

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執 行 委 員 長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
 中 央 執 行 委 員 長 A 2

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84号事件の一部について、当委員会は、平成29年9月19日第1690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、同稲葉康生、同光前幸一、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、自ら若しくはその管理職をして、申立人 X 1 組合 の活動を非難し、従業員間で同組合への批判的な意見の醸成を図ったり、同組合内部の意思形成に介入したり、同組合の組合員に対し、同組合からの脱退を勧奨するなどして、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 X 1 組合 及び同 X 2 組合 に交付し、かつ、社内ブログに掲載するとともに、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）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社本社内の従

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

X 2 組合

中央執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社の B 2 営業部長（当時）が、平成27年9月8日、貴 X 1 組合 の活動内容を非難し、従業員間で組合への批判的な意見の醸成を図ったり、組合内部の意思形成に介入したりする社内メールを送信したこと、当社が、9月10日、社内ブログに「【社長室】お知らせ（9月10日）」と題する記事を掲載したこと、及び当社のシステム部の部長（当時）が、10月7日、貴 X 1 組合 の組合員に組合からの脱退を勧奨するメールを送信したことは、いずれも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、掲載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。

4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成27年8月18日、被申立人 Y 1 会社 （以下「会社」又は「Y 1 会社」という。）と同 Y 2 会社 （以下「Y 2 会社」という。）とは、同年10月1日付けでY 1 会社の事業をY 2 会社の新設子会社に譲渡するとの事業

譲渡契約（以下「本件事業譲渡」という。）を締結した。これに伴い、会社の従業員は、9月末日付けで全員解雇となり、新会社への採用希望者は、Y2会社の採用試験を受けることとされたため、申立人 X1組合（以下「組合」という。）及び同 X2組合（以下「X2組合」といい、組合と併せて「組合」ということもある。）は、8月31日、会社及びY2会社を被申立人として、組合との協議が調うまで、⑦Y2会社は新設子会社への採用者を決定・発表しないことや、⑧Y1会社は本件事業譲渡を実行して組合員を解雇しないこと等を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

9月4日、組合は、Y1会社の出版物の著者として会社と出版契約を結んでいる者（以下「著者」という。）に手紙を送付し、本件事業譲渡により、会社の従業員は全員解雇され、新会社での雇用は保障されていないため、これまでどおりの編集・出版・営業活動が維持できるかどうか不明であること等を伝え、会社から送付される出版契約の地位の移転に係る契約書の締結について、判断を一時保留するよう求めた。

9月8日、会社の B2 営業部長（当時。以下「B2 営業部長」という。）は、各営業所の所長又は副所長に社内メール（以下「本件メール」という。）を送信し、組合による著者への働き掛けが会社の業務の妨害行為であると述べ、組合員である所長らが、組合幹部への非難の声を上げることや、全ての所長らが、組合の行為が正当化されるのか等について所員と話し合い、意見集約すること等を求めた。

9月10日、会社は、社内ブログに「【社長室】お知らせ（9月10日）」と題する記事（以下「本件社内ブログ」という。）を掲載し、Y2会社との会議の報告の中で、Y2会社は、組合の著者への働き掛けにより、新会社への出版契約の地位の移転に支障が出ることを懸念している、事業譲渡が破談となれば、経営危機に直面し、退職金も払えない等と述べ、本件事業譲渡への支持の声を寄せるよう呼び掛けた。

10月1日、会社の出版物に係る著作権の移転が進まないこと等から、本件事業譲渡は中止となった。

10月6日、本件事業譲渡の中止を受けて、会社の全社集会が行われ、質疑応答において、従業員から組合の活動等を批判する発言がなされたが、司会

を務めた B 3 取締役（以下「B 3 取締役」という。）は、特に発言を制止しなかった。

なお、下記④の事実の存否については、当事者間に争いがある。

28年4月、組合は、本件事業譲渡の中止等の、本件申立て後の事情を踏まえて、本件の申立内容を変更した。11月29日、当委員会は、本件のうち、Y 1 会社を被申立人とする以下の①ないし④の争点に係る部分を分離して審査することとした。

本件分離事件は、① B 2 営業部長が、27年9月8日、本件メールを送信したこと、② 会社が、9月10日、本件社内ブログを掲載したこと、③ 10月6日に行われた全社集会における会社の司会進行が、それぞれ支配介入に当たるか否か、また、④ 10月7日にシステム部の B 4 部長（当時。以下「B 4 部長」という。）が組合員 A 3 （以下「A 3」という。）にメールを送信した事実、及び事業開発部編集課の課長待遇の B 5 （以下「B 5」という。）が組合員 A 4 に「Y 1 会社に残るなら、組合は辞めてください。」と述べた事実がそれぞれあったか否か、あったとすればそれが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

本件分離事件の請求する救済の内容は、要旨以下のとおりである。

- (1) 自ら若しくはその管理職や従業員をして、組合の活動内容を非難し、若しくは非難させたり、組合員の脱退を勧奨したりするなどして、組合の組織、運営に支配介入しないこと。
- (2) 下記①ないし④について、謝罪文の手交・掲示及び社内ブログへの掲載
 - ① 本件事業譲渡に関し、27年9月8日、B 2 営業部長をして、組合の活動を非難するとともに、組合執行部に対して非難の声を上げることを求める内容の社内メールを送信させたこと。
 - ② 9月10日、本件社内ブログの記載により、組合の活動を非難したこと。
 - ③ 10月6日に行われた全社集会において、非組合員が組合の組織、活動を非難するのを制止せず、これを助長する司会進行をしたこと。
 - ④ 管理職を通じて、組合員に対し、組合からの脱退を勧奨させたこと。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、高等学校向けの英語や国語の教科書、副教材等を制作、販売する出版社であり、本件申立時の従業員数は約150名である。
- (2) 申立人組合は、会社の従業員らが組織し、X 2 組合に加盟する労働組合であり、平成16年12月に会社の社員会を労働組合に組織変更して発足した。本件申立時の組合員数は68名である。

[甲9・38、1審p29]

- (3) 申立人 X 2 組合は、出版及び出版関連産業で働く労働者が組織する産業別労働組合である。本件申立時の加盟組合数は91組合、組織労働者数は約5,000名である。

2 労使関係の経緯

- (1) C 1 グループからの独立 (MBO)

21年に、C 1 グループ (ロンドンに本部を置く教育サービス会社のグループ) が Y 1 会社の株式の100%を取得した。Y 1 会社は22年に社名を Y 1' 会社と変更したが、25年7月、本件申立時の会社の取締役らが Y 1' 会社の株式を譲り受けて C 1 グループ から独立し (いわゆるマネジメント・バイアウト。以下「MBO」という。)、社名を元の Y 1 会社に戻した。ただし、Y 1 会社は、MBOの際に C 1 グループ から資金援助を受けていた。

[甲38、丙9、1審p30~35]

- (2) 都労委平成27年不第5号事件の申立て

組合は、MBOの後に Y 1 会社の経営が危機に陥ったとして、Y 1 会社との団体交渉において、財務資料の開示を求めたり、旧経営陣の不正を追及したりするとともに、C 1 グループ の日本法人である C 2 会社 (以下「C 2 会社」という。) に対し、C 2 会社の設立からMBOに至るまでの一連の経緯等を議題とする団体交渉を申し入れた。

27年1月15日、組合は、① Y 1 会社の団体交渉における対応が不誠実である、② C 2 会社が組合との団体交渉に応じないのは正当な理由のない団体交渉拒否である等として、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27年不第5号事件）。この事件は、本件結審時（29年6月19日）現在、当委員会に係属中である。

[当委員会に顕著な事実]

3 Y2会社への事業譲渡の発表と本件申立て

(1) 27年8月18日の事業譲渡の発表

27年8月18日、会社とY2会社とは、同年10月1日付けでY1会社の事業をY2会社の子会社に譲渡するとの本件事業譲渡を締結し、その旨公表した。

同日、会社は、全従業員に対し、一斉メールにより、同日付「Y1会社で働くすべての皆さんへ」と題する書面（以下「8月18日付従業員宛て書面」という。）を送信した。この書面には、①25年のMBO以来、財政基盤強化が会社の経営課題であったが、事業譲渡により、債務の削減、運転資金の確保、新たな販路の獲得や競争力の強化が図られること、②従業員は9月末日をもって全員解雇とし、事業譲渡先会社での勤務を希望する者には、Y2会社の入社試験を受けてもらうこと、③入社試験合格者は、10月1日付けで新会社又はY2会社本社に採用され、Y2会社の就業規則、給与規定が適用されること、④新会社はY2会社の完全子会社となり、Y1会社の事業、著作権、資産、債権債務等を全て引き継ぐこと、⑤新会社の役員体制とY2会社の入社試験等の日程、⑥Y2会社が上場企業であり、インサイダー取引に係る法令違反の可能性を排除するため、全てを隠密裏に運ぶ必要があったが、Y1会社の事業を継続し、成長、発展を遂げるには、Y2会社への事業譲渡が現在考え得る最善の選択と確信していること等が記載されている。

なお、会社は、従業員へのメールを送信する10分ほど前に、組合のA1 執行委員長（以下「A1 委員長」という。）に対し、電話により、本件事業譲渡について伝えていた。

[甲1・6・38、1審p36]

(2) 会社及びY2会社の著者に対する出版契約の移転の依頼

会社は、8月18日付「弊社事業譲渡に関するお知らせ」を、Y2会社は、同日付「事業譲受に関するお知らせ」を、それぞれ著者に対し送付した。

会社は、上記書面において、著者に対し、本件事業譲渡により、会社の

全ての事業を新設するY2会社の子会社に10月1日付けで承継することになったと説明し、会社と著者との全ての契約における地位を新設会社に移転するため、同封の「契約上の地位の移転に関する契約書」を御確認いただき、問題がなければ締結させていただきたいと依頼した。

Y2会社は、上記書面により、著者に対し、本件事業譲渡によってY1会社の全ての事業をY2会社の子会社が承継することとなったことを説明し、著者とY1会社との出版契約の契約上の地位及び債権債務の移転に同意していただきたいと依頼した。

[甲26～28・38・42、1審p7・42、2審p41～42]

(3) 本件事業譲渡を巡る組合と会社及びY2会社とのやり取り

8月19日、組合は、会社に対し、本件事業譲渡に関する緊急の団体交渉を申し入れ、同月20日、21日、24日及び28日に団体交渉が行われたが、組合が新会社への全員雇用を要求し、Y2会社の採用枠等を質問したのに対し、会社は、Y2会社が決めることなので分からない等と回答した。

8月20日、組合は、Y2会社に対し、会社従業員の全員雇用や新会社での労働条件の協議等を求めて団体交渉を申し入れたが、翌21日、Y2会社は、組合員との雇用関係がないから団体交渉を受ける立場にないと回答した。

[甲3・4・7・33・38、1審p38～39、2審p32～33]

(4) 本件申立て

8月31日、組合は、当委員会に対し、①Y2会社は組合との団体交渉に応じること、②組合との協議が調うまで、Y2会社は新設子会社への採用者を決定・発表しないこと、③Y1会社はY2会社の新設子会社の採用枠や労働条件等についての団体交渉に応じること、④組合との協議が調うまで、Y1会社は本件事業譲渡を実行して組合員を解雇しないこと等を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 組合による著者への働き掛け

(1) 著者からの問合せ

8月下旬頃、複数の著者から、A1委員長に対し、会社から「契約上の地位の移転に関する契約書」が送られてきたが、よく分からない、本件事業譲渡がなぜ必要なのかもよく分からない等の問合せがあった。

9月1日、A1委員長は、知り合いの著者に電話をして、本件事業譲渡の実態は全員解雇であり、新会社には希望者全員が採用されるわけではなく、新会社の体制は不明であるといったことを伝えた。

[甲15・38、1審p16・40～41・78～79・84～85]

(2) 9月2日の団体交渉

9月2日の団体交渉において、組合は、本件事業譲渡について、著者から組合に問合せがあった場合はどう説明すればよいかと質問し、会社は、事実関係を正直に話してよいと回答した。組合は、組合の方から著者に連絡を取ることもあり得ると述べた。

[甲12・13・15・38・42、1審p3・14～15・43～45・82、2審p7～8]

(3) 組合の9月3日付書面

9月3日、組合は、同日付「著者ならびに文部科学省に対して公益に資する通報実施のお知らせ」と題する書面を会社に提出した。この書面において、組合は、本件事業譲渡及び従業員の全員解雇等に強く抗議し、著者や学校生徒の権利侵害を起こすおそれがあるため、社会公正と公益に資するよう、以下の二つの観点から、著者等への通報を実施すると通告した。

- ① 出版契約の相手方である著者に対し、本件事業譲渡の事情説明を欠いており、出版契約の地位の移転に何らの問題がないかのような説明を行って、錯誤を生じさせ、著者の権利を大きく侵害するおそれがあること。
- ② 監督官庁である文部科学省に対し、会社の検定教科書に係る出版契約の地位の移転の煩雑さや困難性の十分な説明を欠いており、教科書供給に支障が生じ、生徒の教育を受ける権利を侵害するおそれがあること。

[甲12・38・42、丙12、2審p8]

(4) 会社の9月4日付書面

9月4日、会社は、組合に対し、同日付書面を提出し、①著者に対しては、会社の出版局の従業員の協力の下に順次連絡をとり説明を行っており、複数の連絡が入ることは著者に不信感を与えかねないので、出版局の対応に窓口を一本化することに同意されたい、②文部科学省へは従前より相談を行い、指示・指導を受けて教科書供給に支障が出ないよう十分話し合っているため、担当者にお任せいただきたいと申し入れた。

(5) 組合による9月4日付「著者のみなさまへ」の送付

組合は、著者に対し、9月4日付けで、「著者のみなさまへ」と題する手紙（以下「著者への手紙」という。）を送付した。この手紙には、要旨下記①ないし⑧の記載がある。

- ① 突然のお手紙の失礼をお詫びする。私・ A 1 は、Y 1 会社の営業担当であり、会社で働く従業員が組織する組合の委員長でもある。
- ② 本件事業譲渡は、Y 2 会社に吸収合併されるのではなく、事業だけが承継されるので、あらゆる契約を個別に新会社と結び直さねばならず、出版契約も新たに結び直さないと、10月以降の書籍の発行ができなくなる。
- ③ Y 1 会社の従業員の労働契約も承継されず、9月末で全員解雇された後、10月以降Y 2 会社に新規採用され、新会社に出向となるが、全従業員の雇用は保障されておらず、選別により大幅に削減される可能性もある。
- ④ 私たちの雇用について、採用人数・労働条件など何も明らかにされず、会社は、採用に関して権限がないと責任を放棄し、編集・出版・営業の体制が一切不明な中、9月11日にはY 2 会社の採用試験結果が発表される。
- ⑤ 従業員は、全員、10月以降も新会社でこれまでと同じ編集・出版・営業活動をしたいと考えているが、今の状況は全く先の見えないもので、本当に学校現場に書籍を届けられるのか、確信もなく不安な状況にある。
- ⑥ 長く愛される教科書・参考書・問題集づくりを丁寧に行いお届けしてきた会社の出版・営業活動が、現在、危機的な状況にある。事業譲渡が強行された場合、会社を信頼し出版物を託した著者の先生方にも多大な心配と大きな危惧を抱かせるのではないかとの危機感をもっている。
- ⑦ 会社から出版契約の地位の移転に係る契約書が送付されると思うが、契約に際しては、判断を一時保留していただきたい。
- ⑧ 本件事業譲渡について会社から説明があったと思うが、私たち従業員の立場からも改めて経緯と問題点につき御説明の機会を与えていただきたく、よろしければ御連絡を頂きたい。

そして、この手紙の最後には、組合の紹介が記載され、連絡先として、組合のメールアドレスのほか、 A 1 委員長、 A 5 副執行委員長及びA

6 書記長（以下「A6書記長」という。）の携帯電話番号が記されている。

また、この手紙には、8月18日付従業員宛て書面が同封されていた。

なお、組合は、会社に対し、団体交渉等において、著者の連絡先は、会社の情報を使ったのではなく、独自のルートで入手したと説明した。組合は、具体的には、組合が過去から蓄積してきた著者情報に加え、X2組合を通じて入手したものと、組合に協力的な著者から入手したもの（知り合いの他の著者の連絡先を教えてもらったもの）を使用したとしている。

[甲1・9・38・42、丙9・12、1審p3～12・19～24・41～42・45～47・77～79・106、
2審p11～12・47～51・53・78～79]

(6) 著者への手紙の反響等

9月7日頃から、会社の出版局に対し、多数の著者から、著者への手紙に関して、「『X1組合 A1』と名乗る人物から手紙が届いたが、これは会社も承知しているのか。」、「『X1組合』から自宅へ封書が届いたが、この人たちはどこで私の自宅住所を入手したのか。」等の問合せ電話があった。

一方、組合に対しては、著者から、「(本件事業譲渡の)事態がよく分かった。」、「組合頑張ってください。」等の電話があった。

[甲38、丙12、1審p4・47～48、2審p9～10・12]

(7) 9月7日の団体交渉

9月7日、団体交渉が開催された。

組合は、会社の9月4日付書面に対する回答として、同月7日付書面を会社に提出した。この書面において、組合は、これまで解雇の一線を越えれば取り返しがつかなくなると団体交渉で何度も指摘してきた、本件事業譲渡に関し著者から組合に様々な問合せが来ている等と述べ、著者等への通報は、労働組合の争議権や雇用確保のための正当な組合活動の範囲と考えており、経営陣の指図を受ける立場にはないと回答した。

一方、会社は、組合に9月7日付書面を提出し、「組合の対応の改善と回答」を求めるとして、「組合からの著者への連絡を直ちに中止し、会社の対応に一本化すること。また、組合員に対して著者から連絡があった際も

組合指示の対応はせず、出版局担当に依頼すること。」を要請した。

なお、組合は、会社の上記9月7日付書面に対し、後日、同月9日付書面により、会社が著者との出版契約書に違反してY2会社と勝手に事業譲渡契約を結び、著作権の移転を決めてしまったと述べ、出版社の従業員としても、社会公正を基本として労働者の利益を守る組合としても、「著者および監督官庁に訴えて適正な判断を求める必要はかえってましていますので、正当な労働組合活動として今後も強化していきます。」と回答した。

[甲14・15・17・20・38、丙12、1審p82～83]

(8) 9月8日の社内ブログ

9月8日12時過ぎ、会社は、社内ブログに「【社長室】《お知らせ》9月7日団体交渉報告」と題する記事を掲載した。

この記事の9月7日の団体交渉の報告には、「前回団交における組合からの申し入れ」として、「①Y2会社への全員雇用の交渉をすること、全員雇用が確保できれば賃金3割カットも受け入れる。②9月11日の合否通知を延期すること。③9月30日の解雇^マの延期すること。」との記載があり、また、「今回団交における会社からの回答」として、「①従来通り最大限の雇用の確保をY2会社に働きかけている。採用者はY2会社の就業規則に基づいて給与は決定される。②③従来の説明通り10月1日の新会社発足に向け、ギリギリの日程。日程の変更は事業譲渡契約の成立要件にも関わるので理解をお願いしたい。」と記載されている。

また、「添付資料」として、組合の9月7日付書面、会社の9月7日付書面及び組合が9月4日付けで送付した著者への手紙が添付されていた。

[甲20、丙12、2審p89]

5 27年9月8日のB2営業部長の本件メール

(1) B2営業部長の本件メール

27年9月8日18時30分頃、B2営業部長は、各営業所の所長又は副所長に対し、「(重要・緊急) 必ず読んで下さい。」と題する社内メール(本件メール)を送信した。このメールには、要旨下記①ないし⑧の記載がある。

① 「このメールはB3さん(B3取締役)と相談し、高重要として配信させていただきます。」

② 本日の社内ブログにあるように、組合は、「文部省・現主要な著者の方々
に勝手に電話や手紙を送りつけ、さらに無断での訪問活動等、新Y1会社へ
の刊行物の移転手続きに対する遅延行為が明らかになりました。」

③ Y2会社は、Y1会社の業務継続と更なる拡充を表明しており、現在本
社では全く混乱しておらず、多くの方が日々粛々と業務に励んでいる。

「(組合の)著者への手紙の内容の一部が虚偽であること、そして新会
社での業務に対して意識的に不安をあおり、このことが現在のY1会社
に対する業務の妨害行為であることは明らかです。」

編集に携わる方々からは彼らの今回の行動に対し、非難の声が多数寄
せられている。「今回の事業譲渡は会社間の問題であり、著者や出版物
には一切関係ないから」である。

④ 「不安をあおり著者を利用し業務を妨害しているだけでなく、著者の
個人情報^{ママ}を無断で使用しており、これは違法行為にあたることと、私は、
Y2会社が事業譲渡のスキーム自体を破棄する可能性もあり得るのでは
ないかと強い懸念を抱いています。」「すべてが事実で、我々にとって
危機的な状況であり、緊急に解決策を考える必要があります。」

⑤ そこで、現在も組合に在籍されている所長・副所長の方々にお尋ねと
お願いがある。

「今回のユニオンが行った行為は事前に知らされていましたか？」

もし、知らされてあり黙認^{ママ}されていたのであれば、これはマネージャ
ーとしての過失であり、それなりの責任を追及させていただくつもりで
す。

今日まで知らされていないのであれば、ぜひユニオンのメンバーとし
て、マネージャーとして、ユニオン幹部に対して非難の声を出して下さ
い。義務があるはずです。何もせず黙認することは、ユニオン活動に賛
同することと同じだと思いますが、違いますでしょうか。」

⑥ そして、全ての所長・副所長の方々にお願がある。

「まず今回のユニオンの行為が正当化されるのか、この手紙に書いてあ
ることが本当に皆さんの総意を反映しているのか。ぜひ所員と話し合っ
ていただき、意見を集約していただけないでしょうか。」

- ⑦ このままでは、検定教科書、主要な副教材の刊行が10月1日以降でなくなる可能性がある。ごく一部の社員の身勝手な活動でこのようになることが本当に許されるのか、各自考えていただき、必ず返信ください。
- ⑧ 「このメールを所員へ転送することは控えて頂きますよう、よろしくお願ひします。」

[甲16・38、丙12・13、1審p48～51、2審p12～14・54～58・80～86・92～96]

(2) 営業所長らの対応

9月8日20時過ぎ、大阪第一営業所のB6所長（以下「B6所長」という。）は、同所員らにメールを送信し、同日、社内ブログに重要なことがアップされたとして、「X1組合^{ママ}が文部科学省や主要著者との接触状況、著者の個人情報の獲得経路の疑問（組合が著者へ郵送などの連絡を取った手段）など、情報源のない非組合員の私が驚く内容が添付ファイルなどで記されています。」と述べ、「①今回のユニオンの行為が正当化されるのか②この手紙に書いてあることが本当に皆さんの総意を反映しているのか」について、個人又は数人で話し合いをした意見を自分に報告するよう求めた。

9月9日午前0時30分過ぎ、B6所長は、B2営業部長にメールを送信し、今回の件について、組合員は事前に知らされておらず驚いている、事後報告を受けても納得しない組合員がいる等と報告した。

9月9日から10日にかけて、B6所長以外の営業所長らも、B2営業部長にメールを送信し、所員の意見や営業所長ら自身の意見等を報告した。報告された所員の意見としては、著者を巻き込むのは失礼な行為である、個人情報はどこから入手したのか、それは背任行為ではないか、組合員の総意と言われるのは心外である、組合から著者への働き掛けがあると聞いていたが、内容を全く知らされていなかったのは問題である、Y2会社への事業譲渡の営業妨害に当たる、組合は著者に真実を伝えているが、そのことが過度の不安を持たせるのではないかと等々の意見があった。

[甲16・38・39、1審p54～56、2審p58]

6 27年9月10日の本件社内ブログ

(1) 本件社内ブログ

9月10日午前11時過ぎ、会社は、社内ブログに「【社長室】お知らせ（9

月10日)」と題する記事（本件社内ブログ）を掲載した。本件社内ブログには、以下の記載がある。

「昨晚（9日）、Y2会社と緊急の会議が行われました。

『このまま事業譲渡を進めて大丈夫か？社員の支持は本当に得られているのか？』という質問に深夜まで答えていました。

組合を含め、事業譲渡そのものに反対する社員はいない、ということを経り返し強調しましたが、Y1会社の現行事業の棄損や事業譲渡の妨害を意図した行為に訴えることで、Y2会社との経営統合を阻止しようとしている社員がいるのでは、という強い懸念をY2会社は抱いています。

また、Y2会社は、組合から著者の先生方に対して出された出版契約の地位移転手続き保留の要請文書や一部社員による著者への直接面談による同要請により、新会社への出版契約承継に大きな支障が出ることを懸念しており、売り上げ予想の下方修正の必要性についても回答するよう求めています。

譲渡対象事業の遂行については正常な運営阻止、その他重大な悪影響が生じた場合は、事業譲渡契約の解除事由に該当します。事業譲渡が破棄されれば、年内にも経営危機に直面することになります。債務の減額も取り消され、退職金も払えないでしょう。

現経営陣が責任を取って退くくらいはとるに足りないことですが、50年の歴史を持つ教科書出版社が雲散霧消し、150人近い雇用が失われ、名著の数々が市場から消えることは残念でなりません。

Y2会社はY1会社の社員が望まない事業譲渡を強行するつもりはありません。みなさんの支持が得られなければ、破談もやむ無しと考えています。

8月18日の発表以来、社員のみなさんには多大な心労をかけ、不安な気持ちで業務に当たらせていることを大変申し訳なく思っていますが、やはり、この事業譲渡を進めることが最善の策だと今でも確信しています。

今日の夕方、再びY2会社と事業譲渡遂行の是非に関する会議が持たれますが、私信でけっこうですので、みなさんの支持の声を（すでに数名の方からはいただいています）お寄せ下さい。それを持って本日の会議に臨みたいと思います。

どうぞよろしくお願ひいたします。

役員一同」

[甲18・38、丙12、1審p51～52、2審p15・36・58・73～76]

(2) 会社による署名活動等

9月10日13時頃、B2営業部長は、会社の管理職らにメールを送信し、「本日14時から役員の方々がY2会社に行きますが、それに持参いただくために本社内で署名活動を実施しています。すでに30名弱の署名が集まっています。Y2会社の方にぜひ前向きな社員も大勢いることを少しでも伝えればと思っています。この署名活動は全営業所でも実施するつもりです。またメールします。取り急ぎ連絡まで。」と伝えた。

同日15時過ぎ、B2営業部長は、会社の管理職らに再度メールを送信し、先ほど連絡した署名活動は、昼休みだけで32名の署名が集まったこと、署名の中身は、①出版契約移転を速やかに完成させること、②これ以上この問題に著者が巻き込まれることを望まないことの2点であることを伝えるとともに、「感じたのは皆さん粛々と業務をしていらっしゃる一方で、ユニオンに対する激しい怒りを示していることです。」等と報告した。

同日17時頃、B6所長は、大阪第一営業所の所員らに対し、「本日の件」と題するメールを送信した。このメールにおいて、B6所長は、所員からのメールによる意見提出に感謝し、大阪第一営業所の動きはありのまま B1社長（以下「B1社長」という。）にメールしたことを伝え、情報共有の許可を得た方のメール文を共有するとして、所員から寄せられた意見を掲載している。掲載された中には、「一昨日のブログを読み、組合員を無視したユニオン執行委員の活動に憤り失望し、組合退会しました。」、「今回のY2会社への事業譲渡について熱烈支持しております。この先Y1会社が存続、発展していくにはその方法しか考えられません。」、「引き続きY1会社に残れるかわからない不安のなかでもユニオンが、現在行っていることが私には理解できなくなり、昨日を持って退会しました。」、「昨日組合に退会届を提出いたしました。・・・組合のやっていることは自爆テロであり、誰も幸せになりません。船を漕がない奴は船から降りろ！、漕ぐ奴だけで仕事がしたい！という心境です。・・・組合のやっていることは、決して

社員の総意ではありません。」等の意見があった。

[甲16・21・38、1審p53～56・91、2審p84・88]

(3) 組合の本件社内ブログに対する嚴重抗議

9月10日、組合は、会社に同日付書面を提出し、本件社内ブログに対し嚴重抗議を行った。この書面には、要旨下記①ないし③の記載がある。

① 本件社内ブログでは、事業譲渡の実行に支障が出ているのは組合の責任のように読めるが、組合は、事業譲渡の新会社における全員雇用を求め、そのためには人件費をシェアしても対応するとしてきた。この組合の重要な意見表明を記載せず、会社の見解のみを記載したことは、公平を欠き、従業員を誤導するものであり、嚴重に抗議する。

② 組合は、数度の団体交渉を持ち、全員解雇の保留と新会社への全員雇用を求め、そのことについてY2会社と交渉するよう求めてきた。また、組合は、出版契約の地位の移転について、著作権の譲渡に当たっての事前の承認が行われていないことによる契約違反を指摘し、著者の著作権が侵害されていることを質した。しかし、会社は、組合の忠告に何らの対応もせず、新会社の陣容が不明なのに、新会社への出版契約の地位の移転に何らの問題がないような説明を行って、著者に不信感を抱かせた。

③ 本件社内ブログに「Y1会社の現行事業の棄損」とあるが、その原因は、会社の行った全員解雇であり、著者への非礼と出版契約違反である。

[甲19・38]

7 本件事業譲渡の中止

(1) Y2会社による新会社への採用結果

9月11日から15日にかけて、Y2会社は、採用試験を受けた会社の従業員に対し、採用又は不採用の通知を行った。受験者137名のうち、採用者は106名、不採用者は31名であったが、不採用者31名中、26名が組合員であり、組合の執行委員10名は、全員が不採用であった。

[甲38]

(2) 会社の著者に対する著作権等の移転の依頼

9月18日、会社は、著者に対し、「契約上の地位の移転に関する契約書」3部を送付し、「本契約書は、現在、先生と現Y1会社で結んでいる契約

を、同一条件、同一内容のまま、新Y1会社に承継することを、三者（先生・現Y1会社・Y1”会社）で確認するもの」で、「先生方著作権者に契約上の不利益変更は生じません。」と説明して、同意する場合には、署名・捺印の上、1部を控えとし、2部を返送するよう依頼した。

この契約書には、会社の9月18日付書面及びY2会社の同月17日付書面が同封されていた。

会社は、9月18日付書面により、著者に対し、改めて事業譲渡について詳しく説明したいとして、①Y2会社が東証一部上場会社であり、事前に情報が漏れるとインサイダー取引のリスクがあるため、著者への事前説明ができなかったこと、②MBO以降、売上げが伸びず、C1グループからの借入金の返済もままならず、経営基盤の脆弱さが喫緊の課題であり、解決策を模索してきたこと、③教育ニーズの多様化等の状況もあり、単独の経営再建ではなく、Y2会社への事業譲渡を決断したこと、④本件事業譲渡は、Y1会社の現行事業全ての承継を前提としており、Y1会社が解体されることはないこと、⑤会社の従業員は、9月末日で全員解雇とした上、希望者はY2会社の採用試験を受けて採否を決定することとし、受験者の約8割が入社したが、犠牲を伴ったことは重く受け止めること、⑥不合格となった従業員には、再就職支援プログラム等を実施していること、⑦新会社では、Y2会社の後ろ盾を得て、現行事業をこれまでどおり続けるとともに、積極的な商品開発と事業展開を図っていくこと等を説明した。

また、Y2会社は、9月17日付書面により、著者に対し、Y1会社の現行事業を確実に承継、発展させるとともに、両社の特長を生かした新たなコンテンツやサービスの創出に取り組んでいくことを説明した。

[甲34、2審p52～53]

(3) Y2会社の組合に対する警告

9月28日、Y2会社は、組合に対し、同日付書面を提出した。この書面において、Y2会社は、本件事業譲渡が出版契約に違反する旨の組合の主張は間違いであると述べ、本件事業譲渡には出版権を移転させる効力はなく、著者の承諾を得た場合に限り出版権を移転する旨明記されており、現在、Y1会社及びY2会社は著者に承諾を依頼していること、及び出版権移転後

に承諾を求めるものではないので、出版契約には違反していないことを説明し、組合が、著者に対してこれと違う説明をすることは、故意に虚偽の事実を告げることになるとして、厳に慎むよう警告した。さらに、この書面には、警告に反して組合が虚偽の事実を告げた結果、10月1日までに出版権移転の承諾が得られなかった場合、本件事業譲渡を解除せざるを得ないと考えており、その場合、「貴組合及び当該行為を行った組合員に対し、民事・刑事におけるしかるべき手続を取る」との記載がある。

[甲11、1審p66]

(4) 会社における全従業員の解雇と退職金の支払

9月30日付けで、会社は、従業員全員を解雇した。

同日、会社は、従業員全員に退職金を支給した。

[甲30、丙7・12、1審p52]

(5) 10月1日の本件事業譲渡の中止

10月1日、Y2会社は、本件事業譲渡の中止をプレス発表した。このプレス資料には、Y1会社の代表的な出版物の一部についての出版権が、本日まで、事業の譲受けを予定していたY2会社の子会社へ移転されないことが明らかとなったため、本件事業譲渡の実行は困難と判断し、Y1会社の事業全部の譲受けを中止することとしたとの記載がある。

同日、会社は、全従業員に対し、「お知らせ」と題する一斉メールにより、本件事業譲渡の白紙撤回を通知するとともに、「主要タイトルの版權移転が予定通り進まなかったことや、社員全員雇用という X1組合 の要望と採用基準を重視するY2会社の人事施策との間にある溝が最後まで埋まらなかったことなどが原因です。」「事業譲渡が白紙撤回となったことに伴い、9月末の社員全員解雇もみなさま各人の同意を前提として白紙撤回させていただきます（事業譲渡を前提としたY2会社子会社への雇用契約も白紙撤回となります）。」と説明し、支給済みの退職金を返還してもらう必要があるので、具体的な返還手続を後日お知らせすると通知した。

[甲30・38、乙1、丙12、1審p57～58、2審p7]

(6) 従業員の雇用に関する手続

10月2日14時30分頃、会社は、全従業員に対し、一斉メールにより、10

月以降も会社で勤務するか、又は9月末で退職するかを、10月5日正午までに回答するよう依頼した。

同日、組合は、会社に対し、同日付書面により、会社の上記メールが、「従業員の雇用という重要事項にもかかわらず、今後の会社方針や経営の見通しについて、一切の説明も行わない中で、一方的に期限を区切って判断を求めることについて、嚴重抗議」するとともに、「緊急に従業員集会を開き、これまでの経過と今後の経営方針・見通しについて、従業員に対して十分な説明を行うこと。」を要求した。

同日18時頃、会社は、全従業員に対し、一斉メールにより、雇用に関する意思を10月5日正午までに回答するよう求めたのは、社会保険の法定手続上やむを得ないお願いであったと説明し、原則として5日正午までに回答をいただきたいが、今回はやむを得ない状況であるから、6日午後に全社集会を開催して「これからの会社の見通し」を説明するので、それを聞いた上で、7日までに回答してほしいと依頼した。

10月4日20時頃、会社は、社内ブログに「【人事総務部】10月6日（火）開催 全社集会について」と題する記事を掲載し、同月6日13時30分から16時までの予定で全社集会を実施することを案内した。

[甲31・38、丙4・5・12、1審p59]

(7) 組合の10月5日付「Y1会社で働くみなさんへ」

10月5日、組合は、会社の従業員に対し、同日付「Y1会社で働くみなさんへ」と題するビラを配布した。このビラには、翌6日に開催される全社集会は、組合が強く申し入れて急遽実現したものである、「真の自主再建に向けて、今度こそ全社員一丸となってこの局面を乗り越えていきましょう。」と記載され、また、会社に対し、「今回の事業譲渡が中止になった経緯、現状、今後の方針等について詳らかに説明すること」を求めるとして、17項目にわたる「事業譲渡中止を受けての要求事項」を掲げた上で、「組合として・・・事前に経営に伝える予定ですが、組合員であるなしにかかわらず、みなさんからのご質問をいただければ、あわせて経営に伝えたいと思っております。」と記載されている。

17項目の要求事項には、①事業譲渡中止の経緯と今後の経営方針及び体

制を説明すること、②契約社員については、Y2会社で正社員として採用が予定されていたことに鑑み、全員正社員雇用とすること、③退職する社員及び契約社員に退職慰労金の支払をすること等の要求があった。

[甲38、丙6・14、1審p59・98～99、2審p117]

(8) 社員有志の10月6日付「申し入れ書」

① 社内一斉メール

10月6日11時45分頃、会社の営業業務部のZ1は、「社員有志による経営陣とX1組合への申し入れ」と題する社内一斉メールを送信した。

このメールには、会社宛ての10月6日付「申し入れ書」及び組合宛ての同日付「申し入れ書」が添付されており、メール本文には、「取締役各位」宛てに、「この度の事業譲渡撤回に関して、申し入れ書を作成しました。発起人は私ですが、58名の社員の方から賛同していただきました。本日の説明会で、同様の質問をすることになるかとは思いますが、ブログ等でも回答をいただきたいと思います。」との記載があり、また、「X1組合 執行部 各位」宛てに、「私は、今回の事業譲渡撤回に関して、X1組合の行動が妨害とも思える悪影響を及ぼしたと思っています。よって、X1組合にも説明を求めます。58名という組合員に匹敵すると思われる数の賛同を得ておりますので、無視などといった不誠実な対応はしないものと信じております。昨日いただいたビラに『組合員であるなしにかかわらず、みなさんからのご質問をいただければ』とございますので、きちんと回答いただけると思っております。今の状態では、あなた方の言う『社員一丸』にはなれません。何卒よろしくお願い申しあげます。」との記載がある。

[甲22・38、丙7・8・12、2審p17～18・62～63・115]

② 会社宛ての10月6日付「申し入れ書」

会社宛ての10月6日付「申し入れ書」は、Z1名義であるが、別紙にZ1を含む59名の社員有志の連名がある。この申入書には、本件事業譲渡の中止により、従業員は、今後の会社の存続と生活の不安を抱えながら、会社で今後も働くかどうかの選択を迫られているとして、不安を払拭するため、社員有志の意見を集約した8項目について説明を求めると

の記載がある。8項目の中には、㉗本件事業譲渡中止のメリットとデメリットや今後の資金、債権状況を説明すること、㉘著者への配慮が足りなかったことを認め、今後の著者対応を説明すること等のほか、㉙「X1組合 が、再スタートのために慰謝料を要求しているが、そのようなものは断固として拒否するか。」など、組合への対応に係るものもあった。

[丙7、1審p59～60]

③ 組合宛ての10月6日付「申し入れ書」

組合宛ての10月6日付「申し入れ書」は、Z1名義であり、別紙に社員有志の連名がある。この申入書には、従業員の過半数を下回っている組合が従業員の代表として会社と交渉を行い、従業員の総意であるかのような発言や行動をしていることに違和感を持っていたが、本件事業譲渡の中止によって、それが不信感に変わっており、今の状況では、組合のメンバーを同僚として受け入れる気持ちになり得ないとして、不信感を払拭するため、社員有志の意見を集約した10項目について説明を求めるとの記載がある。10項目の中には、㉚著者への手紙により、同僚が築いてきた信頼の失墜や業務妨害になると思わなかったのか、㉛著者への手紙を送る際に、会社の保有する著者情報を使用したのではないか、㉜本件事業譲渡が白紙になり、取引先や著者の信頼をおとしめている状況で、組合が現在要求していることを実現して会社が存続できるという見通しなのか、その根拠は何か、㉝Y2会社への採用試験に受かり、契約社員から正社員になる予定だった方について、全員解雇撤回を求めることでその機会を奪うことになると思わなかったのか等の意見（質問）がある。

なお、Z1は、上記一斉メールとは別に、10月6日12時頃、組合宛ての同日付「申し入れ書」を、A1委員長へ直接手交した。

[甲22・38、丙12、1審p60～61]

④ 10月6日付「申し入れ書」の作成

Z1は、上記②及び③の各「申し入れ書」を10月1日の夜に自宅で作成し、同じ考えを持つB2営業部長や B7 事業開発部長（以下「B

7部長」という。)にメールで相談した後、信頼する同僚にメールで送り、その人の信頼する人に伝えてもらうという方法で賛同者(社員有志)を募ったとしており、賛同者を募る際、他の賛同者の情報は伝えず、賛同者の意見で「申し入れ書」を修正するときは、宛先をブラインド・カーボン・コピー(BCC)にしたメールで調整したとしている。

社員有志は、当初59名だったが、Z1は、後日、賛同者が増えたとして、64名の連名を会社及び組合に送付し、差し替えている。この社員有志には、B2営業部長、B7部長などラインの部長7名全員が名前を連ねており、また、全社集会(後記8)で発言したB5、Z2及びZ3も名前を連ねていた。

[甲22・38、丙8・12～17、1審p61～63・91～96・108～109、

2審p86～88・96～98・102～106・111～115・118～124・131～133・147～149・152～154]

8 27年10月6日の全社集会

(1) 会社の説明

① 経緯の説明と財務状況の見通し

27年10月6日13時30分から、全社集会が開催された。まず、B1社長が以下のとおり経緯の説明を行った。

25年7月のMBOの時点で、C1グループからの多額の借入金が会社の最大のリスクであり、その解消のため、同年10月からY2会社と守秘義務契約を結んで経営統合に向けた話合いを続けてきたが、最終的に27年9月30日の段階で新会社への出版権の移転が間に合わず、本件事業譲渡の白紙撤回が決まった。ただし、C1グループの持つ会社への債権は、既にY2会社に譲渡されており、額面よりはかなり減額されていると考えられる。また、事業譲渡に向けた不良在庫の整理等で会社の財務体質も改善されている。Y1会社の再建に尽力する意思のある従業員が会社に残れば、再生は可能であると考えている。

次いで、総務局担当の取締役が、財務状況の見通しを語り、C1グループへの返済がなくなったので、年末年始の資金難は乗り切ることができるが、資金繰りのためには、従業員の方にできるだけ会社に残ってもらって退職金を返還していただきたいと依頼した。

② 著者への対応、会社方針と新組織

B 3取締役は、本件事業譲渡の中止の大きな原因である、出版権の移転が期日までにできなかったことに関し、著者とのコミュニケーション不足への反省を述べ、著者の先生には、本件事業譲渡が唐突すぎたことへの不満や、Y 1'会社時代から会社の情報が著者に流れて来ないことへの蓄積した不満等があったこと等を話し、今後、著者とのコミュニケーションを密にしていくこと等を述べた。

最後に、経営企画室担当の取締役が、会社方針として、①資金繰りの算段をつけて会社存続を図り、②頑張っている社員が報われる仕組みを作って事業継続を図り、③良い本を提供し続けるという社会的責任を果たすことを示した上で、今後の新しい会社の組織について説明した。

[甲38、丙9]

(2) 質疑応答

後半は、質疑応答が行われた。B 3取締役が司会を務めたが、同取締役は、いずれの発言者に対しても、特にその発言を制止することはなかった。

① Z 1の発言

最初に、Z 1が発言した。Z 1は、従業員の過半数を切っている組合が従業員の望んでもいない協議を会社と行っているとして、そのことに疑問を示し、本件事業譲渡の中止については、会社にも甘さがあり憤りを感じるが、組合の活動にも不信感があり、組合の方々と一丸になってという気持ちになれないと言い、本日、会社と組合に対して賛同者との連名で提出した「申し入れ書」のとおり、会社にも組合にも聞きたいことがたくさんある、組合はそれを説明する義務があると思うが、それを受け入れてもらえるのか教えてほしいと述べた。

これに対し、B 1社長は、組合への質問には答えるわけにはいかないが、会社は、社員と十分なコミュニケーションが取れなかったことを反省しており、社員有志の「申し入れ書」には早急に回答したいと答えた。

[甲38、丙9・12・14、1審p63、2審p19～20・107～109]

② A 1 委員長の発言

B 1 社長の発言の後、B 3 取締役が A 1 委員長に目を向けると、同委員長は、椅子から立ち上がり、要旨以下のとおり発言した。

組合が従業員の代表のような形で交渉するのは、労働組合法に基づく交渉権によるものであり、会社には応える義務があることを理解された。MBO直後で会社が経営危機にあった時、組合は、公的扶助を受ける対策など全面的に会社に協力してきた。今回の著者への手紙については、組合は、出版社において著者を当事者だと思っており、全員解雇等の事実を著者に隠して事業譲渡を進めることに問題を感じ、公益のために、著者の先生方に事実関係を通報しなければならないと考えた。また、組合が全員雇用を求めるのは当然のことである。本件事業譲渡は、拙速であり、著者への説明を欠いていたから破綻したのであり、著者は、自分の考えで判断したものであって、組合が横やりを入れたといった次元の問題ではない。今回、Y 2 会社への採用が白紙となった方は、組合への不信感があるかもしれないが、これまで、組合の賃上げや一時金交渉等により、従業員全員が利益を得てきた。今回の件でも、正社員と違って退職金が出ない契約社員について、組合が交渉して退職金を勝ち取ってきた。組合は、全員雇用を守る、不採用を認めないという形で闘ってきたのであり、間違ったことはしていない。

A 1 委員長は、最後に、「組合とここで議論するのはおかしいんで、もっと一般の意見も聞いていただきたいと思いますけどね。」と言ったが、これに対し、B 3 取締役は、「議論っていうか、意見はね、出させていただいていいと思うんです。言論の自由がありますので。」と述べた。

[甲38、丙9・12・14、1審p63～65・100～101、2審p20～21・64～65・108～109]

③ B 7 部長の発言

B 7 部長が、組合が全員雇用を求めて闘うのは批判しないが、やり方はどうでもいいのか、著者のリストをどこから手に入れたのかと発言したところ、B 3 取締役は、「団体交渉の中でも、私、御質問させていただいて、まあ、独自のルートで入手されたっていうお答えを頂戴しているんですけど、それ以上の答えはないっていうことですかね。」と A 1 委員長に聞き、同委員長は、「ないです、はい。」と答えた。

B 7 部長は、ある方が会社の持つ著者のリストを使って何が悪いと発言したとか、組合が他の労働組合からリストを入手したとか聞いているとして、会社に対し、法的に危ういことには毅然とした対応を執るよう求め、さらに、Y 2 会社が妨害工作について組合を訴えるとも聞いているので、会社も Y 2 会社の思いを後押ししてほしいと述べた。

[甲11・38、丙9・12・15、1審p65～67・102～103、2審p21・142]

④ Z 1 の二度目の発言

Z 1 は、前記②の A 1 委員長の発言に対し、公益のために通報する必要があるとして著者への手紙を送ったとのことだが、会社のことを考えるなら、なぜ、出版局など著者とコンタクトを取っている部署に相談しなかったのか、著者とやり取りする出版局の従業員を無視して勝手に送ることに抵抗がなかったのかと質問した。また、Z 1 は、Y 2 会社への採用試験で不採用になっても、退職金をもらい、再就職支援制度もあるので、直ちに路頭に迷うことはないとして、全てを会社のせいにして、むしり取れるところからむしり取ろうという姿勢を批判し、契約社員で Y 2 会社に採用され正社員になれるはずだった方は、誠実な働きが評価された努力の結果である一方、業務時間中に業務外のことをする方もおり、不採用になった方については、やっぱりという印象であると述べた。

[甲38、丙9]

⑤ Z 4 の発言

Z 4 は、組合側に付くのか、役員側に付くのかで割れている感じがすると言い、自分はどちらの側でもないが、一つ一つ個別に話し合い、協力して一丸となってもらうことを望んでいると述べた上で、会社に対し、四つの質問を行い、B 1 社長及び B 3 取締役がこれに回答した。

[甲38、丙9]

⑥ B 5 の発言

B 5 は、組合に対し、前に組合は全員雇用が確保されれば賃金 3 割カットを受け入れると会社に申入れをしたが、今回、本件事業譲渡の中止の際、再スタートに当たり慰謝料の検討を申し入れており、一貫性がないと思う、自分に都合のいいことばかり要求し、会社に協力するスタン

スがみえないので、全社一丸となってという気持ちになれないと述べ、さらに、組合員の中にも組合の活動を知らなかったという人がいるとして、「組合員の総意」とはどういう意味なのか、説明を求めた。

[甲38、丙9・12、1審p67～68、2審p21～22・66～67]

⑦ A 1 委員長の二度目の発言

A 1 委員長は、上記B 5の質問に対し、組合の執行部は、大会で年間の執行部体制を担う請託を受けており、緊急の場合は組合員への報告が事後報告となることもあるが、規約に基づいてやっていると説明し、また、同じ労働者の間で、仲間でないとか排除するということはやめていただきたいし、先程のB 7部長の発言のように、労働者が労働者の処分を求めるということも筋違いであると述べた。

ここで、B 3取締役は、「3割と慰謝料の関係は言わなくていいんですか。」「3割カットと慰謝料。」と聞き、A 1委員長は、「ごめんなさい。それちょっと忘れてしまいました。」と言った後、年配者が、自分たちが試験を受けないで、若い人が採用されればよいと語るのを聞いて、同僚として切なく思い、Y 2会社が許してくれるなら、全員がシェアをして、賃金を下げても同じ状態で働きたいと要望したと述べ、会社は、全員解雇をする前に解雇回避努力をしていない、会社が財務諸表を公表し、必要があれば、組合は、賃金カットにも応じていきたいと答えた。

これに対し、B 3取締役は、「慰謝料はいいんですか。財務諸表を見ないで慰謝料を請求するんですか。」と質問し、A 1委員長は、慰謝料については、Y 2会社への不採用に係る交渉をした経過があり、一応解雇は撤回されたが、翻弄されてきたことの精神的な苦痛について責任の取り方があると思うので、考えていきたいと述べた。

[甲38、丙9・12、1審p67～70、2審p22～24・67～68]

⑧ A 7 副執行委員長の発言

組合副執行委員長の A 7 は、当初、契約社員の退職金はゼロだったが、団体交渉の結果、退職金が出るようになったと述べた上で、今回、Y 2会社に採用されていた契約社員は、新会社で正社員となるはずだったところ、本件事業譲渡の中止により、契約社員に戻るようになってしま

ったとして、会社に対し、契約社員の正社員化を図るよう要望した。

[丙9・12]

⑨ Z 2 の発言

契約社員であるZ 2は、正社員にはなりたいが、組合の交渉で退職金が出たと言われると、組合の世話にはなりたくない、組合には、今まで散々、会社の中をぐちゃぐちゃにされてきたという印象しかない、組合の存在を迷惑だと思ふ契約社員もいると述べた。

[甲38、丙9・12・16、2審p24・68・149]

⑩ Z 3 の発言

契約社員であるZ 3は、自分はZ 1に賛同しており、その理由は、組合が全員雇用なら賃金3割カットを受け入れることを会社と交渉していると聞いたからであると述べ、契約社員である自分が賃金を3割カットされれば生活していけないし、自分は3割カットの受入れを了承した覚えはなく、自分の知らないところで、自分の賃金や生活に関わることを勝手に決められるのは迷惑である等と述べた。

[丙9・12・17、2審p24・153～157]

⑪ A 6 書記長の発言

A 6 書記長は、本日は会社説明会なのに、組合がやり玉に挙げられる形になっているのは遺憾であると述べ、本件事業譲渡が中止となったのは、主要な書籍の出版権の移転が不調となったためであり、それについては、組合の方でも、著者への手紙を出す等の働き掛けを行い、「そこに手続上の不備もあった」と思うが、そもそも、事前に著者にきちんと説明してこなかった会社に手続上の重大な不備があったとして、そのことについての会社の認識を質問した。

[甲38・42、丙9・12、1審p18～19]

⑫ A 1 委員長とZ 1及びB 5とのやり取り

上記A 6 書記長の発言の後、B 3 取締役は、A 1 委員長に対し、「さっき、あの、Z 1さんからも質問がありましたけども、まあ、それをね、出版局の人にお伝えすればよかったんじゃないですかっというの。」と聞き、Z 1も、「それに対しては答えてください。」と言い、B 3 取締

役は、「A1さん、出版局の人にその、こうした方がいいんじゃないですかって言った方がよかったんじゃないかっていう。」と質問した。

A1 委員長が、団体交渉で会社に宣言をした、事業譲渡に賛成する人が著者への説明をしてくれないからやったと述べたのに対し、Z1は、出版局の人に相談したのかと質問し、A1 委員長は、会社に団体交渉で通告した、全員解雇等の事実関係を著者にお知らせしていない状況が改善されなければ、いろいろな形で訴えざるを得ないと言った、だから訴えたのだと述べた。Z1は、著者等に訴える前に出版局の人に相談しなかったのかと質問し、A1 委員長は、少なくとも解雇が出ているので、組合の観点で判断したと答えた。

B5は、著者への手紙の中に8月18日付従業員宛て書面を入れたのはなぜかと質問し、A1 委員長は、著者の先生方が事実を知らないからだと答えた。B5は、従業員に向けた書面を、なぜ関係のない著者に送ったのかと質問し、A1 委員長は、関係ないということはない、関係はある、そこは見解の相違だと答えた。

[甲38、丙9・12、1審p70～71、2審p24～25・68～69]

⑬ A6書記長の発言に対する会社の回答

前記⑩のA6書記長の発言に対し、会社の取締役は、著者の先生方に不安と不信を抱かせたこと、出版局の方が築いてきた著者との絆を傷つける結果となったこととお詫びした上で、出版権の移転に関して違法性はないと述べ、本件事業譲渡は出版権の移転を強制するものではなく、出版権の移転には著者の同意が必要なので、8月18日の本件事業譲渡発表後、10月1日までの間に著者の同意を得ようとしたことに違法性はないと説明した。しかし、著者の先生方のお気持ちを傷つけたのは間違いなく、組合の言うように、著者に対し、事前にきちんと説明する等の対応をすべきだったとして、今後必要なフォローをしていきたいと述べた。

なお、この後も会社に対する質疑応答が続き、全社集会は、終了予定時刻の16時まで実施された。

[丙9]

(3) 全社集会を巡るやり取り

① 組合の10月13日付書面

10月13日、組合は、同日付書面により、同月6日の全社集会は、質疑応答で一部の従業員から、組合や新会社への不採用者を非難する発言があり、集会の趣旨から外れた内容となったと述べ、適切性を欠く質問や人権侵害ともとれる発言、団体交渉権を毀損するような発言がある中で、進行役であるB3取締役や他の取締役が、質疑応答をそのまま進め、社内の混乱と確執を放置する無責任な姿勢に終始したとして、嚴重に抗議し、㊦組合員を同僚として受け入れられないとの人権侵害ともいえる発言をした者に対し、今後同様の発言をしないよう指導し、従業員間の関係回復を図ること、㊧一部従業員は、組合の妨害によって本件事業譲渡が中止になったとの見解を持っているようだが、組合は、中止の原因は期日までに一部出版物の出版権の移転が完了しなかったことに尽きると考えているので、会社の見解を明らかにすることを求めた。

[甲38・40、1審p72]

② 会社の11月19日付書面

11月19日、会社は、同日付書面により、組合の10月13日付書面に対し、㊦全社集会での誰のどの発言が該当するか教えてほしい、当日は、事業譲渡中止を受けての集会で、それに関連する質問が出たと理解している、㊧会社としては、一部出版権の移譲が期日までに完了できなかったことに加え、全員雇用を求める組合と採用基準を満たす者というY2会社の採用方針に大きな隔たりがあったことも主因となったのではないかと考えていると回答した。

[甲38・41、1審p72～73、2審p69～71]

9 B4部長のメール及びB5の発言

(1) 27年10月7日のB4部長のメール

10月7日、システム部のB4部長は、入院中である同部のA3に対し、「お見舞い」と題するメールを送信した。組合は、本件審査手続において、このメールを画面印刷したものを証拠として提出している。

このメールは、社内ブログにアップされた前日の全社集会の録画のURLにリンクを張るとともに、会社の今後を考えるに当たり心配なのは、資

金繰りと組合問題であるとして、「昨日の全社集会では、社内から『組合』がどのように思われているのか痛切に感じました。」「A 3さんが復帰される場合、基本的には歓迎ですが、『組合員』の立場で復帰となると、正直言って微妙です。」「一度組合から距離を取って、外から眺めてみて頂けないでしょうか。新たに感じる事、見えてくることがあるかと思えます。これはA 3さんを大好きな一個人という立場からの心からのお願いです。」などと記載されている。

なお、B 4部長は、その後会社を退職している。

[甲29・37、丙12、1審p110～111、2審p25～26]

(2) B 5の発言

組合は、事業開発部編集課の課長待遇のB 5が、エレベータの中で会った組合員A 4に対し、「Y 1会社に残るなら、組合は辞めてください。」と述べたとしている。

なお、A 4は、27年10月に組合を脱退している。

[1審p111]

10 本件審査の分離

27年8月31日の本件申立て後、10月1日の本件事業譲渡の中止など、申立時とは状況が大きく変わったことから、28年4月、組合は、本件の申立内容を変更した。11月29日、当委員会は、本件申立てのうち、Y 2会社を被申立人とする部分を除き、Y 1会社を被申立人とする部分のうちの一部（第1.1①ないし④の四つの争点に係る部分）を分離して審査することとした。

第3 判断

1 平成27年9月8日のB 2営業部長の本件メールについて

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合による著者への働き掛けが正当な組合活動ではないから、会社の管理職として、これを非難するメールを送信することは許されると主張する。しかし、組合は、団体交渉で、解雇をしないよう度々要求し、解雇になれば争議となることも警告してきたのであり、団体交渉での合意ができない場合、争議権を行使して様々な活動を行うことは、労働組合の正当な権利である。

著者への手紙には、事実と異なる記載はなく、社外秘の文書を外部の者に交付したとの会社の主張も的外れである。出版権の移転の承諾を求められる著者は、本件事業譲渡の当事者であり、著者が出版権の移転を承諾するか否かの判断に際し、会社の財政の現状や出版権移転後の出版体制の情報是不可欠である。また、著者の連絡先については、著者の自宅電話や携帯電話等も含め、組合が独自に入手したものであり、会社の情報を違法に持ち出したとの非難は当たらない。

本件メールは、組合に対する非難に続けて、組合の活動に対する認識を問い掛け、組合を非難する意思の表明を求めており、職制が、従業員に対し、組合執行部の方針やそれに基づく組合活動についての意見を表明させることは、それ自体が組合の組織運営に対する支配介入に当たる。

加えて、本件メールが送られた時期は、新会社への採用者がまだ決まっておらず、従業員が自らの採否に不安を抱いていた時期であり、このような状況下で、「責任を追及させていただく」等との脅迫的な文言も記載して送信された本件メールは、従業員に対し、新会社への採用に対する不安をかき立てて、組合への批判的な意見を述べるよう求め、組合員の団結を阻害して組合を分断しようとしたものであるから、支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

組合による著者への手紙、電話、面談による働き掛けは、事実と異なる通知内容、社外秘の文書を外部の者に交付し、会社の中止要請にもかかわらず実施した行為態様、会社が管理する著者の個人情報勝手に持ち出し、目的外で利用した方法の違法性など、諸般の事情に鑑みると、労働組合の正当な活動の範囲内であるということは到底できない。

組合の上記行為は、会社の信用を失墜させるものであり、出版契約の移転ができなくなると、本件事業譲渡が破談となり、会社の事業が継続できなくなるおそれがあったのであるから、組合による働き掛けについて、問題を指摘し、これを非難することは、会社の管理職の意思表示として、当然許されるものである。また、本件事業譲渡の成立のために、従業員の意思を知る必要があったのであるから、B2部長が管理職として、これらの情報収集をすることも、当然許されるものである。

したがって、B2部長が本件メールを発したことは、支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 本件メールには、組合員である所長又は副所長に対し、組合の著者への働き掛けについて、「事前に知らされていましてか?」、「もし、知らされてあり^{ママ}黙認されていたのであれば、これはマネージャーとしての過失であり、それなりの責任を追及させていただくつもりです。」、「知らされていないのであれば、ぜひユニオンのメンバーとして、マネージャーとして、ユニオン幹部に対して非難の声を出して下さい。」等と述べる記載がある(第2.5(1)⑤)。これは、「責任を追及」等の強い表現をもって、組合員である所長又は副所長が自ら組合執行部を非難することを求めたものであり、本来使用者が介入すべきではない組合内部の意思形成に介入して組合の方針の転換を図ったものといわざるを得ないから、使用者に許される意見表明の範囲を超えているというべきである。

また、本件メールは、全ての所長又は副所長に対し、組合による著者への働き掛けについて、「新Y1会社への刊行物の移転手続きに対する遅延行為」(第2.5(1)②)、「現在のY1会社に対する業務の妨害行為」(同③)、「著者の個人情報^{ママ}を無断で使用しており、これは違法行為にあたる」(同④)などと非難した上で、組合の行為が正当化されるか、組合の著者への手紙が従業員の総意を反映しているのかを所員と話し合っ^{ママ}て、意見集約するよう求めている(同⑥)。このように、組合活動を非難した上で、組合員を含む従業員らに組合の行為の是非を話し合わせるよう求めたことは、所長又は副所長に対し、組合員である従業員に組合への疑問を抱かせたり、従業員間で組合への批判的な意見を醸成させる等の支配介入に当たる行為を指示したものである。実際、本件メールを受けた営業所長らは、メールの指示どおりに意見集約を実施し、その意見集約において、組合に批判的な意見が多く出されている(第2.5(2)、同6(2))。

したがって、本件メールは、組合内部の意思形成に介入することにより組合に動揺をもたらすものであり、また、所長らに対し、従業員間で

組合への批判的な意見を醸成させることなどを指示するものであるから、組合の組織運営に対する支配介入に当たるといわざるを得ない。

- ② 会社は、組合による著者への働き掛けが正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるから、それを非難し、従業員的意思を確認することは許されると主張する。しかしながら、仮に、組合による著者への働き掛けに、正当な組合活動の範囲を逸脱するところがあったとしても、上記①で述べたような会社の組合に対する介入が正当化されるものであるかは大いに疑問があることに加え、以下に述べるとおり、必ずしも、組合による著者への働き掛けが正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるとまで断ずることはできない。

著者への手紙に書かれた、会社の状況は全く先の見えないもので、学校現場に書籍を届けられるのか、確信もなく不安な状況にある（第2.4(5)⑤）とか、出版・営業活動が、現在、危機的な状況にある（同⑥）等の記載は、著者に会社への不安を抱かせる内容ではあるが、組合の現状に対する認識を述べたものであって、虚偽の事実を述べたものであるとまではいえない。また、組合は、本件事業譲渡自体を阻止しようとしていたわけではなく、組合員の雇用の確保を求めていたのであり、組合による著者への働き掛けは、結果的に本件事業譲渡の妨げとなったことは否めないとしても、従業員の雇用確保という組合の要求を実現するために著者に協力を求めていたものである（第2.4(5)）から、本件事業譲渡の妨害を意図して行ったものであるとまではいえない。

組合は、8月18日付従業員宛て書面を著者への手紙に同封しており（第2.4(5)）、従業員に対する社内文書を著者に送付した行為に問題がないとはいえないが、この書面（同3(1)）は、会社の上層部限りの秘密文書といったものではなく、従業員全員に配付されたものであり、既に公表されている本件事業譲渡や新会社への採用等を若干詳しく説明したものにはすぎない。本件事業譲渡に当たり、出版契約の地位の移転を求められる著者は、事業譲渡に関して全くの部外者であるとはいえないことや、後に会社自身が、著者に対し、本件事業譲渡について、会社の経営状況も含め、詳しい説明を行っていること（第2.7(2)）も考慮

すれば、上記文書を著者に配付したことが、会社にとって重大な秘密の漏えいに当たるとまではいえない。

また、著者への働き掛けに使用した著者の連絡先について、組合は、独自のルートで入手したと説明しており（第2.4(5)）、組合が会社の管理する個人情報を持ち出したと認めるに足りる疎明はない。

したがって、組合による著者への働き掛けが正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるとまで断ずることはできず、組合への介入が正当化されるという会社の主張は、採用することができない。

- ③ 以上のとおりであるから、B2営業部長が本件メールを送信したことは、組合の組織運営に対する支配介入に該当する。

2 27年9月10日の本件社内ブログについて

(1) 申立人組合の主張

本件社内ブログは、直接的に組合を非難するものではなく、また、Y2会社が本件事業譲渡に不安を抱いているという形での記載であるが、組合が行った著者への働き掛けを取り上げて、組合の活動を非難し、本件事業譲渡が成立しなければ、経営が破綻して退職金も支払えないなどと述べて従業員に不安をあおり、組合の著者への働き掛けを抑制しようとしたのであるから、本件社内ブログの掲載は、組合活動に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

27年9月9日の緊急会議において、Y2会社は、本件事業譲渡のために重要な著者の著作権の移転ができないのではないかと懸念を示し、また、会社の従業員の多くが本件事業譲渡に反対であれば、それを押して事業譲渡を執行しても事業の成長は見込めないとの考えを示した。

会社は、本件事業譲渡が破談となれば、経営危機に直面すると認識していたため、事業譲渡の実行が危機に陥っているとの情報を全従業員に提供するとともに、Y2会社の意向に対する見解を示し、本件事業譲渡の実行に向けて全従業員の協力を仰ぐため、本件社内ブログを投稿したのである。

本件社内ブログの投稿は、会社の経営陣として当然の権利であって、組合活動に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 本件社内ブログは、組合が自認するとおり、直接的に組合を非難するものではないが、「Y1会社の現行事業の棄損や事業譲渡の妨害を意図した行為に訴えることで、Y2会社との経営統合を阻止しようとしている社員がいるのでは、という強い懸念をY2会社は抱いています。」、「Y2会社は、組合から著者の先生方に対して出された出版契約の地位移転手続き保留の要請文書や一部社員による著者への直接面談による同要請により、新会社への出版契約承継に大きな支障が出ることを懸念しており、」等の記載（第2.6(1)）は、Y2会社の懸念という形の表現であり、組合という言葉を用いてはいないものの、事実上、組合による著者への働き掛けが本件事業譲渡の障害になっていると述べるものである。

会社が、従業員に対し、Y2会社の懸念を伝えた上で、協力を仰ぐために支持を呼び掛けること自体は、会社の主張するとおり、本件事業譲渡の実現を目指す会社の立場として、当然の対応のようにも考えられる。

② しかしながら、当時、出版契約の地位の移転手続きが進んでいなかったのは、会社が、本件事業譲渡の発表後に初めて著者に同手続きを依頼したことや、本件事業譲渡の詳しい経緯等を当初説明していなかったこと等も原因であると考えられ（第2.3(2)、同4(1)(6)、同7(2)、同8(1)②・(2)⑬）、必ずしも、組合による著者への働き掛けが主な原因であるとまではいい切れないところ、本件社内ブログの上記記載は、組合による著者への働き掛けこそが本件事業譲渡の最大の障害であるという印象を与え得るものである。加えて、組合による著者への働き掛けは、従業員の雇用確保が目的であった（第2.4(5)）ところ、本件社内ブログでは、「Y1会社の現行事業の棄損や事業譲渡の妨害を意図した行為」などと表現しており、本件社内ブログは、組合の活動を殊更に悪く印象付けるものである。

③ また、本件社内ブログには、「事業譲渡が破棄されれば、・・・債務の減額も取り消され、退職金も払えないでしょう。」との記載があり（第2.6(1)）、これは、退職金が支払えなくなるおそれを示して従業員の不安をかき立て、会社が本件事業譲渡の障害と位置付けた著者への働き掛け等の組合活動に対して、不信感を抱かせるものである。

- ④ さらに、当時の労使関係をみると、9月8日のB2営業部長の本件メールに基づき、各営業所で組合の活動に係る所員の話合いや意見集約が実施され、組合に批判的な意見が多く出されていた（第2.5(2)、同6(2)）。このような時期に、本件社内ブログを掲示することは、単に、本件事業譲渡の実行に向けて、従業員の協力を仰ぐというだけのことではなく、著者への働き掛け等の組合活動を本件事業譲渡の障害と位置付けた上で、本件メールに基づいて各営業所で行われている、組合活動の是非に係る話合いや意見集約の動きを全社的に広げ、組合への批判的な意見を醸成しようとしたものであるとみざるを得ない。

実際、B2営業部長は、本件社内ブログを受けて、本社内で署名活動を実施しており（第2.6(2)）、これ以上この問題に著者が巻き込まれることを望まないとの署名内容（同）は、組合活動への批判を含むものである。そして、B2営業部長は、従業員が「ユニオンに対する激しい怒りを示していること」を感じたと述べている（第2.6(2)）が、その「激しい怒り」については、本件社内ブログやそれに基づく署名活動等により、喚起され、あるいは増幅された面もあるというべきである。

- ⑤ 以上のとおり、B2営業部長の本件メールの2日後に掲載された本件社内ブログは、著者への働き掛け等の組合活動を本件事業譲渡の障害と位置付けた上で、本件事業譲渡が破綻すれば退職金が支払われなくなる等と述べて従業員を不安をかき立て、本件事業譲渡への支持を呼び掛けることにより、本件メールと一体となって、従業員に対し、組合への不信任感を抱かせ、組合活動に批判的な会社内の世論を醸成しようとしたものであるといわざるを得ない。したがって、会社が本件社内ブログを掲載したことは、組合の組織運営に対する支配介入に該当する。

3 27年10月6日の全社集会における会社の対応について

(1) 申立人組合の主張

全社集会は、会社が主催したものであり、組合の在り方を議論する場ではないから、司会者は、従業員の組合を批判する発言に対し、「そのような発言は控えてください。会社の説明に対する質問をしてください。」といった対応をするのが当然である。

ところが、司会を務めたB3取締役は、組合のA1執行委員長が、「組合のことをここで議論するのはおかしい。」と述べても、「意見は出していただいてもいいと思うんです。言論の自由がありますので。」などと述べて、組合批判の発言を制止しないばかりか、組合に対し、組合批判発言への回答を促したり、自ら組合の姿勢を批判するような発言をしたりした。

会場は、殺気立った雰囲気になり、大半の組合員は、つるし上げを受けているとの恐怖感を抱き、中には、暴行を受けるのではないかとといった不安から、この時のやり取りがトラウマになってしまった者もいる。

全社集会に先立ち、「社員有志」が組合に申入れをしたことや、B3取締役が、組合への批判発言を制止せず、それを助長する発言をしたことから、全社集会でのやり取りは、会社の経営陣と「社員有志」との間で、事前の下打合せをされていたことが推認される。また、仮にそうでないとしても、全社集会の趣旨とは全く異なる、組合の在り方を批判する発言に対し、B3取締役が、これを制止しないばかりか、これを助長するような司会進行をした行為は、組合の運営に対する支配介入にほかならない。

(2) 被申立人会社の主張

全社集会における従業員らの組合に批判的な発言は、会社と意思を通じて行われたものではなく、会社の意向を受けて行われたものでもない。Z1を含む発言者は、組合の配布物に、全社集会で会社に質問や要求を出すことと記載されていたことを受けて、組合とは別の考えを持つ従業員の一人として、意見表明や質問をしたいと考えたものと思われる。

そして、会社としては、全社集会において、組合員のみから質問や要求を聞き、そのほかの従業員からは聞かないという選別をすべきでなく、様々な意見を聞きたかったため、自由に発言してもらったのである。

全社集会の開催目的は、従業員が解雇の撤回に応じるかどうかを判断するための材料を提供し、その判断に必要な質問に応じ、従業員の要望を聞くことにあった。会社は、既に従業員への退職金を支給済みであり、解雇の撤回に応じた従業員は、退職金を会社に返還しなければならないところ、今後の会社に不安や不満を抱く従業員は、解雇の撤回に応じないことが予想されることから、会社としては、できるだけ多くの従業員に解雇の撤回

に応じてもらうべく、自由に発言してもらう方針であった。

全社集会は、殺気立った雰囲気は全くなく、時折笑い声も入るなど、ざつくばらんに討論する雰囲気であった。組合は、あたかも組合員が全社集会での雰囲気や発言によって退職に追い込まれたかのように主張するが、全社集会を経て会社に残る決断をした者の割合は、組合員の方が、非組合員よりも、圧倒的に多かった。

以上のとおり、全社集会における会社の対応は、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 10月6日の全社集会に先立ち、Z1ら社員有志が会社と組合の双方に対して同日付「申し入れ書」を提出し（第2.7(8)）、全社集会においては、社員有志に名前を連ねた一部の従業員から組合を批判するような発言が出された（同7(8)④、同8(2)）。このことについて、組合は、全社集会でのやり取りは、会社の経営陣と社員有志との間で、事前に下打合せをされていたことが推認されると主張する。しかし、会社と社員有志とが通じており、全社集会における組合を批判する発言に会社がかかわっていたということを認めるに足りる具体的な疎明はない。

② 組合は、全社集会の司会を務めたB3取締役が、組合批判の発言を制止せず、組合に対し、組合批判発言への回答を促したり、自ら組合の姿勢を批判するような発言をするなどして、組合への批判を助長する対応をしたことが支配介入に当たると主張するので、組合が問題であると主張している同取締役の具体的な対応について、以下判断する。

ア 全社集会において、最初にZ1が発言したところ、司会のB3取締役は、Z1の発言を制止せず、B1社長の回答の後、A1委員長に目を向けて、発言を促すような態度を示した（第2.8(2)①②）。その後も、B3取締役は、全社集会を通じて、組合に批判的な発言があっても、従業員の発言を制止することはせず、組合への質問については、組合に回答することを求める対応をしている（第2.8(2)）。

しかし、使用者としては、従業員間の意見の対立について、中立の立場を保たざるを得ないところ、本件では、事前に公開質問のような

形で、組合に対する Z 1 社員有志 59 名の連名の「申し入れ書」が提出されていた（第 2.7 (8)①③）ことから、その「申し入れ書」の内容に沿うような発言に対し、会社が発言を制止するのは困難であったというべきである。また、Z 1 が、組合にも聞きたいことがあり、組合は説明する義務があると思うが、それを受け入れてもらえるのか教えてほしいと組合に質問した（同 8 (2)①）のに対し、A 1 委員長は、組合への質疑応答の場ではないなどとして回答を拒否することもできたところ、そうせずに、自ら席を立ち、組合の立場を表明する対応をしている（同 8 (2)②）。このような状況からすれば、B 3 取締役が、従業員の発言は制止せず、しかし、組合には弁明の機会を与えるという対応をしたのは、無理からぬことであったといわざるを得ない。

イ A 1 委員長が、「組合とここで議論するのはおかしいんで、もっと一般の意見も聞いていただきたいと思いますけどね。」と言ったのに対し、B 3 取締役は、「議論っていうか、意見はね、出していただいていると思うんです。言論の自由がありますので。」と述べた（第 2.8 (2)②）。この B 3 取締役の発言によって、組合に不信感を抱く従業員が発言しやすくなった面があることは否めないが、上記アのとおり、事前に組合に対する社員有志 59 名の連名の「申し入れ書」が提出されていた状況で、会社が従業員の発言を制止するのは困難であり、また、本件事業譲渡の中止に関し、従業員の様々な意見がある中で、自由な発言を求めるとの会社の方針も無理からぬことであって、この発言が殊更組合批判の発言を助長するものであったとまで評価することはできない。

ウ B 7 部長が、組合の著者のリストの入手経路を質したのに対し、B 3 取締役は、「団体交渉の中でも、私、御質問させていただいて、まあ、独自のルートで入手されたっていうお答えを頂戴しているんですけど、それ以上の答えはないっていうことですかね。」と A 1 委員長に聞き、同委員長は、「ないです、はい。」と答えた（第 2.8 (2)③）。

組合への質問に対し、B 3 取締役が団体交渉の相手方としての立場で回答したのは不適切であるといわざるを得ず、また、「それ以上の

答えはないっていうことですかね。」との発言は、それ以上の回答をためらわせるような言い方である。しかし、B 3 取締役は、B 7 部長の質問を整理しようとした上で A 1 委員長に問い掛けたものとみることができ、同委員長は、これに答えて、組合の立場について発言することができたのであるから、B 3 取締役の上記発言をもって、同委員長の発言の機会を奪うものであったということとはできない。

エ A 1 委員長が B 5 の質問に答えた後、B 3 取締役は、「3割と慰謝料の関係は言わなくていいんですか。」「3割カットと慰謝料。」と聞き、同委員長は、「ごめんなさい。それちょっと忘れてしまいました。」と言った後、それについて答えた(第2.8(2)⑦)。これは、組合が、全員雇用を確保されれば賃金3割カットを受け入れると申し入れたことと、再スタートに当たり慰謝料を請求したこととに一貫性がないと B 5 が発言したこと(第2.8(2)⑥)について、A 1 委員長の発言では触れられていなかったため(同⑦)、B 3 取締役が確認を求めたものであり、A 1 委員長も、「忘れてしまいました。」と発言漏れを認めた上で、自ら補足の説明を行ったのであるから、この B 3 取締役の発言をもって、組合批判を助長するものということとはできない。

その後、A 1 委員長が、会社が財務諸表を公表し、必要があれば、組合は、賃金カットにも応じていきたいと述べたのに対し、B 3 取締役は、「慰謝料はいいんですか。財務諸表を見ないで慰謝料を請求するんですか。」と質問した(第2.8(2)⑦)。財務諸表を見ないで慰謝料を請求するののかとの質問は、B 3 取締役自身の組合に対する批判が含まれており、司会の発言として問題があるといわざるを得ないが、発言の趣旨としては、慰謝料についての回答漏れを確認したものであり、この発言をもって、組合批判を助長するものとはとはいえない。

オ A 6 書記長が、会社の著者への説明に手続上の重大な不備があったとして、会社の認識を質問した(第2.8(2)⑩)ところ、B 3 取締役は、A 1 委員長に対し、「さっき、あの、Z 1 さんから質問がありましたけども、まあ、それをね、出版局の人にお伝えすればよかったんじゃないですかっていうのは。」「A 1 さん、出版局の人にそ

の、こうした方がいいんじゃないですかって言った方がよかったんじゃないかっていう。」と質問した(同⑫)。これは、一見、A 6書記長の発言と無関係の質問を A 1 委員長に振ったようにもみえるが、同書記長は、組合の方でも、著者への手紙を出す等の働き掛けを行い、「そこに手続上の不備もあった」と思う(第2.8(2)⑪)とも発言していたのであるから、B 3取締役は、この著者への働き掛けの手続上の不備という発言と、回答漏れとなっていたZ 1の発言(同④)とを絡めて質問したものと解され、不当な司会進行であるとまではいえない。また、その後、会社は、A 6書記長の、著者への説明に対する会社の認識に係る質問に対し、回答を行っている(第2.8(2)⑬)。

③ 組合は、全社集会の会場は、殺気立った雰囲気、組合員は、恐怖感を抱いたと主張する。組合員への威迫的な発言や、暴力が行使されるおそれ等がある場合に、会社がそれを放置したのであれば、それは、問題となり得るものである。しかし、全社集会の質疑応答(第2.8(2))においては、組合やその活動を強く批判する発言がなされているものの、組合員への威迫的な発言や、暴力が行使されるおそれ等があったとまでいうことはできない。

④ 以上のとおりであるから、全社集会において、会社が、組合を批判する発言を禁止する等の対応はせず、従業員の発言はいずれも制止しないけれども、組合に対して弁明の機会を確保したことは、一部の従業員と組合との対立がある中でのやむを得ぬ対応であり、このような会社の対応が、組合に対する支配介入に当たるとまでいうことはできない。

4 B 4部長のメール及びB 5の発言について

(1) 申立人組合の主張

B 4部長のA 3宛てメール及び課長待遇であるB 5の発言は、部長職と課長職待遇の地位にある者によって行われた脱退勧奨であり、全社集会での組合に対する批判が事前に合意されていたと考えられること、B 3取締役が組合を批判する発言を制止せず、これを助長したこと等からして、単なる一個人としての意見表明ではなく、会社の意を受け、その意を体現して行われたものであるから、支配介入行為に当たるといふべきである。

(2) 被申立人会社の主張

① 27年10月7日のB4部長のメール

B4部長は、既に退職しており、会社は、当該メールが送信された事実を確認することはできないが、仮に、同部長が当該メールをA3に送信していたとしても、会社は、このメールに一切関与していない。B4部長は、部長職ではあるが、労働組合法上の「使用者の利益代表者」には該当せず、これに近接する職制上の地位にある者ともいえない。

また、当該メールの内容は、B4部長がA3を心配して個人的な感想を述べたものと理解できる。B4部長は、A3がY2会社から不採用通知を受けたと知った時、Y2会社への採用を仲介するよう会社の取締役は何度も掛け合っており、同部長が会社を退職したのも、A3がY2会社に不合格となり、部下を守れなかったことが理由と聞いている。

万一、当該メールが存在するとしても、それは、B4部長の個人的行為であるから、支配介入には当たらない。

② B5の発言

B5が組合員A4に「Y1会社に残るなら、組合は辞めてください。」と言ったとの組合の主張については、否認する。B5に確認したところ、そのような発言をしたことはないとのことであった。

(3) 当委員会の判断

① 27年10月7日のB4部長のメール

組合は、10月7日にB4部長がA3に送信したメールを画面印刷したものを証拠として提出しており（第2.9(1)）、この証拠を疑うに足りる事情は特に認められないことから、同部長がA3にこのメールを送信した事実があったものと認めることができる。

会社は、このメールに会社に関与していないとか、B4部長の個人的行為である等と主張する。しかし、システム部の部長という職制の立場にあるB4部長が、入院中の部下であるA3に対し、10月6日の全社集会の内容を知らせつつ、本件事業譲渡中止後の会社に復職するか否かという今後の身の振り方について助言する内容のメールを送った（第2.9(1)）のであるから、このメール送信は、会社の指示がなくても、職

制が部下に対して行った使用者としての行為であるというべきであり、また、全社集会の内容を通知し、会社への復帰等について助言する等の内容からして、全くの個人的行為とみることはできない。

そして、このメールには、「A 3 さんが復帰される場合、基本的には歓迎ですが、『組合員』の立場で復帰となると、正直言って微妙です。」「一度組合から距離を取って、外から眺めてみて頂けないでしょうか。」等の記載があり（第 2.9 (1)）、これは、組合からの脱退を検討するよう促す内容であるといわざるを得ないから、B 4 部長が A 3 にこのメールを送信したことは、組合の組織運営に対する支配介入に該当する。

② B 5 の発言

組合は、課長待遇である B 5 が組合員 A 4 に対し、「Y 1 会社に残るなら、組合は辞めてください。」と述べたとしている（第 2.9 (2)）が、会社が同発言の存在自体を明確に否定している一方、組合からは、同発言があったことを認めるに足りる具体的な疎明がないことからすれば、組合の主張する B 5 の発言があったと認めることはできない。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、① B 2 営業部長が、平成 27 年 9 月 8 日、本件メールを送信したこと、② 会社が、9 月 10 日、本件社内ブログを掲載したこと、及び③ 10 月 7 日にシステム部の B 4 部長が組合員 A 3 にメールを送信したことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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

平成 29 年 9 月 19 日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一