

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
中央執行委員会委員長 A 1

被申立人 Y会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の宮城労委平成28年(不)第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年12月20日第497回公益委員会議において、会長公益委員水野紀子、公益委員坂田宏、同鈴木敏明、同照井克洋、同岡崎貞悦が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成28年3月30日付けで申入れがあった団体交渉に誠実に応じ、同年3月17日に開催された団体交渉に関する議事録及び合意書の作成に向けて誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、解雇を示唆するなどの威嚇的な言動によって、申立人が行うインターネット上への情報掲載等の正当な組合活動に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員であるA2に対する解雇がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、同人に対して、解雇がなければ原職に復帰させるまでの間に得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記内容の文書を申立人に交付するとともに、同一内容の文書を日本工業規格A列3番の白紙に明瞭に認識できるような大きさの楷書で記載し、会社従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

当社が、貴組合の組合員であるA2を解雇したこと、貴組合との団体交渉に応じなかったこと、貴組合に対して、組合活動の中止を強要する発言をしたことは、宮城県労働委員会により、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X労働組合

中央執行委員会委員長 A1 殿

株式会社Y

代表取締役 B1

5 申立人の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内容

1 事案の概要

本件は、申立人X労働組合（以下「組合」という。）が、ビラ配布、ブログ記事の掲載、団体交渉申入れ等の組合活動を行ったことについて、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、組合の組合員であるA2（以下「A2分会長」という。）に対して、組合活動をやめなければ解雇する旨の発言をしたこと、組合に対して、ビラ配布の中止を求める発言をしたこと、第1回団体交渉の議事録及び合意書の作成並びに第2回団体交渉の申入れに応じなかったこと並びにA2分会長を解雇したことが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成28年4月13日（以下、特に表記しない限り、平成28年は省略。）、当委員会に救済申立てが行われた事件である。

2 請求する救済内容

(1) 会社は、組合が3月30日に申し入れた団体交渉に誠実に応じ、かつ、

3月17日の団体交渉に関する議事録，合意書の作成等の実務手続を定められた期限内に誠実に行わなければならない。

- (2) 会社は，組合が正当な組合活動として行っているビラまきをするなどという指示，解雇宣言等の支配介入を行ってはならない。
- (3) 会社が，4月4日，A2分会長に対して行った「組合活動をやめること，そうでなければ1か月後に解雇する」との解雇通知は，組合活動を理由とした不利益取扱いであり，取り消さなければならない。さらに，組合員であることを理由とした解雇等の不利益取扱いを行ってはならない。
- (4) 会社は，今後，不当労働行為を行わないことを約束する書面を組合に手交するとともに，会社の本社の門前に，縦1メートル，横2メートルの用紙に下記の文面を貼付し，1週間掲示しなければならない。

X労働組合中央執行委員会

委員長 A1 殿

さる，○年○月○日，宮城県労働委員会命令において，当社が貴労働組合に対して行った団体交渉拒否，ビラまきをするなどの指示，組合員であるA2分会長への解雇通知が貴労働組合に対する不当労働行為にあると認定されました。当社はこの命令を重く受け止め，貴労働組合に対して深くお詫びするとともに，二度と不当労働行為をしないことを約束します。

○年○月○日

株式会社 Y

代表取締役社長 B1

第2 本件の争点

- 1 会社が，A2分会長に対して，3月10日に行った発言並びに組合に対して，3月11日及び3月17日に行った発言は，組合に対する労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点1)
- 2 会社が，組合に対して，3月17日の団体交渉に関する実務手続に応じな

かったこと及び3月30日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否か。

(争点2)

3 会社が、4月4日にA2分会長に対して、組合活動をやめなければ1か月後に解雇する旨を述べたことは、組合に対する労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点3)

4 会社が、A2分会長を解雇したことは、組合員であることを理由とする労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か。(争点4)

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和61年5月16日に設立され、だんご、もち、大福、まんじゅう等の和菓子の製造及び販売等の事業を営む株式会社である。肩書地に本社及び工場を置き、宮城県仙台市内のほか、神奈川県川崎市内及び東京都内に販売店舗を有している。本件結審時(平成29年6月12日)の従業員数は、56名である。

会社の役員には、B1代表取締役社長(以下「B1社長」という。)、B2顧問兼監査役(以下「B2顧問」という。)、B3取締役(以下「B3取締役」という。)等がいた。

なお、B3取締役は、6月に取締役を辞任した。

(2) 組合は、中小零細企業で働く労働者を中心に組織された労働組合であり、本件結審時の組合員数は、約500名である。

2月22日、組合は、A3分会(以下「分会」という。)を結成した。分会の組合員は、A2分会長だけである。会社には、分会以外に労働組合はない。

なお、組合の役員には、A4中央執行委員東北地方本部委員長(以下「A4執行委員」という。)、A5宮城県本部役員(以下「A5役員」という。)等がいた。

2 労使関係等

(1) 分会結成前

ア A 2 分会長の入社及び業務

平成 12 年 9 月 21 日、A 2 分会長は、正社員として会社に入社した。しかし、平成 23 年 9 月 25 日に家庭の事情により会社を退職した。その後、同年 11 月 1 日にパート社員として会社に再雇用され、平成 25 年 8 月 1 日、再び正社員となった。A 2 分会長は、会社に入社後、一貫して営業職として勤務していた。【書証甲第 29 号証（以下「甲 29」と略記。以下、書証について、これに準じて表記。）、第 1 回審問調書 7 ページ A 2 証人証言（以下「審調①P7A 2」と略記。以下、証言について、これに準じて表記。）、審査の全趣旨】

イ 給料遅配

会社は、就業規則に定められた期日に遅れて賃金を支払うこと（以下「給料遅配」という。）があり、それは、会社の資金繰りの問題が要因となって発生するものであった。【甲 24、審調①P34～36、59B 1】

(2) 分会結成後、営業会議までの組合活動

ア ブログ記事の掲載

(ア) 2 月 22 日、組合は、インターネット上に公開している組合のホームページに、「Y に労働組合を結成しました」という表題のブログ記事を掲載した。【甲 9、審査の全趣旨】

(イ) ブログ記事（前記（ア））の内容は、次のとおりである。【甲 9】

タイトル「Y に労働組合を結成しました」

本日、Y に労働組合を結成しました。

Y は、仙台市宮城野区にあるだんごやもち等の和菓子を作っている食品製造の中小企業です。平成 20 年に全国推奨観光土産品審査会において厚生労働大臣賞を受賞し、「ずんだ」を仙台の名物として全国に広めた会社でもあります。

しかし、そんな功績のある会社内部には、会議がない、低賃金、給料遅配など数々の労働基準法違反があるといった問題があり退職する労働者が後を絶ちませんでした。

そんな中で、Yで営業として10年以上働いてきた男性A2さんが、
「これからの若い世代の方のために、会社を持続・発展させるために、労働者全員が協力して気持ちよく働ける環境にしていくため、このまま歳を取るわけにはいかない」

「会社商品は人気があり売れているのに社内に問題があるから会社が発展しないというのはもったいない、どうにかしたい」

と思い悩む中でX労働組合と出会い、

「Yを本当に改善するには労働組合しかない」

と起ち上がり、X労働組合に加盟して組合作りの準備を進めてきました。

そして本日、A3分会を公然化しました。

今朝は、X労働組合宮城県本部の組合員が連帯し、A2さんと共に門前でビラまきを行いました。

A3分会は、

「高品質のだんごを作って、お客さんに提供できる会社に変えて行こう！」

- 1, 組織の中身のない会社を作り変えよう
- 2, 低賃金から、安心して長く働ける職場に変えよう
- 3, 給料遅配など数々の法律違反を改めさせよう

をスローガンに掲げ、Yで働く労働者全員が、ずんだもちを日本全国に広めた会社の労働者として自信と誇りを持って働ける職場への改善を目指します。

- (ウ) 3月10日頃、B1社長は、家族に教えられ、ブログ記事(前記(ア)、(イ))の存在を知った。ただし、B1社長は、ブログ記事(前記(ア)、(イ))をインターネット上で直接見たことはない。【乙5、審調①P47 B1】

イ パンフレットの配布

- (ア) 2月22日、組合は、会社前で会社従業員に対して、組合のパンフレット(以下「組合パンフレット」という。)を配布した。【乙3、審

調①P20A 2, 審査の全趣旨】

(イ) 組合パンフレットの表題及び項目は、次のとおりである。【乙3】

a 表題

Yに
労働組合ができました
高品質のだんごを作って、
お客さんに提供できる会社に変えて行こう！
組織の中身のない会社を作り変えよう
低賃金から、安心して長く働ける職場に変えよう
給料遅配など数々の法律違反を改めさせよう
X労働組合

b 項目

はじめに
労働組合をつくった理由
Yの問題点について
1, 組織の中身のない会社
2, 低賃金の労働条件
3, 数々の法律違反
1) 給料遅配
2) 残業, 休日労働, 早朝深夜労働の割増賃金の不払い
3) 違法な長時間残業・休日出勤・週6勤務のシフト
4) 有給が自由にとれない
5) 労働者と会社との契約書等がない
6) 健康診断が一度もない
4, 経営公開について
当面の改善方針
(1)数々の法律違反を是正させる
(2)経営公開
(3)労働組合で会議を行う→生産改革→売上向上→労働条件改善

労働組合をつくと会社がつぶれる？

X労働組合について

労働組合の合法性について

ウ 組合ビラの配布

(ア) 2月23日以降、組合は、会社従業員に対して、「A3分会ニュース」との表題が付されたビラ（以下「組合ビラ」という。）の配布を始めた。【甲29、乙2の1～24、審調①P13、20A2】

(イ) 2月23日、組合は、2月22日に会社に労働組合を結成したこと、会社に対して、団体交渉を申し入れたこと、会社従業員に労働環境等に関するアンケートへの協力を求めることなどが記載された組合ビラを配布した。【甲29、乙2の1、審調①P20A2】

(ウ) 2月24日、組合は、「労働者に対して、給料遅配などの労働基準法違反や、昇給・一時金がほとんどなく低賃金である」、「業務上においても、会議がない、取引先の支払いが遅延しているなど基本的なことが行われていません」、「先日、社用車の給油用のクレジットカードが使えなくなっていました」などと記載された組合ビラを配布した。
【乙2の2】

(エ) 組合員が組合ビラを配布している様子を、B1社長は、見たことがなく、他方、B2顧問は、見たことがあったが、会社従業員以外の通行人に配布している様子は見たことがなかった。【審調①P34、63～64B1、P76～77B2】

(3) 営業会議

ア 2月25日の営業会議

2月25日、会社は、営業会議を開催し、A2分会長、B1社長、B2顧問、B3取締役、B4営業部長（以下「B4部長」という。）、B5営業主任（以下「B5主任」という。）及びB6衛生管理責任者（以下「B6管理者」という。）が出席した。

この会議の席上、B1社長は、A2分会長に対して、組合ビラの配布について、理由を問うとともに会社にあらかじめ了解を得るべきであるなどと述べた。また、B2顧問は、A2分会長に対して、「ビラまい

て、こういうことなのだよと、それは信用潰すということだな。会社のイメージを壊すということだな」、**「今、団体交渉しようとしてるわけだが、何でチラシ配って会社のイメージ落とそうとしてるの？。そのことが分からない。そういう目的でやってるとしか見えない」**などと述べた。

【甲 18， 審調①P74B 2】

イ 3月10日の営業会議

(ア) 3月9日頃、B3取締役は、株式会社C1発行の「C2東北版 2016年3月7日号」に掲載された記事(以下「C3ニュース記事」という。)を見た会社の大口取引先から、「この記事は貴社のことだと思うが、貴社の経営は大丈夫なのか」との問合せを受けた。**【乙7， 審査の全趣旨】**

(イ) その記事では、「仙台市内の商業施設に小売店舗を数店舗出店している食品製造・小売業者A社(仙台市)ですが、昨年から支払遅延が発生し、一部取引先が撤退するなど、地元では信用不安が広まっていました。一方で、昨年夏頃には、首都圏の主要都市駅前にある商業施設内に店舗を出店していましたが、ここに来てその店でも支払遅延が発生しているようです」、「昨年の春以降、一時期毎月末の決済では社長が金策に走り、何とか決済するといった綱渡りの状態が続いていました」、「金融機関からの資金調達は限界だろうから、ノンバンクからの資金を導入している可能性があるね。日銭商売とはいえ、資金繰りがいつ破たんするかわからないため、予断を許さない状態が続いていると見るべきだろう」などと記載されていた。**【乙7】**

(ウ) 会社は、これらの文面から、会社に関する記事であると判断した。**【乙5， 乙6， 乙7， 審査の全趣旨】**

(エ) 3月10日、会社は、営業会議を開催し、A2分会長、B1社長、B3取締役、B2顧問、B4部長、B5主任及びB6管理者が出席した。**【甲21， 甲29， 審調①P8A2】**

(オ) この会議の席上、B3取締役は、C3ニュース記事を読み上げ、A2分会長に対して、「その、なんだかわかんねえけどインターネットのやつ削除しろ。削除しろ。しない限り」、「私はあんたにいてもら

いたくねえ。即刻辞めて下さい」,「そのインターネットでどういう文面で紹介してつか分かんねえよ,俺見てねえから」と述べるとともに,組合がインターネット上に掲載した情報が原因となって,C3ニュース記事に会社情報が掲載されたとして,このままでは会社は潰れる旨を述べた。

また,B3取締役は,A2分会長に対して,「インターネットに出したその責任とって,そいつ削除すっかしねえか。それで,それでもしそういうの不服なんだったら,あんた辞めてもらうから。俺の権限で。明日来なくていいから」,「削除して,この会社にいるのか,どうかの結論だけだ。もし削除できない,あるいは相談するとか何とかなら,明日から来なくていいから」などとも述べた。【甲21,甲29,審調①P9~10A2,審査の全趣旨】

(カ) 同日,A2分会長は,営業会議での会社の対応(前記(エ),(オ))について,組合に相談し,3月11日に組合及び会社は,話合いを行うこととなった。【甲29,審調①P10~11A2】

(4) 3月11日の話合い

ア 3月11日,組合は,会社を訪問し,話合いを行った。組合側からはA4執行委員及びA5役員が出席し,会社側からはB1社長,B3取締役及びB2顧問が出席した。【甲22,乙5,乙6】

イ 組合は,会社に対して,B3取締役の発言(前記(3)イ(オ))の趣旨について,確認した。これに対して,B1社長は,「ブログを削除しろと,会社に対する中傷だと。削除するか,お前が来る,来ない。お前が来るか辞めるかどっちかだっただって言ったのよ」と述べた。【甲22,審調①P46B1】

ウ この話合いの中で,組合及び会社は,双方ともに出席者に対する個人批判を行い,組合は,会社の発言に対して,労働委員会への救済申立て及び訴訟に言及し,会社は,これに応じる発言をするなど,口論に至る場面があった。【甲22,審調①P37B1】

エ 組合は,会社に対して,ブログ記事(前記(2)ア(ア),(イ))について,文言の修正依頼があれば検討する旨を述べた。これに対して,B1

社長は、「会議がない」、「低賃金」、「給料遅配」等の文言を削除することを求めた結果、組合は、修正に同意した。【甲 9，甲 10，甲 22，審調①P37，P47B 1】

オ さらに、3月17日に開催予定の第1回団体交渉においては、組合及び会社は、録画及び録音を行わず、団体交渉に関する議事録及び合意書（以下「団交議事録及び合意書」という。）を作成し、組合及び会社の双方が、署名押印することなどについて、合意した。【甲 22，乙 5，乙 6】

カ その後、組合は、ブログ記事（前記(2)ア(ア)，(イ)）を、次のとおり修正した。【甲 9，甲 10，乙 5，乙 6，審調①P47B 1】

(ア) 修正箇所 その1

a 修正前

「しかし、そんな功績のある会社内部には、会議がない、低賃金、給料遅配など数々の労働基準法違反があるといった問題があり退職する労働者が後を絶ちませんでした」

b 修正後

「しかし、そんな功績のある会社内部には、労働基準法違反等の問題がありました」

(イ) 修正箇所 その2

a 修正前

「2，低賃金から、安心して長く働ける職場に変えよう
3，給料遅配など数々の法律違反を改めさせよう」

b 修正後

「2，安心して長く働ける職場に変えよう
3，法律違反を改めさせよう」

(5) 団体交渉

ア 第1回団体交渉

(ア) 組合は、会社に対して、2月22日付け「団体交渉申入書」により、「給料遅配の是正について」等を交渉議題とする団体交渉を申し入れ、期限を2月26日として、団体交渉の日程に関する回答を求めた。し

かし、回答期限までに会社から組合への回答は、なかった。【甲 2，甲 29，審調①P33B 1】

- (イ) 2月 27 日，組合は，「団体交渉の回答なし！」，「Yの経営者が基本的資質に欠けている」，「このような経営者では会社によくある問題を自力で解決することはできないでしょう」，「経営者に頼らず，労働者が問題解決に取り組む必要性」などと記載された組合ビラを配布した。【乙 2 の 5】
- (ウ) 組合は，団体交渉申入れに対する会社からの回答がなかったことを受け，会社に対して，2月 27 日付け「抗議文」により，「嚴重に抗議します。拒否し続ける場合は，宮城県労働委員会に不当労働行為救済申立をします」と通知した上で，改めて，期限を3月 3 日とし，団体交渉の日程に関する回答を求めた。【甲 5，甲 29】
- (エ) 3月 1 日，組合は，アンケート（前記(2)ウ（イ））の集計結果の一部と併せ，「給料遅配，残業代等未払い，問題が改善されないこと，経営者が労働者の声を聞かないことなどが，会社の大きな問題点だということが労働者みんなの共通認識としてあることが分かりました」などと記載された組合ビラを配布した。【乙 2 の 7】
- (オ) 3月 3 日，組合は，「今日 3 日は 2 回目の団体交渉申入れの回答期日です」，「問題を改善するためにも，労働組合へ加盟しましょう」などと記載された組合ビラを配布した。【乙 2 の 9】
- (カ) 同日，会社は，組合に対して，団体交渉を3月 17 日午後 3 時から，会社会議室で開催する旨を回答した。【甲 6，甲 29，乙 5，乙 6，審調①P34B 1】
- (キ) 組合は，会社に対して，3月 4 日付け「通知書」により，会社が回答した団体交渉の日時及び場所を了承するとともに，「団体交渉の話し合いの内容を正確に記録，把握するためにビデオカメラまたはレコーダーで録画，録音を行います」と通知した。
- これに対して，会社は，組合に対して，録音するなら団体交渉を行わない旨を告げるとともに，B 2 顧問は，A 2 分会長に対して，録画又は録音の内容がインターネットで公表されるため録画等は認め

ない旨を告げた。【甲 7， 甲 8， 甲 29】

- (ク) 組合は、会社に対して、3月9日付け「通知書」により、団体交渉の話合いの内容を録画、録音する目的について、「団体交渉の内容を正確に記録、把握して、貴社と誠実な交渉を行うため」であるとして、改めて、団体交渉の話合いの内容をビデオカメラ又はレコーダーで録画、録音を行う旨を通知した。【甲 8， 甲 29】
- (ケ) 3月10日、組合は、第1回団体交渉の議題等について記載された組合ビラを配布した。【乙 2 の 12】
- (コ) 3月15日、組合は、「いよいよ明後日(17日)は第1回団体交渉!」、
「組合に加盟して、一緒に職場改善を進めていきましょう」などと記載された組合ビラを配布した。【乙 2 の 13】
- (カ) 3月17日午後3時から、会社会議室において、第1回団体交渉が開催された。組合側からはA 4 執行委員、A 5 役員、A 2 分会長等が出席し、会社側からはB 1 社長、B 2 顧問、B 4 部長及びB 6 管理者が出席した。【甲 11， 乙 5， 審調①P11～12A 2， P32B 1】
- (シ) 組合は、会社に対して、組合は合同労組であること等を説明し、組合及び会社の間で、給料遅配の是正、残業手当等の賃金の未払、その他法律違反の是正及び経営公開を議題として交渉が行われ、その結果、労働基準法に関する問題等について、一定の合意がなされた。【甲 11， 乙 5， 乙 6】
- (ス) その席上で、B 2 顧問は、「ビラ配り一切やめてほしい。いつ団体交渉するとかの内容書いてあって世間体悪い」と述べ、これに対して、A 4 執行委員は、「それは労働組合法違反になる。もしビラ配りしないのなら社内に掲示板設置、そこに貼るとか便宜供与。組合の活動を制限すると組合法違反になる」と述べた。【甲 11， 審調①P12A 2， P75B 2】
- (セ) また、A 4 執行委員が、「議事録は項目整理して後日送る。団交の内容はビラに書く」と述べると、B 6 管理者は、「掲示板作るからやめてもらいたい」と述べ、組合ビラの配布の中止を求めた。これに対して、A 4 執行委員は、「今回の団交の報告ビラはまく」と回答した。

【甲 11】

(ウ) さらに、B 1 社長は、「ビラまきはやめてもらいたい。組合活動を制限するわけではない。みんな立場が悪くなるだけだ」などと述べ、これに対して、A 4 執行委員は、組合ビラの配布の中止に同意せず、掲示板の設置に関する便宜供与の申入れをする旨を述べた。

なお、組合は、組合ビラの配布をその後も継続した。【甲 11, 乙 2 の 14~24, 審調①P12A 2】

(ク) 3 月 21 日、組合は、会社に対して、案として作成した 3 月 17 日の団交議事録及び合意書をファクシミリで送信し、各書面の内容を確認すること及び訂正がある場合はその訂正を行うことを依頼し、3 月 25 日までにファクシミリで回答することを求めた。そのファクシミリ送信票には、「ビラまきに関して、組合掲示板の設置の要求については、次回の団体交渉に向けた要求書に記載します」などと記載されていた。【甲 11, 甲 12, 甲 13, 審調①P42B 1】

(ケ) 3 月 25 日、会社は、組合に対して、ファクシミリにより、「B 1 が只今、出張中の為」との理由を付した上で、団交議事録及び合意書の内容確認等に関する回答期限を 3 月 28 日に変更するよう求めた。

【甲 14】

(ツ) 3 月 28 日は、団交議事録及び合意書の内容確認等に関する回答期限であったが、会社は、回答しなかった。【乙 5, 乙 6, 審査の全趣旨】

イ 第 2 回団体交渉申入れ等

(ア) 組合は、会社に対して、3 月 30 日付け「団体交渉申入書」により、「組合掲示板の設置について」等を交渉議題とする第 2 回団体交渉を申し入れるとともに、会社から回答がなかった団交議事録及び合意書の内容確認等（前記ア (ク), (ケ), (ツ)）について、改めて 4 月 5 日を期限として回答を求めた。これらに対して、会社は、回答しなかった。

【甲 15, 審調①P51B 1, 審査の全趣旨】

(イ) 4 月 3 日、組合は、「会社は団交の合意書・議事録の回答期日を守らず」、「第 2 回団体交渉を申し入れました」などと記載された組合ビ

ラを配布した。【乙2の17】

(6) 会社に対する取引停止の通告

3月20日、会社は、最大の材料仕入先業者（以下「最大仕入先業者」という。）から、4月1日以降の取引を停止する旨を通告された。例年3月下旬から4月上旬までの間が最も多忙な時期であった会社は、この取引停止の通告を受け、新たな材料仕入先を確保する必要に迫られ、例年以上に多忙な状況となった。

なお、会社と最大仕入先業者は、従前より、掛け売りにより取引を行ってきたが、平成27年12月頃、会社からの支払遅延が要因となって、掛売取引から現金取引に変更となった。【乙5、乙6、審調①P40、43、61B1、P71～72B2、審査の全趣旨】

(7) A2分会長に対する解雇

ア A2分会長に対する解雇通告

(ア) 4月4日、会社は、A2分会長に対して、会社の仮会議室において、口頭で解雇を通告した（以下「解雇通告」という。）。その際、次のような発言があった。【甲19、審調①P14～15A2、P44、52～53B1】

a B1社長は、A2分会長に対して、実績があることから会社に残ってほしい旨を述べるとともに、その代わり組合活動をやめること、そうしなければ1か月後に解雇する旨を述べた。

b B3取締役は、「組合を辞めるか、会社を辞めるか、どちらかの選択だって言ってんだよ」、「組合を辞めるか、会社を辞めるか、2つに1つっていうこと」、「私の方では裁判受けて立ちます。弁護士にも相談してっから。大丈夫です」などと述べた。

(イ) 組合は、会社に対して、4月5日付け「通知書」により、解雇通告の事実確認、団交議事録及び合意書の内容確認、第2回団体交渉申入れへの回答等に関する申入れをした。

これに対して、4月6日、会社は、組合の申入れを拒否する旨を回答した。【甲17、審査の全趣旨】

(ウ) 4月10日、組合は、「枝豆が取引停止 経営は大丈夫か?」、「会社

は組合に対して不誠実で法律違反の対応」、「感情的に暴走する会社に身を任せていいのか?」、「あまりに経営能力が不足しています。つまり、状況を把握・分析して、これ以上問題が大きくならないように対処するというのではなく、感情にまかせて目先の対応をとっています」などと記載された組合ビラを配布した。【乙2の18】

- (エ) 4月12日、組合は、「4月5日、営業から帰ってきたA2分会長をB1社長、B3取締役、B2顧問が呼び出し、『組合を辞めるか、会社をやめるかどっちかだ』、『そうでなければ1か月後（5月5日）に解雇する』と不当な解雇通知を行いました」、「残念ながら、経営陣は冷静な状況分析や判断ができず、感情的になり、自ら信用を失墜させる行動をとっています」、「よく経営ができるなと思います」などと記載された組合ビラを配布した。【乙2の19】

イ A2分会長に対する「解雇通知書」の交付

- (ア) 4月14日、B1社長及びB3取締役は、A2分会長に対して、4月4日付け「解雇通知書」（以下「解雇通知書」という。）を交付した。その本文には、「平成28年4月4日面談にて通告の通り、貴殿は、就業規則第3章遵守事項第11条4項、及び5項に違反し、第50条2、12項及び13項に該当し、懲戒解雇とする。平成28年5月4日まで、1ヶ月前の通告とする。以上」と記載されていた。【甲20の1、乙1、審調①P16～17A2、P44B1】

解雇通知書の交付に際し、B3取締役は、A2分会長に対して、「4月4日に、付けで、あなたを懲戒解雇しました。理由は、この就業規則に書いてる。組合関係ありません」、「解雇です、不法解雇。不法でなくて、懲戒解雇です。こうね、なってるように。就業規則に違反、それだけです」と述べた。【甲20の1、審調①P17A2】

- (イ) 会社の就業規則は、従業員の服務規律及び懲戒について、次のとおり定めている。【乙4】

(遵守事項)

第11条 従業員は、次の事項を守らなければならない。

(略)

④ 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと

⑤ 会社、取引先等の機密を漏らさないこと

(略)

(懲戒の事由)

第 50 条

(略)

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。

この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第 20 条に規定する予告手当は支給しない。(略)

(略)

⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する誹謗中傷等によって会社の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき

⑬ 会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき

(略)

(ウ) B 1 社長は、解雇通知書を交付した後、B 3 取締役を退席させ、A 2 分会長だけを残した。

B 1 社長は、A 2 分会長に対して、「給料上げるとかっていう話も聞いていない。何話ししようとしてんの向こうは？だから、自分の立場明確にしたいだけでしょ。なんかこれをきっかけに。売名行為だろ」、「俺もわずらわしくて嫌なんだと。何で辞めらんねえんだって言うてるだけだよ俺は」、「だから組合辞めて、あとで今日から働け」、「俺も立て直すからこいつ。そっから組合やれよ」、「闘うしかあの組合はねえんだよ」、「あいつのメリット。そいつはあんたに対するデメリットなんだからな。あの組合のデメリット、あ、メリットと、あんたのメリットは一緒になんないんだかんね。違うからね」と述べた。【甲 20

第4 当委員会の判断

以下、本件の各争点を判断していく上で、それらに関わる組合活動が正当な範囲内で行われたか否かは、不当労働行為の成否を判断する重要な要素であることから、まず、これについて、判断する。

1 組合活動の正当性

(1) インターネット上への情報掲載

ア 被申立人の主張の要旨

組合は、2月22日に、A2分会長が、中心となってインターネット上の組合のホームページに、組合パンフレットと同じ内容のブログ（以下「本件ブログ」という。）を掲載した。会社は、本件ブログの存在を3月10日頃に知った。本件ブログは、事実に反し、いたずらに会社の名誉及び信用を害する表現を用いており、その掲載は、到底、正当な組合活動の範囲内で行われたとはいえない。

イ 申立人の主張の要旨

会社が主張する本件ブログは、そもそもインターネット上に存在しない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 会社は、本件ブログの存在を3月10日頃に知ったと主張する。しかし、会社からは、本件ブログの存在を認めるに足りる証拠は示されておらず、会社の主張は採用できない。

(イ) なお、インターネット上に存在が確認できるブログ記事（前記第3.2(2)ア(ア)、(イ)の内容は、分会の結成及び活動方針を表明するものであり、会社の名誉及び信用を違法に侵害するとまではいえず、その掲載は、正当な組合活動の範囲内で行われたと認められる。

(2) 組合ビラの配布

ア 被申立人の主張の要旨

組合は、会社の事務所入り口付近で、不特定多数人に対し組合ビラを配布した。その内容は、会社の労務管理の在り方並びに経営上の措置

及び政策を、批判及び攻撃する中で、表現の行き過ぎ、事実の誤り等によって、企業秩序を乱し、会社の名誉及び信用並びに管理職者等の名誉及びプライバシーを侵害する違法なもので、その配布は、正当な組合活動の範囲内で行われたとはいえない。

イ 申立人の主張の要旨

組合は、組合ビラを会社従業員に配布したが、通行人等不特定多数人に対して、配布した事実はない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 組合ビラの内容には、会社が主張するように、確かに、会社の経営者に対する批判が記載されていることは認められる。しかし、それは、給料遅配等を批判したもの（前記第3.2(2)ウ(ウ)）、団体交渉申入れに回答しなかった会社の対応を批判したもの（前記第3.2(5)ア(イ)）、会社のA2分会長に対する解雇通告を批判したもの（前記第3.2(7)ア(エ)）などであり、会社等の名誉、信用及びプライバシーを違法に侵害したとまでは認められない。

(イ) B1社長は、組合員が組合ビラを配布している様子を見たことはなく、他方、B2顧問は、その様子を見たことはあるものの、会社従業員以外の通行人に対して、配布した場面を見たことはなかった（前記第3.2(2)ウ(エ)）。また、会社からは、組合が、組合ビラを不特定多数人に対して、配布したという事実を認めるに足りる証拠は示されておらず、会社の主張は採用できない。

(ウ) よって、組合ビラの配布は、正当な組合活動の範囲内で行われたと認められる。

以下、争点について、順に判断する。

2 会社が、A2分会長に対して、3月10日に行った発言並びに組合に対して、3月11日及び3月17日に行った発言は、組合に対する労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。（争点1）

(1) 申立人の主張の要旨

ア 会社が、A2分会長に対して、3月10日に行った発言について

(ア) 3月10日の営業会議では、B1社長、B3取締役及びB2顧問らが、A2分会長を三方から囲むように座り、その席上で、B3取締役は、組合がインターネット上に掲載した情報の存否を確認もせず、A2分会長に対して、当該情報を削除しなければ明日から来なくてよい旨解雇をほのめかす発言をした。

(イ) このような発言からは、会社が、組合に対して、敵意を抱いていることが推認される。

(ウ) よって、会社は、3月10日の会議を営業会議という名目のもとに開催したが、実質的には、A2分会長に対して、組合からの脱退を強要し、その上で、解雇通告を行ったのであり、会社の発言は、支配介入に該当する。

イ 会社が、組合に対して、3月11日に行った発言について

(ア) 3月11日、組合及び会社の間で話し合いが行われた際、会社が、3月10日にA2分会長に対して、明日から来なくてよい旨を述べた趣旨について、A4執行委員が確認したところ、B1社長は、A2分会長に対して、ブログを削除するか、退職するかのいずれかであると述べた旨を回答した。

(イ) 会社は、会社の信用が失墜して損害を受けた証拠を示しておらず、このような事実はなかったことがうかがわれる。このような会社の発言からは、会社には、組合排除の意思があったことが推認される。

(ウ) 使用者から上記のような発言をされれば、組合員には、畏怖の感情が生まれ、組合活動が制限されかねないことから、会社の発言は、支配介入に該当する。

ウ 会社が、組合に対して、3月17日に行った発言について

(ア) 第1回団体交渉において、B1社長及びB2顧問は、組合ビラの配布の中止を求めた。

(イ) このような発言は、正当な組合活動を制限するものであり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 会社が、A2分会長に対して、3月10日に行った発言について

(ア) 会社は、A 2 分会長が中心となり、組合がインターネット上に情報を掲載した結果、C 3 ニュース記事に会社情報が掲載され、そのことにより取引先から会社に対する信用不安が発生し、会社存続の危機に陥ったと判断した。

そのため、B 3 取締役は、A 2 分会長に対して、組合がインターネット上に掲載した情報を削除するよう強く求めたのである。

(イ) よって、会社の発言には合理的理由があり、支配介入には該当しない。

イ 会社が、組合に対して、3月11日に行った発言について

B 1 社長は、A 4 執行委員及びA 5 役員に対して、発言したものであり、A 2 分会長に対して、発言したものではないことから、支配介入には該当しない。

ウ 会社が、組合に対して、3月17日に行った発言について

第1回団体交渉の際に、会社が、組合に対して、組合ビラの配布をやめてほしい旨を述べたことは事実である。しかし、あくまでも、その旨を要請したに過ぎず、支配介入には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社が、A 2 分会長に対して、3月10日に行った発言について

(ア) 前記第3. 2 (3)イ (オ) で認定したとおり、3月10日に開催された営業会議において、会社は、A 2 分会長に対して、組合がインターネット上に掲載した情報について、執拗に問い詰めるとともに、解雇を示唆しつつ、その情報の削除を繰り返し迫った事実が認められる。

(イ) これに対して、会社は、前記(2)アのとおり、会社の発言には合理性があると主張している。

(ウ) しかし、前記第3. 2 (3)イ (オ) で認定したとおり、B 3 取締役の発言からは、組合がインターネット上に掲載した情報について、事実確認をしていないことが認められ、会社からは、組合がインターネット上に情報を掲載したことが、C 3 ニュース記事に会社情報が掲載された原因であるとの証拠も示されていない。

(エ) よって、会社が、A 2 分会長に対して、3月10日に行った発言は、

解雇を示唆しつつ、正当な理由がなく、組合がインターネット上に掲載した情報の削除を一方的に強要したものであり、支配介入に該当する。

イ 会社が、組合に対して、3月11日に行った発言について

(ア) 組合は、B1社長に対して、B3取締役の発言（前記第3.2(3)イ(オ)）の趣旨を問うと、B1社長は、組合がインターネット上に掲載した情報を削除するか、A2分会長を解雇するかという趣旨であることを述べた（前記第3.2(4)イ）。この発言は、A2分会長の解雇を示唆しつつ、組合がインターネット上に掲載した情報の削除を強要したものと認められる。

(イ) この発言について、会社は、A4執行委員及びA5役員に対して、発言したものであり、A2分会長に述べたものでないから、支配介入には該当しないと主張している。しかし、その発言の相手が、組合員本人でなく、組合役員であったとしても、組合活動に与える影響は明らかであり、会社が、組合に対して、3月11日に行った発言は、支配介入に該当する。

ウ 会社が、組合に対して、3月17日に行った発言について

(ア) 第1回団体交渉では、会社は、組合ビラの配布の中止を要求する発言をしたが、組合は、労働組合法に反する旨を述べ、反論した（前記第3.2(5)ア(ス)）。

(イ) これに対して、会社は、掲示板の設置を提案し、組合ビラの配布の中止を繰り返し求めたが、組合は、今回の団体交渉の内容を報告するビラを配布する旨を述べ、これに応じることはなかった（前記第3.2(5)ア(セ)、(ソ)）。

(ウ) 以上のとおり、会社が、組合に対して、団体交渉において、掲示板設置の提案と併せて、組合ビラの配布の中止を求めた発言は、団体交渉における率直な意見表明に過ぎず、組合ビラの配布の中止を強要したとまでは認められない。

(エ) また、組合は、組合ビラの配布をその後も継続していること（前記第3.2(5)ア(ソ)）を考慮すると、会社が、組合に対して、3月

17日に行った発言は、支配介入に該当するとまでは認められない。

- 3 会社が、組合に対して、3月17日の団体交渉に関する実務手続に応じなかったこと及び3月30日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否か。
(争点2)

(1) 申立人の主張の要旨

ア 3月17日の団体交渉に関する実務手続に対して、会社が応じなかったことについて

(ア) 第1回団体交渉では、録音を行わず、代わりに団交議事録及び合意書を作成して互いに署名をすることが、組合と会社との間の事前の折衝において取り決められていた。

(イ) そこで、組合は、団交議事録及び合意書を会社に対して、ファクシミリで送信し、内容確認を再三求めたが、会社は、回答せずに放置しているのである。

(ウ) 会社のこのような対応には正当な理由はなく、団体交渉の合意内容をほごにする意思をうかがわせるものであり、誠実交渉義務違反といえる。

イ 3月30日付けの団体交渉申入れに対して、会社が応じなかったことについて

(ア) 組合は、会社に対して、第2回団体交渉の申入れをしたが、会社は、一切回答していない。

(イ) 会社は、これを認めた上で、その理由として、次の2点を挙げている。

a B1社長が、3月下旬から4月上旬までの間、多忙であったこと。

b 4月4日、A2分会長に解雇通告をしたことから、A2分会長は、会社従業員でなくなり、会社には組合の組合員が誰もいない状態になり、団体交渉に応じる義務を負わなくなったこと。

(ウ) 前記(イ) aについては、多忙であることは、団体交渉を拒否する正当な理由とはいえず、そもそも多忙であるという連絡を組合は受け

ていない。組合は、会社に対して、4月6日付け「抗議文」等を複数回ファクシミリで送信し、内容確認を再三求めたが、会社からの回答はなく、会社には誠実に交渉する姿勢がなかったといえる。

(エ) 前記(イ) bについては、たとえ4月4日にA2分会長に対して、解雇通告をしたとしても、離職日は、5月4日であったことから、A2分会長が、第2回団体交渉申入れの回答期限である4月5日時点では、継続して雇用されていたことに疑いはなく、4月5日時点で会社従業員ではないという会社の主張は支離滅裂である。

(オ) 以上のことから、会社の前記(イ)の主張は、正当な理由とはいえず、会社の行為は、団体交渉拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 3月17日の団体交渉に関する実務手続に対して、会社が応じなかったことについて

(ア) 会社が、組合から団交議事録及び合意書の送付並びにそれらの内容確認に関する要請を受けたにもかかわらず、組合が定めた期限までに回答しなかった理由は、次のとおりである。

a B1社長は、例年3月下旬から4月上旬までの間は、年間で最も多忙な時期であるところ、3月20日、最大仕入先業者から、4月1日以降の取引を停止する旨の通告を受けたことから、新しい材料仕入先の確保等により、例年以上に多忙な状況となった。

b そのため、B1社長は、団交議事録及び合意書を確認するための時間を確保することができず、会社は、組合からの上記要請に回答することができなかった。

(イ) よって、団体交渉義務違反といわれる理由はない。

イ 3月30日付けの団体交渉申入れに対して、会社が応じなかったことについて

(ア) 会社は、組合から第2回団体交渉の申入れを受けたにもかかわらず、組合が定めた期限までに回答しなかった理由は、次のとおりである。

a B1社長は、前記ア(ア) aの事情から、団体交渉を行う時間を確

保することができなかった。

b これに加えて、会社は、4月4日にA2分会長を解雇したことから、会社には組合の組合員が誰もいない状態になったため、団体交渉に応ずる義務を負わなくなった。

(イ) なお、会社は、組合から、4月6日付け「抗議文」を受領した事実はない。

(ウ) よって、団体交渉義務違反といわれる理由はない。

(3) 当委員会の判断

ア 3月17日の団体交渉に関する実務手続に対して、会社が応じなかったことについて

(ア) 第1回団体交渉に際しては、あらかじめ3月11日の話合の際に、団交議事録及び合意書を作成することが合意されていたこと(前記第3.2(4)オ)から、会社は、誠実にこれらを作成する義務があったといえる。

(イ) しかし、会社は、組合に対して、3月25日に、B1社長が出張中であることを理由として、回答の猶予を求めているものの、その後、会社の事情を一切説明することなく、回答しなかった(前記第3.2(5)ア(フ)、(ツ))。さらに、4月5日付け「通知書」により組合が、団交議事録及び合意書の内容確認等について申し入れたことに対しても、4月6日、会社は、これを拒否した(前記第3.2(7)ア(イ))。

(ウ) 確かに、第1回団体交渉を行った直後、会社は、例年以上に多忙な状況となり(前記第3.2(6))、この状況は、会社にとっても、予想外の事態であったといえる。

(エ) しかし、会社は、団交議事録及び合意書の確認が困難な状況であったことを認めるに足りる証拠を示しておらず、会社の主張は採用できない。

(オ) よって、会社が、団交議事録及び合意書の作成に応じなかったことは、会社の主張に正当な理由があるとは認められず、誠実に対応しようとする姿勢もうかがわれないことから、労働組合法第7条第2号に該当する。

イ 3月30日付けの団体交渉申入れに対して、会社が応じなかったことについて

(ア) 会社は、組合からの第2回団体交渉の申入れに対して、会社の事情を一切説明することなく、回答しなかった(前記第3.2(5)イ(ア))。さらに、4月5日付け「通知書」により組合が、第2回団体交渉申入れへの回答について申し入れたことに対しても、4月6日、会社は、これを拒否した(前記第3.2(7)ア(イ))。

(イ) 会社は、組合からの第2回団体交渉申入れに応じなかった理由として、前記(2)イ(ア) aのとおり主張するが、前記ア(ウ)で判断したとおり、例年以上に多忙な状況であったことは認められるものの、団体交渉に応じる時間の確保が困難な状況であったことを認めるに足りる証拠を示しておらず、会社の主張は採用できない。また、会社は、前記(2)イ(ア) bのとおり主張するが、解雇通知書に記載された内容からは(前記第3.2(7)イ(ア))、A2分会長は、第2回団体交渉申入れの回答期限である4月5日の時点では、まだ会社従業員であったことが認められることから、この点についても、会社の主張は採用できない。

(ウ) よって、第2回団体交渉の申入れに対して、会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

4 会社が、4月4日にA2分会長に対して、組合活動をやめなければ1か月後に解雇する旨を述べたことは、組合に対する労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点3)

(1) 申立人の主張の要旨

4月4日、B1社長及びB3取締役は、組合活動をやめなければ解雇する旨及び組合から脱退しなければ解雇する旨を繰り返し述べた。

これらの発言から、会社が、組合に対して、敵意を抱いていることが推認される。また、実際に、分会の唯一の組合員であるA2分会長が、解雇されれば、会社内における組合活動は、制限されることから、会社の発言は、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 4月4日、B1社長は、A2分会長に対して、組合活動をやめなければ解雇する旨の発言をした事実はない。

イ 本件ブログ及び組合ビラは、会社の労務管理の在り方並びに経営上の措置及び政策を、批判及び攻撃する中で、表現の行き過ぎ、事実の誤り等によって、企業秩序を乱し、会社の名誉及び信用並びに管理職者等の名誉及びプライバシー等を侵害する違法なものであり、本件ブログの掲載及び組合ビラの配布は、到底、正当な組合活動の範囲内で行われたとはいえない。

ウ B1社長らのA2分会長に対する発言は、本件ブログの掲載及び組合ビラの配布は違法な組合活動であり、これをやめるよう促し、もしやめないのであれば解雇するという旨を述べたものである。それは、むしろA2分会長に再起の機会を与えるものであった。よって、支配介入には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第3. 2(7)ア(ア)で認定した事実によれば、A2分会長に対するB1社長の発言の趣旨は、解雇を示唆しつつ、組合活動の中止を強要したものであったと認められる。

イ 前記1(1)ウで判断したとおり、本件ブログが存在するという会社の主張は採用できず、また、インターネット上に存在が確認できるブログ記事(前記第3. 2(2)ア(ア)、(イ))の掲載は、正当な組合活動の範囲内で行われたと認められる。さらに、前記1(2)ウで判断したとおり、組合ビラの配布についても、正当な組合活動の範囲内で行われたと認められることから、組合活動が違法であるという会社の主張は採用できない。

ウ よって、会社が、4月4日にA2分会長に対して、組合活動をやめなければ1か月後に解雇する旨を述べたことは、正当な理由がなく、正当な組合活動の中止を強要するものであり、支配介入に該当する。

5 会社が、A2分会長を解雇したことは、組合員であることを理由とする

労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か。(争点4)

(1) 申立人の主張の要旨

ア 会社が主張する本件ブログは、インターネット上には存在せず、組合が、不特定多数人に対して、組合ビラを配布した事実はなく、A2分会長の解雇は不当である。

イ また、会社は、闘うことしか考えない組合である、組合活動をして意味はないなど、組合を批判する発言を繰り返しており、組合に対して、敵意を抱いていることが推認される。

ウ 以上のとおり、A2分会長の解雇は、日頃からの組合への敵意がうかがわれる状況でなされた解雇といえ、A2分会長が、組合員であることを理由にして行われた不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 会社が行ったA2分会長の解雇は、違法な組合活動を理由とするものであり、単に組合活動を行ったことが理由ではない。

イ A2分会長が、本件ブログを掲載し、組合ビラを不特定多数人に対して、配布したことにより、取引先等に対する会社の信用を失墜させたことは、就業規則第11条第4号及び第5号に違反し、第50条第2項第12号の懲戒解雇事由に該当する。

ウ 会社は、これを理由として解雇通告をしたのであり、A2分会長の解雇について、不利益取扱いといわれる理由はない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件ブログについては、前記1(1)ウ(ア)で判断したとおり、存在するという会社の主張は採用できない。また、組合ビラの配布については、前記1(2)ウで判断したとおり、正当な組合活動の範囲内で行われたと認められ、解雇は違法な組合活動を理由とするという会社の主張は採用できない。

イ 分会結成以来、会社は、組合活動に対して、A2分会長の解雇を示唆しつつ、組合への批判及び組合活動の中止を求める発言を繰り返した事実が認められる(前記第3.2(3)イ(オ)、(4)イ)。

ウ 解雇通告及び解雇通知書の交付の際にも、会社は、A2分会長に対

して、解雇の理由を具体的に説明した事実は認められず、組合活動を中止するか、組合から脱退するかを迫り、また、組合に対する批判を繰り返した事実が認められる（前記第3. 2(7)ア(ア)、イ(ウ)）。

エ 以上のことから、A2分会長の解雇は、正当な理由がなく行われたものであり、かつ、会社に強い組合嫌悪の情が認められることから、A2分会長が組合員であることを理由として行われたといわざるを得ず、不利益取扱いに該当する。

第5 結論及び法律上の根拠

前記第4において判断したとおり、当委員会の結論は、次のとおりである。

第1に、会社が、3月30日付けで申入れがあった団体交渉に応じなかったこと、3月17日に開催された団体交渉に関する議事録及び合意書の作成に向けて対応しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するので、主文1のとおりとする。

第2に、会社の3月10日、3月11日及び4月4日の発言は、労働組合法第7条第3号に該当するので、主文2のとおりとする。

第3に、会社が、A2分会長を解雇したことは、労働組合法第7条第1号に該当するので、主文3のとおりとする。

第4に、組合が求める謝罪文の手交及び掲示については、将来における不当労働行為の再発を防ぐ必要性が認められることから、主文4のとおりとする。

なお、会社の3月17日の発言は、労働組合法第7条各号に該当しないので、主文5のとおりとする。

よって、労働組合法第27条の12第1項及び労働委員会規則第43条第1項の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年12月20日

宮城県労働委員会

会 長 水 野 紀 子 ㊟