

東京、昭56不46、昭61.8.26

命 令 書

申立人 全学研労働組合

被申立人 株式会社学習研究社

主 文

- 1 被申立人株式会社学習研究社は、つぎの措置を講じなければならない。
 - (1) 下記記載の申立人全学研労働組合の組合員に対し、昭和56年2月14日の無断職場離脱を理由に行った賃金カット分を支払うこと。
A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9、A 10、A 11、A 12、A 13、A 14、
A 15、A 16、A 17、A 18
 - (2) 下記記載の組合員に対し、昭和56年2月19日の就労申し入れを拒否して行った賃金カット分を支払うこと。
A 19、A 20、A 21、A 22、A 23、A 24、A 25、A 1、A 2、A 3、A 26
 - (3) 下記記載の組合員に対し、昭和56年2月20日の就労申し入れを拒否して行った賃金カット分を支払うこと。
A 27、A 28、A 29、A 30、A 31、A 32、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 33、A 34、A 35、
A 36、A 15
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社学習研究社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全国各地に50余の支社・営業所を有して、書籍、雑誌、教材、教育機器等の出版、制作、販売を業とする会社であり、その従業員数は約2,000名（本件申立て時）で、その業務部門は、編集制作、一般管理事務、営業促進、倉庫運搬の各部門に分かれている。
- (2) 申立人全学研労働組合（以下「労組」という。）は、申立外全学研従業員組合（会社従業員が昭和33年頃結成、以下「従組」という。）の執行部に批判的であった者を中心に77名の従業員が、従組を脱退して、48年9月30日に結成した労働組合であり、その組合員数は、49年末には210余名に増加をみたが、本件申立て時には約70名に減じ、そのほとんどが編集制作部門に集中している。なお、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) 従組は、管理職以外の全従業員のうち労組に所属しない者により組織されているが、営業促進部門に属する従組員らが中心になって、労組結成後の49年1月、「学研生活を守る会」を結成し、以後同会は、労組の活動を批判する言動をとり続けた。

2 会社における労使紛争

会社においては、労組結成後労使紛争が相つぎ、労組が賃金差別の是正、解雇等懲戒処分等の撤回、応援出向・配転の撤回等を求めて当委員会に申立てた不当労働行為事件は、本件申立てまでに本件も含めて30件に及んでいる。このうち3件は和解等により解決したが、4件については、当委員会が救済命令を発し、中央労働委員会における再審査を経て、現在東京地方裁判所に行政訴訟として係属中であり、その余の事件はなお当委員会に係属中である。

3 ストライキ終了後の入館経路をめぐる紛争に伴う賃金カット

(1) 会社(本社)社屋のほぼ中央に玄関があり、玄関を入ると正面がロビーとなっていて、その奥にエレベーターと旧館階段がある。また、玄関を入るとすぐに(ロビーの手前)左右に廊下があり、右手は社員通用口に通じ、左手は郵便センターに突き当たり、そこで右折して新館廊下となり、その奥に新館階段がある。郵便センター(郵便物、荷物を集中的に取り扱う部署で通路ではない)からは直接社外へ通ずる郵便センター口があって、そこは社屋に向かって最左端に位置している。

従業員は、通常、出勤の際は社員通用口から入り、それぞれの部署に応じ、ロビーを通るか新館廊下を通ることとなる(以下便宜上「Aルート」という。)。郵便センター口からの出勤は、後記のように会社が指定するとき以外にはないが、この場合には、従業員は、郵便センターを通り抜け、ロビーを通る経路(以下「Bルート」という。)とロビーに至らず新館廊下を通る経路(以下「Cルート」という。)を利用する。

(2) 労組が社前等で集会を伴うストライキを行った際には、会社は、労組員が就労のため入館する経路を指定しているが、この経路指定に至るまでの変遷はつぎのとおりである。

① 労組結成後53年はじめまでは、会社はほとんど経路を指定したことがなく、労組員、他の従業員ともAルートを通っていた。

② 53年3月30日の解雇事件の都労委命令交付を機に、労組によるストライキ時の社前集会が激しくなった。そして、集会中の労組員と出勤してくる他の従業員との間に紛争が生じ、ストライキ終了後も、被解雇者や支援団体が社内に入って就労を要求することがあり、また、労組員は就労のために入館してからも隊列を組みシュプレヒコールを行い、これを阻止しようとする警備要員(総務、人事部員ら10名前後)、「学研生活を守る会」のメンバー、その他の職制らとの間に紛争が起こることがしばしばであった。このような状況のなかで、この頃から、会社は、集会中の労組員と出勤してくる他の従業員との間の紛争を防ぐため、他の従業員を郵便センター口から入館させるようになった。

③ 他の従業員を郵便センター口から入館させることについての従組等の不満を抑えるためと、被解雇者や支援団体が社内に入るのを防ぐのには、社員通用口よりも郵便センター口の方が防ぎ易かったために、会社は、53年11月10日から、労組員にも社前集会終了後の入館についてBルートを指定し、これが55年1月14日まで続いた。この間、労組は、おおむね、郵便センター口からロビーに至るまでシュプレヒコールを行った。

④ 55年1月10日の配転事件の都労委命令交付を機に集会終了後入館してからの労組のシュプレヒコールが激しくなり、会社は、同月16日からロビーを通らせないCルート指定した。労組がこれに反発して、紛争はさらに激化した。

- ⑤ 同月28日、集会中の労組員により社長のオーバーが破られたことや、入館時の紛争でA 9副委員長が負傷したことが契機となって、B 1人事部長とA20副委員長が電話で話し合い、その結果、労組は入館時のシュプレヒコールを自粛し、他方、会社はAルートを認めることとなり、2月1日、22日、3月3日、8日にはそのとおり行われた。しかし、2月25日には、会社は、集会中の労組員が他の従業員の出勤を妨害した等の理由で、労組員を郵便センター口から入館させようとし、労組がこれに抗議して社外に滞留し、1時間近く遅れてBルートで就労するということがあった。
- ⑥ 55年4月7日、本社から500メートルほど離れた所にある第2ビルで、労組は、同年1月10日交付の都労委命令を守るように要求して、会社の制止を振り切って構内集会を開いた。この日の入館経路はAルートであったが、労組員は、集会が終わって入館後、隊列を組みシュプレヒコールを行ったため、これを阻止しようとする職制らとの間に紛争が生じた。会社は、翌8日にはCルートを指定し、そのため入館時に紛争があった。
- ⑦ 55年7月から中労委における和解がはじまり、その間社前集会は行われなかったが、同年12月初旬和解が決裂するや同月19日には再び社前集会が行われ、このときは、労組は郵便センター内でシュプレヒコールを行ったが、会社の制止により中止したため、会社はロビーの通過（Bルート）を認めた。
- (3) 56年1月19日、労組は、午前9時から30分間ストライキを行い、社前で集会を行った。会社は、ストライキ終了時に、郵便センター口から入館するよう指定したので、労組員は、シュプレヒコールを行いながら郵便センター口から入館した。そして、労組員は、郵便センターを通り抜けた地点で会社がCルートを指定したため、ロビーを通すよう要求して立ち止まりシュプレヒコールを行った。結局、労組員はシュプレヒコールを行いながらCルートを通って就労した。この間、これを制止、非難する職制ら多数と労組員との間に紛争があり、労組員の就労は十数分ほど遅れた。
- 2月12日にも社前集会が行われたが、ストライキ終了時刻が午前10時であったことのほかは入館時の状況は、1月19日とほぼ同様であった。
- (4) 会社は、56年1月19日および2月12日にストライキ終了後の就労が遅れたとして、1月19日の件についてはA26ら48名、2月12日の件についてはA 1ら49名の労組員に対し、賃金カットを行った。会社は、この賃金カットを「(基本給+管理職手当)×(カット対象時間数)÷(月間所定労働時間数)」という算式により算出しており、賃金カット額については労使間に争いがない。
- 4 労組員A36に対するいわゆる「吊るし上げ」事件に伴う賃金カット
- (1) 労組は、56年2月13日午後3時30分から5時までストライキを行ったが、会社は、ストライキ開始時刻に、館内放送をもって、労組員に対し新館階段を降り郵便センター口から退館するよう指示した。労組員らは、各階職場の労組員を待ったため結果として隊列を組む形で階段を降り、階段2階付近からシュプレヒコールをはじめた。これに対して、職制ら多数が口々にシュプレヒコールを制止、非難する怒号を発し、シュプレヒコールと怒号が交叉するなかを労組員は退館した。この際、労組員の最後尾にA20副委員長がいたが、郵便センター口付近で、同人と、労組員を追尾してきた広報部のB 2課長との間で、互いに、相手を館外へ出そう、あるいは館内に留め置こうとして腕の引張り

合いとなった。この争いは、周囲の者により引き離されたが、この際、A20は左手の掌を負傷した。この後で、A36執行委員が開いていたドアを内側に強く閉めたため、ドアがそこに居合わせたB3業務局員の額に当たった。これを見たB4中学編集局編集長が外へ出てきて、A36を社内へ連れ戻すべく左手でロープの上2本（出入口から道路へ向かってしきりのため上下に4本のロープが張ってあった）を握り、右手でA36のショルダーバックのベルトを掴んで引張った。A36は、連れ戻されまいと抵抗し、またもや両名の間で引張り合いがはじまった。これも周囲の者により引き離されたが、この際、B4は左手の掌を、A36は右手の指を負傷した。

(2) 翌14日午前9時すぎ、A36の上司であるB5第一出版局部長が自席へA36を呼び、そこに来ていたB6中学編集局部長ら数名の管理職らとともに、前日のB4の負傷につきA36に謝罪を求めた。A36は、自分こそ負傷したのであり、組合活動中のことは労組を通じてきちんとした筋で話すべきだといって自席へもどった。ところが、B5らはA36の席の前に立ちふさがり、口々にA36を非難して謝罪を求め、そこへ新たに職制や従組員も加わり、午前9時10分近くに、「昨日、労組員によって従組員が怪我をした」旨の社内放送がなされるや、さらに集まる人数がふえ、かなりの数の従組員を含めその人数はおよそ100余名に達し、口々にA36を非難し謝罪を求めた。一方、A36と同じ階（5階）に勤務する労組員ばかりでなく、他の階で勤務する労組員もそこに集まり、かくてA36の所属する職場およびその周辺で執務を停止せざるを得ない騒然とした状態が20分ほど続いた。

(3) 2月16日に至り、会社は、A36に対し、同月13日の件の事情聴取のため人事部へ出頭するよう命じたが、A36は出頭しなかった。会社は、即日、A36に対し責任追及（処分）の権利を留保する旨通告した。

(4) 会社は、2月14日の件につき、当日A36の席の近くに集合した労組員A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12、A13、A14、A15、A16、A17、A18の18名に対し無断職場離脱等を理由に賃金カットを行ったが、当日、A36の周囲に集まった労組員以外の者については賃金カットを行わなかった。なお、労組員18名のうち9名はA36と同じく5階が勤務場所であり、そのうちA11は、A36の隣に席がある。

5 短時間就労の拒否に伴う賃金カット

(1) 労組は、従来ストライキを行うにあたり、会社に対し原則として文書をもって、日時、時間、参加人員を通告している。そして、事前の予告については、なるべく17時間前までに行うとの紳士協定が会社との間にあったが、53年春、労組はこの協定の破棄を会社に通告し、もし会社に異議があれば話し合いの申し出をされたいと申し入れた。しかし、会社からは何の申し出もなかった。もっとも、その後も労組は、17時間前ではないが事前にストライキを通告している。また、ストライキの解除についても、労組は、原則として文書をもって通告しているが、解除の理由を明示したことはない。一方、会社も、本件に至るまでは労組に対し、ストライキ解除の理由を質したことはなく、ストライキの延長・途中解除およびこれに伴う残りの就労時間の問題等についても、何らの申し入れを行ったことがなかった。

(2) 労組は、56年2月18日夕刻、会社に対し翌19日午前9時から午後1時45分まで、中学

編集局のA19、A20、A21、A22、A23、A24、A25の7名、第一出版局のA1、A2、A3の3名およびレジャー出版部のA26の計11名を指名ストライキに入れることを通告した。翌19日、上記11名の労組員は予定どおりストライキに入ったが、途中でストライキを正午で打ち切ることとし（当日の指名ストライキは、東京高等裁判所に係属中の本件労使にもかかわらずのある刑事事件裁判を傍聴するためであったが、裁判が予定より早く終了したため）、正午過ぎA4委員長がストライキ短縮の通告書をB1人事部長に手渡そうとした。ところが、同部長は、会社としてはすでにストライキに対応した業務体制を編成しており、急に時間を短縮されても困るので理由を文書で知らせてほしいと、通告書の受け取りを拒んだ。午後零時55分頃、再度同委員長が同部長に通告書を手渡そうとしたが、これも受け取りを断られた。午後1時、上記11名の労組員は、社員通用口で会社に対し就労を要求したが、会社からの命令という理由で、守衛により入館を断られ、予告時刻の午後1時45分になってようやく入館することができた。会社は、この11名に対して、午後1時から1時45分までの45分間の賃金をカットした。

(3) 労組は、2月19日会社に対して、翌20日につきの3グループのストライキを行うことを通告した。

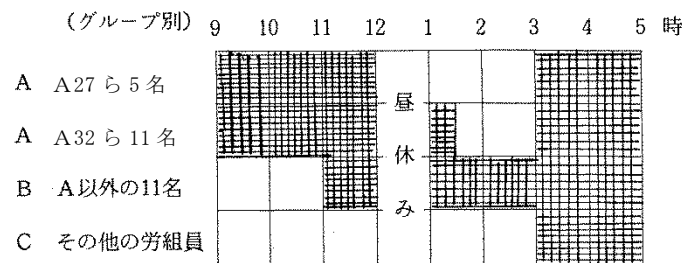
Aグループ 午前9時から正午まで下記16名の労組員の指名ストライキ

- 〔美術出版事業部〕 A27、A28、A29、A30、A31の5名、
- 〔学習編集部〕 A32、A4、A5、A6の4名、
- 〔科学編集部〕 A7、A8、A33、A34の4名、
- 〔情報機材事業本部〕 のA35、〔第一出版局〕 のA36、
- 〔編集総務部〕 のA15

Bグループ 午前11時から午後5時までAグループ以外の11名の労組員の指名ストライキ

Cグループ 午後3時から5時まで労組員全員のストライキ

翌20日、上記Aグループの16名は予定どおりストライキに入ったが、労組は、途中で、A27ら美術出版事業部の5名を除く11名のストライキを午後1時30分まで30分間延長することを決定し、正午過ぎ、その旨を会社に通告した。したがって、当日のストライキは結果的に4グループで行われたが、これを図示するとつぎのとおりであった。



(注) 網目部分がストライキを示す

ところが、A27ら5名が午後1時に、A32ら11名が午後1時30分にそれぞれ就労しようとしたところ、会社は、同人らの入館を拒否し、午後1時40分頃、労組員に対し「会社としては、組合の度重なるストライキの実施は、職場に混乱をきたし、賃銀に見合うだけの就労が期待できないので、2月20日午後1時より3時までの16名の就労は受領で

きません」、「期間中の賃銀は一切支給しません」と通告し、上記16名はそのため就労できなかった。そして、会社は、上記A27ら5名に対し午後1時より3時までの2時間、その他の上記A32ら11名に対しては午後1時30分から3時までの1時間30分の賃金をカットした。ちなみに、当日、Bグループの11名の労組員は午前9時から2時間就労した後午前11時から予定どおりストライキに入っている。

ところで、ストライキ終了後の就労問題に関しては、会社ではかつて55年4月3日に、午後1時から4時30分までストライキを行った労組員3名がストライキ終了後就労したことがある。

- (4) 上記16名の2月20日の労務提供が職場に混乱をきたし、賃金に見合うだけの就労が期待できないことの例示として、会社は、美術出版事業部の5名に関して証人による立証を行った。この点について、つぎの事実が認められる。

○ A27、A28およびA30に関して

「学研アートテクニック」全10冊の編集をA30と他の2名（労組員ではない）が担当し、A27とA28がこれを応援する体制であった。第1回刊行（3月25日）分は5冊であったが、A30担当の2冊と他の1冊はすでに編集業務が終了し、残りの2冊が著者の都合で遅れていた。また、A30は、2月16日と24日に第2回刊行（6月10日）分の撮影取材を行っている。2月20日には全員でチームを組んで互いに連携をとりながら業務を行わなければならない状況であったとは認められない。

○ A29に関して

A29は、2月20日の前後の19日、23日、24日、25日（21日は社休日、22日は日曜日）には、単独で作業をする「花鳥画の資料カード」の作成に従事しており、当日は短時間の就労でも作業の進行が可能であった。

○ A31に関して

A31は、3月下旬刊行の「日本の民家・第8巻」編集チームの一員であったが、カラーグラビア全頁の初校戻しの準備は2月19日までにかなり進行していた。

2月20日は、A31の代わりに同部次長とアルバイト1名がチームに加わって全員で高密度な作業を行わなければならない状況にあったとは認められない。

また、会社は、学習編集部の4名、科学編集部の4名および情報機材事業本部の1名に関して、陳述書をもって同旨の立証を行ったが（第一出版局および編集総務部の各1名についての立証は行わなかった）、これら労組員の2月20日の労務提供が、全く無価値であるとか、各職場の業務の円滑な遂行を阻害するものであったことを認めるに足る疎明はない。

第2 判 断

1 ストライキ終了後の入館経路をめぐる紛争に伴う賃金カットについて

(1) 申立人の主張

会社が労組のストライキ終了後の就労に際し、通常の出入口でない郵便センター口から入館させ、しかも通常の職場への通路であるロビーを通さないCルートを指定すること自体、労組のストライキを嫌ったみせしめ、いやがらせ行為である。本件は、かかる会社の行為によって物理的に進行を阻害された結果生じた滞留であって、就労を妨害したのは会社である。また、その滞留もわずか十数分で職場放棄とか時間内組合活動とか

いえる実態ではない。

本件は、会社が滞留を奇貨として賃金カットを行うことによって、労組員に経済的不利益を与え、労組の運営・活動に介入したものである。

(2) 被申立人の主張

ストライキ終了後の就労にあたって、労組員らは、就労時間内であるのかかわらず、会社の指示する入館経路を不満として、執行部の指揮のもとに、隊列を組み、シュプレヒコールをあげ、通路や階段において行進ないし滞留し、社内の平常な業務を妨害した。この行為は、ストライキの継続かもしくは就業時間内の組合活動であるから、その就労が遅れた時間について賃金カットしたことは当然の措置である。

(3) 当委員会の判断

本件賃金カットは、社前集会を伴うストライキ終了後の入館経路についての労組と会社との争いに端を発したものであるが、この争いをみると、入館口についての争いと入館後の経路についての争いに分けられる。

入館口については、前記認定の会社社屋の構造によれば、社員通用口はロビーに近接しているため、同通用口からの喧噪な態様での入館は、会社業務への影響が相当大きいことが認められる。そして、会社は、53年以降労組員が就労のための入館に際し、隊列を組みシュプレヒコールを行って職制らと紛争を起こすようになったことに対抗して、労組員の社前集会後の入館に対して郵便センター口を指定するようになった。また、会社は、55年1月28日の話し合いで労組がシュプレヒコールを自粛する態度にでるや、そのような取扱いを止めたが、労組員が再びシュプレヒコール等を行うようになった後は、一貫して、入館口を郵便センター口に指定している。以上のような会社社屋の構造および会社による入館口指定の経過に鑑みれば、会社が56年1月19日および2月12日に入館口を郵便センター口と指定したことは、労組員が就労のため入館に際しシュプレヒコール等を行った場合に生ずる業務上の支障を防止するための措置であり、かつ、止むを得ない措置であったと認められる。労組は、会社が、労組員の入館時に職制ら多数を動員して、労組員が個別に平静に入館できないように仕向けているとも主張するが、労組員がシュプレヒコールを自粛しているときに会社が職制ら多数を動員したことを認めるに足る疎明はなく、労組の主張は採用できない。

つぎに入館後の経路についても、前記会社社屋の構造によれば、労組員がシュプレヒコールを行いながらロビーを通過した場合には、会社業務に支障が生ずることは明らかであり、このことと、本件に先だつ55年12月19日に、労組がシュプレヒコールを中止した際には会社がBルートを選んだことを考え合わせると、会社が上記両日においてCルートを指示したことは、ロビー内での労組員によるシュプレヒコールにより生ずる会社業務への支障を避けるための措置であり、かつ、止むを得ない措置であったと認められる。

本件賃金カットの対象となった56年1月19日および2月12日の就労の遅延は、このような会社の止むを得ないCルート指示に対し、労組がBルートへの変更を要求して立ち止まりシュプレヒコールを行ったこと、およびその後Cルートを通ることとしてからもシュプレヒコールを続け、業務の妨げになるとしてこれを制止・非難する職制らと労組員との間で紛争を生じたことに起因しており、会社の責に帰すべき事由によって生じた

ものとは認められない。また、その遅延の時間が比較的短時間であったとしても、会社がこれについて賃金カットをなし得ないとすべき理由はなく、結局、会社が行った本件賃金カットをもって労組員であるが故の不利益取扱いであるとか、労組を弱体化させるための支配介入であるとは認められない。

2 労組員A36に対するいわゆる「吊るし上げ」事件に伴う賃金カットについて

(1) 申立人の主張

労組員の一人がいわゆる「吊るし上げ」にあっているとき、仲間の労組員がその救済のための行動に出ることは、労組員の連帯意識からしても当然のことであって、そのために、たとえ一時職場離脱、業務放棄等の行為が伴ったとしても、それは緊急避難的行為として咎められるべきでない。本件の場合、当日労組員A36のもとに集まった労組員らは、以上のような観点からA36の救援のために集まったものであるから、そのために一時職場離脱、業務放棄等の行為があったとしても、これをとらえて賃金カットの対象とすることは許されない。のみならず、当日会社側には、職制ばかりでなく一般従組員も多数集まり、そのために紛争がかえって拡大して遂にA36の所属する職場（5階）の業務が20分ほど執務停止の状態に立ち至ったのであるが、職場離脱、業務放棄の観点からみれば、労組員も従組員も責任は同じであるべきであるのかかわらず、会社は労組員のみで賃金カットをして、従組員には賃金カットを行っていない。これは明らかに差別取扱いであり、労組員のみで不利益を与えることを狙ったものである。

(2) 被申立人の主張

当日管理職らがA36に注意し、反省および謝罪を求めたことは、前日のA36の悪質な暴行傷害行為からみて当然の行為である。これに対し、一部労組員らは会社の許可なくないしは制止を無視して職場を離脱し、A36に注意している管理職らに罵声、怒号を浴びせ、第一出版局およびその周辺の職場の業務を妨害したものであり、同人らは、その間業務を放棄したのであるから、その目的、理由の如何にかかわらず賃金カットしたことは当然である。

(3) 当委員会の判断

56年2月14日会社において、労組員A36の問責問題に端を發し、労組と会社との間に紛争を生じ、それがエスカレートして遂にA36の所属する職場およびその周辺で20分ほど執務を停止せざるを得ない騒然たる状態が発生した経緯はさきに第1、4、(2)で認定したとおりである。ところで、この執務停止状態の発生につき、会社も労組もともに、非は己れになく責任は相手方にある旨主張するが、本件紛争の経過からみて、その責任を一方当事者のみに帰せしめることは適当でなく、時の勢い成り行きのままに上記のような状態に立ち至ったものとみるのが相当である。

そうだとすると、会社において、本件紛争に加功した従業員に対し職場離脱、業務放棄の視点から賃金カットを行うものとするれば、職制はしばらく措くも、労組員と従組員との間にその取扱いを異にするべき理由を見出し得ない。しかるに会社は、本件紛争に加功した労組員に対しては職場離脱等を理由に賃金カットをしているが、同じく本件紛争に加功した従組員については全く賃金カットを行っていない。これは明らかな差別取扱いであり、労組員なるが故の不利益取扱いといわなければならない。

3 短時間就労の拒否に伴う賃金カットについて

(1) 申立人の主張

会社が①今までに例のないストライキ解除理由の明示とその文書化を要求し、会社の業務上の都合を理由に労組のストライキ解除を認めず、労組員の就労申し入れを拒否して賃金カットしたこと(2月19日の件)、②ストライキとストライキの中間の労務提供を、無価値であるばかりか業務を混乱させ有害であるとして受領拒否し賃金カットしたこと(2月20日の件)は、いずれも労組の運営に対する介入であり、また、賃金カットしたことは不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

① 2月19日の件については、当日、労組がストライキ解除通告を持ち帰ったもので、会社は、労組がストライキ短縮を中止したものと認識しており、その間の賃金をカットしたことは当然の措置である。また、ストライキ時間を参加者全員が短縮した例はかつてなく、参加者が所属する職場では通告をうけたストライキに対応する業務体制を組んでいたため、ストライキ短縮の事情、理由を質したことは当然で何ら非難に値せず、かえって、これを無視した労組の態度こそ責められるべきである。

② 2月20日の件については、当日、当該労組員らは、1時間30分ないし2時間の短時間労働を、しかも1日の労働時間帯の中間に提供するというものであり、これは、会社にとって全く無価値であるにとどまらず、逆に各職場の業務の円滑な遂行を阻害するものであったので就労を断ったもので、この間の賃金をカットしたことは当然の措置である。

(3) 当委員会の判断

① 2月19日の賃金カットについて

会社は、労組がストライキを予定より45分繰り上げて打ち切ることとした理由を文書で明らかにするよう求めたことについて、通告されたストライキに対応した業務体制を編成していたため、急にストライキを繰り上げて打ち切られても困るということを挙げている。

しかし、ア. 労組員が予定より45分早く就労することにより、各職場の業務にいかなる支障が生ずるのかについて全く疎明がないこと、イ. この賃金カットを受けた者はいずれも以前から当該編集業務に携わっていた者であり、短時間であっても当日の編集業務を分担することができると考えられること、ウ. 会社の当日の業務体制を編成替えすることが困難であることを認めるに足る疎明がないこと、エ. ストライキを繰り上げて打ち切ることの理由を知らせてほしいということは、理由の如何によっては業務体制の編成を替えることも考えようという趣旨ともとれることなどを考え合わせると、会社の挙げる就労拒否の理由は薄弱であるといわざるを得ない。

さらに、ア. 労組は、これまでも何度もストライキ時間を変更したことがあるが、労組がその理由を明示したことも、会社がその理由を質したこともないこと、イ. 労組がストライキ時間を繰り上げることとした理由は、傍聴していた会社ともかわりのある刑事事件の裁判が予定より早く終了したためであり、このことは会社も承知していたものと推認されることからみて、突然、従来の取扱いを変え、ストライキを繰り上げて打ち切った理由を文書で明示するよう求めた会社の態度には、にわかにはふにおちないものがある。

さような次第で、本件賃金カットは、いわば、会社が通告されたストライキの予定に合わせて編集業務体制を編成していたとし、あるいは、ストライキを繰り上げて打ち切った理由について労組から文書による回答がなかったとして、これらに藉口して、労組員に経済的不利益を与え、これにより労組の運営に不当に介入しようとしたものと認めざるを得ない。

② 2月20日の賃金カットについて

会社は、1日の就労時間帯の中間で、1時間30分ないし2時間の労務を提供されても、無価値であるのみでなく、逆に業務の円滑な遂行を阻害するものであるから、就労を拒否したものであると主張している。しかし、ア. 労組は従前から、しばしばストライキ実施時間の変更、ストライキ参加者の追加・除外、ストライキの中止などを突然に行っているが、会社は、これまで、労組のそのような突然の変更について、異議を述べたことも、是正を求めたこともないこと、イ. 当日、Bグループの11名については、会社は、午前9時から11時までの2時間の就労を受けいれているのであるが、この場合の2時間と就労時間帯の中間における2時間の就労とで、どのような差異があるのかについて、首肯できる疎明がないこと、ウ. 就労時間帯の中間における2時間の就労が何故無価値となるのか、いかに業務の円滑な運営を阻害することになるのかについても納得し得る疎明のないこと、エ. 編集業務については、かなり弾力的に運用することが可能であると考えられ、就業時間帯の中間における2時間の就労を織り込んだ編集業務体制を編成できないとは考え難いことなどを考え合わせると、会社の就労拒否理由が合理的なものであるとは認め難く、したがって本件賃金カットは、労組員に不当に経済的不利益を与え、そのことにより労組の運営に不当に介入しようとしたものと認めるのが相当である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、56年2月14日の事件に関連して労組員18名に対し賃金をカットしたことは労働組合法第7条第1号に、同年2月19日にストライキを解除した労組員11名の就労を拒否し賃金をカットしたこと、および同月20日に労組員5名の2時間の就労と11名の1時間30分の就労を拒否し賃金をカットしたことは、同条第1号および第3号に該当するが、同年1月19日と2月12日に労組員の就労が遅れたことにつき賃金をカットしたことは、同条に該当しない。

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61年8月26日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏