

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社 三一書房

再審査被申立人 三一書房労働組合

上記当事者間の中労委平成 13 年(不再)第 45 号事件(初審東京地労委平成 11 年(不)第 67 号)事件について、当委員会は、平成 17 年 4 月 20 日第 9 回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員林紀子、同廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

#### 1 初審申立ての概要

- (1) 本件は、株式会社三一書房(以下「会社」)が、経営再建過程において、①三一書房労働組合(以下「組合」)から申し入れのあった、賃金カットの中止等を議題とする団体交渉(以下「団交」)に、平成 10 年 10 月 18 日(以下、平成については元号を省略)以降応じなくなったこと、②同年 11 月 13 日付で労働協約を即日破棄すると通告したこと、③同月 14 日付で組合員 3 名を、11 年 3 月 16 日付で組合員 2 名をそれぞれ懲戒解雇したこと(12 年 1 月 25 日付で懲戒解雇された組合員 1 名の救済を本件申立てに追加)、④10 年 10 月 19 日及び 20 日付で組合員 4 名を停職処分に付したこと(12 年 8 月 11 日付で退職した 2 名にかかる申立てを取下げ)、⑤同年 11 月分以降の賃金を組合員 12 名全員に支払わなかったこと、⑥組合及び組合員を誹謗中傷する文書を配布したこと等が不当労働行為であるとして、11 年 6 月 30 日に、東京都地方労働委員会(現東京都労働委員会。以下、「東京地労委」)に申し立てられた事件(東京地労委 11 年(不)第 67 号事件)である。
- (2) 請求する救済内容は、①団交誠実応諾、②労働協約破棄通告の撤回、③各懲戒解雇及び停職処分の撤回、④未払い賃金の支払い、⑤誹謗中傷文書配布によ

る支配介入の中止、⑥10年度賃金妥結書等組合資料の返還、⑦陳謝文の掲示である。

## 2 東京地労委における審査経過の概要

東京地労委は、本件審査において調査を3回、審問を9回、審問終了後に調査を1回開催した。会社は、審問前調査3期日にはいずれも出頭することなく、本件申立ては、却下されるべきものであるとする書面を提出したのみであった。

その後会社は、審問期日には出頭して組合側証人に対する反対尋問を行ったものの、審問4期日目における反対尋問終了後、本件は使用者として認めていない者を被申立人とするものであって、申立て自体が不適法であり、まずこの点について論点を整理すべきであるとして、審問を続行するとの審査委員の審査指揮に従うことなく退席した。会社はその後、主張と立証計画を求められても、提出することなく、また、以降の期日には出頭しなかった。

## 3 初審命令の概要

13年9月13日、東京地労委は、命令主文第1項で、懲戒解雇された組合員6名に対する原職復帰と賃金相当額の支払い(うち2名については、停職処分取消しと停職期間中の賃金相当額の支払い)、第2項で、申立てを取下げた2名を除く、組合員10名に対する未払い賃金相当額の支払い、第3項で、労働協約の解除がなかったものとしての取扱い、第4項で、組合員を非難・中傷する文書配布による支配介入の禁止、第5項で、団体交渉の拒否及び主文第1項ないし第4項についての文書交付、第6項で、第4項を除く他の各項についての履行報告を命じ、第7項で、その余の申立てを棄却した。

これを不服として、会社は同日当委員会に再審査を申立てた(会社は、当委員会の調査期日、審問期日にはすべて出頭した)。

## 4 再審査申立ての趣旨

- (1) 初審命令主文第1項ないし第6項を取消す。
- (2) 再審査被申立人の本件申立てを棄却する。

## 第2 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

- (1) 会社は、昭和24年8月29日に設立され、肩書地に本社を置き、埼玉県朝霞市に朝霞倉庫を置いて書籍の出版・販売を業とする株式会社であり、11年6月30日現在の社員数は12名であった。

会社には、総務部(経理事務、庶務事務)、編集部(書籍の企画、編集)、制作部(書籍の制作など)、営業部(販売業務など)の四部があり、10年11月1日時点においては、総務部長と制作部長は代表取締役社長のY1(以下、代表取締役

就任後は「Y1 代表」、それ以前は「Y1 代行」)が、編集部長は Y2 取締役(以下「Y2 取締役」)が、営業部長は Y3 取締役(以下「Y3 取締役」)がそれぞれ兼務していた。

本件紛争直前の 10 年 8 月時点における社員数は 14 名であり、総務部には X1(以下「X1」)、X2(以下「X2」)の 2 名が、編集部には X3(以下「X3」)、X4(以下「X4」)、X5(以下「X5」)、X6(以下「X6」)、X7(以下「X7」)の 5 名が、制作部には X8(以下「X8」)が、営業部には X9(以下「X9」)、X10(以下「X10」)、X11(以下「X11」)、X12(以下「X12」)、X13(以下「X13」)、X14(以下「X14」)の 6 名が所属していた。なお、総務部に所属していた X1 と X2 は、永年にわたって銀行との折衝も含む会社の資金繰りをも担当していた。

- (2) 組合は、昭和 31 年 4 月に会社の社員によって結成されたものであるが、その後、後記 1 の(3)のとおり、会社とはいわゆるユニオンショップ協定を含む労働協約を締結していたことから、上記 14 名の社員全員が組合員でもあった。

10 年 9 月 30 日に開催された組合会議において、執行委員長に X1、副執行委員長に X8、書記長に X11、執行委員に X3、X4、X5、X10、X6 を選任した。これにより、労働協約第 12 条によって勤務時間内組合活動が可能な組合役員・執行委員は 8 名、その他の一般組合員は、X13、X7、X12、X9、X14 の計 5 名となった。なお、X2 は 8 月 31 日付で退職しており、X14 は 10 月 15 日付けで退職した。

また会社では、ユニオンショップ協定を締結していた関係もあって、従来より、組合員の中から取締役として経営に携わっていく者もあり、Y1 代表、Y2 取締役及び Y3 取締役も元組合員であった。

- (3) 労働協約の締結と就業規則等の発効について

会社と組合は、X1 がかつて執行委員を務めていた時代の昭和 59 年 7 月 1 日付で、別添 1「労働協約書 就業規則」(抄)のとおり、労働協約(11 章、全 62 条)を締結した。また、これに伴い、労働協約の該当規定に根拠を置く、「株式会社三一書房賃金規定」(全 12 条)、「退職金規定」(全 8 条)、「慶弔見舞金規定」(全 10 条)、「貸付金規定」(全 7 条)、「出張旅費規程」(全 3 条)、「災害補償規定」(全 1 条)のほか、「三一書房就業規則」(10 章、全 39 条)が発効した。

この労働協約には、いわゆる唯一交渉団体約款(労働協約第 6 条)、いわゆるユニオンショップ条項(同 7 条)、組合役員・執行委員の時間内組合活動の容認条項(同 12 条)のほか、採用(同 14 条)、通常解雇(同 16 条)、配転等・労働条件に影響を及ぼす人事(同 16 条)等は、事前に組合の同意を得て行うとのいわゆる同意約款付き事前協議条項が含まれていた。

また、就業規則には、社員を新規採用する場合の組合による承認条項(就業規

則第 14 条)、自由意思によらない退職の場合の組合による同意条項(同 30 条)、懲戒処分(譴責、減給、懲戒解雇)の場合の組合との協議条項(同 37 条)、就業規則を改正する場合の組合との協議条項(同 39 条)が含まれていた。

## 2 経営危機の顕在化と再建案等の検討等について

### (1) 経営危機の顕在化と Y4 代表の再建案について

ア 9 年 8 月頃、会社の赤字経営が顕在化し、翌 10 年 4 月には会社再建の具体的なプランを示さなければ銀行から融資を受けられないという経営状況に陥った。このため、当時の Y4 表取締役(以下「Y4 代表」)は X1 に、中小企業金融公庫から 2 億円の融資を受けるための再建計画を作成させるとともに同公庫と折衝させていたが、融資を受けるためには更なる合理化案の提出を求められたために、再建計画を再検討していた。

イ 10 年 8 月 4 日に開催された取締役会において、Y4 代表は各取締役に、経営状態が悪化していることを説明するとともに、その対策として、①当面は中小企業金融公庫などから新たな借入をして乗り切り、②その後、本社社屋などの不動産を売却することにより、T 銀行や W 銀行などからの借入金返済や毎月の手形決済に充てることなどを再建案として提示した。しかし、本社を含む不動産の売却はその必要性を検証した上で行うべきとの意見が出されるなど、各取締役の同意を得るには至らなかった。このため同月 10 日、Y4 代表は取締役会に、本社社屋の売却を除いた案を提案したが、これも各取締役の賛同を得るには至らなかった。

そこで、Y4 代表は社外の主だった株主に、①自らの辞任、②再建案に協力しようとする取締役全員の解任、③組合員である X3、X1、X5 を取締役とする新体制の下での本社社屋等の不動産売却、出版規模縮小などを内容とする会社再建案(以下「Y4 再建案」)を、協力要請に応えた株主である Y5(以下「Y5」)とともに、X3、X1 を同行して、提示・説明して協力を求めた。しかし、本社社屋等の不動産の売却に必要な株主の同意を得ることはできなかった。

### (2) 再建調査委員会設置について

ア Y4 再建案が頓挫したことから、10 年 8 月 20 日に開催された取締役会において、Y4 代表を除く 3 名の取締役は、改めて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」)の設置を決議し、翌 21 日に開催された臨時株主総会において、このこととともに、Y4 代表の執行権の停止と Y1 常務取締役の代表代行就任が承認された。なお、同月 25 日に開催された取締役会において、Y1 代行が社長業務一切を代理執行することが決議され、代行としての業務は、9 月 18 日に代表取締役に就任するまで続

いた。

イ 再建調査委は、委員長として Y2 取締役(以下「Y2 委員長」)が、委員として取締役から Y1 代行、株主から Y6(以下「Y6」)、同 Y5、社員から X4、同 X14 の計 6 名の陣容で、再建策の検討を進めることとなった。

8 月 24 日に開催された第 1 回再建調査委では、①株主代表から経理情報等の開示が求められるとともに、②Y4 代表の指示により、X3 と X1 が有力株主に対し、Y4 再建案を説明して回った経緯について疑義が提起された。なお翌 25 日、②の点について Y2 委員長は X3 から事情を聴取した。

また同日、Y2 委員長は X1 執行委員長に、再建調査委には、上記 6 名のほか、外部委員として、弁護士、会計士、税理士などにも参加を要請した上で、「意見書」の提出を求めることを通知した。

### 3 会社の再建策等をめぐる団交等の経緯

#### (1) ストライキに至るまで

ア 10 年 8 月 26 日に開催された全社員会議において会社は、Y4 代表の執行権停止と経営責任の問題について経過と実情を説明した。

イ 同日、組合は会社に、①8 月末に退職する X2 の退職金を労働協約に基づき 2 週間以内に支払うこと、②経営責任の追及を議題とする団交を 8 月 28 日に開催するよう申し入れるとともに、Y2 委員長が X3 から事情を聴取したことは、再建調査委の目的を逸脱するものであると指摘し、組合員がその構成員となることは認められないと表明した。また、再建調査委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して団交の開催を申し入れた。

しかし、会社は、①団交に臨むべき経営側の判断資料が不十分であること、②Y4 代表が週末まで不在であること、③Y4 代表の指示により、社員が有力株主に、社員の次期取締役就任を認めるよう働きかけたとして、Y4 代表の業務執行権を停止したこと、④X2 の退職金の支払いについては、本人と協議した後に組合と協議するなどとして、団交には応じられないと回答した。

ウ 8 月 27 日、再建調査委から外部委員として委嘱された、Y7 弁護士(以下「Y7 弁護士」)、S 公認会計士(以下「S 会計士」)、Y8 税理士(以下「Y8 税理士」)ら 3 名(以下併せて「委嘱委員ら」)は調査を開始し、X1 と X2 に、法人税の確定申告書などの提出を求めた。この提出要請に対し X1 は、当初企業機密であるとして渋っていたが、その後提出した。

一方、同月 28 日に開催された取締役会において、役員報酬の 4 割カットが決定された。

エ 会社が一旦は応じられないと回答したものの、9月2日に開催されることとなった団交において、組合は会社に、8月31日付で退職したX2の退職金を退職後2週間以内に支払うよう要求した。しかし、会社は、X2の退職金2901万円のうち300万円を即時に支払い、残額の支払いは別途協議すると答えたが、組合は一貫して「一括払い」を求めた。

また、会社は、Y4代表の執行権停止と経営責任の問題について、株主への働きかけは取締役会において先に協議・決定の上で行うべき「先決事項」であるのにこれを無視して、特定の社員数名と株主工作を行ったことが大きな理由の一つであると説明するとともに、再建調査委報告は組合に提示すると約束した。

オ 9月8日、組合は会社に、経営責任及び再建調査委の中間報告を求めて、同月14日に団交を開催するよう申し入れた。これに対して会社は、9月11日付書面で、①経営責任については既に9月2日の団交で説明済みであること、②再建調査委は9月20日までに報告書を作成した上、24日に開催される臨時株主総会に提出する予定であり、中間報告は予定していないことから団交に応じる必要はないと回答したほか、④Y4代表が取締役会の「先決事項」を無視して、特定の社員数名と株主工作を行ったことに関して、組合としても独自に調査するよう要求した。

カ 9月16日、会社は、取締役の報酬を40%カットする一方、X2の退職金の一部として300万円を支払った。

翌17日、組合は会社に、①X2の退職金残額の支払い方法を早急に明示すること、②経営悪化の最大の原因が経営側にあり、経営責任を明らかにすることを求めて、同月21日に団交を開催するよう申し入れるとともに、③同日に団交に応じない場合または誠実に対応しない場合にはストを実施する旨を通告した。

同月21日、組合は、会社が団交に応じなかったことから、午後1時から5時30分まで、4時間30分の時限ストを実施した。

(2) 賃金カットは強行しない旨を书面確認するまで

ア 10年9月20日、委嘱委員らは連名でY2委員長に、①経営状況の現況の評価とこの状態を招いた原因の総括、②経営を再建するために必要な具体的対策ないし計画として、i)株主、役員、社員その他の関係者が一丸となって、当面の危機的状況を回避すべきこと、ii)役員4割、社員2割の給与カットなど経費を削減すること、iii)増資を行うこと、iv)遊休不動産を活用することなどの「緊急避難」的措置とともに、③中長期的な再建を視野に入れた企業

経営の「革命」を促すといった内容の再建調査委報告書を提出した。

イ また、Y7 弁護士は Y2 委員長に、この再建調査委報告を提出する際に、労働協約第 7 条、同 12 条、同 14 条、同 16 条、同 21 条、同 25 条、同 56 条等は、会社の経営権を極めて狭めていることから、営利を追求すべき株式会社としての本来の姿になり得るような労働協約に改定することが必要であると提言した。

ウ 9 月 30 日に開催された団交において、会社は組合に、①配置転換が行いにくいとして、労働協約のうち同意約款付き配置転換条項(労働協約第 16 条)について改定するよう申し入れるとともに、②再建調査委の報告によれば会社の賃金水準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、i 増資、遊休不動産の活用、政府系金融機関の利用、ii 製造原価の徹底見直し、切り下げ、iii 社員平均 15%の賃金カットなどによる一般管理費の圧縮等々を含む「株式会社三一書房を再建するために緊急かつ必要な具体的対策」(以下「再建緊急対策案」)を提示した。

また X2 の退職金の残額の支払について会社は、10 月に 150 万円、11 月に 150 万円、12 月に 200 万円を支払うが、11 年 1 月以降の支払いは目途が立たないと答えた。

ところが、10 月分の支払いが履行されなかったことから、11 月 9 日、X2 は Y1 代表に、約束どおりに支払うよう督促した。しかし、Y1 代表は 11 月 25 日付け内容証明郵便で、X2 が 10 月 26 日及び 27 日付けの職務命令に従わなかったこと等を理由として、退職金の支払いを根本的に再検討する旨を通知した。

エ 10 月 1 日、組合は会社に、前日に開催された組合大会において、前記 1 の(2)のと通りの役員構成になったことを通知した。

オ 10 月 5 日、会社は組合に、会社再建策の一つとして、翌 11 月から 1 年間、年齢に応じて基本給の 5%から 20%カットを提案するとともに、翌 6 日に団交に応じるよう申し入れた

カ 10 月 6 日、午後 3 時から約 2 時間にわたって開催された団交においては、基本給のカット、X2 の退職金、増資(新株発行)、経営悪化の責任について協議された。その結果、基本給カットについて会社と組合は、労働協約上の協議事項であることを再確認するとともに、協議が調わない限り、会社は賃金カットを強行しないことを確認し、このことを翌 7 日に書面化した。

(3) Y1 ら取締役 3 名が辞表を提出するまで

ア 10 年 10 月 7 日、組合は会社に、経営危機を招いた原因の一つが経営陣にあ

るのに、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 日に団交を開催するよう申し入れ、応じない場合は終日ストを実施すると予告した。そして、翌 8 日、会社が「退陣要求を前提とした全員団交は拒否する」として団交に応じなかったことから、組合は終日ストを実施した。

イ これに対し同日、会社は組合に、要旨、次の内容を申し入れた。

- ① 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。
- ② 組合がこれまで、労働協約に基づき社員の人事、給与等経営の根幹事項について決定権の一部を分担してきた点を見無視し、現経営陣の経営責任のみを追及して安易にストを実施するならば、会社は経営権を確立するため、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。
- ③ 組合は徒に団交の開催を要求し、回答を強要する疑いのある行動によって多忙な取締役 3 名の業務遂行を妨げないよう注意を喚起する。
- ④ 「三一書房再建協議労使小委員会」（経営側 2 名、組合側 2 名）の設置を提案する。

ウ この会社の申し入れに対し同日、組合は会社に、①再建調査委報告の 12 日 11 時までの提示と、②12 日 13 時からの団交開催を要求するとともに、③会社の申入れは、労働協約に対する重大な侵害であり、経営責任を組合に転嫁する内容は断じて許し難いと抗議するとともに、翌 9 日に抗議のストを午前 9 時 30 分から 12 時まで実施すると予告した。

そして翌 9 日、組合は時限ストを実施するとともに、株主懇談会が開催されているホテルの裏口で、赤旗を立てて約 1 時間、ビラを配布したり、ハンドマイクを用いて抗議行動を行った。

なお、株主懇談会においては、一部の株主から現経営陣退陣を求める声などが出されるなどしたために、増資(前記(2)のアの②のiii)については賛同を得ることはできなかった

エ 10 月 12 日、会社の 3 階会議室で開催された団交において、先に会社が提案した基本給カットや労働協約の改定について、組合が繰り返し「白紙撤回しましょう」と求めたのに対し、最終的に Y1 代表は「今、具体的に提案しているものについては白紙撤回する」旨を答えた。しかしこの点について、組合は Y1 代表に、その場で確認書の作成を求めたが、書面化するまでには至らなかった。

オ 翌 13 日朝、組合は Y1 代表に、白紙撤回するとの合意があったとして、「以後経営側が提案する再建策の中には、賃金カット案並びに労働協約改定案は



盛り込まない。」と記載した確認書(以下「白紙撤回確認書案」)への押印を求めた。しかし、同日午後になってY1代表は、このような合意はなかったとして、白紙撤回確認書案への押印を拒否した。

このため組合は、会社の態度に抗議するとして、翌14日に終日ストを実施すると予告した。

カ 終日スト当日の14日朝、X1執行委員長らは、唯一出社していたY3取締役、取締役3名全員で団交に応じるよう申し入れた。

なお、Y1代表とY2取締役は同日午前中、Y7弁護士の事務所において、また、Y3取締役は同日午後、会社において、取締役の辞表をY7弁護士に預けた。

キ 同日14時から取締役3名が出席して開催された全社員への説明会を兼ねた団交において、取締役3名に同行してきたY7弁護士は、①取締役3名の辞表を預かったこと、②辞表は預かっても、取締役は、新たな取締役が選任されるまでは日常業務に支障を生じない範囲内で職務を遂行すること、③代理人として委任されたこと、④団交も、窓口として受けるが、代表権などはないことから、自主的に再建方針を決めたり、要求に対して明確にこうするというような回答するといった重大な決定はできないので、次期執行部への引き継ぎという範囲内ででき得ることをすると説明した。

また、Y1代表は、10月12日に白紙撤回すると答えた(上記エ)のは、基本給のカット及び労働協約の改定について、今回は白紙撤回するとしに過ぎず、白紙撤回確認書案にあるように、以後においても基本給カット案・労働協約改定案は提案しないとする旨の合意は成立していないと説明した。

ク 同日、Y7弁護士が退社した後、組合はY1代表に、突然の辞任と団交の委任について再度説明を求めたところ、「組合との交渉はY7弁護士に委任しているから」と固持したが、組合の強い要請によって会社の3階会議室に組合員とともに入り、その直後他の2名の取締役も加わった。そこで、組合員から約1時間、辞表やY7弁護士への委任を撤回するように迫られたが、その意思を変えることはなかった。なお、その際にY2取締役が席を立って帰ろうとしたが、X4に話が終わるまで残るよう制止されたことがあった。

このため組合は、取締役3名が12日の団交における合意を撤回したばかりかY7弁護士に団交権限を「委任」したことに抗議するとして、翌15日に終日ストを実施すると予告した。

そして終日スト当日の15日、唯一出社していたY3取締役に組合員が詰め寄ったり、他の取締役に連絡して団交に応じるよう繰り返し要求したが、団交が開催されるに至らなかった。

ケ Y7 弁護士に預けられた辞表は、その求めに応じて同月 16 日頃、取締役 3 名に返却されたが、このことは組合員に知らされることはなかった。なお、団交の権限については、引き続き Y7 弁護士に委任されたままとなっていた。

(4) ロックアウトに至るまで

ア 10 年 10 月 16 日、出社した Y1 代表は、10 月分給与(10 日締め、16 日払い)の支払いのための小切手に押印しその支払いを X1 に指示した後、直ちに退社した。そして 17 日以降、取締役ら 3 名は出社しなくなり、取締役らは Y7 弁護士の所属する法律事務所会議室あるいは自宅において経營業務や編集業務に従事していた。

また、同日、Y1 代表の自宅玄関前には、「当職の許可なく三一書房労働組合及びその関係者が、株式会社三一書房の役員私宅を訪問、面会、その他私生活の静穏を妨げる行為をすることを固く禁止します。」との Y7 弁護士名義の同日付「公告」が張り出された。

イ 10 月 18 日、組合は Y1 代表に、取締役 3 名が Y7 弁護士に辞表を預けるとともに、団交の権限を委任した問題と「日常業務の遂行について」を議題とする団交を、ファックスで申し入れた。

ウ これに対し翌 19 日、Y1 代表は組合に、「貴組合との交渉に関する一切の件は、弁護士 Y7 を代理人と定め委任してあります。」などとファックスで回答した。

エ そして同日以降、組合は会社に、11 月 13 日(後記ロックアウト前日)までの間に、前記 10 月 18 日付申入れの議題について団交を開催するよう、計 14 回申し入れた。

しかし、これら一連の申入れに対し会社は、10 月 29 日付書面で回答した(以下「10.29 回答」)のみで、団交には一切応じなかった。なお、10.29 回答に対し組合は、翌 10 月 30 日付の団交申入書で、①いかなる弁護士を雇おうとも干渉しないが団交権限まで委任したことは「不当労働行為」以外のなものでもない、②日常業務を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、取引先との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。

オ 10 月 20 日に開催された臨時組合総会において、副執行委員長が X3 から X4 に交代したが、同日以降ロックアウト前日の 11 月 13 日までの間組合は、別表 1 のとおり、会社の対応への抗議あるいは団交応諾を求めて、土日と祝日を除き全日ストを 5 日間、2 ないし 3 時間程度の時限ストを 13 日間の合計 18 日間、連日のように実施した。

なお組合は、これら一連のストの多くは、前日若しくは前々日に予告していたが、時限ストの中には当日に予告したのものもあった。

また、X1の10月28日から30日までの終日ストは、会社が団交に応じないまま、出社することもなくX1に職務命令書を送付してきたこと(別表2の③)は無責任であるとしてこれに抗議した指名ストであり、11月2日から10日までの終日ストは、10月30日付の職務命令書(別表2の⑤及び⑥)が10月27日付の申し入れを無視したものであると抗議するために実施した指名ストであった。

カ この間の11月5日、組合員ら全員は、Y1代表とY7弁護士が会社の取引先であるD社との交渉が終わって出てくるのを同社前で待ち構え、出てきたY1代表を取り囲んで団交要求書を手渡そうとしたことがあった。この際、申入書を渡そうとする組合員らと既に説明済みであるとしてこれを受け取ろうとしないY1代表とがもみ合うような状態になったことがあった。

(5) 会社と組合による書面配布について

ア 10年10月21日、組合はY2取締役の自宅周辺において、「周辺住民の皆さんへ訴えます！」と題して、「団交を再三求めています、…経営者は、それに応じないばかりか、出社することもなく逃亡しています。」などと記載したビラを配布した。

イ 一方、10月22日付で、会社は全社員宛に、「全社員諸氏に訴える声明」と題して、『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。」などと記載した書面を配布した。

ウ また、同日付で、組合は会社の書籍を販売している書店や取次店宛に、「書店様各位への報告とお願い」と題して、「現経営陣の組合敵視の姿勢に負けず、速やかな団交のもと、賃金カット白紙撤回、経営責任追及を柱に、ストライキ権を行使して闘います。」などと記載した書面を送付した。

エ 10月28日付で、会社は株主宛に、「報告とおわび新株発行決議の取消について」と題して、「『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、刑法にも触れる疑いの強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。」などと記載した書面を配布した。

オ さらに、11月3日付で、会社は全従業員宛に、「重ねて全社員諸氏に訴える声明」と題して、「古式ゆかしい『労働組合』運動ゴッコはもうやめようでは

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」などと記載した書面を送付した。

カ 一方同日、組合は Y3 取締役の自宅周辺において、「周辺住民の皆さんへの説明とお願い」と題して、「団交を再三求めています、…3 人の経営者は、それに応じないばかりか、出社することなく逃亡しています。」などと記載したビラを配布した。

キ 11 月 5 日付で、組合は再び書店・取次店に、「書店並びに取次の皆様へ 三一書房の現状報告とお願い」と題して、「経営者が責任ある態度で我々との団交に応じれば、直ちに日常の状態に復帰する用意が我々組合員によって整えられております。」などと記載した書面を送付した。

ク 11 月 9 日付で、会社は全社員宛に、「三たび全社員諸氏に訴える声明」と題して、「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」などの記述がある書面を送付した。

ケ 11 月 15 日付で、会社は株主を始め取次店、書店などの関係者各位宛に、「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」と題し、「『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」などと記載した書面を送付した。

コ 11 月 28 日付で、会社は株主全員に、「臨時株主総会の招集にあたって」と題して、「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」などと記載した書面を送付した。

(6) 職務命令書の送付について

10 年 10 月 19 日以降ロックアウト前日の 11 月 13 日までの間、取締役 3 名は一度も出社することもなく、組合員らには、別表 2 のとおり、職務命令書によって特定の職務を行うよう命じていた。なお、Y1 代表は、10 月 17 日以降同月末までの某日早朝、総務関係の書類を取りに出社し、組合員らの誰にも会うことなく、退社したことがあった。

(7) 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

ア 組合員の 10 年 10 月分給与は、Y1 代表の指示により、10 月 16 日に支払われた(前記 3 の(4)のア)が、11 月分以降の給与は本件再審査結審時点まで支払われることはなかった。

イ 11月分給与の計算期間(10月11日から11月10日)中は、組合は、上記のとおり、終日ストあるいは時限ストを連日のように実施し、一方取締役ら3名は全員出勤することなく、書面を送付することにより職務を命じていた期間であったが、この間、組合員は、スト実施中以外の就業時間には、次のとおりの業務に従事していた。

(ア) 総務部では、X1が、銀行との対応、退職したX14に関する社会保険の手続などの業務に従事していた。

(イ) 編集部では、X3が「未完日記集成」、「日本民俗文化資料集成」、「日本民俗誌集成」などの編集作業に、X4が「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」などの編集作業に、X5が「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」などの編集作業に、X7が「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」などの編集作業に従事していた。

(ウ) 営業部では、X9が返品授受と整理、本社への出荷などの業務に、X10が新刊の取次店への搬入、電話対応、品出しなどの業務に、X11が日本書籍協会に対する10年度刊行書籍のデータ送付、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・書店との対応などの業務に、X12が取次店・書店からの電話注文への対応、取次店への商品出荷、本社倉庫の在庫管理などの業務に、X13が書店との折衝、納品・返品伝票の作成、宅配便の受取などの業務に従事していた。

ウ 10年10月17日、X3ら組合員12名は東京地裁に、X1ほか2名の後記懲戒解雇処分を無効とする地位保全等仮処分と併せて、11月分給与の仮払いを求める仮処分を申し立てたが、東京地裁は同年12月21日、11月分給与の仮払いについて、「10月11日から11月10日までの間、スト実施期間を除いて、勤務したことを認めるに足りる疎明がない」としてこの申立てを却下した。

そこで、同年12月18日、X3ら組合員12名は東京地裁に、10年の年末一時金等の仮払いを求める仮処分命令申立てをすでに行っていたので、前記申立て却下を受けて、12月28日に11月分給与の仮払い分を申立て趣旨の変更として加えている。

#### 4 労働協約の即日破棄通告、ロックアウト、懲戒処分などについて

##### (1) 労働協約の即日破棄通告について

ア 10年11月13日付内容証明郵便をもって、会社は組合に、同日付で労働協約を即日破棄するとともに、協約に基づく組合の「会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の通知をし、同郵便は、同月 15 日、組合に配達された(以下「協約即日破棄通告書」)。

イ この協約即日廃棄通告書には、協約破棄の理由として、要旨、次のとおり記載されていた。

(ア) Y1 代表に、10 月 14 日、11 月 5 日の両日、「団交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」を加えたこと。

(イ) Y3 取締役、10 月 14 日、15 日の両日、「団交勧誘行為に名を借りた組織的脅迫・暴行行為」を行ったこと。

(ウ) 取締役 3 名に、上記のような「組織的暴力行為」を背景に威迫して出社を妨害する「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」を作出したこと。

(エ) 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」について違法不当に干渉したこと。

(オ) 会社を倒産させることを目的とする「違法スト」「違法指名スト」を実施し、①「取引先」「著者」らに対する、会社名の封筒を用いた悪宣伝、②「週刊朝日」「新文化」(業界紙)等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こと。

(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」であること。

(2) 本社のロックアウトについて

10 年 11 月 14 日早朝、会社は、本社出入口のシャッターを溶接するとともに、「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。」とする「ロックアウト宣言」を掲示し、本社社屋をロックアウトした。

(3) 組合役員懲戒解雇、停職処分について

ア ロックアウト当日、会社は、X1 執行委員長、X4 副執行委員長と X11 書記長の組合 3 役に対し、同日付で懲戒解雇するとの内容証明郵便を発送し、同郵便は、それぞれ 15 日に 3 人に配達された。

各人の懲戒解雇理由は、要旨、次のとおりであった。

(ア) X1 については、「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」を挙げ、就業規則第7条及び第10条に違反し、懲戒に値する。

(イ) X4 については、「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」を挙げ、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。

(ウ) X11 については、「代表取締役社長に対する暴行事件」、「Y3 取締役営業部長に対する暴行・脅迫事件」、「違法ストの指導」を挙げ、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。

なお、X1、X4 は、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、これまで何ら指摘されたことはなかった。

イ 11月19日付で、会社はX3、X8に、停職処分2ヶ月に付すと、また、翌20日付で、X5、X6に、停職処分1ヶ月に付とする内容証明郵便を発送し、各郵便はそれぞれ20日及び21日に配達された。各人の停職処分理由は、要旨、次のとおりであった。

(ア) X3 については、「Y3 取締役を脅迫したこと」、「違法ストを指導したこと」。

(イ) X8 については、「違法ストを指導したこと」、「会社代表印及び銀行取引用社長印を詐取しようとしたこと(未遂)」、「Y1 代表らに暴行を加えたこと」。

(ウ) X5 については、「会社代表印及び銀行取引用社長印を詐取しようとしたこと(未遂)」、「Y1 代表らに暴行を加えたこと」、「違法ストを指導したこと」。

(エ) X6 については、「違法ストを指導したこと」、「Y1 代表に暴行を加えたこと」。

ウ なお、これら懲戒解雇及び停職処分に際し会社は、就業規則第37条所定の組合との協議を経ること無く行ったものであり、また、停職処分は、懲戒の種類を定めた就業規則第36条にも定めがないものであった。

## 5 経営陣の内紛と組合の対応について

### (1) 10年12月31日の臨時株主総会

ア 10年12月31日に、Y7 弁護士の所属する法律事務所会議室において開催さ

れた会社の臨時株主総会は、Y1 代表を代表取締役役に再任するとともに、Y2 取締役、Y3 取締役のほか、新たに、元組合員ではない Y9(以下「Y9」)を含む取締役 4 名を選任し、Y8 税理士を監査役に選任した。

しかし、この総会冒頭より出席者の持ち株数の確認を求めたり、これに応じない Y1 代表の議事進行等に異議を述べたが取り上げられず、在席していたが表決に加わらなかった Y6 ほか 6 名の株主は、臨時株主総会の閉会宣言後も会議室に残り、11 年 1 月 14 日に「続会」として臨時株主総会を開催することを決めた。

イ なお、会社は、増資を行うという再建方針に基づいて、10 年 12 月 25 日を申込期日、同月 30 日を払込期日として、各株主の有する株式数に応じてその持ち株数の 3 倍の株式を割り当てる新株発行(増資)を行っていたが、この増資が各株主間の持ち株数の争いを生むきっかけとなっていた。

(2) Y6 代表によるロックアウトの解除、懲戒処分 of 撤回等

ア 11 年 1 月 14 日、上記の「続会」として都内のホテルで開催された臨時株主総会は、株主への招集手続もないまま開催され、また、10 年 12 月 31 日に選任された Y1 から取締役 7 名や、その 7 名を選任した株主らが出席していない中で開催されたものであったが、Y1 から取締役 7 名の解任を決議するとともに、新たに Y6 から取締役 4 名を選任した。そして同日、Y6 が代表取締役(以下「Y6 代表」)に選任された旨の登記がなされた。

イ そして同日、Y6 代表は組合に、ロックアウトの解除、組合員の懲戒解雇と停職処分の撤回、労働協約即日破棄通告の撤回を通知し、併せて、「会社財産の管理、保全のための宿直体制を作るように要請します。なお、宿直時の管理、保全の権限を貴労働組合に委ねます。」旨を通知し、職場に復帰するよう要請した。

これを受けて組合員は、本社社屋の溶接されたシャッターを開放するとともに、同日以降、本社社屋または朝霞倉庫に立ち入って業務に従事し、また、宿直業務にも従事した。

なおロックアウト解除や、役員登記の過程において、組合が事前に Y6 代表の意を受けて事務的な協力を行った。

(3) Y1 代表による Y6 が代表として行った行為の否定等

ア 11 年 1 月 14 日、組合にロックアウト解除等が通知された後、Y1 代表は「株式会社三一書房代表取締役社長」名の内容証明郵便で、組合員 12 名に、「資格がないのに、Y6 が代表取締役社長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る」、



また、被解雇者3名には、「懲戒解雇された貴殿が当社業務に關与することを禁じる」、さらに、被解雇者以外には、「当社の業務に別命があるまで關与することを禁じる。」と通知した、しかしその後、別命されたのは懲戒解雇通知(後記(4)のサ)のみであった。

イ 同日、会社役員一同の連名で、「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「株式会社三一書房の声明」を發表した。

またこの頃、会社役員一同の連名で關係各位に宛てて、「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、「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。」とのタイトルを付した書面を送付した。

(4) 11年1月14日以降の会社と組合の対応について

ア 11年1月16日、Y6代表は關係各位宛に「三一書房關係各位へのご挨拶」と題して、①新役員体制を報告するとともに、②ロックアウトを解除し、労働組合員への処分を撤回し、職場復帰を命じたことなどを記載した書面を郵送したり配布したりした。

イ 一方、1月18日、Y1代表はY6代表に、取締役会において、社長等の肩書きを使用することを禁止することが決議されたと通知した。

そして1月21日、Y1代表らが招集して開催された臨時株主総会において、1月14日に選任されたY6代表ら取締役4名が出席していないまま、その解任が決議されるとともに、Y1ら取締役7名が選任され、同日、Y1代表が代表取締役に選任された旨が登記された。

ウ 2月2日、Y1代表は株主に、「臨時株主総会の招集にあたって」と題して、「業務上横領犯(X1 経理責任者)」などとの記述がある書面を配布した。

エ 2月15日、東京地裁は、X3ら12名の退職金債権の一部として組合員らが申し立てていた不動産仮差押命令申立事件について、その申立てを相当と認め、本社社屋建物及び土地の仮差押えを決定した。

オ 2月19日、Y1代表はX1に、本社社屋と朝霞倉庫への立入り禁止と会社所有書籍の第三者への販売禁止などを書面で通知した。

カ 2月21日、Y7弁護士の所属する法律事務所会議室において、Y6らも株主と

して出席して開催された臨時株主総会において、再び、Y1 代表ら取締役 7 名のほか監査役を選任し、続く取締役会で Y1 代表を代表取締役に選任するとともに、翌 22 日付で、Y9 も代表取締役に就任することが承認された。

キ 2 月 24 日、組合は、10 年 12 月 18 日に提訴していた一時金等仮払申立事件を、Y6 代表によりロックアウトが解除され、懲戒解雇処分を取消し、労働協約の破棄も撤回され、営業再建と労使関係正常化へ向けた努力が続けられているとして、また同様に、X1、X4、X11 ら 3 名の労働契約上の地位保全を求めている地位保全等申立事件も、懲戒解雇処分が撤回され、営業再建と労使関係正常化へ向けた努力が続けられているとしていずれも取り下げた。

ク しかし 2 月 26 日、本社社長室で開催された Y6 代表と組合との団交において、Y6 代表は、組合からの「10 年年末未払い一時金の債権確定」、「11 年 1 月未払い賃金の債権確定」の要求に対して、「旧経営陣に社判の返還を求めたがこれに応じないばかりか、1 月 21 日には、登記簿をさらに書き換えてしまい、会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 代表に要求していただきたい。」と回答した。

ケ 3 月 2 日、先に組合員らが退職金債権の内金を確保するため申し立てていた不動産仮差押命令申立事件について、浦和地裁は、申立てを相当と認め、朝霞倉庫の土地・建物の仮差押えを決定する判決を下した。

コ 3 月 8 日早朝、Y3 取締役と Y9 は数名のガードマンを連れて、X10 と X5 が宿直していた朝霞倉庫に出向き、バールでガラスを割り鍵をこじ開けるなどして倉庫に立ち入り、保管されていた書籍の一部(1 万数千冊)を搬出した。

なお同日、会社は組合に、①流通業務を S 社に委託したこと、②これに伴い朝霞倉庫は S 社の事務所(倉庫)になったと通知した。

サ 3 月 16 日、Y1 代表は X10 と X5 に、内容証明郵便で、同日付で①Y1 代表ら取締役 7 名が取締役としての資格を喪失した旨の虚偽の主張を取次店及び書店等に繰り返し、会社の信用、営業活動に損害を与えたこと、②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理由として、懲戒解雇すると通知した。

シ また同日、Y1 代表は組合に、内容証明郵便で、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。

一方翌 17 日付で、組合は「Y1」宛に、内容証明郵便で、「会社の適法かつ正当な代表者は、Y6 氏であり、貴殿の主張はまったくの虚偽」、「(組合員は、)Y6 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」などとして明け渡しには応じられないと回答した。

ス 組合員 X13 は 4 月 13 日付で、同 X7 は 5 月 31 日付で、同 X12 は 6 月 4 日付で退職する旨を、それぞれ Y6 代表に届け出た。

セ 4 月 15 日、会社は所轄社会保険事務所に、Y1 代表名で、X1、X4、X11、X5、X10 の 5 名がそれぞれ懲戒解雇した日限りで、社会保険被保険者としての資格を喪失した旨を届け出た。

ソ 6 月 18 日、会社は東京地裁に、組合らを被告として、本社及び朝霞倉庫の建物明渡等請求訴訟を提起するとともに、6 月 25 日には、Y1 代表は X1、X4 の両名に、内容証明郵便で、「当社所有の建物内への立ち入り禁止」、「当社所有の書籍等の販売中止」などを通知した。

タ 6 月 30 日、組合は本件救済を申し立てるとともに、先に団交応諾とロックアウトの解除を求めている救済申立てを取り下げた。

(5) 初審申立後の事情について

ア Y6 代表によるロックアウトの解除等を受けて、組合員らは本社社屋、朝霞倉庫への出勤と就労と宿直体勢を開始し、本件初審申立て後においてもこれを継続し、会社所有書籍を販売していたほか「株式会社三一書房」名義を用いて事業活動を継続していた。

このため、①11 年 4 月 3 日、会社は組合に、団交は組合が経営者であると認識している Y6 代表を相手に行うこと、取締役 3 名の自宅及びその周辺での団交要求を一切しないこと、会社所有不動産の違法占拠を止めることなどを通知したり、②6 月 29 日、Y1 代表は X4 に、会社の所有書籍の販売を禁止すること等を通知したり、③7 月 14 日、Y1 代表は組合に、会社所有建物への立入禁止、会社所有書籍の販売禁止、会社の営業妨害禁止などの命令に反する行為を止めるよう通知したり、④15 年 1 月 7 日、Y1 代表は X4 から組合員 7 名に、i) 建物の即時明け渡し、ii) 許可なく設置した錠前等の合鍵全部の代理人への引き渡し、iii) 建物の 11 年 1 月 14 日以前への原状回復を命じる「建物明渡等命令書」を送付したりした。

しかし組合は、これらの申し入れには従わなかった。

イ 12 年 1 月 25 日、Y1 代表は X3 に、内容証明郵便で、①X10、X5 と同旨の懲戒解雇理由に加えて、②取締役 3 名に、再三再四辞任を強要したこと、③X1 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、同日付で懲戒解雇すると通知した。このため組合は、X3 の懲戒解雇の撤回を本件に追加して救済申立てに追加した。

ウ 8月11日、X8とX6の両名がY1代表に退職届を提出したことが明らかになったことから、組合は両名にかかる本件救済申立てを取り下げた。

エ 13年9月13日、東京地労委は、本件初審命令を交付したが、同日、会社は再審査を申し立てた。

オ 14年6月3日、X9はY1代表に、4月に更新時期を迎えた健康保険証を交付するよう求めた。

しかし、6月12日、Y1代表はX9に、雇用関係ではなく、雇用主に対する要求はY6に行われたいと書面で回答した。

12月19日に至り、組合はY1代表に、内容証明郵便で、X9に対する上記の回答について「抗議ならびに申入書」を送付したが、同月25日、会社は組合に、内容証明郵便で、既に6月12日に回答済みであると通知した。

なお会社は、X9の健康保険は、14年4月に遡って資格を喪失した旨を届け出ており、また雇用保険についても、11年1月15日に遡って資格喪失を届け出ていた。

そして、15年3月24日、Y1代表はX9に、内容証明郵便で、①11年1月14日以降Y1代表ら取締役の経営権を一切認めなかったこと、②Y1代表ら取締役の指揮監督を拒んだこと、③本社及び朝霞倉庫を違法占拠したこと、④書籍を販売し、その売上代金を押領したことを理由として、11年1月31日付に遡及して懲戒解雇すると通知するとともに、先に懲戒解雇していたX3、X4、X5、X1、X10、X11の6名にもX9と同じ懲戒解雇理由を追加する旨を通知した。

この結果、本件紛争が始まった10年8月時点で在籍していた全社員(組合員)14名は、本件再審査結審時まで、X2、X14、X13、X7、X12、X8、X6の7名が退職し、X1、X4、X11、X5、X10、X3、X9の7名が懲戒解雇されることとなった。

カ 14年12月27日、東京高裁において、会社とY10、並びに利害関係人Y1、Y2、Y3、Y5等との間で和解が成立し、10年12月30日を払込期日とする会社の新株発行について、新株式の取得数を確認する等した。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 労使関係の存否

(1) 会社は次のとおり主張する。

ア 組合は、11年1月14日以降、会社の代表取締役社長はY1ではなくY6であるとして、組合員らはY6の指揮監督に服し、会社とは無関係な業務に従事しているのであるから、組合員らとY1を代表者とする会社との間に、実質的雇用関係は存在しない。

イ 仮に、組合員らと会社との間に雇用関係があるとしても、その場合は、組合員らは Y1 代表の指揮監督に服して労働契約上の義務を履行すべきところ、組合と組合員らは Y1 代表の指揮監督に服さないことを表明した上、本社及び朝霞倉庫を占拠するとともに、Y1 代表の禁止命令にもかかわらず、違法に在庫書籍を販売し、その販売代金を違法に消費しているのである。このように、本件申立ては義務を履行しないで権利のみを主張し行使するものであって、Y1 を代表者とする会社に対する本件申立ては権利の濫用であり棄却されるべきである。

(2) よって、以下判断する。

ア 雇用関係が存在しないとする主張(上記ア)について

(ア) 確かに、会社が主張するとおり、11 年 1 月 14 日に臨時株主総会の続会と称する会において Y6 ら 4 名が取締役に選任されて以来、組合員は 10 年 12 月 31 日に選任された Y1 代表ほか 7 名の取締役を会社の取締役ではないと考えていたことが認められるが、それは会社内部の指揮命令における組合員の行動であって、法的な雇用関係は法人である三一書房と組合員らの間に存在していた。

(イ) しかも、11 年 1 月 14 日以降、組合員らと Y1 代表との間の指揮命令関係が従前どおりではなかったとしても、もともと本件は、①10 年 10 月 18 日以降の団交拒否、②同年 11 月 13 日付の労働協約即日破棄通告、③同月 14 日付での組合員 3 名(X1、X4、X11)の、11 年 3 月 16 日付での組合員 2 名(X10、X5)の懲戒解雇、④10 年 11 月 19 日と 20 日の組合員各 2 名計 4 名の停職処分、⑤同年 11 月分以降の組合員 12 名の賃金不払い、⑥同年 10 月 22 日以降 11 月 28 日までの間における誹謗中傷文書の配布など、Y1 代表が代表者としての権限に基づき会社の行為として行った行為が不当労働行為に当たるとして申し立てられたものであり、申し立て当時 Y1 は会社の法的な代表者であるから、本件申立てが不適法ということはない。

以上のことからすれば、雇用関係はないとする会社の主張は失当である。

イ 権利の濫用であるとする主張(上記イ)について

(ア) 会社は本件申立てを組合の権利の濫用であるとするが、そもそも組合がある時期から Y6 を代表と認めて、Y1 代表の指揮監督に服さなかった背景には次のような事情がある。

会社の過半数の株式を誰がどのように保有しているかについては、10 年 12 月に増資された際の各株主の持ち株数について会社側株主と Y6 らの株主の間で争いがあり、10 年 12 月 31 日の臨時株主総会においてもこのこと

が問題となったが Y1 代表が会社側株主が過半数であるとして議事を断行した経緯があった。このような株主間の対立が 11 年 1 月 14 日の Y6 代表選任へとつながっていったが、この株主構成についてはその後 14 年 12 月 27 日に、東京高裁において、会社と Y6 らの間で和解が成立し、各株主の保有株数が確認されたが、その後もそれぞれが過半数であるとの主張を繰り返している。11 年当時は双方が互いに自己の正当性を主張し、Y6 らによって株主権確認訴訟が提起されていた段階で（後に Y6 らの主張が認められている）、組合が Y6 を過半数株主の代表者と考えていたことが全く理由のないことだったとまでは言い切れず、組合が Y1 を代表者として認めずその命令に服さなかったことをもって、直ちに義務を履行しなかったとまではいえない。

(イ) また、10 年 10 月以降組合が行った団交の要求、団交の態様、ストの目的・態様、ロックアウトの解除に伴う本社社屋・朝霞倉庫内における就労・宿直、そして在庫書籍の販売等の行為の中には行き過ぎた面も認められるが、取締役が団交に応じなくなったまま、一人も会社に出社することもなく、そして本社社屋をロックアウトし、組合員らを懲戒処分につし、賃金を支払わなかった等々の当時の労使関係に徴すれば、組合が Y1 代表の命令に従わなかったことをもって、本件申立てが権利の濫用ということとはできない。

## 2 団交拒否の正当事由

(1) 会社は、会社が団交に応じなくなったことには正当な理由があるとして、次のとおり主張する。

ア 組合は、10 年 10 月 12 日以降の団交において、Y1 代表ら取締役 3 名を長時間、軟禁状態にして業務に従事させず、暴言をはき集团的圧力をかける吊し上げで、暴力も行使した。取締役らは身の危険を感じて団交に応じなくなったものである。

イ 組合は、10 年 10 月 12 日の団交の議題に「①賃金カット及び労働協約改定案は白紙撤回せよ、②以後経営側が提案する再建案には賃金カット及び労働協約改定案は盛り込むな、③株式増資に関して、既存の株主以外には割り当てるな。取締役会には株主、会社の OB、現社員以外の人間を選出するな。失権株は取締役会が責任を持って引受けよ、④再建調査委員会が依頼した弁護士、税理士及び公認会計士は、今後会社の経営に係るな」を挙げており、いずれも経営にかかわる事項であり、義務的団交事項ではない。

ウ 組合は、11 年 1 月 14 日以降、Y1 を代表者とする、会社経営側の指揮命令

に従わないばかりか、「お前は社長ではない」、「一端株の株主に過ぎない」として、一切団交の使用者とは認めなかったのである。

(2) よって、以下判断する。

ア まず、団交の態様からして応諾義務はないとする主張(上記ア)について検討する。

(ア) 会社は、10月12日以降の団交の態様を問題としている。そこで会社が、団交に応じなくなった10月18日までの間に開催された、①同月12日の団交、②同月14日のY7弁護士が出席していた団交、③同日のY7弁護士が退出後の団交の態様についてみるに、組合員らが言葉を荒げたりすることはあったものの、①、②は概ね2時間以内に、また③は約1時間で終了しており、長時間の軟禁状態とというるものではない。なおこれらの団交において組合員がかわるがわる自らの要求の実現を迫ったり、また、退出を希望した取締役の前に立ち一時制止したことはあったものの、実力で退出を阻止したとか、身体に危険を感じさせるほどの暴力がふるわれたとの疎明はなく、当時の労使事情を徴すれば、これらの団交の態様が団交拒否を正当づけるものとまではいえない。

(イ) そして翌15日に入社していたY3取締役は団交に応じるよう求められたが、応じることはなかったのであり、翌16日にはY1代表が短時間出社したのみで、以後取締役ら3名は出社することなく、11月13日にロックアウトするまでの間に、計14回の団交申し入れに一度だけ書面で回答したのみで、一度も、団交には応じていない。

なおY1代表は、14日の夕方からの団交には両腕を抱えられて会議室に連れて行かれたと証言し、Y2取締役やY3取締役もそれに沿う証言をしている。またY3取締役は、15日にX11が怒鳴り散らし、机の上の電話を叩きつけ、机を蹴り、その上ネクタイをつかまれたと証言し、いずれも身の危険を感じたことから出社をしなくなったと主張するが、組合員らはいずれもその事実を否定する証言をしている。仮にもしそれに近い事実があったとしても、14日昼に突然取締役がそろって辞任し、団交も弁護士に委任したとして、会社として重大な時期に話し合いや責任を避けようとする取締役の態度に組合が怒り、説明を求めようとした過程でなされたものであって、一方的に組合を非難した上これにより取締役が出社できないほどの身の危険を感じたとの主張は首肯できず、団交拒否の理由があるとは認められない。

(ウ) さらに取締役ら3名は、同月16日頃には、Y7弁護士から辞表が返還さ

れたことも、11月に開催された取締役会において正式に辞表が撤回されたことも組合には知らせていなかったのであり、このことは結局、取締役ら3名が辞任してY7弁護士に団交を委任したとの意思表示は、12日における基本給カットや労働協約改定についての一定の白紙撤回合意を反故にするとともに、団交における追求を避けるための便法であったと指弾されても仕方ないものがある。

(エ) 以上のことからすれば、会社が団交に応じなくなった理由として挙げる上記の主張は、いずれも団交を拒否する正当な理由ということとはできない。

イ 次に、団交議題からして応諾義務はないとする主張(上記イ)について検討する。

会社が不合理であるとして挙げる各団交議題について検討するに、上記2の(1)のイの①及び②は、組合員の労働条件に密接に関係するものであって、当然に団交議題となりうるものである。そして同③及び④も経営体制の改変にかかる事項であるが、労働協約第5条の定めに照らせば、団交議題でないということとはできない。

ウ 次に、組合は1月14日以降、Y1代表を使用者として認めていなかったのであるから、会社には団交応諾義務はない等とする主張(上記ウ)について検討する。

(ア) 本件は、10年10月18日以降、11年1月14日までの間に、組合が、計14回にわたり申し入れた団交に会社が応じなかったことが不当労働行為であるか否かを審査するものであり、上記ア、イで判断したとおり、これらの団交申し入れに会社が応じなかったことに正当な理由は見出せない。

(イ) しかしながら、会社が主張するとおり、組合は、11年1月14日以降、ロックアウトを解除したY6代表を会社の代表として支持し、その要請に応じて職場に復帰し、宿直業務にも従事し、さちに2月24日には一時金等仮払い申立てや地位保全申立て事件を取り下げている。そして、Y1代表らがY6代表ら3名の取締役解任を決議した後の2月26日に行われたY6代表との間の団交において、Y6代表から「Y1代表に要求していただきたい。」との回答を得た後においても、Y1代表を代表とする会社には団交を申し入れていない。してみると、1月14日以降組合は、団交を申し入れていないのであるから、当日以降、会社が団交を拒否したということとはできない。

エ 以上により、上記ウの(イ)の事情を勘案し、初審が、計14回に及ぶ組合からの団交申し入れに会社が応じなかったことは不当労働行為に当たるとし、かつ、その救済としては文書交付を命じるに止めたことは相当である。



### 3 各懲戒処分相当性

(1) 会社は、組合員らを各懲戒処分に付したことは、それぞれ次のとおり処分理由が存在し、各処分は相当であるとして、次のとおり主張する。

#### ア X1 の懲戒解雇理由

- (ア) 長期間にわたり経理全般を統括管理する業務に従事していたが、8年1月1日ないし9年12月31日までの間、残業していないにもかかわらず、残業したと虚偽を申告し、残業代の支払いを受けるという不正な行為をした。
- (イ) 10年10月13日以降、連日、他の組合員と共謀し、暴力をもって取締役を社長室から連れ出し、軟禁状態にしたまま、「経営責任を取って辞任しろ。」、「X2退職金をすぐ払え。」と再三にわたって暴行・脅迫した。
- (ウ) 10月20日ないし11月13日までの間連日、労働条件に関係のない要求を掲げる違法なストライキの指導的な立場にあった。また、X1自身の同年10月28日ないし11月10日の間の「指名スト」は、会社の入出金業務を停滞させ、資金繰りを危うくさせる極めて悪質なもので、正当なストライキとはいえない。
- (エ) 9月以降、多数回にわたり発した職務命令を全て無視した。
- (オ) 会社の業務停止などの誤った機密情報を業界紙の記者に漏洩した。

#### イ X4 の懲戒解雇理由

- (ア) 10年10月13日以降、連日、有形的暴力をもって取締役を社長室から連れ出し、軟禁状態にしたまま、「経営責任を取って辞任しろ。」、「X2退職金をすぐ払え。」と再三にわたって脅迫した。
- (イ) 10月14日午後5時過ぎ、Y1の左腕を抱え込んで同人の意思に反し社長室から3階会議室に連行し、30～40分間軟禁状態にした。
- (ウ) 11月5日午後3時40分頃、D社前路上において、左腕でY1の肩を押さえ込み、右腕の肘でY1の鳩尾を3回打つなどの暴行を加えた。
- (エ) 10月20日ないし11月13日までの間、連日決行した違法なストライキの指導的な立場にあった。
- (オ) 編集部社員としての地位を利用し執務時間をみだりに私用に使った。また、会社施設・文書・備品を私用目的に使用し会社に損害を与えた。

#### ウ X11 の懲戒解雇理由

- (ア) 10年10月13日以降、連日、有形的暴力をもって取締役を社長室から連れ出し、軟禁状態にしたまま、「経営責任を取って辞任しろ。」、「X2退職金をすぐ払え。」と再三にわたって脅迫した。

- (イ) 10月14日午後5時過ぎ、X4らと共謀の上、Y1を同人の意思に反し社長室から3階会議室に連行する際にX4に助勢・加担し、30～40分間軟禁状態にした。
- (ウ) 11月5日午後3時40分頃、X4と共謀の上、D社前路上において、左腕でY1の肩を押さえ込み、右腕の肘でY1のミゾ落ちを3回打つなどの暴行を加えたX4の行為を助勢・加担した。
- (エ) 10月14日、本社営業部において、直属上司であるY3営業部長に対して、「Y1、Y2にすぐに連絡をしろ」などと恫喝した。
- (オ) 10月15日午前9時15分、本社営業部において、直属上司であるY3営業部長に対して、「座っていないで、さっさと日常業務をしろ」と恫喝し、同人のデスクの電話機を机上に叩きつけ、同人のデスクを足蹴りにして脅迫し、立ち上がった同人のネクタイをつかんで暴行を加えた。
- (カ) 10月20日～11月13日までの間、連日決行した違法なストライキの指導的な立場にあった。

エ X3の停職処分(2ヶ月)理由

- (ア) Y3取締役にあくま法律事務所への架電を強要し、暴力・暴言を以て吊し上げ、弁護士選任の権利の行使を妨害した。
- (イ) 労働条件の改善と無関係な要求(新株の発行や弁護士への委任)を実現させるための違法ストの実施を指導した。
- (ウ) 違法ストを反復継続して指導した。

オ X5の停職処分(1ヶ月)理由

- (ア) 会社代表印、銀行取引用社長印を詐取しようとした。
- (イ) 11月5日のX4らによるY1代表への暴力行為に加担・助勢した。
- (ウ) 違法ストを反復継続して指導した。

カ X10、X5の懲戒解雇理由

- (ア) 11年1月14日以降、Y1を会社の代表取締役として認めず、従って、同人の職務命令には一切服さなかった。
- (イ) 1月14日以降、取次店に対し「Y1ら現在の取締役7名は資格を失った」と虚偽の事実を申し述べ、会社の信用を傷つけ、かつ会社の営業活動を混乱せしめ、会社に回復困難な損害を与えた。
- (ウ) Y1の許可なくして、ほしいままに本社屋及び朝霞倉庫に立ち入り、少なくとも3月7日から8日にかけて部外者とともに朝霞倉庫内に宿泊する等して朝霞倉庫の違法な占拠に積極的に荷担した。

(2) よって、以下判断する。

ア まず各懲戒処分の根拠・手続について検討するに、会社の就業規則第 36 条において「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 条においては「この罰則の適用については組合と協議のうえ行う。」と定めている。

しかしながら、停職処分については、就業規則にそもそもその定めがない処分であり、また各懲戒処分について、就業規則の定めに基づく、組合との協議を行っていない。

イ 次に、各懲戒処分の時期と状況についてみるに、労働協約の即日廃棄を通告した 10 年 11 月 13 日の翌日には本社社屋をロックアウトし、同日、執行委員長 X1、副執行委員長 X4、書記長 X11 の組合三役に懲戒解雇を通知し、さらに同月 19 日には、執行委員 X3、同 X8、同 X5、同 X6 の 4 名を停職処分に付すなど、いずれも突然に各処分を付している。そして、翌 11 年 3 月 16 日には X10 と X5 を、さらにその翌年 12 年 1 月 25 日には X3 を、15 年 3 月 24 日には X9 を懲戒解雇し、結局会社に残っていた組合員はすべて懲戒解雇している。

ウ そこで各人の各懲戒解雇処分の理由について検討する。なお、各懲戒処分の理由のうち、3 の(1)のイの(ア)及びウの(ア)については、懲戒解雇当時、被解雇者に示されたものではなく、再審査補充申立書において新たに追加されたものであるが、これらの解雇理由についても併せて以下検討する。

(ア) X1 の懲戒解雇理由(ア)について

残業時間を虚偽申告したとする態様について具体的な疎明もなく、懲戒解雇するまでの間に、そのことについて注意をしたとの疎明もない。

(イ) 同(イ)について

10 年 10 月 13 日以降連日とあるが、そもそも組合との団交が行われたのは、翌 14 日が最後であり、また、それぞれの団交の態様は、組合員らが声を荒げることはあったものの、団交中暴力を行使したとの疎明もなく、軟禁したものとまで認めることはできない(2 の(2)のアの(ア))。また、「経営責任をとって辞任しろ」との発言も、組合にとっても賃金カットや労働協約の改定など組合の存在意義を問われる状況下での労使の遣り取りの中でなされたものであり、そのことを以て、組合員らのみを責めることはできないし、「X2 退職金をすぐ払え。」との発言も、退職後 2 週間以内に退職金を支払うとする退職金規定第 7 条の定めが守られず、支払の見通しが必ずしも明らかでなかった当時の事情からすれば、脅迫ということとはできない(前記第 2 の 3 の(1)のエ、カ、(2)のカ認定)。

(ウ) 同(ウ)について

違法なストの指導的な立場にあったとするが、10月20日ないし11月13日までのストは、主に、10月12日の団交における合意が反故にされた上、取締役ら3名が同月18日以降は出社することもなく、また団交に応じなかったこと、さらに、出社することなく職務命令書によって業務を指示していることに抗議するとともに、団交応諾を求めて行われたものである。その上、団交議題については、上記2の(2)のイ判断のとおり、いずれも労働条件そのものか、或いは組合と協約上協議が認められるものであった。したがって、ストの目的・態様いずれを以てしてもこれを違法なストということとはできない。なお、X1の指名ストは、主に、取締役ら3名が団交に応じなかったり、出社することなく職務命令書を送付したことに抗議するものであったが、経理担当であったX1のストによって経理業務が阻害されたとしても、スト本来の目的が正常な業務運営に影響を与えることを通じて自らの要求を実現しようとするものである以上、そのことを以て違法ストとまでいうことはできない。

(エ) 同(エ)について

職務命令を無視したとするが、もともとスト期間中であつたり、取締役らが全く出社せず連絡も取れない状況下での一方的な職務命令であるから、平常どおりの遵守を要求したり、組合に対してのみ命令無視を批判することはできない。

(オ) 同(オ)について

会社機密を漏洩したとするが、その具体的な疎明はない。

(カ) X4の懲戒解雇理由(ア)について

上記(イ)に同様である。

(キ) 同(イ)について

10月14日午後5時過ぎからの団交が始まる経緯とその態様は、前記第2の3の(3)のク認定のとおりであるが、これを以て連行したとも、また軟禁したのもということとはできない。

(ク) 同(ウ)について

会社は、11月5日、D社前路上において、組合員らが、団交応諾を求めてY1代表らを取り囲んだ際(前記第2の3の(4)のカ認定)、X4が左手・左肘でY1代表の右肩を押さえ込み、右肘でY1代表のミゾ落ちを強く3回打ったため、Y1に相当な痛みを与えたと主張するが、Y1代表は病院などに行つて診察を受け、診断書を取ることもなく、その他に当該事実を裏付ける証拠がない。

また、団交要求書を受け取る、受け取らないといったやり取りの中で、X4 だけではなく他の組合員と Y1 代表との体の接触がありえたかもしれないが、X4 は身長 180 センチメートルを超える体格の持ち主であるから、仮に X4 の肘が Y1 代表に当たっていたとするなら、意識的に体を沈める動作が必要であるが、Y1 代表はこの点について何ら述べておらず、Y1 代表の証言は不自然なものであるといわざるを得ない。

さらに、10 名程度の組合員が団交を求めて Y1 代表を二重に取り囲んだのであり、Y7 弁護士は少し離れていたのであるから、X4 の詳細な行動が見えたというのも信用しがたい。

(ケ) 同(エ)について

上記(ウ)の X1 の指名ストに関わる部分を除き、上記同様である。

(コ) 同(オ)について

執務時間を私用に使ったとする疎明はなく、また、什器備品を私用目的に使ったとする疎明もない上、かかる行為があったとしてこれに注意を与えていたとの疎明もない。

(サ) X11 の懲戒解雇理由(ア)について

上記(イ)に同様である。

(シ) 同(イ)について

X4 に加担したとするが、その態様は上記(キ)のとおりであり、これを問責することはできない。

(ス) 同(ウ)について

X4 と共謀の上とするが、その態様は上記(ク)のとおりであり、これを問責することはできない。

(セ) 同(エ)について

Y3 取締役を恫喝したとするが、X11 らは唯一出社していた Y3 取締役に、取締役 3 名全員で団交に応じるよう求めたものであり、これをもって恫喝したとまでいうことはできない。

(ソ) 同(オ)について

X4 が Y3 取締役を恫喝し、脅迫し、暴行を加えたと Y3 は証言するが、X11 は否認する。仮にこれらの言動があったとしても、団交における合意事項を翻した上、突然に辞表を提出し、交渉権限を弁護士委任したという出来事の下での突発的な言動であり、過激な言動であるとしても、懲戒に値する恫喝・脅迫・暴行とまではいうことはできない。

(タ) 同(カ)について

上記(ウ)の X1 の指名ストに関わる部分を除き、上記同様である。

(チ) X10、X5 の懲戒解雇理由(ア)について

Y1 代表の職務命令は、本社社屋及び朝霞倉庫への立ち入り禁止を求めるものであるが、一方で、Y6 代表から宿直要請が出されていたこともあり、職場復帰するとの前提の中の行動であるので、懲戒解雇に値する程の違法性があるとまではいえない。

(ツ) 同(イ)について

上記(チ)と同様である。

(テ) 同(ウ)について

前記第 2 の 5 の(4)のロで認定したとおり、X10 と X5 が行っていた朝霞倉庫における宿直は、これを以て懲戒解雇に値する違法な占拠に加担していたと評価するには当たらない。

エ 上記ウで検討した結果に、上記ア、イのとおり、会社は、自ら定めた就業規則に反する手続と内容で以て組合員ら全員を突如各懲戒処分に付したこと、さらに当時、会社と組合が厳しく対立していたことを勘案すると、経営再建策を巡って活発な活動を展開する組合と組合員らを嫌悪した会社が、組合員らの言動をことさら大げさに捉えて懲戒解雇という過酷な処分を課して不利益に取り扱うとともに、以て組合の活動を弱体化することを企図したものであって、各懲戒処分を不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

#### 4 労働協約の破棄

(1) 会社は、労働協約を即日破棄したことには相応の理由があり、不当労働行為には当たらないとして、次のとおり主張する。

ア 組合は、労働協約第 4 条の根本義務に違背する下記の行為を行い、会社からの再三の善処勧告を無視してかかる行為を反復継続したことは、もはや会社と組合間の労働協約の存立基盤そのものが崩壊したことに他ならないから、会社は労働協約を破棄したものである。また、同第 60 条以下の規定によっても本件労働協約は期間満了により失効している。

(ア) 団交勧誘を名目として、Y1 に対して 10 年 10 月 14 日午後 5 時過ぎ及び 11 月 5 日午後 3 時 40 分に組織的暴力行為を行い、また、Y3 取締役には 10 年 10 月 14 日及び 10 月 15 日に組織的脅迫・暴行行為を行った。

(イ) 取締役 3 名全員に対して、組織的暴力行為を背景に同人らを脅迫し出社を妨害する業務妨害を行い、会社としての正常な業務の継続を阻止し、会社秩序を覆し、会社組織の無秩序状態を作出した。

(ウ) 増資を妨害し、弁護士選任を妨害するなど、労働条件の改善とは関係の

ない経営権に属する事項に、組織的に違法不当な干渉を行った。

(エ) ①会社を倒産させることを目的とする「違法スト」、「指名スト」、②「取引先」、「著者」らに対する会社名の封筒を用いた悪宣伝行為、③業界紙である「新文化」及び「週間朝日」等に対する悪宣伝のごとき営業妨害行為を行った。

(2) よって、以下判断する。

ア まず労働協約の改定手続についてみるに、同協約は第 60 条、61 条により、有効期間内の改定手続については、有効期間内に協議が調わない場合には、3 ヶ月を超えない範囲内で有効期間を延長し、なお協議が調わない場合には、一定期間を協定して延長することができるように定めている。

しかしながら会社は、10 年 9 月 30 日に配置転換に関する条項の改定を申し入れ、さらに 10 月 8 日には、安易なストを実施するならば同業他社の実例を参考に労働協約を改定すると申し入れたが、同月 12 日には労働協約改定申し入れを撤回することを組合に言明した。しかしその翌日 13 日には合意を翻した上、1 ヶ月後の 11 月 13 日付で、一方的に、同労働協約を破棄すると通告したのみで、労働協約に定める有効期間延長の協議も全くなされていない上、労組法所定の 90 日間の予告期間を設けることなく、即日破棄を通告している。

イ 次に、会社が労働協約の即日破棄を通告した理由として挙げる上記(1)の(ア)ないし(エ)の行為についてみるに、(ア)ないし(エ)の①については、上記 3 の(2)のウで判断したとおりであり、上記(エ)の②、③については、会社名の封筒を用いたとする点については、事実であるとしても労働協約を即日破棄するほど重大な事情とは認められず、また、著者或いは出版社等に対する宣伝活動は争議の実情を訴えたもので、記事もおおむね事実が書かれているものであって、これらを以て営業妨害とし、会社が主張するような労働協約第 4 条に定める組合の根本義務に反するものとまでいうことはできない。

ウ そして、労働協約を即日破棄すると通告するに至るまでの労使関係をみると、①再建調査委員会の Y2 委員長は、Y4 再建案を有力株主に説明する際に組合員らが同行したことを問責し、②組合は、再建調査委の目的に反すると反発して組合員を同委員会メンバーから引き上げるとともに、③経営悪化の最大の原因は経営者側にありその経営責任を明らかにするよう会社に求め、④X2 の退職金を労働協約に沿って一括払いすることを求め続け、⑤10 月 8 日には団交応諾を求めて終日ストに突入し、⑥一方同日、会社は、基本給カット、労働協約の改定を提案し、⑦組合はこれに反発して 9 日にも終日ストに突入

し、株主懇談会会場近くで抗議行動を行い、⑧12日の団交において基本給カットと労働協約の改定提案の白紙撤回に応じる発言をしたものの、会社は翌13日には当該合意の書面化を拒否し、⑨辞表の提出と団交権限の委任を伝え、⑩数日後には辞表が返還されているのにそのことを組合には伝えないまま団交権は委任し続け、⑪18日以降は会社には出社することもないまま書面により業務命令を出し続け、⑫14回の団交申し入れにも全く応じていないというように、労使の対立が激化していた。

エ したがって、会社は労働協約破棄通告の翌日に本社事務所のロックアウトと組合三役の懲戒解雇を行っており、労働協約第54条には争議期間中の組合員の社屋出入りの権利が、同57条には争議行為を理由に組合員の不利益取扱い禁止が規定されていること等をみると、労働協約破棄通告はむしろ翌日に行ったロックアウトが協約違反とならないようにするためのものであったと推測するのが合理的である。

オ 以上、アのとおり即日破棄通告は労働協約上も労組法上も問題のある手続であったこと、イのとおり会社の即日破棄通告の理由にはいずれも合理性を見いだせないこと、ウのとおり当時の労使関係は極めて厳しいものであったことを勘案すると、会社が労働協約の即日破棄を通告したことは、経営再建方策をめぐって団交要求を重ねストを反復継続するなどの活発な組合の活動を嫌悪し、その活発な活動の根元となっている労働協約を即日破棄することにより、専ら組合活動の弱体化を意図したものであり、これを組合運営に対する支配介入行為に当たるとした初審判断は相当である。

## 5 賃金支払義務

(1) 会社は、組合員らに対する賃金支払い義務はないとして、次のとおり主張する。

ア 組合員 X1、同 X4、同 X11、同 X10、同 X5、同 X3 の 6 名は会社の指揮命令を拒み、会社が指示する業務に従事する意思がなく、10年10月20日以降、会社の業務に従事していないのであるから賃金を請求できない。さらに、上記6名は懲戒解雇されたものであり、賃金を支払うべき理由がない。また、退職した組合員 X13、同 X7、同 X12 はもはや組合員ではないことから、権利を行使することはできない。

イ 違法な実力闘争に対抗するため行ったロックアウトは、正当かつ適法であり、ロックアウト期間中の賃金支払い義務を会社が負うものではない。

(2) よって、以下判断する。

ア まず賃金支払い義務を負っていないとする主張(上記ア)について検討する。



(ア) 確かに組合員らは、10年11月給与の計算期間中である10月11日から11月10日までの間、連日、終日ストあるいは時限ストを実施していた(別表1)。しかしながら、取締役は入社していなくても、むしろ、組合員は入社していたのであり、スト実施日や時間帯以外には、業務に従事していた(前記第2の3の(7)のイ認定)のである。

また、組合員らは、会社の指揮命令を拒み、会社が指示する業務に従事する意思が無かったとするが、スト実施期間中は当然の事理であって、そのこと自体を問責できないし、組合員らはスト実施期間中の賃金支払いを求めているわけではない。

むしろ、組合員らは、ストを実施していない日やストをしていない時間帯について、それなりに業務を行っていたものと認められるから、それらの日と時間については賃金請求権を有するものといえる。

(イ) また、上記6名は懲戒解雇されているが、当該懲戒解雇を含む各懲戒処分が不当労働行為であることは既に判断した(前記3の(2)判断)ところであり、各懲戒処分が不当労働行為である以上その救済として、各懲戒処分がなければ得られたであろう賃金相当額の支払いを命じ得ることは言うまでもない。

(ウ) 次に、X13、X7、X12ら3名は既に退職しているが、退職したことが即、組合からの脱退や組合員資格の喪失を意味するものではない。また、退職したX8、X6にかかる申立ては取り下げられたが、上記3名にかかる申立てが取り下げられていない以上、これら3名が、申立てを維持する意思を放棄したと言うことはできず、在職中の賃金について救済を命じるのが妥当である。

イ 次に、正当かつ適法なロックアウト期間中は賃金支払い義務が無いとの会社の主張に関し、ロックアウトの正当性につき検討する。

(ア) ロックアウトの目的について会社は、ロックアウト宣言において、「…を名乗る集団の暴力行為に反省を求める趣旨」とし、会社の経営秩序を回復するためであったと主張する。しかし、ロックアウトは組合の争議行為との関連で衡平の見地から防衛的手段としてなされる場合に認められるのであるが、会社はその点に関し具体的な主張立証を何らしていない。

(イ) 次にロックアウトの態様・手段についてみると会社は、11月14日早朝に本社社屋出入り口のシャッターを溶接することにより、組合員らのみを排除したのではなく、自らも本社社屋に出入りすることができないようにしている。もともと取締役ら3名は、10月17日以降本社には入社せず、

さくら法律事務所会議室や自宅において経営管理業務に従事したり、編集業務に従事していたものであることをみると、このロックアウトは専ら組合員を本社社屋から排除するための手段としてなされたものと認められる。また会社の出版・販売の業態からして、組合のストライキに対抗して本社社屋を封鎖しなければ会社業務の遂行が不能となり、会社にとって耐え難い損害が生じ、衡平上会社にロックアウトを是認すべき状況にあったとは認められない。

(ウ) そしてロックアウトの時期とその前後の労使事情についてみると、会社は、ロックアウトの前日には、ロックアウトの障害となる第54条の定めを初めとする労働協約の即日破棄を通告するとともに、ロックアウト当日にはX1執行委員長、X4副執行委員長、X11書記長の組合3役を懲戒解雇している。そしてこの時期は、組合が10月20日以降11月13日までの間、団交に応じないことに抗議してあるいは団交応諾を求めるなどして終日ストの後は時限ストを繰り返し実施していた時期であり、一方会社は、取締役ら3名が一切出社することなく書面により業務命令を繰り返していた時期であり、会社と組合の対立が厳しさを増していた時期でもあった。

(エ) 以上(ア)、(イ)、(ウ)のことからすれば、かえって、本件ロックアウトはロックアウトとしての正当性も疑わしい上、会社の再建を進める上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社屋から閉め出し、かつ、賃金不払い措置によって組合員の生活を困窮させ、団交を求めストを反復継続する組合の闘争力を減殺することを主に狙ったものであると判断せざるを得ない。

ウ したがって、本件ロックアウトを理由とした賃金不払いは組合員らに対する不利益取扱いとしての不当労働行為であって、ロックアウト期間中も賃金相当額の支払いを命じた初審判断は結論において相当である。

## 6 社員に配布した書面

(1) 会社は、次のとおり主張する。

10年10月22日付で「全社員諸氏に訴える声明」を、11月3日付で「重ねて全社員諸氏に訴える声明」を、11月9日付で「三たび全社員諸氏に訴える声明」を配布したのは、全社員に「会社再建にむけての協力要請」、「違法行為の抑制を求める要請」を行ったものであり、適法かつ正当である。

(2) よって、以下判断する。

確かに上記3書面の末尾は、会社再建への協力を要請する文言で閉じられており、会社が主張するとおり、これらの書面には、全社員に会社再建に向けた

協力を要請したものと認められる記載がある(前記第2の3の(5)で認定)。

しかしながら、文中の表現の大部分は、不穏当な表現を用いてことさらに組合や組合員らの言動を非難・中傷したものと認めるのが相当と判断されるものである。

上記内容の3文書が配布されたのは、取締役らが出社しなくなった日以降のことであることからすれば、上記3文書は、自らは出社することなく、全社員に要請するという形を取りながら、実は組合員らの離反を企図したものと判断せざるを得ない。

したがって、上記3書面を全社員に配布したことが支配介入行為に当たるとした初審判断は相当である。

#### 7 文書交付と履行報告

初審命令が団体交渉の拒否その他について文書交付を命じ(第5項)、非難・中傷文書の配布差止め(第4項)以外の項目につき履行報告を命じたこと(第6項)は、いずれも救済手段として適切なものであると判断され、特に問題はない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、当委員会は、労働組合法第25条及び第27条の17及び第27条の12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17年4月20日

中央労働委員会

第一部会長 山口 浩一郎 ㊟

「別紙 略」