

東京、平11不67、平13.8.7

命 令 書

申立人 三一書房労働組合

被申立人 株式会社三一書房

主 文

- 1 被申立人株式会社三一書房は、申立人三一書房労働組合所属の組合員X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6に対する下表記載の処分がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させ、当該処分を理由に支給しなかった賃金相当額を各人に支払わなければならない。

(表)

被処分者	処分年月日	処分内容
X1	10年11月14日	懲戒解雇
X2	10年11月14日	懲戒解雇
X3	10年11月14日	懲戒解雇
X4	11年 3月16日	懲戒解雇
X5	10年11月20日	停職処分
	11年 3月16日	懲戒解雇
X6	10年11月19日	停職処分
	12年 1月25日	懲戒解雇

- 2 被申立人会社は、平成10年10月11日以降、申立人組合組合員X7に対しては11年4月13日までの、同X8に対しては11年5月31日までの、同X9に対しては11年6月4日までの、同X10に対しては本件命令履行の日までの、X1、X2、X3、X4、X5、X6に対しては同人らを懲戒解雇した日までの、各賃金相当額を支払わなければならない(ただし、X5、X6に関しては、前項により停職期間中の賃金相当額の支払いを命じているので、本項に基づく賃金相当額の算定にあたっては、両名の停職期間を除外する)。
- 3 被申立人会社は、申立人組合に対して行った10年11月13日付労働協約の解除がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合と組合員を非難・中傷する文書を配布することによって、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

三一書房労働組合
執行委員長 X2殿

株式会社三一書房
代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、東京都地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

- (1) 貴組合から平成10年10月18日以降同年11月13日までの間に申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。
- (2) 平成10年11月14日付で貴組合員X1氏、同X2氏、同X3氏を懲戒解雇し、同月19日付で同X6氏を、同月20日付で同X5氏を停職処分し、11年3月16日付で同X4氏、同X5氏を、12年1月25日付で同X6氏を懲戒解雇したこと。
- (3) 平成10年11月13日付で労働協約を解除したこと。
- (4) 平成10年10月11日以降、懲戒解雇した貴組合員X1氏、同X2氏、同X3氏、同X4氏、同X5氏、同X6氏に対しては、懲戒解雇するまでの賃金を支払わなかったこと、同X7氏に対しては11年4月13日までの、同X8氏に対しては11年5月31日までの、同X9氏に対しては11年6月4日までの、同X10氏に対しては現在までの賃金を支払わなかったこと。
- (5) 「『刑法』に触れる違法行為」、「『労働協約』上の『権利』を乱用し」、「『つるし上げ』型団交要求と大義名分のないストライキを繰り返す」、「『団交』の美名の下に……社長に直接暴力をふるい……暴力労組」、「日常的に暴力、暴言をふるい続ける『三一書房労働組合』に巣食う、モラルなき人々……悪性腫瘍」、「労働条件と無関係な問題で安易に違法なストライキを繰り返す社員諸氏……団交という名の『暴言』、『暴力』……暴力事件を起こしたり、私利私欲のため、会社に損害を与えた者ら」、「X1(労組委員長で情報と金を一手に握る立場を悪用し、私利私欲に走った男)」、「三一書房紛争とは?すべては経理担当者(労組委員長)の不正経理“隠蔽工作”です。」、「三部長(取締役)に対して……暴行、拉致、監禁による吊し上げ」、「業務上横領犯(X1経理責任者)」などと記載した文書を配布し、貴組合と組合員を非難・中傷したこと。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 6 被申立人会社は、第1項ないし第3項及び第5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。
- 7 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容などについて

1 事案の概要

(1) 株式会社三一書房(以下「会社」という。)は、平成10年8月頃から経営の悪化が表面化したことから、対応策の検討を開始し、会社再建に向けて再建調査委員会を設置して三一書房労働組合(以下「組合」という。)にも協力を求めた。

労使間では、会社再建に伴う賃金カット、労働協約改定と組合員の退職金支払い方法などが問題となり、団体交渉が行われた。しかし、団体交渉は合意に達せず、労使は対立し、組合はストライキを実施した。

当時、経営側内部にも意見の対立が存在し、Y1(以下「Y1代表」または「Y1」という。)はそれまで代表取締役代理であったが、10年9月18日代表取締役に就任した。

また、労使間の対立も解けず、同年10月19日以後、会社取締役全員(3名)が出勤しなくなり、団体交渉も途絶え争議状態が続いた。

(2) 組合は、10年10月21日、団体交渉応諾などを求める不当労働行為救済申立てを行い、同時にストライキを連日実施した。

(3) 会社は、10年11月13日付で労働協約解除を組合に通知し、翌14日、本社と朝霞倉庫をロックアウトし、執行委員長ら組合役員3名を懲戒解雇した。さらに会社は、同月19日と20日付で組合役員4名を停職処分した。

(4) 11年1月14日、Y2(以下「Y2代表」または「Y2」という。)は、代表取締役に選任された旨を登記し、即日、本社と朝霞倉庫のロックアウト解除を行い、組合員の懲戒解雇と停職処分の撤回、労働協約解除の撤回を組合に通知し、社員に職場復帰するよう指示した。同日、組合員は職場復帰した。

(5) 一方、Y1代表は、11年1月14日の株主総会の成立とY2の代表取締役選任を否定し、かつY2の行った行為はすべて無効であると表明して、同月21日、Y2代表解任とY1代表選任を登記した。

さらに、同年3月16日、組合役員2名を懲戒解雇した。

(6) 11年6月30日、組合は、懲戒処分と労働協約解除の撤回、団体交渉応諾などを求めて本件不当労働行為救済申立てを行い、同日、先の10年10月21日付申立てを取り下げた。

会社は、12年1月25日、組合員1名を懲戒解雇した。

なお現在、Y2代表とY1代表は、株主総会決議取消しや会社の代表権などをめぐり裁判所で係争中である。

2 請求する救済の内容

組合は、10年10月21日、退職金に関する団体交渉応諾などを求めて当委員会に不当労働行為救済申立て(都労委平成10年不第80号事件)を行い、同年11月18日、ロックアウト解除などの請求を追

加した。

組合は、11年6月30日、上記申立てを取り下げるとともに、本件不当労働行為救済申立てを行った。請求する救済の内容は、以下のとおりである。

- (1) 会社は、組合の申し入れた団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 会社は、10年11月13日付労働協約解除の意思表示を直ちに撤回すること。
- (3) 会社は、10年11月14日付X1、X2、X3に対する、11年3月16日付X5、X4に対する、12年1月25日付X6に対する各懲戒解雇を撤回すること。
- (4) 会社は、10年11月19日付X6に対する停職処分(2か月)、同年11月20日付X5に対する停職処分(1か月)を撤回すること。
- (5) 会社は、10年度賃金妥結書など組合資料を組合に返還すること。
- (6) 会社は、10年10月11日以降、X7に対しては11年4月13日までの、X8に対しては同年5月31日までの、X9に対しては同年6月4日までの、X6、X2、X5、X10、X1、X4とX3に対しては、同人らが復職するまでの各賃金を支払うこと。
- (7) 会社は、組合に対する支配介入を直ちに中止すること。
- (8) 陳謝文の掲示

なお、申立て当初組合は、X11とX12についても賃金支払いなどを請求していたが、両名がY1代表に退職届を提出したことが明らかになった後の12年8月11日、組合は両名に関する請求を取り下げた。

3 本件審査手続に対する会社の対応

- (1) 11年6月30日の本件申立て以後、当委員会は、調査を4回、審問を9回行った。
- (2) 第1回審問開始までに調査を3回行ったが、会社は、調査期日に一度も出席せず、本件申立ては書面審査のみで却下されるべきであると主張し、答弁書、本案前答弁書(二)、本案前答弁書(三)、申立却下申入書、申立却下申入書補充書を提出した。
- (3) 第1回審問期日では、組合申請のX1証人の主尋問を行い、第2回、第3回審問期日では、同証人の反対尋問を行った。第4回審問期日では、X1証人の再主尋問、再反対尋問を行った。
会社は、第2回と第3回審問期日の間に、準備書面(1)を、第4回審問期日に準備書面(2)を提出した。
- (4) 会社は代理人弁護士が第1回から第4回までの審問期日には出席した。しかし、第4回審問期日において、審査委員が本件に関する事実の主張を促したところ、争点が不明である、誰が被申立人なのかなどと述べ、以後の審査を拒否して退席した。

- その後、当委員会は会社に対して、各審問期日の終了の都度、必要な主張と立証計画の提出を求め、次回審問期日、審査の進行に関する調査を行う旨を通知し、使用者側参与委員も説得したが、会社側は以後のすべての審問期日に出席しなかった。
- (5) 第5回審問期日は、組合申請のX2証人に対して主尋問を行った。
- (6) 第6回から第7回審問期日までの間に、会社代理人弁護士11名は、全員が辞任しその旨を当委員会に届け出た。
第7回審問期日の前日、会社は、新たに代理人弁護士1名を選任し当委員会に申請した。第6回、第7回審問期日は、証人尋問を行わなかった。
- (7) 当委員会は、新たに選任された会社代理人に対して審査手続に参加するよう求め、第7回審問後、使用者側参与委員が直接面談して審問期日への出席を勧めたが、会社代理人は出席することを拒み、第8回、第9回審問期日は、会社側の出席がないまま、組合申請のX2証人に対する再主尋問を行った。
- (8) 第8回審問から第9回審問までの間、会社は最終準備書面、最終準備書面(その2)、最終準備書面(その3)と題する書面を提出したのみで、第4回調査期日にも出席しなかった。
また会社は、会社側証人の申請も行っていない。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社三一書房は、昭和24年8月9日に設立された書籍出版を業とする株式会社である。会社は、肩書地に本社を置くほか、埼玉県朝霞市に倉庫を所有する。本件申立て時の社員数は12名である。
- (2) 申立人三一書房労働組合は、被申立人の社員で構成する労働組合であり、本件申立て時の組合員数は12名である。
組合は会社とユニオンショップ協定を締結しており、社員12名は全員が組合員であった。

2 組合が最初のストライキを実施するまでの労使交渉などについて

- (1) 再建調査委員会設置と当時の会社、組合の状況
- ① 会社は、10年8月20日の取締役会において、経営状態の悪化に対応し、会社の再建策を検討するため「株式会社三一書房緊急再建調査委員会」(以下「再建調査委員会」という。)を設置した。
同月24日、同委員会委員長のY3取締役(以下「Y3取締役」という。)は、同委員会が設置されたこと、同委員会は取締役、株主、社員で構成することを組合のX1執行委員長(以下「X1執

行委員長」または「X1」という。)に通知した。

なお、10年8月当時の代表取締役はY4(以下「Y4代表」という。)であったが、同月25日の取締役会では、Y1が一切の社長業務を代理執行することを決定した。Y1の社長業務代理執行は、同年9月18日、同人が代表取締役に就任するまで続いた。

- ② 一方、10年8月当時の組合員は14名であり、執行委員長はX1、副執行委員長はX2(10年10月20日付、以下「X2副執行委員長」または「X2」という。)、書記長はX3(以下「X3書記長」または「X3」という。)、執行委員はX6(以下「X6」という。)、X5(以下「X5」という。)、X4(以下「X4」という。)、X11(10年10月20日付、以下「X11」という。)、X12(以下「X12」という。)であり、その余の組合員は、X7(以下「X7」という。)、X8(以下「X8」という。)、X9(以下「X9」という。)、X10(以下「X10」という。)、X13(以下「X13」という。)、X14(以下「X14」という。)であった。

- ③ア 会社には総務(経理事務、庶務事務)、編集(書籍の企画、編集)、製作(編集部からの原稿を印刷業者などと交渉して1冊の本にする)、営業(販売業務など)の各部があり、部長は取締役が兼任しており、本件紛争が激しくなった10年10月当時、総務部長と製作部長はY1代表、編集部長はY3取締役、営業部長はY5取締役(以下「Y5取締役」という。)であった。

なお、会社は、部長の下に管理職は置いていない。

イ 10年10月当時、社員(組合員)の配置状況は、総務部にはX1、編集部にはX6、X2、X5、X12、X8の5名、製作部にはX11、営業部にはX10、X4、X3、X9、X7の5名が配属されていた。

- (2) 9月21日ストライキに至るまでの労使交渉

- ① 10年8月26日、組合は会社に対して、8月末に退職するX13の退職金問題、再建調査委員会問題、経営責任の追及を議題とする団体交渉を8月28日に行うよう申し入れた。この申し入れとともに組合は、Y4代表の指示により社員が有力株主に次期取締役に就任するよう働きかけたとされる問題に関して、再建調査委員会が組合員X6から事情を聴取したことは、同委員会の目的を逸脱するものであると指摘した。また、組合員が再建調査委員会の構成員となることは認められないと表明し、さらに、再建調査委員会は会社の経営を悪化させた責任の所在を早急に明らかにすべきであると要求した。
- ② 会社は、団体交渉の開催を一旦は拒否したものの、9月2日、組合と団体交渉を行った。なお会社は、拒否回答を行った際、Y4代表の業務執行権を停止したことを通知し、Y4代表の指示により社員が有力株主に次期取締役に就任するよう働きかけた

とされる問題に関し、組合に「自戒としかるべき対処」を要求した。

団体交渉では、X13の退職金支払い問題、経営責任と会社再建問題が議題となった。組合は、X13の退職金を同人の退職後2週間以内に支払うよう要求したが、会社は、X13の退職金2901万円のうち300万円を即時に支払い、残額の支払い方法は別途協議するとの考えを示したので、組合は了承した。また、会社は、再建問題に関し再建調査委員会によってまとめられた報告書を組合に提示すると約束した。

③ 9月8日、組合は、経営責任などに関し団体交渉を申し入れた。これに対して会社は、9月11日付文書で、現時点では応じられない旨回答した。会社は回答書において、Y4代表の執行権の停止と経営責任問題に関しては9月2日の団体交渉で説明したと述べ、組合に、Y4代表の指示により社員が有力株主に次期取締役となるよう働きかけたとされる問題に関する調査を要求した。

④ 組合は会社に対して、9月17日付文書により、X13の退職金残額の支払い方法を早急に明示することを要求し、経営悪化の最大の原因が経営側にあるとして、経営責任を明らかにするための団体交渉を9月21日に行うよう申し入れた。併せて組合は、会社が団体交渉を拒否した場合または誠実な回答を行わない場合は、ストライキを行う旨通知した。

そして、会社が9月21日団体交渉に応じなかったため、組合は、ストライキを実施した。

3 取締役全員が出勤しなくなるまでの経過について

(1) 会社再建案をめぐる労使交渉

① 会社は、9月16日、X13の退職金の一部として300万円を支払ったが、これに対し組合は、同月17日、残額をいつ支払うという経営陣の意思がはっきりしていないとして、全額が支払われる時期を明示するよう要求した。

② 9月30日、団体交渉が行われ、労働協約の改定、賃金カット、X13に対する退職金が議題となった。会社は既に9月初旬、口頭で労働協約改定を組合に申し入れていたが、改めてこの団体交渉で、労働協約上組合員の配置転換には組合の合意が要件であるため、協約が現行のままだと配置転換を行いくいとして改定を求め、また、再建調査委員会の報告によれば会社賃金は同業他社に比較して高いとして、賃金カットに応じるよう求めた。X13に対する退職金に関しては、会社は、上記のとおり退職金の一部として300万円を支払っていたが、残額は10月に150万円、11月に150万円、12月に200万円支払うが、11年1月以降の支払

いは目途が立たないと述べた。

③ 会社は、10月5日付文書により、会社再建策の一つとして、10年11月から1年間、年齢に応じて基本給の5%から20%をカットする案を組合に提示するとともに、団体交渉を申し入れた。

④ 10月7日の団体交渉では、賃金カット、X13の退職金問題、増資(新株発行)の問題、経営悪化問題が議題となった。

このうち、賃金カット問題について労使は、労働協約上の協議事項であることを確認し、協議が調わない限り、会社は賃金カットを強行しない旨を文書で確認した。

また、経営悪化問題について組合は、会社の経営危機を招いた原因の一つが経営者にあるのに、経営陣は責任の回避に終始しているとして、現経営陣の総退陣を要求するとともに、翌8日にストライキを実施すると予告し、実施した。

⑤ 組合がストライキを行った10月8日、会社は組合に対して、要旨次の内容の申入れを文書で行った。

「i 争議行為を直ちに中止し経営再建に協力されることを要望する。

ii 組合は労使間の労働協約により社員の人事、給与そのほか経営の根幹にわたる事項につき決定権の一部を分担してきた。組合がこの点を無視し、会社の経営責任を追及して安易にストライキを行うならば、会社は経営権を確立するため、法に準拠しかつ同業他社の実例を参考にして、標準的な労働協約に改定する。

iii 取締役3名は、多忙な日常業務を担当している。組合はいたずらに団体交渉を要求し、回答を強要する疑いのある行動によって取締役の業務遂行を妨げないよう注意を喚起する。

⑥ 会社の申入れに対して組合は、会社は組合要求に応えず団体交渉を拒否していると抗議し、同日予告のうへ、翌9日ストライキを行った。ストライキ中組合は、会社が一部の株主に社内の実情を説明しているホテルの入口で赤旗をもって抗議行動を行った。

(2) 取締役の辞任表明と組合の抗議

① 10月12日の交渉において、組合と会社は、「10月5日経営側申入れ書(賃金カット)」及び「10月8日経営側申入れ書(労働協約改定案)」を撤回する、「再建調査委員会が依頼した弁護士、税理士、公認会計士が今後三一書房の経営に関係することはない」、株式増資案に関しては「既存の株主以外には割り当てない」ことなどを合意した。

② 10月13日、組合はY1代表に対し、上記10月12日の合意内容

を記載した確認書への調印を求めたが、同代表は調印を拒否した。

このため組合は、会社の態度に抗議し、同日予告のうえ、翌14日ストライキを実施した。

③ 10月14日の朝、役員の中でY5取締役だけが本社に出社していた。X1執行委員長らは、同取締役に対し、取締役全員が団体交渉に応じるよう申し入れた。

④ 10月14日の午後、組合は、出社した取締役3名に団体交渉を申し入れた。取締役らと同席していたY6弁護士(以下「Y6弁護士」という。)は、組合の申入れに対し、「三取締役は、本日、私に辞表を提出しました。したがって、君たちの団体交渉の交渉相手は、この場にはいない。」と答えた。

しかしY6弁護士が退社した後、取締役3名は、組合との交渉に応じ、10月12日の合意内容が組合の作成した確認書記載のとおりであると認めたが、その場で合意を撤回すると発言した。

組合は、取締役全員が10月12日の団体交渉での合意を撤回したばかりか辞任を表明したことに抗議し、同日予告し、翌15日ストライキを実施した。

⑤ 10月16日(金曜日)、Y1代表は出社して、10月分給与の支払い(賃金の計算期間は、前月11日以降当月10日まで)をX1に指示した後、直ちに退社した。

(3) 取締役らの不在と弁護士への交渉権限の委任

① 上記のとおり、Y1代表は、10月16日(金曜日)、短時間出社したが、翌週月曜日の10月19日から、Y1代表を含め取締役3名は全員、本社に出社しなくなった。

② 10月18日(日曜日)、組合は、Y1代表にファックス送信によって、取締役3名がY6弁護士に団体交渉の権限を委任した問題と「日常業務の遂行について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

翌19日、ファックス送信によるY1代表名の回答書が組合に到達した。回答書には、「貴組合との交渉に関する一切の件は、弁護士Y6を代理人と定め委任してあります。」などの記載がなされていた。

なお、組合とY6弁護士との間で団体交渉が行われた事実は、認められない。

4 ロックアウト実施までの間のストライキと組合員の執務状況について

(1) 弁護士への交渉権限委任に対する組合の抗議と団体交渉申入れ

組合は、会社からY6弁護士に交渉権限を委任したとの回答があ

った10月19日以降後記ロックアウト前日の11月13日までの間に、前記10月18日付申入れと同じ議題の団体交渉を合計14回会社に申し入れた。

これに対し会社は、10月29日付回答を一度行ったのみで団体交渉には一切応じていない。この会社回答に対し組合は、10月30日付団体交渉申入書の中で、会社がいかなる弁護士を雇おうとも干渉しないが団体交渉権限まで委任したことは「不当労働行為」以外のなにものでもない、会社は日常業務が滞りなく遂行していると強弁するが経営陣が不在のため取引先からの問い合わせに責任ある回答ができず関係を悪化させている一点をとってもそのようなことはいえないと抗議した。

(2) 組合のストライキ実施状況

組合は、10月20日以降ロックアウト前日の11月13日(金曜日)まで、下表のとおり、土日と11月3日を除き18日間、連日のようにストライキを実施した。内訳は全日ストが5日間、3時間程度の時限ストが13日間である。

ストライキ予告の多くは、実施の前日若しくは前々日になされたが、当日行われたこともあり、当日予告のストライキは、すべて時限ストライキであった。

月日	時間	主な目的・理由
10.20	全日	10月12日の合意の反古・経営責任の放棄に抗議
10.21	全日	団交申入れに対し会社が無回答なため
10.22	全日	取締役全員が出社しないとして経営責任放棄に抗議
10.23	全日	取締役全員が出社しないとして経営責任放棄に抗議
10.26	時限	団体交渉に応じないばかりか、一切の連絡を取らないため
10.27	全日	
10.28	時限	団体交渉に応じないため
10.29	時限	団体交渉に応じないため
10.30	時限	団体交渉に応じないため
11. 2	時限	団体交渉に応じないばかりか、一切の連絡を取らないため
11. 4	時限	団体交渉に応じないばかりか、一切の連絡を取らないため
11. 5	時限	団体交渉に応じないばかりか、一切の連絡を取らないため
11. 6	時限	団体交渉に応じないばかりか、一切の連絡を取らないため
11. 9	時限	団体交渉に応じないばかりか、一切の連絡を取らないため
11.10	時限	取締役全員が出社しないとして経営責任を放棄し、日常業務が停滞していること・会社による社員宛勤務実績の自主申告の要望に抗議
11.11	時限	団体交渉に応じないため
11.12	時限	団体交渉に応じないばかりか、一切の連絡を取らないため

(3) 会社側の文書配布

会社は、10月22日付「全社員諸氏に訴える声明」と題し、「『何の為に』、『何をやっているのか』分からないような争議行為はただちに中止し、職場に復帰していただきたい。『労働組合運動』に名を借りれば、強要罪、暴行罪、監禁罪、名誉毀損罪……など『刑法』に触れる違法行為が許されるというものではない。」などの記述がある文書、11月3日付「重ねて全社員諸氏に訴える声明」と題し、「古式ゆかしい『労働組合』運動ゴッコはもう辞めようではないか。」「ストのためのスト」「運動屋さんのための労働組合運動」などの記述のある文書、11月9日付「三たび全社員諸氏に訴える声明」と題し、「労組の副委員長が、……直接暴力を行使した事件」「マンガのようなゴッコはやめていただきたい」などの記述がある文書を全社員に配布した。

また会社は、10月28日付「報告とおわび 新株発行決議の取消について」と題し、「『労働協約』上の『権利』を乱用し……連日にわたって取締役に対し、ルールのない『つるし上げ』型の団交要求と大義名分のないストライキを繰り返し、刑法にもふれる疑いのつよい違法活動を行うなど常軌を逸した行動を行う……暴挙を行っております。」などの記述がある文書を株主に配布した。

(4) 11月分給与計算期間中の組合員の執務状況と会社の指示

① 前期(第2.3(2)⑤)のとおり、10月16日のY1代表の指示により、組合員は10月分の給与の支払いは受けた。しかし、11月分給与(計算期間は10月11日から11月10日まで)の支払いはなく、以後、組合員は現在に至るまで、給与を受領していない。

② 11月分給与の計算期間は、組合は連続してストライキを行い、一方、会社取締役3名は全員が出勤しないという事態が重なり合う期間であった。ストライキ実施日時を除きこの間、組合員は、次のとおりの業務を行っていた。

ア 総務部のX1は、銀行との対応、退職したX14(10年10月退職)に関する社会保険の手続などの業務を行っていた。

イ 編集部のX6は、「未完日記集成」「日本民俗文化資料集成」「日本民俗誌集成」などの編集作業を行っていた。

X2は、「あぶない抗菌・防虫製品」「あぶないクルマ社会(仮題)」「環境社会事典」などの編集作業を行っていた。

X5は、「落語・歌舞伎合わせ鏡」「聖人物語」「パソコンで囲碁を楽しむ」「インターネットで囲碁を楽しむ」「徳川慶喜と天狗党」などの編集作業を行っていた。

X8は、「井深大、企業家の精神」「宮沢賢治 春と修羅」「あぶないコンタクトレンズ」などの編集作業を行っていた。
ウ 営業部のX10は、返品 of 授受と整理、本社への出荷などの業務を行っていた。

X4は、新刊の取次店への搬入、電話応対、品出しなどの業務を行っていた。

X3は、日本書籍協会に対する10年度刊行書籍のデータを送付、日刊紙・雑誌などに対する広告の版下作成、広告代理店との打合せ、取次店・書店との応対などの業務を行っていた。

X9は、取次店・書店からの電話注文に対する応対、取次店への商品出荷、本社倉庫の在庫管理などの業務を行っていた。

X7は、書店との折衝、納品・返品伝票の作成、宅配便の受取などの業務を行っていた。

③ 10月19日以降ロックアウトまでの間、会社取締役は一人として一度も出社していない。ただし会社は、同期間中にX1らに対して以下の職務命令書を発しており、これを当委員会に書証として提出した。

ア 10月21日付、Y5取締役(営業部長)名による営業部員に注文短冊の処理を命じた職務命令書。

イ 10月27日付、Y1代表名によるX1に対する職務命令書。

この内容は、i 10月30日から11月10日までの集金、支払いに関する事務手続上必要な一切、取引銀行に対する業務手続上の一切、地方税と社会保険の処理、既存の契約に基づく一切をY6弁護士を通じてY1代表に10月29日までに文書で報告し決裁を受けること、ii 銀行取引印の押印は、Y6弁護士に報告しY1代表の許可を得て同弁護士に押印してもらうことを命じたものである。

ウ 10月28日付、Y1代表名の配達証明郵便によるX1宛の銀行から送付された預金通帳をY6弁護士に引き渡すことを命じた職務命令書。

エ 10月30日(午前)付、Y1代表名によるX1に対する職務命令書。この内容は、集金・支払いに関する事務、銀行に対する業務、地方税と社会保険に関して必要な事項をY6弁護士を通じてY1代表に11月2日までに文書で報告し、Y1代表の決裁を受けること、10月27日付職務命令の履行を命じたものである。

オ 10月30日(午後)付、Y1代表名によるX1に対する同月28日付職務命令の履行の催促、預金通帳の引き渡しに関する職務命令書。

カ 11月2日と同月11日付、Y1代表名によるX1に対する、業者

への支払い準備、請求書の発送業務などに関する資料をY6弁護士を通じて、Y1代表に報告し決裁を受けることを命じた職務命令書。

キ 11月9日付、Y5取締役名によるX3とX4に対する書籍の送付を命じた職務命令書。

なお、会社は、11月9日付「勤務実績の自主申告のお願い」との社員宛文書も書証として提出している。同文書には、「最近、サボタージュとストライキ、勤務時間内における違法なつるし上げなどが継続反復しました。……もし仮に、貴殿が10月11日から11月10日の間に、正常に労働されている場合、勤務実績を同封の申告書類を使用して、自主申告して下さるようお願いします。(勤務実績がない場合は、ご提出くださらなくて結構です。)」との記述がある。

④ 組合は、会社が再三の団体交渉要求を無視してX1に職務命令書を送付したのは無責任だとして、10月27日付で会社に抗議し、同月28日より30日まで、X1の指名ストライキ(全日)を行う旨を通告し、実行した。

また組合は、11月2日、X1に対する10月30日付職務命令書は10月27日の抗議を無視したものであるとして、同日から10日までX1の指名ストライキ(全日)を行う旨を通告し、実行した。

5 会社による労働協約解除、ロックアウト、懲戒処分などについて

(1) 会社による労働協約の解除

① 会社は組合に対し、11月13日付内容証明郵便により、同日付で労働協約を解除すると通知した(11月15日組合に到達)。

通知書の中で会社は、協約に基づき組合に与えてきた「社内における独占的地位、特権、その他一切の権利」を取り消し、勤務時間中の違法な組合活動を禁止し、違法な組合活動のための会社所有施設・機器・その他物品の使用を禁止すると通告している。

なお、労働協約には、ユニオンショップ協定、組合活動に関する便宜供与、採用・配転・解雇など人事に関する組合との事前協議ないし同意事項が定められていた。

② 通知書には、労働協約解除の理由として、要旨次の記述がある。

ア 組合は代表取締役に、10月14日、11月5日、「団体交渉勧誘行為に名を借りた暴行罪及び強要罪に該当する組織的暴力行為」を行った。

イ 組合は取締役営業部長に、10月14日、15日、「団体交渉勧誘行為に名を借りた組織的脅迫・暴行行為」を行った。

ウ 組合は取締役3名全員に、上記のような「組織的暴力行為」

を背景に同人らを威迫して同人らの出社を妨害する「業務妨害行為」を行い、会社の「正常業務の継続を阻止し」「会社秩序を根底から覆し」「組織としての無秩序状態」を作出した。

エ 組合は、増資を妨害し、弁護士選任を妨害するなど「労働条件とは無関係の経営権に専属する事項」について違法不当な干渉を行った。

オ 組合は、会社を倒産させることを目的とした「違法スト」「違法指名スト」、会社の取引先・会社出版物の著者らに対する会社名の封筒を用いた悪宣伝、週刊誌、業界紙などに対する悪宣伝など、会社の存在を危うくする「営業妨害行為」を行った。

カ 以上の事実は、「労働協約第4条に定める組合の根本義務を放棄するだけでなく」「会社の存続を困難ならしめ」「協約の存在を無意味にする根本的かつ重大な協約違反行為」である。

③ 労働協約の有効期限などに関する規定は、以下のとおりである。

第59条 この協約は会社や組合の名称、組織や代表者の変更があっても有効期限内は失効しない。

第60条 この協約の有効期間は昭和59年7月1日より1か年とする。ただし、有効期間中であっても会社、組合双方の合意があれば、この協約の一部または全部を改定することができる。

前項の期間満了1か月前までに会社、組合のいずれからも書面により相手方に改定の意思表示が行われない場合にはさらに1年間有効とする。

第61条 この協約の有効期間中に前条の協議が調わなかったときは、3か月を超えぬ範囲で有効期間を延長し、なお協議が調わない場合には、さらに一定期間を協定して延長することができる。

(2) 本社及び朝霞倉庫のロックアウト

11月14日(土曜日)、会社は、本社出入口シャッターを溶接し、何人も出入りできない状態にして本社をロックアウトした。同日、朝霞倉庫もロックアウトした。会社は、本社出入口に、「ロックアウト宣言」を掲示した。この文書には、「株式会社三一書房は、『三一書房労働組合』を名乗る集団の暴力行為は、『言論・出版の自由』の為に闘ってきた当社の伝統に反するものと考え、反省を求める趣旨において、当社事業所の閉鎖を宣言します。」と書かれていた。

(3) 組合役員に対する懲戒解雇、停職処分

- ① 会社は、本社などをロックアウトした11月14日付で、X1執行委員長、X2副執行委員長とX3書記長を懲戒解雇するとの通知書を3人に送付した。

各人宛の通知書には、要旨次の解雇理由が記載されている。

ア X1宛通知書には、解雇理由として「経理責任者の地位を利用した横領等職務違反行為」「違法ストの指導」「職務違反行為の反復継続」「会社機密の漏洩」「代表取締役社長らに対する暴行事件」をあげ、懲戒に値する、との記述がある。

イ X2宛通知書には、解雇理由として「代表取締役社長に対する暴行事件」「違法ストの指導」「業務上横領の行為」をあげ、会社の従業員として全く不適格であり就業規則第36条に基づき懲戒解雇処分に該当する、との記述がある。

ウ X3宛通知書には、解雇理由として「代表取締役社長に対する暴行事件」「Y5取締役営業部長に対する暴行・脅迫事件」「違法ストの指導」をあげ、会社の従業員として全く不適格であり就業規則第36条に基づき懲戒解雇処分に該当する、との記述がある。

なお、X1、X2は、この解雇通知を受ける以前に、通知書に記載されている「経理責任者の地位を利用した横領等職務違反行為」、「業務上横領の行為」などについて、会社から指摘されたことはなかった。

また、3人の懲戒解雇を行うに際して会社は、組合との間で、就業規則に規定された協議を行っていない。

- ② 会社は、11月19日付でX6、X11に対し停職処分(2か月)を行い、11月20日付でX5、X12に対し停職処分(1か月)を行い、各人に通知書を送付した。

ア X6宛通知書記載の処分理由は、「取締役営業部長に対する脅迫」「違法ストの指導」である。

イ X5宛通知書記載の処分理由は、「会社代表印及び銀行取引用社長印の詐取(未遂)」「代表取締役に対する暴行」「違法ストの指導」である。

- ③ 就業規則に定める懲戒処分に関する条項は、次のとおりである。

第36条 従業員が会社の名誉を傷つけまたは経済上の損害を与えた場合などは譴責、減給、懲戒解雇の処分をすることができる。

第37条 この罰則の適用については組合と協議のうえ行う。
なお、就業規則には停職処分に関する規定はない。

(4) 会社の文書配布

会社は、10年11月15日付「断腸の思いでロックアウトに踏み切るに至った株式会社三一書房の声明」と題する文書を会社関係者に配布した。

この文書には、「『団交』の美名の下に……社長に直接暴力をふるい……暴力労組……労組という大義名分のカゲに隠れてやりたい放題をやり、「私利」をはかり続けた輩達……日常的に暴力、暴言をふるい続ける『三一書房労働組合』に巣食う、モラルなき人々……悪性腫瘍」などの記述がある。

また会社は、11月28日付「臨時株主総会の招集にあたって」と題する文書を株主全員に配布した。

この文書には、「労働条件と無関係な問題で安易に違法なストライキを繰り返す社員諸氏……団交という名の『暴言』、『暴力』……暴力事件を起こしたり、私利私欲のため、会社に損害を与えた者ら」などの記述がある。

6 Y2代表の就任・解任をめぐる争いと組合の対応について

(1) 10年12月31日の株主総会

会社は、10年12月31日、株主総会において、Y1、Y3、Y5の三取締役のほかに新たに4名の取締役を選任し、代表取締役にY1代表を再任した。

(2) Y2代表の選任と組合の対応

① 11年1月14日、株主総会においてY1ら7名の取締役を解任して新たにY2ら3名の取締役を選任し、Y2が代表取締役に選任された旨の登記手続がなされた。

同日、Y2代表は組合に対して、ロックアウト解除、組合員の懲戒解雇と停職処分撤回、労働協約の解除通告の撤回を通知し、「会社財産の管理、保全のため、宿直体制をつくるように要請します。なお、宿直時の監理、保全の権限を貴労働組合に委ねます。」との文書により宿直を要請し、社員に対して、職場復帰するよう指示した。

同日より以後、社員(組合員)は、本社または朝霞倉庫に出勤し、宿直業務も行っている。

② 2月26日、組合はY2代表との間で、「10年年末未払い一時金の債権確定」、「11年1月末払い賃金の債権確定」を議題とする団体交渉を本社社長室で行った。

Y2代表は、「Y1ら旧経営陣に対し社判返還を求めたがこれに応じないばかりか、1月21日、登記簿をさらに書き換えてしまい、社の財産運用がまったくできない……」「組合の要求に応えることはできない。むしろ、現状においては、Y1に要求していただきたい。」と回答した。

③ X7は11年4月13日付、X8は同年5月31日付、X9は同年6月4日

付の退職届をY2代表に提出した。

- ④ 11年9月30日組合大会が開かれ、執行委員長にX2が、副執行委員長にX4が選任された。
- (3) Y1代表によるY2代表否認と新たな処分などについて
- ① Y2代表によってロックアウト解除の通知がなされた11年1月14日、Y1代表は「株式会社三一書房代表取締役社長」の名をもって内容証明郵便により、先に懲解雇したX1、X2、X3を含む組合員12名に通知書を送付した。
Y1代表は通知書により、「Y2が代表取締役社長の資格がないのに、右肩書を僭称して行った一切の行為は、全て無効である」とし、「ロックアウト中、本社社屋内に立ち入ることを禁」じた。そして、被解雇者に対しては「懲戒解雇された貴殿が当社業務に関与することを禁」じ、他の者に対しては「当社の業務に別命があるまで関与することを禁じます。」と通知した。
 - ② 会社はY1代表ら役員一同の名をもって、1月14日付「株式会社三一書房の声明」を発表した。同文書には、「三一書房労組を名乗る人々と、株主を称する一部の人々(が)、……突如として非合法闘争に突入した。」「閉鎖中の本社事業所のシャッターを破壊し内部に立ち入った行為は、『建造物破損罪』・『住居不法侵入事件』以外の何ものでもない。」「暴力分子」「X1(労組委員長で情報と金を一手に握る立場を悪用し、私利私欲に走った男)……」との記述がある。
またこの頃、Y1代表ほか役員一同は、「三一書房紛争とは?すべては経理担当者(労組委員長)の不正経理“隠蔽工作”です。」との文書を発表した。この文書には、「組合は、理由にならない理由をつけて無理矢理に無期限ストに突入」「三部長(取締役)に対して……暴行、拉致、監禁による吊し上げ」などの記述がある。
 - ③ 11年1月21日付で、臨時株主総会において、Y2代表ら3名の取締役を解任し、Y1ら7名の取締役を選任してY1が代表取締役に就任した旨の登記手続がなされた。
 - ④ 会社はY1代表名をもって、2月2日付「臨時株主総会の招集にあたって」と題する文書を株主に配布した。同文書には「業務上横領犯(X1経理責任者)」などの記述がある。
 - ⑤ 2月19日、会社はY1代表名によりX1に対して、会社所有建物(本社と朝霞倉庫)への立ち入り禁止、会社所有書籍の第三者への販売禁止などを通知する文書を送付した。
 - ⑥ 3月16日、会社はY1代表名により、X4とX5を同日付で懲戒解雇したとの通知書を両名に送付した。
通知書では、Y1社長ら取締役7名が資格を喪失した旨の虚偽

の主張を繰り返し会社の信用、営業活動に損害を与えたこと、上司の許可なく会社業務に関与し、命令に背いて本社社屋などに立ち入ったことなどを解雇理由としている。

- ⑦ 3月16日、会社はY1代表名の内容証明郵便により、組合に対し、本社建物の不法占有状態を解き、直ちに明け渡すよう要求した。

組合は翌17日付内容証明郵便により、「Y1」宛に上記要求を拒否する旨の回答書を送付した。同回答書には、「会社の適法かつ正当な代表者は、Y2氏であり、貴殿の主張はまったくの虚偽」「(組合員は、)Y2氏が代表する株式会社三一書房の指示命令に従って、従業員として業務を遂行している」「会社財産の管理保全のための宿直体制の委託を受けている」などの記述がある。

- ⑧ 4月15日、会社はY1代表名により、X1、X2、X3、X5、X4 5名の社会保険被保険者資格を、同人らを懲戒解雇した日限りで喪失させる手続を行った。

- ⑨ 6月25日、会社はY1代表名により、X1、X2兩名に対し、「当社所有の建物内に立ち入ること」、「当社所有の書籍等を販売すること」などの中止を要求する通知書を送付した。

- ⑩ 会社はY1代表名により、本件申立て後の12年1月25日、文書により、X6を懲戒解雇した。

解雇通知書では、前記X4、X5に対する(第2.6(3)⑥)のと同旨の懲戒解雇理由に加えて、X6が有力株主宅を訪問してX6社長・X1取締役らからなる新体制の承諾を求めたこと、X1と共謀のうえ不正経理を行ったことなどを解雇理由としてあげている。

第3 判断

1 却下を求める被申立人の主張について

(1) 被申立人の主張

- ① Y1は、10年9月18日、株式会社三一書房代表取締役の地位に就任して以降、今日に至るまでの間、代表取締役の地位を有している。

申立人は、株式会社三一書房の正式な代表取締役は11年1月14日の株主総会で選任されたY2であると主張しており、被申立人代表Y1を使用者であると認めないまま不当労働行為の救済申立てを行ったものであるから、本件申立ては、使用者と認めない者を被申立人とするものであり、申立て自体不合法である。

- ② 申立人は、Y2が株式会社三一書房の代表取締役就任後、組合員に対する懲戒処分、労働協約破棄通告の撤回を行ったと主張し、また、Y1代表が11年3月16日、X4、X5を懲戒解雇したことは、代表権のない者の行為で有効な意思表示ではないと主張

する。したがって、本件は、組合員に対する懲戒解雇、労働協約破棄など、組合が既に撤回された、またはそもそも有効に存在しないと主張する事項について、組合がそれらの事項の取消しを救済事項として求めるものである。

- ③ 以上により、本件申立ては書面審査のみで却下すべきである。
- (2) 申立人の主張

- ① 組合が労組法上の使用者に該当するとして申立てを行った相手方は、株式会社三一書房である。Y1代表個人は、申立ての相手方ではない。
- ② 被申立人(Y2代表)は11年1月14日、それまでの一切の不当労働行為を撤回する旨の意思表示を表明したが、被申立人(Y1代表)はY2代表による撤回の意思表示を否定し、これが存在しなかったことを前提として、それ以降も一貫して不当労働行為を継続している。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社は、本件申立ては、使用者と認めない者を被申立人とするものであり、申立て自体不適法であると主張する。しかし、不当労働行為の救済申立ての相手方である被申立人は、労働組合法第7条、同法第27条の文言に照らし、「使用者」であり、ここで「使用者」とは事業主たる個人または法人をいうところ、本件申立書には、被申立人として「株式会社三一書房」の記載がなされており、しかも、会社代表として「代表取締役Y1」と記載しているのであるから、組合が被申立人会社に対し、正式な代表者はY2であるはずだと主張したことがあるとしても、これをとらえて、本件申立て自体が不適法であるということとはできない。
- ② 11年1月14日、臨時株主総会において、取締役を選任され、代表取締役になった旨の登記手続を済ませたY2代表は、同日、Y1代表当時の組合役員らに対する各懲戒処分撤回やロックアウト解除、労働協約の解除通告の撤回を通知した(第2.6(2)①)。
- しかし、Y1代表は、同日「株式会社三一書房代表取締役社長」の名をもって、Y2代表が肩書を「僭称」して行った一切の行為は無効である旨を各組合員らに通知し(第2.6(3)①)、その後同人が1月21日、Y2代表を解任するなどして改めて代表取締役の登記手続を済ませて以降現在まで、一貫して会社代表たる立場において、上記Y2代表の撤回行為を否定する態度を取り、さらに、新たな懲戒処分を行っているのであるから、組合は、これらの事実を会社の行った行為ととらえて当委員会に救済を求める利益を失わないものと認められる。

2 団体交渉の拒否

(1) 申立人の主張

取締役3名全員は、10年10月18日とその後の団体交渉申入れに対し、取締役全員が辞任したことなどを理由に団体交渉申入れを拒否し続け、その後現在に至るまで組合との団体交渉に応じていない。

また、会社が組合との交渉の一切を弁護士に委任したことは、上記取締役全員の辞表提出とあいまって、労組法第7条第2号にいう団体交渉の拒否にあたる。

(2) 被申立人の主張

組合は、現在、Y2を会社の代表取締役であるとして同人との間で労使間の正当な団体交渉を行っているというが、このことを前提とするならば、Y1代表を正当な代表者として同人との団体交渉を求める本件申立てが理由のないことは明白である。

また、使用者は団体交渉を弁護士などの第三者に委任することが可能で、委任する場合、代表者が団体交渉に出席することを要するわけではない。

(3) 当委員会の判断

① 会社経営の悪化が表面化して以降に行われた団体交渉は、必ずしも円滑に行われたとはいえないものの、10年10月上旬の団体交渉では、会社は賃金カットを強行しない、労働協約改定提案を撤回するなどの合意が当事者間に成立するなどのこともあった(第2.3(1)④、3(2)①)。

② ところが、会社は、10月13日、上記合意の調印を拒否し、14日には取締役3名がY6弁護士に辞表を提出して、19日からは取締役全員が出社しなくなった(その経緯については、当委員会の主張整理の要請にもかかわらず、会社は何の主張・立証もしていないところである。)。組合は、10月18日以降会社がロックアウトを行うまでの間、「団交権限の委任」の問題と「日常業務の遂行について」などを議題とする団体交渉の申入れを延べ15回も行ったが、会社は、交渉に関する一切の権限をY6弁護士に委任した旨を記載したファックス文書を組合に送付したのみで、回答らしい回答もせずに実際の団体交渉には一度も応じず、ロックアウトに突入した(第2.3(2)②④、3(3)①②、4(1))。

③ このように、会社は10月18日以降ロックアウトまでの間、組合が申し入れた団体交渉に一切応じず、組合に対して応じない理由も明らかにせず、交渉権限を委任したとされるY6弁護士(一定の交渉権限を委任すること自体は、不当労働行為であるということとはできない。)も団体交渉に応じていない。

また、会社は、当委員会に対して、団体交渉に応じないことが正当であると認めるに足る具体的な主張や疎明を行っていない。

したがって、この間の会社の対応は団体交渉拒否にあたりと判断する。

- ④ しかしながら、一方組合は、ロックアウト以後、会社(Y1代表)に団体交渉申入れを行わず、11年1月14日にY2の代表取締役就任の登記が行われてから後は、1月21日にY2の解任とY1の代表取締役就任の登記が行われた以後も、Y2と団体交渉を行い、未払い賃金の支払いを要求し、Y2より「むしろ、現状においては、Y1に要求していただきたい。」との回答を得たりしていた。さらに、組合は、3月17日、Y1に対し、「会社の適法かつ正当な代表者は、Y2氏であり、貴殿の主張はまったくの虚偽」と記載した内容証明郵便を送付しているのである(第2.6(2)②、6(3)⑦)。

このような11年1月14日以降の組合の対応は、自ら本件申立書に被申立人会社代表者と明記したY1を、団体交渉の相手とはしないと宣言したに等しい行為であるとみなさざるを得ない。

- ⑤ 本件紛争の正常化にあたっては、労使が誠実に団体交渉を行うことが極めて重要であり、団体交渉を拒否し続けたままロックアウトにまで突入した会社の行為は容認できない。しかしながら、現時点において、上記組合の対応を考慮すれば、当事者双方が協力して誠実に進むべき団体交渉の一方当事者である会社に対してだけ団体交渉応諾を命じることは、相当とはいえず、本件の救済方法としては、主文のとおり文書交付を命じるのが相当である。

3 組合員に対する懲戒処分について

(1) 申立人の主張

会社は、組合との協議を行うことなく(就業規則第37条)、組合員X1、X2、X3を10年11月14日付で懲戒解雇し、X6(2か月)を同年11月19日付で、X5(1か月)を同年11月20日付で停職処分した。また、X4、X5を11年3月16日付で、さらに、X6を12年1月25日付で懲戒解雇した。これらの懲戒処分は、いずれも、根拠のない処分であるうえ、組合との協議を行っていないなど重大な手続違反があり、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

- ① 会社は、組合が本社と朝霞倉庫を占拠し、かつ会社の所有する書籍を無断にて販売している事実を含む正当な理由に基づき、X1、X2、X3、X4、X5、X6を懲戒解雇し、処分理由を明示した通知書を同人らに送付している。なお、会社はX6、X5に関

しては、懲戒解雇に先立って、懲戒解雇と同旨の理由による停職処分を行い、処分理由を明示した通知書を兩名宛に各送付している。

- ② Y1が、株式会社三一書房代表取締役の資格において行った組合員X1ら6名に対する懲戒処分は、今日においても適法かつ有効である。
- (3) 当委員会の判断

- ① 前記第2.5(3)①②と同6(3)⑥⑩で認定したとおり、会社がX1ら被処分者に対し送付した処分通知書には、それぞれ処分理由があげられている。しかしながら、会社は、組合がX1らを証人として本件懲戒処分が不当労働行為にあたるとの主張を裏付けるための疎明を試みたのに対し、上記処分通知書やもっぱら会社の立場から本件紛争の経過を記述した「三一書房にみる日本の黒い霧」と題する書籍、Y1代表やY5取締役を告訴人とし、X2、X1、X3らを各被告訴人とする告訴状、不法販売に対する組合幹部らの行為に関するY1代表のY6弁護士宛「報告書」、11年1月14日付Y1代表名義の通知書(第2.6(3)①)などを証拠として当委員会に提出したほかは、上記X1を証人申請し(いわゆる敵性証人の申請)、同人に対する尋問を行ったのみであり、組合と対向関係に立つ会社のY1代表ら現役員が本件審問において証人として立ち、上記処分通知書に挙示する処分理由にかかる被処分者各人の具体的行為ないし組合幹部として帰責を相当とする事実に関して証言を行うなど、当委員会が本件懲戒処分は相当であると判断するに足る積極的対応を行わなかった。
- ② しかし、本件の場合、上記処分通知書に挙示された処分理由それ自体やその余の書証からは、被処分者につき、会社のいう「暴行」「脅迫」「横領」「違法ストの指導」などの具体的事実は認定できず、したがって懲戒処分は相当であると判断することは困難である。かえって、前記第2.2(1)ないし5(2)で認定した本件紛争発生経緯に照らせば、会社がY1代表の主導のもとで会社再建策を策定・遂行しようとすることに對し、組合が一貫して経営悪化の責任を追及する態度を示して抵抗したことから、会社の再建を進めるうえで障害となる組合の闘争力を減殺するために、10年11月時点で、労働協約の解除、ロックアウトの実行などとともに、処分通知書記載の処分理由を構えて、第1次の懲戒処分を行い、次いで、11年3月時点で第2次の懲戒処分を、さらに、12年1月時点で、第3次の懲戒処分を行ったと判断せざるを得ず、この判断を左右するに足る会社の疎明はない。

4 労働協約の解除

(1) 申立人の主張

会社は、予告することなく労働協約を解除することによって、ユニオンショップ制の廃止、勤務時間内の組合活動禁止、会社施設の利用禁止を組合に通告した。会社の労働協約破棄の目的は、組合の労働協約上の権利を一方的に奪うことによって、組合の団結を破壊しようとするものである。

(2) 被申立人の主張

Y1が株式会社三一書房代表取締役の資格において行った10年11月13日付三一書房労働組合に対する労働協約解除通知は、今日においても適法かつ有効である。また、労働協約については、10年10月8日付申入書、同年11月13日付解除通知などが出されており、労働協約第59条以下の規定により、労働協約はその規定自体により現在では既に失効している。

(3) 当委員会の判断

① 本件労働協約には、ユニオンショップ協定、配転・解雇などに関する組合との事前協議ないし同意事項が定められていた(第2.5(1)①)。会社は、10年夏頃より会社再建策の検討を進めており、同年9月30日労働協約が現行のままだと配置転換を行っていくとして、配転に関する条項の改定を申し入れ、10月8日、組合が経営責任を追及して安易にストライキを行うならば会社経営権の確立のため同業他社の実例を参考にして労働協約を改定すると表明したが、10月12日、労働協約改定申入れを撤回する旨を組合と合意した(第2.3(1)②⑤、3(2)①)。

ところが、会社は、2日後に10月12日付合意を再び撤回し、労働協約改定をめぐり組合と対立したまま、10月18日以降、組合との団体交渉を拒否し続けた(第2.3(2)④、4(1))。そして、会社は、昭和59年7月1日以降14年間継続した上記労働協約を突然解除し、その旨を10年11月13日付で組合に通知した(第2.5(1)①)が、この会社の行為は、本件労働協約の全趣旨からみて、有効期間内の一方的解約を予定しないにもかかわらず、同協約第60条に定める合意改定の手続を取ることなく、一方的に「即時解除」したものであることは明らかである。

② この組合宛解除通知書には、解除理由として、取締役に対する「組織的暴力行為」などをあげ、「会社の存続を困難ならしめ」、「根本的かつ重大な協約違反」にあたりと記載されている(第2.5(1)②)。

しかし、会社は、当委員会に対して、解除通知が適法かつ有効であると主張するのみで、通知書記載の解除理由が正当であるとの主張や記載事実の疎明を行っていないのであるから、本

件労働協約解除が正当な理由に基づいて行われたものであると判断することはできない。

- ③ しかも、本件労働協約解除は、会社が団体交渉の場で、改定申入れを撤回する旨を合意したにもかかわらず、わずか2日後に再び一方的に撤回したうえで、突然、長年続いた労働協約上の権利を会社再建の障害になるものとして奪うものであるから、もっぱら組合活動に打撃を与える目的で行われたものであり、組合運営に対する支配介入行為であると判断せざるを得ない。

5 10年11月分以降の賃金不払い措置

(1) 申立人の主張

- ① 会社は、10年11月分(計算期間は10月11日以降11月10日まで)以降現在に至るまでの間、組合員に賃金を支払っていない。
- ② 組合員は、10年10月11日以降同年11月10日までの間、会社の業務命令に基づき就労していた。ただし、上記期間中、申立人がストライキを行った期間の賃金は請求しない。

10年11月14日以降11年1月13日まで続いたロックアウトは、組合活動の拠点奪取を目的とし、企業防衛的要素をもたない違法なものであるから、組合員は、違法なロックアウト期間中の賃金債権を有する。

組合員は、11年1月14日以降今日までの間、毎日、本社または朝霞倉庫に出勤し就労態勢(労務の提供)を維持しており、会社に対する賃金債権を有する。

(2) 被申立人の主張

- ① 組合員はY1を代表取締役とする会社と労働契約を締結しているわけではなく、会社は賃金支払い義務を負わない。
- ② また会社は、X1、X2、X3、X4、X5、X6を適法に懲戒解雇しており、同人らに賃金支払い義務を負わない。
- ③ 組合員には、11月分支払い時期以降現在までの間、給与の基礎となる労働の事実がない。そもそも組合員は会社の職務命令に反するなどY1を代表者とする会社の指揮監督の下に労働する意思をもっていない。
- ④ 会社の行ったロック・アウトは、今日においても適法かつ有効であるから、会社はロックアウト期間中の賃金支払い義務を負わない。
- ⑤ 組合員が誰か不明である。なお、X7、X8、X9の3名は、もはや組合員ではないから権利行使できない。

(3) 当委員会の判断

- ① 労働契約は、当該労働者と法人たる会社との間で成立するものであり、会社の業務執行機関にすぎない代表取締役との間

で設立するものではない。

- ② 11月分の賃金計算期間において、X1、X6、X2、X5、X8、X10、X4、X3、X9、X7は各担当業務を行い(第2.4(4)②)、12月分以降に関しても、ストライキ期間とロックアウトが実行されてから解除されるまでの期間を除いて、業務に従事していたものと認められる(第2.6(2)①)。

なお、X7は11年4月13日付、X8は同年5月31日付、X9は同年6月4日付で会社を退職したが、組合には引き続き加入しているものと認められる。

- ③ 前記第2.5(2)で認定したとおり、会社は、10年11月14日、組合の「暴力行為」に「反省を求める趣旨において」ロックアウトを行った。そして、会社は、同日以降現在まで、ロックアウトは一貫して適法に継続されており、何ら賃金支払いの義務を負うものではないと主張している。そこで、以下この点について判断する。

労使紛争の過程において、労働者側の行う争議行為の態様により、たとえば、使用者側に対する労働者側の暴力行為が発生するなどして著しい職場秩序の紊乱状態を惹起しているような事情がある場合、使用者は著しく不利・不当な圧力を阻止し、労使間の勢力均衡を回復するための対抗防衛手段として、ロックアウトを行わざるを得ず、それに伴う賃金不払い措置が不当労働行為とならないこともあり得る。

しかしながら、本件の場合、会社は、組合の「暴力行為」が発生していたと認めるに足る具体的な疎明を行っていないのであるから、対抗防衛手段としてロックアウトを行わざるを得ないほど、組合活動の正当性の範囲を逸脱した組合の行為が存在していたと判断することはできない。かえって、本件紛争発生の際に照らせば、本件ロックアウトは、会社の再建を進めるうえで組合の存在が障害となることから、組合を活動の拠点である本社から閉めだし、かつ、賃金不払い措置によって組合員の生活を困窮させ、もって組合を動揺させることを企図して行われたものであると判断せざるを得ないから、10年11月14日以降現在に至るまでの本件ロックアウトを理由とした10年10月11日以降の賃金不払い措置は、不当労働行為にあたりと解することが相当である。

- ④ 会社は、懲戒解雇した組合員に賃金を支払う義務がないと主張するが、前記判断のように(第3.3(3))、各組合員の懲戒解雇は不当労働行為であるから、会社の主張は採用できない。

6 非難・中傷による支配介入

(1) 申立人の主張

会社は、i 10年10月22日付文書、ii 同年10月28日付文書、iii 同年11月15日付文書、iv 同年11月28日付文書、v 11年1月14日付文書、vi 同年1月14日頃発行の文書、vii 同年2月2日付文書によって、組合と組合員を誹謗・中傷した。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合指摘の上記主張に対して、特段の主張・疎明をしていない。

(3) 当委員会の判断

① 会社が配布した上記(1)のiからviiまでの文書(第3.6(1))には、組合と組合員に関し、「『刑法』に触れる違法行為」(上記iの文書)、「『労働協約』上の『権利』を乱用し」(上記iiの文書)、「『つるし上げ』型団交要求と大義名分のないストライキを繰り返す」(上記iiの文書)、「『団交』の美名の下に……社長に直接暴力をふるい……暴力労組」(上記iiiの文書)、「日常的に暴力、暴言をふるい続ける『三一書房労働組合』に巢食う、モラルなき人々……悪性腫瘍」(上記iiiの文書)、「労働条件と無関係な問題で安易に違法なストライキを繰り返す社員諸氏……団交という名の『暴言』、『暴力』……暴力事件を起こしたり、私利私欲のため、会社に損害を与えた者ら」(上記ivの文書)、「X1(労組委員長で情報と金を一手に握る立場を悪用し、私利私欲に走った男)」(上記vの文書)、「三一書房紛争とは?すべては経理担当者(労組委員長)の不正経理“隠蔽工作”です。」(上記viの文書)、「三部長(取締役)に対して……暴行、拉致、監禁による吊し上げ」(上記viの文書)、「業務上横領犯(X1経理責任者)」(上記viiの文書)などと書かれている(第2.4(3)、5(4)、6(3)②④)。

② そして、このような表現は、全体的に不穏当で、ことさら組合や組合員を非難・中傷するものと認められる。しかも、これらの会社文書には、組合が取締役に対しつるし上げなど暴力行為を行った旨、X1執行委員長が不正経理を行った旨が記述されているが、会社は、これらの点について何ら具体的主張も疎明も行っていない。

③ 以上のとおりであるから、会社が上記文書を配布したことは組合運営に対する支配介入行為にあたりと判断せざるを得ない。

7 組合資料の返還についての当委員会の判断

組合は、会社が10年11月14日本社をロックアウトした際、本社内より10年度賃金妥結書など組合資料を持ち出したと主張する。しかし、組合は会社が組合資料を持ち出したと認めるに足る事実の疎明を行っていないのであるから、組合の主張は採用すること

ができない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合が10年10月18日以降同年11月13日までの間に申し入れた団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当し、X1、X2、X3を同年11月14日付で、X4、X5を11年3月16日付で、X6を12年1月25日付で懲戒解雇とした行為、X6を10年11月19日付で、X5を同年11月20日付で停職処分とした行為は、いずれも同法第7条第1号に該当し、同年11月13日付で組合との労働協約を解除した行為は、同法第7条第3号に該当し、同年11月分以降組合員らに対し各賃金を支払わなかったことは、同法第7条第1号に該当し、10年10月22日付文書、同年10月28日付文書、同年11月15日付文書、同年11月28日付文書、11年1月14日付文書、同年1月14日頃発行の文書、同年2月2日付文書を配布したことは、同法第7条第3号に該当し、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条及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13年8月7日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威