

平成 22 年 9 月 30 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年(行ウ)第 681 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結の日 平成 22 年 5 月 10 日

判 決

原告 労働組合・反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
補助参加人 株式会社日本工業新聞新社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が中労委平成 18 年(不再) 第 72 号不当労働行為再審査申立事件について平成 20 年 4 月 16 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

- 1 原告は、株式会社日本工業新聞社(以下「会社」という。)の社員であった X1 (以下「X1」という。)が会社から千葉支局長への配転の内示を受けた後に原告が会社に対してした複数回にわたる団体交渉の申入れを会社が拒否したこと、会社が X1 を千葉支局長に配転したこと、会社が X1 らの配布した原告の組合機関紙を回収したこと、会社が X1 の千葉支局赴任後における業務指示不遵守を理由として X1 を懲戒解雇したことは、労組法 7 条 1 号、2 号又は 3 号の不当労働行為に該当するとして、東京都労働委員会(以下「都労委」という。なお、当時の名称は東京都地方労働委員会である。)に救済命令を申し立てたが(以下、この申立てに係る都労委平成 6 年(不)第 9 号事件を「本件初審事件」という。)、都労委は、会社の上記各行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして、原告の救済命令申立てを棄却する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)を発した。

原告は、本件初審命令を不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対して再審査を申し立てたが(以下、この申立てに係る中労委平成 18 年(不再)第 72 号事件を「本件再審査事件」という。)、中労委は、原告の再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は、本件命令を不服とする原告が、その取消しを求めた事案である。

- 2 前提事実(争いのない事実並びに甲 1, 2 のほか掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告

原告は、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あり、本件初審事件申立て時における組合員は 12 名である。

原告は、設立当初の名称は「反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会」であったが、平成 6 年 1 月 31 日、現在の名称に変更した。

イ 補助参加人

- (ア) a 会社は、肩書住所地に本店を置き、日刊新聞「日本工業新聞」(現在は「フジサンケイビジネスアイ」に改称)の発行、図書の印刷販売等を業とする株式会社であり、本件初審事件申立て時における従業員は約 240 名である。また、会社、株式会社産業経済新聞社(以下「産経新聞社」という。)及び株式会社大阪新聞社を中心として構成される産経グループ(以下、この 3 社を併せて「産経グループ 3 社」という。)の従業員によって組織された産経労働組合(以下「産経労組」という。)があり、平成 7 年 7 月時点における組合員は約 2900 名である。
- b 平成 6 年 2 月当時、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置き、そのうちの販売・開発局には総局として東北総局(仙台市)、関東総局(浦和市)、中部総局(名古屋市)及び神戸総局を置き、更に各総局の下に支局を置いていた。関東総局下の支局は、千葉、横浜、静岡の 3 支局であった。
- (イ) 補助参加人は、平成 20 年 10 月 1 日に新設分割により設立され、会社の権利義務を承継した株式会社であり、行政事件訴訟法 7 条、民事訴訟法 42 条に基づき、被告を補助するため、本件訴訟に補助参加した。

ウ X1

- (ア) X1 は、原告の設立以降、原告の代表者(代表幹事又は代表幹事執行委員長)の地位にある。
- (イ) X1 は、昭和 46 年 4 月に会社(東京本社)に入社し、経済担当記者として編集局に配属され、試用期間が経過して本採用となった同年 10 月に産経労組に加入した。その後、X1 は、昭和 58 年に編集局産業第一部に配属されて重電機、家電業界を担当し、平成元年に編集局産業第三部次長に就任してエネルギー、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、平成 3 年に論説委員会付編集委員に、平成 4 年 2 月に論説委員会付論説委員に就任し、平成 6 年 2 月に後記(2)ア(ウ)の配転命令を受けるまで同職の地位にあった。なお、X1 は、論説委員に就任したことにより、会社と産経労組間の労働協約(以下「本件労働協約」という。)8 条及び労働協約覚書(以下「本件労働協約覚書」という。)2(2)に基づき、産経労組の組合員資格を失い、産経労組を脱退した。
- (ウ) 会社の従業員は、会社の就業規則(ただし、平成 11 年 7 月 1 日改正前のもの。以下、単に「就業規則」という。)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 に区分されているところ、X1 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、論説委員会付論説委員、更に千葉支局長になっても職能ランクは変わらなかった。職能ランク 6 であった X1 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、後記(2)ア(ウ)の配転命令により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。

(2) 本訴提起に至るまでの経緯

ア 本件初審事件の申立てまでの経緯

- (ア) 平成6年1月25日、X1は、会社のY1常務取締役(以下「Y1」又は「Y1常務」という。)から、同年2月1日付けで千葉支局長に配転する旨の内示を受け、1週間以内に赴任するように求められたが、これを拒否した。
- (イ) 同年1月28日、X1は、Y2社長(以下「Y1」又は「Y1社長」という。)に対し、名称を「反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会」とする労働組合(原告)の結成を通知するとともに、団体交渉の頻度や便宜供与等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。
- (ウ) 同年2月1日、会社は、X1に対し、千葉支局長への配転発令をした(以下「本件配転」という。))。
- (エ) 同日及び同月2日、原告は、会社に対し、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。
- (オ) 同月1日、会社は、X1を含む3名の者が会社内で配布した原告の組合機関紙を回収した(以下「本件組合機関紙回収」という。))。
- (カ) その後、原告は、同月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X1の千葉支局での業務等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。
- (キ) 会社は、X1が、千葉支局に赴任後、会社からされた千葉支局長としての業務に従事することを求める業務指示に従わないとして、X1を賞罰委員会に付議したため、原告は、同年9月15日、この件を議題として団体交渉を申し入れた。しかし、会社はこれに応じなかった。
- (ク) 同月19日、会社は、同日に開催された賞罰委員会(以下「本件賞罰委員会」という。)においてX1を懲戒解雇する旨決定されたことを受け、X1に対し、同月22日付けでX1を懲戒解雇する旨通知した(以下「本件懲戒解雇」という。))。

イ 本件初審事件の申立て

- (ア) 平成6年2月4日、原告は、上記ア(イ)及び(エ)の団体交渉拒否が労組法7条2号及び3号に、同(ウ)の本件配転が同条1号及び3号に、同(オ)の本件組合機関紙回収が同号に各該当する不当労働行為であるとして、都労委に救済を申し立てた(以下「本件当初申立て」という。))。

そして、同年9月26日、原告は、上記ア(カ)及び(キ)の団体交渉拒否が同条2号及び3号に、同(ク)の本件懲戒解雇が同条1号、3号及び4号に各該当する不当労働行為であるとして、これらについての救済の申立てを本件当初申立てに追加した。

- (イ) 本件初審事件における申立ての趣旨は以下のとおりである。

- a 会社は、平成6年2月1日付けで行った本件配転命令を取り消し、X1を原職(論説委員)に復帰させること
- b 会社は、原告が同年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 X1 の業務内容を議題とした団体交渉に誠実に応じること

c 会社は、組合機関紙の配布を妨害するなどして原告の運営に介入しないこと

d 会社は、原告が同年 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

e 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 分を乗じた金員を支払うこと

f 陳謝文の交付及び掲示をすること

ウ 本件再審査事件までの経緯

(ア) 都労委は、平成 18 年 12 月 6 日、本件初審事件における原告主張の会社の各行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして、原告の本件初審事件に係る救済命令申立てを棄却する旨の本件初審命令を発した。

(イ) 原告は、同月 19 日、本件初審命令を不服として、中労委に対し、再審査を申し立てたところ、中労委は、平成 20 年 4 月 16 日、本件配転については、業務上の必要性、人選の合理性を否定できないとし、本件懲戒解雇については、X1 には業務指示不遵守等問題のある勤務状況が認められ、懲戒解雇手続に瑕疵は認められないとし、団体交渉の申入れに対する会社の対応については、違法な団体交渉拒否ではないとし、本件組合機関紙回収については、会社の施設管理権の適法な行使であるとし、いずれも不当労働行為に当たらないとして、原告の再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発した。

エ X1 と会社間の訴訟事件(以下「別件訴訟事件」という。)の経緯

(ア) 平成 8 年 5 月 8 日、X1 は、本件懲戒解雇について、不当労働行為に当たる行為であり、また、解雇事由がなく、解雇権を濫用した無効なものであるとして、東京地方裁判所に対し、会社を被告として、労働契約上の権利を有する地位の確認並びに未払分及び将来の賃金及び賞与の各支払を求める訴訟(同裁判所平成 8 年(ワ)第 8380 号)を提起した。

(イ) 東京地方裁判所は、平成 14 年 5 月 31 日、本件懲戒解雇について、重大な手続違反があり、解雇権を濫用した無効なものであると判示して、X1 の上記請求を認容する判決をした。

(ウ) 会社は、上記東京地裁判決を不服として控訴したところ、東京高等裁判所は、平成 15 年 2 月 25 日、上記東京地裁判決を取り消し、X1 の請求をいずれも棄却する旨の判決をした。

(エ) X1 は、上記東京高裁判決を不服として上告及び上告受理申立てをしたところ、最高裁判所は、平成 17 年 12 月 6 日、上告を棄却し、上告受理申立ては受理しない旨の決定をし、上記東京高裁判決が確定した。

3 争点

- (1) 本件配転は不当労働行為に当たるか(争点 1)
- (2) 本件懲戒解雇は不当労働行為に当たるか(争点 2)
- (3) 会社による団体交渉拒否は不当労働行為に当たるか(争点 3)

(4) 本件組合機関紙回収は不当労働行為に当たるか (争点 4)

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点 1 (本件配転は不当労働行為に当たるか)

ア 原告の主張

(ア) 会社は、平成 6 年 1 月 25 日、その従業員で東京本社に所属していた X1 に対して、同年 2 月 1 日付けで千葉支局長に配転する旨の本件配転を内示した。これに対し、X1 は、「後日、(中略) Y2 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、労働組合結成通告の予告をした。そして、同年 1 月 28 日、X1 は、Y2 社長に対し、正式に労働組合(原告)の結成を通告し、団体交渉を要求したが、会社はこれに応じず、同年 2 月 1 日、X1 に対して本件配転を発令した。

(イ) 同年当時、新聞各社は、バブルが崩壊し、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。

(ウ) 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 を疎ましく思っており、その報復及び X1 の労働組合(原告)結成準備の動きを察知してその動きを封じるために、X1 を東京本社から引き離そうとして千葉支局に配転した。これは、労働組合活動を困難ならしめて労働組合の壊滅を図った不当配転であり、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

イ 被告の主張

(ア) 会社は、平成 5 年 3 月期に大幅な赤字に転落したことを契機に組織改編として、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、総・支局長に編集出身者を置き、総・支局長自らが地元経済界や自治体のトップクラスの人材を取材する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、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、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、千葉支局長等の部長級ポストに編集経験の豊かな者(編集出身者)を起用する方針に変えることを掲げた。会社の上記方針は、経営判断として合理性を欠くものではない。

(イ) X1 の千葉支局長への本件配転は、上記の組織改編の方針と経緯の下で支局幹部の異動として行われたものである。会社が X1 を起用したのは、X1 が編集経験が豊かであること、X1 が、編集主導型の総・支局にすることを提案し、Y1 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 X1 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によるものであり、本件配転には業務上の必要性が認められる。

(ウ) 原告は、平成 6 年 1 月 25 日、本件配転の内示を受けた際、会社に対し、Y2 社

長との直接会見を求め、その際に Y2 社長に対して労働組合である原告の結成の正式通知を行う旨予告したところ、これに対する措置として行われた本件配転は不当労働行為に当たる旨主張する。しかし、X1 の同日の発言は漠然とした内容のものであり、会社が同発言を労働組合結成の予告と認識するのは困難である。

ウ 補助参加人の主張

(ア) 平成 6 年 2 月の人事異動の際、会社は、東京本社において、X1 の所属していた論説委員会を縮小して編集局に統合し、編集局論説委員室には室長及び室次長以外に専任の論説委員を置かないこととしたため、専任の論説委員であった X1 は異動が必定であった。他方、幕張の新都市構想と東京湾横断道路の建設が進む千葉を管轄とする千葉支局は、編集デスク、論説委員を務め、各種産業を担当した経歴に加えて、総・支局体制の在り方について関東総局から千葉支局の独立を提案していた X1 にとって適任の職場であった。

また、会社は、X1 の千葉支局赴任に当たり、住宅の家賃補助、始業時間の猶予、赴任期限の延長、経験のない営業業務の免除等の提案に加えて、Y2 社長が直接説得に努めるなどの最大限の努力をした。

以上のとおり、本件配転は、業務上の必要性に基づいて行われたものであり、人選も極めて妥当なものであって、不当労働行為性はない。

(イ) 原告は、X1 が同年 1 月 10 日に結成されたという原告の中心人物なるが故に、これを察知した会社が X1 を排除するために本件配転を行った旨主張する。しかし、原告は、同月 25 日に行われた本件配転の内示時点までに結成されていなかった。そのため、X1 は、同日の本件配転の内示に対して配転を不当と主張しながら、その理由として職種の変更、勤務地の重大変更、家庭の事情を挙げたものの、労働組合の結成をうかがわせる発言は一切行っていない。会社が原告の結成を知らされたのは、同月 28 日、組合結成通告書をもって通告されたときである。

(2) 争点 2 (本件懲戒解雇は不当労働行為に当たるか)

ア 原告の主張

(ア) 別件訴訟事件の確定した判決の本訴に対する効力 (後記ウ(ア) の補助参加人の主張)について

別件訴訟事性と本訴とは訴訟物を異にするものであるし、別件訴訟事件の東京高裁判決における本件懲戒解雇の不当労働行為性を否定する判断は判決理由中の判断にすぎないから、同判決の既判力は本訴に及ばない。仮に上記判断について既判力が生じるとしても、それは別件訴訟事件の当事者である個人たる X1 と会社との間において生じるにすぎず、別件訴訟事件の当事者でない原告に及ぶものではない。

(イ) 本件懲戒解雇事由について

a X1 は、何らの留保もなく千葉支局長としての業務を全て遂行することを承諾したことはない。会社は、少なくとも平成 6 年 3 月 9 日以降、X1 が千葉支局長としての業務のうち管理的業務については留保して千葉支局への赴任

を了承したことを認識していた。

- b しかし、会社は、X1 が管理的業務について留保しているにもかかわらず、重要性の少なく、代替性のある管理的業務に関する指示を形式的に積み重ねようとした。これは、会社が、X1 に支局長業務を行わせることで X1 を会社の利益代表者として位置付け、原告の労働組合としての法適合性を喪失させようとしたものであり、また、これにより、X1 は、会社にそのような意図があることを認識せざるを得なかった。
- c 原告は、同日、会社に対し、千葉支局長の業務を議題とした団体交渉を申し入れたが、会社は、X1 に支局長業務を行わせる業務指示なるものを行い、この団体交渉を拒否することによって、結果的に X1 を業務不履行に追い込んだあげく、それを理由に X1 を懲戒解雇した。会社の以上の行為は、原告が都労委に申立てをされていた本件初審事件(ただし、その当時は本件当初申立てに係るもの)を妨害するものであって、労組法 7 条 4 号に違反するものである。原告の代表者である X1 に対し、実施の必要性が小さい業務を指示し、かつ、その業務が一般的には利益代表者が行うべきものであるような場合には、そのような業務指示を発すること自体が同条 3 号に違反する原告の組合運営に対する介入であり、X1 がそのような業務指示を拒否することには正当な理由がある。
- d また、X1 は、千葉支局に赴任後、早朝から時には深夜、未明に至るまで、特ダネ記者としての取材・調査・研究活動や資料収集活動を活発に展開し、取材の予定のない日や取材の合間に千葉支局に在席して、雑務の処理や取材資料の研究・分析、来客の応接や問い合わせの対応などに従事していた。このように、X1 は、千葉支局に赴任して以来、記者としての活動を積極的に展開し、地元経済界にもその存在が広く知られるようになっていた。会社は、赴任後の 1 か月間における X1 が支局外で取材活動していた日や午前 10 時から 12 時までの時間帯を捉えて「出勤しなかった。」と非難しているが、その時間帯は千葉支局において何の用事もなかったし、支局外で業務として取材活動をしていた X1 に対して上記のような非難をすること自体異常である。会社のこれらの行為は、X1 の組合活動を嫌悪、敵視していたことを如実に示すものである。
- e さらに、Y3 社長付特命担当(平成 6 年 7 月に販売・開発局長から就任した。以下「Y3」という。)及び Y4 販売一開発局次長(以下「Y4」という。)は、同年 9 月 8 日及び同月 9 日、事前の連絡なく千葉支局を訪れ、その際、X1 が支局内に居なかったことをもって業務怠慢の理由としている。しかし、X1 の不在は、取材のために外出していたという理由によるものである。Y3 及び Y4 の千葉支局への不意打ち訪問は、会社が X1 の業務怠慢を偽って描き出すことを意図して行ったものである。
- f 本件懲戒解雇は、会社が原告及び X1 を嫌悪して行った不当解雇であり、労組法 7 条 1 号、3 号及び 4 号の不当労働行為に該当する。

(ウ) 本件懲戒解雇手続について

本件懲戒解雇手続には、以下の違法がある。

まず、懲戒手続には厳格な公正、公平、適正が要請され、本件懲戒解雇の当否が検討された本件賞罰委員会は、公平、公正な機関でなければならない。しかるに、本件賞罰委員会の構成員は著しく不公正であり、また、賞罰委員会規程 14 条により賞罰委員会の審議に加わることができないとされている「事案の直接の関係者」に当たる Y1, Y5 販売・開発局長(以下「Y5」という。), Y6 取締役(以下「Y6 取締役」という。)及び Y7 営業局長(以下「Y7 営業局長」という。)の 4 名が出席しており、本件懲戒解雇手続には、同規定違反の違法がある。

また、本件賞罰委員会の開催通知は、その開催日である平成 6 年 9 月 19 日のわずか 5 日前の同月 14 日にされた上、同通知で示された X1 の懲戒事由該当行為が抽象的なものであり、X1 には実質的に弁明の機会がなかった。また、賞罰委員会規程は、事前に X1 に周知されておらず、本件賞罰委員会開催当時存在しなかった。

(エ) 本件懲戒解雇が他の従業員の事例と比較して不相当に重いものであること
会社においては、以下の 3 事例を含め、本件懲戒解雇以前に懲戒解雇をした例はなく、また、X1 は、本件懲戒解雇以前に何らの処分歴もない者であったが、会社は、X1 に対していきなり本件懲戒解雇をした。この会社の措置は、X1 が産経労組において反主流派の活動をしていたこと及び原告の代表者として組合活動をし、本件初審事件を申し立てたことを嫌悪して行われたものである。

a X2 の事案

昭和 34 年に会社に入社した X2 は、農林省の記者クラブに配属されていたが、1 本も原稿を書かず、同記者クラブにも顔を出さず、1 日中小説を読んでいたという勤務状況であったが、一切処分されずに、昭和 48 年に自己都合で退社した。

b X3 の事案

X3 は、3 度にわたり記事をねつ造するという非違行為を行ったが、処分はされず、また、産経新聞社に出向後、消費者金融に対する借金でクビが回らなくなったあげく、所在不明となり、出社しなくなったが父親を通じて退職届を提出し、円満退社した。

c X4 の事例

X4 は、全くといっていいほど原稿を書かなかったが、全く処分されず、定年まで勤務して円満退社した。

イ 被告の主張

(ア) 本件懲戒解雇事由

a X1 は、会社が平成 6 年 2 月 1 日付けでした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、千葉支局への赴任命令に直ぐには従わなかった。そこで、会社は、X1 に対し、Y1 常務を始めとして Y2 社長からも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、会社の業務指示を受けるよう説得した。X1 は、この会社の働きかけに対し、

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。会社は、同日、X1 を本社に呼び出し、千葉支局における X1 の業務等に関する話合いを行ったが、その際、X1 は、管理的な業務は一切行わないなどの留保をしておらず、千葉支局長としての業務を行うことを了承した。

- b 会社は、X1 に対し、支局員(当時は X5 支局員。以下「X5 支局員」という。)作成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、X5 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た。これらは、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であり、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ものにすぎない。しかるに、X1 は、正当な理由なくこれらの会社の業務指示に従わず、本来の記者業務ないし支局長業務を半ば放棄していると認められるような著しい任務懈怠があった。本件懲戒解雇は、この任務懈怠事実を理由として行ったものであり、有効である。

(イ) 本件懲戒解雇手続

- a 本件懲戒解雇は、賞罰委員会に諮ってその決定に基づいて行われたものであり、その手続に違法はない。
- b 賞罰委員会は、使用者である会社の懲戒権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であり、懲戒理由について、役員や管理者による調査、懲戒対象者本人の弁明聴取が行われる。

賞罰委員会の委員として審議に加わることができない「事案の直接の関係者」(賞罰委員会規程 14 条)とは、懲戒の議に付された者との間で懲戒事由を作出した者等当該懲戒事由そのものに直接関わった者をいう。Y1 や Y5 は、X1 を監督する立場にある役員又は管理者として、X1 が千葉支局長として通常行うべき業務を指示したにとどまる者であるから、賞罰委員会の委員として本件懲戒解雇手続に参加したことは、手続上問題となるものではないし、Y6 取締役及び Y7 営業局長も、上記の「事案の直接の関係者」に当たらない。

ウ 補助参加人の主張

(ア) 別件訴訟事件の確定判決した判決の本訴に対する効力について

別件訴訟事件は、X1 が、会社を被告として、本件懲戒解雇が労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当し、無効であるとして、X1 の会社に対する地位確認等を求めた訴訟であるところ、その控訴審である東京高等裁判所は、本件懲戒解雇が不当労働行為に該当せず、本件懲戒解雇は適法有効であると判示し、X1 の上記請求を棄却する判決をし、同判決は確定した。争点 2 は、別件訴訟事件における争点と全く同じ内容のものであるから、確定した上記東京高裁判決の既判力により、本件では同判決と異なる判断をすることができない、又は、同判決は、X1 との関係だけでなく、X1 が代表者を務める原告との関係でも本件懲戒解雇の不当労働行為性を否定する判断をしたものであって、これが確定し

ているから、原告においても、本件懲戒解雇の不当労働行為性を理由とする救済利益を失っており、本件懲戒解雇に関する原告の本訴請求は認容される余地がないものである。

(イ)a 会社が X1 に対して指示、命令した千葉支局長としての業務は、どの支局においても支局長として当然に遂行すべき通常の業務であるから、団体交渉においていちいち協議するいわれは全くないものである。X1 は、本件配転に際して、業務遂行の確約までしていたのであるから、当然に千葉支局長の業務を遂行すべきであった。

b しかるに、X1 は、千葉支局に赴任しながら、業務遂行確約を全く反故にし、「『正式な団交』で協議すべきことを要求しているにもかかわらず、会社が不当にこれを拒否しているから、遂行することができない」などと発言するなどして、たった 1 本の原稿の出稿を行った以外は一切の業務を行わず、その責任を会社に転嫁し、自らの千葉支局長としての業務拒否の口実としている。X1 は、会社の業務命令に対抗して、原告の名において団体交渉を繰り返して要求し、これを押し通すことによって業務命令拒否を続けた。

c 会社は、これに対し、X1 の直属の上司であった Y3、Y3 の後任である Y5、Y1 及び Y2 をして、X1 に対し、繰り返し指示、説得、注意、警告を重ねてきたのであるが、X1 はこれに従わず、X1 の業務命令拒否は、千葉支局の運営に重大な支障を生じさせ、企業秩序を維持する上でも放置し得ない事態となっていた。会社は、この事態を放置することが経営再建に重大な支障を生じさせるため、同年 9 月 8 日、Y3 を通じて、「今一度、支局長としての仕事を遂行するように。」との社長命令を伝達し、最後の説得を試みた。しかし、X1 は、これに応じないどころか、大声を上げて罵詈雑言を浴びせる有様であった。そこで、会社は、所定の手続を経た上、X1 を懲戒解雇する以外になかった。

(3) 争点 3 (会社による団体交渉拒否は不当労働行為に当たるか)

ア 原告の主張

(ア) 原告は、会社に対し、平成 6 年 1 月 28 日から同年 9 月 15 日までの間に 27 回にわたって団体交渉を申し入れている。このうち、① 同年 1 月 28 日から同年 2 月 3 日までの間の団体交渉申入れは、X1 の千葉支局への配転撤回、団体交渉ルール、組合掲示板の設置等の便宜供与を交渉事項としたものであり、② 同月 8 日から同月 14 日までの間の団体交渉申入れは、X1 の千葉支局への配転撤回、団体交渉ルールを交渉事項としたものであり、③ 同年 3 月 3 日から同年 8 月 29 日までの間の団体交渉申入れは、X1 の千葉支局長としての業務内容を交渉事項とするものであり、④ 同年 9 月 8 日から同月 15 日までの間の団体交渉申入れは、X1 に係る賞罰委員会への付議等を交渉事項とするものであり、いずれも義務的交渉事項に当たる。

(イ)a 上記①の団体交渉申入れに対する会社の拒否理由は、本件命令では原告の労働組合としての成立の否認であるとされている。しかし、経済的目的を追求する労働者の団体であれば名称の如何を問わず労働組合とみなされ、従業

員の親睦団体のような名称を持っていても、実質的に労働条件の維持改善等を主たる目的としていけば労働組合に当たるところ、原告は経済的目的を追求し、その構成員に係る労働条件の維持改善等を主たる目的とする労働者の団体であるから、原告の名称が「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、労働組合であることをうかがわせる字句がなく、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からといって、結成当時の原告の労働組合としての成否が左右されるものではない。そして、X1は、同年1月28日のY2社長との話し合いにおいて、組合結成通告書を提示し、労働組合である原告の結成の事実を告げている。

また、会社の実質的な拒否理由は、X1が組合員資格を有しない「使用者の利益を代表する者」に当たる論説委員であることを理由とする原告の法適合性の否認である。これは、本件初審事件において会社が同年2月16日付け答弁書において、その旨主張していることから明らかである。しかし、論説委員は使用者の利益代表者に当たる者ではないし、仮に、労働者が使用者の利益代表者に当たる場合であっても、当該労働者は使用者が雇用する者であり、そのような使用者の利益代表者に当たる労働者の参加を許す労働組合も労働者の代表者であることに変わらない以上、使用者は当該労働組合との団体交渉を拒否することは許されない。

b 上記②の団体交渉申入れに対する会社の拒否理由は、原告が新たに団体交渉の場所を会社内とすること及び代表者の押印のある議事録を作成することを条件とすることに固執したことにあるとされているが、これらは、会社の真の拒否理由ではない。

前者については、原告は、上記②の団体交渉申入れより前の同年2月1日及び同月2日の各団体交渉申入れの際にも、会社内で団体交渉を開催することを求めている。

後者については、会社との団体交渉は、企業内の会議室で行うことが原則であり、団体交渉が労使間で労働条件等について合意を形成することを目的とする以上、その間において解釈の食い違いが起きないようにするため、最低限議事録を作成し、その内容を団体交渉に出席した労使双方の責任者が確認することが必要である。ただし、原告は、労使双方の代表者が確認することを求めたものではない。

したがって、原告が団体交渉を会社内で開催すること及び団体交渉に出席した労使双方の責任者の押印のある議事録の作成を要求したことは、団体交渉を拒否する正当な理由とはなり得ない。

なお、会社は、上記②の団体交渉申入れに対して話し合いを提案しているが、これは、原告が組合規約を先に出し、原告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、正式な団体交渉ではない「話し合い」を提案したにとどまるものであり、上記提案をもって会社が自主的に団体交渉に応じる姿勢に転じたとはいえない。

c 上記③及び④の団体交渉申入れに対する会社の拒否理由は、X1が組合員

資格を有しない「使用者の利益を代表する者」に当たる千葉支局長であるということである。しかし、X1は、当面記者職しかできない旨の留保を付して赴任したものであり、「使用者の利益を代表する者」には当たらない。このことは、千葉支局長の実態を把握していた会社こそがよく理解していたはずである。会社の上記理由による団体交渉の拒否には、何ら正当性は認められない。

また、原告は、上記④の団体交渉申入れをする前に、都労委の調査において組合規約を提出しており、会社はこれ入手していた。そうすると、会社は、原告からの上記④の団体交渉申入れに係る団体交渉について、原告の法適合性を理由に拒否することの正当性はおよそない。

d 以上によれば、会社の団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(ウ) 会社が原告からの団体交渉申入れを拒否した理由は、原告の労働組合としての存在の否認にある。これは、原告の組合活動への抑圧にも当たる。また、原告が団体交渉の開催条件とした2事項は、会社と産経労組との間における団体交渉では実施されているところ、会社がこの開催条件を理由として原告からの団体交渉申入れを拒否したのは、中立保持義務に反し、原告の組合活動への支配介入となる。したがって、会社の団体交渉拒否は、労組法7条3号の不当労働行為にも当たる。

イ 被告の主張

(ア) 平成6年1月28日から同年2月7日までの間における原告からの団体交渉申入れに対する会社の対応について

会社は、原告の労働組合としての法適合性について疑義を持ち、原告に対し、労働組合規約等その実態を知り得る資料の提出を求めていたのであるから、その提出があるまで交渉しないとの態度をとったことには正当な理由がある。被告は、原告の名称に「労働組合」の字句が使用されていなかったり、論説委員が加わっていることを理由として、会社の団体交渉拒否に正当な理由があると認めたとわけではない。

(イ) 同月8日以降の原告からの団体交渉申入れに対する会社の対応について

会社は、原告から労働組合規約が提出される見込みとなったので、X1の業務拒否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、また、これを正式な団体交渉とみても構わないとの姿勢を示した。しかし、原告は、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を作成することという新たな条件を出し、これに固執した。会社が団体交渉を拒否したのは、これが主たる原因である。団体交渉を会社内で行うか、会社外で行うかは基本的には労使の話し合いで決める事柄であり、また、会社と産経労組との団体交渉が会社内で開催されているからといって、当然に会社と原告との団体交渉も会社内で開催すべきことにはならず、原告が会社の従業員以外の者も構成員とする労働組合であり、会社外の者が団体交渉に加わる以上、会社が原告との団体交渉を会社内で行うことを拒否することが不当とまではいえない。加えて、会社が団体交渉の場として指定した

場所は、会社の近隣にある YMCA アジア青少年センター内の会議室であり、原告側にはこれに応じられない正当な理由はなかったものである。そうすると、原告が会社内で団体交渉を開催することを要求し、これによらない限り団体交渉の開催に応じる姿勢を示さなかったことの責めを、一方的に会社に負わせることはできない。

(ウ) 原告は、団体交渉の開催条件として、新たに、労使双方の代表者の押印のある議事録の作成を持ち出したが、団体交渉が開催された際に議事録を作成し、労使双方が確認するかどうか、確認するとして交渉担当者が確認するのか双方の代表者が確認するのか、その際双方押印するのかどうかは、労使の話合いで決める事柄である。したがって、原告が代表者の押印のある議事録の作成を団体交渉の開催条件として持ち出し、これが了解されないために団体交渉が開催されなかったとしても、この責めを会社に負わせることは妥当でない。

(エ) したがって、上記の原告からの団体交渉申入れに係る団体交渉が開催されなかったことについて、会社による労組法7条2号の不当労働行為とみることはできない。

ウ 補助参加人の主張

(ア) 原告は、本件配転内示の時点では未結成であった。このことは、X1が、平成6年1月25日の本件配転内示に対し、配転を不当と主張しながら、その理由として、職種の変更、勤務地の重大変更、家庭の事情を挙げたものの、労働組合の結成をうかがわせる発言を一切行っていないことから明らかである。会社が原告の結成を初めて知るに至ったのは、X1が同月28日に組合結成通告書をもって通告してきたことによる。以上のことにかんがみると、本件配転内示を受けたX1のために、急遽、原告の立ち上げが行われたものと解さざるを得ない。

(イ) 会社は、原告の労働組合としての法適合性について、組合結成通告書を受けた当初から疑念を抱かざるを得なかった。そのため、会社は、代表者であるX1に対し、労働組合の規約、役員及び組合員名簿の提出を求めたのであるが、X1は、原告に対する不当介入であるとしてこれを拒否した。その後、役員名簿が提出され、X1において団体交渉が行われることになりさえすれば組合規約をその冒頭ですぐ提出すると約束したことにより、団体交渉を開催することに障害がなくなったため、会社から原告に対して団体交渉の開催を申し入れたところ、X1は、同約束に反し、団体交渉の開催について、① 団交の場所を社内の会議室とし、② 双方の代表者が調印する議事録を作成するものでなければならないという会社としては到底認め難い2条件を新たに一方的に要求し、最後までこれに固執したことから、団体交渉の開催が不可能となった。以上の経過により、X1の件について原告と会社間の話合いで解決できなくなったことから、会社は、それ以後は都労委の手続の中で対応するとしたのであり、これは当然かつ正当な対応である。

(ウ) 以上のとおり、会社が原告からの団体交渉申入れに応じなかったことには正当な理由があり、団体交渉に対する会社の対応について不当労働行為が成立す

る余地はない。

(4) 争点4 (本件組合機関紙回収は不当労働行為に当たるか)

ア 原告の主張

原告の組合員であるX1ら3名が平成6年2月1日午後6時過ぎにサンケイビル5階にある会社内等で原告の組合機関紙「予兆NO. 1」約500部を配布したが(以下、この配布行為を「本件組合機関紙配布」という。), Y1ら会社役員がこれを強制的に回収した行為(本件組合機関紙回収)は、以下のとおり、原告の組織、運営に対する支配介入であり、機関紙配布行為が就業規則に反するか否かにかかわらず、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

(ア) 労働組合による組合機関紙の配布活動は、その団結の維持、強化のため、また、団結権の行使そのものとして労働組合活動の中軸をなし、憲法28条により厚く保障された権利であり、また、他者にその意思を表明する手段として、表現の自由の一環として憲法21条1項により保障されるものであるから、労働組合にとってその意見、情報の発信及び宣伝の手段として貴重な手段であり、最大限保護されなければならない。

(イ) 労働組合による組合機関紙の配布が憲法で保障される権利であることにかんがみれば、それが就業規則に違反する行為か否かにかかわらず、労働組合に対する団結権の否定又は嫌悪の意図を決定的な動機としてその組合機関紙を回収した場合、労働組合に対する支配介入に当たるといふべきである。X1らが配布した「予兆NO. 1」は、原告が結成後初めて作成、配布した組合機関紙であり、その主な内容は、会社の従業員に原告の結成を通知し、原告への参加を呼び掛けるものであった。このような組合機関紙の配布を妨害することは、組合員募集を妨害する行為に当たる。

(ウ) X1らによる本件組合機関紙配布は、そもそも就業規則に違反していない。すなわち、就業規則5条1項1号は会社の施設内での文書等の配布につき事前の許可制を採用しているが、同規定は、使用者に一種の事前検閲を認めるものであり、また、労働者の表現の自由ないし団結権を不当に制限するものであるから、無効と解すべきである。また、同規定が有効であるとしても、産経労組に対しては労働協約においてその組合機関紙の自由な配布を許しながら、原告に対してはその組合機関紙の配布について許可制を適用するのは、中立保持義務に違反し、組合差別に当たるから、本件組合機関紙配布について同規定は適用されない。さらに、仮に本件組合機関紙配布について同規定が適用されとしても、X1ら3名が本件組合機関紙配布をしたのは、編集局及び業務関係セクションの就業時間が終了した後の時間帯であり、その配布方法は、直接の手渡し又は机上に一部ずつ置くというものであり、その記載内容は、原告の結成の通知、組合への参加の呼び掛け等の労働組合として当然の目的、内容に関するものであり、社内の秩序風紀を乱すおそれがない特別の事情が認められるから、同規定違反になるものではない。

イ 被告の主張

(ア) 原告による組合機関紙の配布が労働組合の団結権に基づく行為であったとし

ても、これを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、たとえ配布する組合員が勤務時間外であったとしても、無制限に行い得るとはいえない。

(イ) X1らは、平成6年2月1日午後6時ころにサンケイビル5階にある会社内等で原告の組合機関紙「予兆 NO. 1」を約500部を配布した(本件組合機関紙配布)。その配布は、会社では多くの従業員が就業していた時間帯に行われており、また、配布の状況も、組合機関紙が床に落ちて散乱しているものもあるというものであった。これに加え、本件組合機関紙配布は、原告の結成通告から4日目の未だ会社と原告との間で組合活動ルール等を定める労働協約が締結されていない段階で行われたものであることからすると、会社が、その業務に支障を来すおそれがあるとして、その施設管理権に基づき、原告に対して就業規則等に従った労働組合活動を求め、就業規則に則って配布物を回収したからといって、これを格別非難することはできない。また、同月1日の時点で会社と原告との間に上記ルールが定められていなかったことが、会社の産経労組と原告とを差別して取り扱う意図によるものであると認めることもできない。

ウ 補助参加人の主張

(ア) 就業規則5条には、組合機関紙の配布のような業務とは関係のない活動を勤務時間中又は会社の施設内で行う場合は、労働協約で定めた組合活動を除いては会社の許可を得なければならないと定めている。業務外の目的で外来者を職場に入れる場合も同様の定めがある。会社は、企業施設内の秩序を維持する責務があり、会社の制止を無視して無断で組合機関紙の配布を強行したX1らの行為をそのまま放置することはできず、また、産経新聞社にも重大な影響を及ぼすこととなることから、X1らによって無許可で配布された組合機関紙を回収した。

(イ) また、X1らによる本件組合機関紙配布が就業時間外にされたとはいえ、配布がされた時間帯には現実に多数の従業員が就業していた。本件組合機関紙回収は、施設管理権者として当然にとり得る正当なものである。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

以下の事実は、当事者間に争いが無いが、前記第2の2の前提事実(以下単に「前提事実」という。)、証拠(甲1のほか、認定に供した証拠は認定事実の末尾に摘示)及び弁論の全趣旨により認められる。

(1) 産経グループと産経労組の関係

ア 産経グループ3社は、それぞれ同一内容の就業規則、給与規則及び退職金支給規程を有しており、平成5年7月1日当時、産経労組との間で、下記(ア)の条項を含む本件労働協約を締結し、下記(イ)の条項を含む本件労働協約覚書を取り交わしていた。

(ア) 本件労働協約

a 第2条

組合(注:産経労組を指す。以下、b～gについて同じ。)執行委員長は、産

経新聞社取締役会に出席する。

b 第4条

会社(注:産経グループ3社を指す。以下、c～gについて同じ。)は、組合執行委員長を定例局長会議の構成員とする。

c 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。

d 第8条

次の従業員は、非組合員とする。

- 1 会社の政策決定についての権限を持つ人およびこれに直接参画する人
- 2 会社の機密業務を取り扱う人
- 3 会社警備の任にあたる人
- 4 会社の利益を代表する人
- 5 本採用以外の人
- 6 その他会社と組合との協議により、組合員とすることを適当でないと認められた人

前項各号の規程の適用を受ける人の具体的な範囲は、会社と組合の協議で決める。

e 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参加しない従業員、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)

f 第14条

会社と組合は、・・・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。

g 第51条

会社と組合は、労使間の諸問題を話し合いによって解決し、生産性の向上をはかるため労使協議会を設ける。

(イ) 本件労働協約覚書

2 (第8条関係)

非組合員の具体的な範囲は、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 (以下略)
- (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(以下略)
- (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

(以下省略)

イ 昭和 35 年 10 月、産経グループ 3 社と産経労組は、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とする労使協定を締結し、同月、産経労組は、当時加盟していた日本新聞労働組合連合会を脱退した。産経新聞社は、上記協定締結後、経営再建のため、2 年間で従業員約 900 名を削減した。

(2) X1 の産経労組内での活動状況

ア X1 は、昭和 46 年 4 月に会社に入社し、試用期間が終わって本採用された同年 10 月、会社・産経労組間のユニオンショツプ協定(本件労働協約 9 条)の下で、産経労組に加入した。

X1 は、入社直後は経済担当記者として編集局に配属され、昭和 58 年に編集局産業第一部に転属して重電機、家電業界を担当し、平成元年に編集局産業第三部次長に就任してエネルギー、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、平成 3 年に論説委員会付編集委員に就任し、平成 4 年 2 月に論説委員会付論説委員に就任した。X1 は、論説委員に就任したことにより、本件労働協約 8 条、本件労働協約覚書 2 に基づき、産経労組の組合員資格を失った。

イ X1 は、会社入社後間もなく、編集局内の同僚らとともに、産経労組が上記(1)イの労使協定や、執行委員長が取締役会及び局長会議等に出席すること等を内容とする労働協約を締結していたことに疑義を抱き、産経労組を改革するための研究会である月曜会(以下、単に「月曜会」という。)の結成に関与し、改革の足掛かりとして産経労組内でのポスト確保を目指した。月曜会は、週に 1 度程度の割合で活動していた。

ウ 昭和 51 年 4 月、第一次石油危機の影響を受け、産経新聞社の Y8 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 カ年計画(以下「3 カ年計画」という。)を打ち出した。月曜会は、3 カ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等して、この計画に反対するオルグ活動を行った。

エ 月曜会は、構成員以外の産経労組の改革に理解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を獲得していき、X1 は、昭和 51 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、昭和 57 年ころまでの間に、産経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、選挙管理委員及び労使協議委員にも就いた。

オ 会社が昭和 60 年から同 61 年にかけて 5 億 5000 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在籍する者に対する同 60 年夏の一時金について、他のグループ会社所属の組合員よりも低額支給とする提案を行った。経営参加を標榜する産経労組執行部は結果的にこの提案を受け入れたが、月曜会が上記提案に強硬に反対したことから、産経労組内部でしこりが残ることとなった。

カ 平成 3 年 6 月、産経労組定期大会への会社代議員を選出するに当たって X1 及び同人に同調する者 1 名と X1 に同調しない 2 名による産経労組内初の代議員選

挙が行われ、X1 及び同人の同調者はいずれも落選した。

(3) 会社の組織改革

ア X1 の総・支局体制に関する報告書作成等

(ア) Y2 社長は、かねてから経営合理化の一環として機構改革を検討していたところ、平成3年9月ころ、論説委員会付編集委員であった X1 に対し、特命により、Y1（当時は編集及び総支局担当取締役）に協力して総・支局体制に関する調査、検討をするよう指示し、X1 は、同年11月29日、総・支局体制に関する中間レポートを Y1 に提出した。

(イ) X1 は、上記レポートで、① 当面の打開策として、横浜総局、関東総局に編集機能を持たせるなどして、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・支局の強化が必要であるとの考えもあるなどと提案し、また、問題点として、総・支局の組織上の位置付け、指揮命令系統が必ずしも明確でない点を指摘し、当面の打開策として、横浜総局、関東支局に編集機能を持たせること、すなわち編集が主導する支局を作ることを提案していた。

(ウ) Y1 は、上記レポートにおける X1 の提案に着目し、会社が取り入れるべき視点が記載されていると判断した。そこで、Y1 は、Y2 社長との協議を踏まえ、X1 に対し、更に具体的な考え方を示すレポートを平成3年度内に提出するよう指示した。

(エ) Y1 は、更なるレポートについて困惑する X1 に対し、モデル支局として、首都圏では千葉、横浜、浦和を例示するなどの助言をし、X1 は、Y1 に対し、平成4年3月31日付けで、上記(イ)の中間レポートを踏まえた「総・支局体制のあり方について」と題する報告書(以下「本件レポート」という。)を提出した。なお、本件レポート提出前の平成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した。これは、金融、証券等を担当する論説委員が高齢であったため、後身を育成するためにも、金融関係の知識のある X1 が論説委員に相応しいとの判断によるものであった。

(オ) 本件レポートは、① 将来性のある地域に編集主導型のモデル支局、すなわち、営業出身者ではなく、編集局出身のデスククラスが支局長を務める支局を設置し、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、横浜等が挙げられ、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を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局としての位置付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こと等を提案するものであった。

(カ) 会社は、Y2 社長を始めとして、X1 作成の本件レポートの内容を高く評価し、

総・支局体制の再構築のために編集型支局のモデル支局を作れば、その必要性を理解してこれに前向きな姿勢を有する X1 がこれに協力してくれるものと期待するようになった。

イ 平成5年の組織改革

(ア) 会社は、不況を乗り切るため、平成5年初めころから本格的な経営合理化に取り組み始めた（同年3月期には当期利益が赤字に転落した。）が、その内容は、社内機構の簡素化、人材の有効活用、適正配置等を柱とするものであった。

(イ) 会社は、同年の組織改革において、総・支局長に営業出身者を置いて広告収入を得る従来の営業方針から、総・支局長に編集出身者を置き、経済界や自治体のトップに総・支局長が自ら取材して地域に根ざした紙面とすることによって業績に反映させて増紙増収を図る「編集主導型」の支局体制を目指した。また、会社は、全国紙として全国展開するよりも、産業専門紙として、経営効率の観点から、首都圏、中部東海圏及び関西圏の三つの大都市圏を重視し、総・支局も上記3圏を中心として取材、営業活動を行う編集主導の「都市型」の支局体制を目指した。さらに、会社は、総・支局の運営を編集局と広告局との共管から、編集企画本部に移管するとともに、そ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それぞれ独立させ、また、横浜総局を横浜支局とした上、これらに専任の支局長を置くことで、編集主導の都市型支局体制の推進を図ることとした。

(ウ) 会社は上記の方針の下、浜松支局長、横浜支局長、千葉支局長、出版局編集部長及び関連会社の株式会社日工フォーラム社の編集長に、それぞれ編集経験の豊かな者を起用する方針を掲げたが、それとともに、機構改革の一環として、論説委員会を組織縮小して編集局に統合する方針をとった。

(エ) Y1 は、会社が上記のとおり論説委員会を組織縮小する方針であったこと、X1 の論説委員としての仕事振りが低調で期待に十分応えていないとの認識を有していたことから、同年7月に行われる定期異動に先立つ同年6月10日、定期異動候補者として、X1 に対し、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ポストのうちのいくつかのポストを示して、転勤の意向を打診した。しかし、X1 がこれを断り、論説委員としてとどまりたい旨述べたことから、会社は、X1 に対する定期異動の発令を見送った。

(オ) 編集経験豊かな部長級の人材を充てることが企図されていた上記(ウ)の対象ポストのうち、同年7月の異動期に実現されたのは、浜松支局の中部総局からの分離の実現による浜松支局長及び出版局編集部長の2ポストにとどまった。

ウ 中期経営計画策定とそれに基づく組織改革等

(ア) 平成5年11月、会社の年間売上規模がほぼ3年前の規模に逆戻りし、平成6年3月期の収支は大幅な赤字となることが予想されるに至った。このため、会社は、緊急対策として、抜本的な構造改革を目指し、不況に耐え、景気変動

に左右されない強い経営体質を構築することを目的とする平成6年度から平成8年度までの3か年に係る中期経営計画（以下「中期経営計画」という。）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る。Y2社長は、同日、全従業員を対象とする全体会議において、中期経営計画の要旨を説明した。

- (イ) 平成5年12月、会社販売局は、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。これは、都市型産業紙への再構築を目指す経営戦略の下、千葉、横浜を中心とする首都圏での販売強化を計画するものであり、計画達成のための拠点強化対策として、千葉については、関東総局から千葉を分立して支局昇格させ、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こと、支局長活動を通じて千葉経済の将来発展性と会社の社業推進のマッチングについて徹底した分析調査を行い将来に備えること等を内容とし、現行販売部数の5割増を目指すものであった。

増紙首都圏強化3カ年計画において千葉が重視されたのは、幕張での新都市とウォーターフロント経済圏の建設、東京湾横断道路工事の進行、成田空港第2期計画に合わせた臨海工業地域の造成などがあり、歴代の関東総局長ばかりでなく、全社的にも経済地域としての千葉の重要性が強調されてきた経緯があること、幕張メッセの展示会場での会社主催によるイベントが盛況を続けており、これを千葉支局を通じてアピールして紙勢拡大や広告収入の増大に役立てるチャンスになっていることからであり、会社は、千葉地区を今後の発展性が大きい、増紙の重点地区と位置付けた。

- (ウ) 平成6年1月25日、会社は、増紙首都圏強化3カ年計画に沿った組織改革と要員配置を行うべく、臨時の局長会を開催し、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こと、その具体策として、論説委員会を編集局に統合して論説委員室とすること、横浜総局を横浜支局とし、横浜総局から静岡支局を分離独立させること、関東総局から千葉支局を分離独立させること等を説明し、また、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。

- (エ) 会社は、同年2月の人事異動に併せて、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、編集企画本部を廃止する一方、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全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。

(4) 原告の結成経緯

ア X1は、平成5年12月17日、時事通信労働委員会のX6(以下「X6」という。)ほか時事通信社の記者であるX7(以下「X7」という。)ら約10名が新橋の中華料理店に集まり、会社が同年11月に策定した中期経営計画に反対するために労働組合を結成する準備会を開いた(なお、X1以外の会社の社員が同準備会に参加したことを認め得る証拠はない。)。また、X1は、同日、「組合結成準備会ニュース1号」と題する手書きの文書を作成し、時事通信社の記者がこれをファクシミリで送信した。また、平成6年1月3日ころ、「産経グループで合同労組を反リストラ・人権擁護の闘いに起て!」と題するワープロ打ちの文書を作成した。上記の手書き文書は、時事通信社の記者により関係者にファクシミリで送信され、会社の社員であったX8、元会社の記者であった中日新聞東京本社の記者であるX9は、同文書のファクシミリで送信を受けた(なお、上記手書き文書について、X8及びX9以外のファクシミリで送信した相手方及びその人数を特定し得る証拠はなく、上記ワープロ文書について、その配布方法、配布先、配布人数を特定し得る証拠はない。)

イ 松沢は、平成6年1月10日、X6、X7ら約10名が虎ノ門の喫茶店に集まり、原告の組合結成大会を開き、名称を「反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会」とすること及び組合規約の骨子を定め、代表者として、筆頭代表幹事にX1、次席代表幹事にX6をそれぞれ選出した(なお、X1以外の会社の社員が同結成大会に参加したことを認め得る証拠はない。)

(5) 本件配転の経緯

ア 本件配転内示までの経緯

(ア) 平成6年1月7日のY1とX1との間のやりとり

会社は、重工記者クラブ(重工業研究会)に常勤(論説委員)ではなく、非常勤(定年を過ぎた嘱託論説委員)であるX10(以下「X10」という。)を会員として送り込んでいたところ、これが露見した場合、記者クラブから退任させざるを得なくなり、そうすると、組織改革において論説委員会を編集局に統合して設置する論説委員室の在り方にも影響すること、X1が、かねてから嘱託論説委員であるX10の重工記者クラブ在籍について問題視していたことから、Y1は、上記の組織改革を円滑に進めるためにも、あらかじめX1にX10の重工記者クラブ在籍を問題にしないでもらうよう依頼する必要があると考えた。そこで、Y1は、平成6年1月7日、X1を飲食店に呼び出してその旨依頼したが、X1は当然問題にするなどと答えたが、その話題はそれで終わった。

その話合いの際、X1は、Y1に対し、同年2月の人事異動期においてX1自身はその異動対象者となっているかどうかを探ってきた。Y1は、回答できない旨返答すると、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 同月の人事異動で自らに対して不当な配転が行われた場合には裁判で Y2 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等を述べた。これに対し、Y1 は、人事については話せないとの回答に終始した。

(イ) 本件配転の決定

会社は、平成 6 年 2 月の定期人事異動において、上記(3)ウの組織改革によって設置される千葉支局の支局長に X1 を起用することを決めた。その理由は、X1 が、「総・支局体制のあり方について」と題する本件レポートをまとめた者であり、本件レポートにおいて、組織改革の一例として、関東総局の一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、X1 が、編集局デスク、編集委員、論説委員を歴任していて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ったことによるものであった。

なお、上記人事異動では、平成 5 年 7 月の異動期に見送った人事を含め 57 件の発令が行われ、千葉支局長のほかに、かねてから会社が編集経験者の起用を考えていた対象ポストである横浜支局長及び日工フォーラム社の編集長のいずれも編集経験者が配置された。すなわち、横浜支局長には、平成 2 年に配属後地元企業に食い込んで読者開拓に成果を上げ、平成 4 年 7 月には横浜総局次長に昇格していた X11 が、生産財情報誌を発行する日工フォーラム社の編集長には、同社の記者時代に電機、機械などを中心とした生産財分野の経験を積んだ X12 がそれぞれ配置された。

(ウ) 本件配転の内示

平成 6 年 1 月 25 日、Y1 は、X1 に対し、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ことなどを述べて、同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。

これに対し、X1 は、本件配転について、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、Y2 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、・・・Y2 社長に対して今日の内示の諾否を含めて正式に回答します。」「社長に対して通告しなければならない内容の問題がございますので、それを提示いたします・・・。それは、追って、私が Y1 常務に対し

て電話なりで希望の日時を申し上げますから御返答ください。・・・Y2 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。

Y1 は、X1 に対し、編集での経験を生かして支局長として活動してほしい、通
勤できないというが2時間ちょっとであり、希望があれば支局長住宅の家賃補
助として7万円の住宅手当を支給する用意がある旨伝えた。

なお、X1 は、同日、原告の結成に関する話は全くしておらず、そのように対応
すること及び後日結成通告を行うことにすることについて、その前日に時事通
信労働者委員会の代表幹事 X13 との間で相談していた。

イ 本件配転内示後から本件配転の辞令までの経緯

(ア) X1 と Y2 社長との話合い及び X1 による組合結成通告

a 平成6年1月25日、Y2 社長は、Y1 から、上記ア(ウ)の配転内示の状況につ
いて報告を受け、X1 に千葉支局長として活躍してもらうために説得を含め
て会うことを決めた。

b 同月26日、Y1 は、Y2 社長が X1 に会う前に再度本件配転につき説得を試
みるために X1 と話合いを行ったが、X1 は、本件配転には応じられないとし、
その理由として家庭の事情等を述べた。また、X1 は、本件配転について改め
て Y2 社長に会って話がしたいとして希望日を述べ、同月28日に Y2 社長と
X1 との話合いを行うことが決まった。

c 同日の話合いの状況

(a) X1 と Y2 社長との話合いが、Y1 から同席の下で行われた。X1 は、本件配
転について、X1 が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で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、Y2 社長は、X1 に対し、① 千葉は会社
の支局の重点地区としてやっていくことにしており、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
以前に支局の在り方を調べてもらったが、その調査の中で千葉を重点地区
とする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述べた。

(b) X1 は、Y2 社長の上記(a)の発言の後、本件配転内示を撤回しないのであ
ればと言いながら、Y2 社長に対し、「反リストラ・マスコミ労働者会議・
産経委員会、代表幹事 X1(日本工業新聞論説委員)、代表幹事 X6(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、
マスコミに働く労働者が企業のワクを越えて幅広く結集し、新しい労働組
合を結成した旨通告するとともに、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。

なお、組合結成通告書には、「このほど、・・・新しい労働組合・・・を

結成した。」と記載されていたが、結成された日付けについて明確な記載はなかった。

- (c) 会社は、話し合い終了後、X1 からされた上記 (b) の団体交渉の要求を検討した。会社は、① 結成したという労働組合の名称は「反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会」というものであり、労働組合をうかがわせる名称でなかったこと、② 「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、「産経委員会」という企業の枠をはめた名称となっていたこと、③ 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、その肩書が「代表幹事」と表記されていたこと、④ X1 と並んで代表幹事となっている X6 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、上記 (b) の組合結成通告書に係る労働組合が正規のものかどうか疑義を抱き、この点を確認することとし、同日夕方、Y1 から X1 に電話をして、組合規約、組合員名簿及び組合役員名簿の提出を求めた。しかし、X1 がこれに応じなかったため、会社は、上記の疑義を払拭できない以上、正規の労働組合かどうか確認できない原告からの上記 (b) の団体交渉の要求に応じることができないとして、同要求に応じなかった。

(イ) 組合結成通告後から本件配転の辞令までの経緯

- a 平成 6 年 1 月 31 日、X1 と X6 は、東京本社に赴き、Y1 に対し、本件配転についてストライキをもって戦う旨が記載された反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会名義の「ストライキ権確立通告書」を手渡そうとしたが、Y1 はこれを受け取らなかった。
- b 同日、原告は、丸の内に所在した日本工業倶楽部の 1 階記者室において組合大会を開き、筆頭代表幹事を執行委員長、次席代表幹事を書記長、名称を「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・反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会」とそれぞれ変更することを決議し、これに伴う改正を踏まえて組合規約を整えた(なお、同組合大会の出席者については、X1、X6、X14 及び X7 以外の出席者の氏名及び人数を具体的に認め得る証拠はない。)
- c 同年 2 月 1 日、原告は、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。
- d 同日、辞令交付のために来社するよう指示を受けていた X1 は、X6 とともに会社へ赴き、Y2 社長や Y1 に対し、文書により、本件配転を議題とした団体交渉を、同月 2 日午後 6 時 10 分から約 2 時間、東京本社内で開催するよう申し入れた。これに対し、会社は、上記 (ア) c(c) と同様の意図から、X1 に対し、組合員名簿と組合規約の提出を求めたが、X1 がこれに応じなかったため、団体交渉に応じなかった。X1 は、団体交渉申入書を交付しようとしたが、Y1 がこれを拒んだため、郵送により同申入書を会社へ送付した。
- 次いで、Y2 社長は、X1 に対し、再度、X1 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伝えた上で、千葉支局に赴任するよう指示し、

本件配転の辞令書を交付しようとしたが、X1は、これを受け取らなかった。

ウ 本件組合機関紙配布と本件組合機関紙回収

(ア) 平成6年2月1日午後6時過ぎ、X1、X6及びX7(以下「X1ら3名」という。)は、サンケイビル5階の会社、同ビル3階の産経新聞社の産経新聞編集局及び同ビル2階の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(本件組合機関紙配布)。Y1ら会社役員は、会社内での同組合機関紙の配布行為を制止しようとしたが、X1ら3名は、それに従わず、配布を実行した。会社において配布された同組合機関紙は、従業員に手渡しされたものもあったが、床に落ちているものもあった。Y1らは、会社において配布された同組合機関紙を回収し、管理室側の入口にあるテーブルの上に置いた(本件組合機関紙回収)。なお、X1ら3名は本件組合機関紙配布を行うことについて、会社の従業員でなかったX6及びX7は会社施設内に立ち入るに際して、いずれも会社に事前連絡をしておらず、会社の許可を得ていなかった。

(イ) X1らが本件組合機関紙配布を開始した午後6時過ぎころは、会社が入っているサンケイビル5階においては、会社の営業局及び販売・開発局の従業員がその終業時刻(午後5時30分)後の残務整理等をしている時間帯であり、同ビル3階及び2階の産経新聞編集局や夕刊フジ編集局においては、ほぼ24時間勤務態勢であって就業時間内であったことから、多数の従業員が就業する忙しい状況にあった。

(ウ) 本件組合機関紙配布において配布された「予兆NO. 1」の内容は、「残酷の歴史に終止符 まっとうな組合が浮上した」との見出しのものであり、原告の結成に関する記述、原告への参加を呼び掛ける記述等から成っている。

(エ) 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」、「勤務時間中または会社施設内で、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」には、会社の許可を要することとされており(5条1項1号、3号)、原告は、上記(ア)の組合機関紙を配布するに当たって、上記の就業規則上の手続を履践していなかった。

なお、産経労組は、会社との間において、本件労働協約を締結し、また、本件労働協約覚書を取り交わしており、これらにおいて、組合活動に関して、「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」(本件労働協約57条)、「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。」(本件労働協約覚書11(2))との協定を締結していた。これにより、産経労組の組合機関紙である「りんてんき」は、個別に会社の許可を得ることなく、組合掲示板に貼付されたり、職場委員により各職場の組合員に配布されていた。

エ 平成6年2月2日から同月4日までの間の原告の団体交渉申入れとこれに対する会社の対応等

(ア) 平成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(上記イ(イ))

d)を郵送により受け取り、これを検討した後、Y1が、原告に対し、原告について法適合性のある組合であるかどうかの確認ができていないが、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、話し合いという形式であれば応じる旨回答した。

(イ) 同日夕方、原告と会社との間で本件配転に関する話し合いが行われ、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、原告がこれに応じなかったため、会社は、当該話し合いの場を団体交渉とする組合の提案を拒否した。

(ウ) 原告は、同日中に、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及び会社が同日の組合機関紙「予兆NO. 1」を回収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に求めた。

(エ) 同月3日、会社は、原告からの上記(ウ)の抗議文書に対し、X1宛ての文書により、X1の千葉支局長赴任に当たっては会社からいくつかの提案をしているため、X1からも条件を示してほしいこと、「団体交渉については再三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。」などと回答した。

(オ) 同日、原告は、会社に対し、文書により、同年1月28日及び同年2月1日に原告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日に行われた話し合いで会社が本件配転を議題に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、後記(6)ア(イ)のとおりのおりの回答を文書で行った。

オ 本件初審事件の本件当初申立て

平成6年2月4日、原告は、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、③ X1ら3名が会社の施設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、都労委に本件当初申立てをした。

(6) 本件当初申立て後の状況

ア X1の千葉支局長赴任までの経緯

(ア) 就業規則18条には、勤務地の変更を伴う異動を命じられた場合には、発令の日から1週間以内に新勤務につくこと、ただし、会社が業務上やむを得ないと認めるときは、その期間を延長することができる旨定められている。

(イ) 平成6年2月7日、会社は、原告からの同月3日付け団体交渉の申入れ(上記(5)エ(オ))に関して、会社常務取締役管理担当Y1名義のX1宛て同月7日付け文書により、① X1に対する同月1日付けの千葉支局長の異動について、会社は赴任実現のためいくつかの提案をしているので、X1からの条件を聞きたい、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し合いをしている最中に都労委に救

済申立てを行ったのはどういうことなのか、設立会見までした労働組合ならば組合規約等はあるはずなのに、それさえ示さずに労働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、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、⑤ 勤務中の社内に無断で侵入し、制止したにもかかわらず、許可なく「予兆第1号」なる印刷物を配布した行為は、労働組合活動としても許されるものではないことを回答として伝えた。また、会社は、上記文書に加えて、X1 に対し、同月7日付け文書により、「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。(中略)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。これらの点に関して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し合いを続け、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おりますので、貴殿の誠意ある回答をお待ちします。」などと回答した。

(ウ) 同日、Y1 は、X1 に対し、翌8日に東京本社に出社して業務指示を受けるよう直接伝えた。

(エ) 同日、原告は、会社に対して、文書により、本件配転を議題として団体交渉に早急に応じるよう要求した。X1 は、同日、会社に出社しないで、本件配転に異議を唱えつつ千葉支局に直接赴任した。

(オ) 同日、Y1 は、東京本社に出社せずに千葉支局に赴任した X1 を東京本社に呼び出し、Y3 販売・開発局長(当時)らとともに、X1 の赴任経緯、不当労働行為救済申立て経緯及び千葉支局の業務に関して話し合いを行った。

(カ) 上記話し合いの内容等

a X1 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し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いきました。」と述べた。Y3 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、X1 は、「そうです。」と返答した。

b Y3 は、千葉支局の勤務時間等につき、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、X1 は、2週間で100行程度にまとめる旨述べた。Y3 がこれについて、日々、メモで中間報告するよう指示すると、X1 は、「何にもない日もあるかもしれませんよ。」と述べた。

c Y3 が X1 に対し、会社と X1 との連絡方法について質したのに対し、X1 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、連絡する旨述べた。そして、X1 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)」と述べた。Y1 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、X1は、「うん。」「それはいいですよ。」と応え、「千葉支局長 X1」の名刺を受領した。Y3は、X1に対し、始業時間について30分前後の猶予を与える旨伝えた。

- d X1は、本件配転について引き続き団体交渉を要求していく旨述べたのに対し、Y1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。この点について、X1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。(中略)団交に応じていただいて、僕ら何十人来るなんて行ってませんから、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ヤギさん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(X1とX6山口)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。(中略)延々としたルール作りなんか要りませんから。(中略)時間は1時間半なら1時間半ぐらいで折り返しますよ。

(略)どうですか。決めませんか。大体の日にちを。いつごろからいいですか。」などと述べた。

- (キ) Y6取締役は、X1に対し、平成6年2月8日付けの手紙を出した。同手紙の内容は、「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、Y6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。」というものであった。原告は、この手紙について、同月22日付け文書により、組合設立とその後の組合活動に関する脅迫である旨抗議した。これについて、会社は、同月25日付けのY2社長名義の文書により、「(Y6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。」「(Y6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。」「(「Y6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事態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。

イ 千葉支局赴任直後から平成6年3月1日までの状況

(ア) 平成6年2月10日の出来事等

- a X1は、Y9関東総局長兼千葉支局長から、千葉支局の業務について引継ぎを受けた。
- b 会社は、X1に対し、Y1名義の文書により、「貴殿は、組合を通じてでな

ければ話し合わないと主張されているので、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、ぜひ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。

c Y1 は、上記通知後、X1 に対し、電話により、「(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構わない。」と述べ、場所は社外に確保した旨伝えた。X1 は、団体交渉の開催条件として、開催場所を会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がそれに押印することを要求した。これに対し、Y1 は、原告が法適合組合であることを明らかにすることが先であり、場所は会社外とし、かつ、原告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返答した。

d 原告は、会社に対し、「要求書・抗議書」と題する文書により、「(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。(中略)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) 平成6年2月14日の出来事等

a Y1 は、上記(ア) d の文書について問い質すべく、X1 に電話したが、X1 が不在であったため、その後折り返し架かってきた X1 からの電話において、団体交渉の開催について話し合いを行った。

その中で、Y1 は、原告が独自にメモをとることについては認めるが、原告が要求する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である旨述べた。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、Y1 は、事前に組合規約を提出するよう求めた。

その後、X1 が、団体交渉開催場所として会社とその近隣のビルの会議室を確保したことについて、「お前たちの言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、Y1 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。」と述べ、X1 が、団体交渉開催場所を会社内とし、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、Y1 が、「おれは団交をやるための用意をしている」、「自分(組合)のメモはとつてもいい」と述べるやりとりがあり、X1 が、「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。」と述べて電話を切ったため、結局、同日の話し合いなし団体交渉は行われなかった。

b 原告は、会社に対し、同日付け「要求書・抗議書」と題する文書により、「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。」と伝えた。

(ウ) 平成6年2月15日、会社は、X1及び原告に対し、文書により、「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、の二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す。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向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に提訴されていることからして、今後は都労委の手続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) 平成6年2月22日、Y1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X1の組合員資格に疑念を抱かせるのが狙いだ。」と述べた。

なお、同月1日時点における部長職は32人おり、そのうちランク6の者はX1を含めて12名いた。一方、部長でない支局長(課長級)も存在した。X1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、更に千葉支局長になっても職能ランクは変わらなかった。ただし、論説委員になってから千葉支局長に就任するまでは、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。

(オ) 平成6年3月1日、X1は、同年2月給与として支払われた支局長手当のうち同年1月まで支給されていた諸手当との差額分2万円余りを返却するため、東京本社に赴いた。

X1は、Y1に、上記金額の返還を申し出ると、Y1は預り証を交付してこれを受領した。その後、X1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。

ウ 平成6年3月9日の春闘要求から同年6月15日までの状況

(ア) 平成6年3月9日、原告は、会社に対し、「九四春闘要求書」と題する文書により、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日に会社の東京本社で議事録をとりながら行うことを要求した。

これに対し、会社は、同月11日、原告に対し、文書により、「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、これら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。(中略)同月14日には(中略)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。(中略)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きました。しかも、(中略)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、(中略)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) 平成6年3月22日、原告は、会社に対し、「抗議書・要求書」と題する文書により、支局長業務や春闘を議題とした団体交渉を、遅くとも3月中に会社の東京本社で議事録をとりながら行うことを申し入れた。

これに対し、会社は、同月28日、原告に対し、文書により、「貴組合が(中略)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、(中略)組合員名簿は、(中略)貴組合が拒否されたので、その後は要求していません。(中略)団体交渉の場所をどこにするとか、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) 平成6年5月21日、原告は、会社に対し、「抗議書・要求書」と題する文書により、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とりながら行うよう申し入れるとともに、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通知した。

これに対し、会社は、同月25日、原告に対し、文書により、「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一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。」などと原告に回答した。

(エ) 平成6年6月14日、原告は、会社に対し、「抗議書・要求書」と題する文書により、業務を口実にしてX1松沢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、原告は、会社に対し、「抗議書・要求書」と題する文書により、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、原稿執筆については強行命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通知した。

原告からの上記各文書に対し、会社は、同月15日、原告に対し、文書により、「貴殿は、業務引継を行った同年2月21日になって、(中略)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のないものであり、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。(中略)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。(中略)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。」などと回答した。そして、同年6月14日付け要求に係る団体交渉は開催されなかった。

(7) 会社のX1に対する千葉支局長としての業務遂行指示とX1の対応

ア 支局長業務の説明及び指示

平成6年2月21日、会社は、東京本社において、Y3及びY4同席の下、前管理室長であったY10からX1に対し、金銭出納処理と帳票処理を主とする千葉支局長業務に関する説明を行い、これを行うよう指示した。これに対し、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、① 部下である支局員の伝票や千葉支局の帳票類に支局長が押印する欄(部長欄)に押印する業務、② 常備金を預かる業務、③ 支局の事務所経費を処理する同指示に係る業務等を拒否した。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。

イ 個別の千葉支局長としての業務に係る指示と X1 松沢の対応

(ア) 支局員の出勤簿(勤務表)等の帳票類への押印業務

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。

会社は、X1 に対し、平成 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、文書等で千葉支局の X11 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、「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、帳票類への押印業務をしなかった。

また、X11 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、Y1 は、やむなく、同支局員に対し、出勤簿を直接東京本社に送付するよう指示した。

(イ) 金銭出納業務

これまで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ってからは、支局における支局長及び支局員の取材費、取材交通費等の千葉支局における経費に係る出納業務は支局長業務となり、X1 は、千葉支局長として、支局長名義の口座を開設し、支局長の責任において常備金を保管して必要に応じて出金する業務を負うこととなった。そのため、X11 支局員は、それまで使用していた同支局員名義の口座を閉鎖した。

会社は、X1 に対し、平成 6 年 2 月 25 日、同年 3 月 2 日、同月 11 日、同月 28 日、同年 4 月 14 日、同年 5 月 25 日、同年 7 月 15 日、同月 18 日及び同年 8 月 16 日に、文書等で X1 支局長名義の口座を開設するよう指示した。しかし、X1 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、口座を開設しなかった。

このため、会社は、やむなく、X1 及び X11 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、また、X11 支局員に対し、改めて同支局員名義の口座を開設させ、同口座に千葉支局における経費の振込みを行った。

(ウ) X11 齊藤支局員に対する人事考課業務

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、毎年 3 月(対象期間は 10 月から 3 月まで)及び 10 月(対象期間は 4 月から 9 月まで)に行われており、一次評定は総・支局長の業務であった。

平成 6 年 3 月 7 日、Y1 は、X1 に対し、文書により、X11 支局員について、平成 5 年 3 月から平成 6 年 2 月までの人事考課を千葉支局長赴任以前の期間に

については前支局長と相談して行い、提出するよう指示した。これに対し、X1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。会社は、同年3月11日及び同年7月15日にも、X1に対し、文書により、X11支局員の人事考課を行うよう指示したが、結局、X1は、これを行わなかった。なお、会社は、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を理由として、X1が求めた上記団体交渉には応じなかった。

(エ) X11支局員への金一封交付業務

産経新聞社出版の競馬週刊誌の売行きが好調であったことから、産経グループの従業員に金一封が平成6年3月15日付けで支給されることとなった。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。

同月10日及び同月11日の両日、会社は、X1に対し、X11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、X1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、(中略)X11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、X11支局員への金一封を取りに行かなかった。

(オ) 原稿執筆業務

a 千葉経済事情に関する原稿

上記(6)ア(カ)bのとおり、平成6年2月8日、X1は、Y3から千葉の経済事情に関する原稿執筆を指示され、2週間で100行程度にまとめる旨を返答した。同月25日、Y1は、X1が未だ出稿していなかったため、X1に対し、文書により、原稿執筆を行うよう指示した。同年3月30日、X1は、「出口の見えぬ千葉経済」と題する80行の原稿を出稿した。X1は、上記の最初の指示から出稿するまで、会社に対して状況報告などを行うことはしなかった。

上記原稿は、同年4月6日付けで会社が発行している日本工業新聞に記事として掲載された。

b 連載記事「列島クローズアップ」の原稿

(a) 日本工業新聞は、地域経済面に連載記事として「列島クローズアップ」を、各総・支局のローテーションによる出稿で掲載しており、平成6年3月1日から同年10月6日までの間における千葉支局の割当ては、同年4月14日、同年6月12日、同年7月7日、同年8月11日及び同年9月20日の5回分であった。

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)出身の総・支局長もいるため、総・支局長以外の者が執筆する場合があるほか、担当総・支局の事情により、事前に総・支局間及び編集デスクと調整して掲載日を変更することもあった。

(b) 同年4月14日及び同年6月2日掲載分

同年2月15日、会社は、X1に対し、千葉支局における原稿執筆について説明及び指示を行ったところ、X1は、「当分原稿は出ないから、そのつもりでいてくれ」と述べ、執筆・出稿を拒否する態度を示した。そのため、同年4月15日及び同年6月2日掲載分の出稿は、X11支局員が行わざるを得なかった。

(c) 同年7月7日掲載分

同年6月2日、会社は、X1に対し、同年7月7日掲載分の出稿を求めたが、X1は、「団交に応じ合意すれば、原稿は書く」と述べた。

同年6月20日、Y3は、X1に対し、ファクシミリにより、同年7月7日掲載分について、「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、同月4日までに投稿するよう指示した。

同月、販売・開発局長に就任したY5は、同月4日、X1に対し、ファクシミリにより、同月7日付け掲載分の原稿を同月4日中に出稿するよう再度指示した。これに対し、原告は、同日付け「抗議書・要求書」と題する文書により、「当組合との団体交渉で、X1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、出稿しなかった。そのため、同月7日付け紙面の、「列島クローズアップ」は休載となった。

(d) 同年8月11日及び同年9月20日掲載分

X1は、会社に対し、原稿執筆を議題とした団体交渉を申し入れたが、会社がこれに応じなかったため、同年8月11日及び同年9月20日掲載分の出稿をしなかった。この結果、両日分の出稿は、X11支局員が行った。

(e) 「列島クローズアップ」の出稿状況

同年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・支局長名以外の掲載は、千葉支局の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は、いずれの局長とも両営業出身であったため、総局長名で1本も出稿されていなかったが、この両総局の掲載分については、いずれも編集デスクと調整が行われ、支局員や東京本社編集局の記者が出稿した。なお、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日掲載分が休載になった際には、そうした措置はとらなかった。

c 「列島クローズアップ夏季特別版」の原稿

- (a) 同年8月5日、Y5は、千葉支局を含む各総・支局長に対し、ファクシミリにより、「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日までに進行よう指示した。また、出稿期限である同日、

Y5 は、X1 に対し、ファクシミリにより、「列島クローズアップ夏季特別版」の原稿締切りは本日の午前中であるから、時間厳守で出稿するように指示した。

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、会社がこれを拒否し、X1 は、出稿しなかった。

(b) 同月 15 日、Y5 は、X1 に対し、文書により、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。

d X1 の原稿執筆状況

以上のように、X1 が千葉支局長に同年 2 月 8 日に赴任した後約 7 か月の間に執筆した原稿は、同年 3 月 30 日に提出した「出口の見えぬ千葉経済」1 本のみであった。

(カ) 週間(出稿)予定表の提出業務

会社は、各総・支局における「週間予定表」及び毎日の「出稿予定表」(以下、併せて「週間出稿予定表」という。)の提出を、平成 6 年 3 月から試行的に実施してきたが、同年 4 月 7 日、会社はこれを本格的に実施するべく、Y11 販売・開発局情報開発部長名義の同日付け文書により、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。しかし、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。

その後、同年 5 月 20 日に Y3 が、同年 9 月 2 日に Y5 が、X1 に対し、文書により、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。しかし、X1 は、いずれも対応せず、週間出稿予定表を一切提出しなかった。他方、千葉支局以外の総・支局からは、週間出稿予定表が提出されていた。

(キ) 新年度重点計画及び下期経費予算の作成業務

a 新年度重点計画

(a) 平成 6 年 3 月 28 日、Y3 は、各総・支局長に対し、ファクシミリにより、地域の景況や編集、営業の基本方針などを記した新年度(平成 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 は、期限までに提出しなかった。そのため、Y3 は、同月 11 日、同月 12 日、同月 13 日及び同月 15 日、X1 に対し、それぞれ電話等により催促した。X1 は、同月 19 日、「政府、大手マスコミの『景気回復』キャンペーンに組まず、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 日付け文書をファクシミリで送付した。

(b) 同月 25 日、Y3 は、X1 に対し、電話により、X1 提出の上記(a)の文書は指示したものと異なるとして、会社の方針に沿ったものを再提出するよう指示した。これに対し、X1 は、「私はやりたいことしかやらない。」などと述べて、計画の再提出をしなかった。

(c) 同年5月21日、原告は、会社に対し、文書(上記(6)ウ(ウ)の第1段落記載のもの)により、X1の記者としての編集・取材方針は、上記(a)の同年4月15日付け文書を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、会社は、原告からの上記団体交渉の要求に対して、会社は、文書(上記(6)ウ(ウ)の第2段落記載のもの)により、同段落の内容どおりの回答をするとともに、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。しかし、X1は、同計画を提出しなかった。

(d) 同年7月15日、会社は、X1に対し、改めて、重点計画の作成は支局長業務であるとして、当該業務を遂行するよう指示した。他方、他の総・支局からは、期限までに会社が指示した計画が提出されていた。

b 平成6年度下期経費予算

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。

同年8月1日、Y5は、X1に対し、文書により、千葉支局における平成6年度下期(同年10月から平成7年3月まで)の経費予算をまとめ、同月8日までに提出するよう指示した。また、同月5日にY4が、同月8日にY5が、それぞれX1に対し、電話により、経費予算の提出を督促した。しかし、X1は、団体交渉の問題であると述べて、提出しなかった。

なお、千葉支局の平成6年度上期(同年4月から9月まで)の予算については、会社の経費予算の編成スケジュールが同年1月末を目途に支局長から原案を提出してもらうことになっていたこと、会社において、X1の言動から、X1が同年2月1日付け辞令に従って速やかに千葉支局に赴任するかどうか、また、千葉支局長としての任務を誠実に遂行するかどうかにつき不安視されたことなどから、会社は、臨時特例措置として、上期予算の作成をX1に指示しなかった。

(ク) 各種イベントへの出席業務

a 平成6年2月25日、Y1は、X1に対し、文書により、「本旨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。

b 「ウィンドウズ・ワールド・エキスポ・東京」への出席業務

同年6月3日、Y3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イベントである「ウィンドウズ・ワールド・エキスポ・東京」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に指示した。同イベントは、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であったこれに対し、X1は、会社に対し、電話により、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、Y3は、X1に対し、再度上記イベントへの出席を指示したが、X1は、回答を行わず、また、同イベントを欠席した。

c 「インターオプト94」への出席業務

同年7月6日、Y5は、X1に対し、ファクシミリ及び電話により、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イベントである「インターオプト94」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に指示した。これに対し、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、同イベントを欠席した。

(ケ) 総・支局長会議及び全体会議等への出席業務

a 首都圏(関東総局、横浜支局及び千葉支局)総・支局長会議

平成6年6月3日、Y3は、関東総局長、横浜支局長及び千葉支局長に対し、ファクシミリにより、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、Y3は、同会議の議題となる「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。X1は、Y3に対し、電話により、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述べたが、会社がこれに応じなかった。そのため、X1松沢は、同会議に欠席した。

同月14日、Y3は、同会議を欠席したX1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、X1は、これを提出しなかった。

b 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

同年7月4日、Y5は、各総・支局長に対し、ファクシミリにより、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。全体会議は、同年6月末の株主総会で決まった新経営陣が業務刷新中の経営方針を全社に発表するものであり、総・支局長会議はこれを受けて開催されるものであり、いずれも重要な会議であった。しかし、X1は、会社がX1のY5に対する団体交渉の開催の申し入れに応じなかったことを理由に、両会議とも欠席した。

(コ) 支局員の指導及び育成等業務

平成6年2月25日、会社は、X1に対し、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。また同年7月15日、会社は、X1に対し、原告宛ての文書により、支局員の原稿指導及び育成等は支局長であるX1

の業務である旨を通知した。しかし、X1は、上記業務を一切しなかった。

(8) 千葉支局赴任後のX1の勤務態度

ア 年次有給休暇の取得

(ア) 就業規則45条5項は、年次有給休暇(以下「年休」という。)の取得に関し、「年次有給休暇(連続3日以上)(中略)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。」と定めている。

(イ) X1は、千葉支局赴任後、平成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日の各当日に、当該日の年休申請を行った。

Y1は、同年3月1日にはX1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日には文書により、X1に対し、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、X1はこれに従わなかった。

なお、会社では、爾後に年休申請処理をする従業員も存在し、また、X1が年休を当日に申請したことによって、具体的に業務支障が生じたことはなかった。

イ X1の出退勤等

(ア) 会社は、X1松沢の始業時間について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していた。しかし、X1は、これに従わず、毎日出勤時間を午前9時30分と記入していた。

(イ) 会社は、X1が千葉支局に不在がちであるという状況について、平成6年5月18日から同年6月21日までの間、月曜から金曜までの午前10時から正午までの間に千葉支局に電話を入れ、X1の出勤状況を確認したところ、確認できなかった3日間を除き、X1はいずれの日も確認時には在室していなかった。

(ウ) 同年8月22日、Y1は、X1の勤務状況などに関する話合いをするため、X1を東京本社に呼び出し、X1に対し、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、X1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、原告が法適合組合であるか否かに疑義がある上、都労委で係争中であることを理由に応じなかった。

(エ) 同月23日、Y1は、X1が支局長である以前の従業員として守らなければならないことを行わないことについて、X1の真意が分からない旨記載した文書を原告に送付した。これに対し、同日、原告は、会社に対し、「抗議書・要求書」と題する文書により、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X1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と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、原告に対し、文書により、上記団体交渉の申入れについて、原告が法適合組合であるか否かに疑義がある上、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) 同月29日、Y5は、千葉支局に電話したが、X1が不在であったため、X1をポケットベルで呼び出した。Y5は、X1から電話が架かってきた際、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、X1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応じなかった。

X1は、同日、東京本社に出向かなかった。

(カ) 同月31日午前中、Y5は、X1の出退勤等を確認するために千葉支局に赴いたが、X1は同支局に来なかった。Y5は、東京本社に戻った後X1に電話をし、「昨日、本社に来なかったのはなぜだ。」と質したところ、X1は、「会社の方こそなぜ団交に応じないのか。」と応じた。

(キ) 同年9月1日、Y5は、X1に対し、文書により、X1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するとともに、これに関する話し合いをするため、同月6日に東京本社に来社するよう改めて指示したが、X1は応じなかった。

(ク) 同月8日、Y3及びY4は、X1が支局長としての職務を行うように命じるY2社長の命令を伝えるため、午前9時25分に千葉支局を訪れた。Y3らは、午後2時45分に千葉支局に来たX1に対し、Y2社長の上記命令を伝えた。これに対し、X1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、Y2社長の上記命令に従うことを拒否した。

(ケ) 同月9日にも、Y3及びY4は千葉支局に赴いたが、X1は、午前9時30分から午後5時30分までの間、千葉支局に来ず、連絡もなく、所在が不明であった。また、X1は、同月2日、5日及び6日にも、終日千葉支局に来ていなかった。

(9) 原告の組合規約の提出

平成6年9月7日、原告は、都労委における本件初審事件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た。なお、提出された組合規約には、その施行年月日等の記載がなかった。

(10) 本件懲戒解雇とその後の状況

ア 賞罰委員会

(ア) 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71条本文)、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種類が規定されている(同77条本文)。

(イ) 会社の賞罰委員会規程は、「委員会は就業規則に定める従業員の表彰および制裁について、公正な審議を行い、その要否、程度、方法などを決定する。」(2条)、「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。」(5条)、「幹事は、管理室長の職位にある者がその任に当る。」(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。」(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。」(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。」(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。」(14条)、「委員会の事務局は、管理室とする。」(15条)、「この規程は、昭和62年6月5日から改正実施する。」(付則)と定めている。

(ウ) なお、賞罰委員会規程にある「管理室」は、昭和 61 年ころに「経営管理室」となり、平成 5 年 7 月に再度「管理室」となった。

イ 本件賞罰委員会の開催

(ア) 平成 6 年 9 月 13 日、Y1 は、X1 に対し、文書により、「会社は、貴殿に対し、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、未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、弁明の日時を同月 19 日午前 10 時、弁明の場所を管理室とすることを通知した。

(イ) 同月 15 日、原告は、上記(9)の経緯により会社が原告の組合規約を入手したことを捉え、会社に対し、文書により、既に組合規約等を提出しているから会社には団体交渉を拒否する理由がなく、X1 の業務について団体交渉で合意すればしかるべき対処を行う旨を通知し、併せて、X1 を賞罰委員会に付議する件に関する団体交渉を同月 17 日に東京本社で議事録をとりながら行うことを申し入れた。

(ウ) 同月 16 日、Y1 は、原告に対し、文書により、上記(イ)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、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、会社は、上記申入れに係る団体交渉に応じなかった。

(エ) 同日、原告は、都労委に対し、X1 に対する賞罰委員会開催の中止すること、都労委における審査の係属中に X1 に懲戒解雇その他の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。都労委は、同月 21 日に同申立てに係る事情聴取をすることとした。

(オ) 本件賞罰委員会

a 会社は、同月 19 日午前 9 時 30 分から、管理室において、本件賞罰委員会を開催した。本件賞罰委員会には、委員として、Y1、Y6 取締役、Y7 営業局長、Y5、Y12 編集局長(後に常務取締役)、Y13 事業局長(後に取締役大阪本社代表)、Y14 取締役大阪本社代表の 7 名のほか、幹事として Y15 管理室長、事務局員として Y16 管理室員が出席した(以上の出席者を「Y1 ら出席者」という)。本件賞罰委員会の委員長には Y1 が就いた。

b 本件賞罰委員会では、まず、Y1 と Y5 から事案の説明などがされ、その後、同日午前 10 時ころから弁明を求めるため X1 を管理室に入室させた。

c X1 は、入室して着席した後、録音機を机上に置いて録音を始めた。Y1 は、X1 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

弁明はさせない旨告げた。これに対し、X1が、「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。(中略)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。(中略)賞罰委員会の委員長、構成メンバーを言いなさい。」と述べ、Y1が、「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(中略)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。」と述べるやりとりがあった。

次いで、X1は、「貴社は、(中略)X1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X1を千葉支局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X1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、従来の慣行などを無視して、殊更に作り出してきたものである。」と用意した意見書を読み上げ始めた。X1が意見書を読み上げる中、Y1は、「手短に言ってください。手短に。(中略)手短にお答え下さい。(中略)弁明になっていません。」と発言したが、X1は、それに従わずに意見書を読み切り、意見書をY1に提出した。同意見書には、千葉支局長の業務に関する協議の申入れが含まれていた。Y1は、「弁明になっていません。これで終わります。」と述べ、X1に退出を命じたが、X1が退出しなかったため、Y1ら出席者全員が会議室から退出した。

- d その後、X1が会議室から退去し、Y1ら出席者全員が会議室に戻り、審議が再開された。各委員から、X1の千葉支局長赴任後の業務状態等について、大幅に遅れて出稿された80行の原稿1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か月以上にわた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、逆に社業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、本件賞罰委員会は、全会一致で、就業規則78条5号に基づき、X1を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、賞罰委員会の構成員についても明らかにしなかった。

ウ 本件懲戒解雇

- (ア) 就業規則78条5号は、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」と定めている。
- (イ) 平成6年9月19日、会社は、X1に対し、内容証明郵便により、就業規則78条5

号に基づき、X1を同月22日付けで懲戒解雇すること及び退職手続のために同日に来社するように通知した。

なお、X1は、本件懲戒処分以前に何らの処分も受けたことはなかった。

エ 会社における処分事例等

(ア) 昭和34年9月に会社に入社したX2は、昭和46年ころから小説家を志すようになり、小説執筆に傾斜するに従い原稿出稿量が減少したため、会社は同人に対して再三にわたって注意や指導をしたものの、出稿量の改善はなかった。

X2は、精神的不安定を訴えることもあり、結局、小説家の道を選択して、昭和48年6月30日付けで自己都合退職した。

(イ) 昭和62年3月に会社に入社したX3は、ねつ造記事を2度掲載し、その都度嚴重注意を受けていたことに加えて、産経新聞社に出向した後の平成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。産経新聞社は、同人からの事情聴取を試みたが、同人の居所が不明であり、同人の実家に連絡して説明したところ、同人から退職願が郵送で提出され、これが受理されて、同人は退職した。

(ウ) 昭和33年4月に会社に入社したX4は、仕事熱心であり、原稿の執筆は質、量ともに同世代の記者の水準を上回るものであった。同人は、昭和40年5月に産経新聞社に出向し、編集局経済部、社会部、札幌支社を経て、昭和44年7月に会社編集局政治部に戻り、昭和53年3月から経済部次長、昭和58年5月から編集局付編集委員を経て、昭和63年10月に定年退職した。

(エ) 会社は、上記3名のいずれについても、懲戒処分をしていない。

オ 本件懲戒解雇後の状況

(ア) 会社は、X1が解雇予告手当51万1800円の受領を拒否したことから、平成6年9月22日、これを東京法務局に供託した。

(イ) 同年10月1日、会社は、X1の後任の千葉支局長に編集出身で編集局編集企画室企画担当部長であったX15(後に経営企画室長代理)を配置し、また、新たに同支局次長としてX16関東総局次長及び庶務係1名を配置し、同支局を4名体制とした。なお、X15は、同支局長就任後の1年間で107本の原稿を執筆した。

2 検討

(1) 争点1(本件配転は不当労働行為に当たるか)について

ア 千葉支局の独立と専任の支局長配置の必要性、合理性の有無について

(ア) 上記1の認定事実(以下、単に「認定事実」という。)(3)によれば、以下の事実が認められる。

a 会社は、Y2社長の下、遅くとも平成3年ころには経営合理化の一環として組織改革の検討を進めていたところ、平成5年3月期の当期利益が大幅な赤字を計上することが明らかになったため、同年初めころから、社内機構の簡素化、人材の有効活用や適正配置等を柱とする本格的な組織改革に着手した。

b 会社は、その具体策として、同年の組織改革において、従来は総・支局長

には広告収入を得るとの観点から営業出身者を配置していたが、首都圏、中部東海圏及び関西圏の三つの大都市圏に重点を置き、編集出身者を配置して、経済界や自治体のトップに自ら取材して地域に根ざした紙面とすることにより業績に反映させ、増紙増収を図る編集主導の都市型支局体制を目指した。

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に移管し(同年3月の組織改革)、更に販売・開発局に移管した(平成6年2月の組織改正)ほか、それまでの総局長が管轄支局の支局長を兼務するのではなく、専任の支局長を別途配置することとした。

- c 上記の専任の支局長を配置する支局として、浜松支局(中部総局から独立)、千葉支局(関東総局から独立)及び横浜支局(横浜総局から格下げ)が選ばれたが、このうち千葉支局が選ばれたのは、千葉が、幕張の新都市とウォーターフロント経済圏の建設、東京湾横断道路工事の進行、成田空港第2期計画に合わせた臨海工業地域の造成等、経済地域としての重要性が強調されてきた経緯があったこと、幕張メッセでの会社主催によるイベントが盛況を続けていたため、これを千葉支局を通じてアピールして紙勢拡大や広告収入の増大に役立てるチャンスになっていたことによるものであり、会社は、千葉地区について、今後の発展性が大きく、増紙の重点地区と位置付けていた。

- (イ) 上記(ア)の事実によると、会社が、関東総局から千葉支局を独立させ、同支局に編集出身の専任の支局長を配置することなどを内容とする組織改革を実行したことについては、Y2社長を始めとする会社経営陣が、会社の直面する経営危機を打開するための方策の一つとして講じたものであって、必要かつ合理的な経営上の措置と認めることができ、これを不必要又は不合理であるということとはできない。

イ 本件配転の必要性、合理性の有無について

- (ア) 認定事実(5)アによれば、以下の事実が認められる。

- a 会社が関東総局から独立させる千葉支局に専任の支局長としてX1を選定した理由は、X1が本件レポートにおいて会社による組織改革の必要性等を示し、組織改革の一例として関東総局の一支局であった千葉支局に専任の支局長を配置して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、X1が編集局デスク、編集委員、論説委員を歴任していた者で編集経験が豊富であり、石油、電力、鉄鋼、化学、情報等の各産業を担当した経歴があったことによるものである。
- b X1は横浜市内に自宅があるところ、本件配転とともに平成6年2月1日付けでされた人事異動のうち横浜支局長の配置は、X11が選定された。その理由は、同人が、平成2年当時、横浜総局配属時に地元企業に食い込んで読者開拓に成果を上げ、その後、平成4年7月に横浜総局次長に昇格して業績を積んだ者であったことによるものである。

- (イ) 上記(ア)aの事実によると、会社が、関東総局から独立させる千葉支局

に X1 を選定したことについては、編集主導の都市型支局体制を目指す会社の組織改革の方針に合致するものと認めることができ、その必要性及び合理性を肯認することができる。

なお、X1 は、横浜市内に自宅があることからすると、もう一つの関東圏での専任支局長配置支局である横浜支局の支局長への配置も考えられるが、上記（ア）b の同支局長に配置された X11 の経歴に照らすと、同支局長に同人を配置する必要性及び合理性も認め得る一方、X1 を優先的に同支局に配置すべき特段の事情はうかがえない。そうすると、以上の点は、X1 の千葉支局長への配置の必要性及び合理性を否定させる事情となるものではない。

ウ 本件配転の不当労働行為性について

（ア）原告は、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り、その必要性はなかった旨主張する。

しかし、上記アで説示したことに照らすと、原告の上記主張は採用することができない。

（イ）原告は、本件配転について、会社が産経労組時代から反対派活動の中心的役割を担う X1 を疎ましく思っていた報復であり、また、X1 の労働組合（原告）結成準備の動きを察知してその動きを封じるために、X1 を東京本社から引き離すためにされたものであるから、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である旨主張する。

認定事実(2)によれば、X1 は、産経労組において主流派と対立する活動をしていたことが認められるが、他方、前提事実(1)ウ(イ)によれば、X1 は、平成 4 年 2 月に論説委員会付論説委員となって産経労組の組合員資格を喪失し、以後産経労組の非組合員であったことが認められ、その間、産経労組の活動にはかかわっていないことがうかがわれることからすると、会社が、本件配転の内示をする際に、X1 の産経労組の組合員時代における活動に関して X1 を疎ましく思ったり、X1 に対して報復する意図を持って本件配転をしたとは考え難い上、この点を認めるに足る証拠もない。また、認定事実(3)、(4)並びに(5)ア及びイの事実によっては、会社が、本件配転の内示に先立ち、X1 が労働組合(原告)の結成準備をしている事実を認識していたとは認められず、他に同事実を認め得る証拠もない。

かえって、認定事実(5)ア(ウ)及びイ(ア)によれば、

a 平成 6 年 1 月 25 日に Y1 が X1 に対して本件配転の内示をした際、X1 は、本件配転に対する強い拒否的態度をとったが、その具体的な理由として、① 事前の意向打診がないこと、② X1 の産経労組内における長年の反対派活動に対する報復であると考えられること、③ 健康面で優れない母親と兄を自宅（横浜市金沢区）に残したまま往復で 5 時間を要する通勤は困難であることを述べたにとどまり、これらとは全く事柄の異なる、労働組合（原告）の結成又は結成準備をしていることをいささかでもうかがわせ

るような発言を一切していないこと、

- b X1は、「社内外の仲間と相談の上、数日後改めて、Y2社長に対して正式に回答します。」、「Y2社長に対して今日の内示の諾否を含めて正式に回答します。」、「社長に対して通告しなければならない内容の問題がございますので、それを提示いたします。」、「Y2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。」と述べているところ、その「回答」又は「通告」の内容は、Y1との会話の流れからすると、本件配転の内示に対する回答を意味するものと捉えられるものであり、それ以外にいかなる内容を意図していたのかは、X1が以上の各発言のほかに、「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。」と述べていることからすると、X1が本件配転を含む会社の合理化計画に対する何らかの具体的な対案を提示することを想起させるものであって、それ以外のことは容易に想起し得ないものであること、
- c その翌日である同月26日にX1とY1が会談した際にも、X1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、また、本件配転についてY2社長との話合いの機会を求めるとどまり、労働組合（原告）の結成又は結成準備をしている事実をうかがわせるような発言を全くしていないこと、

以上の事実が認められるのであって、これらによれば、本件配転の内示を受けた時点では、X1が、労働組合（原告）の結成に関する一連の行動をとっていたとしても、会社又はY1に対して労働組合（原告）の結成又は結成準備をしていることを通告した事実は認められず、会社がX1の労働組合（原告）結成意図や行動を認識又は察知し得たということとはできない。

そして、認定事実(5)イによれば、会社がX1松沢に本件配転の内示をした後、X1から、同月28日にY2社長に対する原告の結成通告が、同月31日にY1に対する原告名義のストライキ権確立通告がそれぞれされていることが認められるが、本件配転は、本件配転の内示どおりの配転発令がされたものであることからすると、以上の各通告があった後に本件配転発令があったことが本件配転の不当労働行為性を裏付けるものとはいえない。

エ まとめ

以上によれば、原告の上記不当労働行為に係る主張はその前提を欠くものであるから理由がないというべきであり、本件配転が労組法7条1号又は3号の不当労働行為に当たるものということとはできない。

(2) 争点2（本件懲戒解雇は不当労働行為に当たるか）について

ア 本訴に対する別件訴訟事件の確定判決の効力

補助参加人は、X1が本件懲戒解雇の効力を争って会社を被告として提起した別件訴訟事件において、本件懲戒解雇が不当労働行為に該当せず、本件懲戒解雇が有効であると判断され、X1の地位確認等請求を棄却する判決が確定しているため、同判決の既判力により、又は原告において本件懲戒解雇の不当労働行為性を理由とする救済利益を失っていることにより、原告の本件懲戒解雇

に関する請求は認容の余地がない旨主張する。

しかし、別件訴訟事件は、X1 個人と会社との間の個別労働関係民事紛争であるから、その確定判決の効力としての既判力は、X1 個人と会社との間にしか生じず、これが原告と被告との間の本訴に及ぶものではない。以上の結論は、X1 が原告の代表者であるとしても、異なるものではない。

また、上記内容の別件訴訟事件の判決が確定したことは、別件訴訟の当事者でない原告について、本件懲戒解雇の不当労働行為性を争い、その救済を求める利益を喪失させる根拠ともなり得ない。以上の結論は、X1 が原告の代表者であるとしても、異なるものではない。

補助参加人の上記主張は、独自の理論を述べるものであり、採用することができない。

イ 本件懲戒解雇事由の有無について

(ア) 千葉支局長として業務遂行すべき職責

a 認定事実(5)ア、イ及びエ並びに(6)によれば、X1 が平成6年1月25日にされた本件配転の内示に対して拒否的態度を示していたこと、原告が同年2月4日に原告が本件配転について不当労働行為であることを主張して本件当初申立てをしたこと、同月8日にX1 が本件配転に異議を唱えつつ千葉支局に赴任したこと、同日のX1 と Y3, Y1 らとの間の話し合いにおいて、Y3 から X1 に対し、X1 が会社から千葉支局長としての任務を遂行するように業務命令を受けていることについて、千葉支局長としての職務を果たしてくれるか確認したのに対し、X1 は「そうです。」と返答し、更に念を押す Y3 に対し、「うん。」、「それはいいですよ。」と返答したこと、以上の事実が認められる。

b そもそも、X1 は、会社から本件配転の発令を受け、千葉支局長としての任務を遂行するよう業務命令を受けている以上、それが無効でない以上、千葉支局長として業務を遂行しなければならないというべきである。上記 a の事実によると、X1 は、会社に対して異議を唱えつつ本件配転に従って千葉支局長として赴任しているのであるが、同日のX1 と Y3, Y1 らとの話し合いの内容に照らすと、X1 は、同話し合いにおいて、本件当初申立てに係る都労委の手續において本件配転の効力を争う権利を留保することを明示しつつ、その手續が進行する間、千葉支局長として赴任する以上、支局長の業務を遂行する責任を担うことを了承したものと認めるのが相当である。

上記 a の認定事実からは、X1 が千葉支局長としての業務のうちの管理的業務の遂行について明確に拒否し、かつ、会社がこれをあらかじめ又は事後的に承諾したという事実を認めることはできず、他にこの事実を認め得る証拠はない。

(イ) 千葉支局長としての X1 の業務及びその懈怠

a 認定事実(7)イによれば、千葉支局長として行うべき業務には、個別の指示を受けたものを含めて、以下の(a)～(d)のものがあること、X1 は、千葉支局長として同支局に赴任したにもかかわらず、そのいずれの業務

も一切行っていないことが認められる。

(a) 支局管理業務である支局長名義の普通預金口座の開設等の支局の金銭出納業務並びに X11 支局員の伝票及び支局の帳票類の押印等の業務

(b) 支局員管理業務である X11 支局員の勤務表（出勤簿）の押印，同支局員に対する人事考課及び金一封の支給等の業務，支局員への指導育成業務

(c) 支局長業務である週間出稿予定表の提出業務，連載記事「列島クローズアップ」と「列島クローズアップ夏季特別版」の各原稿執筆業務，新年度重点計画や下期経費予算作成業務，各種イベントへの出席業務

(d) 会社から指示を受けた首都圏総・支局長会議，東京本社管内の全総・支局長が出席すべき全体会議と総・支局長会議への出席

b 上記認定事実(7)イによれば，会社は，X1 に対し，Y1 や Y3 らをして，X1 が行うべき上記 a の業務の遂行について再三再四にわたって指示又は指導したが，X1 は，会社が原告との団体交渉に応じないことを理由として，これらの業務遂行をことごとく拒否したことが認められる。

なお，上記の業務指示のうち会社が文書により行ったものの中には，その宛先が原告とされているものもあるが，これらの文書は，いずれも宛先の表示が「労働組合・反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会 代表幹事・執行委員長 X1」というものであり，会社(Y2 社長及び Y1) と原告の代表幹事執行委員長である X1 との間で授受されており，その文書中の業務指示に当たる部分は，原告を指す「貴組合」とは別に，X1 個人を指す「貴殿」と表示されているものであることからすると，本件においては，これら原告宛ての文書における「貴殿」に対する業務指示は，X1 個人に対してされたものであり，X1 もこれを了知していたものと認めるのが相当である。

c 上記 a 及び b の事実によると，X1 の業務懈怠ないし業務遂行拒否に係る上記 a の各業務は，その内容に照らすと，いずれも支局長として行うべき重要なものであると認められるところ，X1 は，再三にわたる会社からの指示又は指導を無視して，確信的に業務を懈怠し又は業務遂行を拒否したものである。

(ウ) 原告の主張の検討

原告は，① X1 が千葉支局長の業務のうち管理的業務について留保して千葉支局に赴任したのであり，会社はそれを認識していた，② X1 が管理的業務の遂行を留保しているにもかかわらず，X1 を嫌悪敵視し，重要性の少ない代替性のある管理的業務に関する指示を形式的に積み重ね，X1 を会社の利益代表者として位置付け，原告の労働組合としての法適合性を喪失させようとし，その意図を認識した X1 を業務不履行に追い込んだあげく，本件懲戒解雇をした旨主張する。

しかし，上記(ア) b で説示したとおり，X1 が，千葉支局長として赴任す

るに当たり、同支局における管理的業務を行わない旨明示し、かつ、それを会社が了承した事実は認めることができず、X1が本件配転につき異議を唱えつつ千葉支局長として同支局に赴任した趣旨は、本件当初申立てに係る都労委の手續において本件配転の適法性を争う権利を留保することを明示しつつ、その手續が進行する間、千葉支局長としての業務を担うことを了承したものと認められるのである。また、会社がX1を嫌悪敵視していた事実を認め得る的確な証拠はなく、仮に会社がX1を嫌悪していたとしても、上記(イ)cで説示したとおり、会社がX1に指示した管理的業務はいずれも重要なものであると認められるものであり、これらが重要性の少ない代替性のあるものということとはできない。さらに、会社がX1に対する業務指示を積み重ねてX1を利益代表者として位置付けて原告の労働組合としての法適合性を喪失させようとし、X1を意図的に業務不履行に追い込んだという事実についても、これを認め得る的確な証拠はない。

以上によれば、原告の上記主張はその前提を欠くものであり、採用することができない。

(エ) まとめ

以上によれば、X1には、千葉支局長としての業務懈怠があり、かつ、その程度は著しく重大なものというべきであり、これは、懲戒解雇事由として就業規則78条5号に定める「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」に該当するということができる。

ウ 本件懲戒解雇手續の適否について

(ア) 認定事実(10)によれば、会社の従業員に対する懲戒解雇は、就業規則上の「制裁」に該当するため、賞罰委員会の議を経て決定される必要があること、本件懲戒解雇においても、賞罰委員会の開催が決定され、平成6年9月19日に本件賞罰委員会が開催されたこと、会社は、本件賞罰委員会に先立つ同月13日、X1に対し、会社のX1に対する千葉支局長としての所定業務の遂行に係る指示又は注意を聞き入れなかったことについて、本件賞罰委員会が開催される同月19日の午前10時から管理室で弁明の機会を設けることを通知したこと、本件賞罰委員会は、賞罰委員会規程4条ないし7条に基づいて、認定事実(10)イ(オ)aで認定した構成員により組織されたこと、本件賞罰委員会は、同日午前9時30分から管理室において開始され、Y1及びY5から他の委員に対してX1に係る事案の説明がされた後、同日午前10時に出席していたX1を弁明のために管理室に入室させたこと、X1の弁明状況の詳細は、認定事実(10)イ(オ)cのとおりであったこと、本件賞罰委員会は、X1の主張を聴取し終えた後に合議し、全会一致で、X1が千葉支局長としての全ての業務を全面的かつ7か月にわたって拒否するという業務命令拒否をしたことは非常に悪質であるなどとして、X1を就業規則78条5号に基づいて懲戒解雇とすることを決定したこと、以上の事実が認められる。

(イ) 上記(ア)の事実によると、本件懲戒解雇は、賞罰委員会の議を経て決定するという就業規則の定めに基づいて行われたものと認められる。

(ウ) 原告の主張の検討

a 原告は、本件懲戒解雇手続を構成する本件賞罰委員会について、① その構成員が著しく不公正であった、② 賞罰委員会規程 14 条におい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」に当たる Y1, Y5, Y6 取締役及び Y7 営業局長の 4 名が出席し、審議に加わった違法がある、③ その開催通知が開催日のわずか 5 日前であった、④ 同通知で示された X1 の懲戒事由該当行為が抽象的なものであり、X1 は実質的な弁明の機会が与えられなかった、⑤ 賞罰委員会規程は本件賞罰委員会開催当時存在しておらず、また、同規程は、事前に周知されていなかった、以上の手続違反がある旨主張する。

b 上記主張①について

認定事実(10)アによれば、賞罰委員会は、会社が従業員に対する制裁をするについて、使用者である会社の懲戒権の行使の判断を特定の懲戒権者だけに委ねることなく、その制裁の対象となる行為等の存否と評価を慎重に調査検討し、更に制裁の対象従業員に対して制裁対象行為等を告知して弁明の機会を付与することによって、より公正、公平な判断を期することを目的として置かれる会社の内部的機関であると認められる。

原告は、本件賞罰委員会の構成員が著しく不公正であると主張するが、その具体的理由の主張がない。なお、賞罰委員会を構成する委員が会社の役員又は局長以上の職位を有するいわゆる使用者側の者からのみ選任されることとなっているが、賞罰委員会が上記説示のとおり会社の内部的機関であることに照らすと、その構成員たる委員が上記の者から選任されることをもって、不公正であるということとはできない。また、上記②の事由については、後記 c で説示するとおりである。したがって、原告の上記主張①は採用することができない。

c 上記主張②について

「事案の直接の関係者」とは、当該制裁の議に付された従業員本人又はこれに準ずる者及び当該制裁の議に付された従業員本人との間で当該制裁事由を作出した者等の当該制裁事由そのものに直接関わった者をいうと解するのが相当である。Y1 及び Y5 は、X1 を監督する立場にある役員又は管理者として、その権限に基づき、X1 が千葉支局長として行うべき業務を指示したにとどまる者であり（認定事実(6)）、Y6 取締役は、X1 に対してその行動を諫める私信を送付したにすぎない者であり（認定事実(6)ア（キ））、Y7 営業局長については、直接の関係者に当たる具体的な事実関係について、これを認めるに足りる証拠がなく、不明であるから、上記 4 名のいずれについても、上述の「事案の直接の関係者」に該当する者とは認められない。したがって、原告の上記主張②は採用することができない。

d 上記主張③及び④について

認定事実(10)イ(ア)によれば、会社が本件賞罰委員会の開催及び X1 の弁明の日時等を通知した文書は、本件賞罰委員会開催日の 5 日前に X1 に送付されたことが認められる。そうすると、X1 が同通知文書の送付を受けた日から本件賞罰委員会開催日までには中 4 日の期間があったこと、認定事実(10)イ(オ)によれば、X1 は、本件賞罰委員会開催日に弁明事項を文書にして用意し、同書面を読み上げていることが認められることからすると、X1 が弁明の準備をするについて、同通知文書の送付日との関係で支障はなかったものと推認される。

また、認定事実(10)イ(ア)によれば、上記通知文書には、「会社は、貴殿に対し、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、未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。」と記載されていることが認められる。この通知文書の内容によれば、賞罰委員会に付議される事由の内容が抽象的なものということとはできない。そして、会社から X1 に対する千葉支局長業務の指示の内容について、X1 が了知していたことは、上記(2)イ(イ)b で説示しているとおりである。

したがって、原告の上記主張③及び④は採用することができない。

e 上記主張⑤について

賞罰委員会規程が本件賞罰委員会開催当時存在していなかったことを認め得る的確な証拠はなく、また、その事前の周知性が同規程の効力を左右する理由になるとはいえない。したがって、原告の上記主張⑤は採用することができない。

エ 本件懲戒解雇の不当労働行為性について

(ア) 原告は、上記イ(ウ)の原告の主張を踏まえて、① 本件懲戒解雇は本件初審事件を妨害するものである、② 原告の代表者である X1 に対して実施の必要性が小さい業務を指示し、かつ、その業務が一般的には利益代表者が行うべきものである場合には、そのような業務指示を発すること自体が原告の組合運営に対する介入であると主張する。

しかし、いずれの主張についても、その前提とする上記イ(ウ)の原告の主張が採用できないことは同項で説示したとおりであり、さらに、②の主張については、会社が X1 に対して指示した業務は千葉支局長として行うべき重要なものであり、千葉支局の筆頭者の地位にある者が行うものとされているものではあるが、上記イ(イ)a で認定したそれらの業務内容に照らすと、管理的業務を含めて、会社の利益を代表して行うものに当たるとは解されない。したがって、原告の上記各主張は、いずれもその前提を欠くものとして採用することができない。

(イ) また、原告は、X1 が特ダネ記者としての取材・調査・研究活動や資料収集活動を活発に展開するなどしていたにもかかわらず、千葉支局における勤務

状態を非難することは、それ自体異常であり、X1の組合活動を嫌悪敵視していたことを示す旨主張する。

しかし、認定事実(8)イによれば、X1の千葉支局赴任後の同支局への出勤状況は、不定期で恣意的な態様のものであったこと、X1は、そのような出勤状況であるのに、出勤簿には毎日定時に出勤した旨の記載をしていたことが認められるのであり、会社がこの点を問題視することに問題性は認められず、これをもって直ちに会社がX1の組合活動を嫌悪敵視していたことを裏付ける事実とすることはできない。

オ 本件懲戒解雇が他の従業員の事例と比較して不相当に重いものであることについて

原告は、X1に対する本件懲戒解雇が会社における他の従業員の事例と比較して不相当に重いものであると主張する。

しかし、認定事実(10)エによれば、原告が主張するX2、X3及びX4のうち、X4については、原告が主張するような事実は認められず、逆に問題のない就業状況であったことが認められる。その余の2名については、原稿執筆量が少ない又はねつ造記事を掲載したという行為があったにもかかわらず処分は受けておらず、いずれも会社を合意退職したことが認められるが、この2名の事案と千葉支局長という枢要な地位にあったX1の確信的な業務懈怠ないし業務遂行拒否とは、事案を異にし、同列のものとして比較対象できないものというべきであるから、この2名の事例と単純に比較して本件懲戒解雇が不相当に重いものであると評価することはできない。また、本件懲戒解雇がX1の組合活動を嫌悪したことを理由とするものといえないことは、上記エで説示したとおりである。

カ まとめ

以上によれば、本件懲戒解雇は、その実体面においても手続面においても違法なものではなく、労組法7条1号、3号又は4号の不当労働行為に当たるものということとはできない。

(3) 争点3(会社による団体交渉拒否は不当労働行為に当たるか)

ア 平成6年1月28日から同年2月3日までの間における原告の団体交渉申入れに対する会社の対応について

(ア) 認定事実(5)イ及びエ並びに(6)ア(イ)によれば、原告は、会社に対し、同年1月28日に団体交渉ルール、組合専用掲示板の設置、組合事務所の設置等を議題として、同年2月1日、同月2日及び同月3日にそれぞれ本件配転を議題として、4回にわたり団体交渉を申し入れたこと、会社は、同年1月28日の団体交渉申入れについて検討したところ、①原告が労働組合を標榜するのに、労働組合をうかがわせる名称を使用していないこと、②企業の枠を越えて結集したというのにその名称が「産経委員会」と企業の枠を設定したものとなっていたこと、③労働組合の代表者として、通常は執行委員長1名であるのに、X1のほかにも1名の計2名が代表者として記載され、かつ、その肩書が「代表幹事」と表記されていたこと、④もう一人の代表幹事は、時事通信社を解雇されて同社に

結成されている労働組合の代表幹事であったことなどから、原告が正規の労働組合かどうかについて疑義を抱いたこと、会社は、この点を確認するために、X1に対して組合規約等の提出を求めたこと、しかるに、X1は、この提出要求に応じなかったこと、会社は、上記の疑義が払拭できない以上、正規の労働組合かどうか確認できない原告との団体交渉に応じることができないとして、団体交渉に応じなかったこと、会社は、同年2月1日、同月2日及び同月3日の団体交渉申入れについても、同様の理由で応じなかったこと、以上の事実が認められる。

(イ) 上記(ア)の事実によると、会社は、原告が労組法に適合した労働組合であるかどうか疑問を抱き、その点を確認するために組合規約、組合員名簿及び組合役員名簿の提出を求め、これが提出されない限り団体交渉には応じないとの態度で原告に対応していたことが認められる。

ところで、労組法上の適用を受ける労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又は連合団体であって、労組法2条ただし書各号の要件に該当しないものをいうのであり、このような労働者を主体とする団体として設立されたものであれば、労組法上の労働組合と扱わなければならないと解される。

他方、使用者にとっては、団体交渉を申し入れをしたものが労組法上の労働組合かどうかの確認は、労組法11条所定の適合証明を受けていない労働組合については、組合規約等の書類や当該労働組合の活動実績の認識によって行うことになると考えられるところ、特に設立したばかりの労働組合については、その活動実績自体がなかったり、仮にあったとしてもそれを把握する機会がなかったりして、その確認は一般的に困難な場合があると考えられる。

認定事実(4)及び(5)によれば、原告は、平成6年1月10日に設立されているが、会社に対して結成通告がされたのは同月28日であり、それまでの間に会社に分かるような形で組合活動をしていたことはうかがえず、上記4回の団体交渉の申入れは、同日からわずか1週間の間に行われているものである。以上のことに加えて、X1は、平成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ものの、発令後は本件労働協約及び本件労働協約覚書によりその組合員になれない立場にあったことも併せかんがみると、会社が、X1が代表幹事であるとする原告からの団体交渉の要求を受けた際に、上記(ア)の①ないし④の事項を捉えて、原告の労働組合としての法適合性に疑義を抱いたことが不合理であるとはいい難く、その疑義を払拭するべく、原告の代表者であるとするX1に対してその実態を認識し得る組合規約等の資料の提出を求め、その提出がされて原告の労働組合としての実態の確認ができるまでは団体交渉に応じないとの態度をとったことは、最初の団体交渉申入れがされてから1週間という短い期間で連続的に行われた上記4回の団体交渉申入れのいずれに対しても、やむを得ない対応であるということが出来るから、その意味において正当な理由があるということが出来る。

(ウ) 原告は、会社が上記団体交渉申入れを拒否した実質的な理由は、X1が組合

員資格を有しない「使用者の利益を代表する者」に当たることであると主張し、その根拠として、本件初審事件において会社が提出した平成6年2月16日付け答弁書にその旨主張していることを指摘している。

同答弁書である甲6によれば、会社は、X1が本件労働協約上非組合員であるだけでなく、労組法上「使用者の利益を代表する者」に該当し、労働組合に加入することができない者であることを主張していることが認められるが、他方、同主張は、原告が本件初審事件の申立適格を欠くものであって、事件の申立てを却下することを求める理由として主張されていることが認められる。そうすると、同答弁書の上記主張は、上記4回の団体交渉申入れに対する拒否理由として主張されているものでないことは明らかであり、他に、X1が「使用者の利益を代表する者」であることを上記4回の団体交渉申入れの拒否理由としていたことを認め得る証拠はない。

(エ) 以上によれば、会社が、上記4回の団体交渉の申入れについて、これに応じ、なかったことが、労組法7条2号の不当労働行為に当たるものということとはできない。

イ 平成6年2月8日から同月14日までの間における原告の団体交渉申入れに対する会社の対応について

(ア) 認定事実(6)ア及びイによれば、同年2月8日、原告から会社に対して本件配転を議題とする団体交渉に早急に応じるよう要求したこと、同日、X1は、Y1に対し、団交の日時、場所、テーマ、人数等を決めてもらえれば、組合規約と組合役員名簿を冒頭に提出すると約したこと、会社も、本件配転を発令した以上、X1が納得して千葉支局長に赴任し、同支局長の業務遂行に専念してもらう必要がある、そのために原告との話合いの機会を設定する必要があると考えたこと、同月10日、会社は、上記考えに基づいて、原告に対し、組合規約の提出を求めるとともに、緊急を要する本件配転について原告との話合いの機会を持ちたい旨通知し、また、同日、Y1からX1に対し、電話により、同月14日午後7時に話合いに応じること、その話合いを正式な団体交渉と解釈しても差し支えないこと、当該会合場所を会社外に確保したことを伝えたのに対し、X1は、団体交渉の開催条件として、開催場所を会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が押印することを要求したこと、これに対しY1は、原告が法適合組合であることを明らかにするのが先であり、また、会合場所は会社外とし、原告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回答したこと、同月14日、Y1からX1に対し、電話により、原告が独自にメモをとることは認めるが、原告の要求する議事録を作成するためには事前に組合規約の提出が必要である旨述べたのに対し、X1は、団体交渉の開催場所を会社内とし、議事録を作成して労使双方の代表者が署名押印することを会社が認めない限り、同日予定している団体交渉には出席しない旨述べて一方的に電話を切ったこと、その結果、同月14日の会社と原告との話合いないし団体交渉は行われなかったこと、以上の事実が認められる。

(イ) 上記、(ア)の事実によると、原告の同月8日の団体交渉申入れに対し、会社は、原告の代表者 X1 が団体交渉の冒頭に組合規約と組合役員名簿を提出することを約したことを受けて、同月14日に原告との話し合いに応じる旨表明し、同話し合いの性質について、原告において団体交渉と解釈してもよい旨伝えたのに対し、原告は、団体交渉の開催条件として、① 開催場所を会社内とすること、② 双方の代表者が押印する議事録を作成することを要求したことから、会社がこれを受け入れられないとして、同日に予定した話し合いなし団体交渉は開催されなかったことが認められる。

団体交渉をどこで開催するか、団体交渉における交渉経過について議事録を作成するかどうか、作成する議事録に労使双方の代表者が押印するかどうかは、いずれも団体交渉の手続、運営に関する事項であり、これらは団体交渉ルールの設定の問題として、事前事務折衝又は団体交渉の中で決められるべき事項である。そして、開催条件とされた2事項は、団体交渉を開催するための必須の前提事項に当たるものではないし、上記①の事項については、会社において、会社外ではあるが、会社の近隣のビルに話し合いなし団体交渉を行う場所を用意して提供していたところ、原告において、同所で団体交渉を行うことが不都合であるとする合理的理由はうかがわれないこと、上記②の事項については、会社においては、交渉経過の記録化を一切認めないのではなく、原告が独自にメモをとることを許容していることからすると、原告と会社との間で団体交渉を開催することができなかった原因は、団体交渉を行うに当たって原告が一方的に上記2事項を開催条件として要求し、これらを会社が受け入れない限り団体交渉に臨まないとの強硬な態度を固持したことにあるというべきであり、会社が上記の条件提示に藉口して原告との団体交渉を拒否していた事情をうかがわせる証拠はない。

(ウ) 原告は、同月1日及び同月2日の各団体交渉申入れの際にも、会社内で団体交渉を開催することを求めている旨主張する。

認定事実(5)イ(イ)d及びエ(ア)によれば、原告は、上記各団体交渉申入れにおいて、会社内で団体交渉を開催する申入れをしていることが認められるが、他方、その申入文書である乙A7をみると、開催場所については、提案をしているにとどまり、これを開催条件とはしていないものであることが認められる。そうすると、上記各団体交渉申入れにおける団体交渉の開催場所を会社内としていることは、上記(イ)の判断を左右するものではない。

(エ) 以上によれば、原告が提示した上記条件を受け入れられないとして団体交渉に応じなかった会社の対応について、これが労組法7条2号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

ウ 平成6年3月3日から同年8月29日までの間における原告の団体交渉申入れに対する会社の対応について

(ア) 認定事実(6)ウ、(7)イ(ア)及び(8)イによれば、同年3月3日から同年8月29日までの間にも、原告は、会社に対し、千葉支局長の業務内容等に関する団体交渉を複数回申し入れているが、その申入れは、開催場所を会社内と

し、双方の代表者が押印する議事録を作成するものでなければ正式な団体交渉ではないとの考えを前提としたものであり、その間の団体交渉申入れは、一貫してこの意味における正式な団体交渉を会社に要求したものであること、これに対し、会社は、上記イ（ア）における対応と同じ対応を続けたこと、その結果、会社と原告との団体交渉が開催されるには至らなかったこと、以上の事実が認められる。

(イ) 原告と会社とが上記（ア）の間に団体交渉を開催することができなかった原因は、上記イの期間におけるそれと同様のものと認められる。そうすると、上記イで説示したところと同様に、会社の上記対応について、労組法7条2号の不当労働行為に当たるということとはできない。

エ 平成6年9月8日から同月15日までの間における原告の団体交渉申入れに対する会社の対応について

(ア) 認定事実(10)イ（イ）及び(ウ)によれば、原告は、同日、X1を賞罰委員会に付議する件を議題とする団体交渉を、同月17日に東京本社において議事録をとりながら行うことを申し入れたこと、会社は、これに応じなかったことが認められる。

なお、原告は、同月8日にも、会社に対し、上記の件を議題として団体交渉を申し入れたと主張している。しかし、同日の時点では未だX1を賞罰委員会に付議することはX1に通知されておらず、同日に上記の件を議題として団体交渉を申し入れることは考え難い上、同日の経緯は、認定事実(8)イ（ク）のとおりであり、そこで認定される千葉支局におけるX1とY3及びY4とのやりとりにおいて、X1が団体交渉を申し入れたことも認め難い。そして、他に、原告の上記主張事実を認め得る証拠はない。

(イ) 上記（ア）の事実によると、原告が同月15日にした団体交渉申入れも、それまでの団体交渉申入れと同様に、団体交渉を会社内で開催し、かつ、議事録をとることを条件としたものと認められる。そうすると、上記イで説示したところと同様に、会社がこれに応じなかったことについて、労組法7条2号の不当労働行為に当たるということとはできない。

なお、認定事実(10)イ（ウ）によれば、会社は、原告らの同日の団体交渉申入れに応じない理由として、X1が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を挙げているが、上記非組合員であるというのは産経労組の組合員でないというにすぎず、これが原告の組合員になれない理由となるものではないし、産経労組の組合員資格を有しないことが他の労働組合の組合員資格も有しないことには当然にはならないこと、会社の論説委員又は千葉支局長は、その職務内容及び権限に照らすと、労組法2条1項ただし書1号にいう「使用者の利益を代表する者」に当たるともいうことができないことからすると、上記理由は失当なものというべきである。

オ 原告は、会社と産経労組との間の団体交渉では、原告が開催条件とした2事項が実施されているところ、原告からの団体交渉申入れを当該開催条件を理由として拒否したのは、中立保持義務に反し、労組法7条3号の支配介入となる

旨主張する。

しかし、会社と産経労組との間で原告主張のような団体交渉が行われていることを認め得る証拠はなく、また、乙 B1 によれば、会社と産経労組との間の労働条件等に関する交渉は、本件労働協約に基づく労使協議会として行われているものと認められる。そして、原告と会社との間で本件労働協約のような労使協定が締結されていないことについて、会社側に一方的な原因があることをうかがわせる証拠もない。そうすると、労働条件等に関する原告と会社との間の交渉状況と産経労組と会社との間の交渉状況とが異なることをもって、直ちに会社の中立保持義務違反ということとはできず、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるともいえない。

カ まとめ

以上によれば、会社が原告の一連の団体交渉の申入れに応じなかったことは、労組法 7 条 2 号又は 3 号の不当労働行為に当たるものということとはできない。

(4) 争点 4 (本件組合機関紙回収は不当労働行為に当たるか) について

ア 認定事実(5)ウによれば、会社は、就業規則 5 条 1 項 1 号及び 3 号において、「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」、「勤務時間中または会社施設内で、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」には、会社の許可を要することを定めていること、X1 ら 3 名は、平成 6 年 2 月 1 日午後 6 時過ぎ、サンケイビル 5 階の会社内を含む 3 か所において、会社の従業員のほか産経新聞編集局及び夕刊フジ編集局の従業員等に対し、原告の組合機関紙「予兆 NO. 1」を約 500 部配布したこと(本件組合機関紙配布)、その配布時間帯には、多数の会社の従業員ほか上記各編集局の従業員等が就業中であったこと、Y1 ら会社役員は、X1 ら 3 名による会社内での同組合機関紙の配布行為を制止しようとしたが、X1 ら 3 名は、それに従わず、その配布を実行したこと、会社内で配布された同組合機関紙は、従業員に手渡しされたものもあったが、床に落ちているものもあったこと、Y1 ら会社役員は、会社内で配布された同組合機関紙を回収して管理室側の入口にあるテーブルの上に置いたこと(本件組合機関紙回収)、X1 ら 3 名は本件組合機関紙配布を行うことについて、会社の従業員でなかった X6 及び X7 は会社施設内に立ち入るに際して、いずれも会社の事前の許可を得ていなかったこと、以上の事実が認められる。

イ 労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで使用者の所有し管理する物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該施設について使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いて、当該施設を管理利用する使用者の権限の実効性、企業秩序の維持との関係において、一定の合理的な内容の制約を受けるものと解するのが相当である。したがって、組合活動として行う組合機関紙の配布も、会社の施設内で行われる場合には、会社が有する施設管理権による一定の制約を受けることは免れず、それが勤務時間外に行われるとしても、それだけで直ちに無限定に行い得るものと解することはできない。上記アの事実

によると、X1ら3名は、会社の就業規則に則った手続を執らずに、会社の許可を得ないで、多数の従業員が就業中の会社内で本件組合機関紙配布を行ったものであり、また、配布された組合機関紙は床に落ちているものもあったというのであるから、Y1ら会社役員が、上記の事実関係の下において、本件組合機関紙配布を制限し、また、配布された組合機関紙を回収したことは、施設管理権の行使として許容される範囲内の対応であるというべきである。また、以上の点に加え、X1ら3名が本件組合機関紙配布を行ったのは、原告が会社に対して未だ会社との間で組合活動に関する基本ルールを定める手続が執られていない状況であったばかりか、会社においては、上記(3)アで説示したとおり、原告が法適合性のある労働組合であるかどうかについて疑念を抱いていた時期の出来事であったことも併せ考慮すると、Y1ら会社役員による本件組合機関紙回収を原告に対する支配介入に当たると断ずることはできない。

ウ 原告の主張の検討

a 原告は、①労働組合活動の中軸として憲法28条及び表現の自由の一環として憲法21条1項により保障されている労働組合による組合機関紙の配布活動は、最大限保護されなければならないところ、組合機関紙の配布について事前の許可制を定める就業規則5条1項1号は、使用者に一種の事前検閲を認めるものであり、労働者の団結権ないし表現の自由を不当に制限するものであるから無効である、②労働組合による組合機関紙の配布が憲法上保障された権利であることにかんがみると、使用者が労働組合に対する団結権の否定又は嫌悪の意図を決定的な動機として配布された組合機関紙を回収した場合、その回収行為は、組合機関紙の配布が就業規則に違反する行為か否かにかかわらず、労働組合に対する支配介入に当たるものであり、本件組合機関紙配布において配布された組合機関紙の内容は、会社の従業員に原告の結成を通知し、参加を呼び掛けるものであるから、その配布を妨害することは、組合員募集を妨害する行為に当たる、③産経労組には労働協約において組合機関紙の自由な配布を許しながら、原告の組合機関紙配布については許可制を適用するのは、中立保持義務違反、組合差別に当たるから、本件組合機関紙配布行為には、就業規則5条1項1号は適用されない、④本件組合機関紙配布において配布された「予兆NO.1」の内容は、組合結成の通知、原告への参加の呼び掛け等の労働組合として当然の目的、内容に関するものであって、社内の秩序風紀を乱すおそれがない特別な事情が認められるから、就業規則5条1項1号違反にはならない旨主張する。

b 上記主張①について

労働組合が組合活動として行う組合機関紙の配布行為について、憲法28条、21条1項の保障を受けるとしても、その保障の範囲は無限定のものではない上、会社施設内での配布行為については、上記イで説示したとおり、一定の合理的な制約を受けるものと解される。そして、就業規則5条1項1号は、施設管理権の観点から会社施設内での文書配布についてのみ事前許可を求めていると解されるものであるから、検閲又はそれに準ずるような規制を内容

とするものとは解されない。そうすると、同規定が、原告の主張する点において、憲法の上記各規定との関係で無効であると解することはできない。したがって、原告の上記主張①は採用することができない。

c 上記主張②について

上記アの事実によると、会社が原告に対する団結権の否定又は嫌悪の意図を決定的な動機として本件組合機関紙回収を行ったものとは認められず、他にこの事実を認め得る証拠はない。そして、会社施設内における組合機関紙の配布については、上記イで説示したとおり、一定の合理的な制約を受けるものと解されるから、組合員募集を記載した組合機関紙の配布がこの制約を受ける場合には、これをもって組合員募集を妨害したと評価することはできないというべきである。したがって、原告の上記主張②は採用することができない。

d 上記主張③について

認定事実(5)ウによれば、産経労組は、会社との間で本件労働協約の締結及び本件労働協約覚書の取り交わしをしており、これらにおいて、産経労組の定期刊行物である組合機関紙「りんてんき」以外の刊行物を配布するときは、事前に会社に通知することとされ、「りんてんき」については、個別に会社の許可を得ることなく配布することが許されていることが認められる。以上のことは、会社と産経労組との間の本件労働協約及び本件労働協約覚書に基づくものであるのに対し、原告については、上記イで説示したとおり、X1ら3名による本件組合機関紙配布及びY1ら会社役員による本件組合機関紙回収が行われた平成6年2月1日は、原告が会社に対して労働組合の結成通知をしてからわずか4日目のことであり、未だ原告と会社との間で組合活動に関する基本ルールを定める手続が執られていない状況であったから、その間の取扱いに違いが生じたのは、やむを得ないことといわざるを得ず、これが中立保持義務の違反に当たり、差別的な取扱いをしたものと評価することもできない。したがって、原告の上記主張③は採用することができない。

e 上記主張④について

上記アの事実によると、本件組合機関紙配布において配布された組合機関紙「予兆 NO. 1」の内容は、原告の結成に関する記述部分、原告への参加を呼び掛ける記述部分等から成っているものであり、会社に不都合な内容のものではないが、他方、本件組合機関紙配布は、会社施設内で多数の従業員が就業している中で行われたものであり、配布された組合機関紙は床に落ちているものもあったというのであるから、この点において会社内の秩序を乱すおそれがあったものといえることができる。したがって、会社内の秩序風紀を乱すおそれがない特別な事情が認められることを前提とする原告の上記主張④は、採用することができない。

エ まとめ

以上によれば、Y1ら会社役員が行ったX1ら3名による本件組合機関紙配布の制止及び本件組合機関紙回収は、会社の施設管理権行使の一環として適法に

されたものということができ、これが労組法7条3号の不当労働行為に当たるものということとはできない。

3 結論

よって、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部