

命 令 書

申立人 日本出版労働組合連合会金融経済新聞労働組合

被申立人 株式会社金融経済新聞社

上記当事者間の都労委平成11年不第23号事件について、当委員会は、平成15年7月15日第1350回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同中島弘雅、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社金融経済新聞社は、申立人日本出版労働組合連合会金融経済新聞労働組合の組合員X 1に対する平成11年2月23日付懲戒解雇処分をなかつたものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) X 1を原職に復帰させること。
 - (2) 平成11年2月以降、X 1が原職に復帰するまでの間、同人に支払われるべき賃金相当額と既に支払われている金員との差額を支払うこと。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の組合員X 2、同X 3、同X 1、同X 4、同X 5、同X 6及び同X 7に対する平成11年1月29日付懲戒処分並びに組合員X 2、同X 3、同X 1及び同X 4に対する同年2月15日付懲戒処分をなかつたものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) X 2を次長心得に復帰させ、平成11年2月以降、同人が次長心得に復帰するまでの間、当該処分を理由に支払われなかつた次長心得の役付手当相当額を支払うこと。
 - (2) X 4の主任手当を平成11年3月以前の金額に戻し、当該処分を理由に減額した主任手当相当額を支払うこと。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に下記の内容を楷書で明瞭に墨書し、本社、東北総局、東海総局、関西総局、中国総局、九州総局の掲示板若しくは見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

日本出版労働組合連合会
金融経済新聞労働組合
執行委員長 X 2 殿

株式会社金融経済新聞社

当社が

- (1) 平成11年2月23日付で貴組合副執行委員長 X 1 氏を懲戒解雇したこと
- (2) 11年1月29日付で貴組合組合員 X 2 氏、X 3 氏、X 1 氏、X 4 氏、X 5 氏、X 6 氏及び X 7 氏を懲戒処分したこと
- (3) 11年2月15日付で貴組合組合員 X 2 氏、X 3 氏、X 1 氏及び X 4 氏を懲戒処分したことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会で認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 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

1 事案の概要

平成9年、申立人日本出版労働組合連合会金融経済新聞労働組合(以下「組合」という。)が結成され、10年4月1日、組合結成通告以前に既に組合員5名を昇格予定者として公表していたにも拘わらず、被申立人株式会社金融経済新聞社(以下「会社」という。)は、同人らを昇格させなかった。

11年1月、会社は、組合が組合員の転勤問題について昼休み時間内に報告を行ったことを問題として、その場にいた組合員らを懲戒処分とし、そのうち始末書を提出しなかった組合役員4名に対して更に降格などの処分を加重して行った。

2月18日、X 1 組合副執行委員長(以下「X 1」あるいは「X 1 副執行委員長」という。)は、会社の Y 2 常務取締役(当時。その以前には、営業統括局長。以下「Y 2 局長」あるいは「Y 2 常務」という。)に対して前記転勤問題と懲戒処分問題に関する団体交渉に応じるよう強く迫り、その間のやりとりの中で机上の電話が同常務の顔面に当たった。会社は、この行為を理由に X 1 を懲戒解雇処分とした。

本件は、会社が① X 1 を懲戒解雇処分としたこと、② 組合員の転勤問題についての昼休み集会に参加した組合員らを懲戒処分とし、更に、この件について始末書の提出に応じなかった組合役員4名を加重して懲戒処分し、なかでも組合執行委員長を次長心得から降格させたこと、③ 組合結成通告以前に昇格予定者として発表していた組合員につき、組合結成通告以後昇格させなかったことが、いずれも不当労働行為に当たるとして争われた事案である。

2 請求する救済の内容

請求する救済の内容は、審査手続の中で組合員の退職等により取り下げられたり、X 1 の解雇問題に関する判決が確定したことから変更されるなどして、結審時には、以下のとおりである。

- (1) 会社は、X 1 副執行委員長を原職に復帰させ、金211万3,410円並びに15年2月から毎月25日限り金41万2,570円を支払うこと。
- (2) 会社は、10年4月1日付で組合員X 4を係長に、X 2を次長にそれぞれ昇格したものと扱うこと。
- (3) 会社は、組合員X 2、X 3、X 1、X 4、X 5、X 6、X 7に対する11年1月29日付懲戒処分及びX 2、X 3、X 1、X 4に対する2月15日付懲戒処分を取り消すこと。
- (4) 会社は、X 2に対し、金2万7,600円並びに11年3月から毎月25日限り金3万円、X 4に対し、金1万2,000円並びに11年4月から毎月25日限り金3,000円を支払うこと。
- (5) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、昭和35年11月、新聞及び雑誌の発行を主たる業務として設立された株式会社である。創立当初から金融業界紙「金融経済新聞」(週刊)を発行している。全国に五つの総局(東北総局、東海総局、関西総局、中国総局及び九州総局)があり、ロンドンに駐在員事務所を置いている。本件申立時の従業員数は40名である。
- (2) 組合は、平成9年9月7日に結成された労働組合であり、日本出版労働組合連合会(以下「出版労連」という。)に加盟している。本件申立時の組合員数は18名である。

2 組合結成と組合員の昇格問題、

(1) 組合結成と直後の労使関係

- ① 平成9年9月、会社の従業員らは、就業規則の未届け、残業代の未払い、退職強要等の改善を求め、組合を結成し、出版労連に加盟した。組合の執行委員長はX 2(以下「X 2」あるいは「X 2執行委員長」という。)、副執行委員長は、後記経緯により懲戒解雇処分を受けることになるX 1及びX 8(以下「X 8」あるいは「X 8副執行委員長」という。)の2名であった。
- ② 10月1日、会社は、「全社員が一丸となって難局を乗り切るために」と題する文書により全社的構造改革を行うことを発表した。

更に、会社は、同文書の「付帯事項」の中で来期(翌10年4

月1日付)の昇格予定者を発表した。会社が発表した昇格予定者は、X 2、X 4(以下「X 4」という。)、X 9(以下「X 9」という。)、X 10(以下「X 10」という。)及びX 8の組合員5名であった。

昇格予定の5名のうち、同日付で次長心得に昇格したX 2に対しては「今後6か月間の勤務状況及び勤務態度を判断したうえで、担当局長が妥当と認めた時は局次長とする。ただし、この局次長が不相当と判断された場合は局次長心得のまま、もしくは局長代理とする。」とされていた。また、X 4、X 9、X 10及びX 8の4名に対しては「明年4月、この6か月間の勤務状況等を判断したうえで、X 4、X 9は係長に、X 10、X 8は主任に昇格する。」とされていた。

- ③ 10月14日午前中、組合は出版労連のX 11副委員長を伴い、会社を訪問、口頭で組合結成を通告し、Y 1社長(以下「Y 1社長」という。)との面会を求めた。Y 1社長は、「いきなりやってきて、約束もなしに、俺は会わん。どうして俺が会う必要があるんだ。」と言って出版労連の役員らとの面会を拒んだが、Y 3社長室長(以下「Y 3室長」あるいは「Y 3取締役」という。)が組合と面会した。

その後、Y 1社長はX 2委員長を呼び、組合結成通告書及び組合規約を提出させた。出版労連の規約については、その必要はないとして提出させなかった。この時、X 2委員長とY 1社長は、就業規則について口論し、X 2委員長が「社長はルール、ルールとおっしゃるけれども、うちの会社の就業規則は労働基準監督署に提出しているんですか。私どもは、調査して届がないことを確認したんですけど。」と言うと、Y 1社長は「ああそうか。それは、(会社の)総務局の方に後で確認しておく。」などと言うなどのやりとりがあった。

- ④ 10月21日午後5時、Y 1社長は「組合活動に関する労使協定について」と題する文書を組合に提示した。同文書では、組合活動は会社の業務に支障のない範囲で行うものとされ、時間内組合活動の禁止等が明記され、次に組合活動のための会社設備や備品の使用禁止、会社の許可なく第三者(会社に在籍している者以外の者)が社屋に入室することの禁止、業務上支障のある場所における集会活動及びビラ配布活動の禁止等が記載され、更に、団体交渉の出席者を労使双方3名に限ること、その交渉経過や結果を第三者に伝える行為の禁止等が記載されていた。

X 2委員長は、「我々もまだ慣れないので、そのような数値制限を設けなくて、労使で少しやってみて、それで支障がある

ようだったら、後で話し合いをして改めましょう。」と話した。

同月29日、組合は、「『組合活動に関する労使協定について』に対する組合の考え方」と題する文書を会社に提出した。同文書の中で組合は、組合活動を進めていく上の一定のルールを設けることに対して反対しないし、無秩序に組合活動を行っていくつもりもないとしながらも「しかし、現時点で細部にわたって取り決めを交わすことは無理があるのではないのでしょうか。互いに交渉を進めたいという良好な関係を作る意志があるにもかかわらず、かえってルールが労使協調の前進を阻むことになりかねない懸念があるからです。」と主張し、更に、i 業務に支障をきたさない範囲の就業時間における電話・来客の応対、ファクシミリの送受信、ii 組合が願い出て会社が適当と判断した就業時間外の会社施設の一部利用について会社が配慮することを求めた。

同月30日、会社は、会社施設の利用を「1か月に2回」まで認めるとしたが、電話連絡やファックスの利用については一切認めないとの回答を行った。

- ⑤ 11月10日、組合は、会社に対して冬期一時金に関する要求書を提出、同月25日、同要求書に関する第1回団体交渉が開催された。結局、冬期一時金については、同年12月26日、会社提案に「一律8,000円を上乗せし、嘱託員を含む全従業員に支払う」との内容で妥結した。
- ⑥ 12月25日、会社側提案による「就業規則改訂委員会」に関する事務折衝が行われた。出席者は、会社側がY2局長、Y3室長及びY4総務局長(当時。後に取締役就任。以下「Y4取締役」という。)の3名、組合側がX2執行委員長、X1及びX8副執行委員長の3名であった。

席上、会社側は、現状の就業規則を翌26日、労働基準監督署に届けるつもりであると言い、これに対して、組合は、「組合も意見書を添付する以上責任がある。一項目ごとに詳細に検討した上でなければ、無責任な意見書をつけることになる。」と主張した。結局、翌26日、会社は、組合の意見書を添付せず当時の就業規則を労働基準監督署に提出し、同監督署はこれを受理した。

なお、会社は、組合の意見書を添付しないことについて「会社側は、全従業員の過半数を超えている労働組合側に意見書を添付するように11月より再三に渡り提出するよう交渉しました。しかし、検討する時間がないということでした。」と付記したうえで提出した。

- (2) 組合員の退職と昇格予定組合員の不昇格

- ① 9年12月18日、Y1社長は九州総局を訪れ、局長の役職にあった組合員のX12(以下「X12」という。)に対して「局長で嘱託の身分でありながら、なぜ組合に入ったのか。本社で非難が出始めているし、中にはなぐりつけてやりたいという者までいる。俺としてはいつまでもかばいきれないのだが。」と述べ、これに対して、X12が「どうぞ遠慮なく言ってください。」と答えると、同社長は「ついてはお前より提言があったように次長を局長にするとなると(お前には)辞めてもらうしかない。(お前は)来年3月末をもって退職ということにする。」と述べた。

なお、X12は当時の時点で、既に身分は嘱託であった。

結局、翌10年2月19日、X12は、会社の用意した書式に従って退職願を書き提出したが、その際、同時に提出するように懲憑されていた「組合の件につきましては会社に変え迷惑をおかけしました。」との書面については、表現を変えて提出した。

- ② 10年1月30日の午前10時頃、Y2局長は、関西総局のX13組合員を同総局近くの喫茶店に呼び出し「実は退職勧告の話だ。2月20日付で退職してほしい。2月には文書で出すが、その前にあらかじめ言っておいた方がいいと思ったので話している。待っても3月20日がリミットだ。」と述べた。更に、同日午後4時頃、Y2局長は、同じく関西総局のX14組合員を前記の喫茶店に呼び出し「このままいけば退職勧告を出す。3月20日までに身の振り方を決めてほしい。転勤もある。」と述べた。

同年2月1日、組合と会社は、両名に対する退職勧告の件について団体交渉を行い、会社は、席上、いったんは退職勧告を撤回した。

しかし、同年3月20日、両名ともに「一身上の都合」を理由として退職届を提出し退職した。

- ③ 2月上旬、会社の関西総局のY5局長は、同局に勤務するX15組合員に対して「どうして組合に入ったんだ。」と叱責した。更に、5月15日、組合による育児時短の要望を受けて、Y2局長が大阪に出向き、X15組合員の子供のアトピー症状についてヒアリングを行ったところ、同組合員は「もう育児時短なんかありません。」と言って泣き出した。その後、X15組合員は、会社を退職した。

結局、関西総局では、組合発足当初、Y5局長を除く7名の従業員全てが組合に加入していたが、そのうち4名の組合員が退職した。

- ④ 4月1日、会社は同日付昇格の発表を行ったが、昇格者の中には前年10月1日に昇格予定者として公表していた5名の組合

員がひとりも含まれておらず、予定されていなかった者9名(非組合員8名、組合員1名)が昇格した。

なお、同日、会社は、本社営業統括局に所属するX 8 副執行委員長に対して、関西総局への半年後の転勤を内示した。

- ⑤ 9月1日、会社は、X 8 に対して関西総局への転勤を命じ、10月、同人は、関西総局へ着任した。

12月2日、会社は、組合書記長で本社編集局に所属するX 16(以下「X 16」あるいは「X 16書記長」という。)に対して東海総局への転勤を内示した。同月11日、組合は、X 16の転勤問題について会社と団体交渉を行い、「この半年の間に組合副委員長、書記長という組合三役を続けて配転させるのは、組合活動に支障をきたす。一般的に組合幹部の異動については事前協議をするものだ」などと主張したが、会社はこれを容れず、結局、同月21日、X 16は辞表を提出、11年1月、会社を退職した。

3 組合員の転勤をめぐる労使関係の紛糾とX 1 の懲戒解雇

(1) X 10組合員に対する転勤命令

- ① 10年12月22日、会社は、本社営業統括局に所属するX 10に対して東海総局への転勤を内示した。同月25日、X 10は、Y 2 常務に対して「外国人女性と結婚したばかりで、妻が日本の生活に慣れておらず、地方への転勤が難しいので転勤問題は組合に委任した。」と話した。
- ② 11年1月4日、組合は、会社に対してX 10の転勤につき団体交渉で協議するよう申し入れたが、同日午後、会社は、X 10の東海総局への転勤(2月8日付着任)その他の担当替えを含む人事異動について掲示した。
- ③ 1月18日から2月5日まで4回にわたり、組合と会社は、X 10の転勤問題に関して団体交渉を行った。この間、会社は、東海総局の人数が足りないのでX 10に東海総局に赴任してもらいたい、月2回帰省できるようにすることも検討したい旨述べ、一方、組合は、東海総局での現地採用をしてほしい、東海総局への出張という方法がとれないかなどと提案したが、結局、X 10の転勤問題に関する交渉はまとまらず、双方の主張は平行線を辿ったままであった。

なお、この間、Y 2 常務は会社側の、X 1 は組合側の、それぞれ主な交渉担当者として中心的な役割を果たしていた。

- ④ 1月27日、組合は、昼休みの12時35分から約10分間、職場内でX 10の転勤問題に関する報告集会を行った。職場では、昼食中のY 4 取締役を始めとして非組合員が5名いたが執務中の者はいなかった。
- ⑤ 1月29日、会社は、同月27日に組合が昼休みに無届けの職場

集会を開催したことは業務妨害に当たるとして、X 2 執行委員長に対して譴責及び始末書提出、X 3 (以下「X 3」という。)、X 1 及びX 4 その他組合役員3名に対して戒告及び始末書提出、職場集会に参加したX 5 (以下「X 5」という。)、X 6 (以下「X 6」という。)及びX 7 (以下「X 7」という。)ら組合員7名に対して嚴重注意の各処分をする旨の告示を掲示した。この懲戒処分は、被処分者各人に対して懲戒理由とともに処分内容を示す形で行われたものではなく、会社の掲示板に掲示する形で行われた。

なお、始末書の提出を求められたX 2、X 3、X 4 及びX 1 から4名の組合役員は、会社の求めにも拘わらず提出に応じなかった。

- ⑥ 2月6日、Y 2 常務は、出版労連のX 17書記次長から、X 10 に対して東海総局に着任するよう説得する旨、同月7日、X 10 が転勤に応じるとの返事をした旨の電話連絡をそれぞれ受けた。
- ⑦ 2月8日、Y 2 常務は、X 10 に対し、転勤命令に対するこれまでの対応について始末書を提出するよう命じたが、X 10 に同行していたX 2 は、始末書提出の必要はない旨反論し、X 10 は、その場では、明確に意向を示すことはなかった。しかし、同日、X 10 は、会社に対し「東海総局着任について」と題する書面を提出した。同書面には、「私こと、X 10 はこのほど様々な検討を重ねた結果、東海総局に着任することに決めました。この間、会社からの東海総局転勤の内示に対し、妻の問題をはじめ私の個人的な諸事情などから東海総局への赴任を考え直してほしいとの意向を伝えてきましたが、今回、Y 2 常務の方から、着任に当たっての前向きな諸条件が提示されたこともあり、熟考の結果、会社側の意向も勘案して東海総局に着任することにしました。なお、諸条件については、今後、Y 2 常務の方から細かいつめの話をしたいとのことでしたので、その点をよろしく願います。」と記載されていた。

これに対し、会社は、X 10 から直接口頭で東海総局に着任するとの意思表示がなかったことから、前記書面によってもX 10 が積極的に東海総局に着任する意思を有しているとは認められないとして、X 10 に対し、「東海総局への転勤命令を凍結するとともに編集局付とし、次の業務命令があるまで一切の業務につくことを禁止する。」との措置をとった。

なお、この措置は、本件申立後の11年7月8日、当委員会において労使双方がX 10 問題について「確認書」を交わすまでの約4か月の間続いた。

- ⑧ 組合は、2月8日、同月12日及び同月16日、X10の転勤問題(X10が会社の転勤命令に応じることを前提に、転勤にあたっての労働条件を協議するため)及び前記1月29日付の懲戒処分等についての団体交渉に応じるよう申し入れたが、会社は、X10の転勤は個人の意思の問題であり、団体交渉の問題ではないとして組合の申入れに応じなかった。
- ⑨ 2月15日、会社は、1月29日付懲戒処分に対して始末書を提出しない組合役員4名に対して、X2を次長心得から無役の社員(いわゆるヒラ社員)へ4段階の降格処分、X3、X1及びX4を譴責処分に付した。

なお、前記1月29日付懲戒処分と同様、この懲戒処分も、被処分者各人に対して懲戒理由とともに処分内容を示す形で行われたものではなく、会社の掲示板に掲示する形で行われた。

2月15日付懲戒処分により、X2は、11年2月給与について次長心得の役付手当2万8,000円の4日分として5,600円減額され、11年3月以降の給与について次長心得としての役付手当月額2万8,000円の全額が減額となった。また、X4は、11年4月以降の給与について主任としての役付手当が月額5,000円から3,000円に減額となった。

(2) 2月18日のX1の行為の経過

- ① 11年2月18日午後6時頃、X2は、編集部室内の自席で執務中のY2常務に対して団体交渉を開かないのかと尋ねたが、同常務は、「団体交渉は開かない。(出版労連の)X18(中央執行委員長)にも伝えてある。」と答えた。
- ② 同日午後6時半頃、X1は、自席に座っていたY2常務の机の前に立ち、前記1月29日付処分に係わる始末書を提出しながら団体交渉に応じるよう話したが、Y2常務は「団交は開かない。X2執行委員長やX18中央執行委員長にもそのように伝えてある。」と答えた。そして、X1とY2常務は、その後しばらくの間、団体交渉を開くか否かについて同様のやりとりを繰り返した。この間、Y2常務は椅子に深く腰かけ、正面からX1の顔を見ることなく横を向いたような姿勢をとっていた。

すると突然、X1は、「人をばかにするのもいい加減にしろ。」などと言って声を荒らげ、Y2常務の机の上にあった決裁箱を右手で跳ね上げた。決裁箱は、近くにあった電話機に当たり、電話機がY2常務の方へすべって、電話機の全体あるいは受話器が自席の椅子に深く腰かけていたY2常務の左目と鼻の中間辺りに当たった。

(以下、X1の前記行為を「本件行為」という。)

- ③ この騒ぎを聞きつけ、Y6編集部長(以下「Y6」という。)

は立ち上がり、Y 1 社長がその場に駆けつけて「よーし Y 6、お前は見ていたな。これは暴力だ。」と言い、更に「これは傷害だ。弁護士だ。弁護士を呼べ。」と怒鳴った。これに対し、X 1 は、「申し訳ありません。どんな言い訳もしません。」などと謝ったが、Y 2 常務は「紙(始末書)を出してください。」と言い、Y 1 社長も「そうだ。紙を出せ。それからだ。」と言った。

④ 同日深夜11時頃、X 1 がY 2 常務の自宅に電話し、「今日はすみませんでした。どんなようすですか。大丈夫ですか。」と尋ねると、Y 2 常務は、「いや、ちょっと具合が悪い。まあ、明日休むほどでないが。ちょっと腫れてくるかもしれない。」と答えた。X 1 は、再度、「申し訳ないです。」と謝り、これに対してY 2 常務は、「まだ外か。早く帰れ。」と言って電話を切った。

⑤ 本件行為の当時、Y 2 常務の机の上には、X 1 が立った側に決裁箱(重さが空の状態です約500グラム)が二つ並んでおり、Y 2 常務が座った側に電話機(全体の重さは820グラム、受話器の重さは180グラム)が置かれていた。そして、Y 2 常務の顔面に電話機全体あるいは受話器が当たった後、決裁箱は、ひっくり返った状態でY 2 常務の机の上にあり、電話機は、Y 2 常務から見て左側の床に、受話器と本体が近づいた状態で落ちていた。

本件行為の後、Y 2 常務は、顔面に腫れや痛みを感じ、腫れについては約1週間、痛みについては、受傷部位を押さえれば痛みを感じる程度の状態が約1か月間続いたが、病院で治療を受けるまでの必要もなく、塗り薬を塗布することもなかった。

(3) X 1 の懲戒解雇に至る経過

① 2月19日(金曜日)、X 1 は、あらかじめ予定していた有給休暇(通院のため)を取得した。そして、同月22日(月曜日)に出勤し、Y 1 社長及びY 2 常務に宛てた「顛末書ならびに謝罪文」を提出した。

前記文書には「・・・私がY 2 常務にとった行為は、冷静さを失い、常務の机の上にあった未決の箱をひっくり返したことです。箱は勢い余って電話機をもはじいてしまったのです。私のイライラした精神状態などは何の言い訳にもならないことは承知しております。社長のおっしゃるとおり、私がとった行動は、いかなる場合でもやってはならない行為であったと思い、深く反省している次第です。まったく、冷静さを欠いておりました。Y 2 常務には、本当にどうお詫びをしたらよいのか思いが及びません。誠に申し訳ありませんでした。ただただお詫びを申し上げるのみであります。私にできることは、『やってし

まってから、すみませんでは社会人とは言えない』という社長の叱責を肝に銘じて、今後もさらに業務に邁進することだけであると考へます。・・・」と記載されていた。

同日午後4時頃、会社は取締役会を開き、本件行為に関する処分について検討した。

② 同月23日午前8時30分頃、会社は、再度取締役会を開き、本件行為に関する処分について検討した後、同日午前9時半頃、Y 1 社長、Y 2 常務、Y 3 取締役、Y 4 取締役ら全員の賛成により、X 1 を懲戒解雇にするとの決定を行った。

③ 同日午後1時頃、Y 2 常務は、X 1 に対し、同日付で懲戒解雇にする旨の解雇通知を交付した。

解雇通知には平成11年2月23日付で編集局局長代理 X 1 を就業規則第91条13項の違反により懲戒解雇とするとされ、理由として以下のように記載されていた。

「平成11年2月18日(木)午後6時30分頃、執務中のY 2 常務に対し、金融経済新聞労働組合の副委員長であり編集局局長代理であるX 1 は、『団体交渉に関しては今のところ考えていない』というY 2 常務の言葉に『団体交渉を受けられないということは、拒否するんですね』と再三強い言葉で凄んだ。『先に話しているとおりに開くつもりはない』という言葉にX 1 は、机の上の電話機を投げつけて、Y 2 常務の顔(鼻)に直撃させた。Y 2 常務は19日から21日まで顔に相当な痛みを伴った。このような暴力行為はいかなる場合も許されるべきではない。

従って就業規則第91条『懲戒解雇の基準』の第13項の『他人に暴行脅迫を加え、もしくは業務の妨害をなしたるとき』の条文に著しく違反し、金融経済新聞社の社員として絶対行ってはいけない行為をしたので、平成11年2月23日付で懲戒解雇とする。

なお、暴力行為は、労働組合法の第1条でも『いかなる行為(場合)においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない』となっているのでつけ加えておく。

また、この件は個人的には刑法に触れるので、傷害及び精神的な苦痛についての訴訟等の問題は、Y 2 常務の判断により進展していくことになる。」

なお、X 1 は、これまでに勤務態度を理由に懲戒処分を受けたことはない。

(4) 会社の「就業規則第13章懲戒」には、以下のような規定がある。

第81条(懲戒の種類)として、(1)譴責(始末書を取り、将来を戒める。)(2)減給(始末書を取り、当該月の月例給与を減ずる。

ただし、その減給額は、1回について、給与規程に定める平均賃金1日分の半額以内とし、その総額は1ヶ月の月例給与総額の1割以内とする。) (3) 出勤停止(始末書を取り、10日以内出勤を停止し、当該月の月例給与から、出勤停止日数1日につき、当該月例給与総額の20分の1を減給する。) (4) 降格(始末書を取り、役付を解き、又は格下げを行う。) (5) 諭旨免職(「退職願」を提出するよう勧告し、これを提出しないときは、次号の懲戒解雇とする。) (6) 懲戒解雇(解雇の予告及び解雇予告手当を支給することなく即時解雇し、かつ、退職金は支給しない。)と定めている。

なお、就業規則上は、「嚴重注意」及び「戒告」の定めはない。

第83条(再度違反行為を行ったとき)として、懲戒に該当する行為を複数回(2回)行った場合には懲戒を加重すること、懲戒処分を3回以上受けた者については懲戒解雇とすることが定められている。

第90条(譴責、減給、出勤停止及び降格の基準)の20号として、「会社の許可なく、会社内で職務上関係のない集会等を行った時」と定められている。

更に、第91条(懲戒解雇の基準)として、懲戒解雇に処する1号から27号までの基準を挙げているが、「ただし、情状により諭旨退職又は降格もしくは出勤停止にすることがある」とも規定している。本件行為の場合、会社は、13号の(他人に暴行脅迫を加え、もしくは業務の妨害をなしたるとき)に当たるとしている。

(5) 裁判所における関連事件の経過

- ① 11年3月19日、X 1は、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に対して地位保全仮処分の申立て(平成11年(㊄)第21052号)を行い、同年7月19日、東京地裁は、「債務者(会社)は、債権者(X 1)に対し、平成11年7月から平成12年6月まで、毎月25日限り金35万円を仮に支払え。」を主な内容とする決定をした。
- ② 同年11月5日、X 1は、東京地裁に対して地位確認等請求の訴えを提起し(平成11年(㊄)第24860号)、12年12月22日、東京地裁は、「一 原告(X 1)が被告(会社)に対して労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。二 被告は、原告に対し、625万1,400円及び平成12年11月から判決確定の日まで毎月25日限り41万2,570円、並びに平成11年3月から平成12年10月まで毎月25日限り31万2,570円及び同年11月から判決確定の日まで毎月25日限り41万2,570円に対し、右各日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員をそれぞれ支払え。・・・六 この判決は、主文2項について仮に執行することができる。」を主な内容とする判決言渡しを行った。

会社は、本判決を不服として東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴した(平成13年(ネ)第596号)。

- ③ 11年11月29日、X 1は、東京地裁に対して2度目の地位保全仮処分の申立て(平成11年(ヨ)第21248号)を行い、12年2月29日、東京地裁は、「債務者は、債権者に対し、平成12年2月から平成13年1月まで、毎月25日限り25万円を支払え。」を主な内容とする決定をした。
- ④ 13年1月22日、X 1は、東京地裁に対して3度目の地位保全仮処分の申立て(平成13年(ヨ)第21013号)を行ったが、同年2月20日、東京地裁において和解が成立し、会社は、本件仮処分事件の本案事件である東京高裁に係属中の平成13年(ネ)第596号地位確認等請求事件の判決確定まで、1か月あたり25万円をX 1に支払うことを約し、X 1は本仮処分申立てを取り下げた。
- ⑤ 同年6月28日、東京高裁は、平成13年(ネ)第596号地位確認等請求等事件について、会社の控訴を棄却する判決言渡しを行った。

会社は、この判決を不服として上告及び上告受理の申立てを行った(平成13年(オ)第1465号、平成13年(受)第1451号)。

- ⑥ 同年10月15日、X 2及びX 4は、東京地裁に対して会社を被告として賃金請求の訴えを提起した(平成13年(ワ)第21845号)。請求の内容は、X 2の降格に伴う役職手当の未払分、X 4の主任手当切下げに伴う未払分、両名に対する12年4月からの月例賃金切下げに伴う月例賃金未払分及び一時金未払分を含むものである。
 - ⑦ 同年12月20日、最高裁判所は、前記平成13年(オ)第1465号及び平成13年(受)第1451号について、それぞれ上告棄却、上告不受理の決定を行った。この決定の結果、X 1に対する11年2月23日付懲戒処分の無効を理由とする地位確認等請求事件の判決は確定した。
- (6) X 1の懲戒解雇処分に関する判決確定後の経過
- ① 13年12月21日及び同月26日の2回、組合は、会社に対してX 1の原職復帰及び争議全面解決のために団体交渉申入れを行ったが、会社は何ら回答しなかった。
 - ② 14年1月7日、会社の定例朝礼において、Y 1社長は、「最高裁の判決の責任をとって辞任する。」との声明を読み上げ、更に、「X 1の問題は1月中に決着させる。」と述べた。
なお、この声明にも拘わらず、現在もY 1社長は辞任していない。
 - ③ 2月1日、当委員会は、前記X 1の懲戒解雇処分無効の判決が確定したことを受けて、組合及び会社から事情聴取を行った。

組合及び会社は、X 1 の職場復帰について、当委員会において解決することを望んだので、同年11月7日まで計10回に亘って X 1 の職場復帰に関する和解含みの調査を行ったが、特に X 1 の復職後の役職について労使の折り合いが付かなかった。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① X 1 に対する懲戒解雇処分について

会社は、組合結成以来、組合に対して不当な攻撃を繰り返してきた。

X 1 副委員長に対する不当な本件懲戒解雇は、X 10 の配転問題について、会社が誠実に組合と交渉せず、ついには団体交渉を拒否するに至るなかで生じたものである。

X 1 副委員長は、Y 2 常務に対し、11年2月18日、組合が会社に申し入れている団体交渉にいつ応じるのかと返答を求めたが、同常務が不誠実な対応に終始したため、同常務の机上にあった決裁箱をとっさに跳ね上げたところ、その反動で机上の電話機の受話器が飛び、同常務の鼻の左側辺りに当たったものである。

本件解雇通知には、X 1 副委員長が「電話機を投げつけて」と記載されているが、これは事実と反するものであり、本件解雇の懲戒事由は存在しない。また、X 1 副委員長の上記行為は、懲戒解雇に相当するものでもない。

更に、会社は、本件解雇に当たり、事情を聴取しておらず、弁明の機会を与えていない。したがって、本件解雇は適正手続に違反する不当なものである。

会社は、組合に対し、その結成当初から、従業員に対する組合加入を理由とした契約更新の拒否・退職勧告及び昇格差別、組合に対する説明を経ずした出版事業部門の分社化、新入社員に対する組合不加入の勧奨、社内でのビラ配布の禁止、組合員に対する地方総局への転勤命令、組合の職場集会に対する不当な処分、団体交渉の拒否など数々の組合攻撃を繰り返してきた。

これらによれば、本件解雇は、X 1 が組合の副執行委員長であることから、同人の上記行為を奇貨として、同人を職場から排除するために事実をねじ曲げて行われたものであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び同法同条第3号の支配介入に当たる。

② 組合の昼休み集会を理由とする懲戒処分について

11年1月27日の昼休みの約10分間、職場内で、組合は、X 10 組合員の転勤問題についての報告を行ったが、実際に集まった

のは組合役員を含め11名に過ぎず集会とよべるほどのものでなく、また、その場においてはY 4取締役が昼食をとっていただけで他に仕事をしていた者もおらず具体的な業務妨害は全くなかったにも拘わらず、会社は、これを無許可の集会であり、重大な業務妨害であるとして、その場にいた組合員全員を戒告あるいは嚴重注意の懲戒処分とした。しかし、会社は、懲戒処分といいながら、各人に対し個別に処分内容と処分理由の説明を一切せず、処分内容を社内の掲示板に掲示したにすぎない。

この処分に懲戒事由が存在せず、組合攻撃を目的とした不当処分であることはあまりにも明らかであったので、始末書の提出を命ぜられた4名の組合役員は始末書を提出せず、組合が団体交渉を申し入れたのである。これに対して、会社は、始末書の不提出を理由にX 2委員長を次長心得から解くという降格処分に、X 3、X 4及びX 1の各組合員を譴責処分にするとの加重処分を行った。

上記懲戒処分は、明らかに組合員であることを理由とする労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであると同時に懲戒処分という組合攻撃により組合の弱体化を狙う同法同条第3号の支配介入に当たる。

③ 組合結成を理由とした不当な昇格差別について

会社は、組合結成通告以前の9年10月1日、来期の昇格予定者を公表し、その中には昇格予定者として組合員5名が挙げられていた。ところが、同年10月14日、組合結成を会社に対して通告したところ、翌11年4月1日、会社は、組合員の昇格予定者5名を1名も昇格させず、予定されていなかった者(非組合員8名、組合員1名)を昇格させた。

各昇格予定者は、勤務成績も悪くなく、遅刻も目だって多いわけでもなく、いずれも予定されていた昇格を否定される理由は一切ない。組合員の昇格予定者5名中、X 2が執行委員長、X 8が副執行委員長、X 4及びX 9が執行委員であり、X 10は役員ではないものの活動的な組合員であったことに鑑みれば、上記昇格の取止めは、組合を結成したこと、及び昇格予定者が組合員であることの故に行われたものであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであると同時に同法同条第3号の支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

① X 1に対する懲戒解雇処分について

X 1は、執務中のY 2常務に対して執拗に団交開催を要求し、同常務がこれに応じないことから机上にあった決裁箱を跳ね上げて、電話機全体を同常務に当てさせ、もって暴力を加えた

ものである。

本件は、偶発的な事件ではなく、X 1 の上記暴行は、悪意に基づく重大な行為であり、上記暴行による被害も決して軽微なものではない。何故なら、X 1 が相当な力を込めて決裁箱と電話機を跳ね上げたこと、仮に電話機が Y 2 常務の目に直撃していれば、失明の可能性もあったこと、同常務が負傷により会社を休むことになれば、会社機能の低下は避けられず、X 1 による暴行が会社組織の中核機能への打撃を狙ったものといえるからである。

そして、X 1 による暴行は、懲戒解雇事由を定めた就業規則第91条13号の「他人に暴行脅迫を加え、もしくは業務の妨害をなしたるとき」に当たるものである。

なお、この就業規則は、その改定にあたり、組合員3名をも含めた「就業規則改訂委員会」において全委員合意のもとに改定したものであって、全従業員に周知させるとともに、労働基準監督署へも適正な手続を経て届け出ている。

また、会社は、X 1 本人から「顛末書ならびに謝罪文」を提出させ X 1 の事情を聞き、社内において次長以上の者から意見を聞いたうえで(暴力を振るった人間といっしょには仕事はできないという意見が強かった。)、取締役会を開催し、全員一致で懲戒解雇処分を決定したのであり、本件解雇処分は手続の点でも適正であった。

更に、X 1 は、上記のような重大な暴行行為を引き起こしたにも拘わらず反省の態度を十分に示していない。例えば暴行の当夜、Y 2 常務の自宅に電話したのも Y 6 に促されてそうしただけであって、決して自発的に謝ったわけでもなく、また、X 1 が本当に反省しているのであれば翌日にも会社に出勤して詫びるのが当然であるところ、X 1 は、暴行の翌日は有給休暇を取って休んでいるのである。このような行為や態度からは X 1 が反省していたとは到底いえない。

② 11年1月29日付及び同年2月15日付懲戒処分について

組合は、11年1月27日昼休み職場集会について会社が同年同月29日に行った X 2 他6名に対する懲戒処分、及び X 2 他3名が始末書を提出しなかったことを理由とする懲戒処分は、組合活動を理由とする不利益取扱いであり、また、組合の弱体化を狙った支配介入であるという。

しかしながら、組合が会社の許可なく会社所有物を使用できるというような協定は組合と会社との間には成立しておらず、有効に成立している会社の就業規則第90条20号には会社の許可なく会社内で職務と関係ない集会等を行ったときには懲戒

事由に当たることが規定されている。

X 2らは、昼休みの時間帯といえども会社の許可なく会社内で職務と関係ない集会を行い執務中であったY 4取締役の業務を一時停止させた。このような行為は就業規則第90条20号に該当するため、X 2を除く組合役員3名に対して、就業規則上「戒告」はないが、就業規則上の「譴責」より少し軽めの「戒告」処分としたのである。そして、この就業規則違反に対して始末書の提出を拒否したためX 2他3名に対して加重処分を加えたものである。

よって、いずれの処分も適法であり、会社は組合活動を理由として不利益な取扱いをしたわけではなく、また、組合の弱体化を狙った支配介入を行ったのでもない。

③ 10年4月1日付のX 4及びX 2の不昇格について

9年10月1日付人事は、同期の者と比べて昇格が遅れていたX 4やX 2などにもう一度チャンスを与えてやる気を起こさせるべく、6か月間の状況を見たうえで昇格させる予定の人事であった。

ところが、X 4については遅刻が多いなど基本ルールが守られておらず、締切時間を守らず生産性が低かった。また、X 2については、越権行為及び自分勝手な行動が多いために他局からの抗議が多く、原稿の出稿枚数が少なくして生産性が低く、遅刻も多かった。

そこで、会社は、10年4月1日人事異動ではX 4及びX 2を昇格させなかったものであり、両名が組合員であるとの理由で差別的な取扱いをしたのではない。

2 当委員会の判断

(1) 組合結成以降の労使関係について

① 組合と会社は、組合結成当初において多少の行き違いがあったものの、年末一時金や春闘賃上げについて協定化するなど、団体交渉により労使間の懸案事項を決定することが可能な関係を形成していたものと認められる。

② 他方で、会社は、関西総局において複数の組合員を退職に追い込んだり、加えて、退職に際し、組合加入を反省するような書面の提出を強要したこともあった(第2.2(2)①②)。また、同じく関西総局の女性組合員に対して、同総局の局長が組合加入を非難する言動を行い、更に、東京本社からY 2局長がわざわざ出向いて同組合員の子供の病気についてヒアリングを行い、結果として同組合員は退職した(第2.2(2)③)。これら組合員に対する退職勧奨、組合非難の言動等は、組合発足当初、局長を除く全従業員が組合に加入した関西総局において特に顕

著であったことからすれば、会社が表向き組合との団体交渉に応じながらも、一方で組合を嫌悪し、組合による組織化が進んだ事業所を狙い撃ちした会社の組合対策の一環であると認められる。

(2) X 1 に対する懲戒解雇処分について

① 会社は、本件行為は、執務中の Y 2 常務に対して X 1 が執拗に団体交渉開催を迫り、同常務がこれに応じないのに腹を立てた X 1 が机上の決裁箱を跳ね上げて電話機全体を同常務に当てたもので決して偶発的な事件ではなく、悪意に基づく重大な行為であり、仮に電話機が Y 2 常務の目に直撃していれば失明の可能性もあったのであるから、被害は決して軽微なものではないと主張する。

② 本件行為とその結果としての X 1 に対する懲戒解雇処分は、X 10 組合員の転勤問題等に関して会社が組合の申し入れた団体交渉を拒否したことを理由として生じた問題であることが認められる(第2.3(1)⑧)。

そして、本件行為は、X 10 の転勤問題についての団体交渉の開催を迫った X 1 に対して、Y 2 常務が自席に深く腰掛け、横を向いて不誠実な対応に終始したのに業を煮やした X 1 が思わず、机上の決裁箱を跳ね上げ、それが近くにあった電話機に当たり、その反動で電話機(あるいは受話器のみ)が飛んで椅子に深く腰掛けていた Y 2 常務の鼻の左側辺りに当たったものであり、解雇通知にあるような、X 1 が電話機を「投げつけた」ものではないことが認められる(第2.3(2)②(3)③)。

要するに、本件行為は、X 1 の話を真剣に受け止めようとせず、明確な返答もしない Y 2 常務の態度にいわば誘発された行為であり、且つ、同常務に対して直接危害を負わせようとしたものではないと認められる。

更に、本件行為による Y 2 常務の受傷の程度は、顔面に腫れや痛みを感じたものの、病院で治療を受けるまでの必要もなく、塗り薬を塗布することもなかったというのであるから(第2.3(2)④⑤)、さほど重いものとはいえない。加えて、X 1 は、本件行為の行われた直後に謝罪し、更に当日夜、Y 2 常務の自宅に謝罪の電話をかけ、社長及び Y 2 常務宛に謝罪文も提出しており(第2.3(2)③④(3)①)、本件行為の翌日にあらかじめ予定していた有給休暇を取得したからといって、会社が主張するように反省の気持ちが十分ではないとはいえない。

また、本件行為による Y 2 常務の受傷の程度が軽微であったこと、X 1 本人の反省の意が顕著であったこと、及び会社の就業規則第91条に懲戒解雇事由が存する場合においても情状に

より諭旨解雇又は降格もしくは出勤停止などにすることがある旨定められていること(第2.3(4))を併せ考えるならば、これを懲戒解雇処分に処することは、非違行為の程度に比して著しく過酷であるというべきである。

- ③ このような本件行為の原因、態様及び結果並びに情状に関する事実関係に対して、会社がとった措置は、事件発生後1週間も経過しない非常に早い時期におけるX1を懲戒解雇するとの決定であった(第2.3(3)②)。

本件行為が生じたのは、11年2月18日(木曜日)であるところ、土日ははさんで5日後の同月23日午前8時半に開催した取締役会で社長及びY2常務を含む4名の取締役全員の賛成でX1の懲戒解雇を決定し、同日午後1時頃、Y2常務がX1に対して同日付で懲戒解雇にする旨の解雇通知を交付したものである(第2.3(3)②③)。このことは、一人の社員に対して企業社会における最も厳しい措置である懲戒解雇処分を決定し言い渡す手続として、いかにも性急に過ぎるといわざるを得ない。更に、会社は、X1本人に対して弁明の機会を与えることもなく、事情聴取すら行っていないなど手続的にも問題がある。

- ④ 前記((1)②)で判断したとおり、会社は組合結成当初から組合の存在を嫌悪していたことが推認されるが、特に、10年秋以降、その傾向が顕著である。すなわち、会社は、本件行為の契機となったX10組合員に対する転勤命令に先立って組合のX8副執行委員長及びX16書記長に対しても転勤命令を発し、X16書記長は、転勤に応じることなく程なくして退職している(第2.2(2)⑤)。更に、会社は、組合が申し入れたX10の転勤に関する団体交渉を拒否し、X10が書面により転勤に応じるとの返事をした後も「X10が積極的に東海総局に着任する意思を有しているとは認められない」として、同人に対して、当分の間、職を与えないとの措置をとり、この措置は、本件申立後、11年7月8日、当委員会における「確認書」締結に至るまで4か月間続いた(第2.3(1)⑦)。

このような会社の組合への対応、とりわけX10の転勤問題を巡る労使関係の緊張をみるならば、会社は、転勤命令に容易に応じなかったX10の態度を不快に思い、その背後にある組合の影響力を著しく嫌悪していたことが窺える。

そして、本件行為の直後、Y1社長が現場に駆けつけ、その場にいたY6に対して「よーしY6、お前は見ていたな。これは暴力だ。」と言ったり、同社長及びY2常務とが口をそろえて「紙(始末書)を出せ。」と言っていることには(第2.3(2)③)、本件行為を奇貨として組合の影響力を減殺するための証拠と

して利用しようとする会社の姿勢も窺える。

- ⑤ 以上、①ないし④を総合すれば、会社は、既に組合員X10個人が承諾していた転勤問題について、組合が団体交渉によって転勤に伴うX10の労働条件の整備を図ろうとしたことを嫌悪し、本件行為を奇貨として、団体交渉の開催を迫っていた組合側の主要な交渉メンバーの一人であったX1を会社から排除することにより、組合の影響力を減殺することを狙って懲戒解雇処分を行ったものとみざるを得ない。

よって、会社がX1を懲戒解雇処分としたことは、X1の組合活動を理由としてなされた労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとともに同法同条第3号の支配介入にも当たる。

- (3) 組合の昼休み集会を理由とする懲戒処分について

- ① 11年1月29日、会社は、組合が同月27日の昼休みに無届けの職場集会を開催したことは業務妨害に当たるとして、X2に対して譴責及び始末書提出、執行委員3名に対して戒告及び始末書提出、職場集会に参加した組合員7名に対して嚴重注意の各処分を行い(第2.3(1)⑤)、更に同年2月15日、始末書を提出しなかった組合役員4名に対して、X2を次長心得から無役の社員へ降格処分、X16、X1及びX4を譴責処分とした(第2.3(1)⑨)。
- ② 以上2段階の処分について、会社は、組合との間に許可なく会社所有物を使用させるとの労使協定は成立しておらず、また、会社の就業規則第90条20号には、会社の許可なく会社内で職務と関係のない集会等を行ったときには懲戒事由にあたることからすれば、昼休み時間中とはいえ、許可なく社内で職務と関係のない集会を行い、執務中のY4取締役の業務を一時停止させた行為は、同条同号に該当するため、就業規則上「戒告」はないが、就業規則上の「譴責」より少し軽い「戒告」処分とし、更に、この就業規則違反に対して始末書の提出を拒否したX2他3名に加重処分を加えたもので、いずれの処分も適法で、組合活動を理由とした不利益取扱いをしたわけでもなく、組合の弱体化を狙った支配介入を行ったのではないと主張する。
- ③ 確かに、会社と組合との間には許可なく会社所有物を使用させるとの労使協定の存在は認められず、会社の就業規則第90条20号において、会社の許可なく社内で職務と関係のない集会を行ったときには懲戒事由に当たるとされていることからすれば(第2.3(4))、1月27日の昼休み集会開催は、形式的にみれば懲戒事由に該当する面がないともいえない。

しかし、1月27日の昼休み集会は、文字通り昼休みに行われ

ていてY 4取締役が昼食中であつたものの執務中の者はおらず、時間も10分間程度と非常に短く、特に具体的な業務妨害があつたとは認められない。

また、個別の従業員に対する懲戒処分であるのに、会社は、その場にいた組合員全員の処分内容を一括して掲示板に掲示しただけで、処分された各個人に対して処分の内容及び処分理由の説明もせず、弁明の機会も与えないなど手続上も問題がある(第2.3(1)⑤)。

続いて、2月15日、会社は、始末書提出に応じなかつた組合役員4名に対して更に加重して懲戒処分を行ったのであるが、この懲戒処分の結果、X 2は、賃金が月額2万8,000円減額となり、X 4は、11年4月以降、賃金が月額2,000円減額となつた(第2.3(1)⑨)。かかる処分の態様は、性急、且つ、犯した企業秩序維持義務違反の程度に比較して過度に厳しいものであつて、とりわけ組合の執行委員長であるX 2への処分は、著しい経済的不利益を長期間に亘つて課すものであり、過酷に過ぎるといふべきである。

- ④ こうした会社の対応は、全体としてみて、そもそもの労使紛糾の発端であるX 10組合員の転勤問題についても、職場集会参加による処分問題についても団体交渉申入れに全く応じないなど組合及び組合活動を無視ないし軽視するものであり、会社は、従業員の転勤問題に対して組合が強い影響力を及ぼしていることに苛立ちを募らせていたことが認められる。
 - ⑤ そうとすれば、11年1月27日昼休み集会に参加したことを理由とするX 2、X 3、X 1、X 4、X 5、X 6及びX 7に対して同年1月29日付で行つた各懲戒処分、並びに始末書の提出を拒否したことを理由とするX 2、X 3、X 1及びX 4に対する同年2月15日付懲戒処分と、これに伴い、X 2に対して次長心得手当月額2万8,000円を支払わなくなつたこと、及びX 4に対して主任手当を月額2,000円減額したことは、懲戒処分という組合攻撃により組合組織の弱体化を狙つた労働組合法第7条第3号の支配介入に当たると同時に、同法同条第1号の不利益取扱いにも当たる。
- (4) 組合結成通告後における組合員の不昇格について
- ① 9年10月1日、会社は、X 2を始めとする組合員5名について「昇格予定である」ことを発表した。既に同年9月、X 2ら会社の従業員は、組合を結成していたが、まだ、この段階では会社に結成通告を行つておらず、上記組合員5名が昇格予定であるとの発表がされた後の10月14日、組合は、会社に組合結成通告を行つた。そして、翌10年4月1日、会社は、昇格予定者とし

て発表した組合員5名全てを昇格させず、予定されていなかった者(非組合員8名、組合員1名)を昇格させた(第2.2(2)④)。

組合は、昇格予定者らが勤務成績も悪くなく、遅刻も目立って多いわけでもなく、要するに予定されていた昇格を否定される理由は一切なく、昇格予定の組合員5名を昇格させなかったことは、組合を結成したこと、あるいは組合員であることによる不利益取扱いであるとともに支配介入にも当たると主張する。

- ② しかし、9年10月1日付「全社員が一丸となって難局を乗り切るために」の中の「付帯事項」をより詳細にみるならば、同日付で部長心得に昇格したX2に対しては「今後6か月間の勤務状況及び勤務態度を判断したうえで、担当局長が妥当と認めた時は局次長とする」とあるが、次に「ただし、この局次長が不相当と判断された場合は局次長心得のまま、もしくは局長代理とする」ともされており、必ずしも6か月後の昇格を約束したものとまではいえない。また、X4に対しては「明年4月、この6か月間の勤務状況等を判断したうえで、X4は、・・・係長に・・・昇格する。」とされており、X2の場合と同様、6か月後の昇格を確約したものとまではいえない。

更に、10年4月1日付昇格者の中には組合員1名も含まれていることからすれば、会社が必ずしも組合所属を理由に昇格させなかったとも言い切れないこと、従来の昇格時の取扱いに比べて、本件取扱いが殊更異例なものであるとの具体的な事実も提示されていないこと、及び昇格については会社にある程度の裁量の余地が認められていることを併せ考えれば、X4を係長に、X2を次長に、それぞれ昇格させなかったことが不当労働行為に当たるとの組合の主張は、採用できない。

3 救済方法

X1については、会社は、同人を懲戒解雇時の職に原職復帰させるとともに、原職に復帰させるまでの間、当該処分を理由に支給しなかった賃金相当額を同人に支払わなければならない。

なお、会社がX1に対して既に支払い済みの金員についてはこれを差し引いて支払うものとする。

X2については、11年1月29日付懲戒処分及び同年2月15日付懲戒処分の結果として次長心得を解くと降格処分は不当労働行為に当たるが、10年4月1日付で次長心得から次長に昇格させなかったことは不当労働行為に当たらないのであるから、会社は、11年2月分次長心得の役付手当減額分5,600円、及び同年3月から同人の次長心得復帰までの間毎月次長心得の役付手当分2万8,000円を同人に支払うものとする。

X 4については、11年1月29日付懲戒処分及び同年2月15日付懲戒処分の結果として同年4月から主任手当を2,000円減額したことは不当労働行為に当たるが、10年4月1日付で主任から係長に昇格させなかったことは不当労働行為に当たらないのであるから、会社は、11年4月から毎月減額された主任手当相当額2,000円を同人に支払うものとする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が①11年2月23日付でX 1を懲戒解雇したこと、②11年1月29日付でX 2、X 3、X 1、X 4、X 5、X 6及びX 7を懲戒処分したこと、③11年2月15日付でX 2、X 3、X 1及びX 4を懲戒処分し、並びにこれに伴ってX 2に対して次長心得を解くとの降格処分を行い、X 4に対して主任手当を削減したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するが、10年4月1日付でX 4を係長に、X 2を次長にそれぞれ昇格させなかったことは、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15年7月15日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三