

命 令 書

申 立 人 文英堂労働組合京都支部

被申立人 株式会社 文英堂

主 文

- 1 被申立人は、X1 に 31,728 円、X2 に 16,335 円、X3 に 16,106 円、X4 に 16,234 円、X5 に 13,898 円、X6 に 13,898 円、X7 に 9,250 円、X8 に 10,580 円、X9 に 12,670 円、X10 に 12,488 円、X11 に 27,024 円、X12 に 11,765 円、X13 に 9,680 円、X14 に 19,736 円、X15 に 20,584 円をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和 62 年 5 月 25 日付けで行った X9、X11、X12、X14 及び X15 に対する各けん責公示処分を取り消さなければならない。
- 3 被申立人は、下記内容の文章を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの模造紙に墨書し、被申立人の本社建物南側の従業員通用口付近の従業員の見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。

記

株式会社文英堂は、下記の行為がいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

記

- 1 文英堂労働組合京都支部の組合員が、昭和 62 年 4 月 13 日に行った時限ストライキに際し、出張予定者であった X1、X11、X14 及び X15 に対し、同ストライキ終了後から終業時刻までの同人らの就労を拒否したうえ賃金カット及び出張手当の不支給を行ったこと。
- 2 文英堂労働組合京都支部の組合員が、昭和 62 年 4 月 23 日に行った時限ストライキ、指名ストライキに際し、同ストライキ終了後から終業時刻までの同組合員らの就労を拒否したうえ賃金カット、交通費及び会合費の不支給を行ったこと。
- 3 文英堂労働組合京都支部の組合員 X9、X11、X12、X14 及び X15 に対して昭和 62 年 5 月 25 日付けでけん責公示処分を行ったこと。

平成 年 月 日

文英堂労働組合京都支部
支部委員長 X8 殿

株式会社 文英堂
代表取締役 Y1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社文英堂(以下「会社」という。)は、教育図書の出版を主たる業とする会社で、肩書地に本社を、東京都に支社を設けている。

従業員数は、本件申立て当時 95 名である。

(2) 申立人文英堂労働組合京都支部(以下「支部」という。)は、本社の従業員で組織されており、会社の従業員で組織されている文英堂労働組合(以下「組合」という。)の京都支部である。支部の組合員数は、本件申立て当時 16 名である。

また、組合には支部のほか東京支社の従業員で組織する東京支部がある。

支部規約によれば、支部は、独自に決議機関及び執行機関を設け、支部の組合員(以下「支部組合員」という。)に関する労働条件の改善、その他支部における諸問題解決のため独自の組合活動ができることとされている。

なお、支部は、京都南地区労働組合協議会に加盟し、京都労働金庫及び全国労働者共済生活協同組合連合会京都府支部の加入についても支部の名において行うなど、独自の活動を行っている。

2 会社における労働組合の沿革

本社の従業員は、昭和 41 年(以下年号を省略する。)8 月に京都印刷出版産業労働組合(以下「京都印刷出版労組」という。)文英堂分会(以下「分会」という。)を結成し、翌年 6 月 4 日公然化した。

一方、東京支社の従業員は 41 年 12 月に出版労連文英堂労働組合を結成した。

56 年 10 月に分会員は、京都印刷出版労組を脱退し、新たに京都文英堂労働組合(以下「京文労組」という。)を結成して、日本出版労働組合連合会(以下「出版労連」という。)に加盟するにおよび、57 年 10 月京文労組と出版労連文英堂労働組合とが組織統一して組合が結成された。

3 本件就労拒否に至るまでの労使関係

(1) 56 年 9 月 28 日、会社は賃金体系検討委員会の検討の結果、分会に対して新賃金体系の原案(以下「新賃金体系案」という。)を提示した。

分会はまもなく解散し、新たに京文労組が結成されたが、新賃金体系案が職

能給を導入するものであったためにこれに反対し、白紙撤回を求めた。

- (2) 組合結成後、会社は組合と新賃金体系案について団体交渉(以下「団交」という。)を重ねたが、新賃金体系案の内容についての議論はなされないまま推移し、組合は新賃金体系案の導入に反対する姿勢を変えなかった。
- (3) 60年3月28日、会社は組合の春闘賃上げ要求に対し、先に会社が提示した新賃金体系案を適用したいとしてそれに基づき賃上げ額を回答した。組合は、新賃金体系案の白紙撤回を求めたため、組合員については賃上げが実施されないまま1年が経過した。

会社は、60年4月1日から新賃金体系案に基づく新賃金規定を非組合員には実施した。

- (4) ① 60年11月14日、会社は組合に対し、労働組合の組合活動は、就業時間外に行うものとする、ただし一定の組合活動については、会社の許可を得てこれを認める旨回答した。
- ② 60年12月25日、会社は組合に対し、X8(以下「X8」という。)は、上記回答の範囲を逸脱して会社の許可を得ず、就業時間内組合活動を行って職場放棄をした(これを会社が認めていない組合外出という。)として嚴重に注意する旨の通告書を出した。

なお、61年1月29日及び3月29日にもX8に係る分として会社は組合に対し、上記と同趣旨の通告書を出した。

- ③ 61年4月28日、X1(以下「X1」という。)に係る分として会社は組合に対し、②と同趣旨の通告書を出した。
- (5) 61年の春闘賃上げについても会社は、前年と同様、新賃金規定に基づいて組合に回答したため、組合と妥結を見ないまま推移したが、会社と組合は、同年5月20日に60年度、61年度賃上げ等について暫定的に賃上げすることで合意し、協定書を締結するとともに、「賃金体系問題については労使双方が引き続き交渉するものとする。」旨の覚書を作成した。

- (6) 61年7月に入って以降、会社は団交ルールを議題とする予備交渉を組合に申し入れ、その後数回同交渉が持たれた。

この予備交渉において会社は、団交ルールとして、①傍聴人を入れないこと②団交員の人数を制限することを提案した。これに対し組合は、組合側の団交員の人数及び傍聴人の参加については組合が自主的に判断すべきであると主張し、会社と組合の主張が対立したまま同交渉は物別れに終わった。

- (7) 同年9月18日、会社は当委員会に団交ルールの設定をあっせん事項とするあっせんを申請した。

10月8日、当委員会であっせんが行われ、「労使双方は賃金体系問題及び団体交渉ルールの設定などに関する団体交渉の予備折衝を行うものとする」というあっせん案が文書で提示され、併せて口頭で傍聴人は入れないこと、交渉人員は7、8名とすること(以下「口頭提示事項」という。)が示された。労使双方は、このあっせん案を受諾した。

- (8) 同月31日、団交ルールに関する予備交渉が行われたが、あっせんにおける口頭提示事項が予備交渉のルールとして示されたものであるのか、団交ルールとして示されたものであるのかその解釈をめぐって労使双方が対立し、団交ルールについての合意が成立しないまま交渉は打ち切られた。
- (9) その後組合の団交申入れに対し、会社は団交ルールのない不正常的な交渉は行わないと主張し、団交が行われぬまま年末一時金支給の時期を迎えた。そこでやむなく組合は12月17日、年末一時金について会社回答額で妥結する旨会社に通告し、翌18日、61年度年末一時金について協定書を締結した。
- (10) 62年1月8日付けで、会社は、次のような団交ルールについての協定案を示し、組合に締結するよう申し入れた。

「1 交渉人員 組合7人以内、会社4人以内とし、傍聴人は入れない。移動時間については、団体交渉の開催日の13時30分より17時までに限り1名を有給で認める。

1 日 時 事前に協議する。

1 場 所 京都本社

1 議 題 事前に協議する。

1 時 間 午後5時以降の就業時間外とし、開催時間は、2時間以内とする。」

- (11) 組合は、同月27日付けで、61年6月以降、一度も団交を行わず、団交ルールの協定化を求めて、組合の申し入れた団交を拒否してきた会社の態度は異常である等として会社に団交に応じるよう求めるという内容の文書を会社に提出した。

これに対し会社は、同月30日付けで、61年6月以降、会社が一度も団交を行わなかったということはない等として、団交ルールに関する会社案を検討のうえ、これに同意するよう組合に申し入れるという内容の文書を組合に提出した。

- (12) 62年2月2日付けで、組合は会社に61年5月20日付け覚書に基づく賃金体系等に関する要求書を提出し、2月9日までに回答するよう申し入れた。

- (13) 同月6日付けで、組合は会社の1月30日付け文書による申入れに対し、会

社が一方的に組合に対し団交ルールの設定を求めるだけでは事態は混乱するばかりであるから、労使間の懸案事項については、団交をするよう申し入れた。

(14) 2月9日付けで、組合は賃金体系等に関する団交を行うよう会社に申し入れた。

(15) 同月18日付けで、組合は、同月2日付けの賃金体系等に関する要求について会社が回答していないことに対し抗議するとともに、組合の要求に回答しそれについて団交を行うよう会社に申し入れた。

(16) 同月24日付けで、会社は、組合に、組合の提出した同月2日付け要求書に関して、その内容が61年5月に締結した協定に矛盾しないか、あるいは労働協約の遵守義務に違反しないのか、また、組合の提出した2月18日付け要求書に関して、会社が回答しないのは覚書違反であるとはどういう意味であるのか、61年5月20日付け協定書を破る組合の要求になぜ会社が回答しなければならないのか、等について説明するよう求めた。

(17) 62年3月12日付けで、組合は賃金体系等に関する団交を行うよう会社に申し入れた。

これに対し会社は、翌13日付けで、団交ルールのない不正常的な交渉を行わない旨回答し、2月24日付けの会社の要求に対し、文書で回答するよう組合に申し入れた。

(18) 3月16日、組合は、春闘に関する要求書を提出し、同月26日、会社はこの要求に対し回答した。

(19) 同月27日付けで、組合は、傍聴人を参加させない形式の賃金体系及び春闘要求等に関する団交を行うよう会社に申し入れた。

これに対し会社は、3月31日付けで、団交ルールのない不正常的な団交を行わない旨回答した。

(20) 4月1日付けで、組合は団交を行うよう会社に申し入れた。

これに対し会社は、同月3日付けで、団交ルールのない不正常的な交渉を行わない旨回答した。

(21) 同月7日付け及び10日付けで、組合は、傍聴人を参加させない形式の団交を行うよう会社に申し入れた。

これに対し同月13日付けで会社は、団交ルールがなく不正常的な交渉になるおそれがある交渉を行わない旨回答した。

(22) 同月16日付けで、組合は会社に団交を行うよう申し入れた。

(23) 同月17日、組合は、団交ルールが設定されていないことを理由に団交に応じないのは不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立てた(京労委

62年(不)第4号事件)。

当委員会は、62年11月5日、会社は新たな団交ルールが設定されないことのみをもって組合が申し入れた団交を拒否してはならない旨の救済命令を発した。

(24) 62年4月20日付けで、組合は、賃金体系及び春闘要求に関する団交を、同月22日17時30分から本社会議室で行うよう会社に申し入れた。

(25) 同月22日、組合は、会社に対し7名の交渉員名を通知し、会社は、組合に対し4名の交渉員名及び交渉時間を同日の午後5時30分から1時間30分とする旨通知し、賃金体系及び春闘要求に関する団交が行われた。

なお、この交渉において会社は、会社策定の新賃金規定に基づく賃金を4月24日支給の4月分から組合の組合員に実施する旨を組合に通告した。

4 本社における支部組合員の60年から62年4月までの主な争議行為等の状況

(1) 60年の主な争議行為の状況

① ストライキ(以下「スト」という。)

スト参加人数は延べ327名、スト時間は延べ578時間6分であった。

時限ストは20回、指名ストは23回に及んだ。時限ストのうち、1時間以内15分を超えるスト(以下「ミニスト」という。)は12回、15分以内のスト(以下「超ミニスト」という。)は2回行われた。

② 残業・休日出勤拒否闘争

4月8日から10月1日まで及び11月20日から12月17日まで行われた。

③ 営業出張者の9時～17時闘争

営業出張者の9時～17時闘争とは、出張先の現地で午前9時から午後5時まで所定の営業業務を行うものとするという会社の方針に対し、会社を午前9時に出発、午後5時に帰社する組合の争議行為であるが、これは4月12日から10月1日まで及び11月20日から12月17日まで行われた。

(2) 61年の主な争議行為の状況

① スト

スト参加人数は延べ114名、スト時間は延べ104時間50分であった。

時限ストは9回、指名ストは6回に及んだ。時限ストのうちミニストは2回、超ミニストは6回行われた。

② 残業拒否闘争

4月17日及び18日に行われた。

③ 営業出張者の9時～17時闘争

4月14日から30日まで、11月17日から21日まで、11月25日から28日

まで及び12月1日から7日まで行われた。

(3) 62年3月26日から4月23日までの争議行為の状況

上記の期間におけるストの状況は、次の表のとおりであった。

① 全体的なスト

月・日	開始～終了	スト時間	参加人数(名)
3月30日	9:00～9:15	15分	14
4月6日	9:00～9:15	15分	15
4月10日	16:45～17:00	15分	15
4月13日	9:00～9:15	15分	14
4月17日	13:00～17:00	4時間	12
4月23日	9:00～9:15	15分	15

② 指名スト

月・日	開始～終了	スト時間	参加人数(名)
3月27日	13:00～17:00	4時間	1
4月2日	9:00～17:00	7時間	1
4月3日	9:00～17:00	7時間	1
4月9日	9:00～17:00	7時間	1
4月10日	9:00～17:00	7時間	1
4月17日	10:30～17:00	5時間30分	2
4月17日	11:30～17:00	4時間30分	1
4月23日	9:15～11:00	1時間45分	3

(4) 上記の争議行為のうち、ストに対してはその該当時間の賃金カットが行われたが、後記のように62年4月13日及び23日を除いて、就労拒否及びそれに伴う賃金カット並びに処分等が行われたことはなかった。

なお、上記のような争議行為がなされているなかにおいても、会社の営業上の売り上げは年々増加していた。

5 62年4月13日の15分ストの状況

(1) 62年4月13日午前8時30分頃、本社の従業員通用口付近でX3(以下「X3」という。)及びX13(以下「X13」という。)を除く支部組合員全員が集まり、出社してくる非組合員の従業員に対してビラ配布を行った。そしてビラ配布が終了した午前9時5分前頃、当時組合の書記長であったX2(以下「X2」という。)

が会社の Y2 次長にスト通告書を提出した。

その通告書には、「4 月 13 日午前 9 時より午前 9 時 15 分まで時限ストに入ることを通告する。参加者は確認後通告する。」旨のことが記されていた。

このストの目的は、3 月 26 日春闘の回答があつて以後、組合は会社に対し団交を申し入れたが、すべて拒否されたためこれに抗議し、早急に団交を開催するよう求めて行われたものであった。

- (2) スト突入後、組合集会が開かれているところへ Y2 次長が来て当日出張予定の X1、X15(以下「X15」という。)、X11(以下「X11」という。)及び X14(以下「X14」という。)並びに当日出張中の X3 及び X13 の就労を拒否する旨の文書を当時組合の執行委員長であつた X1 に手渡そうとしたが、同人は「集会中であるので後にして欲しい。」と述べ、これを受け取らなかった。
- (3) 上記スト終了後 Y2 次長が、組合宛の就労拒否通告書を X1 に手渡した。

同通告書には「貴組合は会社が認めていない組合外出、指名スト、時限スト、出張の 9 時～17 時闘争等再三繰り返し、会社の業務を著しく阻害してきました。本日もまた時限ストの実施を通告してきました。よつて X1、X11、X14 及び X15 の組合員に対し、4 月 13 日午前 9 時から午後 5 時まで労務の受領を拒否します」旨記されていた。その通告書には X3 及び X13 の名前は棒線によって消されていた。

また、当時の Y3 営業部長は X14 の、Y4 課長は X1、X11 及び X15 の各人宛の就労拒否通告書をそれぞれ読み上げ、各人に手渡そうとしたが、上記 4 名は就労拒否は不当であると述べ、これを受け取らなかった。

6 就労拒否された 4 名の行動等

- (1) X15 は、北陸方面へ出張を予定していた。スト終了後、営業車に乗って出発しようとしたところ、Y4 課長から営業車のエンジンキーを取り上げられたため他の支部組合員と相談して、その日の出張をあきらめて社内業務につくことにした。

そして X15 は 3 階にある営業部のフロアの自分の席に着こうとしたところ、Y3 営業部長及び Y4 課長が「君は席に着くことはならん、会社は就労拒否しているのだから会社から出ていってくれ。」と言って、X15 の着席を阻もうとした。しかし、X15 は出張を拒否されても社内業務を行うことは当然であるとの考えから、支部組合員の X7(以下「X7」という。)、X9(以下「X9」という。)らとともにこれに抗議して何とか自分の席に着くことができた。

X15 はその日午前 9 時 30 分頃から午後 5 時までの間、社内業務に従事した。

- (2) X1 は、スト終了後直ちに予定通りの出張業務に出発した。その日は兵庫県の

夢前町にある松田書店に行き、同書店の者と同行して小学校を回って国語辞典と漢字事典の販売促進にあたることになっていた。名神高速の桜井パーキングエリアから松田書店に少し遅れる旨連絡してその後時間的やり繰りを行った結果予定どおりの訪問件数を終えた。

- (3) X11 は、13 日から 16 日まで和歌山市及び海南市に出張する予定であった。

スト終了後午前 9 時 30 分頃営業車で本社を出発した。13 日当日に予定していた業務のうち、和歌山市及び海南市の高校における販売促進については、当初の予定よりも若干訪問時刻は遅れたが、1 校を除いてすべて予定業務を遂行した。

なお、この 1 校については後日訪問することにより、当初の予定業務を遂行した。

また、同日夕刻に予定していた和歌山市内の宮井平安堂書店との打合せについては、翌 14 日からの同市内の小学校における国語辞典と漢字事典の販売促進のため欠かせないものであったが、これについても訪問予定時刻は遅れたものの予定業務を果たした。

- (4) X14 は、13 日は奈良県内の書店 5 店を回るようになっていた。そして、スト終了後直ちに本社を出発し、近鉄電車を利用して奈良方面へ向かった。その日予定していた 5 店のうち、近鉄奈良店を除いて予定どおり、販売促進の業務を遂行した。

- (5) X1、X11 及び X14 が出張から帰ってくると、各人宛の就労拒否通告書が各人の机の上に貼り付けてあった。

その後出張旅費・交通費精算書を各人の上司に提出したのに対し、上司は 4 月 13 日の出張手当は出ないとして書き換えを要求した。各人が書き換えを拒否したところ、それぞれの上司は、自ら書き換えたうえで総務部へ提出した。

- (6) 4 月 30 日組合は、会社に対し、出張手当の不支給は認めることはできない等として抗議の申入書を提出した。

なお、各人の出張手当の不支給額は、別表のとおりである。

7 就労拒否された 4 名の営業業務内容

- (1) X14 は、営業第 4 課(通称店売課と呼ばれている。)に所属しており、書店や取次店訪問による会社発行の参考書等の販売促進を中心とする業務を行っていた。

営業第 4 課に所属する者が営業出張をする場合は、主に公共交通機関を使い、持ち物もカタログや売上のデータ、販売資料等鞆等で持ち運べる量の物を持っていくが多かった。

- (2) X1、X11 及び X15 は営業第 5 課(通称学校採用課と呼ばれている。)に所属しており、教科書採択等を目的とする学校や塾の訪問及び書店の者と同行して小学校における国語辞典と漢字事典の販売促進を中心とする業務を行っていた。

営業第 5 課に所属する者が営業出張する場合、通常 1 日 4~5 校訪問する計算で 1 週間の予定を立て、訪問する学校分の「見本」本をジーケース(A5 判の「見本」本が 40 冊~50 冊入るケース)に詰めて、それを 9 個程度営業車に積んで行くのが通常であった。

- (3) 営業第 4 課及び営業第 5 課に所属する者が出張する場合、月の 20 日から月末にかけて翌月 1 か月間に訪問する書店名や学校名を詳細に記載した出張予定表を上司に提出することとなっていた。

さらに出張する前週に 1~2 週間単位の出張予定表を上司に提出して出張旅費等の概算払いを受け、帰社後その間訪問した書店名・学校名を記入した出張旅費・交通費精算書を上司に提出していた。

- (4) 1 か月単位の出張予定表は、むこう 1 か月間の日程に関してはおおまかな予定を記載したものであり、各営業課員がこれに基づいて 1~2 週間単位の出張予定表を作成する際には、業務遂行の段取り等もあって月単位の予定表のうちの一部が変更されている場合が少なくなかった。

また、1~2 週間単位の出張予定表についても、営業業務が実際に行われている中で出張先での相手方の対応等諸般の事情により当初の予定が消化されず、積み残されるままになる場合も少なくなかった。このような場合でも、各営業課員が別の出張計画にこれを組み入れて消化するなど自らの裁量の範囲で臨機応変に処理されていた。

一方会社は、各営業課員が 1~2 週間単位の出張を終え出張旅費・交通費精算書を提出する際に実際に遂行された業務の結果をチェックすることが出来るが、すでに提出された出張予定表と実際の結果が異なる場合でも、それが全く別地域の出張や丸 1 日分の遅れもしくは宿泊地変更などの場合でないかぎり、各営業課員に対し何らかの注意をすることはなく、また従来、このような場合に業務命令違反などの理由で賃金カットや処分を行うこともなかった。

8 営業出張時の出発、帰着時間の基準等

- (1) 会社では、営業課員の出張に際して、出発時間、帰着時間に関する慣行上の基準があり、原則として、会社の就業時間である午前 9 時から午後 5 時まで現地で営業活動に従事するという取扱いがなされてきた。

ところが 57 年秋頃から営業出張の出発時間、帰着時間の遵守に関し、上司と支部組合員である営業課員との間でトラブルが発生することが多くなったこと

から、出発時間、帰着時間の遵守の徹底を図るため、会社は出発時間、帰着時間に関する慣行上の基準を文書化し、「(本社)出張時の出発・帰着時間の基準」(以下「出張基準」という。)として58年4月1日付けでY3営業部長から営業部各課長に配布された。

そして常業部各課長から各営業課員に対し、日常業務指示や指導の中で出張基準の周知徹底が図られた。

- (2) 出張基準によれば、出張時は現地訪問先で午前9時から午後5時まで所定の営業業務を遂行するものとされており、これに応じて主要な出張先ごとの出発時間と帰着時間が公共交通機関利用の場合と営業車利用の場合とに分けて定められていた。ただし、第1訪問先の書店の開店時間に合わせて上記時間をずらすことができるものと定められていた。

なお、北陸・中国・四国・九州等の遠方への出張に際しては、電車等公共交通機関が利用されることもあったが、その場合、電車等のダイヤによっては出張先に午前9時に到着できないこともあった。しかし、会社は、このような場合については、やむを得ないとの認識で出張基準を定めていた。

そして、上記地域への出張に際し、営業車が利用される場合については、電車等公共交通機関が利用される場合とのバランスを考慮して、電車等公共交通機関が利用される場合とほぼ同じかそれより早い出発時間が出張基準として定められていたが、この場合出張基準どおり出発しても出張先に午前9時に着くことは不可能なことが多かった。

- (3) 組合は、出張の場合、移動時間も所定労働時間に含まれるとの立場をとり、出張基準が定める出発・帰着時間を承認していなかった。したがって、支部組合員の中には出張基準の定めるとおりに出張を行わない者もいたが、その者も出張先での業務をより円滑に進めるため、適宜午前9時より早い時間(多くは午前8時前後)に出張先へ出発していた。

なお、会社は、出張基準を守らない者に対して処分や賃金カットをしたことはなかった。

- (4) X15ら4名の出張予定者の4月13日における出発予定は、次のとおりであった。

- ① X15は、会社に提出した出張予定表では、営業車で午前9時に本社を出発することとなっていた。
- ② X1は、兵庫県の夢前町へ出張することとなっており、出張基準によれば、営業車で本社を出発する場合、午前7時30分がその時間となっていた。
- ③ X11は、会社に提出した出張予定表では、営業車で午前7時に自宅を出発す

ることとなっていた。

- ④ X14 は、奈良市等へ公共交通機関を使って出発することとなっており、出張基準によれば、京都駅午前 8 時が出発時間となっていたが、書店の開店時間の関係で 8 時 30 分に出発しても良いこととなっていた。

9 62 年 4 月 23 日の 15 分ストの状況

- (1) 62 年 4 月 23 日組合は、始業時の午前 9 時から同 15 分までの時限ストを行った。ストには休暇中の 1 名を除く支部組合員の全員が参加した。

ストの目的は、その前日に行われた団交が、会社の策定した新賃金規定に基づく賃金を 4 月分から組合の組合員に実施するといった通告だけに終わったことに対して抗議をすることにあつた。

当日の午前 8 時 50 分頃、X2 は、スト通告及び抗議申入れを行うため、会社側窓口の Y2 次長の所へ行ったが不在であった。そこで同人は社長室に向かい、他の支部組合員も前日の団交に対する抗議のため社長室のある 3 階フロアに待機した。

X2 が社長室のドアをノックしたところ、Y5 次長が出てきて「少し待つて欲しい。」旨伝えた。午前 9 時直前になって Y6 取締役と Y3 営業部長が社長室から出てきたので X2 が同営業部長にスト通告書を手渡すと、Y6 取締役はスト参加者全員について同日の就労を拒否することを告げた。

スト終了後、Y6 取締役は X2 に組合宛の就労拒否通告書を手渡した。同通告書には「貴組合は、会社が認めていない組合外出、指名スト、出張時の 9 時～17 時闘争等再三繰り返し、会社の業務を著しく阻害してきました。本日もまた時限ストの実施を通告してきました。よってスト参加者全員に対し、62 年 4 月 23 日午前 9 時 15 分から同日午後 5 時までの労務の受領を拒否します。」といった内容が記されていた。

- (2) スト終了後、スト参加の支部組合員は後記の X1、X8 及び X7 を除きそれぞれ予定業務についた。この日は午前 9 時 30 分から教科書販売促進研修会(以下「研修会」という。)が予定されていた。

ストを終えた営業部の支部組合員は、各自の席で上記会議が開始されるのを待っていたが、同時刻になってもその気配がないので Y7 課長に問いただしたところ、開始時刻が午前 10 時に変更されたことを知った。

午前 10 時になったので、指名ストを行っていた X1 及び X7 を除く 7 名の営業部の支部組合員は、上記研修会に参加しようとして 5 階の大会議室へ向かった。

- (3) X1、X8 及び X7 は 15 分の時限ストの後、午前 11 時まで指名ストを行った。同指名ストは前日行われた団交の事実経過及び内容を当委員会に報告するため

のものであった。

- (4) 前記指名ストを終えた X8 は午前 11 時に職場に戻ってきた。当日の X8 の業務予定は「集中ゼミ地理」の原稿整理を行い、午後 5 時に阪急桂駅前でその著者である Z1 立命館大学非常勤講師と会う予定であった。

X8 が職場に戻ったところ、Y8 課長は就労拒否通告書を手交しようとしたが同人は、受け取らず、自席で原稿整理に取りかかった。X8 は、就労拒否通告がなされたため、このまま予定どおり出張に出れば同課長との間でトラブルが発生するおそれがあると考え、日程変更が可能かを打診するために Z1 宅に電話をかけた。しかし、同人と連絡が取れなかったため、同課長に対し予定どおり出張に行く旨報告した。同課長は「就労を拒否しているから出張は認められない。責任は自分がとる。」と言ったが、X8 は代行者では意味がないと考え、午後 4 時に出張に出た。

翌 24 日、X8 は出張旅費・交通費精算書(交通費 700 円、会合費 630 円計 1,330 円)を Y8 課長に示したが、同課長は、X8 に対して就労を拒否しており、会社の業務命令に基づく出張ではないので費用は支払えない旨申し渡した。

- (5) X1 及び X7 が指名ストを終えて、午前 11 時に職場へ戻ってきたところ、各自の机の上に就労拒否通告書が貼られていた。支部組合員から前記研修会への出席が拒まれた事実を聞いた X1 は、昼休みに、Y3 営業部長に対し、午後からでも営業部の支部組合員を同研修会に参加させるよう申し入れたが、拒否されたため、やむなくほかの支部組合員と同様に出張の事後処理や資料作成等の業務に終業時刻まで従事した。

10 けん貴公示処分等

- (1) 62 年 4 月 23 日、午前 9 時 30 分から午後 5 時まで 1 日かけた研修会が 5 階の大会議室で開催を予定されていた。

この研修会は、英語教科書の採用獲得のため 5 月から予定されている訪問販売の促進と関連商品も含めた採用の促進を検討するもので、毎年この時期に行われる会社にとって重要な会議であり、営業部員だけでなく、編集部、出版部等からの応援者を含め、27 名の出席が予定されていた。

会社は、組合の時限ストに対し、当日、スト参加者全員の就労拒否を行ったが、支部組合員が就労拒否通告を無視して社内に入りこむことを予想して上記研修会の開始予定を遅らせ、午前 10 時とした。

- (2) 同日午前 10 時過ぎ会社が、上記研修会を開催しようとしたところ、前記のとおり 5 階の大会議室へ向かった 7 名の営業部の支部組合員のうち X11 及び X14 が「参加に来ました」といってその会議室に入ろうとして、ドアを半開きにし

た。これに対し、Y9 編集部長がドアのノブを手で押さえ、「入るな」と制止し、上記支部組合員の入室を阻止しようとしたが、上記支部組合員の力に負けてドアを押し開けられ、X11 及び X14 のほか X15、X9 及び X12(以下「X12」という。)の 5 名はその会議室に入室した。そのとき Y9 編集部長は、ドアの角が右前腕部に当たり、5 日間の加療を要する右前腕打撲の傷害を受けた。

Y3 営業部長は、「きょうは就労拒否をしているから速やかに社屋から出なさい。」「きょうのことだけを言っているではありませんよ。今まで度々会社の認めていない組合外出とか、ストとか、あるいは 9 時～17 時戦術とか、いろんな形で争議行為を繰り返して非常に困っています。」「これまでは不当に圧力をかけられて、こんな事では会社の職場秩序や就業秩序なんかもあったものではない。」「やはり労使は衡平でないといかん、会社としても防御的にやむを得ず就労拒否の通告をしているのだ。」「出なさい。会議の妨害にもなるではないか。」といった内容のことを同人らに言ったが、同人らは「何でたった 15 分のストで就労拒否されるのだ。」「きょうは予定している仕事だからその出席にきたのだ。」と言って抗議をする等の押し問答が約 15 分間続いた。その間他の管理職が椅子を入口近くに寄せ集め、それ以上入るのを阻もうとした。

結局、上記 7 名の営業部の支部組合員は、自主的にその会議室から離れ、3 階の営業部の各自の席へ戻り、終業時刻まで出張の事後処理や資料作成に従事した。

- (3) 5 月 25 日、会社は、X11、X14、X15、X9 及び X12 の各支部組合員に対し、「右は 62 年 4 月 23 日、会社から就労拒否通告を受けたにもかかわらず教科書販売促進研修会会場に乱入し、これを制止した管理職との間で約 15 分間にわたり揉み合ったり、大声で口論したりして研修会の運営を妨害した。よって、社員就業規則第 29 条第 11 項、第 30 条第 4 項に該当するので、けん責公示の処分に処する」旨の内容を記載した制裁通知書を手渡した。

なお会社は、同日付けで、従業員食堂の告示板に、上記 5 名に対しけん責公示処分をした旨の告示を行い、約 1 週間掲示をした。

- (4) 社員就業規則は次のように記されている。

第 29 条(制裁の基準)

社員が次の各号の 1 に該当するときは審査の上、けん責公示、減給、出勤停止の制裁を行う。

情状特に悪質なもの又は会社の統制上存在を許さないときは制裁解雇とする。

11 職場秩序をびん乱したとき

略

第 30 条(制裁解雇)

社員が次の各号の 1 に該当するときは制裁解雇する。

略

- 4 会社の施設、資材、製品又は文書等の破壊、窃取、破棄、隠匿等の行為により業務の運営を阻害したとき。

略

第 31 条(制裁の方法)

制裁はその内容により次の 5 種に分け、情状によりそのいくつかを併せて行う。

- 1 けん責（社長が将来を戒める）
- 2 公示（反省書を社長に提出せしめ且つ制裁処分を全事業場に掲示する）
- 3 減給（反省書を取り 1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超えず、又総額が 1 ヶ月の支払い賃金総額の 1 割を限度として減給する）
- 4 出勤停止（反省書を取り適当期間無給休職とし出勤を停止する）
- 5 解雇（予告期間を設けなくて解雇する）

11 就労拒否に係る賃金カット

- (1) 5 月 25 日、会社は、4 月 13 日及び 4 月 23 日の就労拒否を理由に支部組合員に対し、別表のとおり賃金カットを行った。
- (2) 5 月 25 日、組合は、「5 月分の賃金において、4 月 13 日及び 23 日の午前 9 時から 15 分間のストに対し、13 日は営業部員 4 名、23 日はスト参加者全員の 1 日分の賃金カットが行われた。これは組合員が就労しているにもかかわらず、会社が一方的に就労とみなさず、として支払うべき賃金を支払わないという組合攻撃である。直ちに賃金の支払いを各組合員に行うこと」といった内容の申入書を会社に提出した。

(別表)

就労拒否による賃金カット額等一覧表

氏名	事由	カット額等(円)	合計額(円)
X1	① 62 年 4 月 13 日午前 9 時から同 9 時 15 分までのストを理由とするその後午後 5 時まで 6 時間 45 分の就労拒否	賃金 16,848	

	② ①の就労拒否に伴う出張不承認	出張手当 2,400	
	③ 62年4月23日午前9時から同9時15分までのストを理由とする、指名スト後の午前11時から午後5時まで5時間の就労拒否	賃金 12,480	31,728
X2	④ 62年4月23日午前9時から同9時15分までのストを理由とするその後午後5時まで6時間45分の就労拒否	賃金 16,335	16,335
X3	X2④と同じ	賃金 16,106	16,106
X4	X2④と同じ	賃金 16,234	16,234
X5	X2④と同じ	賃金 13,898	13,898
X6	X2④と同じ	賃金 13,898	13,898
X7	X1③と同じ	賃金 9,250	9,250
X8	X1③と同じ ⑤ 62年4月23日午前9時から同9時15分までのストを理由とする就労拒否に伴う出張不承認	賃金 9,250 交通費 700 会合費 630	10,580
X9	X2④と同じ	賃金 12,670	12,670
X10	X2④と同じ	賃金 12,488	12,488
X11	X1①と同じ X1②と同じ X2④と同じ	賃金 12,312 出張手当 2,400 賃金 12,312	27,024
X12	X2④と同じ	賃金 11,765	11,765
X13	X2④と同じ	賃金 9,680	9,680
X14	X1①と同じ X1②と同じ X2④と同じ	賃金 9,268 出張手当 1,200 賃金 9,268	19,736
X15	X1①と同じ ⑥ 62年4月13日午前9時から同9時15分までのストを理由とする就労拒否に伴う出張不能 X2④と同じ	賃金 9,092 出張手当 2,400 賃金 9,092	20,584

第2 判 断

1 申立人の当事者適格について

(1) 被申立人の主張

申立人は、規約上あたかも独立した労働組合であるかのように整えているが、その実態において独自の組合活動や争議行為がなされた事実はなく、単に文英堂労働組合の一機関に過ぎず、不当労働行為救済申立権を有する独立した労働組合と解することはできない。

(2) 申立人の主張

申立人は、規約上労働組合法第5条第2項各号の要件を満たしており、また実質的にも支部独自の組織、財政、活動形態を持つものであり、申立人適格を有するものと言わなければならない。

(3) 当委員会の判断

前記第1の1の(2)で認定したとおり、申立人は文英堂労働組合の支部ではあるものの、独自の規約を定め、独自の代表者、執行機関、権限等を有し、労働組合法上具備すべき要件はすべて満たしていること、さらに支部として独自の諸活動をも行っていることに徴すれば、労働組合法上単一の労働組合と認められるため、申立人が本件申立ての当事者適格を欠くとする被申立人の主張は採用できない。

2 62年4月13日、4月23日の就労拒否及び賃金カット等の当否について

(1) 被申立人の主張

4月13日は下記①、②の理由により、4月23日は②の理由により、会社は正当に支部組合員らの就労を拒否したものであり、支部組合員らに賃金支払請求権はない。

① 無意味・無価値論

営業出張においては、現地訪問先で午前9時から午後5時まで業務を遂行することが原則であり、会社は、当該原則を出張基準として明文化し各営業課員に周知徹底している。

上記出張基準が履行されない場合、実際の業務遂行時間は減少し、セールスの中味や密度は薄くなり、さらに訪問のタイミングをも失することとなるため、その損失は甚大である。

つまり、当該原則から外れた労務提供がなされても、受け入れた労働力はそれだけの効果を発揮しえず、無価値である。

(たとえば最初の15分間の欠損は1日7時間の実労働時間からみれば1/28の欠損でしかないが、そのために予定訪問先5軒を4軒しかこなせなかった

となれば、結局 1/5 の損害が生じることとなる。)

かかる無意味・無価値な労務提供は、雇用契約上債務の本旨に従ったものではないから、就労拒否は会社の責に帰すべき事由とならず、民法第 536 条により、賞金支払請求権は発生しない。

② ロックアウト的対抗行為論

60 年春以降、組合は出版労連という大組織をバックに、スト、9 時～17 時闘争、残業・休日出勤拒否闘争などをエスカレートさせ、中小企業である文英堂に猛威を振るってきた。

なかでも、始業直後や終業直前に頻発される 10～15 分単位のストは、就業時間の一方的変更と異ならず、そのうえ、就業規則違反を免れるため争議行為に名を借りて組合用務を行う職場離脱であり、会社の就業秩序を混乱させ、最小の犠牲(該当時間分の賃金カット)で最大の打撃を与えるものである。

62 年 4 月当時、こうした一連の争議行為により、すでに労使の均衡は破れ、会社は著しく不利な圧力を受け、経営にも大きな支障を来す虞れのある状況であった。

このため、会社は衡平の原則にのっとり、必要最小限の対抗防衛手段として当日のみの就労を拒否したのであり、本件就労拒否は、ロックアウト的対抗行為として正当性を有し、賃金支払義務を免れさせる効果を持つ。

(2) 申立人の主張

本件就労拒否は明白な不当労働行為であり、被申立人は賃金支払義務を免れ得ない。

① 無意味・無価値論への反論

無意味・無価値論は、当該業務の性格等に照らし、スト解除後の労務提供が価値あるものとして客観的に判断されるか否かという問題である。

ところが、本件営業業務は一定時間の継続した労務提供が絶対的意味を持つものではなく、最初の 15 分間は爾後の業務と何ら有機的関連性を持たないのであって、無意味・無価値論は成立し得ない。

さらに、本件就労拒否の意思表示後、支部組合員らはほぼ予定どおり又はこれに代替する業務に従事することが可能であり、実際にもなしているから、それらの労務提供が無意味・無価値であるとは考え難い。

そもそも、現地で午前 9 時からの業務を要求して午前 9 時以前の出発を強いること自体、時間外労働の強制であり、時間外手当も支払われていない現状の下では明白な労働基準法違反である。

そのうえ、会社の定める出張基準なるものは、組合との間で協議されたこ

ともなく、単なる会社の要望にとどまり、従業員を拘束するだけの法的規範性は持たない。

② ロックアウト的対抗行為論への反論

法文上明確でないロックアウトを、使用者に唯一許された争議行為として厳格な要件の下で容認しているに過ぎない現行法制下において、衡平の原則から広く対抗行為が認められるとする被申立人の主張は、主張自体が失当である。

本件就労拒否は「ロックアウトに該当するか」という枠組の中で論じればよいのであり、この点をも、本件就労拒否はロックアウトの要件を満たさない違法かつ不当な行為である。

ア まず、4月13日、23日とも現実の就労排除には至っていないことから成立要件を満たさない。

イ 次に、62年4月時点での会社の「支障」はあいまいかつ抽象的なものばかりであり、組合のストはいずれも正当な権利の行使であって、会社は通常受忍すべき程度の損害をことさら誇張しているに過ぎず、ロックアウトの必要性は全くなかったのであるから、到底正当化要件を満たさない。

③ 本件就労拒否の真の意図

62年4月当時、会社は団交拒否を繰り返し、ようやく実現した団交の席上では組合の了承していない新賃金体系を押し付けようとするなど、労使間の緊張は非常に高まっていた。

このようななかでなされた本件就労拒否は、第1に争議権を封殺することによって支部の団結を破壊し、第2に組合に新賃金体系を強制することを目的として団交拒否と連動して行われた明白な不当労働行為である。

(3) 当委員会の判断

会社は、「無意味・無価値論」については4月13日のスト解除後の営業業務に関する個々の労働契約上の問題として立論しており、一方「ロックアウト的対抗行為論」については、4月13日、23日の就労拒否に関し、一連の争議行為に対する対抗防衛手段すなわち集团的労働関係上の問題として立論しているため、ここではそれぞれの立論について個別にその是非を検討し、本件就労拒否と賃金カット等の当否を判断するとともに、これをふまえて、不当労働行為の成否について総合的に判断することとする。

① 無意味・無価値論について

労働契約は、労務の提供とこれに対する賃金の支払いを基本的内容とする双務契約であり、個別労働者が債務の本旨に従った労務を提供する限り使用

者は賃金支払義務を免れないところであるが、他方、使用者が労務受領を拒否したことにより労働者が労働契約上の債務を履行することができなくなった場合に、使用者が反対給付たる賃金支払義務を免れるには、当該債務不履行が、民法第 536 条第 2 項本文にいう「債権者(使用者)ノ責ニ帰スヘキ事由」に依るものでないことを必要とする。

本件において、会社は、支部組合員 4 名がスト解除後提供しようとした労務は、会社の定める出張基準に反するがゆえに会社に甚大な損失を与えるものであって、15 分間の欠損といえども爾後の労務提供は無意味・無価値となるから、その受領を拒否したのであり、その結果支部組合員らが債務の履行をなすことができなくなったことは、「債権者(使用者)ノ責ニ帰スヘキ事由」に依るものではなく、従って使用者は賃金支払義務を負わないと主張しているものと解される。そこで、これら諸点について当委員会は次のとおり判断する。

ア 前記第 1 の 8 の(1)及び(2)で認定したとおり、会社は営業出張業務遂行に際しては各営業課員に出張基準の遵守を指示しており、出張基準に従えば、各課員は、出張先の遠近にかかわらず社員就業規則で定められた所定労働時間(始業午前 9 時、終業午後 5 時、間 1 時間休憩)のすべてを出張先での業務に充てることを原則とされ、この原則の実現のため始業時刻より早い出発と終業時刻より遅い帰着が要請されているため、本件のように出張基準に反し、かつ、始業時から 15 分間労務提供が停止されるような場合、出張先での業務遂行時間が会社の予期するところに比して減少し、その結果欠損業務が発生することは十分予想できることである。

しかしながら、このような場合でも、各課員は始業時から 15 分後には直ちに業務に着手するのであり、特定業務を特定時刻、特定場所において履行せねばならない必然性があるならば格別、前記第 1 の 7 で認定した事実を総合しても、本件営業業務には 1 つの業務が欠損することによりその余の業務がすべて麻痺するような連繋性は認められないのであるから、会社の主張するように、欠損業務の発生によって爾後の業務すべてが無意味・無価値になるとは考え難いといわねばならない。

実際、平常時の欠損業務に対する会社の従来への対応をみると、前記第 1 の 7 の(4)で認定したとおり、諸般の事情により業務遂行の過程で会社に提出された出張予定表上の計画が未消化となる場合は少なからずあり、少々の未消化については各営業課員が自らの裁量により別の計画のなかでこれを消化・調整することが常であって、一方会社もこれらの事情を黙認し、

相当程度の未消化や計画変更でない限り何らの措置も講じていなかったことが認められ、結局、会社は平常時の業務遂行に伴い生じる予定未消化等については、そのことにより業務全体を無意味・無価値とみることなく、早晚全体計画のなかで填補・回復可能なものとして不問に付し、当該業務を受領していたと解されるのであるから、会社がことさら本件において無意味・無価値を云々すること自体に極めて奇異の念を抱かざるを得ない。

イ 以上のように、営業業務の性格や平常時の欠損業務に対する会社の従来への対応をみれば、本件において、出張基準に反し、かつ、始業時から15分間労務提供が停止されたからといって、その後の労務提供の申し込みが債務の本旨に従わないものになってしまうとは考えられず、会社が4月13日のスト解除後に、その後の業務全体が無意味・無価値になるとして支部組合員に対してなした労務受領拒否は、民法第536条第2項にいう「債権者(使用者)ノ責ニ帰スヘキ事由」に当るものといわざるを得ない。

なお、前記第1の6の(1)から(4)で認定したとおり、就労を拒否された4名がいずれも同日中にほぼ予定どおりの又はこれに代替する業務に従事していることに鑑みれば、スト解除後の労務提供が債務の本旨に従ってなされ得ることを裏付けているものと考えられる。

② ロックアウト的対抗行為論について

会社は、本件就労拒否は必要最小限の対抗防衛手段として使用者に賃金支払義務を免れさせる「ロックアウト的対抗行為」と主張するが、一般に、労働争議という集団現象のなかで個別契約上労働者が提供する労務の価値が低下するとしても、使用者がその受領を拒否し賃金支払義務を免れるにはロックアウトの手段しか方法はないと解されるから、以下本件就労拒否がロックアウトの要件を満たすか否かについて判断する。

ア 使用者が賃金支払義務を免れ得るロックアウトであると認められるためには、当該ロックアウトが正当性の要件を満たし、かつ、ロックアウトの成立要件すなわちロックアウトの意思表示又は事実上の閉め出し行為が存在することを必要とする。

イ まず、ロックアウトの正当性は、個々の具体的な労働争議の場において、労働者の争議行為によりかえって労使間の勢力の均衡が破れ、使用者が著しく圧力を受けることになるような場合に限って是認されるものである。

そこで、これを本件についてみると、前記第1の3の(4)及び4の(1)から(4)で認定した事実を総合しても、組合の争議行為によって会社の蒙った損害は、スト、会社の認めていない就業時間中の組合外出、9時～17時闘

争等が繰り返されることによる就業秩序の乱れや指揮命令系統の希薄化といった程度のものであり、むしろ、会社の売り上げは年々上がっていたなかで、本件就労拒否のなされた62年4月当時、争議行為の激化によりロックアウトに至らざるを得ない具体的危険性、緊急性が発生していたとは認められないこと、一方組合の争議行為はいずれも労務の不完全履行という消極的態様にとどまり、かつ手段・態様等において正当性を有していること、とりわけ62年4月の状況をみれば、当時労使間の最大懸案事項であった新賃金体系問題を抱えながら、会社から団交を拒否され続けていたなかでのやむを得ない争議権行使であったことなどが認められ、到底ロックアウトを正当化するに足る状況が存在していたとはいえない。

以上のように、本件就労拒否がロックアウトの正当性の要件を満たさないことは明白であるから、その成立要件については判断するまでもない。

ウ よって、会社が4月13日及び23日になした支部組合員に対する就労拒否は不当であったといわざるを得ない。

③ 不当労働行為の成否

支部は、本件就労拒否及び賃金カット等は、組合活動の否認及び支部の解体を企図した会社が、組合の争議権行使を封殺することを狙ってなした不当労働行為であると主張するので、以下判断する。

ア 前記第1の3で認定した事実によれば、56年9月に会社が新賃金体系案を提示して以来、導入を図る会社と白紙撤回を求める組合との間で対立が深まり、とりわけ61年7月以降は会社が団交ルールに固執して組合の度重なる団交申し入れに応じなかったため、新賃金体系案に関する労使の話し合いは進展せず膠着状態が続いたこと、また62年4月17日に組合が当委員会に団交拒否の不当労働行為救済申立てをするや、同月22日会社は団交に応じたものの、その内容は会社策定の新賃金規定実施を通告するだけの極めて不誠実なものであったこと、一方本件就労拒否はこの前後の同月13日及び23日になされており、前記第1の4の(4)で認定したとおり、少なくとも60年以降をみる限りスト解除後の就労拒否と1日分の賃金カットというような措置は本件が唯一であったこと、などが認められる。

イ これらの事実を併せ、前記①のイ及び②のウで判断したように、本件就労拒否がいずれも会社に賃金支払義務を免れさせるだけの適法性・正当性を持たないことを総合すれば、会社は、懸案であった新賃金体系案に基づく新賃金規定の実現を図るため、導入に反対する組合との協議を避けて団交を拒否し、事態を打開すべく組合が行った争議行為に対しては、本件就

労拒否及び賃金カット等で報復し、これをもって支部の団結を動揺せしめんとしたものと推認される。

ウ したがって、本件就労拒否及び賃金カット等は、支部組合員に対する不利益取扱として労働組合法第7条第1号の不当労働行為を構成するとともに、支部に対する支配介入として同条第3号の不当労働行為をも構成するというべきである。

3 62年5月25日付けけん責公示処分の当否について

(1) 被申立人の主張

支部組合員らは、会場への入室を制止されたにもかかわらず、強引に実力をもって乱入し、制止した管理職との間で約15分間揉み合ったり大声で口論したりして研修会の運営を妨害し、職場秩序をびん乱した。

このため、会社は懲戒委員会を開催し、慎重に協議した結果乱入した支部組合員らを正当に処分したものである。

(2) 申立人の主張

会社は、会場入口付近での出席をめぐるやりとりを、「乱入」「業務妨害」などと事実を歪曲し、本来およそ適用すべきでない制裁解雇条項を持ち出して組合員らを処分しているが、本件処分は解雇をちらつかせての威嚇効果を狙った悪質な不当労働行為である。

まず、「乱入」の事実はなく、また、重要な会議開始の直前に就労を拒否された支部組合員らが、出席を求めて管理職と問答し、その結果会議の開始が遅れたとしても、そのことを取り上げて支部組合員だけを責め、「業務妨害」と評価することは許されない。

(3) 当委員会の判断

前記第1の10の(3)で認定したとおり、62年5月25日、会社は支部組合員5名に対し4月23日の研修会会場への乱入とその際の運営妨害を理由に、社員就業規則上の制裁及び制裁解雇条項を適用して本件けん責公示処分に処しているため、以下処分の対象となった支部組合員らの行為と制裁条項等適用の是非について判断する。

ア まず、会社が「乱入」とする行為についてみると、前記第1の10の②で認定したとおり、支部組合員らはY9編集部長の阻止にもかかわらず、ドアを押し開けて次々に会場に入室しており、その様子は、乱入とまではいえなくとも相当強引で会社の意向に反したものであったことが認められ、次に「研修会運営の妨害」とする行為についてみても、同10の(2)で認定したとおり、結局支部組合員らは15分程度で退室したものの、その間同人らの出席を拒否

する管理職との間で口論となり、また同人らが着席しようとしたため管理職が椅子を用いてこれを阻止するなど、会議運営の妨害となる混乱が生じていたことが認められ、これらの事実をみれば、支部組合員らが職場秩序を幾分乱したと評価されてもやむを得ないところである。

しかしながら、これらの混乱が生じた原因は、研修会開始に先立ち会社が突如支部組合員らの就労を拒否したことにあり、本件就労拒否は、前記 2 の(3)の③で判断したとおり不当労働行為を構成するところであって、会社もその責任の一端を担うと言わざるを得ないし、また前記第 1 の 10 の(1)で認定したとおり、研修会の内容が営業課員のその後の業務遂行に際し極めて重要なものであったことをみれば、出席をめぐって管理職との間で口論等の混乱が生じたとしても、支部組合員側には斟酌すべき事由があったとみるべきであるから、会社が支部組合員らの行為について社員就業規則第 29 条第 11 項の制裁条項を適用したことは重きに過ぎるといわなければならない。

まして、会社が処分の根拠として社員就業規則第 30 条第 4 項をも適用したことは、支部組合員らの行為が当該条項の掲げる「会社の施設、資材、製品又は文書等の破壊、窃取、破棄、隠匿等の行為」には到底該当しないこと。当該条項が「制裁解雇」を予定するにもかかわらず、その適用により支部組合員らがけん責公示処分にとどまっていることなどを総合すれば、不可解というよりほかはない。

イ むしろ、前記 2 の(3)の③で判断したとおり、不当労働行為たる本件就労拒否に関連して発生した本件処分については、就労拒否同様支部の団結を動揺せしめることを狙ってなされた支配介入行為であると解することが自然であり、したがって、本件処分は、処分を受けた各支部組合員に対する不利益取扱に該当することと併せ、労働組合法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号の不当労働行為を構成するというべきである。

4 救済の方法について

ア 本件就労拒否がいずれも不当労働行為に該当する以上、これに起因する支部組合員の不利益については、支部組合員が本来就労した場合の状態を回復させる必要があるとの判断に基づき、当委員会は会社に対し支部組合員それぞれについて別表算定に基づく賃金カット等相当分の支払いを命じ、また本件けん責公示処分についてはその全部の取消を命ずるものである。

イ さらに、会社が支部組合員に対して 2 度にわたり就労を拒否し、賃金カット等をなした事実及び支部組合員に対しけん責公示処分をなしたうえ、約 1 週間にわたり従業員食堂の告示板に告示した事実と、これらの不当労働行為が公正

な労使関係秩序に与えた影響を考慮し、当委員会はその回復のため文書による誓約文の掲示を命ずるものである。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

平成 2 年 9 月 5 日

京都府地方労働委員会

会長 谷 口 安 平 ⑩