

千葉、平11不6、平13.3.16

命 令 書

申立人 連合ちばユニオン・明生教職員労働組合

被申立人 共生産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合前執行委員長Mに対してなした平成11年8月13日付けの人事異動及び同年9月2日付けの解雇処分を取り消し原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合を正当な労働組合と認め、誠意を持って団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に申立人組合に対し、下記の謝罪文を手交しなければならない。

記

謝 罪 文

連合ちばユニオン・明生教職員労働組合

代表者 執行委員長 A 様

年 月 日

共生産業株式会社

代表取締役 B

当社が、貴組合の執行委員長であったMを人事異動したこと、更に解雇したこと及び貴組合の会計担当Tを配置転換させたこと並びにT、Oらの申立人組合員に対してなした脱退工作が不当労働行為であると千葉県地方労働委員会において認定されました。今後、このような行為をしないよう誓約します。

(注:年月日は手交の日を記入すること)

- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人共生産業株式会社(以下「会社」という。)が平成11年7月31日に夏期賞与支給の新基準を作成し、夏期賞与を支給したが、申立人組合員には賞与が従来通り支給されなかったこと、平成11年1月16日から同年6月15日までの時間外手当が組合員には一部しか支給されなかったこと、申立人の会計担当であるT(以下「T」という。)の配置転換を行なったこと、会社が誠実に

団体交渉に応じず申立人組合員に対し組合脱退届けの提出を強要したこと、さらには同年9月2日に当時申立人執行委員長であったM(以下「M」という。)を解雇したこと等が、労働組合法第7条第1号乃至第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てがあったものである。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和48年1月26日に設立され、本件申立時の資本金は4千万円、代表取締役はB(以下「B」といい、また、「理事長」ということもある。)で進学指導相談、企業経営の診断指導、不動産の売買及び斡旋等を業務としており、千葉県、東京都、茨城県等で進学予備校「明生」を開設している。正職員数は、約70名である。

(2) 連合ちばユニオン・明生教職員労働組合(以下「組合」という。)は、平成11年5月7日、会社の労働者により結成され本件申立時の組合員数は19名である。組合結成時の執行委員長はM、副執行委員長はC(以下「C」という。)、書記長はD(以下「D」という。)、会計はT、執行委員はO(以下「O」という。)で、監査役はTM(以下「TM」という。)であった。

組合は、連合ちばユニオン(以下「連合ちば」という。)に加盟している。

2 組合結成及び団体交渉の状況

(1) 会社は、平成11年1月に人事部通達で「時間外手当全額カット」を職員に通知し、また、平成11年2月の全ての日曜日に「公開無料テスト」を行うとして出勤を命じた。会社は、同年4月10日、「入社退社時のタイムカード打刻から押印」に改正する指示書を出した。会社は、同年4月13日、「週休2日制」を廃止し、「週休1日制」に変更する通知を職員にした。会社は、同日時間講師、パート等の臨時職員に雇用契約を同年4月15日で終了させる通知をした。

(2) 会社の前記(1)の措置に対応するためM、C、D、Tが中心となって、同年5月7日、組合結成大会を開催し、執行委員長をMとすること、連合ちばに加盟すること等を決めた。

(3) 組合は会社と同年5月10日に第1回団体交渉を行い、時間外の対象となる残業、休日出勤、管理職の範囲、暫定労働協約締結について交渉した。

N部長(以下「N」という。)は「上部団体ぬきで組合の組合員とだけ話し合うことはできないか。」と発言した。

(4) 組合は会社と同年5月17日に第2回団体交渉、同月25日に第3回団体交渉、同年6月1日に第4回団体交渉を行ったが、上記事項

等について妥結に至らなかった。

第2回団体交渉において、Nは、決算報告の公開を求められたが、「信頼関係がないから持ち帰って検討する。」と回答し、また、「連合ちばは部外者であって、会社内の組合員とだけ話し合うべきだ。」と発言した。

第3回団体交渉において、E(以下「E」という。)は、「組合代表として連合ちばの人が来るが、社員で組合員の人だけにしてほしい。」と発言し、Nは、「銀行への返済が毎月5千万円ある。」と発言した。また、Eは経営状況の公開を求められたが、「我々は、代表権がありません。」と発言し公開を拒否した。

- (5) 会社は、同年6月3日付けの「時間外出勤について」と題する文書で時間外の対象者、対象業務内容を各室長あて通知した。
- (6) 組合は会社と同年6月10日に第5回団体交渉を行い、タイムカードの復活、時間外の対象となる残業、休日出勤について交渉したが妥結に至らなかった。
- (7) 会社は、同年7月5日付けの「平成11年夏期賞与調査」と題する文書を各室長に送付した。
- (8) 組合は会社と同年7月12日に第6回団体交渉を行い、会社は、時間外手当の支払い、代休取得の方法等について回答した。
- (9) 組合は会社と同年8月18日に第7回団体交渉を行い、Tの配置転換等について話し合いをした。
- (10) 会社は、同年9月2日に終業規則違反を理由としてMを解雇した。

組合は会社と同月9日に第8回団体交渉を行ったが、Nは「Mは解雇したのでMがいては、話し合いはできない。」等と発言した。

- (11) 組合は会社と同年10月14日に第9回団体交渉を行ったが、Eは「M以外を団交に出してほしい、Mは代表とは認めない。」等と発言した。
- (12) 組合は、平成12年1月21日に臨時大会を開催し、役員改選を行い、執行委員長にA(以下「A」という。)、副執行委員長にC、F(以下「F」という。)、書記にG(以下「G」という。)、会計にT、監査役にTM、執行委員にM、Oを選出した。
- (13) 組合は会社と同年2月17日に第10回団体交渉を行い、A等の人事異動及び団体交渉のルールについて話し合いをした。

3 夏期賞与の支給について

- (1) 就業規則によると正職員の賃金は賃金規定により定められることとされており、賞与は賃金規定第24条に「①賞与は毎年2回、会社への業績を考慮したうえ、職員ごとの勤務実績、会社業績への貢献度に応じて支給する。但し、勤務成績不良その他の事由により支給しないことがある。②賞与の支給対象者は原

則として、支給日現在継続して6ヵ月以上在職しているものとする。」と規定されている。

- (2) 会社は、平成11年7月5日付けの「平成11年夏期賞与調査」と題する文書を各室長に送付し、各教室の室長は賞与調査書を会社に提出した。
- (3) 会社は、同年7月31日の「明生」の全従業員を集めた集会(以下「全体会」という。)で次のとおり平成11年の夏期賞与の支給基準を公表し、この基準に基づき同日夏期賞与を教室ごとに支給した。

- ① 支給第1順位……授業料収入が当該教室の昨年収入の90%以上あること。
- ② 支給第2順位……受講生が3月から6月までの間に純増20人以上入塾していること。
- ③ 支給第3順位……授業料収入が当該教室の昨年収入の80%以上あること。

夏期賞与が支給された教室は、市原、稲毛、西船橋、津田沼、本八幡、船橋、天王台、北柏、清水公園、西白井、佐貫、つくば、牛久、新守谷、多賀、ひたちなか、秋田、松戸(幼児)、千葉本部(以下「本部」という。)であった。

夏期賞与が支給されなかった教室は、八千代台、臼井、鎌ヶ谷、お茶の水、柏、江戸川台、五香、新松戸、取手、荒川沖、土浦、水戸、松戸であった。

E、N、H部長(以下「H」という。)等の役員には夏期賞与は支給されなかった。

正職員のうち組合員で夏期賞与が支給されなかった者は、M(江戸川台)、T(江戸川台)、C(柏)、F(松戸)、D(お茶の水)、I(以下「I」という。)(土浦)、A(五香)である。J(以下「J」という。)(新守谷)は2万円、K(以下「K」という。)(北柏)、L(以下「L」という。)(佐貫)は3万円支給された。TM(清水公園)は15万円、O(清水公園)は40万円支給された。MT(以下「MT」という。)(牛久)は金額は不明であるが、支給されている。

なお、Gはパート職員で、正職員ではない。

4 時間外手当等未払分の支給について

- (1) 就業時間は、就業規則第11条により、始業13時30分、終業21時30分、休憩時間は15時45分から16時30分となっている。ただし、日曜及び祝祭日については、8時30分始業、16時30分終業となっている。時間外労働は就業規則第14条に、休日労働は同規則第17条に定められ、それぞれ賃金規定の割増賃金を支払うと規定されている。割賃金は、賃金規定第22条に「基本給÷当年度の1か月平均所定時間×1.25×労働時間」と規定されている。

休日は、同規則第15条により、「毎週金曜日及び正職員については4週間を通じて、国民の祝日及び休日、年末年始、その他会社が必要と認めた日を含めて4日として職員ごとに定める。」と規定されている。

- (2) 組合は時間外の対象となる残業、休日出勤、管理職の範囲等について疑義があるので、会社と平成11年5月10日から同年6月10日までに5回団体交渉を行ったが妥結に至らなかった。
- (3) 会社は同年6月3日付けの「時間外出勤について」と題する文書で時間外の対象者、対象業務内容を各室長あて通知した。
- (4) 同年7月12日の第6回団体交渉の結果、会社は、同年1月16日から同年6月15日までの時間外手当の支払いを同年7月末に行うと回答した。
- (5) Tの休日は毎週金曜日と日曜日で、同年1月16日から同年6月15日までの時間外及び休日労働時間数は81時間となっている。
- (6) 会社は、同年1月16日から同年6月15日までの時間外手当を同年7月31日に支払った。Tには41,947円(26時間)、TMには30,960円(21.5時間)が支払われた。両名以外には、Pが15,900円(10時間)、Qが20,930円(14時間)、Rが20,878円(13時間)、Uが6,296円(4時間)、Jが13,492円(7.5時間)、Iが31,800円(20時間)、V(以下「V」という。)が6,198円(3.5時間)、Wが13,208円(8時間)、Xが4,605円(3時間)、Yが22,099円(13.5時間)、Lが21,465円(13.5時間)、Zが15,697円(10.5時間)、Kが12,045円(7.5時間)の時間外手当の支給を受けた。

この内、組合員はT、TM、J、I、V、L、Kである。

5 組合会計Tの配置転換について

- (1) Tは、平成11年4月に柏教室から江戸川台教室に異動した。
本件申立て当時、Mは江戸川台教室室長で、OはMの上司でブロック長であった。
- (2) 会社は、Tに対し、同年7月31日の全体会で、同年8月2日からの稲毛教室への異動命令を出した。
しかし、Tは異動命令に従わず、江戸川台教室に勤務していた。
- (3) 会社は、その後Tの希望を入れ、また、Mが江戸川台教室室長を解任され室長が不在となったため、従来通りTの江戸川台教室での勤務を認めた。

6 全体会及び合宿等の状況について

- (1) 会社は、平成11年7月31日、明生情報処理専門学校で「全体会」を開催し、Tの江戸川台教室から稲毛教室への異動、夏期賞与支給規準、夏期合宿等について発表を行い、夏期賞与を支給した。
- (2) 全体会終了後、会社役員が退場し「従業員の間」が開催さ

れた。

最初に、UJライン長(以下「UJ」という。)が発言し、続いて組合委員長のMが次のように発言した。

ア 会社が、経理内容を公開せずに、今回初めて聞く新基準により、11教室及び本部職員について夏期賞与を全て支給しないことは、労働基準法及び就業規則に違反している。教室の生徒減は会社の経営責任で、これを賞与基準とするのはおかしい。

イ B理事長は、会社の金を流用し株式や不動産に投資したが失敗し、会社は大きな借金を抱えているという噂がある。このため、社員は借金返済マシーンとなっている。

(3) Mは、同年8月2日、0に翌日千葉県地方労働委員会(以下「地労委」という。)に不当労働行為の申立てに行く旨の了解を得た。

(4) Mは、同月3日、地労委に不当労働行為の申立てを行ったが、12時20分からの授業に間に合わないので、電話で代替講師を依頼したものの結局生徒は他のクラスと一緒に授業を受けた。

(5) 同日午後1時40分頃、E、N、UJはMを呼び出し、次の点について釈明を求めた。

ア 室長として、Tを稲毛教室に異動させないことは、業務命令違反である。

イ 本日の遅刻の理由は何か。

ウ 授業放棄となるがどう思っているのか。

これに対し、Mは「アについては明白な不当労働行為であり、撤回を求める。イについては地労委に救済申立てを行ったためである。ウについては0に授業に遅刻することの了解を得ている。代替講師の手配もしているので授業放棄ではない。」と回答した。

(6) 同日午後8時頃、E、N、UJはMを呼び出し、自宅への私用電話について問い質した。これに対し、Mは嫌がらせだと発言した。

(7) 同年8月7日から同月11日まで、会社は福島県裏磐梯のホテルで生徒400人を集め夏期合宿を行った。

(8) 同年8月8日午前9時半頃、0は、B、E、N、UJ及びKAライン長(以下「KA」という。)に呼び出され、管理者として「①Mの私用電話②8月3日Mが遅刻し他の講師が授業をしたことにより、会社に損害を与えたこと③MがTの配置転換を順守させなかったこと」について、始末書を書くよう命じられ始末書を書いた。

Bらは、0に対し組合活動に関連して「組合がこういうことをするなら、こちら本気でやるよ。」と発言した。

(9) 同年8月8日正午頃、Tは、B、E、N、UJ及びKAに呼び出され、「8月3日から5日まで振り替え休日を取得した経過、稲毛教室へ

の転勤命令を拒否した理由、8月2日江戸川台教室でTが授業をしたのは誰の判断か、これによりNA講師の授業を妨害したのは誰の判断か」について報告書を提出するよう言われた。Tは、報告書を提出した。

- (10) 同年8月8日午後4時頃、Mは、B、E、N、UJ、KAらに呼び出され、私用電話に関する始末書の書き直しを命じられた。Bは「7月31日の全体会での発言を謝罪せよ。」と発言した。Mは、「尋問に耐えられないので退室する。」と言って退室した。

Mは、ISひたちなか教室室長、TU部長(以下「TU」という。)に「体調が悪いのでかえらせてもらおう。」と伝え自宅へ帰った。

なお、Uの受け持つ授業は8月9日以降はなかった。

- (11) 同年8月9日、Mは、Hにファックスで同日から11日まで休む旨届けた。

- (12) 同日午前10時頃、Nは、Tを呼び出し「Mは合宿から逃げた。どう思うか。信用できない人物で、精神的におかしくなっている。我々は、君の身を案じている。」と発言した。

同日午後3時30分頃、Nは、Tを呼び出し「8月3日から5日まで代休を取得し、会社に損害を与えた。始末書を書け。組合を抜ければこれまでのことは水に流す。」と発言した。

同日午後6時頃、Nは、O、Tを呼び出し、Mに送付した「Mを私用電話、経歴詐称等の違反で追って処分する」旨の通知書を示し、「組合を脱退しなさい。脱退しなければ大変なことになるよ。」と発言した。O、Tは、脱退届けを書くか一人では決められないので、10分間という条件でNの許可を得てMの自宅に電話をして状況を説明した。

Mが「監禁状態で自分の意思に反して脱退届けを書いても無効である。」と話したので、両名は組合脱退届けを作成して署名押印し、Nに提出した。

Mは電話が切れたので、自宅からホテルへ電話を入れKAを呼び出し、両名を電話に出すよう話したが、授業中で電話に出られないと回答があったので、Mは福島県警察本部に電話をして状況を説明し、現場に行き事情を聞いてほしいと要請した。

同日午後9時30分頃、パトカーで警察官が来てT、Oから事情を聴取したが、「問題はありません。」と言って帰った。

- (13) 同年8月11日午後5時30分頃、C、D、O、Tは、B、E、N、Hに呼ばれ次のように言われた。

ア Mが何をするかわからない。宣伝カーで演説すると言っている。

イ Mを組合から除名し、他の組合員が連合ちばから脱退すれば会社に対して何もできなくなる。

ウ 会社で、Mの除名通知書、連合ちばからの脱退届出書を用意したので4人がサインするだけで送れる。

エ Mを除名したら、今までのことは水に流す。

Cは、会社が用意したMの除名通知書、連合ちばからの脱退届出書に一旦署名したが、その場で抹消した。他の3人は署名しなかった。

(14) 同年8月17日午後9時頃、E、UJは、Tに対し「組合から抜けることを確認したい。確認できれば、江戸川台教室で勤務させることができる。できなければ、稲毛教室で勤務してもらおう。これまでのことは、理事長も水に流すと言っている。決断してもらいたい。」と発言した。

(15) 同年8月20日午後6時頃、Eが江戸川台教室でTに対し、Bが清水公園教室でOに対し、それぞれ会社で作成した組合脱退届けを示し、同様の内容のものを2通手書きして署名押印するよう言った。T、Oは脱退届けを手書きして署名押印し、会社に提出した。

(16) Cは同年8月23日、MT、Lは同月25日、Iは同月31日、組合脱退届けに署名押印した。これらの脱退届けは、連合ちばに送付された。

7 Mの人事異動及び解雇について

(1) Uは、平成10年8月に会社に入社し、履歴書の職歴には昭和54年4月日興証券株式会社入社、55年9月同退社、55年10月M米穀店入社、61年10月同退社、同月岡三証券株式会社入社、平成7年12月同退社、平成8年3月ワンナンバーサービス株式会社入社、平成10年5月同退社と記載がある。

Mは、試用期間の6か月を経て江戸川台教室の室長に就任した。

(2) 会社が東京人材銀行に出した求人票には、未経験者可と記載されている。会社は、他の進学予備校で講師をした経験を持つ者を採用している。

(3) Eは、平成11年8月9日、夏期合宿から途中で帰ったMに私用電話、授業遅刻、業務命令違反、経歴詐称、全体会での事実無根の発言を理由に追って処分する旨の通知書(以下「5項目の通知書」という。)を送付した。

(4) 会社は、同年8月13日、Mに対し同月16日より江戸川台教室から本部勤務を命ずる通知を行った。本部勤務となったことにより、Mの給料は月額36万円から24万円となった。

(5) 会社は、同年8月13日、「Mが精神的にも不安定になっておりますので、正常に戻るまでしばらく本部にて勤務させることに致しました。」との通知を生徒の父母に行った。

(6) Mは、同年8月17日、同月18日から同月30日まで振替休日の

消化として休むことをHにファックスで通知した。

なお、会社は、同月12日から同月16日まで正職員に対し一斉の夏期休暇を与えた。

- (7) Mは、同年8月31日本部に出勤し、理事長車の洗車、草刈り、新聞記事の切り抜きを行った。
- (8) Mは、同年9月1日本部に出勤し、会議室に呼び出され、Bら会社幹部9名に同年7月31日の全体会での発言について釈明を命じられた。Mが、「分からない。」と答えると、Bは席を立ち、Mの肩を叩いた。
- (9) Mは、同年9月2日、病院で診察を受け、頸部、右肩打撲のため1週間の安静、加療を要すると診断された。
- (10) 会社は、同日、Mに次の6項目の就業規則違反を理由にファックスで解雇通知を行うと共に連合ちばにもMの解雇を通知した。
 - ア 7月31日の全体会において会社を誹謗し、事実無根の捏造した発言で代表者の名誉を毀損し、会社並びに代表者の信用を著しく失墜させようとした。
 - イ 再三に亘る職場放棄によって、生徒に迷惑をかけ父母の不安を助長し、会社の信用を落とした。
 - ウ 数度に及ぶ業務上の指揮命令無視による規則違反をした。
 - エ 教室において極めて多くの私用電話の乱用を行い、私用電話禁止の指示に背き会社に金銭上の損害を与えた。
 - オ 経歴詐称の不正手段により入社した。
 - カ 8月9日の事実無根の警察への通報で、夏期合宿所へ深夜にパトカーを出動させ、職場混乱を起こさせ会社の営業妨害をし、名誉を失墜せしめた。
- (11) 就業規則第48条には、懲戒解雇の基準が定められ、重要な経歴を偽って採用されたとき(3号)、第46条第5号及び第7号に挙げた諸規定に違反した場合であってその事案が重篤なとき(5号)、その他第46条の各号につき不都合の程度が大であるとき(6号)には、原則として懲戒解雇を行うと規定されている。

第46条には、制裁事由が定められ、重要な経歴を偽り、その他不正手段により入社したとき(1号)、業務上の指揮命令に違反したとき(2号)、無届けの欠勤・遅刻・早退・私用外出など多いもの(3号)、出勤常ならずその他業務に熱心でないもの(4号)、故意に業務の能率を阻害し、または正常な業務の遂行を妨げたとき(5号)、第40条のサービスの基本原則を守らない場合(6号)、第41条のサービス心得の第2号(専断行為)、第3号(会社の信用と名誉毀損)に違反したとき等(7号)と定められている。

第3 判断

1 申立人主張要旨

(1) 夏期賞与の支給について

会社は、組合と全く協議することなく平成11年7月5日付け「平成11年夏期賞与調査」を一方的に作成し、職員に報告を求め、これを基に次の支給順位を定め同年7月31日に初めて発表した。

- ① 支給第1順位……授業料収入が当該教室の昨年収入の90%以上あること。
- ② 支給第2順位……受講生が3月から6月までの間に純増20人以上入塾していること。
- ③ 支給第3順位……授業料収入が当該教室の昨年収入の80%以上あること。

そして、実力評価と業績不振を理由に組合員が勤務する江戸川台教室等11教室の講師に支給ゼロの評価を発表した。夏期賞与を支給されなかった組合員は、M、T、C、D、F及びGである、Jは2万円、K及びLは3万円、Iは5万円支給された。

しかし、会社の一方的な判断で作成した賞与の評価基準は、それ自体不合理で、それに外れたという理由で賞与を全く支給しないということは、年2回支給するという就業規則に違反し、従来の労使慣行を著しく逸脱している。

会社は、公平、明白、合理的な基準を作成して賞与の評価をしたと主張するが、基準作成自体が一方的で組合員排除の意図に基づき作成された。理由は次のとおりで、第一に労使の団体交渉にかけられていない。第二に基準は授業料収入の昨年対比となっているが、これは公平な基準ではない。なぜなら、塾会員生徒は2月に小学生、3月に中学生が卒業し、その時の最少の生徒数と6月末の生徒数と比較し増減を評価するのが正当である。この基準は、江戸川台教室など2、3月に新入会員を会社の方針通り誠実に達成した教室を組合員がいるという理由で除外しようとするものである。また、途中入社や配置転換になったものからすれば昨年の授業料収入には責任がない。第三に会社は、支給の3条件の正当性を主張しながら、実際には恣意的に運用し、組合員でない者で基準に満たない者に平成11年の冬期賞与を10万円から20万円支給している。

したがって、労働基準法違反であるのみならず、組合結成を敵視したもので、組合員に対する不利益取扱である。従来の年間賞与は、基本給の4か月であるから、その半分の基本給の2か月を夏期賞与として各組合員に支給すべきである。

(2) 時間外手当等未払分の支給について

会社は、平成11年7月30日に、第6回団体交渉の席で約束した同年1月16日から6月15日までの時間外手当、休日出勤手当の支

給について、日曜日のテストのための出勤を支給対象からはずし、組合員の請求額の一部を減額して支給し、次の組合員に不利益取扱をした。

Tについては、残業時間は91時間に達し、本来受領すべき金額は132,420円であるが、日曜日のテストのための出勤を支給対象からはずし、残業時間を26時間、支給額を41,937円とした。その差額金は90,487円である。TMについては、請求金額は43,200円であるが支給されたのは30,960円で、差額金は12,240円である。

なお、振替休日に対処すべき休日出勤の分は支払わないと会社は主張するが、その制度は機能していない。

(3) 組合会計Tの配置転換について

平成11年7月31日の全体会の開始2分前にTに対し、同年8月2日からの江戸川台教室から稲毛教室への転勤命令が出された。

これは次の理由で不当労働行為である。

なお、転勤命令の1か月前にUJがTに「室長にならないか」と打診したことはない。

- a Tは、平成11年4月に江戸川台教室に異動したばかりで、一学期が終了し、夏期講習前段の途中での異動は唐突である。
- b 稲毛教室には特にTを必要とする事情もなく、事実この配置転換は間もなく撤回されたので、Tの配置転換には理由がない。
- c Tは、組合結成に積極的に加わり会計担当執行委員としてM委員長と共に活動の中心であり、会社は組合の解体の一環としてMとTの分断を図ったものである。

(4) 組合員に対する脱退工作について

ア 平成11年8月7日から同月11日まで、会社は福島県裏磐梯のホテルで夏期合宿を行った。

イ 同年8月8日午前9時半頃、Oは、B、E、N、UJ及びKAに呼び出され、管理者として「①Mの私用電話②8月3日Mが遅刻し他の講師が授業をしたことにより、会社に損害を与えたこと③MがTの配置転換を順守させなかったこと」について、始末書を書くよう命じられ始末書を書いた。

ウ 同年8月8日正午頃、Tは、B、E、N、UJ及びKAに呼び出され、「8月3日から5日まで振り替え休日を取得した経過、稲毛教室への転勤命令を拒否した理由、8月2日江戸川台教室でTが授業をしたのはだれの判断か、これによりNA講師の授業を妨害したのは誰の判断か」について報告書を提出するよう言われた。Tは、報告書を書く義務はないと思ったが、自分の処分を決めるためと言われたこと、書けば転勤命令を白紙に戻すこともできると言われたこと等から不本意ながら報告書を提出した。

エ 同年8月8日午後4時頃、Mは、210号室にB、E、N、UJ、KAら

に呼び出され、私用電話に関する始末書の書き直しを命じられ、始末書に2行書き加えた。更に始末書の書き直しを命じられたが、拒否し口論となった。Bは「7月31日の全体会での発言を謝罪せよ。」等と怒鳴った。

Mは、「このような密室で6人もの大勢でのやり口は卑怯で、尋問に耐えられないので退室する。」と言って、退室しようとした。すると、3人が妨害した。ロビーに出て連絡をしているうちにMは、頭痛がし体がだるくなったので、IS、TUに「体調が悪いのでかえらせてもらおう。」と伝え自宅へ帰った。

Eらの行為はMに対する監禁罪、強要罪であり、不当労働行為である。

会社は、Mと話し合いの場を持つためと主張するが、多忙な合宿中に必要性、緊急性があったわけではない。事実、話し合いとはかけ離れていた。会社は職場放棄と非難するが、Mを追い詰めて組織的につるし上げたものである。

オ 同年8月9日、Mは、Hにファックスで同日から11日まで病気で休む旨届けた。

カ 同年8月9日午前9時頃、Oは、Nに呼ばれて「君個人へのアドバイス」と言われ組合を脱退するよう要求された。

キ 同日午前10時頃、Nは、Tを呼び出し「Mは逃げた。どう思うか。信用できない人物で、精神的におかしくなっている。組合を抜ける気がないか。」とMを誹謗し組合脱退を迫った。

ク 同日午後3時30分頃、Nは、Tの8月3日から5日までの代休取得について「会社に損害を与えた。始末書を書け。組合を抜ければこれまでのことは水に流す。」と組合脱退届けの作成を迫った。

ケ 同日午後4時頃、Nは、Oも呼び出し「君たちの将来のことをもっとよく考えた方がよい。我々は、君の身を案じている。Mに話したら5分しないうちに荷物を置いて逃げ出した。合宿中に組合を本日脱退しますと書いてほしい。これが君たちを守る最後のチャンスだ。」等と発言し、Mを罵り組合脱退を執拗に迫った。

コ 同日午後6時頃、Nは、O、Tを呼び出し、Mに送付した5項目の通知書を示し、「組合を脱退しなさい。脱退しなければ大変なことになるよ。」と暗に処分をちらつかせ組合脱退を迫った。O、Tは、脱退届けを書くか一人では決められないので、10分間という条件でNの許可を得てMの自宅に電話して状況を説明した。

Mが「監禁状態で自分の意思に反して脱退届けを書いても無効である。」と話したので、両名は会社が用意した組合脱退

届けに署名押印し、Nに提出した。

サ 同年8月11日、夏期合宿終了後、バスで各教室に戻ることもなったが、会社はD、O、Tの乗車予定のバスを千葉本部行きに変更した。午後4時30分頃に合宿に参加しなかったCを本部に呼び出し、午後5時30分頃から、EらはC、D、O、Tに次のように話した。

- ・ Mが何をするかわからない。宣伝カーで演説するといっている。
- ・ Mを組合から除名し、他の組合員が連合ちばから脱退すれば会社に対して何もできなくなる。
- ・ 会社で、Mの除名通知書、連合ちばからの脱退届出書を用意したので4人がサインするだけで送れる。
- ・ Mを除名したら、今までのことは水に流す。

会社は、用意したMの役職解任、除名通知書及び「組合員の総意で組合は、連合ちばから脱退する」旨の届出書に署名押印を求めた。

Cは、合宿に参加しておらず状況がわからないので、言われるまま会社が用意したMの除名通知書、連合ちばからの脱退届出書に一旦署名したが、不当であることに気づきその場で抹消した。他の3人は署名押印を拒否した。Hらは、「早急に通知書を送らねばならない。」と執拗に署名を求め、Oらは組合員の総意が確認できないと拒否したが、なかなか帰してくれず「サインするまで帰してくれないのか。」という発言が出るほどであった。

以上の会社の計画的で卑劣な行為は、使用者が違法に組合活動に介入するもので不当労働行為であるのは論を待たない。会社は、合宿報告を兼ね代表者とも一緒にスイカを食べていると主張するが、Cは合宿参加者でないのに呼び出されている。会社幹部5人で組合に関することを話題にするのは圧力になるし、非組合員は誰も呼び出されていないので全く事実と相違している。

シ 同年8月17日午前9時頃、E、UJは、Tに対し「組合から抜けることを確認したい。確認できれば、江戸川台教室で勤務させることができる。できなければ、稲毛教室で勤務してもらおう。これまでのことは、Bも水に流すと言っている。決断してもらいたい。」等と発言し執拗に組合からの脱退を要求した。同日午前11時頃、Eが退席した後、UJは「今ある組合は一度なしの状況にしなければならない。」と発言し、明確に組合潰しの画策を明らかにした。

ス 同年8月20日午後6時頃、Eが江戸川台教室でTに対し、Bが清

水公園教室でOに対し、会社で作成した組合脱退届けを示し、同様の内容のものを2通手書きして署名押印するよう要求した。同日午後6時50分頃連絡を受けた申立人代理人であるOH弁護士は、Bに対し「強制的な脱退工作は、不当労働行為であり、直ちに中止してOを開放するよう」電話で要求したが、Bは「自由だ。」と強弁した。地労委で黑白が決せられるので、便宜上組合脱退届けに署名押印しておくほかはないと判断し、T、Oは脱退届けを手書きして署名押印し会社に提出した。

セ 会社は、同様にD、MT、L、Iに対し執拗に脱退届けに署名押印を強要し、脱退届けを取得し連合ちばに送付した。

各個人が連合ちばに加盟しているわけではないので、個人から脱退届けが出るのは不可解で、日頃から、上部団体排除を企図している会社が介在し送付したことは明らかである。

(5) Mの人事異動及び解雇について

ア 会社は、平成11年8月13日、Mに対し同月16日より江戸川台教室から本部勤務を命ずる通知を行ったが、この人事異動は人事権の濫用で無効である。

イ 会社は、同年8月13日、「Mが精神的にも不安定になっておりますので、正常に戻るまでしばらく本部にて勤務させることに致しました。」との通知を生徒の父母に行い、意図的にMを精神病患者と内外に吹聴した。これはMが委員長であることに嫌悪感を抱き行われたものである。

ウ Mは体調を崩し、同年8月17日、同月18日から同月30日までの間、振替休日の消化を理由として休暇を取得する旨をHにファックスで通知したが、これは当然の権利行使で任務放棄と非難されるいわれはない。

エ Mは、同年8月31日本部に出勤し、理事長車の洗車、草刈り、新聞記事の切り抜きを行った。上司はTK監査室長(以下「TK」という。)と言われたが、TKは理事長の運転手で、教務職の研修ができるか疑問がある。

これは懲罰的なもので、根拠のない私的リンチであり許されないものである。

オ Mは、同年9月1日午後5時40分頃、会議室に呼び出され、Bら9名に7月31日の全体会での発言について釈明を命じられた。

Mが釈明を始めると、会社幹部らは「おまえは気違いだ。ばか野郎。嘘つき。」などと非難した。そしてBは突然席を立ち、Mの右肩を5回殴打した。

カ Mが「痛い、痛い。暴力は振るうな。止めて下さい。」と言うと、Bは「これは激励だ。社長が社員を激励するのは当たり前だ。」と怒鳴りながら暴力を続けた。

キ Mは、「非難して怒鳴るのが激励ですか、暴力でしょう。」と抗議した。

Bは、10回殴って暴力を止め、「もう良い。顔も見たくない。帰れ。」と言ってMを解放した。

ク Mは、同年9月2日、右肩が上がらず痛むので、会社にファックスで病院に行く伝え、病院で診察を受け、頸部、右肩打撲のため1週間の安静、加療を要すると診断された。

会社は、事実関係を全面的に否定しているが、Bは、「そんなでたらめを言っちゃだめだ。」と言ってMの左胸あたりを平手でぽんぽん叩いたと主張し、Bの一定の有形力の行使の事実を認めている。

ケ 会社は、同日、Mに6項目の就業規則違反を理由にファックスで解雇通知を行うと共に連合ちばにもMの解雇を通知した。

しかし、解雇理由とされる全体会の発言については、組合が経営批判をしたもので表現の自由の問題であり、職場放棄については、違法な業務命令に抗議し不当労働行為の救済手続きをしたもので、地労委に手続きに行く旨の了解を0に得ている。また、申立て手続きに時間がかかり、授業に間に合わなくなったので、代替講師を依頼したが、UJが代替講師に授業をさせなかった。

私用電話は、ある程度一般化しており、これを処分理由とするのは不当である。

電話料金明細書は、Mだけを狙い撃ちにしたもので、調査の動機も極めて不当、不公平で、私用電話と指摘された自宅等への電話が即返済を要する私用電話といえるかどうか問題がある。会社は、「Mが他の予備校に平成7年12月25日から8年2月25日までアルバイトとして働いたことを履歴書に記載しないこと、Mが面接の際にアルバイト経験を申告したにもかかわらずそれを聞いていなかったことを捉えて経歴詐称」と主張するが、そうした事実を認めた上でも、解雇理由になるほど重要性がないことは明らかである。

なお、会社は、「課長と記載したが事実は主任であったという(事実は課長代理)経歴詐称で採用しなかったのは明らかである。」と主張するが、入社3年目のTが室長候補、前職で管理職ではないAが取手室長に任命されたこと等からそのように高い採用基準でなかったことは明らかである。また、会社は、「外資系証券会社に就職したことを履歴書に記載しなかったことが経歴詐称で懲戒解雇に当たる。」と主張するが何れも理由がない。会社は、原則として同業者から採用をしない方針と主張するが、そのような方針はなく、事実、他の

予備校経験者が多数採用されている。求人票には未経験者可とあり、逆に読めば他の予備校経験者こそ、採用条件を満たしているということである。

会社は、Mの福島県警察本部への通報について「T、Oが縄で縛られ監禁されている」等と虚偽の通報をしてパトカー出動を要請して故意に合宿を混乱させたと主張するが、取り調べの警察官が、事情聴取の際に通報の内容について、「縄で縛られ監禁されている」と説明した事実はなく、これらはMを処分するために捏造されたもので、Mの行為は正当な行為である。

(6) 誠実な団体交渉について

ア 組合は、平成11年7月12日までに6回の団体交渉を行ったが、その間の交渉内容で明らかなどおり、会社の労働者、組合の権利に関する無知、無理解は覆い難く、労働組合と誠実に団体交渉する姿勢は窺われなかった。現在まで13回の団体交渉を経ながら、1通の労使合意文書すら締結されずに、暫定の労働協約すら締結されていない。また、組合のいくつかの要求を受容したEら会社側団体交渉委員の対応を不満としたB代表取締役のワンマン的決定により、急速に組合解体工作に反転したと見るのが妥当である。

イ M解雇後、会社はMを組合の代表と認めないとして団体交渉拒否を繰り返した。そこで、組合は平成12年1月21日にAを新委員長に選任し、新体制で団体交渉を申し入れたところ、同年2月1日にAを任命したばかりの取手室長から解任するという報復人事を行った。同月17日、団体交渉の申し入れをしたが、Mを組合の代表と認めないとの会社の姿勢は変わらなかったため、組合は地労委に団体交渉促進のあっせんを申立て、ようやく同年4月20日に会社は団体交渉に応じたが、初めから合意をしないことを前提としたかのような不誠実な交渉に終始した。

2 被申立人主張要旨

(1) 夏期賞与の支給について

会社は、経営状況を踏まえ就業規則に基づき賞与の支給をどうするか決定した上、支給する場合には賞与の支給規準を設定し、夏期と冬期に支給している。

査定基準は、室長毎に各教室の授業料収益で決めると伝えてあり、夏期賞与は賞与調査書の調査の結果と授業料収入の対比から決定された。また、各教室の室長会議で賞与支給基準を3段階に分け告知し、各教室の室長は賞与調査書を会社に提出し、基準に達しない場合は、当該教室全員に支給しない。このことをMも了承していた。

賞与支給対象者は、SI証人の証言どおり、いずれかの要件を充足した教室職員であり、組合員であるか否かによって差別的取扱をした事実はない。O証人の証言によれば、Oは3.07か月支給されている。会社は、経済環境の悪化による入塾者数の大幅な減少、少子化により賞与を支給できる経営状況下ではないものの、敢えて支給に踏み切ったものである。

(2) 時間外手当等未払分の支給について

時間外手当未払分の支給申立ては、本件証拠に照らし理由がない。

ア Tの請求については、金額の主張のみで、具体的内訳、算出の根拠、発生時期等具体的主張がない。

イ TMの請求については、具体的内容の主張もなく、証拠資料の提出もない。

ウ 会社は、従業員に数年前から残業は行わないよう、休日出勤については振替休日を取るよう指示していた。タイムカードは勤務時間管理より遅刻欠勤を知る趣旨で設置された。

エ 2月は、新学期の生徒募集の月で、2月の1か月間のみ日曜日の公開無料テストを実施するもので、2月以外に常に日曜出勤を求めるものではない。

オ 時間外手当全額カットは、時間外勤務をしないようにとの趣旨で時間外手当を支給しないというものではない。

カ 残業の短縮、廃止の方向は企業存続、従業員の生活を守るためには当然である。

キ 組合員20名のうち、不服を申立てたのは2名で、他の組合員、従業員からも請求はない。組合員の認識と会社の支給基準に基づく支給額に相違があったに過ぎない。

(3) 組合会計Tの配置転換について

ア Tの異動は、①教務部長であったTN稲毛教室長のもとで、能力の高いTに室長研修をさせる目的があったこと②同室長が体調を崩していたこと③同室長の強い要望があったことから、進学指導業務に支障がないように配慮してなされた。

イ 申立人はMとの分断を図ったと主張するが、分断を図るならばTの江戸川台教室への継続勤務を命じることは経験則上あり得ない。

ウ 就業規則第10条には業務上必要があるときには転勤、派遣、配置転換等を命じることができると規定されている。

エ 申立人は組合潰しと主張するのみで、具体的な主張、立証をしていない。

オ UJはTに異動1か月前に室長にならないか打診した。

(4) 組合員に対する脱退工作について

- ア 平成11年8月8日にMとの個別研修の機会を持ったのは5項目の通知について、事実関係を確認し、釈明を聞くためで、つるし上げなどではない。釈明を求めた部屋も、和室6畳、それ以外に手前にベッド3つを置ける広さで、ドアも開けてあった。Mが部屋を出ようとするすると数名が妨害したと主張するが、言葉での制止はしたものの拘束等した事実はない。Mは上司やTUに帰る旨伝えたと主張するが、了解を得ることなく、自分勝手な判断で職場を放棄したものである。
- イ Mは帰った理由を体調が悪かったと主張するが、これを裏づける事実はなく福島から電車を乗り継いで帰宅しており、治療を受けた形跡もない。会社はMが帰ったことで急遽スケジュールを組み直し、受講生、講師にも多大な迷惑を与えた。
- ウ O、Tを監禁した事実はない。自由に電話したりできる上、ホテルで合宿中に監禁の事態が起こり得るはずもない。
- エ N証人は、O、Tが脱退届けを出した同年8月9日の両名との話し合いの状況を「1回目の話し合いは、相談したいということもあって、話を聞いた。Mとも電話で話をしたいということがあったので、その場にはまずいと思ったので、10分間退出した。2回目の話し合いは、まだ結論が出なかったのもう1回相談したいということでした。」と証言している。しかも、Oは「パトカーが来てびっくりした。」と証言している。逮捕監禁の事実があり、その旨Mに伝えていけばびっくりするはずもなく、警察への連絡も、M個人の理事長個人への名誉毀損をはじめとする極めて自己中心的な嫌がらせに過ぎない。
- オ パトカーの出動により、宿泊中の子供達が興奮して騒ぐなどの異常事態が生じ、夏期合宿は混乱し、会社の信用を著しく毀損し、子供達に心理的悪影響を与え、ホテルに迷惑をかけた。
- カ 合宿後脱退工作があったことを裏づける事実はない。Cの署名は、直線で抹消され、抹消印も押されていることからその任意性を裏付けるものである。しかも、C本人が同書を持ち帰って検討したいということで本人の意思を尊重している。以上から明らかなように執拗にサインを求めた事実はない。同年8月11日C、D、O、Tが本部に呼び出されたことがあるが、D、O、Tはバスで一緒に帰ってきたもので、Cは柏教室から参加し、合宿報告を兼ね代表者とも一緒にスイカを食べている。
- キ 合宿におけるMの行動は室長として教室を任せられるものではなく、異動は再研修のために実施した。
- ク 申立人は、脱退工作が同年8月17日から実施されたと主張するが、脱退届けはいずれも全文自書されたもので強制を窺わ

せる事実はない。

ケ 申立人は、理事長がMに右拳で左肩を殴打したと主張するが、N証人の証言、陳述書から理事長の暴力を窺わせる事実はない。

(5) Mの人事異動及び解雇について

Mは室長として適性を欠き、再研修の観点から本部異動を命じた。

Mの懲戒解雇事由は複数存在し、一つ一つ単独で検討すべきではなく、複数の解雇事由を総合して判断しなければならない。下記の事実を総合的に斟酌すれば、懲戒解雇事由に当たることは明らかである。

ア Mは平成11年7月31日「B理事長が会社の金を自己の債務のために流用している。理事長の借金のため、我々が借金返済マシーンにされているのは断じて許されない。」と100人の従業員の前で、根拠もなく理事長が会社の金を流用したかの如く発言し、理事長個人の名誉を毀損し、ひいては会社及び代表者の信用を毀損したもので、解雇に値する。

イ Mは、上司であるOに「明日千葉に寄ってくるが、授業は大丈夫。」と伝えたのみで、「地労委に行く、遅れる。」等は伝えておらず、所属教室に連絡しないまま遅刻している。Mは室長として怠慢であり、代替講師も始業時間に間に合わず、別の講師に授業をしてもらった。また、同年8月9日から11日までの夏期合宿業務を放棄し突如帰宅しており、職場放棄は懲戒の対象になるのは明らかである。

ウ Mは、Tの稲毛教室の異動命令について、同人に対し稲毛教室への出勤を促すべき職務上の義務を負っているにもかかわらず、同人に江戸川台教室で授業をさせた。更にMは、平成11年7月30日現在の在籍調査において江戸川台教室の在籍者数を実際の85名を102名と虚偽報告した。就業規則違反で、懲戒の対象になる。

エ 申立人は、私用電話はある程度一般化しており、処分理由とするのは不当と主張するが、会社の電話を承諾なく使用することは会社に損害を与えるもので許されない。

一般化しているという主張自体、Mの自己中心的性格、モラルの欠如を裏付け講師としての適性を欠く。

オ Mは、慶成ゼミナール、シェアソン・リーマン・ハットン社に勤務していたことを秘匿し、岡三証券勤務時に課長であったと経歴の虚偽表示をしている。

また、会社は、秘密保持、トラブル防止等の観点から、原則として同業者から採用しない方針を採っており、この経歴秘匿は懲戒の対象になり、更に課長職にあったというので、

部下のマネージメント等に秀でた点を評価して採用したもので、使用者に対する背信行為で懲戒解雇が適法である。

カ Mは、監禁行為や強要行為があった如く虚偽の事実を告げ、パトカーを出動させ、会社の名誉や信用を著しく毀損し、生徒にも動揺を与え、その責任は重大である。

(6) 誠実な団体交渉について

会社が誠意を持って団体交渉に応じて来たこと、組合を正当な労働組合として認めていることは明らかである。団体交渉が一時期空いたのは、組合の組織が固まっていなかったということ、組合から団体交渉の申し入れがなかったからである。申立人の指定日に団体交渉に応じなかったことをもって誠意がないということとはできない。会社の業務の都合もあるので、相当な期間内において都合のよい日時を指定し応じている。

3 当委員会の判断

(1) 夏期賞与の支給について

申立人は、「会社が平成11年7月31日の全体会で支給規準を発表し、この基準に基づき夏期賞与を支給した。組合員が勤務する11教室は夏期賞与が支給されなかったが、支給規準自体が不合理で年2回支給するという就業規則及び労働基準法に違反し、従来の労使慣行から逸脱している。これは、組合員に対する不利益取扱であるから、夏期賞与を支給せよ。」と主張している。

前記第2の3(2)及び(3)で認定したとおり、会社は教室ごとに賞与調査をし、上記基準に基づき賞与を支給していると認められ、その結果、組合員のうち賞与が支給されなかった者は、M外6名いるが、Jは2万円、K、Lは3万円、TMは15万円、Oは40万円支給されている。そして、非組合員でも基準を満たさなかった教室では賞与は支給されておらず、また、Gはパート職員であることから、賞与を支給されなかったものである。

以上のことから、組合員であることを理由に夏期賞与について不利益取扱をした事実が疎明されないので、夏期賞与支給については棄却せざるを得ない。

(2) 時間外手当等未払分の支給について

申立人は、「会社は、T及びTMの時間外手当、休日出勤手当について、日曜日のテストのための出勤を支給対象からはずし、請求額の一部を減額して7月30日に支給した。Tについては、残業時間は91時間に達し、本来受領すべき金額は132,420円、TMについては、本来受領すべき金額は43,200円で、両名についてその差額金を支給せよ。」と主張している。

しかしながら、前記第2の4(6)で認定したとおり時間外及び休日労働手当は組合員でも支給されており、組合員と非組合員で

どのような差別があったか疎明されていないことから、時間外手当未払分の支給については棄却せざるを得ない。

(3) 組合会計Tの配置転換について

申立人は、「会社は平成11年8月2日からTを江戸川台教室から稲毛教室へ配置転換したが、同人は同年4月に江戸川台教室に異動したばかりで、この異動は唐突で理由がなく、執行委員長MとTの分断を図ったもの」と主張し、これに対し被申立人は、「Tの配置転換は、稲毛教室室長が体調を崩していたことと室長研修をさせるために行った。」と反論している。

確かに、前記第2の5(3)で認定したとおり、会社は、Tの稲毛教室への配置転換を間もなく撤回し、江戸川台教室への継続勤務を認めている。このことからすれば本件配置転換には合理的な理由が見出せない。また、前記第2の6(12)乃至(14)で認定したとおり、Nが平成11年8月9日午後3時30分頃Tに対し、「組合を抜ければこれまでのことは水に流す。」、同日午後6時頃「組合を脱退しなさい。」、同年8月11日「Mを除名したら、今までのことは水に流す。」、同年8月17日「組合から抜けることを確認したい。確認できれば、江戸川台教室で勤務させることができる。できなければ、稲毛教室で勤務してもらおう。」等と発言したことに見られるように、一応Tの江戸川台教室への勤務を認めながら、組合脱退を条件にしている。これらのことから総合的に判断すれば、Tの配置転換は、合理的な理由がなく、組合及び執行委員長Mを嫌悪し、執行委員長Mと会計Tの分断を図った不当労働行為と判断される。

(4) 組合脱退工作について

会社は、組合脱退工作をしていないと主張しているが、前記第2の6(8)で認定したとおり、会社は、平成11年8月8日0に、Mの私用電話及びMがTの配置転換を順守させなかったこと等についての始末書を提出させ、また、前記第2の6(9)で認定したとおり、同日、Tに振り替え休日取得の経過、稲毛教室への転勤命令拒否理由等についての報告書を提出させ、更に前記第2の6(10)で認定したとおり、同日、Mに私用電話の始末書の書き直しを命じた。また、前記第2の6(12)で認定したとおり、同年8月9日、NはTに「8月3日から5日までの代休取得で会社に損害を与えた。始末書を書け、組合を抜ければこれまでのことは水に流す。」と発言した。更に、同日Nは0、Tに「組合を脱退しなさい。脱退しなければ大変なことになるよ。」と発言し、脱退を迫ったので、両名はやむを得ず脱退届けを提出した。

更に、前記第2の6(14)で認定したとおり、同年8月17日、EらはTに「組合から抜けることを確認したい。確認できれば、江戸

川台教室で勤務させることができる。できなければ、稲毛教室で勤務してもらおう。」等と発言し、脱退を迫った。会社は、組合からの脱退の意思が確認できなかったのもので、前記第2の6(15)で認定したとおり、同年8月20日、EはTに、BはOに、会社が用意した組合脱退届けを示し、同様の内容で手書きして署名押印するよう迫り、O、Tは脱退届出書を手書きして、署名押印し会社に提出した。

これに加え、前記2の6(16)で認定したとおり、同年8月31日までに、D、MT、L、Iは脱退届出書に署名押印し、これらの脱退届出書は連合ちばに送付されている。これら4名の組合からの脱退届出書が組合ではなく上部団体である連合ちばに送付されているのは、不可解であり会社が介在して送付させたものと推認される。これは、O、Tの脱退に自信を得た会社が組合の切り崩し工作を全面的に開始したものである。

また、前記第2の6(13)で認定したとおり、同年8月11日、B、EらはC、D、O、Tに「Mを組合から除名し、他の組合員が連合ちばから脱退すれば会社に対し何もできなくなる。会社でMの除名通知書、連合ちばからの脱退届出書を用意した。」等と発言し、Mの除名通知書、連合ちばからの脱退届出書に署名を迫った。

これら一連の報告書、始末書の提出、T、Oらに対する脱退届け提出の強要等の脱退勧奨、M執行委員長の除名工作及び連合ちばからの脱退強要等の会社の組織的計画的な脱退工作は、組合に対する露骨な支配介入で明らかな不当労働行為である。

(5) Mの人事異動及び解雇について

申立人は、「平成11年8月13日付けのMの本部への人事異動は人事権の濫用で無効であり、同年9月2日の解雇は6項目の就業規則違反を理由になされたが事実無根である。」と主張し、被申立人は、「Mは室長として適性を欠き、再研修の観点から本部異動を命じた。Mの懲戒解雇事由は複数存在し、総合的に判断すれば懲戒解雇に当たることは明らかである。」と反論している。

始めに人事異動について、次に解雇事由についてそれぞれの項目ごとに判断する。

ア 人事異動について

会社は、「Mは室長として適性を欠き、再研修のため本部異動を行った。」と主張するが、教職として採用したMを前記第2の7(7)で認定したとおり理事長車の洗車、草刈り、新聞記事の切り抜き作業に従事させるというもので、単なる人事異動ではなく、Mの職種から見ると研修目的からもかけ離れている。

また、前記第2の7(5)で認定したとおり本部勤務通知と同日付けで「Mが精神的にも不安定になっているので、正常に戻る

までしばらく本部にて勤務させる。」との通知を生徒の父母にしている。

更に、給料も、前記第2の7(4)で認定したとおり月額36万円から24万円になる不利益なものである。

以上のとおり、本部異動後の仕事の内容等から総合的に判断すると、本件人事異動には合理的理由がない。

イ 解雇について

a 名誉及び信用毀損について

前記第2の6(2)で認定したとおり、Mは平成11年7月31日の全体会で「B理事長は、会社の金を流用し株式や不動産に投資したが失敗し、会社は大きな借金を抱えているという噂がある。このため、社員は借金返済マシーンとなっている。」と発言しているが、発言部分のみをとらえれば、Bが背任的な行為を行っている旨を示唆し、その結果、会社の財産や経営状態が不安になったことを連想させるもので、Bの名誉を害するものであることはもちろん、会社の信用をも害しかねないものである。しかも、発言内容が真実ないし真実であると信ずるべきことを認めるに足りる疎明もない。しかし、この発言は「明生」の教職員のみが出席した席上でなされていること、また、前記第2の2(4)で認定したとおり、第3回の団体交渉において、Nは「銀行への返済額が毎月5千万円ある。」と発言していること、更には前記第2の3(3)で認定したとおり夏期賞与の支給規準が新たに定められ賞与が全く支給されない組合員が生じたことから、組合の代表者として発言したもので、会社に対して抗議する趣旨で不確実なことを述べたものとみることができる。

したがって、軽率、不適切な発言であったことは否定できないが、上記の事情からすると、Mの全体会での発言は、就業規則第48条に定めるBの名誉及び会社の信用を害する行為に該当するとまではいえない。

b 職場放棄について

前記第2の6(3)及び(4)で認定したとおり、Mは上司のOの了解を得て、平成11年8月3日に、地労委に不当労働行為の救済申立てを行ったが、12時20分からの授業に間に合わないで、代替講師を手配したものの、結局生徒は他のクラスで一括授業を受けた。したがって、意識的に勤務を放棄したのではないから、職場放棄には当たらない。また、前記第2の6(11)で認定したとおり平成11年8月9日、MはHにファックスで同日から11日まで休む旨を届けているが、夏期合宿中に前記第2の6(10)で認定したMに対して行われた

会社の行為及びMの受け持つ授業が8月9日以降はなかったこと、また、今後同様の謝罪を執拗に求められる虞があることからみるとやむを得ない行動で、職場放棄には当たらないというべきである。

c 業務命令違反、虚偽報告について

会社は、「MがTを稲毛教室への配置転換を促すべき職務上の義務を負っているにもかかわらず、行わなかったこと」を業務命令違反と主張する。

しかし、前記第2の5(2)で認定したとおり、会社は、Tに稲毛教室への異動命令を出しているが、当地労委はTの異動を前記第3の3(3)で不当労働行為と判断していること、また、そもそも会社がMにTを稲毛教室に異動させるよう命じたことが業務命令か疑義があること、T自身が制裁措置を受けているという疎明もないこと、前記第2の5(3)で認定したとおり、Tの異動命令がその後撤回されたことから鑑みれば、業務命令違反があったか疑問であり、仮に、あったとしても解雇に相当する程のものではない。

また、会社は、「Mが平成11年7月30日現在の江戸川台教室の在籍者数を実際の85名を102名と虚偽報告したのが、懲戒解雇事由に当たる。」と主張するが、その事実があったか疎明がなく、会社の主張は採用することができない。

d 私用電話について

会社がMに私用電話の指摘をしたのは、前記第2の6(6)で認定したとおり、平成11年8月3日の地労委への不当労働行為救済申立て後である。

また、会社が過去に私用電話を厳格に調査し、これに対し解雇等の制裁を行ったと認めるに足りる疎明がない。

したがって、私用電話についても解雇に相当する程のものではない。

e 経歴詐称について

Mの履歴書には、前記第2の7(1)で認定したとおりに記載されており、慶成ゼミナール、シェアソン・リーマン・ハットン社に勤務していたことは記載されていない。しかし、この事実から重要な経歴を偽って採用されたとか、不正な手段により入社したということにはならず、また、上記事実によって会社の業務に具体的な支障が生じたことと認めるに足りる疎明もないから、就業規則の解雇事由となる程の重要な経歴詐称には該当しない。

また、会社は、原則として同業者から採用しない方針を採っているというが、前記第2の7(2)で認定したとおり、求

人票には未経験者可と記載されていることから未経験者に限られるとは判断できず、また、現実に同業者からの採用があることから、会社の主張には一貫性がなく信用しがたい。

f パトカー出動による名誉、信用毀損について

前記第2の6(12)で認定したとおり、Mは、T、Oからの電話が切れたので、自宅から合宿が行われているホテルに電話を入れKAを呼び出したが、両名は授業中で電話に出られないと回答された。そこで両名を心配したMは、福島県警察本部に電話をして状況を説明し、現場に行き事情を聞いてほしいと要請したもので、犯罪行為であることを指摘して、捜査を依頼したのではなく、会社がT、Oに行った行為に比較すると非難されるべきものではない。また、会社はパトカー出動により名誉、信用を著しく毀損されたと主張するが、このことについての疎明がない。

ウ 以上のようにMの人事異動及び解雇には合理的な理由がなく、連合ちば及び組合並びに組合の執行委員長であるMの組合活動を嫌悪し、組合の壊滅を企図した行為であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(6) 誠実な団体交渉について

会社は、「誠意を持って団体交渉に応じて来たこと、組合を正当な労働組合として認めていることは明らかである。」と主張するが、前記第2の2(3)及び(4)で認定したとおり、E、Nは平成11年5月10日の第1回乃至同月25日の第3回団体交渉で「上部団体ぬきで明生労組の組合員と話し合うことはできないか。」と発言し、また、前記第2の2(10)及び(11)で認定したとおり、Nは同年9月9日の第8回団体交渉で「Mは解雇したので話し合いはできない。」と発言し、更にEは同年10月14日の第9回団体交渉で「M以外を団交に出してほしい。Mは代表とは認めない。」と発言して、Mが代表であることを理由に事実上団体交渉を拒否した。

また、前記第2の2(4)で認定したとおり、E、Nは平成11年5月17日の第2回団体交渉及び同月25日の第3回団体交渉で会社の決算報告の公開を求められたが、組合が連合ちばに加盟しているので信頼関係がないこと、自分達に代表権がないことを理由に拒否した。

結局、前記第2の2(13)で認定したとおり、平成12年2月17日までに10回の団体交渉が行われているが、団体交渉の席上、会社の代表者であるE、Nらは、上部団体である連合ちば及び解雇したM執行委員長の出席を嫌悪する発言をし、また、決算書の公開

を拒否する等団体交渉は見せかけだけで、会社は誠意のある団体交渉を行わなかった。

これらの一連の会社の実質的な話し合いを拒否する行為は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する不当労働行為である。

4 救済の方法

申立人は、解雇については解雇の撤回のみを求め、原職復帰及び賃金の遡及支払いを求めているが、解雇が不当労働行為であって原職に復帰させ解雇の翌日から原職に復帰するまでの間にMが受けるべきであった賃金相当額の支払を命ずることが当然必要と認められる。

また、申立人は、Mの人事異動、解雇及びTの配置転換並びにOらに対する脱退工作について、謝罪を求めているが謝罪文の手交をもって足りると判断する。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成13年3月16日

千葉県地方労働委員会
会長 一河秀洋 ㊟