

命 令 書

申 立 人 労働組合・反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社日本工業新聞社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成6年不第9号事件について、当委員会は、平成18年10月3日第1427回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成6年2月1日、被申立人株式会社日本工業新聞社（以下「会社」という。）は、同社の従業員で東京本社に所属していた X 1（申立人の執行委員長、以下「X 1」という。）を千葉支局長へ配転した。この配転は X 1

が中心となって組合を結成したことを会社が事前に察知して組合潰しのた
めに行った不当労働行為であるとして、申立人労働組合・反リストラ・マ
スコミ労働者会議・産経委員会（以下「組合」という。）は、同社に対して
団体交渉を申し入れたが、同社はこれに応じなかった。6年2月4日、組
合は、この配転及び団体交渉申入れに対する会社の対応は不当労働行為で
あるとして、当委員会に本件申立てを行った。会社は、X1が2月8日に
千葉支局へ赴任して以後、同人が支局長業務を行わず、業務指示に従わな
かったことを理由に同人を賞罰委員会に付議する旨の通知を行った。これ
に対し、組合が団体交渉を申し入れると、会社は、これにも応じず、9月22
日付けでX1を懲戒解雇した。

本件は、上記配転が不利益取扱い及び支配介入に、懲戒解雇が不利益取
扱い及び支配介入並びに報復的措置に、また、これらに伴う団体交渉申入
れに対する会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かなど
が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X1に対して平成6年2月1日付けで行った千葉支局長への
配転命令を取り消し、原職（論説委員）に復帰させること。
- (2) 会社は、組合が6年1月28日及び2月1日以降、後記(5)までに申し入
れた団体交渉のルール、X1の配転及び同人への業務内容を議題とした
団体交渉に誠実に応じること。
- (3) 会社は、組合機関紙の配布を妨害するなどして組合の運営に介入しな
いこと。

(4) 陳謝文の交付・掲示

また、組合は、6年9月26日付けで以下の請求する救済の内容を追加し
た。

- (5) 会社は、組合が6年9月15日付けで申し入れたX1の賞罰委員会への
付議を議題とした団体交渉に誠実に応じること。
- (6) 会社は、X1に対する6年9月22日付懲戒解雇を取り消し、同人を原
職に復帰させるとともに、懲戒解雇の翌日から原職に復帰するまでの間

の賃金相当額に年利率6分を乗じた金員を付加して支払うこと。

(7) 上記(5)及び(6)に関する陳謝文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、マスコミ関連産業の労働者で組織されたいわゆる合同労組で、本件申立時における組合員数は12名である。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、日刊新聞である「日本工業新聞」(現在は「フジサンケイビジネスアイ」に改称、以下「本紙」という。)の発行及び図書の印刷販売等を業とする株式会社で、本件申立時における従業員数は約240名である。

会社には、産経グループ(会社、申立外株式会社産業経済新聞社(以下「産経新聞社」という。))及び同株式会社大阪新聞社)の従業員によって組織された申立外産経労働組合(旧名称はサンケイ労働組合、以下「産経労組」という。)があり、7年7月時点における組合員数は約2,900名である。

【審1 p 2、審3 p 2、乙82】

2 産経グループと産経労組

(1) 産経グループと産経労組との労働協約等

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

第2条 「組合(産経労組)執行委員長は、産経新聞社取締役会に出席する。」

第4条 「会社は、組合執行委員長を定例局長会議の構成員とする。」

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

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

した従業員を解雇する（要旨）。」

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

また、労働協約覚書により、部長以上及び職能ランク「7」以上の者、論説委員及び総・支局長等は非組合員とされていた。

【乙1、乙2】

(2) X1の産経労組加入と月曜会における活動

昭和35年10月、産経グループと産経労組とは、経営再建、組合員の生活向上等を共通目標に掲げ、労使間の交渉事項は労使協議会で平和裡に解決することとし、争議行為及びこれに類似する行為を行わないことなどとした労使協定（以下「平和協定」という。）を締結した。また、同月、産経労組は、加盟していた日本新聞労働組合連合を脱退した。平和協定締結後、産経新聞社は、経営再建のため2年間で従業員約900名を削減した。

【甲27、甲30、審1p3、審17p6～7】

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

【審1p2】

イ 会社編集局に所属していたX1ら10名は、前記平和協定を始め、執行委員長が取締役会及び局長会議等に出席する労働協約を有していたことなどに疑義を抱き、46年、産経労組を改革するための研究会「月曜会」を結成し、改革の足掛かりとして同労組内でのポストの確保を目指した。月曜会は、およそ週に1度のペースで活動していた。X1が所属していた編集局第二工業部化学面担当のキャップであったY2（後に取締役編集局長、常務取締役ともなる。以下「Y2編集局長」又は「Y2常務」ともいう。）は、月曜会のメンバーではなかったものの、X1に対し、組合活動についてのアドバイスをしていた。

【甲39、乙88、審1p3～9、審30p4～5】

ア 51年4月、第1次石油危機の影響を受け、産経新聞社のY3社長は、産経グループの従業員を半減、賃下げを柱とした経営再建策と

して、「サンケイ刷新3ヵ年計画」(以下「3ヵ年計画」という。)を打ち出した。月曜会は、3ヵ年計画の諾否を問う産経労組の臨時大会にX1を会社編集局の代議員として送り出すなどして、この計画に反対するオルグ活動を行った。臨時大会でX1ら月曜会は、会社内での分裂を避けるために保留票を投じることとしたことから、3ヵ年計画は、賛成票89、保留票13、反対票0で可決、承認された。

【甲31、審1 p 3～15、審17 p 15～19】

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

X1は、産経労組の定期大会や臨時大会の代議員に3、4回選出されたほか、職場委員、選挙管理委員、労使協議会委員などを経験した。

【審1 p 15～16】

58年5月、Y4編集局長が電機紙面を3ページ増とする方針を打ち出したため、月曜会は、同局長と2度の話合いを行い、1ページ増にとどめ、その実施時期も先延ばしとした。

【乙59、審1 p 16～17、審17 p 23～28、審27 p 46～47】

60年から61年にかけて、会社が5億5千万円の不良債権を出したことが契機となり、60年夏の一時金支給の際、産経グループは、会社の組合員には他の組合員より低額支給の提案を行った。この提案に対し、月曜会は、メンバーではなかったものの同会の活動に協力的だった会社の産経労組員2名を、60年6月の定期大会の代議員として送り出すなどして反対運動を行った。

【甲36、甲37、乙88、審1 p 16～19、審17 p 29～33、審30 p 8～17、審31 p 24～32】

X1は、平成元年7月に編集デスクである編集局産業三部次長に、3年5月には同人の執筆力、取材力が評価されて論説委員の補助及び社長特命の政策調査を行う新設の論説委員会付編集委員に就任した。

【乙59、審1 p 20～23、審18 p 30～42、p 59、審27 p 48～59、審38 p 8～10、審44 p 3、
p 17～20】

3年6月、産経労組定期大会の会社代議員選出は、X1及び同人に同

調するA 1のほか2名による選挙となり、X 1とA 1は落選したものの、かつてX 1が所属していた編集局産業三部の11票は、すべてX 1に投じられた。会社は、その後1年間のうちに編集局産業三部の産経労組員7名を他の部署に配転した。

【審1 p 24～28、審18 p 45～49、審30 p 44～49、審44 p 4】

3 会社の組織と組織改革の検討

(1) 6年2月時点の会社組織

会社は、東京本社と大阪本社を置き、東京本社には管理室、編集局、営業局、販売・開発局、事業局、出版局を置き、販売・開発局に総局として東北（仙台市）、関東（浦和市・当時）、中部（名古屋市）、神戸の4か所を、支局として北海道、千葉、横浜、静岡、浜松、京都、岡山、中国及び九州の9か所を置いていた。

【乙82】

(2) X 1に対する総・支局体制の調査、検討の指示

3年9月ころ、会社のY 5社長（以下「Y 5社長」という。）は、編集委員であったX 1に対し、特命によりY 2編集局長に協力して総・支局体制に関する調査、検討を行うよう指示をした。

【甲43、審4 p 11～12、p 27、審18 p 50～51、審27 p 59～60】

11月29日、X 1は、総・支局体制に関するレポートをY 2編集局長に提出した。X 1は、このレポートで、「編集主導型の総・支局にするためには・・・ニュースの東京集中という状況を考えると、中途半端な総支局は不要という見方もできる。思い切った統廃合を進める必要が出てこよう。その場合、総支局を全廃して、東京本社に集中することも考えられる。」などの提案を行った。これに対し、Y 2編集局長は、X 1に、千葉支局などをモデル支局としたレポートを年度内に作成するよう指示をした。

【甲44、甲45、審4 p 12～14、審10 p 39】

4年3月、組織改革に関し、X 1は、「総・支局体制のあり方について」と題するレポートをまとめた。このレポートでは、組織改革の一例として、関東総局の1支局である千葉支局を独立した支局とすることを

提案した。このころ、会社は、X 1 が組織改革の必要性を理解していること、これまで鉄鋼、エネルギー、情報分野などの記者経験があること、また、千葉は幕張を始め上記分野の産業が集中する地域的特色を有することなどから、同人の千葉支局長就任を内々に検討した。

【甲46、乙54】

4年2月、会社は、X 1 を論説委員会付論説委員とする発令を行った。これに対し、X 1 は、Y 6 論説委員長(後に販売・開発局長となる。以下「Y 6 販売・開発局長」という。)に、組合員資格を失うことは本意でないとしつつ、これを受け入れた。

ちなみに、6年1月時点における論説委員会は、論説委員長、論説副委員長、論説委員としてX 1 に加えて6名のOB(再雇用)で構成され、各論説委員は、ローテーションにより各種の記事を出稿していた。X 1 は、インタビュー形式である「景気問答」、「トップインタビュー」及び「経営ざっくばらん」をそれぞれ3か月ないし4か月に1回程度担当していた。また、会社の紙面に社説欄はなく、論説委員や編集局部長が署名入りの個人的な意見を述べる「フェアおびにおん」(週1回掲載)があるものの、X 1 は、出稿をしたことはなかった。論説委員が出稿する記事は、会議などを経ることなく、執筆者が自己責任により出稿して掲載する形式であり、論説委員は、論説委員長や論説副委員長などの細かい指示は受けていなかった。また、X 1 は、論説委員在任中は、東京本社ではなく、社団法人日本工業倶楽部(東京都千代田区)内の記者クラブである「経済団体記者会」に常駐していた。

【乙82、審1 p 28~29、審4 p 34~36、審15 p 9~13、審18 p 58~61、審26 p 29~49、
審30 p 50、審39 p 4~6、審44 p 3~4】

(3) 平成5年の組織改革

会社は、赤字転落を契機とし、これを乗り切る対策に着手した。5年の組織改革において会社は、従来の総・支局長には営業出身者を置いて広告収入を得る営業方針から、編集出身者を置き、経済界や自治体のトップクラスの人材に総・支局長自らが取材を行うなどして、地域に根ざした紙面とすることにより増紙増収を図る「編集主導型」の支局体制を目指した。

また、会社は、全国展開から首都圏、中部東海圏及び関西圏に重点を置き、総・支局も上記3圏を中心とする「都市型」の支局体制を目指した(以下、上記の「編集主導型」及び「都市型」支局体制を併せて「編集主導の都市型支局」という。)。そして、会社は、総・支局の運営を編集局と広告局の共管から編集企画本部へと移管するとともに、これまでの総局長が管轄支局の支局長を兼ねる体制から、中部総局から浜松支局を、関東総局から千葉支局を、横浜総局から横浜支局(格下げによる改称)をそれぞれ独立させて専任の支局長を置くことによって、編集主導の都市型支局体制の推進を図ることとした。このうち、中部総局から浜松支局の分離が実施された。さらに、会社は、浜松支局長、横浜支局長、千葉支局長、出版局編集部長、関連会社である株式会社日工フォーラム社(東京都千代田区、以下「日工フォーラム社」という。)編集長などの部長級ポストに編集経験の豊かな者(編集出身者)を起用する方針を掲げた。

【乙82、乙94、審5 p 2 ~ 9、審10 p 19 ~ 21、審19 p 2 ~ 3、審32 p 7 ~ 9、審37 p 36 ~ 37、
審42 p 6】

4 X 1の千葉支局長への配転の経緯

(1) 5年7月の人事異動

X 1の状況

5年当時、X 1が所属していた論説委員会は、組織を縮小して編集局に統合される計画となっていた。

会社では、毎年、2月と7月に定期人事異動が行われており、5年6月10日、Y 2常務は、編集経験豊かなX 1を同年7月の定期人事異動の対象とし、同人に対して浜松支局長、横浜支局長、千葉支局長、出版局編集部長若しくは日工フォーラム社編集長のポストを示して転勤の意向を打診した。これに対し、X 1は、論説委員としてとどまる旨を述べたため、会社は、同人に対する異動の発令を見送った。

【乙82、審1 p 30、審5 p 1 ~ 7、審10 p 27 ~ 29、p 34、審19 p 8 ~ 18、審42 p 4 ~ 5】

その他の状況

5年7月の人事異動では、東京及び大阪本社合わせて55件の発令が行われたものの、会社が編集経験豊かな部長級を充てようとしていた

前記対象ポスト（3（3））で異動が行われたのは、浜松支局長と出版局編集部長だけであった。

【甲49の1、乙82、審5 p 2～9、審10 p 25～30、審19 p 39、審28 p 6～7、審42 p 6】

(2) 中期経営計画の公表

5年11月、会社は、大幅なリストラを意図し、翌年6年から3年間で5局（編集局、販売局、広告局、事業局、出版局）、1本部（編集企画本部）、1委員会（論説）、1室（管理）、1外局（日工フォーラム社）の本社組織の改革（これまでの9部門を6部門とする。）、従業員の削減（250名から200名）、土曜版の休刊などによって再建を目指す合理化計画を打ち出した。

【甲165の2、乙94、審2 p 1、審10 p 20～21、審32 p 13～15、審44 p 2】

(3) 6年2月定期人事異動におけるX1の千葉支局長への配転内示

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

Y2常務とX1との会談

6年1月7日、Y2常務とX1は、神田の飲食店で会談を行った。Y2常務は、会社が前年に公表した中期経営計画や6年2月の人事異動などに関する話をすると、X1は、現在の産経労組執行部では従業員の利益を守れないこと、6年2月の人事異動でX1に対して不当な配転を行った場合には裁判でY5社長のほか、フジサンケイグループ議長や株式会社フジテレビジョン社長らを証人として申請する予定であること、及び不当な配転を強行すれば裁判のほか重大な決意で臨むことなどを述べた。会談は、双方が大声で怒鳴り合う状況となり、Y2常務は、「人事権は会社にある。」とも述べた。

【審2 p 9、審5 p 13～20、審19 p 47～49、審29 p 46～48、審46 p 5】

6年2月の組織改正

6年2月の人事異動に併せて、会社は、組織改革の一環として販売局を販売・開発局と改め、販売部と情報開発部を置いた。そして、これまで編集企画本部が行っていた総・支局の統括を販売・開発局に移管した。また、論説委員会と編集企画本部の一部を編集局に統合して論説委

員室（編集企画本部の廃止）を設置し、専任の論説委員である室長及び室次長以外の論説委員はすべて編集局の部長級が兼務することとし、また、千葉支局を関東総局から分離・独立させたほか、横浜総局を横浜支局として専任支局長を置くなどの組織改革を実施した。

【乙82、乙94、乙96、審5 p 8、審10 p 22、p 34～35、審32 p 17～22】

6年2月1日付定期人事異動の内示

ア 1月25日、Y 2 常務らは、X 1 に対し、経営合理化及び組織改革を理由に2月1日付けで千葉支局長へ配転（以下「本件配転」という。）する内示を行った。Y 2 常務は、その場で用意していた紙を取り出し、配転理由を読み上げ、前年から始まった組織改革に伴うものである旨を伝えた。

【甲4、審2 p 11、審19 p 69～76】

イ これに対して、X 1 は、事前の意向打診もないこと、産経労組内で反対派活動を続けてきたことに対する報復であること、健康面に優れない母と兄を自宅（横浜市金沢区）に残したまま往復で5時間を要する千葉支局への通勤は困難であることなどを理由に、「内示を返上する。」、「社内外の仲間と相談の上、数日後、改めて、Y 5 社長に対して正式に回答します。・・・重大な対応をさせていただきます。」、「後日、・・・Y 5 社長に会って正式な回答とともに、ある通告をいたします。」と述べた。

【甲4、審2 p 12、審11 p 33～34、p 38～39、審19 p 76～78、審20 p 3～13、審44 p 5～6】

ウ Y 2 常務は、X 1 に対し、希望があれば家賃補助として住宅手当7万円を支給し、始業時間についても配慮する旨を伝えた。

【乙82、審11 p 29～30、審20 p 6～10】

エ 千葉支局は、X 1 と従来からいたA 2 支局員の2名専任体制となることとなった。

【乙82、審2 p 33】

その他の状況

ア 会社は、当委員会の審問において、千葉支局長にX 1 を起用した理

由として、前記3(2)のとおり、X1が「総・支局体制のあり方について」と題するレポートをまとめた際に、組織改革の一例として、関東総局の1支局であった千葉支局に専任の支局長を置くことによって関東総局から独立させることを提案していたことに加えて、編集局デスク、編集委員、論説委員と編集経験が豊富であることを挙げた。

【甲46、乙54、乙82、審2 p11、審10 p33~41、審11 p28~33】

イ 6年2月の人事異動では、5年7月の異動時に見送った人事を含め、57件の発令が行われた。千葉支局長のほか、かねてから会社が編集経験を充てようと意図していた対象ポストである横浜支局長と日工フォーラム社編集長にはいずれも編集経験を当てた。

会社は、当委員会の審問において、日工フォーラム社編集長にA3を起用した理由として、生産財情報誌を発行している同社では同人が記者時代に電機、機械などを中心とした生産財分野の経験が長かったことを挙げ、横浜支局長にA4を起用した理由として同人を平成2年に横浜総局に配属以降、地元企業へ食い込んで読者開拓に成果を挙げたほか、4年7月に横浜総局次長に昇格している実績などを挙げた。

【乙49の2、乙82、審5 p8~9、審10 p33~41、審42 p6~7】

(4) X1への配転内示後の状況

6年1月26日、Y2常務は、X1と本件配転に関する話合いを行ったが、X1は、本件配転に応じられない理由として家庭の事情等を述べた。また、X1は、本件配転につき、Y5社長と話し合いたいとも述べた。

【乙82、審20 p15~16、審28 p12~14】

1月28日、会社に対して本件配転に関する話合いを申し入れていたX1は、Y2常務らが同席する中、Y5社長と話合いを行った。X1は、産経労組内で反対派活動を続けてきたことに対する報復であることや健康面に優れない母と兄がいることを理由に本件内示の撤回を求めた。しかし、Y5社長は、始業時間を配慮することやX1の経験のない広告(営業)などに関する業務は行わなくてよい旨を述べた上で、本件内示の撤回はできない旨を述べた。

これに対して、X1は、「組合結成通告書」を提示し、組合結成の事

実を告げるとともに、団体交渉のルールなどを議題とした団体交渉の開催を申し入れた。Y 2 常務は、組合規約、組合員名簿及び組合役員名簿等の提出を求めたが、X 1 がこれに応じなかったため、会社は、団体交渉に応じなかった。

【甲 5、乙 82、審 2 p 13～14、審 5 p 30、審 12 p 3～4、審 20 p 18～24、p 28～29、審 28 p 19、審 44 p 8】

ア 1月31日、X 1 と申立外労働組合「時事通信労働者委員会」の次席代表幹事（書記長）で、かつ、組合の書記長でもある X 2 （以下「X 2」という。）は、東京本社に赴き、Y 2 常務に対し、本件配転についてはストライキをもって対応する旨の「ストライキ権確立通告書」を手渡そうとしたが、同常務はこれを受け取らなかった。

【甲 6、審 2 p 14、審 12 p 7、審 15 p 6、審 20 p 30～33、審 28 p 22～28、審 44 p 9】

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

【甲 1、審 2 p 5～6、審 5 p 20～23、p 35～36、審 11 p 9～10、審 40 p 43、p 9、審 42 p 9～13、審 44 p 10～11、p 27】

ア 2月1日、組合は、当委員会に対して、法人登記を目的とした労働組合資格審査の申請を行った。

【当委員会に顕著な事実、審 44 p 11】

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

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

【甲 7、甲 8、乙 82、乙 94、審 2 p 14、審 11 p 29、p 36、審 12 p 8 ~ 9、審 20 p 58 ~ 64、
審 28 p 50、審 32 p 33 ~ 34、審 44 p 9】

ウ 同日、X 1、X 2 及び申立外株式会社時事通信社の記者で組合員である X 3（以下「X 3」という。）の 3 名は、午後 6 時ころ、会社のあるサンケイビル 5 階（当時）のほか、同ビル 2 階及び 3 階（当時）の産経新聞社において、会社が制止したにもかかわらず、組合機関紙「予兆 No. 1」を約 500 部配布したため、Y 2 常務らは、これを回収した。X 2 及び X 3 は、施設内に立ち入るに際して、会社の許可は得ていなかった。

会社の就業時間は、編集局が午前 10 時から午後 6 時まで、販売・営業などの業務部門は、午前 9 時 30 分から午後 5 時 30 分までとなっていたものの、本紙作成上の締切時間である降版時間が午後 9 時 20 分であったことから、X 1 らが機関紙を配布した時間帯には、多くの従業員が就業しており、産経新聞社においても同様であった。

ちなみに、産経グループと産経労組との間の労働協約覚書では、会社は、産経労組の機関紙「りんてんき」の配布は許可をしており、それ以外の刊行物の配布は事前にグループ各社に通知を要することとしていた。また、就業規則では、会社の許可を要する場合として、「会社施設内で文書、図面その他これに類するものを配布または掲示するとき。」（第 5 条第 1 項第 1 号）、「勤務時間中又は会社施設内で、政治活動、集会その他業務に関係のない会合または活動を行うとき。」（第 3 号）及び「業務外の目的で外来者を職場に入れ、または会社内を視察、見学させるとき。」（第 5 号）との規定がある。

【乙 1、乙 2、乙 82、審 2 p 15 ~ 16、審 6 p 2 ~ 5、審 15 p 5 ~ 6、審 21 p 8 ~ 19、
審 40 p 45、審 44 p 9 ~ 10】

ア 2 月 2 日、会社は、前日に受取りを拒んだ団体交渉申入書の送付を受けると、Y 2 常務は、ファクシミリで、法適合組合であるか否かについて疑義があるため、団体交渉ではなく話し合いという形式であれば

応じる旨の回答を行った。

【甲9、乙82、審2 p17、審12 p11、審21 p31～32、審44 p9】

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

また、組合は、会社に対し、1月28日及び2月1日付けで申し入れた団体交渉を会社が拒否したことに対して文書で抗議するとともに、改めて団体交渉に応じるよう申し入れた。

【甲25の1、審21 p28～31、審44 p9】

ア 2月3日、組合からの上記抗議に対し、会社は、X1に対し、文書で、千葉支局長赴任に当たっては幾つかの提案をしているため、同人からも条件を示して欲しいこと、及び団体交渉については要件を備えた労働組合であることの証拠の提出が必要であることを伝えた。

【乙3】

イ 同日、組合は、会社に対し、文書で、本件配転を議題とした団体交渉に応じるよう申し入れた。

【甲26の1、審44 p9】

2月4日、組合は、当委員会に対して、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【乙82】

5 本件不当労働行為救済申立て後の状況

(1) X1の千葉支局赴任までの経緯

6年2月7日、会社は、2月3日付団体交渉申入れに対し、同日付けで通知した文書と同内容の通知を行うとともに、「今後とも誠意を尽くして貴殿との話合いを続け、納得して赴任していただきたいと存じております。そのためには、本日までとなっている赴任期限を若干延長してもよいと思っていますので、貴殿の誠意ある回答をお待ちします。」と回答した。ちなみに、勤務地の変更を伴う異動については、就業規則第18条により発令の日から1週間以内に新所属に異動するものとされてい

る。

【乙2、乙4、乙5、乙82、審12p12～13】

ア 2月8日、組合は、会社に対し、文書で、本件配転を議題とした団体交渉に早急に応じるよう要求し、X1は、本件配転に異議を唱えつつ、千葉支局に赴任した。

【甲11の1、甲12の1、乙6、乙7、乙94、審44p9】

イ 同日、Y2常務は、千葉支局に赴任したX1を東京本社に呼び出し、Y7 販売・開発局長（後に社長付特命担当となる。以下「Y7販売・開発局長」又は「Y7社長付特命担当」という。）らとともに、X1が赴任した経緯、不当労働行為救済申立てに至った経緯及び千葉支局の業務に関する話合いを行った。

【乙6、乙82、審12p32～33、審32p35】

ウ その際、X1は、「（発令されて）1週間たって赴任しなければ懲戒解雇という脅しをたびたびそれまでの話合いの中で会社側から受けておりますので、渋々やむなくですね、懲戒解雇を避けるために発令に従って行きました。」と述べ、Y7販売・開発局長が、「今日から支局長として活動していただけるということですね。」と尋ねると、同人は、「そうです。」と返答した。千葉支局の勤務時間等につき、Y7販売・開発局長は、勤務日は原則月曜日から金曜日まで、勤務時間は午前9時30分から午後5時30分までであることを告げ、差し当たり千葉の経済事情、特に景気動向を中心に取材して原稿執筆をするよう指示をすると、X1は、自ら2週間で100行程度にまとめる旨を述べ、同局長がこれについて、日々、メモで中間報告をするよう指示をすると、X1は、「何にもない日もあるかもしれませんよ。」と述べた。Y7販売・開発局長が会社とX1との連絡方法について質すと、X1は、不在の場合でも千葉支局に連絡が入れば、支局に確認の上、連絡をする旨を述べた。そして、X1は、「当面、記者職しかできませんからね、でたらめなことをやるつもりなんか全然ありませんけども、きちんとやりますが、アローアンスを見ていただいて・・・」と述べ、Y2常務が、「異議を唱えつつの赴任であっても発令に従って

支局長としてするわけですから、支局長としての職務は十分に遂行してもらいたい。」と述べると、「うん。」「それはいいですよ。」と応え、「千葉支局長 X 1」の名刺を受領した。さらに、Y 7 販売・開発局長は、始業時間については、30分前後の猶予を与える旨を伝えた。

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

【乙6、乙11、乙32、乙58、乙82、乙94、審6 p 16～22、審11 p 30、審12 p 20、p 26、
p 32～36、審13 p 8～10、審22 p 47～49、審32 p 35～40】

(2) 千葉支局長赴任後の状況

ア 6年2月10日、X 1 は、Y 8 関東総局長兼前千葉支局長と千葉支局の業務について引継ぎを行った。

【乙86、乙92、乙94、審12 p 36～37、審21 p 46～47】

イ 同日、会社は、X 1 に対し、文書で、「貴殿は、組合を通じてでなければ話し合わないと主張されているので、会社は、従前から求めている組合規約を提出してもらうのに加え、緊急を要する本件配転について、是非納得して赴任していただいた上、業務に専念してもらいたいと考えますので、貴殿を交えた組合との話し合いを持ちたいと思いま

す。」と通知した。

【乙7】

ウ 同日、Y2常務は、電話で、X1に対し、「(2月)14日夜7時、話し合いに応じる。組合側がこれを正式な団体交渉と解釈してもかまわない。」と述べ、場所は社外とすることを伝えた。これに対し、X1は、社内での団体交渉及び双方が押印した議事録の作成を求めると、Y2常務は、法適合組合であることを明らかにすることが先であり、場所は社外とし、かつ、議事録の作成も認めない旨を述べた。

また、同日、組合は、会社に対して、文書で、団体交渉は社内で行うことに加えて、双方が押印した議事録の作成を求めた。

【甲12の1、甲13の1、乙7、審21p49～63、審28p36～46、審29p6～13、p76、
審44p9、31～32】

2月14日、X1とY2常務とは、団体交渉の開催について、電話で話し合いを行った。その中でY2常務が組合規約の提出を求めると、X1は、団体交渉の冒頭で提出する旨返答した。また、X1は、同日に予定されている団体交渉に参加する条件として団体交渉を社内で行うことに加えて双方押印の議事録の作成を求めたが、会社はこれに応じず、結局、団体交渉ないし話し合いは行われなかった。

【乙87、審28p42～43】

2月15日、会社は、組合に対し、会社が話し合いを正式な団体交渉と解釈してもよい旨を述べたにもかかわらず、団体交渉の場所を社内とし、議事録の作成を求めたことについて、文書で、「貴殿及び貴組合がこのような態度に出ておられる以上、今後とも話し合いは期待できませんので、貴殿が本件団交問題も含めて都労委に提訴されていることからして、今後は都労委の手続きの中で対応するしかないと考えますので、その旨申し添えます。」と通知した。

【乙8、乙82、審12p32】

ア 2月22日、Y2常務は、X1を東京本社に呼び出し、X1は職能ランク「6」の部長であること、2月25日支給の給与では既存の手当(専門職手当及び職能手当)を廃止して支局長手当にかえること、

その結果、これまでより21,200円の昇給となる旨を伝えた。これに対し、X1は、「部長は、職能ランク7か8の役職であり、ランク6で部長とされるのは極めて異例で、明らかにX1の組合員資格に疑念を抱かせるのが狙いだ。」と述べた。

【乙12、乙13、審22p13～18、審28p49～50、審36p17～18】

イ 会社では、就業規則第3条により、従業員を職別区分及び職能ランクに区分している。職別区分は、管理職（局長、局次長、部長、次長（部次長）、課長、係長）、一般職及び専門職に区分され、職能ランクは「1」から「10」に区分されていた。職能ランク「6」であったX1は、論説委員になって以降6年1月分給与まで職能手当と専門職手当に加えて超過勤務手当が支給されていたが、千葉支局長に就任した6年2月以降は、職能手当及び超過勤務手当は支給されず、支局長手当が支給されていた。

【甲152の1～153の3、審28p52、審43p25～26】

ウ X1は、記者時代から職能ランク「6」であり、編集局産業三部次長、論説委員会付編集委員、同論説委員、更に千葉支局長になっても職能ランクは変わらなかった。6年2月1日時点で、部長管理職32人中、ランク「6」の者はX1を含めて12名存在したが、一方、部長でない支局長（課長級）も存在した。

【乙13、乙82、審28p51～55、審29p62～63、審37p60】

3月1日、X1は、2月給与として支払われていた支局長手当のうちこれまで支給されていた諸手当との差額分等2万円余りを返却するため、東京本社へ出向いた。X1は、Y2常務に、上記金額の返還を申し出ると、同常務は、預かり証を交付してこれを受領した。その後、X1は、同年3月分から9月分までについても返還を申し出たが会社がこれを拒否したため、東京法務局に供託した。

【甲20、審2p32～33、審22p20、p50～51】

(3) 平成6年春闘要求後の状況

6年3月9日、組合は、会社に対し、「春闘要求書」において賃上げのほか、本件配転、団体交渉のルール及び千葉支局長の業務内容などを

議題とした団体交渉を東京本社で議事録を取りながら行うことを要求した。

3月11日、会社は、組合の「春闘要求書」に対して、文書で、X1が会社の利益代表者であることから、同人の加入を認めている組合が労働組合法上の適法な組合でないことが明らかであるため団体交渉に応じることはできないとして、この問題を当委員会における審査に委ねる旨の回答を行った。

【甲14の1、甲16】

3月22日、組合が、文書で、支局長業務や春闘を議題とした団体交渉を、東京本社で議事録を取りながら行うよう申し入れると、3月28日、会社は、文書で、組合の提起する問題は組合が適法な労働組合であることを明らかにしてから協議すべき事項である旨の回答を行った。

【甲17の1、甲19、審28p33～34、審29p57～58、p75～76、審44p33】

5月21日、組合は、会社に対し、文書で、支局長業務や春闘を議題とした団体交渉を、東京本社で議事録を取りながら行うよう改めて申し入れた。また、X1の千葉支局における業務については、団体交渉で合意すればしかるべき対処をする旨を述べた。

これに対して、5月25日、会社は、「会社が貴殿に千葉支局長としての業務を十全に遂行されるよう常々指示し、催促し、通告しておりますのは、貴殿が『私はやりたいことしかやらない』などと暴言を吐かれ、職責を果たそうとされないからです。会社としては処分せざるを得なくなるような事態を避けるために1日も早く翻意されるよう願っています。そういう意味で改めて貴殿に対し重大なる反省を求めます。」「貴殿が拒否されている千葉支局長の業務は、団体交渉で決めなければならない性格の事項ではありません。」「団体交渉の申入れについては、貴組合の申立てにかかる都労委平成6年不第9号事件において根本的に争われている問題ですので、同事件の中で決着をつけていく以外にないと考えます。」と組合に文書で回答した。

【甲21の1、乙21、乙82】

6月14日、組合は、会社に対し、文書で、業務を口実にしてX1の組

合員資格に疑義を抱かせるような工作はあからさまな不当労働行為である旨を通知し、支局長業務に関する団体交渉に応じるよう改めて要求した。また、7月4日、組合は、会社に対し、文書で、X1の業務については団体交渉で合意すればしかるべき対処をする旨を述べるとともに、原稿執筆については強行発令の有効性を争っている千葉支局長としてではなく、一記者として対応する旨を通知した。しかしながら、団体交渉は開催されなかった。

なお、9月7日、組合は、当委員会に対し、本件申立てに係る資格審査とは別に証拠として組合規約を提出した。

【甲1、甲22の1、乙29、審44p37】

6 千葉支局長としての業務指示とX1の対応

(1) 支局長業務の説明及び指示

6年2月21日、Y7販売・開発局長らは、東京本社で、X1に対し、支局員の帳票類（部長欄）に押印することなど千葉支局長業務に関する説明を行い、これらを行うよう指示をすると、X1は、部長と言われたことがないため部長ではないこと及び団体交渉を要求していることを理由にこれを拒否した。このため、会社は、千葉支局に届いた請求書等は東京本社に送付するよう指示をした。

【乙11、乙12、乙14、乙52、乙82、乙94、審7p37～42、p58、審13p19、審21p69～71、
審22p10～13、審32p47～54、審36p15～18】

(2) A2支局員の出勤簿（勤務表）などの帳票類への押印

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

【乙94、乙96、審34p14】

会社は、X1に対し、6年2月21日、同月25日、3月11日、7月15日、及び同月19日に、文書等でA2支局員の帳票類に押印することなど支局長業務に関する説明、指示を行った。X1は、前記(1)と同様に部長ではないこと及び団体交渉を要求していることを理由に、団体交渉で合意すればしかるべき対処をするなどと回答して、結局、押印しなかった。

【乙11、乙12、乙14、乙32、乙34、乙52、乙82、乙94、乙96、審2p34～35、審7p37】

～42、p58、審8 p1～10、審13 p21～23、審23 p39～43、審32 p47～48、審34 p12、
審36 p37、審37 p47、審39 p29～30】

また、A2支局員は、X1に対し、毎月、出勤簿への押印を求めたが、X1が同様の理由によりこれに応じなかったため、Y2常務は、直接、出勤簿を東京本社に送付するよう指示をした。

【審13 p24～25、審32 p62】

(3) 千葉支局長名義の口座の開設及び金銭出納業務等

専任の支局長が置かれていなかった千葉支局では、事務所経費は支局員が伝票類を関東総局に送付して東京本社から支局員名義の口座に送金する形式で出納業務が行われていたが、専任支局長が置かれることとなってからはこれらの出納業務は支局長業務となり、千葉支局では、支局長名義の口座の開設が必要となった。

【乙82、乙94、乙96、審22 p57、審36 p30～32】

会社は、X1に対し、6年2月25日、3月2日、同月11日、4月14日、5月25日、7月15日、同月18日及び8月16日に、文書等でX1支局長名義の口座を開設するよう指示をした。X1は、団体交渉で合意すればしかるべき対処をするなどと回答して、口座を開設しなかった。

【乙11、乙13、乙14、乙16、乙21、乙32、乙33、乙38、乙82、乙94、乙96、審2 p36～37、審6 p45～49、審7 p50～56、審13 p18～21、審22 p54、審34 p12】

このため、会社は、X1及びA2支局員に対し、事務所経費に関する書類等を東京本社に送付するよう指示した上で、再度開設させた同支局員名義の口座にこれらの経費を振り込んだ。

【乙94、審32 p51～52、審36 p30～32】

(4) A2支局員に対する人事考課

会社の人事考課は、一次評定、二次評定及び最終評定からなり、3月（対象期間は10月から3月まで）と10月（対象期間は4月から9月まで）に行われていた。一次評定は、総・支局長の業務であった。

6年3月7日、Y2常務は、X1に対し、文書で、A2支局員の5年3月から6年2月までの人事考課を行い、千葉支局長赴任以前の期間については前支局長に相談の上で提出するよう指示をした。これに対し、X

1 は、支局長業務に関する団体交渉で合意すればしかるべき対処をするなどと回答したが、会社は、これに応じなかった。会社は、3月11日及び7月15日にも文書で人事考課を行うよう指示をしたが、結局、X 1 は、A 2 支局員の人事考課を行わなかった。

【乙14、乙32、乙82、乙84、乙94、審2 p 35～36、審8 p 11～14、審13 p 26～30、審33 p 7～8、審36 p 39～40】

(5) A 2 支局員に対する金一封

産経新聞社出版の競馬週刊誌の売行きが好調であったことから、産経グループの従業員に金一封が6年3月15日付けで支給されることとなった。会社は、支局員に対する支給は直属の上司である総・支局長がその趣旨を説明して直接支給することとした。会社は、X 1 に対して3月10日、同月11日及び7月15日の3回にわたってA 2 支局員の金一封を東京本社で受領するよう文書で指示をした。X 1 は、東京本社に行きA 2 支局員の金一封を預かることをしなかった。

【乙14、乙32、乙82、乙94、乙98、審8 p 22～26、審13 p 32～33、審22 p 29～36】

(6) Y 2 常務の業務指示

3月11日、Y 2 常務は、X 1 に対し、文書で、X 1 が拒否している支局長業務は支局長が管理職であるか否かにかかわらず、当然、遂行されるべき業務であり、団体交渉事項ではないこと、及び会社の指示に従って支局長業務を行うよう改めて指示をした。

【乙14、乙82】

(7) 原稿執筆

千葉の経済事情に関する原稿執筆

前記5(1) ウのとおり、6年2月8日、X 1 は、Y 7 販売・開発局長から千葉の経済事情に関する原稿執筆を指示され、2週間(100行程度)でまとめる旨を返答した。2月25日、Y 2 常務は、いまだ出稿していないX 1 に対し、文書で、原稿執筆を行うよう指示をすると、3月30日、X 1 は、「出口見えぬ千葉経済」(80行)を出稿した。記事は、4月6日付けで掲載されたものの、指示を受けてから出稿まで、X 1 は、会社に対して状況報告などを行うことはなかった。

【乙11、乙53、乙58、乙94、審8 p 35～36、審33 p 12～14】

連載記事「列島クローズアップ」の原稿執筆

標記連載記事（地域経済面の記事）は、各総・支局のローテーションによる出稿で掲載され、6年3月1日から同年10月6日までの間の千葉支局の割当ては、5回となっていた。原稿は、総・支局長の責任において出稿することとされていたが、記事を書くことに慣れていない営業（広告）出身者もいるため、総・支局長以外の者が執筆する場合があるほか、総・支局間の事情により事前に編集デスクと調整して掲載日を変更することもあった。

【乙20、乙94、乙96、審8 p 40～45、審14 p 7～13、審24 p 18～24、審33 p 18～23】

ア 4月14日及び6月2日掲載分

X 1 は、会社に対し、この原稿執筆が支局長業務であるか否かを議題とした団体交渉の開催を申し入れたが、会社がこれに応じなかったため、出稿しなかった。両日の出稿は、A 2 支局員が行った。

【乙94、乙115、乙118、審11 p 15、審33 p 27】

イ 7月7日掲載分

6月20日、Y 7 販売・開発局長は、X 1 に対して、ファクシミリで7月7日付掲載分の原稿は「動き出す幕張新都心」あるいは「建設すむ東京湾横断道路と千葉の開発」をテーマとして同月4日までに提出するよう指示をした。X 1 は、原稿執筆を議題とした団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

7月4日、Y 6 販売・開発局長は、X 1 に対し、ファクシミリで、同月7日付掲載分の原稿を同日中に出稿するよう指示をした。X 1 は、原稿執筆を議題とした団体交渉の開催を申し入れたが、会社がこれに応じなかったことを理由に出稿しなかった。このため、7月7日付紙面の連載記事「列島クローズアップ」は、休載となった。

【乙25、乙27、乙29、乙31、乙82、乙94、乙96、審2 p 41～43、審8 p 46～61、審11 p 23～25、審14 p 9～10、審24 p 8～16、審33 p 24～30、審34 p 28～35、審39 p 31】

ウ 8月11日及び9月20日掲載分

X 1 は、会社に対し、原稿執筆を議題とした団体交渉の開催を申し

入れたが、会社がこれに応じなかったため、出稿しなかった。両日分の出稿は、A 2 支局員が行った。

【乙127、乙135、審11 p 15】

エ 「列島クローズアップ」の出稿状況

6年3月1日から同年10月6日までの「列島クローズアップ」掲載日程表に示された計58本中、担当支局の変更は6回あり、総・支局長名以外での掲載は、千葉支局での4回を除いて少なくとも15回あった。関東総局及び東北総局の両営業出身局長は、総・支局長名で1本も出稿していなかったが、いずれも編集デスクと調整した上で支局員や本社編集局記者に出稿させていた。また、千葉支局の7月7日掲載分が休載となった際には、紙面に休載のお知らせが掲載されたが、東北総局の8月16日掲載分が休載となった際などには、そうした措置はとられていなかった。

【乙20、乙31、審10 p 4～11、審14 p 8～12、審24 p 19～30】

「列島クローズアップ夏季特別版」の原稿執筆

ア 8月5日、Y 6 販売・開発局長は、千葉支局を含む各総・支局長に対し、ファクシミリで、「回復局面に入る？地域経済」をテーマとして8月18日及び19日に連載を予定する「列島クローズアップ夏季特別版」の出稿を8月12日までにを行うよう指示した。これに対し、X 1 は、テーマが実情とそぐわないとしてテーマの再検討を求めるとともに、原稿執筆を議題とした団体交渉の開催を申し入れた。

【乙36、乙82、乙94、乙96、審2 p 41～43、審8 p 49～53、p 61、審33 p 24～30、審34 p 39、審39 p 33～34】

イ 8月12日、Y 6 販売・開発局長は、X 1 に対し、ファクシミリで、「列島クローズアップ夏季特別版」の原稿締切は本日の午前中であるから、時間厳守で出稿するよう指示をした。X 1 は、改めてテーマがそぐわないとしてテーマの再検討を求めると同時に、原稿執筆を議題とした団体交渉の開催を申し入れた。しかし、会社が団体交渉に応じなかったため、X 1 は、出稿しなかった。

8月15日、Y 6 販売・開発局長は、X 1 に対し、文書で、締切りま

で提出しなかったことについて注意を行い、以後、業務指示に従うよう指示をした。

【乙37、乙82、乙83、乙94、乙96、審6 p48、審8 p50、p61、審33 p24～30、審34 p39～40、審39 p33～34】

X1の原稿執筆

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

【乙11、乙32、乙94、審8 p65、審13 p10、審14 p5、審15 p14、審33 p15】

(8) 週間（出稿）予定表の提出

各総・支局が行う週間及び日々の出稿予定の通知（以下「週間（出稿）予定表」という。）について、会社は、6年3月から郵便や電話の方法からファクシミリによる方法の試行を開始した。そして、6年4月7日、Y9 販売・開発局情報開発部長は、各総・支局長に対し、ファクシミリによる週間（出稿）予定表の提出を指示したが、X1は、これまでの記者生活で求められたことがないことなどを理由に提出しなかった。

【乙82、乙85、乙94、審8 p38～40、審14 p5、審37 p2～3】

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

なお、千葉支局以外の総・支局は、週間（出稿）予定表を提出していた。

【乙20、乙43、乙82、乙94、乙96、審8 p38～40、審14 p6～7、審33 p18、審34 p23】

(9) 新年度重点計画の作成

6年3月28日、Y7販売・開発局長は、各総・支局長に対し、ファクシミリで、地域の景況や編集、営業の基本方針などを記した新年度（平成6年度）重点計画を4月4日までに提出するよう指示をした。しかし、X1が期限までに提出しなかったため、Y7販売・開発局長が4月11日、12日、13日及び15日に電話等で催促すると、同月19日、X1は、ファクシミリで、「政府、大手マスコミの『景気回復』キャンペーンに組さず、マクロ的視点から不況の実態、非人間的リストラの進行、倒産などをウ

オッチしていく。会社側は不当労働行為をやめ、直ちに団交に応じた上、X 1 を原職に復帰させること。」と記載した「1994年度のX 1 記者の編集・取材方針他」と題する文書を送付した。

【乙15、乙17、乙21、乙82、乙94、審9 p 1～2、p 9～11、審13p 14、審14p 13～14、
審22 p 52～53、審33 p 33～37、審37 p 17～18、審47 p 40】

4月25日、Y 7 販売・開発局長は、X 1 に対し、電話で、提出のあったものは指示したものとは異なるとして、会社の方針に添ったものを再提出するよう指示したが、X 1 は、提出しなかった。

翌26日にも、Y 7 販売・開発局長は、重ねて前日と同趣旨の文書をファクシミリで送付したが、X 1 は、これを提出しなかった。

【乙18、乙82、乙94、審9 p 4～5、p 9、審14 p 15～16、審33 p 38】

5月21日、組合は、会社に対し、文書で、X 1 の記者としての編集・取材方針は4月19日付ファクシミリで送付しているにもかかわらず、会社が再提出を求めたことに対して抗議するとともに、諸問題に関する団体交渉を開催し、議事録を取りながら社内で行うことを重ねて要求した。

5月25日、組合からの上記要求に対して、会社は、前記5(3) のとおり回答するとともに、同文書で新年度重点計画の作成などは支局長業務であり、これを行うよう指示をしたが、X 1 は、これを提出しなかった。

【甲21の1、乙21、乙94、審14 p 17】

会社は、7月15日にも重点計画の作成は支局長業務であるとして、業務を遂行するよう改めて指示をした。ちなみに、他の総・支局は、期限までに提出していたが、X 1 は、上記 の4月19日付ファクシミリで提出したものの以外は提出しなかった。

【乙32、審14 p 17、審22 p 54、審33 p 36】

(10) 各種イベントへの出席

6年2月25日、Y 2 常務は、X 1 に対し、文書で、「本紙の重点地域である千葉県の経済界や官公庁の要人と常時接触し、良好な関係を保ちつつ、取材や情報交換を通じて、社の存在と影響力を高めること。」「社を代表して各種イベントや行事に出席し、社名の高揚に努めること。」などイベントへの出席は支局長業務であることを通知した。

「ウィンドウズ・ワールド・エキスポ・東京」への出席

6月3日、Y7販売・開発局長は、X1に対し、ファクシミリなどにより、同月15日から千葉市（幕張）で開催される標記イベントのオープニングテープカット及びレセプションパーティーに出席するよう指示をした。X1は、団体交渉の開催を要求し、団体交渉で合意すればしかるべき対応をする旨を述べたが、会社は、これに応じなかった。

6月14日、Y7販売・開発局長は、再度、X1に出席を指示したが、X1は、回答を行わずにイベントを欠席した。

【乙23、乙24、乙32、乙82、乙94、審9 p17～19、審14 p23～24、審23 p41、審33 p52～55】

「インターオプト94」への出席

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

【乙30、乙82、乙94、乙96、審9 p20～22、審14 p24～25、審33 p55～56、審39 p28～31】

(11) 総・支局長会議及び全体会議等への出席

首都圏（関東総局、横浜支局及び千葉支局）総・支局長会議

6年6月3日、Y7販売・開発局長は、標記総・支局長に対し、ファクシミリで同月13日に東京本社で開催する「首都圏総・支局長会議」への参加案内を送付した。併せて、Y7販売・開発局長は、会議の議題となる「平成6年度第1・四半期の業務報告」及び「平成6年度第2・四半期の取り組み」につき、当日、メモ程度にまとめて提出するよう指示をした。X1は、Y7販売・開発局長に対し、電話で、団体交渉の開催を要求するとともに合意すればしかるべき対応をする旨を述べたが、会社がこれに応じなかったため、この会議を欠席した。

6月14日、Y7販売・開発局長は、「首都圏総・支局長会議」に欠席したX1に対し、再度、ファクシミリで上記メモの提出を指示したが、X1は、提出しなかった。

【乙22、乙24、乙82、乙94、審6 p46、審9 p12～15、審14 p20～21、審23 p41～47、審33 p48～50】

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

7月4日、Y6販売・開発局長は、総・支局長に対し、ファクシミリで、7月11日に開催される「全体会議」及び「東京本社管轄総・支局長会議」に出席するよう指示するとともに、全体会議の内容は、総・支局員に周知するよう指示をした。X1は、Y6販売・開発局長に対し、団体交渉の開催を申し入れたが、会社がこれに応じなかったため、両会議とも欠席した。ちなみに、全体会議は、全社員を対象とした会議ではあるが、任意的な要素が強く、X1は入社以来1度も出席したことはなかった。

【乙28、乙29、乙82、乙94、乙96、審8 p26～32、審9 p22～24、審13 p2～3、審14 p22、審33 p50～52、審34 p45、審39 p28～31】

(12) 支局員の指導及び育成等

6年2月25日及び7月15日、会社は、X1に対し、文書で、支局員の原稿指導及び育成等は支局長業務である旨を通知した。しかし、X1は、A2支局員の原稿の推敲などはしなかった。

【乙11、乙32、審8 p15、審13 p30～32、審33 p8】

(13) 年次有給休暇の取得

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

【乙2】

千葉支局赴任後、X1は、6年2月23日、同月24日、3月4日、4月27日、6月28日にそれぞれ当日、年休の申請を行った。Y2常務は、3月1日にX1を東京本社に呼び出し、また、6月23日及び8月25日には文書で年休取得の際は少なくとも前日までに申請を行うよう指示をした。

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

【乙26、乙40、乙94、審3 p 18～22、審24 p 4～6、審33 p 56～58】

(14) X 1 の出退勤等について

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

【乙2、乙94、審14 p 25～28】

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

【乙94、審14 p 25～28、審33 p 61～62】

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

【甲23の1、乙39、審24 p 48～51、審38 p 60、審39 p 47】

8月23日、Y 2 常務は、組合に対し、前日のX 1 に対する注意を文書で行った。しかし、同日、組合は、会社に対し、文書で、会社の対応に抗議するとともに、8月31日に東京本社で議事録を取りながらの団体交渉に応じるよう申し入れた。

8月25日、会社は、団体交渉申入れについて、組合が法適合組合であるか否かに疑義がある上、当委員会で係争中であることを理由にこれに応じない旨回答した。

【甲23の1、乙39、乙40】

8月29日、Y 6 販売・開発局長は、X 1 に対し、X 1 の出退勤に関す

る話し合いをするため、30日に東京本社に来社するよう指示をした。その際、X 1 は、団体交渉を申し入れたが、会社は、上記と同様の理由により、これに応じなかった。30日、X 1 は、会社に出向かなかった。

【審14p31、審24p54】

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

【審24p56～58、審39p39～40、乙96】

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

【乙42、審14p31～32、審34p51、審39p37～38】

9月8日、Y 7 社長付特命担当及び Y 10 販売・開発局次長（以下「Y 10販売・開発局次長」という。）は、X 1 が支局長としての職務を行うよう命じたY 5 社長の指示を伝えるため、午前9時25分に千葉支局を訪れた。同日、午後2時45分に現れたX 1 に対し、Y 7 社長付特命担当からは、上記Y 5 社長の指示を伝えた。

【乙44、乙82、乙96、審15p14～15、審25p8、審33p64～65、審38p38】

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

【乙82、乙94、乙96、審14p32、審25p17、審33p66～67、審34p46】

7 X 1 に対する懲戒解雇

(1) 賞罰委員会の開催及び懲戒解雇

ア 6年9月13日、Y 2 常務は、X 1 に対し、文書で、「千葉支局長としての所定の業務を遂行するよう、繰り返し指示をし、注意をしてき

ましたが、いまだに聞き入れようとされませんので、会社として、これ以上放置し得なくなりました。これは就業規則の制裁の項に該当すると認められますので、賞罰委員会に付議します。つきましては、貴殿が上記事項について、賞罰委員会で弁明することを希望されるのならば、下記の日時に出頭されるよう通知します。なお、弁明を希望される場合は、その要旨を簡潔にまとめて、当日持参して下さい。」と通知し、併せて賞罰委員会を9月19日の午前10時から行うことを通知した。

【乙46、乙82、審15p17～18】

イ 表彰及び制裁は、賞罰委員会の議を経て決定されることとなっており（就業規則第71条）、制裁は、懲戒解雇、懲戒休職、降職降格、給与調整停止、出勤停止、減給及び譴責の7種類に分類される（同77条）。

【乙2、乙82】

ウ また、会社の賞罰委員会規程には、「委員会は、制裁の議に付された者を、その希望により委員会に出席させ、弁明の機会を与えることがある。」（同11条）、「委員会の会議、議事内容及び関係書類は、原則として公開しない。」（同12条）、「委員会に出席した者は、その審議に関して知り得た秘密事項を漏らしてはならない。」（同13条）、「委員が、事案の直接の関係者であるときは、その審議に加わることができない。」（同14条）との規定がある。

【乙45、乙82】

ア 9月15日、組合は、会社に対し、文書で既に組合同約等を提出しているため、会社が団体交渉を拒否する理由はなく、X1の業務については団体交渉で合意すればしかるべき対処を行う旨を通知し、併せてX1を賞罰委員会に付議する件に関する団体交渉を同月17日に東京本社で議事録を取りながら行うことを要求した。

【乙47、審16p25】

イ 9月16日、Y2常務は、組合に対し、文書で団体交渉申入れにつき、法適合組合であることに疑義があるほか、係争中であるため当委員会の審査に委ねる旨の回答を行い、これに応じなかった。

【乙49、審16 p 25～26】

ウ 同日、組合は、当委員会に対し、X 1 に対する賞罰委員会開催の手續を中止すること、及び本件審査の継続中にX 1 に懲戒解雇その他いかなる処分もしないことを求める審査の実効確保の措置申立てを行った。

【甲168、乙82】

ア 9月19日午前9時30分から賞罰委員会が開催された。賞罰委員会には、委員としてY 2 常務、 Y 11 常務取締役、 Y 12 営業局長、 Y 6 販売・開発局長、 Y 13 編集局長（後に常務取締役となる。以下「Y 13常務」という。）、 Y 14 事業局長（後に取締役大阪本社代表となる。）、 Y 15 取締役大阪本社代表の7名のほか、幹事として Y 16 管理室長（以下「Y 16管理室長」という。）、事務局員として Y 17 管理室員（以下「Y 17管理室員」という。）が出席した。賞罰委員会の委員長であったY 2 常務とY 6 販売・開発局長は、各委員に対して事案の説明などを行った後、午前10時ころから弁明を求めるためX 1 を入室させた。Y 2 常務は、録音をしていたX 1 に対し、守秘義務を理由に録音を止めるよう指示し、録音を止めない限りは弁明はさせない旨を告げた。これに対し、X 1 は、「私はテープを切りません。私はそれに弁明に来た訳ではありません。抗議に参りました。・・・その守秘義務があるうんぬんというのなら規則（賞罰委員会規程）を見せなさい。・・・並びに賞罰委員会の委員長、構成メンバーを言いなさい。」と述べた。Y 2 常務は、「千葉支局でね、勤務を、やるべきことをやっていない。長時間にわたって。やってない。それでは会社としては業務に支障がありますので、ということで、あなたに来てもらった訳です。なぜ、仕事をしないのか。なぜ、勤務時間を・・・はっきりしないのか。そういうことを聞こうということで、弁明してもらうために来てもらった。」と述べた。

【甲78、乙50、乙82、乙96、審16 p 11～15、審25 p 38～44、審34 p 59～60】

イ X 1 は、その場で、「貴社は、・・・X 1 を賞罰委員会に付議する理由として、『千葉支局長としての所定の業務を遂行していない。』

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

【甲78、乙50、乙82、審16p15～16、審34p60～62】

ウ X 1 が書面を読み上げる中、Y 2 常務は、「手短に言って下さい。手短に。・・・手短にお答え下さい。・・・弁明になっていません。」と発言した。そして、Y 2 常務は、「弁明になっていません。これで終わります。」と述べ、X 1 に退出を命じたが X 1 が退出しなかったため、Y 2 常務ら全員が、部屋から退出した。その後、X 1 が不在の中、Y 2 常務らは、審議を再開し、全会一致で同人を就業規則第78条第5号に基づき懲戒解雇とすることを決定した。ちなみに、会社は、X 1 に対し、賞罰委員会規程は提示せず、また、賞罰委員会の構成メンバーについても明らかにしなかった。

【甲78、審16p14～23、審25p38～48、審34p60～62、審39p49～50】

エ 同日、会社は、X 1 に対し、内容証明郵便で、賞罰委員会の決議により、同人を就業規則第78条第5号に基づき、9月22日付けで懲戒解雇とすること（以下「本件懲戒解雇」という。）及び退職手続のために9月22日に来社するよう通知した。

【乙51】

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

【乙2、甲169の16】

(2) 会社における処分事例等

ア 昭和34年9月に入社したA5は、46年ころから小説家を志すようにな

り、原稿執筆量が減少したため、会社は、A 5 に対し、再三にわたって注意や指導を行ったものの執筆量は変わらなかった。精神的な不安定を訴えることもあった A 5 は、結局、小説家の道を選択して48年6月30日付けで自己都合退職した。

【乙101、審4 p 4 ~ 5】

イ 61年に入社したA 6は、捏造記事を2度にわたって掲載し、その都度、嚴重注意を受けていたことに加えて、平成6年春ころからサラ金問題で行き詰まり、無断欠勤が相次ぐなど勤務状態が極めて悪くなった。A 6からの事情聴取を試みるも同人の居所が不明であり、同人の実家に連絡をすると退職願が提出されたため、会社は、これを受理した。

【乙101、審4 p 7 ~ 9、審46 p 30】

会社は、上記のいずれの場合においても懲戒処分とすることはなかった。また、X 1は、これまでいわゆる特ダネを書いて、度々、会社から表彰を受けていたが、懲戒はもちろん、処分を受けるのはこれが初めてであった。

【審4 p 4 ~ 11、審46 p 22】

(3) 賞罰委員会（懲戒解雇）後の状況

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

【当委員会に顕著な事実、甲168、乙82】

9月22日、X 1が会社に出向き、Y 16管理室長とY 17管理室員が解雇予告手当を受領するか否か質すと、X 1はこれを拒否した。このため、会社は、9月29日、解雇予告手当511,800円を東京法務局に供託した。

【甲79、審3 p 3、審16 p 25、審26 p 8 ~ 13】

9月26日、組合は、当委員会に対し、前記第1の2の後段のとおり、請求する救済内容にX 1に対する9月22日付懲戒解雇を取り消すことなどを追加した。

【審3 p 4】

10月1日、会社は、千葉支局長に編集出身の Y18編集局編集企画室企画担当部長（後に経営企画室長代理となる。以下「Y18千葉支局長」又は「Y18経営企画室長代理」という。）を、また、新たに支局次長として Y19 関東総局次長を、さらに庶務係1名を配置し、千葉支局を4名体制とした。ちなみに、Y18千葉支局長は、同支局長就任後の1年間で107本の原稿を執筆した。

【乙82、乙89、乙90、乙94、乙96、審16p29～30、審33p67～70、審37p53】

8 X1の訴訟提起と賞罰委員会の再開催

(1) X1の地位確認等請求訴訟について

8年5月8日、X1は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、同人が会社に対して労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて提訴（平成8年（ワ）第8380号）した。

【甲99】

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

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

【甲169の1】

(2) 賞罰委員会の再開催

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

【甲169の9、甲169の10、審46p12】

7月1日、当時の賞罰委員会委員長Y13常務は、X1に対し、文書で同人に対する本件懲戒解雇について改めて賞罰委員会を開催することに加えて、7月16日、19日及び22日のいずれかの日に弁明の機会を与える

ことを通知した。これに対し、X 1 は、同月 5 日、文書で、賞罰の対象は会社の従業員に限られているはずであるとして、同人を従業員として認めるのか否かを質した。また、同日、組合は、会社に対し、文書で X 1 の従業員としての地位に関する団体交渉を同月 10 日に開催するよう申し入れた。

【甲 169 の 1、甲 169 の 2、甲 169 の 3】

7 月 9 日、会社は、組合に対し、文書で団体交渉の開催に当たっては事前折衝でルールを決めるべきで、10 日に事務折衝に応じる旨を回答した。また、Y 13 常務は、7 月 10 日、X 1 に対し、文書で同人の就労等は認められないこと、及び再度開催する賞罰委員会において弁明することを改めて通知した。

同日、組合と会社との間で事務折衝が行われたが、組合は、会社の団体交渉拒否に対する謝罪を求め、また、控訴を取り下げて X 1 を従業員として認めるのでなければ団体交渉を開催しないことなどを述べた。結局、団体交渉は、開催されなかった。

【甲 169 の 4、甲 169 の 5、甲 169 の 18、甲 169 の 20、審 46 p 27】

7 月 11 日、X 1 は、Y 13 常務に対し、文書で社長名による従業員である旨の確認を要求し、また、同月 15 日には従業員として認めなければ賞罰委員会には出席しない旨を通知し、さらに、同月 17 日には賞罰委員会で弁明を求めるのであれば、従業員として認めるよう改めて通知をした。これに対し、Y 13 常務ないし会社は、7 月 11 日、同月 15 日、17 日及び 18 日に、X 1 の就労については認めず、併せて賞罰委員会で弁明を行うよう通知した。

【甲 169 の 6 ~ 8、甲 169 の 11 ~ 15】

7 月 22 日、会社は、東京本社で、X 1 に対する賞罰委員会を改めて開催した。賞罰委員会委員長の Y 13 常務が欠席したため、Y 14 取締役が委員長として出席したほか、Y 20 取締役事業局長、Y 21 編集局長、Y 22 営業局長、Y 23 経営企画室総務（局長待遇）の 4 名が委員として、Y 18 経営企画室長代理が幹事として出席した。また、Y 2 元常務、Y 7 及び Y 6 元販売・開発局長、Y 17 元管理室員が特別出席した。

会社は、X 1 に対し、賞罰委員会へ出頭若しくは文書で弁明するよう要請したが、同人は、会社の従業員である旨の社長名の確認書がない限り対応のしようがないとの返答を行い、賞罰委員会には出席しなかった。賞罰委員会では、7 か月にもわたる業務拒否は悪質、重大で経営の再建を阻害したばかりでなく、職場秩序維持上も放置し得ず厳罰に処すべきで懲戒解雇に付するのが相当であり、また、懲戒解雇に次ぐ制裁として諭旨解雇が新設された点を考慮しても情状酌量の余地はなく就業規則第82条第5号を根拠に予備的に改めて懲戒解雇とすることを全会一致で決定した。

【乙106】

(3) 賞罰委員会再開後の状況

14年7月23日、会社は、X 1 に対し、文書で本件懲戒解雇の際と同様の条項（変更後の就業規則では第82条第5号）により、予備的に改めて同人を懲戒解雇とする旨を通知した。

【甲169の16】

7月26日、X 1 は、会社に対し、文書で同人を従業員として認めずに開催した賞罰委員会は違法、無効であるとして抗議した。また、組合は、会社に対し、文書で同趣旨の抗議を行うとともに、X 1 の従業員としての地位などを議題とした団体交渉を申し入れた。

7月30日、会社は、X 1 に対し、文書で、控訴中であるため、同人の職場復帰等は認められない旨を回答し、組合に対しては、スムーズに団体交渉が行えるよう、改めて事務折衝を行うことを提案した。

【甲169の17～20】

15年2月25日、東京高裁は、本件懲戒解雇に重大な手続違反などの権利の濫用等の違法はないとして、東京地裁の判決を取り消し、X 1 の請求を棄却した。これに対し、X 1 は、最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告（平成15年（オ）第841号）及び上告受理申立て（平成15年（受）第899号）を行った。

一方、当委員会は、6年2月4日の本件申立て以降、45回の審問後、あっせん手続において本件の解決を模索していたが、結局、労使の主張

不一致によりあっせんを打ち切り、証人調べを再開するなどして16年12月2日に結審した。

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

【甲169の9、乙上申書、当委員会に顕著な事実】

第3 判 断

1 却下を求める被申立人会社の主張について

(1) 被申立人会社の主張

論説委員は、社説に相当する記事を執筆して会社を代表する立場で論説業務を行っていたほか、社長の特命事項にも従事していたのであり、また、千葉支局長も、部下を有し、その監督指導して編集活動を行うのみならず、その管轄地域においては会社を代表して事業活動を行うのであるから、いずれもX1は、利益代表者に該当する。そして、産経労組との関係では、部長以上及び職能ランク「7」以上の者、論説委員、総・支局長などが非組合員とされ、これらの者は労働組合法上も使用者の利益代表者となるのであり、その者が参加する組合の本件申立ては、却下を免れない。

(2) 当委員会の判断

論説委員としてのX1について

X1ら論説委員がローテーションにより執筆していた「景気問答」、「トップインタビュー」及び「経営ざっくばらん」は、いずれもインタビュー形式の記事であり、「フェアおぴにおん」は、論説委員が個人的な意見を述べた記事であって、これらはいずれも会議などを経ることなく、執筆者が自己責任で出稿し、各論説委員が論説委員長や論説副委員長などから細かい指示を受けていなかった(第2.3(2))ことからすれば、これらの記事は社説に相当するものというのは困難である。また、仮に、これらの記事が社説に相当するとしても、X1ら論説委員がこれらの記事を執筆したからといって組合ないし組合員との労使対向関係において、会社を代表する立場になるわけではない。そうすると、X1の論説業務をもって同人は使用者の利益代表者であるとする会社の主張は、前提において失当ということになる。また、X1が社長の特命事

項により行っていた総・支局体制の調査、検討業務（第2.3(2)）も、直接的には人事、労務に関する事項ではないことからすれば、X1がこれらの業務に携わっていたとしても、直ちに労働関係に関する機密の事項に接する監督的地位、若しくは組合員としての立場と相容れない使用者の利益を代表する者に当たるとはいえない。

千葉支局長としてのX1について

X1は、部下を有する上司の立場ではあったものの、その部下はわずか1名（第2.4(3)エ）である上、従業員の雇入れ、部下の昇進あるいは人事異動についての権限を有していたという事実は認められない。また、支局長は、部下の人事考課のうち一次評価を行うものの、その後二次評価及び最終評価の2段階の評価がなされる（第2.6(4)）のであるから、一次評価が最終的に相当の影響を有するものとは考え難い。さらに、管轄地域における会社を代表しての事業活動の推進が支局長の業務であったとしても、それが直ちに組合員としての立場と相容れないものとも考えられない。そうすると、業務内容として日常的な部下に対する勤怠管理などを行うことも千葉支局長の職に含まれるとしても、これをもってX1が使用者の利益を代表する者に当たるとまではいえない。

結 論

以上のとおり、論説委員ないし千葉支局長としてのX1は、使用者の利益を代表する者には当たらず、同人が組合の組合員になることには支障はなく、同人が加入する組合は申立適格を有するのであるから、却下を求める会社の主張は採用することができない。

2 組合結成と千葉支局への配転について

(1) 申立人組合の主張

X1ら10名は、5年12月27日に組合結成準備会を開き、6年1月10日に東京の虎ノ門にある喫茶店で組合結成大会を開催したが、会社は、この事実をつかみ、その中心人物であったX1を東京本社から千葉支局へ配転することによって組合潰しを図った。

1月25日に内示を受けた際、X1は、「内示を返上する。社内外の仲

間と相談の上、数日後、改めてY5社長に正式に回答します。」と述べて組合結成の事実を示唆した。さらに、X1は、「後日、・・・Y5社長に会って正式な回答とともに、ある通告をいたします。」と述べてY5社長との話し合いを求めるとともに、組合結成の正式な通告を行う旨を予告した。これらの示唆、予告により、会社は、X1が組合結成に係わっていたことを察知したが故に千葉支局への配転を行ったのである。

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

X1が同居している母及び兄がともに病弱で、経済的にも精神的にも家族を支えていた事情があったにもかかわらず、会社は、これを一顧だにせず、産経労組内で反対派活動の中心的な役割を担ってきたX1を、往復5時間の通勤時間を要する千葉支局へ配転することによって、同人が日常的に組合活動を行うことを不可能とした。

結局、会社は、産経労組時代から反対派活動の中心的な役割を担ってきたX1を疎ましく思い、同人が組合結成することを察知して千葉支局に配転し、組合活動を困難ならしめ、組合の壊滅を図ったのである。よって、本件配転は、X1に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

6年2月の人事異動の際、会社は、X1の所属していた論説委員会を縮小して編集局に統合し、編集局論説委員室としては、室長及び室次長以外は専任の論説委員を置かないこととしたため、専任の論説委員であったX1は、異動が必定となっていた。幕張の新都市構想と東京湾横断道路の建設が進む千葉は、編集デスク、論説委員を務め、各種産業を担当した経歴に加えて、総・支局体制のあり方について関東総局から千葉支局の独立を提案していたX1にとって、適任の職場であった。

会社は、X 1 の千葉支局赴任に当たり、住宅の家賃補助、始業時間の猶予、赴任期限の延長、経験のない営業業務の免除などの提案に加えて、社長が直接説得に努めるなど最大限の努力をした。

X 1 が結成したとする組合が、仮に、法適合組合であることが認められるとしても、6年1月10日に組合が結成された形跡はなく、1月25日のX 1 の示唆ないし予告は会社の配転内示後になされたものであり、会社が組合結成通告を受けたのは1月28日である。その際、Y 5 社長が内示を撤回しないと発言するや、X 1 は用意していた組合結成通告書を提示したのであって、それまでは組合結成を窺わせるものはなかった。この経緯から、会社が組合結成を理由にその中心人物たるX 1 を配転したとする組合の主張は成り立たない。

本件配転は、業務上の必要性に基づいて行われたものであり、人選も極めて妥当なものであって、不当労働行為とは全く関係がない。

(3) 当委員会の判断

X 1 の組合活動について

X 1 は、産経労組に加入した当時、会社との平和協定に疑義を抱き、同人が中心となって「月曜会」を結成して同労組の改革を企図し、3ヵ年計画では自らが代議員となるなどしてこれに反対する運動を行ったり、業務面においても上司らと話し合いを行うなどして会社の方針を変更させたりしてきたことに加えて、大会代議員を始めとして職場委員、選挙管理委員あるいは労使協議会委員を歴任していたことなどから、一定程度の組合活動をしていた様子が窺える（第2.2(2)）。しかしながら、月曜会は、産経労組内でポストの確保を目指してはいたものの、X 1 自身が同労組の役員になるとか、役員に立候補した経歴は窺えない。さらに、X 1 ないし同人が所属する月曜会が会社と鋭く対立していたなどの事情も窺えないことなどからすれば、X 1 は、産経労組内で際立った組合活動を行っていたとまでは認め難く、会社がその行動をどれだけ注視し、疎ましく思っていたかについては疑問が残る。

会社の組合結成事実の把握について

組合は、5年12月27日に組合結成準備会を開き、6年1月10日に組合

を結成したところ、会社は同年1月28日の組合結成通告以前にこの事実をつかみ、そして、X1が本件配転の内示を受けた1月25日には、組合結成の事実を示唆ないし正式に組合結成通告を行う旨を予告したと主張する。

確かに、X1は、1月7日のY2常務との会談において、産経労組では従業員の利益を守れない旨を述べ、また、1月25日には、「社内外の仲間と相談の上、数日後、改めて、Y5社長に対して正式に回答します。」とか「後日、・・・Y5社長に会って正式な回答とともに、ある通告をいたします。」と述べた事実（第2．4(3) イ）が認められる。

しかし、これらの発言のみをもって会社が組合結成の事実をつかんだとみるのは無理があるというべきであるし、加えて、1月25日の発言については、発言内容が抽象的ないし遠回しであるのみならず、会社が配転の内示をした後の発言であることは明らかである。

したがって、1月28日の組合結成通告前からX1らが組合結成に向けた準備を進めていたとしても、会社は、組合結成通告書の提示を受ける以前にその状況を察知ないし了知していたとまで認定することはできず、同通告書の提示を受けるに至って初めて組合結成の事実を知ったとみられるから、組合の主張は採用することができない。

配転の必要性及び人選の合理性について

会社は、赤字転落を契機としてこの対策に着手し、組織改革の一環として、総・支局を編集主導の都市型支局とするために支局長ポストなどに編集出身者を起用する方針を掲げ、この候補の1人であったX1に対し、5年7月の異動時に浜松支局長、横浜支局長、千葉支局長、出版局編集部長及び日工フォーラム社編集長の部長級ポストを示して配転の意向を打診したものの、X1がこれを拒否したため、同人に対する発令を見送った経緯（第2．3(3)、同4(1)）が認められる。

そして、会社は、6年2月の異動時においても、前年に掲げた編集主導の都市型支局の異動方針を維持して（第2．4(3)）X1を千葉支局長に配転したが、同人が編集経験が豊かであることに加えて千葉支局の独立を提案していた（同4(3) ア）ことのほか、論説委員会の組織改

革（同4(3)）とも相俟っていたことからすれば、X1の配転は、会社の前年からの改革ないし方針を実施したものと考えられる。同時に実施した横浜支局長及び日工フォーラム社編集長の人事についても、相応の理由があった（第2.4(3)イ）のであるから、本件配転は、必要性についても、人選についても合理性を有することができる。

配転前後のX1の事情及び会社の対応について

X1には、健康面に優れない母と兄がいるため、往復で5時間を要する千葉支局への通勤は困難である事情が存在したとしても、会社は、始業時間の猶予、住宅の家賃補助、経験のない広告業務の免除に加えて、X1の求めに応じて社長自らが話合いに乗り出す（第2.4(3)イウ、(4)イ）など、本件配転について、合意を得るために一定の努力をした様子が窺える。

結 論

X1を論説委員から千葉支局長に配転したことについては、組織改革に伴って千葉支局に新たに支局長を配置する必要性が認められ、人選についても合理性を有することに加えて、X1の同意を得るべく会社が努力した事実も窺われることからすれば、本件配転は、内容的にも手続的にも会社が不相当な取扱いを行ったものとはいえない。一方、X1が産経労組において、際立った組合活動をしていたとまでは認められない上、そもそも会社が組合結成の事実を知ったのは本件配転の内示後とみられることからすれば、本件配転は、X1が組合員であること、若しくは同人が組合を結成したが故の不利益取扱い、又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

3 懲戒解雇について

(1) 申立人組合の主張

会社は、X1を千葉支局に配転後、同人の労働組合法上の組合員資格を奪うための根拠を作り上げるために管理的業務に係る業務指示なるものを濫発してきた。組合は、団体交渉で解決しようと団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じることなく、一方的にX1を懲戒解雇した。

X1が懲戒解雇とされる以前に、会社では、就業規則に基づく懲戒処

分を受けた者はいない。例えば、長年にわたって全くといっていい程原稿を書かなかったA5は、懲戒解雇されることなく円満退社し、記事の捏造を幾度となく繰り返したり、カラ出張を行ったA6は、始末書を提出した程度で円満退社している。これに対し、X1は、本紙の1面トップを飾る特ダネ記事を数多く書き続けるなどして会社から数々の表彰を受けていたほか、社長を始め社内ではもちろん社外でも経済記者として極めて高い評価を受けていたのである。しかるに、会社は、過去に懲戒処分を受けたことがないX1に対し、新聞記者としての勤務形態の特殊性や同人のこれまでの功績を全く考慮しないばかりか、事前に何ら警告することもなく、いきなり極刑たる懲戒解雇とするなど、過去における同僚への対応とは著しく均衡を欠いた処分を行った。これは、会社が、X1の組合活動を嫌悪していることの何よりの徴憑である。

以上のとおり、本件懲戒解雇は、会社がX1の産経労組内における反対派活動及び同労組の御用組合路線と決別する申立人組合の結成を嫌悪し、意図的に業務命令違反の状況を作り出していること、また、都労委で決着をつけていく以外にないと述べていたにもかかわらずその最中に行っていることからみれば、同人を職場から排除するために行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入並びに労働委員会への申立てに対する報復をもくろんだ不当労働行為に当たることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

千葉支局赴任に際し、X1は、支局長としての業務遂行を確約したにもかかわらず、これを翻意して業務指示、命令に対して80行の記事を1本書いたのみでその他の業務指示に一切従わなかった。のみならず、出退勤すら不明の状態が7か月にもわたって続いた。これを放置すれば企業秩序の維持はもとより、経営再建にも重大な支障を来すため、会社は、X1をやむを得ず賞罰委員会に付議したのである。会社がX1に対して指示、命令した千葉支局長としての業務は、他の支局長にも同様に行っているものであって何ら特異なものではない。

X1は、会社の業務指示、命令に対して、正式な団体交渉で合意すればしかるべき対処をする旨を述べてほとんどの業務を拒否したが、これ

らの業務は、団体交渉で合意しなければ行わなくてよいというものではなく、団体交渉は、業務指示、命令拒否の口実にすぎない。

以上のとおり、本件懲戒解雇は、X 1の千葉支局長としての度重なる業務指示、命令拒否に対してやむを得ず行われたものであるから合理的な理由があり、社会通念上相当で是認し得るものであり、また、組合主張のごとく同人の組合活動等を理由とするものではなく、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

X 1に対する業務指示と同人の対応について

X 1に対する懲戒解雇処分は、会社が千葉支局長としての所定の業務を行うよう指示したものの同人がこれに従わない状況が続いたとして、業務上の必要に基づく会社の命令拒否（第2.7(1) ア、エオ）を理由に賞罰委員会の議を経て行われたものである。以下、会社が行った業務指示について検討する。

ア 6年2月8日、X 1は、会社に対し、異議を唱えつつも千葉支局長として赴任することを伝え、その日から支局長としての業務を行うことを了承している事実（第2.5(1) アウ）が認められる。

イ X 1が6年2月8日に千葉支局長として赴任した以降、前記第2の6で認定したとおり、会社は、X 1に対し、支局員の帳票類への押印指示を始め、支局長名義の銀行口座の開設、支局員に対する一次評定の実施や金一封の支給、原稿の執筆、週間予定表の提出、新年度重点計画の作成、イベントや会議の出席など、種々の業務上の指示を行っている。

このうち、新年度重点計画の作成については、X 1は、一応、同人の記者としての編集・取材方針等として文書を提出したものの、会社はそれが指示したものとは異なるとして再提出を求めたが、同人は、これに応じなかった（第2.6(9)）。この文書には、「不当労働行為をやめ、直ちに団交に応じた上、X 1を原職に復帰させること。」とも記載され、会社業務と組合活動が混在するものとなっており、会社が再提出を求めたのは当然の対応といえる。

また、原稿の執筆についてみると、6年2月8日にY7販売・開発局長が千葉の経済事情に関する出稿を指示すると、X1は、原稿を2週間でまとめる旨回答したが、実際の出稿は3月30日（第2.6(7)）で提出期限を過ぎており、「列島クロースアップ」については、X1が執筆しなかったため、千葉支局が担当する5回のうち、4回はA2支局員が出稿し、1回は休載となった。また、X1は、「列島クロースアップ夏季特別版」についても、一切執筆せず、結局、同人は、7か月間で80行の原稿を1本執筆したのみであった（第2.6(7)）ことが認められる。

ところで、会社は、千葉の経済事情に関する原稿執筆を指示した際、日々の中間報告を求めている（第2.5(1)ウ）。通常、そのような指示がなされるのか疑問がないわけではない。

そして、会社が行った業務指示の中には、人事・労務管理に関連する事項も確かに見受けられるが、単なる日常的な部下の勤怠管理であったり、部下1名に対する一次評価にすぎない人事考課、若しくは部下1名の支局の編集ないし営業方針を計画するものであることからすれば、これらは、組合が主張する組合員資格と関連づける業務指示とまではいえない事柄である。

ウ また、会社は、X1の千葉支局赴任に当たって、始業時間に30分前後の猶予を与え（第2.5(1)ウ）、赴任後、出勤簿には実際に出勤した時刻を記載するよう指示したものの、同人は、これに従わず、出勤した日は9時30分と記載していた（同6(14)）。

ところが、会社がX1の出勤状況を調査すると、5月18日から6月21日までの約1か月の間、同人は3日間を除いていずれの日も午前10時から正午までの間の在席が確認できないことがあり、8月31日は午前中、9月2日、5日、6日は終日現れず、9月8日の出勤は午後2時45分であり、翌9日も午前9時30分から午後5時30分までの間に千葉支局に現れなかった（第2.6(14)）ことが認められる。

エ X1は、会社の業務指示に対しては、毎回のように団体交渉で合意すればしかるべき対処をするなどと回答するとともに、団体交渉を申

し入れている。確かに、前記イの千葉の経済事情に関する原稿執筆の際の日々の中間報告を始め、支局員に対する金一封の支給（第2.6(5)）などについては、懲戒解雇の処分事由の妥当性のみならず、業務指示そのものに疑問がないわけではない。年休の事前申請の件（第2.6(13)）も同様である。しかしながら、X1が千葉支局長として赴任するに当たって、支局長として活動することを了承していたことからすれば、X1がこれらの指示に対してことごとく団体交渉による解決を求めたことは、同人の上記姿勢と齟齬を来たすことになるのみならず、あまりにも硬直的で柔軟性に欠け、同人の対応に問題があったといわざるを得ない。

過去の事例との比較について

過去における原稿執筆量の減少が続いていた従業員や、2度にわたる捏造記事の掲載問題に加えてサラ金問題で行き詰まり、居所不明となっていた従業員の例をみると、会社は、これらの従業員に対し、問題が生じた際には注意や指導などを行い、その後、改まらなかったにもかかわらず懲戒処分とすることなく自己都合退職としている（第2.7(2)）一方、X1の場合には、懲戒解雇とした。しかしながら、X1の場合は、業務指示の拒否は、多数回かつ多岐にわたっていることにとどまらず、支局長としての任務を放棄したものととれるものも含まれているのであるから、上記事例と直ちに比較するのは困難であり、相当性を欠くとまでは断言できない。

結 論

ア X1は、会社の業務指示に対して、1本の原稿の出稿と会社の指示と異なる新年度重点計画の作成は行ったものの、その他の業務指示はすべて拒否したのであり、そのため、会社は、A2支局員名義の口座を改めて開設したり、同支局員がX1に代わって出稿するなどの対応をせざるを得ない状況が生じた。とりわけ、X1が記者であり、その勤務形態の特殊性から支局内で勤務をすることが少ないとしても、同人の出勤状況は、正常とは到底いい難く、したがって、会社が同人の支局長としてのみならず記者としての業務遂行の実態に疑義を抱き、こ

れを放置できないと考え、同人を懲戒処分の対象としたとしても無理からぬところである。

イ 他方、前記 2 (3) で判断したとおり、X 1 は、産経労組組合員のころに一定程度の組合活動をしていた様子は窺えるものの、際立った組合活動をしていたとまでは認められず、組合結成通告後に同人が組合員であることを会社が認識していたとしても、会社は、X 1 が組合員であることの故にあえて同人に対してのみ特別な業務指示を行ったとは認めることができない。よって、会社の業務指示を X 1 がことごとく拒否したことが就業規則上の懲戒処分手由に該当するとして、会社が同人を懲戒解雇したとしても、同人に対する不利益取扱い等の不当労働行為に当たるということはできない。

ウ なお、会社は、6年2月から同年9月までの7か月間にわたって種々の業務指示を行っているが、単に口頭によることなく、文書などを使用することが多々見受けられることからすれば、組合が主張するように、会社が懲戒処分を意図して、その事由に当たる事実を集積していたと疑うこともできなくはない。確かに、個々の業務指示の中には当該指示の拒否が懲戒処分手由たり得るか疑問なしとしないものも見受けられるが、会社が行った業務指示は、そのほとんどが X 1 のみを対象とするものではなく、各総・支局長に対して同様に行われていたのである。また、労使紛争中の対応として、将来に疑義を残さないよう文書を使用すること自体を作為的として非難することはできない。加えて、X 1 の業務指示に対する不履行については、2度、3度と注意を行い、5月25日には処分を避けるために同人の考えを翻意するよう組合に対して伝えている(第2.5(3))。確かに、懲戒解雇以外のより軽い懲戒処分によって X 1 を戒めたり、反省を求めたりすることなく、一気に懲戒解雇に至ったことについては、組合が主張するように、より軽い懲戒処分にすべきとの感を完全に払拭することができず、懲戒解雇といういわば極刑を選択したことは会社が X 1 の組合活動を嫌悪していた表れとみることもあながち不自然ではない。しかしながら、前記 及び上記アで判断したとおり、X 1 は、度重なる

業務指示の拒否により支局長としての任務を半ば放棄しており、同人の記者としての最低限の義務である記事の出稿すらほとんどしていない状況、正常とはいえない出退勤状況及び会社との対応の硬直性などの情状の重さを併せ考慮すれば、X 1 と会社との間の信頼関係は大きく損なわれ、X 1 に対して懲戒解雇という最も重い措置が取られたとしてもやむを得ない事情があったというべきである。したがって、本件懲戒解雇がX 1 の組合活動を決定的動機としてなされたものと推認することは困難である。故に、本件懲戒解雇は、内容的にも手続的にも不相当とまではいえず、個々の業務指示の経緯や懲戒処分事由に係る疑問などをもって、上記イの判断を左右することはできない。

4 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

組合は、会社に対し、6年1月28日から同年9月15日まで計26回にわたって団体交渉ルールを始めとして、本件配転や業務指示などを議題とした団体交渉を申し入れたが、会社は、組合が組合規約等を提出せず法適合組合であるか否か疑義があることや、都労委で係争中であることを理由にこれをすべて拒否した。団体交渉の開催に当たって、組合は、会社が要求した組合規約及び組合役員名簿を6年2月1日に法人登記を目的とした労働組合資格審査を申請した際に、また、本件審査中においても証拠として提出しているにもかかわらず、会社はこれに応じなかった。そもそも団体交渉の開催条件として組合規約等の提出を求めること自体不当であり、会社が掲げる理由は団体交渉を拒否する正当な理由にはならず、1度も団体交渉に応じていない会社の対応が団体交渉拒否に当たることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

X 2 が別の労働組合の代表幹事となっていたり、X 1 以外には会社で雇用する従業員が組合に加入しているとの説明はなく、加入している形跡も認められないことから、会社は、組合の実態と存在に重大な疑義を抱き、団体交渉に応ずる前提として法適合組合であることを確認するために組合規約、組合員名簿及び組合役員名簿の提出を求めたにすぎない。

2月8日のX1との話し合い以降、会社は、組合員名簿及び組合役員名簿については提出を求めている。また、X1は、団体交渉が行われれば組合規約はその冒頭に提出すると述べていたため、会社が2月14日に社外での話し合いに応じ、これを団体交渉と解釈してもかまわない旨を伝えたとにもかかわらず、組合は、議事録の作成及び社内での開催という新たな条件を加えて団体交渉の開催を不可能にした。

結局、組合が団体交渉を開催できないような新たな条件を付したため暗礁に乗り上げてしまったのであるから、会社が都労委の手續の中で対応すると申し出た会社の対応は、正当なものであって、団体交渉拒否には当たらない。

(3) 当委員会の判断

本件不当労働行為救済申立てまでの団体交渉

ア 6年1月28日、X1が会社に対して組合結成通告を行うとともに、団体交渉ルールなどを議題とした団体交渉を申し入れると、会社は、組合規約、組合員名簿及び組合役員名簿の提出を求めたが、組合がこれに応じなかったことから、会社は、団体交渉に応じなかった(第2.4(4))。以後、X1ないし組合は、2月1日、同月2日、3日に文書等で本件配転等を議題とした団体交渉を申し入れたが、会社は、組合が労働組合法上の労働組合であるか否か、いわゆる組合の法適合性について疑義があるなどとして組合規約等の提出を求め、また、団体交渉ではなく「話し合い」の形式で交渉に応じたものの、結局、団体交渉は開催されなかった経緯(第2.4(4)イ、)が認められる。この経緯から、会社は、団体交渉の開催に当たり、組合規約、組合員名簿及び組合役員名簿の提出を必須条件とし、これらの提出がなければ団体交渉には応じない姿勢であったことは明らかである。

イ ところで、団体交渉の日時、場所及び交渉時間など、いわゆる団体交渉をどのような形式で行うかは労使双方の合意により決められるべきものであり、また、組合規約は、労働組合が自主的に作成するものであって、これについて使用者が見解を表明したり、疑義を呈することなどは組合に対する介入となる虞すらある。組合の法適合性に疑義

がある場合、団体交渉の中でこれを質していくことも可能であるし、また、その中では組合同規約、組合員名簿、あるいは組合役員名簿を提示したり、双方で確認し合いながら行った方が円滑な団体交渉となるケースは想定できるところ、団体交渉が行われる以前に殊更にこれをその開催条件とし、これらの提示がなければ団体交渉に応じないという会社の姿勢は頑なにすぎるといふべきである。

ウ 上記の経緯から、組合の法適合性に疑義があることを理由とする以外に会社が組合同規約等の提出を要求する事情は窺えないのであるから、会社は、組合員の中に自己の従業員が1人でも存在することが確認できれば団体交渉に応じなければならないところ、組合同規約等の提出に固執して団体交渉が開催されない状況は、会社に原因があるといわざるを得ず、この時点においては、会社が責めを負うべきである。

本件不当労働行為救済申立て以降の団体交渉

ア 組合からの2月3日付団体交渉申入れに対し、会社は、同月7日、団体交渉の開催に当たっては依然として組合同規約等の提出を要求しているものの、納得した上で赴任してもらいたいとして話し合いを続けていくことを表明するとともに、同日までとなっている赴任期限の延長を伝える（第2.5(1)）など、いわば猶予措置を取り、本件配転については、一定の譲歩をしている様子が窺える。

イ 2月8日の会社とX1との話し合いにおいて、会社は、従前と同様に、団体交渉の開催に当たって組合同規約等の提出を求めると、X1は、「組合員名簿を出せとかなんとか言ったから僕らは怒ったんです。」と述べて、組合員名簿の提出要求についてはこれまでどおり拒否したものの、「役員名簿は、2人（X1とX2）しかいないんだから出しますよ。」と述べ、組合役員がX1とX2の2名であることを明らかにした（第2.5(1)エ）。また、X1は、「団交の日時、テーマ、場所、人数、そういうのを決めていただければですね、規約、その他は冒頭に提出しますよ。」などと述べて、これまで拒否していた組合同規約の提出についても、団体交渉の冒頭に提出すると譲歩した。そして、「我々は何も大勢を頼んでY2さん（Y2常務）を脅かそうとかなんとか

じゃなくて、冷静な団体交渉をしたいと思っていますから」、「延々としたルール作りなんか要りませんから・・・、時間は1時間半なら1時間半ぐらいで折り合いますよ。・・・どうですか、決めませんか。大体の日にちを。いつごろがいいですか。」とも述べている(第2.5(1)エ)ことから、団体交渉の開催に当たり、これまで対立していた組合規約及び組合役員名簿についての組合の譲歩は、一刻も早く団体交渉の開催にこぎつけ、その中で懸案となってる本件配転問題などを解決していきたいとした表れであるとみることができる。

ウ 2月10日、会社は、千葉支局へ赴任直後のX1に対し、組合規約の提出要求に加えて緊急を要する本件配転につき、同人を交えた組合との話し合いを提案し、この話し合いを組合が正式な団体交渉と解釈してもかまわないと述べて、同月14日に社外で実質的な団体交渉に応じる旨の通知を行っている(第2.5(2)イウ)。

この通知は、会社が2月8日のX1との話し合いの結果、組合員名簿については、以後、提出を求めず、組合役員名簿については、X1の回答によって提出があったと同視できる状況となり、組合規約については、同人が再三にわたって団体交渉が開催されればその冒頭に提出すると述べたことによって、実質的に団体交渉の開催条件が整ったと考えたが故のものであるということが出来る。したがって、本件配転については、会社も緊急の問題であると考え、団体交渉で解決を図ろうとしていたとみることができる。

エ 上記通知に対し、X1は、団体交渉の場所は社内とすることに加えて双方が押印した議事録の作成を求め、一方、会社は、場所は社外とし議事録の作成も認めず(第2.5(2)ウ)、その後も団体交渉の開催に当たってやり取りが行われたが、結局、開催場所及び議事録の作成を巡って合意に至らず、団体交渉が開催されない状況が続いた(同5(2)、(3))。本件においては、開催場所及び議事録の作成につき、双方が主張する根拠ないし必要性等について、それぞれが相手方に対し説明し、納得を得る努力をした事実は認められない。結局、開催場所及び議事録の作成につき、互いに自己の主張に固執するのみで

あって、このことが実質的な交渉に入れなかった原因となっていたとみざるを得ない。

ところで、組合は、組合結成通告後の2月1日の団体交渉申入れの際、東京本社で行うように求めている(第2.4(4)イ)ことから、場所は社内と主張していたとも考えられる。しかしながら、2月8日のY2常務らとの話し合いの際、X1が、「脅かそうとかなんとかじゃなくて、冷静な団体交渉をしたい」とか、「延々としたルール作りなんか要りませんから・・・、どうですか、決めませんか。大体の日にちを。いつごろがいいですか。」などと述べている(第2.5(1)エ)ことを併せ考慮すれば、組合は、団体交渉の開催に当たっては詳細なルールよりも、団体交渉の開催の実現を第一に考えていたとみるのが相当である。

ところが、組合は、2月10日になって双方が押印した議事録の作成を初めて主張しだした(第2.5(2)ウ)のであり、そうすると、団体交渉の開催に当たっていわば条件が整っていたにもかかわらず、組合がその時点で新たな条件を付したために団体交渉の開催が困難になったというべきであり、しかも、その後は、上記のとおり、労使とも自己の主張に固執し続け、団体交渉の開催が困難となっている状況が持続している経緯が認められる。

オ そして、X1に対する業務指示、ないし同人を賞罰委員会に付議することを議題とした団体交渉申入れ(第2.7(1)ア)の際においても、上記エの事情が継続していたものと考えることができる。また、会社は、団体交渉の問題は当委員会の判断に委ねるしかない旨を述べている(第2.5(2)、(3)、同7(1)イ)が、このことのみをもって団体交渉を拒否すれば正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといえるべきであるところ、団体交渉の開催場所及び議事録の作成の問題が解決していないという事情が併存していたのであるから、上記の会社の対応をとらえて直ちに団体交渉拒否とまではいうのは相当ではない。

結 論

団体交渉の開催条件を巡り、組合の法適合性を理由として団体交渉に
応じなかった会社の姿勢については、たとえ話合いの緒に就いたばかり
といえども会社が責めを負うべきであるところ、その後、団体交渉の開
催に向けた双方の歩み寄りによってその条件が整ったにもかかわらず、
団体交渉の開催に至らなかった原因は、6年2月10日に組合が唐突に新
たな条件を付したことに起因するところが大きく、以後、互いに譲歩す
ることなく、自己の主張に固執し続けた結果であるといわざるを得ない。
したがって、2月10日以降9月15日付けで組合が申し入れた団体交渉ま
で団体交渉が開催されなかった経緯は、会社の対応のみによるものとい
うことはできないのであるから、団体交渉拒否には当たらない。

5 組合機関紙の回収について

(1) 申立人組合の主張

産経労組の機関紙は就業時間内に自由に配布されているにもかかわらず、6年2月1日、会社は、X1らが同人の職場の同僚に就業時間外に配
布した組合機関紙を組合の弱体化ひいては壊滅を狙ってその直後に強制的
に回収して組合運営に介入した。労働組合の機関紙配布活動は、団結の維
持・強化を目的とした組合活動の中心をなし、憲法第28条ひいては労働組
合法第7条により厚く保障された権利であって、単に使用者側からの利益
をもってこれを制限することは、組合の組織・運営に対する支配介入とし
て許されない。

(2) 被申立人会社の主張

就業規則の定めによれば、組合機関紙の配布のような業務とは関係の
ない活動を勤務時間中又は会社施設内で行う場合は、労働協約で定めた
組合活動を除いては会社の許可を得なければならず、業務外の目的で外
来者を職場に入れる場合も同様に会社の許可が必要である。会社には企
業施設内の秩序を維持する責務があり、会社の制止を無視して無断で組
合機関紙の配布を強行した組合の行為をそのまま放置することはでき
ず、また、産経新聞社にも重大な影響を及ぼすこととなるのであるから、
会社は、これを回収したのである。

配布が就業時間外であったとはいえ、現実には多数の従業員が就業し

ていたのであって、会社の措置は、施設管理権者として当然にとり得る正当なものである。

(3) 当委員会の判断

組合の行うビラ配布も、会社の建物や敷地などの施設内で行う場合には、会社が有する施設管理権による制約を免れず、たとえ勤務時間外であっても無制限に行い得るものとはとはいえない。

これを本件についてしてみると、産経グループは、就業規則で、社内での文書等の配布や勤務時間中に組合活動等を行う場合には許可を要することとし、産経労組との間で締結している労働協約覚書では同労組の機関紙「りんてんき」の社内での配布を許可している（第2.4(4)ウ）ものの、組合とはそのような労働協約は存在しなかった。しかしながら、組合は、会社に何ら事前の許可申請や連絡をすることなく、2月1日、会社及び産経新聞社内でビラの配布を行っている（第2.4(4)ウ）。さらに、就業規則では、業務外で従業員以外の者が会社施設内に立ち入る場合には許可を要するところ、X2ら2名が会社の許可を得ることなく施設内に立ち入っている（第2.4(4)ウ）ことからすれば、同人らの行動が就業規則に反していることは明らかである。ビラを配布した時間帯がX1らにとっては勤務時間外であったとしても、その時間帯には東京本社では多くの従業員が就業しており、産経新聞社においても同様の状況であったこと、組合員に産経新聞社の従業員の存在が明らかとなっていない状況下において、会社以外の職場にまでビラを配布したこと、会社役員らが制止したにもかかわらず組合がビラを配布したこと（第2.4(4)ウ）からすれば、会社が、組合のビラ配布を制止し、ビラを回収したことは無理からぬところがある。会社と組合との間で組合活動ルールも定められていないことからすれば、就業規則に則った会社の対応は責められるものではなく、他方、これによって組合活動に打撃が生じたとか組合活動そのものが萎縮したなどの事情も窺えないのであるから、組合の配布したビラを会社が回収した上記の行為を、組合の組織・運営に対する支配介入に当たるとすることはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X 1 を平成 6 年 2 月 1 日付けで千葉支局長に配転したこと、同人を同年 9 月 22 日付けで懲戒解雇したこと、組合からの 6 年 1 月 28 日から同年 9 月 15 日までの団体交渉申入れに対してこれに応じなかったこと、及び 6 年 2 月 1 日に組合の機関紙を回収したことは、いずれも労働組合法第 7 条に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 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 18 年 10 月 3 日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三