

命 令 書

東京都中央区

申立人 K
代表者 執行委員長 D

大阪市北区

被申立人 L
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成29年(不)第35号及び同年(不)第44号事件について、当委員会は、平成31年3月13日及び同年4月10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手交しなければならない。

記

年 月 日

K
執行委員長 D 様L
代表取締役 E

当社が、貴組合からの平成29年1月12日付け、同年2月23日付け、同月28日付け、同年5月19日付け、同年6月23日付け及び同年7月13日付けでの団体交渉申入れに対し、大阪での開催に応じなかったことは、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 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 申立人組合員に対する戒告処分及び業務命令の撤回
- 3 組合に対する恫喝発言等の禁止
- 4 就業規則に規定された協議の実施
- 5 組合に対する金員の支払
- 6 組合員に対する差別的取扱いの禁止、就業規則及び労使協定の遵守並びに組合と事前協議の上、組合員との雇用契約書を締結すること
- 7 上記1から3に係る謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①大阪での団体交渉開催に応じていないこと、②組合員に対し、戒告処分とそれに伴う業務命令を行ったこと、③団体交渉における申立人による被申立人取締役に対する発言を誹謗中傷と記載したこと、④組合員に対し、「なお、契約の更新は、雇用期間満了時の業務量、乙の能力、勤務成績、態度、甲の経営状況等により甲が判断する」と記載した雇用契約書を提示したこと、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 L (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、業界紙である「N新聞」(以下「新聞」という。)の発行を主に行っており、その従業員数は本件審問終結時約30名である。なお、会社の制作部は大阪本社内に置かれ、株主総会等は大阪で行われているが、会社の社長は東京本社において勤務している。

(甲75、乙6、乙21、乙22、証人 F)

イ 申立人 K (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 平成11年1月22日付けで、組合と会社は、マネジャー制の導入に伴う関連事項について協定書を締結し、同15年2月1日付けで、会社は、新聞編集制作マネジャーの権限等を規定するとして「03年年度マネジャー制ガイドライン」と題する文書(以下「H15マネジャー制ガイドライン」という。)を制定した。

(甲73、甲74の2)

イ 平成18年12月1日、 G (以下、組合に加入する前も含めて「 G 組合員」という。)は、期間契約社員として大阪本社にある制作部(以下、会社の制作部を「制作部」、制作部に勤務する従業員を「制作部員」という。)で就業を開始し、同22年4月1日、制作部の正社員となった。

(甲37、甲38、甲39、甲44、甲45、甲46、甲76)

ウ 平成28年8月1日、 G 組合員は、組合に加入した。なお、同27年5月から G 組合員が組合に加入するまでの間、組合の組合員は、東京本社に勤務する執行委員長 D (以下「 D 委員長」という。)1名であった。

(甲69の1、甲76、乙22、証人 F 、当事者 D)

エ 平成28年9月14日、会社の大阪本社において、新聞のレイアウト検討や記事内容の確認等を行い、制作部全体のマネジメントを行う制作部のマネジャー(以下「制作マネジャー」という。)が退職を申し出、同月28日、当時、西日本の統括等を務めていた常務取締役 E (以下、「常務」といい、同30年3月29日付けで代表取締役に就任した。)は、制作部員に対し、当時の制作マネジャーが退職するので、制作マネジャーの経験がある制作部員 A (以下、会社に雇用される前も含めて「 A 制作部員」という。)に制作マネジャーの業務の代行をしてもらう旨説明した。

平成28年10月1日、 A 制作部員は、マネジャー業務の代行を開始した。なお、制作マネジャーは、 G 組合員の上長に当たる地位にあった。

(乙6、乙8の1、乙21、証人 G 、証人 A 、当事者 E)

オ 平成28年9月26日付けで、組合は、会社に対し、同年10月から制作部員3名が組合に加入する旨通知した。なお、これら3名の組合員は、同29年10月頃までに全員が組合を脱退した。

(甲16、甲69の2、乙6、乙13、乙15、乙16、証人 G)

カ 平成28年10月1日、会社は、新聞印刷の委託先を堺市内に印刷所を有する申立外印刷会社に変更した。会社では従前から制作部員は委託先の印刷所内で勤務していたので、制作部員の勤務地も大阪市内から堺市内に変更された。

(甲38、甲75、甲76、乙8の1、乙8の2、乙8の3、乙21、証人 A)

キ 平成28年11月7日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立て(平成28年(不)第58号。以下「28-58事件」という。)を行った。その後、同30年9月3日に、28-58事件は、一部救済命令の発出により終結した。

ク 平成29年1月12日付けで、組合は、会社に対し、大阪での団体交渉(以下「団交」という。)の開催又は東京開催の場合の交通費の支給等を求める旨記載した文書(以下「29.1.12団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、

この申入れを「29. 1. 12団交申入れ」という。) 。

(甲14)

ケ 平成29年1月19日付けで、会社は、組合に対し、団交は東京本社開催でお願いする旨、大阪開催及び東京開催の場合の交通費支給等は認められない旨記載した文書(以下「29. 1. 19会社回答書」という。)を提出した。

(甲15)

コ 平成29年2月23日付け及び同月28日付けで、組合は、会社に対し、大阪での団交開催を求める旨等記載した文書(以下、それぞれ「29. 2. 23団交申入書」、「29. 2. 28団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、それぞれの申入れを「29. 2. 23団交申入れ」、「29. 2. 28団交申入れ」という。) 。

(甲48、甲49)

サ 平成29年3月7日付け及び同月15日付けで、組合は、会社に対し、大阪での団交開催を要望する旨記載した文書(以下、それぞれ「29. 3. 7要望書」及び「29. 3. 15要望書」という。)を提出した。

(甲19、甲20)

シ 平成29年3月22日付けで、会社は、組合に対し、これまでどおり団交は東京で開催する旨記載した文書(以下「29. 3. 22会社回答書」という。)を提出した。

(甲25)

ス 平成29年3月31日付けで、組合は、会社に対し、大阪での団交開催又は東京開催の場合の交通費の支給等を求める旨記載した文書(以下「29. 3. 31要望書」という。)を提出した。

(甲21)

セ 平成29年3月31日、 G 組合員は、65歳で会社を定年退職した。

(甲76、乙1、当事者 E)

ソ 平成29年4月1日、 G 組合員は、会社の就業規則(以下「就業規則」という。)第24条に基づき、契約社員として制作部で就業した。なお、就業規則(抜粋)は別紙1のとおりである。

(甲76、乙1、当事者 E)

タ 平成29年4月7日付けで、会社は、組合に対し、これまでどおり団交は東京で開催する旨等記載した文書(以下「29. 4. 7会社回答書」という。)を提出した。

(乙3)

チ 平成29年4月25日、組合と会社は、東京本社において団交(以下「29. 4. 25団交」という。)を開催し、一時金等についてやり取りをした。29. 4. 25団交には、組合から D 委員長及び G 組合員が、会社から当時の代表取締役 F (以下、

「社長」といい、同30年3月29日付けで代表取締役を退任し、取締役会長となった。) 、常務及び取締役B (以下「B取締役」という。) が出席した。

(甲26、乙22、乙23、証人 F)

ツ 平成29年5月、G 組合員は、制作部の同僚である制作部員C (以下「C制作部員」という。) に対し、「そんなことなら辞めてしまえ」と発言した。

(甲76)

テ 平成29年5月19日付けで、組合は、会社に対し、大阪での団交開催に応じるよう記載した文書 (以下「29.5.19団交申入書」という。) を提出し、団交を申し入れた (以下、この申入れを「29.5.19団交申入れ」という。) 。

(甲1)

ト 平成29年5月24日付けで、会社は、組合に対し、これまでどおり団交は東京で開催する旨等記載した文書 (以下「29.5.24会社回答書」という。) を提出した。

(甲2、乙4)

ナ 平成29年5月29日、G 組合員は、制作部員全員に対し、「制作部問題について」と題する社長あての文書 (以下「29.5.29配付文書」という。) を配付した。

(乙2、乙12、乙15、証人 G 、証人 A)

ニ 平成29年6月1日、G 組合員とA制作部員の間で、ゲラ刷りの最終確認業務とそのゲラ刷りの印刷所への持込みを巡ってトラブル (以下「29.6.1トラブル」という。) があった。同日、常務は、G 組合員に対し、29.6.1トラブルの事実関係について架電した。

(乙14、乙21、証人 G 、証人 A 、当事者 E)

ヌ 平成29年6月5日、常務は、A制作部員に架電し、G 組合員は同月10日に出勤予定であることを聞いた。

(乙21、当事者 E)

ネ 平成29年6月7日、会社は、G 組合員に対し、「告知及び聴聞手続き通知書」 (以下「29.6.7告知聴聞通知書」という。) を書留内容証明郵便で発送した。29.6.7告知聴聞通知書には、G 組合員に懲戒事由に該当する行為があったものと考えられるので、同月10日、大阪本社役員室において告知及び聴聞手続を行う旨の記載があった。

(甲9)

ノ 平成29年6月9日、G 組合員は、翌日の有給休暇の取得を申し出、29.6.7告知聴聞通知書を受領した。なお、29.6.7告知聴聞通知書は、同月8日にG 組合員宅に郵送されていたが、G 組合員は不在であったため、受領できなかった。

(甲9、甲76、乙21、証人 G 、当事者 E)

ハ 平成29年6月10日、会社は、G 組合員に対する告知及び聴聞を行った。（以下「29.6.10告知聴聞」という。）会社側の聴聞者は、常務であった。

（甲9、甲27、甲76、乙21、証人 F 、当事者 E ）

ヒ 平成29年6月15日、組合と会社は、東京本社において、団交（以下「29.6.15団交」という。）を開催した。29.6.15団交では、B取締役の①過去のタイにおける行動、②経営能力等に関するやり取りがあった。

（甲22、当事者 D 、当事者 E ）

フ 平成29年6月20日付けで、会社は、G 組合員に対し、戒告処分通知書（以下「29.6.20戒告処分通知書」という。）及び業務命令書（以下「29.6.20業務命令書」という。）を簡易書留で郵送し（以下、これらによる G 組合員に対する戒告処分及び業務命令を併せて「本件処分等」という。）、本件処分等を通知するとともに本件処分等を行った。

29.6.20戒告処分通知書には、次の記載があった。

「今般、貴殿を下記理由により戒告処分とすることにしたので通知する。

【根拠条文】

就業規則第104条

【理由】

- 1 会社が定めた上長の指示に従わず、その業務を妨害したこと。
(2017年6月1日)
- 2 前項の事実に関する常務取締役の事実確認および指導に対し、『あなたの話は聞かない』など終始反抗的な態度を繰り返して電話を切り、遮ったこと。
(2017年6月1日)
- 3 事実とは異なる主張を文書化して制作部員に配布。同僚に誹謗中傷を行い、職場環境を著しく悪化させたこと。
(2017年5月29日)
- 4 上長および同僚を大声で罵倒し、職場秩序を著しく乱している。同僚に対し『素人か』（2017年5月13日午後3時半）といった侮蔑発言や『やめてまえ』（5月23日午後4時）など業務上の権限を大きく逸脱した、許されない発言を繰り返したこと。

以上の事実から鑑み、貴殿の行為は当社の正常な事業運営を妨げるばかりか、制作部員としての職務を全うしていないことによる。」

（以下、上記理由1から4を、それぞれ「戒告理由1」、「戒告理由2」、「戒告理由3」、「戒告理由4」という。）

また、29.6.20業務命令書には、次の記載があった。

- 「1 会社が定めた上長の指示に従うこと。
2 会社が定めた上長および同僚、協力工場とのコミュニケーションに努めること。
3 事実とは異なる主張で、会社および同僚、協力工場を批判中傷しないこと。
4 独善的な態度で制作部員に多大な迷惑をかけていたことを認め、制作部員に謝罪すること。」

(甲7、甲8、甲75、甲76)

へ 平成29年6月21日付けで、会社は、組合に対し、組合が29.6.15団交において、B取締役に対するいわれなき誹謗中傷を繰り返した旨記載した文書（以下「29.6.21会社文書」という。）を提出した。

(甲4)

ホ 平成29年6月23日付けで、組合は、申立外 M と連名で、会社に対し、大阪での団交開催に応じるよう記載した文書（以下「29.6.23団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この申入れを「29.6.23団交申入れ」という。）。

(甲51)

マ 平成29年7月13日付けで、組合は、会社に対し、大阪での団交開催に応じるよう記載した文書（以下「29.7.13団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この申入れを「29.7.13団交申入れ」という。）。

(甲50)

ミ 平成29年7月19日付けで、会社は、組合に対し、これまでどおり団交は東京で開催する旨等記載した文書（以下「29.7.19会社回答書」）を提出した。

(甲6)

ム 平成29年7月31日、組合は、当委員会に対し、誠実団交応諾並びに組合員に対する戒告処分及び業務命令の撤回等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成29年(不)第35号。以下「29-35事件」という。）を行った。

メ 平成29年10月19日、大阪本社の総務及び経理を担当する内務部の部長（以下「内務部長」という。）は、G組合員に対し、「雇用期間等」の項目に、「なお、契約の更新は、雇用期間満了時の業務量、乙の能力、勤務成績、態度、甲の経営状況等により甲が判断する。ただし、雇用は定年後5年までとする。」との記載（以下「本件なお書き」という。）がある雇用契約書（以下「本件雇用契約書」という。）を送付した。

(甲35、甲40、乙6、乙21、証人 G)

モ 平成29年10月30日、内務部長が、G組合員に架電したところ、G組合員は、

本件雇用契約書に不要な文言がある旨述べた。

(乙21、証人 G、当事者 E)

ヤ 平成29年10月31日、内務部長は、G 組合員に対し、本件雇用契約書への記名、押印及び速やかな返送を求める旨等記載された文書（以下「29. 10. 31会社文書」という。）を送付した。

なお、本件審問終結時において、本件雇用契約書は G 組合員から会社に返送されていない。

(甲40、乙10、乙21、証人 G)

ユ 平成29年11月15日、組合は、当委員会に対し、組合員に対する差別的取扱いの禁止等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成29年(不)第44号。以下「29-44事件」といい、29-35事件と併せて「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 会社が、平成29年1月以降、大阪での団交開催に応じていないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 2 会社が、G 組合員に対し、本件処分等を行ったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 会社が、組合に対し、29. 6. 21会社文書において、29. 6. 15団交における、組合によるB取締役に対する発言を同人に対する誹謗中傷と記載したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 会社が、G 組合員に対し、本件雇用契約書を提示したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、平成29年1月以降、大阪での団交開催に応じていないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 被申立人の主張

ア 組合側の現委員長、前委員長及び前々委員長の3名はいずれも東京本社勤務で、また、会社側の昭和51年以降の歴代社長もいずれも東京本社勤務であり、組合と会社は、少なくとも昭和51年以降、40年以上東京本社だけで団交を行ってきた。

ところが、組合は、突然、29. 1. 12団交申入書で大阪での団交開催を要求してきた。しかし、その29. 1. 12団交申入書には、組合が大阪での団交開催を要求する理由は記載されていなかった。また、組合が口頭でその理由を説明したこともなかった。

イ 組合は、29. 3. 15要望書において、初めて、組合が大阪での団交開催を要求する理由を①大阪に登記上の本社及び内務本社機能を有すること、②社長、常務とも、

度々大阪を訪れていること、③労働組合員も大阪在勤者の比率が高いことと説明した。

しかし、商業登記簿上本社は大阪だが、団交をどこで開催するかは別の問題である。大阪の内務部は主に庶務と経理を担当する部署であり、本社機能を有しているわけではない。会社の社長や役員は東京勤務であり、本社機能という点では、東京本社が会社の本社である。また、社長も常務も大阪を訪れる機会は年数回であり、行く機会も別々である。

次に、大阪の制作部員が組合に加入したとのことであるが、G 組合員以外の制作部の組合員が団交に出席したことはなく、本件申立ての結審時点での大阪の制作部の組合員は G 組合員のみである。

また、東京での団交開催の場合、制作部組合員の往復交通費を要求することは、労働組合法第7条第3号が禁止する経費援助を求めるものである。

ウ 平成28年8月22日に東京本社で開催された団交には、大阪の制作部に勤務する G 組合員が組合の組合員として初めて出席した。同年9月8日に東京本社で開催された団交にも G 組合員は出席した。8月22日の団交はともかくとして、9月8日の団交については、その主な議題が大阪の制作部の移転問題であるにもかかわらず、組合は大阪での団交開催は要求していない。

エ 以上のとおり、組合の大阪での団交開催要求には、昭和51年以降、組合と会社がこれまで40年以上も東京で団交を開催してきた事実を変更しなければならないだけの合理的な理由がないため、会社は、組合に対し、これまでどおり東京で開催することを求めている。したがって、会社が、大阪での団交開催に応じていないことには正当な理由があり、団交拒否には該当しない。

(2) 申立人の主張

ア まず、大阪での団交申入れに対し、会社は「これまで40年以上にわたって東京で行ってきましたので今後も団交は東京で行います」と回答してきたが、これは、大阪団交開催拒否の合理的説明になっていない。

イ 次に、平成28年8月以降、新たに大阪制作部員である G 組合員ほか3名が組合に入り、同年12月（会社側の証言によれば同29年1月）には退職に追い込まれた大阪の制作マネジャーに代わる制作部体制を早急に構築する必要があったため、同29年1月以降、大阪本社での団交を要求した。組合がそれ以前に大阪での団交を要望しなかったのは、組合員が全員東京勤務だったからである。しかし、大阪の組合員が東京で団交を行うべく上京するための交通費を用意するのも大変な負担であり、定期的に大阪を訪れる会社役員と取材先を大阪に持つ組合が仕事に関連して大阪で話し合う方が極めて能率的である。

ウ また、平成28年10月1日の印刷所移転は大阪（西九条）から大阪（堺）へ行われたことや、大阪制作マネジャーの退職による労使協議の必要性、さらに大阪制作部員が新たに組合加入したことなど、従来にない大きな変化があったため大阪開催要求をした。

エ しかしながら、会社は、組合の大阪での団交開催要求に対し、合理的根拠を示さず、要求をことごとく撥ねつけており、こうした対応は団交拒否に当たる。

2 争点2（会社が、G組合員に対し、本件処分等を行ったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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 戒告処分は公平性も合理性もなく言いがかりである。また、29.6.20業務命令書での謝罪要求は、個人の信条を侵害する。

イ 本件処分等の内容の不当性について

(ア) 戒告理由1について

この件では、会社は「上長」なるものが存在するかのように装い、G組合員に対する不当な聴聞、本件処分等を強行した。その「上長」たる人物は会社側の証人となったA制作部員である。制作部において何らかのマネジャー資格（手当てが決められている）がなければ「上長」とはいえない。A制作部員は本件審問で、役職手当はいただいている旨、会社からマネジャーのやっていたことを任せたいという指示を受けている旨陳述している。これは「口約束」だけで「(A制作部員)上長」なる者の実態がないことを証明している。「上長」なる者をでっち上げてG組合員の処罰を図った。

(イ) 戒告理由2について

a まず、終始反抗的な態度と言うが、手製人事でつくった「(A制作部員)上長」の泣き言を入れて、何度もG組合員に対して恫喝的な電話を入れてきたのは常務にほかならない。戒告理由1に実態がないのに、その事実確認及び指導に終始反抗的な態度として処罰理由に挙げるのは不当である。また、社長は、G組合員に対し、一方的に電話を打ち切っているが、経営者なら許されるのか。

b 次に、H15マネジャー制ガイドラインからも常務に制作部に介入する権限はない。常務は業務マネジャーにすぎず、制作マネジャーが不在の場合はゼネラルマネジャーがその任に当たる必要がある。

(ウ) 戒告理由3について

誹謗中傷というなら何が誹謗中傷に当たるのか説明責任は会社にあるにもか

かわらず、具体的事実を明らかにせず、処分理由とするのは不当である。

(エ) 戒告理由4について

会社が理由とする事実の発生日について記憶が定かではないが、この記事の見出しは誤報になってしまうから、こうしなさいと言ったにもかかわらず、それを無視したのがA制作部員であり、次号で訂正文が載った。その見出し修正が不十分なまま印刷を強行したA制作部員及びC制作部員に対して G 組合員が激怒した。 G 組合員の修正要請を無視し記者に恥をかかせたのがA制作部員やC制作部員であり、紙面を劣化させた人は無罪で、それを批判した人は「誹謗中傷」になるというのはあまりにゆがんでおり、 G 組合員処分のための材料でしかなかったことを裏付けるものである。

ウ 聴聞、戒告処分、業務命令書の流れについて

(ア) G 組合員にこれまで何度も不当な圧力をかけてきた常務が聴聞するというのであるから、これは仕組まれた不公平な聴聞になるのは火を見るよりも明らかであった。

そもそも、常務は西日本担当役員であっても制作部はマネジャー制度が敷かれており、役員であるからといって聴聞できる立場にないから、社員の身分にかかわる話合いにゼネラルマネジャーの社長の同席を求めるのは、至極当然のことである。さらに、29.6.7告知聴聞通知書の差出人は社長の自筆であるかのように書かれていた。

(イ) また、29.6.7告知聴聞通知書には、聴聞内容については触れられておらず、常務は、 G 組合員に懲戒事由を明確に告げていない。したがって、 G 組合員が弁解をするはずがない。 G 組合員は、聴聞の仕切り直しを強く求めただけである。

(ウ) しかも、会社は、正常な形で再聴聞する機会を設けないまま、抽象的で根拠も曖昧なままの一方的な29.6.20戒告処分通知書をまたも簡易書留で G 組合員の自宅に送り付けてきた。

G 組合員宅への聴聞期日通知については、会社は過去に郵便による通知の前例がないうえ、内容証明書付き書留郵便というと普通の家庭では何があったのだろうかということになる。

そもそも、郵便は平成29年6月9日の夜自宅に届いた。同月10日の聴聞日前日のことである。 G 組合員は内容証明郵便が届く当日朝、6月10日は私用があり休日としていたのであるから、このような聴聞に応じる必要もなかった。

エ 当時の労使関係について

(ア) 就業規則は労使協議により制定されている。平成27年4月末に組合の前委員

長が退職し、一人組合になった後、社長はB取締役を団交に出席させ、B取締役が経営に関わるようになった。社長は、長年採用における労使協議の慣行、マネジャー制度の協議を行ってきたが、同年春以降、これらを見做すようになった。

(イ) 会社側は年俸制社員のA制作部員及びパートタイマーのC制作部員の採用について、何ら組合に通知していないのであるから、組合は両人が「縁故者」であるかどうか協議する術がないのであって、明らかに労使協議を規定している就業規則を踏みにじる行為である。さらに、一度やめた社員を雇用する場合、正社員としないという組合との合意事項に違反している。

平成28年2月までは就業規則に基づき労使合意の下で、マネジャー人事が決まっていた。しかし、それ以降、マネジャー制度について会社側は議論を回避し、勝手に「現状の体制でいく」などと会議で発言し、マネジャー制度をないがしろにして労使協議の無視を決め込んでいる。

(ウ) 常務は29.6.15団交の席上における組合に対する恫喝的発言に加え、G組合員の処分をちらつかせ、D委員長をけん制しようとした意図を繕わんがために、G組合員が「過激人物」であるかのようなレッテルを張り、一組合員、一社員をなぶるかのような論証を行っている。これは、常務が何が何でも組合を潰すためにG組合員を処分するという企図があったことを証明するといえる。

オ 29.6.20業務命令書での謝罪要求は、二重の処分行為に当たる。

カ 本件処分等は、明らかにG組合員に絞った処分であり、G組合員の不利益取扱いによる組合の弱体化を狙ったものである。

また、組合員2名は本件処分等後、組合を離脱している。そのうちの1名は「組合を離脱しなければ会社に居られなくなる」として、組合脱退の説明をしている。となれば会社側から同組合員に組合離脱の圧力があったということになり、悪質な支配介入行為にほかならない。

(2) 被申立人の主張

G組合員に対する本件処分等は、以下のとおり、いずれも正当な理由に基づき、適正な手続で下されたものであり、不当労働行為（労働組合法第7条第1号及び第3号）には該当しない。

ア G組合員が謝罪をしないことを理由に会社がG組合員に不利益処分を課した場合は、労働者の人格権にかかわる法的な問題が生じる可能性がある。しかし、会社は、G組合員が謝罪をしないことを理由とする不利益処分をG組合員に課しているわけではないので、組合の主張は失当である。

イ 戒告理由について

(ア) 戒告理由1について

平成29年6月1日、制作部において、G組合員が担当している紙面の見出しなどをA制作部員がチェックしていると、G組合員は、「俺の面を触るな」と言って、その紙面を取り上げ、A制作部員が書き込んだ修正を消した。そして、G組合員は、「お前に直されることはない。自分が責任を持つ」とし、降版（原稿を印刷に回すこと）したのである。これに対して、G組合員は、本件審問において、G組合員が「そのゲラは私の方で直す」と言ったら、A制作部員がそれを奪い取って強引に印刷所に持ち込んだ、と供述している。しかし、G組合員の供述が事実であれば、その直後、A制作部員が常務に架電して、G組合員の問題行動を報告していないものと思われる。

A制作部員は、会社から制作部のマネジャーの代行を命じられており、G組合員の上長である。上長であるA制作部員が行っていた紙面の最終的な確認という業務をG組合員が故意に妨害したものであり、就業規則の第104条の「業務の円滑な推進を著しく妨げたとき」に該当する。

(イ) 戒告理由2について

平成29年6月1日、G組合員の上記の問題行動の直後、A制作部員は常務に架電し、G組合員の上記の問題行動を報告した。このため、常務はG組合員に電話をした。常務は、G組合員に対し、「なにかあったと聞いたけど、どうしたの?」と尋ねたが、G組合員はすぐに激昂して、終始興奮したまま、「現場を分からない者に説明しても意味はない」などと繰り返し、常務が質問しても答えようとせず、突然、電話を切ったのである。常務は、会社の常務取締役であり、かつ、制作部を含む西日本の統括責任者として、制作部のマネジャー代行であるA制作部員の報告を受け、問題行動があったとされているG組合員本人に事実関係を確認しようとしたが、G組合員は反抗的な態度を繰り返して、常務の質問を遮っており、戒告理由2は事実に基づくものである。

また、戒告理由2の事実は、会社の西日本の統括責任者である常務の事実関係の確認を妨げるものであり、就業規則第104条の「業務の円滑な推進を著しく妨げたとき」に該当する。

G組合員の供述によれば、平成29年6月9日の夜、社長の携帯電話に電話をかけたとのことである。そして、G組合員の自宅から電話をかけたことは社長には分からないので、社長は誰からかかってきたのだろうと思って、折り返しそこへかけてみたと思う、と供述している。G組合員のこの供述も、信用性に問題があるが、いずれにしても、社長は、携帯電話に記録は残っておら

ず、電話をかけてもいない、と供述しており、G 組合員の上記供述は事実に基づかないものと思われる。

(ウ) 戒告理由3について

平成29年5月29日、G 組合員は、29.5.29配付文書の冒頭に、「この私信を（常務）、（B取締役）両取締役に見せるかどうかは貴兄（社長）の良心に任せます。」と記載しておきながら、29.5.29配付文書を制作部員全員に配付している。

そして、29.5.29配付文書には、以下のとおり、事実を反し、かつ、同僚に対する誹謗中傷となる記載が多々ある。

まず、29.5.29配付文書には「まず、（A制作部員）は制作業務に携わるにしてはあまりにも稚拙であり、本来なら採用に値しない。」と記載されているが、A制作部員は平成28年10月に会社に入社する前にも会社で勤務をしており、29.5.29配付文書の上記記載は事実を反し、かつ、A制作部員に対する誹謗中傷である。次に、29.5.29配付文書には、A制作部員は特集記事のカラー印刷について、誰にも相談もなく勝手に申立外印刷会社の担当者と談合し担当記者のひんしゆくを買った旨記載されているが、印刷そのものについては西日本統括の常務が決めることであり、A制作部員には権限がない。したがって、29.5.29配付文書の上記記載は事実を反するものであり、かつ、A制作部員を誹謗中傷するものである。さらに、29.5.29配付文書には「次に、（常務）は昨秋、（A制作部員）の指導に対して反発する小生に対して恫喝してきたが、『最終の朱を入れているんだってな、それはやめろ』というのは何を根拠にしたものか。もし（A制作部員）の伝聞を真に受けて恫喝しているならば、新聞作成について知らない者の言い草である。」と記載されている。しかし、G 組合員が常務から口頭で注意を受けたことは、G 組合員自身が認めている。常務の注意を「恫喝」と言うのは、明らかに事実を反する。また、29.5.29配付文書の「（常務）の言う『最終の朱を入れているんだってな、それはやめろ』を背景に唯唯諾諾と鵜呑みしているのが小生を除く制作部員である。」との記載は、明らかに制作部員に対する誹謗中傷である。以上のほかにも、A制作部員やC制作部員の対応は、誤植にも平然とし、何か間違いがあっても書いた記者が悪い、そんなことをいちいち調べる必要がないというものである旨の記載など、事実を反し、かつ、同僚に対する誹謗中傷の記載が29.5.29配付文書には多々ある。

G 組合員は、事実を反し、かつ、同僚に対する誹謗中傷が記載された29.5.29配付文書を制作部員全員に配付したことにより、職場環境を著しく悪化させたのであり、G 組合員のこの行為は就業規則第104条の「業務の円滑な推進を著

しく妨げたとき」に該当する。

(エ) 戒告理由 4 について

制作部の職場規律を著しく乱す行為であり、また、G 組合員の権限外の発言であり、就業規則第104条の「業務の円滑な推進を著しく妨げたとき」に該当する。

ウ 戒告処分の手続について

(ア) 常務は G 組合員の弁解を聴取するだけであって、常務だからといって G 組合員に特に不利になることはない。告知及び聴聞の手続は、会社が問題行動であると考えている G 組合員の行為の内容を G 組合員に告知し、告知した内容について G 組合員の弁解を聴取する、という手続である。したがって、告知及び聴聞の手続に社長が同席しなければならない理由はない。

(イ) 会社が懲戒事由に該当する行為があったものとする内容は、告知及び聴聞手続において告知するのである。

(ウ) 常務は懲戒事由を告げたが、G 組合員は弁解をせず、常務が告知しようとするのを何度も遮ったので、G 組合員の弁解の聴取が不可能になった。そして、G 組合員が求めたものは、「聴聞日を改める」ではなく、「日を改めて、社長と、この差出人との間でお話をさせてください」ということである。平成29年6月10日の G 組合員の態度から、会社は、G 組合員が告知及び聴聞手続を受ける権利を放棄したと判断したことは止むを得ないことである。

(エ) 後に法的紛争になる可能性がある事案について、通知の内容と送達の日時を証明するために配達証明付きの内容証明郵便で通知書や回答書を送付することは広く一般に行われていることである。

(オ) 常務は、平成29年6月10日の土曜日は G 組合員の出勤日であることを確認した上で、会社は29.6.7告知聴聞通知書を同月7日に郵送している。そして、29.6.7告知聴聞通知書は同月8日に配達されたが、G 組合員の自宅が不在のため、同月9日に再配達されたのである。G 組合員の供述によれば、G 組合員は、帰宅した後、29.6.7告知聴聞通知書を受け取り、その内容について弁護士に相談し、さらに社長に電話をかけようとしていたのであるから、「このような聴聞に応じる必要もなかった」との主張は、G 組合員の前夜の行動に関する供述と矛盾する主張である。

エ 戒告処分の相当性について

G 組合員は、戒告処分以前から制作部内の職場秩序を乱していた。そのような G 組合員が、常務に対して、反抗的な態度を取り、しかも、同僚を誹謗中傷する内容の書面をその同僚に配付している。会社が、これに対し、職場秩序を回

復させるため、懲戒処分を考えたことはやむを得ない。会社は、懲戒処分より軽い戒告処分を選択しており、処分の程度としても相当性を有する。

オ A制作部員は、年俸制社員ではなく契約社員として入社し、その後、正社員になっていて、就業規則第12条に規定のある役員及び社員の縁故者ではない。また、一度やめた社員を雇用する場合、正社員としないという組合との合意は存在しない。C制作部員は、アルバイトとして入社し、その後契約社員になった。

常務が29.6.15団交で G 組合員のことを言及したのは、①第1に、会社が検討中の G 組合員に対する戒告処分について、戒告処分前に組合と協議を行った方が良いと判断したからであるが、組合は、突然B取締役の昔の個人的な事柄を言いだし、冷静であるべき話合いの場を壊してしまい、②第2に、組合が、「最初っから組合を潰すつもりなんです」等過激な発言をしたので、冷静沈着な D 委員長が過激なことを主張する G 組合員の影響を受けたと思ったから質問をしたのであり、③第3に、常務としては、D 委員長が誰かからB取締役の大昔の個人的なことを聞いて、この団交でそのことを言い出したものと考え、D 委員長が、その誰かの話を鵜呑みにしてB取締役のことを話しているように29.5.29配付文書のような G 組合員の主張を鵜呑みにしているのではないかと指摘し、④第4に、冷静沈着だった D 委員長がB取締役のことを声高に言い出したため、D委員長に冷静になってもらおうと思い、29.5.29配付文書を示して、他の人の話を鵜呑みにしてはいけないと諭そうとしたからである。

カ さらに、戒告処分は、G 組合員の過去の秩序違反行為に対する制裁罰である一方、業務命令は、G 組合員に対する現在及び将来において適正な行動を行うよう命じるもので、二重の処分行為に該当しない。

キ また、G 組合員が29.5.29配付文書を制作部員全員に配付したのは、組合員2名が組合を退会する前の平成29年5月29日のことである。したがって、両名が組合を退会したのは、本件処分等が原因ではなく、G 組合員が配付した29.5.29配付文書を同組合員ら2名が読んだこと及び G 組合員が制作部の職場秩序を乱していることが主な原因と思われる。

ク 以上のとおり、G 組合員に対する本件処分等は、正当な理由に基づき、適正な手続で下されたもので、不当労働行為（労働組合法第7条第1号及び同条第3号）には該当しない。

3 争点3（会社が、組合に対し、29.6.21会社文書において、29.6.15団交における、組合によるB取締役に対する発言を同人に対する誹謗中傷と記載したことは、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 まず、B取締役はB取締役自身による誓約文及び当時の社長の表明書で役員機能を停止し、組合との約束に違反した場合は「即刻、退任（退社）する」ことを約束しており、B取締役は組合の了承なく団交に出席する資格はない。その後も、組合は解除に応じていない。

イ 次に、B取締役の社員時代の大麻に関わる行動は、就業規則第106条にある懲戒解雇の文言「重大な経歴を偽った時」に相当する。

ウ また、B取締役は大麻吸引事実を認めている。新聞社である当社は、社内外に対し、常に公正な姿勢を示す必要がある。都合の悪いことは隠すといった姿勢では、業界から信頼されるはずはなく、社是である「業界の健全な発展に尽くす」ことはできない。

エ 以上のとおり、組合のB取締役に対する発言は誹謗中傷ではなく、事実であり、これを誹謗中傷というのは明らかに支配介入行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 29.6.15団交では、組合の定期昇給の要求に対して会社が回答することになっていたのであるが、冒頭から D 委員長が全く関係のない問題を持ち出してB取締役に対する個人攻撃の発言を繰り返した。

イ そもそも、現在の代表取締役はB取締役の役員としての機能を停止していない。B取締役の役員機能停止を表明したのは当時の社長であるが、当時の他の役員の詳細を得て出されたものではなく、また誰に向けて表明したのかも不明である。いずれにせよ、「 L 代表取締役(氏名)」の表明書であるので、会社の代表取締役がその制約を解消することは可能であり、組合とは全く関係が無い。

ウ 次に、会社の就業規則は、会社と委任契約の関係にある取締役には適用されず、また、就業規則の第106条第3号の「重要な経歴を偽り」の「経歴」とは、その文言に続く「または不当な手段で採用されたとき」からも明らかなおおりに、会社に従業員として採用されるときに、その従業員が会社に申告した経歴のことである。

エ また、組合はB取締役の退席を求め、突然B取締役の大麻問題について言及し、B取締役の名誉を棄損することを言い続けた。B取締役が否定しているにもかかわらず、D 委員長は他人から聞いた極めてあやふやな話を基にして、B取締役が大麻を吸引していると決めつけており、組合の主張は全く事実と反することは明らかである。また、D 委員長の発言は、強度の違法性を有するとともに発言内容の根拠が極めてあいまいである。

オ さらに、D 委員長は、B取締役の売上を問題にし、執拗にB取締役に対する個人攻撃を続けた。

カ 上記のとおり、29.6.15団交において、D 委員長の発言によって、会社は定期

昇給に関する協議を行うことができなかった。このため、会社は、止むなく、定期昇給等に関する会社の考えを29.6.21会社文書にて組合に伝えたのであるが、本来は団交で協議すべき事柄である定期昇給について書面で回答するに至った理由として「貴殿は、終始、出席した（B取締役）に対するいわれなき誹謗中傷を繰り返し、当社の回答を聞こうとしませんでした。」という事実を記載したのである。

以上のとおり、29.6.15団交において、D委員長は、全く根拠がないにもかかわらず、B取締役を誹謗中傷することを公言しており、会社が、29.6.21会社文書において、「（B取締役）に対する誹謗中傷を繰り返し」と記載したことは、不当労働行為（労働組合法第7条第3号）には該当しないことは明らかである。

4 争点4（会社が、G組合員に対し、本件雇用契約書を提示したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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 会社は、組合員であるが故にG組合員の雇用契約書の作成に当たって本件なお書きを入れ、組合との協議・合意を得ようともせず、いたずらにG組合員を雇い止めの恐怖に追い込んでいる。

就業規則第24条及び労使協定により、定年後5年間の雇用期間が保証されている。また、少なくとも定年後3年間は、65歳時に支払われていた賃金を保証し、それに見合った賞与も支払われており、実質定年延長の実態となっている。しかし、こうした雇用契約書にサインすれば、今後定年を迎える社員が5年間という雇用期間（定年延長期間）を保証されないことを意味する。

イ 本件なお書きの不当性について

(ア) まず、最新の契約社員にかかわる雇用契約書においても、本件なお書きはなく、会社側の不利益取扱いに抗議するG組合員を1年限りの定年延長で解雇しようという狙いが透けて見える。本件なお書きについて有期契約の場合は妥当と反論しているが、A制作部員、C制作部員の有期契約社員の採用に当たって従来の雇用契約書を踏襲し、本件なお書きはない。

(イ) 次に、正社員や、年俸制契約社員、パートの従業員の雇用契約書には、本件なお書き以下の文言は見られない。

ウ 手続の相当性について

(ア) まず、G組合員は、採用に全く権限のない内務部長から社内メール便で受け取った。これまで内務部長が代行したことはなく、これは責任の所在をあいまいにするものである。

(イ)次に、G 組合員から雇用契約書の問題点の指摘があったにもかかわらず、会社は真摯に回答せず、「すみやかに返送」を求めるといった対応は G 組合員に対する不利益取扱いに相当する。

(ウ)また、実質的に雇用延長を規定した就業規則第24条で定年後の契約社員について労使協定も結ばれており、雇用契約の内容を変更する場合、組合との協議が必要である。

エ 当時の労使関係

組合は、雇用契約書を交わさないのは G 組合員に対する不利益取扱いに相当するとして、大阪府労働委員会に係属していた28-58事件で争っていた。その後も会社の G 組合員に対する不利益取扱いは続き、29-35事件として救済申立てを行っている。

オ 以上のとおり、組合員であるが故に G 組合員の雇用契約書の作成に当たって本件なお書きを入れ、組合との協議・合意を得ようともせず、いたずらに G 組合員を雇い止めの恐怖に追い込んでおり、G 組合員を通じた会社の労使協議無視による支配介入行為、G 組合員に対する不利益取扱いが行われている。

(2) 被申立人の主張

ア 就業規則には「定年延長」に関する規定はない。就業規則第24条は、制作部員の定年は65歳であり、その後の5年間は、契約期間1年間の契約社員として雇用する、ということである。

イ 本件なお書きの合理性について

(ア)まず、28-58事件の審問において、G 組合員は平成29年に定年となったことにより正規社員から契約社員に移行したのに雇用契約書が作成されていないと供述したので、会社は、G 組合員に契約社員の雇用契約書を送ることにした。送る前に雇用契約書の内容の確認を、代理人弁護士に依頼したところ、有期雇用契約書の場合は、雇用契約の更新の有無、更新することがある場合は更新の条件について、雇用契約書の中に書き込んでおく必要がある旨のアドバイスを受けた。そこで、会社は、厚生労働省の「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に従って、これまでの契約社員のための雇用契約書を改定して本件雇用契約書を作成した。また、雇用契約書の締結に組合の了解は必要ない。

(イ)次に、会社の就業規則の定年に関する第24条には定年後の再雇用契約の労働条件に関する詳細な規定があるため、会社においては、定年後の再雇用契約書を締結することはなかった。

ウ さらに、組合は、雇用契約書について G 組合員及び組合が問題視しているこ

とを会社に全く伝えることなく、組合は29-44事件の申立てを行ったのである。組合の29-44事件の申立ては、会社からすれば、事前の抗議や団交の申入れを伴わない、全くの不意打ちであり、権利の濫用である。

エ 以上のとおり、本件なお書きは、厚生労働省が策定した基準に基づいて挿入されたものであり、G 組合員が組合員であるが故に挿入されたものでないことは明らかである。また、本件なお書きの挿入が、不当労働行為（労働組合法第7条第1号及び第3号）には該当しないことも明らかである。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が、平成29年1月以降、大阪での団交開催に応じていないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）、争点2（会社が、G 組合員に対し、本件処分等を行ったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点3（会社が、組合に対し、29.6.21会社文書において、29.6.15団交における、組合によるB取締役に対する発言を同人に対する誹謗中傷と記載したことは、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 マネジャー制導入の経緯

(ア) 平成11年1月22日付けで、組合と会社は、「協定書」と題する文書を締結した。同協定書には、マネジャー制の導入に伴う関連事項についての協定として、①マネジャー制及びマネジャー、サブマネジャーの人選については毎年見直しを行い、その際、会社は組合と相談して決定する旨、②マネジャー制は同年2月1日から実施する旨等記載されていた。なお、当時の組合執行委員長は、B取締役であった。

(甲74の2)

(イ) 平成15年2月1日付けで、会社は、H15マネジャー制ガイドラインを作成した。H15マネジャー制ガイドラインには、「新聞編集制作マネジャーは新聞・出版物づくりに関わる業務（編集、広告、制作）すべての執行権限を有する。言うなれば、当社現状に沿った『執行役員制度』に相当する機関である。従って、マネジャーの指示・命令は業務命令であって、何人（役員も含む）も拒否することはできない。」との記載があった。

(甲73)

イ B取締役と組合との過去の経緯

(ア) 平成15年3月、B取締役は、組合の執行委員長を辞し、会社の取締役に就任した。

(乙22、乙23、証人 B 、証人 F)

(イ) 平成15年6月6日付けで、会社は、組合に対し、「謝罪文」と題する文書（以下「15.6.6会社謝罪文」という。）を提出した。15.6.6会社謝罪文には、①B取締役の独断による会社の記者1名に対する辞職強要への謝罪、②今後、B取締役が辞職強要等を行った場合には即座に退任（退社）させる旨の記載があった。なお、同年5月16日、B取締役は、上記①記載の記者に対し、辞表を書けとの趣旨の発言をした。

（甲23の1、証人 B ）

(ウ) 平成15年8月27日付けで、B取締役は、組合に対し、「謝罪文」と題する文書（以下「15.8.27B謝罪文」という。）を提出した。15.8.27B謝罪文には、B取締役が、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する旨記載があった。

（甲23の3、乙23、証人 B ）

(エ) 平成15年9月18日付けで、B取締役の今後の業務に関わる議決権など役員の機能を停止させる旨の記載がある「表明書」と題する文書（以下「15.9.18会社表明書」という。）が会社から出された。

（甲24の1、乙23）

ウ 印刷所移転に至るまでの経緯

(ア) 平成27年4月1日、D委員長は、組合の執行委員長に就任した。なお、組合の前執行委員長は、同月末に会社を退職し、同28年8月1日にG組合員が組合に加入するまでの間、組合の組合員はD委員長のみの1名であった。

（甲52、甲53の5、甲69の1、甲75、甲76、乙22、証人 F 、当事者 D ）

(イ) 平成27年5月頃から、B取締役が団交に出席するようになった。

（甲75、乙22、乙23、証人 B 、当事者 D 、当事者 E ）

(ウ) 平成27年12月又は同28年初め頃から、組合は、B取締役には団交に出席する資格はない旨の抗議を行うようになった。

（乙23、証人 B 、当事者 D ）

(エ) 平成28年8月から9月にかけて、組合と会社は、団交を東京で複数回開催したが、組合は、これらの団交について大阪での開催を求めていなかった。このうち、同年8月22日及び同年9月8日に開催された団交については、G組合員は出席し、同年8月22日、同月25日及び同年9月8日に開催された団交については、印刷所の移転を議題としていた。

（証人 F 、当事者 D ）

(オ) 平成28年9月14日、当時の制作マネージャーが退職を申し出、同月28日、常務

は、制作部員に対し、制作マネジャーが退職するので、過去に会社に勤務して
いて、制作マネジャーの経験があるA制作部員に制作マネジャーの業務の代行
をしてもらう旨説明した。

なお、A制作部員は、平成28年10月1日から同29年1月31日まで契約社員と
して、同年2月1日以降は正社員として、マネジャー業務の代行をした。

(甲54の2、甲54の8、乙6、乙8の1、乙8の2、乙8の3、乙21、証人
G、証人 A、当事者 E)

(カ) 平成28年9月26日付けで、組合は、会社に対し、同年10月から制作部員3名
が組合に加入する旨通知した。

(甲69の2、乙6、乙13、乙15、乙16)

(キ) 平成28年10月1日、会社は、新聞印刷の委託先を堺市内に印刷所を有する申
立外印刷会社に変更した。会社では制作部員の勤務地を従前から印刷所内とし
ており、制作部員の勤務地も大阪市内から堺市内に変更された。

(甲42、甲75、甲76、乙8の1、乙8の2、乙8の3、乙21、証人 A)

エ 29-35事件申立てに至るまでの経緯

(ア) 平成29年1月12日付けで、組合は、会社に対し、一時金、次期マネジャー制
等を議題とする29.1.12団交申入書を提出し、団交申入れを行った。

29.1.12団交申入書には、「なお、団交場所は大阪開催を要求します。東京で
開催する場合は、制作部組合員の往復交通費と開催日の有給休暇を認めてくだ
さい。」との記載があった。

(甲14)

(イ) 平成29年1月19日付けで、会社は、組合に対し、29.1.19会社回答書を提出し
た。

29.1.19会社回答書には、次の記載があった。なお、同月26日、組合と会社は、
東京本社において団交を開催した。

「1月26日(木)11時、東京本社開催でお願いします。大阪開催及び東京開催
の場合の往復交通費支給、有給休暇取得は認められません。」

(甲15、甲16)

(ウ) 平成29年1月頃、制作部に勤務している組合員1名は、会社に同月31日付け
で辞める旨の辞表を提出し、同年2月頃に組合を脱退した。

(甲16)

(エ) 平成29年2月23日付けで、組合は、会社に対し、29.2.23団交申入書を提出し、
団交を申入れた。

29.2.23団交申入書には、次の記載があった。

「 一時金と次期マネジャー制度、雇用問題、残業代未払い等の重要課題について話し合う機会をなるべく早い時期に持つ必要があります。ついては、大阪府労働委員会が開かれる27日に大阪にて団交を要求します。 」

(甲48)

(オ) 平成29年2月28日付けで、組合は、会社に対し、29.2.28団交申入書を提出し、団交を申入れた。

29.2.28団交申入書には、次の記載があった。

「 一時金や次期マネジャー制度に関して、団交の申し入れを行います。開催場所は大阪でお願いします。もし会社側の都合で東京で開催する場合は、G組合員の東京までの交通費と特別休暇を要求します。 」

(甲49)

(カ) 平成29年3月7日付けで、組合は、会社に対し、29.3.7要望書を提出した。

29.3.7要望書には、次の記載があった。

「 団交の件。労働組合としては大阪開催を要望します。もし拒否する場合は団交拒否とみなします。 」

(甲19)

(キ) 平成29年3月15日付けで、組合は、会社に対し、29.3.15要望書を提出した。

29.3.15要望書には、次の記載があった。

「 団交開催は会社の義務です。大阪に登記上本社及び内務本社機能を有し、なおかつ社長、常務とも、度々大阪を訪れている中、労働組合員も大阪比率が高く、団交開催を大阪で行うことは自然の流れです。加えて、東京開催の場合に組合員の交通費が認められない以上、会社側は誠意を持って大阪団交開催に応じなければなりません。日程を早急に調整してください。これ以上、引き延ばしは許されません。 」

(甲20)

(ク) 平成29年3月22日付けで、会社は、組合に対し、29.3.22会社回答書を提出し、組合との団交は、これまで40年以上にわたって東京で行ってきたので、今後も東京で団交を行う旨回答した。

なお、昭和51年以降、団交は東京本社で開催されており、平成28年9月以降、G組合員以外の大阪で勤務している組合員が団交に出席したことはない。

また、社長及び常務が、業務のため大阪に行く頻度はそれぞれ年に4回程度であった。

(甲25、甲53の1、甲53の2、甲53の3、甲53の4、甲53の5、甲53の6、甲53の7、甲53の8、甲53の9、甲53の10、甲53の11、甲53の12、甲53の13、甲53

の14、甲54の1、甲54の2、甲54の3、甲54の4、甲54の5、甲54の6、甲54の7、甲54の8、乙7、乙22、証人 F、当事者 E)

(ケ) 平成29年3月31日付けで、組合は、会社に対し、29.3.31要望書を提出した。29.3.31要望書には、次の記載があった。

「 会社側の不誠実な姿勢に驚きと憤りの念を禁じ得ません。団交に際して組合員の移動が伴う際、組合員の旅費を会社側が負担することはごく一般的に行われており、その際、通常は休暇扱いとはなりません。にもかかわらず、会社側は『有給休暇を認めない』とし、後日『認める』に改めたが、そもそも会社側に有給休暇を認める認めないの権利はないはずです。これは労働者の基本的な権利であり、これを脅かす行為は断じて許しがたい。有給休暇に対しては『認めない』『認める』とした行為を早急に謝罪してください。現在もこうした発言内容を繰り返していることは、このことだけで労働者の権利を圧迫するものです。経営者の圧力により物事を決めて組合員を脅かす行為はやめてください。繰り返しますが、団交開催は会社の義務です。大阪での団交に応じてください。東京での団交開催の場合は旅費と特別休暇を要求します。冬期一時金やマネジャー制度の件で早急に話し合いの場を持つ必要があります。(略) 」

(甲21)

(コ) 平成29年4月7日付けで、会社は、組合に対し、29.4.7会社回答書を提出し、①組合との団交はこれまで40年以上にわたって東京で行ってきたので今後も東京で開催する旨、②組合員が団交に出席するための旅費や特別休暇の負担はできない旨回答した。

(乙3)

(サ) 平成29年5月、C制作部員が、見出しの確認作業を行うに当たって、G組合員の指摘とは異なる作業をしたところ、記事の見出しに誤りが生じ、G組合員は、C制作部員に対し、「そんなことなら辞めてしまえ」と発言した。なお、会社は次号に見出しの訂正記事を出した。

(甲7、甲76、乙14、乙15、証人 G、証人 A)

(シ) 平成29年5月19日付けで、組合は、会社に対し29.5.19団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

29.5.19団交申入書には、次の記載があった。

「 4月25日に行われた団交では、会社側が組合との約束を反故にして(B取締役)を同席させたことや、(社長)の取材アポなどから、時間に余裕なく十分な話し合いができませんでした。また(社長)は『大阪に行きたくない』

と大阪での団交拒否を発言しましたが、当社の本社が大阪にあり、組合の主体も大阪である以上、大阪で団交を実施することはごく自然です。まして、東京で団交を開催する場合に交通費を禁じる措置(マ)を講じたうえ、さらには違法な有給休暇取得阻止に対する謝罪もない以上、当組合では大阪での団交開催を改めて要求します。つきましては、5月31日に大阪府労働委員会があり、同日、大阪での団交を要求します。会社側は誠実に対応しなければなりません。」

(甲1)

(ス) 平成29年5月24日付けで、会社は、組合に対し、29.5.24会社回答書を提出し、①会社は団交にB取締役を出席させないと約束したことはない旨、②組合との団交はこれまで40年以上にわたって東京で行われており、今後も東京で開催する旨、③団交のための交通費の支給は行わない旨、④有給休暇の取得は就業規則の規定の範囲内であれば自由である旨等回答した。

(甲2、乙4)

(セ) 平成29年5月29日、G組合員は、制作部員全員に対し、29.5.29配付文書を配付した。

29.5.29配付文書には、①社長や常務、B取締役が制作部においてA制作部員を制作マネジャーの代替要員とし、業務を担当させているが、マネジャーでもない者が制作部を仕切ることができないのは当然であり、新聞の紙面低下を招いている旨、②A制作部員は制作業務に携わるにはあまりにも稚拙であり、本来なら採用に値しない旨、③A制作部員は特集記事のカラー印刷について、誰に相談もなく勝手に申立外印刷会社の担当者と談合し、担当記者のひんしゅくを買った旨、④常務によるG組合員に対する最終の朱を入れているんだってな、それはやめろとの恫喝を背景に、唯唯諾諾と鵜呑みしているのがG組合員を除く制作部員である旨、⑤無能なA制作部員、いかげんなC制作部員には退職を求める旨、A制作部員及びC制作部員は誤植にも平然としている旨記載されていた。

なお、G組合員は、常務から制作部での行動や発言に関して2度程度注意を受けていた。

(乙2、乙12、乙15、証人 G、証人 A、当事者 E)

(ソ) 平成29年6月1日、G組合員とA制作部員の間で、ゲラ刷りの最終確認業務とそのゲラ刷りの印刷所への持込みを巡って29.6.1トラブルがあり、両名のうちのいずれかが、ゲラを印刷工場に持ち込んだ。同日、常務は、G組合員に架電し、29.6.1トラブルの事実関係について尋ねたが、G組合員は、具体

的な回答を行わず、常務に対し、常務は制作部について分かっていない等述べ、自ら電話を切った。

後日、会社は、その際のやり取りの原因になった当該原稿について、訂正文を出した。

なお、本件審問において、G 組合員は、ゲラを印刷所に持ち込んだのはA制作部員である旨、A制作部員は、ゲラを印刷所に持ち込んだのはG 組合員である旨それぞれ陳述した。

(乙14、乙21、証人 G、証人 A、証人 J、当事者 E)
(タ) 平成29年6月5日、常務は、A制作部員に架電し、G 組合員は同月10日に出勤予定であることを聞いた。

(乙21、当事者 E)
(チ) 平成29年6月7日、会社は、G 組合員に対し、29.6.7告知聴聞通知書を書留内容証明郵便で発送した。29.6.7告知聴聞通知書を同封していた封筒には、差出人として「 L 代表取締役 (社長の氏名)」との記載があり、このうち、「株式会社」及び「代表取締役 (社長の氏名)」は手書きによる記載であった。なお、就業規則には、告知聴聞の手続に関する記載はなかった。

29.6.7告知聴聞通知書には、次の記載があった。

「 貴殿に懲戒事由に該当する行為があったものと考えられるので、平成29年6月10日午後3時から、大阪本社役員室にて告知及び聴聞の手続を行います。必ず出席して下さい。 」

(甲9、乙1)
(ツ) 平成29年6月9日、G 組合員は、同月10日に有給休暇を取得する旨を申し出、同月9日夜、G 組合員は、29.6.7告知聴聞通知書を受領した。なお、29.6.7告知聴聞通知書は、同月8日にG 組合員の自宅に郵送されていたが、G 組合員宅が不在であったため、G 組合員は受領できなかった。

(甲9、甲76、乙21、証人 G、当事者 E)
(テ) 平成29年6月10日、会社は、G 組合員に対する29.6.10告知聴聞を行った。出席者はG 組合員、常務及び内務部長の3名であり、聴聞者は、常務であった。

29.6.10告知聴聞では、次のようなやり取りがあった。

G 組合員が、常務に対し、代表権はあるのかと尋ねたところ、常務は、G 組合員に対し、代表権はないが、社長から一任されてここにいる旨説明した。これに対し、G 組合員は、応じる気はいくらでもあるが、手続上の問題で信

頼できないので、今この要請に応じるわけにはいかない旨述べ、再交付なり再招致なりをしてほしい旨述べた。

常務が、代表名で改めて出すが、社長ではなく常務が出席すると記載して出す旨述べたところ、G 組合員は、その場合は、社長の出席を要請する旨述べた。

その後も、G 組合員と常務の間で、会社の告知及び聴聞手続に社長が出席するかどうかについて、上記のようなやり取りが繰り返され、G 組合員の本件処分等に関する行為についてのやり取りは行われなかった。

(甲9、甲27、甲76、乙21、証人 G、証人 F、当事者 E)

(ト)平成29年6月15日、組合と会社は、東京本社において、組合側からはD 委員長が、会社側からは社長、常務及びB取締役が出席して、定期昇給又は夏季一時金を議題とする29.6.15団交を開催した。その席上、まず冒頭で、D 委員長は、B取締役が退席しないと団交を行わない旨述べ、続いて、①過去のB取締役のタイでの大麻に関する事、②B取締役の経営能力や売上等に関する事について次のようなやり取りがあった。

なお、昭和59年、B取締役は、海外の滞在先で数日間現地の警察に留置された。また、本件審問において、D 委員長は、B取締役の大麻に関する事は、元組合員から聞いた旨陳述した。

a 過去のB取締役のタイでの大麻に関する事について

D 委員長が、団交前に確認したいことがあり、B取締役に質問がある旨述べ、大麻の常習者であるとの話を聞いたがどうであるのかと尋ねたところ、B取締役は、常習者ではない旨述べた。これに対し、D 委員長は、B取締役は、会社の無給休暇制度を使用してタイに旅行に行った際、タイで留置場に入り、組合が雇った弁護士がB取締役を帰国させたと聞いた旨述べた。さらに、D 委員長は、①常習者では話ができない旨、氏名の漢字を間違え、凶暴な性格になるなど、大麻は常習性が多少なりともあると聞いている旨、②子供たちの前で吸っていたという話もある旨述べた。これらの発言に対し、B取締役は、昔は遊びでやったことがあるが、常習ではなく、子供たちの前で吸うわけではない旨述べた。

B取締役が、犯罪を犯していたことと役員をしていることと何か関係あるのかと尋ねたところ、D 委員長は、会社の重役が過去に犯罪を犯していたことは、非常に重要なものがある旨、この件は大々的に張り出す旨、過去に収監されてドラッグを吸っていた人物が、会社の現経営陣にいるということは非常に重要なことだと思っている旨述べた。これに対しB取締役は、答え

る必要はない旨述べ、 D 委員長と B 取締役の間でこのような発言が繰り返された。

常務が、今日は G 組合員の話をするのではないのかと尋ねたところ、 D 委員長は、タイで捕まった理由について回答するよう述べた。 B 取締役は回答する必要はない旨述べ、 D 委員長と B 取締役の間でこのような発言が繰り返された。 D 委員長は、組合潰しにあっていて旨、 B 取締役が組合を潰そうと思っている旨述べ、まずタイで何をやっていたのか回答するよう述べた。その後も、 D 委員長からの B 取締役がタイで捕まっていた理由や出獄方法を教えてほしい旨の発言と、 B 取締役のなぜ教えなければいけないのかとの趣旨の発言が繰り返された。

D 委員長が、過去に犯罪を犯しているかどうか非常に重要なことを聞いている旨述べたところ、常務は、そうであるとすると丁寧に聞くのが常識であり、 D 委員長はいきなり B 取締役が常習者みたいなことを言った旨述べ、 D 委員長と常務の間で、同様の趣旨の発言が繰り返された。

b B 取締役の経営能力や売上等に関することについて

D 委員長は、① B 取締役が稼がないがために、 B 取締役の給料との差が会社の赤字になっており、 B 取締役の過去の売上を調べたら400万もない旨、その間に B 取締役は800万ぐらいの年収があった旨、②その売上の差が赤字になっており、今日会社はこれだけ厳しい目に遭っている旨、③会社の赤字を作ってきた反省がないからで、 B 取締役は、他の社員に食べさせてもらっていた旨、やる気がなくなったと言って仕事をせず、その間若い人たちが汗水垂らして働いてきたお金で給料をもらってきた旨述べ、自分の指摘は違うのかと尋ね、違うのであれば証明してほしい旨述べた。 B 取締役が決めている旨述べたところ、 D 委員長はそれでは説明してほしい旨述べた。 B 取締役は話にならない旨述べ、 D 委員長と会社との間でこのような趣旨のやり取りが繰り返された。

常務が、まだ団交は始まっていない旨述べると、 D 委員長は、その前に非常に重要な経営リスクについて話している旨、会社の傲りを生んでいるのは B 取締役の行為だと思っており、この間、 B 取締役は人に食べさせてもらってきた旨述べた。これに対し、 B 取締役は、仕事を取られた旨述べたところ、 D 委員長は、組合に仕事を取られたなどと言うことは完全なる支配介入行為である旨述べた。その後も、 D 委員長は、 B 取締役の経営能力や売上等に関する質問に回答するよう要求を繰り返し、会社は改めて回答する旨述べた。

c 団交の大阪開催について

D 委員長が、次回の団交を大阪で開催するよう要求し、会社は、東京で開催する旨述べた。こうしたやり取りが繰り返され、29. 6. 15団交は終了した。なお、定期昇給又は夏季一時金についてのやり取りはなかった。

(甲22、乙23、証人 B 、当事者 D 、当事者 E)

(ナ) 平成29年6月20日付けで、会社は、G 組合員に対し、29. 6. 20戒告処分通知書及び29. 6. 20業務命令書を簡易書留で郵送し、本件処分等を通知するとともに本件処分等を行った。29. 6. 20戒告処分通知書には、戒告理由1から戒告理由4の理由により、G 組合員を戒告処分とする旨の記載があった。なお、これ以前に、会社が戒告処分を行った例はなかった。

また、29. 6. 20業務命令書には、G 組合員に対し、制作部員に謝罪することを命じる旨の記載があった。

(甲7、甲8、甲75、甲76、乙22)

(ニ) 平成29年6月21日付けで、会社は、組合に対し、29. 6. 21会社文書を提出した。

29. 6. 21会社文書には、次の記載があった。

「 今月15日の団体交渉においては、当社は貴組合の要求に対する回答を行う予定でしたが、貴殿は、終始、出席した(B取締役)に対するいわれなき誹謗中傷を繰り返し、当社の回答を聞こうとしませんでした。

しかし、当社は、少なくとも組合員でない社員の皆様方へは、定昇部分と差額支給を行う所存です。このため、来月上旬までに貴組合との団体交渉が行われない場合でも、貴組合員を含む全社員に対し、来月の給与支給日に上記の差額支給を行います。なお、ベアは行いません。

また、今月中に貴組合から連絡がない場合は、貴組合の要求に対する当社の回答を貴組合が認めたものとします。 」

(甲4)

(ヌ) 平成29年6月23日付けで、組合は、会社に対し、申立外

M と連名で、29. 6. 23団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

29. 6. 23団交申入書には、①申立外 M は、組合と同様に大阪で長年に渡り団交を通じて会社と協議を深めてきた旨、②喫緊の課題であるG 組合員への戒告処分及び凍結されているマネジャー制などの山積する大きな課題から協議と解決を図っていききたい旨、③大阪本社にて団交の設定を要求する旨の記載があった。また、29. 6. 23団交申入書において、組合は、自らを「東京組合」と呼称していた。

(甲51)

(ネ) 平成29年6月、制作部員1名が、組合から脱退した。

(乙13、証人 G)

(ノ) 平成29年7月13日付けで、組合は、会社に対し、29.7.13団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

29.7.13団交申入書には、次の記載があった。

「先週、7月6日に行われた東京編集会議に制作部(A制作部員)が出席した、と会議報告にありました。(A制作部員)はどのような立場で出席したのか、回答を求めます。なお、今期マネジャー制度について、早期に大阪にて団交開催を要請します。マネジャー制度を無視した会社姿勢に断固反対します。」

(甲50)

(ハ) 平成29年7月19日付けで、会社は、組合に対し、29.7.19会社回答書を提出し、これまで通り団交は東京で開催する旨回答した。

(甲6)

(ヒ) 平成29年7月31日、組合は、当委員会に対し、29-35事件の申立てを行った。

(フ) 平成29年9月又は10月、大阪の制作部員1名が、組合から脱退した。

(証人 G)

(2) 争点1 (会社が、平成29年1月以降、大阪での団交開催に応じていないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について、以下判断する。

ア 29.1.12団交申入れ、29.2.23団交申入れ、29.2.28団交申入れ、29.5.19団交申入れ、29.6.23団交申入れ及び29.7.13団交申入れにおいて、組合が大阪での団交開催を要求したのに対し、会社が応じていないことについて、当事者間に争いはない。

イ 団交開催場所に係る協議が労使間で整わない場合においては、組合員の就労場所等、当該組合と使用者の労使関係が現に展開している場所を基本としつつも、使用者がそれ以外の場所を指定したことに合理的な理由があり、かつ当該指定場所で団交をすることが当該組合や組合員に格別の不利益をもたらさないといえるときには、使用者が当該指定場所以外で団交に応じないことにも正当な理由が認められ得る。したがって、これらの事情が認められないときには、使用者は正当な理由なく団交を拒否したものと解するのが相当であるので、以下検討する。

ウ 会社は、大阪での団交開催に応じていない理由として、①40年以上の間、東京で団交を開催してきた旨、②会社の主体は東京で、団交に出席する大阪勤務の組合員は G 組合員だけである旨、③組合は、大阪の制作部に係る議題でも、大阪での団交開催を要求してこなかった旨主張する。

(ア) まず、会社の主張①についてみると、前提事実及び前記(1)ウ(ア)、(カ)、

エ(イ)、(ク)、(ト)認定のとおり、(i)昭和51年以降に開催された団交は、東京で開催されていること、(ii)平成27年5月から同28年7月までの間、組合員はD委員長のみであったこと、(iii)同年8月から同年10月にかけて、大阪の制作部員4名が組合に加入したことが認められる。また、それ以前について、東京以外の場所で団交が開催されたこと及びG組合員が組合に加入する以前に東京勤務以外の組合員がいたことの疎明はない。

これらのことからすると、約40年間、組合と会社が継続的に東京で団交を開催してきたのは、組合員が主に東京勤務であったからと解される。そして、平成28年10月までに大阪で新たな組合員が4名加入したことで、組合員の構成は東京勤務の組合員が1名、大阪勤務の組合員が4名となり、組合員の過半数は大阪の組合員となったのであるから、組合と会社の労使関係が現に展開している場所は大阪になったと解すべきである。また、大阪勤務の組合員が団交に出席するためその都度東京に行くことは、大阪勤務の組合員に対し、時間的経済的不利益を強いるものであるといえる。よって、過去に団交は東京で開催されてきたことのみをもって、今後も団交を東京で開催することの合理的な根拠になるとは認められない。

(イ) 次に、会社の主張②についてみると、前提事実のとおり、(i)会社は登記簿上の本店を大阪に置き、会社の株主総会等は大阪で開催されること、(ii)会社の社長は東京勤務であること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、社長は東京勤務であるものの、大阪本社も主要な会社機能を有しているといえる。また、会社は、団交に出席する組合員はG組合員のみである旨主張するが、これは団交出席のため東京に行くことが組合員にとって時間的経済的に負担になっていたからとも考えられるのであり、会社が団交の開催場所を東京に指定する合理的な理由にはなり得ない。

(ウ) さらに、会社の主張③についてみると、前提事実及び前記(1)ア(ア)、ウ(ア)、(エ)、(カ)、(キ)、エ(ア)、(ウ)、(エ)、(オ)、(キ)、(シ)、(ヌ)、(ネ)、(ノ)、(フ)認定のとおり、(i)平成28年8月1日にG組合員は組合に加入したこと、(ii)同年8月22日、同月25日及び同年9月8日に東京で印刷所移転を議題とする団交が開催され、その際、組合は大阪での団交開催を要求していないこと、(iii)同年9月26日付けで会社に対し同年10月に制作部員3名が組合に加入する旨通知し、その後、これらの組合員が脱退したのは同29年2月頃、同年6月及び同年9月又は10月であったこと、(iv)29.1.12団交申入れ以降、組合は次期マネジャー制等を議題として大阪での団交開催を要求していること、(v)29.3.15要望書において、組合は大阪での団交開催を要求する理由として、大阪勤務の

組合員の比率が高いこと等を会社に提示していること、(vi)就業規則第79条に、マネジャー制及びマネジャー人事については毎年2月1日に労働組合と協議する旨の規定があること、(vii)同11年1月22日付けの労使協定書には、マネジャー制及びマネジャー等の人選については毎年見直しを行い、その際、会社は組合と相談して決定する旨の記載があること、が認められる。また、同28年10月以降、会社が正式に制作マネジャーを任命しているとの疎明はない。

これらのことからすると、確かに、東京で開催された印刷所移転を議題とする団交の際に、組合は大阪での団交開催を要求しなかったものの、当時の組合員の構成は東京勤務の組合員が1名、大阪勤務の組合員が1名であり、その後、同28年10月に大阪の制作部員3名が組合に加入したことで、組合の状況に変化があったとみるべきである。

また、29.1.12団交申入れ以降、組合は、次期マネジャー制等を議題に大阪での団交を申し入れているところ、マネジャー制及びマネジャー人事は、労使協定及び就業規則によれば、定期的に組合と協議すべき事項となっており、義務的団交事項に当たる。その上、29.1.12団交申入れの時点においては、組合員5名のうち4名が、29.3.15要望書提出の時点においても、組合員4名のうち3名が大阪の制作部員であること及び会社は制作マネジャーの正式な辞令を発令していないことから、次期マネジャー制の主な内容は制作マネジャーの人事に関することであると解される。そうすると、組合は、大阪の制作部に係る議題の団交を大阪で開催することを求めていたといえる。

エ 以上のとおりであるから、会社主張①から③はいずれも認められず、組合による平成29年1月以降の大阪での団交開催要求に対して、会社が大阪での団交開催に応じないことは、正当な理由のない団交拒否に当たり、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。

(3) 争点2 (会社が、G 組合員に対し、本件処分等を行ったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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 前提事実及び前記(1)エ(ナ)認定のとおり、会社は、平成29年6月20日付けでG 組合員に対し、就業規則第104条に基づく戒告処分を行っており、かかる会社の対応が、G 組合員にとって、不利益取扱いに該当することは明らかである。

また、そもそも相応の理由がないにもかかわらず、批判中傷しないこと、制作部員に謝罪すること等の業務命令を受けることとなれば、それがG 組合員にとって不利益に当たるとは明らかである。そこで、業務命令は、戒告理由1から戒告理由4と密接に関係していることから、以下、戒告処分と一体のものとして、

本件処分等が組合員であるが故の不利益取扱いといえるかについて判断する。

イ 戒告理由について

会社は、G 組合員に対する戒告処分理由の根拠として、①戒告理由1については、上長であるA制作部員の確認作業を妨害したこと、②戒告理由2については、常務が上記①のG 組合員の行為について架電したが、G 組合員は具体的な回答をしないなど反抗的態度をとり、突然、電話を切ったこと、③戒告理由3については、G 組合員が、事実を反し、かつ、同僚に対する誹謗中傷となる記載のある29.5.29配付文書を制作部員全員に配付したこと、④戒告理由4については、G 組合員は制作部内において、C制作部員に対し「辞めてしまえ」など同僚に対する侮辱発言など業務上の権限を逸脱した許されない発言を繰り返したことを挙げる。これに対し、組合は、①戒告理由1については、A制作部員は上長に当たらない旨、②戒告理由2については、戒告理由1には実態がない上、恫喝的な電話をしてきたのは制作部に介入する権限のない常務である旨、③戒告理由3については、会社が、誹謗中傷に当たるとする具体的事実を明らかにしていない旨、④戒告理由4については、行為の日付については記憶が定かではなく、見出しの修正が不十分なまま印刷を強行した同僚に対し、G 組合員が激怒したにすぎない旨主張する。そこで、まず、戒告理由1から戒告理由4について、検討する。

(ア) 戒告理由1について

前提事実及び前記(1)ウ(オ)、エ(セ)認定のとおり、①G 組合員は制作部に所属していること、②平成28年9月28日、会社は、制作部全員に対し、A制作部員に制作マネジャーの代行をしてもらうことを説明していること、③29.5.29配付文書には、会社がA制作部員を制作マネジャーの代替要員としていくことにに対する抗議が記載されていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、制作部員全員に対し、A制作部員に制作マネジャーの代行をしてもらうことを説明しており、そうであれば、制作マネジャー不在の間、A制作部員は制作マネジャーの代行たる地位を有することになり、たとえ、A制作部員を制作マネジャーの代行とする際の手続に、組合として疑問を感じたとしても、制作マネジャー不在の際の職務代行者について、組合と会社との間に具体的な取り決めがあったとの事実の疎明はなく、職務代行者に誰を指名するかは会社の裁量であると考えられることから、A制作部員は制作部内の上長として、すなわちG 組合員の上長として取り扱われるべきである。

組合は、A制作部員は、就業規則第79条に定められたマネジャー手当を支給

されておらず、A制作部員が上長に当たらない旨主張するが、A制作部員は制作マネジャーではなく、制作マネジャーの代行であることからすれば、マネジャー手当が支給されていないことには理由がないとはいえず、A制作部員がG組合員の上長であることに変わりはない。

さらに、戒告理由1として挙げられている業務の妨害を行ったことについて、組合が特段の主張をしていないことも併せ考えると、戒告理由1は明らかに不当とはいえない。

(イ) 戒告理由2について

まず、前提事実及び前記(1)エ(ソ)認定のとおり、①平成29年6月1日、A制作部員とG組合員は、ゲラ刷りの印刷所への持込みを巡って29.6.1トラブルとなり、両名のうちいずれかがゲラを印刷所に持ち込んだこと、②常務が、A制作部員とG組合員の29.6.1トラブルの事実関係を確認するためにG組合員に架電したが、G組合員は、具体的に回答せず、常務は制作部について分かっていない等述べて自ら電話を切ったこと、③常務は、西日本統括でもあったこと、がそれぞれ認められる。

この時ゲラをどちらが持ち込んだかは審査の全過程を通してもお判然としないが、西日本の責任者である常務が、大阪の制作部で発生した29.6.1トラブルに関して、G組合員に事実関係を確認するために、G組合員に架電したこと自体は否定できず、これに対しG組合員が、常務の質問に明確に答えず、常務は制作部について分かっていない等述べて自ら電話を切ったことが認められ、その態度が反抗的態度であったと評価されたとしてもやむを得ないというべきである。なお、組合は社長からの電話について縷々主張するが、組合の主張は判然とせず事実の疎明もないことから、前記判断に影響を与えるものではない。

(ウ) 戒告理由3について、

前提事実及び前記(1)エ(セ)認定のとおり、①G組合員は、29.5.29配付文書を制作部全員に対し配付していること、②当該文書には、「まず、(A制作部員)は制作業務に携わるにしてはあまりにも稚拙であり、本来なら採用に値しない」、「(常務)の言う『最終の朱を入れているんだってな、それはやめろ』を背景に唯唯諾諾と鵜呑みしているのが小生を除く制作部員である。」など、特定記事への批判や個人名を挙げた上で仕事の評価についての批判等が記載されていたことがそれぞれ認められる。

その中には、自らの一方的な見解を相当に厳しい表現で記載したものがあり、このことが同僚に対する誹謗中傷と評価されてもやむを得ないものである。そ

して、G 組合員は、このような書面を名宛人である社長にだけ渡すならともかく、29. 5. 29配付文書で G 組合員によって批判されている者を含む制作部全員に配付しており、このことが業務の円滑な推進を著しく妨げたと会社が判断してもやむを得ないところである。

(エ) 戒告理由 4 について

ミスをした同僚に対して注意をすることは、通常の業務の中で行われることではあるが、その注意の態様が社会通念に照らして限度を超え、同僚の人格をも損なうような場合は、たとえその指摘していることが事実であったとしても、業務の円滑な推進を著しく妨げると解されることはある。

これを本件についてみると、前提事実及び前記(1)エ(サ)認定のとおり、日付については定かではないが、G 組合員は、平成29年5月、C制作部員に対し、「そんなことなら辞めてしまえ」と発言したと認められる。また、組合も、制作部同僚のミスについて G 組合員が激怒したことを認めている。

そうすると、G 組合員は制作部の同僚のミスに対して、相当強い調子で退職を迫る言動を行ったといえ、そのような言動自体が、職場秩序を著しく乱したと会社に評価されても仕方のないところである。

(オ) 以上のとおり、会社が G 組合員に対し戒告処分が相当と判断したこと自体は不合理とはいえず、戒告理由に係る組合主張はいずれも採用できない。

ウ 戒告処分の手続について

組合は、本件戒告処分の手続の問題点として、①常務は聴聞できる立場になく、ゼネラルマネジャーたる社長の同席を求めるのは当然である旨、②常務は、懲戒事由を明確に告げていない旨、③通知方法が異常で、会社が設定した29. 6. 10告知聴聞の日程に無理がある旨主張するので、以下検討する。

(ア) 組合主張①について

前提事実及び前記(1)エ(チ)、(ツ)、(テ)認定によれば、29. 6. 10告知聴聞は社長個人ではなく、会社として開催されており、このような組織として行う告知聴聞手続に必ず社長が出席するとの社内規程や労使間の取り決めがあったとの事実の疎明はない。この点、組合は、29. 6. 10告知聴聞に社長が出席するべき理由として、(i)29. 6. 7告知聴聞通知書の差出人が社長の自筆であるかのように記載されていること、(ii)常務はゼネラルマネジャーではないので、役員であっても聴聞できる立場にないこと、(iii)常務は、G 組合員に対し、これまで何度も不当な圧力をかけてきた旨主張する。

しかし、仮に29. 6. 7告知聴聞通知書の差出人が社長の自筆であったとしても、このことをもって社長が29. 6. 10告知聴聞に出席するべき理由とは認められな

い。また、29.6.10告知聴聞は、社長個人ではなく会社として行ったものであることから、必ずしもその手続に社長が出席する義務はなく、会社役員である常務が聴聞できる立場にないとする組合の主張は採用できない。なお、組合は、

G 組合員に不当な圧力をかけてきた常務による聴聞は不公平なものとなるのは明らかである旨も主張するが、常務が G 組合員に不当な圧力をかけたとの事実の疎明はない。

よって、29.6.10告知聴聞に社長が必ず出席しなければならないものとはいえない。

(イ) 組合主張②について

a 前記(1)エ(チ)認定によれば、29.6.7告知聴聞通知書では、告知聴聞を行う理由は、G 組合員に懲戒事由に該当する行為があったものと考えられるとの記載に留まり、会社は、通知の段階において具体的な聴聞の内容を示しておらず、また、G 組合員に対して再度の告知聴聞は行っていない。

この点、会社は、会社が懲戒事由に該当すると考える内容について、告知及び聴聞手続において告知する旨主張するが、不利益処分を行うに際しては、就業規則上の規定の有無にかかわらず、十分な弁明の機会を与えるべきであり、会社が聴聞の告知に当たって具体的内容を示さなかったことは不適切であり、会社主張は採用できない。

b ところで、前記(1)エ(テ)認定によれば、29.6.10告知聴聞において、G 組合員は、該当するとされた懲戒事由について確認することなく、冒頭から常務の権限を問い質し、「要請に応じるわけにはいかない」と述べ、その後も、社長の出席を要請し、常務との間で、社長の出席について繰り返し同趣旨のやり取りを続けたといえる。そうすると、常務が、G 組合員に対し、戒告理由を具体的に告げていないのは、前記(ア)判断のとおり、告知聴聞手続に社長の出席が不可欠とはいえない中で、G 組合員が社長の出席に拘泥し、告知聴聞手続に応じることはできないとの態度に終始したからとみることができるとはできない。

c また、前記(1)エ(テ)、(ト)認定によれば、29.6.10告知聴聞の直後に開催された29.6.15団交において、組合は G 組合員の懲戒事由について会社に問いただすことはなく、常務が今日は G 組合員の話をするのではないのかと尋ねた際にも、何らの発言もしておらず、組合として問題視していないことが認められる。

d これらのことからすると、29.6.10告知聴聞での G 組合員の姿勢や29.6.15団交での組合の対応から、会社が、G 組合員に対し、29.6.10告知

聴聞において具体的懲戒事由を示さず、再聴聞を実施しなかったからといって、会社にのみ責任があるとはいえないものの、聴聞の内容を事前に告知しなかった会社の対応が適切でなかったことは否定できない。

(ウ) 組合主張③について

前提事実及び前記(1)エ(チ)認定のとおり、29.6.7告知聴聞通知書は配達証明付き内容証明郵便で送付されていることが認められるものの、後々の係争を避けるため、敢えて郵便物を配達証明付き内容証明郵便で送付することは、必要に応じ一般に利用されているものであり、異常な方法であったとはいえない。

また、前提事実及び前記(1)エ(タ)、(チ)、(ツ)、(テ)認定のとおり、(i)平成29年6月5日、会社は、29.6.7告知聴聞通知書を送付するに当たり、G組合員が同月10日に出勤予定であることを確認していること、(ii)平成29年6月7日、会社は、G組合員に対し、29.6.7告知聴聞通知書を発送したこと、(iii)G組合員が29.6.7告知聴聞通知書を受領したのは、29.6.10告知聴聞の前日である平成29年6月9日の夜であること、(iv)G組合員は、29.6.10告知聴聞に出席していることがそれぞれ認められる。

そうすると、G組合員が、29.6.7告知聴聞通知書を受け取ったのは、29.6.10告知聴聞の期日直前であり、会社は3日前に発送しているものの、通知から告知聴聞の期日までの間が余裕に欠けることは否めない。

(エ) 以上のことからすると、会社が本件処分等を行うに当たり、手続的に問題がなかったとまではいえない。

エ 業務命令について

組合は、G組合員に対する業務命令について、①29.6.20業務命令書での謝罪要求は、個人の信条を侵害する、②戒告処分とともに業務命令を出すのは二重の処分に当たり、合理性を欠く旨主張するものと解される。

前提事実及び前記認定(1)エ(ナ)認定のとおり、29.6.20業務命令書には、4項目の指示の記載があり、第4項目に「独善的な態度で制作部員に多大な迷惑をかけていたことを認め、制作部員に謝罪すること。」と記載されていることが認められるが、戒告理由1から戒告理由4については上記判断のとおり、首肯できるものである。また、謝罪の相手方が誹謗中傷を受けた制作部員に限ったものであること、その目的が社内融和を図るためのものであると解されることに鑑みれば、このことのみをもって業務命令が違法となるとまではいえない。

また、戒告処分と業務命令とは、その趣旨や目的を異にするものである。本件において、戒告処分は、過去のG組合員の行為に対する制裁である一方、業務命令は、G組合員に対する現在及び将来において適正な行動をとるよう命じる

ものであり、二重の処分には当たるとは認められない。

オ 以上を総合すると、本件処分等を行うに当たり、手続的に問題がなかったとまではいえないものの、本件処分等の理由として会社が挙げた項目は、会社が戒告処分を相当と考えても無理からぬものであり、しかも、その処分が会社において、就業規則上、懲戒処分とは異なる処分と位置付けられている戒告処分とされていることも併せ考えると、本件処分等が無効となるほどの手続的瑕疵があったとはいえず、また、28-58事件が当委員会に係属中であったことを考慮したとしても、不当労働行為意思のもとになされたとはいえない。さらに、これにより他の組合員が脱退するなどの影響を受けたとの疎明もないことからすれば、会社が、G組合員に対し、本件処分等を行ったことは、労働組合法第7条第1号にも同条第3号にも該当せず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(4) 争点3 (会社が、組合に対し、29.6.21会社文書において、29.6.15団交における、組合によるB取締役に対する発言を同人に対する誹謗中傷と記載したことは、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 まず、29.6.15団交の状況についてみる。

前記(1)エ(ト)認定のとおり、29.6.15団交の議題は、定期昇給又は夏季一時金であったこと、組合は、29.6.15団交の冒頭から、B取締役の過去のタイでの大麻に係る問題について言及をしたことが認められ、その後もB取締役のタイでの大麻に関する事及び経営能力や売上等に係るやり取りに終始したといえる。

組合は、①B取締役はB取締役自身による誓約文及び当時の社長の表明書で役員機能を停止し、組合との約束に違反した場合は「即刻、退任(退社)する」ことを約束しており、B取締役は組合の了承なく団交に出席する資格はない旨、②B取締役の社員時代の大麻に関わる行動は、就業規則第106条第3号にある懲戒解雇に相当する旨主張する。

しかしながら、組合主張①については、そもそも、役員機能の有無と団交出席資格は関係が無く、会社が誰を会社側代表として団交に出席させるかは、会社がその裁量の範囲で決定するところであり、B取締役を団交に出席させないとする労使合意があったと認めるに足る事実の疎明はなく、かかる組合主張は採用できない。また、組合主張②についてみても、前提事実によれば、就業規則第106条第3号は、重要な経歴を偽り採用されたこと又は不当な手段で採用されたことが懲戒事由に当たると規定していると解するのが自然であり、B取締役の会社に採用された後の行為が、就業規則第106条第3号の懲戒事由に当たるとの組合の主張は、独自の解釈だといわざるを得ない。

そうすると、組合が29.6.15団交の席上でB取締役の過去の行為について言及を

した事自体、交渉において必要がなかったといえ、そうした中で、会社が29. 6. 15 通告書において、誹謗中傷に当たると記述した点について、以下検討する。

イ 大麻に係る発言について

組合は、B取締役は大麻吸引の事実を認めており、事実を確認しているにすぎない旨主張するものと解されるので、以下、この点についてみる。

前記(1)エ(ト)認定のとおり、29. 6. 15団交の場で、D 委員長は、①B取締役の大麻に関することは元組合員から話を聞いて知った旨述べたこと、②B取締役に対し、常習者では話ができない旨、氏名の漢字を間違え、凶暴な性格になるなど、常習性が大麻は多少なりともあると聞いている旨及び子供たちの前で吸っていたという話もある旨述べたことなど大麻に係る発言していること、がそれぞれ認められるところ、これらの発言は、29. 6. 15団交の議題と何らの関係も認められない上、表現としても妥当なものとはいえない。

また、D 委員長は、B取締役が否定しているにもかかわらず、元組合員から聞いたとするだけで、明確な根拠を示すこともなく、B取締役に対し、繰り返し大麻に係る発言を行っており、B取締役に対する個人攻撃となっているともいえる。

したがって、29. 6. 15団交におけるD 委員長のB取締役の大麻に係る発言は同人も認めている事実を確認したにすぎない旨の組合主張は採用できず、会社がこれらD 委員長の発言に対し、抗議することには相当の理由があったといえる。

ウ B取締役の経営能力に係る発言について

次に、組合は、B取締役に対する発言は誹謗中傷ではなく、事実であり、これを誹謗中傷というのは明らかに支配介入行為に当たる旨主張するので、以下この点についてみる。

(ア) 前記(1)エ(ト)認定のとおり、D 委員長は、B取締役の給料とB取締役の売上の低さのギャップが会社の赤字になっている旨、B取締役は他の社員に食わせてもらっている旨等述べていることが認められる。

(イ) そうすると、組合は、定期昇給又は夏季一時金を議題とする29. 6. 15団交との関わりを説明することなく、前記(ア)記載の発言を繰り返しているといえ、会社がこのような発言をとらえて、B取締役に対する誹謗中傷と受け止めたことはやむを得ないものである。

(ウ) これらのことからすると、29. 6. 15団交におけるD 委員長のB取締役の経営能力に係る発言は事実であり、これを誹謗中傷というのは明らかに支配介入行為に当たる旨の組合の主張は採用できない。

エ ところで、会社が、D 委員長の発言を誹謗中傷と受け止め、これについて組

合に抗議すること自体は、会社の立場から見た認識を通知したにすぎないというべきである。

また、組合に対する通知方法についても、書面で直接組合に示されており、組合への事前通告なく29.6.21会社文書が社内において掲示されたとの事情があればともかく、そうした事情も認められないのであって、相当性を欠くものでもない。

オ 以上のとおりであるから、会社が、組合に対し、29.6.21会社文書において、29.6.15団交における、組合によるB取締役に対する発言を同人に対する誹謗中傷と記載したことは、組合に対する支配介入に当たるということはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点4（会社が、G組合員に対し、本件雇用契約書を提示したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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21年6月18日付けで、組合と会社は、協定書（以下「21.6.18協定書」という。）を締結した。なお、21.6.18協定書（抜粋）は、別紙2のとおりである。

（甲36の2、甲68）

イ 平成29年4月1日、G組合員は、就業規則第24条の規定に基づき、定年に伴い契約社員として、制作部で就業を開始した。なお、G組合員の就業開始時点においては、G組合員と会社は雇用契約書を締結しておらず、その後、G組合員は、会社に対し、雇用契約書を交わすよう求めた。

（甲36の1、甲76、乙1、当事者 E ）

ウ 平成29年10月19日、内務部長は、G組合員に対し、本件雇用契約書を社内メール便で送付した。本件雇用契約書の「雇用期間等」の項目には、本件なお書きの記載があり、また、本件雇用契約書には、契約当事者として社長の氏名の横に社長印が押印されていた。

なお、それまで、会社は、定年後に再雇用した場合も、再雇用者と雇用契約書を交わしたことはなく、その書式はなかった。会社は、定年後の再雇用に係る雇用契約書を初めて作成するに当たり、有期雇用者については、雇用契約の更新の有無や雇用契約を更新することがある場合などはその基準などを雇用契約書に記載する必要があるとの弁護士のアドバイスを受け、厚生労働省の「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」に従って、本件雇用契約書を作成した。また、G組合員が定年退職する前に会社と締結した有期の雇用契約書、非組合員である契約社員の、契約期間を6か月とする平成29年3月29日付け雇用

契約書及び同29年9月29日付け雇用契約書には、本件なお書きの記載はなかった。

(甲35、甲37、甲38、甲39、甲44、甲45、甲76、乙9の3、乙9の4、乙21、証人 G、当事者 E)

エ 平成29年10月30日、内務部長が、G 組合員に架電したところ、G 組合員は、①本件雇用契約書について組合に確認しているのかと質問し、②雇用期間は就業規則に規定があるにもかかわらず、本件雇用契約書に不要な文言がある旨述べた。

(乙21、証人 G、当事者 E)

オ 平成29年10月31日、内務部長は、G 組合員に対し、29.10.31会社文書を送付した。同文書には、①雇用契約書の締結に組合の了解は必要ないので、事前に確認していない旨、②雇用契約期間は、雇用契約書に必ず記載する必要がある事項であるため記載している旨、③雇用契約書に記名、押印の上、速やかな返送を求める旨の記載があった。

なお、本件審問終結時において、本件雇用契約書は G 組合員から会社に返送されていない。

(甲40、乙10、乙21、証人 G)

カ 平成29年11月15日、組合は、当委員会に対し、29-44事件の申立てを行った。なお、29-44事件の申立て以降も、会社と G 組合員は雇用契約書を交わしていない。

(当事者 E)

(2) 争点4 (会社が、G 組合員に対し、本件雇用契約書を提示したことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、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 組合は、①就業規則及び労使協定書により、会社の社員は定年後5年間の雇用期間が保証されており、実質定年延長の実態となっているのに、本件なお書きが記された雇用契約書にサインすれば、それが保証されないことを意味する旨、②会社は、組合との協議・合意を得ようとせず、いたずらに G 組合員を雇止めの恐怖に追い込んでいる旨主張し、会社は、就業規則に定年延長に関する規定はなく、就業規則第24条は、制作部員の定年は65歳であり、その後の5年間は、契約期間1年間の契約社員として雇用するという意味である旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア、イ認定によれば、就業規則第24条には「定年後5年間は契約社員として雇用する」という記載があるものの、契約は1年毎とされており、21.6.18協定書によっても、定年後5年間の雇用を保証している趣旨だと直ちに解することができるものではない。一方、本件なお書きを記載したことで、雇用期間に直ちに変更が加わるものではないが、更新基準を明示したことで1年で雇止めされるのではないかという精神的苦痛を受ける可能性があることも、一

概には否定できないので、以下、具体的に検討する。

イ 本件雇用契約書に本件なお書きを記載したことの合理性について

(ア) まず、組合は、会社が G 組合員の再雇用契約書において初めて本件なお書きを適用し、1年間限りで解雇しようとしており、本件なお書きを記載したことは不当である旨主張する。

前記(1)ウ認定のとおり、①会社にはそれまで定年後再雇用の契約書の書式は存在しなかったこと、② G 組合員が、会社に対し、定年後の雇用契約書の締結を求めたこと、③会社は、代理人弁護士からのアドバイスを受けて本件雇用契約書を作成したこと、④非組合員である契約社員の平成29年9月29日付け雇用契約書には、本件なお書きの記載はないことがそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は新たに本件なお書きを入れた契約書の書式を定めたものではあるが、それは、会社がこれまで契約書を交わしてこなかった定年後の契約書の締結を G 組合員から求められたことが契機であり、就業規則第24条による1年毎の定年後再雇用の契約書を G 組合員と締結するに当たって、弁護士に相談した上で、厚生労働省が有期労働契約に係るトラブルの防止に向けて作成した「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」に従って、法的に瑕疵がないよう、本来、記載しておくべき本件なお書きを定年後再雇用契約書に入れたものと理解できる。

(イ) 次に、組合は、正社員や最新の契約社員の雇用契約書には、本件なお書きがないと主張する。しかし、本件において、比較すべきは定年後に再雇用された社員であるところ、それらの契約書は、定年後に再雇用された社員のものではなく、直ちに比較の対象とすることは適切とはいえない。

また、前記(1)イ、ウ認定によれば、非組合員である契約社員の平成29年3月29日付け雇用契約書及び同29年9月29日付け雇用契約書には、本件なお書きの記載はなかったことが認められるが、①会社と非組合員との同29年9月29日付け契約書は、G 組合員が定年後に再雇用となった同年4月1日より前に作成された同年3月29日付け雇用契約書を更新したものであること、②会社が G 組合員に対し本件雇用契約書を提示したのは、非組合員の同年9月29日付けの雇用契約書よりも後の同年10月19日であること、③会社は、G 組合員の要請を受けて、定年退職後の雇用契約書を、弁護士のアドバイスを受けて社内で初めて作成したことから、非組合員の雇用契約書に記載のない本件なお書きが、本件雇用契約書に記載があったとしても、不自然とはいえない。

(ウ) 以上のとおり、本件雇用契約書に本件なお書きを記載したことは有期労働契約締結のための基準に即したもので、不合理とはいえず、組合の主張は採用で

きない。

ウ 本件雇用契約書の交付方法について

組合は、①採用に全く権限のない内務部長による送付とすることで、会社は責任の所在をあいまいにしている旨、② G 組合員からの問題点の指摘に対し、会社は真摯に回答しなかった旨、③組合との協議を経ていない旨主張する。

しかしながら、本件雇用契約書の主体が会社であることは明らかであって、だれが郵送したかは、雇用契約書の効力に影響せず、会社が責任の所在をあいまいにしているとはいえない。

また、前記(1)エ、オ認定によれば、平成29年10月31日、内務部長は、G 組合員に対し、同月30日の G 組合員からの質問に対し、一定の回答をした上で、押印し速やかに返送するよう要請しているのであって、真摯に対応していないとはいえない。

さらに、前記ア判断によれば、本件なお書きを記載したことで、21.6.18定年退職後の労使協定及び就業規則第24条において定められている雇用期間に直ちに変更が加わるものではないことに加え、本件雇用契約書に関して、会社に組合との事前協議を義務付ける労使協定が締結されているなどの事情があればともかく、そのような疎明もないことから、組合との協議を経ていないことをもって、手続的瑕疵があるともはいえない。

したがって、会社の本件雇用契約書の交付方法は不合理とはいえない。

エ また、当時の労使関係についてみると、前提事実及び前記(1)ウ認定のとおり、会社が G 組合員に本件雇用契約書を提示した当時、28-58事件及び29-35事件が当委員会に係属中であつたことが認められる。しかしながら、前提事実及び前記(1)イ認定によれば、28-58事件が既に係属中の平成29年4月1日に、G 組合員は、それまでの定年後の再雇用条件に何らの変更を加えられることなく再雇用されており、本件なお書きの記載に当たり、労使関係に影響したとは考えにくい。

オ 以上のとおり、本件雇用契約書の提示には一定理由があり、G 組合員に精神的不利益を与えるためになされたとまではいえず、したがって、組合に対する支配介入に当たるともいうことはできないのであって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 救済方法

組合は、誠実団交応諾、組合に対する金員の支払及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文1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。

令和元年6月4日

大阪府労働委員会

会長 井 上 英 昭 印

就業規則（抜粋）

「

第 2 章 人 事

第 1 節 通 則

(略)

第 2 節 採 用

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。

第13条～第16条 (略)

第 3 節 異 動

(略)

第 4 節 休 職

(略)

第 5 節 退職及び解雇

第22条・第23条 (略)

第24条 従業員の定年は次のとおりとする。

1. 記者および制作（東京出版制作を含む）満65歳に達した後の入社月日とする。なお、定年後5年間は契約社員として雇用する。

契約は1年毎とし、賃金については以下のとおりとする。

①最初の3年間は退職時の本給の100%、記者・制作手当、地域手当、住宅手当とする（略）

②後の2年間については選択制とし、

A：フルタイム＝退職時本給の70%、記者・制作手当、地域手当、住宅の70%とする。

B：1／2タイム（月水金等）＝（略）

第25条～第31条 (略)

」

第 4 章 賃 金

第 1 節 通 則

(略)

第2節 基本給

(略)

第3節 扶養手当

(略)

第4節 勤続給

(略)

第5節 超過勤務手当・深夜勤務手当・休日勤務手当

(略)

第6節 役付手当

第78条 (略)

第79条 マネジャー手当は次のとおりとする。

①総括マネジャー……………年100万円

②他のマネジャー……………年60万円

③アシスタントマネジャー……………年36万円

マネジャー制およびマネジャー人事については、毎年2月1日ごとに労働組合と協議して見直す。 」

「

10章 賞 罰

第1節 表 彰

(略)

第2節 戒 告

第104条 会社は従業員が編集、制作、内務の各部門において業務遂行上、著しく慎重さを欠き、会社の信用に影響を及ぼし、または、業務の円滑な推進を著しく妨げたとき、社長名または局長、支局長名において戒告し、この旨、従業員に周知させる。

第3節 懲 戒

第105条 会社は従業員が編集、制作、内務の各部門において業務遂行上、故意または重大な過失により、会社の信用に影響を及ぼし、または、業務に損害を与えたときは、社長名または局長、支局長名において懲戒し、この旨、従業員に周知させる。懲戒に際しては始末書および説明書を提出させる。

①譴責

③減給・・・1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1ヶ月の賃金総額の10分の1の範囲内で行う。

④職務転勤・・・職場または職務を転換させる

⑤出社停止・・・期間を7日以内とし、この期間内の賃金は一切、支給しない。この場合の賃金計算は1ヶ月分の賃金の『当月の実働日数分の1』をもって1日の額として計算する

⑥降職

第106条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、事情または積明書の内容により第105条の規程にとどめることがある。

①・②（略）

③重要な経歴を偽り、または不当な手段で採用されたとき

④～⑧（略）

第107条 この規則は、法改正、社会情勢、世間一般の水準等の変更に応じて、改訂する場合は、労働組合があるときは労働組合、ない場合は従業員の過半数を代表するものの意見を聞いて変更を行う。

附 則

この規則は、平成21年2月1日より施行する。

」

21.6.18協定書（抜粋）

「 両者は下記の通り協定した。

『定年退職後の社員』協定の改定について

1、編集、制作の^マを下記の通りする。

賃金については

(1) 最初の3年間は現行協定通り（正社員65歳本俸の100%、記者・制作・内務手当、地域手当、住宅手当）とする。（略）

(2) 後の2年間については選択制とし

①フルタイム＝正社員65歳本俸の72%、『記者・制作・内務手当、地域手当、住宅手当』の72%とする。

②1／2タイム（月水金等）＝（略）

」