であるが、精神的レベルでは社員とは思っていない。これから少々伸びてもゼロ回答はかわらない。堂々たるゼロ回答だ。」「納得してもらわなくともけっこう。あなた方には期待していないから。」等と答え、組合がさらに説明を求めると、会社は「嫌なら会社を辞めればよい。」といて、交渉は進展しなかった。

このため、組合は、6月1日に新たに「要求書」を提出し、売上高、製造原価、利益率、人件費比率、役員報酬等会社の経営・経理内容の全面的公開と、査定の基準と57年春闘における具体的な査定額の明示を求めた。しかし、これに対しても、会社は具体的な資料を示さず、「組合員がゼロになるような査定基準だ。」等と答えたため、同日及び6月11日の団体交渉も物別れに終わった。

⑤ 同年7月5日、組合は、東京都地方労働委員会（以下「東京地労委」という。）に「賃上げ、一時金の団体交渉において、経理資料を示し、誠実に協議すること。」及び「A7、A8の基本給を57年4月分から140,000円以上に是正しなければならない。」旨の救済命令を求め申し立て（昭和57年不第56号）を行った。

同年7月30日、東京地労委での第1回調査において、会社は経営資料及び勤務実態に関する資料を提示して団体交渉を行うこととなった。この交渉で、会社は、メモをとることを禁止し、社外に漏洩した場合には分会員を解雇するとの条件を付し、55・56両年度の売上高及び57年4月から7月までの売上高を口頭で説明した。

同年9月7日、東京地労委での第2回調査において、経営資料を検討するための団体交渉を、㊸組合の団体交渉要員は分会員3名、分会員以外の者2名とする。㊹組合は会社の示した経営資料を対策会議のメンバー以外に公表しない等を条件に行うことで労使の合意が成立した。9月16日から行われた団体交渉の席上、組合は、売上高の

みでは会社の経営内容の判断ができないとして、経営内容を端的に判断できる追加資料の提示を求め、また、査定の基準があればそれを示すことをも求めた。これに対し会社は、「④詳細な経営資料の公開はできないし、すべきではない。厳しい状況にある会社の内情を公開することはいたずらに世間の誤解を招き、会社にとって重大な損害となる。すでに示した売上高によって、会社の厳しい現状は理解できたはずである。⑤また、査定基準については、本人の過去・現在の勤務態度、勤務成績、能力、それらをふまえた将来への期待度等を総合的に判断したものであって、就業規則に定めた服務心得や、社員心得等をどれだけ忠実に守っているか、また守ろうとしているかにかかっており、それを貫くものは会社とその仕事に対する責任感であり、誠実さということに要約されるはずである。」旨の主張を繰り返し、新たな資料を提示しなかった。

なお、会社は、初審において、はじめて56年4月1日から57年3月31日までの間に、Sは遅刻・欠勤0で、毎朝始業時刻30分位前に出社し、職場の整理、整頓に努力しているのに対し、A7は遅刻32回、欠勤8回、A8は遅刻19回、欠勤4回で、両名とも毎朝始業時刻ぎりぎりに出社していることを疎明した。

- (2) 会社の給与規則によると賃金の改正については、次のとおり規定されている。

第5章 賃金の改正

第48条 賃金の改定は、毎年1回3月26日付をもって従業員の職務遂行能力、職場適応性格、業績、執務態度など、ならびに消費者物価、生活水準、一般賃金、社会経済状況、さらに会社の実情などを考慮して決定する。

2 賃金の改正は、物価改正と考課改正の2種に分けて考える。

3 物価改正は、原則として改正前に発表された総理府統計局調査の消費者物価指数（通称CPI）の1年間の変動率を乗じた額を基準として考慮し、必要があればこれに適宜の金額を加算して決定する。ただし入社後1年に満たない従業員については、その期間に応じて別途に決めるものとする。

4 考課改正において、次の各号の一に該当する者については、その回に限り昇給せず、かつ業績および執務態度が悪く、回復の見込が認めがたい者については、職務および職能について、より適当な職位に配置転換することがある。

(1) 改定前6ヶ月間の所定労働日数の8分の1以上欠勤した者

(2) 就業規則第106条の規定により懲戒をうけて1ヶ年を経過しない者

(3) 職務遂行能力、および職場適応性格が停滞または低下している者、あるいは勤務状態または素行が不良の者

5及び6省略

なお、上記考課改正については、どのような項目についていかなる基準で評価を行うかについて特段の規定はない。

- (3) 以後の団体交渉においても会社の態度は変わらず、57年度冬期一時金、58年度賃上げ及び夏期一時金においても、ゼロ回答が行われた。

4 A7及びA8の賃金等

- (1) 会社における従業員の採用方法及び賃金

会社は、従業員を採用するに当たって、「営業」、「事務」、「編集」というように職種別に募集し、入社試験の内容もそれぞれ異なっている。

賃金は入社後の努力次第とされていたが、初任給については職種によって異なり、「営業」に比べると「編集」の方が高かった。潮文社労組は、結成直後にこの格差の是正を会社に申し入れていた。

また、個々の初任給については、本人の希望額を聞くとともに、中途採用者には前社での賃金額も聞いて決定していた。

(2) A 7 の場合

A 7 は、55年4月7日、「営業・書籍管理」として採用された。採用に当たって希望の賃金額を聞かれた同人は、固定給で11万円欲しいと答えたが、会社での初任給は手当を含めて137,000円であった。57年4月1日現在の同人の賃金は、大卒、28歳、営業、勤続1年10か月（最初の2か月はアルバイト扱い）で141,090円である。同人は潮文社労組結成以来の組合員であり、現在は分会の執行委員長である。

(3) A 8 の場合

A 8 は、55年9月4日、「営業」として採用され、週のうち3日を外回り、それ以外の日は内勤で書籍管理に従事していたが、56年12月28日以降書籍管理専任となった。57年4月1日現在の同人の賃金は、大卒、24歳、書籍管理、勤続1年5か月（最初の2か月はアルバイト扱い）で125,370円である。同人も潮文社労組結成以来の組合員である。

(4) S の場合

S は、57年4月1日現在29歳、営業、勤続3年7か月で148,000円（同月分からの賃金引上げ分3,700円を含む。）である。Sもかつて組合員であったが、57年2月3日に組合を脱退した。

5 A 9 の賃金及び解雇

- (1) A 9（以下「A 9」という。）は、48年9月臨時従業員として時間給280円で採用され、主に返品された本のカバーをかけ直す業務に従事していた。同人の勤務時間は、当初は午前9時半から午後4時までであったが、採用から1年半ぐらいたった頃から、午前9時から午後5時まで、土曜日は午前9時から午後3時まで（正社員の勤務時間は、午前9時から午後5時までで、土曜日は隔週ごとに休日となっている。）となり、また、時間給も毎年少なくとも30円上がり、56年4月からは620円であった。A 9 は、入社の際にも、また、それ以後においても就業規則及び給与規則を提示されたこともなかったし、また、入社の際に、会社と契約書を取り交わしたこともなく、その後も会社から「新規契約をする。」とか、「契約更新をする。」との話を出されたことはなかった。

なお、現行の就業規則には、「臨時従業員の契約期間は1か年以内とし、必要により更新し、規則の全部または一部を適用する。」旨の定めがあり、また、給与規則には「臨時従業員については基本給のみとし、時間給をもって定める。」との定めがある。

- (2) 57年2月6日、A 9 はB 1 社長に呼ばれ、9月10日で辞めてもらいたいと言われた。B 1 社長は、その理由として「組合ができてから態度が変わった。」「新入社員に会社の悪口を言った。」等同人の言動を挙げたが、具体的な事柄についてはなんの説明もしなかった。2月10日、A 9 は再びB 1 社長に呼ばれ、「9月までいるのであれば、4月からは午前10時から午後3時までの勤務時間で、土曜日は休み、賃上げ、ボーナスはゼロにするから、3月25日で辞めたらどうか。」という趣旨のことを言われ、A 9 が「生活に困るし辞められない。」と答えるとB 1 社長は重ねて辞めてほしいと言った。

(3) A 9は、3月24日に組合に正式加入したがそれ以前にも他の臨時従業員を誘って組合の会合に出席しておりB 1社長から退職を迫られるや直ちに組合に相談した。A 9から事情を聴取した組合は、この問題を組合として取り上げることを決定した。

同年3月16日及び29日に組合は会社と団体交渉を行い、A 9の解雇撤回を求めたが、会社は「撤回はしない。前非を悔いるなら従前と同様の条件で就労を認める。」「まじめにやりますとひとこと言えばいい。」等の回答を行った。

(4) 同年3月31日、組合が社前で集会を開き、集会終了後、会社に抗議をした結果、A 9は4月1日から従来どおりの条件で就労することになった。そして、4月1日出社したA 9に対し、会社からは特別の話もなく、契約書も取り交されなかった。

(5) 会社は、A 9以外の組合に加入していない臨時従業員4名のうち、新規採用の2名を除き、従前から継続勤務していた2名について、57年4月から時間給の引上げを行ったが、A 9については56年4月当時のままの620円に据置いた。

(6) 同年9月7日、組合は、東京地労委に「A 9の時間給を650円に是正し、昭和57年4月以降の差額を支払わなければならない。」旨の救済命令を求めて上記第1の3の(1)の⑤の申し立てに追加して申し立てを行った。

(7) 57年12月29日、B 1社長は、仕事納めの席でA 9の契約期間は58年3月31日までであると発言した。58年2月26日、A 9は、B 1社長に呼ばれ、「契約期限は3月31日までであるから、予告しておく。」旨の話をされた。これに対し、組合は、3月1日、解雇通告への抗議とこの問題についての団体交渉を会社に申し入れた。団体交渉で組合が、「解雇予告」の撤回を求めたのに対し、会社は期間満了による退職であると主張し、「前非を悔いてまじめに働くのであれば、半年あるいは1年の新規契約を結んでもよい。」との回答を行った。しかし、組合は、A 9については期間の定めのない雇用契約が現に継続しているとして、新規の契約書を取り交わしたいとする会社の提案を拒否した。その後、会社は、「前非を悔いて云々」は撤回したが、新規の契約書を取り交わしたいとの態度を変えなかった。

(8) 58年4月4日、組合は、東京地労委に「A 9に対する昭和58年3月31日付解雇を撤回して、同人を原職に復帰させ、解雇した日の翌日から復帰までの間の賃金相当額を支払わなければならない。」旨の救済命令を求めて申し立て（昭和58年不第29号）を行った。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、①57年度賃上げ及び夏期一時金に関する団体交渉において、会社が経理内容及び査定について具体的資料を示して十分な説明を行わないなど、誠意ある対応をしなかったこと、②会社が、57年度において、非組合員であるSについて賃金の引上げを行いながら組合員であるA 7及びA 8について賃金の引上げを行わなかったこと、③会社が、57年度における臨時従業員の時間給を、非組合員2名については増額しながら、組合員であるA 9については増額しなかったこと及び同人に対して58年3月31日付けで期間満了退職の通告をしたことが不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 57年度賃上げ及び夏期一時金に関する団体交渉について

(1) 会社は、57年度賃上げ及び夏期一時金に関する団体交渉においてゼロ回答を行ったのは会社の経営状況が悪化したことによるものであり、このことについては、経理内容等

を示して組合に説明したので、組合としても十分理解できたはずで、団体交渉に臨んだ会社の態度が不誠意であったとは言えないと主張する。

しかしながら、過去において業績が悪い時でも世間並みの賃上げを行ったこと、給与規則に賃金の改正は物価上昇等を考慮して行うと定められていること等の事情のもとで、会社は、賃上げはゼロとし、従来支給されていた「法定内勤務手当」（一律3,000円）は廃止するという厳しい回答を行ったものであり、会社がこのような内容の回答を行うには、返品率の増大等の事情を明らかにしたのみでは十分な説明をしたとは認められず、それ相当の経理資料等を示して、組合の理解・納得を得るよう努力すべきであった。それにもかかわらず、会社は、組合が団体交渉の席上経理状況について資料を示してさらに説明するよう求めたのに対してこれに応ぜず、前記第1の3の(1)の⑤認定のとおり、東京地労委の示唆によって開催された団体交渉においても、メモを取ることを禁止し、社外に漏洩した場合には分会員を解雇するとの条件を付したうえで、55・56両年度の売上高及び57年4月から7月までの売上高を口頭で説明したにすぎず、このような会社の態度は、ゼロ回答を行わざるを得ない経営状況を組合に理解・納得させるに十分なものであったとは到底認められない。

- (2) さらに、前記第1の3の(1)認定のとおり、4月19日の団体交渉において、組合員であるA7及びA8について57年4月分からの賃金を引き上げなかったのは、同人らの勤務態度がふまじめであるからであると会社が説明したので、組合がその具体的内容及び査定の基準について明らかにするよう求めたところ、会社は具体的資料を示さず、「何がまじめかまじめでないか話さなければならないようでは話にならない。」「組合員がゼロになるような基準だ。」等と答えるのみで、会社が、どのような項目について、いかなる基準でA7及びA8の勤務態度を査定した結果、同人らの賃金引上げをゼロとするとの結論に達したのか、具体的資料を提示して明らかにしておらず、この問題について組合の理解・納得を得られるような努力を会社がしたとは認め難い。
- (3) 以上のように、団体交渉に臨む会社の態度は、「嫌なら会社を辞めればよい。」という発言につきるように、組合が団体交渉を求めた事項に関する会社の考え方について組合の理解・納得を得るための努力をしようとの姿勢に欠けるものであり、誠意をもって団体交渉に応じたものとは言えず、これを不当労働行為に当たると判断した初審命令は相当である。

2 A7及びA8の賃金について

- (1) 会社は、57年4月分からの賃金を、非組合員であるSについてのみ3,700円引き上げながら、組合員であるA7及びA8については引き上げなかった理由として、①Sの勤務態度はまじめであったがA7及びA8はふまじめであったこと、②年齢及び勤続年数を考慮してSの賃金の不均衡を是正したことによるもので、A7及びA8をSに比べて不当に差別したものではないと主張する。
- (2) ところで、会社は、組合の57年度賃上げ要求に対して経営悪化を理由にゼロ回答を行いながら、Sについてのみ賃金引上げを行った理由の一つとして、前記第1の3の(1)の⑤のとおり、Sと比べてA7及びA8の遅刻及び欠勤回数が多かったことを疎明している。しかしながら、A7及びA8の勤怠についてどのような基準で査定した結果同人らの賃金を57年4月分から引き上げないこととしたのか、その根拠について会社は何ら疎

明していない。そのほか、会社は、A 7 及び A 8 が服務規則あるいは社員心得を守らず、同人らの勤務態度は極めてふまじめであったとして、①組合が機関紙「統一のひろば」に会社を中傷した記事を掲載したこと、②組合が団体交渉において会社の業績の公開を要求したこと、③団体交渉で、B 1 社長を「海千山千」と呼んだり、会社の業績には責任はないと発言した組合員がいたこと等の事実をあげて非難しているが、これらは、いずれも組合活動そのものあるいは団体交渉におまる組合員の発言を非難しているものであって、A 7 及び A 8 の勤務態度そのものがふまじめであるとする根拠とはなし得ない。

(3) また、会社は、年齢及び勤続年数を考慮して、S と A 7 及び A 8 との間の賃金の不均衡を是正したものであるとも言うが、従業員の採用時における賃金が、学歴、年齢、前歴等をどのように加味して決定されているのか、また、その後の賃金が年齢及び勤続年数をどのように勘案して決定されているのかその基準が全く明らかでない事情のもとで、会社は何をもって S と A 7 及び A 8 との間に賃金の不均衡があるというのか疎明しておらず、会社の主張は採用できない。

(4) 以上(2)及び(3)で判断したとおり、会社が A 7 及び A 8 に対して57年4月分から賃金を引き上げなかったことについて客観的、かつ、合理的な理由は認められず、前記第1の2認定のとおり、会社が潮文社労組結成以来組合活動を嫌悪してきた事情を考慮すると、会社が賃金を組合から脱退したSについてのみ引き上げながら、A 7 及び A 8 について引き上げなかったことは両名が組合員なるが故の不利益取扱いであったと認めざるを得ず、これを不当労働行為に当たると判断した初審命令は結論において相当である。

3 A 9 の賃金及び解雇について

(1) 会社は、①A 9 は、57年2月会社が行った勧告に従って一旦退職したが組合からの解雇撤回要求があったので、同年4月1日から臨時従業員として新規に採用されたものであり、同月から実施された賃金引上げの対象者とならなかったのは当然である、②A 9 の雇用契約は新規に採用された57年4月1日から1か年が経過する58年3月31日で期間が満了し、これを更新しなかったのは、従来A 9 が担当していた仕事なくなり、以後これに従事する臨時従業員を採用する必要がなくなったからであると主張する。

(イ) しかしながら、前記第1の5の(3)認定のとおり、A 9 は会社から退職を勧告されるや直ちに組合に相談した。そこで組合は解雇撤回を求めて会社に団体交渉を申し入れ交渉を行っており、このことからみて、A 9 が会社の退職勧告を受諾し同年4月1日から新規に採用されたものとは認められない。したがって、A 9 は、同年3月25日付けで一旦退職し、同年4月1日から臨時従業員として新規に採用されたのであるから、賃金引上げの対象者とならなかったとする会社の主張は採用できない。

しかるところ、前記第1の2及び5認定のとおり、会社が潮文社労組結成以来、組合を嫌悪していたこと、会社は日頃からA 9 が組合と接触していたことを快からず思っていたことなど併せ考えると、会社が同年4月分からの時間給を以前から継続して雇用している非組合員である臨時従業員2名について増額しながら、A 9 については増額しなかった真の理由は、同人が組合へ加入したことによるものと判断せざるを得ず、これを不当労働行為に当たると判断した初審命令は相当である。

(ロ) 前記第1の5の(1)認定のとおり、A 9 は、48年9月に臨時従業員として採用された。当時入社に際して、就業規則を提示されたことも、会社と契約書を取り交わしたこと

もなく、また、その後においても、会社から就業規則及び給与規則を提示されたことも、さらに、「新規契約をする。」とか、「契約更新をする。」との話が出されたこともないままに約10年間雇用関係が継続してきた。しかるに、会社がA9に対して58年3月31日付けで雇用契約の継続を拒否したのは、従前、A9が従事していた仕事なくなり、同人を継続して雇用する必要がなくなったからであると会社は主張するが、この主張を認めるに足る具体的な疎明がない。他方、会社は、A9の雇用の継続をめぐる組合との団体交渉において、「前非を悔いてまじめに働くのであれば、新規契約を結んでもよい。」と提案していること、上記のとおり、当時、会社が主張するような仕事なくなったという事実が認められないこと等からみて、会社が、A9との雇用関係の継続を拒否したことには、合理的な理由は認められない。

しかも、会社は、潮文社労組が結成されるまでA9の勤務態度について全く問題とせず、同人が組合の会合に出席したりするようになると、にわかに同人の勤務態度を問題とし、さらに、新入社員に会社の悪口を言ったとして57年2月6日に退職を勧告している。これらの事情を総合して勘案すると、A9との雇用関係の継続を拒否した会社の行為は、A9が会社の嫌悪する組合に加入したことを理由に同人を企業外に排除することを目的としてなされたものと認めざるを得ず、これを不当労働行為に当たると判断した初審命令は相当である。

4 救済方法について

- (1) 会社は、初審命令は、A7及びA8の賃金を57年4月分から3,000円引き上げるよう命じているが、Sとの間に700円の差をつけたことについて合理的な根拠を明らかにしておらず不当であると主張する。

しかしながら、初審命令はA7及びA8の両名については遅刻及び欠勤の多寡を勘案して、Sの賃金引上げ率（約2.5%）を下回る範囲でそれぞれ3,000円（A7については約2.1%、A8については約2.4%）の賃金の引上げを命じたものであるから、これをもって労働委員会の裁量権の行使としてとくに不合理な点があったとは認められず、会社の主張は採用できない。

- (2) 会社は、初審命令がA9の時間給を57年4月分から30円引き上げるよう命じたことは、何らの根拠もなく不当であると主張する。

しかしながら、初審命令は、会社が、57年4月から非組合員である臨時従業員2名の時間給をいくら増額したか明らかでないので、同人の時間給が従前毎年30円以上引き上げられてきたことを考慮して、57年4月1日から30円引き上げるよう命じたものであるから、これをもって労働委員会の裁量権の行使としてとくに不都合な点があったとは認められず、会社の主張は採用できない。

以上のとおり本件再審査申し立てにはいずれも理由がない。

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60年9月18日

中央労働委員会
会長 石川 吉右衛門