

命 令 書

申立人 日本新聞労働組合連合
申立人 日本新聞労働組合連合近畿地方連合会
申立人 大阪日日新聞労働組合

被申立人 株式会社大阪日日新聞社

主 文

- 1 被申立人は、別表1記載の申立人組合員12名に対して、次の措置を含め、昭和58年10月11日付け人事異動及び解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること
 - (2) 解雇の日の翌日から原職に復帰させる日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額（既に支払った金額は除く）及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと
- 2 被申立人は、別表2記載の申立人組合員23名に対して、次の措置を含め、昭和58年10月11日付け解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること
 - (2) 解雇の日の翌日から原職に復帰させる日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額（既に支払った金額は除く）及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと
- 3 被申立人は、2メートル×1メートル大の白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに被申立人株式会社大阪日日新聞社の本社玄関付近の従業員の見やすい場所に、2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

大阪日日新聞労働組合
執行委員長 A1 殿

株式会社大阪日日新聞社
代表取締役 B1

当社が、昭和58年10月11日付けをもって貴組合員に対して行った人事異動、及び同日付けをもって貴組合員を全員解雇した行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社大阪日日新聞社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、日刊紙大阪日日新聞の発行を主たる目的とする会社であり、従業員は本件審問終結時約60

名（但し、ゴルフ事業部を除く）である。

- (2) 申立人日本新聞労働組合連合（以下「新聞労連」という）は、全国の各新聞社の労働者が結成する各労働組合の連合団体であり、加盟組合数は本件審問終結時82組合（組合員数約43,000名）である。
- (3) 申立人日本新聞労働組合連合近畿地方連合会（以下「近畿地連」という）は、近畿地方の各新聞社の労働者が結成する各労働組合の連合団体であり、加盟組合数は本件審問終結時18組合（組合員数約8,400名）である。
- (4) 申立人大阪日日新聞労働組合（以下「組合」という）は、被申立人会社の従業員で構成する労働組合であり、組合員は本件審問終結時37名である。

なお、組合は、新聞労連及び近畿地連に加盟している。

2 労使協定について

- (1) 昭和45年3月31日、会社と組合は、組合員の身分及び労働条件について協定を締結した（以下、この協定を「45年協定」という）。

45年協定には、次のような条項が定められている。

「会社は組合員を配置転換するとき、組合及び本人に事前通告する。本人及び組合の双方が異議あるときは協議し、協議中および協議のととのはないときは発令しない。」

- (2) 51年12月10日、会社と組合は、51年度年末一時金及びその他の問題について協定を締結した（以下、この協定を「51年協定」という）。

51年協定には、次のような条項が定められている。

「機構改革、別会社化、人事問題などについては、本人及び組合に対し事前通告及び協議を行い、会社は一方的に実施しない。」

3 組合員の解雇に至る経緯について

- (1) 58年6月25日、会社の代表取締役はB1（以下「B1社長」という）が就任した。同月27日、B1社長は全社員を集めて就任のあいさつを行ったが、その中で、同社長は、「この会社は、組合に力を入れすぎているのではないか」との旨述べた。
- (2) 7月6日、58年度夏季一時金についての団体交渉が行われたが、その席上、B1社長は、「組合ニュースに闘争とか、勝ちとるとかの言葉は一切使用してはならない」、「鉢巻や腕章ははずしてほしい」、「団交という言葉は使ってほしくない。社長と対等という形でものを言うのは許さない」などと述べた。
- (3) 同月29日から8月16日までの間、数回にわたって行われた団体交渉において、B1社長は、「私と一緒にやっていけない者は、会社を辞めてもらう」、「労働組合を辞めるならボーナスを支給する」などと述べた。
- (4) 8月18日の団体交渉において、会社と組合との間で、58年度夏季一時金問題について、下記のとおり合意が成立した。
 - ① 会社は、58年度夏季一時金を8月20日に支給する。
 - ② 会社と組合は、「組合は会社の経営の実態を理解する。過去の労使協定は見直す」旨の協定を締結する。
- (5) 同月20日、組合は前記の会社との合意事項について協定を締結するため、下記の事項を記載した文書を会社へ提出し、この文書を協定書とするよう会社に押印を求めた。

記

1. 組合は、これまで会社のおかれている経営の実態を充分理解しなかったことを反省する。
2. 過去の労使協定は、新社長就任を機に新たに見直す。
3. 58年度夏季一時金については、基本給プラス職務手当の1.3カ月分とし、8月20日に支給する。

これに対し会社は、上記文書に記載されていた「協定書」との表題を「差入書」に、「8月20日に支給する」を「8月20日に支給する様お願い致します」に、協定当事者として記載されていた「株式会社大阪日日新聞社代表取締役B1」を「株式会社大阪日日新聞社代表取締役B1殿」に一方的に訂正し、上記文書を組合からB1社長にあてた差入書としてこれを受け取った。

これに対し組合は、夏季一時金支給直前のことであり、混乱を避けるために、不本意ながらあえて抗議はしなかった。

- (6) 9月30日、会社は取締役会を開催し、会社の経営刷新のために早急に組織整備と人事異動を行うことを決定した。
- (7) 10月3日の団体交渉において、会社取締役営業局長B2（以下「B2局長」という）は組合に対し、「人事異動を行いたい。異動規模はたいしたものではない。多少の昇格がある程度だ」との旨を通告した。

これに対して組合は、この通告について、人事異動は事前協議事項であり、また、本人の同意を前提とするものであるのに、会社のやり方はこの点を無視した全く一方的なものであるとしてB2局長を迫及したところ、B2局長は、「それはわかっている。これまでも話し合ったではないか」との旨述べた。

- (8) 同月4日から5日にかけて、会社は人事異動対象者に対し、個別に内示を行った。
- (9) 同月5日夕刻頃、組合は社内で職場集会を開催し、人事異動についての情報を収集・整理した。その結果、組合執行委員長A1が発送部次長職から同部員へ降格され、また、副執行委員長A2及び書記長A3（以下、両名を「A2ら」という）が、組合では組合員資格を持っていないことになっている部長職に昇格する内示を受けているほか、41名の組合員中15名が、異動の内示を受けていることが判明した。
- (10) 同月7日、会社の就業時間外の午後6時以降、組合員20名を含む社員有志47名は、大阪市西区所在の財団法人大阪科学技術センターにおいて、人事異動問題について協議するため集会を開いた。その集会において「今回の人事異動は職場に混乱を来すなど、極めて不適切なものであるので、会社側の再考を求める」旨の声明文を、会社に手渡すことが採択された。
- (11) 同月8日、組合は会社に対して、文書で、今回の人事異動は異常なものであり、個々の組合員の生活にも重大な影響を及ぼす問題であるとして、人事異動を強行しないように求めるとともに、これに関する団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し会社は、何らの回答も行わなかった。

- (12) 同月11日の午前11時30分頃、B1社長は全社員を集め、「今から全員に、新しい辞令を交付する。受けとらない者は、本日付けをもって解雇する」旨述べ、今回の人事異動対象者に対する辞令（以下「配転辞令」という）及び人事異動の対象となっていない者に

に対する辞令（以下「現職辞令」という）の受取りを求めた。

これに対し組合は、人事異動についての事前協議を強く要求したが、B 1 社長は、「団体交渉は一切行わない」旨回答した。

このため、組合員全員は、配転辞令及び現職辞令（以下、これらの辞令を「辞令」という）の受取りを拒否し、退席した。B 1 社長は、居残った社員に対して辞令の交付を行った。

なお、辞令の受取りを拒否した組合員のうち4名の者は、その後辞令を受け取り、組合を脱退した。

(13) 同日の午後、及び14日に行われた団体交渉において、組合は人事異動問題について、45年協定及び51年協定（以下、両協定を「労使協定」という）に定められた事前協議を行うよう会社に要求したが、B 2 局長は、「人事異動に応じてほしい。今後とも組合と協議を続けていく」旨を繰り返し述べるのみであった。

(14) 同月17日の午前中に、会社は組合員37名全員に対して、次の理由による10月11日付け解雇通知を郵送した。

① 辞令の受取りを拒否したこと

② 10月7日に開催された社員有志による集会に、会社は無断で出席し、会社の営業活動を妨害したこと

なお、その後、解雇通知を郵送した者のうち2名は、辞令を受け取り、組合を脱退したので、会社は、この2名に対する解雇を撤回した。

(15) 同日午後の人事異動に関する団体交渉においても、B 2 局長は前記(13)の団体交渉において述べたことを繰り返すのみであった。また、前記の解雇通知を郵送したことについて、会社は組合に対して、何ら通告しなかった。

(16) 同月18日、会社は、組合員らが上記解雇通知を無視して、従前どおりに会社に出社するのを阻止するため会社の玄関入口にロッカー等でバリケードを築いた。

(17) 58年10月11日付けで解雇された35名の組合員のうち、人事異動の対象となった者は12名で、人事異動の対象とならなかった者は23名である。

人事異動の対象となった者の氏名、人事異動前の職及び人事異動後の職、並びに人事異動の対象とならなかった者の氏名及び現職は次のとおりである。

(人事異動の対象となった者)

組合員氏名	人事異動前の職	人事異動後の職
A 1	発 送 部 次 長	発 送 部 員
A 4	社 会 部 兼 経 済 部 員	経 済 部 次 長
A 5	文 化 部 員	文 化 部 次 長
A 6	社 会 部 兼 運 動 部 員	運 動 部 次 長
A 7	写 真 部 次 長	写 真 部 員
A 8	社 会 部 次 長	文 化 部 課 長
A 9	整 理 校 閲 部 次 長	整 理 校 閲 部 員
A10	整 理 校 閲 部 員	整 理 校 閲 部 次 長
A11	広 告 企 画 部 員	広 告 企 画 部 課 長

A 2	社 会 部 員	社 会 部 長
A12	整 理 校 閲 部 次 長	競艇ニュース部長
A 3	整 理 校 閲 部 兼 運 動 部 員	運 動 部 長

(人事異動の対象とならなかった者)

組合員氏名	現職	組合員氏名	現職
A13	広告第2部員	A14	広告第1部員
A15	発 送 部 員	A16	広告第2部員
A17	写 真 部 員	A18	販 売 部 員
A19	事 業 部 員	A20	広告製作部員
A21	広告製作部員	A22	広告製作部員
A23	販 売 部 員	A24	事 業 部 員
A25	社 会 部 員	A26	広告第1部員
A27	整 理 校 閲 部 員	A28	整 理 校 閲 部 員
A29	写 真 部 員	A30	広告製作部員
A31	整 理 校 閲 部 員	A32	写 真 部 員
A33	社 会 部 員	A34	文 化 部 員
A35	広告企画部員		

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、会社が、①労使協定に違反して組合と十分な事前協議を行うことなく、現職の組合役員であるA2らを、組合員資格を持ってない部長職に昇格させるなどの人事異動を強行したこと ②辞令の受取り拒否、及び無断集会を理由に組合員全員を解雇したことは、組合の存在を嫌悪して、その弱体化、ひいては壊滅を企図した不当労働行為である、と主張する。
- (2) 会社は、①人事異動は会社の経営刷新を目的としたものであり、組合の存在を嫌悪したものではない。また、事前協議を定めた労使協定は、差入書によって失効している。従って、事前協議についてはその義務はないが、事実上は行っている。②解雇は、組合員が、会社が交付しようとした辞令を受け取らず、また、会社の許可なく集会を開催するなど、会社の業務命令に従わず、業務を妨害したためであって、解雇には正当な理由があり、いずれも不当労働行為ではない、と主張する。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) 人事異動について

会社主張の①についてみるに、前記認定3(6)、(8)、(9)のとおり、会社は58年9月30日の取締役会で人事異動を決定し、10月4日及び5日、人事異動対象者に対して個別に内示を行っているが、この中で、現職の組合役員であるA2らは、組合員資格を持ってないこととなっている部長職に昇格していることが認められる。

A2らは組合の活動の中核をなす者であって、もしこの人事異動が実施されれば、組合の組織運営に大きな打撃を与えることになり、組合の弱体化は避けられないと認めら

れるところ、会社は経営刷新のためには、この人事異動が会社にとって必要不可欠であるとしているが、仮りにそのとおりであるとしても、この人事異動によって組合三役のうち、副執行委員長及び書記長の2名を組合から脱退させる結果となるのであるから、組合とこの人事異動について事前に十分協議をし、組合の納得が得られるよう会社は真摯な努力をすべきである、と判断される。

この点について会社は、事前協議を定めた労使協定は、58年8月20日付けの差入書（以下「差入書」という）で失効しており、また、事実上事前協議は行っている、と主張するので、このことについて以下検討する。

前記認定2(1)、(2)、3(5)のとおり、会社と組合の間には労使協定が締結されており、また、差入書が組合からB1社長あて提出されたことが認められる。

この差入書によって、労使協定が失効しているかどうかについてみると、差入書第2項には、「過去の労使協定を見直す」旨の記載があるが、このことは、現に効力を有する労使協定の破棄を意味するものではなく、将来的にその内容を検討して見直すことを約したものと判断するのが相当であって、これをもって労使協定が失効しているとする会社の主張は、到底認めることができない。

また、会社が組合との間に、人事異動について、事前協議を行ったかどうかについてみると、前記認定3(6)、(7)、(8)、(9)のとおり、会社は、9月30日の取締役会で人事異動を決定し、10月4日及び5日に、人事異動対象者に個別に内示を行っているが、その前日の10月3日に開催された組合との団体交渉においては、B2局長は、「今回の人事異動は多少の昇格がある程度で大きな異動ではない」旨の説明しか行っておらず、組合が人事異動の全容を知ったのは会社の内示が終了した10月5日夕刻ごろ開催された組合の職場集会においてであったこと、また、組合から再三事前協議の要求があったにもかかわらず、前記認定3(12)、(13)、(15)のとおり、B1社長が全社員を集めて辞令の受取りを求めたさいに、「労使交渉は一切行わない」旨を述べていること、さらに同月11日、14日及び17日の団体交渉では、B2局長が人事異動に応ずるよう組合に求めるのみであったことから、人事異動についての事前協議を行ったとする会社の主張は、認めることができない。

加えて、前記認定3(1)、(2)、(3)、(12)のとおり、B1社長が、「この会社は、組合に力を入れすぎているのではないか」、「労働組合を辞めるならボーナスを支給する」などと述べ、組合の存在を嫌悪していたことが認められるから、組合の存在を嫌悪したことはない、という会社の主張も失当である。

以上要するに、前記人事異動は、会社が組合の存在を嫌悪し、その弱体化を企図して組合との事前協議を無視し、性急にこれを強行したものと判断するのが相当であって、会社のかかる行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 解雇について

会社主張の②についてみるに、前記認定3(12)、(14)のとおり、10月11日に、組合員が、会社が交付しようとした辞令の受取りを拒否したこと、同月17日に、会社は組合員全員に対して、辞令の受取り拒否及び会社に無断で社員有志による集会に出席したことを理由に、10月11日付けで解雇する旨を通知していることが認められる。

ところで、組合員が、会社が交付しようとした辞令の受取りを拒否したのは、組合が会社に対して、再三人事異動について労使協定に定められた事前協議を求めていたにも

かかわらず、会社がこれに応ぜず人事異動を強行し、その結果、組合の中核であるA2らが、組合員資格を持ってない部長職に昇格することとなり、これがため組合は組織運営上重大な支障の生ずることを恐れたことによるものであって、組合のこのような行為には、非難されるべき点は認められない。

また、前記認定3(10)のとおり、10月7日、会社の許可なく社員有志による集会が行われ、これに大半の組合員が出席していたことが認められる。

しかし、この集会は会社の就業時間外の午後6時以降から行われており、かつ、集会場所は会社外であることが認められ、さらにこの集会時間中について、会社が出席した組合員に対して、就労するよう命令を出していた事実も認められないから、この点についての会社の主張は失当である。

また、会社が組合の存在を嫌悪していたことは前記判断のとおりである。

以上要するに、会社が行った組合員の解雇は、会社が組合の存在を嫌悪し、その壊滅を企図して行ったものと判断するのが相当であって、会社のかかる行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和59年12月7日

大阪府地方労働委員会
会長 後 岡 弘

(別表 略)