

東京、昭62不77・昭63不27、平2.9.18

命 令 書

申 立 人 東京出版合同労働組合

被申立人 有限会社東京教育図書

主 文

- 1 被申立人有限会社東京教育図書は、申立人東京出版合同労働組合所属の組合員A1に対して行った昭和62年12月25日付出勤停止処分、および同A2に対して行った昭和62年12月26日付出勤停止処分がいずれもなかったものとして取扱い、同処分がなかったとすれば受けるはずであった賃金相当額を、それぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合所属の組合員A1および同A3の両名に対し、次の措置を含め昭和63年3月25日付解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 昭和62年5月19日当時従事していた原職相当職（担当業務）に復帰させること。
 - (2) 解雇の翌日から原職相当職に復帰するまでの間に、両名が受けるはずであった賃金相当額と、既に支払い済みの解雇予告手当および東京地方裁判所における仮処分決定により既に支払い済みの金額との差額、並びにこれに対する各支払日の翌日から支払い済みまで、年5分の割合による金員を支払うこと。
- 3 被申立人会社は、申立人組合所属の組合員A1、同A3および同A2に対し、昭和62年夏期一時金に相当するものとして、それぞれの月額基本給および家族手当の0.9か月分相当の金額と、これに対する62年7月26日から支払い済みまで、年5分の割合による金員を支払わなければならない。また、被申立人会社は、申立人組合所属の組合員A1、同A3、同A2および同A4に対し、昭和62年年末一時金に相当するものとして、それぞれの月額基本給および家族手当の1か月分相当の金額と、これに対する62年12月11日から支払い済みまで、年5分の割合による金員を支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、本命令受領の日から1週間以内に、下記の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に明瞭に墨書して、被申立人会社の本部事務局および大阪支局の入口付近の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

東京出版合同労働組合
執行委員長 A5 殿

有限会社東京教育図書

代表取締役 B 1

当社の行った以下の行為は、いずれも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します。

- (1)① 当社の役員が、昭和62年6月29日の連絡会議で、貴組合らの団体交渉のメンバーを「団交屋」と呼び、「これはあなた達の要求ではなく上部組織の要求だ。これについてけじめをつけろ。今後あなた達組合員とは一緒に仕事をしたくない」とか、同年7月11日、当社の大阪支局で「自分達の要求は自分達でいうべきだ、職員は横に座っているだけで団交屋だけがしゃべっている。ふきだまりの組合は認めない、けじめをつけるつもりだ」などと発言したこと。
- ② 当社が、貴組合所属の組合員A3、同A6の両氏に対し、62年7月22日「自己変革建白書」の提出を命じ、その不提出を理由に、同年8月6日以降、A3氏に対して引き続き本来業務以外の教材発送業務を、A6氏に対して、同じく引き続き本来業務以外のダイレクト・メールの宛名書き業務をそれぞれ命じたこと。また当社が、貴組合所属の組合員A1氏から、同年10月16日教材作成業務を、同年11月20日教室指導者対象の学習会の業務を、および63年1月12日中央教室の生徒指導業務をそれぞれ取り上げたこと。
- ③ 当社が、62年6月1日以降、外部から当社にかかって来る電話を、貴組合所属組合員の当社の従業員が受けることを禁じたこと。また、当社が、貴組合所属組合員で、本件の補佐人ともなっている当社従業員らが、62年8月以降63年2月までの間、東京都地方労働委員会の調査・審問に出席するにあたり、早退届および遅刻届を受理しなかったこと。
- (2) 当社が、貴組合の申し入れた昭和62年賃上げ・夏期一時金および同年末一時金要求の団体交渉において、関係資料を提示して当社主張の根拠を具体的に明らかにするなど誠実な対応をしなかったこと。
- (注：年月日は掲示した日を記載すること。)
- 5 被申立人会社は、前各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。

理 由

第1 認定した事実と判断

1 当事者等

- (1) 被申立人有限会社東京教育図書（以下「会社」という。）は、数学教育研究会という名称で、教室指導者（主に小中学生を対象に、教室を開設し数学を教える人。）を募り、応募した教室指導者に会社の開発した独自の教材（数学の教授方式の一つである水道方式に則る。）を提供するとともに、教室の運営・生徒の指導について助言・援助をなし、その対価と

して生徒が教室に納入する入会金、会費のうちの一定割合を会社が受領するという形態で営業をしている会社であり、肩書地に本部事務局、大阪、札幌に支局を置き（なお、本部事務局に中央教室、大阪支局に天満橋教室と称する直営教室を開設し、英語も教えている。）、その従業員数は、本件申立て（62年不第77号、昭和62年8月1日申立）当時15名であったが、平成元年12月26日現在7名となった。

- (2) 申立人東京出版合同労働組合（以下「組合」という。）は、東京都内の出版関連産業の事業所毎に組織された職場組織（分会）および労働者で構成する組合員数約300名の労働組合であり、申立外日本出版労働組合連合会（以下「出版労連」という。）に加盟している。そして、会社には、後記のとおり62年5月会社従業員で結成された申立外東京出版合同労働組合数学教育研究会分会（以下「分会」という。）があり、その組合員数は、本件申立て（62年不第77号、昭和62年8月1日申立）当時7名であったが、平成元年12月26日現在4名となった。

2 分会結成と結成通告後における会社の組合ないし分会組合員らに対する対応

- (1) 分会結成と結成通告直後における会社の対応（本件に至る背景事実）

- ① 61年年末一時金が支給されず、62年賃上げも実施されなかったこと、62年4月から始業時を早める等の就業規則が改定されたことなどを契機に、62年5月2日会社従業員16名（本部事務局10名、大阪支局5名、札幌支局1名）のうち本部事務局のA7、A3、A6、A1、A2、A8および大阪支局のA9、A10の8名は、分会を結成（A7が分会執行委員長、A3、A1が同副執行委員長、A6が同書記長、A2が同書記次長。）するとともに、組合に加入した。
- ② 62年5月19日、出版労連のA11、組合のA12ら分会の上部組織の組合員7名は、事前の連絡もせず会社を訪ねB1社長（以下「社長」という。）に面会を求めたが、会社は始業時から連絡会議（朝礼・従業員に対する業務指示等の会議。）を開いていたため、同会議終了後に社長と会い名刺を交換した。

次いで、分会執行委員長のA7が、「労働組合結成通告書」と「1987年春闘要求書」（賃上げ、夏期一時金、年次有給休暇、人事に関する事前協議・同意制、時間内組合活動・会社施設の利用等8項目、以下「春闘要求書」という。）を社長に手渡すとともに、同通告書を読み上げ、さらに分会書記長のA6が同春闘要求書を読み上げた。

その際社長は、「要求書は後で読む、このような組合結成通告のやり方は心外である、執務中なので早く引き取って欲しい」旨述べたが、結局要求事項の時間内組合活動の権利および会社の施設・設備利用について、同日午後2時から話し合うことになった。この午後2時から話し合いで、社長は、「組合関係の電話の取次・文書の配布につき、常識的な範囲で認める」旨の発言をしたが、これを文書化することに

については拒否し、その他の事項については理事会に諮って検討する旨述べた。

- ③ B 2 取締役（以下「B 2 取締役」という。）は、翌62年 5 月20日の連絡会議で、「組合は法外な要求をしている。あなた達がそんな要求をするならば、外回りに行ってもらおう」旨述べ、翌 5 月21日から22日にかけて、前記本部事務局の組合員 6 名のうち 4 名、すなわち分会執行委員長の A 7（広報部所属。機関紙「ひろば」の編集、教室指導者募集など担当。）、同書記長の A 6（教材部所属。算数、数学の教材作成・編集、教室指導者の指導・相談など担当。なお、同年 6 月から総務部所属。）、同副執行委員長の A 3（総務部所属。生徒募集の広告・宣伝の作成・企画、教室指導者の講習会、父母説明会など担当。）、同組合員の A 8（総務部所属。生徒募集関係の広告・宣伝物の作成など担当。）から、それぞれ担当していた業務（本来業務）を取り上げる一方、ダイレクト・メールの送付先を戸別訪問して、教室指導者を勧誘するよう命じた。そして上記 4 名は、会社が同業務を取り止めることにした同年 7 月20日まで約 2 か月間これに従事した。

ちなみに、上記ダイレクト・メールが送付された背景として次のような事情が認められる。すなわち、これより 1 年半前の60年12月から61年 3 月にかけて大阪支局の従業員 5 名が会社を退職し、会社と同一内容の事業を行う別会社を設立したため、会社の大阪支局での契約教室数、生徒数が激減した（60年12月に303教室、5,256名であったものが61年12月には137教室、1,941名に減少、以下「大阪事件」という。）。また、東京でも同様に減少傾向となったこともあり、会社における営業収入は61年 3 月期に約 2 億 5 千 7 百万円あったものが、62年 3 月期には約 1 億 9 千 5 百万円に減少した。そこで会社は、契約教室数の増加を図るため、同年 2 月頃から、大学卒女性の名簿を入手し、これらの人宛に同年 4 月、教室指導者を募集する旨のダイレクト・メールを1,200 通ほど発送していた。

- ④ また B 2 取締役は、上記 5 月20日の終業時後、従業員を集め、「事前の連絡もなく突然出版労連等上部組合の組合員が大勢来訪するなど、分会結成通告時のやり方が非礼であり謝罪を求める」「分会が結成され出版労連に加盟したようだが、うちは教育産業なので業種が違うのではないか」などという趣旨の発言をした。
- ⑤ 上記62年 5 月20日終業時後の B 2 取締役の発言について、分会から連絡を受けた出版労連の A 11、A 13と組合の A 12の 3 名は、同月23日会社を訪ね、B 2 取締役、B 3 総務部長と話し合いを行った。この席で会社は、組合に対し前記分会結成通告時の非礼を詫げる文書の提出を要求し、組合はこれを受け入れた。そして、春闘要求書に関する団体交渉は 6 月 2 日に行うこと、その交渉メンバーは会社側が B 2 取締役と B 3 総務部長、組合側が上記 A 11、A 13、A 12とすること、組合

員A8（同年5月15日に6月末日付解雇予告がなされていた。）に対する解雇通告書の交付は、上記6月2日の団交日まで保留することなどについて合意した。

(2) 会社役員の場合に関する言動

〔認定した事実〕

- ① 組合は、62年6月5日に行われた第2回団交の冒頭、前記5月19日の分会結成通告の際、組合側の人数、交渉時間等の点で会社に迷惑をかけた旨の「見解書」を分会と連名で、会社に提出したところ、B2取締役は、「出版労連とは無関係に、独自性を保つ」旨の文言を入れるよう求めたが、組合はこれを拒否した。
- ② B2取締役は、62年6月29日の連絡会議の際、前記分会の上部組織の組合員らを「団交屋」と呼び（ちなみにそれまでの間、6月2日、5日、12日、19日、25日の5回、団交が行われている。）、「組合の要求は一切認めない。これはあなた達（分会組合員）の要求ではなく上部組織の要求だ、これについてけじめをつけろ。今後あなた達組合員とは一緒に仕事をしたくない」旨発言した。
これに対し、組合は、7月3日分会と連名で、上記発言は分会と上部組合に対するいわれなき誹謗中傷であるとの抗議文を会社に提出した。
- ③ また、B2取締役は、後記のように62年7月11日大阪支局の従業員を前にして、夏期一時金を支給できない理由を説明した際、組合について言及し、「自分達の要求は自分達でいうべきだ、職員は横に座っているだけで団交屋だけがしゃべっている。ふきだまりの組合は認めない、けじめをつけるつもりだ」などという趣旨の発言をした。

〔判断〕

上記のように、会社のB2取締役が、62年6月29日の連絡会議で、出版労連・組合の団交メンバーを「団交屋」呼ばわりしたうえ、「組合の要求は一切認めない。これはあなた達（分会組合員）の要求ではなく上部組織の要求だ、これについてけじめをつけろ。今後あなた達組合員とは一緒に仕事をしたくない」とか、同年7月11日大阪支局で「自分達の要求は自分達でいうべきだ、職員は横に座っているだけで団交屋だけがしゃべっている。ふきだまりの組合は認めない、けじめをつけるつもりだ」などというような言動を行ったのである（上記〔認定した事実〕②③）が、組合はこれらの言動は組合に対する支配介入であると主張している。

たしかに、会社役員の上記言動は、これより先の62年6月5日会社が、組合と分会が連名で提出した「見解書」について、「出版労連とは無関係に、独自性を保つ」旨の文言の挿入を求めたりしたこと（上記〔認定した事実〕①）をも併せ考えると、会社が、同社従業員で結成された分会が、その上部組織である組合および出版労連に加入し、

その指導の下にあることを嫌悪し、これを威嚇的に非難することにより分会と上部組織との分断を図ろうとしたものと認められるのであって、使用者として許される言論の範囲を逸脱したものといわざるを得ず、組合の組織運営に対する支配介入であるというに妨げない。

(3) A 3、A 6 両名に対する「自己変革建白書」不提出を理由とする非本来業務の継続命令

〔認定した事実〕

- ① 前記戸別訪問による教室指導者勧誘の業務を取り止めた翌日の62年7月21日、B 2取締役は、それまで同業務に従事させられていた前記分会副執行委員長のA 3、同書記長のA 6の両名（いずれも勤続約10年）を呼び、社長同席のうえ「30分間のサービス残業を指示したのに拒否した（59年11月）、会議中にもかかわらず終業時間で退席した（60年1月7日、埼玉での月例研究会にA 6は出席しなかった（62年5月10日・日曜日）」などと指摘し、このような過去の就業態度を顧みて7月31日までに自宅で自己反省するよう命じた。

ちなみに、分会執行委員長のA 7と、前記解雇予告されている組合員A 8の両名は、教室での指導経験が全くなかったが、会社から直営教室を担当させるためとして、62年6月30日数学をテストされたうえ1か月間数学を勉強をするよう命じられた。しかしA 8は7月15日解雇され、A 7は同月20日入院し、その後9月24日に退職した。

- ② 62年7月22日A 3、A 6の両名は、通常どおり入社し就労を申し入れたが受け入れられなかった。そして、B 2取締役は、両名に対して、上記自己反省を終えて入社する際「自己変革建白書」を提出するよう命じ、「自己変革ができていなければ指名整理解雇だ」という趣旨の発言をした。
- ③ これに対し、62年7月23日組合は、「会社の指摘するA 3、A 6の両名の『自己変革すべき過去の勤務態度』とは総じて就業時間外のことであり、サービス残業や自発的な休日出勤を強要するという内容である。これらはいずれも経営者としての管理責任に帰する問題であり、あえて指導・改善が必要ならば、その時点で処理すれば済むことであり、過去に遡って労働者の責任を問うのは筋違いというほかなく、解雇を予告するのは、組合員であるが故の不当な攻撃である」との抗議文を会社に提出するとともに、両名に対する上記業務命令を含む6項目についての団交を申し入れた。

しかし会社は、同日夜開かれた団交で、両名に対する業務命令は「協議事項ではない」との回答書を出したのみで話し合いに応じなかった。そして、会社は、8月1日付「回答書」で、「…A 3、A 6両氏の過去の勤務態度を叱責、7月いっぱい自宅で勤務態度を反省するよう指示したのは、A 3、A 6両氏の勤務態度が悪く、従業員としての意識改革を求める教育的措置として命じたものであり、解雇予告ではない。

…」旨回答した。

- ④ 組合は、62年8月1日当委員会に対し、上記A3、A6両名に対する就労禁止措置の撤回と解雇の禁止および団交拒否についての本件救済申立てを行った（62年不第77号）。
- ⑤ A3、A6の両名は、自宅での反省期間経過後の62年8月3日（1日、2日は出勤を要しない日。）に出勤したが、会社の求めた「自己変革建白書」は提出しなかった。

これに対し、B2取締役は、「もうあなた達に与える仕事は何もない、会社の命令したことのみをやれ」という趣旨の発言をし、両名に対し、同日は机の配置替えをさせたのみで、翌4日も終日仕事を与えず、5日にはトイレの掃除や直営教室の落書き消しを命じた。そして会社は、8月6日以降、A3に対しては、伺いをたてさせその都度仕事を指示するようになり、主として従前アルバイトが担当していた教材発送業務を、またA6に対しては、ダイレクト・メールの宛名書きというような、本来業務以外の業務を引き続き行うよう命じた（もっとも、A6はこの宛名書きに加え、後記のとおり63年1月以降B2取締役に替わり、週2回直営教室を受け持たされるようになった。）。

- ⑥ 組合、分会および日本出版労働組合東京出版合同労組数教研分会支援対策会議（以下「対策会議」という。）の三者は、62年8月7日付で要旨次のような抗議文を会社に提出した。

すなわち、「会社は、A3、A6両組合員に対する就労禁止措置は、従業員としての意識変革を求める教育的措置として命じたものであり、解雇予告ではないとしている。しかし、『意識変革が出来ていないならやめてもらう』とか、『整理解雇1名では焼石に水であるから、一緒にやっていけない人間は解雇する』などと、就労禁止措置と解雇とを結びつけた発言を繰り返してきたことは明らかな事実である。この措置は業務命令であるというが、その内容について問い質しても『すでにいってある』、『自分で考えれば分かるだろう』とかの返答しかない。したがって8月3日以降、自己変革建白書を出さないのは業務命令違反だとの会社の発言は到底容認出来ない。さらに不当なことにはA3、A6両組合員に対する仕事の取り上げやいやがらせが8月3日以降も続けられている。永年業務を重ねたベテランの両組合員を仕事から切り離し、その一方では他の組合員にその仕事の引継ぎを命じて過重な仕事を押しつける（注：A6が、62年6月総務部所属となったことに伴い、同人が担当していた教材作成業務を後記のとおりA1が引継いだことを指すものとみられる。）というような状況は、まさに形を変えた解雇攻撃であり、組合に対する組織攻撃であるといわざるを得ません。…このような不当な攻撃を止めるよう申入れます」と。

[判 断]

会社は、A3、A6の両名に対し「自己変革建白書」の提出を命じ

たのは、両名が10年も勤続しているのに、これまでの勤務態度が悪かったので、従業員としての意識改革を求めるための教育的配慮である旨主張する。

しかしながら、会社は前記のように、これに先立ち分会結成通告直後の62年5月21日、22日以降、分会副執行委員長のA3、同書記長のA6の両名を含む組合員4名から本来業務を取り上げ、戸別訪問による教室指導者の勧誘業務を命じた（第1、2(1)③）のであるが、これは分会が結成されたことに対するいやがらせないし報復としてなされた疑いが強い。

ところで、会社が上記で指摘するA3、A6両名の勤務態度なるものは、前記のように「自己変革建白書」の提出命令が出される数年前の事柄が多く（上記〔認定した事実〕①）、ことさら掘り起こして指摘した感があり、その内容もサービス残業などその都度注意すれば足り、改めて「自己変革」を迫らなければならないほどのものとはみられない。従って、両名が「自己変革建白書」の提出に素直に従えなかったことには無理からぬものがあったといわざるを得ない。にもかかわらず、会社は「自己変革」ができていなければ解雇する旨仄めかした（上記〔認定した事実〕②）。

しかして、会社があえてこのような両名にとって応じがたい強引ともいえる業務命令を発したのは、既に判断したように、会社が会社従業員で結成された分会が出版労連傘下の組合に加入したことを嫌悪していると認められること、また、上記で判断したように今回の業務命令に先立って発せられた個別訪問による教室指導者の勧誘命令が、このような分会が結成されたことに対するいやがらせないし報復としてなされた疑いが強いこと等を勘案すれば、引き続き出版労連傘下の組合に所属する分会を嫌悪した会社が、教育的措置という名のもとに、分会の中心人物であるA3、A6両名（分会執行委員長のA7は、この時点では入院中であつた〈上記〔認定した事実〕①〉。）に対し、非本来業務を継続させるための口実としてなされたものと判断せざるを得ない。従って、会社がかかる「自己変革建白書」の不提出のゆえに、引き続き両名を上記のような非本来業務に従事させたことは、本来業務取り上げという不利益を与えることにより、分会組織の動揺を狙った支配介入に当たるといふべきである。

(4) A1からの本来業務の取り上げ

〔認定した事実〕

- ① B2取締役は、62年10月12日の連絡会議で、分会執行委員長代行のA1と同書記次長のA2の両名に対し、組合が同年8月24日に本件の証拠資料として提出した前記同年8月7日付抗議文（甲第10号証）の中の「永年業務を重ねたベテランの両組合員（A3、A6）を仕事から切り離し、その一方では他の組合員にその仕事の引継ぎを命じて過

重な仕事を押しつける」との部分を示し、「一体誰にどんな仕事を押しつけられたのか、仕事が過重な負担かどうか、組合より先に上司にいったか」などと詰問した。

- ② そして62年10月16日会社は、上記分会執行委員長代行のA1から教材作成業務を取り上げ、さらに、同月20日には、B2取締役が「あなたの仕事はほとんどなくなってしまった」旨発言し、以後同人には主として教室指導者募集のチラシ配布、ダイレクト・メールの宛名書き・発送等の仕事を命じた。ちなみに、A1は、60年11月1日入社後教材部に所属し、数学教材作成、教室指導者対象の学習会および中央教室の生徒指導等を担当していたが、前記A6の62年6月総務部への所属替えに伴い、A6の担当していた教材作成業務も引き継いでいた。

なお、組合は、62年12月1日このA1の上記本来業務の取り上げについて、当委員会に救済の追加申立てを行った。

- ③ これに対し組合は、後記のように62年10月30日付文書で、前記春闘要求項目中の賃上げ、夏期一時金要求、前記A3、A6兩名に対する「自己変革建白書」の提出命令および上記A1に対する本来業務の取り上げ問題等7項目について団交を申し入れたが、会社は、これらの項目はいずれも当委員会で審理中であることを理由にこれを拒否した。
- ④ 他方、会社は、組合および分会宛の62年11月9日付文書で「…会社は…危機の回避に努めてきたが、従業員の希望退職を募らざるを得ぬ事態にたち至ったことは痛恨の極みである」として希望退職者2名を募る件につき、11月13日午後7時より話し合いたい旨申し入れた。
- ⑤ 分会は、上記③④のような会社の態度に抗議し、出版労連・組合の支援のもとに、62年11月13日始業時から午後2時まで、社前で抗議行動（ストライキ）を実施した。その際、分会執行委員長のA1（同人は、前記入院中のA7分会執行委員長が9月24日退職したことに伴い、10月24日頃に同執行委員長代行から同執行委員長に就任した。）は、会社の分会組合員らに対するこれまでの対応ぶり、組合の現況等について訴えた。

なお、同日午後7時頃から上記希望退職者募集の件について会社組合間で一応話し合いがもたれたが、B2取締役が上記組合の抗議行動に反発し、本題には入れなかった。

- ⑥ B2取締役は、62年11月19日上記同月13日の抗議行動の際における分会執行委員長A1の行動をとらえ、「あなたが抗議集会を行ったから仕事を取り上げる」といい、翌20日以降同人の担当していた教室指導者対象の学習会の業務も取り上げた。

[判 断]

会社は、62年10月A1から教材作成業務を取り上げたのは、同人が過重な仕事を押しつけたなどと抗議していたので、これに応えたまでのことにすぎず、また同年11月学習会の業務を取り上げたのは、同人

に学習会開催の準備期間の短縮を指示したが、これを聞き入れなかったためであるなどと主張する。

しかし、前者の教材作成業務の取り上げについては、組合が当委員会に提出した前記証拠資料の「過重な仕事を押しつける」という表現をあげつらい、本件の証拠資料として提出されたことに対するいわばその腹いせとしてなされたいやがらせというほかない。また、後者の学習会の業務取り上げについても、会社主張の準備期間云々については、その疎明がない。

他方、既に判断したように、会社は、分会の結成通告直後、組合員らから本来業務を取り上げ、その後も引き続き分会の中心人物である副執行委員長のA3と同書記長のA6に、いいがかりをつけ非本来業務に従事させた。これらのことと、会社が引き続き出版労連傘下の組合に所属する分会を嫌悪していたことを併せ考えれば、本件A1からの本来業務取り上げは、前記で判断したA3、A6からの本来業務の取り上げの場合と同様、分会の最高責任者であるA1（分会執行委員長代行・同執行委員長）に対し、組合の抗議行動の際の同人の行動にことよせて、これに対する報復措置としてなされたものと判断せざるを得ず、かかる行為は、本来業務の取り上げという不利益を与えることにより、分会組織の動揺を狙った支配介入に当たるといふべきである。

(5) その他の会社の対応

① 電話の取次問題

〔認定した事実〕

会社は、62年6月1日以降、外部からかかってきた電話を組合員が受けることを禁止し、電話を受ける者は管理職のみとし、分会に組合関係の電話を取り次がなくなった。これに対し組合は、その後の6月12日に行われた団交で、前記のように5月19日には社長が組合関係の電話の取次等について認める旨の発言をした（第1、2(1)②）として、会社に再検討を求めたが、会社はこれに応じなかった。

〔判断〕

会社は、上記のような措置をとったのは、当時会社には電話が2台しかなかったところ、営業時間中組合から電話が頻繁にかかり、業務に支障を生じたため、電話の取次を特定の者（取締役と総務部長）に限ったと主張する。

しかし、会社主張のように業務に支障が生ずるほどの状況にあったとすれば、分会組合員らに注意するなり、組合ないし分会に対しその旨申し入れるなど、然るべき善後策を講じた後ならいざ知らず、分会結成通告当日には組合に約した電話の取次を突如取り止めたのは、出版労連・組合とその傘下の分会を嫌悪した会社がこれら組合間の情報を妨げる意図のもとになされたものと判断せざるを得ず、このことは

組合の組織運営に対する支配介入に当たるといふべきである。

② 分会役員らの本件調査・審問への出席問題

〔認定した事実〕

ア 組合は、会社に対し62年8月20日付文書で、本件不当労働行為救済申立てに伴う当委員会における第1回調査が、8月24日午後4時30分から行われることとなったため、分会組合員が当日午後3時30分に早退するが、これを有給保障するよう申し入れた。しかし、会社は翌21日、調査出席のための有給保障は認めない旨回答した。

次いで調査当日の同月24日午後3時過ぎ頃、前記A7分会執行委員長の入院に伴い分会執行委員長代行となったA1（分会結成当時は副執行委員長。）と同書記長A6の両名（両名は、本件申立ての補佐人に予定されていた。）が、口頭で当委員会出席のため早退する旨届け出たところ、B2取締役は、事前に所属長に対する届け出がなされていないとしてこれを受理せず、早退すれば無断職場離脱となるといった。しかし、両名は早退して調査に出席した。なお、当委員会は、同日、A1、A6両名および分会副執行委員長のA3、同書記次長のA2の4名が本件の補佐人となることを認めた。

ちなみに、会社の就業規則第12条には、「やむを得ない私用により早退または外出するときは、あらかじめ所属長の許可を受けなければならない」と定められている（その届出用紙（書式）は上記早退についてのやりとりのあった後の、同年12月初め頃になって初めて作成された。）。

イ また分会は、63年1月27日分会執行委員長名の文書で、翌28日午前10時から当委員会で行われる審問出席のため、分会執行委員長のA1をはじめ、同副執行委員長のA3、同書記長のA6、同書記次長のA2ら4名（前記のとおり、いずれも本件の補佐人。）が、28日午後2時から出社する旨会社に届け出たところ、会社は、証人として予定されていたA1以外はこれを受理しなかった（審問には4名とも出席。）。その理由は、直属の上司に届け出ていなかったからというものであった。

引き続き、分会は、同年2月22日分会執行委員長名の文書で、翌23日午前10時からの審問に出席するため上記組合役員4名が23日午後2時から出社する旨会社に届け出たところ、会社は、前回と同じやり方（注：直属の上司に届け出ていないことを指すものとみられる。）ではないかと反発したので、分会執行委員長のA1は、今回は個々に上司に届け出るつもりですと答えた。そして、これら組合員4名が直接上司に遅刻届を提出しようとしたところ、会社は、上記と同様証人として予定されていたA1以外はこれを受理しなかった（審問には4名とも出席。）。

〔判断〕

思うに、上記のように組合が62年8月24日の当委員会における調査出席のため、早退する旨予め同月20日会社に届け出ているにもかかわらず、調査当日に至り単に直属の上司に届け出ないとの形式的理由のみで、補佐人にも予定されていたA1、A6両分会役員の早退届を受理しなかったこと、また、63年1月および2月の当委員会における審問出席のため、分会が補佐人でもあるA1ら4名の分会員がその前日に予め遅刻すると申し出ているにもかかわらず、前者の場合、同人らが、直属の上司に届け出ないという形式的な理由のみで、後者の場合、個別に上司にも届けを提出しようとしたのに、結局証人となったA1以外の3名の分会役員の遅刻届を受理しなかったことは、いずれも就業規則上の秩序維持に名を藉りた、分会に対するいやがらせであるというにとどまらず、ひいては組合の労働委員会における本件の立証活動の妨げにもなるというべきであり、組合に対する支配介入に当たるといわざるを得ない。

(6) 上記(2)～(5)の救済方法について

会社の上記(2)～(5)の支配介入行為については、ポスト・ノーティスを命ずるのが相当と考える。

3 A1、A2両名に対する出勤停止処分

〔認定した事実〕

(1) 前記のように、62年11月13日分会は、出版労連・組合の支援を受け、会社に対し抗議行動（ストライキ）を行ったのであるが、それから10日程経過した同年11月25日、B2取締役は、本部事務局および大阪、札幌両支局の従業員宛てに、「組合（出版労連）から最大級の罵声を浴びせられ、もはや教育産業に従事するわけにはいかないと判断し、昨日理事会宛に辞職願いを提出した。気がかりなことは資本金の数倍の借入金のことであるが、今度のことは私なりの責任を果たすつもりである」旨の文書を回覧した。

これに対し、同月27日、出版労連傘下の各地区協議会、組合および分会の三者は、「B2取締役の上記言動は自ら組合否認に狂奔してきた経過を棚上げにし、いかにも出版労連、組合からのいわれのない抗議を受けた故に辞職せざるを得ない旨述べており、本末転倒も甚だしく、しかも辞職に止まらず融資の引揚げを示唆し、会社の存続も危ういなどと恫喝を加えている（注：同月25日行われた組合との団交で、同取締役の個人保証を引き揚げる旨発言したことを指す。）のは不当である」旨の抗議文を会社に提出した。

(2) 他方会社は、62年12月15日付で、分会執行委員長のA1に対し、「11月の初めから指導者募集、生徒募集の仕事をしていますが、2か月になったのでこれまでの状況をまとめて提出してください。（A1の担当している）中央教室は…40人以上の生徒を必要とします。30人を割ると閉鎖しなければなりません。どのようにして生徒増をはかるのか貴方の考え

方、方針を出して下さい。12月21日までにまとめて出さない」との業務命令を發した。

また会社は、同日付で、分会書記次長のA2（総務部所属。教室指導者募集、教室管理、機関紙編集、英語教材編集など担当。）に対し、「貴方もご存じのことですが、A7氏（前分会執行委員長）の7月給与立替金96,720円が12月になっても、いまだに送られてきていません。傷病手当金が同氏におりていますので、その金員は会社に返済されるものです。12月22日までにA7氏から上記金額を回収してきなさい」との業務命令を發した。

(3) これに対し組合、分会および対策会議の三者は、62年12月21日付で、会社に対し、次のような抗議文を提出した。

すなわち、A1については、「命じられた募集のビラ配り業務の終わる度に口頭で報告しているが、改めて報告することはやぶさかではない。…中央教室の経営は、数学教育研究会にとって重要な柱の一つであり、いかに採算性を確保していくかは経営者に課せられた経営責任である。仮に中央教室の経営上問題が生じているのであれば、それは第一義的に貴経営として克服すべき課題であり、具体的な方策を従業員に示すべきである。それをあたかもA1分会執行委員長に責任があるかのような業務命令は、貴経営が社内で11月13日の出版労連のとった抗議行動を口を極めて非難しているのに照らせば、A1分会執行委員長に対する報復措置を一つ重ねるものであり嚴重に抗議する」と。

また、A2については、「…（A7前分会執行委員長の）7月給与立替金と貴経営が称しているものは、11月20日付…申入書で詳細に指摘したように…7月分給与は紛れもなく給与として支払われたものであることは明白である。…貴経営が賃金台帳の記載通り修正申告するならば（注：会社は、実際には7月31日までの給与を支給したのに、社会保険事務所へは7月20日までの給与を支給したように届け出ている。）、重複する分を社会保険事務所に返却することを明らかにしている。…以上のように全く不当な立替金請求を総務部に所属し、かつ組合員であるA2に対して業務命令として命じることは、許し難い陰湿なイヤガラセであり、社会保険事務所への手続きミスという貴経営の責任を自覚し、業務命令を直ちに撤回するよう抗議する」と。

ちなみに、このA7前分会執行委員長の件については、これより先の62年10月13日、B2取締役は、当時の分会執行委員長代行のA1、同書記長のA6および同書記次長のA2の3名を呼び、A7前分会執行委員長の退職に伴う手続きは個人の問題であるのに、なぜ組合が出てくるのかと問い詰めたことに対し、組合、分会、対策会議の三者が、同年10月19日「A7前委員長の退社に伴う諸手続きについては対策会議が窓口となり、交渉を進めることについては再三にわたり貴経営に通告しており、いまさら当該の組合員（A1ら3名）に対し、このような辱めを与える

ような理由は常識的にはあり得ない。本人からの委任を対策会議がうけていることなど、従前から申し入れている通りである。9月30日の対策会議との話し合いにおいて、貴経営が要求した健康保険証、鍵の返却、8・9月分の社会保険料の返済については、既に履行されている。にもかかわらず、厚生年金手帳、雇用保険証の返却や離職証明書の交付を行わず、本人もしくは家族が直接取りに来なければ渡さないと通告してきた。退社したA7氏の生活に関わる諸手続を直ちに完了するよう申し入れる」との抗議文を提出していた経緯がある。

- (4) A1、A2の両名は、会社の上記業務命令の件については、組合と話し合っただけで、命令に服さなかったところ、会社は、62年12月25日付「通告書」で、就業規則第27条（(1)7業務の指揮命令に違反したとき。）に該当するとして、同28条（1訓戒・始末書を取り将来を戒める。）により訓戒処分に付し、同日午前中に始末書を提出するよう命じた。

しかし、両名とも始末書の提出に応じなかったところ、会社は、A1に対しては、12月25日付「通告書」で就業規則第28条（(2)7日以内出勤停止し、その期間中の賃金は支払わない。）を適用し、5日間の出勤停止処分（62年12月25日～63年1月7日、そのうち9日間は出勤を要しない日。）を行った。

またA2に対しては、12月26日付「通告書」で、同じく、就業規則第28条を適用し、3日間の出勤停止処分（63年1月6日～8日）を行った。そして、会社は、翌63年2月25日の給与支給の際、A1に対しては5日分の、A2に対しては3日分の賃金を控除した。

〔判 断〕

- (1) 会社は、A1、A2の両名を上記出勤停止処分に付したのは、両名が正当な業務命令に従わず、かつ始末書を提出しなかったためであり、いやがらせとか組合攻撃のためなどではないと主張する。
- (2)① しかしながら、会社がA1に命じた生徒募集のチラシ配布に係る状況報告についてはともかく、中央教室の生徒増の対策というような問題は、経営施策に係る事柄でもあるので、同人がこれを難問と考え、躊躇したであろうことは推認に難くない。しかも、この業務命令は、前記で判断した同人の本来業務であった学習会業務取り上げに引き続いて発せられていることからすれば、前記62年11月13日の会社に対する組合の抗議行動の際における分会執行委員長としての同人の行動に根をもち、会社がさらなる追い打ちをかけるためになされたものではないかとの疑いがもたれる。さらに会社は、この件について既に問題を提起している組合と話し合っただけで、同人の要望にも耳をかそうとしなかった。

このような点を考慮すれば、A1に対する本件出勤停止処分は、同人が会社の嫌悪する出版労連傘下の組合に所属する分会の執行委員長であるがゆえに、前記で判断した同人の本来業務取り上げに引き続き、

業務命令違反に藉口しいやがらせとしてなされたものと判断せざるを得ず、このことは、同人に対する不利益取扱いであるとともに分会組織の動揺を狙った支配介入に当たるといわざるを得ない。

- ② また、A 2 が命じられた「7月分給与立替金」回収なるものは、A 7 前分会執行委員長の退職に伴う事後処理の問題であるが、これは、対策会議がA 7 から委任を受けて、会社との間でそれまでの間何回となくやりとりが交わされ未だ決着をみていなかった経緯があり、単なる会社だけの内部処理では済まされない状況にあったのであるから、A 2 が、このような問題を抱えた上記業務命令を履行することについて困惑したのは無理からぬものがある。ゆえに同人は、会社に対し、上記業務命令について組合と話し合っ欲しい旨申し入れたのであるが、会社は全く耳をかそうとしなかった。

このような点を考慮すれば、もともと会社の業務命令には無理があったといわざるを得ず、従ってA 2 に対する本件出勤停止処分は、上記A 1 の場合と同様、同人が会社の嫌悪する出版労連傘下の組合に所属する分会の書記次長であるがゆえに、業務命令違反に藉口しいやがらせとしてなされたものと判断せざるを得ず、このことは、同人に対する不利益取扱いであるとともに、分会組織の動揺を狙った支配介入に当たるといわざるを得ない。

4 A 1、A 3 両名に対する整理解雇 〔認定した事実〕

- (1)① 62年12月26日、会社が先に組合に申し入れていた前記希望退職者募集の件についての話し合いが行われたが、その内容は概略次のようなものであった。

すなわち、B 2 取締役は、「固定収入が年々落ちている、固定費用は落とせる性格のものではないから、人件費を削減する以外に方法がない。よって、退職金を規定の2割増しにするということで、来年（63年）の2月末までに退職者を数名募る」と説明した。組合が人員削減せざるを得ない根拠を質したところ、社長が「収入が11月末の累計で昨年度対比88.9%の状況にある」と答えたので、組合はその資料を用意しているかと質した。これに対し、B 2 取締役は、「財務内容を業種の違う方達にお見せしても所定のご理解を頂けないだろうと思います。私ども本日は用意しておりません」と答え、また組合の判断材料がない限り会社の説明は納得しかねるとの反論に対し、同取締役は、「あなた方はうちの仕事を御存じないので、そういうところへは出せません。私どもは理解を得ようと思って申し入れたのではございません、説明するだけでございます。納得は必要ありません、納得してもらおうと思って（いないので）こちらは用意していません、だから説明会でございます、これは団交ではございません」などといった。そこで組合が、提示資料等も含めて継続協議を申し入れたところ、同取

締役は、資料については「こちらの方であなた方にお見せしようという資料だけにします」と答えた。

- ② 翌63年の1月、3回にわたり会社と組合とは上記希望退職者募集の件について話し合いを行ったが、さしたる進展もなく、結局経営状況等に係る資料も一切提示されなかった。そして会社は、同年2月16日既定方針どおり同月末を期限とする希望退職者の募集を行ったが、一人の応募者もなかった。
- (2)① 他方、会社はその間の63年1月5日、B2取締役の担当していた中央教室の業務（当時、中央教室は社長、B2取締役およびA1の3名が担当していた。）を分会書記長のA6に担当させる一方、同年1月8日、前記出勤停止処分を終えて入社した分会執行委員長のA1に対し、前記62年12月の場合と同様「(中央教室の生徒指導)担当者として中央教室の生徒増対策をどのように考えているのか貴方の考え方、方針を1月11日までに提出しなさい」との業務命令を発した。

A1は、前回と異なり、会社の業務命令に従い、63年1月11日、自分の考えを書いた文書を提出したが、会社は、同日付「業務命令」で翌1月12日以降、同人担当の上記中央教室の生徒指導業務（同人にとっては残されていた唯一の本来業務。）を取り上げ、同業務を分会書記次長のA2に担当させた。そして、会社は、1月13日、A1が前記62年12月の時には業務命令に従わなかったのに、なぜ今回は文書を提出したのかと質し、同人が業務命令をもらったから書いてきたと答えたところ、同日付「業務命令」で、「提出された文書は、ただ書いてきただけとしか思えないものである。受け取ることはできません。命題をもう一度よく読み、もう少し内容のあるものにして、1月14日までに提出しなさい」と再提出を命じた。A1は、同業務命令に従い期日までに文書を提出したが、会社はこれを提出したものとは認めず、さらに2月8日付「業務命令」で、改めて翌9日までに文書を提出し直すよう命じた。

- ② A1は、会社の指示に従い63年2月9日、「効率の良い宣伝方法として、チラシ配布・DM①高円寺駅あたりまで範囲を広げる、②生徒の親からPTAの名簿を借りてDMを発送する。企画として、『あなたの学力を診断します』など日時を指定して呼びかけてみる」など中央教室の生徒増対策の考え方を示した文書を提出した。同時に、同人はこの文書のなかで「以上の対策を実行するために中央教室担当への復帰を要望致します」と付記した。
- ③ 上記文書を受理した会社は、翌2月10日付「業務命令」で、「(A1を)中央教室の担当に復帰させることは考えていない」としたうえ、「生徒の親からPTAの名簿を借りて、DMの発送を早急に行いなさい。『あなたの学力診断をします』というのが効果的な生徒増対策と考えるなら、すぐに取り掛かりなさい」と命じた。

(3) さらに、B 2 取締役は、63年 3 月 7 日 A 1 を呼び、「(教室指導者募集、生徒募集の) チラシ配布について、生徒を減らして申し訳ないという気持ちでやっているか」と質した。これに対し A 1 が、「生徒減の責任を全部(私に)押しつけられても困る」と反論したところ、同取締役は、突如他の従業員に対し、「皆にも聞いてもらおう、今私は A 1 に退職を勧奨している」と告げた。これを聞いた分会副執行委員長の A 3 が、「それはやり過ぎではないですか」と抗議したところ、同取締役は、今度は A 3 に対し、「あなたにも退職を勧奨する」と告げた。これに対し、A 1 と A 3 両名が、会社の分会結成通告以降の組合攻撃等について抗議したところ、さらに同取締役は、側にいた分会書記長の A 6、同書記次長の A 2 の両名に対し、「あなた達も同じ考えか」と尋ね、両名が同じ考えだと答えるや、「4 人(A 1、A 3、A 6、A 2)とも辞めてもらいたい」といった。

(4) そして会社は、63年 3 月中旬頃、人員整理を目的として、それまでの「考課要素別考課表」10項目中の「勤勉性」の項目を「業務の指揮命令」に変更し、同考課表に基づき(注:「考課期間」は定かでないが、会社は「最近のこと」としている。)従業員である組合員 8 名(本部事務局の A 1、A 3、A 6、A 2 の 4 名および大阪支局の A 10ら 4 名。)を対象に人事考課を行い、考課が低かったとして A 1、A 3 の両名を人員整理の対象とすることにした。

同年 3 月 25 日社長は、まず A 3 を呼び、「就業規則第 29 条 4 項(会社の都合によりやむを得ない事由)により整理解雇します。同 30 条(労働基準法に規定する平均賃金の 30 日分に相当する手当を支給。)により、同法に規定する平均賃金の 30 日分の解雇予告手当金 287,005 円を支給し、即日解雇とします」との「解雇通知書」を読み上げ、これを解雇予告手当とともに手渡そうとしたところ、A 3 は「解雇通知書」は受け取ったが、解雇は認めないといって解雇予告手当の受領を拒否した。

次いで、社長は A 1 を呼び、同人に対し A 3 と同様、「解雇通知書」と「解雇予告手当」を手渡そうとしたところ、同人は「解雇は認めません」といっていずれもその受領を拒否した。

そこで翌 3 月 26 日会社は、A 1、A 3 両名の銀行口座に解雇予告手当をそれぞれ振り込んだところ、両名は、会社に対し、これを 4 月分の給与として受領する旨内容証明郵便で通知した。

(5) 他方会社は、これより先の 63年 3 月 15 日、求人誌の「FROM・エー」にアルバイト募集広告の掲載を依頼し、A 1、A 3 の両名を解雇した翌日の 3 月 26 日に 1 名を、さらに 4 月 4 日に 1 名のアルバイトをそれぞれ雇い入れた。

(6) 組合は、63年 4 月 8 日当委員会に対し、A 1、A 3 両名の解雇撤回を求める本件救済申立て(63不第 27 号)を行った。

ちなみに、A 1、A 3 の両名は、63年に東京地方裁判所に地位保全の仮処分申請(賃金については、63年 5 月 25 日以降の支払いを申請。)を

行ったところ、同裁判所は、平成元年5月8日に会社に対し、A1には、平成元年3月から同2年2月まで毎月25日限り219,000円を、A3には、同じく251,500円を仮に支払えとの決定を下した。次いで両名は、平成2年に再度地位保全の仮処分申請を行ったところ、同裁判所は、平成2年4月11日会社に対し、A1には、平成2年3月から同3年2月まで毎月25日限り256,364円を、A3には、同じく290,193円を仮に支払えとの決定を下した。これにより両名は、平成元年3月以降、それぞれ上記金員を会社から受領している。

- (7) なお、本部事務局のA6（分会書記長）は本件申立後の63年5月末、大阪支局の後記A14（分会組合員）は同年10月頃、同じく同支局のA9（分会組合員）は同年11月頃、同A10（分会組合員）は平成元年3月それぞれ会社を退職した。

〔判断〕

- (1) 会社は、62年3月期の営業収入が激減し、従来体制のまま事業を続けると倒産に追い込まれることが必至の状態となったため、希望退職者募集（人員整理）をしなければならなくなったのであるが、組合に対しその理由について、誠意をもって説明する努力をしてきたが、組合は全くこれに応じようとしなかったため、やむなく人事考課により最も評価の低かったA1、A3の両名を整理解雇の対象にしたものであり、両名が分会の役員であるとか、組合活動をしたからなどということは全く考慮していないと主張する。

- (2)① たしかに、会社の営業収入が減少していたこと（第1、2(1)③後段）は認められるが、会社は、本件人員整理の根拠となる経営資料について、組合の要求にもかかわらず一切提示していない（上記〔認定した事実〕(1)①②）のであるから、誠意をもって組合に説明したとの会社主張は採用できない。

却って会社が、本件人員整理のための人事考課を行っていた頃の63年3月15日、求人広告を出し、A1、A3両名を整理解雇した直後に2名のアルバイトを雇い入れている事実（上記〔認定した事実〕(5)）に徴すれば、人員整理を実施しなければ倒産に追い込まれるほどの状況にあったとの上記会社主張そのものの合理性について甚だ疑わしいものがあるといわざるを得ない。

- ② 他方会社は、既に判断したように出版労連傘下の組合に所属する分会を嫌悪していた。また同じく既に判断したように会社は、A1が分会執行委員長代行ないし同執行委員長となった以降、これを機に62年10月・11月には同人の本来業務（教材作成業務・教室指導者の学習会）を取り上げ、さらに同年12月末、業務命令違反の名目での出勤停止処分の不当労働行為を重ねてきた。なおも会社は、翌63年1月に入り、同人が会社の業務命令に従って文書を提出したにもかかわらず、同人の唯一の本来業務として残っていた中央教室の生徒指導業務をも取り上

げ、かつ同人が同年2月業務命令に従って再度文書を提出し、中央教室への復帰を要望したが、これを拒否した（上記〔認定した事実〕(2)①～③）。この中央教室の業務取り上げについても、これまでの上記一連の経緯に徴すれば、同人が分会の中心人物であったがゆえになされた支配介入であるというを妨げない。しかして、会社は、本来業務の全てを取り上げてしまったA1に対し、さらに63年3月、同人のいわば会社の挑発にのったともみられる発言に難くせをつけて、退職を勧奨したうえ、人事考課表の考課項目を整理解雇の直前に変更したり、考課期間も定かでないなど、恣意的ともいえる人事考課の結果を盾にして、同人を整理解雇の対象にした（上記〔認定した事実〕(3)(4)）。

また、A3の場合は、既に判断したように、当初からの分会副執行委員長であり、分会結成通告直後の62年5月22日から本来業務を取り上げられて、個別訪問による教室指導者の勧誘といった非本来業務を命ぜられ、さらに、「自己変革建白書」の不提出を理由に同年8月6日以降も引き続き教材発送などの非本来業務に従事させられていた。ところが、前記のようにA3が63年3月、上記A1の発言に同調して会社に抗議したところ、会社はA3に対しても退職を勧奨し、上記A1と同様の理由と手順で、整理解雇の対象とした（上記〔認定した事実〕(3)(4)）。

- ③ 以上①、②および既に判断した会社の組合ないし分会組合員らに対する一連の行為を総合勘案すれば、会社のなした本件分会執行委員長のA1、同副執行委員長のA3両名に対する解雇は、人員整理に名を藉りて、会社の嫌悪する出版労連傘下の組合に所属する分会の中心人物たる両名を、企業外に放逐することを狙ってなされたものと判断せざるを得ない。このことは、両名が分会役員であること、ないし組合活動をしたことのゆえになされた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に当たる。
- (3) 救済方法について

本件救済に当たっては、A1、A3の両名が、これまで62年3月「解雇予告手当」を受領し、また東京地方裁判所の仮処分の決定により、平成元年3月以降会社から毎月一定の金員の支払いを受けている（上記〔認定した事実〕(6)）ので、両名に対する、いわゆるバック・ペイについては、これらの分につき控除するのが相当である。

しかし、一方両名は、63年5月分（同年4月分は解雇予告手当として受領している。）から平成元年2月分までの賃金相当額については、未だ支払いを受けていないこと（上記〔認定した事実〕(6)）を考慮すると、バックペイ分から上記控除額を差し引いた金額の支払いを命ずるのみでは、救済の程度としては十分でないと考えられるので、これらに対する各支払い日の翌日から支払い済まで、年5分の割合による金員の付加支払いを命ずる。

5 62年賃上げ、夏期一時金の団体交渉における会社の対応と組合員以外の従業員に対する同一時金の支給問題

〔認定した事実〕

(1) 62年賃上げ、夏期一時金の団体交渉における会社の対応

分会結成通告後の62年6月2日以降、会社と組合との団体交渉は、かなり多くの回数が重ねられたが、62年賃上げ要求（一律15,000円＋年齢マイナス18×500円、定昇込み）および同夏期一時金要求（月例賃金×30割＋50,000円）に関する団体交渉についてはほとんど進展がなかった。その交渉経緯は概略以下のとおりである。

ちなみに、会社においては、61年年末一時金は支給されず、62年の賃上げも実施されなかったが、それ以前は夏期・年末一時金とも各1.5か月分程度支給され、賃上げについても実施されていたことが窺われる。

① 62年6月5日、会社は組合が分会結成通告時に要求していた前記春闘要求書（8項目）について回答したが、62年賃上げ、夏期一時金要求については、組合の要求が過大であるとか、「大阪事件」等の影響で経営が悪化したことなどを理由にいずれもこれに応じられないというものであった。また、同年6月12日の団交でも、会社回答の内容は変わらなかった。

② 同年6月19日の団交でも、会社は、生徒数の増大がなければ組合の要求には応じられないとして、依然ゼロ回答を繰り返し、これ以上団交を続けても同じだとして交渉打切の態度に出た。これに対し組合は、もう一度理事会を開き検討するよう要望した。

③ 同年6月25日の団交で、B2取締役は、理事会の決定事項を伝えますと切り出し、「春闘はゼロ回答だ、大阪事件の経験はどう生かされているのか、現状打開のため従業員に直営教室を担当させる。これは理事会の決定だ、この決定に不満ならやめてもらって結構だ。春闘は終結する必要はない」などといったのみで団交は終わった。

④ 同年7月23日の団交で、組合は、前記A3、A6両組合員に対する「自己変革建白書」を提出せよとの業務命令のほか、本件62年賃上げ・夏期一時金のゼロ回答につき、一定の経営資料を示し誠意をもって説明するよう求めた。しかし会社は、両組合員に対する業務命令の件は協議事項ではないとする一方、62年賃上げ・夏期一時金については、既に回答済みであるとして交渉に入ろうとしなかった。

そこで組合は、同年10月30日、再度上記要求事項について、団交を行うよう会社に申し入れたが、会社は、前記のように当委員会において審理中の事柄であり（注：前記のように組合は、62年8月1日春闘要求にかかる団交拒否についても救済申立てを行っている。）、その結果を見守る所存であるとの回答書を出したのみで、交渉に応じなかった。

⑤ 以上のように、62年賃上げ・夏期一時金要求については、会社から

ゼロ回答が繰り返されたのみで、その根拠費料等の提示も一切なく、何ら進展しなかった。

- ⑥ しかし、一方会社は、その間の62年7月、後記のように非組合員の何人かの従業員らに対しては、62年夏期一時金相当の金員を支給していたことが窺われる。

そのため、これを知った組合は、62年12月1日当委員会に対し、上記会社の措置は分会組合員に対する差別取扱いであるとして、分会組合員A1、同A3、同A6、同A2、同A10および同A9の6名に対しても、上記夏期一時金相当の金員（後記試用期間中のA14に支給された「特別手当」3万円は同人の基本給〈家族手当はゼロ〉の0.3か月分程度であり、試用期間中の者の算定期間は2か月で、A1ら正社員のそれは6か月であるから3倍の0.9か月相当分。）の支給を求める救済申立て（追加）を行う一方、分会と連名で、翌63年1月19日会社に対し、上記夏期一時金差別を撤回すること、賃金カットや出勤停止処分など不当な制裁処分を撤回すること等4項目の要求書（「労使関係改善のための要求書」）を提出した。しかし、会社は63年1月21日、上記夏期一時金差別はしていないと回答し、組合の要求を拒否した。

- (2) 大阪支局の非組合員に対する62年7月の「特別手当」の支給

- ① 前記分会結成通告後の62年7月11日、B2取締役は、大阪支局の従業員5名（前記組合員のA9、同A10と支局長C1、同年4月採用のA4、A14）を前にして、「大阪だけは賞与（62年夏期一時金）を出そうと思っていた時に、組合から（春闘の）要求書が提出された、これは組合員に対する統一要求だからボーナスを出すわけにはいかない。ただし、試用期間中（就業規則第3条(1)新たに採用した者については、採用の日から6か月間を試用期間とする。）のA4、A14（注：両名とも当時非組合員であったが、62年10月組合に加入。）については、例年通り食事代程度のお礼は出す」という趣旨の発言をした。そして会社は、A4、A14の両名に対し、同年7月25日「特別手当」としてそれぞれ30,000円（この金額はA14の基本給の約0.3か月分に相当する。）を支給した。

なお、会社は、前年の61年6月従業員に賞与（夏期一時金）を支給した際、新入社員に対しては「特別手当」として、2月入社の人に50,000円を、4月入社の人に35,000円を支給している。

- ② ちなみに、当時の会社「賃金規程」第16条（62年4月1日の改定前）によれば、賞与に関し、「(1)会社の業績、職員の勤務成績等を勘案して年2回賞与を支給する。(2)賞与の算定基準は基本給、役付手当および家族手当とする。(3)賞与の算定期間は前年12月1日より当年5月31日および当年6月1日より当年11月30日までとする。(4)支給日は6月と12月とする。(5)試用期間中の者の賞与は、正社員の賞与に準じる」と定められていた。また、62年4月1日以降、就業規則等の

改定に伴い、上記「賃金規程」第16条の(1)が「会社の業績、職員の勤務状況、貢献度を勘案して年2回賞与を支給する」と改められ、(5)は削除された。また同じく当時の「賃金規程」第15条では、特別手当に関し、1か月12,500円と定められていたが、62年4月1日以降は15,000円以上と改められた。

(3) 62年年末一時金要求の団体交渉における会社の対応

組合は、62年11月6日付「1987年秋期年末闘争要求書」で、62年年末一時金要求(月例賃金×1.5)に関する団交を申し入れたが、前記62年夏期一時金の場合と同様、団交は全く進展しなかった。その交渉経緯は概略以下のとおりである。

- ① 組合が62年11月6日団交開催日を同月12日とするよう申し入れたところ、同日夕方、B2(取締役)、B3(総務部長)連名の「団交屋が要求と団交申入書を持ってきましたが、私ども真の労働者は一か月の内で最も多忙な時期であることをあなたがこの従業員ならご存じの筈です。従って申入れの日時には団交に応じられません」と書かれたA1分会執行委員長宛の文書が同人の机に置かれていた。
- ② そして、会社は、同年11月9日付文書で、「年末一時金については、諸般の事情の厳しい折から貴組合の要求額は支給できない」と回答した。
- ③ 同年11月25日の団交は、前記B2取締役の辞職届提出の件が中心議題となり、年末一時金の交渉には入らず終わったが、組合は、次回の団交には社長が出席するよう会社に要求した。
- ④ 同年12月4日組合が、改めて社長出席のうえ、年末一時金の要求について、同月8日に団交を行うよう申し入れたところ、会社は、「(分会結成通告直後の)5月23日における団交の事前協議の申し合わせ事項(注:会社は、組合の団交メンバーを分会の上部組合員3名に限ると認識していた。)により、上部団体からの出席は3名と限ります。…申し合わせ事項がなし崩しになっております。このお約束を履行されなければ団交には応じられないことを通告します」としたうえ、12月18日に団交に応ずると回答した。

しかし、組合は、会社との間で組合側のメンバーを3名に限ると約束したことはないとし、会社の上記態度に反対したため、結局当日の団交は行われなかった。そして、組合が12月21日、再び同月24日に団交を行うよう申し入れたが、会社は多忙であるとしてこれを断わった。

- ⑤ 翌63年1月14日の団交では、62年年末一時金要求のほか、希望退職者募集の件や、前記A1、A2両名に対する62年12月15日以降の業務命令違反の件等の議題が取り上げられた。

しかし、B2取締役はA1、A2両名に対する業務命令の件は、前記A3、A6に対する業務命令の場合と同様、協議事項ではないと主張し、これをめぐり組合との間でやり取りが交わされたため、結局62

年年末一時金の交渉には入れなかった。

- ⑥ 以上のように、62年年末一時金要求に関しても、ゼロ回答が出されたのみで、交渉らしい交渉は行われたいまま推移した。
 - ⑦ しかし、一方会社は、その間の62年12月、後記のように、管理職（非組合員）に対しては、62年年末一時金に相当する金員として、基本給、役付手当および家族手当の約1か月分を支給していたことが窺われる。
- (4) 大阪支局長に対する62年12月の一時金支給

- ① 63年12月16日、大阪支局の分会組合員A4と同A10の両名が、1年前の62年年末一時金支給の件について、C1大阪支局長に尋ねたところ、同支局長は次のような趣旨のことをいった。

すなわち、「62年11月2日の東京本部事務局で行われた事務局会議（メンバーは、社長、B2取締役、部長および支局長。）で、B2取締役から『組合員にはボーナスは出せないが、ここにいる人達には何らかの形で出したい』旨の発言があった。そこで私は、一緒に仕事をしている人のことを考え、査定をしてもよいから全員に出せないかと質したところ、同取締役は、『組合の要求が査定をするなということだし、査定をすればボーナスがゼロになる人もいるから出せない』といわれた。そして同年12月10日頃、私の銀行口座にB1（社長）名で、20万円（注：C1の基本給は16～17万円、役付手当は3万円、扶養手当は7千円である。）が振り込まれていた。どうしようかと迷ったが、返すわけにもいかないと思いそのままにした。明日（63年12月17日）からの事務局会議でも、昨年と同じような話が出るかもしれないが、自分だけ受け取ってもよいのだろうか。62年夏のボーナスについても、組合員を除いて出たが、私は組合員のことを考えて受け取っていない」と。

なお、上記C1の発言内容は、A4の陳述書と証言に基づくものである。また後記のとおり会社は、C1支局長に支給した20万円は結婚祝金であると主張しているが、A4は、C1が何回となくお見合いをしたとの話は聞いていたが、62年12月頃結婚の相手が決まったという話は聞いていない旨証言しており、当時C1が結婚した事実も認められない。

- ② 組合は、平成元年3月27日当委員会に対し、上記非組合員C1支局長に支給された20万円（同人の基本給、役付手当および家族手当の約1か月分。）は、62年年末一時金に当たり分会組合員に対する差別取扱いであるとして、分会組合員A1、同A3、同A2、同A4および同A10の4名に対して、同年末一時金相当の金員（基本給、および家族手当の1か月分。）の支給を求める救済申立て（追加）を行った。

[判 断]

- (1)① 会社は、62年賃上げ・夏期一時金要求について、62年5月以降誠意をもって経営状況を説明し、組合の要求は受け入れられない旨回答

してきたが、組合は一步も引こうとせず、団交は決裂した(同年6月25日)。その後も63年6月まで、上記要求および62年年末一時金要求について、何回も団交を重ね組合の要求には応じられない旨誠意をもって説明してきたが、組合は自らの要求を被申立人がのまない限り団交は終わらないなどと、理不尽な主張をし続けているにすぎず、何ら団交拒否には当たらないと主張する。

- ② 他方会社は、62年7月「賃金規程」に定める賞与の算定期間を満たしていない新入社員に対し、従前どおり「特別手当」を支給したことはあるが、これは組合が主張するような62年夏期一時金としての性格を有するものではなく、同一時金は何人にも支給していないと主張する。また、会社は、62年12月当時大阪支局長のC1の結婚が決まったというので、社長とB2取締役がそれぞれ10万円ずつポケットマネーを出し合い、「結婚祝金」20万円を同人に贈ったことはあるが、これは申立人が主張するような62年年末一時金というようなものではなく、同一時金は何人にも支給していないと主張する。
- (2)① たしかに、前記のように、会社の62年3月期の経営状況が61年3月期に比し悪化しており(第1、2(1)③)、また、61年年末一時金が支給されず、62年の賃上げも実施されなかったこと(上記〔認定した事実〕(1)前文)等の事情からすれば、会社が、組合の上記62年賃上げ、夏期・年末一時金要求に容易に応じられなかったであろうことは推認し得る。

しかしながら、会社は、それ以前までは、夏期・年末一時金の支給および賃上げを実施していること(上記〔認定した事実〕(1))からすれば、組合の上記要求について、何故に今回はこれに応じられないのか説明するため、これに係る経営状況に関する根拠資料を提示するなどして、組合を納得せしめる努力をすべきであったと考えられるところ、上記要求をめぐる一連の団体交渉における会社の対応(上記〔認定した事実〕(1)①～⑤、(3)①～⑥)に照らせば、会社は、このような努力をせず、単に経営悪化の事由を抽象的に繰り返すのみで、前記で判断した整理解雇の場合と同様、組合の要求する経営状況等の根拠資料も一切示そうともしなかった。しかも会社は、組合にこのような対応をする一方で、次で判断するように62年7月、非組合員らに対して62年夏期一時金に相当すると認められる金員を支給しているのである。加えて既に判断したように会社の出版労連傘下の組合に所属する分会に対する嫌悪・敵視の態度を併せ考えると、上記62年賃上げ、夏期・年末一時金要求をめぐる会社の団交における対応は、誠実な交渉態度とは認められない。

- ②ア ところで、会社が62年7月、当時試用期間中の新入社員であったA4、A14兩名に支給したのは、会社が上記で主張するように「特別手当」の名目でなされており、夏期一時金(賞与)とはなってい

ない。しかし、(ア)当時の賃金規程によれば、これら試用期間中の者の賞与は正社員の賞与に準じる（上記〔認定した事実〕(2)②）とされ、A 1ら正社員に対し61年夏期一時金（賞与）が支給された際に入社年月に応じて「特別手当」が支給されていること（上記〔認定した事実〕(2)①）からすれば、試用期間中の者に支給されたこの「特別手当」は実質上61年夏期一時金（賞与）に当たるとみられること、(イ)また、62年4月1日以降改定された賃金規程では、上記「試用期間中の者の賞与は正社員に準ずる」という項目は削除されている（上記〔認定した事実〕(2)②、その削除理由は不明。）が、B 2取締役自身、今回A 4、A 14兩名に支給した特別手当を「例年通り食事代程度」のものと発言していること（上記〔認定した事実〕(2)①）からして、今回の特別手当も前年の夏期一時金支給の際、試用期間中の者に支給されたそれと同一の性格を有しているものと解されること、(ウ)他方63年12月、C 1支局長が、「62年夏のボーナスについても組合員を除いて出た」（上記〔認定した事実〕(4)①、もっとも同人は辞退したが。）と発言していること等を勘案すれば、既に判断したように、会社は、組合の62年夏期一時金要求にはゼロ回答を繰り返すなど不誠実な対応をする一方で、少なくともこれら非組合員の新入社員や管理職の何人かの従業員に対しては、62年夏期一時金に相当する金員を支給していたものと認めざるを得ない。

とすれば、会社がこれら非組合員と同じ従業員であったA 1ら分会組合員に対してのみ、62年夏期一時金に相当する金員を支給しなかったことは、同人らがまさに会社の嫌悪する出版労連傘下の組合に所属する分会組合員であるがゆえになされた、差別取扱いに当たるといふべきである。

イ また、会社は、62年12月C 1支局長に支給した20万円は、同年年末一時金ではなく「結婚祝金」であるという。しかし、(ア)当時大阪支局の従業員の間では、同人の結婚の相手が決まったという話も出ておらず、また同人が結婚した事実もないこと（上記〔認定した事実〕(4)①なお書）からすれば、会社主張の「結婚祝金」云々については首肯しがたいものがある。(イ)他方、会社のB 2取締役は、62年11月2日東京本部事務局での事務局会議（メンバーは、社長、B 2取締役、部長および支局長。）で「組合員にはボーナスは出せないが、ここにいる人達には何らかの形で出したい」旨、すなわち管理職らに対しては、62年年末一時金に相当する金員を支給する旨発言し、現実には非組合員であった上記C 1支局長が同年12月10日頃、同人の基本給、役付手当および家族手当の約1か月分に相当する20万円の支給を受けたこと（上記〔認定した事実〕(4)①）等を勘案すれば、既に判断したように、会社は、組合の62年年末一時金要求には、ゼロ回答するなど、不誠実な対応をする一方で、上記で判断

した62年夏期一時金の場合と同様、少なくとも非組合員の何人かの管理職従業員に対しては、62年年末一時金に相当する金員を支給していたものと認めざるを得ない。

とすれば、会社がこれら管理職と同じ会社従業員であるA1ら分会組合員に対してのみ、これら62年年末一時金に相当する金員を支給しなかったことは、上記で判断したと同様、同人らがまさに会社の嫌悪する出版労連傘下の組合に所属する分会組合員であるがゆえになされた、差別取扱いに当たるといふべきである。

(3) 救済方法について

本件の救済方法としては、会社が62年賃上げ、夏期・年末一時金の団交において、関係資料を提示して会社主張の根拠を明らかにするなど誠実な対応をせず、かつ、組合との交渉で結末をつけようとする姿勢を示さない一方で、分会組合員以外の何人かの従業員に対しては、これら夏期一時金および年末一時金に相当する金員を支給していたことについて、ポスト・ノーティスを命ずるのが相当と考える。

また、会社における一時金の支給割合は、61年夏期一時金が支給されていた頃までは、夏期・年末一時金ともに1.5か月程度であったと認められること（上記〔認定した事実〕(1)前文）、会社が、62年7月試用期間中のA14に支給した「特別手当」が同人の基本給の約0.3か月分に相当するところ、正社員の算定期間は試用期間中の者の3倍であること（上記〔認定した事実〕(2)①②）、会社が62年12月C1に支給した20万円は、同人の基本給、役付手当および家旅手当のほぼ1か月分に相当すること（上記〔認定した事実〕(4)①）を考慮し、A1、A3およびA2に対して支給すべき62年夏期一時金に見合う金額としては、各人の基本給、および家族手当の0.9か月分相当額を（但し、前記A6、A10およびA9の3名については請求が取下げられた。）また、A1、A3、A2およびA4に対して支給すべき同年年末一時金に見合う金額としては、各人の基本給、および家族手当の1か月分相当額（但し、A10については請求が取下げられた。）とし、これにそれぞれ年5分の割合による金員を付加して支払いを命ずるのが相当と考える。

第2 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社のなした①分会結成通告以降の組合ないし分会組合員らに対する各種の行為（第1、2(2)(3)(4)(5)）は、労働組合法第7条第3号に、②A1、A2両名に対する出勤停止処分（第1、3）および、A1、A3両名に対する解雇（第1、4）は、同条第1号および第3号に該当する。また、③62年賃上げ、同夏期・年末一時金の団体交渉における被申立人会社の対応は、同条第2号に、被申立人会社が申立人組合所属の分会組合員らに対し62年夏期および同年年末一時金に相当する金員を支給しなかったことは、同条第1号および第3号に各該当する。

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。

平成2年9月18日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏