

静岡、平6不5-1、平9.5.22

命 令 書

申立人 新聞労連岳南朝日新聞労働組合  
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関東地方連合会  
  
被申立人 株式会社岳南朝日新聞社

主 文

- 1 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合に所属する組合員X1、同X2に対して行った平成6年7月21日発令の人事異動を撤回し、同人ら兩名を異動前の原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合に所属する組合員X2に対し、平成6年7月以降同人が受け取るはずであった月々の責任手当相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

新聞労連岳南朝日新聞労働組合  
執行委員長 X3 様

株式会社岳南朝日新聞社  
代表取締役 Y1

貴組合所属の組合員に対して行った平成6年7月21日及び同年10月12日発令の各人事異動は、静岡県地方労働委員会において、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と認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 4 申立人らのその余の申立は、いずれも棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

被申立人株式会社岳南朝日新聞社（以下「会社」という。）は、昭和48年に設立された、日刊地方新聞の発行を主業務とする会社で、肩書地に本社を置き、資本金は3,000万円、申立時の従業員数は約50人（パート・委託社員約20人を含む。）であった。

会社は、主に富士宮市、芝川町及び富士市の地域住民を対象に「岳南朝日」という名称の日刊新聞を発行し、平成6年11月時のその有料講読数は約23,000部であった。

この「岳南朝日」新聞は、昭和28年に、全国紙である朝日新聞の拡張用サービス紙として発行されていたが、約1年後に「有料配達方式」となった。

また、「岳南朝日」新聞は、昭和32年から会社の現取締役会長Y2（現代表取締役Y1の父。以下「会長」という。）が経営してきたが、昭和48年に株式会社組織となり、代表取締役にY1（以下「社長」という。）が就任した。

## (2) 申立人

### ア 新聞労連岳南朝日新聞労働組合

申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合（以下「組合」という。）は、会社に勤める従業員によって平成6年3月25日に結成された労働組合で肩書地に事務所を置き、申立時の組合員は22人であった。

ただし、このうち7人は、申立時においてすでに組合脱退届を組合に提出していたが、組合規約に定める、脱退に必要な執行委員会の承認を未だ得ていなかった。

組合は、申立人日本新聞労働組合連合及び同日本新聞労働組合連合関東地方連合会にそれぞれ加盟している。

なお、会社には、組合が結成されるまで労働組合はなく、また、本件申立時、会社には他の労働組合はなかった。

### イ 日本新聞労働組合連合

申立人日本新聞労働組合連合は、昭和25年6月30日に結成され、全国85の新聞産業の労働組合で組織された連合団体である。申立時の組合員数は、約36,000人であった。

### ウ 日本新聞労働組合連合関東地方連合会

申立人日本新聞労働組合連合関東地方連合会は、日本新聞労働組合連合に11ある地方連合会の一つで、昭和55年10月1日に結成され、日本新聞労働組合連合傘下の関東圏にある労働組合により組織された連合団体である。申立時の組合員数は、約1,350人であった。

## 2 富士版の発行及び富士支社の撤退

### (1) 富士版の発行

「岳南朝日」新聞は、従来は富士宮市及び芝川町地域を主な発行対象とし、タブロイド版8頁建てであった。会社は、平成2年5月富士支社を新設し、平成3年6月から富士市地域を対象とした「富士版」を、有料講読数5,000部を目標として、タブロイド版12頁建てで発行した。

「岳南朝日」新聞は、「富士版」の発行に伴い、富士宮市及び芝川町地域を主な発行対象とする「富士宮版」との二版建てとなった。

### (2) 富士支社の撤退

平成6年3月、会社は、経費削減のため富士支社を撤退し、富士宮市に所在する本社において、富士宮版とともに富士版も作成することとなった。

支社の撤退にあたり、Y3専務取締役（当時常務取締役、以下「専務」という。）は、当時富士編集長であったX1に事前に撤退することを話したところ、社員が動揺するので発表を暫く待ってほしいと言われたので発表を控えていたが、社員の間には撤退のことがいつの間にか広まった。

なお、同年9月1日より富士版も富士宮版同様8頁建てとなった。当時の富士版の有料講読数は約4,200部であった。

### 3 組合結成から本件申立てに至るまでの経過

#### (1) 組合結成と組合結成に伴う会社の対応

ア 会社の従業員は平成6年3月25日、富士支社の撤退や労働条件が明確でないことへの不安や不満等から、組合を結成した。結成時の組合員は22人であった。結成することについて、事前に会社に通知をしなかった。

イ 同年3月26日、組合執行部8人と日本新聞労働組合連合の2人は、団体交渉申入書（甲第65号証）、要求書（甲第66号証）とともに組合結成通知書（甲第64号証）を会社に提出した。この時対応したY4取締役（社長の妹、当時取締役総務部長）は、突然大勢に囲まれて驚いたこともあって、「全員クビ」と発言した。

その場以後から来た社長は「去年の暮の賞与は自宅を売却して出したが、今年は手当てできるかどうか分からない。その現実を踏まえて話し合おう」、「組合をつくるのは権利だからいい、目的は同じだと思う。ただ要求のベースのことが心配だ」との旨を発言した。

専務は、組合の要求を入れるところは入れるが、会社の要求も言わせてもらうとの趣旨で「お互い厳しくなる。就業規則を見直させてもらう」旨を発言した。なお、当時就業規則は作成過程であった。

この時会社に提出された組合結成通知書には、組合役員の氏名は記載されていたが、組合員名簿は、本件申立時においても、会社に提出されていなかった。

組合役員として記載されていた氏名は、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12であった。

ウ 同年3月31日、会社と組合との間で団体交渉が行われた。この交渉の際、会社は、組合の要求に対して、賃金や休暇等については、話し合いに応じるという姿勢を示したが、労働内容の変更や異動、組織変更について組合の同意を得るということについては、業務上の問題なので応じられない旨を回答した。

エ 組合結成時から同年4月1日までの間に、会社は役員を従来の6人から10人に増員した。この時増えた役員は、常勤2人、非常勤2人で、常勤はY5取締役営業部長（前営業部長）とY6取締役編集局長（前

論説委員、以下「編集局長」という。)であった。この編集局長の職は、編集長が組合員となったことに対応するため会社側の管理職として新設されたものであった。

オ 同年4月上旬、会長がX3組合執行委員長の両親宅を訪問した際、「急激な要求を出されても答えられないからお手やわらかに」との旨を発言した。

また、同じ頃、社長が従業員のX2(組合員)とは小学生の頃からの付き合いであることから、同人を自宅に呼び、どちらの考えにつくかを聞くため、「会社につくか、組合につくか」と質問したところ、X2が「組合につく」と答えたことがあった。

カ 同年4月28日、会社と組合は「94年春の交渉確認書」(乙第24号証)を締結した。確認事項は、夏期休暇、賃上げ等についてのほか、組合掲示板の設置及び組合活動・運営に必要なコピー、ファックス等の使用を認めるということなどであった。また、「労働内容の変更などに関わる組合との事前協議・同意を得ることについて」は、継続交渉事項とされた。

(2) 平成6年夏季一時金交渉から同年8月9日までの経過

ア 平成6年6月17日、夏季一時金についての団体交渉が行われた。

この場で会社は組合に対し、銀行に賞与資金の借入申込みをしたこと、その借入を6か月で返済しなければならないこと、今が会社にとって一番厳しい経営状況であること、広告の中では唯一企画広告の売上額が前期比プラスになっていること、富士版・富士宮版の共通部門を多くし、編集の人件費の削減をすることも考えていかなければならないかもしれないこと等を説明した。

イ 同年7月9日朝、会社は、組合役員を招集して、専務が夏季一時金について、「1.508か月が最終回答だ。会社の経営が危機的状況なので、これで我慢してくれ。今夕までに回答してほしい」、「このままでは倒産だ」と述べた。

ウ 同日夕、組合は会社に対し、夏季一時金は1.508か月でいいが、経営再建計画を従業員へ提示すべきだとの旨を口頭で回答した。

エ 同日夜、会社の役員会が開かれ、賞与の支払いが問題となった。

当時月400万円の返済の必要があり、賞与を支払えば更に月200万円の返済が増えることから、賞与支払いに反対の意見が多かったが、社長は、組合に払うと言ったので、支払いたいとの意向を表明した。また、会社の経営状況から、富士を切らざるを得ない旨を発言した。この役員会で、富士版の廃版が決まった。

オ 同年7月10日、専務が辞表を提出したことを受け、緊急の役員会が開催された。専務の慰留が主な目的だった。

この席で、社長は、経費削減をすることによって、富士版を存続していきたい旨を発言した。この結果、富士版の廃版を決めた前日の役員会の決定は覆り、存続が決まった。

カ 同年7月11日、社長、専務、編集局長、Y5取締役営業部長による打合せ会が行われ、社長から「6・6体制で行きたい。6・6体制で200万円の経費削減が可能だ」との旨の発言があった。

この時、社長は6・6体制というのは、組合せはいろいろあるが簡単にいえば、富士宮編集製作の6頁と富士編集製作の6頁を合わせて富士版の12頁とし、富士宮編集製作の6頁と富士編集製作の2頁を合わせて富士宮版の8頁にすることだと説明した。

6・6体制について、これ以上詰めるということにはなされなかった。この時、専務ら3人は6・6体制を了解した。

キ 同年7月12日、全体会議が開催された。

全体会議とは概ね月1度、役員と全従業員を対象に開かれた会議で、この頃は緊急に開かれることもあり、開催回数も多かった。

この席で社長は、同年7月の収支予想は385万円の赤字になること、借り入れた賞与資金を毎月230万円ずつ6か月間で返済しなければならないこと、倒産もあり得る状況であること、経営立て直し策として6・6体制にしたいこと、それに伴い配置転換もしなければならないこと、配置転換のことは来週あたりに発表したいこと、6・6体制で月200万円の経費削減を見込んでいること、6・6体制とは富士版12頁の構成を富士編集製作6頁と富士宮編集製作6頁とし、富士宮版8頁の構成は富士編集製作2頁と富士宮編集製作6頁とするものであること等を説明した。

この席で、X1からプロジェクトを作って検討すべき旨の提案があったが、社長はそれには明確に回答せず、6・6体制はすぐ実行したいと発言した。

この時、資料として「平成4年度・5年度売上・経費比較及び平成6年7月資金繰予想」（乙第17号証）が配布され、この資料は会議の最後に回収された。

ク 同年7月20日、会社と組合は、夏季一時金1.508か月などを内容とした「94年夏の交渉確認書」（乙第25号証）を締結した。

ケ 同日、組合は、6・6体制など経営計画について、事別に内容の提示等を求める申入書（甲第72号証）を社長に手渡した。その時社長は、明日の全体会議で一部文書によって案を提示する旨を回答した。

コ 同年7月21日、全体会議で会社は、同年8月1日実施の人事異動を発令した（異動の内容については、後記第1の7の(1)参照）。この会議のやりとりは概ね次のとおりであった。

社長から「6・6体制を役員会で決定した。それに伴う辞令を発表する。案ではない。業務命令であるので違反者には処分もある」旨の

発言があり、続いて異動が発令され、その後編集局長から「6・6体制は8月1日から実施する。早急に6・6体制を編集長らで詰めたい」旨の発言があった。

次に、社長の「意見があれば」との発言を受けて、X1から「配置の根拠が明確でない」旨の意見が述べられた。これに対して編集局長が「X1の異動には、X1が富士に詳しいので、営業広告の足がかりを作ってほしいとの願望がある」旨の説明をした。

さらに、社長が「X2、X7には、編集に余力ができたので、一番力を入れなければならない新聞拡張部門に力を貸してほしい」旨を述べた。

この時、X1はこの異動に不満を述べた。

サ 同年7月22日、組合はこの辞令交付に強く反発し、組合として承服できないとして、異動の根拠と基準を示しての納得のいく説明を求める団体交渉申入書（甲第1号証）を会社に提出した。

シ 同年7月25日、専務は、23日に役員会を開き団体交渉を拒否することを決定した旨を、組合に対し、口頭で通知した。

ス 同年7月26日、組合は、会社に対し、人事異動と経営再建計画に関して文書（甲第2号証）で団体交渉の申入れをした。

会社はこの団体交渉の申入れには応じなかった。

セ 同日、6・6体制における紙面の編集方法を具体的に詰めるための会議が開かれた。その後同月29日にも会議がもたれたが、それでも編集方法が具体的に決まらなかったため、社長が作業命令書を作成し、編集に示した。

なお、この会議は、編集局長が、同年7月22日、同月23日、同月25日に開こうとしたが、X5、X3の出席が得られず開催できなかったものである。

ソ 同年7月28日、組合は、会社に対し、人事異動と経営再建計画に関して文書（甲第3号証）で団体交渉の申入れをした。この時、会社はその団体交渉申入書を正確に書くように、組合に申し出た。その結果、この申入書に記載されていた同月25日の専務の発言について、「これまでの異動の場合は事前に告げて協議したが、今回は組合ができたのでこのようなやり方を取った」（甲第73号証）との表現が、「これまでの異動の場合は事前に告げて協議したが、組合は会社への事前通告なしに結成した経緯があるので、今回はこのようなやり方を取った」（甲第3号証）との表現に訂正された。

会社はこの団体交渉の申入れには応じなかった。

タ 同年7月29日、会社は、X2、X7に対して、両名からの求めに応じて新聞拡張業務について初めて説明をした。

この時に専務が、手法は任せるが日報を書いてほしいこと、自分の新聞拡張の経験から1日20件は必ず回って欲しいこと、1か月25件拡張することを目標とすること等を説明した。

この席で、X2、X7から、異動について不満の発言があった。

チ 同年7月30日、組合は、団体交渉拒否は不当労働行為の疑いがあるとして異動に関しての団体交渉等を求める要求書を会社に提出したが、会社はこの団体交渉等の要求には応じなかった。

ツ 同日、専務が「きみたちは組合資格証明書をもっているのか。持っていないなら、組合として認められない」旨の発言をし、その後、社長が「君達は非合法だ。掲示板をはずせ。新聞労連にも抗議文を出す」と発言し、委員長に組合掲示板をはずさせた。

本件申立時、この掲示板ははずされたままであった。

テ 同年8月1日、組合は、組合として認められない理由とその法的根拠についての説明などを求める要求書（甲第5号証の1）を会社に提出した。

ト 同日、会社は、①業務上の問題に発した問題なので団体交渉には応じられない、②組合資格審査証明書を受けていない、③管理職まで含めた組合は非合法と理解する、と文書（甲第5号証の2）で回答した。

ナ 同日、会社はX3組合執行委員長とX5組合書記長に質問書（乙第86号証の1及び2）を交付した。内容は概ね次の通りであった。

- (ア) 組合を適法な労働組合と考えているのか。
- (イ) 新聞労連は加入の際適法かどうかの審査をしたか。
- (ウ) 業務命令を拒否した認識があるか。
- (エ) 組合員に対して社長等と話をするな等の指導をしたか。
- (オ) 組合員X13の組合活動の帰宅途上の人身事故をどう考えているか。
- (カ) 組合結成以来4か月間にわたり会社を混乱させた認識があるか。

これに対し、X3とX5は回答しなかった。

ニ 同日、会社はX2に対して、質問書（乙第87号証）を交付し回答を求めた。質問書の内容は概ね次のとおりであった。

- (ア) 社員Z1に対して「裏切り者」と3回暴言を吐いた真意は何か。
- (イ) 「立つ鳥跡を濁さずというが、立つ鳥おおいに跡を濁して混乱させてやる」と言った真意は何か。
- (ウ) 「今騒ぐと会社の思う壺だから、時期を見てストをうって、町でビラをまく」と言った真意は何か。

ヌ 同年8月5日、組合は異動について団体交渉を求める要求書（甲第6号証の1）を会社に提出した。

ネ 同年8月9日、会社は、「業務上の問題に発した問題なので団体交渉には応じられない」と文書（甲第6号証の2）で回答した。

(3) 平成6年8月11日から本件申立てまでの経過

ア 平成6年8月11日、会社は、X3、X4、X5、X6、X1、Z2を集め会議を開いた。会社は、この会議を業務管理者会議としていた。業務管理者会議はこの時と同月18日に開催されただけであった。

会議で会社は、銀行が担保評価を低く見るため資金調達が厳しく資金繰りで破綻しかねない状態であること、平成5年度決算は550万円の損失、88万9千円の債務超過となったこと、販売店の意見を聞いたところ富士版を8頁にしたらという意見だったこと等を説明した。

また、会社は、この席で配付した「業績の推移」「3年度比較要約損益計算書」「3年度比較要約貸借対照表」「3年度比較経営分析表」「広告料売上状況」などの資料をもとに、会社をどのような方向に持っていったらいいか、お盆休みの間（同月18日まで）に検討してほしいと要請した。この資料は同月18日に回収された。

イ 同年8月18日、業務管理者会議が開かれ、X3、X5、X6、X1、Z2等が出席した。

この会議で、会社は、富士版を8頁とすることによって100万円の経費削減ができること、配置転換もあり得ること、希望退職募集もあり得ること等を説明した。

この席で、X3は基本的には富士版を8頁とすることに賛成した。

ウ 同年8月22日、組合は人事異動のルールについての団体交渉を求めた要求書（甲第7号証の1）を会社に提出した。

エ 同年8月23日、全体会議が開催された。

この時会社は、富士版を8頁800円にすること、8頁とすることで月116万円の経費削減ができること、同月31日まで退職金30%増しで希望退職を募ること、配置転換を検討すること等を説明した。

この時、資料として会社から「富士版4頁縮小による経費削減試算」（乙第90号証）が配付された。

オ 同日、会社は文書（甲第7号証の2）で組合に、同月22日の団体交渉の要求に対して、「業務に関することなので団体交渉に応じられない」と回答した。

カ 同年9月2日、全体会議が開催された。

この時社長は、拡張・営業部門の増員も考えていること、希望退職者がなかったため、さらに同月14日まで退職金5割増しで希望退職を募ること等を発言した。

キ 同年9月9日、組合は、当委員会に、人事異動等に関する団体交渉拒否を理由とした不当労働行為救済申立書を提出した。

ク 同年9月13日、会社の弁護士が、X7に対して①重要な経歴を偽り不正な方法で採用されたこと、②勤務成績が不良で、就労に適さないと認められること、を理由とした解雇通知書を手渡した。

ケ 同年9月29日、X7は、静岡地方裁判所富士支部に地位保全仮処分命令申請書を提出した。



- コ 同年10月1日、全体会議が開催された。  
この時会社は、希望退職が無かったこと、富士版8頁化に伴う人事異動を同月12日に発表し、同月26日に実施する旨を伝えた。
- サ 同年10月3日、組合は、一方的発令には承諾できないとし、同月12日発表予定の人事異動についての団体交渉を求める要求書（甲第34号証）を会社に提出した。
- シ 同年10月3日、会社は、X3に富士編集長、X8に富士編集次長への異動を内示した。
- ス 同年10月6日、会社は、X5に新聞拡張部門への異動を内示した。  
この時、会社は、異動の理由として、複数のデスクから不満が出ていること、期待した能力を発揮していないこと、編集・営業会議に出席していないこと等を挙げた。  
X5は、不満は聞いていない、仮にあるなら解決する場を設定して話し合えばすむことだ、編集・営業会議には出席の呼び掛けがない、新聞拡張部門への配転は納得できない旨を発言した。
- セ 同年10月7日、X5が異動の理由を再び質すと、社長は、新聞拡張部門が1人になったので拡充したい、業務上のことだから、組合の役員かどうかは意識していない旨を返答した。
- ソ 同日、組合は、当委員会に、会社が組合に対して支配介入を行ったとする不当労働行為救済申立書を提出した。
- タ 同年10月8日、会社は、X9とX14に富士編集への異動を内示した。  
このとき、会社は、富士版を女性中心の路線にしたいと説明した。  
X9は、「記者の経験がない私よりX1、X5の方が即戦力になる。校正は1人では大変だ。納得いく形でなければ動きたくない」旨を発言した。  
X14は、担当する作文コンクール等の引継ぎの不安を訴え、考えさせてほしい旨を発言した。
- チ 同年10月11日、組合は、同月12日に発表するとしている異動は組合潰しを目的としたものであるとし、人事異動についての団体交渉を求める要求書（甲第35号証）を会社に提出した。
- ツ 同日、会社は、X16に富士宮編集への異動を内示した。  
X16は、富士に行ってようやく名前を覚えてもらったところなので、まだ富士で取材をしたい旨を発言した。
- テ 同年10月12日、会社は全体会議で、同月26日実施の人事異動を発令した（異動の内容については、後記第1の8の(1)参照）。  
この会議では、発令前に社長から、異動を行う理由として、8・8体制に本格的に対応するためである等の説明と異動への協力を求める旨の発言があった。発令後10名程度の従業員が意見を述べたが、その一人として、X8は、「内示の時は、このような配置になると思わなかったもので、前向きに考えた。X9は編集が新しい仕事だし、私も富

士はあまり知らない、また、富士編集は女性が多くなったが、突然女性を多くすることは、逆に女性に優しい異動になっていない」旨を発言した。

ト 同年10月12日、会社は、同月11日の団体交渉の要求に対して、業務に関するため応じられないとの回答書（甲第36号証）を組合に提出した。

ナ 同年10月14日、組合は、同月12日発令の人事異動は不当労働行為であるとして、白紙撤回を求める抗議文（甲第37号証）を会社に提出した。

ニ 同年10月17日、組合は、当委員会に、同月7日提出の不当労働行為救済申立てに係る実効確保の措置申立書を提出した。

ヌ 同年10月24日、組合は、当委員会に本件を申し立てた。

#### 4 会社の経営状況

##### (1) 経理状況

##### ア 売上額

会社の収入は、新聞講読料と広告料が主なものであり、売上額の推移は次のとおりであった。

	新聞売上	広告売上	カチャー売上	計
平成2年度	141,084千円	162,844千円	29,902千円	333,832千円
平成3年度	184,104千円	186,740千円	26,075千円	396,920千円
平成4年度	211,399千円	180,650千円	25,180千円	417,230千円
平成5年度	213,404千円	165,993千円	23,419千円	402,817千円
平成6年度	212,713千円	180,366千円	19,912千円	412,992千円

（注）会社の決算年度期間は、6月1日から翌年5月31日まで

##### イ 経常利益及び当期利益

会社の経常利益、当期利益の推移は次のとおりである。

なお、平成2年度の赤字は、富士進出に伴うものであった。

	経常利益	当期利益
平成2年度	△30,749千円	△27,058千円
平成3年度	112千円	252千円
平成4年度	9,895千円	9,900千円
平成5年度	△279千円	△5,506千円
平成6年度	16,286千円	16,052千円

##### ウ 負債及び資産

会社の負債、資産の推移は次のとおりである。

なお、平成3年度の「資産－負債」のマイナスは、富士進出に伴うものであった。

	流動負債	流動資産	流動比率
平成3年度	238,702千円	179,300千円	75%
平成4年度	232,583千円	170,996千円	74%

平成5年度	222,590千円	114,142千円	51%
平成6年度	141,235千円	125,030千円	89%
	負債	資産	資産－負債
平成3年度	426,093千円	420,811千円	△5,282千円
平成4年度	393,195千円	397,813千円	4,618千円
平成5年度	356,523千円	355,634千円	△889千円
平成6年度	327,481千円	342,643千円	15,162千円

エ 短期借入金、長期借入金

会社の短期借入金、長期借入金の推移は次のとおりである。

	短期借入金	長期借入金
平成2年度	92,844千円	219,689千円
平成3年度	131,603千円	187,391千円
平成4年度	143,383千円	160,612千円
平成5年度	113,313千円	133,933千円
平成6年度	62,523千円	186,245千円

オ 定期性預金

会社の定期性預金の推移は次のとおりである。

平成2年度	63,265千円
平成3年度	58,778千円
平成4年度	47,718千円
平成5年度	9,174千円

カ 減価償却費

会社の減価償却費の推移は次のとおりである。

平成2年度	29,501千円
平成3年度	29,371千円
平成4年度	24,911千円
平成5年度	29,370千円
平成6年度	25,965千円

キ 固定資産売却除却損

会社は、平成5年度決算において、固定資産売却除却損として約490万円を計上したが、これは約800万円の価値のあるスキャナーという機械を約300万円で売却したためであった。

ク 短期貸付金

会社の短期貸付金の推移は次のとおりであり、貸付先は社長と株式会社岳南不動産である。このうち2～3千万円が、社長への貸付金である。

なお、会社と株式会社岳南不動産及び株式会社岳南印刷所は社長の一族で経営されているグループ企業である。会社と社長、会社と株式会社岳南不動産との間では、過去からこのような資金的なやり繰りは

行われていた。株式会社岳南不動産が会社に、貸し付けていた時期もあった。

平成4年度 80,558千円

平成5年度 68,573千円

平成6年度 76,710千円

(2) 新規採用と設備投資

ア 新規採用

平成6年6月から平成7年5月の間に、会社は、副社長の子息ら正社員3人、パート2人、委託記者1人を採用した。この間、正社員3人が退職した。パート、委託記者の退職については不明である。

イ 設備投資

平成6年3月から平成7年2月までの間、会社は、電話機器の新システムの導入、携帯電話と無線機の導入、防犯ビデオカメラの設置、新聞拡張部門の部屋へのエアコンの設置等の設備投資を行った。

(3) その他

ア 社長の自宅売却

平成5年12月、社長は、自宅を従兄弟が経営する大成紙管株式会社に2千3百万円で売却し、1千2百万円を会社からの借入金の返済に当てた。社長は、賃貸借契約を結び、月10万円を支払い、この家に住んでいる。なお、所有権移転登記はされていない。

イ 編集局長の給与

編集局長は、社長から平成5年夏頃に経営が厳しいため給与をカットするかもしれないと言われ、平成6年1月から基本給が28万円から20万円に減額となった。

5 版建ての変更

平成6年7月時点では、富士版は12頁、富士宮版は8頁で発行されており、両版の合計20頁の記事のうち、共通・共同記事は頁に換算して4頁分程度であったので、富士編集は10頁分程度作成し、富士宮編集は6頁分程度作成していた。

同年8月1日より、6・6体制が実施された。6・6体制とは、富士版12頁、富士宮版8頁の発行頁数は変わらないが、富士版は、富士編集で製作した6頁と富士宮編集で製作した6頁を合わせた12頁で発行し、富士宮版は、富士宮編集で製作した6頁に富士編集で製作した2頁を合わせた8頁で発行することを目指して採られた版建てであった。

しかし、6・6体制下では、両版の発行頁数の合計20頁の記事のうち、頁に換算して8頁分程度の共通・共同記事を見込んでいたが、実際は6頁分程度となったので、富士編集は8頁分程度作成し、富士宮編集は6頁分程度作成していた。

同年9月1日より、8・8体制が実施された。8・8体制とは、富士版、富士宮版とも8頁で発行するものである、8・8体制下では、富士編集は6頁分程度作成し、富士宮編集は6頁分程度作成していた。

なお、日々の版建てでは変動があり、それぞれの体制下においても各編集作成の頁数は日々変動した。

## 6 就業規則及び編集長の人事権

### (1) 就業規則

本件申立時、会社に就業規則はなかった。しかし、平成3年夏頃から会社は就業規則を作成しようと考え、専務が原案を作り、その検討を当時富士編集長であったX1等に依頼していた。X1もデスク会議で検討等をしてきたが、組合結成時までに作成されていなかった。

組合結成後の平成6年9月、会社は全体会議で従業員に就業規則案を示し、組合がそれに対して質問書を提出した。会社はその質問書に回答するとともに就業規則についての話を申し入れたが、組合は本件申立て等のため時間的に余裕がないとして応じなかった。

会社は平成7年3月労働基準監督署に就業規則を提出した。

### (2) 編集長の人事権

組合結成前は、編集長は人事において、会社から相談を受けて、編集部内での異動対象者の検討や、異動対象者との話し合いを行い、異動対象者の選考を会社に具申ししていた。

しかし、組合結成後は、組合員である編集長は、人事においては、会社から相談を受けることもなく、何等の権限もなかった。

## 7 本件申立てに係る平成6年7月21日発令の人事異動

### (1) 人事異動の内容

ア 平成6年7月21日、会社は従業員10人に対して同年8月1日実施の人事異動（以下「第1次異動」という。）を発令した。発令内容は次のとおりであった。なお、この異動にあたって内示は行われず、また、X15の異動は実施されなかった。

氏名	異動前	異動後	発令時の組合の役職
X1	富士編集長	富士営業部長	組合員
X3	富士宮編集次長	富士編集次長	委員長
X5	富士編集次長	整理部次長	書記長
X7	富士編集担当	新聞拡張担当	執行委員
X2	富士編集担当	新聞拡張担当	組合員
X4	富士宮編集長	富士宮・富士総合編集長	副委員長
X6	整理部次長	富士宮編集次長	会計
X15	電子組版機担当	事務担当	組合員
Z3	事務担当	カルチャー担当	非組合員

乙 4	カルチャー担当	製版担当	非組合員
-----	---------	------	------

イ この異動により、勤務地、給与に変更のあった者はいなかった。

なお、発令時の会社の正社員は30人であり、そのうち組合員は22人であった。

(2) 組織の変更

この第1次異動と同時に組織機構の変更が行われた。

内容は次のとおりである。

ア 富士、富士宮の各編集長を廃止し、富士宮・富士総合編集長（以下「統一編集長」という。）を設置した。この統一編集長は、富士進出時に平成2年10月から平成3年11月まで設置していたことがあった。

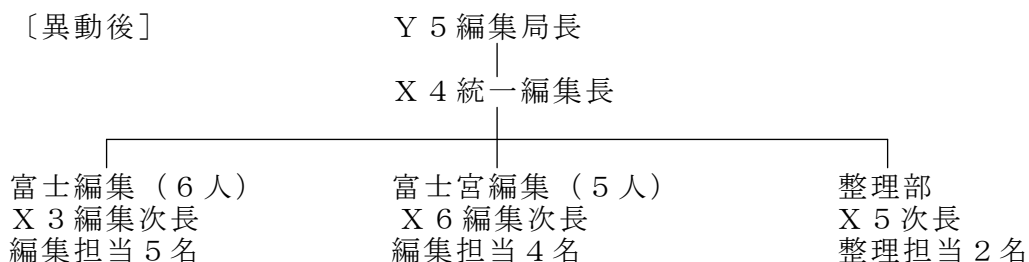
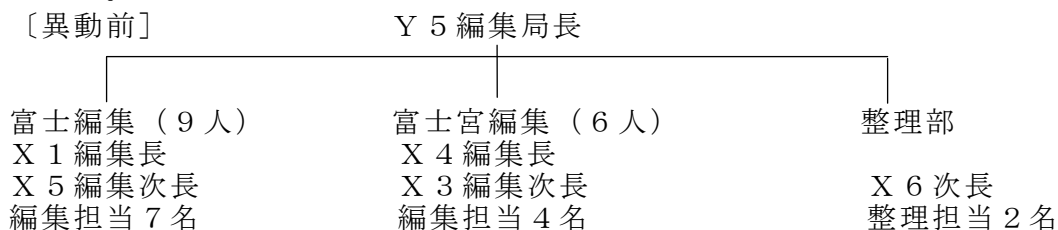
イ 新聞拡張部門を新設した（新聞拡張部門については、後記第1の7の(5)参照）。

ウ Y5取締役営業部長の下に、富士営業部長の職を設置した。この職は、記事付きの広告である企画広告を担当するもので、自ら外勤営業活動を行い、企業等から広告をとり、そのPRの記事を書くというものであった。部下は1人であった。

なお、第1次異動前は、Y5取締役営業部長の下に、富士担当として1人、富士宮担当として2人の営業担当社員がいた。

(3) 編集体制の変動

この異動による、編集・整理部門の体制・配置の変動は次のとおりである。



なお、編集部門の業務は、取材を行い記事を書くというものであり、整理部門の業務は、校正や紙面の割付けを行うものである。

(4) 従来の人事異動との相違

今回のような大規模な人事異動は、かつて会社で行われたことはなかった。会社の従来的人事異動は、定期異動はなく、必要に応じ部分的に

随時行われるというものであり、編集長と次長が同時に異動したことはなかったし、編集部門から営業部門への異動もなかった。また、異動対象者に対しては、内示あるいは事前の話合いが行われていた。

(5) 新聞拡張部門

この新聞拡張部門の業務は、個別に家庭等を訪問し、新聞講読の勧誘を行うものである。

この異動の前には、新聞拡張業務を専門に行う部門は会社にはなく、新聞拡張業務は、会長と専務が本来の職務と兼ねて行っていた。また、社員全員による新聞拡張が、平成6年6月に会社から提案され、組合も同意して行われていた。このような全員拡張は富士進出時にも行われたことがあった。

新聞拡張部門は、第2事務室に配置された。この部屋は、4畳程度の広さでエアコンがなかった。

なお、岳南朝日新聞の講読料は、富士版、富士宮版とも月900円、(富士版は、8頁になった同年9月から月800円)で、そのうちの約半額が会社の収入となり、他は販売店の収入となった。岳南朝日新聞には専売店はなかった。

講読部数の推移は次のとおりである。

	富士版	富士宮版	計
平成3年5月	2,782部	17,638部	20,420部
平成4年5月	3,553部	18,051部	21,604部
平成5年5月	3,756部	18,183部	21,939部
平成6年5月	4,181部	18,121部	22,302部

(6) X1、X3、X5、X7、X2、X4、X6の入社後の経歴等

ア X1 (以下「X1」という。)

昭和18年生れ。昭和46年に入社し昭和54年に退社したが、昭和63年再入社した。この間今回の異動までは、一貫して編集に従事していた。平成2年から統一編集長に就いていたが、平成3年11月飲酒運転で人身事故を起こしたため、一般の編集部員に降格となった。平成4年8月から第1次異動時までは富士編集長に就いていた。当時、地元の経済研究会の会員になっていた。また、会社を離れていた昭和54年から昭和63年の間、岳南市民新聞の経営に参画し、編集長の職にあった。

組合結成時に組合に加入した。

イ X3 (以下「X3」という。)

昭和29年生れ。昭和54年に入社し、平成2年6月から第1次異動時までは富士宮編集次長に就いていた。富士編集の経験はなかった。

組合結成と同時に執行委員長に選出された。

ウ X5 (以下「X5」という。)

昭和29年生れ。昭和60年に入社し平成3年6月、富士版発行に伴い、整理部次長に就き、平成4年7月から第1次異動時までは富士編集次長に就いていた。

組合結成と同時に書記長に選出された。

エ X7（以下「X7」という。）

昭和17年生れ。平成2年9月に入社し、編集に従事、主にスポーツ記事を書いていた。

組合結成と同時に執行委員に選出された。

オ X2（以下「X2」という。）

昭和16年生れ。昭和51年に入社し、印刷営業、新聞広告営業、総務係に従事した後、専務取締役役に就任したが、平成3年一般社員に降格され、平成5年2月から富士編集に配属された。

組合結成時に組合に加入した。

カ X4（以下「X4」という。）

会社での編集の経験が20年程度あり、会社の中では一番長かったが、富士編集の経験はなかった。第1次異動前は富士宮編集長に就いていた。

組合結成と同時に副委員長に選出された。

キ X6（以下「X6」という。）

会社での編集の経験が15年程度あり、会社の中ではX4、X3に次いで長かった。富士進出時に富士編集次長に就いたことはあったが、本人は、編集より整理を希望していた。社長や編集局長はX6がそのような希望を持っていたことは知っていた。第1次異動前は整理部次長に就いていた。

組合結成と同時に会計に選出された。

## 8 本件申立てに係る平成6年10月12日発令の人事異動

### (1) 人事異動の内容

ア 会社は従業員10人に対して、平成6年10月12日に同月26日実施の人事異動（以下「第2次異動」という。）を発令した。発令内容は次のとおりであった。なお、辞令の交付はなかったが、この時、Z5（非組合員）が事務担当から事務部長に就いた。

氏名	異動前	異動後	発令時の組合の役職
X3	富士編集次長	富士編集長	委員長
X5	整理部次長	新聞拡張担当部長	書記長
X16	富士編集担当	富士宮編集担当	組合員
X9	整理部員	富士編集担当	執行委員
X14	富士宮編集担当	富士編集担当	組合員
X8	富士宮編集担当	富士編集次長	執行委員



X 4	統一編集長	富士宮編集長	脱退届提出
X 6	富士宮編集次長	製作兼整理部長	脱退届提出
X 17	富士編集担当	富士宮編集担当	脱退届提出
Z 2	富士編集担当	富士宮編集担当	非組合員

イ この異動により、勤務地、給与に変更のあった者はいなかった。

発令時の会社の正社員は30人であり、そのうち組合員は22人であった。ただし、22人の内、7人は組合脱退届を提出していた。

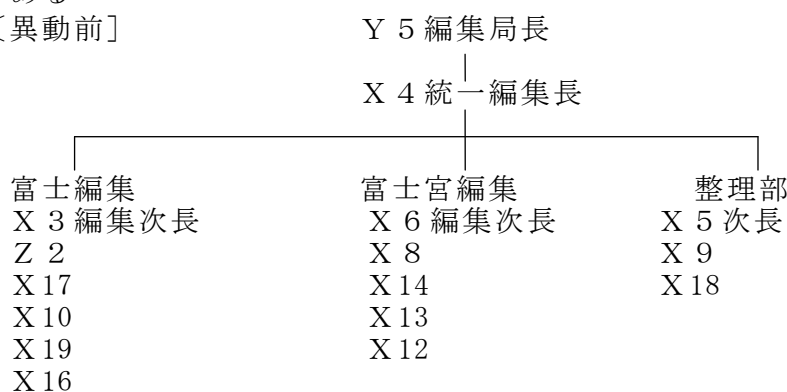
(2) 組織の変更

この第2次異動と同時に、統一編集長が廃止され、再び富士、富士宮の各編集長を設置する組織機構の変更が行われた。

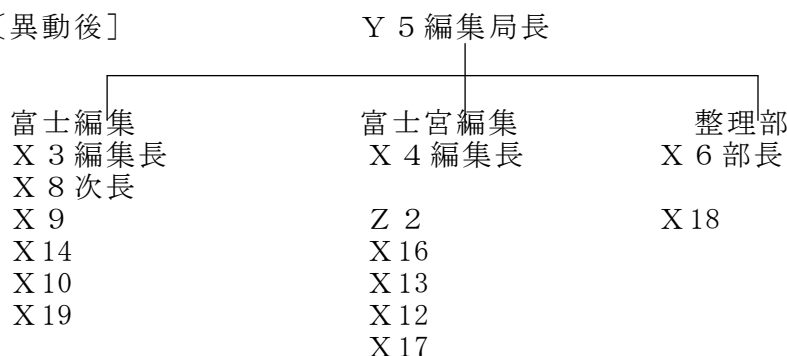
(3) 編集体制の変動

この異動による、編集・整理部門の体制・配置の変動は次のとおりである

[異動前]



[異動後]



(4) 編集部門の男女構成及び組合員・非組合員構成の変動

ア 編集部門の人員及び男女構成の変動は次のとおりであった。

富士 異動前 男4人、女2人（統一編集長を含まない。）

異動後 男2人、女4人（編集長を含む。）

富士宮 異動前 男2人、女3人（統一編集長を含まない。）

異動後 男4人、女2人（編集長を含む。女1人は平成6年11月25日整理に異動した。）

イ 編集部門の組合員と非組合員(脱退届提出者は非組合員として扱う。)構成の変動は次のとおりであった。

富士 異動前 組合員 4 人、非組合員 2 人 (統一編集長を含まない。)

異動後 組合員 6 人、非組合員 0 人 (編集長を含む。)

富士宮 異動前 組合員 3 人、非組合員 2 人 (統一編集長を含まない。)

異動後 組合員 2 人、非組合員 4 人 (編集長を含む。組合員 1 人は同年11月25日整理に異動した。)

(5) X 16、X 9、X 14、X 8 の入社後の経歴等

ア X 16 (以下「X 16」という。)

平成 4 年 3 月に入社し、富士宮編集に従事、平成 5 年 3 月から富士編集に配属されていた。

イ X 9 (以下「X 9」という。)

平成 3 年 11 月に入社し、整理に従事していた。会社での編集経験はなかった。

ウ X 14 (以下「X 14」という。)

同年 3 月に入社し、富士編集に従事、同年 10 月から富士宮編集に配属されていた。

エ X 8 (以下「X 8」という。)

入社以来 7 年程度編集に従事していたが、富士編集の経験はなかった。

第 2 次異動時には組合員であったが、結審時には組合を脱退していた。

(6) X 4、X 6 の第 1 次異動から第 2 次異動の間の言動

ア X 4

第 1 次異動後組合脱退届を組合に提出した。

平成 6 年 8 月 3 日、「X 5 が仕事に協力してくれないので統一編集長ができない、統一編集長を辞めさせてほしい」旨を編集局長に訴えた。

イ X 6

第 1 次異動後組合脱退届を組合に提出した。

同年 8 月に十二指腸潰瘍で 10 日余り入院した。X 6 を病院に最初に連れていったのは編集局長であった。

整理部とうまくいかず困っている旨を編集局長に訴えた。

9 本件申立てに係る X 2 の責任手当の支給の停止

平成 6 年 7 月 31 日支給の 7 月分の給与から、会社は、X 2 に支給していた責任手当 28,000 円の支給を停止した。支給を停止するにあたって、会社は、事前にそのことを X 2 に告げることはしなかった。この手当は X 2 が

専務在任中に専務としての責任手当として支給されていたもので平成3年に一般社員に降格されてからも支給されていた。

## 10 審査経過等

### (1) 審査経過

本件申立時の組合員数は22人であるが、組合脱退届を提出した7人を除く15人のうち、本件異動等について救済をもとめていた組合員は、X1、X3、X5、X7、X2、X16、X9、X14、X8の9人であった。

このうち、平成8年9月11日、組合から、X8が組合を脱退したとして、同人の救済を求める部分について、本件申立ての一部取下げがあった。また、同年10月2日、当委員会は、X5、X7の救済を求める部分について、本件申立てから分離し、別件申立てと併合して審査することとした。

### (2) 本件申立て後の経過

平成7年10月13日、会社は、X5を、勤務成績が著しく不良、業務上の指示命令に反抗し職場の秩序を乱した等の理由により解雇した。

平成8年3月29日、組合は、当委員会にX5の解雇撤回等を求める不当労働行為救済申立てを行った。なお、この時の組合員数は11人であった。

同年9月20日、会社は、X3を製作部次長とし、X10を販売企画室新聞拡張員とする異動を発令した。

同月25日、組合は、当委員会に上記異動の凍結等を求める実効確保の措置申立てを行った。

同年12月6日、会社は、X2を、勤務成績が著しく不良、業務上の指示命令に反抗し職場の秩序を乱した等の理由により解雇した。

同月24日、組合は、当委員会にX2の解雇撤回を求める実効確保の措置申立てを行った。

同月26日、X2は、静岡地方裁判所沼津支部に地位保全仮処分命令申請書を提出した。

平成9年4月3日、組合は、当委員会にX2の解雇撤回等を求める不当労働行為救済申立てを行った。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張要旨

#### (1) 本件申立てに係る人事異動

ア 申立人は次のとおり主張する。

会社は、組合結成以来組合嫌悪の姿勢をとっており、本件の各異動についても一貫して団体交渉に応じていなかった。

会社は、本件異動の理由は、経営危機にあったと主張するが、経営危機自体が誇張されている疑いが極めて強い。

また、仮に経営危機だとしても、異動自体は経費削減に繋がらないし、本件のような異動で経営改善の効果が上がるはずがなく、不当労働行為意思に基づくものである。

まず、第1次異動については、①従来は事前に説明あるいは協議があったのに、第1次異動は突然一方的に行われた。やり方が、従来とは決定的に違う。②購読部数は平成5年度は増加しているし、全員による新聞拡張をスタートしたばかりで、新聞拡張部門を設置する必要がない。会社は新聞拡張業務が重要だと主張するが、組合に対し、新聞拡張業務についての説明がされていない。③6・6体制でも編集で作成する頁数に従来と大きな差異がないため余剰人員は出ないはずである。仮に余剰人員が出るとしても、異動の強行は労働意欲をそぐことになり、営業の強化にならない。④富士の編集長、編集次長を同時に変え、後に未経験者を配置した。⑤第1次異動の結果、富士編集は経験の浅い者ばかりになった。⑥6・6体制の中身が明示されない状況での異動であった。

第2次異動については、①組合脱退者への優遇人事と組合員への見せしめ人事となっている。②異動の結果、富士編集に組合員が集中した。そのため富士編集は富士宮編集に比して経験の浅い者が多くなった。③また、富士編集に女性が多くなったが、会社の言う女性向け紙面づくりは口実にすぎない。④6・6体制実施後10日で8・8体制のことを言いだしたが、10日で6・6体制の効果の検討は不可能であり、また、大規模な異動を行った直後に6・6体制を否定すること自体が不当である。

この各異動により、①組合としては、組合員数が激減した。また、委員長の仕事上の負担が増大し、組合員が富士編集に集中したことから組合活動に支障が出た。②X1は、異職種の営業への異動で、大きな心理的、肉体的影響を受けた。③X3は、未経験の富士編集の次長、編集長となり、また、富士編集には経験の浅い担当が多く配置されたため、精神的、肉体的に消耗した。④X2は、新聞拡張部門への異動で、心痛と屈辱を受けた。⑤X16は、残業が多くなった等のため精神的、肉体的苦痛を受け、また、他の者が非組合員のため孤立的立場を余儀なくされた。⑥X9は、未経験の編集で、心身ともに消耗するとともに家庭生活にも支障が出た。⑦X14は、異動による業務の増大等のため不安、ストレスが蓄積した。

よって、X1、X3、X2、X16、X9、X14に対する本件各異動は、労働組合法第7条第1号並びに第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人は、次のように主張する。

会社は、組合を敵視していない。組合の主張は、会社の発言を針小棒大にしたものや、法的解釈の相違によるものである。

団体交渉に応じなかったのは、組合の申入れが一方的な結論を押し付けるものであり、会社としては、本件各異動は適正な人事権の行使であり、変更の意思がなく、協議成立の可能性がないと判断した等のためである。

本件各異動は、以下のとおり正当なものであり、不当労働行為には該当しない。

①勤務地、給与・労働時間等の労働条件に変更はない。また、異職種への異動が問題となるのは特殊な技能、技術を要する場合であり、編集業務はそれに該当しないし、経歴等からも、不当なものではない。本件異動は法的に不利益取扱いに当たらない。採用に当たり職種を特定していないし、中小企業ではいろいろな仕事をしてもらう必要がある。

②本件各異動は、経営危機を乗切するための緊急かつやむを得ないものであった。

③いつ倒産してもおかしくないような経営状態であったことに加え、賞与資金の借入金の返済を余儀なくされたため、6・6体制が決定された。第1次異動は、それに伴う機構改革上必要やむを得ないものだった。

④販売店の理解を得られたために8・8体制に移行した。6・6体制は、過渡的・暫定的措置であった。6・6体制の成果を検証する時間的余裕はなかった。

⑤緊急の経営の問題に対処するため、短期間かつ大規模な異動となった。

⑥第1次異動は、6・6体制により生じる編集の余剰人員を営業部門で活用し、また、紙面相互乗り入れ増大に対応するための異動であった。また、富士・富士宮の一版体制を目指す長期的方針により、富士・富士宮間の相互乗り入れをした。

⑦第2次異動は、編集が紙面相互乗り入れ増大に対応できることを確認して暫定的な統一編集長を廃止し、かつ、富士版を女性のための紙面づくりとするためと、第1次異動により生じた問題に対処するためのものであった。また、編集体制を8・8体制に即したものとすること、営業部門を強化するための機構改変に伴うものであった。

⑧組合結成後4か月で異動が行われたのは、偶然の一致にすぎない。会社は、誰が組合員であるか知る立場になかった。異動対象者に組合員が多く含まれていたのは、編集体制の改革を伴うものであったので、結果としてそうなったに過ぎない。

(2) 本件申立てに係るX2の責任手当の支給の停止

ア 申立人は、次のように主張する。

会社は、X2の責任手当28,000円の支給を本人に説明なく一方的に停止した。組合結成以来の会社のX2に対する言動からも、このX2

に対する責任手当の支給の停止は、労働組合法第7条第1号並びに第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人は、次のように主張する。

本件の責任手当は専務の役職手当である。生活を配慮して、専務解任時には直ちに削減せず、区切りのよい時期に支給を停止しようとして予定していたものが、経理との連絡不良によりそのままになっていた。経費見直しの中でそれが発覚したため支給を停止したものであり、不当労働行為には該当しない。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 第1次異動（平成6年7月21日発令の人事異動）

会社は、当時月々約300万円程度の資金ショートが生じていて、いつ倒産してもおかしくないような経営状態にあり、それに加えて賞与資金を借り入れたため更に月200万円の返済を余儀なくされることとなり、この経営危機に対処するため、6・6体制への移行とそれに伴う機構改革及び人事異動を行ったと主張する。

これに対して組合は、経営危機が誇張されている疑いが強いと主張し、その理由として、①経営危機について社長が曖昧な証言をしている。②平成5年度の1,450万円の売上額の減少は、前期比8%のマイナス程度であり、次年度は9%増加したことや、当時の景気動向を考えれば経営危機に短絡することは合理的でない。③グループ企業や社長への多額の貸付金が存在する。④新規雇用や設備投資を行っている。⑤平成5年度決算は約550万円の損失になっているが、固定資産売却除却損の約490万円は実際は約300万円の入金があったこと、減価償却費が前期より約450万円多く計上されていることを考えれば、550万円の損失は経営危機の根拠にならないこと、をあげる。

#### ア 経営状態

(ア) 組合主張の上記①については、社長の証言の一部に曖昧なものがあったことは認められるが、記憶を辿っての証言であり、一部に曖昧さがあってもやむを得ない。

同上記②については、組合の主張に根拠の疎明なく採用できない。

同上記③については、前記第1の4の(1)のク認定の事実によれば、その存在は組合の主張のとおり認められる。また社長及び専務は、その貸付金について債務者からの返済が早急には無理であった旨の証言をしているが、早急には無理であったと判断できる証拠の提出はない。

同上記④についても、前記第1の4の(2)のア及びイ認定の事実によれば、新規採用や設備投資が行われたことは認められる。社長は、これらの採用、投資は必要なものであった旨の証言をしているが、これらの新規採用、設備投資が、経営危機の状況の中でも必要とされるものであったのかどうかの疎明はない。

同上記⑤については、前記第1の4の(1)のカ及びキ認定の事実によれば、平成5年度決算において原価償却費が平成4年度より約450万円多く計上されていること、平成5年度決算で固定資産売却除却損約490万円が計上されているが、これは簿価約800万円の固定資産を約300万円で売却したことによるものであり、約300万円の入金 が別にあつたことが、事実としては認められる。

- (イ) 会社側から、当時月々約300万円の資金ショートが見込まれたことを示す資料の提出はあつたが、その算出の根拠は明確でない。

しかし、前記第1の4の(1)のア、ウ及びオ認定の事実によれば、平成5年度の売上額が減少する中での定期性預金の減少、借入金の減少、流動比率の悪化が認められ、担保評価の減少から資金調達が困難となり、資金繰りに苦勞していたことが認められる。また、会社が、借入金の返済の猶予、手形の支払い猶予に努めていたであろうことも推認できる。

さらに、前記第1の2の(2)並びに第1の4の(1)のウ及び(3)のア、イ認定の事実によれば、社長が自宅を売却したこと、富士支社を撤退したこと、編集局長の給与が減額されていること、平成5年度決算で債務超過になっていることが認められる。X1も以前から経営が厳しいと聞いていた旨の証言をしている。

以上のことを総合すれば、倒産の危機であつたかどうかの疎明はないが、会社の経営状況が決して良好なものでなかつたことは、認められる。

#### イ 6・6体制及びこれに基づく人事異動

- (ア) 会社は、6・6体制移行への直接の原因は、夏の賞与資金の借入金返済のために抜本的な機構改革と経費削減の必要に迫られたことにあり、その方策として6・6体制を採用したと主張する。

前記第1の3の(2)のア、エ、キ認定の事実によれば、平成6年6月17日の団体交渉で賞与資金を借入れる旨の会社の発言があつたこと、同年7月9日の役員会及び同月12日の全体会議で賞与資金のために月約200万円の返済が増える旨の会社の発言があつたことが認められる。

当時の会社の経営状況下で、それに対処するために、会社が何らかの方策をとろうとしたことは理解できる。

しかし、前記第1の3の(2)のエ、オ、カ認定の事実によれば、6・6体制移行決定の過程において、6・6体制について具体的に検討された様子が認められないし、6・6体制で見込んだという経費削減200万円の根拠の疎明もなく、6・6体制が経営再建に向けて即効性があるものとは認められない。

- (イ) 会社は、第1次異動は、6・6体制により編集部門での作成頁が減少するので、それによって生じる余剰人員を営業部門で活用しよ

うとし、また、6・6体制による紙面の相互乗り入れの増加に対応しようとした人事異動であったと主張する。

そこで、この第1次異動について検討する。

a まず第一に、従来との異動との違いである。

前記第1の6の(2)及び7の(4)認定の事実によれば、従来との異動では、異動対象者には内示あるいは事前の話合いが行われ、円滑な異動への配慮がなされていたことが認められる。

しかし、今回の異動が、余剰人員の営業部門での活用を目的としたものであるというのに、従来のように、事前に話をして協力を求め、その効果を上げようとするような試みはなされていない。

また、紙面の相互乗り入れに対応するためだというのに、事前に趣旨を説明し、円滑に進めようとするような試みもなされていない。

従来との少人数の異動においてさえ、異動対象者には内示あるいは事前の話合いが行われ、異動を円滑に行おうとする配慮がされていたにもかかわらず、かつてなかった大規模な異動を行うにあたって、そのような配慮がされていない。

さらに、前記第1の3の(2)のウ認定の事実によれば、発令時に社長が「6・6体制を役員会で決定した。それに伴う辞令を発表する。案ではない。業務命令であるので違反者には処分もある」旨を発言しているが、このことから、会社が従来との異動と異なり、一方的に人事異動を行ったことが認められる。

b 第二に、余剰人員を営業部門で活用しようとする会社の姿勢である。

まず、前記第1の7の(2)のウ認定の富士営業部長の設置とその職へのX1の異動である。

会社は、6・6体制により生じる編集の余剰人員を営業部門で活用し、また、紙面の相互乗り入れの増大に対応するための異動であり、X1の異動は前記第1の3の(2)のウで認定した事実のように、X1が富士に詳しいので、営業広告の足がかりを作ってもらうためだと主張する。

ここで、組合結成以前のX1と会社との関係を検討すると、前記第1の2の(2)及び6の(1)、(2)認定の事実によれば、会社は、富士支社撤退をX1に事前に告げていることや就業規則の作成をX1に相談していること、X1は人事において会社からの相談を受けて、編集部門内の異動対象者の検討や、異動対象者との話合いを行い、会社に異動対象者の選考を具申ししていたことが認められる。

ところが、今回の異動にあたっては、従来、編集部門から営業部門への異動がなく、また、会社には常勤の取締役営業部長としてY5がおり、その下に営業担当社員として、富士担当が1人、



富士宮担当が2人いるにもかかわらず、新たに富士営業部長の職を設置して、X1を異動させており、その際に異動の趣旨を説明した事実も認められない。また、昭和63年入社以来一貫して編集に従事してきたX1を、企業等から広告をとるという全く職種の異なる営業部門へと異動させている。

会社が特に富士市での企画広告に力を入れ、収入増を図ろうというのであるならば、異動対象者であるX1に対し、富士営業部長の職の設置趣旨及び具体的な営業方針等の説明があつてしかるべきであるにもかかわらず、一方的に会社が人事異動を発令したことに合理的な理由を見出せない。X1の人事異動は、今までの経験や知識と無関係の職に就くことを強いたという職務上の不利益に加え、大きな精神的苦痛を伴うものであり、同人が組合員であることを理由に不利益な取扱いをしたものと解される。会社は、誰が組合員であるか否かを知る立場になかった旨主張する。しかし、Y6編集局長の証言によると、同人が編集局長を受けた理由として、「結局、会社が管理者として見ていた人たちが全部組合に入られたと。それで、編集を管理するものが一人もいなくなったと。したがって、何とか編集管理をやってくれないかということで、私がお受けしたわけです」と述べていることから、会社は、X1が組合員であることを認識していたものと認められる。

次に、新聞拡張部門の新設である。

組合は、新聞拡張部門の新設は費用対効果、人材活用の点から、通常の経営施策を超えていると主張するが、会社の、効果と費用を考えれば今は割にあわないことでも、1部ずつ増やしていくことが将来に繋がるという主張は、理解できるし、前記第1の5認定の事実によれば、6・6体制によって富士編集の作成頁数が減少したことが認められ、会社が、作成頁の減少により生じる余剰人員で講読数の拡張を強化するという手法を採ることは、経営判断としてあり得ることである。

しかし、前記第1の7の(5)認定の事実によれば、社員全員による拡張が平成6年6月に会社から提案され、組合も同意して社員全員の拡張活動が行われていたことが認められる。従って、このような時期に新たに新聞拡張という新設の部門を設置するならば、この趣旨を事前に組合に説明してしかるべきであるのに、何ら説明された事実は認められない。

また、新聞拡張部門への異動を発令されたX2は、これまで前記第1の7の(6)の才認定の事実によれば、印刷営業、新聞広告営業、総務、編集の職務に就いたことは認められる。これに対し、今回の異動は、家庭等を訪問し、新聞講読の勧誘を行うという今までの経験や知識とは無関係の職種への異動であることが認めら

れる。ところが、前記第1の3の(2)のロ及び7の(1)のア認定の事実によれば、会社は内示さえ行わずに発令をし、その発令時の説明も積極的に行ったとは認められない。余剰人員を新聞拡張部門で活用するという事となら、X2を新聞拡張部門に異動した選考基準、具体的な職務等の説明があつてしかるべきであるのに、発令時に何ら説明がされていない。

さらに、前記第1の7の(5)認定の事実によれば、X2らを暑い時期に、エアコンのない第2事務室に配置していることが認められるが、あえてX2らを第2事務室に配置する合理的理由は見受けられない。

これらの事実から、X2を新聞拡張部門に異動させた今回の会社の措置には、合理的理由を見出すことができない。X2の人事異動は、今までの経験や知識と無関係の職に就くことを強いたという職務上の不利益に加え、大きな精神的な苦痛を伴うものであり、同人が組合員であることを理由に不利益な取扱いをしたものと解される。この点について会社は、X2が組合員であるか否かを知る立場になかった旨主張するが、前記第1の3の(1)のオ認定の事実によれば、X2は社長に「組合につく」と表明しており、会社が組合員と認識していたのは明らかである。

c 第三に、編集・整理部門の主要役職者の大幅な入替えである。

前記第1の7の(3)認定の事実によれば、会社は、編集・整理部門の主要役職者のほとんどの者を異動させている。

このことについて、会社は、紙面の相互乗り入れの増加に対応しようとする編集体制の改革を伴うものであったので大規模な異動となった、また、富士版・富士宮版の一版体制をめさす長期的方針があつたとも言う。

しかし、従来は、編集長と次長を同時に異動させたことがないにもかかわらず、富士編集においては、編集長であつたX1を富士営業部長に、富士編集次長であつたX5を整理部次長に異動させ、富士編集に経験のないX4とX3を統一編集長と富士編集次長に置いている。そして、これらの異動対象者全員が組合員であつたことが認められる。

このような大幅な人事異動が、会社の主張する編集体制の改革に伴う異動であつたとするならば、会社は組合に対し、編集体制の改革の趣旨、人事異動対象者の選考基準等を事前に説明し、協力を求めてしかるべきであるのに、前記第1の3の(2)のケないス、ソ、チ、ト、ヌ、ネ認定の事実によれば、会社は、組合からの度重なる団体交渉の申入れに一度も応じず、一方的に人事異動を行つていたことが認められる。

また、組合結成時から第1次異動発令までの会社の組合への対応をみると、前記第1の3の(1)のカ、(2)のク認定の事実によれば、「94年春の交渉確認書」「94年夏の交渉確認書」が締結されたことが認められ、交渉が行われ合意に至っていることもあるが、前記第1の3の(1)のイ認定の組合結成通知時の「全員クビ」とのY4取締役の発言、「お互い厳しくなる」旨の専務の発言、前記第1の3の(1)のオ認定の会長の組合執行委員長両親宅への訪問、社長によるX2への「会社につくか、組合につくか」との質問、さらに、前記第1の3の(1)のエ認定の会社役員の増員、の事実によれば、会社は組合を意識し、警戒していたことが認められる。加えて、前記第1の3の(2)のソ認定の事実によれば、専務が「組合は会社への事前通告なしに結成した経緯があるので、今回はこのようなやり方をとった」と発言していることが認められる。

d 最後に、この異動の不利益性についてである。

X1、X2の異動については、前記第2の2の(1)のイの(イ)のbに記載のとおり、不利益取扱いがあったものと認められる。

次に、X3の富士宮編集次長から富士編集次長への異動であるが、富士宮編集と富士編集の違いはあるものの勤務地は同じ本社社屋内であり、職務内容も従前と同じ編集業務であることから、このような異動に伴う負担の増加があったとしても、それは受忍すべきものである。また、給与の減額もなかったと認められる。

よって、X3の異動は、不利益取扱いには該当しない。

(2) 第2次異動（平成6年10月12日発令の人事異動）

ア 8・8体制

会社は、6・6体制は暫定的なものであり、当初から8・8体制にしたいと考えていたが、8・8体制移行において6・6体制を検討する時間的余裕もなかったと主張する。そして、第2次異動はこの8・8体制に本格的に対応するためのもので、編集が相互乗り入れに対応できることを確認して、統一編集長を廃止し、また、富士版を女性のための紙面づくりとし、第1次異動により生じた問題に対処するためであったと主張する。

前記第1の3の(2)のキ、コ認定の事実によれば、同年7月12日、同月21日の全体会議で、8・8体制を志向している旨の説明が全くされずに第1次異動の発令が行われたことが認められる。検証する時間的余裕もない程短期に8・8体制に移行する必要があるなら、同年8月11日以前の会議でその旨の説明がなされてしかるべきであるのに、同月11日に初めて8・8体制移行の可能性を表明していることから、暫定的であったという6・6体制からの移行にしては、不自然さが残るものである。

しかし、頁数を減らすことは、会社にとって大きな問題であり、また、販売店の意見も重要なものであることは、社長等の証言のとおりであろうから、暫定的に6・6体制を導入し、8頁化について販売店の理解が得られたため、8・8体制に移行したという会社の主張そのものは、不合理であるとは認められない。

また、経費的に、会社の減収が前記第1の2の(2)及び前記第1の7の(5)認定の事実に基づいて算出すると、講読料100円値下げの約半額分で月21万円(4,200部×100円÷2)の減収であるのに対し、前記第1の3の(3)のイ認定の会社の説明のとおり、月100万の経費削減が見込めたとしたら、経営判断として8・8体制への移行もあり得ることは否定できない。

#### イ 人事異動

会社は、この異動について、各個人の経歴を考慮し、営業部門の強化も考えた異動だとも主張する。

営業部門の強化を図ったとの主張については、前記第1の5認定の事実によれば、8・8体制により編集での作成頁数が減少したことが認められ、それによって生じる余剰人員を、新聞拡張部門に向けることは、経営判断として否定できない。

そこで、第2次異動を検討する。

#### (ア) 第一に、異動の手続きである。

前記第1の3の(8)のイ、エ、カ、コ認定の事実によれば、全体会議で、8・8体制による配置転換があり得ること、同年10月12日に人事異動を発表することが述べられたと認められるし、また、前記第1の3の(3)のシ、ス、タ、ツ認定の事実によれば、今回は組合員に対し、異動についての内示があったことが認められる。

会社は、この異動後の体制で経営危機を乗り切るべく全社一致した努力を期待したとも主張する。しかし、この異動が第1次異動からわずか3か月足らずでの異動であり、会社の主張のとおり全社一致した努力を期待するものであるなら、当然、組合の協力が必要であり、組合に対し、異動対象者の選考基準を明確にし、組合に対し協力を求めてしかるべきである。

ところが、前記第1の3の(3)のウ、オ、サ、チ、ト認定の事実によれば、会社は、組合からの度重なる団体交渉申入れに一度も応じず、6人の組合員の異動を行っており、組合に対し十分な説明もしていない。

#### (イ) 第二は、組合に脱退届を提出したX4、X6に対する異動と他の組合員に対する異動の相違である。

編集局長の証言によれば、X4から大変だから辞めさせてほしいとの希望があり、X4を統一編集長から富士宮編集長に異動させたとのことであり、X6を富士宮編集次長から整理部長に異動させた

ことについては、X 6 の希望や体調を考慮してのことであったとのことである。

第 1 次異動においては、X 4、X 6 の希望について何も配慮しておらず、第 2 次異動では、前記第 1 の 3 の(3)のス、タ、ツ認定の事実によれば、多くの者が内示時に異動に不満や不安を表明したことが認められるにもかかわらず、この 2 人のみにこのような配慮をしている。

組合役員に対する異動を見ると、まず、委員長である X 3 と執行委員である X 8 は、編集長、編集次長へそれぞれ昇格となっているが、X 3 は、未経験の富士編集の次長に就いて 3 か月足らずでの富士編集長への就任であり、X 8 は、未経験の富士編集での次長への就任である。そして、富士編集の担当 4 人のうち 2 人も富士編集は未経験であり、その 1 人は編集自体が未経験である。このような状況下では、X 3 や X 8 にとって、不安や負担の増大への危惧が生じる異動であったことは想像できる。前記第 1 の 3 の(3)のテ認定の事実によれば、X 8 は、発令時に不安や不満を表明したことが認められる。

また、執行委員である X 9 は、整理から未経験の編集への異動であるが、前記第 1 の 3 の(3)のタ認定の事実によれば、同人も発令時に不安や不満を表明したことが認められる。

以上のように、X 4、X 6 と組合役員との異動を対比すると、組合の主張のように優遇人事と見せしめ人事になっていることは、否定できない。

会社は、X 4、X 6 の組合脱退のことは知らないと主張するが、編集局長は、この両名から X 5 の仕事ぶりについての不満を聞いたたり、X 6 には病院を紹介したりしたと証言している。このことから、会社は両名とかなりの意思疎通があったと認められ、組合脱退のことも聞いていたと推認される。

統一編集長の廃止について、会社は、編集部門が 8・8 体制の紙面相互乗り入れに対応が可能であることを確認したため暫定的な統一編集長を廃止したと主張するが、3 か月足らずでの職制の変更には、合理的な理由を見出せない。

統一編集長下で 8・8 体制の発行が既にされているため、統一編集長の職制下でも発行が可能であったと認められること、統一編集長を置くより各編集長を置く方が、8・8 体制の編集体制として適当であるとの疎明がないこと、また、編集局長が、X 4 から辞めさせてくれと言われて統一編集長の職は大変だと思って廃止した旨の証言をしていることから、統一編集長の廃止は、職制として適当か否かとの検討がなされてのことではなく、当時の統一編集長の希望を入れた結果廃止されたと解するのが相当である。

(ウ) 第三に、富士編集・富士宮編集間の編集担当者の大幅な入替えである。

前記第1の8の(3)認定の事実によれば、富士編集と富士宮編集において編集担当者の大幅な入替えがあったことが認められる。

会社は、女性向けの紙面づくりを考えたというが、具体的にどのような女性向けの紙面づくりをするのか、編集方針を富士編集担当者に説明した事実が認められない。前記第1の8の(4)のア認定の事実によれば、この異動の結果、男女の比率が富士・富士宮でアンバランスになったことが認められる。夜間や体力を要する取材を行う可能性もある職務であることを考えれば、このアンバランスな異動には合理性を見出せない。

前記第1の8の(3)認定の事実によれば、当時の富士編集6人のうち3人が転出し、3人が転入して来たことが認められるが、前記第1の8の(5)認定の事実によれば、転入したX8は富士の経験がないし、X9においては、編集自体が初めてである。会社は、富士・富士宮の違いは問題にするに当たらないという。確かに、富士・富士宮間の違いは、取材先が変わる程度であり、職務上大きな困難を伴うものとは認められない。しかし、経営危機というこの時期に富士編集の担当者を大幅に変え、富士編集未経験者を配置する合理性及び必要性が見出せない。

前記第1の8の(4)のイ認定の事実によれば、この異動の結果、富士編集が全員組合員になったことが認められる。

会社は、誰が組合員かを知る立場になかったと主張するが、前記第1の3の(2)ナ認定の事実によれば、平成6年8月1日に会社が出した質問書に「組合員X13」との記載があり、この時点で会社はX13が組合員であることを認識していたことが認められる。正規社員30人の会社であり、この異動の頃には、誰が組合員であるかを会社は正確に把握していたと推認できる。

(エ) 第四に、会社の組合に対する対応である。

前記第1の3の(2)のサ、チ認定の事実によれば、組合が第1次異動に強く反発したことが認められる。そして、前記第1の3の(2)のナ認定の事実によれば、会社が、組合委員長と書記長に対して、組合を適法な労働組合と考えているのか、結成以来4か月間にわたり会社を混乱させた認識があるのか等の旨の質問書を出したことが認められ、前記第1の3の(2)のツ認定の事実によれば、社長が組合掲示板を撤去させたことが認められる。

これらのことから、第1次異動後、会社は組合に対し、嫌悪、敵視の意識を強く抱くようになったことが推認される。

(オ) 最後に、この異動の不利益性についてである。

X 3 の富士編集次長から富士編集長への異動であるが、勤務地は同じ本社社屋内であり、職務の内容も従前と同じ編集業務であることから、このような異動に伴う負担の増加があったとしても、それは受忍すべきものである。また、給与の減額もなかったと認められる。

次に、X 16、X 14の異動であるが、富士宮編集と富士編集の違いはあるものの勤務地は同じ本社社屋内であり、職務の内容も従前と同じ編集業務であることから、このような異動に伴う負担の増加があったとしても、それは受忍すべきものである。また、両名に給与の減額もなかったと認められる。

また、X 9 は、整理から未経験の編集への異動であるが、職務変更を伴う異動もあり得ることであり、甲第82号証によれば、心身ともに消耗するとともに家庭生活にも支障が出たとうかがわせる記載はあるが、疎明が十分とはいえない。また、勤務地は同じ本社社屋内であり、給与の減額もなかったと認められる。

よって、X 3、X 16、X 9、X 14の異動は、不利益取扱いには該当しない。

### (3) 支配介入の成否

前記第 1 の 7 の(1)のイ及び 8 の(1)のイ認定の事実によれば、第 1 次異動発令から第 2 次異動発令の間に、組合員 7 人が組合に脱退届を提出していることが認められることや前記第 2 の 2 の(1)及び(2)記載内容を総合的に勘案すれば、会社が、組合員に対して行った平成 6 年 7 月 21 日及び同年 10 月 12 日発令の各人事異動は、組合の組織の弱体化を図る意思の下に実施されたと判断せざるを得ない。

### (4) X 2 の責任手当の支給の停止

前記第 1 の 9 認定の事実によると、X 2 は平成 6 年 7 月 31 日支給の給与から、責任手当 28,000 円の支給を会社から停止されたことが認められる。この点につき会社は、責任手当は専務の役職手当だとし、降格後も同人の生活を考慮し、手当まで削減せず、区切りのよい時期に手当の支給を停止することを予定していたと主張する。しかし、専務解任後 2 年以上にわたって責任手当の支給を行っており、その間会社から責任手当について、X 2 に対し、支給の停止を予定している旨の通知をした事実は認められない。

これらの事実を検討すると、会社が、専務解任時 X 2 の生活を考慮して責任手当を削減しなかったということは、専務解任後も同人に対し、責任手当相当額は給与の一部として支払うことを保障したものと判断することが合理的である。従って、経営危機という理由で、会社が一方的に責任手当相当額の支給を停止した行為は、X 2 が組合員であることを理由として、経済的な不利益取扱いをしたと認めることができる。

## 3 結論及び救済の方法

以上のとおり、会社が、組合員に対して行った平成6年7月21日及び同年10月12日発令の各人事異動は、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。また、会社が、X1、X2に対して行った同年7月21日発令の人事異動及びX2の責任手当相当額の支給を停止した行為は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

しかし、X3に対して行った第1次異動及びX3、X16、X9、X14に対して行った第2次異動は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

なお、X2については、本件審問終結時において解雇されているが、前記第1の10の(2)認定の事実によれば、その解雇を争っていることが認められ、人事異動の撤回及び原職への復帰を命ずることに救済利益がないとは言えないので、復職する場合は、原職に就けるべく主文のとおり命令するものである。また、申立人らは、謝罪・誓約文の手交も求めているが、主文第3項の救済をもって足りると判断する。

#### 4 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成9年5月22日

静岡県地方労働委員会

会長 向坂 達也 ㊟