

# 命 令 書 (写)

申 立 人 群馬県前橋市筑井町936番地3  
群馬合同労働組合  
執行委員長 X 1

被申立人 群馬県前橋市問屋町一丁目1番地1  
株式会社群馬経済新聞社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の群労委平成24年(不)第1号株式会社群馬経済新聞社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年12月18日第747回公益委員会議において、会長公益委員尾関正俊、公益委員清水敏、同小暮俊子、同新井博、同大河原眞美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 被申立人は、次の行為により申立人組合の組織、運営に支配介入してはならない。
  - 申立人組合の群馬経済新聞社分会所属の組合員に対し、同組合からの脱退勧奨を行うこと。
  - 申立人組合に対し、就業規則及び附属諸規程の開示を拒むこと。
  - 申立人組合の群馬経済新聞社分会所属の組合員に対し、同組合に就業規則を渡さないように威迫すること。
- 被申立人は、申立人組合に対し、次の文書を速やかに交付しなければならない。

年 月 日

群馬合同労働組合  
執行委員長 X 1 様

株式会社群馬経済新聞社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、群馬県労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を行わないよう十分留意いたします。

#### 記

- 1 平成23年12月5日、私が貴組合の組合員 X 2 に対し、同組合からの脱退勧奨を行ったこと。
- 2 平成23年12月1日付け貴組合からの要求に対し、新規策定中の就業規則並びに当時の就業規則及び附属諸規程の開示を拒んだこと。
- 3 平成23年12月28日、当社専務取締役が貴組合の組合員 X 3 に対し、貴組合に就業規則を渡さないように威迫したこと。

3 その余の申立てを棄却する。

4 被申立人は、第2項に命ずるところを履行したときは、遅滞なく当委員会に文書で報告しなければならない。

#### 理 由

##### 第1 事案の概要等

###### 1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社群馬経済新聞社（以下「会社」という。）の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に対し、申立人群馬合同労働組合（以下「組合」という。）が平成24年1月13日に救済申立てを行った事案である。

(1) 平成23年12月5日、会社代表取締役 Y 1 （以下「社長」という。）が、組合員 X 2 （以下「X 2」という。）に対し、「お前、何で組合に入った。」などと発言したこと。

(2) 平成23年12月5日、社長が、組合員 X 4 （以下「X 4」という。）

に対し、「経理のような中枢に、組合に入っている人がいるのはよくないと、俺は聞いたぞ。会社の機密事項が漏れる可能性があるからな。」「なんで加入したんだ。」などと発言し、また、同月15日頃、社長が、X4に対し「会社の帳簿類を組合員に見せているのか、みんないろんな数字を知っているぞ。」などと発言したこと。

(3) 平成23年12月5日、社長が、組合書記長 X5 (以下「X5」という。)との面談において、同人に対し「社内にあんまり来ないでくれる。なんかチンピラかヤクザみたいなのが脅かしに来てるみたいでさ。」などと発言し、また、会社専務取締役 Y2 (以下「専務」という。)がX5に対し、「失礼ですよ。当社はアポないときは一切受け付けませんので。」と発言したこと。

(4) 平成23年12月1日、組合及び群馬合同労働組合群馬経済新聞社分会 (以下「分会」という。)が、会社に対し、同月9日までに団体交渉を開催の上、新旧就業規則等(当時の就業規則及び附属諸規程〔以下「旧就業規則等」といい、就業規則本則のみを表すときは「旧就業規則」という。〕並びに新規策定中の就業規則〔以下「新就業規則案」という。〕及び附属諸規程をいう。以下同じ。)を全従業員に開示するよう要求したことに対して、同月5日付けで新就業規則案の開示の時期及び方法について文書回答するのみであったこと。

(5) 平成23年12月28日、専務が分会長 X3 (以下「X3」という。)との新就業規則案の意見書に関する面談において、同人に新就業規則案及び旧就業規則を渡して「就業規則を社外に持ち出したら懲戒、就業規則をコピーしたら懲戒、就業規則を社外の誰かに見せても懲戒」などの発言を行ったこと。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 組合活動についての批判、誹謗、威嚇などの言動による支配介入の禁止
- (2) 謝罪等文書の交付及び掲示
- (3) 上記に関する群馬県労働委員会への履行報告

## 3 争点

会社の以下の発言等は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。

- (1) 平成23年12月5日に社長がX2に対して行ったとされる発言
- (2) 平成23年12月5日及び同月15日頃に社長がX4に対して行ったとき

れる発言

- (3) 平成23年12月5日に社長及び専務がX5に対して行った発言
- (4) 平成23年12月1日に組合が団体交渉を開催の上、新旧就業規則等の開示を要求したことに対する、会社の同月5日付け文書回答をはじめとする対応
- (5) 平成23年12月28日に専務がX3に対して行ったとされる発言

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 組合

組合は、平成17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し又は在住する労働者で組織された労働組合である。本件申立時の組合員数は26名であり、結審時（平成24年9月21日）の組合員数は23名である。

組合には、会社に勤務する従業員で組織された分会があり、本件申立時の分会組合員数は13名であり、結審時の分会組合員数は、12名である。

#### (2) 会社

会社は、肩書地に事務所を置く株式会社であり、定期刊行物「ぐんま経済新聞」「ぐんま経済新聞ダイジェスト版」の発行を主な業務としている。

平成24年1月27日現在の従業員数は16名である。

### 2 申立てに至るまでの経緯

#### (1) 分会結成の経緯

ア 平成23年8月26日、会社従業員である A1（以下「A1」という。）は、会社から退職強要を受けたとして相談をしたのを機に組合に加入し、同日組合は会社に対し組合加入を通告した。

【審査の全趣旨、甲35の1頁】

イ 上記A1の組合加入を機に、組合と会社従業員とのつながりが持たれるようになった。平成23年9月30日、X3は前日に専務から言われた新しい就業規則の件について他の従業員に話したところ、ほとんどの従業員が就業規則に関心を持つようになった。その後、自らの労働条件を確認したいという従業員間の意識の高まりから、10月28日、労働条件の改善を目的として分会が結成されるに至った。

【甲36の1頁～2頁】

(2) 分会結成通告と会社に対する要求

ア X5は専務に対し、平成23年12月1日、分会が結成されたことを通告するとともに、12月9日までに団体交渉を開催の上、新旧就業規則等を全従業員に開示することを求めるという内容の「要求書」を手渡した。

併せて、この「要求書」では、X3、X2、X4のほか10名が分会組合員であることを明らかにするとともに、これら組合員に対する組合加入に関わる一切の事情聴取、脱退の強要やそそのかし、不利益取扱いや嫌がらせなどは、不当労働行為となるため、厳に慎むよう警告していた。

【甲1、甲35の1頁、証言速記録(3)2頁 X5証言】

イ 「要求書」の記載内容は専務を通じて、平成23年12月5日までに社長も知ることとなった。

【甲5の1頁】

(3) X2に対する社長の発言

ア X2は、得意先に配る平成24年版年賀状の制作を担当していたが、平成23年11月30日頃に、年賀状のデザインが良くないと社長からやり直しを指示された。

【甲34の2頁、証言速記録(2)2頁～3頁 X2証言】

イ X2は、平成23年12月1日、年賀状のデザインについて専務に相談したところ、専務からも修正を求められ、同時に、新聞風のデザインに変えてみたらどうかとのアドバイスを受けたため、新聞風のデザインに修正した。

【甲45、証言速記録(2)3頁 X2証言】

ウ 平成23年12月5日昼休み、X2は社長室に入り、修正後の新聞風の年賀状デザインを社長に示した。社長はそのデザインを承認した。

年賀状の修正の話が終わった後、社長は、ほかに誰もいない状況で唐突に「おまえ、なんで組合に入った。」「ほかの新聞社の知り合いに自分のところの組合について聞いてみたけど、組合なんか入っても全然いいことなんてないらしいぞ。」「やめた方がいいんじゃないか。」「やめるのなんか簡単だ。」とX2に言った。

【甲13、甲34の2頁～3頁、証言速記録(2)4頁、7頁～8頁 X2証言】

エ X2は社長室から出た後に「突然『何で組合に入ったことを組合に入っ

た？（会社で）絶対にきつくなるぞ、いいことなんて1つもない』と言われました。早速すぎて、あいまいに『みんなが入っているから』とにごして、社長室を脱出しました。」と携帯電話でX5に対しメールをした。

【甲13、甲34の3頁】

(4) X5に対する社長及び専務の発言

ア 平成23年12月5日午後1時10分頃、X5は、A1の傷病手当の申請や、新旧就業規則等の開示に関する団体交渉期日のほか、X2からのメール（上記(3)エ）の内容について、不当労働行為の警告を行うため会社を訪問した。

【甲35の1頁～2頁、証言速記録(3)2頁～3頁 X5証言】

イ 社長及び専務は、X5と面談中、以下の発言を行った。

(ア) 社長は、X5が会社の就業規則に附属諸規程があることを知っていたことから、「どこから聞いているの。会社に夜来て隠れて見ているの。いろいろ」とX5に話し、X5が附属諸規程の開示について執拗に問いただすと、社長はさらに「なんかさあ、変な人が来てるみたいに思われるから、社内にあんまり来ないでくれる。なんかチンピラかヤクザみたいなのが脅かしに来ているみたいでさ。」とX5に話した。

【甲5の4頁～5頁、乙7】

(イ) 社長は、A1の傷病手当申請について話をした際、会社がA1を休職ではなく無断欠勤扱いとしたことについて、X5が興奮して反論したため、X5に注意をした。その後再度本件の話になると、X5が再び興奮して反論した。このため、社長は「でかい声を出すな。」「帰ってくれ。警察よぶぞ。」とX5に言い、X5と社長双方ともに興奮して大きな声を上げていた。

【甲5の2頁～4頁、6頁、乙7】

(ウ) 社長とX5は初対面であったが、X5が事前の連絡をせずに会社を訪問したため、社長は「アポなしでは会わないから。」、また、専務は「当社はアポないときは一切受け付けませんので。」とX5に話した。

【甲5の6頁～7頁、乙7、証言速記録(3)7頁～8頁 X5証言】

ウ X5は社長との面談中、従業員が分会に加入したことについて、「組合員に対する、まあ、組合に入ったらね、ろくなことはないよと、こういうことを言うのは、社長、不当労働行為ですからね、わかっています」と警告

したが、X 2 の名前は出さなかった。

【甲5の4頁、乙7】

(5) 平成23年12月1日の要求に対する会社の対応

ア 会社は、平成23年12月1日に組合から新旧就業規則等の開示を要求されたが、その当時、労働基準監督署（以下「労基署」という。）から就業規則の変更を指示されており、急いで就業規則を改定し、労基署に届出をする必要があった。

【甲1、乙6】

イ 会社は、平成23年12月5日付け文書で、組合からの開示要求のうち新就業規則案についてのみ労基署への届出が完了次第、全従業員に開示する旨組合に回答した。

上記回答時、会社における新就業規則案の策定状況については、新就業規則案の見直しと労基署の指導・点検が終わり、届出を行うため従業員代表等の意見書を徴する段階にあった。

なお、附属諸規程については新規策定中ではなかった。

【審査の全趣旨、甲2、乙3、証言速記録(5)4頁、25頁 Y 2 証言】

ウ 会社は、本件申立てまでの間、組合から要求のあった団体交渉の開催や新就業規則案及び旧就業規則等の開示をしなかった。

【審査の全趣旨】

エ 平成23年12月5日時点での旧就業規則等は、総務部の書棚に会社の重要書類である総務関係の資料と一緒に保管されていた。

総務部の従業員は、業務上、旧就業規則等を見ることができた。

一方、他の従業員は、総務部の従業員に言えば、旧就業規則等を見ることができたが、ほとんどの従業員はそのことを知らず、見たことがなかった。

【審査の全趣旨、証言速記録(1)13頁 X 3 証言、証言速記録(2)14頁 X 2 証言、証言速記録(5)24頁 Y 2 証言】

(6) X 3 に対する専務の発言

ア 平成20年10月、X 3 は会社の企画編集部の記者として採用され、以来現在まで記者として勤務している。

【甲36の1頁、証言速記録(1)1頁、13頁 X 3 証言】

イ 平成23年9月29日、X 3 は会社の従業員代表に選出された。

【甲36の1頁】

ウ 同年12月28日9時15分頃、専務は従業員代表のX3に新就業規則案及び旧就業規則を手渡し、内容を確認して意見書を翌年1月6日までに提出するよう指示した。

【争いのない事実】

エ その際、専務は、従業員以外の組合員に開示する必要はないとの考えから、会社従業員でない組合役員に就業規則が渡らないように「就業規則を社外に持ち出したら懲戒、就業規則をコピーしたら懲戒、就業規則を社外の誰かに見せても懲戒」（以下「懲戒発言」という。）とX3に話した。ここでいう「社外」とは、組合のことである。

さらに、「組合ができたことは会社にとって大きな事件」「情などにとらわれず、従業員と経営者はクールに接する。」とも話した。

【甲14、甲36の2頁、証言速記録(1)4頁～6頁、13頁 X3証言、証言速記録(5)14頁 Y2 証言】

オ なお、専務がX3に渡した新就業規則案及び旧就業規則の用紙には、コピーするとそれが明らかになるような措置が施されていた。

【証言速記録(5)25頁 Y2 証言】

カ X3は、上記専務とのやり取り後すぐに、自分の席に戻って、取材ノートに次のとおり書き残した。

「 12/28

9:15～9:25

1/6まで

センムが紙を用意してくれたら

サインをする。はんこも持ってくる

意見書をセンムが用意するので、書いてほしい。

就業規則をコピーしたり、社外に持ち出したり

社外の人物に見せたことが分かれば懲戒の

対象にします」9:15～9:25、まで

センムと2人で社長室にて、新旧の就業規則を

渡された。(懲戒とかについて厳しくいう。

一方的に前半は話す。

賃金規程、退職金規程、慶弔見舞金規程、



車両借上規程、臨時雇・パートタイマー・嘱託は別途定める  
「組合ができたことは会社にとって大きな事件」  
「情などにとらわれず、従業員と経営者はクールに接する」

【甲14、証言速記録(1)5頁 X3証言】

キ X3は、上記エの懲戒発言を受けたため、組合に新就業規則案及び旧就業規則を見せなかった。

【甲10】

### 3 申立後の経緯

#### (1) 平成23年12月1日の要求に対する会社の対応

平成24年1月27日、X3が意見書を提出したことから、会社は、同年2月13日、新就業規則案を労基署に届出をし、翌14日、改定後の就業規則（以下「新就業規則」という。）を社内のホワイトボードに吊す形で開示した。しかし、平成23年12月1日に組合が要求していた団体交渉は開催されなかった。

また、旧就業規則等は従前と同様に、総務部の書棚に保管されたままであった。

【審査の全趣旨、甲10、甲11、乙17】

#### (2) 組合による再要求

平成24年3月15日、組合は再度、①新就業規則で別途定めるとされた臨時雇・パートタイマー・嘱託に関する就業規則等を早急に従業員に開示すること、②新就業規則及び附属諸規程を組合に開示することなどを会社に要求した。

しかし、会社は、本件結審時現在まで上記②の新就業規則及び附属諸規程を組合に開示していない。

【甲18、甲23、甲37】

## 第3 判断

### 1 X2に対する社長の発言について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張

社長は、平成23年12月5日昼休みに社長室において、平成24年版年賀状デザインの承認をした後、他に誰もいない状況でX2に対し、「お

まえなんで組合に入った。」「ほかの新聞社の知り合いに自分のところの組合についてどうか聞いてみたけど、組合なんか入っても全然いいことなんてないらしいぞ。」「やめた方がいいんじゃないか。」「やめるのなんか簡単だ。」と発言した。

X 2は社長から、「何で組合に入った。絶対にきつくなるぞ、いいことなんてひとつもない。」と言われた旨X 5に報告した。

X 2に対する社長の発言は、X 2の証言及び甲第3 4号証の陳述書のほか、同人の携帯電話メール（甲第1 3号証。以下「X 2メール」という。）で証明されている。

これら社長の発言は、明らかにX 2が申立人組合に加入したことに対する組合脱退勧奨であり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

#### イ 会社の主張

平成2 3年1 2月5日に社長がX 2に対して行ったとされる発言は存在しないから、組合の主張は認められない。

X 2は、社長から組合が主張する発言があった旨証言し、X 5にその旨のメールを返信したと陳述している。また、X 5は、X 2に対する社長の発言が不当労働行為であることを警告するため、会社を訪問したと陳述している。

しかし、X 5と社長との会話内容を記録した甲第5号証を見ても、社長がX 2に対して行ったとされる発言は出ていないことからすれば、不自然であり、真にX 2が証言するような、社長の発言があったのか極めて疑わしいと言わざるを得ない。

X 2メールの真正な成立は否認する。仮に同メールの真正な成立が認められるとしても、X 2は、1 2月5日以前にX 5やX 3から、組合に対する不当労働行為があればすぐに連絡するように、とのメールをもらっていたとのことであるから、X 2には会社が不当労働行為を行う可能性があるとの予断や偏見があったことは明らかであり、このような客観的・主観的状况において作成されたメールに証拠価値などはない。

#### (2) 当委員会の判断

ア 平成2 3年1 2月5日昼休み、社長がX 2に対して、「おまえなんで組合に入った。」「ほかの新聞社の知り合いに自分のところの組合について聞いてみたけど、組合なんか入っても全然いいことなんてないらしい

ぞ。」「やめた方がいいんじゃないか。」「やめるのなんか簡単だ。」と発言したことは、前記第2の2(3)ウ認定のとおりである。

また、この発言を受けたX2がその後、携帯電話でX5にメールしたことは、前記第2の2(3)エ認定のとおりである。

社長の証言には、この認定と異なる部分があるが、X2の証言は、平成24年版年賀状デザイン作成に係る一連の経緯について、具体的、詳細であり、一貫している。

これに対し、社長の証言は、乙第8号証の陳述書の陳述内容を変えていることや、11月30日頃のX2とのやり取りにおいて、X2が、「こんな安い給料でそんな仕事やってられないですよ」(証言速記録(4)1頁

Y1 証言)と発言し、「そのまま黙って出ていきました。」(同22頁

Y1 証言)と証言している一方で、12月5日に新たな年賀状のデザインを社長のところに持ってきたX2の様子については「ごく自然に」(同上)と証言するなど不自然であるので、採用できない。

イ そして、上記社長の発言が、会社に分会が結成されX2などが分会に加入して間もないとき(前記第2の2(2)ア)にX2と社長のほか誰もいない状況で唐突になされたことと、その発言内容を鑑みれば、社長の発言は、X2が組合に加入したことに対する脱退勧奨であったと言わざるを得ない。

ウ 会社は、上記社長の発言の認定に関し、X2の証言の不自然さ並びにX2メールの成立の否認及び証拠価値の欠如を主張するので、以下判断する。

(ア) 会社は、同メールにより報告を受けたX5が、X2に対する社長の発言が不当労働行為であることを警告するため訪問したにもかかわらず、社長との会話の中で上記発言の件について出ていないのは不自然であるから、X2の証言は疑わしい旨主張する。

確かに、X5が平成23年12月5日に会社を訪問した目的の一つが、X2に対する社長の発言を不当労働行為であると警告することにあつた(前記第2の2(4)ア)にもかかわらず、X5は、社長との面談中、「組合員に対する、まあ、組合に入ったらね、ろくなことはないよと、こういうことを言うのは、社長、不当労働行為ですからね、わかってます」と暗にX2への不当労働行為について警告したに過ぎず、X2の名前まで出さなかった(前記第2の2(4)ウ)。

しかし、組合が会社に対し、12月1日に分会結成の通告とともに組合員への不当労働行為の警告をし（前記第2の2（2）ア）、X5が警告の必要性について「組合分会ができたということで首謀者探しが始まります」「首謀者に対する不当労働行為がその間に行われる危険性がありますから」と証言している（証言速記録(3)8頁 X5証言）ことを考慮すれば、X5が、会社によるX2への不利益取扱いを警戒して、不当労働行為の警告中にX2の名前にまで言及しなかったことは十分に理解できるところである。

(イ) また、会社は、X2メールの真正な成立及び証拠価値を争うが、第1回審問において証拠調べを行った結果、同メールはX2が作成したものと認められ、その証拠価値も認めることができる。

なお、会社は同メールが、12月5日以前のX5やX3からのメールにより、X2には会社が不当労働行為を行う可能性があるとの予断や偏見をもって作成されたものであるから、証拠価値がないとも主張するが、X2メールが予断や偏見を持って作成されたものと認めるに足る証拠はない。

(ウ) 以上のとおりであるから、会社の主張はいずれも採用できない。

エ よって、X2に対する社長の発言は、組合からの脱退を勧奨したものであって、組合の組織、運営に対する支配介入に当たるから、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するというべきである。

## 2 X4に対する社長の発言について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

社長は、平成23年12月5日午後1時10分頃、社長室に入室したX4に対し、「経理のような会社の中枢に、組合に入っている人がいるのはよくないと俺は聞いたぞ。会社の機密事項が漏れる可能性があるからな。」「なんで加入したんだ。」「今からでも辞めたら。」「今後は仕事の内容が大幅に変わるかも知れないよ。」と発言した。

また、社長は、同月15日頃、X4に対し、「会社の帳簿類を組合員に見せているのか。みんないろいろ数字を知っているぞ。」「仕事もしないで給料だけ上げろというのか、そんなことなら会社は組合とどこまでも対決するぞ。」とも発言した。

これらの発言は、X 4の甲第2 2号証の陳述書（以下「X 4陳述」という。）において証明されている。また、甲第3 7号証の回答書において、会社は団体交渉の議題として総務・経理担当の従業員は非組合員を当てることについての協議を提案したが、この提案は上記社長の発言と同趣旨であり、このような考えを会社が持ち続けていたことを証明している。

以上のとおり、X 4に対する社長の発言は、組合からの脱退を勧奨したものであるから、組合の運営に対する支配介入である。

#### イ 会社の主張

平成2 3年1 2月5日及び同月1 5日頃に社長がX 4に対して行ったとされる発言は存在しないから、組合の主張は認められない。

X 4陳述は、1 2月5日の社長から受けた言動について極めて抽象・漠然としており、また、同月1 5日頃に社長の発言があったとの記載は一切ない。

加えて、X 4から社長とのやり取りについて話を聞いたX 5の証言も抽象・漠然としている。

そして、組合の主張を裏付ける直接証拠は一切存在しない上、総務・経理担当の従業員は非組合員とすることを提案した甲第3 7号証の記載をもって、社長の発言があったと考えるのは論理の飛躍である。

したがって、社長は、X 4に対して、組合主張の発言をしていない。

### (2) 当委員会の判断

ア 組合が支配介入に当たるとする、平成2 3年1 2月5日及び同月1 5日頃の社長のX 4に対する発言については、X 4の自らの証言はなく、また、社長の発言を受けたとされるX 4陳述も不明確な点が少なくないことから、甲第3 7号証を考慮しても疎明が不十分であると言わざるを得ない。

イ よって、組合が支配介入であると主張するX 4に対する社長の発言については、十分な疎明がなされているとは言えず、その余の点を判断するまでもなく、会社の不当労働行為を認めることはできない。

### 3 X 5に対する社長及び専務の発言について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張

平成2 3年1 2月5日、X 5は、分会組合員であるA 1の傷病手当の申請、新旧就業規則等の開示に係る団体交渉開催の確認及びX 2に対する不

当労働行為を警告するため、会社を訪れた。

社長及び専務との面談中、社長はX5に対し「どこから聞いているの。会社に夜来て隠れて見ているの。いろいろ」「なんかさあ、変な人が来てるみたいに思われるから、社内にあんまり来ないでくれる。なんかチンピラかヤクザみたいなのが脅かしに来ているみたいでさ。」と発言した。

さらに、面談中、X5が少し興奮して話をしただけであったが、社長が「大きな声を出すな。帰ってくれ。警察よぶぞ。」と脅し、また「アポなしでは会わないから。」と発言した。

専務も「失礼ですよ。当社はアポないときは一切受け付けませんので。」と発言した。

以上のX5に対する社長及び専務の発言は、平成23年12月1日の「要求書」提出、同月5日のX2、X4への不当労働行為の流れの中で行われた言動であり、明らかに組合を敵視し、X5が少しばかり興奮して声が大きくなったことをもって、「チンピラ」「ヤクザ」扱いし、警察を呼ぶと脅かす卑劣な不当労働行為であり、X5が会社に入出入りすることを不当に制限しようとしたものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。

#### イ 会社の主張

仮に、平成23年12月5日における社長及び専務のX5に対する発言があったとしても、X5が事前の連絡をせずに突然、会社を訪問したことや、X5が社長らとの面談において興奮し大声を出していた等からすれば、かかる対応は常識に則ったものであり、何ら非難されるべきものではない。

したがって、社長らのX5に対する発言は、何ら支配介入に当たらず、申立人の主張が失当であることは明白である。

#### (2) 当委員会の判断

ア 平成23年12月5日の社長及び専務のX5に対する発言内容については、前記第2の2(4)イ認定のとおりである。

イ 社長及び専務の発言は、適切なものとは言い難いが、この発言の状況を見ると、A1の勤務の扱いが休職扱いか又は無断欠勤かをめぐって双方が興奮した中での発言であった(前記第2の2(4)イ(イ))。

また、X5は事前に連絡をせずに会社を訪問した(前記第2の2(4)イ(ウ))ことから、会社は、X5との面談の準備が十分に整わない状態であった。加えて、当時、社長はX5とは初対面であった(同上)ことが

認められる。

こうした事情を踏まえると、社長らの発言が、必ずしも組合の排除までも意図した発言と認めることは困難である。

ウ よって、X 5 に対する社長及び専務の発言は、穏当ではない部分はあるものの、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるとまではいえず、不当労働行為と認めることはできない。

#### 4 平成 23 年 12 月 1 日の組合要求に対する会社の対応について

##### (1) 当事者の主張

###### ア 組合の主張

組合は、平成 23 年 12 月 1 日付け「要求書」で会社に対し、同月 9 日までに団体交渉を開催の上、新旧就業規則等を全従業員に開示するよう要求した。

これに対して、会社は、12 月 5 日付けで新就業規則案の開示について文書回答するのみで、団体交渉を開催する意思がないことを表明した。

組合は、会社の就業規則改定において一方的な不利益変更が行われることを回避するために団体交渉を要求したにもかかわらず、会社は、組合の要求を無視し、団体交渉を拒否し、一方的な就業規則の変更を強行した。

したがって、12 月 5 日付け文書回答をはじめとする会社の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たる。

この点に関し専務は、いまだに組合に対して、従業員以外の組合役員への就業規則の開示の必要はないと確信しており、「交渉も何も、見せる必要がないのに、交渉にならない。」と信じており、12 月 5 日付けの文書回答もこのような専務の考えに基づくものである。こうした不誠実な会社の姿勢は、平成 24 年 7 月 11 日に団体交渉が形式的に開催された現在でも続いている。

会社は、従業員はいつでも自由に旧就業規則等を閲覧することができる」と主張するが、労働基準法第 106 条第 1 項に照らせば、会社の重要書類である総務関係の資料と一緒に総務部の書棚に施錠されたまま保管されている状態をもって、開示しているとはいえない。

また、会社は、旧就業規則等の保管場所を従業員に説明したこともないし、総務部の従業員に対し、自由に閲覧させるように指示したこともない。

したがって、業務上の必要から閲覧する X 4 以外、 A 2 、 A 3

兩名のほかは誰も閲覧していなかった。

以上から、旧就業規則等は従業員に開示されていなかったことは明らかである。

#### イ 会社の主張

会社は、平成23年12月1日付け組合の新旧就業規則等の開示要求に対して文書回答をしたが、団体交渉の要求を無視したわけではない。

また、新就業規則案の開示のことしか回答しなかったことには正当な理由がある。

したがって、同年12月5日付け文書回答をはじめとする会社の対応は不誠実なものとはいえず、不当労働行為に当たらないから、組合の主張は認められない。

(ア) 団体交渉の開催要求に対して、12月5日に社長がX5との面談において、組合から要求のあった同月9日までの団体交渉の開催が間に合わない旨回答した上、翌年1月20日付け文書で、新就業規則案に関する手続きが終了次第、組合の希望する日程を照会するなどの回答をしているから、会社が団体交渉の要求を無視したわけではないことは明らかである。

そして、その後、会社と組合との間で日程等の調整が行われ、7月11日には、群馬会館において団体交渉が実施されている。

(イ) 旧就業規則等の開示について回答しなかったのは、既に開示済みであったため、新就業規則案の開示の件について回答すれば足りると思ったからである。

旧就業規則等は、平成13年12月1日から現在まで、総務部の書棚に保管する方法により開示されている。同書棚は、会社の重要書類である総務関係の資料と一緒にあるから、始業時に施錠されている。しかし、総務部の従業員が就業中、書棚の鍵を解錠するか、就業中施錠されていたとしても、総務部の従業員に申出をすれば解錠することにより、従業員は、いつでも自由に閲覧することができた。

また、会社は、上記新旧就業規則等の開示要求があった後、旧就業規則等は上記のとおり既に開示されているものであったが、平成23年12月28日に専務が新就業規則案及び旧就業規則をX3に渡しており、会社は組合の要求に可能な範囲で応じている。

#### (2) 当委員会の判断



ア 組合は、会社に対し、平成23年12月1日付け文書で、同月9日まで  
に団体交渉を開催の上、新旧就業規則等を全従業員に開示するよう要求し  
た（前記第2の2（2）ア）。

会社は、この要求内容について、新旧就業規則等の開示は全従業員に対  
するものであって、組合に対するものではないとした上で対応していると  
みられる。

しかし、新旧就業規則等の開示だけでなく団体交渉の開催を併せて要求  
している（同上）こと、また、乙第5号証及び乙第6号証によれば、会社  
が組合への開示要求を認識していたことが窺えることを併せ考えれば、組  
合の要求の趣旨は、全従業員のみならず組合に対する開示も要求していた  
とみるのが相当である。

これに対して、会社は、12月5日付け文書で、新就業規則案の開示に  
ついては労基署への届出が完了したら、全従業員に開示する旨回答した（前  
記第2の2（5）イ）が、平成24年1月13日の本件申立てまでの間、  
団体交渉の開催や新就業規則案及び旧就業規則等の開示をしなかった（前  
記第2の2（5）ウ）。

イ 就業規則及び附属諸規程は、職場の労働条件や職場規律を定めたもので  
あり、使用者が同規則等を労働者に周知すべきことはいうまでもないが、  
労働組合にとっても、組合員の労働条件を議題とする団体交渉など組合活  
動を行う上で、同規則等における労働条件の定めを知っておく必要がある  
といえる。とりわけ、本件では、平成23年12月1日、組合が団体交渉  
を開催の上、新旧就業規則等の開示を要求していた（前記第2の2（2）  
ア）ことからすれば、組合にとって、新旧就業規則等は、就業規則改定に  
よる労働条件の変更を把握し、会社との団体交渉を行う上で重要な基礎資  
料であったことは明らかである。したがって、会社が組合の開示要求を正  
当な理由なくして拒むことは許されない。

なお、新就業規則案については、12月5日、会社が組合に回答した時、  
既に見直しと労基署の指導・点検が終了し、従業員代表等の意見を聴取す  
る段階であった（前記第2の2（5）イ）のであるから、組合に開示する  
ことは可能であり、当然開示すべきであったと解される。

ウ そこで、会社が、上記アのとおり、文書で新就業規則案の開示の時期及  
び方法については回答したが、団体交渉の開催や新就業規則案及び旧就業

規則等の開示をしなかった対応について、以下検討する。

(ア) まず、会社の対応に関する経緯についてみると、以下の事実を認めることができる。

a 会社は、平成23年12月1日に組合から新旧就業規則等の開示を要求されたが、その当時、労基署から就業規則の変更を指示されており、急いで就業規則を改定し、労基署に届出をする必要があった（前記第2の2（5）ア）。

b 同年12月28日に、専務は、X3に新就業規則案に関する意見書を求めるため、新就業規則案及び旧就業規則を渡したが、それが組合に渡らないように、「就業規則を社外に持ち出したら懲戒、就業規則をコピーしたら懲戒、就業規則を社外の誰かに見せても懲戒」とX3に発言した（前記第2の2（6）エ）。

また、X3に指示した意見書の提出期限は、平成24年1月6日までとされ（前記第2の2（6）ウ）、年末年始を除くと実質4日間しかなく、十分に従業員の意見を集約できる期間があったとはいえなかった。

加えて、専務がX3に渡した新就業規則案及び旧就業規則の用紙には、コピーするとそれが明らかになるような措置が施されていた（前記第2の2（6）オ）。

c 平成24年1月27日、X3は専務に意見書を提出し、専務は、同年2月13日に新就業規則案を労基署に届出をした（前記第2の3（1））。

d 会社は、平成24年2月14日に新就業規則を社内のホワイトボードに吊す形で開示した（同上）が、組合に対しては、新就業規則案の届出が完了しても、その開示をすることもなく、団体交渉の開催要求にも応じなかった（同上）。

(イ) その後、組合は、平成24年3月15日に再度、新就業規則及び附属諸規程の開示を会社に要求したが、会社は本件結審時現在まで同規則等を開示していない（前記第2の3（2））。

(ウ) 専務は、第2回審問において「従業員以外の組合員に開示する必要はないと思っています。」「交渉も何も、見せる必要がないのに、交渉にはならないのではないのでしょうか。」（証言速記録(5)14頁 Y2

証言)と、組合に就業規則を開示することや組合と団体交渉を行う意思がないことを明確に証言している。

(エ) 以上のことを総合すると、会社は、就業規則の改定を迫られている状況の下、従業員に新就業規則案などを開示することによって、それが組合に渡ることをおそれて新就業規則案の開示を拒否するとともに、X3に意見書を求めるに当たっても新就業規則案及び旧就業規則の開示を制限するような措置を講じたものといえる。

このような会社の対応は、組合に新就業規則案が渡らないようにしたものであり、さらに、組合の要求どおり団体交渉を開催すれば、新就業規則案の改定内容が交渉対象事項になることも十分考えられることから、会社が新就業規則案の開示の時期及び方法のことしか回答しなかったのは、新就業規則案の改定過程に組合を関与させない意図があったものといえる。

この点、会社は平成23年12月5日の社長の回答、翌年1月20日付けの会社の文書回答及び同年7月11日の団体交渉の開催をもって、組合の団体交渉の開催を無視したわけではない旨主張するが、上記判断に照らせば、会社の主張は認められない。

エ また、会社は、新就業規則案についてのみ回答したことには、旧就業規則等が従業員に開示済みであったからであり、それには正当な理由があった旨主張する。

しかしながら、総務部の従業員に申し出れば旧就業規則等を見ることができたことをほとんどの従業員が知らなかった(前記第2の2(5)エ)ことからすれば、会社による文書回答時の旧就業規則等は開示されていたとはいえず、会社の主張は認められない。

そのほか、会社は、12月28日、会社がX3に意見書を求める際に新就業規則案及び旧就業規則を渡したことを指摘するが、同日、会社は、X3に意見書の回答期間を実質4日間しか与えず(前記第3の4(2)ウ(ア) b)、しかも、新就業規則案及び旧就業規則をコピーするとそれが分かるような措置を講じていた(前記第2の2(6)オ)。そのような会社の対応は、組合の要求に応じたものとはいえず、この点についても会社の主張は認められない。

オ したがって、会社が組合の平成23年12月1日の要求に対して、団体

交渉の開催はもとより、新就業規則案及び旧就業規則等を開示すべきであったにもかかわらずこれらを拒んだのは、正当な理由なく、新就業規則案の改定過程に組合を関与させない意図をもってなされたものであり、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

## 5 X3に対する専務の発言について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

専務は、平成23年12月28日、就業規則の届出等に関する従業員代表に選出されていたX3を社長室に呼び、新就業規則案と旧就業規則を手渡し、翌年1月6日までに新就業規則案の意見書の提出を求めた。

その際、専務はX3に対し、「就業規則を社外に持ち出したら懲戒、就業規則をコピーしたら懲戒、就業規則を社外の誰かに見せても懲戒」と発言し、就業規則を社外の人間に見せるなどした場合は懲戒になると何度も念を押した。

上記意見書の話が終わった後、専務は、X3に対し、「組合ができたことは会社にとって大きな事件」「情などにとらわれず、従業員と経営者はクールに接する。」などと発言した。

これらの発言は、甲第36号証のX3の陳述書、X3証言及び甲第14号証の「2011年12月28日X3に対する専務の指示のメモ・コピー」(以下「X3メモ」という。)で証明されている。

以上の専務のX3に対する発言は、X3が組合執行部に就業規則を見せることを妨害し、いわれのない懲戒の脅しでもって、組合の団結権、団体交渉権を侵害するものであり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

#### イ 会社の主張

平成23年12月28日の新就業規則案の意見書に関する面談における、専務のX3に対する懲戒に関する発言は、通常就業規則は社外秘で会社の就業規則も同様なので、就業規則を外部の人間に見せた場合は懲戒になり得るとの一般論を述べたに過ぎず、X3に対する威嚇等の目的はなかった。X3も明確に当時、威嚇を受けたとの証言は一切なされておらず、上記意見書に関する発言後、専務はX3に対して、組合が主張するような発言を行った事実はない。

X3メモの真正な成立は否認する。仮に同メモの真正な成立が認められ

るとしても、同メモは同日の専務とX3のやり取りの後に作成されたものである上、事実を誇張して記載するのは極めて容易であり、組合の主張を直接立証する証拠にはならない。

なお、X3メモには、「懲戒については厳しくいう。」との記載があるが、一方で、X3自身は、専務から懲戒について厳しく言われた旨の証言を全くしておらず、むしろ懲戒について詳しく聞かなかった旨の証言をしており、この点からみても、X3メモの記載の信用性の判断は慎重にならざるを得ず、記載内容を事実と考えることはできない。

以上のことから、同日の専務とX3との間のやり取りにおいて、不当労働行為は存在せず、組合の主張は失当である。

## (2) 当委員会の判断

ア 平成23年12月28日、専務はX3に新就業規則案及び旧就業規則を渡し、新就業規則案に関する意見書の提出を求めた際、X3に対し、「就業規則を社外に持ち出したら懲戒、就業規則をコピーしたら懲戒、就業規則を社外の誰かに見せても懲戒」と発言した（前記第2の2（6）エ）ことが認められる。

そして、この専務の発言中、「社外」との部分については、組合を示す意図で発言した（同上）ことから、専務のX3に対する発言は、従業員以外の組合の執行部に就業規則を見せる等したら懲戒処分となるとの趣旨であったことが認められる。

また、専務が、上記意見書の話が終わった後、X3に対し、「組合ができたことは会社にとって大きな事件」「情などにとらわれず、従業員と経営者はクールに接する。」とも発言したことは、前記第2の2（6）エで認定のとおりである。

以上の発言を受けたX3が、自分の席に戻って取材ノートに書き残したことは、前記第2の2（6）カ認定のとおりである。

これに対して、専務の証言及び乙第9号証の陳述書には、この認定と異なる部分があるが、X3の証言と対比して採用できない。

イ 上記X3に対する発言は、その内容自体からして、ことさら懲戒を何度も強調しX3が新就業規則案を組合に渡さないように威迫したものといえる。これは、前記第3の4（2）ウ（エ）で判断したとおり、会社が、新就業規則案の改定過程に組合を関与させない意図をもって行ったことは明

らかである。

この点、会社は、一般論を述べたに過ぎず、X3に対する威嚇等の目的はなかった旨主張するが、上記判断のとおり、会社の主張は認められない。

また、会社は、X3の証言をもって威嚇等の発言ではないとも主張するが、X3は当該懲戒発言を受けて、組合に新就業規則案及び旧就業規則を見せなかった（前記第2の2（6）キ）という効果が表れており、威嚇を受けたとのX3の証言がなかったからといって、上記判断を妨げるものではない。

ウ 会社は、X3メモの成立を否認した上、同メモの証拠価値を争う。

しかし、同メモは、第1回審問の証拠調べの結果、その真正な成立を認めることができる。また、X3は記者であり（前記第2の2（6）ア）、取材などで聴取した発言を正確に書きとどめることが求められる職務にあることや、同メモが専務の発言後すぐに、X3が自席に戻って、いつも使用している取材ノートにメモされたものであるなど（前記第2の2（6）カ）、作成の経緯からも、十分証拠価値を認めることができる。

エ したがって、専務のX3に対する発言は、新就業規則案の改定過程に組合を関与させない意図をもって、組合に新就業規則案及び旧就業規則を渡さないように威迫したものであるから、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

## 6 救済方法

以上のとおり、当委員会は、争点となった会社の行為のうち、次の3点が不当労働行為であると判断した。

- (1) 平成23年12月5日、社長がX2に対し、組合からの脱退勧奨を行ったこと。
- (2) 平成23年12月1日の組合要求に対し、新規策定中の就業規則並びに当時の就業規則及び附属諸規程の開示を拒んだこと。
- (3) 平成23年12月28日、専務がX3に対し、組合に就業規則を渡さないように威迫したこと。

これらに対する救済方法は、主文1及び2のとおりである。

なお、組合は、謝罪等文書の交付及び掲示をも求めるが、主文2の文書交付をもって足りる。

#### 第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成24年12月18日

群馬県労働委員会

会 長 尾 関 正 俊 ㊟