

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成27年不第106号事件について、当委員会は、平成29年3月7日第1677回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同澤井憲子、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会 社 は、申立人 X 1 組 合 の組合員に対して同組合からの脱退を勧奨したり、同組合を非難する発言をするなどして、同組合の組織、運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社代表取締役が、平成27年12月3日、会社内において貴組合員に対し、貴組合からの脱退を勧奨したこと及び貴組合を非難する発言をしたことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、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。

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

(1) 平成26年6月、A 2（以下「A 2」という。）は旧知の間柄であった被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）の B 1 社長（以下「B 1 社長」という。）と再会したことを契機とし、会社に試用期間を3か月とする契約社員として入社した。A 2 は、試用期間満了後も会社で働いていたが、正社員として採用されなかったことなどから、12月6日、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）に加入した。

(2) 12月9日、組合は、会社による組合への支配介入行為があったとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成26年不第120号。以下「前件」という。）。

12月16日、会社がA 2 に対し、27年1月15日付けでの解雇を予告したため、組合は、解雇予告撤回を求める前件追加申立てを行うなどしたが、9月17日、組合と会社とは、A 2 が復職するという内容を含んだ和解協定書を締結し、前件は終結した。10月1日、A 2 は復職したが、復職後の職務

内容など労働条件を巡って、会社と組合との間で再び紛争となり、11月16日、組合は、本件申立てを行った。

- (3) 12月3日、B1社長は、B2専務（以下「B2専務」という。）や他の従業員がいる会社内において、A2に対し、「全ての元凶はユニオンなわけよ。君がユニオン辞めれば、普通にみんな付き合う。」、「まあ、こういうこと言うと、支配介入って言われるけどな。」、「何でも言うよ。君が嫌いじゃなくて、ユニオンが嫌いなんだから。」などの発言（以下「本件発言」といい、発言の詳細は後記第2.5のとおりである。）を行った。
- (4) 本件は、12月3日、B1社長がA2に対して行った本件発言について、これが組合の組織、運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合は、当初、請求する救済の内容として、「組合員であることを理由として不利益な取扱いを行わないこと。」を求めていたが、28年8月17日付けで取り下げ、同日付けで請求する救済の内容を変更した。本件結審時における請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 会社は、組合員に対して組合からの脱退を勧奨したり、組合を誹謗中傷したりして、組合の組織、運営に支配介入しないこと。
- (2) 陳謝文の掲示並びに新聞及び会社発行雑誌への掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、平成5年12月20日に結成された、東京及び周辺地域の労働者を対象とするいわゆる地域合同労組である。本件申立時の組合員数は約350名であり、会社には、A2以外の組合員はいない。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、単行本、書籍及び雑誌の出版などを業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は5名である。

2 本件申立て前の労使関係

- (1) A2は、26年5月8日、都内の書店でB1社長と偶然再会した。A2は、別会社に勤めていたが、B1社長と再会したことを契機に、6月、別会社を退職し、会社に入社した。

A 2 は、試用期間を 3 か月とする契約社員として会社に採用され、同期間経過後も会社で働いていたが、正社員としての契約がなされなかったことなどから、12月 6 日に組合に加入した。組合は、同日付けで会社に対し、A 2 の組合加入通知及び正社員への登用などを協議事項とする団体交渉申入れを行ったが、その直後に会社による支配介入行為があったとして、12月 9 日、当委員会に前件申立てを行った。

【甲10-2、乙 3・14、当委員会に顕著な事実】

- (2) 12月16日、会社は、A 2 に対し、会社内での禁止行為を行ったなどとして、27年 1 月15日付けでの解雇を予告した。これに対し、26年12月18日、組合は、同解雇予告の撤回を前件の請求する救済の内容に追加した。

【甲10-2・11、当委員会に顕著な事実】

- (3) 27年 2 月24日、A 2 は、東京地方裁判所に対し、会社を債務者として地位保全等仮処分命令の申立て（平成27年（ヨ）第21005号）を行い、4 月24日、同裁判所は、会社による解雇が無効であるとし、「債務者は、債権者に対し、平成27年 3 月から本案の第一審判決の言渡しの日の属する月まで、毎月 5 日限り、月額25万円を仮に支払え。」などとする決定を行った。

【甲10-2、乙 3、審査の全趣旨】

- (4) 会社は、上記(3)の仮処分決定後、A 2 に対し、従事させるべき業務がないなどとして、予備的に解雇する旨の 5 月11日付「通知書」を内容証明郵便で送付した。他方、組合は、会社が上記(3)の仮処分決定に従わないとして、会社の取引先及び著作者名簿（以下「名簿」という。）記載者に対し、事件解決のために、会社に対する働き掛けを行うよう求める「要請書」（以下「要請書」という。）を送付した。

【甲11、乙 1・6・38】

- (5) 6 月 1 日、会社は、A 2 の解雇が有効であるとする労働審判を東京地方裁判所に申し立てた（平成27年（労）第410号）が、8 月 4 日、同裁判所は、会社の申立てに係る請求を棄却した。これを受け、9 月17日、会社は、組合及びA 2 との間で、前件について、A 2 が復職することを内容とする和解協定書（以下「前件和解協定書」という。）を締結し、10月 8 日、組合は前件を取り下げた。前件和解協定書の内容は、以下のとおりである。

① 組合及びA 2 と会社とは、会社が、以下に記載する労働条件により、
A 2 を正社員として27年10月 1 日付けで採用することを確認する。

ア 就労時間は、正午から午後 5 時までとする。

イ 給料は、月額30万円とする。

ウ 業務内容は、一般事務等とする。

エ 社会保険に加入する。

② 組合と会社とは、A 2 の労働条件について、就業規則を踏まえて誠実に協議し決定する。

(以下略)

【甲 1・12、乙 3、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

3 A 2 の復職後の労使関係

(1) 10月 1 日、A 2 は、会社に復職し、会社発行書籍のセールスポイントをまとめるなどの業務に当たり、10月中旬頃には、会社から自費出版の企画提案業務を指示されたほか、沖縄への転勤について打診されるなどした。こうした会社の指示に対し、組合は、良好な労使関係がいまだに成立していない点があるとして、11月 5 日、当委員会に対し、「平成27年 9 月17日付の和解協定書の内容について労使で合意すること。」、「団体交渉の促進」など 4 点についてあっせん申請（平成27年都委争第69号）を行った。

【甲 2・9、乙 2・3・26・32】

(2) 11月11日、組合は、前件係属時に組合が争議行為で利用した名簿の件について、会社がA 2 に対し、直接質問していることを問題視し、会社に対し、同問題についてあっせんでの解決を図ることなどを要求した。

【甲 3】

(3) 11月12日、会社は、当委員会に対し、前記(1)のあっせんに応じないことを回答するとともに、組合に対し、文書で名簿の入手経緯や返還の可否についての回答を求めた。同日、組合は、会社に対し、A 2 の労働問題解決のため、今後、不当労働行為救済申立てを行うこと及び団体交渉申入れを検討していることなどを通知した。

【甲 4、乙 7】

(4) 11月14日、組合は、会社に対し、前件和解協定書に基づくA 2 の労働条

件や前記(2)の要求などを協議事項とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、11月19日、①A 2を沖縄に転勤させること、②組合が要請書を送る際に利用した名簿の入手経緯や返還に関する質問に答えることなどを団体交渉での協議事項としたい旨を回答した。

【甲5・9】

4 本件申立て

11月16日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 12月3日のB 1社長の本件発言

12月3日、A 2は、正午から勤務を開始し、自らが企画した出版内容についてB 2専務や他の従業員と話し合うなどしていた。B 1社長は、その場で以下のような本件発言を行った（発言中、「ユニオン」は組合を、「A 1」は組合のA 1 執行委員長（以下「A 1 執行委員長」という。）をそれぞれ指す。）。

- (1) B 1社長は、A 2が「僕、普通に働ければと思ってますんで。」、「望むことって、ほんとにそのくらいです。」と述べたのに対し、「じゃあ、普通に働ければ、ユニオンなんか行かない。」と述べた。続けて、B 1社長は、「全ての元凶は、ユニオンなわけよ。君がユニオン辞めれば、辞めれば、普通にみんな付き合うし、普通にできるわけよ。」、「そういう可能性は、ないわけ。みんな君のことを嫌っているけど、それ以上にユニオンに対して、非常にアレルギー、アレルギーがあるわけよ。」と述べた。
- (2) また、B 1社長は会社が保守的な出版社であり、「そういうものに対する、ものすごい嫌悪感がある。」と述べると、A 2は、「ああ、分かります。すいません、それについては。」と述べた。B 1社長の話を近くで聞いていた従業員が「みんな、A 2君避けているんじゃないくて、ユニオン避けてるんだよな。」と述べると、同社長は、「うん。」と述べた。
- (3) さらに、B 1社長は、「ユニオンが本気で、えー、怒ったら、まあ、俺も言われたんだけどさ、A 1から。『Y 1会社潰すよ。』って言われたもん。」、「本気でやられたら、守り切れる自信ないもん、俺。そうでしょう。自分の立場になってみりゃあ、君が社長になってさ、あの、会社やることにな

ってさ、ユニオンからがんがんやられてみな。ほんとつらいから。」と述べた。続けてB 1 社長は、「まあ、こういうこと言うと、支配介入って言われるけどな。君のこれからの人生のこと考えると、そういう結論・・・ユニオンと縁を切ったら、まだ付き合える、付き合えれると思うんだよ。」「ユニオンって、えー、ある意味、人間じゃないからね。」「ユニオンが君の味方をしてくれたのは、金のためだから。」などと述べた。これらのB 1 社長による発言中、A 2 は、ほとんど「はい。」などと返事をするのみであった。

- (4) その後、B 1 社長は、B 2 専務との間で、名簿が争議で利用され、電話などで取引先に謝ったこと、会社の財務状況のことなどの話をした後、「いや、A 2 君。悪いこと言わんから、もう、ユニオン辞めな、ほんとに。」「何でも言うよ。君が嫌いじゃなくて、ユニオンが嫌いなんだから。」などと述べた。

【甲42、乙2】

6 本件申立て後の労使関係

- (1) 11月26日、B 1 社長は、都内の診療所において、〇〇と診断する旨の診断書の交付を受けた。

【乙25】

- (2) 28年1月14日、組合と会社とは、団体交渉を行い、組合はA 1 執行委員長及びA 2 が出席し、会社はB 1 社長及びB 2 専務が出席した。団体交渉では、A 2 の今後の就労や賃金等労働条件に関するもののほか、組合が27年5月頃、名簿を利用して要請書を送付した件などが話し合われた。

【乙9・10】

- (3) 28年1月26日、会社は、A 2 に対し、争議行為で使われた会社の名簿回収などの業務命令を行った。これに対し、組合は、1月27日、会社に対して「抗議書ならびに警告書ならびに団体交渉申入書」において、業務命令の撤回などを求めた。

【甲14・15】

- (4) 2月18日、A 2 は、会社の指定した病院において 〇〇により3か月間の自宅療養を要する旨の診断を受け、翌日、会社に対し、診断書と併せて

「休職願」を提出したが、同月25日、会社から休業は認められない旨の通知を受けた。A 2 は、3 月以降、出社せず、傷病手当金を申請することとし、会社に対して関係書類の作成を依頼した。

なお、A 2 は、後記 7 (2) の本件結審日現在、会社に出社していない。

【甲 20・24・26・31～33、審査の全趣旨】

7 本件審査の追加申立て等

- (1) 8 月17日、組合は、27年12月 3 日に B 1 社長が前記 5 の本件発言をしたことが支配介入に当たると主張して、請求する救済の内容の変更及び追加申立てを行うとともに、当初、請求する救済の内容として求めていた「組合員であることを理由として不利益な取扱いを行わないこと。」については、申立てを取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

- (2) 28年 9 月30日の第 6 回調査期日において、組合及び会社は、審問を経ないで本件を結審することに異議がない旨を述べ、12月20日、当委員会は、審問を経ないで本件を結審した。

なお、B 1 社長は、結審日を除いた本件の全ての調査期日に出席した。

【当委員会に顕著な事実】

- (3) 11月 9 日、組合は、B 2 専務や前件における代理人弁護士が組合を通さずに直接組合員である A 2 に交渉を求めたなどとして、当委員会に別件不当労働行為救済申立て（都労委平成28年不第77号）を行い、本件結審後の29年 1 月24日、当委員会において和解が成立した。

なお、本件結審後の 1 月24日及び同月27日、組合は、会社に対して団体交渉応諾を求めるなど、2 件の不当労働行為の救済申立て（都労委平成29年不第10号及び同第12号）を行っている。

【当委員会に顕著な事実】

第 3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

- ① 会社は、言論の自由を主張するが、使用者に言論の自由が認められるとしても、労働者の団結権を侵害してはならない。使用者の言論内容、

発表手段、方法や時期、発表者の地位や身分、影響などから、組合員に対して威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合には、当該使用者の言論は支配介入となると解すべきである。

② B 1 社長の本件発言は、A 2 の雇用問題を巡る労使紛争の中で行われたものであり、ユニオンを脱退すれば話は違うなどと明らかに組合脱退勧奨や反組合的発言を行っており、この結果、A 2 は体調を崩して休職に追い込まれている。B 1 社長の本件発言は、組合員に対して威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼしたことは明らかであり、支配介入に当たる。

③ 会社は、本件発言当時、B 1 社長が責任能力を失うほどの精神状態であったと主張するが、同人が重篤な状態であるとの主張は、結審日が決まってからの主張であり極めて不自然である。また、本件発言の録音記録からは責任能力がないほどの心神耗弱状態であるとは確認できないこと、B 1 社長が団体交渉や労働委員会の調査期日に一貫して出席し、発言の前後を通じて会社の業務を長期にわたり遂行していることからすれば、会社の主張は認められない。

(2) 被申立人会社の主張

① B 1 社長による本件発言の存在と内容については認めるが、個人的かつ自由な思想による発言は、憲法で保障される言論の自由の範囲内のものであり、支配介入には当たらない。

② また、B 1 社長は、零細企業の経営者として組合活動に対する知識がなかったにもかかわらず、組合により日々詰め寄られ、組合に対応する中で精神的に相当追い詰められ、〇〇科からは〇〇と診断されている。そして、B 1 社長の本件発言は、思考力の減退により判断が困難となり、著しい気分の落ち込みで業務遂行も難しい状態でなされたものである。したがって、本件発言当時、B 1 社長は、心神耗弱状態であり、その責任能力はなかったものというべきである。

③ 会社は、本件審査において不当労働行為として禁止される行為を断じ行わないと誓約していることから、救済命令の必要はない。

2 当委員会の判断

(1) 会社は、本件発言の存在及び内容について認めているが、同発言が個人的かつ自由な思想による発言として憲法で保障される言論の自由の範囲内のものであり、支配介入には当たらないと主張するため、以下、本件発言について検討する。

① まず、本件発言の内容や態様についてみると、B 1 社長は、「全ての元凶は、ユニオンなわけよ。君がユニオン辞めれば、辞めれば、普通にみんな付き合う」、「そういう可能性は、ないわけ。みんな君のことを嫌っているけど、それ以上にユニオンに対して、非常にアレルギー、アレルギーがある」と発言している（第 2、5 (1)）。これらの発言は、直接的に A 2 に対して向けられ、A 2 が組合員であることが労使紛争の原因であるとして、組合を非難ないし批判するものであると同時に、明らかに組合からの脱退を促す発言である。

② また、発言当時の労使関係をみると、A 2 の解雇に関連した前件において、和解が成立した後、同人が復職したものの、復職後間もなく職務内容など労働条件を巡って再び労使紛争となり、本件申立てにつながっている（第 2、2 (5)、同 3、同 4）。このように、本件発言は、A 2 の職務内容など労働条件について再び労使間で問題が発生し、対立関係が厳しくなる中で行われたものである。

③ さらに、発言当時の状況をみると、A 2 は、会社内における唯一の組合員であり（第 2、1 (1)）、本件発言は、会社内において A 2 の勤務時間中、B 1 社長のほか B 2 専務や他の従業員が同席する中で行われた（同 5）。そのような状況下において、会社代表者である B 1 社長が前記①のような組合への非難や明らかな組合脱退勧奨発言をすれば、組合員として組合活動が続けることについて直截的な威嚇的效果があり、会社内において組合活動が阻害されるおそれは極めて大きいといえる。

④ 以上のことから、使用者側の言論の自由を考慮しても、会社がその存在と内容について認めている本件発言は、組合の組織、運営や組合活動に悪影響を与えるものであることが明らかであり、組合の組織、運営に対する支配介入に当たる。

(2) この点、会社は、本件発言は、B 1 社長が組合活動に対する知識がない

中で組合に対応し、精神的に追い詰められた上でなされたものであり、発言当時、B 1 社長は心神耗弱状態で責任能力はなかったと主張する。

確かに、B 1 社長は、〇〇とされる診断書を交付されているが（第2. 6(1)）、心神耗弱とは弁識能力又は行動制御能力が著しく減退した状態というところ、診断書においてはその旨の記載はない。

むしろ、B 1 社長は、「まあ、こういうこと言うと、支配介入って言われるけどな。君のこれからの人生のこと考えると、そういう結論」、「ユニオンと縁を切ったら、まだ付き合える。」（第2. 5(3)）、「何でも言うよ。君が嫌いじゃなくて、ユニオンが嫌いなんだから。」（同(4)）と述べているのであるから、自身の発言が労働組合法で禁止される支配介入に該当し得ることを認識した上で、組合からの脱退勧奨や組合に対する嫌悪の情を示す発言を繰り返し行っていたというべきであり、精神的に追い詰められ、責任能力がなかったとする会社の主張は採用することができない。

(3) また、会社は、本件審査において不当労働行為として禁止される行為を断じて行わないと誓約していることから救済命令の必要はないと主張する。しかし、組合が新たな申立てをするなど（第2. 7(3)）、組合と会社との間で円満な労使関係が構築されているとはいえず、当該誓約が遵守される保障もないことから、救済の利益が失われたということとはできない。

3 救済方法について

組合は、請求する救済の内容として、陳謝文の新聞及び会社発行雑誌への掲載も求めているが、本件の救済としては、主文第2項のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、B 1 社長が平成27年12月3日にA 2に対して本件発言をしたことは、労働組合法第7条第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成29年3月7日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一