

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                 執行委員長     A 1

被申立人     Y 1 会 社  
                 代表取締役     B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第10号事件及び同第12号事件について、当委員会は、令和元年6月18日第1732回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 会 社 は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人 X 1 組 合 に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合  
執行委員長     A 1     殿

Y 1 会 社  
代表取締役     B 1

当社が、平成28年9月10日付けで別紙各記述部分がある B 2 著『中小企業がユニオンに潰される日』を出版したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないように留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

別紙

- 1 38ページの貴組合員 A 2 氏の顔入り写真及び「団交に参加した A 2 氏」の説明文並びに42ページから45ページまでの「 A 2 」及び「A 2」の記載
- 2 「ユニオンは、経営者が身を削っていることを気にせずしっかりと手数料をもっていくようである」、「経営者だけでなく非組合員も不幸にしてしまうような実態を世に知らしめるべきだと感じた。」、「このままだと何も知らない経営者がユニオンに食い物にされると考えた。ユニオンは常に労働争議という獲物を狙っている。最近では潜り込み自ら仕掛けるケースもあるのではないか。」(3ページ1行目から2行目まで、5行目から6行目まで、9行目から10行目まで)
- 3 「このやりとりは興味深い。なぜなら、ユニオンが周りの労働者のことを考えておらず、非組合員を下に見ていると捉えてよいからだ。普通なら非組合員も含めてとなるはずである。ユニオンの馬脚が現れたと言って良い。」、「『社員が全員労働組合に入れば会社建てなおしますよ。』という発言は、明らかに組合が経営権まで最終的に狙っている証拠である。会社の乗っ取りを考えているのかと疑いたくなる。」(37ページ12行目から38ページ1行目まで、38ページ4行目から6行目まで)
- 4 「本来退職等は本人と会社の話し合いで決めるべき事項であり、労働組合が本人を説得するのは筋違いである。本来の労働組合の役割は雇用を守ることである。ユニオンは、自分たちの組織のことしか考えていない。即ち、「会社にかにお金を支払わせ、ユニオンに還元するか」この1点であると思われる。ここが既存の労働組合とユニオンの決定的な違いであると考えられる。」(39ページ12行目から40ページ3行目まで)
- 5 本件書籍の表紙(別紙2、3)のうち、申立人組合及び組合員を模して描いたイラスト(「○○○○○○○○○○」と記載された白の横断幕の下、A 1 委員長 や A 2 氏ら組合員3名を模したキャラクターと、一万円札が舞い散る様子が描かれたイラスト)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

3 その他申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

A 2（以下「A 2」という。）は、出版社である被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）において営業に従事していたが、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。ただし、後述する会社内における会話や本件書籍の記載については、「ユニオン」ということもある。）に加入した後、解雇された。

その後、和解が成立し、平成27年10月1日、A 2は、会社に復職した。しかし、28年2月、A 2は適応障害と診断され、会社を休職することとなった。29年2月、A 2は、会社の B 1 社長（以下「B 1 社長」という。）や B 3 専務（以下「B 3 専務」という。）らが実行不可能な業務命令を与えてA 2を責め立てるなどした行為はパワーハラスメントに当たる等と主張し、B 1 社長、B 3 専務及び会社外1名を被告とする訴訟（損害賠償等請求事件）を東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提起した（東京地裁平成29年（ワ）第4618号。以下「別件訴訟」という。）。本件結審日現在、別件訴訟は東京地裁に係属中である。

B 2（以下「B 2」という。）は、28年1月から組合との団体交渉に会社の顧問として出席するとともに、当委員会に係属していた、組合を申立人、会社を被申立人とする不当労働行為事件の調査に会社側補佐人として出席していた。28年9月10日頃、会社は、B 2を著者とする『中小企業がユニオンに潰される日』（以下「本件書籍」という。）を出版した。本件書籍では、組合について、要旨、組合活動に対する批判的な主張が記載されている。

10月から11月にかけて、会社は、A 2に対し、組合を通さずに直接連絡しようとして、組合はこれに抗議していた。その一方、組合と会社とは、9月30日に組合が申し入れていた団体交渉の開催条件につき書面でのやり取りを行っていたが、開催場所につき合意に至らないまま開催日時を迎え、結局、

団体交渉は開催されなかった。12月7日、会社は、組合に対し、「今回の団体交渉における交渉は打ち切りとせざるを得ない」と通知した。

本件は、①組合の28年9月30日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（都労委平成29年不第10号事件（以下「第四事件」という。）、争点1）、②会社が、28年9月10日付けでB2 著『中小企業がユニオンに潰される日』（本件書籍）を出版したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（都労委平成29年不第12号事件（以下「第五事件」という。）、争点2）がそれぞれ争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

### (1) 平成29年不第10号事件（第四事件）

- ① 組合要求に書面回答した上で、団体交渉に誠実に応ずること。
- ② 陳謝文の掲示、新聞掲載及び自社誌「JAPANISM」への掲載

### (2) 平成29年不第12号事件（第五事件）

- ① 陳謝文の掲示（会社、代表取締役住所、ホームページ、SNS、自社誌「JAPANISM」）及び新聞掲載
- ② 本件書籍を出荷するに当たり、陳謝文を本件書籍に挟み込むこと。
- ③ 本件書籍を電子書籍として販売する場合、ホームページトップの見やすい位置に陳謝文を掲示すること。
- ④ 不当労働行為と認定された記述について、今後、いかなる手段においても再び記述、発信しないこと。
- ⑤ B2は、今後の執筆に当たり、不当労働行為と認定された内容の記述を行わないこと。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、平成5年12月20日に結成された、東京及び周辺地域の労働者を対象とするいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約600名である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、書籍及び雑誌の出版を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は5名である。

## 2 本件解雇

- (1) 12年9月、A2は、会社に入社し、14年3月に会社を退職した。

その後、A2は、B1社長と都内の書店で偶然再会し、このことをきっかけに、26年6月1日、契約社員として会社に再入社した。

12月6日、A2は、正社員登用を求めて組合に加入し、同日、組合は、会社に対し、A2の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。

12月9日、組合は、B3専務が組合を誹謗中傷したとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成26年不第120号。以下「第一事件」という。）。

12月16日、会社は、A2に対し、27年1月15日付けで解雇すると通知した（以下「本件解雇」という。）。

【甲34、35】

- (2) 27年2月頃、A2は、本件解雇は無効であるとして、東京地裁に地位保全等仮処分事件の申立てをした（東京地裁平成27年（ヨ）第21005号。以下「本件仮処分」という。）。

4月24日、東京地裁は、本件解雇は、不当労働行為に該当するのみならず、労働契約法第16条によれば無効であるとして、賃金仮払いを命じる仮処分決定を行った（以下「本件仮処分決定」という。）。

【甲25、34、35】

- (3) 5月11日頃、会社は、A2に対し、従事させるべき業務がないなどとして、予備的に解雇すると通知した。

【当委員会に顕著な事実】

- (4) 5月12日頃、組合は、会社が本件仮処分決定に従わないとして、会社の取引先に対し、会社に対する事件解決の働き掛けを行うよう求める要請書を送付した（以下「要請書送付」という。）。

要請書送付について、会社は、後の別件訴訟において、A2が会社から「取引先名簿」及び自社誌発行に関わる「JAPANISM名簿」（以下、「取引先名簿」と併せて「名簿」という。）のコピーを無断で持ち出し、組合に漏えいした可能性が極めて高いと主張している（以下、上記主張について「名簿問題」という。）。

【甲37、40】

(5) 6月1日、会社は、東京地裁にA2との雇用関係不存在等の確認を求める労働審判を申し立てた（東京地裁平成27年（労）第410号）。

8月4日、東京地裁は、会社の上記申立てに係る請求を棄却した。その後、上記労働審判は通常訴訟に移行した。

9月17日、A2及び組合と会社とは、第一事件について、要旨、①10月1日付けでA2を正社員として復職させること及び復職後の労働条件（第1項）、②組合と会社とは、A2の労働条件について、就業規則を踏まえて誠実に協議し決定すること（第2項）、③会社による解決金の支払（第3項）、④協定内容の第三者非開示（第5項）等を内容とする和解協定書を締結した（以下「第一事件和解」という。）。第一事件和解後、会社は、訴訟を取り下げた。

【甲26、27、34、35】

### 3 本件書籍の出版に至るまでの労使関係等

(1) 10月1日、A2は、会社に復職した。B1社長は、A2に対し、「労働条件確認書」及び守秘義務契約書を提示し、これに署名するよう求めた。A2は、組合に確認する必要があると述べたが、最終的に、労働条件確認書に署名した。

会社は、A2に対し、辞令を交付し、企画営業（自費出版）及び編集補助業務に従事するよう命ずるとともに、報告書の提出を指示した。

【甲34、35】

(2) 10月13日、B1社長、B3専務及び会社内で「株主」と呼ばれているB4（以下、3名を併せて「B1社長ら」という。）は、A2に対し、要請書送付に用いられた名簿の入手先を組合に確認するよう要求した。翌14日、組合のA1委員長（以下「A1委員長」という。）は、B1社長に対し、上記要求についてメールにて抗議をした。

10月22日、A2は、B1社長の発言を聞きながらメモを取っていたが、会社は、A2に対し、上記発言内容を他に漏らさないよう誓約書を書かせた。

11月4日、B3専務は、A2君が会社にいると情報が外に出してしまうと

発言した。

【甲34、35】

(3) 11月14日、組合は、会社に対し、団体交渉を申し入れた。

11月16日、組合は、A2が他の従業員から隔離され、毎日大声で叱責されていることは不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てをした（都労委平成27年不第106号事件。以下「第二事件」という。）。

同日、会社は、団体交渉申入れへの回答の際、A2の賃金を月額15万円に減額したい旨を申し入れた。

【甲34、35、38】

(4) 11月19日、B3専務は、A2に対し、会社業務の一環として組合から名簿を返してもらうよう命じた。

【甲34、38】

(5) 11月25日、会社内では、要旨、次のような会話がなされた。

① B1社長は、A2に対し、A1委員長に介入されたことが残念であること、A2の立場も悪くなるのでユニオンに言いつけて動いてもらうのはやめた方がよいこと、ユニオンを絡めると団体交渉や労働委員会にて闘うことになることなどを述べた。

② B1社長は、A2に対し、名簿をインターネットにさらされたら会社は潰れてしまう、その時はユニオンも一緒に潰す、名簿はそれだけ大変なものである、と述べた。

【甲34、38】

(6) 11月26日、会社内では、要旨、次のような会話がなされた。

① B3専務は、A2に対し、再度業務命令として名簿を組合から取り戻すよう命じるとともに、名簿を取り戻すつもりがあるのかと述べた。A2が、認識が違っている部分があると答えたところ、B3専務は、会社の社員であれば情報漏えいの危機を真剣に考えてほしいと述べた。

② B1社長は、A2に対し、次のように述べた。君たちは左翼の巣窟だと思っている。会社の出版物は「右の筆頭」になっているので、左翼としては、うちを潰したいと思っている。だから、「うちの情報は、左翼

はみんな欲しがるから、うちの情報を、A 2 君を使って」手に入れようとしている。

A 2 は、個人としては会社が潰れてほしいとは全く思っていない、B 3 専務がこちらに戦鬪的に来られてしまうと、一体どうしたらよいか分からなくなってしまう、と答えた。

B 1 社長は、B 3 専務は会社を守ろうとする意識が人一倍強いところ、A 2 は会社の敵だとみなされていると述べた上で、「ユニオンの要求に従って1,200万円払っていたら、うち、パンクしてたよ。だから、敵だと思ってるわけよ。」と述べた。

③ また、B 1 社長は、A 2 が入っているような個人が入る組合は、明らかに問題になるような案件ばかりであり、御用組合よりも、ユニオンの方が、日本にとっては危ないと述べた。

④ B 1 社長は、ユニオンとは争う、主義主張が全く正反対である、社会的に許せないと述べた上で、直近の「J A P A N I S M」でユニオンのことを書いた、ユニオンと闘っていく、この後いくつかの対ユニオン本を出す述べた。

⑤ この日、B 3 専務とA 2 とは、A 2 が会社内に持ち込んだノートがB 3 専務が確認するか否かについて、口論となった。なお、A 2 は、後の別件訴訟において、上記ノートは業務上のことやB 1 社長らから受けた嫌がらせの記録を取るためのものであったと主張している。

B 1 社長は、これから言うことを組合に伝えたら苦情が来ると前置きした上で、B 3 専務は、A 2 のことを、会社で起きていることの全てを逐一報告するユニオンのスパイと思っているから、そういう態度になるわけだと述べた。

【甲34、38】

(7) 11月30日、B 3 専務は、A 2 に対し、業務命令であるとして、組合から名簿を返してもらうよう命じた。A 2 は、もう解決していることである、前提が食い違っているからここで話しても無駄である、B 3 専務は一方的に言い分を言わないでほしいと答えた。

【甲34、38】



- (8) 12月1日、B3専務は、A2に対し、組合にある名簿を返却してほしい、和解協定書にも名簿のことが解決したとは一切書いていない旨を述べた。

【甲34、38】

- (9) 12月3日、会社内では、要旨、次のような会話がなされた。

- ① B1社長は、会社と組合とがうまくやっていくということは、会社が組合に頭を下げてその支配下に入ることでであると述べた。
- ② B1社長は、A2に対し、次のように述べた。「全ての元凶はユニオンなわけよ。君がユニオン辞めれば、普通にみんな付き合うし、普通にできる。」。A1委員長からは「Y1会社潰すよ。」と言われた。組合からがんがんやられたら本当につらい。「まあ、こういうこと言うと、支配介入って言われるけどな。」、ユニオンはある意味人間ではなく、機械的な共産主義である、装置とは付き合えない。ユニオンがA2の味方をしてくれたのは、金のためである。金にならないと思ったら冷たくなっただろう。ブラック社員が一人いると、えらい金になる。組合は第一事件和解時に金を取ったが、当時は1,200万円を取ろうとした。ユニオンは、他人の解雇に介入して、自分たちの収入にしている。
- ③ B1社長は、社長を辞めろというのが労働争議であると述べた。A2は、B1社長に辞めてほしいなど思ったことは全然ないと応じたところ、B1社長は、ユニオンはそういうことを望んでいる、A2とユニオンの考え方は別である、ユニオンが全ての元凶である、A2が悪いとは思っていないが、ユニオンは悪いと思っている、「何でも言うよ。君が嫌いじゃなくて、ユニオンが嫌いなんだから。」と述べた。
- ④ B3専務は、A2が組合から「指令」を受けているのではないかとの他の従業員の発言を受けて、組合から、これをしてこい、会社の弱みを握ってこい、B1社長が組合批判したらすぐに言え、そうしたら「JAPANISM」に会社の謝罪文を載せさせてやるとか言われているのではないか、などと述べた。
- ⑤ B1社長は、A2に対し、次のように述べた。会社は公安と付き合いがあるので、A2の名前も公安には知らせており、公安の監視対象になっている。保守である会社は、保護の意味も含めても公安の監視対象と

なっている。公安にも組合関係の部署がある。公安はA2のことを組合から送り込まれたスパイだとみているかもしれない。

【甲34、38】

(10) 12月9日、会社内では、本件仮処分について、要旨、次のような会話がなされた。

B1社長は、当時、Z2（元従業員、組合加入後に退職）とは何を話していたのかと質問し、A2は、何を話したかは余り覚えていないが、何とかしようとは思っていたと答えた。

B1社長は、そう思ったのであれば私に言えばよかったではないか、A2は一緒になって会社への批判ばかり聞いていた、裁判なんかやって私は裏切られたと思っている、と述べた。

【甲25、34、38】

(11) 12月22日、B1社長らとA2との話合いの場が持たれた。B4は、こういう人間の雇用の継続は会社の損失にしかならない、株主提案としては1月からA2の給与は半額にしてください、ユニオンとA2さんを隔離しますか、などと発言した。

【甲34、38】

(12) 28年1月15日、会社会議室において、団体交渉が行われた。組合側は、A1委員長、A2等が、会社側は、B1社長、B3専務及びB2が出席した。この団体交渉の席上、B3専務は、組合に対し、B2は会社の顧問であると紹介した。

① A1委員長は、要旨、次のように述べた。組合としては、A2と会社との関係は客観的にみてうまくいってはいないと思っている。私の経験からすると、お互いに主張がある中でうまくやっていくのは難しい。組合としては、会社において、退職和解の提案をもう一度検討してもらいたい。もし難しければ、労働委員会での審査とか、過去の件を含めて裁判することもあると思う。

B1社長は、会社も検討はするが、今の段階では無理であると答えた。A1委員長が、組合案は唯一とは考えているわけではないと述べたところ、B1社長は、復職後、A2は会社に対してほとんど貢献していない

と答えた。A 1 委員長は、それぞれ言い分があるが、組合の希望としては、過去のいろいろなことや気になることも含めて一切解決をしたい旨を述べた。

- ② 他方、A 1 委員長は、会社としては、2月5日からA 2の給与を月額15万円に減額したいとの意向であるのかと質問した。これに対し、B 1 社長は、そうですと答えた。B 3 専務は、要望として出しており、強制的に行ってはいない、会社がこれで決めたとすると組合やA 2から異議が出てくるのでまだ実施していない、B 1 社長とA 1 委員長との間で話をすれば都労委（東京都労働委員会）を巻き込まなくても済むかもしれない、と述べた。

- ③ 名簿問題については、要旨、次のようなやり取りがなされた。

A 1 委員長は、名簿の件について、組合は名簿やそのコピーを全て破棄しており一切持っていない、組合としては名簿の件は第一事件和解により解決したとの立場ではあるが、必要があれば代理人に入っていただくなどして解決したい、と述べた。

B 3 専務は、要請書送付により、会社として非常にダメージを受けた旨を述べた。

B 1 社長及びB 3 専務が、組合に提供された名簿は会社から盗まれたものであると述べたところ、A 1 委員長は、繰り返すではあるが、匿名の者からの情報提供であるとしか答えられないと応じた。

B 3 専務は、盗難された名簿を利用して要請書送付を行うことに問題はないのかと質問したところ、A 1 委員長は、もし問題があるということであれば都労委の場で御主張いただきたい、と答えた。

また、B 3 専務は、会社従業員は名簿を持ち出してはいけないとの守秘義務を負っているところ、それが漏えいしてしまったのは重大であると主張した。これに対し、A 1 委員長は、会社従業員が名簿を持ち出したかは分からない、A 2 や Z 2 が持ち出したとは思っていない、と答えた。

B 3 専務が、第一事件和解の最大の問題は、誰が名簿を持ち出したのか明確ではなかったことであると述べたところ、A 1 委員長は、解雇に

については法的に決着が付いていると応じた。B 3 専務が、A 2 は社員であるのだから会社の営業妨害をしてはいけない、名簿流出により会社はいまだに営業妨害を受けていると主張したところ、A 1 委員長は、是非解決したい旨を述べた。

- ④ B 3 専務は、B 1 社長が A 2 の復職初日に「守秘義務契約書」への署名を A 2 に求めたところ、強制するなら労働争議になる旨を A 2 が発言した、と述べた。これに対し、A 1 委員長は、A 2 の発言は第一事件和解協定書第 2 項に基づいた対応であると反論しつつ、会社に配慮して A 2 に対して我慢するよう指導していた旨を述べた。

B 3 専務は、他の従業員は何も言わずに署名しており、組合員だけ優遇するのはおかしいと主張したところ、A 1 委員長は、労働協約により組合員が非組合員よりも給与が高くなることもあり得る、(労働協約締結は)労働組合の意義であると反論した。

それだと非組合員がかわいそうであると述べた B 3 専務に対し、A 1 委員長が組合に入っただけであればよいと返答したところ、B 1 社長は、それでは会社が潰れてしまうと述べた。A 1 委員長は、組合が会社を潰すことにはならないと反論したところ、B 3 専務は、A 2 が売上げを上げないから会社の資金繰りがショートしたと主張した。

A 1 委員長は、多くの従業員が組合に加入して発展している会社もたくさんある、私も会社役員をやっており、潰れそうになった会社を何社も立て直していると述べたところ、B 1 社長と B 3 専務は、「じゃ、立て直してもらいたいですよ。」「立て直してください。」と発言した。

【甲28、1 審39ページ】

- (13) 1月18日、第二事件の第1回調査が行われた。B 2 は、会社の顧問を名乗り、会社側補佐人としてこれに出席した。

その後、第二事件の審査手続は、2月23日に第2回調査、4月21日に第3回調査が行われた。B 2 は、会社の顧問を名乗り、会社側補佐人として第2回及び第3回調査に出席した。

【当委員会に顕著な事実】

- (14) 1月22日、会社内では、要旨、次のような会話がなされた。

B 3 専務は、A 2 に対し、A 2 は B 1 社長に嫌われている、B 1 社長に信頼されるようなことはしていない、売上げは上がりず会社をめちゃくちゃにし、ブラック企業だと言われる、と述べた。また、B 1 社長は、A 2 に対し、会社を混乱させて会社の内部を周囲に知らせて「うちのスパイじゃん。」と述べ、B 3 専務は、「スパイごっこ楽しかった？楽しそうだったよね。」と述べた。

【甲34、38】

(15) 1月25日、会社内では、要旨、次のような会話がなされた。

① B 4 が、A 2 に対し、今やらなければいけない仕事は何かと聞いたところ、A 2 は、新規の企画を考えることだと答えた。これに対し、B 4 は、間違っている、名簿を取り返してくることだ、と述べた。

② B 4 は、次のようにも述べた。

名簿を盗んでよいのであれば、組合が「匿名の第三者から」と嘘をつく必要はない、組合は嘘をついている、警察の取調べだったら済まないぞ。

組合員が働きやすくするのが組合の仕事なのに、ユニオンはそうではない、みんなただ金を取ろうとする、体のいい恐喝屋である。

地検もあれも全部手配した。話も渋谷署に通してある。このことや何かは全部、警察が組織としてちゃんと知っている。ユニオンを担当している者の名前を言ってもいい。法的措置を行うことは、はっきり通告しておく。内々ではもう話をしている。「本部の一課長のところ入れようか？後輩だから。」。私は警察と深い関係にある。法律もちゃんと議論できるし、司法試験にも受かっている。

③ B 3 専務は、A 2 に対し、次のように伝えた。明日から、例えば、当日の業務は名簿を組合から取り戻すことであるという業務命令を A 2 に出し、A 2 が何もしなかった場合には、A 2 はストライキに入ったものと判断する。

④ B 4 は、A 2 に対し、経営側としては、まずは名簿を取り戻すこと、その回答を組合からもらってくるよう要求した。B 3 専務は、会社は A 2 の仕事を干してなどおらず、名簿を取り戻すという立派な仕事を

与えていると述べ、 B 4 は、A 2 が動こうとしないのであればストライキに当たると述べた。

【甲34、38】

(16) 1月26日、会社内では、要旨、次のような会話がなされた。

① B 1 社長が、名簿を取り戻すことはどうなったのかと問いただしたところ、A 2 は、組合の見解は団体交渉で話したとおりでであると答えた。

② B 3 専務は、A 2 に対し、名簿の持ち出しは正当であるのか否かについて答えるよう問いただし、もし不当ではないとの社員がいるとすれば会社としては問題であると述べた。

また、B 3 専務は、A 2 に対し、業務命令として今日は名簿の回収をするよう命じ、やらないのであればストライキ中とみなすと述べた。午後0時10分頃、B 3 専務は「サボタージュとみなして、スト決行」と発言した。これに対し、A 2 は、ストライキはしていないと述べた。

③ B 3 専務は、A 2 に対し、名簿の回収が業務命令であり、今日の報告書にも名簿の回収以外のことを書かないようにと述べた。これに対し、A 2 は、それはできないと反論した。B 3 専務は、報告書は受け付けない、今日は仕事をしなかったことにして、「スト中」と書いておくと述べた。

④ B 3 専務は、A 2 のタイムカードに「スト中」、「15分のみ業務」と記載した。

A 2 が、タイムカードに「スト中」と書いてあるのはなぜかと聞くと、B 3 専務は、スト中である、業務拒否ではないかと答え、明日の業務も同じであると述べた。

⑤ B 3 専務は、A 2 に対し、ストライキ中の給与については、組合からもらうよう述べた。

【甲34、35、38】

(17) 1月27日、組合は、会社に対し、組合から名簿を回収するよう命ずる業務命令の撤回を求めた。

1月28日、会社は、A 2 に対し、給与を月額15万円にする旨を通知した。

【甲34、35】

(18) 2月3日、A2は、病院を受診し、適応障害と診断された。同日、A2は、会社に対し、4月30日までの休職を申し出た。

2月5日、会社は、A2に対し、会社が指定する病院の受診を指示し、診断書の提出を求めるとともに月額15万円に減額した給与を支給した。

2月16日、会社は、A2に対し、休職を認めない旨を通知した。

2月18日、A2は、会社が指定した病院を受診し、うつ病と診断された。

2月19日、A2は、会社に対し、会社が指定した病院の診断書を提出し、改めて休職を申し出た。

これ以降、A2は、後に会社を自主退職するまでの間、会社を休職しており、会社も事実上これを追認していた。

【甲34、35】

(19) 別件訴訟（後記8(1)）においては、A2が会社に復職してから休職するまでの間に、B1社長らからA2に対してなされた上記各言動（以下、前記3記載のB1社長らの会社内における言動を「本件各言動」という。）の違法性が争点となっている。別件訴訟においてA2は、本件各言動の結果、適応障害に罹患し、会社に勤務することができなくなったと主張している。

【甲34～42】

#### 4 休職後の労使関係

(1) 5月頃、組合は、「 Y1会社 （代表取締役・ B1 ）は不当な業務命令を撤回し、賃金を支払え！ 組合員に対するパワハラと不当労働行為を謝罪せよ！」という表題で、B1社長とB3専務の顔写真がその名前とともに記載されている組合ビラを作成し、B1社長及びB3専務の自宅周辺で配布する街宣活動を行った（以下「本件ビラ配布」という。）。

6月21日、組合は、会社に出向き、紛争解決に向けた申入れをした。上記申入れの様子について、組合は動画を撮影し、動画共有サイトにアップロードした。

【甲31の2】

(2) 7月15日、会社会議室において、団体交渉が行われた。組合側は、A1委員長、A2らが、会社側は、B1社長、B3専務、B2らが出席した。

組合と会社とは、A 2 と会社との和解案について、退職前提の和解と復職前提の和解の双方について、要旨、次のようなやり取りをした。

① 退職前提の和解について、A 1 委員長が、会社による解決金支払を前提とする組合案を説明し、退職前提の和解が一番良い解決ではないかと述べたところ、B 1 社長は、A 2 には速やかに復職してもらいたいと述べた。A 1 委員長は、そうだろうと思ったと述べた上で、復職前提の和解の提案に移り、それ以上の協議は行われなかった。

復職前提の和解について、A 1 委員長は、組合と会社との見解の違いを埋めた上でA 2 を復職させたいと述べた上で、従前の労使関係における諸問題に関する組合としての見解を説明した。B 1 社長は、A 2 には編集を担当してほしいと述べたところ、A 1 委員長は、営業への配属を要望した。

② 名簿問題については、次のやり取りがあった。A 1 委員長は、B 1 社長らから名簿を取り返してほしいとの話があったが、今は名簿を保有していない、破棄しているので返しようがないと述べた。これに対し、B 1 社長は、既に破棄しましたという書面を出すよう求めつつ、「そうしていただければ、こちらもこれ以上言いません。」と述べたところ、A 1 委員長は、書面を出すことについて承知した旨を述べた。B 3 専務は、書面にどのような内容を記載すべきか会社代理人と相談すると述べ、A 1 委員長は、私自身の名前で捺印し証明する、書面の記載内容については会社において御検討いただければよい、2 週間以内に返送するようにする、と応じた。

【甲29、30、1 審39ページ】

## 5 本件書籍の出版

会社は、9月10日付けで、本件書籍を出版した。

会社では、書籍に応じて編集責任者が異なるところ、本件書籍の編集責任者はB 3 専務であった。

本件書籍は、書店やECサイト（アマゾンドットコム）を通じて一般に市販された。会社における書籍の告知・宣伝は、一般的に、アマゾンドットコムへの登録、書店への告知営業、会社のホームページへの商品登録、定期の



新聞広告（新刊発行の翌月掲載）などにより行われているところ、本件書籍につきこれと異なる告知・宣伝方法が採られたとの疎明はない。

【甲31の2、1審35～37ページ】

6 団体交渉申入れ、会社からA2に対する働き掛け

- (1) 9月20日、氏名不詳者らが、組合事務所前において、本件書籍を手に持ちつつ、組合に抗議する街宣活動を行った。

【甲33】

- (2) 9月30日、組合は、会社に対し、A2が今後復職した場合の労働条件等を議題とする団体交渉を申し入れ、10月14日までに回答するよう求めるとともに、開催条件について次のように提案した（以下「本件開催条件」という。）。これに対し、会社は、10月14日までに回答することはなかった。

- ・日時 労使双方が合意し得る日時、2時間程度
- ・開催場所 「貴社内、または当ユニオン会議室、または労使双方が同意しうる場所」
- ・出席者 組合側5名以内、会社側「任意の・・・数」

【甲1、2】

- (3) 10月12日及び同月14日、本件仮処分及び第一事件において会社代理人を務めた B5 弁護士（以下「B5 弁護士」という。）は、A2に対し、電話をかけた。

10月17日、組合は、会社に対し、B5 弁護士がA2の留守番電話に「Y1 会社との和解の件」と伝言を残した旨を指摘した上で、会社がA2へ直接連絡することは不当労働行為に当たると抗議し、和解提案があるのであれば組合に連絡するよう要求した。また、組合は、会社に対し、再度、文書で団体交渉を申し入れ、本件開催条件を提案した。

同日、B5 弁護士は、A2に対し、再び電話をかけ、会社との和解の件で連絡が欲しい旨の伝言を留守番電話に残した。

10月21日、会社は、組合に対し、回答書を送付したが、団体交渉応諾や和解についての記載はなかった。

【甲2～4、19、24】

- (4) 10月24日、組合は、会社に対し、B5 弁護士からの電話連絡について再

度文書で抗議するとともに、会社は団体交渉を拒否しているとして、団体交渉に応ずるよう改めて申し入れ、候補日時とともに本件開催条件を提案した。

10月26日、B 3 専務は、A 2 に対し、電話をかけ、B 5 弁護士に連絡するようにとの伝言を留守番電話に残した。

10月27日、会社は、組合に対し、組合が提示する候補日時は差し支えるとして、11月7日までに会社の都合を連絡する旨を文書で伝えた。

【甲 4～6、19、24】

- (5) 10月27日、組合は、会社に対し、B 3 専務からの電話連絡は不当労働行為に当たるとして文書で抗議するとともに、団体交渉に応じるよう重ねて申し入れた。

11月7日、会社は、組合に対し、「団体交渉の期日について 平日は業務で多忙なため下記いずれかの日程で15時より当社にてお願いいたします。」と文書で回答し、団体交渉の候補日時を六つ提示した（11月26日から12月11日までの土曜日又は日曜日）。

同月8日、会社は、A 2 に対し、電話をかけた。

【甲 6～8、19、20の16、24】

- (6) 11月9日、組合は、会社に対し、A 2 に対する電話連絡について文書で抗議するとともに、団体交渉開催日時については会社提案日時から12月4日（日曜日）を指定した。また、開催場所については組合会議室とすることを提案し、その理由について「団体交渉の会場について、貴社内での開催は参加組合員の安全が確保できない可能性があるため許容できない。これまでの団交は全て、貴社の指定通りの会場で開催してきたことから、今回より貴社との団体交渉は当ユニオンの会議室で開催するものと・・・する。」と通知した。

同日、組合は、当委員会に対し、B 5 弁護士及びB 3 専務が、組合を通さずに、A 2 に対して直接和解交渉を持ちかけることは支配介入に当たるとして不当労働行為救済申立てをした（都労委平成28年不第77事件。以下「第三事件」という。）。

【甲 8、当委員会に顕著な事実】

(7) 11月10日、B3専務は、A2の自宅宛てに、「Y1会社 取締役 B3」を差出人とする通知書を内容証明郵便にて送付した。同通知書には、「通知書 いろいろ誤解もあったようですが、今後の事や退職金についての相談をしたいと思います。体調についても心配していますので、会社にご連絡を下さい。」と記載されていた。

同日、B3専務は、第三事件の申立書を受領した。

11月16日、会社は、組合に対し、文書により、年末を迎え極めて多忙であるから、開催場所は会社会議室とするよう再度主張した。

11月18日、組合は、会社に対し、文書により団体交渉の開催場所は組合会議室とすることを主張し、その理由について、①これまで全ての団体交渉を会社会議室にて行うことで譲歩してきたこと、②組合との団体交渉に応じるために、会社はわざわざ日曜日を指定したのであるから、場所も交渉時間も十分取れるはずであること、③組合は、労働者の労働相談を受ける団体であり、日曜日は繁忙であることを挙げた。

11月22日、会社は、組合に対し、回答書を送付し、開催場所につき、団体交渉の申入れを受諾した会社の都合を考慮してほしい旨を述べた。

11月23日以降も、組合と会社とは、開催場所について書面のやり取りを行ったが、双方とも従前の主張を繰り返し、この点について合意に至ることがないまま12月4日（日曜日）を迎え、結局、団体交渉は開催されなかった。

【甲9～18、20の14、20の15】

(8) 12月4日、組合は、会社に対し、同日午後3時に会社が組合会議室に来なかったことについて抗議した。

12月7日、会社は、組合に対し、書面を送付し、同月4日は「団体交渉を拒否したのではなく、団体交渉の条件が整わなかっただけである」、「貴組合からの通知を無条件で受諾をすること、また何らかの回答をしなければならぬ等の法的義務はない」、「弊社が不誠実であったとは到底認めがたく、貴組合の抗議は受け入れられない。」と反論するとともに、「貴組合から全く歩み寄りが見られず、弊社が積極的に団交に応ずる姿勢を示しても、貴組合は一方的に自己の都合を通知してきただけである。従って今回

の団体交渉における交渉は打ち切りとせざるをえないことを連絡する。」と通知した。

【甲17、18】

#### 7 本件申立て

- (1) 29年1月24日、組合は、当委員会に対し、第四事件の不当労働行為救済申立てを行った。

同日、第三事件の第2回調査の席上、組合と会社とは、A2と会社との労働問題の継続中、会社は、組合を介さずに直接A2に対して接触しないことを確認する旨の和解協定書を締結した。

【甲21、当委員会に顕著な事実】

- (2) 1月27日、組合は、当委員会に対し、第五事件の不当労働行為救済申立てを行った（以下、第四事件と併せて「本件申立て」という。）。

【当委員会に顕著な事実】

#### 8 本件申立て後の労使関係

- (1) 2月6日、テレビの報道番組において、A2と会社との労使紛争に関する特集が組まれ、放映された。

2月13日、A2は、東京地裁に、会社及びB1社長らを被告として、復職から休職に至るまでの間にB1社長らからパワーハラスメントを受けた等として、不法行為に基づく損害賠償等を求める訴えを提起した（別件訴訟）。

【甲34】

- (2) 第二事件（申立て後に申立事実の追加がなされた。）は、27年12月3日、B1社長がB3専務や他の従業員がいる会社内において、A2に対し、「全ての元凶はユニオンなわけよ。君がユニオン辞めれば、普通にみんな付き合う。」、「まあ、こういうこと言うと、支配介入って言われるけどな。」、「何でも言うよ。君が嫌いじゃなくて、ユニオンが嫌いなんだから。」などの発言（以下「第二事件発言」という。）を行ったことが、組合の組織、運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

29年3月28日、当委員会は、第二事件について、要旨、第二事件発言は組合脱退勧奨発言であると判断し、支配介入発言の禁止、文書の交付及び

掲示を命ずる全部救済命令（以下「第二事件命令」という。）を発した。

その後、会社が同命令に対する再審査申立てないし取消訴訟の提起をすることはなく、同命令は確定した。

【当委員会に顕著な事実】

- (3) 8月21日、組合は、東京地裁に、第二事件命令について、会社が確定した救済命令に従わない旨の通知を行った。

11月10日、東京地裁は、上記通知に基づく労働組合法違反過料事件について、被審人である会社を処罰しない旨の決定をした。

【乙12】

- (4) 10月頃、会社は、B1 著『ユニオンとブラック社員 働き方改革を考える』を出版した。

【1審39ページ】

- (5) 12月31日、A2は、会社を自主退職した。

【当委員会に顕著な事実】

- (6) 本件申立てに関して、インターネット上には次のような言論が存在する。

- ①ア 30年3月以降、ツイッター上には「Y1会社社長 B1 bot」という名前のアカウントが存在していた。同アカウントは、「君が嫌いじゃなくて、ユニオンが嫌いなんだから」（30年3月25日）など、主に会社内におけるB1社長らの本件各言動を投稿している。

会社は、「Y1会社社長 B1 bot」は組合関係者が運営するアカウントであると主張している。なお、同アカウントは、ツイッター運営会社により削除された。

イ 「『ガロ』で有名な『Y1会社』のパワハラ不当労働行為事件」とのタイトルのブログが存在する。同ブログの自己紹介欄には、組合がこれを運営している旨の記載がある。

- ② 会社は、ツイッターの自社アカウントにおいて、「盗難された取引先名簿での怪文書配布やネットでの悪口を言うのがユニオン労働運動」（29年1月19日）、「共謀罪に労働組合を外してはなりません！」（29年1月28日）、「多くの中小企業が泣き寝入りをしている X1組合の運動実態！」（29年2月20日）など、組合に批判的な投稿をした。

- ③ 29年5月、B1社長と、別件訴訟の原告代理人弁護士とは、オピニオンサイトからの依頼により、組合と会社との一連の紛争についてそれぞれ文章を寄稿した。

【甲37、40、41、乙1、8】

- (7) A2、組合、B1社長ら、B2及び会社を当事者とする別件訴訟及びその他の訴訟のうち、本件結審日現在も係属しているものの概要は、次のとおりである。

- ① 損害賠償等請求事件（東京地裁平成29年（ワ）第4618号、別件訴訟）  
主な争点：A2に対するパワーハラスメント、不当労働行為
- ② 求償金請求反訴事件（東京地裁平成29年（ワ）第12741号）  
主な争点：A2の社会保険の自己負担分の支払責任
- ③ 損害賠償請求事件（東京地裁平成30年（ワ）第20044号）  
主な争点：組合の争議行為の不法行為責任
- ④ 損害賠償請求事件（東京地裁平成30年（ワ）第25264号）  
主な争点：本件書籍の出版の不法行為責任

【当委員会に顕著な事実】

## 9 本件書籍の内容

本件書籍の奥付には、「発行人 B1」、「発行所 Y1会社」との記載がある。B2の肩書及びプロフィールについては、「労働問題コンサルタント」、「厚生労働省入省後、労働畑を歩く。ハローワーク業務、改正最低賃金法改正に関わる。労働組合も担当し、労働関連の法律や実務、労使問題に造詣が深い。」と記されている（以下、ページ数のみ記載のものは全て本件書籍のページである。）。

### (1) 表紙（別紙2、別紙3）

本件書籍の表紙には、著者名及び表題（「ユニオン」は赤字、その余は黒字）に加え、副題として「知られざるユニオン労働運動の実態」との記載があるほか、「○○○○○○○○○○」（「○○」は青文字）と記載された白の横断幕の下、A1委員長やA2ら組合員3名を模したキャラクターと、一万円札が舞い散る様子がイラストとして描かれており、本件書籍の帯を取ると、一万円札が舞い散るイラストが現れる仕様になっている（詳細は、

別紙2及び別紙3のとおり。)

なお、組合（ X 1 組合 ）の英語表記は「○○○○○○○○○○○」であるところ、組合はその略称を「○○」としており、青文字で○の右側と○の左側は繋がっている「○○」のロゴを用いている。また、後記のとおり、本件書籍において、組合（ X 1 組合 ）は「ユニオン」と呼称する旨定義され、労働組合と中小企業との労使紛争については組合と会社との経過が詳細に記載されているとともに、A 1 委員長及びA 2の顔写真がその氏名とともに記載されている。そのため、本件書籍の表紙のイラストは、本件書籍の一般読者をして、組合、A 1 委員長及びA 2など、申立人組合やその組合員を想起させるものであることが認められる。

(2) 本件書籍の構成（全190ページ）

本件書籍は、「はじめに」（2ページ）、「第一章 新しい労組・ユニオン」（13ページ）、「第二章 過去となった『勤勉な日本人』」（55ページ）、「第三章 機能不全に陥った既存労働組合」（81ページ）、「第四章 増えるブラック労働者」（115ページ）、「第五章 これからの日本人の働き方」（141ページ）、「第六章 【対談】新しい労組・ユニオンが破壊する日本人の労働観 C 1 × B 2」（173ページ）、「後書き」（189ページ）から構成されている。

その内容を概観すると、「本書は、Y 1 会社と X 1 組合 との対決を赤裸々に綴った書である。」（189ページ）との認識の下、導入として組合と会社との労使紛争に関する記述（第一章）があり、その後、労使関係や労働政策に関する一般論（第二章以下）が述べられている。

下記(3)のとおり、本件書籍においては、その冒頭、組合（ X 1 組合 ）を「ユニオン」と呼称する旨定義されている。他方、組合を含む合同労組一般のことを「ユニオン」と呼称している箇所もある（以下、本節（第2、9）及び当委員会の判断で引用する部分に限り、組合を指す箇所であっても、本件書籍の原文の表現をそのまま用いることとする。）。

そして、本件書籍における組合及び組合を含む合同労組一般に関する記述は、要旨、以下のとおりである（引用中の下線は当委員会による。）。

(3) はじめに（2～5ページ）

「近年労働組合は組織率を下げている。しかし、その中で X 1 組合（以下ユニオンと言う）がにわかにマスコミで新しい労働運動の形、非正規労働者の味方として脚光・注目を浴びている。マスコミや労働者はユニオンの正体を分かっているのだろうか。本書ではユニオンの正体にも迫っている。また、様々なユニオンが設立され注目されている。このユニオンの新たな設立ラッシュの動きに危機感を持っている経営者や業界関係者はほぼ皆無である。」（2 ページ）、「大手企業の労働組合員も『ユニオンの運動手法は自分たちとは異なる』と語る。また、非組合員の社員にはその手法を『怖い』と感じる者もいる」（2 ページ）。

「経営者にとって、ユニオンに乗り込まれることは、たまったものではない。経営者は身を削り経営をしており、まさに忸怩たる思いだろう。ユニオンは、経営者が身を削っていることを気にせずしっかりと手数料をもっていくようである。このようなユニオンのやり方には疑問を持たざるを得ない。経営者がユニオンに苦しめられた話を多く聞くにつれ、ユニオンの実体をつまびらかに明らかにしなければならぬと思ひ筆を取った。経営者だけでなく非組合員も不幸にしてしまうような実態を世に知らしめるべきだと感じた。彼らはやりたい放題である。ユニオンの恐ろしさは、ユニオンと対峙した経営者でないと分からない。このままだと何も知らない経営者がユニオンに食い物にされると考えた。ユニオンは常に労働争議という獲物を狙っている。最近では潜り込み自ら仕掛けるケースもあるのではないか。」（2～3 ページ）。

「労働組合とは何か。働くということはどういうことか。等々議論するテーマはいくらでもあると考える。これを学生のうちから議論しておかないと、ユニオンに関わってしまったたり、様々な団体に利用されたりする。」、「労働問題は生き物であり、正解はないと思っている。それぞれの立場で考え方が異なって当然である。立場の違いを乗り越えて妥協点を見出し、全ての労働者（経営者も含め）がユニオンの存在がいらなくなるように労働者として幸せに過ごせることを祈りたい。本書がそのための寄与になれば幸いである。」（4 ページ）、「特に、ユニオンと現在も闘っている経営者に敬意を表し、この本がその経営者の一助になれば幸いである。」（5 ページ）



ジ)。

(4) 「第一章 新しい労組・ユニオン」(13～54ページ)

- ① 第一章の前半では、合同労組一般に対して批判的な立場から以下のとおり述べられている。

具体的には、外食業や引越業における合同労組の活動を取り上げつつ、「社員が悪い場合でも、自分たちユニオンは弱者、会社は悪とのイメージを植え付ける。」(21ページ)、「ユニオンは、基本的には既存の労働組合がない会社に目をつけ、会社に不満を抱えている労働者を勧誘する手法をとる。特にうつ病を抱えている社員を上手に引き込み、会社が悪いと弱者のふりをさせる。」(21～22ページ)、「ユニオンはまさに『もの言う組合』である。彼らは、『会社は誰のものだ』『社員のものだ』『不当労働行為と言えど何とかなる、会社の中のあらを探してみよう』うまくいけばお金が貰える。それでいて会社という組織を壊す。」(23ページ)、「ユニオンの目的の中には、会社から和解金と称して金銭を得ることもある。彼らに金を払ってはいけない。払ったら最後、何度も不当労働行為で労働委員会に申請される。どのような手段を使ってもお金を払わせようとするのだ。ユニオンは解決金のうち一定の額を、味方であるはずの労働者からあらゆる名目で受け取っているとされている。」(28ページ)などと述べている。

- ② 「ユニオン介入の実態」

「ユニオン介入の実態」という節においては、合同労組が介入する具体例として、組合と会社との紛争が取り上げられ、以下のとおり述べられている。

ア 「では実際にユニオンが介入してきた場合、どのようなことが起きるのか。一例を挙げたい。下記のような事案が起こったら、どのように対応したらよいか。一緒に考えてほしい。決して人ごとだとは捉えないでほしい。交通事故のように突然降りかかってくる災難であり、常日頃からイメージトレーニングをすることをお勧めする。常に意識していないと間違いなくあたふたしてしまう。」(30～31ページ)。

その後、A2の再入社から28年1月15日の団体交渉に至るまでの経

緯が、B 2 の主張を交えつつ記述されている。A 2 については「A 氏」と表現されているところ、同人については「営業成績が上がらないどころか、勤務を怠けたりなど勤務態度は一向に改善されることはなかった。契約違反の問題行動が複数回あり、支払っている給与水準から期待していた実績が挙げられなかった」、「新入社員に命じて社内の会話を録音させ、更に競合他社に社内の情報を漏らすなどの行為をあからさまに行うようになった。」、「A 氏は無許可であるプロレスラーの肖像をプリントした T シャツをネット販売していることが発覚する」、「編集業務での配置を命じるもこれに不満をもって業務拒否を貫く姿勢を明らかにした。」などと述べられている（31～33ページ）。

なお、「ユニオン介入の実態」の節は、組合と会社との A 2 の労働条件に関する記述が中心であるところ、組合と会社との紛争の当事者として A 2 の氏名（フルネーム）及び顔入りの写真が記載されており（下記イ(ア)、ウ）、本件書籍の一般読者は、A 氏が A 2 であることを容易に認識することができる。

イ 28年1月15日の団体交渉については、次のような記述がある。

(ア) A 1 委員長、A 2 及び組合員 2 名の顔入りの写真 3 枚が、「A 1 X 1 組合 執行委員長」、「団交に参加した A 2 氏」、「団交の様子。」との説明文を付して掲載されている（37～38ページ）。

上記写真 3 枚は、1月15日の団体交渉の様子を撮影したものではなく、7月15日の団体交渉の様子を B 1 社長が撮影したものである。

(イ) 団体交渉については、要請書送付及び名簿をめぐるやり取りが、B 2 の主張を交えつつ記述されている。

そして、団体交渉で、A 2 が会社に復職した初日である27年10月1日、会社が、組合を通すことなく、A 2 に対して「守秘義務契約書」への署名を直接求めたことが、和解協定書第2項（「組合と会社とは、A 2 の労働条件について、就業規則を踏まえて誠実に協議し決定する。」）に抵触するか否かが問題となっていたところ、この点について次のような記述がある。

「会社『正常な社内の関係で初日からやろうと思った。社長が守

秘義務契約書を出した途端『強要するなら団交になる』と組合員に言われた。』

ユニオン『和解金と一緒に団体交渉において、労働条件についても話し合うと書いてある。だから僕も遠慮して、組合員に我慢させた。』

まず、守秘義務契約書は労働条件に該当しない。この点についてはユニオン側はかなり踏み込んできているのが分かる。もし経営者が労働条件等で譲歩したりすると徐々に経営事項にまで踏み込まれるので注意が必要だ。・・・そして、ユニオンとのやり取りはまだ続く。

会社『労働組合だけ優遇措置はいいのか』

ユニオン『それが組合との協定である。』

会社『組合を優遇しろと？』

ユニオン『いい、悪いは別として、そうであり、そういう法律になっている。組合員だけ給与が高い、割増賃金が高い、それが合法になる。でも逆は違法になる。』

ユニオン『社員が全員労働組合に入れば会社建てなおしますよ。』

このやりとりは興味深い。なぜなら、ユニオンが周りの労働者のことを考えておらず、非組合員を下に見ていると捉えてよいからだ。普通なら非組合員も含めてとなるはずである。ユニオンの馬脚が現れたと言って良い。

百歩譲って経営者は『では全社員の労働条件についても考えましょう』とその組合員に対して提案してみるべきだ。この対応如何でその組合の姿勢が分かる。

『社員が全員労働組合に入れば会社建てなおしますよ。』という発言は、明らかに組合が経営権まで最終的に狙っている証拠である。会社の乗っ取りを考えているのかと疑いたくなる。』(36～39ページ)。

(ウ) 退職和解の提案については、次のような記述がある。

「最後に話は退職や今後について及ぶ。

会社『退職は組合員の希望ですよね。』

ユニオン『希望ではなく私が説得した。これ以上、基本的なロジックだとか含めて労使関係を作るのが難しい。社長とのホットラインの中で、何とか頑張れる形を模索していたところであるが難しい。』

本来退職等は本人と会社の話し合いで決めるべき事項であり、労働組合が本人を説得するのは筋違いである。本来の労働組合の役割は雇用を守ることである。ユニオンは、自分たちの組織のことしか考えていない。即ち、「会社にいかにお金を支払わせ、ユニオンに還元するか」この1点であると思われる。ここが既存の労働組合とユニオンの決定的な違いであると考えられる。」 (39～40ページ)。

ウ 組合活動については、組合が作成したビラを引用しつつ、要旨、次のような記述がある。組合要求をのまない限り、会社周辺でブラック企業と名指ししたチラシを配布する、取引先に組合主張を一方的に記した印刷物を配布する、経営者の住所が記載されたチラシを個人の自宅近くで複数回配布する、会社に要求書を手渡す場面を動画撮影して動画共有サイトにアップロードするなど、組合のいう労働運動は「どんどん手口がエスカレートしていくのだ。本来は、監督官庁が違法行為や行き過ぎた行為をたしなめなければいけないが、それもない。ほとんどの経営者は、街宣をやられた段階で参ってしまい金を払うことが多いという。このやり方は、経営者の人格権などを無視している。経営者にも基本的人権はあるのである。」(40ページ)。

また、組合の要求書(A2の氏名(フルネーム)が記載されている。)を引用しつつ、括弧書きにて著者の組合要求に対する見解が記述されているところ、組合の提訴予告(後の別件訴訟)については、「裁判を持ち出すのは左翼の常とう手段である。・・・A2氏が復職した以降にも、これらの紛争と組合による情宣活動が継続することとなる。あるいは、当組合との団体交渉において、右記内容相当額の精

算を行うことを求める。要はお金を支払えば街宣活動はしないということである」、B 4 の所在開示と謝罪を求めていることについては、「株主の B 4 氏なる人物による『常軌を逸した』A 2 氏に対する誹謗中傷と脅迫行為について損害賠償請求訴訟を行うと言っている。やはりここでも金銭である。」、A 2 の復職後の労働条件についての組合要求については、「A 2 氏は営業実績はほぼ出していない」、名簿問題は解決済みであるとの組合主張については、「自分たちに都合が悪い問題には逃げている。名簿がないというなら事務所や倉庫など関係先に立ち入らせて最低限確認させるべきである」などとしている（43ページ）。

エ そして、同節は、次のようにまとめられている。

「以上がユニオンがどのような交渉をしてくるかのほんの一例だ。ユニオンには、絶対金銭を支払ってはいけない。和解という名の金銭要求は突っぱねてほしい。支払ったら最後、要求を次々にエスカレートする。更には経営にまで口を出される。また、ユニオンは、職場の環境等には関心が薄く、金銭のみならず経営権の譲渡まで匂わすこともある。話し合いにならないことが多くやっかいである。交渉相手のユニオンと交渉する場合は、相手がどのような思想を持ち、どのような活動を行っているか、HP等で調べてから交渉するべきである。」（45～46ページ）。

③ 「ユニオンにいかに対峙するか」

「ユニオンにいかに対峙するか」との節では、要旨、ユニオンに生まれられないためには、労働法を遵守し、従業員の処遇面での不満を解消することが肝要であると述べられている（46～49ページ）。

なお、この節以降の「ユニオン」という記載は、おおむね組合を含む合同労組一般のことを指している。

④ 「デモ・政治との関わり」

「デモ・政治との関わり」との節では、多くの労働組合は政治運動に組合員を動員していると述べた上で、「組合員の獲得、獲得した組合員を離さないための洗脳教育、これがユニオンも含めた労働組合の実態で

ある。新興宗教団体と何ら変わらない。」「組合はかなり広範囲に活動を認められており、国は組合に対し、詳細な活動報告などを求めるべきである。公安委員会も把握している事実を積極的に公表するべきである。」としている（49～51ページ）。

⑤ 「ユニオンの結成状況」

「ユニオンの結成状況」という節では、様々な業界でユニオンが発足していることは、会社や業界全体が破壊されるおそれがあり、ゆゆしき問題であると述べた上で、街宣により市民生活を壊す労働組合にどのような人間が潜んでいるのかについて、国は「身上調査や身元調査を公安と連携して徹底的に行う」べきであるとしている。また、ユニオンは「飯のタネにひょっとしたら、スパイとして企業に潜り込みあらさがしをしに来ているかも知れない。そう考えないと彼らの行動があまりにも手際が良すぎ、準備が用意周到であることの説明がつかない。」「全ての市民団体・左翼系の団体は繋がっていると考えるべきである。」と述べている（51～54ページ）。

(5) 第二章から第五章まで（55～172ページ）

第二章から第五章までは、主に、組合を含む合同労組一般や、日本の労使関係、労働政策及び政治に関する自説が述べられている。このうち、労働組合やユニオンに関しては、要旨、次のような記述がある。

- ① ユニオンや一部の過激的労働組合が労使関係を不安定にさせている（106ページ）。
- ② 労働問題が福祉とからみ金儲けの道具として使われ労働組合も乗っかっている、労働組合は組合員の組合費のみで運営するべきであるところ、組合が嫌う資本家からの搾取を組合自身が行っている（111ページ）。
- ③ 「簡単に採用した社員がユニオンのスパイだったということがあるかも知れない。」（119～120ページ）。
- ④ 「労働組合の存在に生産性などない。」「御用組合（会社の言いなりになる組合）は・・・必要である。そのような労働組合は生産性に寄与することにより、会社から煙たい存在として扱われることもなくなるであろう。」「その点ユニオンは更に労働生産性をマイナスにする存在で

あると、言わざるを得ない。」(144～148ページ)。

- ⑤ 「特にユニオン系は総会屋と変わらない手口で会社に忍び寄ってくる。ユニオンは、労働組合のない企業を狙いうちにして金を得ている。」、「ユニオンを企業の中に入れてはいけない。」(172ページ)。

- (6) 「第六章」(173～188ページ)

第六章では、C 1 (以下「C 1」という。)とB 2のやり取りが掲載されており、主に、日本の労使関係や労働政策及び政治について対談形式でまとめられている(173～188ページ)。

- (7) 「後書き」(189～190ページ)

後書きには、「本書は、Y 1 会社と X 1 組合 との対決を赤裸々に綴った書である。ユニオン問題は、正に日本の社会の縮図である。取材を通じて、ユニオンはいかに巧妙なやり方でやってくるのかを実感した。彼らのやり方を詳細に解説しているので交渉の際に参考にしてほしい。彼らを野放しにしてはいけない。」(189～190ページ)と記述されている。

【甲27、29、31の1、31の2】

### 第3 判 断

#### 1 団体交渉(第四事件)

##### (1) 当事者の主張

###### ① 申立人組合の主張

会社が、平成28年12月7日に団体交渉を一方的に打ち切ったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

ア 第一事件和解後、会社は、A 2 や組合に対する誹謗中傷を行い、A 2 は休職に追い込まれるなど、労使紛争は激化していた。そこで組合は、労使紛争の早期解決を目的として、会社に対し、団体交渉を複数回申し入れたものの、会社はこれを無視したり、団体交渉を行うことができるにもかかわらず、指定日時では時間が取れないと主張し、一方的に回答延期を通知したりした。

その後、組合と会社とは、12月4日に団体交渉を行うことで合意した。開催場所については、組合は組合会議室での開催を要求していることの正当性を主張した。しかし、会社は、合理的な理由なく、開催

場所を会社会議室とすることに固執した。

開催予定日時の12月4日（日曜日）午後3時、会社側交渉員は組合会議室に現れなかった。組合が抗議したところ、12月7日、会社は、「今回の団体交渉における交渉は打ち切りとせざるをえないことを連絡する。」として、団体交渉を一方向的に打ち切った。

イ 団体交渉の開催条件に関する書面でのやり取りが行われていた当時、

①会社は、A2への直接交渉を持ち掛ける支配介介入行為を繰り返し、  
②会社と交流のある氏名不詳者らが組合を誹謗中傷する街宣活動をして  
いた。また、③会社は、団体交渉時に撮影したA1委員長やA2の  
写真を本件書籍に無断掲載した。組合は、上記事情を踏まえ、組合側  
交渉員の身の安全を守るため、組合会議室を開催場所として主張した。

その他、組合が組合会議室を開催場所として主張した理由としては、  
④開催日時は組合において多忙であることのほか、⑤会社会議室の椅子  
が交渉員の数に比して少なかったこと、⑥組合要求に対して会社が  
不誠実な対応に終始していたことがある。

開催場所を組合会議室とする組合の主張には、正当な理由があった  
にもかかわらず、会社は、何ら合理的理由なく団体交渉の打ち切りを通  
告しており、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

ウ 会社は、組合要求に対し、何ら客観的根拠を示すことなく、これに  
回答していない。その一方、会社は、A2に対し、同時期に「和解交  
渉」と称する個別交渉を電話や書面にて何度も働き掛けるなど、支配  
介入を行っていた。組合による抗議にもかかわらず、会社はこれを繰  
り返しているところ、このような行為からも会社の対応は不誠実なも  
のであるといえる。

## ② 被申立人会社の主張

ア 会社が団体交渉を拒否したことはない。9月30日付団体交渉申入れ  
は、開催場所の条件が整わずに不成立となったにすぎず、会社は上記  
申入れに関しての交渉を打ち切ったにすぎない。

なお、団体交渉そのものについては、会社として応じるつもりがあ  
る。組合は、改めて団体交渉申入れをすればよい。



イ 会社は、団体交渉開催日時の調整に応じており、団体交渉の実施そのものについては合意していた。また、従前の団体交渉は全て会社会議室で行われていたところ、組合もこれを容認し、10月27日に至るまで組合会議室での開催を要求していなかった。組合と会社との間には、開催場所を会社会議室とすることにつき黙示的合意があった。会社は、団交開催日時に会社会議室にて待機していたが、組合側交渉員は来なかった。

ウ 会社は、怪文書を非公開にしている取引先へ送付され、会社前で街宣活動を受けた。また、社内で無断録音され、それを訴訟で無断使用され、個人情報インターネットにさらされ、組合側情報に基づき誹謗中傷されている。会社役員や従業員は、組合に対し、身の危険を感じている。

組合が開催場所を組合会議室とすることに固執しているのは、組合側が主導権を握りやすく、第三者の目がなく、会社側交渉員の逃げ場もないためである。もし、小規模の会社側交渉員が組合会議室に出向いて団体交渉を行えば、組合側から激しくどう喝されるであろうことは容易に予見された。

このように、会社が開催場所を組合会議室とすることに同意しなかったことには合理的な理由がある。

エ A2は既に退職しているから、組合が団体交渉応諾命令を求めるのに必要な救済利益は、既に失われた。

## (2) 当委員会の判断

- ① 組合と会社とは、組合が申し入れた団体交渉開催に向けて、書面でのやり取りを行い、開催日時については、会社が提示した六つの候補日の中から12月4日とすることで合意に至った（第2、6(2)(3)(4)(5)(6)(7)）。しかし、開催場所につき、組合は組合会議室を、会社は会社会議室を主張し相互に譲らず、合意に至らぬまま開催日時である12月4日を迎えたため、団体交渉は行われなかった（第2、6(5)(6)(7)）。団体交渉開催予定日の3日後、会社は、組合からの抗議に対し、「今回の団体交渉における交渉は打ち切りとせざるをえないことを連絡する。」と通

知した（第2、6(8)）。

② そこで、書面でのやり取りにおける組合と会社との間の団体交渉開催場所をめぐるやり取りについて検討する。

ア 会社は、書面でのやり取りにおいて、団体交渉開催場所を会社会議室とする必要性について、会社側出席者は多忙であることを伝えている（第2、6(7)）。しかし、開催日時は休日の日曜日であること、組合会議室と会社とは同じ渋谷区に所在し、移動時間・距離はさほど長くないこと、開催日時は年末とはいえ会社が提案したものであることからすると、会社が小規模な組織であることを踏まえたとしても、会社として会社会議室でなければ団体交渉に応じることができなかつたと認められず、その他会社の主張を踏まえても、会社において、組合会議室で団体交渉を行い得ないとまでは認められない。

イ その一方、従前、団体交渉は会社会議室で開催されてきたところ、この間、開催場所について労使で主張が対立したことはなかった（第2、3(12)、4(2)）。組合は、本件開催条件で「貴社内」を含む開催場所を提案していたところ、会社が「当社」にて行う旨を通知した直後の11月9日にこれを覆したこと（第2、6(2)(5)(6)）も踏まえると、開催場所を変更するに当たっては、組合から相応の説明があつてしかるべきものである。

この点、組合は、会社会議室での開催は組合側出席者の安全が確保できないと主張する。しかし、これまでの組合と会社との団体交渉は全て会社会議室において行われ、直近の団体交渉自体は平穏に行われていたところ（第2、3(12)、4(2)）、氏名不詳者による街宣活動（第2、6(1)）等その余の事情を踏まえても、開催場所を会社会議室とすることにより組合側出席者の安全が確保されない具体的なおそれがあつたとまでは認められない。

また、組合は、開催場所を組合会議室とすることにつき、労働相談のため開催日時は繁忙であるためとも主張する。しかし、仮に組合側出席者が繁忙であつたとしても、組合と会社会議室とは同じ渋谷区に所在し、移動時間・距離はさほど長くないことからすると、開催場所

を会社会議室とすることが組合にとって著しく不利な開催条件であるとまでは認められない。

その余の組合主張を踏まえても、開催場所を会社会議室とすることが、組合が応じられないような開催条件であったとはいえない。

ウ そのため、組合の対応は開催場所の変更に関する説明として不十分なものであったといわざるを得ず、開催場所について合意できなかった原因が会社の対応のみにあるということはできない。

- ③ 9月30日から10月26日までの間、会社は、組合の団体交渉申入れへの回答を行わない一方、B3専務やB5弁護士をしてA2と接触し、組合から抗議を受けたにもかかわらずこれを継続するなど、組合が団体交渉の議題としていたA2の雇用問題について団体交渉を経ることなく和解交渉を直接持ちかけようとしていた（第2、6(2)(3)(4)）。このように、会社は、少なくとも10月26日頃までは、団体交渉に応じることなく、その開催を遅延させるとともに、A2との直接交渉により紛争解決を目指す意向であったことがうかがえる。

しかし、B3専務が第三事件の申立書を受領した11月10日の内容証明郵便送付以降、会社は、A2に対する直接の働き掛けを行っていない（第2、6(6)(7)）。そして、会社は、11月7日には、団体交渉開催の候補日時を六つ提示したのであるから（第2、6(5)）、この時点で、A2との直接交渉のみによる紛争解決は困難であるとの認識に至り、団体交渉開催自体には応じる姿勢を示したといえることができる。

したがって、会社が団体交渉の延引を目的として会社会議室での開催に固執したとみるのは相当ではない。

- ④ 会社が「今回の団体交渉における交渉は打ち切りとせざるをえないことを連絡する。」と通知したこと（第2、6(8)）について、組合は、会社が団体交渉を一方向的に打ち切ったと主張する。

確かに、この通知は、12月4日に開催予定であった団体交渉について打ち切ったものであるといえるが、上記②で判断したとおり、団体交渉の開催条件をめぐる書面のやり取りにおいて、双方が自らの開催場所の主張を譲らず、開催場所について合意できない状況に陥っていたのであ

るから、会社が打ち切ったのも無理からぬことであり、必ずしも正当な理由なく団体交渉を拒否したとまではいえない。

また、組合は、この通知により、会社が今後の団体交渉に応じることを一切拒否したとも主張するようである。

しかし、この通知におけるその余の記載（第2、6(8)）の趣旨は、組合からの抗議に対して、団体交渉開催場所をめぐる文書でのやり取りにおいて組合が開催場所を組合事務室とすることを譲らなかったことを批判することにある。開催場所をめぐる書面でのやり取りの経緯等も踏まえると、会社が打ち切ると表明したのは、12月4日に開催予定であった「今回の団体交渉」に関するやり取りとみるのが相当であり、会社が以後の団体交渉応諾を一切拒否したとまでいうことはできない。

⑤ 以上のとおりであるから、組合の9月30日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとまではいえない。

⑥ なお、本件結審時において、組合及びA2と会社との間には、A2の会社在籍中に生じた出来事に関する訴訟が多数係属している（第2、8(7)）など、A2と会社との間には、A2の在職中に生じた未解決の諸問題が存在する。

組合が、会社に対し、上記未解決の諸問題等につき団体交渉を申し入れた場合、会社としてこれに応ずべき場合があること、及び会社において開催場所を会社会議室とすることに固執することが団体交渉拒否とみなされる場合があり得ることを、これまでの労使紛争の経過に鑑み、付言する。

## 2 出版（第五事件）

### (1) 当事者の主張

#### ① 申立人組合の主張

会社が本件書籍を出版したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるとする。

ア 本件書籍の出版は、労使紛争の当事者である会社自身が行ったものであり、使用者としての言動に当たる。

B 2 は、本件書籍において、書面を改ざんし、発言をゆがめ、組合を誹謗中傷した。また、①都労委で行われた調査期日に補佐人として複数回出席していること、②団体交渉に会社側交渉員として複数回出席していること、③団体交渉の席上、B 3 専務から会社の顧問であると紹介されていることから、B 2 が会社側の立場の者として組合と会社との交渉内容について知り得る立場にあり、不当労働行為事件の当事者的立場にあることは明らかである。

イ 本件書籍は、第二事件の審査中であり、かつ、会社が A 2 を休職に追い込んだことへの組合の抗議活動が頻繁に行われている最中に出版されている。

加えて、本件書籍の宣伝販売が行われていた時期、会社は、団体交渉を拒否する一方、A 2 に対して個別交渉を持ち掛けるなどの支配介入行為を行った。会社は、本件書籍の出版により、組合と A 2 との間を切り離し、組合の弱体化を図ろうとしていた。

ウ 会社は、正当な組合活動に対抗するため、自らが出版社であるとの立場を悪用し、その出版物をもって公然と組合を誹謗中傷し、組合の組織と活動に打撃を与えようとした。具体的には、本件書籍を出版してこれを一般流通させ、書店やインターネット通販、SNS を活用し、一般社会に対して広く宣伝・販売した。

このような発言手段や方法は、非常に広範囲に反組合的表現を流布し得るものであり、組合や A 2 に威嚇効果を与え、組合の組織と運営に大きな影響を与え得るものである。

エ 本件書籍の第一章（13～54ページ）には、組合と会社との労使関係に関する事実経緯と、団体交渉や組合要求を改ざんした内容が記載されており、反組合的記述が多数存在する。また、組合の許可なく、団体交渉において撮影された A 1 委員長や A 2 の写真が無断掲載されている。

表紙には、A 1 委員長、A 2 及び組合側交渉員とともに、組合を連想させる旗のイラストが描かれており、それ自体悪意に満ちた反組合的表現である。

また、「はじめに」及び「後書き」にも反組合的記述が存在する。

本件書籍には、①正当な組合活動を阻害したり悪影響を与えたりする表現、②事実に反して組合を誹謗中傷する反組合的表現、③組合弱体化を図る威嚇的表現、④和解協定書に定められた内容を破り、労働組合の本来の目的を無に帰させる表現が存在する。

オ 本件書籍の出版後、本件書籍の影響を受けた氏名不詳者らは、本件書籍を手を持ちながら組合会議室前にて大音量での街宣活動を行い、本件書籍の内容を宣伝しつつ、組合を誹謗中傷し組合は多大な迷惑を被った。また、本件書籍を根拠に団体交渉を拒否した経営者がいる。

このように、本件書籍の出版により、実際に組合活動への悪影響が生じている。

## ② 被申立人会社の主張

会社による本件書籍の出版は、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

ア B2は、厚生労働省に勤務していた元官僚であり、本件書籍の著者にすぎず、会社の役員、顧問及び従業員のいずれでもない。

イ 本件書籍は、労働問題について労使双方の視点から分析を行い、合同労組一般の問題点を指摘しているにすぎない。本件書籍は、労使関係問題及び一般労働情勢について社会に問うべく出版したものであり、A2と組合との関係に介入しようとしたものではない。会社は、組合やA2について、悪意ある記述を繰り返したり、誹謗中傷をしたりはしていない。本件書籍は、威嚇や強制、利益誘導などを伴うものではなく、使用者としての自由な意思表示の範囲内のものであり、憲法に保障された言論の自由で保護されるものである。

ウ 要請書送付に当たり、組合が会社から盗まれた名簿を利用したことは許されない行為である。

組合は、組合員のツイッターや組合ブログにより、会社を誹謗中傷している。また、組合は、組合員を会社に無断侵入させ、紛争とは無関係な会社従業員の容姿を無断撮影し、無許可で動画共有サイトに公開した。

(2) 当委員会の判断

① 使用者の行為に当たるか否か

本件は、本件書籍における表現行為の不当労働行為該当性が問題になっているところ、本件書籍の著者であるB2自身が、会社の役員ないし従業員であったとの疎明はない。

しかし、B2は、団体交渉において会社顧問として紹介され、かつ、第二事件につき会社側補佐人としてこれに関与し、当委員会で行われた調査期日や組合との団体交渉に補佐人ないし「顧問」としてそれぞれ複数回同席している（第2、3(12)(13)、4(2)）。また、本件書籍には、組合と会社との労使紛争の経過、第三者非開示条項の対象となっている第一事件和解協定書の内容、団体交渉におけるやり取りなど、労使紛争の一方当事者である会社の協力なくしては認識不可能な事実関係が記載されている（第2、2(5)、9(4)）。このように、会社は、28年1月頃から、著者であるB2に対し、第三者非開示の対象となっていた第一事件和解の内容を伝え、組合との団体交渉や第二事件の審査手続への出席を認めるなど、本件書籍執筆のための取材機会を提供した。

また、B1社長は、団体交渉において本件書籍に掲載する写真を撮影するなど、自らも本件書籍のための取材活動を行っている（第2、9(4)②イ(ア)）。

このように会社は、B2の本件書籍における記載内容を認識し、これに積極的に協力するなど深く関与していたのであるから、本件書籍の出版行為は、その記載内容も含め、使用者である会社の言動であると認められる。

② 本件書籍を出版したことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か

ア 出版に至る経緯について

- (ア) B1社長は、名簿を利用しての要請書送付や第二事件の申立てなどの組合活動に対する嫌悪を抱いていた（第2、3(5)）。そのため、B1社長は、遅くとも27年11月26日頃には、本件書籍又はこれに類する書籍の出版構想を持つなど、組合に対する対決姿勢を固め、自

社誌「JAPANISM」や自社書籍を通じて組合を批判していくこととした（第2、3(6)④）。

なお、本件書籍の冒頭には、出版目的について「経営者だけでなく非組合員も不幸にしてしまうような実態を世に知らしめるべきだと感じた」、「全ての労働者（経営者も含め）がユニオンの存在がいなくなるように労働者として幸せに過ごせる」ための寄与になれば幸いである旨が述べられている（第2、9(3)）。

このように、会社としては、本件書籍の出版を通して、組合及び合同労組一般を批判ないし非難する世論を喚起したいとの意図を有していたことが認められる。

- (イ) B1社長らは、A2に対し、就業時間中、他の従業員が同席する中で、第二事件発言（12月3日）のほか、要旨、A2の立場が悪くなるのでユニオンに言いつけて動いてもらうのは辞めた方がよい（11月25日）、ユニオンとは闘っていく、このあといくつかの対ユニオン本を出す（11月26日）、A2は組合のスパイであり公安の監視対象である（11月26日、12月3日、28年1月22日）、組合は会社を支配しようとしている（27年12月3日）、組合がA2の味方をしてくれたのは金のためである（12月3日）、ユニオンとA2さんを隔離しますか（12月22日）、組合は金をとろうとする体のいい恐喝屋である（28年1月25日）などと繰り返し述べた（第2、3(5)①、(6)④⑤、(9)①②⑤、(11)(14)(15)②、8(2)）。

第二事件命令で判断したとおり（第2、8(2)）、第二事件発言は組合の運営に対する支配介入に当たる。そして、上記引用したB1社長らの言動もまた、直接的にA2に対して向けられ、A2が組合員であること及び組合自身が労使紛争の原因であるとして、組合を批判ないし非難するものであるとともに、その一部は明らかに組合からの脱退を促す発言である。

1月15日の団体交渉において、組合は、会社に対し、名簿やそのコピーについては全て破棄したと説明していたため、組合員であるA2としては、組合が名簿を保有していることを前提とする対応を



とり得ない立場にあった（第2、3(12)③）。しかし、1月26日、B3専務は、名簿の「回収」を命じるなど、A2自身にとっては実現不可能な業務命令を発するとともに、これに従わないA2はストライキをしているなどと一方的な発言を行い、タイムカードに「スト人中」、「15分のみ業務」と記載するなどした（第2、3(16)）。

1月26日のB3専務の言動は、名簿問題について組合と会社との間において見解の相違がみられたことを踏まえたとしても、会社従業員かつ組合員であるA2を、会社と組合の間で板挟みにすることにより同人を精神的に追い詰めるものであったと評価することができる。

このように、27年11月頃から、B1社長らは、A2に対し、第二事件発言を含む本件各言動をして組合に対する誹謗中傷を日常的に行っていたところ、同時期は会社が本件書籍の出版準備を開始した時期とおおむね一致している。

(ウ) 会社は、28年1月頃から、団体交渉（1月15日）及び第二事件調査（1月18日）にB2を出席させるなど、B2とともに本件書籍出版準備を具体的に開始している（第2、3(12)(13)）。

2月にA2が会社を休職して以降、組合と会社とは、第二事件において、A2が休職に至った経緯について争うとともに、本件ビラ配布など組合活動の当否をめぐって激しく対立していた（第2、4(1)）。また、7月15日に団体交渉が一度行われ、組合と会社は、名簿問題については合意に至ったものの、A2に関する和解条件については合意に至らなかった（第2、4(2)）。

このように、28年9月に会社が本件書籍を出版した時点において、組合と会社との対立関係は激しく、緊張関係はなお継続していた。

(エ) 7月15日の団体交渉において、A1委員長は、退職前提の和解について組合案を説明したものの、B1社長は復職してもらいたいと述べ、それ以上の協議は行われなかった（第2、4(2)①）。上記団体交渉後に出版された本件書籍には、組合及び合同労組との関係において、解決金支払を含む和解をしてはならないとの記述がある

(第2、9(4)①②エ)。

その一方、会社は、第三事件の申立てがなされた11月10日に至るまでの間、組合からの再三の抗議にもかかわらず、B5弁護士やB3専務をして、A2個人に直接和解を繰り返し持ちかけていた(第2、6(3)(4)(5)(6)(7))。そして、B3専務からの通知書には「今後の事や退職金についての相談をしたい」との記載が存在する(第2、6(7))。

会社は、少なくとも10月26日頃までは、それまでは応じていた組合との団体交渉開催を遅延させようとする一方、本件書籍の出版直後から、A2個人に対して、組合との団体交渉では協議に応じなかった退職前提の和解を呼び水として直接和解交渉を持ち掛けるという、組合からの切崩し的な手法を用いている。これらの手法は、本件書籍における組合活動を誹謗中傷するとともに、組合とA2との間の信頼関係を毀損する記述(下記イ)と軌を一にすることができる。

#### イ 本件書籍の内容について

本件書籍の内容は第2の9において認定したとおりであるが、本件書籍中には、組合と会社との労使紛争を取り上げている第一章を中心として、次のとおり、組合を誹謗中傷する表現、組合員であるA2を直接的に威嚇する表現、組合とA2との間の信頼関係を毀損する表現等組合とA2の組合活動に支障や萎縮を生じさせる表現が複数存在する。

##### (ア) 「はじめに」

「はじめに」の節では、組合( X1組合 )を「ユニオン」と定義した上で、ユニオンは経営者からしっかりと手数料を持っていく、経営者だけではなく非組合員も不幸にしてしまう、経営者がユニオンに食べ物にされる、潜り込み(労働争議を)自ら仕掛けるケースもあるのではないかと、との記述がある(第2、9(3)、別紙1第2項)。

上記記述は、読者に、組合は、労働争議という手段で企業から金

銭を取得して企業を食い物にしており、会社を不幸にする存在であるとの印象を与え、組合を誹謗中傷するものであり、非組合員に対して組合への加入を躊躇させるなど組合の組合活動に支障を生じさせるおそれのある表現である。

(イ) 「第一章 新しい労組・ユニオン」

- (a) 第一章の「ユニオン介入の実態」の節では、組合及びA2と会社との労使紛争について、その具体的事実経過を引用しつつ、主に会社側の視点から論評されているところ、紛争の当事者としてA2の氏名及び顔入り写真が掲載されている（第2、9(4)②アイウ、別紙1第1項）。

一般に、使用者が、自身を当事者とする労使紛争について事実を摘示しつつ、労働者及び労働組合を批判すること自体は否定されるものではない。

しかし、同部分の記述は、A2の働きぶりなどA2個人の名誉やプライバシーに影響を与え得る表現行為であるにもかかわらず、匿名化したり写真を加工したりすることなく、組合員個人の氏名及び顔入り写真をそのまま掲載し、かつ、マスメディアである書籍を書店やECサイトに一般流通させるという大々的なものであり、A2個人の名誉やプライバシーに何ら配慮がなされていない点で手段の相当性を明らかに欠いたものである。後記(ウ)のとおり表紙にA2を模したキャラクターが描かれていること、組合と会社との労使紛争が継続している中で出版されたこと、本件書籍では組合が提案していた退職前提の金銭和解には応じてはならないと主張されていること（第2、9(1)(4)①、②エ）を併せ鑑みると、A2の氏名及び顔入り写真が掲載されている同部分の記述（第2、9(4)②アイウ）は、組合活動を理由として組合員であるA2を直接的に威嚇し、組合活動によっては会社との労使紛争を解決することはできないとのメッセージを伝えるものであり、組合及びA2の組合活動を委縮させるものといわざるを得ない。

- (b) 同じく第一章の「ユニオン介入の実態」の節において、1月15

日に行われた団体交渉における組合側交渉員の発言を部分的に引用しつつ、「ユニオンが周りの労働者のことを考えておらず、非組合員を下に見ている」と記述されている（第2、9(4)②イ(イ)、別紙1第3項）。

しかし、本件書籍に引用されている団体交渉において、組合側交渉員は、第一事件和解協定書の解釈及び労働協約一般に関する意見を述べたにすぎず（第2、3(12)④）、組合側交渉員の発言からは、組合が非組合員を見下しているとはいえない。

上記記述は、組合が組合員のことしか考えず非組合員を下に見ているとの印象を与え、組合を誹謗中傷するものであり、組合ないし組合員と非組合員との対立をあおることにより、組合及びA2の組合活動に支障を生じさせるおそれのある表現である。

- (c) また、その直後の部分でも、組合側交渉員の団体交渉における発言を部分的に引用した上で、「明らかに組合が経営権まで最終的に狙っている証拠である。会社の乗っ取りを考えているのかと疑いたくなる。」と記述されている（第2、9(4)②イ(イ)、別紙1第3項）。

しかし、当時の団体交渉でのやり取りにおいて、従業員が組合に加入することにより会社が潰れてしまうと述べたB1社長らの発言に対し、A1委員長は、そのような懸念は不要であることを説得するために、組合として会社の事業運営に協力する姿勢を示したにとどまるのであり（第2、3(12)④）、組合が会社の経営権取得を狙っていたなどとはいえない。

上記記述は、組合が、組合員の労働条件の向上という目的を超えて、会社の乗っ取りなどあたかも不当な行為をしているかのような印象を与え、組合を誹謗中傷するものであり、非組合員に対して組合への加入を躊躇させるなど、組合の組合活動に支障を生じさせるおそれのある表現である。

- (d) A1委員長が、復職を希望するA2を説得し、会社を退職することを勧めた旨を団体交渉で発言したことについては、「本来退

職等は本人と会社の話し合いで決めるべき事項であり、労働組合が本人を説得するのは筋違いである。本来の労働組合の役割は雇用を守ることである。ユニオンは、自分たちの組織のことしか考えていない。即ち、「会社にいかにお金を支払わせ、ユニオンに還元するか」この1点であると思われる。」と記述されている（第2、9(4)②イ(ウ)、別紙1第4項）。

上記記述の趣旨は、組合が、解決金を組合自身に還元することしか考えておらず、自らの組織的利益のために、組合員に不当な働き掛けを行っているというものである。

本件書籍にはユニオンは解決金のうち一定の額を味方であるはずの労働者からあらゆる名目で受け取っているとの記述（第2、9(4)①）があることを併せ鑑みると、上記記述は、組合が、組織のことだけを考え、組合員の利益を不当に搾取しているとの印象を与え、組合を誹謗中傷するものであり、組合の運営に支障を生じさせるおそれがあるだけではなく、組合と組合員であるA2との信頼関係を毀損する表現でもある。

(ウ) 表紙

本件書籍の表紙には、A2を含む一般読者をして、組合（X1組合）を想起させる「○○○○○○○○○○」と記載された横断幕の下、A1委員長やA2ら組合員3名を模したキャラクターと、一万円札が舞い散る様子がイラストとして描かれている（第2、9(1)、別紙1第5項）。

本件書籍の題が『中小企業がユニオンに潰される日』であること及び第一章の記述も踏まえると、上記イラストは、組合及び組合員であるA2が、会社から不当に金銭を取得し、中小企業を潰しにかかっているかのような印象を読者に与えるものである。

上記イラストは、組合及びA2を誹謗中傷するだけではなく、組合活動を理由として組合員であるA2を直接的に威嚇するものであり、組合及びA2の組合活動に支障や萎縮を生じさせる表現である。

(エ) 小括

以上のとおり、本件書籍中、別紙1記載の部分は、組合を誹謗中傷する表現、組合員であるA2を直接的に威嚇する表現、組合とA2との間の信頼関係を毀損する表現等組合とA2の組合活動に支障や萎縮を生じさせる表現ということができる。

なお、組合を直接対象としている記述ではないが、本件書籍の第一章の後半部分にある「組合員の獲得、獲得した組合員を離さないための洗脳教育、これがユニオンも含めた労働組合の実態である。」、国は「身上調査や身元調査を公安と連携して徹底的に行う」べきである、ユニオンは「飯のタネにひよっとしたら、スパイとして企業に潜り込みあらさがしをしに来ているかも知れない。」など（第2、9(4)④⑤）、合同労組一般を批判ないし非難する記述は、B1社長らが、A2のことをスパイ呼ばわりし、会社と警察とは関わりが深いなどと、組合活動との関係でA2に発言した内容と（第2、3(6)②⑤、(9)⑤、(14)(15)②）、具体的表現の点において共通性が認められる。

#### ウ まとめ

本件書籍を出版した時点は、組合と会社との間は極めて緊迫した労使関係にあったものである。そして、本件書籍の出版準備を行っていた時期に、会社が、A2に対し、第二事件発言を含む本件各言動により組合に対する誹謗中傷を繰り返していたこと、本件書籍出版後に会社が組合の頭越しにA2に対して直接和解の交渉を働き掛けていたこと等も踏まえると、この極めて緊迫した労使関係下において、会社が、組合とA2の組合活動に支障や萎縮を生じさせる別紙1各記述部分がある本件書籍を出版したことは、組合の運営に支配介入したものといわざるを得ない。

- ③ 以上のとおり、会社が、9月10日付けで、別紙1各記述部分がある本件書籍を出版したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

### 3 救済方法について

①本件書籍は、第二章から第六章までの記述が全体の約7割を占めているところ、第二章以降の部分については、組合を含めた合同労組一般や労働情

勢一般に関する論評など、組合と会社との労使紛争とは直接関係がない記述が大半を占めていること（第2、9(5)）、②本件結審日時点において、申立人組合員である現役の会社従業員は存在しないこと等、本件における諸事情に鑑み、本件の救済としては、主文第1項の限度で命ずるのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成28年9月10日、会社が、別紙1各記述部分がある本件書籍を出版したことは、労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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

令和元年6月18日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一

## 別紙 1

- 1 38ページの組合員 A 2 の顔入り写真及び「団交に参加したA 2氏」の説明文並びに42ページから45ページまでの「 A 2 」及び「A 2」の記載
- 2 「ユニオンは、経営者が身を削っていることを気にせずしっかりと手数料をもっていくようである」、「経営者だけでなく非組合員も不幸にしてしまうような実態を世に知らしめるべきだと感じた。」、「このままだと何も知らない経営者がユニオンに食い物にされると考えた。ユニオンは常に労働争議という獲物を狙っている。最近は潜り込み自ら仕掛けるケースもあるのではないか。」(3ページ1行目から2行目まで、5行目から6行目まで、9行目から10行目まで)
- 3 「このやりとりは興味深い。なぜなら、ユニオンが周りの労働者のことを考えておらず、非組合員を下に見ていると捉えてよいからだ。普通なら非組合員も含めてとなるはずである。ユニオンの馬脚が現れたと言って良い。」「『社員が全員労働組合に入れば会社建てなおしますよ。』という発言は、明らかに組合が経営権まで最終的に狙っている証拠である。会社の乗っ取りを考えているのかと疑いたくなる。」(37ページ12行目から38ページ1行目まで、38ページ4行目から6行目まで)
- 4 「本来退職等は本人と会社の話し合いで決めるべき事項であり、労働組合が本人を説得するのは筋違いである。本来の労働組合の役割は雇用を守ることである。ユニオンは、自分たちの組織のことしか考えていない。即ち、「会社にかかにお金を支払わせ、ユニオンに還元するか」この1点であると思われる。ここが既存の労働組合とユニオンの決定的な違いであると考えられる。」(39ページ12行目から40ページ3行目まで)
- 5 本件書籍の表紙(別紙2、3)のうち、申立人組合及び組合員を模して描いたイラスト(「○○○○○○○○○○」と記載された白の横断幕の下、A 1 委員長や A 2 ら組合員3名を模したキャラクターと、一万円札が舞い散る様子が描かれたイラスト)