

東京、平 4 不40、平7.2.21

命 令 書

申立人	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6
同	X 7
同	X 8
同	X 9

被申立人 大日本印刷株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人大日本印刷株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、北海道、仙台、名古屋、大阪等に事業部・営業所・工場等を置き、出版印刷、商業印刷、ミクロ製品・建材製造等を業とする資本金1,046億6,405万円の株式会社で、従業員は約13,000名である。

(2) 申立人

① 申立人 X 1（以下「X 1」という。）は、昭和49年大学卒定期採用者として会社に入社し、55年12月市谷事業部第四工場製本第二課（その後組織改正により製本第一課となった。）のスタッフの仕事から同課の機付の仕事（生産技術職）へ異動を命じられた。同人は、その後平成4年7月9日、後記理由で解雇（普通解雇）されたが、解雇当時、会社の市谷事業部市谷製造本部市谷第四工場製本第一課に所属していた。

② 同 X 2 は、昭和39年中途採用者として会社に入社し、その後平成4年7月9日、後記理由で解雇（普通解雇）されたが、解雇当時、会社の市谷事業部市谷製造本部市谷第二工場製版第四課に所属していた。なお、同人は、42年当時、後記大日本印刷労働組合の職場委員に、43年当時、同組合の中央委員にそれぞれ選出されたことがある。

- ③ 同 X 3 は、昭和41年高卒採用者として会社に入社し、その後平成4年7月9日、後記理由で解雇（普通解雇）されたが、解雇当時、会社の市谷事業部市谷製造本部第五工場印刷第一課に所属していた。
  - ④ 同 X 4 は、昭和26年会社に入社し、現在、会社の市谷事業部市谷製造本部市谷第四工場製本第二課に所属している。なお、同人は、34年当時、後記大日本印刷労働組合の職場委員に、35年当時、同組合の中央委員にそれぞれ選出されたことがある。
  - ⑤ 同 X 5 は、昭和24年申立外二葉株式会社に入社した。そして、同社が二葉印刷株式会社となったのち、本件会社に吸収合併されたことから、同人は、47年会社の従業員となり、現在、会社の市谷事業部市谷製造本部第五工場印刷第二課に所属している。
  - ⑥ 同 X 6 は、昭和26年申立外二葉株式会社に入社した。そして、同社が二葉印刷株式会社となったのち、本件会社に吸収合併されたことから、同人は、47年会社の従業員となり、現在、会社の商印事業部商印製造本部赤羽工場平版印刷第一課に所属している。
  - ⑦ 同 X 7 は、昭和41年高卒採用者として会社に入社し、現在、会社の市谷事業部市谷製造本部市谷第一工場活版印刷課に所属している。
  - ⑧ 同 X 8 は、昭和44年中途採用者として会社に入社し、現在、会社の商印事業部商印製造本部榎町工場製品加工第二課に所属している。
  - ⑨ 同 X 9 は、昭和39年申立外二葉印刷株式会社に入社した。そして、同社が本件会社に吸収合併されたことから、同人は、47年会社の従業員となり、現在、会社の商印事業部商印製造本部赤羽工場平版印刷第一課に所属している。
- (3) なお、会社には、従業員約11,000名で組織する申立外大日本印刷労働組合（以下「大日本印刷労組」または単に「組合」という。昭和20年結成、旧名称「大日本印刷従業員組合」。なお、組合は28年に全国印刷出版産業労働組合総連合会に加盟したが、その後脱退した。）がある。
- そして、前記申立人らのうち X 1、X 3、X 2 の 3 名は、本件解雇により会社の従業員でなくなったため、大日本印刷労組の組合員資格を失ったが、その余の申立人らは現在も同組合の組合員である。

## 2 組合における「少数派グループ」の存在

- (1) 昭和28年、申立外 X 10（以下「X 10」という。）が組合の副執行委員長に就任し、同人は44年の組合執行委員選挙で落選するまでの間この職に在った。この間、組合内に X 10 を中心とする少数派グループが形成された。
- そして41年には少数派グループのメンバーである F ら 3 名の懲戒解雇事件が発生し、F の労働契約上の権利存在確認等請求訴訟が提起された際、原告 F の証人として、後記 X 1 ら 11 名にかかる賃金・昇格差別事件（都労委平成 2 年（不）第 47 号事件。以下「X 1 ら 11 名賃金・昇格差別事件」という。）の申立人のひとりであり、また、本件ビラ配布行為に

も参加したX11（但し、同人は後記理由により本件ビラ配布行為を理由とする処分はされなかったもので、本件の申立人とはなっていない。）が出廷した。また、X10が副委員長であった当時の43年、X1ら11名にかかる賃金・昇格差別事件及び本件の申立人であるX2が組合の中央委員に当選したが、本件審問の全趣旨に照らして、同人はX10を支持する立場にあったことが窺える。さらに、46年には、X1ら11名賃金・昇格差別事件及び本件の申立人であるX4が、組合役員への返り咲きを期するX10とともに組合の執行委員選挙に立候補した。

その後、後記のとおりX10が会社のCDC事業部（CDCとは、クリエイティブデザインセンターの略。）中部支局に配転を命ぜられたこともあってか、昭和50年代に入って以降、X1ら11名賃金・昇格差別事件の救済申立てがなされるまでの時期においては、組合内少数派グループは、申立外X12（以下「X12」という。）ないしはX4をリーダーとして活動するようになったことが窺える。

- (2) この少数派グループは、一貫した特定の名称を名乗っていたわけではなく、そのときどきに発生した問題や状況に応じて、あるいは「アピールの会」と称した時期や、「職場のなかから大日本印刷争議団を支援する会」と称した時期があり、最近では、「人間らしく働ける大日本印刷グループをつくる会」と称して活動している。

そして、少数派グループは、組合運営上の問題に関する同グループの主張、あるいは同グループとして掲げる会社に対する要求や会社の労務管理のあり方を批判する記事等を掲載したビラの配布活動や、本件会社もしくは系列会社を相手として権利主張を行う者を支援するために「〇〇さんを支援する会」と称する支援組織を結成したりして活動していたほか、その構成員は、組合各級機関役員の選挙にも積極的に立候補していた。ちなみに、本件審査手続きにおいて、申立人らが当委員会に提出した60年以降の組合執行委員選挙（2年ごとに実施。）関係の資料によれば、本件申立人らを含む少数派グループから、少なくとも下記の者が、下記の年度にそれぞれ立候補したことが明らかである。なお、括弧内は立候補した役職である。

60年 X4（執行委員長）、X7（市谷常任執行委員）。他に、申立外M・S（副執行委員長）、同X11（書記長および横浜常任執行委員）。

62年 X4（執行委員長）、X7（市谷常任執行委員）、X5（市谷第五・久喜常任執行委員）、X8（榎町・赤羽常任執行委員）。他に、申立外M・S（副執行委員長および王子執行委員）、同X11（書記長）、同S・O（書記次長）。

元年 X4（執行委員長）、X1（書記次長）、X7（市谷常任執行委員）。他に、申立外M・S（副執行委員長）、同X11（書記長）、同A・M（財務部長）。

3年 X7（執行委員長）、X1（書記長）、X9（財務部長）、X2（市谷常任執行委員）。他に、申立外M・S（副執行委員長）。同A・M（書記次長）。

また、4年には、副執行委員長と市谷常任執行委員の各補欠選挙が行われた。その際の少数派グループからの立候補者は以下のとおりであった。

X1（副執行委員長）、X2（市谷常任執行委員）。

なお、上記の場合、立候補者はいずれも当選しなかった。

### 3 少数派グループの構成員らと会社との間の過去における対立関係

#### (1) X10異動問題

会社は、49年6月、前段認定のような組合活動歴をもち、会社の職制上、当時係長職であったX10に対し、会社のCDC事業部から、同部の中部支局に配転を命じた。同人は、不本意ながらこの配転に応じて単身赴任したが、会社に対し、上司から配転が内示された際、ローテーション人事であるから、赴任期間は一応3年と考えているので、3年をメドに行ってほしいといわれたと一貫して主張しており、赴任して3年経過したころから、メーデー会場でその旨を記した同人名義のビラを配布して支援を求めたことがある一方、折りにふれて会社に東京への復帰を求め続け、59年3月には、Y1社長に直訴の親書を送ったこともあった。しかし、会社は、上記のような約束は一切した覚えはないと否定しており、結局、X10は、定年までCDC事業部中部支局で勤務した（この間52年に、課長職相当の業務を担当し、社内的には管理職と位置づけられているが、他方、組合員資格は有する「グループ長」に昇進している。）。

なお、この問題は争訟案件とはなっていない。

#### (2) N・K遺族に対するカンパ活動事件

① 52年8月8日、会社のビジネスフォーラム営業部主任N・Kが、社外で勤務中急死した。

会社は、同人の遺族に対して、規定の金員を支払ったが、一方、少数派グループの構成員であるX12は、「大日本印刷・急性死されたK主任の遺族を励ます有志」代表の肩書きで、従業員にビラを配布し、N・K遺族へのカンパを呼びかけた。そして、X12のほか、少なくとも同じ少数派グループのX2、X13ほか1名が、会社構内で募金活動を行った。

② これに対し、会社は、X12とX2については、会社の許可なく会社構内で募金活動を行ったことを理由に譴責処分に付し、X13ほか1名については、上記理由に加えて、就業時間中に募金活動を行ったとして減給処分に付した。

なお、この問題は争訟案件とはなっていない。

#### (3) 「日本共産党大日本印刷支部ニュース」誤報事件

① 少数派グループの構成員のうち、X12ら一部の者は、48年から、会

社の門前において、「日本共産党大日本印刷支部ニュース」の配布を始めた（このビラ配布は、日本共産党の党員である者のほか、同党の協力者も携わっていた。）。

なお、それまでも、会社の門前で、日本共産党大日本印刷支部名義のビラが撒かれていたが、それは外部の者の手による配布であった。

- ② 53年6月15日、会社は組合に対し、同年の夏季一時金について、第一次回答に6,000円を上乗せした340,007円の最終回答を行った。組合は、この回答を受けて、翌16日昼休みに職場討議を行うこととした。
- ③ そのころ、日本共産党大日本印刷支部は、本件会社と競業関係にあるT社の夏季一時金妥結額について誤った情報を得て、これを前提に、本件会社の夏季一時金提示額を非難した記事を掲載した同支部名義の「支部ニュース149号」を作成した。
- ④ 翌16日午前8時15分ごろ、上記「支部ニュース149号」を出勤途上の従業員に配布していたX13、X12、X2、M・Mらは、組合のT執行委員から、T社の妥結額に関するビラの内容に誤りがあると指摘されたため、このビラの配布を中止した。
- ⑤ 一方、会社においては、上記ビラの配布により、市谷事業部のY2総務課長（のち本社の労務部長に就任。）のもとに、管理職から、真偽の問い合わせや、また、従業員の間には会社においても再回答が出るのではないかとの風評が流れているという電話が殺到した。このため、会社は急遽、各工場長を招集して、会社における一時金交渉の状況を説明して、職場における混乱の解消を図った。
- ⑥ 翌17日朝、日本共産党大日本印刷支部は、「支部ニュース150号」に、上記記事の訂正とお詫びを掲載し、これを出勤途上の従業員に配布した。
- ⑦ 会社は、前記「支部ニュース149号」の配布に携わったX13ら4名に対し、事情聴取を行ったのち、同年7月31日、X12に対し出勤停止10日、X2に対し出勤停止5日、M・Mに対し出勤停止3日の処分を発令し、次いで同年8月1日、X13に対し解雇（普通解雇）を発令した。これに対しX13ら4名は同年11月、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に、雇用関係存続確認、各懲戒処分無効確認等の訴えを提起した。
- ⑧ 59年12月21日、東京地裁は、X13に対する解雇を無効とし、その余の3名に対する各出勤停止処分は、懲戒権の濫用には当たらず有効である旨の判決言い渡しを行った。
- ⑨ 上記判決言い渡し後、訴訟の舞台は東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に移った。

しかし、その後和解の気運が醸成され、後記「向上意欲のない者昇給カット」事件との一括解決が試みられることとなり、63年4月、会社はX13に対する解雇を撤回し、同人は1年後に退職する旨の条項や、

解決金の支払い条項を含む和解が成立した。なお、この和解に際しては、当時の「大日本印刷争議団支援共闘会議」が会社との折衝にあたった。

(4) X11配転事件

- ① 53年8月、会社は、品川倉庫を売却した。そして同倉庫に勤務していたX11(包装第一事業部横浜工場製品発送課発送係所属。以下「X11」という。)を新しい職場が決まるまでの間休職とした。
- ② 同年10月27日、会社、X11に対し、中国事業部業務課東雲倉庫への配転を内示した。これに対しX11は、共働きをしていることからこの配転には応じられないとの態度を示した。
- ③ 同年11月2日、会社は、X11に対し、上記配転の発令を行った。これに対しX11は、組合に苦情処理の申立てを行った。これを受けて、労働協約に基づき労使代表で構成する苦情処理委員会が開催された。同委員会は、X11の苦情申立ては理由がないとの結論を下したが、その際、会社に対する要望事項として、配転先での社宅家賃の本人負担額を5,000円に軽減すること等3項目にまとめ、これを会社に通知した。

会社は、苦情処理委員会の上記要望事項を受け入れる旨X11に告知するとともに、早急に配転先に赴任するよう説得した。しかしながら、X11は、上記要望事項に基づく会社の具体的考えに不満を示して納得するまでにはいたらなかった。

- ④ その後同年12月6日、会社は、X11に対し、業務命令を拒否したことを理由に懲戒解雇を発令した。X11はこれを不服として、再度、組合に苦情処理の申立てを行った。これを受けて開かれた苦情処理委員会では、X11は必ずしも配転に応じないということではないと判断されるので、会社は、懲戒解雇を撤回し、改めて同人と話し合いをもつよう求めるとの結論に達した。

そこで、会社は、苦情処理委員会の結論を受け入れて、X11に対し、54年1月8日まで赴任を猶予することとし、この間説得を重ねることとした。

- ⑤ 53年12月18日、会社のY3横浜工場長は、X11に対し、同人の赴任に伴う会社としての措置内容を説明のうえ、口頭で54年1月8日までに配転先に赴任するよう通告し、さらに同日、同人に対し内容証明郵便で、この口頭通告と同一内容の通告を行った。
- ⑥ X11は、54年1月初旬、東京地裁に、上記53年12月18日付配転命令の無効確認を求める仮処分を申請した。
- ⑦ 上記仮処分申請事件第1回審尋において、東京地裁は、和解を勧告した。

その後同年3月22日、同地裁において、ア X11の配転期間は2年間とし、53年11月2日から起算する(赴任日は54年4月3日とする。)、

イ 会社は、上記期間終了後は、X11の事情・意向を聴取のうえ、東京およびその周辺の事業所に配置する、ウ 会社はX11に解決金を支払うとの内容の和解が成立した。

⑧ 上記和解の成立により、X11は広島に赴任した。

そして、X11は、配転期間終了後、新たな職場で就労しているが、この新たな職場配置について、同人はその後、会社の一方的措置であるとして異論を唱えている。

(5) 「向上意欲のない者昇給カット」事件

① 会社は、60年の賃金改定の際、組合に対し、低成長経済政策と総需要の停滞のもとで、会社の業績も低下しているところから、全社一丸となって業績の向上を目指して、改めて意欲的に業務に取り組む必要があるとの考え方を示した。そして、向上意欲をもっている従業員とそうでない従業員との間で、昇給条件にあまり差がないというのでは、職場の活性化にマイナスになるとして、現行本給昇給制度を変更し、「本給」と「職能給」からなる「基本給」のうち、「職能給」の昇給につき、「同一加給ランク」ないし「同一等級」に、一定年数以上滞留し、「向上意欲がないと判断される者」については、「昇給表」による昇給額の40パーセントをカットし、60パーセント相当額のみ昇給させることとしたい旨提案した。

この提案に対し、組合は、当初、反対していたが、最終的には、60年については、昇給額のカット率を20パーセントに縮減することとし、61年からは会社提案どおりのカット率とすることで妥結するにいたった。

② この制度の導入により、60年に、会社から「向上意欲がないと判断される者」に該当するとされた従業員は合計491名であった。そして、このなかには、本件申立人のうちX1、X2、X9、X7、X4、X5の6名が含まれていた。

③ 同年11月14日、X1ら上記6名のほか3名の計9名が原告となり、東京地裁に、労働契約上の賃金請求権を根拠として、昇給カット分の賃金支払い等を求める訴えを提起した。

④ その後61年11月、会社は、職能等級制度の全面的改訂を行い、これによって、前記のような「向上意欲」のない者に対する昇給カットという措置は必要でなくなったとして、62年には、この制度を廃止した。

そして、これを契機として和解の気運が醸成され、前段認定のとおり「日本共産党大日本印刷支部ニュース」誤報事件との一括解決が試みられ、63年4月、和解が成立した。

(6) X12にかかる賃金・昇格差別事件

① 少数派グループの一員であるX12は、63年11月、当委員会に対し、会社は長年月にわたり同人に対し賃金・昇格差別を行っているとして、単独でその救済を申立てた（都労委63不79号事件。以下、便宜「X12

事件」という。)

- ② しかし、その後、X12は、審査途中の4年1月25日死亡した。このため、X12事件について、同人の遺族ら関係者から「申立ての承継の申し出」がなされた。当委員会はこの調査手続きをすすめていたが、一方、これと並行して、会社の代理人と申立ての承継申し出を行ったX12の関係者らの代理人との間で、上記事件の処理方について話し合いが重ねられ、その結果、約定書が締結されるにいたった。そこで当委員会は、この事実を確認のうえ、4年7月17日、X12事件を終結させた。

(7) 「大日本印刷争議団支援共闘ニュース」誤報事件

- ① 2年11月1日、同月2日、同月5日の3日にわたって、X7、X1ら少数派グループの10余名は、会社門前において、「大日本印刷争議団支援共闘ニュース」を従業員に配布した。このビラには、「学歴格差は、このままでいいのでしょうか？基準内賃金（残業なしの賃金）を比較してみてください。大卒の場合（22才）；新入社員にフレックス手当がつくと226,400円 高卒の場合；勤続12年（配偶者・子1人）で220,400円」との見出しのもとに、会社の賃金政策を批判する記事が掲載されていた。

- ② これに対して会社は、煽動的な見出しで、条件の異なる労働者の賃金を機械的に比較し、会社を批判することが不適切であるうえ、大卒初任給の基準内賃金は174,000円であるにもかかわらず、これを226,400円と事実と相違する記載を行ったことは、結果的に従業員に動揺を来たすものであり、看過するわけにはいかないとして、翌3年2月6日、上記ビラの配布に携わったと目される少数派グループの12名から事情聴取を行った。

- ③ 同月20日、会社は、事情聴取を行った者12名のうち、X7、X1、X4、X3の4名に対しては、ビラの作成と配布に関与し、さらに事情聴取にあたって反省の色を示さなかったとの理由で譴責処分を付し、また、X2に対しては、ビラの配布に関与し、事情聴取にあたって反省の色を示さなかったとの理由で「厳重注意」を行った（ちなみに、「厳重注意」は、就業規則上の懲戒処分ではない。）。なお、上記5名以外の者は、いずれもビラの配布に関与したが、事情聴取にあたって反省の色を示したとして不問に付された。

なお、この問題は、争訟案件とはなっていない。

4 本件ビラ配布に先立つX1ら11名の賃金・昇格差別事件の申立て等

- (1) 平成2年8月1日、本件申立人X1ら9名と申立外X14（以下「X14」という。）およびX11の計11名は、本件申立てに先立って、本件会社を相手方として、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った（前記のとおり、この事件を「X1ら11名賃金・昇格差別事件」という。）。なお、X1ら11名は、本件申立てに先立ち、組合執行部に対し、会社

は同人らに賃金・昇格差別を行っているとして、その是正方に取り組むよう求めたが、意見の一致をみる事ができなかった。

X 1ら11名の救済申立ての要旨は以下のとおりである。

すなわち、① X 1ら申立人11名は、かねてから組合を労使協調的であるとして批判し、労働者の権利を守り、組合の民主化を実現することを標榜して少数派グループを形成しており、組合が採り上げなかった問題の解決に自発的に取組み、また積極的に組合役員選挙に立候補したり、あるいは組合の執行部に対する申し入れ活動等を行い、さらに申立人ら11名らと人的にかなりの部分で重複する「日本共産党大日本印刷支部」の名義で、労働者の要求や権利の擁護、組合の民主化を求める記事等を掲載した「日本共産党大日本印刷支部ニュース」を会社の門前で配布する活動等を行ってきたが、これを嫌悪する会社は、上記申立人らを、会社の職能等級格付上、長期間下位の等級に据え置き続け、あるいは上位の等級への昇格を引き延ばし続けてきた。このため、申立人らとこれら各申立人らの同期入社者とを比較すると、職能等級格付においても、基本給においても著しい格差を生じている。② またX 1は、昭和55年12月、特段の理由もなく、会社の市谷事業部第四工場製本第二課（現在の製本第一課）の「課付き」の業務から「機付き」の業務に配転された。上記①・②の会社の行為は、いずれも申立人らの正当な組合活動を理由とする不当労働行為に該当するものであるというにある。

そして、X 1らは、① 昭和50年以降（但し、X 1については58年以降。）平成2年にいたるまでの各年度の基本給を申立人の求める基本給に是正し、既に支払われた基本給との差額に年6パーセントの利息を付して支払うこと、② 平成2年3月21日における各申立人の職能等級格付を、申立人の求める職能等級格付に是正すること、③ 昭和50年以降（但し、X 1については58年以降。）平成2年にいたるまでの夏期および冬期一時金ならびに時間外手当を、申立人の求める基本給に基づき算出し、既に支払われた金額との差額を支払うこと、④ X 1を会社の市谷事業部第四工場の管理部門（技術研究職）に配転すること、⑤ 陳謝文の掲示および交付を求めた。

(2) これに対して、会社は、X 1ら11名の申立てのうち、行為のときから1年を経過した事項については、労働組合法第27条第2項、労働委員会規則第34条第1項第3号により、却下されるべきであり、その余はすべて棄却を求めると答弁した。

(3) 当委員会は、上記X 1ら11名賃金・昇格差別事件について、調査手続きを経て、平成3年10月17日審問手続きを開始し、4年6月15日までの間6回証人調べを実施した。

そして、同年7月16日が同事件の第7回審問の指定期日であったが、その直前の同月9日、後記のとおり、本件解雇・懲戒処分が発令され、これを不服とする本件申立人らが、上記第7回審問期日の前日に、当委

員会に救済申立てを行い、申立人側は、第7回審問当日、当委員会に、本件解雇・懲戒処分事件の審査の優先方を要望した。そこで、当委員会は、この要望を容れて、X1ら11名賃金・昇格差別事件の審査手続きの進行を一時保留し、本件解雇・懲戒処分事件の審査手続きを先行することとした。

- (4) ところで、上記X1ら11名賃金・昇格差別事件の申立てに先立つ2年7月13日ころから、この事件の申立人となるX1ら11名と、すでに単独で賃金・昇格差別からの救済を申立てていたX12の計12名は、その人的集合体としての名称を「大日本印刷争議団」と呼ぶようになった。

この「大日本印刷争議団」には、規約は存在しないが、X4が団長、X12が副団長、X3が事務局長、X7が事務局次長となり（なお、その後、X12の死亡等により、X2が団長、X7とX6が副団長、X1が事務局次長となった。）、必要の都度、全員が参加する争議団会議とか、上記の「役員」による会議などが開かれていた。

そして、「大日本印刷争議団」は、会社の従業員や一般市民に向けて、主としてビラによる宣伝活動を開始した。

「大日本印刷争議団」が配布したビラの内容は、会社の労働条件の実態やその改善に関する主張、前記二つの賃金・昇格差別事件の審査の様相やこの事件に対する支援の要請、後記「亡Z1労働災害認定問題」（以下「Z1労災認定問題」という。）の経過やこの問題に関する主張が主たるものであった。

また、「大日本印刷争議団」作成のビラには、会社の従業員向けのもの、一般市民向けのものとの2種類があり、従業員向けのビラは「大日本印刷争議団ニュース」と銘打ち、毎月2ないし3回会社の門前で配布し、一般市民向けのものには「大日本印刷争議団ニュース」のタイトルは冠せず、随時、市ヶ谷駅（本社の最寄り駅）や赤羽駅（赤羽工場の最寄り駅）付近で、それぞれ始業時刻前に配布した。

- (5) Z1労災認定問題とは、概略、以下のような出来事である。

① 会社の嘱託従業員Z1（以下「Z1」または「亡Z1」という。なお、同人は会社を定年後嘱託として再雇用されたものである。）は、会社の市谷事業部第一ロッカー室の管理人として勤務していたが、52年2月14日、同事業部仮眠室入口付近で倒れ、同日午前6時過ぎ、橋脳出血で死亡した。

亡Z1の妻は、翌53年4月14日、飯田橋労働基準監督署長に対し、労働者災害補償保険法に基づく遺族補償給付の支給を申請したが、同署長は、Z1の死亡は業務に起因するものではないとの理由で、不支給決定処分を行った。

その後、この処分を不服とする亡Z1の妻の上級庁に対する審査請求も再審査請求も棄却されたため、亡Z1の妻は、該労働基準監督署長を被告として東京地裁に行政処分取消訴訟を提起した。そして、62

年12月22日、東京地裁は、亡Z1の妻の請求を棄却した。亡Z1の妻はこの判決を不服として東京高裁に控訴した。その後3年5月27日、東京高裁は、①原判決を取消し、②被控訴人がした遺族補償給付の不支給決定処分を取り消すとの判決を言渡した。その後、被控訴人は上告しなかったため、控訴審判決は確定した。

- ② この間、組合の少数派グループは、Z1の死亡に関心を寄せ、同人の妻が遺族補償給付支給申請を行うに際しては、X11とX13が代理申請を行い、再審査請求手続においては、X12が陳述を行うなどしたほか、Z1 労災認定問題を掲載した当時の「大日本印刷争議団ニュース」（発行名義は大日本印刷争議団を支援する事務局。）の配布等を行った。

そして、上記控訴審判決後、組合の少数派グループは、労働災害補償行政の所管官庁である労働省等に控訴審判決に服するよう要請行動等を行い、他方、亡Z1の妻に対して会社が後記「特別遺族補償」等を支払うよう求めることを目的とした「大日本印刷Z1 労災対策会議」の結成に関与した。そして、この「大日本印刷Z1 労災対策会議」は、控訴審判決後3年8月ころまでの間に少なくとも2回、亡Z1の妻に対する「特別遺族補償」等の支払いを求めて会社と「交渉」を行った。

- ③ 一方、組合の3年8月6日付「第2回中央委員会資料」によれば、会社は、上記控訴審判決後の3年7月26日、Y1社長も出席した組合との定例経営協議会の席上、Z1 労災認定問題に触れ、要旨を以下のように述べた。

ア 上記遺族補償給付の不支給決定処分をめぐる取消訴訟自体は、「Z1氏の遺族と国との争いであったため、会社は第三者であり、訴訟の進行過程で何ら関与することができなかつたので、会社としてはコメントをしていない」。この判決はマスコミで大きく採り上げられ、「各所で話題となったが、その内容を見ると、問題の本質が必ずしも正確に伝えられているとは思えないので、この場を借りて、この問題に対する会社の考え方を説明しておきたい」。

イ マスコミの報道は、「(中略) 会社に全面的な責任があったかのように採り上げているが」、会社は、Z1を極めて軽労働であるロッカー棟の管理業務につける等健康管理上の配慮をしてきたわけで、「このように会社が一方的に非難されていることは、甚だ不本意であり、会社にとって納得がいかないところである」。

ウ 控訴審判決を、「専門家にも詳細に分析してもらったところ」、明らかに一方に偏っていると「思われるような内容があるほか、事実誤認の点もいくつか見受けられる」。

エ 控訴審判決後、「大日本印刷Z1 労災対策会議」なる団体から、会社に対し、特別遺族補償、弔慰金、損害賠償支払いについての交渉申し入れがあったが、「会社としては、Z1氏に対して、健康管

理上の配慮を怠ったことは考えていないので、筋を通した対処をしていきたい」。

- ④ 本件ビラ配布後の4年7月1日、亡Z1の妻は、会社を被告として、東京地裁に特別遺族補償一時金支払い請求訴訟を提起した。その請求原因は、以下のとおりである。

ア 会社と組合との間には、Z1が死亡した当時から、「従業員が業務上の理由により死亡したときは」、「特別遺族補償」と呼ぶ、一時金を遺族に支給する旨の労働協約が存在していた。

イ 一方、Z1は死亡当時、嘱託雇用の身分にあり、組合員ではなかった。

ウ 上記労働協約の一方の当事者である組合は、Z1が勤務していた会社の市谷事業部において、同人の死亡時から現在にいたるまで常用労働者の四分の三以上を組織している。故に、労働組合法第17条所定の一般的拘束力により、上記協約の効力は非組合員たるZ1の死亡についても及び、会社はZ1の遺族に対し特別遺族補償一時金を支給すべき義務がある。

これに対し、会社は、Z1は、会社の就業規則にいう「従業員」（本採用従業員）ではなく、会社と「嘱託雇用契約」を締結した「嘱託」であったことを前提に、会社と本採用従業員を組合員とする組合との間で締結された上記労働協約は、Z1に関して、労働組合法第17条による拡張適用はされないこと、また、Z1の死亡は、上記労働協約にいう「業務上の理由により死亡したとき」に該当しないと反論して全面的に応訴の構えを示している。

## 5 本件ビラ配布にいたる経緯

- (1) 「大日本印刷争議団」は、前段認定のとおりZ1労災認定問題の控訴審判決が出され、同判決が世間から注目されたこと、また、X1ら11名賃金・昇格差別事件の審問手続きの開始を間近に控えていたことなどから、3年夏ころから、対外的宣伝活動をいままでよりもなお一層活発に行うことが必要であるとの認識をもつようになっていた。

そして、同争議団の場合と同様に、組合からの支援が得られない状況下で争訟活動を行っている他の「争議団」ないしその支援団体の宣伝活動について情報を集めたところ、一般市民向けのビラ配布とは別に、とくに大学生を対象としたビラ配布も行っている「争議団」ないしその支援団体があることを知り、「大日本印刷争議団」としても、大学生を対象としたビラ配布も実施しようとするにいたった。

しかしながら、その当時は、「大日本印刷争議団」は、大学生を対象としたビラ配布の具体的実施計画をたてるまでにはいたらなかった。

- (2)① 「大日本印刷争議団」は、4年5月2日、年間の活動計画を討議するため、11名全員による会議を開き、次のような基本計画を決定した。

ア 駅頭でのビラ配布は、「大日本印刷争議団」だけでなく、巾広く

同争議団の主張に共鳴する団体等の支援を受け、市ヶ谷駅や赤羽駅だけでなく、数か所で実施する。また、「大日本印刷争議団」の構成員は、年次有給休暇を利用してこの一斉宣伝活動に従事する関係上、当委員会における「大日本印刷争議団」にかかる審問期日を一斉宣伝活動の日とする。

イ 出版社への要請活動を行う。

ウ 4年秋に予定されている国際印刷機材展の際に、イベント会場で宣伝活動を行う。

エ 大学門前でのビラ配布活動を行う。

オ 会社の社長宅周辺でビラ配布活動を行う。

- ② そして、同争議団は、さらに当面の行動として、X 1ら11名賃金・昇格差別事件の第6回審問期日である4年6月15日に、次のような宣伝活動を行うことを決定した。

ア 午前中、市ヶ谷、赤羽、四谷、飯田橋各駅頭でのビラ配布を行い、その後出版社への要請活動を行う（但し、後日、都合で、出版社への要請活動は取り止めることとなり、これに代えて会社のY 1社長宅付近でビラ配布を実施することとした。）。

イ 正午から午後1時まで早稲田大学付近でのビラ配布を行い、その後当委員会の審問に出頭する。

ちなみに、上記4年6月15日のX 1ら11名賃金・昇格差別事件の第6回審問期間は、同年4月10日の同事件第4回審問期日の際に指定されていた。また、第7回審問期日は、上記第4回審問期日直後である同月4月14日の同事件第5回審問期日の際に同年7月16日と指定されていた。

- ③ 早稲田大学門前でのビラ配布を行うことを決定する過程では、同大学のほか、なお会社と至近距離にある法政大学と上智大学も対象としてはどうかという提案もあったが、動員力の関係でそこまでの取組みは困難ではないかとの意見が出され、結局、上記3大学のうちでもっとも規模が大きく、また全国各大学中、大日本印刷への定期入社者が極めて多い早稲田大学の門前で、ビラ配布を行うことを決定した。

他方、同大学門前でのビラ配布を行う4年6月15日当日は、後記5年4月大卒採用予定者を対象とした会社としての行事である「会社説明会」が実施される約2週間前にあたっていたが、そのような会社行事が控えているという事実の指摘や、この「会社説明会」開始直前の時期に学生を対象としたビラ配布を行うことの是非についての意見は、とくには出席者の誰からもだされなかった。

- ④ また、同日の会議では、6月15日に配布するビラには、Z 1労災認定問題、賃金・昇格差別問題、少数派グループが取り組んできた給料明細表に労働実績を記載させる問題などのほか、労働条件のうちでもとくに大学生に関心がありそうな問題を採り上げることを決め、この

方向に沿って、X 7、X 3、X 1、X 11の 4 名が従前配布したビラの掲載記事をもとに、学生向きのビラを作成することとなった。

そして、出席者たちは、会社の労働条件の実態を記載したビラが大学の門前で配布されれば、会社に入社しようと考えていた学生は動揺するかもしれないこと、また会社も痛手を被ることになるであろうことを認識していたが、同時に、ビラの内容が事実即したものであるかぎり、学生らが会社の労働条件の実態を知ることは有益なことであるとも考えていた。

⑤ その後、従来から「大日本印刷争議団ニュース」の編集・作成にあっていた X 1 が中心となって、本件ビラの作成作業が行われ、改めて全員の意見を聴いたうえでビラの内容を確定した。

⑥ この間、申立人らが会社の門前で配布した 4 年 2 月 14 日付「大日本印刷争議団ニュース」裏面には「採用予定と内容の落差」と題する見出しで、「昨年発表された大日本印刷の今春採用予定者数（大卒）は、新聞発表（「日経産業」）によりますと 6 月の時点で 750 人でした。しかしその後の 10 月に発表された内定者ランキング（「日経」）では 550 人でした。職場では「これは Z 1 過労死事件での高裁判決が影響したものだ」との声もあります。」との記事が掲載された。

また、上記 5 月 2 日の「大日本印刷争議団」の全員による会議後に申立人らが会社の門前で配布した 4 年 5 月 18 日付「大日本印刷争議団ニュース」裏面には「大量採用でも人手不足」と題する見出しで、「今年大日本印刷に入社数は、マスコミ等が発表している数値によれば全体で 1900 人。内大卒は 550 人。・・・毎年のように 1.5 割近い採用をくり返す。それでも職場では定員に達しておりません。「異常以外のなにものでもない」との声も聞かれます。また、職場では、「いつまでもつか」と心配する声も。「絶対に辞めないでほしい」と挨拶した工場長がいたとか。・・・」との記事と、「週間読売」4 年 4 月 19 日号が特集した全国 28 私立大学の就職ランキングから抜粋編集した本件会社及び競業 T 社の出身大学別採用者数が掲載された。

(3) 同年 5 月 30 日、X 1 は、早稲田大学教員組合、同職員組合、同法学部自治会等を訪ねて、「大日本印刷の横暴の告発、争議の早期解決をめざす 6・15 大学門前宣伝行動へのご協力をお願い」と題する、大日本印刷争議団と人間らしく働ける大日本印刷グループをつくる会（現在の「大日本印刷争議団」の構成員を含む少数派グループが 63 年当時結成した団体。「日本共産党大日本印刷ニュース誤報事件」裁判闘争の原告や「向上意欲のない者昇給カット事件」裁判闘争の原告など当時会社と紛争状態を生じていた者らを構成員としたそのころの「大日本印刷争議団」とその支援組織である「職場の中から大日本印刷争議団を支援する会」とが、それら紛争の解決を契機に合同したものである。）名義の文書を差し出し、この行動への協力を求めた（もっとも、6 月 15 日当日、上記各学内団体

の関係者はビラ配布活動には関与していない。)。この文書には、大企業では過労死が問題になっていることおよびZ1 労災認定問題の経過やこうした問題に取り組む者に解雇、賃金・昇格差別、配転などの不当労働行為が行われているといったことが記され、さらに「マスコミ、就職案内雑誌等でも知らされないその他数々の問題を、広く大学の関係者の皆様に知っていただくことは、大企業の今日の実態を改善、民主的に規制していく上で、更にはこうした問題を職場で様々な攻撃を受けながら闘っている私たちのような争議団の要求を実現・争議を解決する上でも大きな力になると確信しています。」と記述されていた。

次いで、X1は、6月10日に、前記法学部自治会の役員のひとりが所属する学術研究サークルの例会に出向いて、同人ら組合内少数派の活動経過や賃金・昇格差別問題等を話した。その際、X1は、多くの学生から、そんなに差別を受けているというのに、なぜ会社を辞めないでがんばるんですか、という質問を受け、これを意外なことと受け止めた。

- (4) 「大日本印刷争議団」が、上記のように早稲田大学でのビラ配布の準備活動をしていたころ、会社においては、主要企業間の「就職協定」に基づき4年7月1日に解禁される「会社説明会」の準備を進めていた。この準備活動においては、以下のように、「会社説明会」により多くの学生の参加を得ることに最重点がおかれていた。すなわち、前年の12月ころから翌年の5月ころにかけて、各就職案内雑誌に広告を掲載するとともに、求職する学生の「ニーズ」を把握するためおよび会社に関心を寄せる学生が会社に問い合わせ等を行えるよう、この広告に連絡用葉書を添え、また、全国各大学の学生にも、上記のような連絡用葉書を添えた会社概要を発送していた。そして、連絡用葉書を会社に寄せた学生の氏名・大学名・学部名をコンピューターに登録し、改めて詳細な会社案内を送付したり（但し、労働条件については、初任給及びフレックスタイム手当の額、昇給・賞与の年間回数、休日等きわめて概括的な紹介に止まる。）、会社の印象を鮮明なものとするために、印刷技術を駆使したカレンダーや葉書を送付したりして「会社説明会」への参加を呼びかけ、これに応答のあった学生には、「会社説明会」への参加日時を特定のうえ、これを連絡していた。また、会社は、印刷産業分野の最大手とはいえ、求職する学生の間での「人気企業ランク」が他の産業分野の大手企業に比べて甚だ低かったことから、近時においては、「会社概要」等を通じて、単なる印刷産業ではなく、創造的な情報コミュニケーション産業である旨企業イメージの向上に力を注いでいた。

## 6 早稲田大学門前における本件ビラ配布行為

- (1) 同年6月15日、「大日本印刷争議団」の構成員のうち、当日午後の当委員会での審問に備えて、同事件の代理人との打合せに臨んでいたX4とX11を除く9名と支援団体の関係者ら数名は、早稲田大学の正門と南門付近で、正午から午後1時頃までの間、別掲のようなB4判両面印刷

の体裁のビラ800枚を二つ折りにしてB5サイズにしたうえで、同大学の学生らに配布した。

(別掲 記事1～10 略)

(2) ビラに掲載した各記事の作成経緯等

① 「大日本印刷 そこが知りたい<sup>㊦</sup>就職ガイダンス」の見出しはX1が案出し、その余の者の賛成を得た。

② 「74年大卒定期採用・勤続18年40歳のAさんの賃金明細」と題する記事(以下「記事1」という。)

ア 「Aさん」とは、X1を指す。

イ 退職金にかかる記事中、「退職金算定基礎給」は入社時の「本給に……」とあるが、正しくは「基本給」とすべきものであった。

ウ 同じく退職金にかかる記事中の「中労委調査」とは、中央労働委員会事務局(以下「中労委事務局」という。)が、資本金5億円以上、従業員1,000名以上で、「中労委における労働争議の調整の対象となる可能性をもっている」企業を対象として、隔年ごとに行う「退職金、年金および定年制事情調査」のことである。勤続10年で「230万円」、勤続30年で「2160万円」との引用は、3年の調査に基づく「モデル退職金(大学卒・事務・技術労働者・男子・会社都合)の「調査産業計」(中労委事務局が、労働争議の調整の必要から独自に分類した産業ごとの集計の合計。)の金額を端数切上げのうえ引用したものである。なお、同年度における調査対象企業数は562社、回答のあった企業は399社であった(但し、上記調査の調査項目は多岐にわたり、複雑なこともあって調査票全般の記入が得られなかった企業もある。)

エ 「中労委調査の昨年度のAさんに相当するモデル所定内賃金(世間水準)は約46万円」とある部分の「中労委調査」とは、中労委事務局が、上記「退職金、年金および定年制事情調査」の場合と同様の規模の企業を対象として、毎年行う「賃金事情調査」のことである。この調査は、中労委事務局によれば、本来、「個々の調査原票を利用することを目的としている」ものであるが、「参考までに産業別に集計を行い」公表しているものである。そして、「モデル所定内賃金」とは、同調査の一環であり、「性、学歴、年齢、勤続年数、扶養家族数等について設定された条件に該当する実在者で、入社後標準的に昇進した者の所定内賃金をいう。」と定義されている。なお、調査対象企業に送付される調査票に添付される「調査票記入説明」においては、「モデル所定内賃金および一時金」の記入説明欄に、「正常に進学卒業後ただちに入社し、その後、標準的にごく普通の昇進をしたものについての金額を記入して下さい。」との記載がなされている。上記「約46万円」の金額は、3年の調査に基づ

くものであり、「大学卒事務・技術労働者、男子、40才、勤続18年、扶養家族3人」というモデルについての「調査産業計」（「退職金、年金および定年制事情調査」の場合と同じく、中労委事務局が、労働争議の調整の必要から独自に分類した産業ごとの集計の合計。）の金額を端数切り捨てのうえ引用したものである。同年度における調査対象企業数は562社、回答のあった企業は415社で、上記「大学卒事務・技術労働者、男子」のモデル所定内賃金に関しては集計社数は354社であった。

そして、「大日本印刷争議団」は、中労委調査におけるモデル所定内賃金とは、「世間の大企業の平均的賃金である」との理解のもとに、「Aさん」との比較を試みた。

オ なお、本件審査手続きにおいて、会社側申請証人であるY2 労務部長は、会社は、上記「賃金事情調査」には回答していない旨証言している。

カ 「気がつきましたでしょうか。大日本印刷には、住宅手当がありません。」との記載があるが、本件ピラ配布当時は、事実、住宅手当は支給されていなかった。

③ 「こんなこともあります。賃金明細に労働実績の印字がありません」と題する記事（以下「記事2」という。）

ア ピラに出典が記されているように、これは、日本共産党の機関紙「赤旗」に掲載された記事の転載である。

イ 少数派グループは、かねてから、会社の「給料明細表」に当月の残業時間数を表示すべきであるという主張を掲げており、同グループのX1は、以前、組合の定期大会に代議員として出席した際、この問題を提起したことがあったが、執行部の受入れるところとはならなかった経緯があり、少数派グループからの組合役員選挙立候補者は、この問題を統一スローガンのひとつとしていた。また、元年5月25日付「大日本印刷争議団支援共闘ニュース」に、上記主張に沿う記事が掲載されたことがある。

④ 「過労死しても遺族補償もしない」と題する記事（以下「記事3」という。）

ア Z1 労災認定問題は、少数派グループがとくに力を入れて取り組んでいた問題であり、「大日本印刷争議団ニュース」や「大日本印刷争議団支援共闘ニュース」で、しばしばとりあげていた。

イ Z1の年間総労働時間が「4,320時間」であったとの記載は、同人の勤務形態が、隔日24時間拘束勤務（午前8時から翌朝8時まで）であったことに基づき、この24時間に年末年始休暇を除く1年の2分の1の日数である180日に乗じて算出したものである。なお、前記東京高裁の控訴審判決において、Z1は、「51年12月には、一度2日連続して勤務を休んだ後、2日連続して48時間勤務したことが

あるほかは、同月28日まで一度も休日をとることなく、24時間隔日勤務を続け、同月29日から昭和52年1月3日まで年末年始の休みをとった後（もっとも、このうちの12月29日の休みは休日ではなく、勤務明け日とみるべきであろう。）、同月4日から通常どおりの勤務を開始し、その後同年2月14日に死亡するまでの間、一度も休日をとることなく、24時間隔日勤務を続けた。」事実が認定されている。これに先立つ取消訴訟第一審において、被告行政庁は、Z1の実働時間は6.5時間程度に過ぎず、その他は休憩及び手持ち時間であると主張し、被告行政庁側申請証人である会社のY2労務部長は、この趣旨に沿う証言を行った。この点に関して、第一審判決は、Z1の上記24時間拘束勤務中の具体的業務内容等を認定したうえで（休憩時間については、午前11時30分から12時まで、仮眠時間については午前1時ころから冷暖房設備の完備した仮眠室で午前5時45分ころまでと認定している。）、「被告の、実働6時間30分でその余は休憩又は手持ち時間であるとの主張は、そのすべてをにわかに採用することはできないが」、「少なくとも午前9時30分ころから午後5時ころまで、午後10時ころから翌日午前1時ころまで、仮眠後の午前6時ころから7時ころまでのうち、清掃時間と休憩時間を除く部分は、比較的自由に待機していることのできるいわゆる手持ち時間と評価し得るものであると認められる。」としたが、控訴審判決は、この点を是認したうえで、「しかし、右業務の勤務時間中に右のような手持ち時間があるとはいっても、管理人は、勤務時間中は、仮眠時間を除き、自由に管理人室又はロッカー室ないしその周辺を離れて外出するということができない」との事実認定を付加し、また、他の箇所でも、仮眠時間について言及し、「実質的に仮眠することのできる時間は、約4時間ないし4時間30分程度であった。」としている。

ウ 「労働基準法に違反し・・・・・・一層の影響を及ぼした」との部分及び「健康保持義務に違反し・・・・・・と評価されてもやむを得ない」との部分は、いずれも控訴審判決の当該箇所を要約する形で記載したものである。このうち、労働基準法違反の問題とは、Z1の休日なし24時間勤務について、「このような業務は労基法41条3号所定の「断続的労働」に該当すると解されるから、同法32条の労働時間の制限に関する規定及び同法35条の休日の付与に関する規定の各適用除外が認められるためには、同法41条により、訴外会社は労働基準監督署長の許可を受けなければならなかったところ、訴外会社が亡Z1の死亡前にそのような許可を受けていなかったことは、当事者間に争いが無い。そうすると、亡Z1がその生前に従事していた右勤務体制は、同法32条及び35条にそれぞれ違反するものであったといわなければならない。」と指摘している点である。

- ⑤ 「死活問題の賃金・昇格差別」と題する記事（以下「記事4」という。）
- ア 大日本印刷争議団は、この記事の内容とほとんど同一の内容の記事を掲載したビラを、4年4月10日に市ヶ谷駅前、同月14日に赤羽駅前で配布した。
- イ 「Aさん」すなわちX1は、会社における等級・考課区分上、「2級・d」とされており、これは、大学卒研修員（新入社員のこと）の等級・考課区分と同一である。
- ウ 「Bさん」とは、X14を、「Cさん」とは、X4を指す。なお、ビラに記載された両名の「残業なし賃金」の額については争いはない。
- ⑥ 「賃金は？」と題する記事（以下「記事5」という。）
- ア 大日本印刷争議団は、この記事の内容とほとんど同一の内容の記事を掲載したビラを、4年2月14日に会社門前で、また4月10日に市ヶ谷駅前、同月14日に赤羽駅前で配布した。
- イ この記事は、X12事件の第14回審問における申立人代理人X15弁護士と会社の労務部のY4副部長との、会社の賃金水準をめぐるやりとりを記載した「審問速記録」をもとに作成されたものである。記事にみられるやりとりは全体のごく一部であり、しかもビラの表現はきわめて凝縮されたものである。
- ⑦ 「気になる労働時間は？」と題する記事（以下「記事6」という。）
- ア 本文中、「営業部門の50%以上は21時過ぎに終業です。」との部分は、4年3月に発行された組合の機関誌「ウエーブ」賃上げ要求資料特集号に掲載された「平均的終業時刻」の図表（この図表は、本文欄外に転載している。）の「営業職」の部分の比率に基づき記載されたものである。
- イ 「こうした部門の残業手当分は・・・・・・月40時間前後分しか支払われておりません。」との部分および「今年は、更なる目標時間が短縮し、30時間前後分に。」との部分の各時間数は、4年2月6日付組合機関紙「くさび」に掲載された「総労働時間短縮に関する会社提案事項」（4年5月14日改正予定）を資料として、以下のように算出されたものである。
- a この会社提案事項には、「年間所定内労働時間」は、現行が2,010時間であり、改定後は1,986時間となること、フレックスタイム部門の従業員に支給されるフレックス手当・営業手当の支給率は「営業・企画部門」においては、現行が各人基礎賃金の32%（営業手当5%を含む）、改定後は各人基礎賃金の24.6%（営業手当5%を含む）となること、「その他の部門」については現行が各人基礎賃金の27%、改定後は各人基礎賃金の19.6%となること、会社の設定する「月間目標総労働時間」は、「営業・企画部門」

においては現行が210時間、改定後は198時間とされること、「その他の部門」においては現行が195時間、改定後は183時間とされること等が記載されている。

- b そこで、X 1らは、フレックスタイム手当・営業手当でカバーされる所定外労働時間の上限を以下のように算出した。すなわち、「営業・企画部門」においては、まず、月間所定内労働時間は、年間所定内労働時間の12分の1であるから、現行の月間所定内労働時間は167.5時間となり、改定後の月間所定内労働時間は166.5時間となる。そしてフレックスタイム手当・営業手当でカバーされる所定外労働組合時間の上限は、現行の場合、月間所定内労働時間167.5時間に同手当の支給率0.320を乗じ、これを時間外労働割増率1.25で除して得られた数値、すなわち42.88時間であり、改定後においては、166.5時間に0.246を乗じ、これを1.25で除して得られた数値、すなわち32.57時間である。なお、フレックスタイム手当・営業手当でカバーされる所定外労働時間の上限に関するこのような計算方法については、会社は異論を唱えていない。
- c 次に、上記認定のとおり、「営業・企画部門」の現行の月間目標総労働時間は210時間、現行の月間所定内労働時間は167.5時間であるから、その差の42.5時間が現行の月間目標総労働時間中に含まれる所定外労働時間ということになる。また、改定後は、月間目標総労働時間は198時間、月間所定内労働時間は165.5時間となるから、その差の32.5時間が、月間目標総労働時間の中に含まれる所定外労働時間となる。そうすると、フレックスタイム手当・営業手当でカバーされる所定外労働時間の上限は、前段認定のとおり、現行42.88時間、改定後は、32.57時間であるから、この時間数と目標労働時間の中に入る所定外労働時間数との差は、現行、改定後ともほとんど無いこととなる。
- d そこで、上記数値に基づき、「大日本印刷争議団」は、営業部門の労働者が、会社が設定した月間目標労働時間を超えて労働した場合、その労働時間分は、フレックスタイム手当・営業手当でカバーできない労働時間、つまり、サービス残業をさせられる労働時間にあたると認識のうえ、フレックスタイム手当・営業手当でカバーされる所定外労働時間をビラにおいて「約40時間前後分」、「30時間前後分」と表現したものと認められる。
- e ちなみに、「その他の部門」においては、フレックスタイム手当でカバーされる所定外労働時間の上限は、上記同様の計算方法により、現行の場合36.18時間、改定後は26.11時間となる。そして、同部門においては、現行の月間目標総労働時間は195時間、現行の月間所定内労働時間は「営業・企画部門」と同様167.5時

間であるから、その差の27.5時間が現行の月間目標総労働時間中に含まれる所定外労働時間ということになり、改定後は、月間目標総労働時間は183時間、月間所定内労働時間は「営業・企画部門」と同様、165.5時間となるから、その差の17.5時間が月間目標総労働時間中に含まれる所定外労働時間となる。そうすると、同部門の場合には、フレックスタイム手当・営業手当でカバーされる所定外労働時間の上限は、前段認定のとおり、現行36.18時間、改定後26.11時間であるから、この時間数と目標労働時間の中に入る所定外労働時間数との差は、現行で8.68時間、改定後で8.61時間である。この計算結果からすれば、「その他の部門」においては、設定された目標労働時間を超えて労働しても、そのことから直ちにフレックスタイム手当・営業手当でカバーされる所定外労働時間を超えてしまうことにはならないことが認められる。

ウ なお、会社においては、フレックスタイム制をとっている部門のうち、日常的に事業場外で業務に従事するような営業外勤者等については、労働時間のみなし制（週40時間）が採用されているが、これらの者と会社との間で、フレックスタイム手当・営業手当でカバーされる所定外労働時間数を超えてしまったことの処理をめぐる問題が生じたことはなかった。

しかしながら、一方、組合内少数派グループのX7、X1ら6名が3年7月の組合役員選挙に立候補した際、統一スローガンのひとつとして、「フレックス勤務者の超過残業分の支払いを要求、時短によるフレックス手当率の削減をさせず安定化を図ります」との事項を掲げており、「大日本印刷争議団」の構成員を含む組合内少数派グループは、実態としては、いわゆるサービス残業が存在しているとの認識を有していることが窺える。

エ 「しかもこの残業時間分に……と会社は発表しました。」との部分は、組合の3年10月4日付「第6回中央委員会資料」に掲載された、総労働時間短縮問題についての会社の説明に基づくものであるとして掲載した。

しかし、同資料においては、上記ビラの記述に相当する部分は、「本年5月21日より、営業・企画部門は、月間210時間、その他の部門は195時間を月平均目標労働時間として短縮に取り組んでいるが、本年6ないし8月の3カ月平均では、営業・企画部門が約75%、その他の部門については約70%が目標時間内に収まっている……。」と記載されており、文中の「目標時間」が、ビラでは「残業時間」と改変されていることが認められる。

⑧ 「休暇を取ると賃金をマイナスに査定？」と題する記事（以下「記事7」という。）

この記事は、X12事件の第12回審問速記録をもとに作成したものである。前段は、被申立人代理人Y5弁護士と会社側申請証人であるX12の元上司Y6課長との、後段は、申立人代理人X16弁護士とY6との、いずれもX12に対する人事考課をめぐるやりとりである。記事にみられるやりとりは、全体のごく一部分であり、しかもビラの表現はきわめて凝縮されたものである。

- ⑨ 「定年退職まで単身赴任16年」と題する記事（以下「記事8」という。）

この記事は、第1の3(1)で認定したX10の配転に関するものである。

- ⑩ 「労働組合は？」と題する記事（以下「記事9」という。）

ア 文中の「今年の賃上げは9,250円4.7%」との部分及びこの回答についての労組執行部の見解を記した部分は、いずれも、4年4月1日付組合の機関紙「くさび」を出典とする。

イ また、「都内平均（東京都調べ）は14,372円（5.2%）」との部分は、東京都労働経済局発行の、4年4月25日付「とうきょうの労働」を出典とする。同紙は、同局労働組合課が同月24日にまとめた「春季賃上げ要求・回答・妥結状況」（調査時点同月22日）を報じており、調査対象1,000労組のうち5割が交渉を終え、その妥結平均は14,372円、賃上げ率は5.17%である旨紹介している。

ウ なお、この部分の記事と類似する記事は4年5月18日付「大日本印刷争議団ニュース」に掲載され、このビラは会社門前で配布された。

- ⑪ 「世間水準と比較してください。」と題する記事（以下「記事10」という。）

ア 「中労委昨年度大卒モデル賃金」として掲載されている数値は、中労委事務局発行「平成3年賃金事情調査および退職金、年金および定年制事情調査速報」が出典である。

イ これらの数値は、記事5と関連するもので、残業なし賃金の「世間水準」を示すものとして掲載されたものである。

- (3) 上記ビラ配布にあたって早稲田大学の正門付近では、東京地方労働組合総連合（東京労連）の役員X13（第1の3(3)で認定したとおり「日本共産党大日本印刷支部ニュース」誤報事件の当事者であった。）、本件申立人X2、同X3が、「大日本印刷争議団」を支援する団体の宣伝カー備付けのスピーカーを利用して、順次演説を行った。他方、南門付近では、本件申立人X1と同X5が、ハンドスピーカーを利用してそれぞれ演説を行った。

## 7 本件ビラ配布後の会社の対応等

- (1) 上記のように「大日本印刷争議団」の構成員らがビラ配布を行っていた早稲田大学の正門から、約80メートルほど離れた場所（同大学第二学

生会館と道路を隔てて、ほぼ筋向かいの場所)に、会社の「製版研修センター」(3階建て)が所在していた。

同センターのY7所長は、上記ビラ配布当日の午前中、同センター2階奥の部屋で、コンピューター教育の資料を作成していた。同所長が、正午をいくぶん過ぎてから、同じ2階の事務室に移って弁当を食べ始めたところ、窓越しに、早稲田大学の方から、スピーカーをとおした演説が聞こえてきた。同人は、初めはこの演説を気にしていなかったが、やがて「私は、大日本印刷の〇〇……」と名乗ったうえでまた演説が始まったので、食事を中断して、早稲田大学の正門が見渡せる同センター2階の実習室に入り、窓を開けて、同大学正門付近で演説とビラ配布をしている様子確かめた。しかし、会社の誰が演説をしているのかまではわからなかったため、Y7所長は再び事務室に戻り、スピーカーの音声を聞き取りやすくするために部屋の窓を開け(但し、この窓からは同大学正門付近は見渡せない)、会社の悪口をいっている演説だと感じながら、食事を続け、食べ終わると午前中に作成したコンピューター教育資料の整理を始めた。

その後、Y7所長は、午後1時から始まるセミナーの講師を務めるため、事務室から、同じ建物の中の別の部屋に立ち去った。

(2) 同日午後5時頃、製版研修センターを訪れた会社の研修部のY8副部長(同副部長は、労務部の業務に従事した経歴をもつ。)は、Y7所長から、上記演説とビラ配布のあった事実を聴かされた。

そこで、Y8副部長は、これは本社に連絡しなければならないと思い、Y7所長に「そのビラはありますか。」と聞いたところ、同所長は、入手はしていない旨答えた。このため、ふたりは連れだって、早稲田大学まで行き、構内の屑籠から本件ビラを拾い上げて、製版研修センターに戻った。

そして、Y8副部長は、Y7所長から、演説の内容を聞き取り、その要旨を、拾ってきたビラにメモした。このメモによれば、Y7所長が聞いたという演説の内容は大略以下のとおりであった。

ア 大日本印刷は、世界一の印刷会社だといわれ、91年には売上げが1兆円を突破したというが、実態は非常に厳しい。学生の皆さんに実態を知ってもらい、就職の参考にしてほしい。

イ 就職情報誌だけでは知ることのできないナマ情報を満載したものを配っている。

ウ 勤続18年・大卒・40才のAさんの賃金は、「いくらいくらで」世間より非常に低い。

エ 会社の賃金は、世間水準より非常に低い。賃上げも低い。

オ 大日本印刷には、住宅手当がない。

カ (賃金水準は)残業を入れても、世間の残業なし賃金並みであると、会社の(労務部長か副部長)がいった。

- キ 長時間残業はなくなる。会社は時短を計画しているが無理だ。
- ク 大卒で入社すると、ほとんどの人がフレックスタイム制だが、営業（部門）では、21時過ぎに終業になることが多い。こうした部門では、何時間残業しようが、残業手当は、決まった額しか払われていない。
- ケ こんなに遅く帰っては、結婚してからの家庭生活に支障がある。
- コ 休暇はほとんど取れない。とったら査定にひびく。休暇は半数くらいがゼロである。
- サ 過労死しても遺族補償もしない。労災認定の判決があっても遺族補償をしない。
- シ 大日本印刷の給与明細は、どれだけ働いた分の給与なのかわからない。
- ス 交替制勤務は12時間。
- セ 会社の低賃金、長時間労働の実態を知らないで入社すると後悔する。大日本印刷に入社するのはよく考えた方がよい。
- (3) 上記のようにY7所長の話を取り上げたY8副部長は、本社のY2労務部長に電話連絡をし、詳しい話を聞きたいという同部長の求めに応じて同日午後6時30分頃本社に行き、ビラを示しながらY7所長から聞き取った点を報告した（Y7所長は、同日夜、他に所用があるためこの日は本社に行かなかった。）。
- (4) 翌16日、Y2労務部長は、研修センターのY7所長とY9課長を本社に呼び、前日の「大日本印刷争議団」の宣伝活動について説明を受けた。
- (5) その後、同部長は、同争議団のビラ配布活動により、2週間後の「会社説明会」に悪影響が出ることを懸念して、大卒者の採用業務を担当する人材開発部のY10部長と善後策を協議した。
- その結果、会社は、早稲田大学出身の従業員を集めて、前記ビラ配布の事実を説明のうえ、会社への入社を望んでいる後輩からビラ配布にかかわる問い合わせがあった場合には、事情を説明して志望を断念しないよう説得方を求めること、また、「会社説明会」への参加を申し込んでいた学生に対し、その確認を求めることとし、参加を辞退する旨応答した学生には、改めて説得すること、さらに「会社説明会」当日、ビラ配布にかかわる質問が出た場合は、事情を説明して納得を得るよう務めること等を決めた。
- (6)① 同月23日、会社は、「大日本印刷争議団」の構成員が所属する各事業部の総務部長または総務課長に命じて、同争議団の構成員からの事情聴取を行った（但し、すでに会社を定年退職していたX14を除く。）。
- なお、「大日本印刷争議団」は、以前、その構成員の氏名を同争議団名義のビラで紹介したことがあり、会社はこのビラを所持していた。
- ② この事情聴取のために労務部では、予め、共通の質問事項として、被調査者がビラの編集・作成、配布にどの程度関与したか、誰を対象としてビラを配布したのか、配布枚数はどの位か、本件ビラ配布が会

社の採用活動に与える影響についてどう考えるかの諸点を設定したが、演説の内容に関する質問事項はなかった。

- ③ そして、当日の事情聴取の席には、質問を行う者のほか、記録担当者が置かれた。

他方、X14を除く「大日本印刷争議団」の構成員10名は、この事情聴取に応じたが、X11は、ビラ配布問題に関する一切の関与を否定し、また、X6は、会社側の質問に対しては応答を一切拒んだ。そして、その余の8名も、会社側の質問に部分的に応答した事項はあったが、概ね、ビラ配布行為は正当であり、これに対する事情聴取は不当であるとして抗議する態度を示した。これに対して、質問する管理職のなかには、業を煮やして、もうよいから職場に戻るようにと述べた者もいた。

- ④ 上記事情聴取後、各事業部の総務部長らから口頭報告を受けた会社は、「大日本印刷争議団」構成員各自の本件ビラ配布問題への関与について、以下のように判断した。

ア X1、X2、X3は、本件ビラの編集・作成、配布の全てに関与したことを自認した。とくに、X2は、自分は「大日本印刷争議団」の団長として、全ての責任は自分に帰属する旨自認した。

イ X4、X5は、本件ビラの編集・作成に関与したことを自認した。

ウ X7、X8、X9は、本件ビラの配布に関与したことを自認した。

エ X11は、本件ビラの編集・作成・配布への関与を全て否定した。

オ X6は、質問に対し、全て応答を拒んだ。

カ これら10名は、全員開き直った態度で、まったく反省が見られなかった。

- (7) 4年7月1日、会社において第1日目の「会社説明会」が開かれた。

当日、予約しながら「会社説明会」に参加しなかった早稲田大学の学生は50名であった。また、第2日目以降「会社説明会」に参加することを予約しながら参加しなかった早稲田大学の学生は合計36名であった（「会社説明会」は、8月20日まで行われた。）。

なお、企業の従業員採用事務の担当者や求職する学生の間では、一般に、何日かにわたって行われる「会社説明会」の初日に参加する者は、その会社を第一志望としており、逆に初日に参加を予定していながら実際には参加しなかった者は、その会社への応募意思を失ったものと理解されている。

「会社説明会」開催期間中の参加状況を、各大学別に、前年と対比すると以下の表のとおりである。

	平3説明会 (平4入社)	平4説明会 (平5入社)	増減
早稲田	290	236	-54

慶応	127	157	+ 30
明治	186	217	+ 31
中央	164	203	+ 39
日本	187	207	+ 20
その他	1,492	1,733	+ 241
合計	2,446	2,753	+ 307

なお、本件審査手続において、会社のY2労務部長は、早稲田大学の学生で「会社説明会」への出席予約をキャンセルした者のなかには、友達から前記ビラを見せられて、内容が本当かどうかわからないが、会社に就職する気持ちが冷めたとか、母親にビラを見せたら会社に入社することを強く反対されたとか、当日の宣伝放送を聴いて、印刷業界トップの会社はそれなりに厳しいものだと感じて動揺したと述べた者がいた旨を、また、「会社説明会」当日、ビラに、勤続18年40才で250,000円と書かれているが本当かとか、休暇を取るとマイナス査定されるのかなどの質問をした者があった旨をそれぞれ証言した。

- (8) 他方、会社は、大日本印刷争議団の構成員に対する事情聴取後、これら構成員に対する処分の検討に入り、その結果、同年7月9日付で、先に事情聴取を行った者のうち、X11を除く9名に対し（但し、同日、休暇をとっていたX9については同月11日付）、それぞれ文書により、以下のように処分を発令した（ちなみに、会社においては、処分の発令文書には、当該処分の基礎となる事実等の記載はなされない。）。

ア X1、X2、X3 いずれも「就業規則第57条第1号および第5号により解雇する」との発令。

イ X4、X5 いずれも「就業規則第95条第18号、第19号および第25号により10日間の出勤停止に処する」との発令。

ウ X7、X8、X9 いずれも「就業規則第95条第18号、第19号および第25号により平均賃金半日分の減給に処する」との発令。

エ X6 「就業規則第95条第3号および第25号により平均賃金半日分の減給に処する」との発令。

- (9) 上記X1らに対する解雇もしくは懲戒処分にかかる会社の就業規則の関係条文は次のとおりである。

（解雇の基準）

第57条 従業員が次の各号の一に該当するときは解雇する。

1 懲戒規定に該当したとき

（2ないし4略）

5 業務に支障のあるとき

（6ないし7略）

（懲戒の種類）

第94条 懲戒処分は、次に掲げる譴責、減給、出勤停止、諭旨解雇、

懲戒解雇の5種類とし、その一または二を併加することがある。

- 1 譴責 始末書を取り、将来を戒める
- 2 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えず、総額の10分の1を超えない範囲の金額を徴収する
- 3 出勤停止 10日以内就業を禁止し、その期間の賃金は支払わない
- 4 諭旨解雇 説諭の上自発的に退職させる
- 5 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇する  
(懲戒の基準)

第95条 従業員が次の各号の一に該当するときは、前条による懲戒処分を行う。

この場合、適用する懲戒の種類は、事案の内容、情状により決定する。

(1ないし2略)

- 3 業務に関する会社の指示、命令に従わないとき

(4ないし17略)

- 18 会社の信用を失墜し、名誉を毀損する行為があったとき
- 19 会社の経営に関する事項を故意に歪曲して流布宣伝したとき(20ないし24略)

25 その他前各号に準ずる程度の行為があったとき

- (10) 一方、「大日本印刷争議団」は、会社が行った前記事情聴取の直後から解雇・懲戒処分の直後にかけて、会社の門前等で、会社が行った事情聴取ないしその後の解雇・懲戒処分に抗議する趣旨の記事を掲載した「大日本印刷争議団ニュース」を少なくとも4回配布した。そこには以下のような文言が記されていた。

ア 4年6月23日付「大日本印刷争議団ニュース」表面には、「……宣伝行動では、生活もできない低賃金をおしつける人権侵害・死活問題の賃金・昇格差別が行われている世界一の印刷会社の実態と東京高等裁判所で過労死と認定されても未だに謝罪の言葉もなく遺族補償もしない実態を告発しました。大学門前ではそうした問題と共に、賃金、労働時間、休暇、単身赴任、労働実績の印字もない給与明細、労働組合の実態等就職の際に参考になる情報も宣伝しました。」との記述がなされていた。

イ 4年7月1日付「大日本印刷争議団ニュース」裏面には、「会社の不当労働行為に断固抗議します」、「大学門前でのビラ配布に会社がとんでもない一方的言いがかり」との大見出しの記事中に「大日本印刷争議団は、学生が就職先を選択するにあたり、また勉学の上でも、国民生活に深くかかわりのある印刷・情報産業のトップ企業の大日本印刷を労働条件等のありのままを知ってもらうことは有益なことと考えています。……」との記述がなされていた。

ウ 同月15日付「大日本印刷争議団ニュース」表面には、「3名の解雇・6名の処分の撤回を」、「東京都地方労働委員会へ申し立て」との大見出しの記事中に、「(労働条件の)実態をまったく知らされないうままに入社したら、後になって失望してやる気をなくすことにもなりかねません。そこで私たちは、早稲田大学の門前で、6月15日に配布等の宣伝活動をしました。これで、解雇・処分されました。」との記述がなされていた。

エ 同月17日付「大日本印刷争議団ニュース」表面には、「解雇・処分を撤回し、世間に知られては困る実態の改善を急げ」、「7月15日 解雇・処分の撤回と謝罪を求め 東京都地方労働委員会へ申し立て」との大見出しの記事中に、「確かに、大日本印刷の労働実態を記載したビラが大学の門前で配布されたら会社は痛手を負うでしょう。しかし、批判の自由を含む言論の自由が憲法で保障されています。会社としては知られては困るような労働条件の実態の改善にこそ努力するというのが、経営者の責務ではないでしょうか。」との記述がなされていた。

- (11) 会社は、4年10月1日、5年度採用内定者を決定した。それによれば、早稲田大学の学生の場合、前年度においては採用内定者は47名（その後4年4月に実際に入社した者は34名。）であったが、5年度採用内定者は36名で（その後5年4月に実際に入社した者は33名。）、前年度より11名減であった。一方、早稲田大学と対比されることが多い慶応義塾大学の場合、前年度においては採用内定者は7名（その後4年4月に実際に入社した者は6名。）であったが、5年度採用内定者は34名（その後5年4月に実際に入社した者は25名。）、前年度より27名増であった。

なお、早稲田大学において学生の就職指導等を所管する就職部の学生生活センターの把握したところによれば、同大学の学生で、本件会社への就職が内定し、その旨を同センターに報告した者の数は次のとおりである。

63年度採用内定者	31名
元年度採用内定者	35名
2年度採用内定者	14名
3年度採用内定者	40名
4年度採用内定者	31名
5年度採用内定者	29名

- (12) この間4年4月21日、本件会社ほかいわゆる印刷大手5社と中堅10社の計15社は、公正取引委員会から、日本道路公団と首都高速道路公団が発注する磁気カード通行券や回数券の納入をめぐる、談合して落札業者を決めていたことは、独占禁止法に違反する行為であるとして、同法3条に基づく「排除勧告」を受けた。

その後同年10月13日、社会保険庁の年金支払い通知書のシール印刷納

入をめぐる談合があったとして、本件会社の課長職の従業員1名を含む印刷会社5社の従業員6名が刑法の談合罪容疑で逮捕された。その後、上記6名のなかには、釈放された者もいたが、捜査の進展により、結局、本件会社の幹部社員（課長職以上の者）4名を含む10名が談合罪容疑で起訴された。

(13) 翌5年6月15日（本件ビラ配布から丁度1年経過した日）、大日本印刷争議団支援共闘会議は、早稲田大学、慶応義塾大学、立教大学の各門前で、B3判大二つ折り、第1面と第4面に本件処分問題の経緯ないし会社に対する抗議と市民に対する支援の呼びかけを記載し、内側の2・3面に本件ビラを全面的に転載した同団体名義のビラを配布した。

会社は、このビラ配布の事実を、早稲田大学分については、会社の前記研修センターからの連絡により、また慶応義塾大学と立教大学分については、両大学出身者である従業員らが、会社に入社を希望している学生から、ビラを見て不安を感じたといつて問い合わせてきたと報告したことから、それぞれ知るにいたった。

そこで、会社は、すでに解雇したX1ら3名を除く本件各申立人とX11につき事情聴取を行った。その結果、これらの者は直接配布には携わっていなかったようであるが、少なくとも、事前にビラ配布がなされることは知っていたと判断した。しかし、これらの者が具体的にどの程度このビラ配布活動に関与したか、それ以上には明らかにはならなかったとして、処分は行わなかった。

#### 8 本件審査手続きにおいて会社が示した処分理由

会社は、当委員会の審査手続きにおいて、本件ビラの内容は、随所に事実を歪曲した部分があり、会社の名誉・信用・企業イメージを毀損させるだけでなく、会社が現に行っている新規従業員の採用活動に重大な支障を生じさせ得るものであった旨主張し、X1ら9名に対する処分の理由を以下のとおり明らかにした。

##### ① X2、X1、X3について

X2は、本件行為を行った「大日本印刷争議団」において、団長たる地位にあり、X1とX3は、本件ビラに自らの給料明細表を提供して掲載させ、あるいは連絡先として自らの住所、氏名を掲載させる等、それぞれ本件ビラの編集、さらには本件行為において重要な役割を担ったことが明らかであった。これら3名の本件行為における主導性、重要性等を勘案すると、今後も雇用を継続することは困難と判断し、就業規則第57条第1号および同条第5号を適用し、それぞれ解雇することを相当とすると判断した。

なお、X2ら3名を解雇するに際しては、もとより情状の有無を勘案したが、これら3名は、いずれも日頃から勤務態度も芳しくなく、事後における反省も全くみられなかった。のみならず、X2ら3名は、いずれも、過去において重大な職場秩序違反行為を行い、会社から懲戒処分

等を受け、会社が職場秩序違反行為について厳しく対処するものであること、言論行為にあっても職場秩序に係るものについてはその例外ではないことを十分知悉していた筈である。すなわち、X 2は、53年6月に発生した「日本共産党大日本印刷支部ニュース」誤報事件に関与し、出勤停止5日間の処分を受け（同人に対するこの処分は、東京地裁判決においても有効とされた。）、その後も、2年11月に発生した「大日本印刷争議団支援共闘ニュース」誤報事件に関与し、「厳重注意」を受けた。同人は、これ以外にも53年1月に発生した「N・K遺族に対するカンパ活動」事件に関与し、減給処分を受けていた。また、X 1とX 3は、上記「大日本印刷争議団支援共闘ニュース」誤報事件に関与し、譴責処分を受けていた。それにもかかわらず、今般、またより積極的に会社に損害を与えたものである。そうだとすれば、情状において、何ら酌むべき点はなく、上記3名については、その主導的立場から解雇せざるを得ないと判断したものであり、会社の措置はまったく正当なものである。

② X 4、X 5について

X 4とX 5は、本件行為のうち、ビラの編集に関与したことが明らかであったので、就業規則第95条第18号、同条第19号、同条第25号を適用して出勤停止10日間とした。また、上記兩名のうち、X 4は、前記2年11月に発生した「大日本印刷争議団支援共闘ニュース」誤報事件に関与し、譴責処分に付された経歴を有する等、兩名にも情状において、格別酌むべき点はなかった。

③ X 7、X 8、X 9について

X 7、X 8およびX 9は、本件行為のうち、ビラの配布に関与したことが認められたが、ビラの編集に関与したことまでは認めることはできなかった。就業規則第95条第18号、同条第19号、同条第25号を適用のうえ、処分の程度については、平均賃金半日分の減給とした。

④ X 6について

X 6は、「大日本印刷争議団」の一員であり、本件行為に加担したものと考えられるが、同人は、会社が行った4年6月23日の調査に際し、ひとり、頑なに協力を拒んだ。そこで、X 6については、前記調査において会社の指示、命令に従わなかった行為について、就業規則第95条第3号、同条第25号を適用し、平均賃金半日分の減給とするに止めた。

以上の事実が認められる。

## 第2 判断

### 1 「少数派グループ」の存在についての会社の認識

#### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人らの主張

申立人らは、長年にわたり、組合内少数派グループとして、労使協調的な組合にあつて職場に生ずるさまざまな問題を積極的に採り上げ、労働者の権利を守り、その要求を実現するための活動や組合の民主化

のための活動を行ってきた。そして、申立人らは、これら正当な組合活動を理由に会社から賃金・昇格等において差別を受けてきたため、別件不当労働行為救済申立てを行った。

② 被申立人の主張

ア 申立人らが、ある意味でグループ的行動をとった最初は、60年11月の「向上意欲事件」であり、それ以前に申立人らが格別のグループを構成していることなど知りようもなかったし、申立人らが本件審査手続きにおいて提出した資料によっても、向上意欲事件以前には目に見える形で活動していなかったことが明らかである。

イ 申立人らの主たる活動は、会社門前等でのビラ配布であるというが、会社がこれを格別調査しないかぎり、ビラ配布の事実から申立人らのグループの存在を知り得る筈もない。

(2) 当委員会の判断

被申立人は、60年11月に起きた「向上意欲事件」以前において、申立人らが格別のグループを構成していたことは知らなかったと主張する。しかしながら、X10が組合の副委員長をつとめていた当時、Fら3名の懲戒解雇事件が生じ、その際、X11がFの証人として裁判所に出廷していること（第1の2(1)）、またX4は46年に、組合役員への返り咲きを期するX10とともに組合の執行委員選挙に立候補し、その後も同人は元年の組合執行委員選挙まで、毎回立候補している事実が窺えること（第1の2(1)、(2)）、さらに48年に入ってから、従業員として組合に加入する一方、日本共産党の党員ないし同党の協力者である亡X12らの手によって会社の門前で公然かつ継続的に「日本共産党大日本印刷支部ニュース」が配布されるようになっており（第1の3(3)①）、労使関係の経験則からすれば、会社がこの点に何ら関心を示すことなく等閑視していたとは考えられないこと、加えて52年には、亡X12やX2らが会社構内でN・K遺族へのカンパ活動を行い、会社から懲戒処分が付されていること（第1の3(2)）等の諸事情を総合すれば、会社は60年以前に、その構成員の詳細な把握まではともかく、亡X12やX4、X2、X11などが少数派グループを構成していることを明らかに認識していたというべきである。また、会社は、本件ビラ配布がなされたのち、本件申立て人らから事情聴取を行うにあたって、すでに配布されていた大日本印刷争議団名義のビラに基づき、その構成員を特定しているのであるから（第1の7(6)①）、少なくとも会社の門前で撒かれる少数派グループのビラは、つねづね収集していたものと推認される。そうだとすれば、上記会社の主張はいずれも採用することができない。

2 本件ビラ配布行為の組合活動該当性

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

ア 不当労働行為制度は、憲法28条に直接由来するものであるから、

労働組合法第7条第1号にいう「労働組合」とは、憲法28条の団結権を保障され、これを享有する労働者の団結体を広く包含するものと解すべきであり、労働者の一時的団結体である争議団もここにいう「労働組合」に含まれる。そして、「大日本印刷争議団」は、会社に対して、自らの賃金・昇格差別を不当労働行為であるとして争い、その迅速・適生な解決を主たる目的とするものであるから、上記「労働組合」に含まれる。また、本件ビラの作成・配布及びそれに伴う宣伝行為は、同争議団の総会において決定されたものであるから、機関決定に基づく行為であり、「労働組合の・・・行為」にあたることにも疑問の余地はない。

イ 仮に、大日本印刷労組を基準として考察しても、不当労働行為制度の趣旨からすれば、個々の組合員の自発的活動もまた、労働条件の維持改善その他労働者の経済的地位の向上という団結の目的を達成するのに必要な範囲の行為であれば、「労働組合の・・・行為」と評価されるべきものであるから、申立人らの本件行為は、大日本印刷労組の一般組合員として、申立人らに対する不当労働行為の排除を求め、併せて大日本印刷労働者の労働条件の向上を目指すものであり、「労働組合の・・・行為」に包含される。

## ② 被申立人の主張

不当労働行為制度の保護を受けるためには、個々の組合員の行為であれ、グループの行為であれ、何らかの意味において「労働組合」の行為に該当しなければならないが、申立人らで構成するというグループなるものは、会社の枠を超えた存在であり、また申立人らが行ったという行為も、いかなる意味でも、会社に唯一存在する大日本印刷労組の活動とはみなせない。すなわち、申立人らは、日本共産党大日本印刷支部とかなりの部分で重複するという。その意味するところは必ずしも明らかではないが、同党が政治権力を獲得することを目的とする政党である以上、申立人らのグループの目的も最終的には、政権獲得、そのための支持者の獲得、末端組織の確立が主要な目的であったといわざるを得ない。

また、申立人らのグループのビラ配布には組合とは関係のない外部の者が常に参加していたが、申立人らのグループが組合の活動を行っていたというのであれば、この事実はきわめて奇異である。そして本件ビラ配布にも東京労連ほか外部の団体が参加したというが、それらは組合とは何の関係も存在しない。さらに争議団名義のビラには、組合とは本来無関係な政治的記事が多数含まれ、申立人らのグループなるものの政治的側面を如実に示している。いずれにせよ、申立人らが、組合の組織強化に向けて活動を行った事実はないから、申立人らの行為は組合活動にはあたらない。

## (2) 当委員会の判断

- ① 申立人らは、申立人らの「大日本印刷争議団」は、労働組合法第7条第1号にいう「労働組合」に含まれる「争議団」に当たると解すべきものであるというけれども、いわゆる争議団は、一般に未組織労働者の一時的団結体をいうものであるところ、申立人らの「大日本印刷争議団」は、すでに大日本印刷労組に加入している組合員の一部が、共同の行動をするために集まった任意のグループであるというに過ぎないから、申立人らの主張の「大日本印刷争議団」は、労働組合法第7条第1号にいう「労働組合」に該当するものということとはできない。当委員会は、申立人らの見解を採用することはできない。
- ② ところで、会社は、本件ビラ配布等の行為は、申立人らが所属する組合の意思決定とは無関係のことであり、また格別組合の組織強化に資するものでもなかったから、労働組合法第7条第1号の「労働組合の・・・行為」にはあたらないと主張する。

たしかに、本件ビラ配布行為が、組合の機関決定に基づくものでないことは明らかである。しかしながら、本件ビラ配布を含む「大日本印刷争議団」名義の一連のビラ配布活動は、そもそもX1ら11名が、他の組合員と異なり、とくに会社から賃金・昇格差別を受けているとの認識のもと、組合にその善処方を求めたが、採り上げてもらえなかったために、労働組合法第5条の規定に基づき、いわゆる個人申立ての形式で、当委員会に救済を申し立てたことを契機とするものである。このような場合、申立人らが、相互に士気を鼓舞し、また、世論の支持を得るために、自己の主張の正当なゆえんや、会社のいわゆる労務政策あるいは現行の労働条件を批判する宣伝活動が必要であるとし、企業の内外にわたってその実行に及ぶことは、組合が救済を申し立てた場合に少なからず行われる宣伝活動の場合と同じく、格別奇異なことではない。

そして、会社が問題とする本件ビラ配布を含む申立人らの宣伝活動は、組合運動を離れての単なる個人的意見の表明ではなく、組合活動本来の関心事である従業員に対する会社の処遇や労働条件に関する事項を、組合内少数派としての立場から批判的に採り上げ、これを第三者に知らしめることによって、世論を喚起し、終局的に賃金・昇格差別問題に関して自己に有利な解決を導こうと企図したものであると解され、また、かかる宣伝活動が、申立人らの所属する組合の意思とは無関係であるとしても、その一事をもって直ちに労働者の団結目的を逸脱するものであると評価することは出来ない。もっとも、賃金・昇格差別問題の解決を目指して「大日本印刷争議団」を構成する申立人らは、一方において大日本印刷労組の組合員でもあるから、同組合との関係において、同組合の統制からまったく自由な立場にあるものでないことは当然であるから、すでに正当な手続きを経てなされた組合の機関決定を無視して独自の行動を起こしたり、組合による団体交渉

や、争議行為の遂行を阻害するような行為までが許されるものではないし、申立人らの採り上げた事項が、それ自体組合の運営に不都合を招来する場合には、組合の内部において、適切な解決がはかられるべきであるが、「大日本印刷争議団」を構成する申立人らと大日本印刷労組との間に、現実には上記のような問題が生じている事実まではとくには認められない。そうだとすれば、組合が関与しないいわゆる個人申立ての形式で、不当労働行為からの救済を申し立てたことを契機として行われる宣伝活動は、使用者との関係においては、組合の支援が期待できない状況のもとにおいて、組合員である申立人らが自ら、労働者の生活利益の維持・向上を図る目的に出た行為であり、団結目的の範囲内にあるものと解するのが妥当である。したがって、「大日本印刷争議団」名義による申立人らの宣伝活動は、本件ビラ配布行為を含めて、労働組合法第7条第1号にいう「労働組合・・・行為」にあたりと解することが相当であり、これに反する会社の主張は採用することができない。

なお、会社は、申立人らで構成するグループなるものは、会社の枠を超えた存在であるというが、本件申立人らのうち、相当数の者が、事実日本共産党大日本印刷支部の構成員であったとしても、その一事をもって同人らの活動のすべてが不当労働行為制度の対象外となるものではなく、また、ビラに政治的主張が掲げられていたとしてもそれが常にビラの内容のすべてを占めていたものとも認められず、さらに、申立人らの宣伝活動等に、常に組合とは関係のない者が加わっていたとしても、そのような現象は、いわゆる組合内少数派と会社との紛争にあっては格別奇異なことではないから、上記判断を左右するものではない。

### 3 本件ビラ配布行為の正当性

#### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人らの主張

ア 本件ビラは、会社の労働条件に関する記事（記事2・3・5・6・7・8・9・10）と争議団の活動に対する支援を求める記事（記事1・4）とからなっており、学生等大学関係者に対して、職場実態の改善に取り組む争議団の姿を示すことにより、世論を喚起し、争議団に対する理解と支援を得ることを目的としたものであることは明らかである。しかも、その内容はいずれも、正確性のある資料等を出典とするものであり、真実であるか、真実であると信じるに足る正当な理由があるものであるから、労働組合の「正当な」行為の範囲内のものであり、会社から何ら問責されるべき筋合いはない。内容が真実である言論活動は、それが組合活動として行われたか否かを問わず、正当な言論活動として保護されるべきものであり（真実性のルール）、この理は最高裁判所も認めるところである（最一

小判昭41・6・13、最大判昭44・6・25)。本件ビラに対する会社の批判は、ビラの真実性そのものではなく、その記載内容の評価にすぎず、しかも、ビラの記載内容もしくはビラ作成のために用いた資料の意味を歪曲して解釈している。本件ビラの真実性および各記事から客観的に読み取れる意味内容は以下のとおりである。

a 記事1について

i ビラを素直に読めば、X1の賃金が世間水準と比べて著しく低いということ及び同人の賃金が低いのは差別を受けた結果であることを訴えたものであることは容易に理解できる。そうだとすれば、X1の賃金が「会社のモデル賃金額」であるなどという印象は抱きようもない。ちなみに、「中労委のモデル賃金額」は、X1が差別された結果、世間水準と比較していかに低水準であるかをアピールするために記載したにすぎないものである。また、「中労委のモデル賃金額」が、「優秀層」を示すものか、「平均値」を示すものであるかにかかわらず、それが一定の世間水準を示す指標となり得ることは争いようがない。のみならず、中労委の設定した「モデル賃金」の定義を「優秀層」のそれであると解するのは、通常用語例からきわめて奇異であり、かりに中労委がそのように解しているならば、各企業に対する「調査票記入例」にその旨明記してある筈であるが、そのような記載は一切存在しない。

ii 本件ビラ配布当時、会社に「住宅手当」がなかったことは争いのない事実であり、法的責任を問われる理由はない

iii 会社は、退職金算定の基礎給を「基本給」とせず「本給」と記していることを捉えて非難するが、ビラには「本給」がいかなるものであるかについての説明はないのだから、会社の従業員でない読者が、ビラの記載により誤解することはありえない。一般的にも「本給」と「基本給」とは同意義に解されている場合が多いから、「基本給」と書くべきところを「本給」と書いたとしても、会社にとって何らの不利益も生じない。

b 記事2について

記事2の趣旨は、給料明細表に残業時間を記載せよということにある。そして「その差は確かめようがない」というのは、給料明細表の記載からは確かめようがないということである。記事2の記載は真実と呼ぶにふさわしい。

c 記事3について

会社は、亡Z1の年間労働時間が「4,320時間」であったとする記載は事実と反するというが、亡Z1の年間労働時間が「1日6.5時間、年間1,170時間」であったという会社の認識が、東京高裁において採用されなかったことは会社側のY2証人自身認めざ

るを得ないのである。そして、東京高裁の判決も、同判決後の会社の態度もそれぞれ出典及び事実に照らして正確に要約している。

d 記事4について

X1らが救済申立てを行っている事実に争いはなく、それが「係属中」であることも明記している。記事4の記載はいずれも真実である。また、支援を訴えるピラに、争議団の主張だけが記載されることは至極当然である。

e 記事5および10について

i 記事5は、客観的に読むかぎり、会社の賃金水準が高水準にない（残業代を含めなければ高水準にならない）と読み取れるが、低水準にあるとは読み取りようがない。ピラに記載された部分しか読めない読者にとっては、「残業を含めた賃金水準の問題」とは、「むしろ高水準にある」賃金の議論としか読めないからである。また、ピラの記載は、審問速記録に基づき、証言内容に沿う形で正確に要約してある。さらに、組合においても、「第10回中央委員会資料」にみるとおり、会社の賃金水準が、残業を含めることで漸く他産業の残業を含めない賃金レベルに達する程度のものだと認識しているのである。

ii 記事10は、記事5との関連で掲載したもので、どの程度の賃金が世間水準なのかを、記事5の理解を容易ならしめる一助としたのである。会社は、会社のモデル賃金がX1の賃金であるかのような誤解を生じさせると非難するが、本件ピラは、X1が賃金差別を受けている事実を掲載したのであって、X1の賃金が会社のモデル賃金であるなどという誤解は生じ得ないから、会社の非難は的外れである。

f 記事6について

i 会社は、「会社が残業手当を払っていないように見える」というが、この点については、当初、会社の準備書面でも触れられていなかったのであり、かかる批判はその信憑性が強く疑われる。

ii 会社は、記事6及びその下の図表について、「会社では長時間労働を強いられる」との趣旨であると決めつけ、著しく誤解を与えると非難している。しかし、かかる非難は極めて恣意的なものであり、記事6のような疑問・批判は当然のことである。

iii また、会社は、記事6はフレックスタイム制について何らの説明もしていないため、あたかも長時間労働の実態があるかのような誤解を与えていると非難するが、この制度に対する理解が一般に広まっていることからすれば、会社のこのような誤解を生じさせるおそれはまったくない。

g 記事7について

記事7は、X12賃金・昇格差別事件におけるY6証言による限り、休暇を取るとマイナス査定を受け、会社ではほとんど休暇は取れない、10日続けて休暇を取ることができないということを訴えたものである。会社は、審問速記録から見て、記事7が甚だしく不的確で恣意的であると非難するが、その記述は正鵠を得たものである。

h 記事8について

X10が事実無根のことを述べたり、それを世間に流布しなければならぬ理由はまったくない。「虚偽事実の流布」は懲戒処分につながりかねないのであるから、本件審査手続きにおいて提出したX10にかかる各証拠は、3年の赴任期間の約束を裏付ける有力な証拠というべきである。そして、X10が社長に送った親書に対しても、会社は何らの反論もしていないのである。

i 記事9について

記事9は、会社の賃上げ額が世間水準から見れば低額であることを述べ、これを受け入れた組合の執行部を批判したものである。その内容は、いずれも真実であると信じるに足る客観的資料に基づき作成したものである。

イ 本件ビラ配布行為は、大日本印刷争議団が組合内少数派なるがゆえに、一般市民の支援を得るべく従来から取り組んできた対外的宣伝活動の延長線上の活動であり、その期日を4年6月15日としたのは、これを決定した同年5月2日の時点ですでに決定していたX1から11名賃金・昇格差別事件の審問期日に合わせたにすぎない。会社は、本件ビラに「大日本印刷 そこが知りたい(特)就職ガイダンス」との見出しおよびその下に「就職情報誌だけでは知ることのできない・・・生情報を満載しています。」とのリードがあることをもって、本件ビラの配布目的が、会社の採用活動を妨害することであったと主張するが、以下の点からかかる主張は失当である。

a ビラの目的・性格は、本文中の記事と見出しとを総合して初めて客観的に評価できるものであり、本文と切離して見出しだけを採り上げて本件ビラの目的・性格を決めつけることは当を得ない。上記見出しは「アイキャッチャー効果」を期して考案したものであり、これは広告・宣伝の常識的手段であり、本文の記事は、学生にとって就職が最大の関心事であると考えられることから、これをキーワードとして構成したものである。

b 争議団への支援を得るための表現方法は多様である。昨今の学生の意識状況からすれば、直截的に争議への支援を求めるアジェンダ的ビラは受け入れられにくいため、事実を正確に語る方法によってビラを作成したのである。

c もともと会社にとって不利益な事実を知らせれば、それにより、

会社にとって何らかの不都合が生じることは当然である。だからといって、これを禁じようというところに、言論の自由に対する会社の無理解と、組合活動に対する敵意が示されており、会社の採用活動に支障を生ずべきことについての認識の有無を問題にすること自体も論外である。

- d 組合活動は、使用者との対抗関係において行われ、使用者の活動を阻害すべき場面を生じる性格をもつものであるから、これを権利として承認する以上、使用者がその活動を阻害されるべきことを甘受しなければならない。この理は宣伝による組合活動においても異なるところはない。
- e 会社と対抗関係にある申立人らが、組合活動としての争議団活動の一環として行う宣伝行動において、「会社の主張に配慮」したり、会社に有利な事実を公平に採り上げなければならない義務は存在しない。
- f 当日の拡声器による宣伝活動は、ビラの内容を口頭で訴えたものであり、採用妨害を意図したものと到底いえない。会社側証人の証言は、再伝聞であって、具体性に乏しく、肝心のことはなにひとつ特定するところがない。
- g 会社が、採用活動への現実の影響を問題としつつ、会社説明会への出席者の減少のみを問題とし、その後の実際の入社試験応募者、内定者、内定辞退者、採用者の人数を不問に付する態度ははなはだ不自然である。会社がもっぱら説明会への出席者数のみを問題としているのは、その後の内定者数や採用者数を問題とした場合には、本件処分が、これらの数が判明する遙か以前に行われたことの説明がつかなくなるからである。また、会社は採用内定者数や実際の入社者数を、前年との対比でしか示しておらず、事態の客観的推移を論ずるに足りない。しかも、採用内定の時期も内定者の辞退が生じた時期も、本件ビラ配布からすでに一定の期間を経ており、この間、本件処分と関係者の逮捕に始まる談合事件の発覚があった。早稲田大学学生の内定者や入社者の減少が本件ビラの配布にあるとする会社の主張は、これら客観的事実経過をまったく無視するものである。

## ② 被申立人の主張

ア 申立人らのビラは、その大見出しに明らかなおおりに、近い将来企業に就職を予定している学生を対象とするものであったが、記事の内容は、会社に対する批判と敵意に満ちたものであり、また以下にみるように事実に反する記載、事実を歪曲した記載が随所にみられ、到底「正当な」組合活動とはいえない。

### a 記事1について

- i 申立人らは、X1の賃金を掲げるとともに、「中労委調査の

昨年度のAさんに相当するモデル所定内賃金（世間水準）は約46万円」であると記載し、会社の賃金水準が、あたかも平均的世間水準と比較して著しく低位にある旨強調した。しかしながら、この調査は、モデル条件を満たす者のうち、標準的にごく普通の昇進をした者（実際には、同期入社者のうち、優秀層に属する者をとる。）の賃金を集計したものであるところ、X1は、同期入社者のうち優秀層に属していないから、中労委調査の上記数値と単純に比較できない。申立人らは、この事実を知悉しながら、両者を単純比較し、会社の賃金水準が世間水準に比べて低水準にあるかのような誤った印象をことさらに与えることを意図したものである。

- ii 「・・・・住宅手当がありません。」との記載は、会社のトータルとしての賃金水準が、世間水準と比較して遜色がないことを知悉しながら、会社にはどこの企業にも存する住宅手当すらない劣悪な労働条件であるという印象、あるいは住宅手当がないために、トータルとして従業員の賃金水準が他社に比較して恵まれないとの印象を与えることを意図したものである。
- iii 会社の「退職金算定基礎給」は、「本給」ではなく（本給は基本給の一部にすぎない。）、入社時の基本給に毎年の昇給額の一部を加算して算出するのであるから、これも明白な虚偽の事実である。

b 記事2について

「賃金明細に労働実績の印字がありません」とか、労働日数、残業時間の記載がなく、その差は確かめようがない」などと記載し、あたかも正しい給与計算が行われず、また正確に計算した手当よりも少ない額しか支払われなかったとしても、「確かめようがない」から、泣き寝入りせざるを得ないかのように読ませている。会社の給料明細表に労働日数、残業時間等の記載がなくとも、タイムカードやシフト勤務表を集計すれば、それらは容易にわかり、手当の計算方法は賃金規定等に定められ、自由に閲覧できるようになっている。そして、給料明細表には、「疑問があれば、会社に問い合わせしてほしい」旨も記載されている。

c 記事3について

この記事には、随所に虚偽がある。第1に、亡Z1の年間労働時間を4,320時間であったとするが、何ら根拠がなく、事実上、1日僅か6.5時間、年間1,170時間であったのであり、会社が亡Z1に過酷な扱いをした事実はまったくない。第2に、会社が法定外遺族補償をしていない旨の記事も、事実を歪曲している。会社における法定外遺族補償は、労働協約上、組合員である本採用従業員に限定されるものであり、嘱託である亡Z1は、もともと受給

資格を欠く。第3に、「裁判で会社の言い分を聞いてもらえなかった」との会社発言があったかのように記載しているが、当該訴訟には会社はまったく関与していないから、「言うべき立場にもなかった」のであり、上記のような発言をする筈もない。

d 記事4について

一方当事者の主張だけを引用して会社が不当な人事管理をしていると決めつけ、学生にそのような印象を与えている。また、ここで紹介されている者の賃金が「差別のせいである」というのも事実と反する。会社の賃金制度は業績に応じた能力主義をとっているから、従業員の勤続年数と賃金との間には何らの相関関係もない。

e 記事5および10について

i 記事5は、審問速記録の甚だ恣意的な抜粋、引用を行い、読者をして重大な誤解を抱かしめるものとなっている。証言のひとつひとつについて見れば、確かに引用されたとおりのものであったかもしれないが、申立人らは、都合のよい部分のみを合成し、都合の悪い部分は取り除くという悪質な操作をしている。例えば、「会社の賃金水準が残業を含めた月収で他産業の残業を含めない賃金程度である」と読ませている。

ii 記事10で中労委調査における大卒30才、同35才、同40才の各モデル賃金額を掲げていることははなはだ恣意的である。既述のように、中労委調査におけるモデル賃金は、優秀層に属する者のそれを意味しているのにもかかわらず、会社従業員のモデル賃金を恣意的に省略しているため、読者をして、あたかも会社のモデル賃金がX1のそれであるかのように誤解させ、会社の賃金水準が世間水準に比べて低水準にあるかのような誤った印象を意図的に抱かせる。

f 記事6について

i 申立人らは、フレックスタイム制をとる部門の残業手当分は、「月40時間前後分しか支払われておりません」と記載し、あたかも会社では不払い残業があるかのように説明しているが、かかる事実は存在しないから、かような説明は、明白な虚偽の事実である。

ii 「しかもその残業時間に収まっている人は、70～75%と会社は発表しました」との記載も事実と反する。上記割合は、残業時間分よりも短く設定された目標労働時間に収まっている人を指したものである。

iii さらに、「今年は、更にその目標時間が短縮し、30時間前後分に」と記載して、残業手当が出ない残業がさらにふえるかのように主張しているが、これも事実と反する。会社は種々の対

策を講じたうえで次年度の目標労働時間を設定しており、申立人らは、このことを組合の機関紙によって当然知っていたにもかかわらず、読者に誤った印象を与えることを意図している。

- iv 申立人らは、こうした記事の下に、終業時刻の表を示して、「こんなに遅く帰って結婚してからの家庭生活は大丈夫？」との疑問を呈し、会社が従業員に対して長時間労働を強いているかのように読ませるが、これも事実と反する。会社の労働時間短縮の取り組みは概ね順調に推移しており、申立人らは、このことを組合の機関紙によって当然知っていたにもかかわらず、読者に誤った印象をことさら与えることを意図している。労働時間の問題は本件会社だけに特有の問題ではなく、およそ受注産業全体に共通する問題であることは企業人にとって常識となっているのであり、意図的に誤った印象を与える記事である。
- v 「大卒入社すればほとんどフレックスタイム制で」とか、「営業部門の50%以上は21時過ぎに終業で」とかあるとかの記載も、フレックスタイム制の説明を意図的に行わないことにより、あたかも会社の指示で遅くなっているかのような印象を与えることを意図している。

g 記事7について

会社の管理職が、休暇を取ると考課項目上の責任感・信頼度に影響して考課が低くなると述べたかのような説明は事実と反する。労働委員会における別件の会社側証人の証言の一部だけを甚だしく不正確かつ恣意的に引用することにより、あたかも会社においては年次有給休暇の取得が困難であり、仮にこれを取得してもその者は直ちに低位の人事考課を受け、処遇上の不利益を受けるかのような誤った印象を与えることを意図している。

h 記事8について

そもそも会社が従業員の異動の際、異動年限を区切るなどということはない。また、X10からの問い合わせに対しては、会社はこれまで再三、赴任期間は3年などという約束は存在しない旨説明してきた。

i 記事9について

記事9は、従業員構成や平均年齢の相違などの条件を無視して、表面的な数字だけを単純に比較している。会社は、従来から昇給の回答にあたっては、電機大手並みを目標としており、4年度も同様で、それは世間水準以上のものであった。申立人らも、組合機関紙を通じてこのことを十分知悉していたにもかかわらず、表面の数字だけを単純比較させて、会社の昇給水準が世間水準に比べて低水準にあるかのような印象を殊更に与えることを意図したものである。

本件ビラの記載内容は、上記のように到底許容できないものである。しかるに申立人らは、本件行為は、組合活動として行った言論活動であるとして「真実性のルール」を主張する。しかしながら、申立人らが引用する二つの最高裁判例は、いずれも行為が、「公共の利害に関する事実に係りもっぱら公益を図る目的に出た場合」の事案であるところ、申立人らの本件行為は、これに該当せず、もっぱら会社の採用活動を妨害する目的に出たものでしかない。そうだとすれば、真実の証明があったとしても名誉信用毀損行為の責任を免れない。申立人らの掲げる表現の自由の主張に対して、会社は、既に判例として定着している最高裁第一小法廷昭49・2・28判決（国鉄中国支社事件）を引用する。

イ 申立人らの本件行為が、「正当な」組合活動とはいえない会社の採用活動に対する妨害行為であることは以下の諸点からも明らかである。

- a 早稲田大学だけを本件ビラ配布の対象としたのは、会社への応募者中、同校の学生が最も多く、したがって本件行為を行った場合、会社の採用活動に対する実際の影響が最も大きいという点にある。
- b ビラ配布の期日は「会社説明会」直前の時期であるところ、その解禁については当時、マスコミで頻繁に報道されていたから、申立人らも当然知っていたものである。
- c 申立人らが、真実、学生が求職活動の最中であることを知らなければ、ビラの内容において「大日本印刷 ところが知りたい<sup>特</sup>就職ガイダンス」と特大の見出しを付したうえで、会社の労働条件等就職を前にした学生にとりわけ関心が強い記事に限定したり、6月15日という時期を選ぶ筈がない。
- d X1の証言及び本件行為後に配布された申立人ら作成のビラの説明によっても、本件ビラを配布すれば、学生が、会社に対し良い印象を持たず、「就職したくない会社」という印象を与えるに十分なものであり、したがって、会社の採用活動に重大な影響を及ぼすであろうことも予想していたことが明らかである。
- e 申立人らから提出された他の争議団のビラには、抗議先を記載するなど、読者に対する配布目的が明らかであるが、本件ビラは、大日本印刷争議団がいかなる支援を求めるのか何らの記載もなく、また、同争議団が会社といかなる係争を行っているかは秘され、むしろその形式、主張において客観的であるかのように装っている。のみならず、早稲田大学関係者に対する協力要請文書には、「大日本印刷の横暴の告発、争議の早期解決をめざす」との文言があったが、それとはまったく体裁の異なる本件ビラの作成・配布に及んでいる。

ウ 宣伝行為における「会社に入社すると後悔する」等の発言は、いかなる意味でも組合あるいは大日本印刷争議団の目的とは無関係の純然たる違法行為である。

エ 会社は、学生の中の「企業人気度」を高める努力を傾注し、とくに「会社説明会」にいかにより多くの参加を確保するかに努めてきたが、当年の「会社説明会」には、早稲田大学の学生のみ、異例のキャンセルが続出し、会社の努力は無に帰した。当時の労働市場はいわゆる買い手市場であったから、その原因は、申立人らの行為の外には考えられず、実際にも会社の採用活動に重大な影響を与えた。

## (2) 当委員会の判断

### ① 判断の基礎となる事実とその評価

ア 本件ビラの配布は、外形的にはたしかに従前の企業の内外にわたる宣伝活動の延長線上でなされたものと認められ、また、その時期を4年6月15日としたこと自体は、有給休暇を利用してこの行動を行わなければならないことから、申立人らの主張するとおり、すでに決定していた当委員会におけるX1ら11名賃金・昇格差別事件の審問期日に合わせたものであると解される。

しかしながら他方、 a 本件ビラは、従前のように会社の門前で従業員を対象として配布されたもので、駅頭で通りすがりの一般市民を対象として配布されたものでもなく、もっぱら早稲田大学の門前で同校の学生を対象として配布されたこと、しかも、同大学の学生は、全国の大学のなかでも抜きんでて会社に就職する者が多数にのぼっている事実が存在すること、 b また、本件ビラ配布の時期は、主要企業間の就職協定に基づく、5年4月採用のための大卒予定者を対象とした「会社説明会」解禁直前の時期にあたったこと、 c さらに本件ビラの体裁は、「大日本印刷 ところが知りたい<sup>特</sup>就職ガイダンス」との大見出しを建て、「就職情報誌だけでは知ることのできない生情報を、実際に働いている私たちが集めたものを満載しています。」とのリードを記載のうえ、従業員に対する会社の処遇や労働条件に関する事項を多岐にわたり、いずれも批判的に掲載したこと等からすれば、会社が、かかるビラ配布行為は、X1ら11名賃金・昇格差別事件の申立人らに対する一般的な支援を要請するための宣伝活動の域を超えて、会社の行う採用活動に対する妨害行為にあたるのではないかとの疑念を抱いたことも無理からぬことであったといわざるを得ない。

一方、申立人らは、 a 本件ビラ配布行動を決定するにあたり、早稲田大学の学生が、全国の大学のなかでも会社に就職する者が多数にのぼることを知悉したうえで、同大学の門前を「場所」として特定した。 b そして、申立人らは、ビラに「大日本印刷 ところが知りたい<sup>特</sup>就職ガイダンス」との大見出しを建てたととしても、本文と切離して見出しだけを採り上げて本件ビラの目的・性格を決め

つけることは当を得ない旨および争議団への支援を得るための表現方法は多様であり、昨今の学生の意識状況から、直截的に争議への支援を求めるアジェンダ的ビラは受入れられにくいため、事実を正確に語る方法によってビラを作成した旨反論している。c さらに、申立人X1は、本件審問において、申立人らは、本件ビラ配布の時期が就職協定に基づく「会社説明会」解禁直前の時期にあっていたことまでは何ら知るところではなかったと供述した。そうだとすれば、本件ビラ配布行為の正当性を判断するうえで、本件ビラ配布の真意の考究が不可欠であると解されるから、以下、この点を検討する。

- イ 第1の5(2)⑥で認定したとおり、申立人らが会社の門前で配布した4年2月14日付「大日本印刷争議団ニュース」では、同年4月の大卒採用者に関して、いわゆる商業新聞の記事を引用して、「採用予定と内定の落差」と題する記事を掲載し、また、本件ビラ配布行動の期日を決定した直後の同年5月18日付「大日本印刷争議団ニュース」では「週間読売」同年4月19日号掲載の資料をもとにして、「大量採用でも人手不足」と題する記事を掲載している。これらの事実を徴すれば、申立人らのうち、少なくともこれらのビラ作成の中心であったX1は、当時、会社の採用問題に相当な関心をよせて関係資料を所持していたというべきであるから、就職協定に基づく5年4月採用のための大卒予定者を対象とした「会社説明会」解禁の時期を事前に知っていたものと推認せざるを得ない。また、その余の者にしても、就職協定に基づく「会社説明会」解禁の時期は、マスコミにおいても広く報道され、社会的に公知の事実であったというべきであるから、本件ビラ配布の日まで「会社説明会」解禁の時期をまったく知らなかったとは到底考え難い。
- ウ そして、会社の採用する学生のうち、早稲田大学の学生が多数にのぼることから、同校の門前でビラ配布を行うこととなったのであるが、その際、申立人らは、第1の5(2)④で認定したとおり、会社の労働条件の実態を記載したビラが大学の門前で配布されれば、会社に入社しようと考えていた学生は動揺するかもしれないとか、会社も痛手を被ることになるであろうことを認識し、同時に、ビラの内容が事実即したものであるかぎり、学生らが会社の労働条件の実態を知ることが有益であるとも考えていた。そうだとすれば、申立人らは畢竟するに本件ビラを配布することによって大卒者の採用について会社が打撃を被る事態を招来することを期待していたものと推認されても止むを得ないというべきである。
- エ 本件ビラは、「大日本印刷争議団」の発行名義こそみられるが、申立人らが本件審査手続において提出した、一見して会社を相手として争っている者らが、自己の主張の正当性を掲げ、これに対する

支援を求める趣旨が明瞭であるところの a 「大日本印刷争議団」作成の従前のビラとも、 b 申立人らと友誼関係にある他の「争議団」のもっぱら学生に向けて配布されたビラとも、その体裁はまったく異なっている。この点について、申立人らは、本件ビラの見出しは、「アイキャッチャー効果」を期して考案したものであり、その本文は、学生は就職に関心が高いからこれをキーワードとして構成したものであると主張する。たしかに、昨今の経済状況からすれば、学生にとって就職はひとときわ関心の高い事項であり、また、それゆえに「大日本印刷 そこが知りたい<sup>(特)</sup>就職ガイダンス」との見出しを建てた本件ビラが、「アイキャッチャー効果」を發揮して学生の注目を集めたであろうことは推測するに難くない。しかしながら、a 上記見出しおよびリードのもとに、従業員に対する会社の処遇や労働条件を、記事 1 ないし 10 として総合的かつ並列的に満載した本件ビラの体裁からすれば、一読して、この記事によるかぎり、「就職先として好ましくない会社である」との印象を抱くことは疑いもなく明らかである。その反面、仮に申立人の主張どおり正確性のある資料を出典とした生の真実を伝えるものであるとしても、その記述の形式は、記事 4（「死活問題の賃金・昇格差別」と題し、当委員会において申立人らが会社と係争中の問題に触れた記事）を除けば、同一の事項を採り上げた従前の「大日本印刷争議団」作成のいずれのビラとも異なり、当該事項に関して申立人らがどのように取り組んできたのか必ずしも判然としない傾きが強いは否定できないから、これら本件ビラの本文自体から直ちに、「会社の劣悪な労働条件」の実態のみならず、その改善に取り組む労働者の存在をも示すものであることが客観的にも明らかであるとまで認めることは困難である。そうだとすれば、ビラを受け取った学生らが、一読してこれを「大日本印刷争議団」への支援を求める趣旨のビラであると理解し得たかは疑問の存するところであるといわなければならない。少なくともいわゆる就職戦線の本番を控えて現実に本件会社を就職先として選択しようとしている学生に対しては、労使関係における「大日本印刷争議団」の取組みの紹介ないしは同争議団の活動に対する支援を求めているビラであるとの理解を生じさせるよりも、本件会社の従業員に対する処遇や労働条件の実態は劣悪であるとの事実の記載をとおして、会社に対する応募の気持ちを動揺させる余地をもつビラであったと判断せざるを得ない。仮に申立人らの主張するとおり、「大日本印刷争議団」の活動に対する支援を求めるうえで、もっぱら「アイキャッチャー効果」を期して本件ビラの見出しを考案したものであるとすれば、申立人らが会社と係争中である事情を考慮したとしても、労使関係の局外に在りかつ就職戦線の本番を目前にして、会社への入社を希望している学生の心理に対し配慮を欠いたものであるといわざるを得ない。 b また、

申立人らは、記事1と4とは、「争議団の活動に対する支援を求める記事である」というけれども、その記載内容に徴すれば、学生が、「会社には不当な処遇を受けている者がいる」と解するであろうことは容易に推測されるものの、さらにすすんで申立人主張のようにこれが「争議団の活動に対する支援を求める記事である」ことが明らかであるとまでいえるか疑問を禁じ得ず、上記主張は当委員会を納得させるには足りないものといわざるを得ない。

オ 本件ビラの第4面には、「辞めずに、どうしてがんばるの？ 皆さんも入社して一緒にがんばってみませんか。」との見出しで囲まれた文言がある。これは、X1が早稲田大学の学術研究サークルで、組合内少数派の活動について話をした際、学生から出された疑問(第1の5(3)後段)に答える意味をもつとともに、従業員に対する会社の処遇や労働条件を問題視し、X1ら11名賃金・昇格差別事件で会社と係争している「大日本印刷争議団」から学生へのいわば連帯の呼びかけと解されるが、この欄のあることをもって、本件ビラの性格に関する疑問が払拭されるとまではいい難い。

カ また、第1の7(10)アないしウで認定したとおり、「大日本印刷争議団」が、本件ビラ配布後に会社の従業員を対象に配布した「大日本印刷争議団ニュース」には「(賃金・昇格差別や亡Z1にかかる遺族補償を行わない会社の実態の告発とともに)、賃金、労働時間、休暇、単身赴任、労働実績の印字もない給与明細、労働組合の実態等就職の際に参考になる情報も宣伝しました。」(4年6月23日付)とか、「大日本印刷争議団は、学生が就職先を選択するにあたり、また勉学の上でも、国民生活に深くかかわりのある印刷・情報産業のトップ企業の大日本印刷を労働条件等のありのままを知ってもらうことは有益なことと考えています。」(4年7月1日付)とか、「(労働条件の)実態を知らないままに入社したら、後になって失望してやる気をなくすことにもなりかねません。そこで私たちは、早稲田大学の門前で、6月15日に配布等の宣伝活動をしました。」(4年7月15日付)などとビラの配布目的にかかる記述がなされている。これらの記述からすれば、明らかに、本件ビラ配布行為には、卒業を控えて就職活動中の学生が存在することを意識して、本件会社の固有名詞を挙げ、「大日本印刷争議団」としては、従業員に対する会社の処遇、労働条件は劣悪であると認識するとの立場から、学生らが就職先を決めるにあたって外部から組織的働きかけを行う側面があったことは否定できないといわざるを得ない。

キ のみならず、会社への入社者が多数にのぼる早稲田大学の門前で、本件ビラを800枚配布し、併せて宣伝カーのスピーカーを使用して約1時間にわたり演説を行ったものであってみれば、会社がY2労務部長をして立証を試みた、同大学の学生で、「会社説明会」への

出席を取り消した者の中には本件ビラ配布行為に影響を受けた者がいたとか、「会社説明会」当日、本件ビラの記載内容の真偽に関して質問をした者もいたという点に関して、事実無根のことであるとは考え難く、「大日本印刷争議団」に対する支援のいかんという面よりも、学生の求職活動に対する影響を及ぼす面が強かったことの一証左と解さざるを得ない。

ク また、第1の7(13)で認定したとおり、本件ビラ配布から丁度1年後には、大日本印刷争議団支援共闘会議名義で、本件ビラを複製掲載したビラが、早稲田大学のほか、慶応義塾大学、立教大学の各門前において、配布されたが、この事実を会社の研修センターが知った早稲田大学分はともかくとして、慶応義塾・立教両大学分については、会社への入社志望を有する両校の学生がそれぞれ、このビラを見て不安を感じたとして、会社に在職する先輩に相談を持ち掛けているのであって、この事実からしても、本件ビラが学生の求職活動に少なからず影響をもたらすものであったことを物語っているといわざるを得ない。

ケ 以上の諸事情を総合すれば、「大日本印刷争議団」が本件ビラを作成・配布した真意は、早稲田大学の学生らに対し、同争議団の活動に対する一般的な理解と支援を求めるという点に止まらず、同大学には、会社を就職先として選定しようとしている学生らが多数存在することを念頭におき、これら学生の中に会社に対する批判的ないし否定的評価が醸成されることを期待して、従業員に対する会社の処遇や労働条件は劣悪であるとの事実を公にした組織的働きかけを行うことにより、会社に対し「大日本印刷争議団」の結束と勢威を示して打撃を与え、もってX1ら11名賃金・昇格差別事件の解決に有利な状況をつくり出そうとすることにあつたものと推認せざるを得ない。

## ② 結論

思うに、宣伝活動は、それが組合活動として行われる場合であっても、争議行為の場合と異なり、業務阻害の結果が一定限度で法的に許容されるというものではなく、また、労働者が雇用される企業の社会的体面や信用を不当に毀損することまで許されるものでもない。他方、企業における従業員の採用活動は、企業経営の根幹にもかかわる重要な業務であり、外部からの不当な影響力に左右されることがあつてはならないから、採用活動それ自体において明らかに社会的に許容される範囲を逸脱していると解さざるを得ない事実が認められるという場合は格別、そのような事実が見出せない状況のもとにおいては、不当労働行為の存在を主張して会社と争っている者といえども、直接、会社に向けて採用活動を阻害するような行為を行うことはもとより、会社に入社しようと考えている学生らに対しても、心理的な影響を招来

するような組織的働きかけを行い、もって入社志望を動揺させるような行為は厳に自戒すべきことである。これを本件についてみると、会社が採用活動それ自体において社会的に許容される範囲を逸脱していると解さざるを得ない行為を行っているとも認められるような事実は何ら存在しないにもかかわらず、就職先を選択しようとする学生らを対象として、本件会社の名を挙げて、会社への入社志望について動揺を招来せしめる組織的働きかけを行うことは、それが組合活動としてなされたものでも、会社の社会体面や信用を傷つけ、ひいて会社の採用活動に重大な支障を生じさせるおそれのある社会的に許容されない行為であるといわざるを得ない。そうだとすれば、採用活動において具体的な支障がどの程度生じたかとか、ビラの記載が申立人らの主張する真実性のルールに支えられていたか等の点を論ずるまでもなく、すでにその目的、態様において正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるとの評価を免れることはできないから、本件ビラ配布行為は正当な組合活動であるという申立人らの主張は採用できないことに帰着する。

#### 4 本件解雇・懲戒処分と不当労働行為の成否

##### (1) 当事者の主張

###### ① 申立人らの主張

ア 会社は、本件ビラの内容が真実であるか、確実な資料、根拠に基づき作成されたものであるかにつき、十分な検討を行わないまま、ビラ配布から僅か3週間余りで大量かつ重大な処分を強行した。しかも解雇された3名は大日本印刷争議団の三役である。そして本件処分の軽重は、争議団における役割いかんを基準としている。加えて、本件処分は、争議団の一員であれば、ビラ配布やマイク宣伝をしていようがまいが、責任を負わせるという発想でなされている。

イ 本件ビラ配布行為が「会社の名誉等を毀損し、採用活動を妨害した」というのであれば、東京地検によって摘発されたシール談合事件に関与した者は、より重大な責任がある。しかるに会社はシール談合事件について何ら社会的な責任をとらず、また被疑者に対する処分も行っていないことが窺われる。ここにも、本件処分に対する会社の異常な姿勢が現れている。

ウ X6に対する処分理由は、他の8名と異なり、会社が行った事情聴取への協力を拒んだというものであるとされるが、そもそも本件ビラ配布行為は正当な組合活動である。それ故、支配介入たる会社の事情聴取に対して、争議団の一員として組織防衛義務を負うX6が協力を拒んだ対応は、正当と評価されるべきであり、同人に対する処分もまた、不当労働行為にあたる。

エ 結局、本件処分は、労働組合法第7条第1号および同条第3号に該当する不当労働行為である。

② 被申立人の主張

ア 前述のように、申立人らの本件行為は、「労働組合の・・・行為」でないばかりか、採用活動の天王山ともいうべき時期における極めて悪質な採用活動妨害行為であったうえ、申立人らは過去にも職場秩序違反行為を行い、その都度制裁等を受け、態度を改める機会を与えられていた。にもかかわらず、採用活動妨害行為を行い、しかも何ら反省の態度を示さなかったものであり、このため、止むなく処分を行ったに過ぎない。かかる会社の措置はきわめて正当である。

イ 本件ビラの各記事が、いずれも既に他のビラに掲載されていたものであり、その際は、会社が何ら問題にしなかったとしても、それらのビラは、会社の実情を熟知する従業員に配布され、そのビラによる影響が重大であるとは考えられなかったから格別の処分を行わなかったものであり、会社に対する知識の乏しい求職中の学生に対する本件ビラの場合とは性格が異なっていたからに他ならない。この事実は、会社が従業員の制裁を行うにあたっては、当該行為の性質、秩序紊乱の程度等を個々に判断している証左である。

ウ 申立人らは、いわゆる談合事件と本件を比較し、本件処分を非難するが、同事件はいまだにその全容が解明されていないだけでなく、新聞報道にも見られるように、その複雑な性格を考えれば、本件の比較対象とはなりえないものである。

エ 申立人らは、X6に対する懲戒処分も、当然に不当労働行為であると主張するが、本件ビラの配布が「労働組合・・・行為」であるという前提において既に誤っている。そもそも本件の如き職場秩序紊乱行為が存在するときに、行為者に制裁を加えることは、使用者に懲戒権が認められている以上当然であり、そのために必要な事情聴取を行うことも当然の会社業務（いわば秩序維持業務）である。しかも、本件事情聴取は、採用活動に対する被害を最小限に食い止めるために必要不可欠かつ緊急性を有するいわば「損害防止業務」である。そして、X6は、大日本印刷争議団の一員であり、本件行為に加担し、事実関係を知悉していた蓋然性が極めて高かったのであるから、会社がこれを調査・確認することは、通常の業務指示と何ら変わりなく、これを拒否したX6の態度は、業務命令違反に該当する。

オ 以上のとおり、本件行為は、「労働組合・・・行為」でも、また、その「正当な」行為でもないのであるから、会社の行った本件解雇・懲戒処分は何ら非難されるいわれはなく、本件申立ては棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

- ① 本件解雇、懲戒処分の対象となった申立人らの行為が、その目的、態様において到底正当な組合活動と認めることができないことは前記

判断のとおりである。そして、本件ビラ配布行為は、会社に就職しようとの志望を有している学生らに、会社の処遇や労働条件についての不安ないし疑念を抱かせ、会社に対する不信感を醸成し、会社の採用活動を不当に妨げるものであり、これを放置することが相当であるといえる程度の軽微な非違行為であるとは解されないから、たとい事業場外で行われた申立人ら自身の職務遂行に関係のない行為であっても、会社が企業の社会的体面や信用維持の面から、就業規則に定める懲戒事由に該当するとして、申立人らにその責任を問うたことは止むを得ないことであるといわざるを得ない。

② そして、会社は、申立人ら9名のうちX1、X2、X3については、普通解雇としたのであるが、前段認定の諸事実からすれば、X1は、本件ビラ配布行為を行うにあたり、とくにビラの作成・編集をはじめ諸準備を積極的に推進する役割を果たしているといわざるを得ないこと、また、X2は、「大日本印刷争議団」の「団長」として日頃から申立人らを統括する立場にあり、本件行為を決定する会議にも参画し、その後におけるX1らの本件ビラの作成作業やビラの内容等も知悉のうえこれを容認していたと解されること、さらに、X3は「大日本印刷争議団」の「事務局長」として、X2とともに申立人らのリーダーとしての立場にあり、本件行為を決定する会議にも参画し、その後X1とともに当該ビラの作成作業に関与していたこと、加えて、いわばビラの配布責任者として外部的にもその氏名を表示していること等からすれば、X1ら3名は、いずれも本件ビラ配布行為における主導的役割を担ったものと認定せざるを得ない。そうだとすれば、本件行為の不当性に鑑み、その責任の重大さは否定しがたく、会社が、後記X4以下の者らとは処分の程度を格段異にする普通解雇の発令を行ったのではあるが、これを決定するにあたって、とくに不当労働行為意思をもって労働契約を解消する挙に出たとみるべき事情は見出しがたいことからすれば、当委員会としては、これを救済するに由ないものと判断せざるを得ない。

③ 次に、X4、X5に対する10日間の出勤停止処分、X7、X8、X9に対する平均賃金半日分の減給処分について検討する。按ずるに、会社は、本件処分にあたり、申立人らから事情聴取を行い、申立人ら各人の関与の内容、程度を認定のうえ、主導的役割を担ったと認められる者を普通解雇に、ビラの作成・編集に関与したと認められる者は10日間の出勤停止処分に、ビラの配布にのみ関与したと認められる者は平均賃金半日分の減給処分に付したものであるが、このような関与の程度に基づき懲戒等処分の程度を区別することは格別奇異なことではない。そして、10日間の出勤停止処分を受けたX4とX5は、事実、本件行為を決定したり、ビラの内容等を論議した会議には参画しているのであるから、会社が両名をビラの作成・編集に関与したものと判

断したとしても失当であるとはいえず、平均賃金半日分の減給処分を受けたX7、X8、X9の3名については、会社としては、事情聴取において少なくともビラの配布にあたったことは明らかであると判断したものであるが、これら3名がビラの配布にあたったことは事実であるから、上記のような会社の判断はこれまた失当であるとはいえない。ところで、X4とX5両名に対する10日間の出勤停止処分についても、X7、X8、X93名に対する平均賃金半日分の減給処分についても、本件行為の不当性に鑑みれば、社会通念上過酷に過ぎてとくに不合理であるとか、懲戒権行使にあたって使用者の有する裁量の範囲を明らかに逸脱していると認めるに足る事情も見出し難いから、そこに不当労働行為意思の存在を認定することは困難であるといわざるを得ない。

- ④ 申立人らのうち、X6に対する処分理由は、その余の者らに対する処分理由とは異なり、会社が行った事情聴取への協力を拒んだというものである。そこでこの点を按ずるに、申立人らの行為が、その目的、態様において到底正当な組合活動と認めることができないことは前記判断のとおりである。加えて、X6が本件ビラ配布行為に何ら関与していなかったとか、あるいは会社がX6をして、同人が本件ビラ配布行為に何ら関与していなかったにもかかわらず、もっぱら他の申立人らの関与の有無を調査確認するというものであったのならば格別、同人は現実に本件ビラ配布を決定した会議にもビラの配布にも参加しているものであり、かつ会社はX6自身の関与の内容、程度について事情聴取を行おうとしたのであってみれば、会社の問い掛けに対し、何らかの応答をすることを要する立場にあったものというべく、これに対し一切応答を拒否する態度に出たことは、本件ビラ配布行為の不当性に鑑み、就業規則の懲戒条項を適用され、平均賃金半日分の減給処分に付されたことも止むを得ないものと判断せざるを得ず、他に本件処分がとくに不当労働行為意思をもってなされたものであると認めるに足る事情は見出し難い。
- ⑤ なお、申立人らは、会社が、シール談合事件について何ら社会的責任をとらず、また被疑者に対する処分も行っていないにもかかわらず、本件についてのみ異常な早さで不当な処分を行った旨論難するけれども、シール談合事件は、司直の手によって立件されたいわゆる刑事事件であり、本件とは別個の問題であり、本件とシール談合事件とを同日に論ずることは出来ない。申立人らの主張するとおり会社が該事件について未だ関係者の処分等を行っていないとしても、この事実の存在することをもって、本件ビラ配布行為に対する処分が当然に許されないとするにはならないから、申立人らの上記主張は当委員会が先に示した判断を左右するものではない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X 1、X 2、X 3をそれぞれ解雇し、X 4、X 5をそれぞれ10日間の出勤停止処分に、またX 7、X 8、X 9、X 6を平均賃金半日分の減給処分に対したことは、いずれも労働組合法第7条第1号および同条第3号には該当しない。

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。

平成7年2月21日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野威