



命 令 書

東京都中央区

申立人 M
代表者 執行委員長 A

大阪市北区

被申立人 N
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成28年(不)第58号事件について、当委員会は、平成30年7月25日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

M
執行委員長 A 様

N
代表取締役 B

当社と貴組合との間で行われた平成28年8月22日、同月25日及び同年9月8日の団体交渉における、印刷所移転問題についての当社の説明が不誠実であったことが、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 その他の申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 就業規則に定められた事前協議の実施

- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 組合員1名に対する不利益取扱いの禁止
- 4 組合に対する支配介入の禁止
- 5 団体交渉及び不当労働行為申立てのために要した交通費等の費用弁済
- 6 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人が、被申立人会社の就業規則に定められた申立人との事前協議を行わず、印刷所移転及び新規従業員の採用を行ったこと、②被申立人が、申立人と印刷所移転について協議した団体交渉において、(i)虚偽の説明を繰り返した上、一方的に協議を打ち切り、(ii)不適任な被申立人取締役を団体交渉に出席させたこと、③組合員1名に対し、(i)被申立人が、勤務地変更の内示の際、就業規則の条項に反して返答を命じ、新勤務地での打合せ会への出席を命じる業務命令書を交付したこと、(ii)被申立人の代表取締役が、内示に対する返事がなかったとメールしたこと、(iii)被申立人の常務取締役が、新勤務地での打合せ会では組合問題を出さないようにと発言したこと、(iv)被申立人が、新勤務地での打合せ会において、新勤務地用の名刺を用意していなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 N (以下「会社」という。)は、東京及び大阪の両本社制を敷き(以下、それぞれを「東京本社」、「大阪本社」という。)、肩書地に登記簿上の本店を置いて、主に業界紙である「O新聞」(以下「新聞」という。)の発行を行っており、その従業員数は本件審問終結時約30名である。

会社は、平成28年10月1日から、新聞制作に従事する制作部(以下、会社の制作部を単に「制作部」といい、制作部に勤務する従業員を「制作部員」という。)を、新聞印刷を委託している申立外印刷会社(以下「新印刷会社」という。)の大阪府堺市内にある印刷所内に移転させ、それに伴い制作部員は同印刷所内で勤務している。

なお、申立人及び会社は、印刷所を「工場」と呼称することがある。

(乙9、乙10)

イ 申立人 M (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員等で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時3名である。

(2) 申立てに至る経緯等について

ア 印刷所移転前の状況について

会社は、新印刷会社に新聞印刷を委託するまでは、別の申立外印刷会社（以下「旧印刷会社」という。）に新聞制作に係る印刷等の業務を委託し、大阪市此花区にある旧印刷会社の印刷所において新聞の印刷を行い、制作部員 C（以下、同人が組合に加入する前も含めて「C 組合員」という。）を含む制作部員は、旧印刷会社の印刷所を勤務地として、新聞制作業務に従事していた。

（甲38、乙9）

イ 印刷所移転をめぐる経緯

（ア）平成28年3月頃から、会社は、新印刷会社と、業務委託及びその印刷所内への制作部移転について交渉を始めた。

（証人 B ）

（イ）平成28年7月11日、C 組合員は、当時の代表取締役 D（以下「D 社長」という。なお、同人は、同30年3月29日付けで代表取締役を退任し、取締役となった。）に対し、印刷所移転計画の見直しを求める意見書を提出した。

（甲6）

（ウ）平成28年7月21日、会社は、旧印刷会社に対し、同年9月末日をもって、新聞発行に係る業務の委託を終了する旨通知した。

（甲5）

（エ）平成28年7月21日、当時の常務取締役 B（以下「B 常務」という。なお、同人は、同30年3月29日付けで代表取締役に就任した。）及び取締役 E（以下「E 取締役」という。）は、制作部を訪れ、制作部員に対し、旧印刷会社との契約が同28年9月末日で終了となり、同年10月以降については新印刷会社と業務委託契約を締結することを話した。

（乙9、乙10）

（オ）平成28年8月1日、C 組合員が組合に加入した。

同27年5月から C 組合員が組合に加入するまでの間、組合の組合員は、東京本社の記者である A（以下「A 委員長」という。）1名であった。

（甲27、甲38、証人 C ）

（カ）会社と新印刷会社は、平成28年8月1日付けで、新聞の制作に係る印刷等の業務を委託する「業務委託契約書」及び委託料金算出に必要な金額を定めた「業務委託契約書覚書」を締結した。

（甲3、乙8）

ウ 団体交渉及びその後の C 組合員に対する会社の対応等について

(ア) 組合と会社との間で、以下の日程で団体交渉（以下「団交」という。）が行われ、印刷所移転問題に係る質疑がなされた。

a 平成28年8月22日（以下「8.22団交」という。）

b 平成28年8月25日（以下「8.25団交」という。）

c 平成28年9月8日（以下「9.8団交」という。）

（甲9、甲10、甲11）

(イ) 平成28年9月14日、B 常務及び E 取締役の両名が制作部を訪れ、制作部員に対し、個別に、同年10月1日からの勤務地を新印刷会社内とする旨を記載した「内示 印刷工場変更に伴う勤務地変更について」と題する文書（以下「9.14内示通知書」という。）及び同年9月20日の新印刷会社での打合せ会（以下「9.20打合せ会」という。）への出席を命じた「業務命令書」と題する文書（以下「9.14業務命令書」という。）を交付した。

C 組合員は、これら書面の受取を拒否したため、E 取締役は同月17日までに勤務地変更の内示及び9.20打合せ会について、返答することを求めた。

（甲13の1、甲13の2、証人 C 、証人 B ）

(ウ) 平成28年9月17日、C 組合員は、D 社長に電話をし、勤務地変更の内示及び9.20打合せ会への出席について返答した。

（甲39、証人 C ）

(エ) 平成28年9月18日、D 社長は、C 組合員に対し、同月17日までに内示への返事がなかったため、同月20日は旧印刷会社で働くようにとのメールを送った。

（甲39、乙9、証人 C 、当事者 D ）

(オ) 平成28年9月19日、D 社長は、C 組合員に対し、前日に C 組合員に対して送ったメールを撤回する旨、聞き間違いであった旨記載したメールを送付した。

（甲39、乙9、証人 C 、当事者 D ）

(カ) 平成28年9月20日の朝、C 組合員と B 常務は、9.20打合せ会へ向かう途上、バス停留場で遭遇し言葉のやりとり（以下「9.20やりとり」という。）があった。

（甲39、乙10、証人 C 、証人 B ）

(キ) 平成28年9月20日、9.20打合せ会が開催された。

（甲39、乙10、証人 C 、証人 B ）

(ク) 平成28年10月1日、会社は、同日付けで、制作部を新印刷会社の印刷所内に移転した。

(ケ) 平成28年10月3日、組合は、会社に対し、同日付け「闘争宣言」と題する文書を提出した。同文書には、同月1日に強行された印刷所の移転に反対し抗議するとして、争議権を行使しストライキを含む抗議活動を実施する旨記載されていた。

(甲17の4)

(コ) 平成28年10月14日、組合は、会社に対し、同月17日より A 委員長によるストライキを断行する旨通告した。同文書には、労使関係を悪化させた会社の行為の一つであるとして、「就業規則に基づく社員採用の手続き無視」と記載されていた。

(甲17の6)

(サ) 平成28年10月24日、会社は、組合に対し、同日付け文書を提出し、ストライキの解除及び団交開催を求めた。同文書には、会社は、従業員 F 及び従業員 G の採用についても組合と協議していない旨、従業員 H 及び従業員 I の採用に組合との協議は必要ないと判断した旨、H は制作部マネージャーであった J (以下「J マネージャー」という。)の当面の代役である旨記載されていた(以下、F、G、H、I を併せて「F従業員ら4名」という。)

(甲22)

(シ) 平成28年11月7日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1-1 会社が、組合との事前協議を行うことなく、印刷所移転を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるか。

1-2 会社が、組合との事前協議を行うことなく、F 従業員ら4名を採用したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

2 8.22団交、8.25団交及び9.8団交における会社の対応は、不誠実団交又は組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 印刷所移転問題についての会社の説明は不誠実であったといえるか、また、一方的に協議を打ち切ったといえるか。

(2) 会社が、E 取締役を団交に出席させたこと。

3 C 組合員に対する会社の一連の対応は、不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 平成28年9月14日、会社が、C 組合員に対し、同年10月1日からの勤務地変更の内示を通知し、同年9月17日までに返答するよう命じるとともに、9.20打合せ会

への出席を命じる9.14業務命令書を交付したこと。

- (2) 平成28年9月18日、D 社長が C 組合員に対し、同月17日までに内示に対する返事がなかったとメールしたこと。
- (3) 平成28年9月20日の朝、B 常務が C 組合員に対し、9.20打合せ会で組合問題を出さないようにと発言したこと。
- (4) 9.20打合せ会において、C 組合員の勤務地用の名刺を会社が用意していなかったこと。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1-1（会社が、組合との事前協議を行うことなく、印刷所移転を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社の就業規則（以下「就業規則」という。）第17条第2項から第4項において、労働条件の変更を伴う人事異動については異議を申し立てることが認められ、会社は本人及び労働組合と十分な協議を行った後、決定、発令するとある上に、内示後、1か月を経過しても双方が合意しないときは、労使協議の上、期間の延長を決めるとされている。異議申立てが行われ、合意できなければ異動は凍結されることになり新聞発行は困難になる。そうしたリスクを避ける意味でも事前の労使協議は必須である。

また、本件のような労働条件の悪化を伴う勤務地変更については、本規則の定めにかかわらず、労働組合と事前協議すべきことは当然のことである。

イ 本件のような大幅な労働条件悪化を伴う勤務地の変更は労働条件の変更に当たり、組合との協議対象になる。しかも、就業規則第17条において不当な人事異動は、労使協議の対象となっている。

しかし、会社は本件について、8.22団交の場まで組合に一切知らせなかった。組合がこの問題を把握したのは、平成28年7月21日に C 組合員が A 委員長と面談し訴えたからである。この結果、組合は団交案件であると判断し、同月25日に団交を申し入れたものである。既に、この時点で会社は、新印刷会社に対して「内定」を出していたのである。

ウ いずれにしても、会社が、就業規則に定められた組合との事前協議を無視し、こうした事前協議の対象である印刷所移転問題に関して組合に通知することなく、契約を優先させ、組合と事前に協議を行わなかったことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号違反に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が新印刷会社の印刷所において新聞の印刷を行うようになったのは、平成

28年10月1日からである。そして、会社と新印刷会社が業務委託契約を締結したのは、同年8月31日のことである。

組合は、上記の業務委託契約書の日付が平成28年8月1日であることをもって、業務委託契約の締結日は平成28年8月1日であると主張している。

しかし、会社と新印刷会社の合意が形成されたのは、会社が新印刷会社に押印した業務委託契約書を手交した同月31日であると解される。新印刷会社の代表者が同月22日に上京して契約書を受け取ろうとしたが、会社から渡されていないのもこのことゆえである。

イ 次に、印刷所移転について、会社が組合と最初に協議を行ったのは、8.22団交である。その後、8.25団交及び9.8団交でも、印刷所移転について、会社は組合と協議している。

ウ 以上から、会社は、新印刷会社と業務委託契約を締結した平成28年8月31日の前である8.22団交及びその後の団交において、印刷所の移転及びそれに伴う制作部員の勤務地の変更について組合と協議を行っている。したがって、会社は組合と事前に協議を行っているとは解される。

エ なお、8.22団交は組合から申し入れられたものであるが、上記のとおり、8.22団交の時点においては、新印刷会社との業務委託契約はまだ締結されていない。

会社は、少なくとも8.22団交より前の時点においては、組合の組合員は東京のA 委員長1人と考えていたもので、印刷所移転に伴う制作部の移転に関しては、平成28年7月21日に B 常務と E 取締役が制作部員に説明していた。

以上の諸事情から、会社は、8.22団交より前の時点では、組合に対し、制作部員の勤務地の変更について内示をしていなかった。

オ 以上から、印刷所移転について、会社は組合と事前に協議を行っており、労組法第7条第3号には該当しないものと解される。

2 争点1-2（会社が、組合との事前協議を行うことなく、F 従業員ら4名を採用したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア K は東京本社制作・内務部門に属し、組合創設時から組合員となり平成27年4月の退職時は契約社員で組合の委員長であった。したがって、今から二十数年前から採用者に対して確認や要望を聞いており、会社の人事部的役割を果たしていた。

また、C 組合員が当社に採用された当時には当該部署のマネージャーが採用を内定し、組合の了承を経て採用が本決まりになっていたと記憶する。制作部マネージャーであった J マネージャーを除く他の制作部員も異口同音に組合のチ

エックがあったと言っている。

K が退職し組合を離れると、会社は組合を無視し始め、ここ1両年の採用者4名に対して組合と事前協議することなく採用を行っている。しかも組合の抗議にも耳を傾けない。明らかな支配介入である。

イ 採用に関する労使の事前協議については就業規則に基本が示され、その運用は平成27年春まで行われてきた。就業規則第12条には、社員については「役員及び社員の縁故者の採用については、会社は労働組合と事前に十分な協議を行った上で決定する」と規定されており、縁故者かどうかを確認するため組合に通知し了承を得る必要があった。賃金についても「会社は労働組合と事前に協議して決定する」と組合の関与が示されている。年俸制社員・アルバイトの賃金についても「労働組合と協議して決定する」としており、いずれの採用も組合との協議事項である。正社員や年俸制社員の処遇、年俸制社員の正社員化などについて会社側が事細かに人事案件を組合に提案する形を取っており、この慣行は二十数年前から続いている。

ウ しかるに会社側は、平成28年春の採用以降、事前協議（採用提案）を全く行わず、就業規則の規定を無視し、一方的に採用を続けている。これまでの採用等に対する就業規則の規定やそれに伴う運用実態を踏まえると、こうした会社側の事前協議無視は断じて許されない。

年俸制社員の H 、アルバイトの I はいずれも会社の自主退職者であり、H は会社に不満を覚え10数年前に、I は昨年2月に、各々一旦退職していたが、本件申立てに絡む混乱の中で会社側が制作部員の解雇を目論みつつ手当てした人物であって、9.20打合せ会から参画している。いずれも採用について組合への通知はなくゴリ押しの採用であり、B 常務及び E 取締役は制作部の組合員潰しのためマネージャーの兼任を H に伝えていた。

エ したがって、組合に通知、了承を得ていない F 従業員ら4名の採用は就業規則違反の採用であり、それを押し通すのは明らかに支配介入行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 就業規則の第12条は、「役員及び社員の縁故者の採用については、会社は労働組合と事前に十分な協議を行った上で決定する」と定めており、上記就業規則上は、「役員及び社員の縁故者」以外の者を採用する場合は、労働組合との協議は不要である。そして、F 従業員ら4名は、役員及び社員の縁故者ではない。

したがって、上記就業規則上は、F 従業員ら4名の採用については、労働組合との協議は不要である。

イ 次に、組合は、「縁故者であるかどうかを確認するため組合に通知し了承を得

る必要があった」と主張している。

しかし、組合の上記主張のように就業規則第12条を解釈すると、会社が採用しようとする全員について、労働組合に通知し、縁故者か否かの了承を得る必要があることになってしまう。もともと、社員の採用は会社の権限であることからして、組合の主張は失当である。

ウ また、組合は、東京本社制作・内務部門に属し、組合創設時から組合員で、平成27年4月の退職時は組合の委員長であった K が、二十数年前から採用者に対して確認や要望を聞いており、会社の人事部的役割を果たしていた旨、C 組合員が会社に採用された当時には当該部署のマネージャーが採用を内定し、組合の了承を得て採用が本決まりになっていたと記憶する旨主張している。

しかし、K は、会社の内務業務に携わる社員として、会社が社員を採用した後に、入社した社員の労務事務を行っていたにすぎず、「マネージャーが採用を内定」との主張については、会社の一社員にすぎないマネージャーには採用内定の権限はなく、この主張については、A 委員長も、本件審査の審問において誤りであると陳述している。

なお、社員採用時の労使の事前協議についての証拠として組合が提出している書証については、いずれも社員採用時の労使の事前協議を証する書面ではない。

エ 以上から、F 従業員ら4名の採用において、会社が組合と事前協議を行わなかったことは、労組法第7条第3号に該当しないものと解される。

3 争点2（8.22団交、8.25団交及び9.8団交における会社の対応は、不誠実団交又は組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 争点2-（1）（印刷所移転問題についての会社の説明は不誠実であったといえるか、また、一方的に協議を打ち切ったといえるか。）について

（ア）8.22団交、8.25団交及び9.8団交において、印刷所移転問題について見せかけの団交を行い、虚偽説明を行った上、9.8団交の席上、組合が印刷所移転の白紙撤回を求めたのに対し、会社側は「もう一回、移転すべきかどうか考える」と回答したうえで、B 常務は突如、就業規則にある組合との協議事項となる条文を出して、この移転により「本人が不当に不利益を蒙るとき」に当たらないとして、この案件は団交案件ではないと一方的に解釈し団交を打ち切り、E 取締役も同調した。

会社は、制作部員の労働条件が悪化するため、本来ならば就業規則上、組合に対して団交申入れすべきなのに全く無視して一方的に事を進め、新印刷会社との契約を急ぎ、平成28年8月1日付けで契約を締結している。しかも、契約

締結を秘匿して本件に係る団交を平然と受け入れ、検討するかのように振る舞い、何らの実質ない見せかけだけの団交を行ってきた。その上で B 常務は解雇不能の団交打切り宣言を発したのである。

- (イ) 新印刷会社との業務委託契約日について、会社は、平成28年8月31日であると主張しているが、全く信用が置けない。仮にそうであっても、9.8団交において、B 常務が「もう一回移転すべきかどうか考える」というのは明らかに組合に対する虚偽説明であり、言い逃れは許されない。

その一方で、「団交案件でない」と言い、団交を打ち切った。見せかけの団交の上、団交拒否であるから労組法第7条第2号違反に当たる。

- イ 争点2-(2) (会社が、E 取締役を団交に出席させたこと。) について

- (ア) 平成15年以降役員機能停止にあった E 取締役を、組合の了承も得ず、役員機能を復活させるだけでなく、団交にも参加させるようになった。3回にわたる交渉には E 取締役が出席しているが、組合は8.22団交の席上で E 取締役の出席について抗議している。

会社の支配介入行為は、同27年秋ごろ、組合の弱体化を狙って E 取締役を業務改革担当としたことに始まり、E 取締役は委託印刷会社変更に乗り出す。しかし、大阪を舞台とし大阪に組合員がいなかったため、組合にはこの問題に対してほとんど情報がなかった。

このため同28年2月の団交では組合は、会社側から具体性を欠いたままの E 取締役の業務見直しを聞き流すことになる。しかし同年3月の団交から E 取締役が会社側の一員として交渉に臨み、組合は強く反発した。

- (イ) E 取締役の執行業務への復帰並びに団交への出席は、謝罪・誓約書をないがしろにしたものであり支配介入をしてはならない。また、組合への誓約書を反故にすることは断じて許されない。E 取締役の、組合の警告を無視し、業務改革担当として、印刷所移転で主導的役割をなし、団交に出席して団交拒否を言い立てるなどの行為は、労組法第7条第3号違反に当たる。

(2) 被申立人の主張

- ア 争点2-(1) (印刷所移転問題についての会社の説明は不誠実であったといえるか、また、一方的に協議を打ち切ったといえるか。) について

- (ア) 会社は、8.22団交、8.25団交及び9.8団交の各団交において、印刷所の移転について、組合に対し、誠実に説明している。

すなわち、8.22団交においては、D 社長から、印刷所を旧印刷会社から新印刷会社に変更することにした理由、また、新印刷会社の印刷所で印刷を開始する時期を説明し、その後、B 常務が C 組合員の質問に答えている。

次に、8.25団交においては、大阪本社の制作部員である C 組合員は出席せず、東京本社の記者である A 委員長からは印刷所の移転について中身のある質問は出されなかった。

さらに、9.8団交においては、組合のコスト比較に対して、E 取締役から具体的な金額を示して印刷所の移転が合理的であることの説明がなされている。

以上のとおり、会社は、上記の3回の団交において、誠実に対応している。

(イ) なお、会社が、9.8団交において、団交を一方的に打ち切った事実はない。

組合は、9.8団交において、「B 常務は突如、就業規則にある団交とは関係のない条文を出して、この案件は団交案件ではないと一方的解釈により団交打ち切りを宣言した」と主張している。

しかし、組合が本件審査において証拠として提出している9.8団交の記録には、そのような記載は全くない。また、C 組合員が9.8団交でメモ書きしたのものとして提出している書面にもそのような記載はない。

A 委員長は、本件審査の審問において、「団交案件ではない」と B 常務は言ったが、「打ち切ります」という言葉ではなかったと陳述した。また、C 組合員も、「団交案件ではない」と B 常務は言ったが、「団交を打ち切る」とは言っていないと陳述している。

いうまでもなく、「団交案件ではない」という発言には、「団交を打ち切る」という意味はなく、組合の B 常務が「一方的解釈により団交打ち切りを宣言した」との主張は、全く事実に基づかない主張である。

(ウ) また、9.8団交の後、会社は組合に対し、団交の再開を求めている。

しかし、組合は、団交の会社側の出席者を問題にしたり、自分たちの要求が通らないことを理由にして、団交の再開に応じず、全く団交を行うことなく本件の申立てを行ったのである。

以上からすれば、団交について不誠実であったのは組合の方である。

イ 争点2-(2) (会社が、E 取締役を団交に出席させたこと。) について

(ア) 組合は、会社が団交に E 取締役を出席させたことを問題にしている。しかし、会社が組合と団交の出席者について労使協定を締結した事実はない。

また、組合が、本件審査において、E 取締役が団交に出席することが許されない証拠としている書面は、会社が E 取締役を団交に出席させないと約束した書面でも、E 取締役自身が団交には出席しないと約束した書面でもない。

(イ) 組合は、8.22団交において、E 取締役の団交への同席を批判した旨主張しているが、本件審査で組合が証拠として提出している同団交の議事録には、組合が E 取締役の同席を批判した旨の記載は一切ない。

また、8.22団交には E 取締役が出席していたにもかかわらず、その冒頭、A 委員長は、「今日は C さんも来ているので、工場の話をしたい」と言って、印刷所の移転の話を始めたのである。

以上から、組合の主張は事実と反するものである。

そもそも、A 委員長は、本件審査の審問において、E 取締役が団交の席に登場するようになったのが平成27年の5月以降だったと記憶する旨陳述しており、E 取締役が団交に出席していることについて「抗議をしました」と陳述しているが、上記のとおり、8.22団交では全く抗議をしておらず、その後の8.25団交及び9.8団交でも全く抗議をしていないのである。

(ウ) なお、平成28年9月27日の話し合いでは、A 委員長は、冒頭、「Dさんと二人なら話すが、他の二人が同席の場では話さないということを組合の話し合いで決まった」と述べ、B 常務と E 取締役が出席していることを理由に団交を拒否している。

このような A 委員長の発言からすれば、組合は、法的な根拠がなくても、団交に E 取締役が出席することを認めたくない、と理解するほかない。

(エ) 以上から、会社が団交に E 取締役を出席させたことは、労組法第7条第3号に該当しないものと解される。

4 争点3 (C 組合員に対する会社の一連の対応は、不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 争点3-(1) (平成28年9月14日、会社が、C 組合員に対し、同年10月1日からの勤務地変更の内示を通知し、同年9月17日までに返答するよう命じるとともに、9.20打合せ会への出席を命じる業務命令書を交付したこと。) について

(ア) 平成28年9月14日、急きよ B 常務、E 取締役が連れだって制作部を訪れ、何のために来たかも知らせず、制作部員一人一人を呼び出し、勤務地変更の内示と同月20日の新勤務地での打合せ会への出席を命じる9.14業務命令書をいきなり突きつけ、制作部員で組合員の C 組合員に対しても同様の威圧の挙に出た。

9.14業務命令書には「打ち合わせに出席しない場合は業務命令違反と見なし、就業規則に則り譴責、減給、解雇もありえます」とあるが、就業規則にはそうした文言はない。しかも、9.14業務命令書は事実でないことが含まれた恫喝文書であり、制作部員に与えた精神的苦痛は計り知れない。制作部員5人全員が今回の印刷所移転は不当と感じ、組合に問題解決を一任しており、会社には、制作部員の組合加入を阻止し、会社に非協力的な制作部員を強権で従わせるだ

けでなく退職に追い込もうとする狙いがあった。

この内示に対して態度を保留した C 組合員に、就業規則では同月21日まで異議申立期間があるにもかかわらず、E 取締役は同月17日までに回答するよう要求し、返答期日までに返答がなければ解雇も辞さない構えを見せた。

(イ) 平成28年9月14日、会社が、C 組合員に対し、同年10月1日からの勤務地変更の内示を通知し、同年9月17日までに返答するよう強要したことは、就業規則第17条に定められている異議申立期間を無視し、労働者の権利を制限するものである。

また、9.20打合せ会への出席を命じる9.14業務命令書を交付し、就業規則にない解雇まで文章に入れて同月17日までに返答するよう恫喝したことは C 組合員を退職又は解雇に追い込もうとするものであり、いずれも労組法第7条第3号違反に当たる。

イ 争点3-(2) (平成28年9月18日、D 社長が C 組合員に対し、同月17日までに内示に対する返事がなかったとメールしたこと。) について

C 組合員は、D 社長に対し、平成28年9月17日に電話で勤務地変更内示の受入れを通知したにもかかわらず、D 社長は、「内示への返事がなかった。(9月)20日は(旧印刷会社)で働いてください。社長命令です」と C 組合員にメールし精神的苦痛を与えた。C 組合員が新印刷会社との打合せに出席するのを拒否したとして、これにより C 組合員を懲戒解雇しようとしたものとみられる。

本件で業務命令に違反すれば解雇もあり得るとされた後のことであり、判断ミス指摘したにもかかわらず丸1日放置され、しかも C 組合員からの催促メールでやっと返信されてきた。不信感しか残らず、D 社長が謝罪をすれば済む話ではなく、C 組合員に対する不利益取扱いに当たる。

ウ 争点3-(3) (平成28年9月20日の朝、B 常務が C 組合員に対し、9.20打合せ会で組合問題を出さないようにと発言したこと。) について

平成28年9月20日、打合せのため、新印刷会社へ向かう大阪市住之江区のバス停留場で B 常務は C 組合員に対し「なぜ君がここにいるんだ。行かないと言っていたのではないか」と罵声を浴びせ、さらに「打ち合わせ会で組合問題を出さないでくれ」と強要し、介入した。C 組合員への退職強要又は解雇を想定した扱いであり、労組法第7条第3号に該当する。

エ 争点3-(4) (9.20打合せ会において、C 組合員の勤務地用の名刺を会社が用意していなかったこと。) について

B 常務は、9.20打合せ会の控室で制作部員に対し、勤務地記載の新名刺を個々に手渡したが、C 組合員のみ解雇又は退職が念頭にあり新名刺を準備しな

いという嫌がらせを行っている。 B 常務の9.20やりとりにおける「なぜ君がここにいるんだ。行かないと言っていたのではないか」という発言にあるとおり、予想外の展開であったため、名刺が用意できなかった蓋然性が高い。

事前に C 組合員が来ることを分かっていたとするならば、平日1日あれば名刺を刷れるにもかかわらず、その努力をしなかったのは C 組合員をして見せしめにしようとするものであり不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 争点3-(1) (平成28年9月14日、会社が、 C 組合員に対し、同年10月1日からの勤務地変更の内示を通知し、同年9月17日までに返答するよう命じるとともに、9.20打合せ会への出席を命じる9.14業務命令書を交付したこと。) について

(ア) 組合は、平成28年9月14日に B 常務らが9.14内示通知書等を制作部員に渡したことについて、制作部員の組合加入を阻止し、会社に非協力的な制作部員を強権で従わせるだけでなく退職に追い込もうとする狙いがあった旨主張している。しかし、同日の時点では、会社は、 C 組合員を除く制作部員は印刷所の移転に反対していないと考えていた。

したがって、会社は、同28年9月14日の時点において、 C 組合員を除く制作部員が、労働組合に加入したり、印刷所の移転に非協力的な態度を取る、などということは全く考えていなかった。

(イ) 会社としては、制作部員及び組合に対し、既に口頭で印刷所の移転について説明しているが、平成28年10月1日の印刷所移転が迫っており、1日も早く制作部員に正式な内示書を出さなければならなかった。また、新しい印刷所での業務を行うため、新印刷会社との打合せは必要不可欠なものであり、同年9月20日にその打合せ会が行われるため、同月14日に制作部員に業務命令書を出しておく必要があった。

さらに、9.8団交において、 B 常務は組合に対し「移転には一人一人内示を出す」と説明していた。このため、 B 常務と E 取締役は、同年9月14日に制作部を訪れ、制作部員の一人一人に9.14内示通知書及び9.14業務命令書を渡したのである。

また、会社としては、 C 組合員が印刷所の移転に反対していたことは知っていたが、 C 組合員だけに9.14内示通知書等を渡そうとしなければ、それはそれで組合員であるが故の差別と受け取られかねない状況であった。

もとより、上記のとおり、 B 常務も E 取締役も C 組合員が印刷所の移転に反対していることは知っているのに、 C 組合員が態度を保留したことを

そのまま受け入れた。

(ウ) さらに、組合は、この内示に対して態度を保留した C 組合員に、就業規則では平成28年9月21日まで異議申立期間があるにもかかわらず、E 取締役は同月17日までに回答するよう要求し、返答期日までに返答がなければ解雇も辞さない構えを見せた旨主張している。

しかし、就業規則第17条第2項の異議は、同条第4項のとおり、文書によらなければならない。また、同項の三項目に該当するものでなければならない。

C組合員は文書で異議を申し立てておらず、かつ、本件の印刷所の移転は就業規則第17条第4項の三項目には該当しない。

E 取締役が同月17日(土)までに回答するように求めたのは、同月20日(火)に新印刷会社の印刷所で打合せが予定されており、同月18日(日)と19日(祝日)が休日だったからである。

また、組合は、「返答期日までに返答がなければ解雇も辞さない構えを見せた」と主張しているが、これが9.14業務命令書のことであれば、これは返答に関するものではなく、打合せ会への出席に関するものであり、また、「解雇も辞さない構えを見せた」わけではなく、業務命令に従わない場合は就業規則に基づく懲戒処分を行う可能性があることを示しただけである。

(エ) したがって、平成28年9月14日に会社が C 組合員に対し、9.14内示通知書及び9.14業務命令書を渡そうとしたことは、労組法第7条第3号に該当しないものと解される。

イ 争点3-(2) (平成28年9月18日、D 社長が C 組合員に対し、同月17日までに内示に対する返事がなかったとメールしたこと。) について

(ア) 平成28年9月17日、C 組合員は D 社長に対し、「勤務地変更の内示を基本的に受け入れるが、異議の申立ても考えている。ただ、時間的に異議の申立てを文書にして送付できるかどうか分からないので、文書で送付できない場合や、異議の申立てを会社から却下された場合は、勤務地変更の内示を受け入れる」ということを電話で言ったのである。

以上のことを書面にすれば誤解の余地はないが、以上のことを電話で伝えられた D 社長は、新しい印刷所での勤務については異議申立てをすると C 組合員が言った、と誤解したのである。

(イ) 以上の誤解に基づいて、D 社長は、その翌日の平成28年9月18日、C 組合員に対し、「内示への返事がなかった(内示を受け入れる旨の返事がなかった、との趣旨である)。よって、9月20日は(旧印刷会社)で働いて下さい」との趣旨のメールを送った。

しかし、D 社長は、同月19日に C 組合員から抗議され、そこで自分の誤解に気付き、同日、「昨日のメールは撤回します。全くの私の聞き間違いでした。申し訳ございません。9月20日の打ち合わせ会、10月1日以降の（新印刷会社）、よろしく願います」との内容の撤回と謝罪のメールを C 組合員に送った。

(ウ) 電話での聞き間違いは誰にもあることで、特に、上記のような非日常的な、単純な事柄ではないことについては、聞き間違いや誤解が生じることは十分あり得ることである。そして、D 社長は、自らの誤りに気付いた後は、すぐにかつ、真摯に謝罪し、間違いのメールを撤回している。

したがって、平成28年9月18日の D 社長の C 組合員に対するメールは、労組法第7条第1号に該当しないものと解される。

ウ 争点3-(3) (平成28年9月20日の朝、B 常務が C 組合員に対し、9.20打合せ会で組合問題を出さないようにと発言したこと。) について

(ア) 組合は、平成28年9月20日、打合せのため、新印刷会社へ向かう大阪市住之江区のバス停留場で、B 常務が C 組合員に対し「なぜ君がここにいるんだ。行かないと言っていたのではないか」と罵声を浴びせたと主張している。

しかし、C 組合員は、同月17日、J マネージャーを通じて、E 取締役に対し、9.20打合せ会に出席すると伝えている。そして、同じ同月17日、B 常務は、E 取締役から電話で、C 組合員が9.20打合せ会に出席することになったと聞いているのである。

したがって、B 常務が同月20日に C 組合員に対して「なぜ君がここにいるんだ。行かないと言っていたのではないか」などと言うはずがない。

(イ) さらに、組合は、B 常務が、「打ち合わせ会で組合問題を出さないでくれ」と強要したと主張している。

しかし、ほかの会社である新印刷会社で行われる打合せ会において、会社と組合との労使問題が出されるということは、通常考えられないことである。

B 常務は、組合の主張を否定し、本件審査の審問において、C 組合員に対しては「前向きな意見を出してほしい」と言ったと陳述しているが、B 常務のこの陳述に特に不自然な点はない。

エ 争点3-(4) (9.20打合せ会において、C 組合員の勤務地用の名刺を会社が用意していなかったこと。) について

9.20打合せ会において、会社が C 組合員の勤務地用の名刺を用意していなかったことは事実である。しかし、それは新しい名刺を用意するだけの時間的な余裕がなかったためである。

すなわち、平成28年9月14日の時点では、C組合員は9.20打合せ会への出席について返事を保留していた。次に、C組合員がJマネージャーを通じて9.20打合せ会に出席するとの連絡をE取締役にしたのは同月17日であり、その連絡があったことをE取締役がB常務に連絡したのは同月17日の夜であった。

そして、同月18日は日曜日であり、同月19日は祝日であって、会社としては、C組合員の新しい名刺を同月20日までに作ることは時間的に困難であった。

以上から、会社が9.20打合せ会までにC組合員の勤務地用の名刺を用意していなかったことは、不可抗力によるものであり、労組法第7条第1号には該当しないものと解される。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1-1（会社が、組合との事前協議を行うことなく、印刷所移転を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点1-2（会社が、組合との事前協議を行うことなく、F従業員ら4名を採用したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 印刷所移転をめぐる経緯

(ア) 平成28年3月頃から、会社は、新印刷会社と、その印刷所内への制作部移転について交渉を始め、同年6月10日、新印刷会社は、会社に対し、同日付け「御見積書」を交付し、新聞印刷等の業務に係る年間概算費用を提示した。

(甲23、証人 B)

(イ) 平成28年6月10日、会社は、制作部員を対象に、新印刷会社の印刷所の見学会を行い、当日が休みであったC組合員を除く制作部員が参加した。

(甲39、乙10)

(ウ) 平成28年7月5日、新印刷会社は、E取締役あてに、印刷所移転に伴う最終スケジュールを近日中に送付する旨を、会社が旧印刷会社に対し委託業務の契約解除を申し入れる際の通知文書の案文とともに、電子メールで送信した。

(甲4)

(エ) 平成28年7月11日、C組合員は、D社長に対し、印刷所移転計画の見直しを求める意見書を提出した。

(甲6)

(オ) 平成28年7月19日、旧印刷会社は、D社長あてに、印刷費用の値引きを内容とする同日付け「御見積書」を電子メールで送信した。

(乙1の1、乙1の2)

(カ) 平成28年7月20日、新印刷会社は、D社長あてに、6月度の新聞制作に係

る費用資料とともに、旧印刷会社の6月度の請求内容と比較すれば、費用差が判明する旨、印刷設備によるカラー添加面増や制作体制、降版時間など、すでに内定いただいているコスト面はもちろんのこと、旧印刷会社の設備ではできない、会社にとってメリットのある提案をさせていただいた旨を記載した文書を電子メールで送信した。

(甲19)

(キ) 平成28年7月21日、会社は、旧印刷会社に対し、同年9月末日をもって、新聞発行に係る業務の委託を終了する旨通知した。

(甲5)

(ク) 平成28年7月21日、B 常務及び E 取締役は制作部を訪れ、制作部員に対し、旧印刷会社との契約が同年9月末日で終了となり、同年10月以降については新印刷会社と業務委託契約を締結することを話した。

同年7月21日、C 組合員は、A 委員長と会い、組合として印刷所移転問題について対処できないか相談した。

(甲39、乙9、乙10)

(ケ) 平成28年7月25日、A 委員長は、C 組合員に対し、大阪の状況がよくわかった旨、制作部移転の白紙撤回に向けて一緒に闘いたい旨、本日、D 社長に対し、団交開催を求めるメモを渡した旨を電子メールで送信した。

(甲18の2)

(コ) 平成28年8月1日、C 組合員が組合に加入した。組合は、会社に対し、同年8月よりC 組合員が組合に加入したため、同8月分給与から組合費の控除を願いたい旨通知した。

同27年5月から、C 組合員が組合に加入するまでの間、組合員は東京本社の記者であるA 委員長1名であった。

(甲27、甲38、証人 C)

(サ) 会社と新印刷会社は、平成28年8月1日付けで、新聞の制作に係る印刷等の業務を委託する「業務委託契約書」及び委託料金算出に必要な金額を定めた「業務委託契約書覚書」を締結した。

この点について、本件審査の審問において、会社が印刷所移転を正式に決めた時期について、D 社長は同28年7月末ぐらい、B 常務は同年7月下旬であったと陳述した。また、D 社長、B 常務及び新印刷会社の社員であるL は、会社が「業務委託契約書」及び「業務委託契約書覚書」に押印して新印刷会社に渡したのは同年8月31日であるから、記載された日付は同月1日となっているが、会社と新印刷会社の間で「業務委託契約書」及び「業務委託

契約書覚書」が正式に締結されたのは、同月31日である旨陳述した。

(甲3、乙8、証人 B、証人 L、当事者 D)

イ 社員の採用をめぐる経緯

(ア) 平成28年10月14日、組合は、会社に対し、同日付け文書を提出し、同月17日より A 委員長によるストライキを断行する旨通告した。同文書には、労使関係を悪化させた会社の行為の一つであるとして、「就業規則に基づく社員採用の手続き無視」と記載されていた。

また、本件審査の審問において、A 委員長は、パート、アルバイトに至るまで採用に際しては、会社は組合と相談しつつ進めていた旨陳述し、会社が組合に渡したとするメモの写しを、その事実を証する書証であるとして提出した。

同メモには、次のように記載されていた。

「 提案

16. 2. 10

大阪本社の経理事務に契約社員を1名採用する。

期間は平成16年2月から1年間。

N」

(甲17の6、甲32、当事者 A)

(イ) 平成28年10月24日、会社は、組合に対し、同日付け文書を提出し、ストライキの解除及び団交開催を求めた。

同文書には、社員採用に関して、次のように記載されていた。

「 J 前マネージャーが退職したことにより人員補充のため、H 君、I 君の採用と仕事の割振りを会社として決定し、ここでの組合の協議は必要ないと判断しました。H 君は J 君の代わりであり、当面の代役です。なお、新規採用にあたっては、東京・F 君、大阪・G 君のケースも組合と協議しておりません。」

(甲22)

ウ 会社の就業規則

(ア) 就業規則では、社員の採用に係る組合との協議に関して、次のように規定している。

「第12条 会社は会社の行う選考、または試験に合格した者を社員とする。

また、役員及び社員の縁故者の採用については、会社は労働組合と事前に十分な協議を行った上で決定する。」

(甲1)

(イ) 就業規則では、社員の異動について、次のように規定している。

「第17条 業務上の必要により、勤務地の変更、配属部局の変更、関連会社への出向、国外への派遣・駐在、第5条に定めた職制への任命・解職を行う

ことがある。

2. 会社は賃金及び労働条件（勤務地、職制を含む）の変更を伴う人事異動については、原則として発令の1ヶ月以内に本人および労働組合に内示する。本人および組合がこれを不当とするときは、内示から1週間以内に異議を申し立てることが出来る。この場合、会社は本人および労働組合と十分な協議を行った後、決定、発令する。
3. 内示後、1ヶ月を経過しても、双方が合意に達しないときは、労使協議の上期間の延長を決める。
4. なお、本人及び労働組合が異議の申し立てを行う場合は次の三項目とし、文書にて行う。
 - ①組合活動を著しく阻害するとき
 - ②本人が不当に不利益を蒙るとき
 - ③不公正、差別的に行われるとき

上記の三項目に該当するときは発令しない。」

なお、本件審査において、当委員会が会社に対し、就業規則の第17条第2項に関し釈明を求めたところ、会社は、同項の「原則として発令の1ヶ月以内に」の「以内に」は誤記であり、正しくは「原則として発令の1ヶ月以上前に」であると回答した。

(甲1)

- (2) 争点1-1（会社が、組合との事前協議を行うことなく、印刷所移転を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点1-2（会社が、組合との事前協議を行うことなく、F 従業員ら4名を採用したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

ア 争点1-1について

まず、組合は、就業規則第17条第2項から第4項において、労働条件の変更を伴う人事異動については異議を申し立てることが認められ、合意できなければ異動は凍結されることになり新聞発行は困難になり、そうしたリスクを避ける意味でも事前の労使協議は必須である旨、本件のような労働条件の悪化に伴う勤務地変更については、本規則の定めにかかわらず、労働組合と事前協議すべきことは当然であり、会社が、就業規則に定められた組合との事前協議を無視し、印刷所移転問題について事前に協議を行わなかったことは、労組法第7条第3号違反に当たる旨主張するので、以下検討する。

- (ア) 前記(1)ア(ク)、(サ)認定によれば、D 社長及びB 常務は、会社が印刷所移転を正式に決めた時期について平成28年7月中であると証言していること、

制作部員に対しては同年7月21日に旧印刷会社との契約が同年9月末日で終了となり、同年10月以降については新印刷会社と業務委託契約を締結する旨伝えていること、会社と新印刷会社の業務委託契約書の日付は同年8月1日であることが認められるが、8.22団交まで会社と組合の間で印刷所移転について協議が行われたとの疎明はない。

この点について、組合は、就業規則の定めにかかわらず、勤務地変更を伴う印刷所移転については、8.22団交までに労働組合と事前に協議すべきことは当然であったのにしなかった旨主張するが、会社が印刷所を移転すること自体は、第一義的には会社の経営判断に属する事項であり、当該労働組合と事前に協議する旨の労働協約、いわゆる事前協議約款が締結されているのであればともかく、そうでない場合に、直ちに使用者が当該労働組合と事前協議を行わなければならないということとはできない。

そこで、事前協議約款の有無についてみるに、印刷所の移転及びこれに伴う労働条件の変更について事前協議約款が締結されていたと認めるに足る事実の疎明はなく、会社が、印刷所の移転について就業規則の定めにかかわらず、労働組合と事前協議すべきことは当然である旨の組合の主張は採用できない。

(イ) また、組合は、会社が就業規則に定められた組合との事前協議を無視し、印刷所移転問題について事前に協議を行わなかった旨を、同規則第17条を根拠に主張するので、この点についてみる。

前記(1)ウ(イ)認定のとおり、就業規則第17条によれば、①会社は、業務上の必要により、勤務地の変更等を行うことがあること、②会社は、賃金及び労働条件（勤務地、職制を含む）の変更を伴う人事異動については、原則として発令の1か月以内に本人と組合へ内示することを要し、内示から1週間以内に異議申立てができ、この場合、会社は本人及び労働組合と十分な協議を行った後、決定、発令すること、③内示後、1か月を経過しても、双方が合意に達しないときは、労使協議の上期間の延長を決めること、④本人及び労働組合が異議申立てを行う場合は、(i)組合活動を著しく阻害するとき、(ii)本人が不当に不利益を蒙るとき、(iii)不公正、差別的に行われるときとし、文書で行うこと、を規定していること、⑤本件審査における当委員会の上記②に関する釈明に対し、会社は、同条の「原則として発令の1ヶ月以内に本人と組合へ内示する」の「以内に」は誤記であり、正しくは「原則として発令の1ヶ月以上前に」である旨回答したこと、が認められる。

これらのことからすると、勤務地の変更を伴う印刷所移転を問題とする本件において、就業規則第17条の規定により会社に求められている対応は、①賃金

及び労働条件（勤務地、職制を含む）の変更を伴う人事異動を行う場合の発令前の本人及び組合への内示、②異議申立てがあった場合の、組合等と十分な協議を行った後の決定、発令などであり、人事異動を行う際の対応として組合と事前に協議を行わなければならないことを規定した文言は見受けられない。また、組合等が文書で異議申立てを行ったとの事実の疎明もない。

したがって、会社が、就業規則に定められた組合との事前協議を無視し、印刷所移転問題について事前に協議を行わなかったとの組合の主張は採用できない。

(ウ) また、前記(1)ア(コ)認定によれば、C 組合員が組合に加入したのは平成28年8月1日であり、同27年5月から、C 組合員が組合に加入するまでの間、組合員は東京本社の記者である A 委員長1名であったことからすると、8.22 団交まで、大阪所在の印刷所移転についての協議が行われなかった事情も首肯できる。

(エ) 以上のことからすれば、会社が、印刷所移転に関し、就業規則の定めにかかわらず、労働組合と事前協議すべきことは当然である旨、また、就業規則に定められた組合との事前協議を無視し印刷所移転問題について事前に協議を行わなかった旨の組合の主張はいずれも採用できず、これらのことが、組合を不当に軽視したともいえないことから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

イ 争点1-2について

次に、組合は、①元組合委員長の K が、二十数年前から採用者に対して確認や要望を聞いており、同人が退職した平成27年春まで組合のチェックが行われていたが、K が退職し組合を離れると、会社は組合を無視し始め、組合と協議することなく F 従業員ら4名の採用を行った旨、②就業規則第12条では社員については「役員及び社員の縁故者の採用については、会社は労働組合と事前に十分な協議を行った上で決定する」とされており、縁故者かどうかを確認するため組合に通知し了承を得る必要があるところ、組合への通知を経ず、了承を得ていない F 従業員ら4名の採用は就業規則第12条違反であり、それを押し通すのは支配介入行為である旨主張するので、以下検討する。

(ア) 前記(1)イ(イ)認定のとおり、F 従業員ら4名の採用に当たり、会社は組合と事前に協議を行わなかったことが認められる。そこで、会社には、同人らの採用に当たり事前に組合に対して通知し、協議する義務が存したかとの点についてみる。

(イ) 組合は、元組合委員長の K が、平成27年春に退職するまでの二十数年間に渡り、採用者に対して組合のチェックが行われていた旨主張し、これに対し、

会社は、 K は、会社の内務業務に携わる社員として、会社が社員を採用した後、入社した社員の労務事務を行っていたにすぎない旨主張する。

この点についてみると、当事者双方の主張について、いずれも事実であると認めるに足る疎明はなく、組合との事前協議が慣行化していたとか社員採用時に労使間で事前協議が行われていたと認めるに足る事実の疎明はない。

そうすると、会社は、 F 従業員ら4名の採用に当たり、組合と事前に協議を行わなかったことが認められるが、会社には、同人らの採用に当たり事前に組合に対して通知し、協議する義務が存したとまではいうことができない。

(ウ) 次に組合は、 F 従業員ら4名の採用は、就業規則第12条違反である旨主張する。

この点についてみると、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、就業規則第12条によれば、会社はその役員及び社員の縁故者を採用する際には、組合との事前協議を要することを規定していることが認められる。

しかしながら、縁故者かどうかを組合が確認するために、会社は組合に通知し了承を得る必要があったとする組合の主張は、同条の解釈に関する組合独自の見解であって採用できない。

さらに、 F 従業員ら4名いずれについても、会社の役員及び社員の縁故者であったと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、この4名の採用が就業規則第12条違反であるとする組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のことからすれば、会社は F 従業員ら4名の採用に当たり事前に組合に対して通知し協議する義務が存した旨、この4名の採用が就業規則第12条違反である旨の組合の主張はいずれも採用できず、組合を不当に軽視したともいえないことから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2 (8.22団交、8.25団交及び9.8団交における会社の対応は、不誠実団交又は組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア E 取締役と組合との過去の経緯等について

(ア) 平成15年6月6日、会社は、組合に対し、同日付け「謝罪文」と題する書面(以下「15.6.6会社文書」という。)を提出した。

同書面には、同年5月16日、 E 取締役が某記者に対し独断専行で行った辞職強要について、深く謝罪し、同取締役が、再び役員会に凶ることなく、一存で社員に対し辞職強要並びに斬首指令の挙に出た場合は、その言動が明らかになった時点で即座に退任(退社)させることを誓う旨記載されていた。

(甲14の2)

(イ) 平成15年8月27日、会社は、組合に対し、同日付け「謝罪文」と題する書面(以下「15.8.27会社文書(i)」という。)を提出した。

同書面には、同月4日の東京本社・月例会議において、E取締役が行ったマネージャー機能に関する発言は、すでに会社決定により全社に周知徹底し新体制が発足した事項への不要な疑義であり、役員にあるまじき常軌を逸した不適切極まりない紛糾要因といわざるを得ないばかりか、組合との信頼関係を瓦解させたことに深く謝罪し、再び、同取締役による会社方針・会社決定事項に反する言動並びに労使との決めごと・協約事項に反する言動の事実が判明した時点で退任(退社)させることを誓う旨記載されていた。

また、同日、E取締役は、組合に対し、今後、発言、行動に充分注意するとともに、再度、会社方針・役員会決定事項に反する言動、並びに労使との決めごと・協約事項に違約した場合は、その時点で速やかに退任することを誓い、謝罪する旨を記載した謝罪文(以下「15.8.27会社文書(ii)」という。)を提出した。

(甲14の3、甲14の4)

(ウ) 平成15年9月18日、会社は、E取締役に対して、今後業務に関わる議決権など役員機能を停止させる旨表明した。

(甲14の5)

(エ) 平成27年5月頃から、E取締役は、組合との団交に出席するようになった。

(乙9、当事者 A、当事者 D)

イ 印刷所移転に係る組合と会社とのやりとり

(ア) 平成28年8月22日、組合と会社の間で8.22団交が開催され、組合側の出席者は、A委員長及びC組合員、会社側の出席者は、D社長、B常務及びE取締役であった。8.22団交における印刷所移転問題に係る内容は、概ね以下のとおりであった。

a A委員長が、制作部の状況はどうなっているのかと述べたのに対し、D社長は、総合的に判断して、新印刷会社への移転を決め、平成28年10月1日移転で話合いが進んでいる旨述べた。

C組合員は、新しい場所への通勤状態は極めて悪い旨、今はリレーションがうまくいっているから5名でできる旨、コストが変わらないのであれば変更しないでほしいというのが制作部員全員の意見である旨述べた。

b B常務は、新印刷会社が営業に来たのは平成28年3月頃であり、同年4月から6月くらいで検討して決めた旨、同じ体裁で見積もりをとり、1番安くできるところが新印刷会社であった旨述べた。

C 組合員は、2,000万円の初期投資がかかり、人も減らず、コストがものすごくかかる旨、効率よい状態でコスト削減できたのだから旧印刷会社でよい旨述べた。

E 取締役が、500万円以上のコストカットは間違いない旨述べ、これに対し、C 組合員が、何を指してコストカットか具体的に示さないと無理である旨述べたところ、E 取締役は見せない旨述べた。

c A 委員長は、会社は2か月間で印刷所移転を即断した旨、C 組合員は、初めから結論ありきである旨述べた。

C 組合員が、10月からの印刷所移転に社員の理解を得ているのか述べたところ、B 常務は、理解して納得してもらっている旨述べたのに対し、C 組合員は、制作部員全員が反対である旨、会社はきちんと説明しないし数字も言わない旨、新工場はリスクが高い旨述べた。

組合が、印刷所移転について再検討してもらえないかと述べたのに対し、

D 社長は、役員会を開いて検討する旨、B 常務は、移転のリスクのことも確認作業する旨述べた。

(甲9)

(イ) 平成28年8月25日、組合と会社の間で8.25団交が開催され、組合からはA 委員長が、会社からは、D 社長、B 常務及びE 取締役が出席し、印刷所移転に係る質疑がなされた。

A 委員長が、印刷所の移転はコストダウンにならないのではないかと述べたのに対し、B 常務は、500万円以上のコストダウンにプラスアルファのメリットがある旨、D 社長は、食堂が付いていて設備が整っている旨、機械が新しく印刷時間が早くなる旨述べた。また、A 委員長が、交通費がアップするのではないかと述べたところ、B 常務は、制作部員5名で年間64万円のプラスになる旨述べた。

A 委員長は、リレーシヨンの問題はどうかと述べたところ、D 社長は、改めて新印刷会社とのリレーシヨンを築いてもらいたく、そこは全面的に協力する旨述べた。

また、A 委員長が、制作部員5名の反対は一致した意見である旨述べたのに対し、D 社長は、最終的にはいいことが多いので理解してほしい旨述べた。

(甲10)

(ウ) 平成28年8月31日、会社は、制作部員5名を集め、印刷所移転について説明を行った。会社側の出席者は、D 社長、B 常務及びE 取締役であり、概ね次のようなやりとりがなされた。

a D 社長は、印刷所移転について報告できなかったことを申し訳なく思う旨述べ、8.25団交の話の中で、印刷所移転についてスタッフは反対であると聞いたが、移転することでコストダウンになり、通勤については慣れてもらうしかないとして、印刷所移転への理解を求めた。

b J マネージャーは、新印刷会社に移り本当にコストが安くなるのか、新旧双方のコストを正確に比較検討すべきである旨述べた。

E 取締役は、約700万円の改善になり、その内訳は制作費コスト200万円減、ホームページ作成費用60～70万円減、カラー広告拡大で400万円の増収である旨説明した。

これに対し、C 組合員は、ホームページ費用分は交渉次第で旧印刷会社が飲んでくれる数字であり、印刷コストについては、新印刷会社も旧印刷会社も変わらない旨、カラー印刷が安いから記者はカラー広告が取りやすく増収になると見込むのは、取らぬ狸の皮算用である旨述べた。

c D 社長が、なぜ今回の移転について C 組合員は経営リスクがあるというのかと述べたのに対し、C 組合員は、立地が悪く新聞発行できなくなる恐れがあることなどを述べ、この問題は制作部で検討し、組合とも相談したい旨述べた。

(甲31)

(エ) 平成28年9月6日頃、組合は、会社に対し、「N の印刷（制作）コスト比較」と題する書面を提出した。

同書面には、①旧印刷会社と新印刷会社の印刷コスト及び広告・図表作成を含む制作コストを比較したところ、トータルコストは旧印刷会社の方が有利である旨、② E 取締役は、新印刷会社に移行すれば制作費が200万円下がると言ったが、資料を揃えて疎明すべきであり、疎明できず強行すれば会社に損害を与える行為となり背任に当たると思料する旨、③今回の移転計画には、制作部への配慮が全くみられず、現状ぎりぎりの人数で回っていることを会社は理解していない旨記載されていた。

(甲12)

(オ) 平成28年9月8日、組合と会社の間で9.8団交が開催され、組合からは A 委員長及び C 組合員が、会社からは、D 社長、B 常務及び E 取締役が出席し、印刷所移転に係る質疑がなされた。

a A 委員長が、印刷所移転はいつ決めたのかと述べたところ、B 常務は、平成28年5、6月に決め、同年7月頃に制作部に職場が変わると説明した旨、新印刷会社との話し合いには J マネージャーにも参加してもらい、同人のア

ドバイスを聞いた旨述べた。

b D 社長は、印刷所移転は大きな問題であり、本来の団交案件ではない気がする旨、経営判断に従ってもらいたく、印刷所が遠くなるので解決する案を話し合いたい旨述べたのに対し、A 委員長は、団交案件である旨述べた。

B 常務は、著しい労働環境の悪化ではない旨、E 取締役は、バス通勤で30分増える程度は団交案件ではない旨述べたのに対し、C 組合員は、きちんと説明もなく経営判断というのは乱暴である旨、A 委員長は、コストが説明できないから団交案件ではないと言いだした旨述べた。

c E 取締役は、平成29年度の支払額がわずか17万円ではあるが新印刷会社の方が有利になる旨述べたところ、A 委員長は、前回の団交までの数字は間違っていた旨述べた。

E 取締役は、新印刷会社ではカラー印刷がものすごく安いコストででき、皆で動けばかなりの増収が期待できる旨、D 社長は、これまで一律でやってきた紙面を活性化したい旨述べた。

d B 常務は、印刷所移転が決まった場合には、一人一人に内示を出し、組合にも出す旨、E 取締役は、団交案件ではない旨述べた。

さらに、B 常務は、もう一回移転すべきかどうか考える旨、やった方がいいと判断することもある旨、真摯に数字を確認してやる旨述べた。

(甲11、甲30、証人 C 、当事者 A)

(カ) 平成28年9月20日、組合は、会社に対し、同日付け「ストライキ権の行使について」と題する文書を提出した。

同文書には、組合は、印刷所移転問題は制作部員の労働環境悪化を伴うため団交案件であると専門家の意見をもとに改めて判断し、団交再開と労働環境悪化行為の見直しを会社に対し改めて要求する旨、会社の回答期限を同月23日までとし、回答がない場合、あるいは協議が決裂した場合は、同月26日から当案件が解決するまで、東京本社記者である A 委員長がストライキを実施する旨、今後、この問題を解決する回答を得られない場合は、東京だけでなく制作部へのストライキの拡大を検討、実行することもあり得る旨記載されていた。

(甲17の1)

(キ) 平成28年9月21日、D 社長は、A 委員長に対し、メモ書きを交付した。

同メモ書きには、団交を再開する旨、日程については、同月28日あるいは29日のいずれかでお願いしたい旨、次回までに、印刷所移転による制作部員の労働環境悪化の具体例をまとめておいていただきたい旨記載されていた。

(乙3)

(ク) 平成28年9月23日、組合は、会社に対し、同日付け文書を提出した。

同文書には、同月14日に、B 常務及び E 取締役の両名が制作部を訪れ、制作部員に対し9.14業務命令書及び9.14内示通知書を強制的に手渡した行為等が不当な手続によるものであるとして、その撤回と謝罪文を書面にて要求する旨、会社の回答期限を同月27日までとし、回答がない場合、あるいは誠実に対応しない場合は、即刻ストライキを執行する覚悟である旨記載されていた。

(甲17の2)

(ケ) 平成28年9月26日、A 委員長と組合は、会社に対し、同年10月より制作部員3名が組合に加入するため、同月分給与から組合費を控除願いたい旨通知した。

(甲28、甲38)

(コ) 平成28年9月27日、A 委員長と D 社長、B 常務及び E 取締役の間で話合いが行われた。話合いの冒頭、A 委員長は、D 社長とであれば話をするが、他の二人が同席の場では話をしないことが組合内の協議で決まった旨、今日の話合いは団交ではない旨述べ、その後、概ね次のようなやりとりがなされた。

a A 委員長は、会社は制作部の移転は団交案件ではないと言い、一方的に話を進めてきた旨述べたところ、D 社長は、団交案件でないという理由は、経営判断で印刷所移転を決めたことが大きな理由である旨述べた。

これに対し、A 委員長は、会社は制作部の移転は団交案件であるのに団交案件ではないと言い、組合に通達もなく業務命令を出して動いた旨、その訂正と謝罪が先である旨述べた。

b B 常務は、労働環境の悪化が争点だと思っているので、具体的なものを出してもらい、それで団交をしようと言っている旨述べたところ、A 委員長は、この間2回にわたり団交をやり、C 組合員が参加し制作部の労働環境がどうであるかという話合いをしてきた旨、突然、会社が9.8団交で団交案件ではないと打ち切り、勝手に9.14業務命令書を作った旨述べた。

E 取締役が、組合から具体的な労働環境の悪化についての説明はなかった旨述べたところ、A 委員長は、通勤時間が1.5倍から2倍に伸びる話をした旨述べた。

c A 委員長は、組合としては今は団交を打ち切られている状態であるから、団交ではないということを明確にするため、D 社長と二人で話をする旨述べた。B 常務は、三人で話をしてから返事をする旨述べた。

(乙5、当事者 A)

(サ) 平成28年10月1日、会社は、同日付けで、制作部を新印刷会社の印刷所内に移転した。

(シ) 平成28年10月3日、組合は、会社に対し、同日付け「闘争宣言」と題する文書を提出した。

同文書には、同月1日に強行された印刷所の移転に反対し抗議するとして、争議権を行使しストライキを含む抗議活動を実施し、「1、制作部員・労働組合に対する就業規則無視の業務命令を撤回し、制作部員等に対する脅迫行為に対する謝罪をすること。2、誤った経営判断で会社に損害を与え、移転理由の矛盾を制作・記者に転嫁する移転計画を見直すこと。3、この計画を企画した担当役員を解任すること。」を要求して闘うことを宣言する旨記載されていた。

(甲17の4)

(ス) 平成28年10月4日、組合は、会社に対し、同日付け「ストライキ権の行使について(再)」と題する文書を提出した。

同文書には、同月17日から協議解決するまでのストライキの実施で徹底抗議することを改めて通知するとし、要求内容として、同月3日付け闘争宣言と同様の3項目が記載されていた。

(甲17の3)

(セ) 平成28年10月7日、A委員長とD社長が面談し、D社長は、不誠実団交や9.14業務命令書の文言について謝罪し、印刷所の移転の見直しや役員解任の要求は受け入れられない旨述べた。これに対し、A委員長は、これ以上、話し合いはできない旨述べた。

本件審査の審問において、D社長は、ここでの謝罪について、不誠実団交の意味があまりよく分からず、組合の要求に100パーセント応えないことが不誠実団交なのかなという理解をした旨陳述した。

(甲38、乙9、当事者 A、当事者 D)

(ソ) 平成28年10月13日、D社長は、A委員長に対し、同月27日の団交開催を申し入れ、同月14日、A委員長と面談した。

この面談の場で、A委員長は、印刷所の移転の見直しや役員解任の要求が受け入れられない限り団交は行わない旨述べた。

(甲38、乙9、当事者 A)

(タ) 平成28年10月14日、組合は、会社に対し、同日付け文書を提出し、謝罪をしても支障のない事項のみ謝罪をし、経営責任を取らない会社の不誠実な対応にますます憤りを覚えるなどとして、同月17日よりA委員長によるストライキを断行する旨通告した。

(甲17の6)

(チ) 平成28年10月20日、会社は、組合に対し、同日付け「ストライキ要求3項目に対する回答」と題する文書を提出した。

同文書には、同月4日付け組合文書に対する回答として、「①就業規則にあるにもかかわらず、組合に対して勤務地変更に関する内示提出を怠ったことに対して謝罪します。②(新印刷会社)との契約年数(2年)の満了をもって、制作コスト等を精査し、結果によっては見直しも検討します。③株主総会の議決事項であり、対応はできません。」とし、速やかなストライキの解除及び同月27日の団交再開を望む旨記載されていた。

(甲17の7)

(ツ) 平成28年10月28日、組合は、会社に対し、同日付け文書を提出し、態度を改めない不誠実な会社側との膠着状態を解消すべく第三者からの判断を仰ぐ場に今後の交渉場所を移す旨、それに伴い準備手続を開始することとし、ストライキは同月31日より解除する旨通知した。

(甲17の8)

(テ) 平成28年11月7日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点2(8.22団交、8.25団交及び9.8団交における会社の対応は、不誠実団交又は組合に対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

ア 争点2-(1)(印刷所移転問題についての会社の説明は不誠実であったといえるか、また、一方的に協議を打ち切ったといえるか。)について

(ア) 組合は、8.22団交、8.25団交及び9.8団交において、会社は新印刷会社と平成28年8月1日付けで業務委託契約を締結していたことを秘匿して、移転の撤回を検討するかのような虚偽発言を行い、その上で、印刷所移転は団交案件ではないと一方的に解釈し団交を打ち切る不誠実な対応を行った旨主張し、他方、会社は、①会社と新印刷会社が業務委託契約を締結したのは平成28年8月31日である旨、②8.22団交においては、印刷所の移転理由、移転時期について説明し、組合の質問に答え、8.25団交においては、C組合員が欠席であったため、組合から印刷所の移転について中身のある質問が出されず、9.8団交においては、組合のコスト比較に対して、具体的な金額を示し印刷所の移転が合理的であることの説明を行ったのであり、これら3回の団交において誠実に対応した旨、③会社が団交を打ち切った事実はなく、組合が会社の団交再開の申入れに応じなかった旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、これら3回の団交についてみると、前記(1)イ(ア)a、c、(イ)、(オ)認定のとおり、①8.22団交において、D社長は、総合的に判断して、新印刷

会社への移転を決め、平成28年10月1日移転で話し合いが進んでいる旨、組合から印刷所移転について再検討を求められたのに対し役員会を開いて検討する旨述べ、B 常務は、移転のリスクのことも確認作業する旨述べたこと、② C 組合員が出席しなかった8.25団交において、B 常務は、500万円以上のコストダウンにプラスアルファのメリットがある旨述べ、D 社長は、最終的にはいいことが多いので理解してほしい旨述べたこと、③9.8団交において、B 常務は、印刷所移転は5、6月に決めた旨述べたこと、D 社長は、印刷所移転は大きな問題であり、本来の団交案件ではない気がする旨、経営判断に従ってもらいたく、印刷所が遠くなるので解決する案を話し合いたい旨述べたこと、E 取締役は、同29年度の支払額がわずか17万円ではあるが新印刷会社の方が有利になる旨述べ、A 委員長が、前回の団交までの数字は間違っていた旨述べたこと、B 常務は、印刷所移転が決まった場合には、一人一人に内示を出し、組合にも出す旨、もう一回移転すべきかどうか考える旨、やった方がいいと判断することもある旨、真摯に数字を確認してやる旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、3回の団交において、新印刷会社への印刷所移転を決めたことを8.22団交から発言した上で、組合の理解を求めようと一定程度説明していることが認められ、また、会社が、これら3回の団交において新印刷会社との業務委託契約の締結を秘匿していたとの事実の疎明はない。

しかしながら、8.22団交におけるD 社長の役員会を開いて印刷所移転について検討する旨の発言があったにもかかわらず、このような検討が会社で行われたと認めるに足る事実の疎明はなく、会社は、平成28年8月31日に新印刷会社と業務委託契約に合意したと主張している。

また、8.25団交において、B 常務は、500万円以上のコストダウンにプラスアルファのメリットがある旨発言する一方、9.8団交では、E 取締役が、同29年度の支払額がわずか17万円ではあるが新印刷会社の方が有利になる旨述べたことに対し、A 委員長は、前回の団交までの数字が間違っていたと指摘している。

さらに、9.8団交において、B 常務のもう一回移転すべきかどうか考える旨の発言があったにもかかわらず、前記(1)イ(オ) d、(セ)、後記3(1)ア認定によれば、同年9月14日には、B 常務及びE 取締役の両名が制作部を訪れ、制作部員に対し、印刷所移転が決まった場合に出すとB 常務が9.8団交で説明していた一人一人への内示を出し、同年10月1日の印刷所移転後の同月7日には、D 社長がA 委員長に対し、印刷所の移転の見直し要求は受け入れられ

ない旨述べたことが認められる。

そうすると、会社は、8.22団交では役員会で印刷所移転を検討する旨述べ、8.25団交では印刷所移転によるコストダウンの額を過大に説明し、9.8団交でも改めてもう一回移転すべきかどうか考える旨述べることで、会社の予定する移転期日を目前に控えた中、計画どおりに移転を実行するため、組合に期待を抱かせるような発言を行うことにより組合の追及を回避しようとしたものとみざるを得ず、こうした3回の団交における会社の説明は、不誠実であったといわざるを得ない。

(ウ) 次に、会社が「団交案件でない」と言い、団交を打ち切る不誠実な対応を行った旨の組合の主張についてみる。

前記(1)イ(オ) b、d 認定のとおり、9.8団交において、① D 社長は、印刷所移転は大きな問題であり、本来の団交案件ではない気がする旨述べたのに対し、A 委員長が団交案件である旨述べたこと、② B 常務は、著しい労働環境の悪化ではない旨、E 取締役は、バス通勤で30分増える程度は団交案件ではない旨述べたこと、③ B 常務の、印刷所移転が決まった場合は一人一人に内示を出し組合にも出す旨の発言に続き、E 取締役は、団交案件ではない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、D 社長及び E 取締役が団交案件でないと発言したことは認められるものの、団交の打ち切りを宣言した明確な発言は認められない。

また、会社の団交案件でないとの発言についても、印刷所の移転そのものは会社の経営方針に属する事項であって、そこから生じる労働条件問題の交渉の中で議論されるべきことはあっても、それ自体としては義務的団交事項に当たるということはできないのであるから、印刷所の移転が団交案件ではない旨の会社の発言をもって直ちに不当であるとはいえない。しかしながら、印刷所の移転に伴い生じる組合員の通勤方法の変更等、労働条件の変更に係る事項は義務的団交事項であり、これらの事項についてまで団交案件でないとする発言については問題がないとはいえない。

そこで、会社が、組合との団交を打ち切る姿勢であったかについてみると、前記(1)イ(キ)、(ク)、(セ)、(ソ)、(タ)、(チ)認定のとおり、①平成28年9月21日、D 社長は A 委員長に対し、団交を再開する旨、日程については同月28日あるいは29日のいずれかまでお願いしたい旨、次回までに印刷所移転による制作部員の労働環境悪化の具体例をまとめておいていただきたい旨記載されたメモ書きを交付したこと、②同月27日、A 委員長と D 社長、B 常務及

び E 取締役の間で話し合いが行われ、A 委員長は今日の話し合いは団交ではない旨述べ、その後、B 常務が、労働環境の悪化が争点だと思っているので団交をしようと言っている旨述べたのに対し、A 委員長が、組合としては団交が打ち切られた状態である旨述べるなど印刷所移転についてのやりとりが行われたこと、③同年10月7日、A 委員長と D 社長が面談し、D 社長は、不誠実団交や9.14業務命令書の文言について謝罪し、印刷所の移転の見直しや役員解任の要求は受け入れられない旨述べ、これに対し、A 委員長は、これ以上、話し合いはできない旨述べたこと、④同月13日、D 社長は、A 委員長に対し、同月27日の団交開催を申し入れ、同月14日、A 委員長と面談し、面談の場で、A 委員長は、印刷所の移転の見直しや役員解任の要求が受け入れられない限り団交は行わない旨述べたこと、⑤同月14日、組合は、会社に対し、同日付け文書を提出し、謝罪をしても支障のない事項のみ謝罪をし、経営責任を取らない会社の不誠実な対応にますます憤りを覚えるなどとして、同月17日より A 委員長によるストライキを断行する旨通告したこと、⑥同月20日、会社は、組合に対し、ストライキ要求3項目に対する回答を提出し、速やかなストライキの解除及び同月27日の団交再開を望む旨通知したことが認められ、これらのことからすると、むしろ会社は組合に対し団交の開催を求めていたのであって、9.8団交以降団交が行われなかった原因は、団交開催よりも印刷所の移転や役員解任要求にこだわった組合の態度にあったとみるのが相当であるから、会社が団交を打ち切る不誠実な対応を行った旨の組合の主張については採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、8.22団交、8.25団交及び9.8団交における印刷所移転問題についての会社の説明は、不誠実であったといわざるを得ず、かかる会社の対応は労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるが、9.8団交において、会社が一方的に協議を打ち切ったとまではいうことはできず、この点にかかる組合の請求は棄却する。

イ 争点2-(2) (会社が、E 取締役を団交に出席させたこと。) について

(ア) 組合は、E 取締役の執行業務への復帰並びに団交への出席は、組合への謝罪・誓約書をないがしろにした支配介入である旨主張する一方、会社は、組合と団交の出席者について労使協定を締結した事実はなく、また、本件審査において、組合が証拠として提出している書面は、会社が E 取締役を団交に出席させないと約束した書面でも、E 取締役自身が団交には出席しないと約束した書面でもない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 前記(1)イ(ア)、(イ)、(オ)認定によれば、8.22団交、8.25団交及び9.8団交に

において、会社側の一人として、E取締役が出席したことが認められる。

団交の使用者側窓口を誰にするか、団交の交渉担当者として誰を出席させ、労働組合からの要求事項に対し回答ないし説明を行う者を誰にするかについては、いずれも使用者の判断に属するものであり、労働協約等で団交ルールを定めている等の特段の事情がない限り、他方の当事者である労働組合が関与し得る事項ではないといえる。

(ウ) 組合は、E取締役に係る組合への謝罪・誓約書を挙げて、組合に対する支配介入の証拠である旨主張するので、これらが特段の事情といえるかについてみる。

前記(1)ア(ア)、(イ)認定によれば、①15.6.6会社文書は、会社が、組合に対し、E取締役が、記者1名に対し、平成15年5月16日に行った辞職強要について謝罪し、同取締役が、再び役員会に凶ることなく、同様の行為を行った時点で即座に退任(退社)させることを誓う旨、②15.8.27会社文書(i)は、会社が、組合に対し、同年8月4日の東京本社・月例会議において、E取締役が行ったマネージャー機能に関する発言が、不適切極まりない紛糾要因といわざるを得ないばかりか、組合との信頼関係を瓦解させたとして謝罪し、再び、同取締役による会社方針・会社決定事項に反する言動並びに労使との決めごと・協議事項に反する言動の事実が判明した時点で退任(退社)させることを誓う旨、③15.8.27会社文書(ii)は、E取締役が、組合に対し、今後、発言、行動に充分注意するとともに、再度、会社方針・役員決定事項に反する言動、並びに労使との決めごと・協議事項に違約した場合は、その時点で速やかに退任することを誓い、謝罪する旨が記載されていることが認められる。

これらのことからすると、いずれの書面についても、組合と会社との間の団交ルールに関わるものでないことは明らかであり、その他、組合と会社の間で団交ルールに関する労働協約があるとの疎明もないこと、また、前記(1)ア(エ)認定のとおり、その後、平成27年5月頃から、E取締役は組合との団交に出席するようになったことが認められるが、8.22団交、8.25団交及び9.8団交において、E取締役が団交に出席したことが直接的な原因となって交渉が紛糾したとの疎明もないことを併せ考えると、組合が、会社の団交出席者についての判断に関与し得る特段の事情はなく、組合の主張を採用することはできない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社が、E取締役を団交に出席させたことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点3 (C 組合員に対する会社の一連の対応は、不利益取扱い又は組合に対する

支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成28年9月14日、 B 常務及び E 取締役の両名が制作部を訪れ、制作部員に対し、個別に、9.14内示通知書及び9.14業務命令書を交付した。

C 組合員は、これら書面の受取を拒否したため、 E 取締役は同月17日までに勤務地変更の内示及び9.20打合せ会について、返答することを求めた。

9.14内示通知書には、次のように記載されていた。

「 O 新聞の工場を(旧印刷会社)から(新印刷会社)堺工場に変更するため、平成28年10月1日から制作部員の勤務地を(新印刷会社の住所)の(新印刷会社)堺工場内とします。 」

また、9.14業務命令書には、次のように記載されていた。

「 平成28年9月20日9時30分までに制作部員は(新印刷会社)堺工場へ打合せのため来てください。

今回の(新印刷会社)との打合せは、新工場での作業を円滑・正確に遂行するためのものであり必ず出席して下さい。出席しない場合は重大な業務命令違反と見なし、就業規則に則り譴責、減給、解雇もありえます。 」

なお、平成28年9月18日は日曜日、同月19日は祝日であった。

(甲13の1、甲13の2、証人 C 、証人 B)

イ 平成28年9月17日、 C 組合員は、 J マネージャーを通じて、 E 取締役に
対し、9.20打合せ会に出席する旨伝えた。

本件審査の審問において、 B 常務は、同日の夜に E 取締役から電話があり、 C 組合員が9.20打合せ会に出席することを聞いた旨陳述した。

(甲39、乙9、乙10、証人 B)

ウ 平成28年9月17日の午後9時過ぎ、 C 組合員は、 D 社長に電話をし、勤務地変更の内示を基本的に受け入れ、9.20打合せ会に出席するが、勤務地変更の内示に異論があれば異議申立てができるので、そのことを考えている旨話した。

本件審査の審問において、 C 組合員は、この電話の中で、時間がなく異議申立書を文書にして送付できるかが分からないので、文書で送付できない場合や、異議の申立てを会社から却下されても、勤務地変更の内示を受け入れると伝えた旨陳述した。

(甲39、証人 C 、当事者 D)

エ 平成28年9月18日、 D 社長は、 C 組合員に対し、同月17日までに内示への返事がなかったので、同月20日は旧印刷会社で働くようにとのメールを送った。

本件審査の審問において、 D 社長は、9月17日の C 組合員からの電話で、

同人は10月1日以降に新印刷会社に行くつもりがないと言っていると理解し、そうであれば9.20打合せ会に出てもらっても意味がないと考えた旨陳述した。

(甲39、乙9、証人 C、当事者 D)

オ 平成28年9月19日、C組員は、D社長に対し、同月18日にD社長から送られた上記エ認定のメールについて、精神的苦痛を受けており、抗議する旨のメールを送付した。

(甲39、乙9、証人 C、当事者 D)

カ 平成28年9月19日、D社長は、C組員に対し、「昨日のメールは撤回します。全くの私の聞き間違いでした。申し訳ございません。9月20日の打ち合わせ会、10月以降の(新印刷会社)、よろしくお願ひします。」とのメールを送付した。

(甲39、乙9、証人 C、当事者 D)

キ 平成28年9月20日の朝、C組員とB常務は、9.20打合せ会へ向かう途上、大阪市住之江区のバス停留場で遭遇し、9.20やりとりとなった。

本件審査の審問において、C組員は、B常務が「おまえ、来ないと言っていたじゃないか。なんでここにいるんだ。」と述べ、9.20打合せ会で「組合問題については言うな。」と釘を刺してきたと陳述し、これに対し、B常務は、C組員に対して「前向きに意見を出してほしい。」と言ったと陳述した。

(甲39、乙10、証人 C、証人 B)

ク 平成28年9月20日、9.20打合せ会が開催され、制作部員全員が出席した。その場で、C組員を除く制作部員に、制作部移転後の新住所を記載した新しい名刺が配付され、C組員に対しては、B常務から準備が間に合わなかった旨の説明がなされ、その後、同30日に新しい名刺が配付された。

(甲39、乙10、証人 C、証人 B)

(2) 争点3 (C組員に対する会社の一連の対応は、不利益取扱い又は組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 争点3-(1) (平成28年9月14日、会社が、C組員に対し、同年10月1日からの勤務地変更の内示を通知し、同年9月17日までに返答するよう命じるとともに、9.20打合せ会への出席を命じる9.14業務命令書を交付したこと。) について

(ア) 組合は、平成28年9月14日、会社がC組員に対し、9.14内示通知書及び9.14業務命令書を交付し、同月17日までに返答するよう要求し、返答期日までに返答がなければ解雇も辞さない構えを見せたことは、C組員を退職又は解雇に追い込もうとするものであり、いずれも労組法第7条第3号違反に当た

る旨主張し、これに対し、会社は、 E 取締役が同月17日までに返答するよう求めたのは、同月20日に新印刷会社の印刷所で打合せが予定されており、同月18日と19日が休日だったからであり、また、「解雇も辞さない構えを見せた」との主張が9.14業務命令書のことであれば、業務命令に従わない場合は就業規則に基づく懲戒処分を行う可能性があることを示しただけである旨主張するので、以下判断する。

(イ) 前記(1)ア認定のとおり、平成28年9月14日、 B 常務及び E 取締役の両名が制作部を訪れ、制作部員に対し、9.14内示通知書及び9.14業務命令書を交付し、これら書面の受取を拒否した C 組合員に対し、 E 取締役が勤務地変更の内示及び9.20打合せ会について、同月17日までに返答を命じたことが認められる。

この E 取締役が返答を命じたことについて、組合は、就業規則第17条に規定する異議申立期間を無視し、労働者の権利を制限したものであると主張するが、前記1(1)ウ(イ)認定によれば、同条に定められているのは、異動の内示から1週間以内に異議申立てができるという内容であって、 E 取締役が C 組合員に対して同月17日までの返答を命じたことが、異議申立書の提出を制限するものであったとみることはできず、現に、前記(1)ウ認定によれば、 C 組合員は、 D 社長に対し、異議申立ての可能性のあることを伝えているのであって、かかる組合の主張は採用できない。

また、組合は、同月17日までに返答がなければ解雇も辞さない構えを会社は見せたと主張する。しかしながら、前記(1)ア認定のとおり、9.14業務命令書の内容をみると、9.20打合せ会に出席しない場合は重大な業務命令違反と見なし、就業規則に則り譴責、減給、解雇もあり得る旨記載されていたことが認められるものの、会社は、返答がなければ解雇もあり得るといったわけではない。

さらに、前記(1)ア認定によれば、同月18日が日曜日、同月19日が祝日で、その翌日に9.20打合せ会が予定されていたことからすると、会社が同月17日を返答の期限としたことには、一定の理由があるといえることができる。

そうすると、9.14業務命令書について、その文面にはいささか穏当を欠く面があるといえなくはないものの、同年10月1日に移転を控えていたことを考慮すると、9.20打合せ会への出席を命じるものとして、当該労使関係において許容され得る業務命令の範囲を超えるものであったとまではいえない。

(ウ) 以上のことからすると、会社が、平成28年9月14日に C 組合員に対し9.14内示通知書及び9.14業務命令書を交付し、同月17日までに返答するよう命じた会社の行為が、 C 組合員を退職又は解雇に追い込もうとするものであったと

する組合の主張は採用できない。

(エ) さらに、組合は、 B 常務及び E 取締役が、制作部員に対し、9.14内示通知書と9.14業務命令書をいきなり突きつけ、制作部員で組合員の C 組合員に対しても同様の威圧の挙に出た旨主張するが、前記2(1)イ(オ) d 認定によれば、組合は、9.8団交において、 B 常務から、印刷所移転が決まった場合には、一人一人に内示を出す旨説明を受けていた上、 B 常務及び E 取締役の9.14内示通知書及び9.14業務命令書の交付の際の行動が、 C 組合員ら制作部員に対し不当に圧力を加えるような態様であったことを認めるに足る事実の疎明はない。

加えて、組合は、制作部員全員が今回の印刷所移転は不当と感じ組合に問題解決を一任しており、会社には、制作部員の組合加入を阻止し、会社に非協力的な制作部員を強権で従わせるだけでなく退職に追い込もうとする狙いがあった旨主張するが、制作部員全員が印刷所の移転を不当と感じ組合に問題解決を一任していたことを認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、これらいずれの組合の主張についても採用することはできない。

イ 争点3-(2) (平成28年9月18日、 D 社長が C 組合員に対し、同月17日までに内示に対する返事がなかったとメールしたこと。) について

(ア) 組合は、 C 組合員が、 D 社長に対し、平成28年9月17日に電話で内示の受入れを通知したにもかかわらず、 D 社長は、9.14内示通知書の返事がなかったので同月20日は旧印刷会社で働くよう C 組合員にメールし、 C 組合員に精神的苦痛を与えた旨、9.20打合せ会への出席を C 組合員が拒否したとして、これにより懲戒解雇しようとしたものとみられる旨、かかる会社の対応は労組法第7条第1号に当たる旨主張し、これに対し、会社は、 D 社長の誤解であり、 D 社長は、自らの誤りに気付いた後は、すぐに、かつ、真摯に謝罪し、間違いのメールを撤回している旨主張するので、以下検討する。

(イ) 前記(1)ウ、エ認定のとおり、平成28年9月17日、 C 組合員は、 D 社長に電話をし、勤務地変更の内示を基本的に受け入れて9.20打合せ会に出席するが、勤務地変更の内示に異論があれば異議申立てができるので、そのことを考えている旨話し、これに対し、同月18日、 D 社長は、 C 組合員に対し、同月17日までに内示への返事がなかったため、同月20日は旧印刷会社で働くようにとのメールを送ったことが認められる。

(ウ) これらのことからすると、 D 社長が C 組合員に発したメールの内容に事実誤認があったことは明らかであり、これによって C 組合員が精神的苦痛を被ったとする組合の主張には一定の理由があるといえる。

しかしながら、前記(1)オ、カ認定によれば、D社長は、平成28年9月19日、C組合員の抗議を受け、同組合員に対し、「昨日のメールは撤回します。全くの私の聞き間違いでした。申し訳ございません。9月20日の打ち合わせ会、10月以降の（新印刷会社）、よろしく願います。」とのメールを送付し、訂正・謝罪していることが明らかであり、C組合員が、同月18日のメールを受けて不快に感じたことがあったにせよ、一定の受忍限度を越える不利益を被ったとまではみることはできない。

また、同月18日のメールの内容をみても、当該労使関係において許容され得る業務命令の範囲を超えるものであるとはいえず、C組合員の懲戒解雇を意図してなされたものとまでみることは困難であるから、D社長がC組合員を懲戒解雇しようとした旨の組合の主張も採用できない。

ウ 争点3-(3) (平成28年9月20日の朝、B常務がC組合員に対し、9.20打合せ会で組合問題を出さないようにと発言したこと) について

(ア) 組合は、9.20やりとりにおけるB常務の発言は、C組合員への退職強要又は解雇を想定した扱いで、労組法第7条第3号に該当する旨主張する。

前記(1)イ、キ認定によれば、本件審査の審問において、C組合員は、9.20やりとりで、B常務から「おまえ、来ないと言っていたじゃないか。なんでここにいるんだ。」と言われ、9.20打合せ会で「組合問題について言うな」と釘を刺された旨陳述し、これに対し、B常務は、平成28年9月17日の夜にE取締役からC組合員が9.20打合せ会に出席すると電話で聞いていた旨、9.20やりとりで、C組合員に対して「前向きに意見を出してほしい」と言った旨陳述したことが認められる。

(イ) しかし、前記(1)キ認定のとおり、C組合員とB常務は、9.20打合せ会へ向かう途上で遭遇し、9.20やりとりとなったことは認められるが、9.20やりとりの内容について、B常務の証言は、C組合員の証言と異なり、仮にC組合員の陳述したとおりのB常務の発言があったとしても、その発言の態様が、C組合員に対し不当な圧力を加えるものであったと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、9.20やりとりにおけるB常務のC組合員に対する発言をもって、C組合員への退職強要又は解雇を想定した支配介入であるとの組合の主張は採用できない。

エ 争点3-(4) (9.20打合せ会において、C組合員の勤務地用の名刺を会社が用意していなかったこと) について

(ア) 組合は、B常務は、9.20打合せ会の控室で制作部員に対し新名刺を個々に

手渡したが、C組合員の9.20打合せ会への出席は予想外の展開であり、解雇又は退職が頭にあり新名刺を準備しないという嫌がらせを行った旨、C組合員の9.20打合せ会への出席が事前に分かっていたならば、平日1日あれば名刺を刷れるにもかかわらず、その努力をしなかったのはC組合員をして見せしめにする不利益取扱いに当たり、労組法第7条第1号の不当労働行為である旨主張し、これに対し、会社は、9.20打合せ会までにC組合員の新しい名刺を用意するだけの時間的な余裕がなかったためである旨主張するので、以下検討する。

(イ) 前記(1)ア、イ認定によれば、会社が、C組合員の9.20打合せ会への出席を知ったのは平成28年9月17日であり、同月18日は日曜日、同月19日は祝日であることから、C組合員の新しい名刺を9.20打合せ会までに用意するだけの時間的な余裕がなかったとの会社の主張に合理的理由がないということはできない。

また、前記(1)ク認定によれば、C組合員に対しては、9.20打合せ会の場で、B常務から新しい名刺の準備が間に合わなかった旨の説明がなされ、その後、同月30日には新しい名刺が配付されていることから、自分にだけ新しい名刺が用意されていなかったことでC組合員が不快に感じたことはあったにせよ、このことをもってC組合員に一定の受忍限度を越える不利益があったと認めることはできない。

したがって、会社が、C組合員の勤務地用の名刺を9.20打合せ会で用意していなかったことが不利益取扱いに当たるとの組合の主張は採用できない。

オ 以上のとおりであるから、C組合員に対する会社の一連の対応は、いずれも不利益取扱い又は支配介入であったと認めることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 救済方法

組合は、誠実団交応諾、団交及び本件申立てのために要した交通費等の費用弁済並びに謝罪文の掲示を求めるが、主文1の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成30年8月31日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印