

命 令 書 (写)

平成25年(不再)第90号再審査申立人兼 Y学園
平成26年(不再)第1号再審査被申立人

平成25年(不再)第90号再審査被申立人 X 1 組合
兼平成26年(不再)第1号再審査申立人

平成25年(不再)第90号再審査被申立人 X 2
兼平成26年(不再)第1号再審査申立人

平成25年(不再)第90号再審査被申立人 X 3
兼平成26年(不再)第1号再審査申立人

平成25年(不再)第90号再審査被申立人 X 4
兼平成26年(不再)第1号再審査申立人

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第90号及び同26年(不再)第1号併合事件(初審茨城県労委平成24年(不)第2号事件)について、当委員会は、平成28年10月5日第219回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子、同森戸英幸出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令を次のとおり変更する。

- 1 Y学園は、X1組合に対する平成24年5月31日付け「組合活動と配布物の取扱いについて」及び同年8月10日付け「組合活動と配布物の取扱いについて」と題する各書面により行った通知を撤回しなければならない。
- 2 Y学園は、X3、X4及びX2に対する平成24年6月14日付け譴責処分を撤回しなければならない。

II その余の本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1)ア Y学園（以下「法人」という。）が、平成22年6月17日（以下、日付にかかる平成の元号を省略する。）、法人本部事務室に勤務する、X1組合（以下「組合」という。）の組合員X2を解雇した（以下「22年解雇」という。）ところ、同人は、法人を被告とする地位確認等請求訴訟（以下「X2地位確認訴訟」という。）を提起して法人の従業員たる地位の確認等を求め、また、元組合員ら有志により、A1（以下「守る会」という。）が結成された。

イ 24年4月5日、X2地位確認訴訟は、X2が上記アの22年解雇により22年6月24日付けで法人を退職したことを確認の上、法人が24年4月9日付けでX2を一般事務職員として新規採用することを主たる内容とする裁判上の和解により終結した（以下「24年和

解」という。)。これにより、X2は同日より法人本部において就労を開始した。

ウ 24年4月25日頃、上記イのX2の就労開始とその経緯を内容とする「守る会ニュース」16号(以下「本件配布物」という。)が作成・配布された。

(2)ア 法人は、24年4月下旬から5月上旬にかけて、X2、組合執行委員長であったX3及び同書記長であったX4(以下、X2、X3及びX4を総称して「X2ら3名」という。)に対し、上記(1)ウの本件配布物の作成・配布への関与の有無について事情聴取を行った。

イ 上記アの事情聴取後、法人は、24年5月31日付けで「組合活動と配布物の取扱いについて」と題する文書を組合に送付し(以下「5.31通知」という。)、同年6月14日付けで、本件配布物の作成・配布に関与したとして、X2ら3名を譴責処分に付した(以下「本件譴責処分」という。))。

(3)ア 組合及びX2ら3名(以下「組合ら」という。)は、上記(2)イの5.31通知は、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3号の不当労働行為に、上記(2)イの本件譴責処分は同条第1号及び第3号の不当労働行為にそれぞれ該当するとして、24年6月19日、茨城県労働委員会(以下「茨城県労委」という。)に対して救済申立てを行い、①5.31通知の撤回、②本件譴責処分の撤回、③文書交付及び掲示を内容とする救済を求めた(茨城県労委平成24年(不)第2号事件。以下「当初救済申立て」という。))。

イ 法人は、当初救済申立て後の同年8月10日付けで、5.31通知を修正・詳細化したものであるとして、「組合活動と配布物の取扱いについて」と題する文書を組合に送付した(以下「8.10通知」といい、5.31通知と併せて「本件各通知」という。))。

ウ 組合らは、25年1月16日開催された初審第3回調査において、口頭で、8.10通知を申立事実に追加した（以下、当初救済申立てと併せて「初審救済申立て」という。）。

(4) 茨城県労委は、初審救済申立てについて、本件各通知は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当し、X3及びX4に対する本件配布物の作成・配布への関与を理由とする本件譴責処分は妥当であるので不当労働行為に当たらないが、X2については、本件配布物の作成・配布への関与が認められないので、同人に対する処分は同条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると認め、25年12月5日付けで、法人に対し①本件各通知の撤回及び②X2に対する譴責処分の撤回を命じてその余の申立てを棄却することを決定し、同月18日、命令書を交付した（以下、茨城県労委が発した上記命令を「本件初審命令」という。）。

(5)ア 法人は、本件初審命令の救済部分を不服として、25年12月25日、当委員会に再審査を申し立て、本件初審命令の救済部分を取り消し、組合の救済申立てを棄却することを求めた（平成25年（不再）第90号事件）。

イ 組合らは、本件初審命令の棄却部分及び救済方法を不服として、26年1月6日、当委員会に再審査を申し立て、本件初審命令の棄却部分を取り消し、法人に対し、X3及びX4に対する本件譴責処分の撤回並びに本件各通知及びX2ら3名に対する本件譴責処分に関し文書交付及び掲示を命ずることを求めた（平成26年（不再）第1号事件）。

(6) 本件は、上記(5)アの法人の再審査申立てに係る事件に上記(5)イの組合の再審査申立てに係る事件を併合したものである。

2 争点

(1) 本件各通知は、組合に対する支配介入に当たるか（争点1）

- (2) 本件譴責処分は、X 2ら3名に対する不利益取扱いに当たるか。また、組合に対する支配介入に当たるか。(争点2)

第2 当事者の主張

1 争点1 (本件各通知は、組合に対する支配介入に当たるか) について

(1) 組合らの主張

初審命令は、本件各通知を不当労働行為であると判断した点においては適正である。しかし救済方法として、謝罪文の交付・掲示を命じなかった点については誤りであり、本件各通知の撤回に加えて謝罪文の交付・掲示を命ずるべきである。

ア 組合は、5. 3 1通知が発出される前まで、自ら発行するもののほか、上部団体等関連する団体の作成した配布物も含めて、法人の事前の承諾なく、各教職員の執務机の上に配布する方法で配布してきた。この配布方法に対して法人から異議が述べられたことはなかった。すなわち、これまで職場内での組合の配布物の配布については、組合と法人との間で、法人の事前の承諾なくしてこれを認めるという便宜供与の黙示の合意が成立していたと見るべきである。

ところが、本件各通知により、配布物の配布方法は、普段は施錠されている会議室内に設置された掲示板に貼付するか、その掲示板のところに配布物を置く方法に限られることとされた。

教職員は、自分の机の上に配布物が置いてあれば、読むこともあるであろうが、わざわざ部屋の鍵を借りて会議室まで見に行く者がいるか疑問である。法人は、掲示板の場所について「教職員が容易にアクセスできる場所にある」旨主張するがそれは全くの詭弁であり、配布物が机の上に配布してあるのと鍵を開けて別室にわざわざ見に行くのとではアクセスの容易さには天と地ほどの違いがあり、本件各通知が

組合活動に対して制限を加えたものであることは明らかである。

イ 法人は、組合らが本件で問題となっている守る会ニュースを配布したことを契機に、従前の取扱いについて、見直しが必要になったと主張しているが、それゆえに本件各通知が正当化されるものではない。制限が許されるとしても、せいぜい8.10通知の第2項にある「組合以外の者の配布物を配布するときは、その配布目的及び趣旨等を表記して明確にし、学園の事前の許可を得るものとする」という程度である。これまで組合が発行した配布物や、上部団体等が発行した配布物を組合が配布したことについて何らかの問題が生じたことはないのだから、そうしたもののまで配布方法を制限することが正当化される理由は全くない。

ウ 組合の組合員は法人の教職員の中では少数にとどまっており、多くの教職員に組合の活動や主張に対する理解を広めるには、従来行われてきた教職員の机上への配布はきわめて有効かつ貴重な手段であったところ、本件各通知による配布方法の制限は組合活動の有力な手段に重大な制約を課するものであって、これが組合活動に対する支配介入に該当することは明白である。

エ 法人は、初審命令を受けて、「平成26年1月28日 土日高発第623号」により、新たな提案を行った（後記第3の7(2)参照。以下「1.28提案」という。）ものの、同提案は、初審命令を受けてなされたものであって、本件各通知が不当労働行為であることを左右するものではない。

また、法人は、1.28提案に対し組合が何らの対応もせず、本件各通知後は、組合配布物を教職員の執務机に配布していないとして、組合が机上配布にこだわっていないかのごとき主張をするが、新たな提案は本件各通知の内容よりも比べれば制約の程度は低いものの、教

職員が自発的な意思をもって配布物を入手しなければならないことは変わらず、特に現在のように組合と法人が係争状態であるときに、周囲の目もある中で組合員でない教職員が敢えて配布物を手にすることは到底期待し得ないものであるから、組合としては到底容認できる提案ではないのであって、この提案に応じられないことを前提に、初審命令に従って本件各通知の撤回を求めて団体交渉を申し入れていたのであるから、上記法人の主張は誤りである。

(2) 法人の主張

ア 法人は、本件各通知により、組合配布物の配布を、それまで静観してきた「教職員の執務机に置く方法」で行うこと禁じ、当初から提供してきた「掲示板への貼付及びその付近にある台の上に置く方法」とするよう通知したが、掲示板は、教職員がいつでも自由にアクセスできるところに設置されており、組合が、教職員に配布物を掲示したことを告げることで制限していないから、教職員が組合の配布物にアクセスする機会は十分に保証されている。

また、本件各通知は、組合以外の発行物であってもそれが組合活動に全く関係のないものでない限り、これを制限するものではないし、組合が配布を機関決定したことが外形上明らかなものであれば、その配布が制限されるものではない。

イ 従前、組合の配布物の内容は労働組合活動の行事等のお知らせが主であり、組合に所属していない教職員もその配布について特段の苦情を申し立てることはなかったが、「守る会ニュース」が配布されるようになった頃から、この配布を迷惑であるとの苦情が多くなったため、法人として配布物の取扱いについて検討していた。組合が「守る会ニュース」を配布するにあたって、発行人表示からも組合によるものかどうかの責任の所在が不透明であること、本件配布物の主要内容に

虚偽・誇張があることから、本件各通知で示した変更を求めたものである。

上記のとおり、本件各通知は、組合発行のものか否か不明な配布物が執務机に一方向的に配布されないようにルールを定めたもので、組合への事前の連絡なしに発したものであるが、それはこのルールが組合活動を制限するものではなく、職場秩序を守る法人が決定できる内容のものと考えたからである。

ウ 本件各通知により、法人の管理・運営する学校施設内での配布物の配布方法に制限を加えたことは組合に対する支配・介入に当たらない。労働組合が組合活動として学校施設内に印刷物等を配布する事は、無条件に許容されるものではなく、中・高教育の場である学校という性格、これまでの組合の行った配布活動の状況及び教職員の組合配布物へのアクセスする、しないの自由の保障など職場秩序との整合性からその配布の方法等が一定の制限を受けることはやむを得ないものである。

エ 以上のことから、初審命令は、本件各通知による取扱いの変更が組合に不利益をもたらすものであるとしたこと等につき、事実の評価に誤りがあるから取り消されるべきである

オ なお、本件各通知後、組合は、執務机に置く方法での配布は一切行っていないことから、組合の活動が阻害されたということはないし、さらに、法人は、1. 28提案により、本件各通知を取り消し、かつ、二カ所の職員室に組合の配布物の配布コーナーを設け、そこに組合配布物等の配布場所を提供する旨を通知したところ、組合はこれに対しなんらの異議ないし協議の申し出を行わないのであるから、本件各通知は既に確定的に取り消されたものであるといえ、本件各通知の撤回を命ずる初審命令主文第1項は、既に履行済みで救済の利益がないも

のとして取り消されるべきである。

2 争点2（本件譴責処分は、X2ら3名に対する不利益取扱いに当たるか。また、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 組合らの主張

ア 初審命令は、X2に対する本件譴責処分を不当労働行為と認めた点については結論において正当である。しかし初審命令は、本件配布物は法人の名声や社会的信用を侵害するものであるから配布行為自体は正当な組合活動ではないとの判断に基づき、配布行為への関与が認められないX2に対する本件譴責処分は不当なものであるが、配布行為への関与が認められるX3及びX4に対する本件譴責処分は正当であって不当労働行為に該当しないとしており、事実の認定及び法的評価を誤ったものであって不当である。

このような判断は、労働組合の表現行為に対して過度の制約を課するものであり、また、不当労働行為の成立の範囲を著しく狭めるものであるから、初審命令を取り消し、本件配布物の配布等への関与を理由とする本件譴責処分を不当労働行為と認め、本件譴責処分を撤回して謝罪文の交付・掲示を命ずる旨の命令が出されるべきである。

イ 組合は、本件配布物の発行主体である守る会に団体として加盟している。加盟している団体の発行する配布物を配布する行為は、配布する物自体の発行者が誰であるかにかかわらず、組合自身の意思に基づく組合の活動である。その意味で、X3及びX4が本件配布物を配布した行為は正当な組合活動である。

ウ 初審命令は、本件配布物中の「解雇撤回・職場復帰が決まった瞬間でした」との記述について、一般人に解雇が無効であったかのような誤解を生ぜしめるような記述がなされており、法人の名声、社会的信用を侵害する、事実と異なる内容を含むと認められるとしている。し

かしX2の再就労に係る一連の経過は、「一度解雇した労働者を再び同じ職場で働かせるべく採用した」と評価できるから、そのような評価と「解雇が無効であった」との評価とにさほどの重大な違いがあるとはいえない。また、初審命令は、本件配布物全体を読めば誤解はしないとの組合の主張に対し、当該記述が本件配布物の冒頭にあることを捉えて「一般人をして解雇処分が無効であったためこれが撤回されたものと誤信させる可能性を多分に含んでいる。」として排斥している。これは即ち「冒頭の印象が強いので全体を読んでも誤解は妨げない」との評価と解されるが、配布物を読んで一般人がどのように受け取るか、という点を問題にするのであれば、「一度勤務態度に問題があるとして解雇したX2を再び同じ職場で働かせた」という事実を一般人がどのように受け取るかということこそが重視されるべきである。この事実から想起されるであろう「理解」と初審命令の指摘する「誤信」との間にさしたる違いはない。

エ 初審命令は、本件配布物の訂正版（以下「本件訂正版」という。）の配布により法人の名誉は回復されたとの組合らの主張を、①本件訂正版の内容は具体的にどのような内容を訂正したのか一見して明らかでなく、これによって法人の名誉が回復されたとは言い難い、②本件訂正版がどの部分を訂正したのか特定性に欠け、真摯に謝罪したとは認め難い、と判示し排斥している。

しかし、本件訂正版は、確かに本件配布物のどの部分をどう訂正したかを明示はしていないものの、素直に読めば、「解雇は撤回していないのに解雇が無効になったと誤解させる」、「23年事件で法人は謝罪はしていない」、「組合の全ての要求が通ってはいない」といった、法人が問題とした点について、完全に問題が解消されていることは明らかである。また、本件訂正版には「和解条項と異なった記述を

したことについて遺憾の意を表します。」と記載しており、労働組合としての最大限の誠意ある謝罪の意思を表明したものであって、これを「真摯な謝罪ではない」と評価するのは誤りである。

オ 上記のとおり、組合は、誠実に対応し、法人の指摘を受けて早々に本件訂正版を作成し、本校の教職員に配布した。ところが法人は、本件配布物については回収を求めなかったにもかかわらず、本件訂正版については回収を命じた。こうして、せつかく組合が訂正し遺憾の意を表したにもかかわらず、正しい表現をした書面が教職員の目に触れる機会を法人自身が奪ってしまったものである。このような法人の対応は、法人が自身の名誉や社会的信用を守ることよりも、また、教職員に和解の内容について正しい認識を伝えることよりも、組合に対して攻撃する口実を残すことを優先したものとわねばならない。ここに、法人の組合に対する強固な攻撃意思があらわれている。

カ 本件配布物は法人の名声や社会的信用を侵害するものではなく、仮に侵害するといえる場合でもその程度は大きくないことに加え、本件訂正版を配布したことによって十分に回復措置が執られている。したがって、本件配布物の配布行為及びその後の本件訂正版の配布行為を全体として観察すれば、組合活動として正当性に欠けるところはないから、これを理由としてなされた本件譴責処分が不当労働行為に該当することは明らかである。百歩譲って本件配布物の配布が法人の社会的信用等を一定程度侵害していたとしても、本件譴責処分に関し調査のためと称して執拗に呼びだし、始末書の提出を執拗に迫って精神的に追い詰めるという法人の対応は、明らかに行き過ぎであって、本件配布物を配布したことを口実に不利益処分をしようという不当労働行為意思の現れである。

また、初審命令は、X2については、本件配布物の作成・配布に関

与したことを裏付ける具体的な証拠はないとした上で、同人が自らの処遇問題を組合に訴え、22年事件の補佐人として参加した等の事例を取り上げ、本件譴責処分は「同人の組合活動を嫌悪し、その妨害を意図してなされたものと考えざるを得ない」とする一方で、組合役員であり配布行為の実行者であるX3及びX4に関しては、不当労働行為意思を認定する事もなく本件譴責処分に正当な理由があるから不当労働行為ではない、としており、これは明らかに偏頗な判断である。

キ 以上のとおり、X2ら3名に対する本件譴責処分は、まさに正当な組合活動そのものを理由とした不利益取扱いである。同時にこれは、組合に対する支配介入にも該当する。

(2) 法人の主張

ア 初審命令が、X3及びX4に対する本件譴責処分の撤回等を求める救済申立てを棄却したことは正当であって、この点についての事実の認定及び法的評価に誤りはない。しかし、X2に対する本件譴責処分について、X2の本件配布物の作成・配布への関与を認めず、同人に対する本件譴責処分が同人の組合活動を嫌悪しその妨害を企図したものであるとして不当労働行為を認めたことは、全くの事実誤認であり、X2に対する本件譴責処分の撤回を命ずる初審命令主文第2項は取り消されるべきである。

イ 組合は、本件配布物は「守る会」と称するA2が単独で起案、発行したものであり、組合の組織的な決定により作成・配布したものでないと主張している。そうであるとすれば、本件配布物の配布は、A2の個人的な指示で、X2ら3名が個人的に学内に虚偽の記述のある本件配布物を配布したことになり、そのような行為に及んだ教職員であるX2ら3名を、法人が就業規則に従って本件譴責処分に付したことは、全く問題のないことである。

ウ 本件配布物の内容は、法人の教育機関としての社会的信用・名誉及び教職員に対する労務管理者としての信用を害するものである。文言などを全体的に総合すると、この記述を読んだ一般の人からみれば、X 2 の解雇撤回と職場復帰とが一体のものとなり、法人はX 2 を不当に解雇したが、和解により解雇処分が不当なものであったことを認め、解雇を撤回したという印象を強く与え、これによって組合らの要求が全て通ったかのような誤解を与えるものである。

X 2 地位確認訴訟においては、解雇処分の有効・無効が最大かつ唯一の争点であり、和解交渉に当たっても、解雇処分の取扱いにつき交渉が重ねられ、法人は、解雇処分無効を前提とした和解であれば、和解による解決を断念して判決を望む意向を示し、X 2 は、それを踏まえて、和解によって法人への就労が可能になるのであれば、解雇処分を有効なものとして受け入れるという選択をした。このような和解の経緯からして、「解雇の撤回・職場復帰」の記述は法人にとって、重要な事実を虚偽公表されたことになる。また、X 2 ら3名は、そのことを十分に理解していた、あるいは理解しえたのにこれを軽視し、配布したものであって、教職員として到底許されるべき行為ではない。

さらに、虚偽記述部分の中、「X 3・X 4 教員に差別をしたことを謝罪し」との部分は、X 3 及びX 4 を知事感謝状贈呈候補者の推薦名簿へ掲載しなかったことが同人らを差別的に取り扱ったとの誤解を与えることになるという観点から、遺憾の意を表明したに過ぎず、謝罪したものではない。この点も、法人の信用、名誉を著しく傷つけるものである。

公的な活動である学校教育を目的とする学校法人であり、かつ県下の有名進学校として高い評価を得ている法人にとって、その社会的信用、名誉は重要な事柄である。本件配布物の、虚偽記載部分はこうし

た法人の名誉、信用を貶めるものにほかならない。

エ 組合らは、本件訂正版が配布されたことにより法人の名誉は回復されたと主張するが、一旦毀損された社会的評価は容易に回復されるものではないし、本件訂正版の体裁及び内容からは発行者・配布者が不明であるうえ、本件配布物のどの部分の記述に虚偽があったのか特定を欠き、さらに「遺憾の意を表します」との文言も誰が誰に対し、どのような趣旨で遺憾の意を表したのか全く不明であるから、これにより一旦失われた法人の社会的評価が回復されたと見なすことは到底できない。

また、本件訂正版が配布されても、X 2ら3名が法人の社会的信用を毀損する行為に及んだ事実をないものとすることはできないから、同人らは相当な懲戒処分を受けざるを得ないものである。さらにいえば、法人が、同人らの服務規定違反の程度・内容等を考慮して比較的軽い譴責処分としたにも関わらず、同人らは本件配布物の配布行為について自らの非を認めようとしない言動を繰り返しており、教職員として誠実に信頼関係を回復しようと努力していると認めることはできない。

オ 組合は、始末書の提出を求めたことについても不当労働行為意思の表れであると主張するが、X 2ら3名は、教職員として就業規則上、譴責処分を遵守しなければならないものであることから、すみやかな職場秩序の維持のために譴責処分の内容である始末書の提出を求めるのは当然のことである。また、その拒否がそのまま職場秩序を乱す理由となってそのこと自体さらに懲戒事由にあたるおそれがあることから、そのようなことがないように説明をして理解を求めるために努力することは使用者として当然のことである。さらに、法人は、X 3及びX 4に対し、この始末書を法人がX 2らに対して提起した損害賠償

請求訴訟（後記第3の3(6)イ参照）の書証等として利用しないことを約束することによって、その点に係るX3及びX4の心配を払拭させるべく配慮している。

カ 初審命令は、X2に対する本件譴責処分について、X2が本件配布物の作成・配布に関与したことを認める積極的な裏付けがない旨説示しているが、これは事実誤認に基づく判断である。

本件配布物の作成動機・目的・内容、本件配布物の草案を作ったA2がX2に本件配布物の配布に関連してメールを送っていること、X2が本件配布物をA2の指示・要請で教職員に配布するためにX4に渡す役割をしていたこと、X2の茨城県労委における敵対的な供述態度や供述内容の矛盾・供述のあいまいさから同人の供述が措信できないことなどを総合的に勘案すれば、X2が本件配布物の内容を知りながら、これに関与していたことは明らかである。

キ 以上のとおり、本件配布物の作成・配布の行為は、就業規則の職務規定に違反するものであるから、本件譴責処分は正当なものであって、不利益取扱いでも、支配介入でもない。

ク また、X3及びX4は本件譴責処分を受け入れ、これに従っており、兩人に対する上記処分はすでに実行済であるから撤回の余地はない。

この点からも兩人に対する本件譴責処分に係る棄却命令は取り消されるべきではない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 法人

法人は、肩書地にB1（以下「本校」という。）を設置し、全日制普通科の教育課程を設けている学校法人であり、本校の他にも、B2、B

3、B4を設置している。

初審申立時の法人の教職員は約340名であり、就業規則を定めている。

(2) 組合ら

ア 組合

組合は、昭和59年11月に、法人に勤務する教職員らによって結成された労働組合であり、A3に加盟している。

初審申立時の組合員数は7名であり、X3が執行委員長、X4は書記長であったが、25年3月18日、X2が執行委員長となり、X3は副執行委員長となった。

組合は、結成直後に、法人が指定した本校の2階にある会議室に掲示板を設置した。その後会議室が同フロア内の別の場所に移設されたため、下記3(5)の5.31通知の時点においては、移設後の会議室に掲示板を設置していた。当該会議室は、教務主任の引き出しの中に入った鍵で施錠され、教科主任会議及び教務関係作業で使用されていた。

また、組合は、結成当時から下記3(5)の5.31通知が発出される頃まで、本校教職員の執務机の上に、A3や組合が発行した配布物を年に2、3回程度配布するほか、守る会ニュースを配布していた。

法人は、組合が、上記の文書類を職員の執務机上に配布していることを、相当以前から認識していた。

イ X3

X3は、法人の教職員であり、本件初審申立時から25年3月まで組合の執行委員長を務め、本件再審査結審時には、副執行委員長である。

ウ X4

X4は、法人の教職員であり、組合結成当初から組合に加入して執

行委員長等役員を歴任し、本件初審申立時においては書記長であったが、下記7(4)のとおり、27年3月、法人を定年退職した。X4はこの退職により、組合同約第5条の定め「(組合員の資格) (中略) この組合の規約を認め、加入によって生じる全ての義務に従う事により始まり (中略) 退職によって終る (後略)」に基づき、組合の組合員資格を喪失している。

エ X2

X2は、11年4月1日に法人に技手として採用され、本校情報処理室に配属されていたが、13年12月1日にB2情報処理室に配転された後、19年6月1日、法人本部事務室に配属となった。

下記2のとおり、X2は22年6月17日に法人を解雇された(22年解雇)ことから、法人の従業員たる地位の確認等を求めてX2地位確認訴訟を提起し、同訴訟の和解(24年和解)に基づき24年4月9日付けで一般事務職員として法人に新規採用されて同日より法人本部のある本校で就労していたが、下記7(5)のとおり、27年7月3日、法人を解雇された。

X2は、22年3月に組合に加入し、25年3月18日、執行委員長に就任している。

(3) 守る会等

ア A2

A2は、組合結成当時の執行委員長であり、18年に本校を定年退職するまで組合に加入していた。

イ 守る会

守る会は、下記2(2)のX2地位確認訴訟の提起をうけて、同訴訟等においてX2を支援する目的で22年11月14日に結成された団体であり、A2が会長を務め、組合は同会に団体として加盟していた。

守る会は、その活動の一環として、X2地位確認訴訟の係属中から、守る会ニュースを発行していた。

2 X2の解雇から和解に基づく再就労までの労使関係等

(1) X2に対する業務命令及び解雇

ア 22年3月11日、法人の事務局長であるB5（当時。現・理事長。以下、事務局長在職中も併せて「B5理事長」という。）は、X2に対し、清掃等の現業の業務をしてもらう旨口頭で伝えた。また、同人に対し、事務長であるB6（当時。現・事務局長。以下事務長在職中も併せて「B6事務局長」という。）から、X2の職務範囲について記した「当面の業務割当て」と題する書面が手交された（以下「業務命令」という。）。

イ 上記アの業務命令を受けた後、X2は、組合に加入した。

ウ 22年3月17日、組合は、上記アの業務命令に関し、同日付け団体交渉要求書により団体交渉を申し入れたが、法人は、同要求書の受け取りを拒否した。

エ 22年6月1日付けで、法人は、X2につき、技手（2級）を免じ、専任備員（清掃員）に任命する旨発令し、同月4日、X2に対し上記発令につき辞令（以下「専任備員辞令」という。）を交付しようとしたが、同人は受領を拒否した。

同月16日、X2がB6事務局長に対し、専任備員辞令の再交付を要求したため、同局長は、これに応じて専任備員辞令を交付した。

オ 22年6月17日、法人は、就業規則第20条第1項(1)(4)(7)に基づきX2を同日付けで解雇し、その旨を同日付け解雇通知により同人に通知した（22年解雇）。

(2) X2の解雇をめぐる訴訟提起等

ア 22年7月26日、X2は、水戸地方裁判所土浦支部（以下「水戸

地裁土浦支部」という。) に対し、法人を被告とし、X2が法人との労働契約上の従業員として技手(2級)の地位にあることの確認及び未払賃金の支払い等を求めてX2地位確認訴訟(平成22年(ワ)第332号事件)を提起した。

イ 22年8月4日、組合は、茨城県労委に対し、法人が、同年3月17日付けの団体交渉要求(上記(1)ウ)を拒否したとして、団体交渉拒否の禁止並びに謝罪文の交付及び掲示を求めて救済を申し立てた(茨城県労委平成22年(不)第3号。以下「22年事件」という。)

ウ 同年11月14日、守る会が結成され、会長にA2が選出された。

(3) 組合と法人の間の別件不当労働行為事件

ア 23年3月24日、組合、X3及びX4は、法人がX3及びX4を茨城県私学振興大会における知事感謝状贈呈(以下「知事感謝状贈呈」)候補者名簿に掲載せず、そのために同人らが知事感謝状贈呈者の条件を満たすにもかかわらず、22年10月27日に開催された第8回茨城県私学振興大会において表彰されなかったのは、上記候補者名簿の提出時期直前に組合が22年事件を申し立てたことを理由とする不利益取扱い及び支配介入であるとして、茨城県労委に対し、救済を申し立てた(茨城県労委平成23年(不)第1号。以下「23年事件」という。)

イ 23年10月17日、組合、X3、X4及び法人は、23年事件について、茨城県労委委員立会いのもと、①法人は、組合に対し、X2の解雇問題を議題とする団交申入れに係る交渉時期に、組合役員であるX3及びX4を第8回茨城県私学振興大会の知事感謝状贈呈候補者名簿に掲載しなかったことが不当労働行為ではないかとの疑いを持たせたことに遺憾の意を表明すること、②法人は、25年開催予定の第9回茨城県私学振興大会の知事感謝状贈呈候補者名簿の作成にあたり、

X 3 及び X 4 につき、同人らが組合員であることの故をもって不利益な扱いをすることなく、内規に従い特段の理由がなければ同人らを推薦すること、を主な内容とする和解協定書を締結し、同月 24 日、組合、X 3 及び X 4 は 23 年事件に係る救済申立てを取り下げた。

(4) X 2 の解雇をめぐる訴訟等の和解による決着

ア 24 年 4 月 5 日、X 2 と法人の間で、X 2 地位確認訴訟につき、① X 2 が法人による 22 年 6 月 17 日付け解雇によって同月 24 日に退職したことを相互に確認すること、②法人は X 2 の退職に係る解決金として 350 万円支払うこと、③法人は X 2 を 24 年 4 月 9 日付けで一般事務職員として採用すること（X 2 の月額基本給や諸手当、賞与の支払とその決定方法を含む。）、④ X 2 の担当職務は法人の施設等の保守・管理及びこれに関連する業務とするが、法人の都合によりその職務を変更することができること等を主な内容とする和解が成立した（24 年和解）。

イ 同月 9 日、法人は、24 年和解の和解条項（上記ア）に基づき、X 2 を一般事務職として新規採用した。

ウ 同日、組合は、22 年事件を取り下げた。

3 本件配布物の作成・配布とそれに対する法人の対応

(1) 本件配布物の作成と配布

ア 24 年 4 月 12 日ころ、A 2 は、本件配布物の原稿を同月 14 日付けで完成させ、同月 20 日ころ、X 4 及び X 2 に電子メールで送付した。X 4 は、当該メールを受けた直後に、原稿の内容を確認し、問題ない旨の内容の電子メールを A 2 に返信した。

イ 24 年 4 月 24 日、A 2 は、本件配布物を印刷し梱包して、X 4 に渡してほしいと伝えて X 2 に渡した。同月 25 日朝、X 2 は、組合の組合員に渡した。

同日、X 3 及び X 4 は、発行日と同じ欄に「X 1 組合 守る会」と記載された本件配布物を本校の第一、第二教員室及び事務室の各教職員の執務机上に配布した。

(2) 事務局員による事情聴取

ア 24年4月27日午後、B 6 事務局長は、事務局長室において、X 2 に対し、本件配布物に関し聴取を行った。X 2 は、自分は配布には関与していないこと、本件配布物を作成することは聞いており、自分の机の上にも配られていたが、中身を読んでいないことを答え、組合の配布した文書について、配布等への関与について質問するのは支配介入である旨述べた。それに対し B 6 事務局長は、X 2 の組合活動を阻害するつもりはなく、本件配布物の内容は X 2 に関するところ、その内容に疑問があるので、この場で読んで欲しい旨述べたが、X 2 はそれを拒否し、自分に聞かれたからといってどうこうできない、自分ではなく書いた人を責めるべきである等述べた。

イ 同じ日の夕方、法人事務局の B 7 事務長及び B 8 係長は、事務局長室において、X 3 に対し、本件配布物について事情聴取を行った。X 3 は、配布は守る会として行い、X 4 も X 3 も守る会に入会していること、X 2 を守る会であるので X 2 も関与していること、X 3 自身は本件配布物の作成に全体的に関与していること、X 2 地位確認訴訟の和解に基づく X 2 の再就労を職場復帰であると受け止めていること、本件配布物の取扱いに関し今のところ対処は考えていないことを答えた。

ウ 24年5月1日午前中、B 6 事務局長は、事務局長室において、X 4 に対し、本件配布物に関し聴取を行った。X 4 は、配布は X 4 と X 3 が組合活動として行い、X 2 は関与していないこと、「X 1 組合守る会」という組織はなく、守る会と組合は別組織であること、X 4 自

身は本件配布物の作成には携わっていないが、内容の確認は行い問題なしと判断したこと、X 2 地位確認訴訟の和解に関し誤解を生じる表現があることを認めること、当該部分の訂正について守る会と相談していることを答えた。

(3) 教職員綱紀委員会調査委員会による調査

24年5月2日、本件配布物が就業規則第31条第4号及び同第10号に抵触するおそれがあるとして、法人の教職員綱紀委員会（以下「綱紀委員会」という。）調査委員会（以下「調査委員会」という。）が開催され、X 2ら3名の事情聴取が行われた。調査委員会は、問題とされた事象について事実関係を調査し、綱紀委員会に報告するための小委員会であり、綱紀委員会ではその報告を受けて、人事上の措置等を検討し、理事長に上申することとなっていた。調査委員会は、事情聴取対象者及びB 9委員長外委員3名の5者構成となっており、B 7事務長も委員の1人であった。同日の調査委員会には法人の代理人弁護士外職員2名が陪席し、X 2、X 3、X 4の順で、個別に聴取が行われた。

ア X 2は、委員らの質問に対し、X 2自身は裁判等の対応で手一杯で守る会の活動内容はあまり把握していないこと、守る会ニュースはタイトルしか見ず、記事は読んでいないことを答えた。B 9委員長が、X 2自身のことが書かれているのに何故読まないのか、誤った記載があったら、その旨申し述べなければならないのではないかと尋ねたところ、X 2は、（守る会ニュースの作成者との）信頼関係であり、まさか間違った内容を書くことはないと思った旨回答した。さらにB 9委員長が、上記(2)アの聴取でも言及されたのに何故いまだに読んでいないのか尋ねたところ、X 2は、上記(2)アの聴取時と同じ状態で（調査委員会に）回答するためである旨述べたため、B 9委員長は、表題しか読んでいないとの主張は聞いた旨述べた上で、本件配布物を読む

ようX2に指示し、X2は本件配布物を読んだ。

読了後、B9委員長が、「解雇撤回・職場復帰が決まった」との記述が事実であるか、事前に読んでいれば事実と違った記載内容が配布されることを防げたのではないかと尋ねたところ、X2は、事実として解雇撤回ではないとして、間違った記載であることを認めたが、仮定の質問には答えられない、自分が受け取ったのは配布された段階なので、防げる防げないといった問題ではないと答えた。

最後に弁明の機会が与えられ、X2は、自分は作成にも配布にも関与せず、配布された本件配布物の表題しか読んでいなかったのに、何故綱紀委員会に呼ばれ、場合によっては懲戒されなければならないのかわからない、再就労開始以降、和解条項を受け入れてやってきているのに、本件配布物の内容に関してここまで言われることは想定外であった旨述べた。

イ X3は、委員らの質問に対し、本件配布物の発行主体は守る会であり、X3自身は作成に全く関与せず、本件配布物を見たのは配布する際であること、上記(2)イの聴取でX2が関与しているといったのは誤りであること、本件配布物の内容のうち「解雇撤回」との部分は和解内容と違うが「職場復帰」との部分は違うとは思わないこと、23年事件に関する記載についてはこのままでよいと考えていること、「解雇撤回」部分に関して訂正を出すか否かA2に打診したことを答えた。委員の1人が、訂正とか間違いについては謝罪等を考えたかどうか尋ねたところ、X3は了解する旨述べ、何日付けで謝罪するか質問したが、B9委員長は、調査委員会の権限外である旨答えた。最後に弁明の機会が与えられたが、X3は、弁明はない旨述べた。

ウ X4は、委員らの質問に対し、上記(2)ウの聴取内容とほぼ同旨の回答をし、加えて、団体名は「A1」と記述すべきだったが見過ごして

しまった旨、23年事件の和解に関する記載に関しては、和解協定書に「謝罪」という言葉は入らず玉虫色の表現にならざるを得ないだろうが和解を受け入れるように労働者委員が勧めたから譲歩したものである旨を述べた。B9委員長が、本件配布物を訂正する際に訂正内容やそれに伴う謝罪の文言について法人の了解を得るべきだと思いか尋ねたのに対し、X4は、過去に団交結果をニュースとして発行した際にも誤りを指摘されたことはあり、それを受けて訂正したことはあったが再発行することはなかった、事前に協議することが法人として必要なら、その旨A2に伝える旨回答した。最後に弁明の機会が与えられ、X4は、自分の行っている活動は全て組合活動であり、X2の執務環境の向上に向けた支援は組合員としてやるべきことであると思っている旨述べた。

(4) 法人による損害賠償等請求と本件訂正版配布に係る経緯

ア 24年5月7日、法人は、X2に対し、24年和解の和解条項（上記2(4)ア）に基づく退職に伴う解決金350万円のうち、150万円を振込により支払った。

イ 同月8日、法人は、組合、X2ら3名及びA2に対しそれぞれ、同日付け「通知書」（以下「5.8通知書」という。）により、本件配布物の内容の訂正と謝罪、本件配布物を法人に無断で配布して法人の学園としての社会的信用・名声を侵害したことに対する損害賠償を求める旨通知した。

同通知書には、①本件配布物の内容は、22年解雇は不当なものであり、24年和解によって本件解雇がX2の要求どおり撤回され、解雇前の状態で職場に復帰することを同人が勝ち取ったという印象を一般に与えるものである、②実際には、24年和解は解雇処分が正当なものであることを前提として、転職先が見つからないX2の生活の保

持のため一般事務職として正規の手続の上で新規採用したものであり、職場復帰などではない、③組合、X 2ら3名及びA 2らは②の事情を十分承知の上で本件配布物を法人に無断で作成・配布し、法人の学園としての社会的信用・名声を侵害して200万円を超える損害を与えた、④本通知書到達の日から7日以内に損害賠償の支払、本件配布物の訂正及び謝罪がなされない場合法的手段に訴える旨記載されており、X 2に対する通知書には併せて、損害賠償の支払がない場合、24年和解による解決金から相殺する旨の記載があった。

ウ 上記イの通知に対し、X 2は、24年5月14日付けで、「返答」と題する書面により、法人に対し、損害賠償には応じられない旨回答した。

エ 24年5月14日付けで、A 2は、本件訂正版を作成し、X 3及びX 4が、それをB 6事務局長に見せたところ、同局長は、本件訂正版を配布して良いとか悪いとか言えない旨述べ、X 3及びX 4は、了解を得るために連絡した訳ではない旨述べた。

同日、X 4は、本件訂正版を本校内で配布した。

オ 上記エのX 3及びX 4による本件訂正版の配布後、24年5月18日までの間に、法人は同人らに対して本件訂正版を回収するよう要求し、組合はこれを受けて、本件訂正版をX 3又はX 4に直接、あるいはX 4の机上に設置する回収箱に入れる方法で返却して欲しい旨、教職員に対し書面で通知した。

カ 24年5月18日、法人は、水戸地裁土浦支部に対し、X 2を被告とし、24年和解の和解条項第2項（上記2(4)ア）に基づく解決金支払の強制執行を許さないことを求める請求異議の訴えを提起した（水戸地裁土浦支部平成24年(ワ)第201号。以下「解決金請求異議訴訟」という。）。

キ 24年5月21日、水戸地裁土浦支部は、上記カの解決金請求異議訴訟に伴う法人の強制執行停止申立てを認容し、24年和解の和解調書に基づく強制執行は、解決金請求異議訴訟の判決があるまで停止する旨決定した(水戸地裁土浦支部平成24年(モ)第17号。以下「強制執行停止決定」という。)

(5) 法人による5.31通知

24年5月31日、法人は、同日付け「土日高発第206号『組合活動と配布物の取扱について』」(5.31通知)により、組合に対し、以下のとおり通知した。

- 「1 組合が組合員に対してなす配布物は、学園の事前の承認がない限り学園施設内で配布することはできない。
- 2 組合が教職員に対してなす正当な組合活動としての配布物は、学園がその設置を認めた掲示板に貼付、もしくは掲示板のところに配布物を置く方法で行うものとする。教職員の執務机等に置くななどの方法で配布することは出来ない。但し、その配布物の管理責任者を明確にするものとする。なお、学園施設的美観を損なう恐れのある物は貼付することは出来ない。
- 3 組合は組合以外の者の配布物を配布するときは、その配布目的及び趣旨等を表記して明確にし、学園の事前の許可を得るものとする。」

(6) X2らに対する本件譴責処分等

ア 法人は、24年6月14日、B5理事長、B6事務局長、校長及び副校長同席のもと、同日付け土日高発第216号ないし218号、いずれも「懲戒処分通知書」と題する文書をX2ら3名に手交し、同人らを譴責処分に付する旨通知した(本件譴責処分)。

これら3通の文書には、「1. 処分の趣旨」として、「貴殿を就業

規則第52条第1項第2号により譴責に付する。なお、貴殿は平成24年6月21日までに始末書を提出すること。」、 「2. 処分理由」として、①他の個人2名及びA2と通謀して法人ないし教職員全体の信用・名誉を毀損する虚偽の事実ないし誇張した表現を用いた本件配布物を本年4月25日・26日のいずれかの日に職場において、法人の許可を得ることなく、その職務に際し、事情の知らない法人の教職員にその執務机に置くなどの方法で配布した、②本件配布物は、発行名義人として組合の名称を用いているが、文面全体を見るとA2が中心となって作成・配布したものであるから組合の組合活動として認めることはできないし、仮に組合活動としての側面が認められたとしても、その内容に虚偽・誇張が含まれることから正当な組合活動とは認められない、③就業規則第51条第1項第1号、第2号、第6号及び第7号に該当する、等の内容が共通して記載されていた。

イ 法人は、24年6月14日付け訴状をもって、水戸地裁土浦支部に対し、組合、X2ら3名及びA2を被告とし、①組合、X3、X4及びA2は連帯して200万円を支払うこと、②組合、X2ら3名及びA2は本件配布物に関する訂正・謝罪書を交付すること等を求める損害賠償請求訴訟を提起した（以下「本件損害賠償訴訟」という。）。

4 本件譴責処分等に対する組合らの対応

(1) 団体交渉申入れと当初救済申立て

ア 24年6月19日、組合は、A3と連名の同日付け「団体交渉要求書」により、法人に対し、5.31通知及び本件譴責処分の撤回及び謝罪を議題とする団体交渉の開催を要求した。

イ 24年6月19日、組合及びX2ら3名は、茨城県労委に対し、法人が、①5.31通知を行ったこと（上記3(5)）が組合に対する支配介入にあたり、②本件譴責処分を行ったこと（上記3(6)ア）が、X2

ら3名に対する不利益取扱いであり組合に対する支配介入にも当たるとして、救済申立てを行った（当初救済申立て）

(2) 始末書の提出にかかるやりとり

ア 24年6月19日、X4は、B6事務局長に対し、本件配布物の配布は組合活動として行ったので、始末書は提出できない旨申し出た。それに対し、B6事務局長は、同月26日までに理由書を提出するよう求め、提出がない場合は綱紀委員会に付す旨述べた。

イ 上記アのB6事務局長の通告を受け、X2ら3名は、法人に対し、それぞれ同月25日付け「始末書を提出しない理由について」と題する書面により、本件譴責処分は不当労働行為に該当し無効であるから始末書は提出しない旨通知した。

さらに、X2ら3名の代理人弁護士は、法人に対し、同年7月11日付け内容証明郵便により始末書提出指示に従わない理由について通知した。

5 綱紀委員会の開催と8.10通知

(1) 本件譴責処分にかかる調査委員会の開催

ア 24年7月12日、法人は、本件譴責処分に基づく始末書を提出しないことを調査事項として、同月17日開催の調査委員会への出席を求める旨の通知を送付した。それに対しX2ら3名は、同日、本件譴責処分が茨城県労委において係争中であることを理由として綱紀委員会の開催延期を求める文書を提出し、調査委員会に出席しなかった。

イ 24年7月18日、綱紀委員会は、X2ら3名に対し、①本件譴責処分に基づく始末書を提出しないこと、②17日開催の調査委員会の出席を拒否したこと等を調査事項として、同月25日開催の調査委員会への出席を求める旨の通知を送付した。同日、X2ら3名は、調査委員会にそれぞれ出席し、本件譴責処分は不当労働行為である旨主張

して始末書の作成・提出を拒否した。

(2) 本件譴責処分撤回等を求める団体交渉の開催

24年8月8日、組合と法人の団体交渉が開かれ、組合が、本件譴責処分及び5.31通知の撤回を強く主張したのに対し、法人は、5.31通知の趣旨・内容について説明するとともに、誤解を与える表現があるので、団体交渉後に、その部分を訂正する通知を発する旨述べた。

(3) 法人による8.10通知

24年8月10日、法人は、同日付け「土日高発第336号『組合活動と配布物の取扱いについて』」（8.10通知）により、組合に対し、以下のとおり通知した。

「1、貴組合は正当な組合活動としての配布物の取扱いについて以下のようになされたし。

記

- 1) 貴組合がその正当な組合活動として行う配布物は学園がその設置を認めた掲示板に貼付するか、もしくはその掲示板のところに配布物を置く方法で行う。
- 2) 貴組合が前項の配布物は配布にあたって必要があると判断したとき学校業務に支障のない時間・方法で組合員等に配布物を上記の掲示板に掲示ないし配置している旨を伝えることができます。
- 3) 配布物中に、その配布物の管理責任者を明示してその責任所在を明確にすること。
- 4) 配布物の貼付・配布にあたって学園施設の職場秩序を守り、学園施設の美観をそこなう恐れのないように十分に配慮して行う。
- 5) 現在の配布場所は教職員であれば学園の業務期間中であれ

ばその理由の如何を問わず、利用できるようにする。但し、教職員以外のものの出入を管理するために施錠の管理を十全に行うものとする。なお、組合は現在の配布場所における配布に具体的な問題が生じたらいつでも施錠管理者である学園に問題点の具体的事実を示してその改善のための協議の申出をして下さい。

2. 組合は組合以外の者の配布物を配布するときは、その配布目的及び趣旨等を表記して明確にし、学園の事前の許可を得るものとする。

以上」

(4) X 3 及び X 4 による始末書の提出

ア 24年8月10日、X 3 及び X 4 は、法人に対し、同日付け「始末書」と題する文書（以下「8. 10 始末書」という。）をそれぞれ提出した。

同文書には、本件配布物を同年4月25日に教職員の机上に配布したのは組合活動として行ったこと、本件配布物の内容に和解条項にない文言が含まれていたことに遺憾の意を表すること、本件配布物の主旨はX 2 の復帰を祝ったもので法人の名誉を毀損するものではなく、そのような主旨、心情を斟酌してもらいたいことが記載されていた。

イ 24年8月31日、綱紀委員会は、X 3 及び X 4 に対し、上記アの8. 10 始末書は、始末書としての内容を満たしているとは考えられず受領できないので、同年9月5日までに再提出をすること、心情等について述べたい事項があれば別紙書面で提出することを求める旨の「通知書」と題する文書を発出した。

これについてX 4 が、本件損害賠償訴訟に利用されるおそれがあるので提出できない旨答えたところ、法人は、代理人弁護士に、本件損

害賠償訴訟に使わない旨を確認し、その旨X4に回答した。

ウ 24年9月5日、X3及びX4は、法人に対し、同日付け「始末書」と題する書面（以下「9.5始末書」という。）を個別に、同日付け「始末書について」と題する書面を連名で提出した。

両名の提出した9.5始末書は、提出者の氏名以外同一の文面であり、本件配布物を同年4月25日に教職員の机上に配布したのは組合活動として行ったもので、内容に和解条項にない文言が含まれていたニュースを配布したことは事実であると認めること、これについて「和解条項と異なった記述をしたことについて遺憾」であることを記した本件訂正版を配布したこと、自分たちの主旨・心情を斟酌してもraitaiことが記載されていた。

また、「始末書について」には、本件配布物はX2の復帰を祝ったものであって法人の名誉を毀損するものではなく本件配布物に関して名誉毀損の誹りを受けたことは不本意かつ残念であること、文面に誤解があったのであれば訂正するのは構わないし実際に本件訂正版を配布したこと、それにも関わらず綱紀委員会が開催され始末書の提出を何度も求められたことは組合活動に対する対応にそぐわない厳しいものと感じるが、無用な混乱を避け、職場環境等を守るために再提出に応じることが記載されていた。

(5) X2に対する再度の事情聴取

24年9月3日、綱紀委員会は、同日付け「通知」により、X2に対し、①本件譴責処分を受入れを拒否し、それに基づく始末書を提出しないこと、②「本件訂正版」発行にかかる事実関係等を調査事項として、同月10日開催の調査委員会への出席を求める旨通知した。同日、X2は、調査委員会に出席し、始末書を提出しない理由などについて、事情聴取を受けた。

B 9 委員長が、まず X 2 に対し、始末書を提出する意思があるかを問うたところ、X 2 は、提出する意思はない旨答えた。委員の 1 人が、本件譴責処分に従わない理由を X 2 本人から聞きたい旨述べたところ、X 2 は、7 月 1 1 日付けで代理人弁護士から発した内容証明（上記 4 (2) イ）のとおりである旨述べ、それに対し B 9 委員長が、今日この場で X 2 から直接説明してほしいと考えている旨述べたところ、X 2 は、書類として提出しているからこの場で口頭では説明しない旨答えた。

また、B 9 委員長が、以前の聴取で X 2 が、本件訂正版の配布に関し組合としての相談はなかった旨答えたことについて思い違いはないか尋ねたところ、X 2 は、逆に当該質問の必要性を問い返し、なぜ聞かれるのか疑問に感じる旨述べた、B 9 委員長が、X 2 ら 3 名にそれぞれ質問した回答に相違があるので改めて尋ねる旨述べたところ、X 2 は、既に文書で回答したとおりである、本件訂正版に関しての話合いが組合活動であれば、それについて尋ねるのは支配介入である旨述べた。

最後に弁明の機会が与えられ、X 2 は、懲戒処分を受けるようなことはしていないので始末書は書かない旨述べた。

6 初審命令発出までの経過

(1) 本件各通知の撤回等を求める団体交渉申入れ

ア 2 4 年 9 月 2 1 日、組合は、A 3 と連名の同日付け「団体交渉要求書」により、法人に対し、①本件各通知を撤回すること、②綱紀委員会への呼出し及び始末書提出を求める行為を行わないこと等を議題とする団体交渉を同年 1 0 月 1 0 日までに開催するよう求め、諾否の回答期限を同年 9 月 2 7 日までと指定した。

これに対し法人は、同月 2 8 日付け「回答書」により、法人への連絡は理事長個人宅ではなく法人に直接送るようにとの注意書きの後に、① 8 . 1 0 通知を撤回する意思はないが、組合活動と配布物の取扱い

についての交渉なら応じる余地があること、②綱紀委員会の呼出しなどの処置の一般的禁止を求める団体交渉には応じられないことを回答した。

イ 24年10月17日、組合は、A3と連名の同日付け「団体交渉要求書」により、法人に対し、上記アの「回答書」は団交拒否であり、組合の行為・運営に口を出すことは支配介入であるとした上で、①本件各通知の撤回、②綱紀委員会への呼出し及び始末書提出を求める行為を行わないこと並びに本件譴責処分を撤回すること、③X2の処遇を改善すること等を議題とする団体交渉を同年11月10日までに開催するよう要求し、諾否の回答期限を同年10月31日までと指定した。

これに対し法人は、同月22日付け「回答書」により、上記アの「回答書」において、法人に対する団体交渉要求等は校務であるからこれらの文書は法人宛に送るよう要請したにもかかわらず、組合らがこれを無視して、理事長個人宅へ団体交渉要求書を送付したことは誠実な団体交渉の範囲を超えているものとした上で、①法人の要請を無視して理事長個人宅に団体交渉要求書を送付している趣旨を説明すること、②今後理事長個人宅への送付はしない旨回答すること、の2点を求めることを、組合らの団体交渉要求に対する回答とする旨応えた。

ウ 24年11月19日、組合は、A3と連名の同日付け「団体交渉要求書」により、法人に対し、上記イの「回答書」による法人の要求は受け入れられず、組合の運営に口を出すことは支配介入であり、要求書が理事長宅に送られたことを理由とする団体交渉拒否はできないとした上で、上記イの「団体交渉要求書」と同一の議題で団体交渉を同年12月10日までに開催することを要求し、諾否の回答期限を同年

1 1月30日と指定した。

これに対し、法人は、24年11月27日、同日付け「回答書（2012年11月19日要求書）」により、組合が団体交渉要求書を学園施設内で手渡しする対応を取ったことに謝意を表明するとして、①8.10通知は5.31通知の内容を明確化したものであって本件各通知は一体のものであり、その内容は組合の組合活動を不当に制限するものではないから本件各通知を撤回する理由はないし、茨城県労委で審査中であるから、茨城県労委の決定まで団体交渉には応じられない、ただし、組合から新しい提案があればそれについて協議する余地はある、②本件譴責処分のうちX3及びX4については解決済みと考えるが、未解決事項を具体的に示されれば団体交渉に応じる余地はある、③X2の本件譴責処分については茨城県労委で審査中であるため、綱紀委員会の呼出等に従わないことについては茨城県労委の決定及び本件損害賠償訴訟の審理の結果をもって検討するため、いずれも団体交渉をする必要はない、④X2の環境の改善については具体的内容を明らかにされたら団体交渉に応じる必要があるか検討する、などと回答した。

(2) 解決金請求異議訴訟及び本件損害賠償訴訟の第一審判決

25年3月27日、水戸地裁土浦支部は、解決金請求異議訴訟及び本件損害賠償訴訟の併合事件（上記3(4)カ及び3(6)イ参照。以下「請求異議・損害賠償訴訟」という。）について、法人の請求をいずれも棄却し、強制執行停止決定（上記3(4)キ）を取り消す等の内容の判決を言い渡した。

(3) 再度の団体交渉申入れと法人による控訴提起

ア 25年4月2日、組合は、私教連と連名の同日付け「団体交渉要求書」により、法人に対し、①請求異議・損害賠償訴訟について控訴し

ないこと、②本件各通知の撤回、③綱紀委員会への呼出し及び始末書提出を求める行為について行わないこと並びに本件譴責処分の撤回、④X2の処遇を改善すること及びパワーハラスメントを止めること等を議題とする団体交渉を要求した。

イ 上記アに対し法人は、4月5日付け「回答書」により、①請求異議・損害賠償訴訟について控訴を検討中であること、②本件各通知については本件初審審査の結果をもって検討したいこと、③綱紀委員会への呼出し及び始末書提出を求める行為について行わないこと並びに本件譴責処分の撤回については、請求異議・損害賠償訴訟控訴審の審理に影響があるので団交議題から外してもらいたいこと、④X2の処遇は24年和解で解決済みであり、また、先般パワハラに係るあっせんに応じたが、そこでX2自身がパワハラの問題はない旨意思表示していること等を回答し、その後、請求異議・損害賠償訴訟について、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴提起した。

(4) 本件初審命令

25年12月18日、茨城県労委は、前記第1の1(4)のとおり、初審救済申立てについて、法人及び組合らに対し命令書を交付した（本件初審命令）。

7 初審命令発出後の経過

- (1) 前記第1の1(5)のとおり、法人は、25年12月25日、組合は、26年1月6日に、それぞれ当委員会に対し、再審査を申し立てた。
- (2) 26年1月28日、法人は、組合に対し、同日付け「提案書」と題する書面により、本件再審査手続が終了するまでの間、さしあたってのものとして、本件各通知を撤回し、組合活動としての組合配布物の配布は職員室内の指定の場所に貼付及び置くことにより行うこと等を内容とする、組合配布物の配布に係るルールの提案を行った（1.28提案）。

組合は、上記1. 28提案に対し、少なくとも再審査結審時までの間において、回答や協議の申し入れ等を行っていない。

- (3) 26年2月27日、東京高裁は、請求異議・損害賠償訴訟について、法人の控訴をいずれも棄却するとの判決を言い渡した。

法人は、上記判決につき、上告提起及び上告受理申立てを行ったが、最高裁判所は、同年10月15日付けで、上告を棄却し、上告審として受理しない旨決定した。

- (4) 27年3月、X4は定年退職した。

- (5) 27年7月3日、法人は、X2に対し、同日付け「即時解職通知書」を交付した。同通知には、①X2の24年4月9日以降の就業態度を総合的に見れば、24年和解の条項に基づく規律に服して勤務することがなく、今後も法人との信頼関係を築き良好な労使関係をもって上記規律に服して勤務するであろうことが期待できないので、27年7月3日をもって即時解職し、同日以降の出勤を禁じる、②X2の就職等の事情を考慮し、同月8日までに書面による任意の退職の申出があった場合は、法人都合の退職として扱い、退職金及び基本給3か月分相当額を支払う用意がある旨の記載があった。

- (6) 28年3月1日、X2は、水戸地裁土浦支部に対し、法人を被告とし、X2が法人の職員たる地位にあることの確認等を求めて訴訟を提起した。

- (7) 28年6月30日、A3、組合及びX2は、法人が上記(5)の「即時解職通知書」によりX2を解雇したことは、同人に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入であり、また、上記解雇に関しA3及び組合が行った団体交渉申入れに対する法人の対応は正当な理由のない団交拒否に当たるとして、上記解雇の撤回及び団交応諾等を求めて茨城県労委に救済を申し立てた。

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件各通知は、組合に対する支配介入に当たるか）について

法人は、5. 31通知の趣旨を明確にするため8. 10通知を発出したものであるとし、組合も、初審調査において、8. 10通知の撤回を請求する救済内容に加える旨主張し、24年9月以降、法人に対し、5. 31通知と併せて8. 10通知の撤回を求めて団体交渉を4回要求していること等からすると、当事者双方とも本件各通知を一体のものとして認識していたことが認められる。よって、以下、本件各通知を一体のものとして検討する。

(1) 組合の情宣活動に関する従前の取扱い等

前記第3の1(2)ア認定のとおり、組合は、昭和59年の組合結成の頃より、私教連や組合発行の配布物を、年に二、三回程度、本校教職員の執務机の上に配布しており、法人は、相当以前からこれを了知していたことが認められるところ、このことにつき法人が組合に対し、異議を述べたり、事前の手續を求め、あるいは配布物の内容を制限した事実は認められない。

また、前記第3の1(2)ア認定のとおり、組合は、5. 31通知以前より、本校2階の会議室に掲示板を設置しているところ、この掲示板への組合掲示物の掲示に関し、法人が事前承認等の何らかの手續、あるいは掲示物の内容について制限を求めたとの事実も認められない（もともとこの掲示板の設置されている会議室は、教科主任会議及び教務関係作業での使用時を除き、教務主任が保管する鍵で施錠されている。本件発生以前に、掲示板を設置した部屋は変更されたが、使用時以外施錠状態であることには変わりはない。）。

これらのことから、本校内における組合の情宣活動が従前から専ら教職員の執務机の上に配布物を置く方法で行われていたこと、また、組合

と法人との間では、組合の情宣文書の内容及び配布について事前の手續を必要とせず、教職員の執務机の上に配布物を置く方法で配布を行うことについては、法人において少なくとも黙示的に了解しており、その取扱いが定着していたことが認められ、また、そのような配布方法自体は、一般的に行われている平穩な態様のものであるといえる。そして、配布文書の記載内容に関わらず、この配布方法自体によって、法人の職務秩序が害される等の弊害が生じていたとは本件証拠上も認められない。

(2) 本件各通知により生じる取扱いの変更

本件各通知は、組合の情宣配布物について、組合に対し、①学園施設内で配布する場合、教職員の執務机への配布は認めず、法人の認めた掲示板への貼付及び掲示板付近に配布用の情宣配布物を置き、被入手者がそれを自ら取る方法のみとすること、②配布物中にその配布物の管理責任者を明示すること、③組合以外の者の配布物を配布する場合は、法人の事前許可を必要とすることを通知したものである。

上記(1)のとおり、5. 3 1通知が発出されるまで、組合は、配布物の作成元・内容に関わらず、特段の手續を要することなく、教職員の机上に配布物を置く方法で情宣配布物を配布していたところ、この通知によれば、教職員の机上へ配布物を置く方法での配布を行うことができなくなり、また、組合以外の作成元による配布物については法人の許可を要することとなる。加えて、作成者が組合以外の者である配布物について、配布目的・趣旨から必ずしも許可されるとは限らないこと、配布物を掲示板に貼付及び設置する方法は、教職員の執務机の上に配布物を置く方法に比べ、被入手者の能動的な対応を必要とするため配布物を入手する教職員は減少するであろうこと、しかも、指定された掲示板は教職員らが執務の拠点とする職員室や事務室ではなく、使用时以外は施錠されている会議室内に設置されていることを考慮すれば、この取扱いの変更は、

組合の情宣活動上の大幅な不利や不便を招来するものといえる。そして、本件再審査審問において、B6事務局長が、1.28提案（前記第3の7(2)）における改善点について言及した際、職員室ではなく、施錠された別室に赴いて入手しなければならない状況を職員にとっては非常に不便であると認識していた旨証言していることも勘案すれば、法人は、この取扱いの変更が組合の情宣活動上の不利益をもたらすことを認識した上で、あえて本件各通知を行ったものと認められる。

(3) 本件各通知発出に至る手続の合理性

法人は、本件各通知を行った理由として、法人の教職員より「守る会ニュース」の配布が迷惑である旨の苦情を受けて取扱いを検討していたところ、虚偽・誇張を含んだ本件配布物が配布されたことを契機として本件各通知で示した変更を求めたものである旨主張する。しかしながら、上記苦情が実際にあったのだとしても、その内容は「守る会ニュース」の記載内容に関するものであって配布の態様そのものを問題視したものと認められないから、職場秩序維持の観点から、組合に対し同ニュースの取扱いについて何らかの配慮を促し、あるいは協議を求める契機とはなり得るとしても、組合の情宣配布物の取扱い全体に及ぶ大幅な取扱いの変更を一方的に行うに足る合理的な理由であると認めることはできない。確かに、職場内における組合活動として行われる情宣文書等の配布行為は、無条件で許容されるものではなく、使用者の施設管理権との関係上、職場秩序との整合性からその配布の方法等が一定の制限を受けることはやむを得ないものではあるが、本件の場合、上記(1)ないし(2)で検討したとおり、本件各通知は長年にわたる従前の取扱いを大きく変更し、組合活動に対し大幅な不利や不便を生じさせるものであるから、このような場合においては、団体交渉等において取扱いの変更の趣旨・必要性を説明し協議を尽くすべきであった。

しかしながら本件では、5. 3 1通知は、事前の協議や説明をされることなく提示され、組合の要求によってこれを議題とする団体交渉が開催されたのは、通知から約2か月が経過した24年8月8日に至ってのことであり、この団体交渉を受けて発出された8. 1 0通知は、5. 3 1通知と内容に多少の差異はあるものの、法人によれば、5. 3 1通知に誤解を招く表現があったのでそれを修正したにすぎないものであるから、組合との協議を尽くした結果が反映されたものとはいえず、さらに、前記第3の6(1)及び(3)のとおり、組合が同年9月以降4回にわたって要求した本件各通知の撤回に関する団体交渉は行われていない。以上の経緯からすれば、法人が本件各通知に関し、組合に対して、説明・協議を尽くしたということとはできない。

(4) 結論

以上のとおり、本件各通知は、その内容が長年にわたる従前の取扱いを大きく変更し、組合の情宣文書の取扱いに一方的な制限を加えようとするもので、組合活動に対し大幅な不利や不便を生じさせるものである。法人は、本件各通知により組合活動に対し不利益が生じることを認識した上で、事前にその趣旨や必要性について説明・協議を行うことなく通知し、その後においても実質的に協議に応じていない。これらの事情を勘案すれば、法人が、組合活動を抑制ないし妨害する意図をもって本件各通知を行ったことは明白であるといえ、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

2 争点2（本件譴責処分は、X 2ら3名に対する不利益取扱いに当たるか。また、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 各当事者の主張

X 2ら3名に対して行われた本件譴責処分は、本件配布物の作成・配布に関与したことを非違行為と捉えてなされたものであるところ、組合

らは、X 3 及び X 4 については、組合活動として組合が加盟している守る会の発行した本件配布物を配布したのであって、本件配布物の一部に舌足らずないし誤解を招く表現があったとしても正当な組合活動の範疇であるし、X 2 はそもそも作成・配布に関与していないから、X 2 ら 3 名に対する本件譴責処分は、同人らの組合活動を嫌悪したが故の不利益取扱いであり、組合に対する支配介入でもあると主張する。

これに対し法人は、本件配布物は組合の作成したものではないからその配布を組合活動ということはできず、よしんば組合活動の側面が認められるものとしても、本件配布物の内容には虚偽ないし誇張が含まれ、法人の名誉を毀損するものであるから、正当な組合活動とはいえないもので、本件配布物の作成・配布への関与を自認している X 3 及び X 4 はもとより、X 2 についても状況に鑑みれば関与は優に認められるから、X 2 ら 3 名に対する本件譴責処分は正当であり、不当労働行為ではない旨主張する。

(2) 本件配布物の配布は組合活動といえるか

ア 一般に、労働組合の情宣活動において配布される配布物は、当該組合の作成した機関誌、情宣紙に限られるものではなく、その組合が加盟する上部団体、傘下にある下部組織、あるいは支援・協力関係にある労働組合や運動体等の作成した機関誌、情宣紙を相互に提供し配布するのは通常の労働組合活動の範疇といえる。

イ 前記第 3 の 1 (3)イ認定のとおり、守る会は X 2 の解雇撤回闘争を支援する目的で結成された団体であり、本件配布物を含む守る会ニュースは X 2 の解雇撤回闘争の状況を伝える発行物であること、X 2 は組合の組合員であって、組合は団体として守る会に加盟していること、本件配布物の原稿は専ら A 2 が作成し、発行前に当事者である X 2 と組合の書記長である X 4 に原稿がメール送信され、少なくとも X 4 は

内容を確認しメールに回答していること等を総合的に勘案すれば、本件配布物を発行したのは守る会であるが、守る会ニュース（本件配布物）はそもそもの性質から組合の活動に密接に関連していて、組合はその記載内容に関与しうる立場にあったものと推認され、また、その配布は、組合や組合員の利益に沿う活動であったと解される。そして組合は、従前より、入手した上部団体等の機関誌、情宣紙等を組合の判断により取捨選択して配布していたところ、守る会に加盟する一団体として「守る会ニュース」の提供を受け、本件配布物を含む「守る会ニュース」を組合活動として配布していたものと認められる。

(3) 本件配布物の配布は「正当な」組合活動の範疇か

上記(2)のとおり、本件配布物の配布は、組合活動として行われたものと認められるが、労働組合の活動として配布する以上、当該組合は自らの責任において配布物の内容を情報として発信するのであるから、当該配布物の発行元でなかったとしても、配布物の内容について責任を負うべきであって、配布物の内容（発信された情報）に、使用者の社会的信用を毀損するなどしてその運営を妨害し、あるいは個人の名誉を著しく毀損する内容を含む場合には、その配布活動が正当な労働組合活動と認められないことも当然にあり得る。

以下、本件配布物の内容や配布の態様等に鑑み、その配布が正当な組合活動に当たるか否かを検討する。

ア 労働組合等の機関誌や街宣紙は、労働組合活動に必要な情報伝達や主張の宣伝媒体であり、労働組合等は使用者の方策や対応等に関しては使用者に比べて取得する情報量が相対的に劣るのであるから、労働組合等が上記方策や対応について言及する場合には、労働組合等の側の不正確な知識や誤解等により、記載されている事柄が厳密に見ると客観的事実に符合しないことや、自己の主張を強調し、使用者の方策

や組合員への対応を批判するために、事実の一部について誇張、誇大とみられる表現等が用いられることもあるが、労働組合活動としての情宣紙という事柄の性質上、そうしたことも一定程度許容される余地があるというべきである。

イ 法人は、X 2ら3名に対して発した懲戒処分通知書（前記第3の3(6)ア）において、本件配布物は、24年和解及び23年事件の和解協定をとりあげるにあたって、それぞれ和解内容と異なった虚偽の事実を殊更誇張して表現したことが、法人の社会的信用及び名誉を毀損したと指摘し、具体的には、①本件配布物の文言を全体的に総合すると、この記述を読んだ一般の人からみれば、X 2の解雇撤回と職場復帰とが一体のものとなり、法人はX 2を不当に解雇したが、和解により解雇処分が不当なものであったことを認め、解雇を撤回したという印象を強く与え、これによって組合らの要求が全て通ったかのような誤解を与えること、②23年事件和解では、推薦名簿への不掲載が組合らに誤解を与えることになるという観点から、遺憾の意を表明したに過ぎず、謝罪したものではないので、「X 3・X 4教員に差別をしたことを謝罪し」との部分、事実と相違し法人の信用、名誉を著しく傷つけることがそれぞれ問題である旨主張している。

ウ 上記イ①で指摘される「職場復帰」は、必ずしも解雇の撤回を意味するものではなく、休んでいたり、辞めた者が以前の職場に戻ることを意味するものである。また、「解雇撤回」は、「解雇撤回の闘い」「解雇撤回闘争」との表現の中で使われているところであれば、実際X 2は解雇の撤回を求めて裁判所及び労働委員会で争っていたのだから、X 2に与する側からみれば事実をそのまま表現したものであるといえなくはない。しかしながら、「解雇撤回・職場復帰が決まった瞬間でした」との表現は、素直に読めば「解雇が撤回され、職場に復帰

することとなった」と読めるものであって、大多数の読者は、X2の解雇が裁判の結果撤回されたと理解するものと考えられ、法人の指摘どおり、事実と相違する内容（表現）であるといえる。さらに、その下の段落に、「全国で解雇撤回・職場復帰を目指して闘っている……仲間に……勇気と希望を与える」、「不当解雇されたのは」等の表現があることから、これを併せて読んだ場合、法人の指摘どおり、読み手に対し「法人はX2を不当に解雇したが、和解により解雇処分が不当なものであったことを認め、解雇を撤回したという印象」を与えるおそれがあったことは否定し難い。

エ 上記イ②指摘の、「X3・X4教員に差別をしたことを謝罪し」との表現については、和解協定書で用いられた「遺憾の意を表明する」ことは、法人がX3及びX4を「『知事感謝状贈呈』に推薦しなかったことが、不当労働行為にあたるのではないかと疑いを持たせたこと」を法人の不手際であると認めた上でのことであり、実質的に自らの落ち度を認め、謝罪したとほぼ同義、少なくともさほどの相違はないと解されるから、読者の受ける印象が事実と相違するということはいえない。

オ 以上によれば、本件配布物は、一部事実と相違する内容及び表現（上記イ①）を含み、それにより読み手に対し誤解を生じさせるおそれがあったことは否定し難いものといえる（上記ウ）。

しかしながら、事実と相違する範囲は、24年和解において22年解雇の効力が維持されていないとする点にはほぼ尽きるのであるが、同和解では、X2が法人に再雇用されることも同時に合意されていて、それにより職場に復帰しているのは事実であるから、全体としては、事実と相違する程度は格別に大きいとまではいえないことに加え、本件配布物は労働組合等の情宣紙であり、上記アのとおりその内容には

相当程度発行元たる守る会の主張が含まれているものであるから、「解雇撤回・職場復帰」との表現も、「解雇されたが同じ職場で再度働くことができるようになった」ことを自らの主張を交じえ誇張して表現したものと考えられ、その他の表現を含め、殊更に事実を歪曲し、法人の名声を傷つけるものとまでみることはできないし、前記第3の3(4)エのとおり、法人の求めに応じて本件訂正版の作成・配布が行われていることからすれば、組合あるいはX2ら3名がそのような意図や動機を有していたとも認められない。そして、組合が支援していたX2の解雇撤回闘争の結果を報告するという本件配布物全体の趣旨や配布の目的は不当なものとはいえず、上記1(1)のとおり配布態様も従前の取扱いに則った平穏なものであり、法人の業務に具体的な支障が生じたとも認められないことに加え、上記のとおり事後的にせよ本件訂正版の作成・配布を行っているという事実も併せ考えれば、本件配布物の配布は正当な組合活動の範疇に留まるものであると認められる。

(4) 不当労働行為意思

上記(2)ないし(3)のとおり、本件配布物の配布は、正当な組合活動の範疇に留まるものであって、かつ、法人が本件譴責処分直前に、組合に対し組合配布物の配布を制限する内容の5.31通知を發し、本件譴責処分と同日に提起した本件損害賠償訴訟の被告に組合を加えていることからすれば、法人は、遅くとも本件譴責処分の時点では、組合の関与、即ち本件配布物の配布が組合活動としてなされたものであることを了知していたものと認められる。

この点について法人は、本件配布物の作成・配布に関与したことは、法人の教職員として不適切な行動であるとして、それが組合活動であるか否かに関わりなく本件譴責処分を行ったものである旨主張しており、上記(3)でみたとおり、確かに本件配布物は、読み手に対し法人が不当な

行為（不当解雇）を行ったとの誤った印象を与えるおそれがあったことは否定し難いものであるから、念のため、以下、本件譴責処分に至る経過に沿って法人の主張の当否を検討する。

ア 前記第3の3(1)ないし同(4)認定のとおり、24年4月25日に本件配布物が配布された後、法人は、同月下旬から翌月初旬にかけて、X2ら3名に対し事情聴取を行った。その後、同月8日に、法人は理事長名の書面をもって、A2及び組合らに対し、7日以内に謝罪と損害賠償を行うことを要求する内容の5.8通知書を発している。

上記の経過から、法人は、本件配布物が配布されたことを認知した直後、配布の実行者であるX3及びX4と、本件配布物の内容から関与が推測されたX2に対し、事務局員による確認を行った上で調査委員会による事情聴取を行い、法人がこの時点で本件配布物の作成・配布者であると判断したA2及びX2ら3名と、本件配布物に「X1組合」と表記がある組合に対し、まずは、本件配布物の内容の訂正、同配布を行ったことにつき謝罪及び損害賠償を求めることとしたものと認められる。

このように事務局員による確認を経た上で調査委員会の事情聴取を行い、その上で対応を決定していることからすれば、ここまでの経過については、法人は相応の手順を踏んでいるものといえる。

法人が5.8通知書によりA2及び組合らに対し求めた内容については、高額な損害賠償請求を含むなどいささか行き過ぎの感があるが、上記(3)のとおり、本件配布物には、X2解雇訴訟の和解に基づくX2の再就労について、一部事実と相違する内容及び表現を含み、それにより読み手に対し誤解を生じさせるおそれがあったことは否定し難いもの（上記(3)ウ）であり、X2解雇訴訟の最大の争点が解雇の有効性であったこと、同訴訟が8回に及ぶ和解協議を重ね、22年解雇に基

づきX2が法人を退職し、約2年後の24年4月9日に法人がX2を新規に採用するとの条項をもって和解に至ったこと（前記第3の2(4)等に鑑みれば、本件配布物の記載内容について、法人が看過し難いと考えたことも理解できないものではなく、5.8通知書による法人の要求内容を一概に非難することはできない。

イ 次に法人からの5.8通知書を受けたA2及び組合らの対応について検証すると、A2及び組合らは、法人の指定する期限内である5月14日に、本件訂正版の作成及び配布を行っている。この本件訂正版は、本件配布物の内容を、①法人が特に問題とした「解雇撤回」「職場復帰」の文言はそれが一体として記載されているか否かに関わらず全て削除若しくは表現を変更し、②法人の危惧する誤解の一因となり得ると思われる、「……全国で解雇撤回・職場復帰を目指して……画期的な和解……」との部分、「……X2さんの……すべての闘いで要求が通りました。」との部分、「職場復帰を勝ち取」（る）との部分（2カ所）、「……正義は勝つ……」との部分はそれぞれその文章を削除するという変更を加え、さらに、③末尾に「訂正について：2012.4.14発行のニュース16号を以上のように訂正し、和解条項と異なった記述をしたことについて遺憾の意を表します。」と付記していることが認められる。

前記第3の3(4)認定のとおり、法人の5.8通知書には「本件ニュース16号の内容の訂正と謝罪を求める」と記載され、その方法について具体的な指定はされていないが、A2及び組合らはその方法として、本件訂正版を作成・配布することが適当であると考えたものと認められるところ、本件訂正版は、この後に法人が提起した本件配布物を原因とする本件損害賠償訴訟において、法人が「事実と異なる内容であり法人の名声と社会的信用を侵害する」文言であると摘示した

部分を、ほぼ全て削除若しくは表現を変更し、一読して5. 8通知書で法人が指摘する誤解の生じることのない内容となっている。また、末尾の「訂正について：（後略）」の記載から、本件配布物に事実と相違する記述があったことを認め、訂正を行い、それについて謝罪している（遺憾の意を表する）ものであると認定できる。以上のことに加え、本件訂正版の配布前にX 3及びX 4がB 6事務局長を訪れ、本件訂正版を示していることを併せ考えると、A 2及び組合らは真摯に本件配布物を訂正し謝罪する意向があったものと考えられるのであって、同人らが本件訂正版を本件配布物の配布対象に配布することによって、法人の「訂正及び謝罪」の要求に対応すると考えたことには相応の合理性が認められ、かつ、その対応は相応に誠意あるものと評価できる。

一方で、損害賠償の要求に対しては、本件訂正版を配布したのと同日に応じられない旨回答している（前記第3の3(4)ウ）が、わずか7日間という期限を切られて対応を迫られたものであること、関与（配布）を自認しているX 3及びX 4からすれば組合活動として行った行動であること、賠償額が200万円という高額なものであること、X 2の同意なく同人に対し支払われるべき解決金の相殺を予告するなど法人の行動に行き過ぎがあることなどを総合的に勘案すれば、同人らが、期限内に本件訂正版の作成及び配布を行い、損害賠償請求については応じられない旨回答することとしたのは十分理解できる対応といえる。後に法人が提起した本件損害賠償請求訴訟（前記第3の6(2)、同7(3)）においても、本件配布物の内容や訂正の措置（本件訂正版）を考慮すれば、損害賠償によって償わなければならないほどの損害が生じたとは認められないとして法人の請求が棄却されており、この点からも上記対応が相当であると評価できることとなる。

ウ そして、上記イで見たA 2及び組合らの側の対応に対する法人の対応について検討すると、本件訂正版の配布前にX 3及びX 4がB 6事務局長を訪れ、本件訂正版を示したところ、B 6事務局長は、「良いともわるいともいえない」と返答するのみであった（前記第3の3(4)エ）。X 3及びX 4の側もそれに対して「許可を得るために見せたのではない」と返答してはいる（前記第3の3(4)エ）が、少なくともB 6事務局長の側において、その場で具体的に本件訂正版の瑕疵を指摘したり、本件訂正版の内容ないしその配布の是非を検討して回答する旨伝えるなど何らかの対応をしようとしたとは、本件証拠上認められない。その一方で、本件訂正版が配布された当日の夕方にその回収をX 3らに要求しており、組合は、それに応じて本件訂正版を回収している（前記第3の3(4)オ）。

上記の経過を経た後、法人は、25年5月31日、組合に対し5. 31通知を発し（前記第3の3(5)）、同年6月14日、A 2、X 2ら3名及び組合を被告として、本件損害賠償訴訟を提起すると同時に、X 2ら3名を本件譴責処分にした（前記第3の3(6)）。本件訂正版の回収を要求した後5. 31通知までの間、また、5. 31通知から本件譴責処分の間、法人が、5. 8通知書によってX 3らに要求した本件配布物に関する「訂正・謝罪」について、何らかの修正等を求めたり、協議を持ちかけたりといった行動を取ったとは、本件証拠上認められない。

エ 以上からすれば、法人は、自らの要求に応じてA 2及び組合らの側から提示された訂正・謝罪の方法（本件訂正版の配布）につき、検討したり協議を求めるなどのことをしなかったにも関わらず、本件訂正版が配布された後になってから異議を述べ、さらに5. 31通知を行い、本件譴責処分に及んだものということができるところ、上記イで

みたとおり、X 3らの本件訂正版の配布という対応は相応の合理性があり、誠意を示したものであると認められるのに対し、法人はそもそも原因である本件配布物の取扱い（回収等）については言及してないこと等を併せ考えれば、上記ウにみる法人の対応は、専ら、又は主としてX 2ら3名を処分するためにしたものであったと評価できる一方的な対応であるといわざるをえない。

オ 法人がX 2ら3名に対して行った譴責処分は、法人の就業規則によれば、懲戒処分のうち2番目に軽い処分であり、「始末書を提出させ将来を戒める」のみで、減給等を伴うものではないが、自らの行為を非違行為と評価され、それを謝罪し、再発させないことを誓約する旨の文書（始末書）の提出を求められるのであるから、名誉等を損なう精神的な不利益を伴う処分といえる。加えて、上記ウのとおり法人が本件譴責処分と同日付けで提起した本件損害賠償訴訟の被告にX 2ら3名が名を連ねており、法人は、X 2ら3名に対し、上記不利益を伴う譴責処分を課した上で、さらに高額の損害賠償の支払をも要求している。

これらの事情に加え、本件譴責処分に先立ち法人が要求した本件配布物について訂正、謝罪及び賠償することのうち少なくとも訂正・謝罪という部分については、組合らが相応の合理性と誠意のある対応をしていること（上記イ）、それにも関わらず、その適否を検討されることなく排斥されていること等（上記ウ）を総合的に勘案すれば、本件譴責処分は相当性を欠く処分であって、また、本件譴責処分に至る上記認定の経緯に照らすと、法人がX 2ら3名を組合活動であるか否かに関わりなく処分をしたものと認めることはできない。

(5) 本件譴責処分の不当労働行為性

ア 以上のとおり、本件譴責処分は、処分の対象となる行為及び処分に

至る経過に鑑みれば相当性を欠く処分であるといえるところ、本件譴責処分を受けたX 2ら3名のうち、X 3及びX 4は、22年事件発生当時から本件初審に至るまで組合の執行委員長や書記長の地位にあり、23年事件の当事者でもあること、X 2は、自らの処遇の問題を組合に訴え、22年事件等の審査に補佐人として参加し、本件初審審査中に組合の執行委員長に就任していることなどから、同人らはいずれも活発に組合活動を行っているものと認められる。

これらの事情を併せ考えると、法人が本件配布物の配布を組合活動であると認識した上で、本件配布物の配布に関与したと法人がみなしたX 2ら3名を本件譴責処分に処したことは明白であり、X 2ら3名に対する本件譴責処分は、本件配布物の配布に関与したことを自認するX 3及びX 4に対するものはもとより、X 2に関しても、同人が本件配布物の配布へ関与したか否かに関わらず、X 2ら3名の組合活動を嫌悪し、その妨害を意図してなされたものと考えざるを得ないものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ 上記アのとおり、本件配布物の作成・配布に関与したことを理由としてX 2ら3名に対して行われた本件譴責処分は、正当な組合活動を理由とする懲戒処分であり、かつ、本件譴責処分に先立ち、組合の情宣活動に大幅な制約を課す5. 31通知が発出されたことを併せ考えれば、組合の情宣活動を牽制する意図でなされたものと推認できるから、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

3 救済の利益及び救済方法について

(1) 本件各通知について

ア 法人は、初審命令発出後に行った1. 28提案とそれに対する組合の対応を理由に、初審命令主文第1項は、既に確定的に履行済みであるから救済の利益はなく取り消されるべきである旨主張する。しかし

ながら、1. 28提案は、前記第3の7(2)認定のとおり、その内容を見れば、本件各通知を撤回して新たな配布方法を提案する形をとってはいるが、再審査手続が終了するまでの間、さしあたってどの条件を付した暫定的なものであることから、組合がこれに対して意見や異議をいうことがなかったとしても、それをもって今後の組合文書の配布について労使間で合意がされて実質的に初審命令主文第1項が履行されたものとみることはできず、救済を命ずる必要性が消滅したということとはできない。

イ 本件各通知に関する救済として、組合らは、本件各通知の撤回並びに謝罪文の交付及び掲示を求めるが、本件各通知に至った経過及び法人が1. 28提案により組合配布物の取扱いにつき協議を試みたことを総合的に考慮すれば、本件各通知の撤回のみを命ずることが相当である。

(2) 本件譴責処分について

ア X2ら3名のうち、X4については、既に退職済みであり、組合の規約に照らせば既に組合員の資格を失っていることが認められる（前記第3の1(2)ウ）が、同人は個人として本件初審申立てに加わっており、27年3月の同人の退職（同7(4)）以降、本件再審査結審（同年11月13日）に至るまで、積極的に審査に出頭し、今般に至るまで再審査申立てを取り下げていることからすれば、救済を求める意思があることは明らかであり、今なおX4が被った名誉等を損なう精神的不利益が回復されたとは認められない。また、前記2のとおり、本件譴責処分は、処分の対象たるX4に対し不利益を課すのみならず、組合の情宣活動を牽制する意図でなされたものであるから、処分の対象たるX4が退職し、既に組合員の資格を失ったからといって、同処分によって組合が被った不利益が回復されたとも認められない。以上

のとおり、X 4 に対する本件譴責処分にかかる救済の利益は失われていない。

イ X 2 ら 3 名に対する本件譴責処分に関する救済として、組合らは、X 2 ら 3 名に対する本件譴責処分の撤回並びに謝罪文の交付及び掲示を求めているが、本件譴責処分の理由とされた本件配布物が、読み手に対し法人が不当な行為（不当解雇）を行ったとの誤った印象を与えるおそれを否定し難いものであったこと等、本件の労使関係を総合的に考慮すれば、主文のとおり、X 2 ら 3 名に対する本件譴責処分の撤回のみを命ずることが相当である（初審命令は、X 2 に関してのみ不当労働行為の成立を認めているが、その余の 2 名についても不当労働行為が成立することは、前記 2 判断のとおりである。）。具体的には、同処分に係る決定を破棄するかあるいは無効とする旨決定をして人事記録等から本件譴責処分の懲戒処分歴を抹消した上で、処分に伴い対象者から徴した文書等があればそれを返還する等して原状に復し、処分が撤回された旨を書面等、明瞭な形で対象者に告知する方法によるべきである。

上記救済方法について、法人は、X 2 は、同人は処分を受け入れず始末書を提出していないので処分は事実上実行されておらず、同人はこの状態で何らの不利益を受けていないので、改めて撤回するまでの必要性がない旨、X 3 及び X 4 は本件譴責処分を受け入れ、これに従っており、処分が実行済みであるから撤回の余地はない旨主張している。しかしながら、前記 2(4)オ説示のとおり、譴責処分は自らの行為を非違行為と評価され、始末書の提出を求められることにより名誉等を損なう精神的な不利益を被るものであるから、X 2 が処分を受け入れず始末書の提出を拒否したからといって、同人が不利益を被っていないということとはできない。また、X 3 及び X 4 についても、本件配

布物の配布は組合活動であるとして一度は調査委員会への出席を拒み（前記第3の5(1)ア）、後日出席した調査委員会においても、本件配布物の配布は組合活動であるので始末書は提出しない旨述べていること（同イ）、8. 10始末書や9. 5始末書と併せて提出した「始末書について」において、本件配布物の配布は組合活動であることにつき斟酌を求め、かつ、本件訂正版の発出を顧慮されず、始末書の提出を何度も求められたことに疑問を呈していること（同(4)ア及びウ）、初審においてもこの点についての主張を撤回することはせず、当審においても現に処分の撤回を求めていることからすれば、同人らは本件譴責処分を受け入れたわけではなく、あくまでも始末書の提出は仮の履行であるとして本件譴責処分の当否を争う意向であることは明白であるから、上記法人の主張はいずれも採用することができない。

以上の次第であるから、組合らの本件再審査申立てのうち、X3及びX4の譴責処分が不当労働行為であると認めた部分を除き、本件各再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、当委員会は、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年10月5日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊞