

命 令 書

申 立 人 東京書院労働組合

被申立人 株式会社 東京書院

主 文

- 1 被申立人株式会社東京書院は、申立人 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5 に対してなした解雇を撤回し、同人らを原職もしくは原職相当職に復帰させ、同人らが解雇された日の翌日から原職もしくは原職相当職に復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社東京書院は、申立人東京書院労働組合から昭和 43 年 6 月 25 日に要求のあつた交渉事項につき、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人東京書院労働組合(以下「組合」という)は、被申立人株式会社東京書院の従業員が後記のように代表取締役会長(以下「会長」という。)Y1 から事業をやめるといわれた直後の昭和 43 年 6 月 24 日に結成した労働組合であり、組合員は 5 名である。
- (2) 申立人 X1 ら 5 名は、被申立人株式会社東京書院の従業員であり、現在上記組合の組合員である。
- (3) 被申立人株式会社東京書院(以下「会社」という。)は、従業員 9 名を雇用し、図書出版、販売を業としていたが、43 年 7 月 30 日解散登記を行ない、前会長 Y1 が清算人となった。

2 X1 らの解雇について

- (1) 43 年 6 月 19 日、かねて会社の経営方針や従業員の待遇等に疑問をもっていた X1 ら従業員 6 名は、会長 Y1 に会い、「建議書」を手交した。その内容は「① 会長および社長と社員一同の合議制によつて方針を決定・実行する。②合議制によつて社員との定例会(週に 1 回)を開催する。③経営の短期・長期の計画を

具体的に明示する。④営業の販売体制を確立する。⑤就業規則をつくる。⑥国民健康保険は少なくとも入社3か月経たら自動的に加入させる。⑦倉庫要員を補充する。⑧採用時に雇用条件を明記する。⑨給与は物価上昇率プラスアルファの定期昇給制度を実施し、公務員並みの給与ベースを最低保障する。⑩交通費は全額支給する。(11)土曜日の就業時間は午前9時から12時までとする。(12)有給休暇制を明確にする。(13)夏期・冬期の賞与は年間最低、給与の3か月分支給する」という13項目の実現を要求し、さらに「これを期に労働組合を結成します」という文言が記載されているものであつた。

ところが、会長および社長Y2(会長の長男)は、右建議についての話し合いを行なおうとはせず、その場で会社はもうこれ以上やつて行けないといい、従業員全員を解雇する旨を口頭で申し渡した。

- (2) この後、X1らは「全員毎日残業を2時間やり、その時間外手当はもらない、夏期手当ももらない」旨を会長に述べ、会社の経営、従業員の解雇について再考を申し入れたが受け入れられなかった。
- (3) 同月24日朝、会長は出勤したX3を呼び、明日は給料計算の締切日であるから明日でやめてくれ、そのあとは残務整理もあるので、全員アルバイトで同じ条件で雇ってもいい、退職金については相談するといった。
- (4) そこで同日、X1ら5名は組合を結成し、委員長にX1、副委員長にX3、書記長にX2を選び、ひきつづき翌25日朝、X1委員長らが会長に面会し、組合結成の通知書と団体交渉の要求書を読み上げてこれらを手交した。

団体交渉の要求書には、「①昭和43年6月19日、会長が口頭により行なつた従業員全員解雇の意思表示を撤回すること。②従業員の解雇、配置転換等は事前に組合と協議決定のうえ実施すること。③労働基準法を遵守すること。④一切の不当労働行為を行なわないこと。」の4項目が要求事項として書かれており、X1らはただちにその場で団体交渉を始めることを求めた。しかし会長とそこに同席していた社長は、突如小原節を歌い踊りだし、そのままその場から姿を消した。

- (5) 同月26日朝、X1らが会社に出勤したところ、会社の正面玄関にかけてあつた会社の看板がとりはずされ、休業の貼紙が貼られており、従業員が日頃出入りする通用口にも同じく休業の貼紙が出され、戸には錠がかけてあつた。通用口から入れないまま、そこに集つたX1ら組合員は、事態の説明を求めて団体交渉を申し入れるため、玄関から入つて会長に会つたところ、会長は「このことについては、みんなに文書を郵送してあるから、それを見たらわかる。話し合う必要はない。」といつてその場から立ち去つた。その後、会社から従業員各人

に郵送された郵便物には、「株式会社東京書院は4、5年来赤字経営のため、これ以上営業を続けると社員の賃金支払不能になりますので、昭和43年6月19日当社代表取締役Y1氏より口頭を以て貴殿に申渡しました通り、編集出版を休業致す事になり、同日付を以て貴殿は社員を解雇する事になりました。」という解雇通告書が入っており、1か月分の解雇予告手当を送付するから受取れということと、6月分の給料は月末に精算して渡すということが書き添えられ、その日付は組合結成の前日の6月23日となっていた。

3 団体交渉の拒否について

その後解雇通告書を受けた組合員らは会社倉庫を占拠するとともに、6月29日、30日、7月2日、3日、4日、5日、6日、8日、9日、10日とほとんど連日のごとく会長および社長に対して団体交渉の開催を申し入れ、その実現をはかるべく、支援団体とともに会長宅周辺で、会長に面会を求めてシュプレヒコールなどの行為をくりかえし行なった。また7月10日、会長ならびに社長の姿をみつけた組合員は団体交渉申し入れ書を路上で渡し、団体交渉を開催するよう迫ったが、2人は巡査派出所に逃げ込んだ。しばらくして2人はそこから出てきたので、様子を見ていた組合員は再び団体交渉を行なうよう申し入れたところ、今度は本富士警察署に駆け込むなどという経過があった。

そして組合のこれらの申し入れに対し、会社は、すでに経営不振による解雇を通告し、解雇予告手当も送付してあるので、X1らとの間には雇用関係は存在せず、団体交渉に応ずる義務はないこと、よしんばその他の折衝乃至協議であつても、組合員の言動が極めて破壊的かつ暴力的であつて、到底正常な話し合いができる状態ではないことなどの理由をあげて、時には面会を避け、時には申し入れ書を面前で丸めて踏みつぶす等の行為を行ない、これらの団体交渉を拒否した。

なお、当委員会のすすめで、8月5日および20日の2回にわたり、両者の間で立会団交が行なわれたが、なんらの進展をみなかつた。

第2 判 断

1 X1らの解雇について

会社は、X1らを解雇したのは、ここ数年来、経営が極度に悪化し事業閉鎖のやむなきにいたったためであると主張する。

たしかに会社が主張するごとく、近年その経営が不振におちいつていたことは推認される。しかし会社は、X1らの解雇が行なわれた6月にも、10日には大市を見込んで「麻雀の習い方」5,000部を印刷し、17日には表紙に使用すると思われる約8,000枚のクロスを購入し、4月から5月にかけても数種類の図書を大量に印刷あるいは製本しているのであり、6月19日以前に事業の閉鎖もしくは縮小

のために必要な措置を講じていたことは会社の疎明からは認められない。また会長が、「もうからないからやめたい」といつていたことは事実であるが、それもここ 2、3 年来いつづけられてきたいわば同人の口ぐせのごときのものであり、さらに会長が 6 月 24 日、X3 に対して「残務整理」といいながら、従業員の全員をアルバイトとして同じ条件で雇つてもよいといった事実もあり、これらを併せ考えると、6 月 19 日に突如従業員の解雇を言明せざるを得なかつた経営上の必然性が、会社の疎明からは全く認められず、従業員全員の解雇および事業の閉鎖は、X1 らが組合を結成する意思のあることを通告したことを嫌悪し、それを直接的な動機として行なわれたものと判断させざるを得ない。

2 団体交渉の拒否について

会社は一連の団体交渉を拒否した理由として、組合員の言動が暴力的で正常な話し合いのできる状態になかつたことと、すでに経営不振による解雇を通告し、X1 らとの間に雇用関係が存在せず、団体交渉に応ずる義務がないことを主張する。

団体交渉の申し入れの過程で、組合員の行動に若干のゆきすぎがあつたことについては組合も自省すべきである。しかし、団体交渉のもつとも主要な事項が解雇をめぐる問題であつて、雇用関係自体が争点となつている以上、解雇通告がなされているということが、ただちに団体交渉を拒否する正当な理由となりうるものではなく、上記組合員の言動のゆきすぎも、会社の団体交渉拒否に起因するところがあると認められ、このことを理由として団体交渉を拒否することは正当な理由があるとはいいい得ない。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行なつた X1 らに対する解雇ならびに団体交渉拒否は、労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為であると認められる。

もつとも、当委員会における審査を通じてみると、会社が事業を再開する意思を有しているのか否か、また清算手続がどの程度進行しているのかは明らかではない。たしかに会社の解散あるいは再開等は、会社の決定事項に属する問題であるが、少なくとも本件解雇が不当労働行為に該当することは明らかであるから、当委員会としては、被解雇者の原職もしくは原職相当職への復帰ならびにバック・ペイを命じ、その後における被解雇者を含む従業員の処遇については、当該労使間の団体交渉で決定されることが相当であると考えられる。

なお、申立人らは陳謝文の掲示をも求めているが、本件救済は主文の程度をもつて足りると判断される。

よつて労働組合法第 27 条およ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。

昭和 43 年 12 月 10 日

東京都地方労働委員会

会長 塚本正頼 ⑩