

命 令 書 (写)

沖縄県宮古島市平良字西里 197 番地 官公労共済会館 2 階
申 立 人 宮古毎日新聞労働組合
代表者 執行委員長 X 1

沖縄県那覇市泉崎 2 丁目 105 番 18 号 官公労共済会館 3 階
同 上 沖縄県マスコミ労働組合協議会
代表者 議長 X 2

東京都文京区本郷 2 丁目 17 番 17 号 井門本郷ビル 6 階
同 上 日本新聞労働組合連合
代表者 中央執行委員長 X 3

沖縄県宮古島市平良字西里 403 番地
被申立人 株式会社 宮古毎日新聞社
代表者 代表取締役 Y 1

沖縄県宮古島市平良字西里 338 番地
同 上 有限会社 ワイド企画
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の沖労委平成 20 年 (不) 第 2 号 (株) 宮古毎日新聞社外 1 社事件について、当委員会は、平成 21 年 11 月 19 日第 298 回公益委員会議において、

会長公益委員比嘉正幸、公益委員大城光代、同矢野昌浩、同宮城和博、同宮里節子
が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社宮古毎日新聞社（以下「会社」という。）は、申立人らから、賃金、手当及び一時金の支給、契約社員を正社員として雇い入れること、人員を補充することなどに関連した組合員の労働条件を議題とする団体交渉が申し入れられた場合には、賃金や人事に係る決定が会社の経営上の専権事項であることをもって団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。
- 2 会社は、申立人らから、申立人宮古毎日新聞労働組合と会社との間で平成 18 年 6 月 8 日及び同月 26 日に締結された団体交渉確認書の趣旨を確認するために団体交渉が申し入れられた場合には、当該確認書が労働協約ではないこと、既に十分な協議を尽くしたことなどを理由として団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。
- 3 会社は、有期労働契約社員である組合員について契約を更新しないとする場合に申立人らから団体交渉を申し入れられたときは、契約を更新するか否かの判断が会社の経営上の専権事項であることをもって団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。
- 4 会社は、就業規則の改正に際して申立人らから団体交渉が申し入れられた場合には、労働基準法の定めるところにより従業員の過半数を代表する者から就業規則についての意見を徴すること、組合役員等を含む従業員へ説明を行うことを理由として団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。

- 5 会社は、申立人らとの団体交渉において、交渉時間を一方的に 30 分ないし 40 分に限定してはならない。また、会社は、継続議題について団体交渉の席上で次回の日程を定めないなど、いたずらに次回団体交渉の開催を遅延させるような対応をしてはならない。
- 6 会社は、労働協約の破棄について書面で回答したことをもって団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。
- 7 会社は、申立人組合員に対して、組合員であることによる不利益取扱いを示唆すること又はこれを示唆することによって労働条件の変更の受諾を強要したりすることにより、申立人らの運営に支配介入してはならない。
- 8 会社は、申立人らに対し、下記の文書を、本命令書を受領した日から 10 日以内に手交しなければならない。

なお、当該文書は、A 4 版の用紙に、読みやすい大きさの文字で楷書し、手交の日の年月日を記載するものとする。

平成 年 月 日

宮古毎日新聞労働組合

執行委員長 X 1 殿

沖縄県マスコミ労働組合協議会

議長 X 2 殿

日本新聞労働組合連合

中央執行委員長 X 3 殿

株式会社宮古毎日新聞社

代表取締役 Y 1 印

株式会社宮古毎日新聞社が行った下記の行為は、沖縄県労働委員会において不当労働行為と認定されました。当社はこの事実を真摯に受け止め、今後このような行為を行わないようにいたします。

記

- 1 労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるとされたもの
 - (1) 2007 春闘要求等の夏季一時金に係る平成19年6月19日から8月24日の間の6回の団体交渉における会社の対応
 - (2) 団交確認書問題に係る平成19年9月15日及び同月21日付けの組合の団体交渉申入れに対する会社の対応
 - (3) 就業規則改定の事前説明要求に係る平成19年9月24日付けの組合の団体交渉申入れに対する会社の対応
 - (4) 会社が、団体交渉時間を昼休みの30分間に制限したこと及び平成19年11月15日に組合が団交時間の延長を要望した後の団体交渉における会社の対応
 - (5) 平成19年11月15日の①賃金体系の開示及び通勤手当の支給、②編集局の人員補充、契約社員の正社員化の要求等に係る団体交渉における会社の対応
 - (6) 平成19年11月22日の年末一時金に関する団体交渉における会社の対応
 - (7) X4組合員の雇止めに係る平成20年3月20日、同月21日及び25日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応
 - (8) 団交確認書及び組合掲示板設置条件の覚書の破棄に係る平成20年3月31日付けの組合の団体交渉申入れに対して、会社が、質問

状への回答で説明したことを理由として行った団交拒否

2 労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるとされたもの

- (1) 平成19年6月23日に、社長がX5副委員長に対して行った組合活動を批難する旨の発言
- (2) 平成20年3月19日及び同月22日に、社長がX6書記長に対して同人を嫌悪し、また、労働条件の不利益変更の受諾を強要した発言

以 上

9 会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

10 申立人らの申立てのうち、平成19年6月20日以前になされた、①X7組合員の雇止めに係る団体交渉における会社の不誠実な対応、②組織改編に係る団体交渉の拒否、③有限会社ワイド企画Y2統括部長が組合員に対して行った組合加入の有無を確認する旨の発言、④会社のY1社長が組合員に対して行った組合加入に伴う不利益な取扱いを示唆する旨の発言、⑤会社のY1社長が組合員に対して行った組合脱退を懲罰する旨の発言に係る申立てを却下し、その余の申立てはこれを棄却する。

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

本件は、会社及び有限会社ワイド企画（以下「ワイド企画」という。）が

宮古毎日新聞労働組合（以下「組合」という。）に対し、組合結成以降に行った団体交渉申入れ及び団体交渉における一連の対応並びに会社のY1社長（以下「社長」という。）ら被申立人ら幹部の組合員に対する発言等が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号ないし第3号に該当する不当労働行為に当たるとして、申立人組合、沖縄県マスコミ労働組合協議会（以下「マスコミ労協」という。）及び日本新聞労働組合連合（以下「新聞労連」という。）が救済を求めて申し立てた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社及びワイド企画は、組合員の雇止め問題、労働条件の変更を伴う組織改編、夏季・年末一時金、会社と組合が平成18年6月8日及び同月26日に締結した団体交渉確認書（以下「団交確認書」という。）に係る問題、賃金体系の開示及び通勤手当の支給、編集局の人員補充・契約社員の正社員化の要求、就業規則改定の事前説明要求などに係る団体交渉申入れに誠実に応じること。
- (2) 会社及びワイド企画は、会社の設定した団体交渉時間（30分）に固執し、団体交渉時間を制限してはならない。
- (3) 会社及びワイド企画は、X8副執行委員長の謝罪問題の解決が図られていないこと及び団体交渉申入れに対して書面回答で説明したことなどの理由により団体交渉を拒否してはならない。
- (4) 会社及びワイド企画は、組合活動を批難し又は組合加入に伴う不利益取扱いを示唆する発言を行うことなどにより、組合の運営に関し支配介入してはならない。
- (5) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

本件の主な争点は、次のとおりである。

- 1 会社が、組合に対して次の行為（(1)及び(2)については、労組法第 27 条第 2 項の申立期間を徒過していないことが肯定される場合に限る。）を行ったか。行ったと認められる場合、当該行為が労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否ないし不誠実団交に当たるか。
- (1) 平成 19 年 1 月 26 日、2 月 3 日及び同月 7 日の X 7 組合員の雇止め問題に係る団体交渉における説明及び中途退席等の一連の対応
 - (2) 労働条件の変更を伴う組織改編に係る平成 19 年 3 月 26 日、5 月 8 日付けの組合の団体交渉申入れに対して、交渉事項が経営事項に該当すること、教宣紙の内容に不満があることを理由として行った団交拒否
 - (3) 2007 春闘要求等の夏季一時金に係る平成 19 年 6 月 19 日から 8 月 24 日間の団体交渉（6 回）における、回答の引き延ばし、個別評価による一時金支給の方針に対する固執、有額回答を拒否する等の一連の対応
 - (4) 団交確認書問題に係る平成 19 年 9 月 15 日及び同月 21 日付けの組合の団体交渉申入れに対して、協議事項になじまないこと、労働委員会で説明したこと等を理由として行った団交拒否
 - (5) 就業規則改定の事前説明要求に係る平成 19 年 9 月 24 日付けの組合の団体交渉申入れに対して、要求書に記載された事柄が事実と反すること等を理由として行った団交拒否
 - (6) 平成 19 年 11 月 15 日に組合が団交時間の延長を要望した後の団体交渉においても、会社の設定した交渉時間を改めなかった対応
 - (7) 平成 19 年 11 月 15 日の①賃金体系の開示及び通勤手当の支給、②編集局の人員補充、契約社員の正社員化の要求等に係る団体交渉において、賃金体系等についての説明を行わず又はこれらの事項を交渉議題に該当しないとした対応
 - (8) 平成 19 年 11 月 22 日の年末一時金に関する団体交渉において決算資料等を不開示とする旨の対応

- (9) X 4 組合員の雇止めに係る平成 20 年 3 月 20 日、同月 21 日及び 25 日付けの団体交渉申入れに対して、組合の交渉姿勢に問題があること等を理由として行った団交拒否
- (10) 春闘要求に係る平成 20 年 4 月 4 日及び同月 12 日付けの組合の団体交渉申入れに対して、X 5 副執行委員長の謝罪問題の解決が図られていないことを理由として行った団交拒否
- (11) 団交確認書及び組合掲示板設置条件の覚書（以下「覚書」という。）の破棄に係る平成 20 年 3 月 31 日付けの組合の団体交渉申入れに対して、質問状への回答で説明したことを理由として行った団交拒否

2 会社及びワイド企画が、組合又は組合員に対して次の行為（(1)ないし(3)については、労組法第 27 条第 2 項の申立期間を徒過していないことが肯定される場合に限る。）を行ったか。行ったと認められる場合、当該行為が労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるか。

- (1) 平成 18 年 5 月 23 日に、ワイド企画の Y 2 統括部長が組合員に対して行った組合加入の理由等を問いたす旨の発言
- (2) 平成 18 年 6 月 1 日に、社長が組合員に対して行った組合加入に伴う不利益な取扱いを示唆する旨の発言
- (3) 平成 19 年 1 月 24 日に、社長が X 9 組合員に対して行った組合脱退を懲罰する旨の発言
- (4) 平成 19 年 6 月 23 日、同月 27 日に、社長が X 5 副執行委員長に対して行った組合活動を批難する旨の発言
- (5) 平成 20 年 3 月 19 日に、社長が X 6 書記長に対して行った同人を誹謗する旨の発言及び同月 22 日に、同人の労働条件の不利益変更を提示した際に行った当該取扱いの受諾を強要する旨の発言
- (6) 平成 20 年 3 月 26 日に、会社が組合に対して行った覚書の破棄通告及び

同年7月14日の組合掲示板の撤去

- (7) 平成20年3月31日に、社長が退職のあいさつに来た組合員に対して行ったX6書記長の組合活動を批難する旨の発言

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成18年5月21日に会社及びワイド企画に勤める正社員、契約社員及びパートの労働者39名によって結成され、肩書地に事務所を置く労働組合であり、本件申立時の組合員数は10名である。組合は、新聞労連沖縄地方連合会及びマスコミ労協に加盟している。
- (2) マスコミ労協は、沖縄県内の新聞業、放送業の11の労働組合から構成されている。
- (3) 新聞労連は、朝日新聞、毎日新聞及び読売新聞をはじめ全国86の新聞社の労働組合から構成されており、全国に11の地方連合会を有している。
- (4) 会社は、肩書地に事務所を置く日刊地方新聞発行を主業務とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は役員を含め45名である。
- (5) ワイド企画は、肩書地に事務所を置く有限会社であり、宮古毎日新聞への企画記事配信・出稿及び折込チラシを主たる業務とする会社の子会社である。本件申立時の従業員数は4名である。

2 組合結成までの状況について

(1) 組合結成日までの状況について

従来、会社では、社長が記事の書き方や表現について勤務時間内外にかかわらず担当記者を社長室に呼び出したり、日報の記載について詳細を問いただしたりするなどしていた。呼び出された記者の中には、「営業に行かして営業から鍛えなおす」「販売に行って朝新聞配達をせえ」と強い口調で叱責された者もいた。

また、会社では、各部署から1、2名が出席して、紙面編成会議・反省会等が行われていたほか、毎週金曜日に「早朝ミーティング」と呼ばれる会議が開かれ、その週の反省や、今後のスケジュール作成が行われていた。この会議には、各部署から約20名が参加していたが、従業員の勤務形態、勤務時間は様々であることから、これらの会議に出席するため、就業時間外に参加せざるを得ない従業員もいた。

さらに、正社員が同業他社へ転職したことから、記者を一定期間確保するために正社員を契約社員とする旨の契約変更が行われるなどしたが、従業員の中には、正社員に復することを希望する者が少なくなかった。

このような勤務環境にあつて、平成17年秋頃、当時のA編集局長が新聞の見出しについて社長と意見を衝突させ、平成18年3月末に退職するという出来事があった。A編集局長の退職は社長との意見の衝突によるものと考えた従業員の中には、社長に反抗すれば、格下げを含むこのような処遇を受けることになるのではないかという不安を持つ者もいた。

このことから、従業員が萎縮したまま自由に意見を言えない職場環境にあつては良い紙面づくりはできないという共通認識が生まれ、X6、X9、X1、X5らが中心となって、労働組合を結成しようという気運が高まった。平成18年4月15日、X9を除く3名は、那覇市内でマスコミ労協の仲介により新聞労連本部役員と面会し、組合結成の具体的なスケジュールを固め、同月29日には、従業員約10名により、「宮古毎日新聞労働組合準備委員会」が立ち上げられるに至った。

【書証甲第1号証（以下「甲1」と略記。以下、書証についてこれに準じて表記。）甲71、甲72、乙24、第1回審問調書第27頁ないし28頁X10証人の証言（以下「審①X10・27～28頁」と略記。以下、証言についてこれに準じて表記。）審①X6・86頁、104頁】

(2) 組合結成当日の状況について

平成 18 年 5 月 21 日午後 6 時 30 分から宮古島市内のホテル共和で組合の結成大会が開催され、執行委員長に X 10、書記長に X 6 が選出された。

その翌日 22 日早朝、X 10 執行委員長、X 6 書記長ら組合役員、新聞労連及びマスコミ労協の役員が、社長、Y 3 会長の自宅を相次いで訪れ、組合結成の報告と組合結成通知書、要求書、団体交渉申入書及びあいさつ文を手交した。

その際社長は、「組合結成はよい結果のほうが大きい。要求書の中身をしっかりと検討したい」と返答した。

【甲 1、甲 71、審① X 10・5 頁、審① X 6・109 頁、審② Y 1・20 頁】

3 組合結成後の状況について

組合結成後の状況及び労使間の対立の経過等については、別紙「認定事実一覧表」記載のとおりである。

なお、組合は結成から審問終結時までの間、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを本件を含めて 2 件行っているほか、労働争議のあっせん申請を 5 件行っている。

第 4 当委員会の判断

1 平成 19 年 1 月 26 日、2 月 3 日及び同月 7 日の X 7 組合員の雇止め問題に係る団体交渉における説明及び中途退席等の一連の対応（第 2 争点 1 (1)）

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 平成 19 年 1 月 26 日、2 月 3 日及び同月 7 日の X 7 組合員の雇止め問題に係る団体交渉において、何らの具体的説明を行わない態度に終始した会社の対応は、誠実なものとはいえない。

被申立人らは、正当な事由によって契約を更新しないことは許される、契約を更新するか否かの判断は経営の専権事項であるなどと主張する。

しかし、一般に、団体交渉における義務的団体交渉事項（以下「義務的

団交事項」という。)とは「構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」とされているところ、雇止めは労働者の労働条件の最も不利益な変更措置であることからすれば、それが義務的団交事項に当たるとは当然である。有期雇用の労働者に対して雇止めの意思表示をすることができるからといって、雇止めに係る団体交渉に応じなくてよいということにはならないのであり、会社の対応はこの点についての認識を誤ったものである。

イ また、被申立人らは、組合が「理不尽な団体交渉」や「過剰な誹謗中傷」を行った旨主張するが、団体交渉の前提を損なうような逸脱行為があったかどうかについては、会社が具体的に主張立証すべきことであり、単に交渉時間が長時間に及んだとか、労働組合側の参加者が多かったというだけでは、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

ア X7組合員は、平成18年3月から期間を6ヶ月間としてワイド企画に雇用され1回契約を更新されていたに過ぎない。同人は、ワイド企画が新聞紙に掲載していた企画ものを担当するために期間を定めて雇用されていたところ、同様の企画を連載していた競業他社が企画を止めたため、ワイド企画も当該企画を取り止めることとし、契約期間である平成19年2月末日をもって契約を終了させたものである。よって、ワイド企画がX7組合員と契約を更新しなかったことは何ら不当でない。契約社員等について正当な事由によって契約を更新しないことは、経営の専権事項である。

イ 2月3日の団体交渉は、会社側出席者3名に対し、組合側は十数名が参加し、正午から午後9時近くまで断続的に行われ、組合員が入れ替わり立ち替わり詰問する体のもので、過剰な誹謗中傷を伴う理不尽なもの

であった。

ウ そもそも、X7組合員の件は、平成19年2月26日、労働委員会におけるあっせん案の受諾により解決済みであり申立人らの主張は、明らかに紛争の蒸し返しというべきものである。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、会社の一連の対応は不誠実である旨主張し、これに対して、被申立人らは、雇止めは正当であったこと、当該申立ては紛争の蒸し返しに該当し救済利益を欠いていることなどを主張する。

しかし、この事項に関する申立ては、申立日（平成20年6月20日）において、行為の日から一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」（労組法第27条第2項）である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

2 労働条件の変更を伴う組織改編に係る平成19年3月26日、5月8日付けの組合の団体交渉申入れに対して、交渉事項が経営事項に該当すること、教宣紙の内容に不満があることを理由として行った団交拒否（第2争点1(2)）

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 経営や生産に関わる事項であっても、労働条件や労働者の雇用そのものに関係ある場合には義務的団交事項たりうるものであり、組織や機構の改編も、従業員に異動や勤務内容の変化が生じ、個々の労働者に不利益やより大きな負担が生じる限りで義務的団交事項となる。

X6書記長はそれまで記者職として勤務していたところ、従前存在しなかった校正部に異動になったことから、なぜ校正部を新たに設置する必要性があったのか、またその人員体制や選任が適切であったのかという点などを議題としたものであり、これらの議題は労働条件と関わる部

分であるから、その限りにおいて組織・機構の見直しも義務的団交事項となる。

しかるに、会社は、組合が平成19年3月26日及び5月15日に行った団体交渉申入れのいずれに対しても、「人事権等は会社側の専権事項であり、組合は介入できない」との理由で団体交渉を拒否しているのである。会社のこのような対応は、義務的団交事項についての理解を誤ったものであり、不当労働行為といわざるをえない。

イ 会社は、労働審判手続において当事者双方の主張・協議が尽くされているとして、これ以上団体交渉によって協議すべき事項はないという。

しかし、労働審判手続においては、X6書記長の労働条件のうち休日と就業時間の変更について変更前に戻すように求めたものであって、その限りにおいて解決がなされたに過ぎない。申立人が本救済申立手続で求めているのはそれにとどまるものではなく、校正部の人員削減と配置の変更によって校正部員の業務が過重になっていることから、その組織改編の必要性について明らかにするための交渉である。よって、労働審判手続での審理対象とは射程が異なるのであるから、依然として団体交渉が必要な事項であることは変わらない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

ア X6書記長の労働条件の変更に関しては、既に那覇地方裁判所に申し立てられた労働審判手続において主張及び審理が尽くされ、審判によりX6書記長の労働条件が確認されているのであるから、これ以上の団体交渉によって協議すべき事項はなく、更なる団体交渉は不要であって、申立ては救済の利益を欠いている。さらに、この団体交渉申入れにおいては、X6書記長以外の組合員の労働条件の変更は具体的に問題とされておらず、X6書記長についてこれ以上の団体交渉が不要である以上、申立人らの主張は具体的争訟性を欠き失当である。なお、申立人らは、

その主張の前提として「校正部員の業務が過重である」としているが、そのような事実はない。

イ 申立人らの主張は、本件申立日（平成 20 年 6 月 20 日）において、この点について団体交渉拒否があったと主張する時点（平成 19 年 5 月）から既に 1 年以上を経過しているため、本件審査対象から除斥されるべきである。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、本団体交渉申入れに対する拒否は、会社が義務的団交事項の理解を誤ったものであり、不当労働行為であると主張している。

しかし、この事項に関する申立ては、被申立人らが主張するとおり、申立日（平成 20 年 6 月 20 日）において、行為の日から一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」（労組法第 27 条第 2 項）である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

3 2007 春闘要求等の夏季一時金に係る平成 19 年 6 月 19 日から 8 月 24 日の間の団体交渉（6 回）における、回答の引き延ばし、個別評価による一時金支給の方針に対する固執、有額回答を拒否する等の一連の対応（第 2 争点 1 (3)）

(1) 申立人らの主張の要旨

平成 19 年 3 月 23 日、組合は会社に対し、賃上げについて「基本給を一律 7,500 円引き上げよ。時給制の者については時給を一律 100 円引き上げよ」との要求、夏季一時金については、「基本給の 2.5 ヶ月分を支給せよ。パートについては 10 万円を支給せよ。支給日は 8 月 1 日とする」との要求を盛り込んだ 2007 春闘要求書を提出した。

その後同年 4 月 5 日、5 月 31 日、6 月 19 日、6 月 29 日、7 月 5 日、

7月12日、7月20日及び8月24日にこれら要求に係る団体交渉が行われたものの、それらの団体交渉において、会社は、賃上げ要求や一時金要求に対して、具体的な回答、支給基準の説明、その根拠等を説明することなく、同年5月10日に賃金改定を行い、また同年7月25日には一方的に一時金を支給している。

賃金・賞与についての交渉は、団体交渉の根幹たるべきものである。よって使用者には、労使対等決定の実現のために、労働者の代表者と誠実に交渉を行う義務があるのであり、労働組合の具体的な要求や追求の程度に応じた回答をし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示し、合意達成の可能性を模索する義務がある。会社の対応はそのような説明を行うことなく一時金については個別評価により支給する旨の回答に終始しており、これは、誠実交渉義務に違反するものである。

(2) 被申立人らの主張の要旨

賃上げと賞与に係る組合の要求は、地域の実態とかけ離れたものであり、実際に会社と話し合う姿勢がその要求する数字からは見えてこないものであった。賞与は、就業規則に定められて初めて支給されるものであって、それをどのように支給するかは会社の裁量の範ちゅうにある。会社は、一貫して、賃上げ・一時金ともに、能力を個別評価して支給するという方針を採っており、組合との合意により賃金を定める用意はない。団体交渉の時間についても、当初から昼休みの30分間という約定で団体交渉の場を持ったところ、30分が経過し、かつ、会社としても十分な説明を終えたことから団体交渉を終了したものに過ぎず、何ら不当に打ち切ったものではない。夏季一時金については、組合との間で十分な協議を経ており、会社が、組合の言い分を無視したり、一方的に個別評価を導入したりしたものではない。

一般に、交渉の行詰りによる団体交渉の打ち切りについては誠実交渉義務

違反とはならないとされ、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出しつくし、これ以上交渉を重ねる見込みがない段階に至った場合は、使用者は交渉を打ち切ることができる。組合及び会社は、春闘賃上げ及び夏の一時金要求について都合 13 回団体交渉を行ってきたところ、組合は「勤続 1 年以上の者に対し一律に同率支給を行う方針」を主張したのに対し、会社は「個別的に各従業員の能力を評価して支給する方針」を主張し、双方に譲歩できない状況となって、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがないことから交渉を打ち切ったものである。

さらに、賃金制度について、使用者は常に制度を公開し、あるいはこれに関連する資料を提示しなければならないものではない。労働組合が賃金その他の労働条件に関する具体的な要求をすることなく、合意を求める努力をしないまま、単に賃金制度に関する資料の提示を求めているような場合には、資料を提示せず、その提示できない合理的理由を述べれば誠実交渉義務違反とまではいえないとの裁判例もある。

本件について組合は、いかなる基準によるかを問わず個別評価自体を認める意思を有していなかったのであるから、組合が開示を求めた個別評価基準は団体交渉における労働条件に関する具体的な要求に関連して出されたものではなく、これに係る資料を示さなかったとしても誠実交渉義務違反とはならない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉権の行使を保障する労組法第 7 条第 2 号の趣旨にかんがみると、使用者には、自己の主張について相手方の理解、納得が得られるよう、誠意をもって団体交渉に当たるべき義務があるものと解するのが相当である。すなわち、使用者は、形式的に団体交渉の席につくだけでは足りず、労働組合の要求や主張に対する回答及び自らの主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするほか、結果として労働

組合の要求に対し譲歩できない場合にも、その論拠を示して反論するなどの努力をするなど、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索しなければならないものと解するべきである。

この点、たしかに会社は、平成 19 年 6 月 19 日から同年 8 月 24 日までに、合計 6 回春闘要求に係る夏季一時金を交渉事項とする団体交渉に応じている（認定事実一覧表番号 36、39、41、43、45、48。以下、事実については当該表の「番号」欄に記載された数字を掲げる。）。また、一時金の評価方法等についても、平成 19 年 12 月 11 日の団体交渉においてやり取りがなされており（番号 72）、この議題について複数回団体交渉に応じていることが認められる。

しかし、団体交渉における具体的なやり取りを見ると、会社は、前年末の一時金（番号 13）と同様、「定額プラス基本給に一定割合をかけて得られた額」という算定方法による一時金の支給を求めた組合に対し、具体的な回答を用意することなく団体交渉に臨み、「具体的な検討はしていない」「皆さんの要求は想像を超えている。賃上げは個別の評価と考えている」「評価の根拠はそれぞれの部署の長との協議」（番号 36）と述べるにとどまり、その後も「賃上げ・一時金とも個別の能力を評価して支給する」（番号 39）、「次回は（回答を）提示する」（番号 41）、「最後の調整をしている」（番号 43）、「組合の話は聞くが、数字のすり合わせはしない。説明は尽くした」（番号 45）、「交渉しないとは言っていない。意見は聞く」「2.5 ヶ月分の要求は桁外れである。高く吹っかけてくる手法だ」「額の交渉はしない。社が決めること。組合と妥結するとは言っていない」（番号 48）との返答に終始した。さらにこの間、会社は夏季一時金を支給しており（番号 46）、12 月 11 日には「組合が一律評価を要求して個別評価を説明しろというのは矛盾しているんじゃない」

「あきらめて、個別評価を認めるんだね」と述べている（番号 72）。他方、個別評価の基準については、「現場の監督者に一次評価をしてもらっている。基本的に段階を踏みますけれども、後は会社でやります」、「何度も同じ話をするんですか。組合員じゃない人もいる。組合員じゃない人の話までここでいう必要はない」「自分で計算すればいいんじゃない」「日ごろの行い、仕事の進め方、実績を残している人、上司の指示に従っているのか……」との一般的・抽象的な説明がなされるにとどまっている（番号 72）。

要するに、会社は、「一時金は個別評価により支給する」との回答を示すにとどまり、当該回答に係る根拠などについて何らの具体的説明を行わず、議題について積極的に検討するという姿勢をも見せていないのである。このような事情にかんがみると、いかに団体交渉の回数を重ねているとはいっても、組合との合意を達成する可能性を模索したものと認めることはできない。

以上のことから、これら一連の会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人らは、組合はいかなる基準によるのかを問わず個別評価自体を認める意思を有していなかったのであるから、組合が開示を求めた個別評価基準は団体交渉における労働条件に関する具体的な要求に関連して出されたものではなく、これに係る資料を示さなかったとしても誠実交渉義務違反とはならない旨主張する。

しかし、交渉が進捗せず、会社が個別評価制度による一時金の支給を実際に行うことが現実化した段階において、組合が自らの要求をひとまず置き、現実に導入される個別評価の基準について説明を求めることは、団体交渉における実際的対応として採り得るところであり、このような要求は労働条件に関する具体的な要求にほかならないのであるから、こ

それが労働条件に関する具体的な要求に関連して出されたものではないとはいえない。

たしかに、使用者が誠実交渉義務を尽くしたといえるか否かの判断に当たり、労働組合の合意を求める努力の有無・程度についても考慮すべきであることは被申立人らの主張するとおりである。しかし、本件において組合が会社の主張を認めていないことの一因は、会社が個別評価により一時金を支給することについて一般的・抽象的な説明をするにとどまり、それ以上何ら具体的な説明を行っていないことにもあるものというべく、仮に会社はその点について説明等を行った場合には、組合と会社が歩み寄る可能性がなかったとはいえないのである。以上のことから、被申立人らの主張は是認することができない。

4 団交確認書問題に係る平成 19 年 9 月 15 日及び同月 21 日付けの組合の団体交渉申入れに対して、協議事項になじまないこと、労働委員会で説明したこと等を理由として行った団交拒否（第 2 争点 1 (4)）

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 組合が、平成 19 年 9 月 15 日、団交確認書等を交渉議題とする団体交渉申入れを行ったのに対し、会社は、「協議事項になじまない。説明の必要を認めない」としてこれを拒否し、さらに 9 月 21 日に組合が行った再度の団体交渉申入れに対しても、「労働委員会で説明してきたとおりであります。再三にわたって説明の必要を認めない」としてこれを拒否した。

団交確認書は、労組法第 14 条の要件を満たす労働協約であることは明らかである。それにもかかわらず、会社は、締結して間もない頃から、その労働協約性も、また法的合意であることさえも否定し続けている。このことは、会社に団体交渉での合意を尊重する意思がまったくないこ

とを示すものである。使用者が法律上遵守すべき義務を守らず、労使の合意を遵守する必要もないということになるならば、団体交渉の存在意義は没却される。このような態度は、団体交渉による労使の合意形成の努力を通じ、労働条件の対等な決定を目指す労組法の趣旨に反するものであるから、このような姿勢のもとで形式的に団体交渉に応じたとしても、不誠実団交といわざるをえない。

イ また、被申立人らは、団交確認書の協約性を否認してきたことについてあっせんで協議し尽くしたというが、このことは協議すればそれで済むという問題ではない。労使が合意事項について労組法の定めに従い作成した文書は、法的には労働協約であり、それを否定することは労働組合の活動を否認するものである。したがって、団交確認書が労働協約であり、労使において遵守されるべきものであることは必ず確認されなければならない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

ア 会社と組合は、団交確認書に係る交渉議題について、平成 19 年 7 月及び平成 20 年 3 月に行われたあっせんの場において、団交確認書の法的性質について双方の見解を主張した。協議が尽くされた結果、それらのあっせんは打切りに終わっている。

先に主張したように、労使双方が議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出しつくし、これ以上交渉を重ねる見込みがない段階に至った場合は、使用者は交渉を打ち切ったとしても、誠実交渉義務違反とはならない。

組合は、団交確認書について「団体交渉確認書は今後結ばれる労働協約につながるもので」と述べており、団交確認書が労働協約でないことを自認していた。それにもかかわらず、団体交渉においては一転してこれが労働協約であると明らかに矛盾した主張を行い、それを譲らずにいる。

これらのことから、団交確認書に関しては、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に立ち至っていたといえる。

イ また、仮に団交確認書が労働協約であったとしても、それは既に労組法第 15 条第 3 項前段及び同条第 4 項の規定により適法に解約されているのであり、今後労使間で労働協約が締結される具体的な予定もなく、その点についての主張も立証もないのであるから、申立てに救済の利益はない。

(3) 当委員会の判断

そもそも団体交渉は、労使が直接お互いの主張を交わして協議することによって意見の対立点を解消することを目的とし行われるものであるから、原則として、両者が直接話し合う方法によるべきであって、既に交渉の余地がない程度に団体交渉を行っていたなどの特段の事情がない限り、文書によってこれに代えることはできないというべきである。

会社は、組合が平成 19 年 9 月 15 日付けで行った団体交渉申入れに対し、同月 20 日付けの文書で「団体交渉確認書について、説明の必要を認めない」旨回答し、これを受けて同月 21 日付けで組合が行った団体交渉申入れに対しても、同月 27 日付けの文書によって「団体交渉確認書については、労働委員会で説明してきたとおりであり、再三にわたり説明する必要を認めない」旨の回答し、もって団体交渉を拒否している（番号 50 ないし 52、55）。

この点について、被申立人らは、労働委員会における労働争議のあっせんの席上で協議を尽くしたにもかかわらず解決を見なかったため、これ以上進展可能性がなかったとして、誠実団体交渉義務を果たしていた旨主張する。しかし、あっせんにおいて一方当事者として協議を尽くしたからといって、交渉の進展可能性がなくなるものということとはできず、これを理由としてその後の団体交渉を拒否する正当な理由があるということとはでき

ない。付言すると、たしかに会社は平成 19 年 8 月 29 日及び平成 20 年 4 月 24 日、労働争議のあっせんに出席している（番号 49、101）。しかし、そのいずれも打切りにより終了し、またあっせんに打ち切るに際して、あっせん員は「労使の話合いを深めるべく、事前折衝を行うこと、団体交渉時間を確保することを切望する」「会社に本件解決のために配慮があつてしかるべきである」旨の発言をしているのである。このことからすれば、会社はあっせんにおいても終始当初からの考えを繰り返すにとどまっていたものといわざるを得ないのであって、このような事情をもって前記特段の事情があったということはできない。

以上のとおりであるから、会社によるこれらの団体交渉拒否は、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

- 5 就業規則改定の事前説明要求に係る平成 19 年 9 月 24 日付けの組合の団体交渉申入れに対して、要求書に記載された事柄が事実と反すること等を理由として行った団交拒否（第 2 争点 1 (5)）

(1) 申立人らの主張の要旨

被申立人らは、従業員に対する説明会を開催し就業規則の内容を説明したこと、組合への意見聴取も行っていることなどから、就業規則変更に係る団体交渉を拒否したことには正当な理由がある旨主張する。

しかし、就業規則の制定変更も重要な労働条件の変更を伴うものであるから、義務的団交事項となることはいうまでもない。したがって、労働基準法（以下「労基法」という。）の定めるところにより従業員の過半数を代表する者から意見聴取を行ったからといって、従業員の過半数に達しない従業員から成る労働組合から就業規則の制定変更について団体交渉が申し入れられた際に何らの対応もしなくてもよいということにはならない。被申立人らの見解は、就業規則の改定について労基法所定の手続を履

践することと、団体交渉事項との関係を混同しているのであり、本件団体交渉拒否には正当な理由があるとはいえない。

また、被申立人らは、就業規則は既に施行されているからこれ以上団体交渉を行う意義は乏しいと主張する。しかし、施行されている就業規則であっても、その内容に疑念があれば団体交渉においてたゞす必要が生じることがありうるのは当然のことであり、将来同様の事例における団体交渉拒否の懸念もあることから、現時点においても救済命令の必要性は高い。

(2) 被申立人らの主張の要旨

会社は、組合に対し、新しい就業規則を事前に交付した上で意見を出すように求めており、組合から回答を聞いた上で、労働基準監督署に提出している。また、従業員に対する説明会も平成 19 年 9 月 24 日及び 25 日に開催し、新しい就業規則の内容について十分に説明している。

さらに、現時点においては、既に新しい就業規則が制定されており、これについて当面改定がなされる具体的な予定はないし、その旨の主張・立証もなされていないから、これ以上団体交渉を行う意義は乏しい。

(3) 当委員会の判断

ア 4 (3) で説示したとおり、団体交渉は、原則として両者が直接話し合う方法によるべきであって、既に交渉の余地がない程度に団体交渉を行っていたなどの特段の事情がない限り文書によってこれに代えることはできない。しかるに、会社は、組合が平成 19 年 9 月 15 日付けで行った団体交渉申入れに対し、一度も団体交渉を開催することなく、同月 20 日付けの文書で「就業規則及び賃金規程については準備が出来次第社員に周知徹底する」旨回答し、これを受けて同月 21 日付けで組合が行った団体交渉申入れ及び同月 24 日付けで行った緊急団体交渉申入れに対し、同月 25 日付けの文書で「就業規則は、現在最後の詰めを行っており、組合にも 26 日には手渡す予定である」「組合への説明がないまま変

更されようとしているという組合の指摘は事実に反する」旨の回答により団体交渉を拒否し、さらに、同月 27 日には「就業規則は組合に提供しているので意見があれば文書で提出されたい」旨の回答を行っているにとどまり(番号 50 ないし 55)、その他文書による団体交渉拒否を正当なものとする特段の事情は認められない。よって、会社の上記対応は、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

被申立人らは、組合から意見を徴していること、従業員に対し説明会を行ったことなどを主張するが、就業規則の変更に当たり団体交渉の申入れがあった場合には、会社は、当該就業規則の内容及び当該就業規則の変更に伴い影響を受ける労働条件について説明し、質問等があればこれに答え、要求・意見等が出された場合には、少なくともそれを聴くべきである。就業規則の変更に際して労基法所定の手続を履践したからといって、当該就業規則の変更に伴い影響を受ける労働条件について団体交渉に応じる義務を果たしたことになるのは当然であり、従業員説明会を行い事実上就業規則の内容が周知されたからといって団体交渉に応じない正当な理由があるとはいえないことも多言を要しない。会社の対応は、労組法において労働組合に保障されている団体交渉権の趣旨を誤解したものといわざるを得ない。

イ なお、被申立人らは、当面就業規則を改定する予定はなく、組合からその主張・立証もなされていないから、現時点において就業規則に関する団体交渉が開催される具体的必要性がなく、請求は救済を求める利益を欠いている旨主張する。

不当労働行為救済制度の趣旨は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を救済命令によって直接是正することにより労働者の団結権及び団体行動権を保護することによって、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることにあると解され、使用者に対し懲罰を

科すること等を目的とするものではない。よって、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、それによって生じた状態が既に是正され、正常な集团的労使関係秩序が回復されたときは、救済の必要性がないものとして申立てを棄却することもありうるというべきである。

なるほど被申立人らの主張するように、就業規則は既に変更されており、これについて当面改定がなされる具体的な予定はないし、その旨の主張・立証もなされていない。しかしながら、本件の事実経過を見れば、会社と組合が組合活動のあらゆる局面において鋭く対立していることは容易に看取できるのであって、両者の労使関係において正常な集团的労使関係秩序が回復されているとは到底認めることができず、むしろ将来において同種若しくは類似の不当労働行為が行われるおそれが多分にあると認められるのである。

以上の点にかんがみると、将来に向けた労使関係の正常化を図る観点からは、なおも救済の必要性は失われていないと解するのが相当である。

したがって、被申立人らの上記主張は採ることができない。

6 平成 19 年 11 月 15 日に組合が団交時間の延長を要望した後の団体交渉においても、会社の設定した交渉時間を改めなかった対応（第 2 争点 1 (6)）

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 団体交渉の時間は、ただ長ければいいというものではないが、当然、誠実な交渉といいうるだけの時間が割かれるべきである。時間配分や交渉事項の重点の置き方を工夫するなどの必要性はあるものの、通常の会議も 1、2 時間から数時間程度行われているのであるから、団体交渉でも同程度の時間を確保するのが通常である。会社は、団体交渉時間を原則として昼休みの 30 分に限定しており、これは通常の労使交渉の実態

からかけ離れた態度であって、実質的には団体交渉の一部を拒否するに等しく、誠実交渉義務違反の不当労働行為に該当する。

イ 被申立人らは、会社が度重なる組合の団体交渉開催要求に応じていること、新聞社の性質上本来の業務に支障を生じさせられないことを理由としてこのような取扱いを誠実な対応だとするが、団体交渉の回数を重ねても時間の確保が不十分であったり、誠実な回答がなされなければ誠実に団体交渉に応じたと評価しえないのは当然である。類似規模を中心とする同業他社においても、勤務時間帯に一定の時間を割いて団体交渉が実施されるのが通例であり、会社の対応は不合理である。

ウ 被申立人らは、団体交渉に各部署の部長が参加できる時間帯は昼休みしかない旨主張するが、従業員 40 人程度の規模の会社で、団体交渉に各部署の部長が全員出席しなければならないとの主張に合理性はない。そもそも団体交渉には使用者が責任をもって臨めば足りるのであって、現場の管理者は、個々の事項について直接回答する必要がある場合にその都度対応すれば済むことである。

(2) 被申立人らの主張の要旨

ア 会社は、度重なる組合の団体交渉開催要求に応じており、その回数はこの 1 年間で 31 回に及んでいる。また、団体交渉は、組合員が従業員としての職務専念義務に違反することがないように、昼休み時間を利用して行っているものであり、1 回につき 30 分（平成 20 年 7 月からは 40 分）団体交渉に応じており、回数と併せて考えるならば、時間的にも誠実な対応をしてきたものというべきである。

イ 会社は新聞社であり、一般市民への情報伝達機関という公益性を有し、かつ、その業務を行うに当たっては、取材・編集など緊急性を要する不可欠の作業がある。長時間の団体交渉によって、会社本来の業務に支障が生じることは本末転倒というべきであるから、組合の主張は容認

できない。

申立人らは同業他社との比較をいうが、会社とそれらの同業他社とは事業規模が異なるし、たとえ同業他社であっても、組合員数、参加者の数、地位、就労時間、勤務形態等が異なっており、それによって自ずと団体交渉の形態も変わってくるのであるから、このような比較はさしたる意味を持たない。問題は、会社の業務内容・形態にかんがみて十分な交渉時間が確保されているか否かである。

ウ 充実した団体交渉を行うべく、会社の団体交渉には各部署の部長が参加するのが通常であるところ、各部長の勤務形態・勤務時間が区々であるため、部長全員が参加できる時間帯は昼休みしかない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉を開催する時間帯及び交渉時間は、本来、労使の話し合いによって決定されるのが適当と解されるところ、本件において、会社は一方的に団体交渉の時間を昼休みの 30 分間という短時間に限定し、その時間を超過してしばらくすると、交渉継続中にもかかわらず退席したり(番号 43、45)、「時間ですから終わります」(番号 67、72)と述べて団体交渉を終了するなどしている。そして、組合の抗議がなされた後の団体交渉においても、当該交渉時間を改めるなどの対応はなされていない(番号 68、69、71)。以上のような会社の態度は、組合の要求や主張に真摯に耳を傾け、自らの主張を十分に述べて相手方を納得させることで、交渉事項について円満な解決を目指す態度とはいえない。

また、このような時間の制限がある場合には、多くの議題が継続事項になるのは避けられないところであるが、会社は、これらの継続事項について、次回交渉日時を団体交渉の席上で決めるなどの配慮も特段行っていない。

したがって、交渉時間に係る会社のこのような態度は、誠意をもって

団体交渉を行っているものとは認めがたく、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。なお、このことは交渉時間が40分に延長されたとしても同様である。

イ もっとも、会社と組合との間でどの時間帯にどれだけの長さにわたり団体交渉を行うのが適当であるかは、就業時間内の組合活動が使用者の許諾等特別の事情がない限り認められていないことのほか、会社の業種・規模及び就業形態、議題の内容、団体交渉の実態、労使の慣行その他当該労使関係の実情に照らして決せられるのが適当であり、その場合には、会社が新聞社であること等も考慮に入れられることになる。

しかし、仮にそのような事情を考慮に入れたとしても、現在会社が設定している交渉時間は余りに短いといわざるを得ないのであって、会社は、組合が提出している議題について、合意達成の可能性を模索し、また、合意できない場合にも、その理由を十分に説明し、納得が得られるように努めるために一定程度合理性のある時間を設定すべきであると解されるほか、やむを得ず十分な団体交渉時間が確保できない事情がある場合には、継続議題の交渉に向けて一定の配慮を示してしかるべきである。以上のことから、主文第5項のとおり命ずる。

7 平成19年11月15日の①賃金体系の開示及び通勤手当の支給、②編集局の人員補充、契約社員の正社員化の要求等に係る団体交渉において、賃金体系等についての説明を行わず又はこれらの事項を交渉議題に該当しないとした対応（第2 争点1(7)）

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 会社は、平成19年11月15日の団体交渉で、賃金体系（賃金表）の有無について組合が質問すると「あるといえはある。ないといえはない」という不誠実な回答をした。さらに通勤手当などの諸手当についても、

「手当が必要かは会社が考えるものであり、組合から求められて支給するものではない」と回答し、組合の要求を検討しなかった。

これらについて、被申立人らは「賃金については、個別評価で決める。このことも繰り返し説明してきた。手当については、必要に応じて検討する」などと主張する。しかし、先に述べたように、団体交渉における誠実交渉義務には、労働組合の要求に対して、具体的に回答し、説明し、また必要に応じて資料を提供するなどの対応をして、合理的な議論により交渉を実質化することが含まれている。賃金や一時金の水準は使用者の経営状況に大きく影響を受けるから、これらに係る要求に対しては可能な限り賃金決定の根拠やその資料を示すこと、経営状況といえども必要な範囲で開示することが求められる。そうであるにもかかわらず、会社が賃金や一時金について何ら具体的な根拠も示さず、「個別評価」との説明以上に立ち入った詳しい説明をしないこと、必要な限りでの経営情報の開示についても経営情報であるという理由をもって一切の開示を拒否していることは、誠実交渉義務に違反する不当労働行為である。

イ また会社は、平成19年11月15日の団体交渉で「編集局の人員補充」や「契約社員のうち希望する者を正社員にすること」との要求について、まともに検討することもなく、「何回も出ている団交議題である」「団体交渉を受け付けません」「人事は会社の専権事項」「従業員の増員や契約社員の正社員化については各部署の責任者からの要望があって会社として検討する」などと発言している。

しかし、会社のこれらの発言は、前記義務的団交事項の範囲を誤解したものである。使用者の経営権に属する事項、会社が「専権事項」であると主張する事項についても、労働条件に関わる範囲についてはすべて義務的団交事項に含まれることは当然である。「編集局の人員補充」という事項についても、もちろん現実に何名の人員体制とするのかについ

ては使用者が決定する事項ではあるが、その体制によって影響を受ける従業員の労働の密度や内容などの待遇が交渉の対象事項となることを疑う余地はない。また、「契約社員の正社員化」についても同様であり、有期雇用労働者にとって正社員への転換が極めて重要な労働条件であることは争う余地がない。よって、上記の議題について、団体交渉を受け付けられない会社の態度は不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人らの主張の要旨

人事は、会社の専権事項であることは繰り返し説明してきた。従業員の増員や契約社員の正社員化については各部署の責任者からの要望があつて会社として検討する。また、賃金については、個別評価で決める。このことも繰り返し説明してきた。手当については、必要に応じて検討する。小規模事業所で経営状況を開示した事例はない。先にも主張したように、一般に、交渉の行詰りによる団体交渉の打切りは誠実交渉義務違反とはならないとされており、労使が自己の主張・提案を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者は交渉を打ち切ることが許される。

この日の団体交渉で議題とされていた「契約社員のうち希望する者の正社員化」は、組合結成当時からの要求事項であり、会社は再三説明を行っているのであるから、団体交渉議題が継続議題であることを理由とした団体交渉拒否も許される。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人らは、これらの議題に対する会社の対応は、不誠実団体交渉である旨主張するのに対し、被申立人らは、これらの事項は経営権事項に該当すること、これまで何度も提出されている議題であることなどを理由として、団体交渉を拒否することに正当な理由がある旨主張する。

たしかに、通勤手当の支給については別としても、賃金体系の開示、

人員補充、契約社員の正社員化等に係る要求は、一見すると、会社の経営権事項に該当するようにも見える。しかし、仮に組合の要求が上記にいう経営権事項に該当するものであったとしても、当該事項の処理の結果影響を受ける労働条件については義務的団交事項であるというべきであるから、その点につき会社には、先に説示したとおり誠実に団体交渉に応ずる義務があると解するべきである。

イ そこで、平成 19 年 11 月 15 日の団体交渉における具体的なやり取りについて以下検討する。

(ア) 賃金について

組合は、会社の就業規則中賃金規程の内容が抽象的であることから、その具体的な基準の説明を求めており、このような要求は義務的団交事項に該当するというべきであるところ、会社は、賃金については、会社の判断により支給するとして、賃金規程の内容をそのまま繰り返し、賃金表の存否について問われると、「賃金表があるかどうかは議論の対象ではない」との認識を示した。さらに問われると「ないといえはない」「あるといえはある」という回答をしている（番号 64）。この発言は、当時の会社の状況を正直に述べたものと推察されるが、このような回答は質問に対する答えにはなっていないのであり、少なくとも会社は、この質問に対しては、「ないといえはない」「あるといえはある」という現在の状況について、賃金表が存在しないこと及びその理由等について説明し、組合の納得を得るよう努めるべきであったといえる。しかるに、会社の説明は、「賃金の支給は会社側の個別評価による」という会社の従来の考えをただ伝えるにとどまっているのであり、誠実に交渉を行ったものと認めることはできない。

(イ) 手当について

手当が労働条件に該当することは言をまたないものであるところ、会社は、春闘要求において8月までにどういう手当が支給できるか検討したいと回答していたことを踏まえた組合の要求に対し、「こういう手当が必要という時期が来たら会社で検討して考えます。いちいち組合が言うから、はい付けましょうかという問題ではない」と述べている（番号65）。

このように、以前の団体交渉において検討を言明したにもかかわらず、その結果を回答することもなく、さらに、手当の支給について組合との交渉を必要としないという対応を取ることが誠実とはいえないことは明らかである。

(ウ) 人員の補充及び契約社員の正社員化について

特定部署への人員補充や、特定人を契約社員から正社員にするか否かについては、人事に関する事項であるから、最終的には経営判断により行われるものである。しかし、この事項についても、その処理の結果影響を受ける労働条件は義務的団交事項となるのであり、会社には誠実にこれに応ずる義務があるのは前述のとおりである。

そこで、過去の団体交渉におけるやりとりを見ると、組合は、正社員化や人員補充そのものをも要求しているが、同時に契約社員と正社員の待遇の違いについて適切な説明を受けていないことや、そもそも誰が正社員なのかもわからない状況にあったことから（番号27）、その点について会社に質問するとともに、契約社員から正社員になる基準等について尋ねるなどしているものであり、これらは労働条件に関する質問であるといえる。

そうであるとすれば、会社は、その質問に答え、自己の立場を相手方に納得させる努力を要するのであり、会社は、契約社員の意義、正社員との待遇の差異、正社員への採用の基準があるならばその基

準、考課の運用、人選の妥当性、就業規則等の根拠規定等を具体的かつ明確に説明しなくてはならないというべきである。

しかるに、会社はこの日の団体交渉において、「これまでの団体交渉で何十回も話していると思うんだけど、いろんな状況を会社が検討して必要なときに正社員にする。従来の考え方とおりです」「具体的にここではいえませんが、いろいろ会社も検討している」「(人員補充について)状況を見ながら会社が検討していきます」「状況を見ながら考える。当面の補充は考えていない」との返答をするにとどまっており(番号 61、62)、最後には、これらの議題について「何回も出ている話ですから、今後は団交の議題としてそういうのは受け付けません」と発言しているのであり(番号 67)、誠実な対応を取っているとはいえない。したがって、会社の上記対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、被申立人らの主張するように、契約社員の正社員化に係る議題は、組合がその結成当初から数年にわたり継続的に要求しているものであり、これについて会社と組合の間では、長期にわたり繰り返し団体交渉が行われてきている(番号 10、19、20、22、27)。しかし、それらの場における会社の対応は、上記とほぼ同様なものにとどまっているのであるから、そのことをもって交渉が行き詰ったものと判断することはできない。

8 平成 19 年 11 月 22 日の年末一時金に関する団体交渉において決算資料等を不開示とする旨の対応(第2 争点 1 (8))

(1) 申立人らの主張の要旨

会社は、平成 19 年 11 月 22 日の年末一時金に関する団体交渉において、前期の売上・決算、経営状況の開示を拒み、一時金について、組合の話は

聞くだけであると返答した。

この点について、被申立人らは、「小規模事業所で経営状況を開示した事例はない」などと主張している。しかし、一般に、賃金や一時金を決定するに当たっては使用者の経営状況が大きな制約要因になるのであるから、これらの議題についての団体交渉においては、使用者が一定の経営情報を公開することが誠実な交渉の前提となるのであり、実態としては、交渉過程において使用者側が一定程度の根拠を説明しているのが通常なのである。

また、被申立人らは、これらの情報が一律的に機密事項であると主張する。しかし、どのような経営体であっても、真に機密とすべき経営上の秘密は保持しつつ、賃金決定にかかわる重要事項は労働組合に開示しているのが実態であって、経営情報であるとの理由をもって、すべて機密であるとし、必要な限りでの開示すら一切拒んでいる会社の硬直した態度は、不誠実である。

(2) 被申立人らの主張の要旨

小規模事業所で経営状況を開示した事例はない。仮に開示すべきであるとしても、この点に関して組合らが開示を要求しているのは、「売上・決算、経営状況」の具体的な数字のことであると思われるところ、これらの数字自体は株主総会等の機会において開示されるものであるから、あえて団体交渉の場で開示すべき必要性は乏しい。

また、結局のところ、上記の数字は団体交渉との関係でいえば、組合員の賃金、労働時間をはじめとする組合員の労働条件との関係で問題になるに過ぎず、会社が団体交渉義務を負うのはその限度においてである。しかるに、賃金及び労働時間について会社がこれまで誠実に対応してきたことは再三主張するとおりであるから、申立てには理由がない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、経営に関する情報を一律に開示しないとした会社の対応は不当であるとし、これに対し被申立人らは、あえて団体交渉の場で開示する必要性は乏しい旨主張する。

使用者は、自己の主張について相手方の理解、納得が得られるよう、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求・主張に対する回答や、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどし、また、結果において労働組合の要求に対し譲歩できない場合にも、その論拠を示して反論するなどの努力をするなど、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきであることは先に3(3)で説示したとおりである。

よって、仮に会社が組合の要求について検討した結果、それを受け入れることができないとの判断に到った場合にも、その理由や会社の意見について説明し、その際、組合の求めがあった場合には、当該交渉事項に関連する範囲において、一定程度の資料を示す必要があるものというべきである。

しかるに、会社は、一時金の額等に関連して前期の売上げや決算等に関する状況についての組合の質問に対し、「若干弱含みかなという感じですが」「詳細は、ここでは申し上げられません」などとして、それ以上の情報は何ら提供せず、さらには「交渉しないということですよ」との問いかけに「交渉しないということじゃない。皆さんの話を聞きますよ。参考にするかどうかも会社が決める」と返答している（番号70）。

以上のような会社の対応は、一時金について組合と交渉する必要はないと述べるに等しいものであり、誠実なものとはいえない。よって、これは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

9 X4組合員の雇止めに係る平成20年3月20日、同月21日及び25日付けの団体交渉申入れに対して、組合の交渉姿勢に問題があること等を理由として行った団交拒否（第2争点1(9)）

(1) 申立人らの主張の要旨

会社は、平成20年3月20日、同月21日及び25日付けで組合が申し入れたX4組合員の雇止め問題を議題とする団体交渉を文書回答をもって拒否している。

会社は、正当な事由によって契約を更新しないことは経営の専権事項である旨主張する。しかし、雇止めが労働者の労働条件の最も不利益な変更措置であり、それが義務的団交事項に当たることは当然であることからすれば、有期雇用の労働者の雇止めの意思表示をすることができるから雇止めに係る団体交渉に応じなくてよいということにはならない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

契約社員等について正当な事由によって契約を更新しないことは、経営の専権事項である。会社は、組合が激しい怒りをもって団体交渉を申し入れてきたため、これまでの団体交渉のやりとりから考えると、冷静に話をする事ができないと判断したものである。また、X4組合員については、労働委員会におけるあっせんは不調に終わったものの、その後金銭による解決が図られている。

(3) 当委員会の判断

先に4(3)で説示したとおり、団体交渉は、両者が直接話し合う方法によるべきであって、既に交渉の余地がない程度に団体交渉を行っていたなどの特段の事情がない限り、文書によってこれに代えることはできない。しかるに、会社は、組合がX4組合員の雇止めについて平成20年3月20日付けで行った団体交渉申入れ、同月21日付けで行った緊急団体交渉申入れ及び同月25日に行った団体交渉申入れに対し、一度も団体交渉を開

催することなく、同月 26 日付けの文書で、雇用管理の手續上瑕疵はなく、会社の裁量の範囲であるから組合の意見を聞く必要はないこと、組合に平和裏に話し合う姿勢がうかがえないことなどを理由に団体交渉を拒否する旨回答しており（番号 78、79、82、83）、その他文書による団体交渉拒否を正当なものとする特段の事情は認められない。よって、会社の上記対応は、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

なお、被申立人らは、組合の態度を見て、従前の団体交渉の状況を踏まえると、到底平和裏に交渉することはできないと思われたため、拒否した旨主張するが、組合が団体交渉の席上、大声で使用者を激しく罵倒したり、暴力を振るったりするなどの威嚇的態度によって、正常な交渉を著しく損なうような特段の事情があれば格別、会社は、単に組合の団体交渉申入れの態様を見て、平穏な団体交渉を行うことが出来ないと考えこれに応じなかったのに過ぎない。このように、使用者において団体交渉が平穏でない態様で行われる可能性を認識したことをもって、団体交渉を拒否する正当な理由があるとはいえない。

なお、被申立人らは、本件については最終的に金銭的解決が図られたため、救済利益を欠く旨主張するので検討する。先に 5 (3) で説示したとおり、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、救済の必要性がないものとして申立てを棄却することはありうるが、会社は、組合が求める組合員の雇止めに係る団体交渉について、人事は会社の専権事項であって組合との交渉に応じる必要はないものとの考えに立ってきたことは明白である。また、被申立人らは、当該紛争については既に金銭的解決が図られていると主張しているが、当該合意文書に示された理由や記名の仕方などからすると、この解決は、あえて組合を通さず、個人の立場で合意したとの形で処理する体裁を取り、会社の責任を回避したのではないかと見ることもできるのである（番号 107）。これらのことからすると、

将来において同種若しくは類似の不当労働行為が行われるおそれが多分にあると認められる。

以上の点にかんがみると、将来に向けた労使関係の正常化を図る観点からは、救済の必要性は依然失われていないと解するのが相当である。したがって、被申立人らの上記主張は採ることができない。

10 春闘要求に係る平成 20 年 4 月 4 日及び同月 12 日付けの組合の団体交渉申入れに対して、X 8 副執行委員長の謝罪問題の解決が図られていないことを理由として行った団交拒否（第 2 争点 1 (10)）

(1) 申立人らの主張の要旨

組合は、2007 年春闘要求書に、生命保険の内容説明を求めることを要求項目に掲げ、平成 19 年 3 月 31 日に団体交渉を行った。その席で、X 8 副執行委員長は、以前交通事故に遭って入院していた際に保険金の支払を受けなかったことから、「(会社の) 保険が支払われていない」、「会社は給与をごまかしている」などと発言した。しかし、同人が保険に加入したのは事故の後であり、この発言は事実誤認に基づいて行われたことが判明した。

同年 10 月下旬から 11 月上旬頃、会社は組合に対して X 8 副執行委員長の発言について謝罪を要求した。そこで、11 月 14 日、組合の X 10 執行委員長、X 5 副執行委員長及び X 8 副執行委員長は社長室を訪ね、社長に対し、上記発言を撤回した上で、謝罪した。11 月 22 日の団体交渉の冒頭で、会社は、同月 14 日に、組合が X 8 副執行委員長の発言を撤回し、謝罪した旨報告し、この問題はいったんは解決したかに思われた。

ところが、12 月 25 日の団体交渉において、会社は一転して 11 月 22 日の団体交渉時に X 8 副執行委員長が謝罪を撤回したと主張して、以後、これを理由に組合が求める団体交渉を拒否し続けるようになった。なお、組

合側が作成した 11 月 22 日の団交議事録には X 8 副執行委員長が謝罪を撤回するとした発言はない。

また、この日の団体交渉において、会社は X 8 副執行委員長に対して「謝罪文」を提出するよう求めてきた。組合は、いったん謝罪により解決した話を蒸し返すことに同意できなかつたことから、謝罪に至る経緯を明らかにした文書を提出する旨回答し、翌平成 20 年 1 月 23 日、「宮古毎日新聞労働組合副委員長 X 8」名で会社に対して、「謝罪説明」を提出した。しかし、会社は当該文書は「説明文」であって「謝罪文」ではないとして、これを返却した。

4 月 4 日及び同月 12 日、組合は、団体交渉を申し入れたが、会社はいずれについても回答書で、組合から謝罪文の提出があれば「前向きに対応を検討する用意はある」とし、組合からの謝罪文の提出を団体交渉の条件としてきた。

5 月 27 日及び 6 月 5 日、会社側からの団体交渉申入れにより、X 8 副執行委員長が謝罪を撤回したか否かについての団体交渉を開催した。さらに、6 月 12 日、11 月 22 日の団体交渉における X 8 副執行委員長のどの発言が謝罪撤回に当たるのかを労使双方で確認することになった。会社はカセットテープ、組合は MD を持参していたが、会社の用意したカセットレコーダーのスピーカーでは音が聴きづらかつたため、組合は、組合の MD による録音をイヤホンで聞くことを勧めた。会社は「こういうものはみんなに聞こえるようにやらないとならない」などと述べて、組合の度重なる勧めにもかかわらず、イヤホンで聞くことを拒んだ。

団体交渉は、労使が交渉によって互いに譲歩し、合意を形成していく過程である。よって、交渉当事者は、双方の立場の相違から、事実や評価についての認識を異にし、場合によっては相手方の行為について事実を誤認してこれに臨むこともありうるのであり、それによって相手方に対して反

駁したり非難したりということもそれが交渉である以上当然ありうることである。このような交渉の性質からすると、一つ一つの事実認識や評価の違いや相手方に対する批判的言動をもって交渉を拒絶することは、団体交渉という合意形成過程そのものを否定することになるのであり、正当であるとはいえない。当事者の言動が団体交渉を拒否する正当な理由といえるためには、団体交渉の前提となる当事者の意見交換、対話がおよそ無意義といえるような程度に達していなければならないというべきであり、それは問題となる当事者の言動の内容と程度、それらが団体交渉や議題全般に対してどのような関わりをもつか、言動の反復の程度などを考慮して判断されるべきである。このような見地からすると、単に謝罪ないし謝罪文にこだわって団体交渉を拒否することには何ら正当性はない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

平成 19 年 3 月 31 日の団体交渉で、X 8 副執行委員長は、平成 9 年に長期入院した際に、「会社は、保険金を支払っていない」「会社は給与をごまかした」と発言した。しかし、その後生命保険契約書を改めて確認したところ、同人が保険に加入したのは事故後の平成 12 年だったことが判明した。

会社は、8 月 1 日、X 10 執行委員長、X 8 副執行委員長の両名に対し、「保険金が支払われてない」との組合の発言は妥当ではないこと、X 8 副執行委員長の入院の時期にはまだ生命保険に加入していなかったことを社長室で説明した。その際、X 10 執行委員長は「しかるべき対応をします」と答えた。

8 月 24 日の団体交渉で会社は、組合の事実誤認を指摘し、これまでの発言の撤回と謝罪を求めたが、組合は誹謗中傷はしていないとの主張を繰り返した。しかし、11 月 14 日、X 10 執行委員長らは社長室で上記保険金未払いに係る問題について謝罪した。

11月22日、団体交渉の冒頭で会社は、11月14日に組合から謝罪があったことを報告したが、報告の途中でX8副執行委員長は「ちょっと待ってください」「勘違いしていますね」と報告を否定した。

会社は11月14日のX10執行委員長らの謝罪で、保険金未払いに関する一連の論争は解決したものと考えていたが、11月22日のX8副執行委員長の発言で、謝罪が撤回されたと認識し、12月25日の団体交渉で、会社は、保険金未払いに関する団体交渉での発言の撤回と謝罪を文書で提出するよう組合に求めた。組合は次回団交の申入れの日までに提出すると約束した。

平成20年1月23日、「宮古毎日新聞労働組合副委員長X8」名で「謝罪説明」が提出された。当該文において、X8副執行委員長は、事実を誤認したことをお詫びしたものであると説明したが、会社は、保険金未払い問題に関する組合の発言を撤回し謝罪することを求めたものであり、X8副執行委員長個人の事実誤認を問題にしたものではなかったため、この「謝罪説明」を返却した。

平成20年4月4日、組合が団体交渉を申し入れてきたため、会社は保険金未払い問題についての謝罪と撤回を先に解決すべきとの見解を示した。会社は、X8副執行委員長が行った発言の撤回と謝罪が双方の関係を改善するための最小限の条件であるとしたのに対し、組合は、この条件は団体交渉とは無関係であるとして、立て続けに団体交渉を申し入れ、会社がこれを拒否したと主張している。しかし、組合のこのような対応は、自らが行った不穏当な発言の責任を回避するための姑息な方法である。

平成20年5月27日、会社は、組合が謝罪文の提出不履行の状況がいつまでも続くことは好ましくないと判断し、提案して団体交渉を開催した。

会社は、関係改善策として改めて委員長名での謝罪文を求めたが、組合はこれを拒否し、X8副執行委員長個人の事実誤認の問題であるとした。

6月12日の「テープ突合わせ作業」は、組合が「保険金詐欺」であるとみなした春闘要求団交での発言をはぐらかし、組合としての責任を回避する方向に会社を誘導する手法である。

突合せの作業で、組合がイヤホンの使用を求めてきたことについて、このようなことについては全員同時に聴取することが望ましいと主張した。

会社は、X8副執行委員長の発言が単なる事実誤認でなく、誹謗中傷に当たることを問題にしており、この点に関する組合の態度が明らかでないために団体交渉を保留していたことはあるが、その後、平成20年5月27日、同年6月5日、同月26日に団体交渉は開かれており、このうち同月26日開催の団体交渉は組合の要求に基づいて行われたものである。被申立人らは何ら団体交渉を不当に拒絶していたものではない。

また、X8副執行委員長は、その後平成20年11月に会社を依願退職しており、会社が今後同人の発言等を理由として団体交渉を拒否することはありえない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、会社がX8副執行委員長が謝罪を撤回した、しないという事実認識の相違などをもって団体交渉を拒否することには正当な理由がない旨主張し、これに対し、被申立人らは、組合の態度が明確でないことをもって団体交渉を保留していたに過ぎず、その後団体交渉に応じていることからしても、何ら不当に拒否していたものではない旨主張する。

団体交渉は、労働組合及び使用者が、交渉事項に係るお互いの主張を交わし、それらについて検討を行うことによって合意を形成していく過程である。このような交渉の性質上、当事者が異なる認識をもって交渉の場に臨み、話が行き違うことや、議論の過程で多少感情的になり、必ずしも適切とはいえない発言をすることもありうる場所である。もとよりそのような発言が許されていいものではなく、双方の認識に食い違いがあれば、

交渉等の場などにおいてこれを解消すべきであるし、不適切な発言がなされた場合については、何らかの形で謝罪その他の解決を図ることも必要とされよう。しかし、合意形成の可能性を失わしめるような暴言、脅迫的言辭を行ったなどの事情がある場合は格別、単に事実認識や評価の違い、相手方に対する批判的言動があったことのみをもって交渉を拒絶することは、余りにも硬直した態度であるといわざるを得ず、正当であるとはいえない。

この問題についての事実関係は、当事者の認識の相違も含めて極めて錯綜しているが、要約すると次のとおりとなる。

平成19年3月31日の団体交渉におけるX8副執行委員長の発言（番号25）について、同年11月14日に委員長のX10とX8副執行委員長が会社の求めに応じて謝罪し（番号57）、これを受けて会社は11月22日の団体交渉の冒頭、当該謝罪の事実を報告したが、そのときX8副執行委員長は「ちょっと勘違いしてますね」などと発言した（番号69）。このことから、会社は12月25日の団体交渉において、X8副執行委員長が謝罪を撤回した旨主張し、この点について会社と組合双方の認識に食い違いが生じた（番号73）。この日の団体交渉における会社による謝罪文書の提出の求めに応じ、X8副執行委員長は同人の名前で会社あてに「謝罪説明」という文書を出したが（番号75）、会社は、これは謝罪「説明文」であって、「謝罪文」ではないとして、即日返却した（番号76）。そして、その後会社は、組合が申し入れた団体交渉に応じなくなった（番号78、79、82、85、90、93）。

以上から知られるように、X8副執行委員長の発言に端を発する諸問題の要点は、第一に、X8副執行委員長の謝罪が撤回されたのかどうかについて、会社は撤回されたと認識し、組合は撤回していないと認識していること、第二に、会社は組合による謝罪を求めているのに対し、組合は、組

合としては謝罪をしたので、重ねて謝罪することは必要でないなどの考えに立っていること、第三に、謝罪の対象が事実誤認についてであるのか、誹謗中傷についても含むものであるのかという点について、少なくとも会社は、誹謗中傷を行ったことに対する謝罪が行われていないと認識しているということである。

これらの認識が食い違っていることにより、平成 19 年 12 月 25 日以降、平成 20 年 6 月までの約半年間、組合の申し入れた団体交渉が開催されないという状況が生じ、労使が意見の対立点を解消する場を失うに至ったものである。しかし、前示のとおり、これらの事柄について認識の違いがあることのみをもって会社が団体交渉を拒否するに正当な理由があるものと認めることはできない。

以上のことから、会社が X 8 副執行委員長の発言に対する謝罪を組合に要求して団体交渉を拒否したことは、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

しかしながら、被申立人らは、今後同人の発言等を理由として団体交渉を拒否しない旨表明しており、実際に平成 20 年 5 月 27 日、6 月 5 日に団体交渉が開催され（番号 108、110）、それ以降団体交渉の席上において X 8 副執行委員長の問題が特段議事進行の妨げになっていない状況にあること及び X 8 副執行委員長自身、平成 20 年 11 月に会社を退職していること（番号 119）などから、救済の必要性はないものと判断し、本件についての申立てを棄却する。

- 11 団交確認書及び覚書の破棄に係る平成 20 年 3 月 31 日付けの組合の団体交渉申入れに対して、質問状への回答で説明したことを理由として行った団交拒否（第 2 争点 1（11））

- (1) 申立人らの主張の要旨

平成 20 年 3 月 31 日、組合は、会社が通知した「確認書の破棄について（通知）」と「組合掲示板設置条件の覚書の廃止（通知）」について団体交渉を申し入れるとともに、質問状を提出した。これに対し、会社は 4 月 4 日、「（組合の）質問状に回答したので団交で説明する必要がない」として団体交渉を拒否した。なお、質問状に対する回答の中で、会社は、団交確認書について、「確認事項の中に破棄に関する項目はないことからいつでも一方的に破棄できるものと理解しているが、通知もなく突然に破棄宣言をすることは信義に反することであり社会通念上好ましいことではないことから 90 日間の猶予期間を置いて確認書の破棄を通知した」と述べている。また、覚書について「掲示板事項及び有効期間の定めに基づく」破棄であるとの理由を示したが、団体交渉を拒否する具体的な理由は示されなかった。

(2) 被申立人らの主張の要旨

被申立人らは、団交確認書は、労働協約と認めていないが、仮に期間の定めのない労働協約に該当していたとしても、90 日前に記名押印した文書によって組合に予告していることから、労組法第 15 条第 3 項前段及び第 4 項のとおり適法に解約している。また、労働協約の解約には格別理由が必要とされていないことから、会社が組合に対し破棄の理由説明を行う必要性は乏しい。

団交確認書を破棄した理由は、平成 20 年 3 月 26 日付けの「確認書の破棄について（通知）」に記載したとおりである。

覚書の破棄については、覚書に記載された事項が遵守されていないため、廃止通告を行った。

団交確認書及び覚書の破棄についての団体交渉は、従来持論を繰り返すことであり、説明は尽くされていると判断した。

(3) 当委員会の判断

先に4(3)で説示したとおり、団体交渉は、原則として、両者が直接話し合う方法によるべきであって、既に交渉の余地がない程度に団体交渉を行っていたなどの特段の事情がない限り文書によってこれに代えることはできないというべきである。しかるに、会社は、組合が平成20年3月31日付けで行った団体交渉申入れに対し、一度も団体交渉を開催することなく、4月4日付けの「団体交渉申込書(3/31付)に対する回答」文書で、同日付の「質問状(3/31付)に対する回答」により行ったとおりであるから、改めて団体交渉で説明する必要はない旨回答しているにとどまり(番号85、89)、この問題について十分交渉をしたという特段の事情を認めることができない。

よって、会社の上記対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

なお、被申立人らは、団交確認書を労働協約と認めていないが、仮にこれが期間の定めのない労働協約であるとしても、労組法第15条第3項前段及び第4項の定めるところにより適法に解約しており、また、労働協約の解約には格別理由は必要とされていないことから、会社が組合に対し破棄の理由を説明する必要性は乏しい旨主張し、実際に、会社は、この規定に則って団交確認書の破棄を文書で通知している(番号84)。

組合と会社の間では、団交確認書が労働協約であるか否かについて激しく争われているところ、これが労組法の要件を満たす労働協約であることは明らかである。しかし、団交確認書が労働協約であるか、仮に労働協約であったとしてその解約が適法であるか否かという問題と、団交確認書を破棄する旨の通知を受けた組合が、当該破棄を議題として行った団体交渉申入れに応ずるべきか否かという問題とは別個の問題である。

よって、会社としては、組合が団交確認書の破棄に至る理由の説明を求めた場合には、それについて説明を行うなど誠実に対応する義務があると

いすべきであって、単に解約が適法であるから団体交渉に応じる義務はないとの主張は認めることができない。覚書についても同様といえる。

12 平成 18 年 5 月 23 日に、ワイド企画の Y 2 統括部長が組合員に対して行った組合加入の理由等を問いただす旨の発言（第 2 争点 2 (1)）

(1) 申立人らの主張の要旨

平成 18 年 5 月 23 日、Y 2 統括部長は、部下である組合員 1 名を呼び出し、「(組合) 総会には誰がきていたか」「なぜ組合に入ったか」と問いただし、「会社に不満があるのか。あるならば、社長に相談して改善してあげる」などと発言した。

社長も同時期に同旨の発言をしていることを併せると、組合結成後のこのような発言は、組合否認及び間接的脱退勧奨に当たる。

(2) 被申立人らの主張の要旨

平成 18 年 5 月 23 日、ワイド企画の Y 2 統括部長は、部下職員から給料に関する相談を受けた際、「組合が結成されたみたいね。参加したの」と聞いたが、「会社に不満があるのか。あるならば、社長に相談して改善してあげる」と発言したことは無い。

組合の主張で、同月 25 日に組合が、不当労働行為であると抗議したことは認めるが、その余は否認する。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、平成 18 年 5 月 23 日、Y 2 統括部長が部下である組合員 1 名を呼び出し、組合加入の理由を問いただす等の発言をし、社長も同時期に同旨の発言をしたことから、組合結成後の Y 2 統括部長の発言は、組合否認及び間接的脱退勧奨であり労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たると主張する。

しかし、この事項に関する申立ては、申立日（平成 20 年 6 月 20 日）に

において、行為の日から一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」（労組法第 27 条第 2 項）である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

13 平成 18 年 6 月 1 日に、社長が組合員に対して行った組合加入に伴う不利益な取扱いを示唆する旨の発言（第 2 争点 2 (2)）

(1) 申立人らの主張の要旨

平成 18 年 6 月 1 日、社長は、販売部、営業部の女性組合員 6 名を休憩室に呼び出し、「組合に入っていることはわかっている」「周りが信じられなくなった」「すぐに信頼回復できない」「一生、尾を引くだろう」などと発言した。

この発言について、社長は、5 月 30 日に行われた団体交渉での発言内容を伝え、契約社員に 7 月末で辞めさせることはないと説明しただけであるというが、わざわざ一部の女性従業員にだけ団体交渉の結果を伝えて安心してもらおうとしたなどという弁明は極めて不自然であり、そうであれば組合が直後に問題視して抗議することはない。

社長の発言は、組合を結成し、加入していることのみをもって嫌悪の情を示しているものであって、組合の運営のあり方に対しての正当な意見表明とはいえない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

平成 18 年 6 月 1 日、社長は、事務所内の 1 階にいる女性従業員全員に、5 月 30 日の団体交渉において、7 月末に契約満期となる者を辞めさせることはない旨の説明をした。

事務職員のほとんどが契約社員であり、7 月末に契約満期となる者がいたため、満期以降の雇用について不安に思っているのではないかと思い、安心して日常の仕事をしてもらうため上記発言を行った。

そのため、「組合に入っていることは分かっている」「一生尾を引くだらう」との発言は行っていない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、平成 18 年 6 月 1 日、社長が、販売部、営業部の女性組合員 6 名を休憩室に呼び出し、「一生、尾を引くだらう」などと発言したことから、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たると主張する。

しかし、この事項に関する申立ては、申立日（平成 20 年 6 月 20 日）において、行為の日から一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」（労組法第 27 条第 2 項）である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

14 平成 19 年 1 月 24 日に、社長が X 9 組合員に対して行った組合脱退を慫慂する旨の発言（第 2 争点 2 (3)）

(1) 申立人らの主張の要旨

平成 19 年 1 月 24 日、社長が社内で X 9 組合員に対し、複数の従業員の目の前で「組合を抜けるか、抜けないか、早く決めろ」と発言した。

この発言内容は、直接の脱退勧奨である。

(2) 被申立人らの主張の要旨

平成 19 年 1 月 24 日、社長は、X 9 組合員に対して、東京での「47CLUB」（全国の地方新聞社が共同で運営する EC サイト）の業務説明会に担当部長として「出席するかどうか早く決めろ」といっただけである。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、平成 19 年 1 月 24 日、社長が、社内で X 9 組合員に対し、複数の従業員の目の前で「組合を抜けるか、抜けないか、早く決めろ」と発言したとし、この発言内容が X 9 組合員に対する直接の脱退勧奨であり、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たると主張する。

しかし、この事項に関する申立ては、申立日（平成 20 年 6 月 20 日）において、行為の日から一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」（労組法第 27 条第 2 項）である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

15 平成 19 年 6 月 23 日、同月 27 日に、社長が X 5 副執行委員長に対して行った組合活動を批難する旨の発言（第 2 争点 2（4））

(1) 申立人らの主張の要旨

社長は、X 5 副執行委員長に対して、6 月 23 日に「組合ではあんたを一番マークしている」、同月 27 日に「組合ニュースの内容は何だ」などと発言した。

これらの発言について、被申立人らは X 5 副執行委員長に対して、営業員としての実績を評価して「いろいろやるからマークしておかないとなあ」と発言したとし（6 月 23 日）、また、組合ニュースについては抗議をしたとする（同月 27 日）。前者の発言は用語法として極めて不自然であり、後者については適切なルートを通じて責任者に対して申し入れるべきである。社長のこのような一組合員に対する発言は、組合所属による不利益取扱いを示唆するものであり、また組合活動に対して嫌悪を伝えることによって圧迫を加えようとするものであるから支配介入となる。

(2) 被申立人らの主張の要旨

社長は、6 月 23 日、営業局長が長期療養で不在になった中、営業局従業員の気が緩んでいたため、業務について注意喚起を行った。その際、X 5 副執行委員長に対しては、将来を嘱望される営業員としての実績を評価して「いろいろやるからマークしておかないとなあ」と発言した。能力を高く評価していた人物が、急に組合の副委員長に就任したため、素直な感想として上記発言をしたことが、必然的に嫌悪の情につながるものではない。

いし、「マークする」こと自体は、なんら「組合所属による不利益取扱い」に繋がるものではない。

また、社長が、同月 27 日に X 5 副執行委員長に対して行った「組合ニュースの内容はどうなんだ、ちょっとひどすぎるんじゃないか」との発言は、組合に対する抗議である。「宮古毎日新聞労働組合 NEWS」の内容は、明らかに経営者を冒とくするもので、この明らかな虚偽、会社や社長の名誉を毀損する内容の記事を指摘しただけである。あからさまな虚偽の内容の組合ニュースの発行は、正当な組合活動の範囲を超えている以上、社長の指摘行為は、なんら組合活動を不当に制約するものではない。

(3) 当委員会の判断

一般に、使用者の言動が労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか否かについては、発言の内容、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与えた、もしくは与えうる影響、諸般の事情から推認される使用者の意図などを総合して判断すべきである。

本件においては、平成 19 年 6 月 23 日、社長が X 5 副執行委員長に対し、「あんたはいろいろやるからマークしておかないとなあ」という趣旨の発言をしている（番号 37）。

社長の X 5 副執行委員長に対する発言前後の組合と会社の関係についてみると、夏季一時金を議題とする団体交渉が開催され、一時金の支給方法について組合が前年同様の一律支給を主張するのに対し、会社は個別評価の導入を主張するなど、労使の主張が真っ向から対立しており、組合と会社は厳しい緊張関係にあった（番号 36、39）。

被申立人らは、社長は、X 5 副執行委員長に対し、将来を嘱望される営業員としての実績を評価して「あんたはいろいろやるからマークしておかないとなあ」と発言した旨主張する。しかし、「マークする」という表現は、「特定の相手を継続的に監視する」「特に目をつけて注意する」とい

った意味で用いられるのが通常であるから、従業員の実績を評価する際に用いる表現としては極めて不自然である。

また、この発言前後の組合と会社は厳しい緊張関係にあったことから、社長のX5副執行委員長に対する発言は、組合に所属していることによる不利益取扱いを示唆する意図のもとに行われた威圧的な発言であったと推認することができる。そして、社長という立場にある者が、組合の役員に対して、「マークしておかないと」などという威嚇的発言を行うことは、当該本人を萎縮させ、労働組合の行動の自主性を阻害させる可能性もあることから、社長のX5副執行委員長に対する発言は労組法第7条第3号に該当する支配介入である。

他方、6月27日、社長はX5副執行委員長に対し、「組合ニュースの内容はどうなんだ、ちょっとひどすぎるんじゃないか」との発言をしている(番号38)。

使用者は、一般に組合の情宣活動に対して拱手傍観している必要はなく、使用者の見解を表明し、反論することが許されるものであるから、この発言については、組合ニュースの内容に対する抗議や意見表明をした程度であり、直接的にも間接的にも組合や組合活動に対して敵視、威嚇あるいは介入する内容の言及があったとまでは判断できない。以上のことから、この発言については、支配介入の成立を認めることはできない。

16 平成20年3月19日に、社長がX6書記長に対して行った同人を誹謗する旨の発言及び同月22日に、同人の労働条件の不利益変更を提示した際に行った当該取扱いの受諾を強要する旨の発言(第2争点2(5))

(1) 申立人らの主張の要旨

平成20年3月19日、社長は、X6書記長を社長室に呼び出し「あんたとは信頼関係はない」「会社としてはあんたを外すしかない」と発言した。

社長は、同月 31 日 X 4 組合員との会話の中で、このような発言をしたことを認めている。

なお、このとき社長は、X 6 書記長に対し「決して忘れていない。(組合発足の経緯を紹介した) 道新の記事を読み返したところだ」とも発言していた。「道新の記事」というのは、組合結成を報じた北海道新聞労組のニュースである。この発言は、組合の結成そのものについて不名誉に感じている社長が、組合結成の首謀者が X 6 書記長であると認識し、同人を嫌悪したものである。

さらに、社長は、同月 22 日、休日削減の労働条件変更を迫った際に、「休みたければ辞めればいいさ。選択はあんた次第だ。辞めれば 365 日休みだ。人間は働かなければならず、折り合いをつけるのが必要だ。それもあんたが選ぶこと」と発言した。

この発言は、労働契約も就業規則も何ら変更せずに違法な業務命令を行っておきながら、嫌なら辞めればよい、というにほかならず、組合書記長である X 6 に対し、解雇の不利益をちらつかせて同人を意に沿うように従わせようとするものであるから組合に対する支配介入といえる。

(2) 被申立人らの主張の要旨

平成 20 年 3 月 19 日、社長は、X 6 書記長を社長室に呼び出してもいないし、所論の発言もしていない。また、同月 22 日の発言は、本旨ではない。

22 日の発言は、校正部の就業時間を変更したい旨校正部長の X 6 書記長に提案した際、提案に対して、X 6 書記長が休日を減らしたくないなどと主張したため、その点についてのやり取りの中で出た言葉であり、従業員に対する教示として「人は、折り合いをつけながら働くものだ」とその後続けた。経営者として、従業員に対する当然の指導、訓示であると考えている。

(3) 当委員会の判断

先に 15(3)で説示したとおり、使用者の言動が労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否かについては、発言の内容、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与えた、若しくは与えうる影響、諸般の事情から推認される使用者の意図などを総合して判断すべきである。

この点について、社長は、X6書記長に対し、平成20年3月19日、社長室で、「あんたとは信頼関係は無い」、「会社としてはあんたを外すしかない」という趣旨の発言をし（番号77）、また、同月22日、休日削減の労働条件変更を迫った際に、「休みたければ辞めればいいさ。選択はあんた次第だ。辞めれば365日休みだ。人は働かなければならず、折り合いをつけるのが必要だ。それもあんたが選ぶこと」といった趣旨の発言をしている（番号80）。

社長のX6書記長に対する発言前後の組合と会社の関係についてみると、会社と組合は、X8副執行委員長の発言に係る問題、X4組合員の雇止めに関する問題、労働協約の破棄通知に関する問題などで厳しい緊張関係にあった（番号75、76、78、79、81ないし86、90）。また、社長は、発言後X6書記長を校正部長から校正部主任に降格させている（番号102）。

社長のX6書記長に対する発言のうち、3月19日の発言については、これまで信頼し、一目置いていた従業員の一人であるX6書記長が、突如組合を結成し、社長と対峙するに及んだことなどを背景としてなされたものであり、当時の会社と組合の状況等も踏まえると、社長の発言は、X6書記長を嫌悪してなされたものであったと推認することができる。

同月22日の社長の発言について、被申立人らは、校正部の就業時間を変更したい旨校正部長のX6書記長に提案した際、提案に対して、X6書記長が休日を減らしたくないなど主張したため、その点についてのやり取

りの中で出た言葉であり、従業員に対する当然の指導、訓示であった旨主張している。しかし、その発言の内容自体は、業務命令に従順に従わないものに対する威嚇の側面を有しており、実質的に見ると、解雇の不利益を示唆して労働条件の変更を受諾するよう強要するものと認めざるを得ないのであって、社長の立場にある者が上記の背景事情のもと組合書記長に対してこのような発言を行うことは、組合の活動を萎縮させるものと認められる。

以上のことから、本件に係る社長のX6書記長に対する発言は労組法第7条第3号に該当する支配介入である。

17 平成20年3月26日に、会社が組合に対して行った覚書の破棄通告及び同年7月14日の組合掲示板の撤去（第2 争点2（6））

(1) 申立人らの主張の要旨

平成20年3月26日、会社は組合に対して「組合掲示板設置条件の覚書の廃止（通知）」との文書通知をした。覚書破棄の理由は、「掲示事項が覚書に記載された事実と著しく反する」というものであったが、この具体的理由は何ら示されていない。この通知後、同年7月14日、会社は組合掲示板を撤去した。

会社が、設置されている組合掲示板を撤去請求し、または現実に撤去することは、単純に施設管理権の行使として適法ということはできず、不当労働行為に該当することもありうるというべきである。この点、裁判例で使用者が貸与している組合事務所の明渡請求については、使用者側に明渡の正当な理由が必要とされており、これは使用者側と労働者側のそれぞれの事情が斟酌されている。そして、正当な理由がない明渡請求は違法であり、支配介入の不当労働行為ともなりうる。このことから考えると、組合事務所の貸与に比して、組合掲示板設置場所の提供は、使用者の施設管理

権への制約の程度が著しく少ないことからすれば、いったん提供した組合掲示板設置場所の撤去請求は、使用者側にやむを得ない事由がない限りは許されず、そのような事由がない場合には支配介入の不当労働行為になるというべきである。

また、会社側は、覚書に対する違反の事実を明らかにしていない態様等からは、要するに、会社の意に反する掲示物が掲示されて不愉快だから撤去を求めた、という域を出ないものであって、これは労働組合の重要な活動である広報宣伝活動に対する重大な妨害として支配介入になるのは明らかである。

組合掲示板の設置については、再設置されていったん原状に復する解決がみられているが、再設置の際にも、会社は掲示板そのものの所有権の確認が必要と称して再設置を遅延させたことから、将来同様の行為が繰り返され、組合掲示板が一方的に撤去されることのないよう、命令を発する必要がなおも存する。

(2) 被申立人らの主張の要旨

覚書問題は、すでに解決済みである。本掲示板の再設置が当初の予定より3日間遅延したのは事実であるが、これは、①本掲示板が会社の所有であるにもかかわらず、組合は、組合の所有物である旨の虚偽の主張をし始めたため、会社が後に疑義を残さないよう組合に対し所有を裏付ける資料を提出するよう要求したが、当日までに組合がこれを提出しなかったこと、②当日は組合と会社の双方の責任者が立ち会うことになっていたが、X6書記長が休暇のため出社しなかったことによるのであって、会社は何ら再設置を拒絶したわけではない。このことは、現に会社が当初の予定からわずか3日後に本件掲示板を再設置していることからして明らかである。

(3) 当委員会の判断

覚書は、書面に掲示板に関する労使関係の諸ルールが定められ、両当事

者の記名押印がされていることから、労組法第 14 条の定める要件を満たす労働協約であると認めることができる。

平成 20 年 3 月 26 日、会社は組合に対して「揭示事項が覚書に記載された事実に著しく反する」との理由から「組合揭示板設置条件の覚書の廃止（通知）」の通知を行っている（番号 84）。この覚書の「揭示板事項」には、「組合が会社の信用失墜、個人の名誉毀損、職場秩序の紊乱を招くような事項または歪曲した事項は揭示しない」と記載されている。

この廃止通知は、一見すると債務不履行を理由とする解除の意思表示であるようにも解することができる。しかし、会社が 4 月 4 日に組合に対して回答した「質問状（3/31 付）に対する回答」（番号 89）から覚書の「有効期間」に記載されている協約を更新しない旨の改廃の申出であると認めることができる。覚書が更新されなかったことは、両当事者間でなされた覚書の「有効期限」に記載されているとおりのものであるため、正当な手続により行われたものであるといえる。

しかし、労働協約の破棄が手続上正当に行われたからといって、直ちにこれが支配介入にならないということはできず、これが行為の時期や態様など諸般の事情に照らし組合の運営・活動を妨害しようとの認識のもと行為等がなされたと認められる場合には、当該破棄が支配介入となることもありうる。

覚書破棄申入れ前後の組合と会社の関係についてみると、会社と組合は、X 8 副執行委員長の発言に係る問題、X 4 組合員の雇止めに関する問題などで厳しい緊張関係にあった（番号 75 ないし 83、90）。また、覚書の廃止通知についても、通知前は組合との間でなんら労使交渉を行っておらず、当日突如一方的に廃止通知を行い、また、廃止通知後も組合の求める団体交渉申入れに対して書面で回答するのみの状況であった。

これらを勘案すれば、覚書廃止通知は、組合活動を嫌悪した報復的なも

のと見ることができ、組合活動の弱体化を企図するものであったと推認することができる。よって、会社の覚書の廃止通知は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

次に、組合掲示板を撤去したこと（番号 114）についてであるが、仮に使用者が組合掲示板の設置を認めた労働協約を有効に解約した場合であっても、それだけを理由に掲示板を撤去することは正当であるとはいえず、撤去したことに組合の運営・活動を妨害しようという意思が認められる場合には、当該行為もまた、支配介入と評価されるものである。

組合掲示板は組合員間の連絡等のために必要であり、組合の広報活動上とても重要なものであるにもかかわらず、会社はこれを撤去する前に、組合に対してなんら説明を行っていない。また、労使双方によって作成された覚書の破棄についても上記のように支配介入と認められる態様でなされていることから、会社は組合掲示板を撤去することにより組合の活動が妨げられ、またはこれが弱体化するであろうという認識のもとに組合掲示板を撤去したものと推認することができる。よって、本件組合掲示板の撤去行為は労組法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

しかし、被申立人らによる不当労働行為の成立が認められる場合であっても、組合掲示板は再設置され（番号 118）既に原状回復されている現況に加え、会社において再度掲示板を撤去する状況にあるとは認められないことから救済の必要性はないものと判断し、申立てを棄却するものとする。

18 平成20年3月31日に、社長が退職のあいさつに来た組合員に対して行ったX6書記長の組合活動を批難する旨の発言（第2 争点2（7））

(1) 申立人らの主張の要旨

平成20年3月31日、社長がX4組合員との話し合いの中で、X6書記長のことについて「危なくて使えない」「闇討ちみたいなことをやっては

困る」「信頼関係はできない」「(X 6 書記長が) 仕掛けて (組合を) 作ったのはわかっている」と発言したことは、組合活動に支配介入した不当労働行為である。

支配介入の発言は、組合活動の現場で直接なされたものに限定する理由はないし、社長のこの発言当時、X 4 はまだ組合員であることは言うまでもない。そして、従業員らに対して組合役員の名をあげて個人攻撃をすることが、その発言を受けた従業員や、またそこからの情報の伝播によって周囲の従業員に委縮効果を与えかねないことも当然のことである。また、X 4 組合員に対する社長の発言は、組合や X 6 書記長に対する姿勢を明らかにするものであって、他の支配介入の言動を推認させうる証拠ともなるものである。

また、不当労働行為救済申立手続において証拠能力についてのルールは存せず、会話そのものは会話の相手方に対して開かれたものであって、その一方当事者が知りえた内容をどのように取り扱うかは当然その当事者の処分委ねられているのであり、録音された会話内容が証拠資料として用いられることは何ら特別なことではない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

同日、社長は、退職のあいさつに来た X 4 組合員に対して、経営者の立場で、勤め人の一般的な望ましい姿勢についての話をし、信頼関係を保つことは、どの職場であっても大切なことだし、相手を裏切るようなことをしては取り返しがつかなくなるという趣旨の話をした。

社長の X 4 組合員に対する発言は、密室である社長室の内部において他の組合員には漏れ聞こえない態様において雑談程度に X 6 書記長について言及したに過ぎないものであり、組合活動とは無関係の場においてなされたものである。また、X 4 組合員は、会社を退職すれば必然的に組合を脱退し、もはや組合員でなくなる人物であった以上、社長の発言は、何ら組

合活動に対する不当な介入とはいえない。

次に証拠について、組合は社長とX4組合員の会話をテープで隠し録りした上で、そのテープを反訳した文書を本件の証拠として提出しているが、会話は完全な密室で、他者が通常立ち入ることのない社長室の内部においてなされたものである。会話が無闇に外部に公表されとなれば会社の業務に著しく支障を来すことになるのはいうまでもなく、違法性を有することは明らかである。組合は、会話を隠し録りさせた上で、殊更に公表し、吹聴しているものであるところ、このような行為がなければ、社長の発言が組合活動に対する制約にならないことは明らかである。このような証拠は、反社会的な手段で収集された証拠方法として証拠能力が否定されるべきであり、仮に証拠能力が認められるとしても、その主張の不当性は顕著であるから、かような活動は、法的保護が与えられる正当な組合活動とは程遠いものというべきであり、これらによって得られた証拠に基づいて、安直に支配介入の事実が認定されるべきではない。

不当労働行為救済申立手続において、違法収集証拠は排除されるべきであり、仮にすでに提出された証拠について証拠能力自体を否定する根拠が無いとしても、このような違法収集証拠に基づいて事実認定がなされることは厳に慎まれるべきである。労組法上、証拠能力に関して明示的に規定する条文はないものの、たとえば、労働委員会による物件提出命令に際して、「個人の秘密及び事業者の事業上の秘密の保護に配慮しなければならない」と規定（同法 27 条の 7 第 2 項）されているように、同手続においても、「個人の秘密及び事業者の事業上の秘密」を侵害するような証拠やその収集方法を排斥することが予定されているのである。なお、民事訴訟法上も、違法収集証拠排除法則を明示的に規定する条文は存在しないにもかかわらず、実務上、同法則が確立されており、違法収集証拠は排除されている。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、平成 20 年 3 月 31 日の社長が X 4 組合員との話し合いの中で、X 6 書記長のことについて発言したことは、組合活動に支配介入した不当労働行為であると主張している。

先に 15(3) で説示したとおり、使用者の言動が労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか否かについては、発言の内容、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与えた若しくは与えうる影響、諸般の事情から推認される使用者の意図などを総合して判断すべきである。

本件については、社長が、密室である社長室の内部で他の組合員には漏れ聞こえない態様において、退職のあいさつに来た X 4 個人との間で会話しただけのものである（番号 87）。発言の内容についても、組合や個人等に関する一般的な発言や意見表明にとどまるものと考えられるから、総合的に考慮しても支配介入を行ったものとはいいがたい。

なお、被申立人らは、本件の証拠採取方法が不当である等主張するが、証拠能力を否定するには及ばないものと解する。

以上のことから、平成 20 年 3 月 31 日、社長が X 6 書記長のことに関して退職のあいさつに訪れた X 4 組合員に対して社長室で発言したことは労組法第 7 条第 3 号に該当する支配介入ではない。

第 5 救済の方法について

救済方法については、各主文で定めるとおりであるが、申立人らは謝罪文の掲示を求めているので、この点について検討する。

たしかに、上記のとおり、会社による申立人らへの対応は、労組法が保障する労働組合の諸権利に関する理解を著しく欠いた不適切なものであったといえるのであり、これらに対する謝罪等を求める申立人らの心情も分からないではない。しかしながら、会社は地域社会において極めて重要な報道とい

う業務に携っていること、会社においても、本命令の説示するところを理解し、今後健全な労使関係の構築に歩みを進めることが一定程度期待できることなどにかんがみ、主文第8項のとおり命ずるのが相当である。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条に基づき主文のとおり命令する。

なお、当委員会は、本件申立ての背景に、組合結成以来3年半余にわたり労使関係の深刻な対立が繰り返されてきたことについて、申立人ら及び被申立人ら双方に対し、それぞれが相手の立場を尊重しつつ、その意見に耳を傾け、将来にわたって労使間の信頼関係を構築していくべく努めることを強く望むものである。

平成21年11月19日

沖縄県労働委員会

会 長 比 嘉 正 幸 ⑩