

命 令 書

再審査申立人 神谷商事株式会社

再審査被申立人 労働組合東京ユニオン

再審査被申立人 X 1

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 神谷商事株式会社は、労働組合東京ユニオンに対し、この命令書交付の日から 7 日以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

労働組合東京ユニオン
執行委員長 X 2 殿

神谷商事株式会社
代表取締役 Y 1 ㊟

当社が、貴組合と非組合員との休憩室及び就労場所を分離したこと並びにストライキ時において貴組合の非組合員への説得活動（協力要請）を妨害したことは、中央労働委員会において労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

- 2 その余の本件救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人神谷商事株式会社（以下「会社」という。）が、①再審査被申立人労働組合東京ユニオン（以下「組合」という。）の組合員である再審査被申立人 X 1（以下「X 1」という。）が、会社の従業員であるにもかかわらず、社屋前で屋台活動（以下「本件屋台活動」という。）に携わったこと（以下、本件屋台活動及びこれに関わる活動に携わったことにより生じた X 1 の職場離脱を「X 1 の職場離脱」という。）等を理由として、同人を昭和 63 年 7 月 4 日付け、同月 25 日付け、同年 8 月 15 日付け、同年 9 月 2 日付け、同月 27 日付け及び同年 10 月 21 日付けをもって出勤停止処分に付したこと（以下「本件 X 1 に対する処分」という。）、及び X 1 を

本件屋台活動に携わらせた等として、当時、組合の神谷商事支部（以下「支部」という。）の支部長であったX 3（以下「X 3」という。）を同年7月7日付け、同月29日付け、同年8月15日付け及び同年9月2日付けをもって出勤停止処分に付したこと（以下「本件X 3に対する処分」といい、「本件X 1に対する処分」と併せて、「本件X 1及びX 3に対する処分」という。）、②会社の再三の警告にもかかわらず本件屋台活動に長期間携わり、職場離脱を続けたこと及び同63年10月24日に会社社長室に乱入したこと等を理由として、X 1を同63年12月20日付をもって解雇したこと（以下「本件X 1の解雇」という。）、③支部の組合事務所（以下「支部組合事務所」という。）の家賃に関する協定に反し、同62年1月以降の家賃の値上げ分を支払わなかったこと及び同63年7月4日付け通告書をもって同事務所の同月以降の家賃の負担を打ち切ったこと（以下「支部組合事務所の家賃の負担打ち切り」という。）、④同63年10月24日に会社社長室に乱入した等としてX 4、X 5及びX 6を同年11月14日付けをもって、X 7及びX 8を同月15日付けをもって、出勤停止処分に付したこと（以下、X 4、X 5、X 6、X 7及びX 8を、それぞれ「X 4」、「X 5」、「X 6」、「X 7」、「X 8」と、これら5人を「X 4ら5人」と、上記X 4ら5人に対する出勤停止処分を「本件X 4ら5人に対する処分」という。）、⑤組合の組合員と非組合員を分断して、組合への加入や組合活動への説得活動（協力要請）を妨害したり、組合の情宣活動を妨害することによって、組合の運営に支配介入したことが、それぞれ不当労働行為であるとして、同63年7月27日、同年10月6日、平成元年2月10日及び同年12月1日、それぞれ救済申立てのあった事件である。

- 2 初審東京都地方労働委員会は、平成5年5月7日、会社に対し、①本件X 1及びX 3に対する処分並びに本件X 4ら5人に対する処分がなかったものとしての取扱い、②本件X 1の解雇がなかったものとしての取扱い、③支部組合事務所の家賃について、昭和62年1月から同63年6月までの値上げ分及び同7月以降の新家賃全額の支払い、④組合の組合員と非組合員を分断したり、組合の情宣活動を妨害することによる組合の運営への支配介入の禁止、⑤①から④に関する文書掲示及び履行報告を命じた。

会社は、これを不服として、平成5年5月17日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査申立人」に、「申立人」を「再審査被申立人」に、「本件結審時」及び「現在」を「本件初審審問終結時」に、「当委員会」を「東京都地方労働委員会」に、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(2)中、「(以下後記「支部」を含め「組合」という。)」を「(以下後

記「支部」を含め「組合」というが、特に両者を区別する必要のあるときは「本部」という。)に改める。

- 2 2中、「話し合いを持ったりしたが」を「文書等を介してのやりとりをしていたが、結局、適当な業種がみつからないとして」に改める。
- 3 3の見出しを「昭和59年以降の労使関係」に改める。
- 4 3の(1)の②のウ中、「昭和59年不第59号」を「東京地労委昭和59年(不)第59号」に改める。
- 5 3の(2)中、「後日」を「後刻」に改める。
- 6 3の(3)の②中、「ところが会社は」以下を次のとおり改める。

昭和62年7月7日、会社は、当該組合のビラ貼付に対し、損害賠償を求めて東京地方裁判所に訴えを提起したところ、平成6年4月18日、同裁判所は、組合に対して、120万円余の損害賠償額の支払いを命じた。

- 7 3の(4)中、「、社内に「Y2部長はロッカー荒らしをやめろ」などと書いたビラを貼付したり」及び「しかし会社は、この組合の抗議にとり立てて反論をしなかった。」を、それぞれ削る。
- 8 3の(5)中、「(現在、中央労働委員会に係属中)」を削り、「昭和59年不第89号」を「東京地労委昭和59年(不)第89号」に改める。
- 9 3の(6)の②中、「およびカウンター」及び「W社に代わって」を、それぞれ削る。
- 10 3の(7)の①中、「、前年の社長声明の趣旨とは異なり」を削り、「会社は社長名で「今回はこの額で我慢をして貰いたい」を「会社は、金一封として1万円を上積みし、「回答額が精一杯である。会社は一層努力するが従業員も努力されたい」に、「。これについて組合が説明を求めても、会社は具体的な説明をせず、会社の決定である旨を繰り返すばかりであった。また」、を「ところ、結局」に、「補っている」を「補っていた」に、それぞれ改め、第4段落を次のとおり改める。

その後も会社は、毎年度、昇給月額1,000円、夏一時金一律30,000円、冬一時金「一律50,000円を組合に回答していたが、これについては会社は、会社における労働実態は単純未熟練労働であり、労働の内容からみて現在の賃金水準を妥当と考えており、昇給については本来考えられないものであるがゼロというわけにもいかないので1,000円の回答をしたものであるとし、組合の再考の要求に対しても会社回答は変えられない旨を繰り返し述べ、会社の業績や他企業の賃上げ状況等について話し合うようなことはなかった。

組合は、平成11年3月5日付け「通告書」をもって、今後の労使関係の正常化を図るためとして、昭和59年度から平成10年度までの賃上げ及び各一時金について会社回答額どおりで妥結する旨を会社に通告し、併せて、早急に団体交渉を開催し、労使関係の正常化を図るよう会社に要求した。これを受け、会社は妥結額全額を支払った。

- 11 3の(8)の⑤中、「昭和63年不第4号」を「東京地労委昭和63年(不)第

4号」に改める。

- 12 4の(1)中、「、61年10月ころ」を削り、「会館内にテレビカメラを」の次に「昭和50年ごろから設置し、同61年10月ころには」を加える。
- 13 4の(2)の見出しを「休憩室の分離」に、同(3)の見出しを「就労場所の分離」に、それぞれ改める。
- 14 4の(3)の①中、「5階に配属した。」の次に「このうち午前10時から勤務する早番勤務者は3人、午後3時から勤務する中番勤務者は1人、午後7時から勤務する遅番勤務者は2人であった。」を加え、「1人で担当」を「1人で担当(午後7時からの遅番はアルバイト従業員が担当)」に、「一方、6階では、正副2人の支配人と常時2人以上の非組合員アルバイトが、フロントと23台のビリヤードを担当していた。」を「一方、6階は、昭和62年7月ころからはビリヤードで来館した全ての客を同階から入れ、客のゲーム台を指定する役割を果たし、ビリヤード部門のメインフロアとなっており(ただし、ゲーム代の精算は各フロアで行っていた。)、常時正副どちらかの支配人1人と非組合員アルバイト1、2人が、フロントと23台のビリヤードを担当していた。」に、それぞれ改める。
- 15 5の(2)の①中、「和解したにもかかわらず」を「和解したが」に、「未妥結のまま推移してきている」を「未妥結のままであった」に、「妥結に至っていない」を「妥結に至っていなかった」に、それぞれ改める。
- 16 5の(2)の①中、「、会社との争議の情宣が主な目的であるとしている」を「、会社との争議の情宣及び組合への支援を得ることが主な目的であると会社に説明している。なお、本件屋台活動は本部の発案により行われたものであるが、支部長であったX3は、その具体的な企画・立案に深く関わったほか、自らも同活動を行うことがあった」に改める。
- 17 5の(2)の②中、「屋台活動は、X1が中心となり、支部組合員らがこれを補助する形で行っていた」を「本件屋台活動は、そのほとんどをX1が行い、支部組合員らがこれを補助した」に、「8階のビリヤード」を8階(昭和62年7月15日以降は6階)のビリヤード」に改め、なお書きを次のとおり改める。

なお、キューの修理は、X1の就労前及び同人の解雇後は従業員が手分けして行っており、同人の解雇後の同業務はフロントの中で行われるようになった。また、同人が行っていたトイレ掃除は、同人の解雇後は当初従業員が手分けして行うようになったが、その後は委託業者が行っている。

- 18 5の(2)の③を次のとおり改める。

③ 組合は、X1が本件屋台活動を行う方策として、ほぼ連日、「会社の一連の組合つぶしに抗議し、下記の通りストライキを行うので通告する。」と予め記された「ストライキ通告書」に必要事項を記載して、同活動の前日ないしは当日、会社に通知していた。そして、X1はこの指名ストと称して通告した時間のほとんどを本件屋台活動やこれに関わる活動に費やした。

このため、上記①の態様をもって行われた本件屋台活動の開始から本件

- X 1 の解雇までの X 1 の就労状況は、同活動開始前 6 か月間（昭和62年11月から同63年 4 月まで）の就労率（実労働時間／所定労働時間）が約78%であったのに対し、同活動開始後本件解雇までの賃金対象期間（同年 4 月21日から同年12月20日まで）における就労率は34%に低下した。また、同人が所定勤務時間全てを勤務した日は11日のみであった。
- 19 5 の(4)の見出しを「「神谷商事支部屋台部」について」に改める。
- 20 5 の(4)の①中、「注意した。」の次に「しかし、組合や X 1 は、「神谷商事支部屋台部」のために会社内に人的な配置を行ったり、物的設備を設けたりしたことはなかった。」を加える。
- 21 5 の(4)の②を削る。
- 22 5 の(5)の見出しを「本件 X 1 及び X 3 に対する処分」に改める。
- 23 5 の(5)の③のイ中、「さらに会社は、」以下を削る。
- 24 5 の(6)中、「これは、屋台の車輪のチューブが何者かによって切られ、動かせなくなったので、放置物件として撤去されたものであった。」を削る。
- 25 6 の見出しを「社長室への「乱入」事件」に改める。
- 26 6 の(1)中、「午後 2 時20分ごろ」を「午後 2 時50分ごろ」に、「、X 9 1 人が社長室の中扉をノックして入室し」を「、午後 3 時すぎ、X 9 1 人が社長室の中扉（社長応接室と社長執務室との間の扉。廊下に接する外扉を入ると社長応接室があり、その奥が社長執務室になっている。）をノックして入室し」に、「、結局組合員らは社長室に入った。そして後から入った X 3 が」を「、午後 3 時10分ごろ組合の組合員らは社長執務室に入った。そして 8 階で Y 2 部長と今回の団体交渉の打合せを行っていたため遅れて入った X 3 が」に改める。
- 27 6 の(2)中、「、X 9 は、社長室を出て 8 階から110番電話をし、会社側も」を「、X 9 は（社長室を出て「泥棒がいる」と 8 階から110番通報した。一方、会社は、この間組合の組合員らの退去を求め続けたが、自力で退去させることは不可能と判断し、午後 3 時40分ごろ」に改め、「やがて到着した渋谷署の署員から」以下を次のとおり改める。
- 午後 4 時10分ごろに到着した渋谷署の署員から組合側と会社側はそれぞれ事情聴取を受けた。組合の組合員らは社長室から退出した。
- なお、X 1 及び X 3（途中から加わった後）は、X 9 書記長とともに、社長執務室入室に当たり、先導する等中心的な役割を果たした。また、X 4 も先頭に立って行動した。
- 28 6 の(3)中、「、階段を使って 2 階までデモ行進した」を「、シュプレヒコールを挙げながら、2 階まで階段をデモ行進した」に改める。
- 29 6 の(5)中、「11月17日の前記 Y 2 部長の暴行」を「前記 5 の(4)の①の住友銀行から届いた X 1 あての宛名が間違っていたことの説明を行うため、11月17日に同銀行の行員が X 9 を伴って会社を訪れた際に、Y 2 部長から同人が暴行を受けたとされること」に改め、第 5 段落を次のように改める。

また、会社は、X3を、就業時間中に常連客とビリヤード遊戯を行ったこと及び昭和63年10月24日の社長室の「乱入」を理由として、平成元年3月24日付をもって普通解雇処分としたが、組合及びX3は、東京都地方労働委員会に救済申立てを行い、同事件は、現在同地労委に係属中である（東京地労委平成2年（不）第9号）。

30 7の見出しを「組合の非組合員に対する説得活動等と会社の対応」に、同(1)の見出しを「ストライキ時の非組合員に対する説得活動と会社の対応」に、それぞれ改める。

31 7の(1)の①中、「説得活動を行った。」の次に次の段落を加える。

この組合の非組合員であるアルバイト従業員に対するストライキや組合活動への説得活動（協力要請）は、後記のとおり、その後も行われたが、非組合員の出退勤時のほか、就労中の職場で行われることもあった。また、ときには、これら従業員を組合の組合員が取り囲み、同組合員が「スト破り」、「ストに協力しないならやめろ」と述べることがあったり、非組合員に対し、氏名のほか、入社経緯、住所を尋ねたり、本人の自宅を訪ねて組合活動への協力を求めたりしたこともあった。

会社と組合との紛争が激化した中で、非組合員の中には、雇用契約の解約を申し出る者もいた。

32 7の(2)中、「5月8日、何者かにより組合掲示板から組合のビラが剥がされた」を「4月26日、会社は、上記撤去要求にもかかわらず組合がビラを剥がさなかったため、自らこれを剥がし保管した。その後も組合は、同じ内容の掲示物を掲示板に掲示したため、8月ころまで組合の掲示と会社の撤去が繰り返された」に、「同月24日」を「5月24日」に、「、ボウリングのメカおよびフロント要員を派遣していた」を「、ビリヤード部門の一部運営を委託していた」に、それぞれ改める。

33 8の見出しを「支部組合事務所の家賃の値上げ分の不払いと家賃の負担打切り」に改める。

34 8の(6)中、「「CU東京ユニオン」」を「「GU東京ユニオン」」に改める。

35 8の(7)中、「打ち切った。」の次に「なお、組合は、支部組合事務所を本件屋台活動のための材料等を置いたり、屋台で提供する食品の一部の仕込みのために使用していた。」を加える。

第3 判断

1 本件労使関係

前記第2でその一部を改めて引用する初審命令理由第1（以下「前期初審命令理由第1」という。）の3の(1)の②、同(3)の①・②、同(5)、同(7)の①、同(8)の②・⑤及び5の(1)の①並びに8の(5)認定のとおり、本件までの労使関係をみると、次のような事実を指摘できる。

イ 組合と会社は、昭和58年7月、協定書の締結により、それまでのいわゆる第2次紛争を全面的に解決させた。ところがY2部長が就任した翌59年の始めころから紛争が再び生じ、同年7月には、組合が会社に対し、

- 暴言・暴行の謝罪、自社営業拡大条項解約通知の撤回及び団体交渉の応諾を求める闘争宣言を行い、再び争議状態となり現在まで続いている。
- ロ 賃上げ及び一時金支給に係る交渉等の経緯をみると、同59年度以降同61年度までは、団体交渉が開催されなかったこともあって妥結に至らず、また東京都地方労働委員会の仲介で、およそ3年ぶりに開催された同62年4月の団体交渉においても、会社は、会社回答を変える意思はない旨を繰り返すのみで実質的な話し合いに入ろうとはせず、結局妥結することはなかった。この結果、組合の組合員の賃金は、同59年度以降据え置かれたままとなっていた。
- ハ 会社は、同62年2月より組合事務所家賃の値上げ分の支払いを拒否し、同年7月にはピラ貼付に係る損害賠償を求める訴えを提起した。
- ニ 同62年10月14日、渋谷地区労議長の団体交渉出席を巡って団体交渉が中止となり、以降再び団体交渉が開かれなかった状態となっていた。翌63年3月にも、会社は前年と同様、昇給1,000円、その他の要求についても「現行どおり」、「必要に応じて会社が定める」などという回答を行い、実質的な話し合いに入らなかったため、賃上げについて妥結することはなかった。
- ホ また、後記5の(2)のイ判断のとおり、会社は、休憩室及び就労場所について、組合の組合員と非組合員とを分離することにより両者を接触させない方針をとった。
- ヘ そして、本件屋台活動開始時の同63年5月には、会社のX10、X4に対する処分、X8に対する賃金カット及び降格処分並びにX3に対する処分及び団体交渉問題等に係る救済申立事件が東京都地方労働委員会に係属し、また、X8に対する同処分に関する訴訟も裁判所に係属中であった。
- ト 上記労使関係の経緯からすると、本件当時、組合と会社は、長期にわたる深刻な対立、紛争状態にあったと認めることができる。
- 2 本件X1及びX3に対する処分及び本件X1の解雇について
- (1) 当事者の主張の要旨
- 当事者の主張の要旨は、初審命令理由第2の2の(1)中、同①の「ウ 社長室「乱入」について」及び同②の「ウ 社長室「乱入」について」を除くほかは、これと同一であるので、これを引用する。
- なお、同(1)の①及び同②中、「ウ X1に対する解雇処分について」を「エ X1に対する解雇処分について」に改める。
- (2) 当委員会の判断
- イ 本件屋台活動は、これをもって経済的な利益を得たという側面はあるが、その本来の目的は、組合のおかれている現況について情宣し、他の労働組合や労働者からの支援を得るために行われた組合活動と認めることができる。
- ロ 会社は、本件屋台活動は、会社の業務に種々支障を来したものであ

り、また、道路法ないし道路交通法に違反するものであるから正当な組合活動とはなり得ないと主張する。しかしながら、会社の業務に支障を来したとすることについての疎明は不十分であるし、また、仮に同活動が上記各法律に抵触するものであるとしても、これにより会社の信用が失墜する等会社の業務運営に阻害を来したという疎明はないから、これらのことをもって同活動を労働組合の正当な行為ではないと直ちにいうことはできない。

さらに、会社は、「神谷商事支部屋台部」なる機関を会社内に無断で設置したことは会社の就業規則に違反するものであると主張する。しかしながら、前記初審命令理由第1の5の(4)の①認定のとおり、これは単に銀行取引のための名称として用いたものにすぎず、組合が「神谷商事支部屋台部」のために会社内に人的配置を行ったり、物的設備を設けたということはなかったのであるから、この主張は当たらない。

以上のとおりであるから、本件屋台活動団体及び「神谷商事支部屋台部」なる名称を会社に無断で用いたことをもっては、本件屋台活動に携わったX1及び組合の責任を問うことはできないものといわざるを得ない。

ハ 次に、会社は、指名ストと称して行われたX1の職場離脱は、争議行為に当たらないか、争議権の濫用として正当性が認められないものであると主張する。

本件屋台活動は、上記イのとおり、情宣活動ないし他の労働組合等からの支援を得るために行われた組合活動であると認めるのが相当である。そして、就業時間中の組合活動は使用者の許諾や緊急やむを得ない場合等特段の事情がある場合を除き原則として許されないものであるから、これら特段の事情の認められない本件において、職場離脱をなす同人に対し、会社は、自らの業務に就くことを求め、これに応じない場合には相応の不利益的取扱いを行うことができるものといえる。なお、組合はX1の職場離脱について、毎回不当労働行為に抗議し指名ストに入る旨を会社に通告しているが、X1の職場離脱の実質は組合の長期間に至る屋台活動の中心としてこれを遂行するためのものであったと言わざるを得ず、そのような通告がなされたからといって上記のような職場離脱の性格が変わるものではない。

さらに、指名ストと称して行われたX1の職場離脱は、本部あるいは支部の指示によるものであるから、会社は、組合に対してもこれを正当な行為ではないとして中止を求めることができ、組合がこれに応じない場合は、組合ないし同職場離脱の企画・立案に実際に携わっている組合役員に対しても一定の責任を追及することができるものといえる。

ニ 同第1の5の(2)の③認定のとおり、X1は、本件屋台活動にほぼ

連日携わったため、本件屋台活動開始から本件解雇時までの同人の就労率は著しく低下し、この間同人が所定勤務時間を全て就労した日は僅か11日であった。

ホ 以上からすると、上記イのとおり、X 1 に本件屋台活動団体及び「神谷商事支部屋台部」に関する責任は問えないが、会社が再三の警告を行ったにもかかわらず、これを無視し、その後も正当な理由なく職場離脱を継続したため、上記ニとなるような就労状況を続けた X 1 を懲戒処分にしたことに不当なところはなく、本件 X 1 に対する処分は、上記ロのと通りの責任を問いただない処分事由を除いて考えてみても、不当労働行為とはいえない。

また、同第 1 の 6 の (5) 認定のとおり、本件 X 1 の解雇は、①本件屋台活動に長時間携わり、職場離脱を続けたこと及び②昭和63年10月24日の社長室への「乱入」を理由としたものであるが、①は会社の再三にわたる中止の警告や懲戒処分にもかかわらず7か月間にもわたったものであること、②は後記 4 のとおり判断されるものであることからすると、上記ロのと通りの責任を問いただない処分事由を除いて考えてみても、同解雇を不当労働行為とみることはできない。

へ 次に、本件 X 3 に対する処分についてみる。

同第 1 の 5 の (2) の ① 認定のとおり、本件屋台活動及びこれに関わる行為は本部あるいは支部の組合活動として行われたが、支部委員長である X 3 は、これを了知していたばかりでなく、自ら本件屋台活動の企画・立案に深く関わっていたのであるから、同活動に対する会社の再三の中止警告にもかかわらず、X 1 に正当性を欠く職場離脱を継続させたことの責めを免れることはできない。

よって、上記ロのとおり責任を問いただない処分事由を除いて考えてみても、本件 X 3 の処分は不当なものとはいえないから、これを不当労働行為とみることはできない。

3 支部組合事務所の家賃値上げ分を支払わなかったこと及び家賃の負担を打切ったことについて

(1) 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、初審命令理由第 2 の 3 の (1) と同一であるので、これを引用する。

(2) 当委員会の判断

イ 前記初審命令理由第 1 の 8 の (1) 認定のとおり、支部組合事務所については、55年11月協定において、会社は組会事務所の設置使用の便宜を図り、会社はその家賃を負担するものとされ、56年 1 月協定では、会社は組合事務所の家賃として85,000円を限度として支払うこととされている。会社は、55年11月協定は56年 1 月協定の締結により効力を失ったと主張するが、55年11月協定は、組合事務所設置使用についての基本的な労働協約であり、56年 1 月協定はこれを具体的に履行する

ために、その詳細を定めた労働協約であるとみることが相当である。

- ロ 同第1の8の(3)及び(4)認定のとおり、組合事務所の家賃の会社負担額については、会社と組合は、56年1月協定締結後も家賃の改訂の都度協議を行い、昭和58年7月29日には90,720円に同60年1月13日には95,720円に値上げすることが合意されている。ところが、同8の(5)認定のとおり、会社は、同62年1月13日に家賃が112,710円に値上げされると、その値上げ分差額及び値上げ後の家賃全額の支払いに応じなかった。

ところで、上記のとおり、55年11月協定では、家賃は会社が負担するものとされているのであるから、会社は、組合事務所の家賃全額の負担に合意したものであるとみられないではない。しかしながら、上記のとおり、56年1月協定では、会社は組合事務所の家賃として85,000円を限度として支払うこととされ、その後の家賃改訂にあっても、会社と組合の合意をもって具体的な会社の負担額を決めてきたのであって、これら経緯に鑑みると、会社に改訂後の家賃相当額全額の支払義務が当然にあるとみることはできない。そして、会社が改訂家賃の支払いに応じないことが55年11月協定の趣旨に反するとか、組合の運営をことさら阻害することを目的とする等特段の事情がある場合は格別、これら事情の認められない本件において、これに応じるか否かは会社の自由に任されているものといえるから、会社が112,710円に値上げされた家賃の値上げ分差額及び値上げ後の家賃全額についての支払いを拒否したことをもって不当労働行為ということとはできない。

- ハ 次に、会社が本件屋台活動のために支部組合事務所を使用したことを理由として、組合事務所の家賃の負担を打ち切ったことについてみる。

① 組合事務所は、労働組合の日常的・具体的活動の拠点として、その運営にとって重大な役割をもつものであるから、使用者が労働組合に対してこれを付与したり、一定の便宜を供する旨合意した場合は、使用者はこれを誠実に履行すべきであり、このことについて従来の取扱いを変更したり廃止する場合には正当かつ合理的な理由が必要とされる。加えて、この取扱いの変更ないし廃止をなすに当たっては、当該労働組合に事前に提案し、団体交渉を開催する等して、その内容や理由を明らかにするとか、その後の取扱いについて労働組合と協議する等の対応が求められるといえる。

② 同第1の8の(7)認定のとおり、組合は、支部組合事務所を本件屋台活動のための材料等を置いたり、屋台で提供する食品の一部の仕込みのために使用したが、会社がこのような態様をもって同事務所を使用することを想定して便宜供与をなしたものととは到底認められない。また、同5の(5)の①のアの認定のとおり、会社は、本件屋台活動に関して、X1及び組合に対して幾度となく抗議・警告を行っ

ているが、上記2の(2)のハのとおり、本件屋台活動に携わるために指名ストと称してなされたX1の職場離脱についての指示は組合の正当な行為ということとはできないのであるから、会社の同事務所の家賃の負担の打切り通告は、こうした状況下で会社が、同事務所の便宜供与を継続することは上記正当性を欠く組合の行為を見逃すことにもなりかねないことになると考えて行われたものと推察することができる。そうすると、会社の同事務所家賃負担の打切り通告には相当の理由があるものといえる。

同8の(7)認定のとおり、会社は、同事務所家賃負担の打切りをなすに当たっては、組合と一切協議を行っていない。しかしながら、昭和63年5月28日、同年6月11日及び同月18日には屋台の準備のために支部組合事務所を使用することの禁止を申し入れ、同月25日には同年7月1日以降も同事務所を屋台の準備のために使用した場合は同事務所の家賃負担を打ち切る旨通告を行っているのであるから、打切りをなすに当たって相応の手続きをとったものといえる。

よって、同事務所の家賃負担を打ち切ったことを不当労働行為であるとみることはできない。

4 本件X4ら5人に対する処分について

(1) 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、初審命令理由第2の2の(1)の①の「ウ 社長室「乱入」について」及び同②の「ウ 社長室「乱入」について」(ただし、同ウ中、「なお、X4は平成2年8月に、X5は3年2月にそれぞれ退職しており、兩人に係わる申立ては救済の利益が消滅したのであるから棄却を免れない。」の部分を除く。)と同一であるので、これを引用する。

(2) 当委員会の判断

上記1のとおり、会社と組合との間では再三にわたり団体交渉が行われなくなることがあったり、会社が組合の賃金・一時金要求に対し、支部結成後の昭和59年以降は毎年度1,000円の昇給、30,000円ないし50,000円の一時金の回答に終始し、実質的な話し合いに入ろうとはしないこと等もあって、本件当時も会社と組合とは激しい対立状況にあったことが認められる。そうすると、組合の組合員らが、これら事態を打開するために、社長に直接会い、紛争の解決を促そうとしたことについては理解できないではない。しかしながら、前記初審命令理由第1の6の(1)及び(2)認定のとおり、本件の社長室「乱入」は、組合の組合員らが、なんら事前に通知することもなく、組合からの申入れは会社の8階事務所で行うというこれまでの取扱いを無視して、会社の了解を受けることなく社長室に入室したものである。また、組合関係者にのみ配布したビラが社長室内に存在したことで組合の組合員らと会社の管理職の間で紛争を来たしたという事情はあるものの、同組合員らは、同室で執務中のY1

副社長ら管理職の再三の退去要請にもかかわらず同室に30分から40分にわたり滞留し、同副社長の執務を中断せしめた。会社は、この事態の收拾のために警察官の来社まで要請している。そうすると、社長室におけるX4ら5人の行為は職場秩序を乱すものであり、同時に処分事由となっている同人らの社内におけるデモ行進をも併せ考えると、会社の組合への対応や社長室内に組合のビラが存在したという事情に鑑みても、会社が同人らを出勤停止1日ないし5日に付したことは相当性を欠いた処分とはいえず、不当労働行為には当たらない。

5 支配介入事実の有無について

(1) 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、初審命令理由第2の1の(1)と同一であるので、これを引用する。

(2) 当委員会の判断

イ 組合員と非組合員の分離

(イ) 休憩室の分離

前記初審命令理由第1の4の(2)認定のとおり、本件当時、会社では従業員が増加する状況にあったのであるから、会社が休憩室を増設したことに不自然なところはない。

一方、同(2)認定のとおり、支配人室が拡張され、それまでの休憩室は狭くなったが、拡張後の支配人室は倉庫のように使用された。会社はこれは備品等の集中管理の必要からのものであるとするが、これを裏付ける具体的疎明はないから、従業員が増加する中であえて休憩室を狭くしたことの合理的な理由を認めることができない。

また、同(2)認定のとおり、従来の休憩室と増設した休憩室への人員の割振りについて、会社は部門別の方法をとらず、基本的に組合の組合員と非組合員とに分ける結果となるような方法をとった。会社は、このことについて、当時アルバイト従業員は営業部付として人手が足りない部門に随時割り振ることにしていたのであるから部門別に区分する必然性はなかったとするが、例えばアルバイト従業員を会社がそのように使用していたとしても、このことが休憩室について組合の組合員と非組合員とに分ける結果となることの理由になるとはいえない。

(ロ) 就労場所の分離

前記初審命令理由第1の4の(3)の①認定のとおり、会社のビリヤード部門をみると、昭和62年4月のビリヤード増設時には、会社のY2部長の命令により、5階には組合の組合員のみ6人が配置され、早番時間帯である午前10時から午後7時の間に勤務する者は3人ないし4人いた。その後、順次同組合員が退職し、平成2年8月には、5階の勤務者のうち早番の時間帯に勤務する者はX6 1人となったが、組合の各職場の適正要員の明示要求にもかかわらず、

会社は人員配置は会社が定めるとしたのみで明らかにすることはなかった。会社は、5階に人員の補充を行わなかったのはビリヤードの人气が落ちたことによるものであるとするが、早番を1人で行うほどにビリヤードの人气が落ちたという疎明はなく、メインフロアではないとはいえ、36台というメインフロアよりビリヤードが13台も多いフロアを同人1人で担当させ続けたことには少なからず疑問がある。また、同4の(3)の②認定のとおり、ボウリング部門においても、会社はX8に対し、3階に支配人かアルバイトが1人でもいるときは4階にいるよう命じているが、Y3課長の発言にも示されるとおり、同じ部門の業務にあっては繁閑に応じて適宜協力して業務を遂行することが普通であるから、X8に対するこのような取扱いは合理性を見だし難いものである。

以上及び同5の(2)の②認定のとおりX1の就労実態、並びに当時組合が非組合員に対して組合活動への説得活動(協力要請)を強めていたという事情等を併せ考えると、本件休憩室及び就労場所の分離は、組合と紛争状態にある会社が組合の組合員と非組合員との接触を嫌い、このことを困難にすることを企図し、もって組合活動への妨害を図ったものといえる。このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ロ ストライキ時の非組合員に対する説得活動等と会社の対応

(イ) 前記初審命令理由第1の7の(1)の①認定のとおり、組合の非組合員であるアルバイト従業員に対するストライキや組合活動への説得活動(協力要請)をみると、これら従業員を同組合員が取り囲み、「スト破り」、「ストに協力しないならやめろ」と述べる等の言動を行ったことが認められる。また、この説得活動は非組合員の出退勤時のほか、就労中に職場で行われることもあったのであるから、組合の説得活動には問題があったものといわざるを得ない。

ところで、使用者はストライキ中も営業活動をなすことは妨げられないのであるから、労働組合の活動を著しく阻害してその運営に支配介入することのないよう十分配慮した上で、その営業活動の維持・確保のために、相当な範囲内でこれら労働組合の説得活動に対抗することができるものといえる。

そうすると、会社が上記事態の下において、就労をしようとする非組合員である従業員を車で送迎したり、会社の管理職が職場に迎え入れたり、タイムカードの設置場所を変更したりしたことは、会社の営業活動の維持・確保のためのやむを得ない措置であったともいえる。しかしながら、①当時の労使関係は上記1のとおりのような状況にあったのであるから、組合がこうした事態を打開するため、非組合員にも協力を求めてストライキを効果的に行おうとしたことは理解できるものであること、②会社の組合の組合員と非組合員と

の接触を阻む行為は、上記イのと通りの休憩室の分離、就労場所の分離等にみられるように会社の一貫した意図の下に行われたものであると認められること、③同第1の7の(1)の①ないし③認定のとおり、組合が非組合員に対する説得活動を始めると、会社の管理職らが直ちにその現場に現れて「邪魔だ、退け、」等とって実力をもって組合の組合員と非組合員との接触を阻んだこと、④同(1)の③認定のとおり、会社の管理職らは、組合の説得活動に対して、「てめえらみんなクビにするからな」、「いつまでもストなんかやってんじゃねえよ」等として組合の組合員を威圧するような言動を行っていることが、それぞれ認められる。これら事情を併せ考えると、組合の説得行為にも問題はあったが、全体的にみると、組合の説得活動に対する会社の一連の行為は使用者として行い得る相当の範囲を超えた行き過ぎたものであったといわざるを得ず、このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(ロ) 同7の(2)認定のとおり、組合は、平成元年3月、「勤務希望の方へ」、「来館の皆様へ」と題するビラなどを組合掲示板に掲示した。これらビラの内容の中には、昭和61年11月27日をもって同58年7月29日付け和解協定中の自社営業拡大条項が消滅しているにもかかわらず、これが有効であることを前提として記載されたところがある。また、会社求人への応募、会社からの新たな業務の受託や会館にテナントとしての入居が、あたかも労働諸法規等に違反し、そのことにより損害賠償を求められかねないような印象を与えるような記載もみられるが、これら第三者の行為がビラの指摘するような諸法規に直ちに抵触するものとはいえないことは明らかである。そうすると、これら内容を記載したビラが第三者の目には触れにくいところに貼付されたものであったとしても、同ビラを読んだ会社従業員、会社への入社希望者、会社との取引業者等には誤った印象を与えることになりかねず、ひいては会社の企業活動を不当に妨害する虞れがあったものといわざるを得ない。

同(2)認定のとおり、会社と組合との間に締結されている掲示板貸与協定では、組合は「掲示の内容については事実のみを提示」することを遵守し、この違反に対しては会社が掲示物の撤去を要求できる旨を規定している。同協定は、協定に違反する場合でも会社による撤去を当然には許容するものでないが、会社が同ビラは同協定に違反するものとして、これを撤去するよう再三警告を発しているにもかかわらず、組合は一向にこれに従わなかったのであるから、会社が上記内容のビラを自ら撤去したことには無理からぬところがある。

よって、会社の本件ビラ撤去は不当労働行為とはいえない。

ハ 以上のとおり、会社が休憩室及び就労場所において組合員と非組合

員とを分離したこと及びストライキ時に組合の非組合員に対する説得活動を妨害したことは、いずれも労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するが、会社が組合掲示板からビラを撤去したことは不当労働行為には当たらない。

なお、会社は、本件X3の処分及び本件X4ら5人の処分について、救済申立て後に死亡したX3に係る救済申立て及び救済申立て後に会社を退職したX4、X5、X8及びX6に係る救済申立ては、救済の利益が消滅したものである旨主張するが、同人らに係る救済申立ては上記のとおり理由がないから、この点について判断するまでもない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成12年7月5日

中央労働委員会
会長 花見 忠 ㊟