

静岡、平6不5-2、平8不3、平9不2、平11.4.28

命 令 書 (写)

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の執行委員であったX2に対する平成6年7月21日発令の人事異動及び同年9月13日付け解雇を撤回し、同年9月13日以降、同人が死亡した平成9年11月19日までに同人が受け取るはずであった賃金相当額を同人の相続人に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の書記長X3に対し、
 - (1) 平成7年3月11日付けの「同月26日より室長を解く」とする処分を撤回し、同年4月分以降同人が解雇されるまでの間に受け取るはずであった月々の室長手当相当額を同人に支払わなければならない。
 - (2) 平成7年5月18日付けの「同月分以後の拡張手当支給を停止する」とする処分を撤回し、同年5月分以降同人が解雇されるまでの間に受け取るはずであった月々の拡張手当相当額を同人に支払わなければならない。
 - (3) 平成6年10月12日発令の人事異動及び平成7年10月13日付け解雇を撤回し、同人を整理部次長または整理部次長相当職に復帰させるとともに、平成7年10月13日以降同人が整理部次長または整理部次長相当職に復帰するまでの間に受け取るはずであった賃金相当額を同人に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の組合員X4に対し、
 - (1) 平成7年3月11日付けの「同月14日から同月18日までの出勤停止」とする処分を撤回し、同処分により減額した日数分の賃金相当額を同人に支払わなければならない。
 - (2) 平成8年3月1日付け及び同月5日付けの「1日20件以上の新聞拡張訪問指示命令に対する業務命令違反」、「作業日報の虚偽記載」及び「営業室において取締役営業部長ら営業部員全員に対して『カス頭』と暴言を発し、職場内の風紀を乱したことをそれぞれ理由とする3件の譴責処分を撤回しなければならない。
 - (3) 平成8年3月21日付けの「同月22日、同月23日及び同月25日の出勤停止」とする処分を撤回し、同処分により減額した日数分の賃金相当額を同人に支払わなければならない。
 - (4) 平成8年8月13日支給の夏季一時金について、上記(2)及び(3)の処分がな

かったものとして再査定し、支給額を是正し、既に支給した額との差額を同人に支払わなければならない。

- (5) 平成8年12月6日付け解雇を撤回し、同人を富士編集担当に復帰させるとともに、同人が富士編集担当に復帰するまでの間に受け取るはずであった賃金相当額を同人に支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の書記次長 X 5 に対し、
 - (1) 平成8年3月16日付けの「同月18日から同月19日までの出勤停止」とする処分を撤回し、同処分により減額した日数分の賃金相当額を同人に支払わなければならない。
 - (2) 平成8年9月20日発令の人事異動を撤回し、同人を異動前の原職に復帰させるとともに、同年10月以降同人が受け取るはずであった月々の打切手当相当額を同人に支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の組合員 X 6 に対する平成8年3月21日付けの譴責処分を撤回しなければならない。
- 6 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の執行委員長 X 1 に対する平成8年9月20日発令の人事異動を撤回し、同人を異動前の原職または原職相当職に復帰させなければならない。
- 7 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、次の文書を速やかに交付しなければならない。

平成 年 月 日

新聞労連岳南朝日新聞労働組合
執行委員長 X 1 様

株式会社岳南朝日新聞社
代表取締役 Y 1

貴組合所属の組合員及び組合員であった者に対して行った下記の行為は、静岡県地方労働委員会において、労働組合法第7条各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。

記

- 1 平成6年7月21日発令の X 2 に対する人事異動
- 2 平成6年9月13日付けの X 2 に対する解雇処分
- 3 平成6年10月12日発令の X 3 に対する人事異動
- 4 平成7年3月11日付けの X 3 に対する「室長を解く」とする処分及び X 4 に対する出勤停止(5日間)処分
- 5 平成7年5月18日付けの X 3 に対する「拡張手当支給を停止する」処分
- 6 平成7年10月13日付けの X 3 に対する解雇処分
- 7 平成8年3月1日付け及び同月5日付けの X 4 に対する「1日20件以上の新聞拡張訪問指示命令に対する業務命令違反」、「作業日報の虚偽記載」及び「営業室において取締役営業部長ら営業部員全員に対して『カス頭』と暴言を發し、職場内の風紀を乱したことをそれぞれ理由とする譴責処

分

- | | |
|----|-------------------------------|
| 8 | 平成8年3月16日付けのX5に対する出勤停止(2日間)処分 |
| 9 | 平成8年3月21日付けのX4に対する出勤停止(3日間)処分 |
| 10 | 平成8年3月21日付けのX6に対する譴責処分 |
| 11 | 平成8年8月13日支給のX4に対する夏季一時金の減額 |
| 12 | 平成8年9月20日発令のX1及びX5に対する人事異動 |
| 13 | 平成8年12月6日付けのX4に対する解雇処分 |
- 8 平成7年3月2日付けの申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の組合員X6に対する譴責処分並びに平成7年3月11日付けの同執行委員長X1、同書記長X3、同書記次長X5及び同組合員X6に対する各譴責処分の撤回に係る申立ては、いずれも却下する。
- 9 申立人らのその余の申立ては、いずれも棄却する。

申立人らの請求する救済内容(要旨)

- 1 主文第1項と同旨(平成6年(不)第5号の2事件)
- 2 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の書記長X3に対し、
- (1) 平成7年3月11日付けの譴責処分及び同日付けの「同月26日より室長を解く」とする処分を撤回し、同年4月分以降同人が受け取るはずであった室長手当相当額を同人に支払わなければならない。
 - (2) 主文第2項第2号と同旨
 - (3) 平成6年7月21日発令の人事異動、同年10月12日発令の人事異動及び平成7年10月13日付け解雇を撤回し、同人を富士編集次長に復帰させるとともに、同人が富士編集次長に復帰するまでの間に受け取るはずであった賃金相当額を同人に支払わなければならない。
(平成6年(不)第5号の2事件・平成8年(不)第3号事件)
- 3 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の組合員X4に対し、
- (1) 主文第3項第1号と同旨
 - (2) 平成8年3月1日付け及び同月5日付けの「1日20件以上の新聞拡張訪問指示命令に対する業務命令違反」、「作業日報の虚偽記載」、「作業日報の記載不正確」及び「営業室において取締役営業部長ら営業部員全員に対して『カス頭』と暴言を発し、職場内の風紀を乱したことをそれぞれ理由とする4件の譴責処分を撤回しなければならない。
 - (3) 主文第3項第3号と同旨
 - (4) 平成8年8月13日支給の夏季一時金の減額分(基本給の1.65か月分と1.1か月分との差額)を同人に支払わなければならない。
 - (5) 主文第3項第5号と同旨
(平成8年(不)第3号事件・平成9年(不)第2号事件)
- 4 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の書記次長X5に対し、
- (1) 平成7年3月11日付けの譴責処分を撤回しなければならない。
 - (2) 主文第4項第1号と同旨

- (3) 主文第4項第2号と同旨
(平成8年(不)第3号事件・平成9年(不)第2号事件)
- 5 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の組合員X6に対し、
- (1) 平成7年3月2日付け及び同月11日付けの譴責処分を撤回しなければならない。
- (2) 主文第5項と同旨
(平成8年(不)第3号事件)
- 6 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の執行委員長X1に対し、
- (1) 平成7年3月11日付けの譴責処分を撤回しなければならない。
- (2) 主文第6項と同旨
(平成8年(不)第3号事件・平成9年(不)第2号事件)
- 7 被申立人は、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合の組合員に対し、次のような不合理な業務命令、処分などにより不利益に取扱い、申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合に支配介入してはならない。
- (1) 興信所によるX3に対する尾行調査
- (2) X3の腰痛問題で2年間の休職命令発言
- (3) 会社役員によるX3に対する日報調査
- (4) 日報調査に基づくX3に対する質問書
- (5) X3への自宅待機命令
- (6) 人権擁護委員会への救済申立てに対する社長の報復発言
- (7) 新聞拡張室の電話の独立回線化、新聞拡張室ドアの取替え
- (8) 組合からの質問書に対する回答拒否
- (9) 組合員使用車両へのタコグラフ取付け
- (10) 全体会議後の騒動におけるX5に対する暴力的行為
- (11) X4に対する通話記録調査
- (12) 遅刻が多いことを理由とするX7に対する譴責処分
- (13) X5に対する暴言、命令書の交付
- (14) X3に対し、「お前は社員じゃない。」と発言
- (15) X3に対し、再び「お前は社員じゃない。」、X1に対し「バカ」と発言
(平成8年(不)第3号事件)
- 8 被申立人は、上記1から6までに掲げる項目に係る陳謝文を申立人新聞労連岳南朝日新聞労働組合に交付するとともに、これを掲示しなければならない。(平成6年(不)第5号の2事件・平成8年(不)第3号事件・平成9年(不)第2号事件)
- なお、申立人らの請求する救済内容に係る事件の経過は、別表のとおりである。

申立人らの請求する救済内容に係る事件の経過

(別表)

年月日	事 件 の 内 容 等	事件名
平成6年 3月25日	・新聞労連岳南朝日新聞労働組合結成	
7月21日	・第1次異動発令（同年8月1日実施） X3（富士編集次長から整理部次長へ） X2（富士編集担当から新聞拡張担当へ）	平成6年(不)第5号の2事件
9月13日	・X2に対する解雇処分	
10月12日	・第2次異動発令（同年10月26日実施） X3（整理部長から新聞拡張担当部長へ）	
平成7年 3月2日	・X6に対する譴責処分（理由：業務時間中の組合活動）	平成8年(不)第3号事件
11日	・X1に対する譴責処分（理由：根拠のない文章を社員多数に郵送） ・X3に対する譴責処分（理由：業務命令に対する違反及び業務時間中の組合活動） ・X1・X5・X6に対する譴責処分（理由：許可なく敷地内で開かれた集会に参加） ・X3に対する「室長を解く」処分（理由：許可なく敷地内で開かれた集会に参加し、会社を誹謗） ・X4に対する出勤停止（5日間）処分（理由：役員に対する暴力的反抗態度）	
15日	・興信所によるX3に対する尾行調査（～4月7日）	
5月18日	・尾行調査に基づくX3に対する減給処分	
7月19日	・X3腰痛問題で2年間の休職命令発言	
7～9月	・会社役員によるX3に対する日報調査・日報調査に基づく質問書	
10月5日	・X3に対する自宅待機命令	
11日	・人権擁護委員会への救済申立てに対する社長の報復	
13日	・X3に対する解雇処分	
31日	・新聞拡張室の電話を独立回線化	
11月上旬	・新聞拡張室のドアを素通しガラスに取替え	
12月8日	・組合からの質問書に回答拒否（12月25日）	
12月下旬	・組合員使用車両へのタコグラフ設置発覚（～1月初旬）	
平成8年 2月2日	・全体会議後に会社役員と組合役員とのもみあい騒動 ・X4に対する通話記録調査発覚	
3日	・X4に対する4件の譴責処分（理由：①新聞拡張訪問指示命令に対する業務命令違反。②作業日報虚偽記載③作業日報記載不正確。④営業部員全員に対して『カス頭』	

	と暴言を發し、職場内の風紀を乱した。)	
4日	・ X 7 に対する譴責処分 (理由: 遅刻が多い)	
8日	・ X 5 に対する暴言・命令書	
16日	・ X 5 に対する出勤停止 (2日間) 処分 (理由: 重大な会社に対する誹謗中傷)	
18日	・ 専務が X 3 の就労を拒否する発言	
21日	・ X 4 に対する出勤停止 (3日間) 処分 (理由: 始末書未提出)	
	・ X 6 に対する譴責処分 (理由: 就業時間中の組合活動)	
23日	・ 専務が再び X 3 の就労を拒否する発言、X 1 に「バカ」発言	
8月13日	・ X 4 に対する夏季一時金の減額支給	平成9年(不)第2号事件
9月20日	・ 第3次異動発令 (同年10月1日実施) X 1 (富士編集長から製作部次長へ) X 5 (富士編集担当から販売企画室担当へ)	
12月6日	・ X 4 に対する解雇処分	

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、平成9年4月時の従業員数は、約40名(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9年4月時の有料購読数は、富士宮版が約22,000部、富士版が約4,000部であった。

「岳南朝日」新聞は、昭和32年から会社の現取締役会長 Y 2 (現代表取締役 Y 1 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 Y 1 (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。

結成時の組合員数は22名であったが、その後、組合員の脱退等により減少し、本件結審時は10名であった。

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、組合の他に労働組合は存在しない。

イ 日本新聞労働組合連合

申立人日本新聞労働組合連合(以下「新聞労連」という。)は、昭和25年6月30日に結成された新聞産業の労働組合で組織された連合体である。

平成9年4月時点で、全国85の新聞労働組合が加盟しており、組合員数は約34,000名である。

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、昭和55年10月1日に結成された関東地方にある新聞労連加盟組合で組織する地方連合体である。平成9年4月時点の組合員数は約1,250名である。

2 組合結成時の状況

(1) 組合の結成と会社の対応

ア 会社の従業員らは、労働条件に対する不安・不満等から、平成6年3月25日、組合を結成し、執行委員長にX1(以下「X1」という。)、書記長にX3(以下「X3」という。)ら組合役員を選出した。

イ 組合結成翌日の同月26日、組合執行部ら10名が、組合結成の旨を会社に通知するとともに、団体交渉を申し入れたところ、応対したY3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」などと発言した。

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。」などと発言した。

Y4専務取締役(当時常務取締役、以下「専務」という。)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。

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 同年4月上旬、会長がX1の両親宅を訪問した際、「急激な要求を出されても応えられないから、お手やわらかに。」などと発言した。

また、同じ頃、社長が、小学生の頃からの付き合いである従業員のX4(以下「X4」という。)を自宅に呼び出し、会社と組合のどちらの側につくのかと尋ねたのに対し、X4は組合の側につく旨を答えた。

(2) 会社の経営危機と6・6体制への移行

ア 平成6年6月17日、会社は、夏季一時金に関する団体交渉の席上、組合に対し、銀行に賞与資金の借入申込みをするなど、会社の経営が厳しい状況にあり、そのため富士版・富士宮版の共通部門を多くするなどにより、経費の削減を考えていかなければならない旨を説明した。

イ 同年7月12日、全従業員を対象とした全体会議(以下「全体会議」という。)の席上で、社長は、同年7月の収支予想では385万円の赤字が見込まれ、今後、倒産もあり得る状況であること、経営立て直し策として版建てを6・6体制に移行し、それに伴う配置転換もしなければならないこと、6・6体制の実施によって月200万円の経費削減を見込んでいること等を説明した。

6・6体制とは、富士宮編集及び富士編集からそれぞれ6頁分を出稿して、富士宮版を8頁(富士宮編集6頁+富士編集2頁)、富士版を12頁(富士宮編集6頁+富士編集6頁)で発行することを目指して採られた体制のことであった。

ウ 同月20日、組合は6・6体制への移行などの経営計画について、事前に内容の提示等を求める申入書を会社に提出した。その時、社長は、翌21日の全体会議で案を提示する旨を回答した。

(甲第72号証、6-5-1号事件審問調書第4号22頁)

3 平成6年7月21日発令の人事異動

(1) 異動の発令

平成6年7月21日、会社は、全体会議の席上、次の従業員10名を対象とする同年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。

氏名	異動前	異動後	発令時の組合の役職
X 6	富士編集長	富士営業部長	組合員
X 1	富士宮編集次長	富士編集次長	委員長
X 3	富士編集次長	整理部次長	書記長
X 2	富士編集担当	新聞拡張担当	執行委員
X 4	富士編集担当	新聞拡張担当	組合員
Z 1	富士宮編集長	富士宮・富士総合編集長	副委員長
Z 2	整理部次長	富士宮編集次長	会計
Z 3	電子組版機担当	事務担当	組合員
Z 4	事務担当	カルチャー担当	非組合員
Z 5	カルチャー担当	製版担当	非組合員

この際、社長から「6・6体制の実施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。」旨の発言があった。

この異動に当たって、内示は行われなかった。また、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。

(2) 従来の人事異動との相違

会社では、従来、人事異動は、随時、必要に応じて部分的に行われ、今回のように大規模な異動が行われたことはなかった。また、編集長と編集次長の同時交替や、編集部門から営業部門への異動もなかった。なお、従来、異動対象者に対しては、内示あるいは事前の話し合いがなされていた。

(3) 新聞拡張室の設置

ア 会社は、第1次異動に伴い、地域住民の家庭等を訪問して新聞購読世帯の拡張業務(以下「拡張業務」という。)を専門に行う新聞購読拡張部門(以下「新聞拡張室」という。)を新たに設置した。

従前は、こうした拡張業務を専門に行う部署はなく、会長と専務が本来の職務の傍ら拡張業務を行っていた。また、富士進出時や平成6年6月には、社員全員による新聞購読拡張運動(以下「全員拡張」という。)が行われたことがあった。

イ 新聞拡張室は、第2事務室に配置されたが、この部屋は4畳程度の広さで当初、エアコンが設置されていなかった。

ウ 平成6年7月29日、会社は、新聞拡張室に配属したX4及びX2(以下「X2」という。)に対し、担当する拡張業務の内容を説明した。

この時、専務は、拡張の具体的手法については任せるが、新聞拡張日報(以下「業務日報」という。)を書いてほしいこと、1日20件は必ず訪問してほしいこと、1か月25件の契約を目標とすることなどを説明した。

(4) 組合の対応

ア 平成6年7月22日、組合は第1次異動の発令には承服できないとして、異動の根拠と基準を示して納得のいく説明を求め、会社に団体交渉を申し入れたが、同月25日、専務は組合に対し、役員会で団体交渉を拒否することを決定した旨口頭で通知した。

イ 組合は、その後も再三にわたり、第1次異動及び経営再建計画に関する団体交渉の申し入れを行ったが、会社は業務上の問題であるとしてこれに応じなかった。

4 第1次異動後の労使の状況

(1) 組合に対する会社の対応

ア 平成6年7月30日、専務は、組合に対し「君たちは、組合資格証明書を持っているのか。持っていないなら、組合として認められない。」旨の発言をした。また、社長も「君たちは非合法だ。掲示板を外せ。新聞労連にも抗議文を出す。」と発言し、それまで設置を認めていた会社内の組合掲示板をX1に外させた。

イ 同年8月1日、組合が会社に、組合として認められない理由とその法的根拠について説明を求めたのに対し、会社は、「組合資格証明書を受けていない。管理職まで含めた組合は非合法と理解する。」とす

る内容を文書で回答した。

ウ 同年12月1日、社長は全体会議の席上、「組合の存在に対して大きな疑問を持っている。」と発言するなど、組合に編集長が加入していることの法的適格性に疑問がある旨の見解を示した。

エ 組合結成前の編集長は、会社から人事の相談を受けて編集部内の異動対象者を検討したり、選考を会社に具申していた。しかし、組合結成後は、組合員である編集長は、会社から人事の相談を受けることもなく、何らの権限もなかった。

(2) 組合からの脱退者

組合結成と同時に副委員長に選出されていたZ1(以下「Z1」という。)は、富士宮・富士総合編集長(以下「統一編集長」という。)に就いた第1次異動後、組合に脱退届を提出した。

平成6年8月3日、Z1は「X3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Y5取締役兼編集局長(以下「編集局長」という。)に訴えた。

また、Z2(以下「Z2」という。)は、富士宮編集次長に就いた第1次異動後、組合に脱退届を提出した。Z2は同年8月に十二指腸潰瘍で10日余り入院したが、整理部とうまくいかず、困っている旨を編集局長に訴えていた。

(3) 6・6体制から8・8体制への移行

平成6年8月23日、会社は全体会議の席上、同月1日から実施した6・6体制を8・8体制(富士宮編集及び富士編集からそれぞれ6頁分を出稿して、富士宮版、富士版ともに8頁で発行する体制)に移行すること、富士版を8頁とすることで、さらに月116万円の経費節減が可能なこと、同月31日まで希望退職者を募集していること、配置転換を検討していること等を説明した。

8・8体制は、同年9月1日から実施された。

(4) 就業規則の作成

会社は、平成3年夏頃から就業規則を作成しようと考え、専務が原案を作り、当時富士編集長であったX6(以下「X6」という。)らにその検討を依頼していた。

平成6年9月6日、会社は全体会議の席上、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、組合に話し合いを申し入れたが、組合は争議等のために時間的余裕がないとして応じなかった。

平成7年3月20日、会社は、就業規則を労働基準監督署に提出した。

5 X2の解雇

(1) X2の経歴等

昭和17年生まれ。平成2年8月に入社するまでは、主に金型の製作に関する仕事に就いていた。

入社後は、富士編集記者として主にスポーツ記事を担当していたが、前記第1の3(1)で記載した平成6年7月21日発令の第1次異動により、新聞拡張室に配属され、X4とともに拡張業務に就いた。組合結成と同時に執行委員に選出されていた。

(2) 解雇に至る経緯

ア 平成6年4月の半ば頃、X2は、専務から口頭で履歴書の再提出を求められたが、組合から「何か裏があるから出さない方がいい。」と助言されたため、提出しなかった。

X2は、入社の際、会社に履歴書を提出していたが、専務は再提出を求める理由について、「専門学校を出ているのはX2さんだけなので、給与体系の見直しをしたい。」などとX2に説明していた。

イ 同年8月26日、会社はX2に対して「同月31日までに履歴書を提出すること。」とする指示書を渡した。

ウ 同月31日、X2は、入社の際提出した履歴書を参考にしながら、履歴書を再提出した。

エ 同年9月1日、会社はX2を呼び出し、「履歴書の記載が事実と違う。履歴詐称は懲戒解雇に当たる。」と指摘し、翌2日、「履歴詐称により処分を通知するまで自宅待機を命ずる。」とする通告書を手渡した。

オ 同月13日、会社は「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、就労に適しないものと認められること。」を理由にX2を解雇した。

(3) 解雇理由等に関する事実

ア 学 歴

X2は、入社の際に提出した履歴書に、

昭和36年3月	A	工業高等学校卒業
昭和41年3月	B	写真専門学校卒業

と記載していた

また、上記(2)ウで再提出した履歴書にも、同じように記載したが、当委員会に提出された陳述書(甲第1009号証)では、

昭和37年3月	A	工業高等学校定時制卒業
昭和40年12月	B	写真専門学校中退

となっていた。

イ 職 歴

X2は、入社の際に提出した履歴書に、

昭和40年3月	C	機械株式会社退社
昭和45年4月	D	退社
昭和48年4月	E	株式会社退社
平成2年7月	F	株式会社 鉄工所、現在に至る

と記載していた。

また、上記(2)ウで再提出した履歴書には

昭和36年 5月	C 機械株式会社入社
昭和40年 3月	同上社退社
昭和41年 4月	D 入社
昭和45年 4月	同退社
昭和45年 4月	E 株式会社入社
昭和48年 4月	同退社
昭和48年 5月	約10か月間金型業を営む昭49.3月廃業
昭和49年 7月	(株) F 鉄工所入社
平成2年 8月	同所退社

と記載した。

しかしながら、当委員会に提出された陳述書（甲第1009号証）では、

昭和33年 4月	G 製作所入社
昭和34年 6月	同所退社
昭和34年 6月	H 鉄工所入社
昭和35年 5月	同所退社
昭和35年 5月	I 電機株式会社入社
昭和35年 9月	同社退社
昭和35年 9月	C 機械株式会社入社
昭和40年 3月	同社退社
昭和41年 2月	J 写真工業入社
昭和41年 8月	同社退社
昭和41年 8月	D 入社
昭和42年 3月	同所退社
昭和42年 3月	K 金型製作所入社
昭和43年11月	同所退社
昭和43年11月	L 製作所（M金型制作所）入社
昭和44年 3月	同所退社
昭和44年 8月	E 株式会社入社
昭和50年 9月	同社退社
昭和50年 9月	N 工機株式会社入社
昭和51年12月	同社退社
昭和52年 1月	O 株式会社入社
昭和52年 8月	同社退社
昭和53年 3月	P 金型製作所開設
昭和54年 1月	同所閉鎖
昭和54年 2月	Q 工機入社
昭和56年 3月	同社退社
昭和56年 4月	R 製作所入社
昭和57年11月	同所退社

昭和57年11月	S	工業入社
昭和58年3月		同所退社
昭和58年4月	F	鉄工所入社
平成2年8月		同所退社

となっていた。

ウ 病歴

(ア) X2は、心臓機能障害による身体障害者であったが、入社の際、会社に提出した履歴書にはその旨を記載しなかった。

入社約3か月後の平成2年12月、X2は年末調整の扶養控除等申告書に心臓機能障害である旨を記載して会社に提出した。その際、X2は障害者年金の等級と間違えて心臓機能障害(2級)と記載したが、実際は心臓機能障害(3級)であった。

X2は、上記(2)ウで再提出した履歴書に心臓機能障害である旨を記載していた。

(イ) X2は、入社後、会社の健康診断を受診していなかったが、そのことについて、会社からは何も聞かれなかった。

エ 採用時の状況

(ア) X2は、入社時の採用面接の際、社長から「どのような仕事をしているのか。」「給料はどれぐらい欲しいのか。」「いつから来てくれるのか。」などと聞かれた程度で、学歴や健康状態などについては質問されなかった。

(イ) X2が当時富士編集長だったX6に紹介された際、社長は、「当面は、カメラを主体に段々仕事を覚えていけばいいじゃないか。」と発言した。

(4) 解雇後の状況

ア 平成6年9月17日、組合は、X2の解雇問題に関する団体交渉を会社に申し入れたが、同月19日、会社は、団体交渉には応じられない旨を組合に回答し、その後も、X2の解雇問題に関する団体交渉が行われることはなかった。

イ 同月29日、X2は、静岡地方裁判所富士支部に、地位保全の仮処分を申請し、静岡地方裁判所富士支部は、平成7年3月14日、X2の解雇を無効とする地位保全仮処分命令を決定した。

ウ X2は、平成9年11月19日、死亡した。

6 平成6年10月12日発令の人事異動

(1) 異動の内示

ア 平成6年10月1日、会社は全体会議の席上、同年8月に希望退職者を募った結果、応募者がなかったこと、富士版8頁化に伴う人事異動を同年10月12日に発表し、同月26日に実施することなどを伝えた。

イ 同月6日、会社は、X3に対し、新聞拡張室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及び編集・営業会議に出席していないこと」を挙げた。

X 3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済むことだ。編集・営業会議には出席の呼び掛けがない。新聞拡張室への配転は納得できない。」旨を発言した。

翌日、X 3が異動の理由を再び質すと、社長は、「新聞拡張室が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。

(2) 異動の発令

平成6年10月12日、会社は、次の従業員10人を対象とする同月26日実施の人事異動(以下「第2次異動」という。)を発令した。

氏名	異 動 前	異 動 後	発令時の組合の役職
X 1	富士編集次長	富士編集長	委 員 長
X 3	整理部次長	新聞拡張担当部長	書 記 長
X 7	富士編集担当	富士宮編集担当	組 合 員
X 8	整理部員	富士編集担当	執 行 委 員
X 9	富士宮編集担当	富士編集担当	組 合 員
Z 6	富士宮編集担当	富士編集次長	執 行 委 員
Z 1	統一編集長	富士宮編集長	脱退届提出
Z 2	富士宮編集次長	製作兼整理部長	脱退届提出
Z 7	富士編集担当	富士宮編集担当	脱退届提出
Z 8	富士編集担当	富士宮編集担当	非 組 合 員

この際、社長から、第2次異動は8・8体制に本格的に対応するための異動であることの説明や異動への協力を求める旨の発言があった。

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、第1次異動後、組合員22名のうちの7名が組合に脱退届を提出していた。

(3) 組合の対応

ア 平成6年10月11日、組合は、同月12日に発令される第2次異動が組合潰しを目的としたものであるとして、会社に団体交渉を求める要求書を提出したが、翌12日、会社は、業務に関する団体交渉には応じられない旨を回答した。

イ 同月14日、組合は、第2次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を会社に提出した。

7 拡張業務に関する会社の姿勢

(1) 新聞販売拡張計画書提出の指示

ア 第2次異動後、会社は、X 3の正式職名を「販売企画室長」とし、「新聞拡張室」を「販売企画室」に名称変更したが、その後も、一般

的に「新聞拡張室」という呼称が使われた。

イ 平成6年12月28日、会社は、販売企画室長であるX3に対して、以前から求めていた同年12月より6か月間の新聞販売拡張計画書(以下「拡張計画書」という。)の提出を催促したが、同人から文書で指示してほしいとの要望があり、指示書を作成してその提出を求めた。

ウ 平成7年1月7日、X3はX4と連名で拡張計画書を会社に提出した。同拡張計画書には「さしあたり2か月間」とする目標説明がなされていたが、その後、X3らから拡張計画書が提出されることはなかった。

また、X3らから提出された拡張計画書に基づいて、会社が拡張業務に関する会議や打合せを行ったことはなかった。

(2) 拡張業務に対する会社の指示

ア 平成7年3月30日、会社は、新聞拡張室のX3及びX4に対し、「①訪問予定表を提出し、訪問後は業務日報を提出すること。②各家庭への訪問を重点とすること。③訪問件数は1日20件以上とすること。④責任購読契約数を月30件以上とすること。」の旨の指示書を提示し、以後このノルマを達成するよう指示した。

イ 同年4月1日、新聞拡張室のX3及びX4は、会社に対し、上記指示書の内容は達成困難である旨の「指示書に対する所見」とする文書を連名で提出し、組合も上記指示書を白紙に戻して協議を求める旨の要請書を会社に提出した。

8 組合役員らに対する処分

(1) 処分の内容

平成7年3月2日及び同月11日、会社は、X1執行委員長ら組合の役員5名に対し、それぞれ次のとおり処分通告書をした。

日付	処分番号	対象者	処分の内容
3月2日	①	X6(新聞労連中央委員)	「平成7年2月下旬と同年3月1日の業務時間中に組合活動したこと」を理由に譴責処分とする。始末書の提出を命ずる。
3月11日	②	X1(執行委員長)	「組合潰しという指摘に対して、社長が『そう思われても仕方がない。』旨を発言した等、根拠のない文章を社員多数に郵送したこと」を理由に譴責処分とする。平成7年3月18日までに始末書の提出を命ずる。
	③	X3(書記長)	「平成6年12月28日業務命令に対する違反及び業務時間中の組合活動」を理由に譴責処分とする。平成7年3月18日までに始末書の提出を命ずる。

④	X 1 (執行委員長) X 5 (書記次長) X 6 (新聞労連中央委員)	「平成7年2月20日夕、許可なく会社敷地内で開かれた集会に参加したこと」を理由に譴責処分とする。同年3月18日までに始末書の提出を命ずる。
⑤	X 3 (書記長)	「平成7年2月20日夕、許可なく会社敷地内で開かれた集会に参加し、同集会で『この会社は社会的犯罪をやっております。』と会社を誹謗したこと」を理由に同年3月26日より室長を解く。
⑥	X 4 (執行委員)	平成7年3月7日の役員に対する暴力的反抗態度」を理由に同月14日から同月18日までの出勤停止5日を命ずる。

上記⑤の処分により、X 3は、同年4月30日支給の同月分給与から以後、毎月1万円の室長手当がカットされた。

上記⑥の処分により、X 4は、同年3月31日支給の同月分給与から出勤停止日数分の賃金相当額が減給された。

上記①から④までの処分により、それぞれ始末書の提出を命ぜられたX 6ら4名は、始末書を提出しなかった。

(2) 処分理由に関する事実等

ア 上記(1)の①の処分について

平成7年3月1日の業務時間中、X 6は、営業部内の隣席に座っていた非組合員である同僚の女性に、手元にあった組合ニュース(岳朝ユニオンニュース)を手渡した。

同年2月下旬にも組合ニュースを手渡したとの会社からの指摘について、X 6には具体的記憶がなかった。

イ 上記(1)の②の処分について

処分理由にある「根拠のない文章」とは、平成6年12月27日に「岳南朝日新聞を守る市民の会」のメンバー4人が、争議の解決を要請するために会社を訪れ、組合潰しではないかとの旨の指摘をした際、社長が「そう思われても仕方がない。」と発言したとされる内容を掲載した「岳南朝日新聞労組を支援する会ニュース(第2号)」のことを指していた。

「岳南朝日新聞労組を支援する会ニュース」は、市民・読者、地域労組、全国の新聞労連の仲間らが平成6年12月に結成した「岳南朝日新聞労組を支援する会」が発行したニュースであった。

ウ 上記(1)の③の処分について

平成6年12月28日、会社から同年12月より6か月間の拡張計画書の提出を指示されたX 3は、「拡張の件について」とする質問書付文書を、一旦、書記長名で提出したが、専務から同文書が組合文書であることを指摘され、販売企画室長名に訂正の上、再提出した。

エ 上記(1)の④及び⑤の処分について

平成7年2月20日の夕方、富士宮市内で行われた小規模紙全国会議に参加した新聞労連傘下の組合員約30名が、X2の解雇や組合員の配転問題等に対する抗議・要請行動のため来社した。

会社は、この抗議・要請行動に対応しなかったため、その後、会社の前の駐車場で報告集会が開かれた。

当日、午後5時30分の終業時間後、組合のX1、X3、X6及びX5(以下「X5」という。)の4名が、次々この集会に合流し、X3はこの場でお礼の挨拶をした。

当時、新聞労連関連の団体が来社し、会社に面会を要求したり、会社の前で集会をしたりするようなことが増えてきたことから、会社は、工事現場等で用いるウマを敷地内の複数の箇所に置いていた。

また、会社は、当日の集会の様子をビデオで撮影していた。

オ 上記(1)の⑥の処分について

平成7年3月7日の午後、X4ら複数の組合員が、就業規則に対する意見を記す従業員代表に立候補した元組合員のZ1と話をしていたところ、会社役員らがこれを注意しにやってきた。

その後、専務とX4が口論となり、早く仕事に戻るよう注意した専務に対して、X4は「表へ出ろ。」と怒鳴った。

X4と専務は、小学生の頃からの友人で、かつて大学時代には、同じ下宿で2年間過ごしたこともある仲だった。

9 X3の解雇

(1) X3の経歴等

昭和29年生まれ。昭和60年4月に入社し、新聞記者として編集業務に従事し、平成3年6月、富士版発行に伴い初代の整理部次長に就いた。平成4年7月からは富士編集次長に就いていたが、前記第1の3(1)で記載した平成6年7月21日発令の第1次異動により、整理部次長に配転となり、前記第1の6(2)で記載した同年10月12日発令の第2次異動により、新聞拡張担当部長として拡張業務に就いた。

(2) X3の拡張業務内容

X3が、新聞拡張室で従事した拡張業務の手順・内容は概ね次のとおりであった。

- ① 新聞の掲載記事、各種団体等名簿から訪問先をリストアップし、住所を調べる。
- ② 訪問先の場所を住宅地図に落とす。
- ③ 訪問先の記事が掲載された新聞を届けて購読を依頼する。
- ④ 訪問後、業務日報への記載とは別に、訪問先の対応等の顧客情報メモを自己の所有する「業務ノート」に整理する。
- ⑤ 後日、電話により購読を再度、依頼する。

(3) X3に対する尾行調査

ア 尾行調査の発覚

平成7年5月1日、会社は、X3を呼び出し、「日報どおり、午後も訪問しているか。」などと質問し、X3が「日報に書いてあるところは回っている。」と答えると、社長は、興信所による尾行調査結果の記録を示し、「日報と事実が食い違う。」「重大な処分をする。」と通告した。

イ 尾行調査の内容

会社は、X3が提出する業務日報に虚偽の記載があると考え、平成7年3月15日から同年4月7日までの17日間(日曜、祝日、同年4月4日及び同月7日を除く)、X3に対する尾行調査を民間の興信所に依頼して実施した。

この調査結果によれば、調査期間中に、X3は昼食時に自宅に戻り、昼休み時間を超えてそのまま自宅にいたことがあったこと、X3は、その帰宅している時間帯に、家庭等を訪問している旨を業務日報に記載したことがあったことなどが判明した。

ウ 尾行調査に基づく処分

平成7年5月18日、会社は、尾行調査結果に基づき、X3に対して「①同年5月分以後の拡張手当支給を停止する。②始末書の提出を命ずる。」とする処分書を手渡した。

X3は、同月分給与から以後毎月2万円の拡張手当がカットされた。

エ X3の腰痛問題

平成7年5月13日、X3は、外勤業務での長時間の乗車により、持病の腰痛が悪化したとして、医師の診断書を会社に提出した。

同月17日、会社はX3に対し、「完治するまで休職したらどうか。2年間休職できる。」などと伝えた。

同月29日、X3は腰痛を理由に編集業務への復帰要望書を提出し、同年6月から内勤の拡張業務に就いた。

同年7月15日、X3は腰の痛みが軽減されつつあったことから、「軽作業に就労可能」とする医師の診断書を会社に提出した。同月19日、会社は、X3に最長2年間の休職を命ずるとの発言をしたが、結局、休職は実施されなかった。

オ 人権救済の申立て

平成7年5月20日、X3は、興信所を使った会社の尾行調査が人権侵害に当たるとして、静岡県弁護士会に人権救済の申立てを行った。

平成8年3月29日、同弁護士会人権擁護委員会は、会社に対し、今後、人権侵害を生ずることのないようにとの旨の勧告を行った。

(4) X3に対する業務日報調査

ア 平成7年7月26日、社長は、組合との団体交渉の席上、「X3の日報を調べると、ガソリン消費量と訪問件数に食い違いがあるので、また説明を求める。」などと発言した。

- イ 同年9月2日、社長は、全体会議の席上、「X3日報を調査中だが、疑問があるので質問をした上で重大な処分を検討する。」と発言した。
- ウ 同月11日、社長は、組合との団体交渉の席上、「X3の日報を調査すると、社員としての適格性に疑問があり、場合によっては解雇もある。」と発言した上で、翌12日、「日報は真実か。」などとする4項目の質問書をX3に提示した。
- エ 同月29日、会社は、X3に対し、再度質問書を提示した。質問の内容は、「平成7年2月9日に何の車に給油し、何の目的に使用したか。」などX3の業務日報上の疑問に関するものだった。
- オ 同年10月4日、X3は、「業務の実態に照らして言えば、何とも答えようがありません。」との旨の回答書を会社に提示したが、その際、会社は、役員らを使ってX3の提出した業務日報どおりに車を走らせて追跡調査したことを明らかにした上で、X3の業務日報どおりに訪問することはできない旨を断定する発言をした。
- カ 同月5日、会社は、X3を呼び出して「誠意ある回答がない。」として、同日から同月13日までの自宅待機を命じた上で、「同月13日午後3時に処分の言い渡しをする。」と口頭で通告した。
- キ 同月11日頃、X1が社長に対し、「人権侵害による調査を理由に、X3を解雇することなどできない。」と指摘すると、社長は、「X3には人権擁護委員会に訴えられた。このまま殴られっぱなしでいるということか。」と発言した。

(5) X3の解雇処分

- ア 平成7年10月13日、会社は、「①勤務成績が著しく不良であること。②業務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序を乱したこと。③数回の懲戒または訓戒を受けたにもかかわらず、なお改悛の見込みがないこと。」を理由にX3を解雇した。
- イ 翌14日、組合は、X3に対する解雇処分の具体的事由の明示を求める質問書を会社に提出するとともに、団体交渉を申し入れた。
- ウ 同月16日、会社は、組合の質問書に対し、「①同年9月29日付けX3君あての質問書どおり。②同年3月11日付け通知書他数件にわたる業務命令違反。③上記①及び②の経過について、総合的に判断した。」とする回答書を示した。
- エ 同月23日、組合は、再度、具体的な解雇事由についての質問書を提出したが、会社は、今後、X3の解雇問題についての団体交渉や質問には一切応じない旨を組合に通告した。
- オ 同月27日、X3は、静岡地方裁判所沼津支部に、地位保全の仮処分を申請し、静岡地方裁判所沼津支部は、平成8年1月31日、X3の解雇を無効とする地位保全仮処分命令を決定した。

10 組合員らに対する度重なる処分等

(1) 新聞拡張室に対する業務監視

平成7年10月31日、会社は、新聞拡張室の電話を独立回線の電話に取り替えた。

同年11月上旬、会社は、新聞拡張室のドアを素通しのガラスドアに取り替えた。

(2) タコグラフの設置

平成7年12月下旬、組合は、X4が使用する営業車にタコグラフが設置されていることを知った。また、平成8年1月初旬には、X6が使用する営業車にもタコグラフが設置されていることがわかった。

平成8年1月17日、組合は、特定の営業車にタコグラフが設置されていることについての質問書を会社に提出した。

同月20日、会社は、「①業務管理上必要。②今後新車購入時に取り付けていく方針。」とする回答書を示した。

会社は、その後、設置可能な他の社有車両にもタコグラフを設置した。

(3) 平成8年2月2日の全体会議後の騒動

平成8年2月2日の全体会議終了後、役員室前で会社役員らと、組合役員らの間で、車両へのタコグラフの設置を巡るやりとりから、もみあいの騒動が生じ、後日、X5から会社に「頸部挫傷」の診断書が提出された。

(4) X4に対する通話記録調査

平成8年2月3日、会社は、X4呼び出し、新聞拡張室の電話の通話記録資料を提示して、X4の業務日報と通話記録が異なることを質した。

(5) X4に対する4件の処分と出勤停止処分

ア 平成8年3月1日、会社はX4に対し、「①1日20件以上の新聞拡張訪問指示命令に対する業務命令違反。②作業日報の虚偽記載。③作業日報の記載不正確。④営業室において取締役営業部長ら営業部員全員に対して『カス頭』と暴言を發し、職場内の風紀を乱したこと。」をそれぞれ理由とする4枚の訓戒書を手渡し、始末書の提出を命じた。

同月5日、組合から訓戒書の意味を質された会社は、上記の4枚の訓戒書をいずれも制裁書として出し直し、改めてX4に始末書の提出を命じた。

イ 処分理由に関する事実

平成8年2月29日、X4は、岳南朝日新聞に掲載された店の地図に間違いがあったことから、営業室において「校正する頭もないのか。カス頭」などと発言した。

ウ 同年3月8日、組合は、X4に対する4件の処分の具体的事由の明示を求める質問書を提出しようとしたが、会社はその受取りを拒否した。

エ 同月14日、会社は、X4に対して、「同月15日までに始末書の提出を再度命ずる。」とする命令書を渡した。

オ 同月21日、会社はX4に制裁書を手渡し、「始末書未提出を理由に、

同月22日、同月23日及び同月25日の3日間の出勤停止」処分を命じた。

(6) X 7 に対する処分

平成8年3月4日、会社は組合員のX 7 (以下「X 7」という。)に対して、「再三注意したにもかかわらず遅刻が多い。」との理由で譴責処分を行い、始末書の提出を命じた。

当時、X 7には月に17、18回ぐらゐの遅刻があつたが、始末書を提出した後は、遅刻がなくなった。

(7) X 5 に対する処分

ア 平成8年3月8日、X 5ら組合役員3人が、就業時間外に事務室に出向き、X 4の処分を巡るやりとりをしていたところ、専務とY 5事務長(以下「事務長」という。)が、この日、結婚休暇を終えて出勤したX 5に対して、「2年やそこら働いたぐらゐの若造が偉そうなことを言うな。結婚して休んでいたのに、挨拶にも来ないのはどういうことだ。常識外れだ。」との旨の発言をした。

これに対してX 5は、「私が挨拶に行かなかったのは、結婚に対して会社から睡をかけられたと個人的に思っているからです。」と発言した。

X 5は、その後、会社から受け取っていた結婚祝儀を返還した。

イ 翌9日夕、社長から呼び出されたX 5は、この発言について謝罪したが、同月13日、会社は、X 5に対し、「重大な会社に対する誹謗中傷であり、具体的にその事実を文章にて報告されたい。」とする命令書を渡した。

ウ 同月15日、X 5は、事実経過を報告書にまとめて会社に提出したが、翌16日、会社は、X 5に対し制裁書を渡し、「同月18日から翌19日までの2日間の出勤停止処分」を命じた。

(8) X 3 に対する就労拒否発言等

ア 平成8年3月18日の就業時間前、X 5及びX 4の処分に対する「組合見解」を提出するために会社を訪れたX 3に対し、専務が、「出て行け。お前は社員じゃない。」と発言した。X 3が「裁判所の命令を無視するのか。」と抗議すると、専務は謝罪した上で「あれは仮だから、会社は社員だと認めていない。就業を認めないということだ。」などと答えた。

イ 同月23日の就業時間前、X 4に対する出勤停止処分への抗議のために会社を訪れたX 3に対し、専務が再び「出て行け。お前は社員じゃない。会社は社員だと認めていない。団交以外には社に入ってくるな。」と発言した。

X 1が、「一方的な処分は、法的にも社会常識的にも無効だ。こんなことはやめて話し合うようにすればいいのではないか。」などと指摘すると、専務は、「お前らが何だかんだ言っても、法律の届かない社内ルールがある。バカ」と発言した。

(9) X 6 に対する処分

平成 8 年 3 月 22 日、会社は、X 6 に対し、「平成 8 年 3 月 4 日、営業時間中に、社有車で T 紙管社長を訪問し、組合に関する調査確認を行ったことは、就業時間内の組合活動である。」との理由で譴責処分(同月 21 日付け)を通告し、始末書の提出を命じた。

同日、X 6 は、始末書の提出を拒否する旨の意見書を会社に提出し、組合も翌 23 日、X 6 の処分に対する抗議文を提出した。

(10) X 4 に対する夏季一時金の減額

平成 8 年 8 月 13 日、会社は、1 人平均(基本給の)1.65 か月の支給とする平成 8 年夏季一時金について、X 4 に対しては、基本給の 1.1 か月分相当額である 40 万 3,980 円を支給した。

11 平成 8 年 9 月 20 日発令の人事異動

(1) 異動に至る経過

ア 会社は、平成 8 年 2 月頃から、富士市での購読部数を伸ばすための戦略として、現行の富士版より更に身近な地域に密着した紙面として富士地域版を製作する構想(以下「富士地域版構想」という。)を持っていた。そして、そのための人材として元岳陽新聞発行人兼編集長であった Z 9 (以下「Z 9」という。)を会社に迎え入れる交渉を行っていたが、このことは管理職以外の者には知らされていなかった。

イ 全体会議の場で、社長から富士地域版構想という言葉を目にした組合は、同年 6 月 8 日、富士地域版構想に関する質問書を会社に提出したが、組合に構想の内容は示されなかった。

ウ 同年 6 月 29 日、会社は富士編集長である X 1 に対し、富士地域版構想の概要を明かした。

エ 同年 9 月 4 日、会社は、富士編集長の X 1 に対して製作部次長への降格異動を、富士編集担当の X 5 に対して販売企画室担当への異動をそれぞれ内示した。

その際、会社は、X 1 の異動理由について、「① X 1 が機密事項である富士地域版構想の内容を組合に漏らしたために、組合員が Z 9 に会い、その結果、富士地域版構想が白紙になったこと。② 嘱託整理部員が 1 年後に辞める見通しのための補充。」と説明した。

また、X 5 の異動理由に関しては、「拡張は大事。若いパワーを拡張で発揮してほしい。」などと説明するだけだった。

(2) 異動の発令

平成 8 年 9 月 20 日、会社は、X 1 及び X 5 に対する同年 10 月 1 日実施の人事異動(以下「第 3 次異動」という。)を次のとおり発令した。

氏名	異 動 前	異 動 後	発令時の組合の役職
X 1	富士編集長	製作部次長	委員 長
X 5	富士編集担当	販売企画室担当	書記次長

この異動により、X 5 は平成 8 年 10 月分給与から打切手当(編集部員

の時間外労働に対して支払われる基本給の8%相当額)1万4,752円がカットされた。

同年9月30日、組合は、第3次異動が組合潰しの不当労働行為であるとして、会社に抗議文を提出した。

12 X4の解雇

(1) X4の経歴等

昭和16年生まれ。社長とは小学校以来の幼馴染みで、中学・高校・大学と同じ学校に通った仲であった関係から、昭和50年10月、会社に入社した。総務部長として印刷・営業等の仕事に従事し、昭和61年11月、専務取締役役に就任したが、平成3年12月、平社員に降格となった。平成5年2月から富士編集記者として従事していたが、前記第1の3(1)で記載した平成6年7月21日発令の第1次異動により新聞拡張室に配属され、拡張業務に就いた。

(2) 解雇に至る経過等

平成8年12月2日、会社から1日の訪問件数が20件に達しない場合に、理由書を提出するよう指示されたX4が、事務室にいたY7取締役営業部長に説明を求めていたところ、その場に来合わせた社長と口論となり、X4が社長に対し、「頭がおかしいんじゃないか。」などと発言した。

社長はこれに対し、「暴言だ。不良社員だ。解雇する。役員会を開いて即刻検討する。」などとX4に伝えた。

(3) 解雇処分及びその後の状況

ア 平成8年12月6日、会社は、「①業務能力が著しく劣り、勤務成績が著しく不良であること。②業務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序を乱したこと。③数回の懲戒または訓戒を受けたにもかかわらず、なお改悛の見込みがないこと。」を理由にX4を解雇した。

イ 同月26日、X4は、静岡地方裁判所沼津支部に、地位保全の仮処分を申請し、静岡地方裁判所沼津支部は、平成9年6月26日、X4の解雇を無効とする地位保全仮処分命令を決定した。

13 当委員会への救済申立ての状況及び審査の経過

組合は、平成6年3月の組合結成以来、上部団体である新聞労連及び新聞労連関東地方連合会とともに、次のとおり不当労働行為の救済申立てを行った。

(1) 平成6年(不)第2号事件

申立人らは、平成6年7月21日発令の人事異動等に関する団体交渉を会社が拒否したとして、同年9月9日、当委員会に救済を申立てた。

(審査留保)

(2) 平成6年(不)第4号事件

申立人らは、平成6年3月の組合結成以来、会社が、「ここにいる者は全員クビ」「組合は非合法だ。」などと発言したり、組合掲示板を外させたりするなど、組合に対してさまざまな圧力をかけて組織・運営に支配

介入したとして、同年10月7日、当委員会に救済を申立てた。(審査留保)

(3) 平成6年(不)第5号事件

ア 申立人らは、平成6年7月21日発令の人事異動、同年10月12日発令の人事異動、X2に対する解雇処分及びX4に対する責任手当支給停止が不当労働行為であるとして、同年10月24日、当委員会に救済を申立てた。

イ 平成8年10月2日、当委員会は、本事件を平成6年(不)第5号の1事件(X2及びX3に対する救済を除く申立部分)と平成6年(不)第5号の2事件(X2及びX3に対する救済に係る申立部分)に分離した。

ウ 平成9年5月25日、当委員会は、平成6年(不)第5号の1事件について、命令書を交付した。その概要は次のとおりであった。

(ア) 平成6年7月21日発令の人事異動及び同年10月12日発令の人事異動は、組合組織の弱体化を図る意思の下に実施された不当労働行為であり、会社は、今後このような行為を繰り返さない旨の文書を組合に交付すること。

(イ) 平成6年7月21日発令の人事異動のうち、X6及びX4に対する異動は、同人らが組合員であることを理由とした不当労働行為であり、会社は、両名に対する異動を撤回し、両名を異動前の原職に復帰させること。

(ウ) 平成6年7月分以降のX4の給与から責任手当相当額の支給を一方的に停止した行為は、同人が組合員であることを理由とした不当労働行為であり、会社は同人が受け取るはずであった責任手当相当額を支払うこと。

(4) 平成8年(不)第3号事件

申立人らは、組合役員らに対する大量処分、X3に対する減給処分、X3に対する解雇処分、X4・X5に対する出勤停止処分などが不当労働行為であるとして、平成8年3月29日、当委員会に救済を申立てた。

同年10月2日、当委員会は、本事件と平成6年(不)第5号の2事件の審査を併合した。

(5) 平成9年(不)第2号事件

申立人らは、平成8年9月20日発令のX1及びX5に対する人事異動、X4に対する解雇処分などが不当労働行為であるとして、平成9年4月3日、当委員会に救済を申立てた。

同年7月10日、当委員会は、本事件の審査を平成6年(不)第5号の2事件及び平成8年(不)第3号事件の審査と併合し、以後、これら3つの事件を一括して審査を進めた。

なお、当事者双方は、平成6年(不)第5号の1事件で当事者から提出された証拠及び審問調書をこれら3つの事件の審査にも援用した。

第2 判断

申立人らは、以下に述べる1から8までの会社の各行為が、それぞれ労働

組合法(以下「法」という。)第7条各号に該当する不当労働行為である旨主張するので、以下、各項目ごとに会社の主張も掲げながら検討する。

1 第1次異動(平成6年7月21日発令)におけるX2及びX3の異動について

(1) 申立人らの主張(要旨)

従来的人事異動では、会社は、従業員に対して事前に説明あるいは協議があったのに、第1次異動では、緊急全体会議を招集して一方的に人事異動を発表し、辞令交付を強行した。

X2は、それまでなかった新聞拡張室への突然の異職種配転と冷房のない部屋での執務によって心身のバランスを崩すなど、精神的・肉体的苦痛を受けた。

また、X3は、会社による整理部次長への強圧的な異動によって、心痛と屈辱を受けた。

よって、X2及びX3に対する異動は、法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張(要旨)

第1次異動は、6・6体制への移行によって生ずる余剰人員の活用と、紙面の相互乗り入れの増加に対応するための異動であった。

X2を新聞拡張室へ異動させたのは、編集部全員の記者としての能力や適性を総合的に考慮した結果、X2が記者職よりも拡張業務に適性があると判断したためである。

また、X3の異動については、6・6体制への移行によって紙面の割り付けを担当する整理部門を強化する必要上、かつて整理部の経験があり整理業務の実績や実力を有するX3を整理部次長としたものである。

したがって、X2及びX3の異動には、それぞれ合理的な理由があり不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

会社は、X2及びX3の異動には、それぞれ合理的な理由がある旨主張するので、この点について検討する。

ア X2の異動

会社が主張するように、6・6体制に伴う編集部門における作成頁の減少によって生ずる余剰人員をもって、拡張業務部門を強化しようとする会社の判断は、経営手法としては理解できる。

しかしながら、前記第1の5(1)で認定したとおり、X2は、入社以来、富士編集記者として従事しており、地域住民の各家庭等を訪問して新聞購読の勧誘を行うこととなる今回の異動は、今までの経験や能力を発揮し難い職種への配転であることが認められる。

この点について、前記第1の3(3)アで認定したとおり、会社では従前、全員拡張を実施し、社員全員が拡張業務を経験していたことが認められるが、これまでにない新設の部門でその能力を活用するという

のであれば、その趣旨や具体的な職務等の内容を、異動対象者に対して事前に説明してしかるべきであるのに、前記第1の3(1)のとおり、会社はX2らに内示さえ行わなかったことが認められる。

また、会社は、編集部の記者の中で、X2が記者職よりも拡張業務に適性があると判断したと主張するが、その判断の根拠は明確に示されていない。

さらに、前記第1の3(3)イで認定したとおり、会社は、エアコンのない第2事務室に新聞拡張室を配置したが、8月の暑い時期に、あえてX2らをこの第2事務室に配置した合理的理由も見受けられない。

以上を総合すると、X2を新聞拡張室に異動させた会社の措置には、合理的理由を見出すことができない。

してみると、X2の異動は、今までの経験や能力を発揮し難い職種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ったと推認され、X2が組合結成と同時に執行委員に選出されていたこと、この人事異動が組合結成後まもなく行われたことなどを勘案すれば、会社は、X2が組合員であることを理由に不利益取扱いをしたものと認められる。

よって、平成6年7月21日発令の人事異動におけるX2の異動は、法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ X3の異動

会社が主張するように、紙面の相互乗り入れが増える6・6体制では、紙面の割り付けを担当する整理業務が、重要な役割を果たすことは理解できる。また、前記第1の9(1)で認定したとおり、X3は、富士版発行当時の整理部次長として整理業務の経験があったことが認められる。したがって、会社が異動対象者であるX3に事前の説明をしなかったとしても、これをもって不当であるとは言い切れず、X3の整理業務の実績を買って、再び整理部次長に異動させたとする会社の主張には、合理性が認められる。

整理業務は、編集業務とは性質を異にする業務ではあるが、前記第1の3(1)で認定したとおり、X3の勤務地や給与に変更がなかったことを勘案すれば、X3の異動に伴う負担の増加は受忍すべきものである。

よって、平成6年7月21日発令の人事異動におけるX3の異動は、不利益取扱いとは言えず、不当労働行為には当たらない。

2 X2の解雇について

(1) 申立人らの主張(要旨)

会社は、X2が重要な経歴を偽り、不正な方法で採用されたことを解雇理由に挙げているが、会社は、X2の写真技術を生かし、徐々に記者としての能力を養うことを前提にX2を採用したのであり、X2の学歴や職歴を採用の基準として考慮していた事実はない。

したがって、会社が主張するX2の経歴詐称は、その詐称がなければ雇用契約を締結しなかったであろうと認められるほどの重要な経歴詐称には当たらない。

X2の勤務成績が不良であるとの解雇理由について、会社は、岳南朝日新聞紙上での記事行数を各記ごとに比較分析し、X2の記者としての勤務成績が劣悪であると断じているが、このような比較をすること自体、不合理である。

また、X2の文章能力や写真技術にも問題があったと言うが、原稿に他の記者の手が入れられていたのは、X2だけではなく、写真技術についても、会社がそれを問題にした事実はない。

さらに、一方的な配転によって、精神的・肉体的に打撃を受けていた第1次異動後、僅か1ヵ月間のX2の拡張業務の成績を解雇理由にすること自体、問題外である。

以上のとおり、X2の解雇理由は、いずれも正当な解雇理由には当たらず、組合員であることを理由とした不当労働行為である。

なお、X2は平成9年11月19日に死亡したため、解雇から死亡に至るまで同人が受け取るはずであった賃金相当額の支払を求めるものである。

(2) 会社の主張(要旨)

ア X2は採用決定時に当たり、次のような重要な事実を詐称ないし秘匿して会社と雇用契約を締結したが、これらの詐称・秘匿がなければ、X2を採用しなかったことは明らかである。

(ア) 昭和37年3月A工業高等学校定時制卒業を昭和36年3月同校全日制卒業であるかのごとく偽った。

(イ) B写真専門学校を卒業していないにもかかわらず、昭和41年3月卒業と偽った。

(ウ) 昭和58年4月(株)F鉄工所入社であるにもかかわらず、同社の入社時期を昭和49年7月と偽り、9年近くもの間の職歴を秘匿した。

(エ) 心臓機能障害で3級の認定を受けていながら、これを秘匿して申告しなかった。

イ また、X2には次のような勤務成績不良があった。

(ア) X2の記事・データの出稿量は、他の編集部員に比べて半分以下で、文章力もなかった。

(イ) 写真撮影の技術は、通常人のレベルを決して上回るものではなかった。

(ウ) 拡張業務では、1日平均訪問件数が4.4件、月間6件の契約実績しか上げず、明らかに成績不良であった。

以上のとおり、会社がX2を解雇処分したことには、極めて正当で合理的理由があり、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 経歴詐称について

会社は、X 2 の経歴詐称について、これらの詐称・秘匿がなければ、X 2 を採用しなかった旨主張するので、この点について検討する。

X 2 が入社の際に、実際と異なる学歴や職歴の履歴書を会社に提出したことは、前記第 1 の 5 (3) ア及びイで認定したとおりである。

一方、会社は、前記第 1 の 5 (3) エで認定したとおり、X 2 の入社面接の際に、金型工としての職歴を承知した上で、X 2 にどんな仕事をやっていたのかとの質問をした程度で、学歴や職歴及び健康状態に関する質問をしなかったことが認められる。

さらに、社長が、「当面は、カメラを主体に段々仕事を覚えていけばいいじゃないか。」と発言していることから、会社は、徐々に記者としての能力を養うことを前提に X 2 を採用し、学歴や職歴を採用の基準として考慮していなかったことが認められる。

また、会社は、履歴書が再提出されて、初めて X 2 が心臓機能障害の身体障害者であることを知ったと主張する。

しかし、前記第 1 の 5 (3) ウで認定したとおり、X 2 は平成 2 年 12 月の年末調整の際に、心臓機能障害である旨を記載した扶養控除等申告書を会社に提出しているのであるから、会社は この際にこれを認識し得たはずである。

X 2 が、入社時の履歴書に病歴の記載をしなかったことが意図的であったかどうかは定かではないが、前記第 1 の 5 (3) ウ及びエで認定したとおり、会社が面接の際、本人に健康面について確認しなかったり、入社後も X 2 が健康診断を受診していないことを承知しながら注意しないなど、会社側にも従業員に対する健康管理上の手落ちがなかったとは言えず、入社後 4 年も経ってから問題視することは相当でない。

さらに、会社は、採用後の X 2 の勤務状況について、特段の非難すべき事由の主張と疎明を行っていない。

以上を総合すると、X 2 が入社の際、事実と異なる履歴書を会社に提出したことは、雇用契約上の信義に反し、非難に値するとしても、X 2 の経歴詐称が、X 2 に対する労働力の価値判断を大きく誤らせたと言えず、その事実が事前に発覚していれば、会社が X 2 を雇用しなかったであろうと判断できるほどの重要な経歴詐称があったとは認められない。

よって、経歴詐称・秘匿がなければ、X 2 を採用しなかったとの会社の主張は採用できない。

イ 勤務成績不良について

会社は、X 2 には就労に適しないほどの勤務成績不良があった旨主張するので、この点について検討する。

前記第 1 の 5 (1) で認定したとおり、X 2 は入社後、富士編集記者として主にスポーツ記事を担当し、その後、前記第 1 の 3 (1) で認定した第 1 次異動により、新聞拡張室に配属されたが、本件解雇の通告を受

けるまで、勤務成績について会社から何ら注意を受けたことが認められない。

これに対して、会社は、編集部員の記事・データの出稿量の単純比較を根拠に、X2の記者としての成績が不良である旨主張するが、そもそも、個々の記者の成績の優劣を会社が主張するような比較手法により計測することは相当でない。

また、会社は、X2には文章能力に問題があったと主張するが、この点については、必ずしもX2のみに問題があったとは認められず、X2の写真技術に難があるとの指摘についても、特にX2自身の撮影技術に問題があったことを認めるに足る証拠はない。

さらに、X2が新聞拡張室に異動した後の拡張業務における成績について、前記第2の1(3)アで判断したとおり、X2が記者職から突然、異職種である新聞拡張担当に配転された事情に照らすと、僅か1か月間の成績だけをとって、これを解雇理由に結び付けることは相当でない。

以上を総合すると、X2には就労に適しないほどの成績不良があったとの会社の主張は採用できず、このことをもって解雇理由とすることを認めることはできない。

ウ 不当労働行為の成否

前記第1の5(2)アで認定したとおり、会社は、組合が結成された直後の時期からX2の経歴を問題にし始めていることが認められ、X2に対する解雇処分は、組合の結成を好ましく思っていなかった会社が、X2に不利益な取扱いをして組合の弱体化を図ったものであると判断される。

よって、X2の解雇は、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。

(4) 救済の方法

前記第1の5(4)ウで認定したとおり、X2は平成9年11月19日に死亡しており、同人に対するバックペイについては、同人の相続人に対して支払われるべきものと思料し、主文第1項のとおり命ずることをもって相当と判断する。

3 第2次異動(平成6年10月12日発令)におけるX3の異動について

(1) 申立人らの主張(要旨)

X3の新聞拡張室への異動は、明らかに組合員の動揺と会社に対する恐れを誘うもので、組合の分断と組合潰しを狙いとした極めて悪質な不利益取扱いであり、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。

(2) 会社の主張(要旨)

紙面の相互乗り入れを行う6・6体制において、X3は、第1次異動に対する不満を他の社員らに対する嫌がらせの形で向けるようになり、

編集に整理の仕事を押しつけるなど、編集と整理との間での作業の円滑を著しく欠く原因となっていた。そのため、統一編集長であるZ1が、X3の非協力を理由に辞意を漏らし、富士宮編集次長のZ2も「仕事がやりにくくて困る。」と言って悩み、ついには胃潰瘍で入院する事態に至った。

そこで、弁が立ち、全員拡張における実績も良好であったX3を補充の必要のあった新聞拡張室へ異動させることとした。

会社は、従業員それぞれの資質と性格、社内の人間関係の円滑を考慮して、配転を行ったものであり、その理由は極めて合理的である。したがって、X3に対する異動は不利益取扱いに当たるものではない。

(3) 当委員会の判断

会社は、X3の異動には合理的な理由がある旨主張するので、この点について検討する。

前記第1の6(1)イで認定したとおり、会社は、X3に異動を内示した際、「①複数のデスクから不満が出ていること。②期待した能力を発揮していないこと。③編集・営業会議に出席していないこと。」の3点を異動理由に挙げたことが認められる。

このうち、複数のデスクから不満が出ているとされる点については、前記第1の4(2)で認定したとおり、組合に脱退届を提出していたZ1やZ2らが不満を訴えていたことが認められるが、会社が主張するように、X3が対人関係の上で編集担当者等と円滑さを欠いていたというのであれば、配転という手段を取る前に、X3に指導を行うなど、会社としては、その改善を図るための努力をすべきであるところ、そのようなことがなされた事実は認められない。

次に、X3が期待した能力を発揮していないことについては、前記第2の1(3)イで判断したとおり、第1次異動の際、会社が6・6体制での整理業務の重要性を強調した上で、過去の整理業務の実績や実力を高く買って、X3を整理部次長に就かせた経緯からすれば、僅か2か月余りでX3を異動させる会社の対応には、一貫性が認められない。

さらに、X3が編集・営業会議に出席しないことについては、会社がX3に具体的な注意や指導を行っていたとの疎明はない。

会社は、新聞拡張室への補充の必要もあって、全員拡張時の実績が良好であったX3を異動させたとも主張するが、その根拠についての具体的疎明もない。

以上を総合すれば、X3の異動には合理的な理由があるとの会社の主張は認められない。

また、X3にとって新聞拡張担当部長という役職者への異動は、これまでの編集・整理部門の経験や能力を発揮し難い職種への配転であったと認められるが、前記第1の6(1)及び(3)で認定した第2次異動の経緯を見ると、会社は、X3に対して新聞拡張室の趣旨や方針等について、納得

が得られるような十分な説明を尽くした事実は認められず、この点に関して会社の対応には誠実さに欠ける面があったと言える。

前記第1の5(4)イ並びに13(1)及び(2)で認定したとおり、当時の労使紛争の状況等の諸事実によれば、会社が、書記長として組合活動の中心的役割を担っていたX3を嫌悪していたことは、容易に推認される場所である。

前記第1の6(2)で認定したとおり、組合員であった者のうち7名が、第1次異動後に組合に脱退届を提出していた事実と照らし合わせれば、X3の異動は、拡張業務に従事させることによって、これまでの経験と能力を發揮し難いという精神的不利益を与えるとともに、他の組合員に動揺を与え、組合組織の弱体化を意図したものであると判断される。

よって、X3に対する平成6年10月12日発令の人事異動は、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。

4 平成7年3月2日及び同月11日付けの組合役員らに対する処分について (1) 法第27条第2項の除斥期間の検討

前記第1の8(1)で認定したとおり、平成7年3月2日及び同月11日付けの組合役員らに対する各処分は、申立時点(平成8年3月29日)において既に行為の日から1年を経過していることが認められる。

この点に関して、申立人らは、金銭上の不利益を伴う場合は、実際に不利益が発生する時点まで処分行為が継続し、また、金銭上の不利益を伴わない場合でも、紛争状態が続いているのであれば、処分行為も継続するとして、平成7年3月2日及び同月11日付けの処分は、いずれも申立期間を徒過していない旨主張するので、以下、各処分別に検討する

① 平成7年3月2日付けの「業務時間中に組合活動したこと」を理由とするX6に対する処分

申立人らは、X6が始末書を提出しておらず、紛争状態が続いているので、処分行為は継続していると主張する。しかしながら、始末書の未提出をもって、その不利益が継続するとの主張は採用できない。

前記第1の8(1)で認定したとおり、本処分通告書は、平成7年3月2日付けで発せられたことが認められるので、会社の処分行為は、同人に通告書が渡された同日の時点で完結したものと解するのが相当である。

よって、本処分にかかる申立ては、行為の日から1年を経過したものととして、法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

② 平成7年3月11日付けの「根拠のない文章を社員多数に郵送したこと」を理由とするX1に対する処分

申立人らは、組合が本処分に異議を述べると同時に、会社に継続した協議を求めているので、処分行為は継続していると主張する。

しかしながら、前記第1の8(1)で認定したとおり、本処分通告書は、

平成7年3月11日付けで発せられたことが認められるので、会社の処分行為は、同人に通告書が渡された同日の時点で完結したものと解するのが相当である。

よって、本処分にかかる申立ては、行為の日から1年を経過したものととして、却下する。

- ③ 平成7年3月11日付けの「業務命令に対する違反及び業務時間中の組合活動」を理由とするX3に対する処分

上記②と同様、本処分通告書は平成7年3月11日付けで発せられたことが認められるので、会社の処分行為は、同人に通告書が渡された同日の時点で完結したものと解するのが相当である。

よって、本処分にかかる申立ては、行為の日から1年を経過したものととして、却下する。

- ④ 同年3月11日付けの「許可なく会社敷地内で開かれた集会に参加したこと」を理由とするX1、X5及びX6に対する処分

上記②と同様、本処分通告書は平成7年3月11日付けで発せられたことが認められるので、会社の処分行為は、同人らに通告書が渡された同日の時点で完結したものと解するのが相当である。

よって、本処分にかかる申立ては、行為の日から1年を経過したものととして、却下する。

- ⑤ 平成7年3月11日付けの「許可なく会社敷地内で開かれた集会に参加し、同集会で会社を誹謗したこと」を理由とするX3に対する処分

会社は、本処分行為も通告書が発せられた平成7年3月11日の時点で完結すると主張する。しかしながら、前記第1の8(1)で認定したとおり、X3は、本処分によって、同年4月30日支給の同月分給与から1万円の室長手当がカットされたことが認められるので、会社の処分行為は、X3が実質的な不利益を確認した同年4月30日まで継続すると解するのが相当である。

よって、本処分は、申立期間を徒過したものではない。

- ⑥ 平成7年3月11日付けの「役員に対する暴力的反抗態度」を理由とするX4に対する処分

会社は、本処分行為も通告書が発せられた平成7年3月11日の時点で完結すると主張する。しかしながら、前記第1の8(1)で認定したとおり、X4は、本処分によって、同月31日支給の同月分給与から、出勤停止日数分の賃金相当額が減給されたことが認められるので、会社の処分行為は、X4が実質的な不利益を確認した同月31日まで継続すると解するのが相当である。

よって、本処分は、申立期間を徒過したものではない。

- (2) 「許可なく会社敷地内で開かれた集会に参加し、同集会で会社を誹謗したこと」を理由とするX3に対する処分

ア 申立人らの主張(要旨)

会社は、隠し撮りビデオに記録されていた「社会的犯罪…云々」というX3の発言を理由に処分したものであるが、組合内での発言については、組合活動としてその自由が法の下に保障されており、発言の一部だけをとらえた一方的な処分は、違法であり、これに基づく減給処分は無効である。

イ 会社の主張(要旨)

X3は、公衆の場で、「この会社は、社会的犯罪をやっております。」と会社を誹謗・中傷する発言をしたのであり、販売企画室長の職責にある者としてあるまじき行為である。

よって、その解任には相当な理由があり、解任に伴う役職手当のカットも当然であって、何ら不利益取扱いには当たらない。

ウ 当委員会の判断

会社は、X3が会社を誹謗する発言をしたことが、販売企画室長の職責にある者としてあるまじき行為である旨主張するので、この点について検討する。

前記第1の8(2)エで認定したとおり、平成7年2月20日の夕方、富士宮市内で行われた小規模紙全国会議に参加した新聞労連傘下の組合員約30名が、会社での争議に対する抗議・要請行動のために来社し、会社の前で集会が行われた際、X3がお礼の挨拶をしたことが認められる。

しかし、会社が主張するX3の「社会的犯罪云々」の発言については、発言全体の疎明がない以上、それが会社を誹謗・中傷する趣旨であったと判断することはできない。

仮に、そのような発言があったとしても、前記第1の8(2)エで認定したとおり、会社が当日の抗議・要請行動を無視し、門戸を閉ざして対応しなかったことを勘案すれば、販売企画室長とはいえ、管理職ではないX3が、組合の書記長の立場で、会社のそうした対応を非難する発言に及んだことは、ことの成り行きとしてやむを得ないものとも考えられる。

X3の発言によって、業務に特段の支障が生じ、また、会社の名誉が汚されたとの具体的疎明もないこと、X3が挨拶したのは就業時間外であったことなどを勘案すれば、仮にX3の発言に表現上の不適切さがあったとしても、「室長を解く」とする賃金上の損失を伴う職務上の不利益処分は、いささか重きに過ぎると言える。

前記第1の8(2)エで認定したとおり、当時、新聞労連関連の団体が来社して面会を要求したり、会社の前で集会を行うようなことが増えていた状況を併せ考えると、会社が、今後、同様の抗議・要請行動を行わせないようにとの意図をもって、新聞労連が主催する抗議・要請行動の中で行ったX3の挨拶の一部の発言を口実に、X3に不相当な不利益取扱いをしたものと認められる。

よって、X 3 対する「平成 7 年 3 月 26 日より（販売企画）室長を解く。」との処分は、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。

(3) 「平成 7 年 3 月 7 日の役員に対する暴力的反抗態度」を理由とする X 4 に対する処分

ア 申立人らの主張(要旨)

X 4 の処分理由に関するいきさつは、平成 7 年 3 月 7 日、専務が X 4 に対し、「あんたは編集室で休んでばかりいて、仕事をしていない。」などと侮蔑的な発言をしたため、X 4 が感情的になって、「分かったから表へ出て話をしよう。表へ出ろ。」と売り言葉に買い言葉的な発言をしたものである。

X 4 と専務との個人的な関係・経緯を考慮すると、X 4 を新聞拡張室に強制配転したり、一方的に侮蔑する発言をするなど、会社の X 4 に対する一連の不利益・差別取扱い自体に問題があるのであって、X 4 の不適切な発言の一部だけを取り上げて一方的に処分をするのは、組合員であることを理由とする不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

X 4 の役員に対する暴力的反抗態度とは、専務に対して X 4 が、「外へ出ろ。」と怒鳴ったもので、個人的に社外で話をするという性質のものではなかった。

X 4 には、従来から暴言放言の類はあったが、役員に対して直接的な暴力的態度を取ったのはこの時が最初で、会社もこれを重視し、社内の秩序維持のため、出勤停止処分に処した。

X 4 に対する処分には必要かつ相当で十分な合理的理由があり、組合員に対する不利益取扱いには当たらない。

ウ 当委員会の判断

前記第 1 の 8 (2)オで認定したとおり、平成 7 年 3 月 7 日の午後、就業規則の意見書に端を発したやり取りの中で、専務が X 4 に対し、早く仕事につくよう注意したところ、X 4 が専務に対し「表へ出ろ。」と発言をしたことが処分の原因と認められる。

しかしながら、そうした発言は、X 4 と専務が同級生であり、かつて大学時代に同じ下宿で 2 年間過ごしたこともある友人だったことから発せられたものと推認される。

また、専務が入社した当時、先に入社していた X 4 は専務であったが、前記第 1 の 12(1)で認定したとおり、その後、X 4 は降格処分を受けて 2 人の立場が逆転するとともに、新聞拡張室に配転させられたり、前記第 1 の 13(3)ウ(ウ)で認定したように、一方的に手当を減額されたりするなどの不利益取扱いを受けていたことが認められる。

以上を総合すると、専務に対する X 4 の発言が不適切であったにしろ、X 4 がこれまで会社から受けてきた不利益処分の経緯を勘案すれ

ば、その発言のみをとらえて、賃金上の損失を伴う出勤停止とする処分は、重きに過ぎると言える。

前記第1の8(1)で認定したとおり、同日付けで組合役員5人が同時に処分を受けている事実を併せ考えると、X4に対する会社の処分は、組合の活動を萎縮させることを意図して行ったものと認められる。

よって、X4に対する「平成7年3月14日から同月18日までの出勤停止5日を命ずる。」との処分は、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。

5 X3の解雇に至る一連の処分について

(1) X3に対する尾行調査

ア 申立人らの主張(要旨)

会社は、X3を呼び出して、興信所による尾行調査を行ったことを明らかにしたが、それによると、昼休み時間を含めてほぼ終日にわたりX3を尾行し、X3の自宅やX3が使用する会社営業車、また、X3の家族や友人の自家用車など、いずれもナンバーが見える形で100枚以上の写真が隠し撮りされていた。

尾行調査は、X3が地労委での証人に立つことが決まった直後の平成7年3月15日から、地労委での主尋問が終った直後の同年4月7日まで続けられた。また、X3の地労委での反対尋問の直前に、会社から尾行調査記録が示されたことから見ても、X3に対する尾行調査は、人権侵害に当たるとともに、地方労働委員会におけるX3の自由・公正な証言に圧力をかけることを企図して行われた明白な不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

X3の業務日報に記載された訪問件数は、訪問に要したとされる時間に比べて余りにも少なく不合理であったため、会社は、再三にわたり実態の報告を求めたが、X3は、業務日報どおりに回っており、その記載は正確であると強弁するばかりであった。

そこで会社は、やむなく、民間の調査機関に委託して、X3が業務日報の記載どおりに訪問しているかどうかを確認する調査を行った。

X4の業務日報の記載にも同様の不合理性が認められたが、調査機関への委託は高額な費用を要するため、まずは室長であるX3の調査を先行させたものである。調査の時期は、地労委における審問との関連性は全くない。

ウ 当委員会の判断

申立人らは、X3に対する尾行調査が人権侵害に当たるとともに、当委員会におけるX3の自由・公正な証言に圧力をかけることを意図して行われた不当労働行為であると主張するので、この点について検討する。

前記第1の9(3)イで認定したとおり、X3に対する尾行調査は、平

成7年3月15日から同年4月7日にかけて行われたことが認められる。また、同年3月9日の当委員会の審問の場で、X3に対する証人尋問日が決定され、同年4月6日にX3への主尋問が行われていることから、申立人が主張するとおり、X3に対する尾行調査の期間が、X3への尋問決定から主尋問までの期間とほぼ一致することが認められる。

しかしながら、このことだけをもって、X3に対する尾行調査が、当委員会におけるX3の証言に圧力をかけることを意図して行われたと判断するには、根拠が不十分であると言わざるを得ず、申立人らの主張を採用することはできない。

一方、X3の勤務状況に疑念を生じ、それを明らかにするために尾行調査を行ったとする会社の動機には、それなりの理由が認められるが、労使紛争が発生している状況下において、お互いの不信感を募らせるような会社の調査方法は相当でない。

尾行調査を実施している最中の平成7年3月30日に、前記第1の7(2)アで認定したとおり、会社が新聞拡張室のX3らに、1日20件以上の訪問、1月30件以上の契約などとする拡張業務についてのノルマを設定したことを併せ考えると、会社がX3に対して何らかの処分を考えていたことは想像に難くないが、尾行調査を行った事実のみをとらえて、不当労働行為であるとまで判断することは、いささか早計であり妥当ではない。

(3) 尾行調査結果に基づく拡張手当支給停止処分

ア 申立人らの主張(要旨)

平成7年5月18日付けのX3に対する尾行調査に基づく減給処分は、次の理由により不当であり、無効である。

- (ア) 尾行調査は人権侵害に当たり、それに基づく一方的な処分自体が不当であり、無効である。
- (イ) X3の業務日報に、事実と異なる不正確な訪問時刻の記載があったとしても、X3は、業務日報に記載した訪問先をすべて訪問し、訪問先の対応など重要な事項は、自己の所有する「業務ノート」に正確に記載していたから、業務上何ら問題はない。
- (ウ) 会社は、平成7年5月分以後の給与から毎月2万円の拡張手当支給を停止したが、これは労働基準法に照らしても法違反の可能性の高い不利益取扱いである。

イ 会社の主張(要旨)

興信所による調査の結果、X3は調査の初日から連日にわたり、3時間以上も自宅にいたにもかかわらず、業務日報には虚偽の時刻を記載するなど、調査期間中の虚偽報告が明らかになった。

そこで、平成7年5月18日、会社はX3を毎月2万円の拡張手当の支給を停止する減給処分に処した。

X3が組合の書記長であるか否かにかかわらず、勤労者として最低

限の義務すら果たしていなかったのであるから、処分は当然であり、何ら不利益取扱いには当たらない。

ウ 当委員会の判断

会社は、尾行調査期間中のX3の虚偽報告が明らかになった以上、拡張手当の支給停止処分は当然である旨主張するので、この点について検討する。

前記第1の9(3)イで認定したとおり、会社が行ったX3に対する尾行調査の結果によれば、X3は、調査期間中、自宅で過ごしていた時間帯に、業務日報には家庭等を訪問していたなど、虚偽の訪問時刻を記載していたことが認められ、また、前記第1の9(3)アで認定したとおり、X3は、当初、社長からの追及に際し、業務日報どおりに訪問していた旨の弁解をしていた節が窺える。

しかしながら、前記第1の9(3)エで認定したとおり、X3には持病の腰痛があったことが認められ、自宅で腰痛を癒しながら、前記第1の9(2)で認定したような訪問先の地図落としの作業の他、電話による購読勧誘などを行っていたものと推認される。

さらに、前記第1の9(2)で認定したとおり、X3は、訪問先の対応などを自己の所有する「業務ノート」に詳細に記載していた事実が概ね認められ、訪問時刻や訪問の順序は別にして、業務日報に記載した先へは訪問していたことが推認される。

また、前記第2の3(3)で判断したとおり、X3が会社から一方的に新聞拡張室へ配転されたこと、当時、当委員会においてX3に対する尋問が行われていた状況など労使間の対立状況等を総合して考えると、会社がX3に対して行った尾行調査に基づく「以後、毎月2万円の拡張手当支給を停止する」とする処分は、重きに過ぎ、組合書記長であるX3に対する不利益取扱いを意図したものであると見るのが相当である。

よって、X3に対する尾行調査に基づく拡張手当支給停止の処分は、法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(3) 腰痛問題に係る休職命令発言

ア 申立人らの主張(要旨)

営業車での外勤業務等により、持病の腰痛が悪化したX3が、平成7年5月13日、会社に医師の診断書を提出したところ、同月17日、専務は「完治するまで休職したらどうか。2年間休職できるがその間に完治しなければ解雇になる。」と発言した。

同月29日、X3が腰痛を理由に配転前の職場への復帰要望書を提出したところ、同年7月5日、社長らは「車への乗車が原因かどうか労災申請する。」などと答えた。

同年7月15日、腰の痛みが軽減されつつあったX3が「軽作業に就労可能」とする医師の診断書を提出したところ、同月19日、社長は「業

務命令で2年間の休職を命ずる。」などと発言した。

こうした発言自体、X3の職場からの排除を意図した不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

X3は、営業車での外勤業務による腰痛を理由に、配転前の職場への復帰を求めたが、会社は、仮に腰痛の原因が営業業務によるものであれば、労災の適用を受けるのが適当と判断した。

そこで、本人から提出された診断書の疾病が完治するまでの休職を命じたが、通常の仕事でも差し支えないのであれば、復帰して結構だということにしたのである。

X3の腰痛自体、極めて疑わしいものであるし、通常どおりに仕事ができるようになるまでの休職を命ずることは、使用者として合理的な裁量の範疇であって、何ら不当労働行為に当たるものではない。

ウ 当委員会の判断

前記第1の9(3)エで認定したとおり、平成7年5月13日及び同年7月15日に、X3から腰痛の旨の診断書が会社に提出され、会社はX3に最長2年間の休職を命ずる旨の発言を行ったが、結局、X3の休職は実施されなかったことが認められる。

申立人らは、会社が業務命令でX3に休職を命じ、X3を職場から排除しようとした旨主張するが、休職は結果的に実施されなかったのであり、また、会社が執効にX3に休職を迫っていたことを認めるに足る疎明もないことから、これをもって不当労働行為であると判断することはできない。

(4) 会社役員による業務日報調査及び業務日報調査に基づく質問書

ア 申立人らの主張(要旨)

会社は、「X3の日報を調査すると、社員としての適格性に疑問があり、場合によっては解雇もある。」などと発言した上で、その後、2度にわたり、X3に対して外勤業務行動の細部に及ぶ質問書を発し、その回答を求めた。

興信所を使った尾行調査の後に、会社役員らによるX3の業務日報追跡調査を行い、解雇発言をした上で、業務実態とかけ離れた一方的な質問をするといった会社の言動は、社会常識を大きく逸脱したもので、X3への処分と組合潰しを意図した不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

X3に対する尾行調査の結果により、当該調査期間中のみにとどまらず、X3の業務日報全体に重大な疑義を生じたことから会社は、X3の業務日報の信用性に関する調査を行い、X3本人の言い分も聞くために質問書を発したのである。

また、その調査の結果により、会社に対するX3の背信行為が明らかになった場合、解雇を含む重大な処分の対象となるのは当然のこと

である。

よって、X 3 に対する業務日報調査及び業務日報調査に基づく X 3 への質問は、会社の業務管理上の正当な理由に基づくものであり、組合に対する支配介入に当たるものではない。

ウ 当委員会の判断

前記第 1 の 9 (4) で認定したとおり、会社は、役員を使って X 3 の業務日報どおりに追跡走行調査を行い、調査結果により生じた外勤行動の細部にわたる疑問点を X 3 に質問していたことが認められる。

こうした会社の言動は、その後の X 3 への処分を意図して行われたものであることが窺えるが、X 3 に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入があったと断定するに足る疎明は認められず、これだけをとらえて不当労働行為であると判断することはできない。

(5) 解雇処分

ア 申立人らの主張(要旨)

会社が X 3 の解雇理由として挙げる、①勤務成績が著しく不良であること。②業務上の指示命令に不当に反抗し職場の秩序を乱したこと。③数回の懲戒または訓戒を受けたにもかかわらず、なお改俊の見込みがないこと。の 3 点は、X 3 の職務に対して一方的にこじつけた理由である。

X 3 の解雇は、組合書記長であることを理由とする不利益取扱いであるとともに、X 3 を職場から排除し、組合の弱体化を狙った支配介入であり、不当労働行為である。

(ア) 勤務成績が著しく不良であることについて

業務日報に記載したところはすべて訪問しており、業務日報に虚偽の記載はない。

(イ) 業務上の指示命令に不当に反抗し職場の秩序を乱したことについて

会社は X 3 らが提出した拡張計画書が無視し、拡張計画書の再提出を求めた事実もなく、日常的に一度として拡張業務のための会議・会合さえ開いたこともないのであるから、X 3 らが提出した拡張計画書に記した「さしあたり 2 か月間」とする時期が経過したとしても、これをもって業務命令に違反したとは言えない。

また、会社が新聞拡張室に課した拡張業務上のノルマは、X 3 らの拡張業務の成果やそれに関する検討を一切行わずに、一方的に設定したものであり、それ自体、正当な業務指示命令とは言えない。

イ 会社の主張(要旨)

X 3 の解雇には、次のとおり、十分かつ合理的な処分理由があり、処分は正当なもので、不当労働行為ではない。

(ア) 勤務成績が著しく不良であることについて

X 3 は、訪問していない先を業務日報に記載して報告しており、

その虚偽性は明白である。

また、会社による走行調査の結果、X3は故意に訪問件数を少なくしていたものと断定できる。

さらに、X3が締結したとする購読契約は、そのほとんどがX3自身で獲得したものではない。

(イ) 業務上の指示命令に不当に反抗し職場の秩序を乱したことについて

拡張業務指示(ノルマ)は、過去の拡張経験に基づき、合理的な訪問件数、契約件数を設定しており、その実態について改めてX3らと協議すべき必要性などない。

また、X3が配転を不当であると判断していても、会社の業務上の指揮・命令に従うのが当然である。

(ウ) 数回の懲戒または訓戒を受けたにもかかわらず、なお改悛の見込みがないことについて

X3は、拡張業務を軽視し、会社にわからないようにサボっていたが、会社がこれらの事実を指摘すると、X3は事実を否認し、そればかりか人格的誹謗を専らにする始末であった。

ウ 当委員会の判断

会社は、X3の解雇処分には、合理的な理由がある旨主張するので、この点について、各解雇理由別に検討する。

(ア) 「勤務成績が著しく不良である」との理由について

会社は、X3が訪問していないところを業務日報には訪問したと記載するなど虚偽の報告をしていると主張する。

この点について、前記第2の5(2)ウで判断したとおり、X3の業務日報に訪問時刻や訪問順序に不正確な記載がされているなど、実際の訪問と異なる記載がなされていたことが認められる。

しかしながら、X3は、各訪問先での対応の状況を自己の所有する「業務ノート」に詳細に記載しており、その内容が業務日報の記載とほぼ一致することから、X3は、業務日報に記載された訪問先には訪問していたことが推認される。

会社は、尾行調査に続いて行った会社役員らによるX3の業務日報の追跡調査結果に基づき、X3の業務日報記載が虚偽であるとの確信を得たと主張する。

しかし、自動車のガソリン消費量は、運転の仕方や交通事情などにより異なるものであること、X3の使用していた営業車は他の社員も使用していた可能性があること、X3が業務日報に記載した時刻及び訪問順序については、実際の訪問とは異なる記載がなされていたことなどからすれば、X3の業務日報の追跡調査結果に基づいてX3の訪問事実の有無を判断することは、困難である。

また、会社は、X3の業務日報上の訪問先や購読契約先の一部を

対象に、直接足を連んで聞き取り調査を行い、それに基づき、「X3が実際には訪問していない。購読契約を獲得していない。」などと主張する。

しかし、X3が訪問したとされる2年や3年も前の出来事について、当時の訪問対応者や購読契約者本人に、その確認をすることによって、事実関係を明らかにしようとすることも、不正確かつ困難である。

前記第1の9(3)イで認定したX3に対する尾行調査の結果をもって、会社がX3の拡張業務全般に虚偽があり、X3が拡張業務をサポートしていたと推量するに及んだ心情は理解できないわけではない。しかしながら、以上の点から、X3が業務日報に記載した訪問件数には虚偽があり、結論として、X3が業務日報に記載したところは訪問していないと判断するには、疎明が足りない。

一方、X3は、前記第2の1(2)の会社の主張にあるとおり、拡張業務に就く前の整理業務において、その実績を会社から高く評価されていたことが認められる。

してみると、X3の勤務成績が著しく不良であるとの会社主張を認めることはできない。

(イ) 「業務上の指示命令に不当に反抗し職場の秩序を乱した」との理由について

会社は、X3には平成7年3月11日付けの処分を始め、数件にわたる業務上の指示に対する命令違反があったと主張する。

この点については、前記第1の7(1)ウで認定したとおり、会社が6か月間の拡張計画書を提出するよう指示したのに対し、X3は、さしあたり2か月間とする拡張計画書を提出したものの、その後、拡張計画書を提出することはなかったことが認められる。

しかしながら、会社は、X3らが提出した拡張計画書について何ら検討する機会を持たなかったことや、X3に対して拡張計画書の再提出を強く指示したという疎明もないこと、さらに、拡張計画書が再提出されなかったことをもって、具体的支障が生じたとの疎明もないことからすれば、その後もX3らから拡張計画書が提出されなかったことをもって、業務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序を乱したとまで認めることはできない。

また、会社は、X3が業務上の命令に違反し、拡張業務の傍ら、編集業務のサポートを行っていたと主張する。この点について、会社がX3に編集業務のサポートをやめるよう注意したとの具体的疎明がないことや、X3自身は拡張業務に繋げる意思をもって編集業務をサポートしていたことが推認されることから、企業秩序が乱されるほどの業務命令違反があったとまでは言えず、会社の主張を認めることはできない。

なお、拡張業務におけるX3の勤務態度を考察すると、X3は、会社が指摘するように、会社が設定した拡張業務のノルマ達成にさほど熱心でなかった姿勢が窺われ、その点では、X3の対応も不適切であったと言える。

しかしながら、そもそも会社がX3を一方的に新聞拡張室に配転したり、X3らから提出された拡張計画書が無視するような対応をとったことなどが、そうした反抗的な態度を誘発したとも言え、その点では、会社側にも問題があったと言える。

(ウ) 「改悛の見込みがない」との理由について

会社は、X3が数回の懲戒や訓戒を受けたにもかかわらず、業務日報に虚偽の記載をするなど、なお、改悛の見込みが見られないと主張する。

X3が、会社から業務命令違反等を理由に譴責処分、室長を解くとする処分及び減給処分を受けたことは、前記第1の8(1)及び9(3)ウで認定したとおりである。

しかしながら、前記第2の5(5)ウ(ア)で判断したとおり、X3が業務日報に虚偽の記載をして訪問しなかったことについての会社の疎明は足りず、X3に改悛の見込みが見られないとする会社の主張には理由がない。

(エ) 不当労働行為の成否

以上を総合すると、会社がX3の解雇理由として挙げたいずれの理由についても、X3を解雇するのに相当な合理的理由があったとは認められない。

一方、X3は、前記第1の8(2)エで認定したとおり、組合結成以来、書記長として、常に組合の先頭に立って組合活動の中心的役割を果たしてきたことが認められる。また、当委員会における不当労働行為事件やX2の解雇を巡る裁判などの争いにおいて、労使が対立状況にあったことなどの諸事情を併せ考えると、X3に対する解雇処分は、X3の組合活動を嫌悪する会社が、上記(ア)から(ウ)の解雇理由を口実にして、X3を会社外に排除し、併せて組合の弱体化を図って行ったものであると認められる。

よって、X3の解雇は、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。

エ 救済の方法

解雇処分が不当労働行為である場合の原状回復の方法としては、一般的には原職復帰の救済措置が相当であるが、X3の解雇から3年半余りが経過し、同人の原職には既に他の従業員が就いていることが推認される。

よって、X3に対する救済については、前記第2の3(3)で判断した結果に基づき、主文第2項第3号のとおり命ずることをもって相当と

判断する。

6 X4の解雇に至る一連の処分について

(1) 新聞拡張室の電話の独立回線化・新聞拡張室のドアの取替え

ア 申立人らの主張(要旨)

会社が、新聞拡張室の電話を独立回線にしたことは、X4を標的にして何らかの処分を目論んだものである。また、新聞拡張室のドアを素通しガラスに取り替えたことは、組合役員であるX4を監視しようとする嫌がらせである。いずれも業務上まったく合理性のないもので、組合への支配介入であり、不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

新聞拡張室の電話を独立回線に替えたのは、X4が平成7年10月以降、業務日報に「電話勧誘」とだけ記載し、1日に数本しか電話をしないというサボタージュ行為をするようになったために、電話での拡張記録を残し、管理を強化しようとした措置であった。

また、新聞拡張室のドアをガラスドアにしたのは、部屋を開放的な雰囲気にするためと、パソコンの利用に備えて、外から見えるような状態にして、出入りをしやすくするのが主な目的であった。

いずれも、業務上の必要性、配慮に基づくもので、組合に対する支配介入であるとの申立人らの主張は失当である。

ウ 当委員会の判断

会社が新聞拡張室の電話を独立回線に替え、また、同室のドアを素通しガラスに替えたことは、前記第1の10(1)で認定したとおりである。

この点について、電話による拡張業務記録を残そうとするために、新聞拡張室の電話を独立回線に替えたとする会社の主張は、一応理解できる。また、新聞拡張室の出入りをしやすくするために、素通しガラスのドアに替えたとする会社の主張に不自然な点は認められず、いずれも会社の管理、業務上の必要性から採られた措置であったと判断できる。

会社が、事前に、こうした趣旨を新聞拡張室のX4に十分説明しなかったことは適切さを欠いたと判断されるが、こうした会社の措置によって、X4もしくは組合が具体的な不利益を受けたと認めるに足る疎明がない以上、会社が新聞拡張室の電話を独立回線に替え、同室のドアを素通しガラスに替えたことが、組合に対する支配介入であり、不当労働行為であるとまでは判断することはできない。

(2) タコグラフの設置

ア 申立人らの主張(要旨)

組合は、会社が特定の社用車にタコグラフを設置した件について、質問書を提出し、その後も、タコグラフ設置の必要性について再質問したが、会社は回答を拒否した。

特定の社用車にタコグラフを設置したことは、組合への支配介入で

あり、不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張(要旨)

会社は、社有車両の使用者に対して運行表の記入を義務付けていたが、その記載が十分になされなかったことから、業務管理上及び合理的経営上の必要から、タコグラフを採用することとした。

X 6 と X 4 の車両については、他の車両よりもタコグラフの設置が先行したが、平成 8 年 3 月には、設置可能な全車両にタコグラフを設置しており、X 4 や X 6 のみに対する不利益取扱いがあったとは言えないし、また、タコグラフ設置による車両の運行管理が、組合への支配介入には当たらない。

ウ 当委員会の判断

X 4 及び X 6 の営業車にタコグラフが設置されていたことは、前記第 1 の 10(2)で認定したとおりである。

この点について、「タコグラフ導入が、業務管理及び合理的経営に有益である。」とする会社の主張は具体性を欠くもので、その必要性には疑問を生じる。

しかし、会社は、組合員以外の者が使用する車も含め、設置可能な他の車両にもタコグラフを設置していることが認められ、また、仮にタコグラフが設置されたことによって会社の管理が強化されたとしても、組合員だけを対象としたものとは言えず、これをもって組合に対する支配介入があったと判断することはできない。

(3) X 4 に対する通話記録調査

ア 申立人らの主張(要旨)

会社が新聞拡張室の X 4 に対し、通話記録調査を実施し、その記録を示した上で、「やめろ。」と退職を強要する発言を行ったことは、X 3 に対する尾行調査などと同様、密行性の高い陰湿な手法による不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

会社が、X 4 の業務日報に記載された内容についての疑問点を指摘し、説明を求めても、X 4 は「証拠があるのか。」と開き直り、職務遂行に努力する姿勢を全く見せなかったため、会社とすれば、証拠を示して指導する必要があった。

個々の従業員の業務上の問題点について、証拠を示して注意することが、組合への支配介入には当たらないし、「やめろ。」との趣旨の会社発言も、X 4 に対する指導の過程で、「そんなに仕事がしたくないなら、やめればいいじゃないか。」と述べたにすぎず、退職を強要したのではない。

ウ 当委員会の判断

会社が、新聞拡張室の通話記録調査を示して、X 4 に業務日報と通話記録が合わないことについて質したことは、前記第 1 の 10(4)で認定

したとおりである。

この点に関して、会社が主張するように、X4の業務日報に疑問を生じたことから、新聞拡張室の通話記録を調査したとする動機は理解できないわけではないが、労使紛争が発生している状況下において、お互いの不信感を募らせるような調査手法を採ったことは、相当でない。

しかしながら、会社が、X4の業務内容について、具体的に疑問点を指摘し、注意したことだけをとらえて、組合への支配介入に当たるとは言えず、X4に対して会社が退職を強要したという疎明もないことから、これをもって不当労働行為であると判断することはできない。

(4) 通話記録調査等に基づく4件の処分及び始末書未提出を理由とする出勤停止処分

ア 申立人らの主張(要旨)

会社が処分理由として挙げる4つの理由は、次のとおり、すべて会社の言いがかりにすぎず、いずれも処分理由には当たらない。

(ア) 「1日20件以上の新聞拡張訪問指示命令に対する業務命令違反」について、1日20件以上訪問という数字は、そもそも、会社が一方的に設定したもので、不当な指示命令である。

(イ) 「作業日報の虚偽記載及び作業日報の記載不正確」について、作業日報上、疑問や問題があれば、その都度、本人に指摘すれば済むことであるにもかかわらず、一方的に処分理由としている。

(ウ) 「営業室において、取締役営業部長ら営業部員全員に対して『カス頭』と暴言を発し、職場内の風紀を乱した」について、X4の発言は、営業部の校正ミスに対して、腹立ち紛れに独り言のように発した言葉にすぎない。

また、始末書未提出を理由に重ねて処分することは、明らかに懲戒権の濫用であり、組合役員であるX4に対する明白な不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

新聞拡張室の通話記録調査の結果から、X4の業務日報の記載が不正確ないし虚偽であることが明らかとなり、1日20件の訪問も達成されていないことから、会社はX4に対し、反省を促す意味で譴責処分として戒め、始末書の提出を命じた。

また、X4が営業部員らに対し「カス頭」と罵ったことについては、職場の秩序を乱したものとして、譴責処分として戒め、始末書の提出を命じたものである。

したがって、4件の譴責処分は、それぞれ十分に合理的理由があり、相当なもので、不利益取扱いや組合への支配介入には当たらない。

さらに、始末書を求める譴責処分に対し、X4は全く提出に応じる様子がなく、反省していないことから、会社は、X4を出勤停止3日

間の処分にしたものである。

ウ 当委員会の判断

(ア) 4件の譴責処分

会社が、X 4 に対して、同時に4件の譴責処分を行い、それぞれ始末書の提出を命じたことは、前記第1の10(5)アで認定したとおりである。

この点について、会社は、X 4 に対する4件の譴責処分には、それぞれ合理的理由がある旨主張するので、以下、各処分別に検討する。

a 「1日20件以上の新聞拡張訪問指示命令に対する業務命令違反」を理由とする処分

会社が新聞拡張室のX 4 らに対して、拡張業務のノルマとして1日20件以上の訪問を指示したことは、前記第1の7(2)アで認定したとおりである。

この点について、会社は、1日20件以上という数字は、会長や専務が以前、拡張業務を行っていた時の実績を考慮して設定したと主張するが、その数字の根拠は必ずしも明らかにされていない。

また、会社が設定した拡張業務のノルマは、新聞拡張室のX 4 らと業務の実態等について全く話をすることなく一方的に設定したことが認められ、それに達しないからといって、業務命令違反として処分することは、妥当性を欠くものと判断される。

b 「作業日報の虚偽記載」を理由とする処分

会社は、X 4 が訪問先の郵便受けに見本紙を届けて回っているだけなのに、業務日報には訪問したかのように報告したり、僅かの電話勧誘しかしていないのに、業務日報には午後一杯「電話勧誘」と記載するなど、業務日報に悪質な虚偽記載をしていると主張する。

しかしながら、このことを認めるに足る会社の疎明はなく、会社の主張をそのまま認めることはできない。

c 「営業室において取締役営業部長ら営業部員に対して『カス頭』と暴言を発し、職場内の風紀を乱したことを理由とする処分

X 4 が営業部員らに対して「カス頭」と発言したことは、前記第1の10(5)イで認定したとおりである。

しかしながら、前記第1の12(1)で認定したとおり、X 4 はかつて総務都長として営業の仕事に従事したことがあり、また、新聞に誤った内容の記事が掲載されることによって、X 4 の拡張業務に支障が生じる恐れがあることを勘案すれば、営業部の校正ミスに対して発せられたX 4 の発言に問題があったとまでは言い切れない。

よって、X 4 の発言に対する会社の処分が相当であったとは言

えない。

d 「作業日報の記載不正確」を理由とする処分

会社は、X 4 が提出する日報類に誤記やいい加減な記載が多く、訪問時刻や訪問結果、住宅地図番号などを空欄で出すことが常態化していたと主張する。

この点について、X 4 が提出する日報類全体にわたり、会社が指摘するような記載不正確が常態化していたかどうかは窺えないが、会社提出の疎明資料(乙第1022号証の1・1036号証)によれば、X 4 の運行表や業務日報の一部に不正確な記載があったことが、概ね事実として認められる。

よって、会社が、再三注意したにもかかわらず、これに応じなかったX 4 に対して、「作業日報の記載不正確」を理由に処分することには合理性が認められ、これをもって直ちに不当労働行為であるとは言えない。

以上によれば、X 4 に対する4件の譴責処分のうち、上記dの処分を除く上記a、b、cの処分については、その合理性を認めることができないところ、これらの処分が同時になされていること、前記第1の10(1)(2)及び(4)で認定したとおり、新聞拡張室のX 4 に対して、会社の業務監視が強まっていた状況などを勘案すれば、X 4 に対するこれら3件の処分は、同人が組合員であることを理由になされた不利益取扱いであると判断される。

(イ) 出勤停止処分

前記第1の10(5)エ及びオで認定したとおり会社は、X 4 に対して再度、4件の譴責処分に係る始末書の提出を命じたが、X 4 がこれに応じなかったために、3日間の出勤停止処分を課したことが認められる。

しかしながら、上記(ア)で判断したとおり、X 4 に対する4件の譴責処分すべてに合理性が認められるわけではなく、また、前記第1の8(1)で認定したとおり、会社から始末書の提出を命じられながら、結局これに応じなかった他の被処分者が、重ねて処分されなかったこととの均衡を勘案すると、X 4 を3日間の出勤停止処分とした会社の措置は、重きに過ぎるものと言え、X 4 に対してだけ重ねて重い処分を課した会社の対応は、妥当性を欠くものである。

前記第1の10(7)及び(9)で認定したとおり、当時、会社から組合員に対する処分が連続していた状況を併せ考えると、会社は、X 4 が組合員であることを理由に不利益取扱いをしたものと認められる。

以上を総合すると、X 4 に対する「1日20件以上の新聞拡張訪問指示命令に対する業務命令違反」、「作業日報の虚偽記載」及び「営業室において取締役営業部長ら営業部員全員に対して『カス頭』と暴言を発し、職場内の風紀を乱したこと」をそれぞれ理由とする譴

責処分並びに始末書未提出を理由とする出勤停止(3日間)処分は、法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(5) 平成8年夏季一時金の減額支給

ア 申立人らの主張(要旨)

会社は、X4に対し、度重なる処分や不利益取扱いを行っており、X4に対する平成8年夏季一時金の大幅減額もそうした会社の不当労働行為の延長にあるもので、X4に対する不利益取扱いである。

イ 会社の主張(要旨)

X4は、本件夏季一時金の査定対象期間(平成7年12月から平成8年5月まで)に、譴責処分5回、出勤停止処分1回を受けるなど、その勤務成績、勤務態度は著しく不良であった。また、会社から始末書の提出を求められても、これを無視して提出に応じないなど、上司に対する反抗的態度が著しく、日常の勤務態度にも社内秩序を乱す点多く認められた。

会社は、以上の点を考慮し、査定期間中におけるX4の会社への貢献の程度を評価して夏季一時金を支給したものであり、X4に対する夏季一時金の減額には十分な合理的理由がある。

ウ 当委員会の判断

前記第1の10(10)で認定したとおり、会社は、基本給の平均1.65か月分を支給する平成8年夏季一時金について、X4に対しては、その支給額を減額し、基本給の1.1か月分相当額しか支給しなかったことが認められる。

この点について、会社は、平成7年12月から平成8年5月までのX4の勤務成績、勤務態度、その他処分等の実績を総合的に勘案して査定した結果、X4の支給額を減額した旨主張する。

しかしながら、X4の支給額の査定には、前記第2の6(4)で不当労働行為と判断した平成8年3月1日及び同月5日付けの3件の譴責処分並びに同月21日付けの出勤停止処分が査定要素に含まれているものと推認され、こうした処分の実績をそのままマイナス評価したX4の支給額の査定は妥当性を欠くものと言える。

X4だけが、支給額を著しく低く査定され、他の従業員との間に格差があったことを認めるに足る疎明はないが、前記第1の8(1)は、10(5)及び13(3)ウ(ウ)で認定したように、X4が会社から数々の不利益取扱いを受けてきたことを勘案すれば、X4が組合員であることを嫌悪した会社が、本件夏季一時金支給の上でX4を不利益に取り扱ったものと見るのが相当である。

よって、X4に対する夏季一時金支給額の減額は法第7条第1号の不当労働行為である。

エ 救済の方法

一般的に、会社が行う一時金支給額の査定は、会社の裁量の範疇に

属するものと解される。

したがって、X 4 に対する本件一時金の支給額については、前記第 2 の 6 (4)ウで不当労働行為と判断した 3 件の譴責処分及び出勤停止処分がなかったものとして再査定することが相当であると思料し、主文第 3 項第 4 号のとおり命ずることとする。

(6) 解雇処分

ア 申立人らの主張(要旨)

会社は、X 4 の拡張業務における訪問件数が少ない上、契約実績も低いと主張するが、X 4 は、平成 6 年 8 月 1 日から平成 8 年 12 月 6 日までの約 28 ヶ月間で、1 日平均十数件を訪問し、月平均約 17 件の契約実績を挙げているのであるから、X 4 の実績が不良とは到底言えない。

また、X 4 の業務日報には訪問時刻・電話勧誘等について不正確な記載と思われる箇所があるが、会社が、虚偽記載があったと主張する日について、実際に訪問したかどうかを確認することは困難である。

さらに、業務日報に「留守」と記載された訪問先が真実そのとおりであったかどうかは明らかではないので、訪問していないのに訪問したように装い、業務日報に虚偽記載をしたと認めることはできない。

会社は、X 4 が改悛の見込みがないとも主張するが、X 4 に対する処分はいずれも、その理由を組合及び本人が書面をもって質問しても、会社がこれを一切無視して、理由さえ明確にせず一方的に処分したものである。

X 4 の解雇処分は、平成 8 年 12 月 2 日朝の X 4 の社長に対する発言が原因であり、会社の解雇理由はすべて後から取って付けたものにすぎない。

以上のとおり、会社が主張する解雇理由は、いずれも解雇理由には当たらないもので、X 4 の解雇は、組合員であることを理由とした不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

X 4 は、拡張業務の要である訪問件数、契約実績が恒常的に不足しており、かつ業務日報への虚偽記載、不正確記入など勤務成績や業務能力が著しく不良であった。

また、業務日報の提出、1 日 20 件以上の訪問、1 日 20 件の訪問ができなかった際の理由書の提出などの業務上の指示に対して「いじめだ。」等と称して正当な理由もなく反抗したり、同僚や上司に対して数々の暴言、罵詈雑言を発し、職場内の秩序を乱していた。

X 4 は多数回の処分を重ねても、なお改悛の見込みがなかったため、会社は X 4 を解雇処分としたものである。

この処分は、職場秩序を維持していく上で労務管理上の必要性から行ったにすぎず、組合とは何ら関係がなく、不当労働行為に当たらないことは明白である。

ウ 当委員会の判断

会社は、職場秩序を維持していく上で、労務管理上の必要性からX4を解雇したのであって、不当労働行為には当たらない旨主張するので、この点について、各解雇理由別に検討する。

(ア) 「勤務成績が著しく不良である。」との理由について

会社は、X4が業務日報の上では、1日平均十数件を訪問し、月平均約17件の契約実績を上げていたが、これらの中には虚偽の記載をしたものや、販売店や他の社員の契約実績を自己のものとして申告するなどの水増し分が含まれているため、X4の実際の拡張業務の成績はこれより少なく、会社が設定した拡張業務のノルマに遠く及ばなかったと主張する。

しかしながら、X4が実際は訪問していないのに、業務日報には訪問したかのように虚偽の記載をしたり、販売店や他の社員の実績を自己のものとして申告していたと認めるに足る客観的資料はなく、X4の業務日報に会社が指摘するような虚偽の記載があったと認めることはできない。

確かに、X4の拡張業務における成績は、前記第1の7(2)アで認定したような会社設定のノルマに達していなかったことが窺える。しかし、会社は、新聞拡張室のX4らと業務の実態等について全く話をすることもなく、一方的にノルマを設定したこと、月平均約17件というX4の契約実績が、会長や専務が以前行っていた拡張業務の実績と比較して、著しく不良とは言えないことなどを勘案すれば、X4の勤務成績が解雇しなければならないほど、著しく不良であったと認めることはできない。

(イ) 「業務命令に不当に反抗し、改悛の見込みがない。」との理由について

会社は、X4が正当な理由もなく反抗したり、同僚や上司に対して数々の暴言、罵詈雑言を発して職場内の秩序を乱していたと主張する。

この点について、X4の拡張業務における勤務態度を考察すると、会社が指摘するように、X4には、会社が設定した拡張業務のノルマ達成にさほど熱心でなかった姿勢が窺われ、その点では、X4の対応には不適切な一面があったと言える。

しかし、それは会社から十分な説明を受けないまま、新聞拡張室に配転された不満等から生じたものと推認され、それをもってX4が業務をサボタージュし、もって不当に反抗したとまで直ちには言い切れない。

また、前記第1の8(2)オ及び12(2)で認定したとおり、X4には会社が指摘するような発言があったことは認められるが、それは、以前、総務部長や専務という役職に就いていたX4が、その後、降格

処分を受け、さらに、不当に新聞拡張室に配転されたことへの不満を抱いていたところ、かつての友人であった社長や専務から業務の上で注意されたことなどが、発言の原因になっていたと推認され、会社側の対応にも問題があったと言える。

よって、これをもって、X4には改悛の見込みがなく、解雇しなければ企業秩序を維持し得ないとする会社主張を採用することはできない。

以上を総合すると、X4の解雇処分にはいずれも合理的な解雇理由があったとは認められない。

前記第1の5(2)オ及び9(5)アで認定したとおり、組合結成以来の解雇者がすべて新聞拡張室に配属された者である事実を併せ考えると、X4に対する解雇処分は、会社が、社長の幼馴染みで友人でもあり、かつては会社役員を務めたX4に裏切られたという思いから、組合活動に荷担していたX4を解雇して会社外に排除し、組合の弱体化を図ったものであると認められる。

よって、X4の解雇は、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。

エ 救済の方法

前記第1の13(3)ウで記載したとおり、当委員会は、平成6年(不)第5号の1事件の命令書において、X4に対する平成6年7月21日発令の人事異動を不当労働行為と認め、原職(富士編集担当)への復帰を命じていることから、主文第3項第5号のとおり命ずることをもって相当と判断する。

7 その他組合員らに対する一連の会社の対応・処分について

(1) 遅刻が多いことを理由とするX7に対する処分

ア 申立人らの主張(要旨)

遅刻が多いことを理由とするX7に対する処分は、組合員のみに対してあら探しをし、執拗な攻撃を続ける会社の一貫した組合敵視の姿勢が明白である。

イ 会社の主張(要旨)

X7の遅刻は、月22日出勤日中、18日遅刻という目に余るものであり、口頭で注意しても改まらなかったため、始末書の提出を求めたにすぎず、勤労者としての基本的な社会常識を指導する上で当然の処置である。

ウ 当委員会の判断

会社は、組合員であるX7に対して、遅刻が多いことを理由に譴責処分を行い、始末書の提出を命じたが、前記第1の10(6)で認定したとおり、X7には当時、月に17、18回ぐらい遅刻があったことが一応認められ、また、始末書を提出した後は遅刻がなくなった事実経過を勘案すれば、会社がX7に譴責処分を行った措置は、ほぼ妥当なもので

あったと言える。

また、X 7 が組合員であることを理由に処分されたことを認めるに足る疎明がないので、これをもって不当労働行為であると判断することはできない。

(2) 誹謗中傷発言を理由とする X 5 に対する処分

ア 申立人らの主張(要旨)

X 5 に対する処分は、専務や事務長の暴言が発端となったにもかかわらず、その暴言については一切、不問に付し、X 5 の発言の一部を一方的に取り上げ、重大な会社に対する誹謗中傷などこじつけたものである。

会社が組合役員である X 5 の行動を敵視、嫌悪し、一方的に不利益扱いを行ったことは明らかであり、X 5 に対する処分は明白な不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

平成 8 年 3 月 8 日の事務室でのやりとりに際し、X 5 は「結婚に対し会社から唾をかけられた。」と発言し、会社からの祝儀を叩きつけて返しているが、公私を甚だしく混同し、会社の好意をも踏みにじる常軌を逸した言動という他ない。

このような行為は処分の対象とならざるを得ないし、理性的な労使の交渉をも阻害するものである。

ウ 当委員会の判断

前記第 1 の 10(7)アで認定したとおり、X 5 は「結婚に対して会社から唾をかけられたと思っている。」旨の発言を行うとともに、会社から支給された結婚に対する祝儀を返したことが認められる。

この点について、会社からの祝儀を返すなど、会社の好意を無にする X 5 の態度に不適切な対応があったことは否めない。

しかしながら、X 5 の発言は、「2 年やそこら働いたぐらいの若造が偉そうなことを言うな。結婚して休んでいたのに挨拶にも来ないのはどうということだ。常識外れだ。」との専務や事務長らの言葉に誘発されての発言だったことが推認され、X 5 が翌日、この発言について会社に謝罪していることを勘案すれば、X 5 の発言の一部だけを取り上げて、賃金上の損失を伴う出勤停止とする処分は、重きに過ぎると言える。

また、前記第 1 の 10(7)アで認定したとおり、X 5 ら組合役員が、X 4 の処分に抗議していた経緯を併せ考えれば、X 5 に対する処分は、会社が、X 3 の解雇後、書記次長として会社内における組合活動の中心的役割を果たしていた X 5 に不利益な取扱いをして、組合の弱体化を図ったものであると認められる。

よって、X 5 に対する出勤停止 2 日間とする処分は、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。

(3) 業務時間中の組合活動を理由とする X 6 に対する処分

ア 申立人らの主張(要旨)

X 6 に対する会社の処分は、組合員の揚げ足を取ってペナルティを重ね、さらに重い処分を課すことを狙った明白な不当労働行為である。

イ 会社の主張(要旨)

会社は、以前から再三にわたって、組合員に対し、業務と組合活動を混同しないようにとの注意をし、X 6 にも、以前、業務時間中の組合ニュース配布を理由に譴責処分を行っていた。それにもかかわらず、あえて X 6 が営業中に T 紙管(株)の社長を訪問して、会社社長との間に自宅売買の事実があったことを確認するなど、組合活動を行ったことは、企業秩序を乱す行為以外の何物でもない。

このような行為に対して、会社が始末書の提出を求める譴責処分を行うことは、必要かつ相当な懲戒手段であって、何ら不当労働行為には当たらない。

ウ 当委員会の判断

前記第 1 の 10(9)で認定したとおり、X 6 は、就業時間中の組合活動を理由に譴責処分を受け、始末書の提出を命じられたことが認められる。

この点について、処分の対象となった X 6 の行動は、営業業務の移動途中の僅かの時間、T 紙管(株)に立ち寄って、同社社長との懇談の中で事実関係を確認した程度のことであると推認され、仮にそれが業務時間中だったとしても、業務への支障、社内の秩序維持等の点で、厳密に就業規則に照らして処分することが妥当であったとは言えない。

前記第 1 の 4(4)で認定したとおり、会社が X 6 に就業規則の原案の検討を依頼するなど、X 6 が従業員を代表する立場にあったことや前記第 1 の 10(5)及び(7)で認定したとおり、ほぼ同じ時期に、X 4 や X 5 が処分を受けていることなどを併せ考えると、X 6 に対する会社の処分は、従業員を代表する立場にあった X 6 を組合員であることを理由に不利益な取扱いをして、組合の弱体化を図ったものであると認められる。

よって、X 6 に対する譴責処分は、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。

8 第 3 次異動(平成 8 年 9 月 20 日発令)について

(1) 申立人らの主張(要旨)

ア X 1 の異動

会社は、X 1 が富土地域版構想の内容を組合に話したことを問題視して、異動の理由としているが、富土地域版構想は、当時既に組合から会社に質問書を提出するなど、明白な労使問題となっており、明らかな言いがかりである。

また、会社は、組合の X 3 らが、Z 9 宅を訪れて Z 9 の入社を阻止

したと主張するが、組合がZ9の入社を妨害したような事実は一切ない。

さらに、X1は編集長とはいえ、人事や業務上の重要決定事項に関与できる立場ではなく、管理職ではない。

したがって、会社がX1を降格し、製作部へ異動させることには全く合理性がなく、明らかに組合活動を理由とした懲罰人事である。

X1の異動は、委員長であるX1を降格させることで、他の従業員に見せしめ、組合を弱体化させようとするものであり、不当労働行為である。

イ X5の異動

会社は、当初、X5の異動理由について「拡張は大事。若いパワーを拡張で発揮してほしい。」と繰り返すのみで、明確な説明を一切しなかった。

その後、会社は、平成9年6月3日付の準備書面(1)で、初めて「①富士市での記者経験があること。②自動車運転免許を有していること。③男性であること。の基準に照らして選考した。」と主張したが、こうした説明が異動の内示や組合との団体交渉の中で明確に示された事実はない。

仮に会社が主張する選考基準に照らしたとしても、新聞拡張室の設置に当初から反対し、不当労働行為の是非を争っている組合の役員であるX5を異動対象とする合理的理由は見出せず、一方的にX5を適任と判断しているだけである。

よって、選考基準に照らしたとする会社の主張は、後で取って付けた口実である。

また、X5は、この異動によって打切手当の支給が停止されるなど、経済的不利益も大きかった。

以上のことから、X5の異動は、組合役員である同人を、事実上、解雇準備室となっている新聞拡張室に配転することで、他の従業員に見せしめ、差別扱いし、精神的な苦痛を与えて退職に追い込もうとするもので、不当労働行為である。

ウ 第3次異動

第3次異動の実施によって、編集部内の組合員は僅か4人となり、しかも男性組合員がいなくなった。

また、第1次異動後、組合役員を務める男性組合員6人のうち、4人が新聞拡張室または販売企画室に配転され、うち3人が解雇され、さらに職場に残った3人はすべて異職種や編集部外に配転された。

こうした事実から見ても、第3次異動には、富土地域版構想を口実に、組合役員であるX1とX5を編集部から排除して、組合の分断と弱体化を図ろうとする会社の狙いがあった。

(2) 会社の主張(要旨)

ア X 1 の異動理由

X 1 は、管理職である編集長でありながら、会社が富土地域版構想の担い手となるべく Z 9 に入社を打診していることを X 3 ら組合員に洩らした。このため、X 3 らが、Z 9 宅を訪れて入社を阻止しようとする業務妨害工作を行い、その結果、富土地域版構想が頓挫した。

よって、会社は、このように安易に経営上の機密を漏洩する X 1 を管理職である編集長の座に置くことは不相当と判断し、配転を行ったものである。

したがって、X 1 の配転には合理的理由があり、不利益取扱いや組合に対する支配介入には当たらない。

イ X 5 の異動理由

X 5 の販売企画室への異動は、かねてからの拡張業務部門の補充の必要をようやく満たすものであり、その配転の人選は「①富士市での記者経験があること。②自動車運転免許を有していること。③男性であること。」の基準に若いことを加えて考慮した結果であった。

これに合致するのは、Z 8、Z 7 及び X 5 の 3 人であったが、Z 8 は富士編集次長として富士編集部の要として外すわけにはいかず、Z 7 は X 5 に比べて営業の経験がなかった。営業部の Z 10 及び制作部の Z 11 も若い男性社員であったが、両名とも記者経験がない上、Z 10 は営業部を外すことができず、Z 11 は拡張業務を担当するには若年すぎた。

これらの者に比べ、X 5 は営業経験を踏まえて自己主張をすることもあり、拡張業務の担当者としては最適任と評価された。

よって、X 5 の配転には合理的理由があり、不利益取扱いや組合に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

会社は、X 1 及び X 5 の異動には、それぞれ合理的理由があると主張するので、以下、この点について検討する。

ア X 1 の異動

前記第 1 の 11(1) で認定したとおり、会社が富士編集長である X 1 に富土地域版構想の概要を明かす以前から、組合は富土地域版構想に大きな関心を寄せていたことが認められ、X 1 が富土地域版構想の内容を組合に話すことは、極めて自然な流れであると言える。

この点、会社は X 1 に「他の組合員には言わないでくれ。」と念押ししていたと主張するが、そのことを認めるに足る疎明はない。

また、会社は、組合役員の X 3 らが Z 9 の自宅を訪問して入社を妨害したと主張するが、これを認めるに足る疎明はなく、結果的に Z 9 が入社した事実からも、X 1 が組合員らに富土地域版構想の内容を漏らしたために、富土地域版構想が頓挫したとの会社主張を認めることはできない。

規模の小さい新聞社において、編集現場の責任者たる編集長が組合員であることに、会社が疑問を抱くことは、無理からぬ事情であると推認される。しかしながら、前記第1の4(1)エで認定したとおり、会社は、組合結成後、組合員である編集長には人事面の相談をかけないなど、従前の編集長権限を縮小させて、編集長と組合員との立場を両立させることを認めてきた経緯を勘案すれば、執行委員長であるX1について、編集長職との立場は両立し得ないとする会社の主張を認めることはできない。

よって、富士地域版構想の話をX1が組合に洩らしたことを理由に会社がX1を降格し、製作部次長へ異動させたことに合理性を認めることはできない。

前記第1の4(1)イ及びウで認定したとおり、会社は、かねてより組合に対して資格上、疑問があるとの態度を示していたことを併せ考えると、X1に対する異動は、業務上の必要性というよりも、X1の組合活動を口実とした懲罰人事であると言え、会社が執行委員長であるX1を降格させることで不利益に取扱い、組合の弱体化を図ったものであると認められる。

イ X5の異動

会社が主張するように、X3が解雇された後の販売企画室に人員を補充する必要性について、理解できないわけではないが、会社があえて、この時期にX5を異動させる合理性は認められない。

また、会社は、拡張業務部門への異動基準に照らすと、X5が最も適任であると主張するが、会社の疎明資料では基準に合致するのは、X5だけとは言い難く、従来より拡張業務部門の設置に反対している組合の役員であるX5を、あえて異動させなければならない必然性は認められない。

前記第1の3(1)及び6(2)で認定したとおり、第1次異動及び第2次異動を通じて新聞拡張室に配転された3名がすべて組合員であり、その後、同人らが全員解雇されていること、前記第1の10(7)アで認定したように、X5はX3の解雇後、書記次長として会社内での組合活動の中心的役割を果たしていたことなどを併せ考えれば、X5に対する異動は、会社がX5を編集部から排除することによって不利益に取扱い、組合の弱体化を図ったものであると認められる。

以上を総合すると、X1及びX5に対する平成8年9月20日発令の人事異動は、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。

(4) 救済の方法

ア 人事異動が不当労働行為である場合の原状回復の方法としては、一般的には原職復帰の救済措置が相当であるが、X1の原職には既に他の従業員が就いていることが推認されることから、X1に対する救済

については、主文第6項のとおり、原職または原職相当職への異動を命ずることをもって相当と判断する。

イ 前記第1の11(2)で認定したとおり、X5は、この異動に伴い、平成8年10月分給与から打切手当の支給が停止された。

この打切手当は、会社が正確に把握することが困難な編集部従業員の時間外労働に対し、一律に基本給の8%相当額を支給していたものであり、X5が販売企画室へ異動した後、打切手当に代わるような手当が支給されていないことを勘案すれば、X5はこの異動に伴って経済的不利益を被ったものと認められる。

よって、X5の異動に伴う経済的不利益を救済することが相当であると思料するので、主文第4項第2号のとおり、原職復帰の救済措置と併せ、平成8年10月分以降のX5の打切手当相当額の支給を命ずるものである。

9 その他救済の方法

(1) 申立人らは、上記1から8に掲げる以外の前記第1の9(4)カ及びキ並びに10(3)及び(8)で認定した会社の各行為についても、それぞれ違法性が認められる旨主張するか、これらについては、いずれも単独で不当労働行為の成立を認めるに足る十分な理由が認められず、不当労働行為であるとまで判断することはできない。

(2) 申立人らは、会社に陳謝文の掲示も求めているが、主文第7項の救済をもって足るものと判断する。

なお、将来におけるこの種の労使紛争を防止するため、会社が組合活動を尊重し、当事者間において、健全な労使関係を確立するためのルールが形成されることを期待するものである。

第3 法律上の根拠

以上認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、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11年4月28日

静岡県地方労働委員会

会長 向坂 達也 ㊟