

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 労働組合・反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会

再審査被申立人 株式会社日本工業新聞社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 株式会社日本工業新聞社（以下「会社」）は、平成6年1月25日（以下、平成の元号を省略する。）に、会社の従業員で東京本社に所属していた X 1 （以下「X 1」）に対して、同年2月1日付けで千葉支局の支局長（以下「千葉支局長」）への配転（以下「本件配転」）を内示したところ、①同年1月28日、X 1 は、会社に対し、反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会（なお、同委員会は、同月31日付けで「労働組合・反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会」と名称を変更した。以下「組合」）の結成を通知するとともに、団体交渉の頻度や便宜供与などを議題とする団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。②同年2月1日、会社は、X 1 に対して本件配転を発令した。

これに対し、③同月 1 日及び同月 2 日、組合は、本件配転を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。④X 1 外 2 名は、同月 1 日に会社内で組合機関紙を配布したところ、会社は、組合機関紙を回収した。

同月 4 日、組合は、上記①及び③の会社の行為が労働組合法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号に、上記②の行為が同法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号に、上記④の行為が同法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、東京都労働委員会（以下「東京都労委」。なお、当時は東京都地方労働委員会。）に救済を申し立てた（以下、この申立てを「本件当初申立て」）。

- (2) また、⑤組合は、6 年 2 月 3 日、同月 10 日、同月 14 日、同年 3 月 3 日、同月 22 日、同年 5 月 21 日、同年 6 月 14 日、同年 8 月 23 日等に、本件配転や X 1 の千葉支局での業務等を議題として団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。⑥会社は、X 1 が千葉支局へ赴任して以後、同人が業務指示に従わないことについて、同人を賞罰委員会に付議する旨通知したところ、組合は、同年 9 月 15 日、X 1 を賞罰委員会に付議する件を議題として、団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった（上記①、③、⑤及び⑥の団体交渉申入れについて、以下「本件団交申入れ」）。⑦会社は、同月 19 日に賞罰委員会を開催し、同委員会において X 1 を懲戒解雇とする旨決定し、同日、同人に対して、同月 22 日付けでその旨通知した（以下「本件懲戒解雇」）。

同月 26 日、組合は、上記⑤及び⑥の行為が労働組合法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号に、上記⑦の行為が同法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号並びに同条第 4 号に該当する不当労働行為であるとして、東京都労委に追加して救済を申し立てた（以下、この申立てを「本件追加申立て」）。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 会社は、6 年 2 月 1 日付けで行った本件配転命令を取り消し、X 1 を原職（論説委員）に復帰させること。
- (2) 会社は、組合が 6 年 1 月 28 日及び同年 2 月 1 日以降申し入れた団体交渉のルール、本件配転及び X 1 の業務内容を議題とした団体交渉に誠

実に応じること。

- (3) 会社は、組合機関紙の配布を妨害するなどして組合の運営に介入しないこと。
- (4) 会社は、組合が6年9月15日付けで申し入れたX1の賞罰委員会への付議を議題とした団体交渉に誠実に応じること。
- (5) 会社は、本件懲戒解雇を取り消し、X1を原職に復帰させるとともに、本件懲戒解雇の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額に年利率6分を乗じた金員を付加して支払うこと。
- (6) 陳謝文の交付及び掲示をすること。

3 初審命令の要旨

初審東京都労委は、18年12月6日、①本件配転については、内容的にも手続的にも会社が不相当な取扱いを行ったとはいえず、また、X1が組合結成前に所属していた産経労働組合（以下「産経労組」）において、際立った組合活動をしていたとまでは認められないうえ、会社が組合結成の事実を知ったのは本件配転内示後とみられることから、労働組合法第7条に当たるとはいえないとし、②本件懲戒解雇については、X1が会社の業務指示をことごとく拒否したことが就業規則上の懲戒処分事由に該当することから、労働組合法第7条に当たるとはいえないとし、③本件団交申入れについては、会社が6年1月28日から同年9月15日までの団体交渉申入れに応じなかったことは労働組合法第7条に当たるとはいえないとし、④組合機関紙の回収については、就業規則に則った会社の対応は責められるものではないことなどから、労働組合法第7条に該当しないとし、上記1の(1)及び(2)の①ないし⑦の各救済申立てを棄却した。

4 再審査申立ての要旨

これに対し、組合は、18年12月19日、本件初審命令の取消し及び組合が請求した内容どおりの救済を求めて、本件再審査を申し立てた。

第2 再審査申立人の主張要旨

1 組合結成と本件配転について

- (1)ア X1ら10名は、5年12月27日に組合結成準備会を開き、6年

1月10日に東京の虎ノ門にある喫茶店で組合結成大会を開催したが、会社は、この事実をつかみ、その中心人物であったX1を東京本社から千葉支局へ配転することによって組合潰しを図った。

X1が同月25日にY2会社常務取締役（以下「Y2」、「Y2編集局長」又は「Y2常務」）から内示を受けた際、同人は「内示を返上する。社内外の仲間と相談の上、数日後、改めてY5社長に正式に回答します。」と述べて組合結成の事実を示唆した。さらに、同人は、「後日、(略)Y5社長に会って正式な回答とともに、ある通告をいたします。」と述べて会社Y5社長（以下「Y5社長」）との話し合いを求めるとともに、組合結成の正式な通告を行う旨を予告した。これらの示唆、予告により、会社は、X1が組合結成に関わっていたことを察知したが故に千葉支局への配転を行ったのである。

イ 初審命令は、X1の組合活動について、「X1ないし同人が所属する月曜会が会社と鋭く対立していた事情も窺えない」、「X1は、産経労組内で際立った組合活動を行っていたとまでは認めがたく」などと判断するが、X1は、産経労組の改革等を目的とする月曜会を組織し、そのリーダーとして活動しており、このことは、本件初審審問（30回、31回）において、X4（以下「X4」）（X4は本件初審において申立人側証人として証言した。なお、X4は、昭和58年に会社に入社し、月曜会で活動していたが、元年に会社を退社し、本件初審審問当時は株式会社中日新聞社に入社し、「東京新聞」の記者であった。）が、X1の「月曜会」や組合結成に向かったの活動を行っていた旨証言していることから明らかである。初審命令は、この点を無視し、本件配転における会社の不当労働行為意思を否定するという誤りを侵している。

また、6年1月7日、X1が神田の飲食店でY2常務と会談した際、同常務は、同年2月の人事異動でX1が裁判に訴えざるを得なくなる配転が強行されるだろう、会社は社員をどこにでも勝手に配転できるなどと発言したのに対し、X1は、組織的な対応を含めて重大な決意で臨むと述べて組合結成による全面的な反撃の展開を示唆しており、

会社がX1の組合結成に向けた活動を察知していたことは明白である。

(2)ア 6年当時、新聞各社は、バブル崩壊後、広告収入が落ち込む中で地方総支局の整理を進めていた。会社の総・支局は、人件費を含めればそろって赤字であり、また、千葉経済は全国平均からみても不振に陥っていたのであるから、千葉支局を独立させて新しく専任支局長を置くことは、会社のリストラ計画の根幹である経費削減策に逆行したものであって、その必要性は、全くなかったのである。

イ 会社は、初審の準備書面(7年3月13日付け準備書面51頁～53頁)において、本件配転は、「バブル経済崩壊後の販売部数低下傾向について、6年度内に歯止めをかけ、7年度から増紙に転じる基本計画を中心に、(略)首都圏における東京管内の7ブロック(都内、多摩、川崎、横浜、神奈川、千葉、埼玉)を対象として、新販売強化計画の策定と総・支局展開の見直しを実施することとなり、これを受けて策定された「基本計画」の内容に基づいて実施されたと主張しているが、本件初審はもとより、別件の裁判に至るまで、会社から上記「基本計画」に関する書証は提出されていない。したがって、会社においては、上記「基本計画」自体が存在しなかったといえるから、このような状況の中で実施された本件配転は、その必要性も人選の合理性もなかったことは明らかである。

(3) 初審命令は、会社による始業時間の猶予、住宅の家賃補助、経験のない広告業務の免除、社長自らが話合いに乗り出した事実を挙げて、本件配転について、会社がX1の合意を得るために一定の努力をした様子が窺えると認定するが、本件配転の本当の狙いは、産経労組の御用組合路線と長年闘ってきた仲間のいる東京本社からX1を引き離し、結成されたばかりの組合の委員長としての日常的活動を不可能にすることであった。

(4) 結局、会社は、産経労組時代から反対派活動の中心的な役割を担ってきたX1を疎ましく思い、同人が組合結成することを察知して千葉支局に配転し、組合活動を困難ならしめ、組合の壊滅を図ったのである。よ

って、本件配転が、X 1 に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たることは明らかである。

2 本件懲戒解雇について

(1)ア 会社は、本件配転後、X 1 の労働組合法上の組合員資格を奪うための根拠を作り上げるために、管理的業務に係る業務指示なるものを濫発してきた。これに対し、組合は、団体交渉で解決しようとして団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じることなく、一方的に X 1 を懲戒解雇した。

イ X 1 が懲戒解雇とされる以前に、会社では、就業規則に基づく懲戒処分を受けた者はいない。例えば、長年にわたって全くとっていい程原稿を書かなかった T は、懲戒解雇されることなく円満退社し、記事の捏造を幾度となく繰り返したり、カラ出張を行った K は、始末書を提出した程度で円満退社している。これに対し、X 1 は、本紙の 1 面トップを飾る特ダネ記事を数多く書き続けるなどして会社から数々の表彰を受けていたほか、社長を始め社内ではもちろん社外でも経済記者として極めて高い評価を受けていたのである。しかるに、会社は、過去に懲戒処分を受けたことがない X 1 に対し、事前に何ら警告することもなく、いきなり懲戒解雇とするなど、過去における従業員への対応とは著しく均衡を欠いた処分を行った。これは、会社が、X 1 の組合活動を嫌悪していることの何よりの徴憑である。

(2) 会社が初審東京都労委に証拠として提出した賞罰委員会規程(乙45)には、改正時期は昭和 6 2 年 6 月と明記されているが、当時「管理室」なる組織は存在しなかったのに、「管理室」が賞罰委員会の事務局で、「管理室長」が同委員会の幹事と規定されている。また、会社が中央労働基準監督署に届け出していた就業規則には、賞罰委員会規程の届出がなかった。このことから、賞罰委員会が開催された 6 年 9 月当時、同規程が存在したとは考えられない不合理性が存在する。

また、賞罰委員会規程第 1 4 条によれば、同委員会の審議への「事案の直接の関係者」の参加が禁止されており、賞罰委員会に出席した Y 2 常務、Y 11 取締役ら 4 名は、この「事案の直接の関係者」であるから、

同規程に反する不公正が存在する。

- (3) 以上のとおり、本件懲戒解雇は、同人を職場から排除するために行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入並びに労働委員会への申立てに対する報復をもくろんだ不当労働行為に当たることは明らかである。

なお、初審命令は、X 1 は千葉支局長として赴任するに当たって、支局長として活動することを了承していたというが、その事実は存在しない。また、取締役の Y11（以下「Y11取締役」）は、6年2月8日にX 1 に対し「君は優秀な頭脳の持ち主であるのに、とんでもないことをしてくれたね」などと記載した書簡（甲54）を送りつけており、これは会社がX 1 を職場から追放するとの意思を明瞭に示すものである。

3 本件団体交渉について

- (1) 組合は、会社に対し、6年1月28日から同年9月15日まで計26回にわたって団体交渉ルールを始めとして、本件配転や千葉支局での業務等を議題として団体交渉を申し入れたが、会社は、組合が組合規約等を提出せず法適合組合であるか否か疑義があることや、東京都労委で係争中であることを理由に、これらをすべて拒否した。そもそも団体交渉の開催条件として組合規約等の提出を求めること自体不当であり、会社が掲げる理由は団体交渉を拒否する正当な理由にはならず、1度も団体交渉に応じていない会社の対応が団体交渉拒否に当たることは明らかである。
- (2) 会社のY 2 常務は、本件初審審問（21回）において、団体交渉議事録の作成及び東京本社内での団体交渉の開催について、「会社に別に不都合はなかった」旨証人として証言している。この証言に照らせば、初審命令が、「組合は、2月10日になって双方が押印した議事録の作成を初めて主張しだした」ことが「団体交渉の開催に至らなかった」原因と判断して、会社の団体交渉拒否を否定したのは誤りである。

4 組合機関紙の回収について

- (1) 産経労組の組合機関紙は就業時間内に自由に配布されているにもかかわらず、6年2月1日、会社は、X 1 らが同人の職場の従業員に就業時間外に配布した組合機関紙を強制的に回収した。労働組合の機関紙

配布活動は、団結の維持・強化を目的とした組合活動の中心をなし、憲法第28条により保障された権利であって、単に使用者側からの利益をもってこれを制限することは、組合の組織・運営に対する支配介入として許されない。

- (2) 初審命令は、産経労組と会社間における労働協約の覚書により、同労組の機関紙の社内配布は許可されているが、組合とはそのような労働協約が存在しないのに、組合は会社に事前に許可申請や連絡をすることなく組合機関紙を配布したのだから、会社の対応は責められるものではないと判断するが、同覚書には許可の文言もなく、産経労組は自由に組合機関紙を配布できたのであるから、会社が組合の機関紙を回収したことは組合間差別の支配介入に当たる。

また、就業規則上、印刷物配布に関する制限があったとしても、会社が組合との労働協約の締結に向けた団体交渉を拒否したことにより労働協約が締結されていないのであるから、組合が就業規則による制限を受けるものではないし、会社の従業員でない組合の構成員も組合機関紙を配布しており、これらの者に対して会社の就業規則の規制は及ばない。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、マスコミ関連産業の労働者で組織されたいわゆる合同労組で、本件初審申立て時における組合員は12名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、日刊新聞である「日本工業新聞」（現在は「フジサンケイビジネスアイ」に改称、以下「本紙」）の発行及び図書の印刷販売等を業とする株式会社で、本件初審申立て時における従業員は約240名である。

会社には、産経グループ（会社、申立外株式会社産業経済新聞社（以下「産経新聞社」）及び同株式会社大阪新聞社）の従業員によって組織された申立外産経労組があり、7年7月時点における組合員は約2900名である。

2 産経グループと産経労組

(1) 産経グループと産経労組との労働協約等

産経グループは、3社同一の就業規則、給与規則及び退職金支給規程等を有していた。また、5年7月1日当時、産経労組は、産経グループとの間で以下の内容を含む労働協約を締結していた。

「第2条 組合（産経労組）執行委員長は、産経新聞社取締役会に出席する。

第4条 会社は、組合執行委員長を定例局長会議の構成員とする。

第7条 会社は、組合が会社の従業員で組織される唯一の労働組合であることを認め、他の労働組合とは交渉しない。

第9条 会社の利益代表者など非組合員とされている者以外の従業員は組合に加入し、会社は、非組合員とされる者以外で組合に加入しない従業員、組合から除名された従業員及び組合から脱退した従業員を解雇する（要旨）。

第14条 労使間の問題は、すべて話し合いによって平和のうちに解決し、争議はしない（要旨）。」

なお、非組合員の範囲について、労働協約覚書には以下の定めがあった。

「2.（第8条関係）「非組合員の具体的範囲は、次の通りとする。（1）部長以上および職能ランク7以上の人（ただし、昭和56年4月1日以降職能ランク7になった次・課長、専門職、一般職を除く）（2）コンピューターセンター、総務局、経理局の職能ランク6以上の人（ただし、総務部自動車課の原稿連絡担当の人を除く）（3）論説委員（4）海外特派員（5）次の管理職 イ.各局および各関連会社の管理室・部および総務部の次・課長 ロ.総・支局長 ハ.生産流通局のセンター所長 ニ.日本工業新聞社の総・支局長（6）秘書室勤務の人（7）総合企画室の室次長（8）正論調査室の室次長（9）試用、嘱託、その他本採用以外の人（10）非組合員であった人で出向などの理由により局付となった人（11）この協約適用会社以外からの出向社員 前1号ないし第8号については、代理、心得および兼務を含む。」

(2) X1の産経労組加入と月曜会における活動

ア 昭和35年10月、産経グループと産経労組は、経営再建、組合員の生活向上等を共通目標に掲げ、労使間の交渉事項は労使協議会で平和裏に解決することとし、争議行為及びこれに類似する行為を行わないなどとする労使協定（以下「平和協定」）を締結した。また、同月、産経労組は、加盟していた日本新聞労働組合連合を脱退した。

平和協定締結後、産経新聞社は、経営再建のため2年間で従業員約900名を削減した。

イ X1は、昭和46年4月に会社に入社し、経済担当記者として東京本社の編集局に配属され、同年10月に、産経労組に加入した。

なお、X1は、同58年に編集局産業第一部に転属されて重電機、家電業界（電機、電子、情報など）を担当し、元年に編集局産業第三部次長に就任してエネルギー（石油、電力）、鉄鋼・非鉄金属、化学等の業界の情報を掲載する紙面の編集をデスクとして担当し、3年には、同人の取材力及び筆力が評価され、東京本社の論説委員会付編集委員となった。

ウ 昭和46年、会社編集局に所属していたX1ら約10名は、産経労組が平和協定（上記(1)）を始め執行委員長が取締役会及び局長会議等に出席する労働協約を有していたことなどに疑義を抱き、産経労組を改革するための研究会「月曜会」を結成し、改革の足掛かりとして同労組内でのポストの確保を目指した。月曜会は、およそ週に1度のペースで活動していた。

エ 昭和51年4月、第1次石油危機の影響を受け、産経新聞社のY3社長は、産経グループの従業員の半減、賃下げを柱とした経営再建策として、「サンケイ刷新3ヵ年計画」（以下「3か年計画」）を打ち出した。月曜会は、3か年計画の諾否を問う産経労組の臨時大会にX1を会社編集局の代議員として送り出すなどして、この計画に反対するオルグ活動などを行った。

オ その後、月曜会は、同会のメンバーのみならず、産経労組の改革に理解のある組合員の支持も得ながら、会社東京本社選出の執行委員のポストなどを獲得していった。

X 1 は、昭和 5 1 年 6 月の産経労組臨時大会に代議員として初めて出席し、以降同 5 7 年ころまでの間に、同労組の定期大会や臨時大会の代議員に 2、3 回選出されたほか、職場委員、選挙管理委員、労使協議会委員などを経験した。

カ 会社が昭和 6 0 年から同 6 1 年にかけて 5 億 5 0 0 0 万円の不良債権を出したことが契機となり、産経グループは、産経労組の組合員のうち会社に籍を置くものに対し、同 6 0 年夏の一時金を他の組合員より低額支給とする提案を行った。これに対し、月曜会は、この提案に反対する運動を行った。

キ 3 年 6 月、産経労組定期大会の会社代議員選出は、X 1 及び同人に同調する M のほか 2 名による選挙となり、X 1 と M は落選した。この時点で X 1 が所属していた編集局産業第三部には約 1 0 名の組合員がいた。そのうちの 7 名は、その後 1 年間のうちに他の部署に配転となった。

3 会社の組織と組織改革の検討

(1) 6 年 2 月時点の会社組織

会社は、東京本社と大阪本社を置き、東京本社には管理室、編集局、営業局、販売・開発局、事業局及び出版局を、その内の販売・開発局には総局として東北（仙台市）、関東（浦和市・当時）、中部（名古屋市）及び神戸の各総局を、更に支局として各総局の下に、北海道、千葉、横浜、静岡、浜松、京都、岡山、中国及び九州の各支局を置いていた。

(2) X 1 に対する総・支局体制の調査、検討の指示

ア 3 年 9 月ころ、Y 5 社長は、X 1 に対し、特命により Y 2 編集局長に協力して総・支局体制に関する調査、検討を行うよう指示した。

イ 3 年 1 1 月 2 9 日、X 1 は、総・支局体制に関する中間レポートを Y 2 編集局長に提出した。

X 1 は、このレポートで、①当面の打開策として、編集主導型の総・支局にすること、②中長期的な対策として、ニュースの東京集中という状況を考えると、中途半端な総・支局は不要という見方もでき、思い切った統廃合を進める必要が出てくるが、その場合、総・支局を

全廃して、東京本社に集中することや、全国紙としての体裁を保つためにも総・支局の強化が必要との考えもあるなどと提案した。これに対し、Y2編集局長は、X1に、千葉支局や横浜支局を編集主導型のモデル支局としたレポートを年度内に作成するよう指示した。

ウ 4年3月、X1は、上記指示に関する「総・支局体制のあり方について」と題する最終レポートをまとめ会社に提出した。

X1は、このレポートにおいて、①編集主導型支局では、編集局出身のデスククラスのメンバーを支局長とし、編集記者などを配置すること、②編集主導型支局の主眼は、広告取りの便宜的拠点との在来のイメージを脱却し、地道でまともな取材活動を通じて、会社の存在感を地域に植え付け、それによって当該エリアでの販売部数増を図ること、③首都圏のモデル支局の配置場所の候補としては、千葉、横浜などがあげられる。千葉は、東京湾横断道路の着工や幕張での新都心建設などウォーターフロント経済の新しい核として成長が見込まれることから、現在の関東総局の一支所（ママ）としての位置づけからモデル支局に昇格させ、人員の重点的な配置を行えば新しい展開も期待できるなどと提案した。このころ、会社は、X1が組織改革の必要性を理解していること、これまで鉄鋼、エネルギー、情報分野などの記者経験があること、また、千葉は幕張を始め上記分野の産業が集中する地域的特色を有することなどから、同人の千葉支局長就任を内々に検討した。

なお、当時千葉支局は、関東総局（埼玉県浦和市（当時））の総局長が支局長を兼任し、週に1回程度、同支局長が千葉に来て広告を集めていた。

エ 4年2月、会社は、X1を論説委員会付論説委員とする発令を行った。これに対し、X1は、Y6論説委員長（後に販売・開発局長となる。以下「Y6販売・開発局長」）に、組合員資格を失うことは本意でないとしつつ、これを受け入れた。

ちなみに、6年1月時点における論説委員会は、論説委員長、論説副委員長、論説委員としてX1及び6名のOB（再雇用）で構成され

ていた。各論説委員は、ローテーションにより各種の記事を出稿していた。X1は、インタビュー形式である「景気問答」「トップインタビュー」「経営ざっくばらん」をそれぞれ3か月ないし4か月に1回程度担当していた。論説委員が出稿する記事は、会議などを経ることなく、執筆者が自己責任により出稿して掲載する形式であり、論説委員は、論説委員長や論説副委員長などから細かい指示は受けていなかった。また、X1は、論説委員在任中は、東京本社ではなく、社団法人日本工業倶楽部（東京都千代田区）内の記者クラブである「経済団体記者会」に常駐していた。

(3) 5年の組織改革

会社は、5年3月期に大幅な赤字に転落したことを契機とし、これを乗り切る対策に着手した。

同年の組織改革において会社は、従来の総・支局長に営業出身者を置いて広告収入を得る営業方針から、編集出身者を置き、経済界や自治体のトップクラスの人材に総・支局長自らが取材を行うなどして、地域に根ざした紙面とすることにより増紙増収を図る「編集主導型」の支局体制を目指した。また、会社は、全国展開から首都圏、中部東海圏及び関西圏に重点を置き、総・支局も上記3圏を中心とする「都市型」の支局体制を目指した（以下、上記の「編集主導型」及び「都市型」支局体制を併せて「編集主導の都市型支局」）。そして、会社は、総・支局の運営を編集局と広告局の共管から編集企画本部へと移管するとともに、これまでの総局長が管轄支局の支局長を兼ねる体制から、中部総局から浜松支局を、関東総局から千葉支局を、横浜総局から横浜支局（格下げによる改称）をそれぞれ独立させて専任の支局長を置くことによって、編集主導の都市型支局体制の推進を図ることとした。このうち、中部総局から浜松支局の分離が実施された。さらに、会社は、浜松支局長、横浜支局長、千葉支局長、出版局編集部長、関連会社である株式会社日エフォーラム社（東京都千代田区、以下「日エフォーラム社」）編集長などの部長級ポストに編集経験の豊かな者（編集出身者）を起用する方針を掲げた。

4 本件配転の経緯

(1) 5年7月の人事異動

ア X1の状況

5年当時、X1が所属していた論説委員会は、組織を縮小して編集局に統合される計画となっていた。

会社では、毎年、2月と7月に定期人事異動が行われており、5年6月10日、Y2常務は、編集経験豊かなX1を同年7月の定期人事異動の対象とし、同人に対して浜松支局長、横浜支局長、千葉支局長、出版局編集部長及び日工フォーラム社の編集長のポストを示して転勤の意向を打診した。これに対し、X1は、論説委員としてとどまる旨を述べたため、会社は、同人に対する異動の発令を見送った。

イ その他の状況

5年7月の人事異動では、東京及び大阪本社合わせて55件の発令が行われたものの、会社が編集経験豊かな部長級を充てようと意図していた対象ポスト（上記3の(3)）で異動が行われたのは、浜松支局長と出版局編集部長だけであった。

(2) 中期経営計画等の策定及びそれに伴う人事異動の必要性

ア 5年11月、会社は、中期経営計画（6年度から8年度までの3か年計画）を策定した。その内容は、①現在の5局（編集局、販売局、広告局、事業局、出版局）、1本部（編集企画本部）、1委員会（論説）、1室（管理）、1外局（日工フォーラム社）の9部門を6部門に統合する、②編集局に論説委員会を吸収する、③総・支局運営の重点を東京、大阪、東海の大都市圏に置き、要員配置を見直す、④関東総局から千葉支局へ主力を移行する、⑤土曜版の休刊などであった。同月、Y5社長は、全従業員を対象とする全体会議において、この計画の要旨を説明した。

イ 5年12月、会社販売局は、上記アの中期経営計画を受けて、「増紙首都圏強化3カ年計画」を策定した。その内容は、①販売の主戦場である首都圏販売部数シェアを現行の47%から3年計画で50%まで引き上げる、そのため、千葉については現行の5割増を、横浜、川

崎、神奈川の3ブロックで現行の3割増をめざす、②拠点強化対策として、千葉については、関東総局から千葉支局を分離し独立した支局に昇格させ、支局長に編集経験豊かな有力人材を配し、取材、報道活動を通じての地元産業経済界との関係強化、ネットワーク構築や会社主催のイベント支援協力等を積極展開することで増紙及び営業強化のための地盤固めに努めるなどであった。

なお、本紙の発行部数は、全体で約41万6000部（4年10月現在）であったが、千葉における販売部数は約1600部（6年度）であった。

ウ 6年1月25日、上記イに沿った組織改革と要員配置を行うことについて、会社は、臨時の局長会を開催し、①都市型産業紙を目標に首都圏、近畿圏及び東海圏を重要拠点として組織改革を行うこととし、当面は販売を重視して編集連動型の販売・開発局を設置し、他の組織は可能な限り効率化を図る、②編集局に論説委員会を統合して論説委員室とするほか、関東総局から千葉支局を分離、独立させる、③任命、人事異動の総件数は東西合わせて約57件であることなどを説明した。

(3) 6年2月定期人事異動における本件配転の内示及びその経緯

会社は、5年7月の人事異動後、6年2月の次期人事異動に向けて編集経験豊かな部長級ポストの人選を進めていた。

ア Y2常務とX1との会談

6年1月7日、Y2常務とX1が、会社を定年後、嘱託期間も満了して原稿料契約となっていた論説委員のTが引き続き記者クラブに登録されていることに関して、神田の飲食店で会談を行った際に、X1は同年2月の同人の人事異動の話に言及したが、Y2常務は、そのことについて明らかにしなかった。X1は、①現在の産経労組執行部では従業員の利益を守れないこと、②同年2月の人事異動でX1に対して不当な配転を行った場合には裁判でY5社長のほか、フジサンケイグループ議長や株式会社フジテレビジョン社長らを証人として申請する予定であること、③不当な配転を強行すれば、裁判のほか重大な決

意で臨むことなどを述べた。

会談は、双方が大声で怒鳴り合う状況となり、Y2常務は、「人事権は会社にある。」とも述べた。

イ 6年2月の組織改正

6年2月の人事異動に併せて、会社は、組織改革の一環として販売局を販売・開発局と改め、その下に販売部と情報開発部を置いた。そして、これまで編集企画本部が行っていた総・支局の統括を販売・開発局に移管した。また、論説委員会と編集企画本部の一部を編集局に統合して論説委員室（編集企画本部の廃止）を設置し、専任の論説委員である室長及び室次長以外の論説委員はすべて編集局の部長級が兼務する体制とした。

また、千葉支局を関東総局から分離・独立させたほか、横浜総局を横浜支局として専任支局長を置くなどの組織改革を実施した。

ウ 6年2月1日付け定期人事異動の内示

(ア) 6年1月25日、Y2常務は、Y24常務ら立会いの下、X1に対して、同年2月1日付けで行う組織改革の内容を説明し、①論説委員は、論説委員長と副論説委員長以外は編集局部長と兼務となる、②支局長は、地域において会社を代表する顔であり、情報を入手して会社の企業活動に役立て、編集活動を通じて増紙を促すこと、営業活動を推進することなどが責務であるなどと述べて、同年2月1日付けの本件配転を内示し、1週間以内に赴任するよう求めた。

(イ) これに対して、X1は、①事前の意向打診がないこと、②「今はたまたま非組合員」であるが、産経労組内で長年反対派の活動を続けてきたことに対する報復と考えられること、③健康面に優れない母と兄を自宅（横浜市金沢区）に残したまま往復で5時間を要する千葉支局への通勤は困難であることなどを理由に挙げ、「内示を返上する。」、「社内外の仲間と相談の上、数日後、改めて、Y5社長に対して正式に回答します。」、「今回の合理化が会社のためにならないというのが私の見解ですから、それも含めて

重大な対応をさせていただきます。」、「後日、(略) Y 5 社長に会って正式な回答とともに、ある通告をいたします。」と述べた。

- (ウ) Y 2 常務は、X 1 に対し、希望があれば家賃補助として住宅手当 7 万円を支給し、始業時間についても配慮する旨を伝えた。
- (エ) 千葉支局は、X 1 と従来からいた S 支局員（千葉県庁記者クラブに常駐）の 2 名専任体制となった。

エ その他の状況

- (ア) 会社は、X 1 を千葉支局長に起用した理由について、X 1 が「総・支局体制のあり方について」と題するレポート（上記 3 の(2)のウ)をまとめる等、会社の組織改革をよく理解していたこと、また、同レポートにおいて、組織改革の一例として、関東総局の 1 支局であった千葉支局に専任の支局長を置くことによって関東総局から独立させること及び編集局出身のデスククラスのメンバーを支局長とすることを提案していたこと、X 1 が、編集局デスク、編集委員、論説委員と編集経験が豊富であり、石油、電力、鉄鋼、化学、情報の各産業を担当した経歴があることを挙げた。
- (イ) 6 年 2 月の人事異動では、5 年 7 月の異動時に見送った人事を含め、5 7 件の発令が行われた。千葉支局長のほか、かねてから会社が編集経験者を充てようと意図していた対象ポストである横浜支局長と日工フォーラム社の編集長にはいずれも編集経験者を当てた。

会社は、日工フォーラム社編集長に O を起用した理由として、生産財情報誌を発行している同社では同人が記者時代に電機、機械などを中心とした生産財分野の経験が長かったことを挙げた。また、横浜支局長に S を起用した理由として、2 年に横浜総局に配属以降、同人が地元企業へ食い込んで読者開拓に成果を挙げたほか、4 年 7 月に横浜総局次長に昇格している実績などを挙げた。

(4) X 1 への配転内示後の状況

- ア 6 年 1 月 2 6 日、Y 2 常務が X 1 と本件配転に関する話合いを行った際、X 1 は、本件配転に応じられない理由として家庭の事情等を述

べた。また、X 1 は、本件配転につき、Y 5 社長と話し合いたいとも述べた。

イ 会社に対して本件配転に関する話を申し入れていた X 1 は、6 年 1 月 28 日、Y 2 常務らの同席の下、Y 5 社長と話し合いを行った。

X 1 は、産経労組内で反対派活動を続けてきたことに対する報復と考えられることや健康面に優れない母と兄がいることを理由に本件配転の内示の撤回を求めた。しかし、Y 5 社長は、①千葉は会社の支局の重点地区としてやって行くことにしており、関東総局から分離・独立させたこと、②千葉への通勤も時間的に幅を持たせたらいいこと、③以前支局のあり方を調べてもらったが、調査の際の考え方と編集マンとしての経験を買ったこと、④経験のない広告（営業）などに関する業務は行わなくてよいことなどを伝えた上で、本件内示の撤回はできない旨を述べた。

これに対して、X 1 は、上記話し合いの中で、「反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会、代表幹事 X 1（日本工業新聞論説委員）、代表幹事 X 2（時事通信労働者委員会代表幹事）」と記載された「組合結成通告書」を提示し、組合結成の事実を告げ、①団体交渉は最低月 1 回、2 時間以上行うこと、②東京本社、大阪本社内に、組合専用掲示板を設けること、③組合の会合に、会社の会議室の使用を認めること、④東京本社内に、組合の事務所設置を認めること、⑤その他、産経労組と全く同等の取扱いを行うことを議題として、速やかに団体交渉に応じるよう要求した。

これに対し、会社は、上記話し合いの終了後、この申入れを検討したところ、労働組合を結成したというにもかかわらず、その名称は「反リストラ・マスコミ・労働者会議・産経委員会」と労働組合を窺わせる名称が使われていないこと、また、「企業のワクを越えて幅広く結集し、新しい労働組合」を結成したというにもかかわらず「(略)産経委員会」と企業の枠をはめた名称となっていたこと、さらに、通常労働組合の代表者は執行委員長といわれ 1 人であるのに、それが 2 人いて「代表幹事」と表記されていたこと、X 1 と並んで代表幹事とな

っている者は、時事通信社を解雇されて同社に結成されている組合の代表幹事であったことなどから、正規の労働組合かどうかを確認するため、同日夕方、Y 2 常務は、X 1 に電話して組合規約、組合員名簿及び組合役員名簿の提出を求めたが、X 1 がこれに応じなかったため、会社は、この団体交渉に応じなかった。

なお、組合結成通告書には、「このほど、(略) 新しい労働組合を結成した」と記載されていたが、結成日についての記載はなかった。

ウ(ア) 6年1月31日、X 1 と X 2 組合代表幹事(以下「X 2」)は、東京本社に赴き、Y 2 常務に対し、本件配転についてはストライキをもって対応する旨の「ストライキ権確立通告書」を手渡そうとしたが、同常務はこれを受け取らなかった。

(イ) 同日、組合は、筆頭代表幹事を執行委員長、次席代表幹事を書記長とする規約の改正を行い、組合名も「反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会」から労働組合を冠した「労働組合・反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会」へと変更した。

エ(ア) 6年2月1日、組合は、東京都労委に対して、法人登記を目的とした労働組合資格審査の申請を行った。

(イ) 同日、辞令交付のために来社するよう指示を受けていたX 1 は、X 2 とともに会社へ赴き、Y 5 社長やY 2 常務らに対し、文書で、本件配転を議題とした団体交渉を同月2日に東京本社で行うよう申し入れた。これに対し、会社は、組合員名簿と組合規約の提出を求めたが、X 1 がこれに応じなかったため、会社は、団体交渉に応じなかった。Y 5 社長は、X 1 に対し、再度、X 1 が未経験の広告(営業)業務には直接携わらなくてもよい旨を伝えた上で、千葉支局に赴任するよう指示をし、辞令を交付しようとした。しかし、X 1 は、本件配転の辞令を受け取らなかった。

X 1 が提示した団体交渉申入書の受領をY 2 常務が拒んだため、組合は、これを郵送により送付した。

(ウ) 同月1日、X 1、X 2 及び申立外株式会社時事通信社の記者で組合員である X 3 (以下「X 3」)の3名は、午後6時ころ、

サンケイビル5階にある会社、同ビル3階にある産経新聞社の「産経新聞」編集局及び2階にある同新聞社の「夕刊フジ」編集局の3か所において、組合機関紙「予兆No. 1」を約500部配布した。会社における同機関紙の配布については、会社役員らが制止したが、X1らはその制止を聞かなかった。会社において配布された同機関紙は、社員に手渡しされたものもあったが、床に落ちて散乱しているものもあった。Y2常務らは、会社において配布された同機関紙を回収し、管理室側の入口にあるテーブルの上に置いた。なお、X2及びX3は、会社施設内に立ち入るに際して、事前の連絡をせず、会社の許可も得ていなかった。

会社の就業時間は、編集局が午前10時から午後6時まで、販売・営業などの業務部門は、午前9時30分から午後5時30分までとなっていたものの、X1らが機関紙を配布した午後6時ころは、多くの従業員が就業していて忙しい状況にあり、産経新聞社などにおいても同様であった。

ちなみに、会社と産経労組は、組合活動に関して、「(第11章 組合活動) 会社は、組合員が組合活動をする自由を認め、正当な組合活動をしたことを理由として不利益な取り扱いをしない。」

(第57条)との労働協約を締結しており、同協約の覚書には、「(同協約覚書第11章関係) 組合は定期刊行物以外の刊行物を配布するときは、事前に会社に通知する。定期刊行物とは「りんてんき」をいう。」との定めがあった。産経労組の機関紙は、組合掲示板に貼付されたり、職場委員が各職場の組合員に配布するなどしていた。また、会社の就業規則では、「会社施設内で文書、図面その他これに類するものを配布または掲示するとき。」(第5条第1項第1号)、「勤務時間中又は会社施設内で、政治活動、集会その他業務に関係のない会合または活動を行うとき。」(同第3号)などの場合は、会社の許可を要することとされている。

オ(ア) 6年2月2日、会社は、前日に受取りを拒んだ団体交渉申入書(上記エ(イ))を郵送により受け取った。これに対して、Y2常務

は、ファクシミリで、法適合組合であるか否かについて疑義があるが、本件配転に関しては緊急性があることから、団体交渉ではなく話合いという形式であれば応じる旨の回答を行った。

- (イ) 同日夕方、組合と会社との間で本件配転に関する話合いが行われ、その中でX1が、「この場を団体交渉にしたい。」と述べたところ、会社は、組合規約及び組合員名簿の提出を求めた。しかし、組合がこれに応じなかったため、会社は、この場を団体交渉とする組合の提案を拒否した。

組合は、同日中に、会社に対し、同年1月28日及び2月1日付けで申し入れた団体交渉を会社が拒否したことに対して文書で抗議するとともに、早急に団体交渉に応じ、誠実に対応するよう求めた。

- カ(ア) 6年2月3日、会社は、組合からの抗議文書(上記オ(イ))に対し、文書で、千葉支局長赴任に当たっては会社から幾つかの提案をしているため、X1からも条件を示して欲しいこと、「団体交渉については再々催促しているように要件を備えた労働組合であることの証拠の提供を待っているところです。」などと通知した。

- (イ) 同日、組合は、会社に対し、文書で、同年1月28日及び同年2月1日に組合が申し入れた団体交渉を会社が拒否したこと及び同月2日に行われた話合いで会社が本件配転を議題とした団体交渉を拒否したことなどを抗議するとともに、早急に団体交渉に応じるよう申し入れた。これに対し、会社は、下記5の(1)のAのとおり、文書で回答した。

- キ 6年2月4日、組合は、①本件配転を行ったこと、②同年1月28日に申し入れた団体交渉ルールなどを議題とする団体交渉、同年2月1日に申し入れた本件配転を議題とする団体交渉及び同月2日に申し入れた本件配転を議題とする団体交渉に会社が応じなかったこと、③X1外2名が会社内で配布した組合機関紙を回収したことが、不当労働行為に当たるとして、東京都労委に救済を申し立てた(本件当初申立て)。

なお、同月 3 日に申し入れた本件配転を議題とする団体交渉（上記カのイ）については、この救済申立てには含まれていない。

5 本件当初申立て後の状況

(1) X 1 の千葉支局赴任までの経緯

ア 6年2月7日、会社は、組合からの同月3日付け団体交渉申入れ（上記4の(4)のカイ）に対し、Y2常務名の同月7日付けの文書で、①千葉支局長赴任に当たっては会社から幾つかの提案をしているため、同人からも条件を示して欲しい旨申し入れていること、②団体交渉については要件を備えた労働組合であることの証拠の提出が必要であること、③団体交渉に関して話合いをしているさなかに東京都労委に救済申立てを行ったのはどういうことなのか、組合ならば、組合規約等はあるはずなのに、それさえ示さずに組合を設立したとして一方的に団体交渉を要求するのは信義則に反するものと考えること、④本件配転に関しては、今後も誠意を尽くして赴任を説得することなどを伝えた。また、上記文書に加えて、Y5社長名の同日付けの文書で、「会社は、話し合いの中で、住宅や、通勤の場合の時間的余裕などについて提案し、貴殿の言い分も斟酌して参りました。（略）貴殿が会社へ出勤して勤務中、母、兄とも家事や商売をされているわけですから、貴殿の勤務地変更の障害にはならないと思います。これらの点に関し積極的に赴任できるための条件を提示願えないのは誠に残念です。今後とも誠意を尽くして貴殿との話合いを続け、納得して赴任していただきたいと存じております。そのためには、本日迄となっている赴任期限を若干延長してもよいと思っていますので、貴殿の誠意ある回答をお待ちします。」などと回答した。

また、同日、Y2常務から、X1に対し、翌8日に東京本社に出勤して業務指示を受けるよう直接伝えたところ、X1はこれを了承した。ちなみに、勤務地の変更を伴う異動については、就業規則第18条により発令の日から1週間以内に新所属に異動するものとされていた。

イ(ア) 6年2月8日、組合は、会社に対し、文書で、本件配転を議題とした団体交渉に早急に応じるよう要求し、X1は、本件配転に

異議を唱えつつ、千葉支局に赴任した。

なお、会社は、上記組合の団体交渉申入れに対し、下記(2)のA(イ)のとおり、文書で回答した。

(イ) 同日、Y 2 常務は、東京本社に寄らないまま千葉支局に赴任したX 1を東京本社に呼び出し、Y 7 販売・開発局長（後に社長付特命担当となる。以下「Y 7 販売・開発局長」又は「Y 7 社長付特命担当」）らとともに、X 1が赴任した経緯、不当労働行為救済申立てに至った経緯及び千葉支局の業務に関する話合いを行った。

(ウ) その際、X 1は、「(発令されて) 1週間たって赴任しなければ懲戒解雇という脅しをたびたびそれまでの話合いの中で会社側から受けておりますので、渋々やむなくですね、懲戒解雇を避けるために発令に従って行きました。」と述べた。Y 7 販売・開発局長が、「今日から支局長として活動していただけるということですね。」と尋ねると、同人は、「そうです。」と返答した。

千葉支局の勤務時間等につき、Y 7 販売・開発局長は、勤務日は原則月曜日から金曜日まで、勤務時間は午前9時30分から午後5時30分までであることを告げ、差し当たり千葉の経済事情、特に景気動向を中心に取材して原稿を執筆するよう指示したところ、X 1は、自ら2週間で100行程度にまとめる旨を述べ、同局長がこれについて、日々、メモで中間報告をするよう指示をすると、X 1は、「何にもない日もあるかもしれませんよ。」と述べた。Y 7 販売・開発局長が会社とX 1との連絡方法について質すと、X 1は、不在の場合でも千葉支局に連絡が入れば、支局に確認の上、連絡する旨を述べた。そして、X 1は、「当面、記者職しかできませんからね、でたらめなことをやるつもりなんか全然ありませんけども、きちんとやりますが、アローアンスを見ていただいて(略)」と述べ、Y 2 常務が、「異議を唱えつつの赴任であっても発令に従って支局長としてするわけですから、支局長としての職務は十分に遂行してもらいたい。」と述べると、「うん。」

「それはいいですよ。」と応え、「千葉支局長 X 1」の名刺を受領した。さらに、Y 7 販売・開発局長は、始業時間については、30 分前後の猶予を与える旨を伝えた。

(エ) 上記の話合いの際、X 1 が、本件配転について引き続き団体交渉を要求していく旨を述べると、Y 2 常務は、事前の組合規約及び組合役員名簿の提出と団体交渉のルール作りを求めた。そして、X 1 は、「団交の日時、テーマ、場所、人数、そういうのを決めていただければですね。規約、その他は冒頭に提出しますよ。(略) 団交に応じていただいて、僕ら何十人来るなんていってませんから、何人かの人数と日時、場所を決めていただければですね。その冒頭に提出しますよ。」「我々は何も大勢を頼んで Y 2 さん (Y 2 常務) を脅かそうとかなんとかじゃなくて、冷静な団体交渉をしたいと思っていますから」、「組合員名簿を出せとかなんとか言ったから僕らは怒ったんです。役員名簿は、2 人 (X 1 と X 2) しかいないんだから出しますよ。」「団交の日時を決めてくだされば、団交の冒頭に規約は提出します。(略) 延々としたルール作りなんか要りませんから。(略) 時間は 1 時間半なら 1 時間半ぐらいで折り合いますよ。(略) どうですか、決めませんか。大体の日を。いつごろがいいですか。」などと述べた。

(オ) Y 11 取締役は、X 1 に対し、6 年 2 月 8 日付けで「君は優秀な頭脳の持ち主であるのに、とんでもないことをしてくれたね。同じ会社で長く仕事をしてきた者の一人として誠に残念でならない。君がこれからも会社と現体制に挑戦し続けるなら、Y 11 個人として決意し、対処しなければならなくなると思う。過激な言動を即刻とりやめ、理性ある対応をしてほしい。そのことを切望してやまない。」とする手紙を送付した。これに対し組合が、同月 22 日付け文書で抗議したところ、会社は、同月 25 日付けの Y 5 社長名の文書で、「(Y 11 取締役から) 貴殿に宛てた手紙は、同人の貴殿に対する止むに止まれぬ心情から発した私信であり、全く個人的立場からなされたものです。」「(Y 11 取締役は) 貴殿が入社

されてから今日に至る23年もの長きにわたり大学文学部の先輩として、また編集局の先輩として、特に貴殿に対しては目をかけ、将来の当社幹部として活躍されることを願い続けて来ました。」「(「Y11個人として決意し、対処しなければならなくなると思う」と書かれていることについては)先輩・後輩としてのこれまでのよしみを断絶せざるを得なくなるような不幸な自体を避けたいとの一念を強く表したもので、他意はありません。」などと回答した。

(2) 千葉支局長赴任後の状況

ア(ア) 6年2月10日、X1は、Y8 関東総局長兼前千葉支局長と千葉支局の業務について引継ぎを行った。

(イ) 同日、会社は、X1に対し、文書で、「貴殿は、組合を通じてでなければ話し合わないと言われているので、会社は、従前から求めている組合規約を提出してもらうのに加え、緊急を要する本件配転について、是非納得して赴任していただいた上、業務に専念してもらいたいと考えますので、貴殿を交えた組合との話し合いを持ちたいと思います。」と通知した。

(ウ) 同日、上記通知後、Y2常務は、電話で、X1に対し、「(2月)14日夜7時、話し合いに応じる。組合側がこれを正式な団体交渉と解釈してもかまわない。」と述べ、場所は社外とすることを伝えた。これに対しX1が、開催場所を社内とすること及び議事録を作成して労使双方の代表者(Y5社長とX1)がそれに押印することを求めたところ、Y2常務は、法適合組合であることを明らかにすることが先であり、場所は社外とし、かつ、組合がメモをとるのは自由だが、労使双方の代表者が押印した議事録の作成は認めない旨を述べた。

また、同月10日、組合は、会社に対して、文書で、「(同月14日の話し合いについて、会社が、)会社外の場所を指定、あくまでもその場所に固執した。(略)当組合が要求した団体交渉議事録をとることについても「団体交渉議事録はとらせない」と言い張

り、14日の「話し合い」なるものが当組合の要求する正式団交とは全くかけ離れたまやかしのものであることがはっきりした。当組合はこうした貴社の態度に厳重に抗議するとともに、会社内で団交議事録をとりながら、正式な団交を行うよう改めて要求する」と通知した。

イ(ア) 6年2月14日、Y2常務は、上記ア(ウ)の組合文書の趣旨について問い質すべく、X1に電話し、団体交渉の開催について話し合いを行った。

その話し合いの中で、Y2常務は、組合が独自でメモをとることについては認めたが、組合が要求するように労使双方の代表者が議事録に署名、捺印するためには、事前に、組合規約の提出が必要だと述べた。これに対し、X1は、団体交渉の冒頭で提出する旨返答したところ、Y2常務は、事前に組合規約を提出するよう求めた。また、X1は、Y2常務が団体交渉開催場所として社外の会議室を確保したことに対して、「おまえたちのいうとおりの場所なんか、我々が行く必要ないんだよ、全然。」と述べ、Y2常務が「あんたの配転は緊急を要する問題なんだよ。だから、本日はどうしても出席してもらいたいの。」と述べたところ、X1は、団体交渉開催場所を社内とし、議事録を作成して労使双方の代表者が署名、捺印することを会社が認めない限り、当日行われる予定であった団体交渉に出席しない旨述べた。さらに、Y2常務は、「おれは団交をやるための用意をしている」、「自分(組合)のメモはとってもいい」と述べたところ、X1は、「だめ、そんなのは」、「これ以上話し合ってもしょうがないから、もう切るよ、おじさん。」、「あばよ。」と述べて電話を切り、結局、団体交渉ないし話し合いは行われなかった。

イ(イ) 同日、組合は、会社に対して、「団体交渉を拒否するこうした会社の態度に、改めて強く抗議するとともに、本件配転を議題とした正式な団体交渉を、社内で、団交議事録をとりながら開催するよう重ねて要求する。正式な団体交渉が開催されるならば、当

組合はかねて明言しているように、その冒頭で、組合規約を提示してもよいと考えている。」とする文書を送付した。

ウ 6年2月15日、会社は、文書で、「貴組合よりの同月10日付け文書を同月14日朝拝見しました。それによると、「社内で団交議事録をとりながら、正式な団交を行うよう改めて要求する」とあり、その趣旨を捕捉し難いところがありましたので、貴殿に電話して確認したところ、貴組合の要求している団交であるためには、社内会議室で行うこと、双方の代表者が調印する議事録を作成すること、の2つの条件が認められなければ駄目だ、決裂だと言って電話を切ってしまわれました。しかし、会社としては、貴組合をただちに正規の労働組合と認めて団交に応ずることについては、重大な疑念があったことから、かねて組合規約等の提出を求め、この点について団交を行う前にはっきりさせて欲しいと申し入れてきたところでした。しかるに貴組合は団交に応ずることが先だとして緊急を要する本件配転問題についても、団交を通じてでなければ話し合わないと主張されておられますので、会社は双方の代表者が出席して実質的な話し合いをするのだから、貴組合として団交と解してもらうことは差し支えないと申し出ていたのですが、貴殿は右二条件が認められなければ、団交ではないから、そのような話し合いは必要ないといって会社が申し入れた右話し合いを一方的に拒否されたものであり、誠に遺憾であります。貴殿及び貴組合がこのような態度に出られる以上、今後とも話し合いは期待できませんので、貴殿が本件団交問題も含めて都労委(東京都労委)に提訴されていることからして、今後は都労委の手続きの中で対応するしかないと考えますので、その旨申し添えます。」と通知した。

エ(ア) 6年2月22日、Y2常務は、X1を東京本社に呼び出し、① X1は職能ランク「6」の部長であること、②同月25日支給の給与では既存の手当(専門職手当及び職能手当)を廃止して支局長手当に代えること、③その結果、これまでより2万1200円の昇給となる旨を伝えた。これに対し、X1は、「部長は、職能ランク7か8の役職であり、ランク6で部長とされるのは極めて

異例で、明らかにX 1の組合員資格に疑念を抱かせるのが狙いだ。」と述べた。

- (イ) 会社の従業員は、就業規則第3条により、職別及び職能ランクで区分されている。職別では、管理職（局長、局次長、部長、次長（部次長）、課長、係長）、一般職及び専門職に区分され、職能ランクは「1」から「10」に区分されていた。

職能ランク「6」であったX 1は、論説委員になって以降同年1月分給与まで職能手当と専門職手当に加えて超過勤務手当が支給されていたが、千葉支局長に就任した同年2月以降は、職能手当及び超過勤務手当は支給されず、支局長手当が支給された。

- (ウ) X 1は、記者時代から職能ランク「6」であり、編集局産業第三部次長、論説委員会付編集委員、同論説委員、さらに千葉支局長になっても職能ランクは変わらなかった。

同年2月1日時点で、部長管理職32人中、ランク「6」の者はX 1を含めて12名存在したが、一方、部長でない支局長（課長級）も存在した。

- オ 6年3月1日、X 1は、同年2月給与として支払われた支局長手当のうちこれまで支給されていた諸手当との差額分等2万円余りを返却するため、東京本社へ出向いた。

X 1は、Y 2常務に、上記金額の返還を申し出ると、同常務は、預り証を交付してこれを受領した。その後、X 1は、同年3月分から9月分までについても返還を申し出たが、会社がこれを拒否したため、東京法務局に供託した。

- (3) 6年春闘要求及びその後の状況

- ア 6年3月9日、組合は、会社に対し、「九四春闘要求書」により、賃上げのほか、本件配転、団体交渉のルール及び千葉支局長の業務内容などを議題とした団体交渉を、同月15日に、東京本社で議事録を取りながら行うことを要求した。

同月11日、会社は、組合の「九四春闘要求書」に対して、文書で、「貴組合から団体交渉の申入れがあった当初から貴組合が労働組合法

上の組織実態を備えた適法な組合であることが明らかにされていませんでしたので、組合規約や組合員名簿の提出を求め、これを明らかにしていただくよう要求してきました。これに対し、貴組合は、その必要が無いとして、これを拒否されました。(略) 同月14日には(略) 本件配転についてとにかく実質的な交渉を持つよう申し入れました。

(略) これに対し、貴組合は唐突にも団体交渉は社内で設営するとともに、双方の責任者が署名、捺印した議事録を作成すべきであるとの条件を提示して、当社が社外に設営した実質的な団体交渉を拒否されました。この様ないきさつがあったことから、当社は貴組合が労働組合法上の要件を備えた適法な組合であることを明らかにしないまま、性急に一方的な団体交渉に応ずることのみを求めてこられましたことに対し、貴組合の労働組合としての存在とその実態に重大な疑念を抱いて来ました。しかも、(略) X1自身が当社の利益代表者であることから、これが加入を認めている貴組合は労働組合法上の適法な組合でないことが明らかでありますから、(略) 貴組合との団体交渉に応じることは出来ないことを表明せざるを得ません。この点については、貴組合の申立てにかかる都労委平成6年(不)第9号事件(本件のこと)において根本的に争われている問題ですので、今後は同事件の中で決着をつけて行く以外にないと思料します。」と回答した。

イ 6年3月22日、組合は、文書で、支局長業務や春闘を議題とした団体交渉を、遅くとも3月中に、東京本社で議事録を取りながら行うよう申し入れた。

これに対し、同月28日、会社は、文書で、「貴組合が(略)適法な組合であることを明らかにして頂くために、組合規約や組合員名簿の提出を求めましたが、(略)組合員名簿は、(略)貴組合が拒否されましたので、その後は要求していません。(略)団体交渉の場所をどこにするかとか、双方が捺印する議事録を作成するとかしないとかの問題は、貴組合が適法な労働組合であることを明らかにしてから協議すべき事項であると考えます。」と回答した。

ウ 6年5月21日、組合は、会社に対し、文書で、支局長業務や春闘

を議題とした団体交渉を、開催期限を5月末までとして、東京本社で議事録を取りながら行うよう改めて申し入れた。また、X1の千葉支局における業務については、団体交渉で合意すればしかるべき対処をする旨述べた。

これに対し、同月25日、会社は、文書で、「会社が貴殿に千葉支局長としての業務を十全に遂行されるよう常々指示し、催促し、通告しておりますのは、貴殿が「私はやりたいことしかやらない」などと暴言を吐かれ、職責を果たそうとされないからです。会社としては処分せざるを得なくなるような事態を避けるために1日も早く翻意されるよう願っています。そういう意味で改めて貴殿に対し重大なる反省を求めます。」「貴殿が拒否されている千葉支局長の業務は、団体交渉で決めなければならない性格の事項ではありません。」「団体交渉の申入れについては、貴組合の申立てにかかる都労委平成6年（不）第9号事件(本件のこと)において根本的に争われている問題ですので、同事件の中で決着をつけていく以外にないと考えます。」などと組合に回答した。

エ 6年6月14日、組合は、会社に対し、文書で、業務を口実にしてX1の組合員資格に疑義を抱かせるような工作はあからさまな不当労働行為である旨を通知し、X1の支局長業務について、「早急に正式な団体交渉を開いて協議するよう」要求した。

また、同年7月4日、組合は、会社に対し、文書で、X1の業務については団体交渉で合意すればしかるべき対処をする旨を述べるとともに、原稿執筆については強行発令の有効性を争っている千葉支局長としてではなく、一記者として対応する旨を通知した。

組合からの上記2文書に対し、同月15日、会社は、文書で、「貴殿は、業務引継を行った同年2月21日になって、(略)団体交渉を会社に要求していることを理由に支局管理の業務と支局員管理の業務を拒否される態度に出られました。しかし、これらの管理的業務の大部分は、支局長が、労働組合法上の「使用者の利益を代表する者」であるとかないとかの問題とは直接関係ないものであり、また団体交渉

で決めなければならない性格の事項でもありません。(略) 会社は、貴殿が今までの言動を冷静に反省・翻意され、一日も早く2月8日の初心に戻られるよう強く要求します。(略) 今後は千葉支局長としての業務を十全に遂行され、会社の期待にこたえられるよう努力されることを改めて指示します。」などと回答し、団体交渉は開催されなかった。

6 千葉支局長としての業務指示とX1の対応

(1) 支局長業務の説明及び指示

6年2月21日、Y7販売・開発局長らは、東京本社で、X1に対し、支局員の帳票類(部長欄)に押印することなど千葉支局長業務に関する説明を行い、これらを行うよう指示をすると、X1は、「自分は部長ではない」、「そのこと及び本件配転について東京都労委で係争中であり、団体交渉を会社に要求している」と述べてこれを拒否した。このため、会社は、千葉支局に届いた請求書等を東京本社に送付するよう指示した。

(2) S支局員の出勤簿(勤務表)などの帳票類への押印

ア 従業員は、自ら出勤簿を記入した上で毎月直属の上司に提出し、上司は、これに押印の上、会社に提出することとなっていた。

イ 会社はX1に対し、6年2月21日、同月25日、同年3月1日、同月3日、同月11日、同年7月15日及び同月19日に、文書等でS支局員の帳票類に押印することなど支局長業務に関する説明、指示を行った。X1は、上記(1)と同様に、「自分は管理職ではない」、「団体交渉で合意すれば行う。よって団体交渉を要求する」などと述べて、結局、押印しなかった。

ウ また、S支局員はX1に対し、毎月、出勤簿への押印を求めたが、X1が同様の理由によりこれに応じなかったため、Y2常務は、直接、出勤簿を東京本社に送付するよう指示をした。

(3) 千葉支局長名義の口座の開設等の金銭出納業務

ア 専任の支局長が置かれていなかった千葉支局では、事務所経費は支局員が伝票類を関東総局に送付して東京本社から支局員名義の口座に送金する形式で出納業務が行われていたが、専任支局長が置かれるこ

ととなつてからはこれらの出納業務は支局長業務となり、千葉支局では、支局長名義の口座の開設が必要となつた。

イ 会社は、X 1 に対し、6 年 2 月 2 5 日、同年 3 月 2 日、同月 1 1 日、同月 2 8 日、同年 4 月 1 4 日、同年 5 月 2 5 日、同年 7 月 1 5 日、同月 1 8 日及び同年 8 月 1 6 日に、文書等で X 1 支局長名義の口座を開設するよう指示した。X 1 は、団体交渉で合意すればしかるべき対処をするなどと回答して、口座を開設しなかつた。

ウ このため、会社は、X 1 及び S 支局員に対し、事務所経費に関する書類等を東京本社に送付するよう指示した上で、再度開設させた同支局員名義の口座にこれらの経費を振り込んだ。

(4) S 支局員に対する人事考課

ア 会社の人事考課は、一次評定、二次評定及び最終評定からなり、3 月（対象期間は 1 0 月から 3 月まで）と 1 0 月（対象期間は 4 月から 9 月まで）に行われていた。

一次評定は、総・支局長の業務であつた。

イ 6 年 3 月 7 日、Y 2 常務は X 1 に対し、文書で、S 支局員の 5 年 3 月から 6 年 2 月までの人事考課を行い、千葉支局長赴任以前の期間については前支局長に相談の上で提出するよう指示をした。これに対し X 1 は、支局長業務に関する団体交渉で合意すればしかるべき対処をするなどと回答したが、会社は、これに応じなかつた。

会社は、同年 3 月 1 1 日及び同年 7 月 1 5 日にも文書で人事考課を行うよう指示をしたが、結局、X 1 は、S 支局員の人事考課を行わなかつた。

(5) S 支局員への金一封の支給

産経新聞社出版の競馬週刊誌の売行きが好調であつたことから、産経グループの従業員に金一封が 6 年 3 月 1 5 日付けで支給されることとなつた。会社は、支局員に対する支給は直属の上司である総・支局長がその趣旨を説明して直接支給することとした。

会社は X 1 に対して、同月 1 0 日及び同月 1 1 日に、S 支局員への金一封を東京本社で受領するよう電話で指示をした。これに対し、X 1 は、

「同月15日に要求している団交に応じれば会社には行くが、そうでなければ、取材のため多忙であり、(略) S支局員の分は自分で取りに行くように連絡する」と述べて、東京本社に行きS支局員への金一封を預かることをしなかった。

(6) Y2常務の業務指示

6年3月11日、Y2常務は、X1に対し、文書で、X1が拒否している支局長業務は、支局長が管理職であるか否かにかかわらず当然遂行されるべき業務であって団体交渉事項ではないことから、会社の指示に従って支局長業務を行うよう改めて指示をした。

(7) 原稿執筆

ア 千葉の経済事情に関する原稿執筆

上記5の(1)のイ(ウ)のとおり、6年2月8日、X1は、Y7販売・開発局長から千葉の経済事情に関する原稿執筆を指示され、2週間(100行程度)でまとめる旨を返答した。同月25日、Y2常務は、いまだ出稿していないX1に対し、文書で、原稿執筆を行うよう指示すると、同年3月30日、X1は、「出口見えぬ千葉経済」(80行)を出稿した。

記事は、同年4月6日付けで本紙に掲載されたものの、指示を受けてから出稿まで、X1は、会社に対して状況報告などを行うことはなかった。

イ 連載記事「列島クローズアップ」の原稿執筆

標記連載記事(地域経済面の記事)は、各総・支局のローテーションによる出稿で掲載され、6年3月1日から同年10月6日までの間の千葉支局の割当ては5回となっていた。

原稿は、総・支局長の責任において出稿することとされていたが、記事を書くことに慣れていない営業(広告)出身者もいるため、総・支局長以外の者が執筆する場合があるほか、総・支局間の事情により事前に編集デスクと調整して掲載日を変更することもあった。

(ア) 6年4月14日及び同年6月2日掲載分

6年2月15日、会社が、X1に対し、原稿執筆について説明及

び指示を行ったところ、X 1 が「当分原稿は出ないから、そのつもりでいてくれ」と執筆・出稿を拒否する発言をしたことから、同年4月14日及び同年6月2日掲載分の出稿は、S支局員が行った。

(イ) 6年7月7日掲載分

6年6月2日、会社が、X 1 に対し、同年7月7日掲載分の出稿を求めたところ、X 1 は「団交に応じ合意すれば、原稿は書く」と述べた。

同月20日、Y 7 販売・開発局長は、X 1 に対して、ファクシミリで同年7月7日付掲載分の出稿は「動き出す幕張新都心」あるいは「建設すすむ東京湾横断道路と千葉の開発」をテーマとして同月4日までに提出するよう指示をした。

同年7月4日、Y 6 販売・開発局長（同月にY 7 販売・開発局長から交代）は、X 1 に対し、ファクシミリで、同月7日付掲載分の出稿を同日中に提出するよう指示をした。これに対し、X 1 は、同日付けの文書で、「当組合との団体交渉で、X 1 の業務について合意すればしかるべく対処する考えである。貴殿としても、直ちに社長に対して、当組合との正式な団交に応じるよう求めるべきである。」などと回答し、提出しなかった。このため、同日付け紙面の連載記事「列島クローズアップ」は休載となった。

(ウ) 6年8月11日及び同年9月20日掲載分

X 1 は、会社に対し、原稿執筆を議題とした団体交渉の開催を申し入れたが、会社がこれに応じなかったため、6年8月11日及び同年9月20日掲載分を出稿しなかった。両日分の出稿は、S支局員が行った。

(エ) 「列島クローズアップ」の出稿状況

6年3月1日から同年10月6日までの「列島クローズアップ」掲載日程表に示された計58本中、担当支局の変更は6回あり、総・支局長名以外での掲載は、千葉支局での4回を除いて少なくとも15回あった。

関東総局及び東北総局の両営業出身局長は、総・支局長名で1

本も出稿していなかったが、いずれも編集デスクと調整した上で支局員や本社編集局記者に出稿させていた。また、千葉支局の同年7月7日掲載分が休載となった際には、紙面に休載のお知らせが掲載されたが、東北総局の同年8月16日掲載分が休載となった際などには、そうした措置はとらなかった。

ウ 「列島クローズアップ夏季特別版」の原稿執筆

- (ア) 6年8月5日、Y6販売・開発局長は、千葉支局を含む各総・支局長に対し、ファクシミリで、「回復局面に入る？地域経済」をテーマとして同月18日及び同月19日に連載を予定する「列島クローズアップ夏季特別版」の出稿を同月12日までにを行うよう指示した。

これに対しX1は、テーマが実情とそぐわないとしてテーマの再検討を求めるとともに、団体交渉の開催を要求したが、会社がこれらを拒否したため、X1は出稿しなかった。

- (イ) 同年8月12日、Y6販売・開発局長は、X1に対し、ファクシミリで、「列島クローズアップ夏季特別版」の原稿締切は本日の午前中であるから、時間厳守で出稿するよう指示をした。これに対し、X1は、テーマが実情とそぐわないとしてテーマの再検討を求めるとともに、団体交渉の開催を要求したが、会社がこれらを拒否したため、X1は出稿しなかった。

同月15日、Y6販売・開発局長は、X1に対し、文書で、締切りまでに提出しなかったことについて注意を行い、以後、業務指示に従うよう指示した。

エ X1の原稿執筆

以上のように、千葉支局長に赴任以降約7か月間でX1の執筆した原稿は、6年3月30日に出稿した「出口見えぬ千葉経済」1本のみであった。

(8) 週間（出稿）予定表の提出

- ア 各総・支局が行う週間及び日々の出稿予定の通知（以下「週間（出稿）予定表」）について、会社は、6年3月から郵便や電話の方法か

らファクシミリによる方法の試行を開始した。そして、同年4月7日、
Y9 販売・開発局情報開発部長は、各総・支局長に対し、ファクシミリによる週間（出稿）予定表の提出を指示したが、X1は、これまでの記者生活で求められたことがないことなどを理由に提出しなかった。

イ その後、6年5月20日にY7販売・開発局長が、同年9月2日にY6販売・開発局長が、文書で、週間（出稿）予定表をファクシミリで提出するよう指示をしたが、X1はいずれも提出しなかった。

なお、千葉支局以外の総・支局は、週間（出稿）予定表を提出していた。

(9) 新年度重点計画及び下期経費予算の作成

ア 新年度重点計画

(ア) 6年3月28日、Y7販売・開発局長は、各総・支局長に対し、ファクシミリで、地域の景況や編集、営業の基本方針などを記した新年度（6年度）重点計画を同年4月4日までに提出するよう指示した。しかし、X1が期限までに提出しなかったため、Y7販売・開発局長が同月11日、12日、13日及び15日に電話等で催促すると、同月19日、X1は、ファクシミリで、「政府、大手マスコミの『景気回復』キャンペーンに組さず、マクロ的視点から不況の実態、非人間的リストラの進行、倒産などをウォッチしていく。会社側は不当労働行為をやめ、直ちに団交に応じた上、X1を原職に復帰させること。」と記載した「1994年度のX1記者の編集・取材方針他」と題する同月15日付け文書を送付した。

(イ) 同年4月25日、Y7販売・開発局長は、X1に対し、電話で、提出のあったものは指示したものとは異なるとして、会社の方針に沿ったものを再提出するよう指示したが、X1は、提出しなかった。

翌26日にも、Y7販売・開発局長は、重ねて前日と同趣旨の文書をファクシミリで送付したが、X1は、これを提出しなかった。

(ウ) 同年5月21日、組合は、会社に対し、文書（上記5の(3)のウ）で、X1の記者としての編集・取材方針は、上記(ア)の同年4月15

日付けファクシミリで送付しているにもかかわらず、会社が再提出を求めたことに対して抗議するとともに、団体交渉を要求した。

同年5月25日、組合からの上記要求に対して、会社は、上記5の(3)のウのとおり回答するとともに、同文書で新年度重点計画の作成などは支局長業務であり、これを行うよう指示をしたが、X1はこれを提出しなかった。

(エ) 会社は、同年7月15日にも、重点計画の作成は支局長業務であるとして、業務を遂行するよう改めて指示をした。

ちなみに、他の総・支局は、期限までに提出していたが、X1は、上記(ア)の同年4月15日付けファクシミリにより提出したもの以外は提出しなかった。

イ 6年度下期経費予算

6年8月1日、Y6販売・開発局長は、X1に対し、文書で、千葉支局における6年度下期（同年10月～7年3月）の経費予算をまとめ、同年8月8日までに提出するよう指示し、同月5日にY10販売・開発局次長（以下「Y10販売・開発局次長」）が、同月8日にY6販売・開発局長が電話で督促したが、X1は団交の問題であると述べて提出しなかった。

会社では、人件費は管理室から通知することとなっており、また、支局の取材費、交通費、支局雑費等の経費予算案は、いずれの支局においても、各支局長が作成し、経費予算承認後は、支局長の責任の下において管理、運用されていた。なお、千葉支局の6年度上期（同年4～9月）の予算については、会社の経費予算の編成スケジュール（1月末を目途に支局長から原案を提出してもらう。）並びにX1の千葉支局への赴任の時期及び赴任に伴う事情（X1が同年2月8日に、「当面、記者職しかできませんからね、（略）アローアンスを見ていただいて（略）」と述べたこと（上記5の(1)のイ(ウ)）に対する配慮など）により、臨時特例措置として、上期予算の作成をX1に指示していなかった。

(10) 各種イベントへの出席

6年2月25日、Y2常務はX1に対し、文書で、「本紙の重点地域である千葉県の経済界や官公庁の要人と常時接触し、良好な関係を保ちつつ、取材や情報交換を通じて、社の存在と影響力を高めること。」「社を代表して各種イベントや行事に出席し、社名の高揚に努めること。」などは支局長業務であり、これらの業務を果たすよう通知した。

ア 「ウィンドウズ・ワールド・エキスポ・東京」への出席

6年6月3日、Y7販売・開発局長は、X1に対し、ファクシミリなどにより、会社が主催して同月15日から同月17日まで千葉市（幕張）で開催される標記イベント（会社で最大級の事業であり、千葉支局管内で行われることから、千葉支局の編集・営業活動に資するもの）のオープニングテープカット及びレセプションパーティーに出席するよう指示をした。これに対しX1は、電話で、団体交渉の開催を要求し、団体交渉で合意すればしかるべき対応をする旨を述べたが、会社は、これに応じなかった。

同月14日、Y7販売・開発局長は、再度、X1に出席を指示したが、X1は回答を行わずにイベントを欠席した。

イ 「インターオプト94」への出席

6年7月6日、Y6販売・開発局長は、X1に対し、ファクシミリ及び電話で、会社などが主催して同月12日から同月15日まで千葉市（幕張）で開催される標記イベントのオープニングテープカット及びレセプションパーティーに出席するよう指示をした。これに対して、X1は、団体交渉の開催を要求したが、会社がこれに応じなかったため、イベントを欠席した。

(11) 総・支局長会議及び全体会議等への出席

ア 首都圏（関東総局、横浜支局及び千葉支局）総・支局長会議

6年6月3日、Y7販売・開発局長は、標記総・支局長に対し、ファクシミリで同月13日に東京本社で開催する「首都圏総・支局長会議」への参加案内を送付した。併せて、Y7販売・開発局長は、会議の議題となる「平成6年度第1・四半期の業務報告」及び「平成6年度第2・四半期の取り組み」につき、当日、メモ程度にまとめて提出

するよう指示した。X 1 は、Y 7 販売・開発局長に対し、電話で、団体交渉の開催を要求するとともに合意すればしかるべき対応をする旨を述べたが、会社がこれに応じなかったため、この会議を欠席した。

同月 14 日、Y 7 販売・開発局長は、「首都圏総・支局長会議」に欠席した X 1 に対し、再度、ファクシミリで上記メモの提出を指示したが、X 1 は提出しなかった。

イ 全体会議及び東京本社管轄（中部総局、関東総局、東北総局、静岡支局、浜松支局、横浜支局、千葉支局、北海道支局）総・支局長会議

6 年 7 月 4 日、Y 6 販売・開発局長は、総・支局長に対し、ファクシミリで、同月 11 日に開催される「全体会議」及び「東京本社管轄総・支局長会議」に出席するよう指示するとともに、全体会議の内容を総・支局員に周知するよう指示した。X 1 は、Y 6 販売・開発局長に対し、団体交渉の開催を申し入れたが、会社がこれに応じなかったため、両会議とも欠席した。

(12) 支局員の指導及び育成等

6 年 2 月 25 日及び同年 7 月 15 日、会社は、X 1 に対し、文書で、支局員の原稿指導及び育成等は支局長業務である旨を通知した。しかし、X 1 は、S 支局員の原稿の推敲などはしなかった。

(13) 年次有給休暇の取得

ア 年次有給休暇（以下「年休」）の取得に関し、就業規則には、「年次有給休暇（連続 3 日以上）（略）は、あらかじめ所属長に休暇（欠勤）願いを提出し、承認もしくは許可を受けること。ただし、緊急やむを得ない事情により、その余裕がないときは所属長の追認を受けること。」（第 45 条第 5 項）との定めがある。

イ 千葉支局赴任後、X 1 は、6 年 2 月 23 日、同月 24 日、同年 3 月 4 日、同年 4 月 27 日及び同年 6 月 28 日に、それぞれ当日、年休の申請を行った。

Y 2 常務は、同年 3 月 1 日に X 1 を東京本社に呼び出し、また、同年 6 月 23 日及び同年 8 月 25 日には文書で年休取得の際は少なくとも前日までに申請を行うよう指示したが、X 1 はこれに従わなかった。

なお、年休の申請につき、会社では、事後に処理する従業員も存在し、また、X 1 が年休を当日に申請をしたことによって、具体的に業務に支障が生じたことはなかった。

(14) X 1 の出退勤等について

ア 会社は、X 1 の始業時間については配慮するとしながらも、勤務時間については実際に出勤した時間を出勤簿に記載するよう再三指示をしていたが、同人は、これに従わず、毎日午前9時30分と記入していた。

イ 会社は、X 1 が千葉支局に不在がちであるとして、6年5月18日から同年6月21日までの月曜から金曜の午前10時から正午の間に千葉支局に電話を入れ、同人の出勤状況について確認したところ、確認できなかった3日間を除き、同人はいずれの日も確認時には在席していなかった。

ウ 6年8月22日、Y 2 常務は、X 1 の勤務状況などに関する話合いをするため、X 1 を東京本社に呼び出し、自らの出勤状況を明らかにした上で、出勤簿を正確に記載するよう改めて注意をした。その際、X 1 は、団体交渉が開催されればしかるべき対処をする旨を述べて団体交渉の申入れを行ったが、会社は、組合が法適合組合であるか否かに疑義がある上、東京都労委で係争中であることを理由にこれに応じなかった。

エ 6年8月23日、Y 2 常務は組合に対し、前日のX 1 に対する注意を文書で行った。これに対し、同日、組合は、文書で会社の対応に抗議するとともに、労働協約の締結、「94春闘要求」及びX 1 に対する業務指示を議題として、同月31日に東京本社で議事録を取りながらの団体交渉に応じるよう申し入れた。

同月25日、会社は、団体交渉申入れについて、組合が法適合組合であるか否かに疑義がある上、東京都労委で係争中であることを理由にこれに応じない旨回答した。

オ 6年8月29日、Y 6 販売・開発局長は千葉支局に電話したが、X 1 が不在であったため、ポケットベルで呼び出した。Y 6 販売・開発

局長は、X 1 から電話がかかって来た際に、出退勤に関する話合いをするため、同月 30 日に東京本社に来社するよう指示した。これに対し、X 1 は団体交渉を申し入れたが、会社は、上記エと同様の理由により、これに応じなかった。

同日、X 1 は会社に出向かなかった。

カ 6 年 8 月 31 日午前中、Y 6 販売・開発局長は X 1 の出退勤等を確認するために千葉支局に赴いたが、X 1 は現れなかった。東京本社に戻った Y 6 販売・開発局長は、X 1 に電話で、「昨日、本社に来なかったのはなぜだ。」と質すと、X 1 は、「会社の方こそなぜ団交に応じないのか。」と述べた。

キ 6 年 9 月 1 日、Y 6 販売・開発局長は X 1 に対し、文書で、X 1 の出退勤や就業状況が把握できないため、これを明らかにするよう注意をするとともに、これらに関する話合いをするため、同月 6 日に東京本社に来社するよう改めて指示したが、X 1 は応じなかった。

ク 6 年 9 月 8 日、Y 7 社長付特命担当及び Y 10 販売・開発次長は、X 1 が支局長としての職務を行うよう命じた Y 5 社長の指示を伝えるため、午前 9 時 25 分に千葉支局を訪れた。同日、午後 2 時 45 分に現れた X 1 に対し、Y 7 社長付特命担当らは、上記 Y 5 社長の指示を伝えた。これに対し、X 1 は、「団交を要求しているんだから団交に応じろ。それ以外はお前らと職務問題とかを話し合う必要はない。」と述べ、社長の指示に従わなかった。

ケ 6 年 9 月 9 日にも Y 7 社長付特命担当及び Y 10 販売・開発局次長は、千葉支局に赴いたが、X 1 は午前 9 時 30 分から午後 5 時 30 分の間に千葉支局に現れず、連絡もなく所在が不明であった。また、同月 2 日、同月 5 日及び同月 6 日にも X 1 は、終日千葉支局に現れなかった。

7 本件懲戒解雇

(1) 賞罰委員会の開催及び本件懲戒解雇

ア(ア) 6 年 9 月 13 日、Y 2 常務は、X 1 に対し、文書で、「千葉支局長としての所定の業務を遂行するよう、繰り返し指示をし、注意をしてきましたが、いまだに聞き入れようとされませんので、

会社として、これ以上放置し得なくなりました。これは就業規則の制裁の項に該当すると認められますので、賞罰委員会に付議します。つきましては、貴殿が上記事項について、賞罰委員会で弁明することを希望されるのならば、下記の日時に出頭されるよう通知します。なお、弁明を希望される場合は、その要旨を簡潔にまとめて、当日持参して下さい。」と通知し、併せて賞罰委員会を同月19日の午前10時から行うことを通知した。

(イ) 会社における表彰及び制裁は、賞罰委員会の議を経て決定されることとなっており（就業規則第71条）、制裁は、懲戒解雇、懲戒休職、降職降格、給与調整停止、出勤停止、減給及び譴責の7種類と規定されていた（同第77条）。

(ウ) また、会社の賞罰委員会規程には、「委員は、役員または局長以上の職位を有する者のなかから選任する。委員は、委員会に付議された事案の審議に当る。」（同規程第5条）、「幹事は、管理室長の職位にある者がその任にあたる。」（同第7条）、「委員会は、制裁の議に付された者を、その希望により委員会に出席させ、弁明の機会を与えることがある。」（同第11条）、「委員会の会議、議事内容及び関係書類は、原則として公開しない。」（同第12条）、「委員会に出席した者は、その審議に関して知り得た秘密事項を漏らしてはならない。」（同第13条）、「委員が、事案の直接の関係者であるときは、その審議に加わることができない。」（同第14条）、「委員会の事務局は、管理室とする。」（同第15条）との規定があり、付則には「この規程は、昭和62年6月5日から改正実施する。」と記されていた。

なお、同規程中の「管理室」は、昭和61年ころに「管理室」から「経営管理室」となり、5年7月に「経営管理室」から再度「管理室」となっていた。

イ(ア) 6年9月15日、組合は会社に対し、文書で、既に組合規約等を提出しているため、会社が団体交渉を拒否する理由はなく、X1の業務については団体交渉で合意すればしかるべき対処を行う

旨通知し、併せてX 1を賞罰委員会に付議する件に関する団体交渉を同月17日に東京本社で団体交渉議事録を取りながら行うことを要求した。

なお、同月7日、組合は、東京都労委の審査手続において、組合規約を証拠(書証)として提出し、会社はその副本を受領していた。

組合規約には、施行年月日などの記載がなかった。

(イ) 同年9月16日、Y 2常務は組合に対し、文書で、上記(ア)の団体交渉申入れにつき、「貴組合との団体交渉に応じられない理由については、東京都労委において詳細に述べてきたところによって明らかなおりであり、その理由は未だに消滅しているものではありません。まして貴殿はもともと非組合員であり、労働組合法上、組合加入資格を有しないものであることから言っても、当社の固有する人事権の行使に介入せんとする団体交渉には応ずるわけにはいきません。」などと回答し、これに応じなかった。

(ウ) 同年9月16日、組合は東京都労委に対し、X 1に対する賞罰委員会開催の手続を中止すること、及び本件審査の継続中にX 1に懲戒解雇その他いかなる処分もしないことを求める審査の実効確保の措置申立てを行った。

ウ(ア) 6年9月19日午前9時30分から賞罰委員会が開催された。賞罰委員会には、委員としてY 2常務、Y 11取締役、Y 12 営業局長、Y 6 販売・開発局長、Y 13 編集局長(後に常務取締役となる。以下「Y 13常務」)、Y 14 事業局長(後に取締役大阪本社代表となる。以下「Y 14取締役」)、Y 15 取締役大阪本社代表の7名のほか、幹事としてY 16 管理室長(以下「Y 16管理室長」)、事務局員としてY 17 管理室員(以下「Y 17管理室員」)が出席した。

賞罰委員会の委員長であったY 2常務とY 6 販売・開発局長は、各委員に対して事案の説明などを行った後、午前10時ころから弁明を求めるためX 1を入室させた。Y 2常務は、録音をしてい

たX 1 に対し、守秘義務を理由に録音を止めるよう指示し、録音を止めない限り、弁明はさせない旨を告げた。これに対しX 1 は、「私はテープを切りません。私はそれに弁明に来た訳ではありません。抗議に参りました。(略) その守秘義務があるうんぬんというのなら規則(賞罰委員会規程)を見せなさい。(略) 並びに賞罰委員会の委員長、構成メンバーを言いなさい。」と述べた。Y 2 常務は、「千葉支局でね、勤務を、やるべきことをやっていない。長時間にわたって。やってない。それでは会社としては業務に支障がありますので、ということで、あなたに来てもらった訳です。なぜ、仕事をしないのか。なぜ、勤務時間を(略)はつきりしないのか。そういうことを聞こうということで、弁明してもらうために来てもらった。」と述べた。

(イ) X 1 はその場で、「貴社は、(略) X 1 を賞罰委員会に付議する理由として、『千葉支局長としての所定の業務を遂行していない。』と主張している。しかし、千葉支局長の業務そのものは、貴社が組合結成を理由として、組合潰しを図るため、委員長X 1 を千葉に不当配転したことから派生したものである。しかも、貴社が押し付けてきた業務なるものは、いずれも、委員長X 1 の組合員資格に疑いを持たせ、東京都地方労働委員会で争われている不当労働行為救済申立事件で、貴社の主張を裏付ける材料を集める狙いで、従来 of 慣行などを無視して、殊更に作り出してきたものである。」と用意してきた意見書を読み上げ、千葉支局長の業務に関する協議を申し入れた。

(ウ) X 1 が意見書を読み上げる中、Y 2 常務は、「手短かに言って下さい。手短かに。(略) 手短かにお答え下さい。(略) 弁明になっていません。」と発言した。そして、同常務は、「弁明になっていません。これで終わります。」と述べ、X 1 に退出を命じたがX 1 が退出しなかったため、Y 2 常務ら全員が会議室から退出した。その後、X 1 が不在となった折、Y 2 常務ら全員は、会議室に戻り審議を再開した。各委員から、大幅に遅れて出稿された80行の

原稿一本を除き、千葉支局長としての全ての業務を全面的かつ7か月以上に亘って拒否するという非常に悪質な業務命令拒否であること、社業再建の一翼を担うことを期待されながらそれに全く応えようとせず、逆に再建を阻害していること、職場秩序を乱し、正常な業務を混乱させたことなどから、X1の新聞記者としての能力や実績を考慮しても懲戒解雇が相当であるなどの意見が出された後、全会一致で同人を就業規則第78条第5号に基づき懲戒解雇とすることを決定した。

なお、会社は、X1に対し、賞罰委員会規程を提示せず、賞罰委員会の構成メンバーについても明らかにしなかった。

(エ) 6年9月19日、会社は、X1に対し、内容証明郵便で、賞罰委員会の決議により、同人を就業規則第78条第5号に基づき、同月22日付けで懲戒解雇とすること及び退職手続のために同月22日に来社するよう通知した。

(オ) 就業規則第78条第5号（改定後の就業規則においては第82条第5号）には、懲戒解雇事由として「異動命令その他業務上の必要に基づく会社の命令を拒否したとき」との規定がある。

(2) 会社における処分事例等

ア(ア) 昭和34年9月に入社したTは、同46年ころから小説家を志すようになり、原稿執筆量が減少したため、会社はTに対し、再三にわたって注意や指導を行ったものの執筆量は変わらなかった。精神的な不安定を訴えることもあったTは、結局、小説家の道を選択して同48年6月30日付けで自己都合退職した。

(イ) 同62年3月に入社したKは、捏造記事を2度にわたって掲載し、その都度嚴重注意を受けていたことに加えて、6年春ころからサラ金問題で行き詰まり、無断欠勤が相次ぐなど勤務状態が極めて悪くなった。Kからの事情聴取を試みるも同人の居所が不明であり、同人の実家に連絡をすると退職願が提出されたため、会社はこれを受理した。

(ウ) 会社は、上記のいずれの場合においても懲戒処分とすることは

なかった。

イ X1は、これまで懲戒はもちろん、処分を受けるのはこれが初めてであった。

(3) 賞罰委員会開催（懲戒解雇）後の状況

ア 6年9月21日、東京都労委は、審査の実効確保の措置申立て（上記(1)のイ(ウ)）に関して当事者から事情聴取を行った。この中で、三者委員は、当事者に対し、和解による解決が望ましく、紛争が拡大することのないよう口頭で要望を行った。

イ 6年9月22日、X1が会社に出向き、Y16管理室長とY17管理室員が解雇予告手当を受領するか否か質すと、X1はこれを拒否した。このため、会社は、同月29日、解雇予告手当51万1800円を東京法務局に供託した。

ウ 6年9月26日、組合は、前記第1の1の(2)⑤記載の日に本件配転やX1の千葉支局での業務等を議題として申し入れた団体交渉に会社が応じなかったこと、6年9月15日にX1を賞罰委員会に付議する件を議題として申し入れた団体交渉に会社が応じなかったこと及び本件懲戒解雇が不当労働行為に当たるとして、東京都労委に追加して救済を申し立てた（本件追加申立て）。

エ 6年10月1日、会社は、千葉支局長に編集出身のY18編集局編集企画室企画担当部長（後に経営企画室長代理となる。以下「Y18千葉支局長」又は「Y18経営企画室長代理」）を、また、新たに支局次長としてY19関東総局次長を、さらに庶務係1名を配置し、千葉支局を4名体制とした。

Y18千葉支局長は、同支局長就任後の1年間で107本の原稿を執筆した。

8 X1の訴訟提起と賞罰委員会の再開催

(1) X1の地位確認等請求訴訟について

ア 8年5月8日、X1は東京地方裁判所（以下「東京地裁」）に対し、同人が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の確認等を求めて提訴（平成8年（ワ）第8380号）した。

イ 14年5月31日、東京地裁は、X1の制裁に係る賞罰委員会の委員として審議に加わっていたY2常務及びY6販売・開発局長は賞罰委員会規程第14条の「事案の直接の関係者」に該当するため、同委員会の審議には重大な手続違反があったとして、会社が行ったX1に対する懲戒解雇を無効とし、併せて会社に対し、未払賃金、未払賞与及びこれらに関する遅延損害金の支払いを仮執行宣言付きで命じた。

これに対し、会社は、東京高等裁判所（以下「東京高裁」）に控訴（平成14年（ネ）第3573号）した。

(2) 賞罰委員会の再開催

ア 14年6月11日、組合は、東京地裁判決を受けて会社に対し、X1の就労請求を行ったが、会社は、東京高裁に控訴中であることを理由にこれに応じなかった。

イ 14年7月1日、当時の賞罰委員会委員長Y13常務は、X1に対し、文書で、同人に対する本件懲戒解雇について改めて賞罰委員会を開催することに加えて、同月16日、19日及び22日のいずれかの日に弁明の機会を与えることを通知した。これに対し、X1は、同月5日、文書で、賞罰の対象は会社の従業員に限られているはずであるとして、同人を従業員として認めるのか否かを質した。

また、同日、組合は会社に対し、文書で、X1の従業員としての地位に関する団体交渉を同月10日に開催するよう申し入れた。

ウ 14年7月9日、会社は組合に対し、文書で、団体交渉の開催に当たっては事前に事務折衝でルールを決めるべきで、同月10日に事務折衝に応じる旨を回答した。また、Y13常務は、同日、X1に対し、文書で同人の就労等は認められないこと、及び再度開催する賞罰委員会において弁明することを改めて通知した。

同日、組合と会社との間で事務折衝が行われたが、組合は、会社の団体交渉拒否に対する謝罪と、控訴を取り下げてX1を従業員として認めるのでなければ団体交渉を開催しないことなどを述べ、結局、団体交渉は開催されなかった。

エ 14年7月11日、X1は、Y13常務に対し、文書で、社長名によ

る従業員である旨の確認を要求し、また、同月15日には従業員として認めなければ賞罰委員会には出席しない旨を通知し、さらに、同月17日には賞罰委員会で弁明を求めるのであれば、従業員として認めるよう改めて通知をした。これに対し、Y13常務ないし会社は、同月11日、15日、17日及び18日に、X1の就労については認めず、併せて賞罰委員会で弁明を行うよう通知した。

オ 14年7月22日、会社は、東京本社で、X1に対する賞罰委員会を開催し、Y14取締役、Y20取締役事業局長、Y21編集局長、Y22営業局長、Y23経営企画室総務（局長待遇）の4名が委員として、Y18経営企画室長代理が幹事として出席した外、Y2（元）常務、Y7及びY6元販売・開発局長、Y17元管理室員が特別に出席した。

会社はX1に対し、賞罰委員会へ出頭又は文書で弁明するよう要請したが、X1は、会社の従業員である旨の社長名の確認書がない限り対応のしようがないとの返答を行い、賞罰委員会には出席しなかった。

賞罰委員会では、X1の7か月にもわたる業務拒否は悪質、重大で経営の再建を阻害したばかりでなく、職場秩序維持上も放置し得ず厳罰に処すべきで懲戒解雇に付するのが相当であり、また、懲戒解雇に次ぐ制裁として諭旨解雇が新設された点を考慮しても情状酌量の余地はなく就業規則第82条第5号を根拠に予備的に改めて懲戒解雇とすることを全会一致で決定した。

(3) 賞罰委員会再開後の状況

ア 14年7月23日、会社は、X1に対し、文書で、本件懲戒解雇の際と同様の条項（変更後の就業規則では第82条第5号）により、予備的に改めて同人を懲戒解雇とする旨を通知した。

イ 14年7月26日、X1は、会社に対し、文書で、同人を従業員として認めずに開催した賞罰委員会は違法、無効であるとして抗議した。また、組合は、会社に対し、文書で同趣旨の抗議を行うとともに、X1の従業員としての地位などを議題とした団体交渉を申し入れた。

同月30日、会社は、X1に対し、文書で、東京高裁に控訴中であ

るため、同人の職場復帰等は認められない旨を回答し、組合に対しては、スムーズに団体交渉が行えるよう、改めて事務折衝を行うことを提案した。

ウ 15年2月25日、東京高裁は、本件懲戒解雇に重大な手続違反などの権利の濫用等の違法はないとして、東京地裁の判決を取り消し、X1の請求を棄却した。これに対し、X1は、最高裁判所（以下「最高裁」）に上告（平成15年(オ)第841号）及び上告受理申立て（平成15年（受）第899号）を行った。

エ 17年12月6日、最高裁は、X1の上告を棄却するとともに上告受理申立てについても受理しない旨の決定を行った。

第4 当委員会の判断

1 組合活動と本件配転について

(1) 本件配転の必要性及び人選の合理性について

ア 前記第3の3の(3)及び4の(1)認定のとおり、会社は、5年3月期に大幅な赤字に転落したことを契機として、これを乗り切る対策に着手し、同年の組織改革の一環として、総・支局を編集主導の都市型支局とするために支局長ポストなどに編集出身者を起用する方針を掲げ、この候補の1人であったX1に対し、5年7月の異動時に浜松支局長、横浜支局長、千葉支局長、出版局編集部長及び日工フォーラム社編集長の部長級ポストを示して配転の意向を打診したものの、X1がこれを拒否したため、同人に対する発令を見送った。

その後、会社は、同4の(2)及び(3)認定のとおり、5年11月には、関東総局から千葉支局へ主力を移行することなどにより総・支局の組織体制を強化することや要員配置の見直しを含む「中期経営計画」を策定した。次いで、会社は、同年12月には、これを受けて策定した「増紙首都圏強化3カ年計画」に従って、販売局における計画達成への拠点強化対策として、千葉支局を関東総局から分離し独立した支局に昇格させることとし、そのために千葉支局長等の支局幹部の異動を計画した。

本件配転は、以上のような組織改編の方針と経緯の下での支局幹部の異動として行われたものであって、X 1 が編集経験が豊かであること、同人は編集主導型の総・支局にすることを提案し、Y 2 編集局長の指示を受けて会社に提出した「総・支局体制のあり方」に関する最終レポートにおいて千葉支局の独立を提案していたこと、論説委員であったX 1 が所属する論説委員会の組織改革とも相俟っていたこと、更には同時に実施した横浜支局長及び日工フォーラム社編集長の人事についても相応の理由があったと思料されることを勘案すれば、業務上の必要性が認められないとはいえず、また、X 1 を千葉支局長として人選したことは不合理であったともいえない。したがって、業務上の必要がなく、X 1 の人選が不合理であったとする組合の主張は採用できない。

イ 組合は、本件配転に関する「基本計画」の存在について、会社は、本件初審審査等の中で、この計画の存在を示す証拠を提出していないから、この計画自体の存在がなかったといえ、本件配転には必要性も人選の合理性もなかったと主張する。

しかし、同 4 の(2)認定のとおり、会社においては、「中期経営計画」(乙91)と「増紙首都圏強化3カ年計画」(乙92)があって、いずれもいわゆる「基本計画」と呼称されており(乙91, 92, 97)、会社は、6年1月に、上記各計画を踏まえたうえで、同年2月1日付け定期異動に際しての組織改革と人事異動を公表(乙93)し、同日付けで本件配転を含む人事異動等を行っている。

したがって、会社が本件配転の根拠となった基本計画に関する証拠を提出していないとの組合の主張は、組合の誤解に基づくか、独自の見解といえ、このことを根拠に本件配転にはその必要性も人選の合理性もなかったとする組合の主張は採用できない。

(2) X 1 の産経労組内における組合活動及び会社の組合結成事実の把握について

ア 組合は、X 1 の月曜会における活動について、X 1 が産経労組の改革等を目的とする月曜会のリーダーとして活動していたことはX 4 証

人の証言から明らかであり、初審命令はこのことを無視し、本件配転における会社の不当労働行為意思を否定する誤りを侵していると主張する。

イ 前記第3の2の(2)のウないしオ認定のとおり、X1の産経労組内における組合活動の状況をみると、X1は、産経労組に加入した昭和46年当時、同労組と会社との間の平和協定等に疑義を抱き、同人ら約10名が中心となって同労組を改革するための研究会として「月曜会」を結成し、同51年4月の3か年計画の諾否を問う産経労組の臨時大会では、自らが代議員となるなどしてこれに反対する運動を行った。また、X1は、同年6月の産経労組臨時大会に代議員として初めて出席し、以降同57年ころまでの間に、同労組の定期大会や臨時大会の代議員に2、3回選出されたほか、職場委員、選挙管理委員、労使協議会委員を経験するなど、産経労組内において、一定程度の組合活動をしていた様子が窺える。

しかし、X1の上記のような月曜会の結成とその活動や代議員・職場委員等への就任について、会社が着目し、嫌悪していたことを認めるに足りる証拠はない。しかも、これらX1の活動は、X1が論説委員となって組合員籍を失った平成4年から数えても本件配転の2年以上前の出来事であって、本件配転に至るまでの期間X1が処遇上何らかの不利益な取扱いを受けていたとの主張立証がないことを併せ考えると、X1の月曜会に関する活動が本件配転につながっていると認めることは一層困難である。

したがって、本件配転が、X1の月曜会の活動を会社が嫌悪していたが故に行われた不当労働行為と認めることはできない。

ウ 次に、組合は、5年12月27日に組合が組合結成準備会を開き、6年1月10日には組合結成大会を開催した事実を会社がつかみ、その中心人物であるX1を本件配転することによって組合潰しを図ったとも主張する。

そして、組合は、この点について、会社がX1の組合結成事実を察知していたことはX1が組合結成に向かって積極的に組織化の活動を

行っていた旨のX4の証言や、6年1月7日に神田の飲食店でX1とY2常務が会談した際に同常務が本件配転に言及したこと及びX1が組織的な対応を含めて重大な決意で臨むと述べて組合結成による全面的な反撃の展開を示唆していたことから明白であると主張する。

(ア) a まず、上記X4の証言についてであるが、X1と月曜会の活動をともにしていたX4は、5年6月ころから秋ころにかけてX1が建設省や通産省（いずれも当時）に現れて、会社や産経新聞の記者と組合結成の話をしていたと証言している。また、X4がX1に何しに来たのかを聞くと、組合のオルグで、組合員を募集するんだという話をかなりしており、X4がそんなおっぴらにやっていたら会社の人も必ず気づきますよという忠告をしたところ、X1は向こうはもう察知しているんだから、やってもいいということで、公然の秘密的な感じになっているんだなと思っていた旨を証言している。

b しかしながら、以下のとおり、上記証言のような事実があったと認めるには疑問がある。

すなわち、同2の(2)のキ認定のとおり、3年6月の産経労組の定期大会での代議員選出の時点では、会社の編集局産業第三部の産経労組員は約10名存在したところ、そのうちの7名が約1年間に他の部署に配転となった。X1は、このことについて、これらの者が同人に投票してくれたため会社は反対派の拠点となっていた同第三部をたたき潰さなければいかぬということで、同第三部の組合員をあちこちに配転したとの認識を述べている(本件初審審問1回)のであって、X1のそのような認識からすれば、産経労組とは別の労働組合となる組合を結成することで、会社から不利益な扱いを受けることを懸念するのが通常であるから、X1が公然と組合結成の準備を行ったとすることは不自然である。また、同4の(3)のア認定のとおり、X1は、6年1月7日のY2常務との会談では、組合結成間近であったにもかかわらず、「重大な決意で臨む」旨述べるに留ま

り、組合結成の意向を告げるようなことがなかったことが認められる。そうすると、X 1 が会社から察知されるような方法で組合結成に向けた活動を行っていたと認めることは困難である。

(イ) 次に、X 1 の Y 2 常務との同年 1 月 7 日の会談についてであるが、同 4 の (3) のア認定のとおり、X 1 は、その会談において、現在の産経労組執行部では従業員の利益を守れない旨述べているが、X 1 のその発言によって Y 2 常務が組合から組合結成通告を受けた同月 2 8 日以前に組合結成の準備活動を予測したとまで推認するのは困難である。また、組合は、Y 2 常務が同年 2 月の人事異動で X 1 が裁判に訴えざるを得なくなる配転が強行されるだろうなどと発言したのに対し、X 1 は「組織的な対応を含めて重大な決意で臨む」と述べて組合結成による全面的な反撃の展開を示唆したと主張するが、Y 2 常務が将来の重要な人事異動につき、そのような軽率な発言をしたとはにわかに措信し難く、また、仮に Y 2 常務がそのような趣旨の発言をし、X 1 が上記証言のような発言をしたとしても、そのことによって Y 2 常務が組合結成の予測をしたと推認することはできない。なお、X 1 は、その会談の中で、「不当な配転を強行すれば、裁判のほか重大な決意で臨む」と述べたことは認められるが、組合の主張するように、「組織的な対応を含めて」とまで述べたか否かについては、これに沿う X 1 の証言はあるが、にわかに措信しがたく、他にこのことを認めるに足りる証拠はない。

(ウ) さらに、同 4 の (3) のウ (イ) 認定のとおり、本件配転の内示があった同月 2 5 日、X 1 は、「社内外の仲間と相談の上、数日後、改めて、Y 5 社長に対して正式に回答します。」とか、「後日、(略) Y 5 社長に会って正式な回答とともに、ある通告をいたします。」と述べたことが認められる。

しかし、これらの発言によって、会社が組合結成の事実をつかんだとまで認めることはできないし、同発言は、会社が本件配転の内示をした後の発言であるので、会社の内示についての意図を推認す

る証拠とはなり得ない。

以上からすると、仮に、X 1 が、会社に対して組合結成通告書を提示した同月 28 日以前から組合結成に向けた準備を進めていたとしても、会社が、その準備段階において、X 1 の組合結成に向けた状況を了知ないし察知していたとまで認めることはできず、かえって同結成通告書の提示を受けるに至って初めて組合結成事実を知ったとみるのが相当である。

(3) 本件配転前後の X 1 の事情及び会社の対応について

前記第 3 の 4 の (3) のウ (イ)、ウ (ウ) 及び (4) ア、イ、エ (イ) 認定のとおり、X 1 は、健康面に優れない母と兄を自宅に残したまま往復で 5 時間を要する千葉支局への通勤は困難であること等を理由として本件配転の内示の撤回を求めたが、会社はこれに対し、X 1 の始業時間について配慮することや、住宅の家賃補助、経験のない広告業務の免除に加え、X 1 の求めに応じて Y 5 社長自らが話し合いに応じるなど、本件配転について、X 1 との合意を得るために一定の努力をした様子が認められる。

(4) 上記 (1) のとおり、本件配転には業務上の必要性が認められないとはいえず、また、X 1 を千葉支局長として人選したことは不合理であるともいえない。また、同 (2) のとおり、会社が本件配転を内示するまでの間において、X 1 の月曜会等産経労組における組合活動を嫌悪したり、組合の結成ないし結成準備活動を了知ないし察知していたとは認められない。他方で、会社が X 1 の同意を得るべく努力した事実は、同 (3) のとおりである。

以上によれば、本件配転は、労働組合法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為に当たると認めることができない。

2 本件懲戒解雇について

(1) X 1 に対する業務指示と同人の対応について

ア 前記第 3 の 4 の (4) のエ (イ) 認定のとおり、会社は、6 年 2 月 1 日付けで X 1 に対して、本件配転を行ったところ、X 1 は、本件配転辞令を受け取らず、本件配転に関する団体交渉を求めて、会社の千葉支社への赴任命令に対して直ちには従わなかった。そこで、会社は、Y 2

常務を初めとしてY 5 社長からも X 1 に対して千葉支局への赴任の条件を提案するなどして、赴任の働きかけを行ったほか、同 5 の(1)のア認定のとおり、会社の業務指示を受けるよう説得したことが認められる。

このような会社の働きかけに対して、同 5 の(1)のイ認定のとおり、X 1 は、同月 8 日、本件配転に異議を唱えつつ千葉支局に赴任した。同日、会社は、X 1 を本社に呼び出し、X 1 と Y 2 常務らが千葉支局における X 1 の業務等に関する話し合いを行い、X 1 に対して、千葉支局の勤務日、勤務時間、業務内容等について説明して、「今日から支局長として活動していただけるということですね。」とか、「支局長としての職務は十分に遂行してもらいたい。」旨要請したところ、X 1 は、「それはいいですよ。」等回答して、千葉支局長としての業務を行うことを了承したものと見ることができる。

イ そこで、X 1 が千葉支局に赴任して以降の会社の X 1 に対する業務指示の内容についてみると、同 6 認定のとおり、会社は、X 1 に対し、支局員の帳票類への押印指示を始め、支局長名義の口座の開設等の金銭出納業務、支局員に対する一次評定の実施や金一封の支給、原稿の執筆、週間予定表の提出、新年度重点計画の作成、イベントや会議への出席など、種々の業務指示を行っている。そして、これらの業務指示は、本件配転前から総・支局長の業務とされていたものや、千葉支局長を含む全ての総・支局長に対して指示されたものなどであり、会社が本件配転に伴って新たに付け加えたり、特別な業務指示を行ったと認められるものはない。したがって、会社は、X 1 に対して支局長として通常なすべき業務について、その遂行を指示したに過ぎないものと認められる。

ウ 上記業務指示に対する X 1 の対応をみると、まず原稿の執筆については、同 6 の(7)のア認定のとおり、6 年 2 月 8 日に Y 7 販売・開発局長が千葉の経済事情に関する出稿を指示したところ、X 1 は、原稿を 2 週間でまとめる旨返答したものの、提出期限を過ぎた同年 3 月 30 日によく「出口見えぬ千葉経済」(80 行)を出稿した。また、

同6の(7)のイないしエ認定のとおり、「列島クローズアップ」については、X1が原稿の執筆を拒否したり、度重なる原稿の出稿指示に従わなかったことなどから、千葉支局割当て分5回のうち4回はS支局員が出稿し、1回は休載となった。「列島クローズアップ夏季特別版」については、X1がテーマが実情にそぐわないのでテーマの再検討を求めるとしたり、団体交渉の開催を要求したり、会社がこれを拒否したことを理由に、一切執筆しなかった。結局、X1が千葉支局長に赴任して以降に執筆した原稿は、7か月間で上記の「出口の見えぬ千葉経済」(80行)の1本のみであった。

また、新年度重点計画の作成については、同6の(9)認定のとおり、X1は、期限までに同計画を提出せず、会社が数回にわたり提出を指示したところ、会社の指示とは異なる記者としての編集・取材方針等の文書を提出したため、会社は再提出を求めたがこれに応じなかった。しかも、この文書には、「不当労働行為をやめ、直ちに団交に応じた上、X1を原職に復帰させること。」と、会社業務とは関係のない自らの組合活動に対する主張が記載されていた。

さらに、X1は、会社の指示する各種イベント、総・支局長会議等の出席指示に従わなかったほか、S支局員の帳票類への押印、支局の出納業務、S支局員に対する人事考課の一次評定等管理者(支局長)としての業務について、会社の指示に一切応じなかった。

エ 次に、X1の千葉支局における勤務状況を見ると、同5の(1)のイ(ウ)及び6の(14)のア認定のとおり、会社は、X1に始業時間について配慮したが、出勤簿には実際に出勤した時間を記載するよう再三指示していたのに対して、同人はこれに従わず、すべて所定の出勤時間どおりに記載していた。また、同6の(14)のイ、カ、ク、ケ認定のとおり、X1の出勤状況を見ると、同年5月18日から同年6月21日までの約1か月の間、同人は3日間を除いていずれの日にも午前10時から正午までの間の在席が確認できないことがあり、さらに同年8月31日は午前中、同年9月2日、5日、6日は終日現れず、同月8日の出勤は午後2時45分であり、翌9日も午前9時30分から午後

5時30分までの間に千葉支局には現れなかったという状況であった。

オ 以上のように、X1は、会社の種々の業務指示に従わず、また、勤務状況も千葉支局に在席していたことすら確認できない場合があるなど、極めて問題のある勤務状況であったといわざるを得ないところ、同6認定のとおり、X1は、会社の業務指示に対して、毎回のように団体交渉の開催を要求したり、支局長業務に関する団体交渉で合意すればしかるべき対処をする考えであるなどと回答したりしている。

組合は、X1が上記のような対応をしたことについて、会社が本件配転後、X1の労働組合法上の組合員資格を奪うための根拠を作り上げるために管理的業務に係る業務指示を濫発してきたので、組合は団体交渉で解決しようとして団体交渉を申し入れたと主張する。

しかし、会社がX1に対して組合の上記主張のような意図で業務指示を行ったことを窺わせる証拠は存在しない。むしろ、会社はX1に対して上記のとおり支局長として通常なすべき業務を指示していたに過ぎず、X1も赴任に際しての会社との話合いで支局長としての活動を了承していた。これらのことを考えれば、団体交渉開催に関する会社組合間の話合いがまとまらないからといって、X1が支局長としての業務を拒否できるいわれはなく、組合の上記主張は採用できない。

(2) 過去の処分事例との比較について

会社における従業員の非違行為に対する過去の処分事例をみると、前記第3の7の(2)認定のとおり、原稿執筆量の減少が続いていた従業員や、2度にわたる捏造記事の掲載問題に加えてサラ金問題で行き詰まり居所不明となっていた従業員の例において、会社は、これらの従業員に対し、問題が生じた際には注意や指導などを行ったものの、その後、改まらなかったにもかかわらず懲戒処分とすることなく自己都合退職扱いとしている。

これについて、組合は、X1に対する懲戒解雇は、過去における従業員への対応とは著しく均衡を欠いた処分であると主張するが、上記(1)で判断したとおり、X1の場合は、7か月にわたって、度重なる多数の

会社の業務指示に対して、1本の原稿の出稿と会社の指示と異なる新年度重点計画の作成を行ったのみで、その他の業務指示はほとんどすべて拒否したのであり、そのため会社は、前記第3の6の(3)のウ及び(7)のイ(ア)認定のとおり、S支局員名義の口座を改めて開設させたり、同支局員がX1に代わって出稿するなどの対応をせざるを得ない状況が生じた。また、同6の(14)認定のとおり、支局長の職務には記者としての一面があり、その勤務形態の特殊性から支局内で勤務をすることが少ないとしても、同人の出勤状況は正常とは到底いい難いものであった。このように、本件懲戒解雇については、X1において長期間にわたって支局長としての任務を半ば放棄していると認められるような任務の著しい懈怠の事実があったのであるから、上記のような過去の事例とは全く異なっており、会社が同人の支局長としての任務懈怠の状況を放置できないと考えて、同人を懲戒解雇の対象としたとしても無理からぬものがあったといわざるを得ない。

(3) 賞罰委員会について

ア 組合は、賞罰委員会規程第14条では、同委員会の審議への「事案の直接の関係者」の参加を禁止しているのに、本件懲戒解雇に関わる同委員としてY2常務ら「事案の直接の関係者」が出席しており、本件懲戒解雇手続には同規程に反する不公正が存在すると主張する。

しかし、前記第3の7の(1)のア(ウ)認定のとおり、賞罰委員会規程においては、賞罰委員会の委員は、役員又は局長以上の職位を有する者のなかから選任するものとされており、このことからすれば、同委員会は役員や管理者が懲戒理由の事案を会社内で慎重に調査し、本人の弁明を徴することによって使用者である会社の懲戒権等の行使を適正ならしめるために設置された会社の内部的な機関と認められる。会社の賞罰委員会のこのような性格からすると、同規程第14条で、委員として審議に加わることができないとしている「事案の直接の関係者」とは、当該賞罰の議に付された本人又はこれに準ずる者及び当該賞罰の議に付された者らとの間で当該賞罰事由を作出した者等当該賞罰事由そのものに直接関わった者をいうと考えるのが相当である。そ

して、同7の(1)のウ(ウ)認定のとおり、本件懲戒解雇はX1の千葉支局長としての任務の著しい懈怠が懲戒の理由とされているものであるが、Y2常務やY6販売・開発局長は、X1を監督する立場にある役員又は管理者として、同人が千葉支局長として通常行うべき業務を繰り返し指示したにとどまるものであるから、会社が両名を本件懲戒解雇の手續に参与させたことを問題とすることは相当ではない。

イ 組合は、賞罰委員会が開催された6年9月当時に同規程が存在したとは考えられない不合理性が存在すると主張する。

なるほど、同7の(1)のア(ウ)認定のとおり、賞罰委員会規程(乙45)には、「管理室」が同委員会の事務局とされ、昭和62年6月5日から改正実施することが明記されているが、その管理室は、同61年以前には存在していたものの、同年に「経営管理室」と名称を変えていることが認められる。しかしながら、「管理室」に当たる組織が若干名称を変えても実質的に存続していた以上、同規程における事務局が存在しなくなったとか、同規程そのものが存在しなくなったとみることはできない。

また、組合は、中央労働基準監督署に賞罰委員会規程の届出がないことから、上記の時期に同規程は存在しなかったと主張するが、労働基準監督署への届出がないからといって、そのこと故に6年9月当時に同規程が存在しなかったとはいえない。

よって、賞罰委員会規程に関する組合の主張は採用できない。

(4) 組合は、Y11取締役はX1に対する6年2月8日付けの書簡の中で、「君は優秀な頭脳の持ち主であるのに、とんでもないことをしてくれたね」などと述べており、これは会社が組合の存在を認めず、X1を職場から追放するとの意思を明瞭に示したものであると主張する。

この書簡の内容については、前記第3の5の(1)のイ(ウ)認定のとおりである。

取締役という会社における枢要な立場にある者が、X1の千葉支局への本件配転について会社と組合間で争いが生じている時期に、X1に対して上記のごとき内容を含む書簡を送付することは軽率といわざ

るを得ない。しかし、上記書簡はY11取締役とX1との個人的関係から書かれたものであることが窺われるのに加え、本件懲戒解雇は、上記(2)のとおり、同書簡からおおよそ7か月を経た後に、その間のX1の支局長としての任務を半ば放棄していると認められるような任務の著しい懈怠の事実に対し行われものであり、理由があることからすれば、同書簡によって本件懲戒解雇について会社の不当労働行為意思を推認することは適切でない。

- (5) 以上のとおり、本件懲戒解雇については、X1が会社の業務指示を再三にわたって拒否し、支局長としての任務を半ば放棄していることなどその地位に照らしてみても、また、過去の処分例と比較してみても、会社がX1に対して懲戒解雇という最も重い処分を行ったことには無理からぬ事情があったというべきであり、また、その手続も不相当とはいえない。そして、会社がX1の組合活動や組合結成を嫌悪したが故に本件懲戒解雇を行ったとは認められない。

以上によれば、本件懲戒解雇は、労働組合法第7条第1号及び同条第3号並びに同条第4号の不当労働行為に当たらない。

3 本件団体交渉について

- (1) 組合は、6年1月28日から同年9月15日まで計26回にわたって団体交渉ルールを始めとして、X1に対する本件配転や業務指示などを議題として本件団交を申し入れたが、会社は、組合が組合規約等を提出せず法適合組合であるか否か疑義があること等を理由に、これをすべて拒否していると主張する。

前記第3の4の(4)ないし7の(1)のイ(ア)認定のとおり、組合の本件団交申入れは、組合結成通知をした同年1月28日における団体交渉の頻度や便宜供与等を議題とする団体交渉申入れから、同年2月1日から同年9月8日までの間の本件配転やX1に対する業務指示を議題とする団体交渉申入れ及び同年9月15日のX1を賞罰委員会に付議する件を議題とする団体交渉申入れまで、長期間にわたり反復して行われている。そして、①同年1月28日の団体交渉申入れから同年2月7日までの間においては、会社が団体交渉の開催条件として組合規

約等の提出を求めたのに対して、組合がこれに応じなかったことから、会社が団体交渉に応じず、団体交渉が開催されなかったというものであった。これに対して、②同月8日以降の団体交渉申入れについては、組合が、同月10日に、団体交渉を開催するに当たって、開催場所を社内とすること及び議事録を作成して労使双方の代表者（Y5社長とX1）がそれに押印することを条件としたことから、会社と組合間でこの取扱いをめぐって対立し、団体交渉が開催されないという状況が続いていたものと認められる。

そこで、このような状況の下での会社の対応が団体交渉拒否に当たるか否かについて、以下判断することとする。

- (2) まず、上記(1)の①の期間の団体交渉申入れに対する会社の対応について判断するに、前記第3の4の(4)のイ、エないしカ認定のとおり、組合は、6年1月28日、同年2月1日、同月2日、3日に団体交渉を申し入れたが、会社は、組合が労働組合法に適合した労働組合であるか否か疑義があるなどとして組合規約等の提出を求めて団体交渉に応じず、団体交渉は開催されなかったという経緯が認められる。

これらの経緯を通じて、会社は、組合との団体交渉の開催に当たって、組合規約、組合員名簿及び組合役員名簿の提出を条件とし、これらの提出がなければ団体交渉には応じないという姿勢であったことが認められるが、会社のそのような態度は、組合が客観的に労働組合法に適合した労働組合であって、会社が雇用する、使用者の利益代表者ではない労働者を1人以上組織している場合には、通常は正当な理由に基づくものとはいえず、正当な理由のない団体交渉拒否に該当することとなる。

しかしながら、上記団体交渉申入れとその応答の経緯を子細にみると、同4の(4)のイ認定のとおり、同年1月28日の組合からの団体交渉申入れでは、その名称は「反リストラ・マスコミ・労働者会議・産経委員会」というもので、労働組合を窺わせる名称がなく、代表者の肩書も執行委員長ではなく代表幹事となっていた。しかも、同申入れについて会社が検討したところ、X1と並んで代表幹事となっている者が時事通信

社を解雇され、同社に結成された労働組合の代表幹事であることがわかった等、同委員会が通常の労働組合が使用する名称や組織でなかったことから、会社は、同委員会が労働組合の実態を有する組織であるかどうかを確認するため、組合規約等を求めたものであったと思われる。また、同2の(1)及び3の(2)のエ認定のとおり、組合の代表幹事であったX1は、4年2月に論説委員会付論説委員に発令される以前は産経労組の組合員であったが、発令後は非組合員となっており、このことについてはX1も当時のY6 論説委員長に対して受け入れる旨を表明し、同意していた。

以上のような事情があったことにかんがみれば、同年1月末から2月初めの時期にかけて行われた、上記(1)の①に関する団体交渉申入れについては、会社が、組合の法適合性について疑義をもち、組合に対して、組合規約等その実態を知り得る資料の提出を求めて、その提出があるまで交渉をしないとの態度をとったとしてもやむを得なかったものといえる。

(3) 次に、上記(1)の②の期間の団体交渉申入れについて、会社及び組合の対応についてみることにする。

ア 6年2月8日の会社とX1との話し合いについてみると、前記第3の5の(1)のイ認定のとおり、会社は、上記(1)の①の団体交渉申入れの際と同様に、X1に対して組合規約及び組合役員名簿の提出を求めたところ、X1は、「組合員名簿を出せとかなんとか言ったから僕らは怒ったんです。」と述べる一方、「役員名簿は、2人(X1とX2)しかいないんだから出しますよ。」と述べ、組合役員がX1とX2の2名であることを明らかにするとともに、「団交の日時、テーマ、場所、人数、そういうのを決めていただければですね、規約、その他は冒頭に提出しますよ。」などと述べて、これまで拒否していた組合規約の提出についても、団体交渉の冒頭に提出するとし、「我々は何も大勢を頼んでY2さん(Y2常務)を脅かそうとかなんとかじゃなくて、冷静な団体交渉をしたいと思っていますから」、「延々としたルール作りなんか要りませんから。(略)時間は1時間半なら1時間半

ぐらいで折り合いますよ。(略)どうですか、決めませんか。大体の日
にちを。いつごろがいいですか。」とも述べている。これらのX1の
応答内容からすると、この時点では組合は、一刻も早く団体交渉の開
催にこぎつけ、その中で懸案となってる本件配転問題などを解決して
いきたいとの願望を持ち、これを表明していたとみることができる。

イ このような組合の対応を受けて、会社は、前記第3の5の(2)のア
(イ)及び(ウ)認定のとおり、6年2月8日の組合の団体交渉申入れに対
し、同月10日、千葉支局へ赴任直後のX1に対し、組合規約の提出
要求に加えて緊急を要する本件配転につき、同人を交えた組合との話
合いを提案し、この話合いを組合が正式な団体交渉と解釈してもかま
わないと述べて、同月14日に社外で実質的な団体交渉に応じる旨通
知している。そして、この通知は、会社が同月8日のX1との話合い
において、組合員名簿については、会社は提出を求めないこととして
おり、組合役員名簿については、X1の回答によって提出があったと
同視できる状況となり、組合規約については、同人が再三にわたって
団体交渉が開催されればその冒頭に提出すると述べたことによつて、
実質的に団体交渉の開催条件が整ったが故に行われたものであるとい
うことができる。したがって、会社の方も、この時点では、本件配転
を緊急を要する問題であると考え、それに関して実質的な団体交渉に
当たる話合いを行おうとしていたとみることができる。

ウ 上記イのとおり、同月8日には団体交渉の開催に向けた双方の歩み
寄りによってその条件が整ったとみられ、しかも、前記第3の5の(2)
のア(イ)、(ウ)認定のとおり、同月10日には、会社から、X1を交え
た組合との話合いを持ちたいとの文書通知があり、また、話合いは「組
合側がこれを正式な団体交渉と解釈してもかまわない。」、場所は社
外とすると電話連絡したにもかかわらず、同ア(ウ)認定のとおり、同
日、X1は、会社の当該通知に対して、団体交渉の開催場所は社内と
することに加え、労使双方の代表者(Y5社長とX1)が押印した議
事録の作成を求めた。これに対し、Y2常務は、開催場所は社外とし、
組合がメモをとるのは自由だが、労使双方の代表者が押印した議事録

の作成は認めないとした。しかし、その後も組合は上記と同様の団体交渉を行うことを求め続け、これに対して会社もこれを認めず、結局、団体交渉の開催ができない状況が続いたことが認められる。

エ 以上の事実からすると、上記(1)の②の期間の団体交渉申入れについて団体交渉が開催されるに至らなかったのは、上記ウのとおり、会社が、組合から組合規約の提出がなされる見込みとなったので、X1の業務拒否の状態の早急な解決を図る必要にかんがみ、本件配転について「話し合い」を提案し、これを組合が正式な団体交渉とみてもかまわないとの姿勢を示したにもかかわらず、組合が、団体交渉を社内で開催すること及び労使双方の代表者の押印のある議事録の作成という新たな条件を出してこれに固執したことに主たる原因があったと認められる。

なるほど会社側にも、組合の法適合性について疑義を晴らすべきとの主張に固執した問題点はあるが、上記(1)の②の団体交渉が開催されなかったより大きな要因はむしろ会社が自主的に団体交渉に応じる姿勢に転じた段階での組合の上記新条件の提示とそれへの固執にあったといわざるをえない。しかも、このような状況は、同5の(3)ないし同7の(1)のイ認定のとおり、X1に対する業務指示ないし同人を賞罰委員会に付議することを議題とした団体交渉申入れの際においても、継続していたものと考えることができる。

オ 組合は、Y2常務は団体交渉議事録の作成及び社内での団体交渉の開催について、別に不都合はなかった旨証言(初審21回審問)しており、初審命令が、組合が6年2月10日になって双方が押印した議事録の作成を初めて主張し出したことが、団体交渉の開催に至らなかった原因としたことは誤りであると主張する。

しかし、Y2常務は、その後の再主尋問等(本件初審28回、29回審問)において、会社としては、組合に対し、事前に組合規約を提出して法適合組合であることを明らかにするよう求めていたところ、組合は、同月8日、団体交渉に応じてもらえば、組合規約を団体交渉の冒頭で提出する旨述べていたにもかかわらず、同月10日になって、団

体交渉開催の条件として、社内会議室で行うこと及び双方の代表者が押印する議事録を作成することを求めてきたのであって、このことは会社には不都合であった旨を証言している。

このようなY2常務の証言を全体として判断すれば、上記初審判断が誤りであるということとはできない。

- (4) 以上のように、6年1月28日以降同年9月15日に至る一連の組合の本件団交申入れのうち、①の期間の申入れについては会社が団体交渉に応じなかったのはやむをえないものと認められ、また、②の期間の申入れにつき団体交渉が開催されなかったことについては、より大きな要因は組合の対応にあったと認められるから、本件団交申入れに係る会社の対応をとらえて団体交渉拒否に当たるとまでいうのは相当ではない。

4 会社による組合機関紙の回収について

- (1) 前記第3の4の(4)のエ(ウ)認定のとおり、会社においては、その就業規則で、社内での文書等の配布や勤務時間中に組合活動等を行う場合には許可を要することとされていた。一方、会社と産経労組との間では、同労組の機関紙の社内での配布について、労働協約が締結されており、同協約の覚書では「組合は定期刊行物以外の刊行物を配布するときは、事前に会社に通知する。定期刊行物とは「りんてんき」をいう。」として、産経労組の定期刊行物である組合機関紙については、会社の「許可」は必要とされていなかったことが認められる。そして、産経労組の組合機関紙の配布状況をみると、同労組の掲示板に貼付したり、職場委員が各職場の組合員に直接配布していたというもので、その際、産経労組が会社に事前の許可を得て行っていたとまでは認められない。
- (2) ところで、同4の(4)のイ認定のとおり、組合は、6年1月28日に、会社に組合の結成を通知した際、団体交渉の頻度や掲示板の設置等の要求と合わせ、産経労組と全く同等の取扱いをすることを議題として団体交渉の開催を要求している。これに対し、会社は、同日夕方、組合に対して、組合結成の状況にいくつかの点で疑わしいものがあったことから、組合規約、組合員名簿及び組合役員名簿の提出を求め、組合からの団体交渉の開催要求に応じておらず、その結果、会社と組合間には、産経労

組と会社間におけるような労働協約は締結されることはなかった。

このような状況の中で、同4の(4)のエ(ウ)認定のとおり、同組合は、組合結成通知から4日後の同年2月1日に、X1と社外の組合員2名で、会社に何ら事前の許可申請や連絡をすることなく、会社のあるサンケイビル5階のほか、会社の関連企業である産経新聞社の編集局のある同ビル3階と同新聞社の「夕刊フジ」編集局のある同ビル2階でビラの配布を行っている。その態様をみると、時間帯は午後6時ころであり、X1らにとっては勤務時間外であったものの、新聞社という事業の性格から会社の多くの従業員が就業しており、X1らはそのような状況の中で、組合機関紙を会社役員らの制止にもかかわらず、各社員に手渡しで配布したものであるが、そのうちの一部組合機関紙は床に落ちて散乱したのもあった。このような組合の機関紙配布に対し、Y2常務らは、会社で配布された機関紙を回収したうえ、回収した機関紙を管理室側のテーブルの上に置いておいたことが認められる。

- (3) そもそも、組合の行う機関紙配布も、会社の建物や敷地などの施設内で行う場合には、会社が有する施設管理権による一定の制約を免れず、たとえ勤務時間外であっても無制限に行い得るものとまではいえない。本件組合機関紙の配布は、未だ会社と組合との間で組合活動ルール等の労働協約が定められていない組合結成通知の4日後の時点で、会社が、会社における業務に支障を来すことのないようにするため、組合に対して就業規則等に従った組合活動を求め、就業規則に則った対応をしたからといって格別異とするものではない。また、同年2月1日の時点で、組合との間に上記ルールが定められていなかったことが、会社の産経労組と組合を差別して取り扱う意図によることも認められない。

以上の事実からすると、組合の配布した機関紙を回収した会社の行為を、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるといえることはできない。

なお、組合は、会社の従業員でない組合員も組合機関紙を配布しており、これらの者に対しては会社の就業規則の規制が及ぶべくもないと主張する。

しかし、会社の従業員でない者であっても、会社施設内においては会社の定める規則や社会一般の法規に従って行動しなければならないことは当然であり、建物の管理者の許可なしに自由に組合機関紙を配布することができるとは解されず、これに反する主張は独自の見解というべきであるから採用できない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、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20年4月16日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊞