

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 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30年不第13号事件について、当委員会は、令和元年11月19日第1742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、同卷淵眞理子、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

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

申立人 X 1 組 合 (以下「組合」という。)は、平成29年6月15日、被申立人 Y 1 会 社 (以下「会社」という。)と定期昇給を議題とする団体交渉を行った(以下「6月15日の団体交渉」という。)。しかし、組合は議題とは別の件に終始し、議題に入ることなく団体交渉は終了した。

11月29日、組合と会社とは、冬季一時金、制作部(新聞の印刷などを行う部署)のマネジャーについて等を議題とする団体交渉を行った(以下「11月

29日の団体交渉」という。)。しかし、組合はこの日も議題とは別の件に終始し、議題に入ることなく団体交渉は終了した。この団体交渉の終了間際に、会社は改めて団体交渉を行う旨を述べたが、29年冬季一時金が支給された12月22日までに団体交渉は行われなかった。

会社のマネジャー制度及びその人事については、就業規則及び労使協定により毎年2月に組合と会社とで労使協議をすることとされていたが、少なくとも29年から、労使協議は行われていなかった。

28年10月、会社は新聞を印刷する印刷所を変更し、この変更に伴い、隔日刊行している「〇〇新聞」及びその他の特別号の印刷方法が変わった。組合委員長である A 1 (以下「A 1 委員長」という。)は、会社に対し、自身が担当し毎年1月に発行する塩業界を特集した「〇〇号」と題する〇〇新聞の特別号について、紙質が悪くなったので印刷所変更前の紙質に戻してほしい旨を繰り返し要望した。会社は、その要望には応じなかったものの、同要望を踏まえ、29年1月20日及び30年1月19日に、通常よりは上質な紙を使用して 〇〇号を発行した。

本件は、以下の点が争われた事案である。

- (1) 6月15日の団体交渉における B 1 常務取締役(肩書は当時。本件結審日現在は代表取締役社長。以下「B 1 常務」という。)及び B 2 取締役(以下「B 2 取締役」という。)の発言は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (2) 11月29日の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。
- (3) 会社が11月29日の団体交渉において次回の団体交渉を約束しながら開催せず、29年冬季一時金を支給したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か。
- (4) 会社が30年にマネジャー制度及びその人事について就業規則に定めのある労使協議を行わなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。
- (5) 会社が30年1月19日付 〇〇号に関する印刷対応について、印刷所変更前と同様の紙質に戻してほしいとする A 1 委員長の要望を拒否したこ

とは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 6月15日の団体交渉においてB2取締役が組合員に対し行ったどう喝を謝罪し改めること。
- (2) 11月29日の団体交渉における不誠実な対応を改め、組合が申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。
- (3) 就業規則に規定されている労使協議を行うこと。
- (4) 30年1月19日に、紙質を落とした〇〇号を事前に組合へ伝えることなく発行した不利益取扱いを改めること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、会社に雇用される従業員が主体となって昭和43年に結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は3名であり、1名は勤務地が東京であるA1委員長、1名は勤務地が大阪であるA2（以下「A2」という。）、1名は会社の従業員ではない東京在住のA3（以下「A3」という。）であった。

【甲14・32・35、審査の全趣旨】

- (2) 被申立人会社は、東京及び大阪のそれぞれに本社を構え、肩書地に登記簿上の本店を置く株式会社であり、昭和21年から業界紙である〇〇新聞を発行している。本件申立時の従業員数は約30名であり、代表取締役社長であるB3（肩書は当時。以下「B3社長」という。）及びB2取締役の勤務地は東京で、B1常務の勤務地は名古屋であった。

【甲14・35、乙20、審査の全趣旨】

2 組合結成後の経緯

- (1) 平成11年1月22日、組合と会社とは、マネジャー制度の導入に伴い労働協約（以下「マネジャー制度に関する協定書」という。）を締結した。マネジャーは会社の職制における役職の名前であり、ゼネラルマネジャーである代表取締役社長をトップとして、東日本地域では編集マネジャー及び営業マネジャーが、西日本地域では大阪マネジャー及び制作マネジャーが関連する部署を各々統括している。

マネジャー制度に関する協定書には、当時組合の委員長であったB 2取締役及び当時代表取締役社長であった B 4（以下「B 4社長」という。）の記名押印がされていた。

【甲12の3、乙6、審査の全趣旨】

(2) 15年6月6日、B 4社長は、組合に対し、当時、会社の取締役となっていたB 2取締役が従業員に対して行った退職強要について謝罪する文書を交付した。同文書には、「過ちを犯したB 2取締役が再び役員会に^{まゐ}ることなく、一存で社員（契約社員も含む）に対して辞職強要ならびに^{まゐ}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）させることを誓います。」と記載されていた。

8月27日、B 4社長は、組合に対し、会議でのマネジャー機能に関するB 2取締役の不適切な発言について謝罪する文書を交付した。同文書には、「B 2取締役が会社方針・会社決定事項に反する言動、ならびに労使の決めごと・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）させることをお誓い申し上げます。」と記載されていた。

【甲16・17の1】

3 6月15日の団体交渉の経緯

29年6月15日、会社の東京本社で定期昇給を議題とする団体交渉が行われ、組合からはA 1委員長が出席し、会社からはB 3社長、B 1常務及びB 2取締役が出席した。

【甲14、審p41・60～67、争いのない事実】

(1) B 2取締役に対する退席要求

冒頭、A 1委員長は、B 2取締役が退席しなければ団体交渉を行えない旨を主張したが、会社は応じなかった。

(2) B 2取締役の疑惑に係るやり取り

ア 上記(1)のやり取りの後、A 1委員長は、「団交前に確認したいことがある。B 2さんに質問がある。B 2さんは大麻の常習者であると（の）話を聞いたがどうですか。」「タイで留置場に入って、組合が弁護士を雇ってB 2さんを帰国させたと聞いた。」「ちょうど合うんです。私の漢字を間違えるとか、凶暴的な性格になるとか、常習性が大麻は多少な

りともあると聞いている。」などと述べ、元組合員から聞いたとするB2取締役の大麻使用疑惑やタイでの収監疑惑（以下「大麻使用等疑惑」という。）について言及し始めた。なお、A1委員長は、本件の審問の際の反対尋問において、このタイでの出来事の時期に関し「正確な日には分かりません。」「取締役になる前だったと思います。」「20年以上前だと思いますね。」と陳述している。

この大麻使用等疑惑の言及に対し、B2取締役は「常習者じゃないよ。」「うそだよ。誰が言ったんだ。」などと述べ、B1常務は「その話が今関係あんの。」などと述べ、大麻使用等疑惑を否定し、団体交渉の議題と関係がない旨を主張した。

しかし、A1委員長は、「会社の経営を担っている人が過去に犯罪を犯していたかどうか、非常に重要なことです。」「どうしても団交をやるならばまずは最初に聞きますよ。」「ちゃんと答えてほしい。」などと述べ、大麻使用等疑惑を追及し続けた。

イ その後、A1委員長は、B2取締役がタイで捕まった理由や釈放された際の手続について繰り返し追及し、「もしかしてB2さんが知らないところで組合がB2さんをサポート（注：釈放の手続）するためにしたんじゃないんですか。」「それしか考えられないじゃないですか。」などと述べた。

これに対し、B1常務は「もうやめる。もうやめよう。」「あと1分で打ち切ります。」などと述べ、B2取締役は「アホくせーよ。ほんとに。」「なんかみじめだな、おまえ。」などと述べた。

ウ この大麻使用等疑惑に係るやり取りは、約25分間にわたり行われた。

(3) 会社の経営悪化に係るやり取り

ア 続いて、A1委員長は、「奢り。B2さんの。B2さんはこの10数年仕事を放り投げていたような人ですよ。」と述べ、B2取締役の過去の業績不振が現在の会社の経営悪化の要因の一つである旨の主張をし始めた。これに対し、B1常務は、「あなたの発言とか聞いているとおかしいよ。」などと述べた。

続けて、A1委員長は「B2さんが稼がないために、その給料との差

がウチの赤字になっているんですよ。」などと述べ、これに対し、B 2 取締役は「俺の仕事を誰が取った。」「組合が取った。」などと述べるなど、過去に組合に仕事を取られた旨の同取締役の主張についてのやり取りが行われた。

イ その後も、A 1 委員長は、経営悪化に係る主張をし続け、「あなたは他の社員に食わせてもらってたんですよ。自分が稼げない分を。(中略)違うんだったら証明してください。」などと述べた。

これに対し、B 2 取締役は、「あんた、もういいよ。なんか、ちょっとパラノイヤみたいになっている。そりゃ、追い詰められているのは分かるよ。」などと述べた。

また、B 1 常務は「仮に団交をやるんなら議題がありますよね。」と述べ、議題について協議しようとしたが、A 1 委員長は応じなかった。

ウ 会社は、経営悪化の要因については改めて回答するので、団体交渉の議題として事前に書面で主張を出してほしい旨を述べた。これに対し、A 1 委員長は、交渉事だから今この場で回答すべき旨を述べた。

このやり取りの最中、A 1 委員長が「だから・・・」と言いかけたことに対し、B 1 常務が「だからじゃねえよ。」と述べたところ、A 1 委員長は「だからじゃねえよ、そんな言葉使いをしてはいけませんよ。それが傲慢さなんですよ。正にB 2 さんの傲慢さが乗り移っている。」などと応酬したりした。

エ B 3 社長は、B 2 取締役の担当していた取引先の状況について言及をしながら、「だからB 2 の売上げが落ちたというのはB 2 だけの問題じゃなくて、これは会社の責任でもあるし(後略)」、「売上げが少ないっていう人は、彼は役員だけど、そういう人って一杯いるんだよね。」などと述べ、経営悪化の要因が同取締役だけではなく、複合的な要因であることを説明した。

また、B 2 取締役は、「ちょっと聞いてよ。ボーナスの3割カットとか(中略)ベアの3%だけ、いろいろ話があるのに、いきなりこれかよ。」と述べ、議題について協議しようとした。

しかし、A 1 委員長は、「私はB 2 さんが出席するとは思っていなか

ったんです。」と述べて応じず、経営悪化に係る同様の主張を繰り返し、随所でB 2取締役の大麻使用等疑惑についても言及した。

オ この会社の経営悪化に係るやり取りは、約1時間にわたり行われた。

(4) その他のやり取り

その後、A 1委員長は、B 1常務が過去に会社のルールを破ったことや、会社が従業員の採用について組合に相談していないことなどに言及した。

また、A 1委員長は、①会社の登記簿上の本店の住所が大阪であること、②今は大阪の組合員が主体であることなどを理由に次回の団体交渉を大阪で開催するよう主張した。これに対し、会社は、①これまでは東京で団体交渉を開催してきたこと、②B 3社長やB 2取締役は東京におり、B 1常務が名古屋から東京に来て行うことが一番良いことなどを理由に、東京での開催を主張した。

これらの話題に係るやり取りは約50分間にわたり行われた。

こうして、議題とされていた定期昇給について協議することなく、この日の団体交渉は計約2時間15分で終了した。

【(1)～(4)について甲14・93、審p14～15・39～42・66～68】

(5) なお、組合と会社との団体交渉は、従来から東京で開催されていた。

【甲14・35】

4 29年冬季一時金の支給に至るまでの経緯

(1) 一時金支給について、就業規則上は労使協定の締結を要する旨の記載はないが、組合と会社とは、27年には8月4日及び12月14日に各々一時金の支給に係る協定書を締結した。これらの協定書では、一時金の支給額を前年同期と比べて70%とするとされていた。

なお、会社は、冬季一時金を例年12月中旬に支給するようにしていた。

【甲9、乙3・4・20、審p61～62】

(2) 29年11月17日、組合は、会社に対し、冬季一時金、制作マネジャーなどを議題とする団体交渉を大阪で開催するよう文書で申し入れた。

11月21日、会社は、組合に対し、①団体交渉において冬季一時金及び制作マネジャーについての会社の考え方を伝える旨、②団体交渉の候補日については11月29日11時から1時間又は11月30日11時から1時間とする旨

及び③団体交渉は従来どおり東京で行う旨を文書で回答した。

【甲1の1・1の2】

- (3) 11月25日、組合は、会社に対し、①冬季一時金の支給時期が差し迫っているため同月29日11時からの東京での団体交渉開催に同意するが、B2取締役が労使の決め事に反した場合に「退任（退社）」する約束などがあることから同人の出席を拒否する旨及び②次回以降の団体交渉は大阪での開催を条件とする旨を記載した文書を交付した。

11月27日、会社は、組合に対し、①11月29日に団体交渉を行うがB2取締役は出席する旨及び②次回以降の団体交渉も東京で開催する旨を文書で回答した。

【甲1の3・1の4】

- (4) 11月29日、会社の東京本社で、冬季一時金、制作マネジャーなどを議題とする団体交渉が行われ、組合からはA1委員長、A2及びA3が出席し、会社からはB3社長、B1常務及びB2取締役が出席した。

ア A3の出席に係るやり取り

- (ア) 冒頭、会社は、従業員でないA3について、事前に出席の連絡がなく、これまで団体交渉に社外の人物が出席したことはなかったことから、同人の出席について疑義を投げ掛けた。また、会社は、元従業員や組合の上部団体の組合員なら分かるが、今まで会社と何ら関わりがない人物が突然現れて戸惑っている旨を伝えた。その上で、会社は、組合規約やA3の名刺等の提示を求め、また、同人と組合との関係を尋ねた。

これに対し、A3は名前を述べたものの、組合は組合員資格や団体交渉の出席者については組合の自主的な運営事項であると主張し、組合規約やA3の名刺等の提示、同人と組合との関係に係る説明を行わなかった。

- (イ) このA3の出席に係るやり取りは、約10分間にわたり行われた。

イ B2取締役の出席等に係るやり取り

- (ア) 上記アのやり取りの後、A1委員長は、B2取締役の退席を要求した。これに対し、B1常務はB2取締役の退席を拒否した上で、冬季

一時金に関しては支給までに時間がないと述べたが、A1委員長は、まずは同取締役が退席しないと団体交渉にならないと述べた。組合は、退席を求める理由として、労働協約に違反した場合は退任又は退職する約束となっていること、大麻使用等疑惑が企業倫理に反することなどを繰り返し主張した。

これに対し、会社は、B2取締役の団体交渉出席の可否については大阪府労働委員会にて係争中であること、団体交渉の会社側出席者の選任は経営者側の専決事項であることなどを理由に、退席要求に応じなかった。

- (イ) 併せて、組合は、B2取締役に対して大麻使用等疑惑について追及するとともに、会社に対して同取締役への厳正な対処を求め続けた。これに対し、会社は、大麻使用等疑惑は何十年も前の話であり、現在において対処を要する問題ではないと説明した。
- (ウ) また、B3社長は、B2取締役が団体交渉の場で発言しないことでどうかとの提案をしたが、組合は、同取締役が退席しない限り議題に入れないとの主張をし続けた。
- (エ) このB2取締役の出席等に係るやり取りは、約45分間にわたり行われた。

ウ 団体交渉の開催地に係るやり取り

- (ア) 組合は、①会社の登記簿上の本店の住所、本社機能及び株主総会の開催地は大阪であること、②会社は東京で団体交渉を開催することにより組合の資金を枯渇させようとしていること、③大阪でのマネジャー体制がテーマであることなどを理由に次回以降の団体交渉を大阪で開催するよう主張した。これに対し、会社は、①長年東京で開催されてきたこと、②組合が大阪で開催するように主張したことはこれまででなかったことなどを理由に東京での開催を主張した。
- (イ) この団体交渉の開催地に係るやり取りは、約5分間にわたり行われた。

エ 次回の団体交渉開催に係るやり取り

- (ア) B3社長は、組合に対し、団体交渉の予定時間である1時間が経過

し、自身も取材の予定が入っておりこれ以上は団体交渉を続けられないとして、議題とされていた冬季一時金については書面で出す旨を伝えた。

これに対し、A1委員長は「そんなのは交渉じゃありません。」と述べたため、B3社長は「だから、じゃ団交やりましょう。」と述べた。続いて、A1委員長は「話し合いだから、まずは（注：B2取締役）に退席願いたいということをお願いしているんです。」と述べ、これに対し、B3社長は「だから、改めて団交やりましょう。そのときに・・・。」と述べた。

また、A1委員長は「大阪であの、約束してください。」と述べ、これに対し、B3社長は「それまでは約束できないよ。」と述べた。

(4) この次回の団体交渉開催に係るやり取りは、約3分間にわたり行われた。

こうして、議題とされていた冬季一時金、制作マネージャーなどについて協議することなく、この日の団体交渉は計約1時間5分で終了した。

【甲17の1・35・94、乙20、審p24～25、争いのない事実】

(5) 12月12日、組合は、会社に対し、「次回団体交渉において、次の情報開示を要求します。」との書き出しで、前記(1)のとおり冬季一時金を30%カットした根拠資料や、印刷所変更によるコスト比較表の提出を要求するとともに、なお書きで、次回の団体交渉を早急に大阪で開催するよう求める旨を記載した文書を交付した。しかし、同文書には、具体的な開催希望日時は記載されていなかった。

12月14日、会社は、組合に対し、①冬季一時金のインセンティブについては、11月29日の団体交渉で説明できなかったため今回はその評価方法の見直しを行わない旨、②上記12月12日付文書における要求に対し、次回の団体交渉において必要な範囲で説明を行うが、③場所は従来どおり東京本社で行う旨などを記載した文書を交付した。

その上で、12月14日、会社は、従業員に対し、冬季一時金の支給予定日が12月22日の金曜日であることや、支給額は前年並みで、更にインセンテ

イブがあることなどを通知した。

【甲 3・5・6】

- (6) 12月15日、組合は、会社に対し、上記(5)の12月14日付文書への抗議文を交付した。同抗議文には、①冬季一時金に係る団体交渉の拒否は許されず、不誠実な団体交渉に反対する旨及び②状況によって団体交渉の開催場所は変わるものであり、改めて大阪での団体交渉の開催を要求する旨が記載されていた。しかし、同抗議文には、具体的な開催希望日時は記載されていなかった。

なお、この抗議文には、上記のほかに、③B 1 常務による記事転載行為等についての懲戒処分要求に対して会社が不誠実な態度を取っていること、④新規雇用者について組合に説明していないこと及び⑤就業規則を無視していることを批判する旨が記載されていた。

【甲 8】

- (7) 12月22日、会社は、従業員に対し、29年冬季一時金を支給した。

【審p10】

- (8) 12月26日、組合は、会社に対し、冬季一時金を30%カットしたことの明確な根拠を説明することなく支給した会社の対応等について、文書により抗議した。

同日、会社は、組合に対し、冬季一時金の支払算定基準について、11月29日の団体交渉で説明するつもりだったができなかった旨を文書で回答した。

【甲 4・7】

5 マネジャー人事に関する労使協議を巡る経緯

- (1) 会社は、前記2(1)のとおり、マネジャー制度を採用しており、11年1月に組合との間で「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、毎年見直しを行う。その際、会社は組合と相談して決定する。」という内容のマネジャー制度に関する協定書を締結している。

また、就業規則第79条には、「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。」と規定されている。

【甲9・12の3、乙6】

- (2) 28年10月、大阪本社の制作マネジャー職に就いていたZ1が会社を退職した。会社は、職制についてマネジャー制度を見直し部課長制を採用する構想があったため、その後任を任命せず、代わりに制作部の経験があるB5（以下「B5」という。）を同部に配属し、マネジャーの仕事を実行上らせていた。

なお、上記制作マネジャーの空席について29年2月に労使協議は行われなかった。

【甲12の1、審p11～13・58～59・64～65・84・101～102】

- (3) 29年11月17日、前記4(2)のとおり、組合は、会社に対し、制作マネジャーを議題の一つとする団体交渉を申し入れ、同(4)のとおり同月29日に団体交渉が開催されたが、同(4)のアやイのやり取りに時間が費やされ、結局制作マネジャーについての協議は行われなかった。

【甲1の1・35】

- (4) 12月26日、組合は、会社に対し、就業規則を無視してマネジャー制度を運用していることを、前記4(8)の文書に併せて記載して抗議した。同日、会社は、組合に対し、来期のマネジャー制度については現在検討中であることなどを、前記4(8)の文書に併せて記載して回答した。

【甲4・7】

- (5) 30年1月25日、組合は、会社に対し、B3社長、B1常務及びB2取締役の経営姿勢を批判する文書を交付した。同文書には、B1常務がマネジャー制度について就業規則を無視して度々制作部へ介入したことなどが記載されていた。

また、1月30日、組合は、会社に対し、大阪本社のマネジャー制度を議題とする団体交渉の大阪での開催を求めることなどを記載した文書を交付した。

【甲22・26の1】

- (6) 2月5日、会社は、組合に対し、上記(5)の1月25日付文書への回答文書を交付した。同回答文書には、①組合はB1常務が就業規則を無視して制作部へ介入したと批判しているが、就業規則にはマネジャーの業務に関する

る規定はない旨、②B 1 常務は西日本地域の統括責任者であり、西日本地域の制作部の業務も統括する権限がある旨などが記載されていた。

【甲15】

- (7) 3月6日、組合は、会社に対し、①大阪本社の制作マネジャーが不在であることから編集体制に問題が生じているのでマネジャー制度及びその人事について労使協議が必要である旨、②大阪での団体交渉開催を求める旨などを記載した文書を交付した。

3月15日、会社は、組合に対し、上記3月6日付文書への回答文書を交付した。同回答文書には、①会社はマネジャー制度の変更を検討しており、人選の問題が解決していないため正式な提案としての説明はできないが、現在の会社の考えを説明することは可能である旨、②開催地は東京とする旨、③3月22日又は翌23日に1時間程度交渉可能である旨などが記載されていた。

【甲82、乙9】

- (8) その後も、組合と会社との間では、5月7日から31年2月22日にかけて、マネジャー制度及びその人事を議題とする団体交渉の申入れについて文書のやり取りが行われたが、開催地や出席人数、交渉時間などで合意できず、少なくとも令和元年7月23日の本件審問期日までの間、団体交渉は開催されなかった。

【甲42～81・83、乙10・11・14～19、審査の全趣旨】

6 平成30年1月19日付 ○○ 号の印刷対応に関する経緯

- (1) 会社は毎年1月に塩業界を特集した ○○ 号と題する○○新聞の特別号を発行しており、少なくとも26年から、A 1 委員長がその発行を1名で担当していた。

【甲84、審p52・103】

- (2) 28年10月、会社は、経費削減を主な目的として○○新聞を印刷する印刷所を変更した。この変更に伴い、会社全体の新聞紙の印刷方法が変わることとなった。○○ 号については、変更前は一般の新聞紙よりも上質な、いわゆる商業印刷の方法により印刷していたが、変更後は会社で発行している ○○ 号以外の新聞と同様の方法により印刷することとなった。

【審p16～17・44～45・71】

- (3) 29年1月17日、A1委員長は制作部に対して〇〇号の紙質を印刷所変更前と同質にしてほしい旨を伝えたが、大阪本社の制作マネジャーの仕事を実際に行っていたB5は、印刷所変更前と同質の紙は採用できないと回答した。

同日、A1委員長はB5に対して再度通常よりも上質な紙を使えないか尋ねたところ、B5は、営業担当者等に相談した上で、変更前と同じ紙質ではないが、会社が通常使用するものよりも上質な紙を使える旨を回答した。そこで、A1委員長は、その上質な紙での印刷を依頼した。

そして、1月20日、会社は、その上質な紙を使用した〇〇号を発行した。

【甲40・85、審p45・69・71・98～99】

- (4) 29年12月25日、A1委員長は、B3社長及び制作部の従業員に対し、差出人を組合名ではなく「東京本社 A1」とする「〇〇号への印刷対応のお願い」と題する文書を交付した。同文書には、①印刷所変更に伴い〇〇新聞の紙質が劣化しており、広告担当者などから従前のものよりも広告の色や企業トップの顔写真が悪くなったとの指摘が出ている旨、②印刷所変更前の印刷方法及び紙質に戻してほしい旨などが記載されていた。

【甲23の1】

- (5) 12月26日、会社は、組合に対し、宛名をA1委員長個人名ではなく「X1組合 A1委員長 殿」として、〇〇号の印刷を変更することは考えていない旨などを、前記4(8)の文書に併せて記載して回答した。

【甲7】

- (6) 30年1月9日、A1委員長は、組合名ではなく個人名で、B3社長に対し、上記(5)の29年12月26日付回答文書への抗議文書を交付した。同抗議文書には、①組合ではなくA1委員長個人として上記(4)の12月25日付文書を交付したにもかかわらず、会社は上記(5)の12月26日付回答文書で組合が交付したものと決めつけており、これは組合と同委員長を同視し、日頃から

会社が同委員長に対し組合員であるが故に行っているパワハラ行為を裏付ける証拠である旨、② ○○ 号の紙質を印刷所変更前の紙質に戻さないことに対し抗議する旨などが記載されていた。

【乙12】

- (7) 30年1月18日、A1委員長は、B3社長及び制作部の従業員に対し、組合名ではなく個人名で、翌日発行予定の ○○ 号に関して、①カラー印刷の向上はA1委員長個人として対応を要望していたにもかかわらず、会社は組合からの要望として一蹴した旨、②新聞の紙質を改善してほしい旨などを記載した文書を交付した。

同日、B3社長は、A1委員長に対し、①印刷所変更前の紙質での印刷は現在使用している印刷機では難しい旨、②A1委員長の要望は費用を伴うので会社としては苦しい旨、③A1委員長のみ特別扱いできない旨、④ ○○ 号の印刷に特別注意を払った旨、⑤問題が生じたら先方の担当者に説明する用意がある旨などを文書で回答した。

【甲23の2・24】

- (8) 1月19日、会社は、前記(3)の29年1月発行の ○○ 号と同様に、通常よりも上質な紙を使用した ○○ 号を発行した。

同日、A1委員長は、B3社長に対し、差出人を組合名ではなく個人名で文書を交付した。同文書には、①紙質改善に係る要望を無視したこと及び ○○ 号の印刷を強行したことに対して抗議する旨、②B3社長は組合とA1委員長とを同視し、同委員長の紙質の改善に係る要望に対して意図的に差別的な待遇を行っている旨、③今後労働組合で相談して対応する旨などが記載されていた。

【甲25・91、審p45・52～53・69・71・98～99】

- (9) 30年1月25日、組合は、会社に対し、前記5(5)の文書において、B3社長、B1常務及びB2取締役による ○○ 号の紙面向上への検討拒否などの経営姿勢についても批判した。

2月5日、会社は、組合に対し、A1委員長の ○○ 号に係る要望を検討した結果、諸般の事情で採用することができなかった旨などを、同日付けの前記5(6)の回答文書により回答した。

7 本件申立て及びその後の経緯

- (1) 2月19日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (2) 前記5(8)のとおり、本件不当労働行為救済申立て以降、少なくとも令和元年7月23日の本件審問期日までの間、団体交渉は開かれていない。

第3 判断

1 6月15日の団体交渉におけるB1常務及びB2取締役の発言は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて

(1) 申立人組合の主張

組合が6月15日の団体交渉においてB2取締役の問題を取り上げた理由は、同取締役の大麻使用等疑惑は経営モラルの根幹を揺るがす一大事であり、その事実確認が不可欠であったためである。

しかし、会社は、B2取締役に対する対応を決めかねた上に、B1常務及び同取締役の組合に対する暴言を放置し、組合に精神的苦痛を与え、組合を窮地に追い込み弱体化を図った。

(2) 被申立人会社の主張

6月15日の団体交渉において暴言を発したのはA1委員長であり、精神的苦痛を受けたのはB2取締役である。A1委員長は団体交渉の冒頭から、突然、何らの証拠も示すことなく、元組合員から聞いた話として、B2取締役の何十年も前の海外での出来事を持ち出して役員失格であると主張し、会社が制止しても終始同取締役に対する個人攻撃を行った。このようなA1委員長の発言は、B2取締役の名誉を侵害する違法なものであった。

B1常務及びB2取締役の発言には問題となるような点はなく、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 6月15日の団体交渉において、B2取締役の大麻使用等疑惑に係るやり取りの際に、B1常務は①「もうやめる。やめよう。」、②「あと1分で打ち切ります。」などと述べ、B2取締役は③「アホくせーよ。ほんとに。」、④「なんかみじめだな、おまえ。」などと述べている（第2・

3(2イ)。

また、会社の経営悪化に係るやり取りの際に、B1常務は⑤「あなたの発言とか聞いているとおかしいよ。」、⑥「だからじゃねえよ。」などと述べ、B2取締役は⑦「俺の仕事を誰が取った。」、⑧「組合が取った。」、⑨「あんた、もういいよ。なんか、ちょっとパラノイアみたいになっている。そりゃ、追い詰められているのは分かるよ。」などと述べている(第2・3(3)アイウ)。

このような個々の発言だけをみると、会社が不適切な対応をしていたようにも思われる。

イ しかし、交渉全体をみると、冒頭、A1委員長は、「B2さんに質問がある。B2さんは大麻の常習者であると(の)話を聞いたがどうですか。」、「ちょうど合うんです。私の漢字を間違えるとか、凶暴的な性格になるとか、常習性が大麻は多少なりともあると聞いている。」などと述べながら、B2取締役の大麻使用等疑惑について、約25分間追及し続けた(第2・3(2))。上記アの①から④までの発言は、こうしたやり取りの際にされたものである。

その後も、A1委員長は、「B2さんが稼がないために、その給料との差がウチの赤字になっているんですよ。」、「あなたは他の社員に食わせてもらってたんですよ。自分が稼げない分を。(中略)違うんだったら証明してください。」などと述べながら、B2取締役の過去の業績不振が現在の会社の経営悪化の要因の一つである旨の主張などを、会社が当日の議題に戻そうとしても約1時間にわたり追及し続けた(第2・3(3))。上記アの⑤から⑨までの発言は、こうしたやり取りの際にされたものである。

ウ 組合は、B2取締役の大麻使用等疑惑の話題を取り上げた理由について、経営モラルの根幹を揺るがす一大事であり、その事実確認が不可欠であった旨を述べている。

確かに、会社の役員に大麻使用等疑惑があることは、会社の規律上問題になり得る。しかし、大麻使用やタイでの収監の時期の特定がされておらず(A1委員長は、本件審問において「20年以上前だと思いますね。」

などと陳述している。)、また、情報源については元組合員から聞いた話であるなど(第2・3(2)ア)、あいまいな情報に基づいていること、及びそもそもこの件は団体交渉の議題には全く掲げられていなかったこと(第2・3)からすると、6月15日の団体交渉において、約25分もの時間を費やして取り上げるべき問題であるとは到底いえない。

エ また、A1委員長が「私はB2さんが出席するとは思っていなかったんです。」と述べるなど(第2・3(3)エ)、組合はB2取締役の団体交渉への出席に関連して上記イのような発言をしたものとみられるが、会社が議題について話を戻そうとし、必要に応じて組合の質問に対して回答をしていたにもかかわらず、組合は予定されていた議題に入ろうとせず、長時間にわたって同取締役の個人的な話題を取り上げ続けている(同(2)(3))。会社がこうした組合の対応を理解しかね、堪えかねて上記アの①から⑨までのような発言に及んだことは、容易に推測される。

加えて、上記イの組合の追及の模様を照らせば、会社の発言が団体交渉の進行を実質的に妨げたり、組合の団体交渉での発言を萎縮させたりするものであったとはいえない。

オ したがって、B1常務及びB2取締役の発言は、A1委員長の長時間にわたる同取締役への個人攻撃ともいえる対応に対して反射的に出たものであり、組合の弱体化を企図するものであったとはいえず、また、組合活動を妨害したのもともいえないから、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

2 11月29日の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否かについて

(1) 申立人組合の主張

会社は、11月29日の団体交渉の冒頭、組合員であるA3と組合との関係等を追及し、同人の出席を拒否しようとしたため、多くの時間を費やした。

また、B2取締役の団体交渉への出席は過去の労使の取決めに違反しているにもかかわらず、会社は同取締役を出席させ、同取締役に対する会社の考え方を明らかにしなかった。その結果、本来の議題について協議ができないまま、会社が一方的に決めた短い交渉時間である1時間が経過し、

会社は、11月29日の団体交渉を一方向的に打ち切った。

このように、11月29日の団体交渉における会社の態度は不誠実であった。

(2) 被申立人会社の主張

組合は11月29日の団体交渉に会社の従業員ではないA3を出席させたため、会社は、同人が団体交渉に出席した理由を尋ねた。しかし、組合は、A3と組合との関係性や出席資格についての説明をせず、このやり取りで約10分間が経過した。

会社はマネジャー制度や12月中旬に支給予定である29年冬季一時金について説明をしようとしたが、B2取締役の出席を組合に対して事前に伝えていたにもかかわらず、組合が同取締役の出席について異議を唱えたため、議題の協議に入れず、予定していた交渉時間である1時間が経過した。

よって、11月29日の団体交渉の議題において、その協議ができなかった責任は専ら組合にある。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、11月29日の団体交渉の議題について協議ができなかった理由として、①会社がA3の出席を拒否しようとしたこと、②会社がB2取締役を団体交渉に出席させ、同取締役の大麻使用疑惑等に対する会社の考え方を明らかにしなかったこと及び③交渉時間が1時間という短い時間に決められていたことを挙げている。

イ しかし、A3の出席については、団体交渉の議題が冬季一時金や制作マネジャーなど（第2・4(4)）会社内部の問題であることからすると、会社が、会社の従業員ではない同人の出席について説明を求めるのは無理からぬことである。

加えて、①これまで社外の人物が団体交渉に参加したことがなかったこと、②組合は事前にA3の参加を会社に連絡していないこと及び③同人は名前を述べる以外には自己紹介をしておらず、組合も同人と組合との関係に係る説明をしていないこと（第2・4(4)ア(7)）をも考慮すると、同人の出席に対する会社の反応は不自然なものとはいえず、結局は会社も同人の出席の下で交渉に応じていることをも併せ考えれば、会社の対応に問題があったとはいえない。

ウ A 3 の出席に係るやり取りの後、組合は B 2 取締役の退席を要求しているが、その理由として、①同取締役が労使協議に違反した場合は退任又は退職する約束となっていること及び②同取締役の大麻使用等疑惑が企業倫理に反すること（第 2・4(4)イ(ア)）を挙げている。

確かに、この理由①については、組合が主張する約束の存在自体は認められる（第 2・2(2)）が、組合が、会社に対し、B 2 取締役が具体的にどのような会社の方針や労使協定に反しているのか、また、同人の出席により具体的にどのような支障が生じるのかについて説明した事実は認められない。理由②については、会社は組合に対して何十年も昔の話で現在において対処を要する問題はないと説明をしており（第 2・4(4)イ(イ)）、同取締役の出席が団体交渉の支障になるとみることもできない。

それにもかかわらず、組合は大半の時間を B 2 取締役の団体交渉への出席を巡る話題に費やし、会社が議題に話題を戻そうとして同取締役が何も発言しないことでどうかとの提案をしたにもかかわらず、議題について話をする事はなかった（第 2・4(4)イ）。

エ また、組合は、会社が一方的に 1 時間という短い交渉時間を決めた旨を主張するが、組合は団体交渉開催前の段階で交渉時間に異議を唱えておらず（第 2・4(2)(3)）、そもそも組合は上記ウのとおり議題に入ろうとしなかったのであるから、かかる主張は採用することができない。

オ 以上の事情を考慮すると、11月29日の団体交渉において冬季一時金等の議題について全く協議に入ることができなかった原因は、組合による団体交渉の進め方にあったといわざるを得ず、同団体交渉における会社の対応が不誠実であったということはできない。

3 会社が11月29日の団体交渉において次回の団体交渉を約束しながら開催せず、29年冬季一時金を支給したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かについて

(1) 申立人組合の主張

会社は、11月29日の団体交渉において次回の団体交渉を約束した。その後、会社から団体交渉の具体的な日程等に関する連絡がなかったため、12月12日に組合が会社に対して団体交渉を申し入れたところ、同月14日に会

社は団体交渉に応じる旨の回答をした。しかし、会社は、同日一方的に冬季一時金の支給内容を公表し、その後も団体交渉を開催しないまま、12月22日に冬季一時金を支給した。

このような会社の姿勢は、事実上の団体交渉の拒否である。

(2) 被申立人会社の主張

11月29日の団体交渉では、組合がB2取締役の出席に係るやり取りに終始し、会社は予定していた冬季一時金等の議題について説明することができなかった。そこで、会社は、改めて団体交渉をする旨の発言はしたが、大阪での開催約束や、会社が次回の団体交渉日時を連絡するという約束まではしていない。

冬季一時金の例年の支給時期が迫っていたため、やむなく12月14日に組合へ通知した上で、全従業員に対して冬季一時金の支給通知をした。

この支給は正当な理由に基づくもので、団体交渉拒否には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 11月29日の団体交渉において、冬季一時金を含む議題について全く協議に入ることができなかった原因が組合による団体交渉の進め方であり、会社の不誠実な対応によるものでなかったことは、前記2(3)で判断したとおりである。

イ そして、B3社長は、議題とされていた冬季一時金等の協議に入れな
いまま交渉予定時間が経過し、また、自身も取材の予定が入っていたこと
から、冬季一時金の件については書面で回答する旨を伝えた(第2・4(4)エ(ア))。しかし、組合が「そんなのは交渉じゃありません。」と述べたため、B3社長は「じゃ団交やりましょう。」と応じた(第2・4(4)エ(ア))。

こうした経緯に加え、冬季一時金の支給等を議題としていた11月29日の団体交渉の状況(第2・4(4))も併せ考えると、このB3社長の発言は、会社が議題について協議しようとしても応じず、会社が提案した書面回答も即座に拒否した組合の姿勢(第2・4(4)イエ)に鑑み、冬季一時金等の議題について協議すべく組合から改めて団体交渉の申入れがあれば、それに応じるしかないだろうと考えての対応であったと考えら

れる。

ウ しかしながら、組合は、その後10日余りの間団体交渉の申入れをしておらず、冬季一時金の支給時期が迫っている12月中旬（第2・4(1)）である12月12日及び同月15日に至ってようやく会社に対して冬季一時金に係る議題を含む団体交渉を申し入れた上、その申入れにおいては、大阪での開催を求めるのみで、その開催候補日については提示しなかった（第2・4(5)(6)）。この申入れに対し、会社は、12月14日付文書により、11月29日の団体交渉で説明できなかった冬季一時金の支給内容の概要を記載した上で、次回の団体交渉において必要な範囲で説明を行う旨及び場所は従来どおり東京本社で行う旨を伝えたが、次回の開催候補日は提示しなかった（第2・4(5)）。その上で、会社は、同日従業員に対し、冬季一時金の支給予定日が12月22日の金曜日であることや、支給額が前年並みでインセンティブがあることなどを通知した（第2・4(5)）。

このように、会社は、次回の開催候補日の提示はしていないものの、一時金支給内容の概要をまず組合に説明するなど、組合に対して一定の配慮をしているといえる。

エ 以上の事情を総合考慮すると、会社が11月29日の団体交渉の終了段階で団体交渉を再度行う旨の発言をしていたことは認められるものの、それが冬季一時金の支給までの間に開催されなかったのは、結局のところ、組合の団体交渉の申入れが、例年の一時金の支給時期が迫る、年末の諸事多忙な時期に開催候補日を示さずにされたことに起因しているといわざるを得ず、会社が29年冬季一時金の支給前に団体交渉を行うことを避けていたとみることはできない。

よって、11月29日の団体交渉以降に団体交渉が行われていない状況の下で、会社が12月22日に冬季一時金を支給したことをもって、正当な理由なく団体交渉を拒否したと評価することはできない。

4 会社が30年にマネジャー制度及びその人事について就業規則に定めのある労使協議を行わなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか否かについて

(1) 申立人組合の主張

マネジャー制度及びその人事については毎年組合と協議すると就業規則で定められているにもかかわらず、会社は28年以降その協議をすることなく無視し、マネジャー代行なる役職を創設して一方的にマネジャー人事を決定するなどの運営を行っている。

組合がマネジャー制度及びその人事に係る団体交渉を申し入れても、会社は交渉時間や出席人数などの条件に固執して団体交渉を拒否し続け、組合の存在を希薄化させている。

(2) 被申立人会社の主張

B 5 に大阪本社の制作マネジャーを実質的に代行させているだけで、組合が主張するマネジャー代行なる役職は存在せず、マネジャー制度は変更されていない。

会社は、11月29日の団体交渉で、マネジャー制度及びその人事についての考え方を説明する予定だった。その後も、会社は組合に対して団体交渉の申入れや団体交渉に応諾する旨の回答をしたが、開催直前に組合が交渉時間や出席人数などに異議を唱え、いずれも実現しなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 就業規則には、マネジャー制度及びその人事については毎年労使協議をして見直すことが定められており（第2・5(1)）、29年11月29日、それを議題の一つとする団体交渉が行われたが（同4(4)）、前記2(3)で判断したとおり、組合は予定されていた議題に入ろうとしなかった。

イ その後、組合は上記アの件について団体交渉を何度か申し入れたが、団体交渉の開催地や出席人数、交渉時間などで合意がされず、開催には至らなかった（第2・5(5)(7)(8)）。

会社の対応をみると、会社は組合の団体交渉申入れに対して具体的な交渉日時を提案するなど（第2・5(7)(8)）、マネジャー制度及びその人事に係る労使協議をしようとする姿勢を示していた。また、双方の主張の隔たりが大きい開催地について、会社は、従来は東京で行われてきたことや交渉の主要な出席者が東京にいることなどを理由に東京での開催を主張しており（第2・3(4)、同4(4)ウ(7)）、当時、大阪にいるのはA 2のみであり、A 1委員長のほか、B 3社長、B 2取締役ら会社

役員も東京にいる状況からすると（同1）、このような会社の説明が一概に不合理なものであるということとはできないから、合意に至らなかった原因が専ら会社の対応にあるとはいえない。

ウ また、会社はマネジャー制度の見直しを検討していたことから、29年10月に欠員となった大阪本社の制作マネジャーについては任命しなかったものの（第2・5(2)）、労使協議が行われていない間、マネジャー制度を組合との協議なしに変更するような強硬姿勢はみせておらず（同5）、就業規則に定められた労使協議を軽視してマネジャー制度及びその人事の運営をしていたとまではいえない。

エ 以上の事情を考慮すると、会社が30年にマネジャー人事について労使協議を行わなかったことが、組合の存在を軽視したものとまではいえないから、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

5 会社が30年1月19日付 ○○ 号に関する印刷対応について、印刷所変更前と同様の紙質に戻してほしいとするA1委員長の要望を拒否したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か。

(1) 申立人組合の主張

A1委員長が担当する ○○ 号の紙質が印刷所変更に伴い悪化したため、同委員長が組合ではなく従業員個人として会社に対して紙質の改善を要望したにもかかわらず、会社は同委員長を組合と同視し、組合からの要望であると決め付けた。そして、会社は、A1委員長の業績を悪化させて同委員長に不利益を与え、ひいては組合の弱体化を目的に同委員長の要望を拒否した。現に、スポンサー企業からA1委員長に対し、○○ 号の紙面のカラーが悪いとの指摘があった。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、A1委員長の要望について、記者としての同委員長に対応している。確かに、A1委員長の個人名が差出人の文書に対して組合宛てに回答文書を出したことがあるが、それはその時期に組合からの抗議文などが相次いで出されていたため組合が出した文書だと誤解したためである。

A1委員長からの紙質改善の要望について検討したところ、印刷所変更後、○○新聞の新聞紙は全て同じものを使用しているが、顧客や同委員長

以外の記者から紙質についてのクレームはなかったため、応じなかった。もっとも、A 1 委員長が担当する ○○ 号については、同委員長の要請を受けて、紙質を上げている。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、A 1 委員長が個人的に要望していた紙質の改善に会社が応じない理由は、同委員長個人を組合と同視し、同委員長に不利益を与えるためであると主張する。

確かに、印刷所の変更に伴い新聞の紙質が変わっているが、そもそも印刷所の変更は経費削減を主な目的としたものであり（第 2・6(2)）、経費が掛かる印刷方法の変更や紙質の向上に応じることができないとする会社の説明（同(7)）には、相応の理由があるといえる。また、会社が、A 1 委員長と他の従業員とで、紙質について異なる対応をしたとの疎明もない。

イ そして、会社は、A 1 委員長の紙質改善の要望を受け、○○号については印刷所変更前と同質ではないが、会社が使用している通常の紙質よりも上質なもので発行するなど（第 2・6(3)(8)）、A 1 委員長の要望に対して一定の配慮をしているといえる。

また、B 3 社長は、A 1 委員長に対し、紙質について問題が生じたら会社から相手方担当者に説明する用意がある旨を伝えるなどして（第 2・6(7)）、問題が生じた場合に担当記者の責任にならないように対応する考えを示している。

ウ 以上の事情を考慮すると、A 1 委員長の個人名で出された紙質改善の要望に係る文書に対し、会社が組合宛てに回答したという一事をもって、会社が同委員長個人と組合とを同視し、それ故に会社が同委員長の要望を拒否し、組合に不利益を与える意図を持っていたと認めることはできない。むしろ会社は同委員長の要望に一定の配慮をしており、会社の対応が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるということはできない。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第 7 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11月19日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一