

命 令 書

申 立 人 ネムロニュース労働組合

上記代表者 共同執行委員長 A

同 上 B

被 申 立 人 ネムロニュース株式会社

上記代表者 代表取締役 E

上記当事者間における令和４年道委不第７号ネムロニュース事件について、当委員会は、令和８年２月１３日開催の第２０３１回公益委員会議、同月２７日開催の第２０３２回公益委員会議、同年４月７日開催の第２０３５回公益委員会議及び同年４月２４日開催の第２０３７回公益委員会議において、会長公益委員山下史生、公益委員八代眞由美、同片桐由喜、同斉藤宏信、同佐々木潤、同米田雅宏及び同池田悠が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の執行委員長であったＡ及び副執行委員長であったＢに対して行った令和４年６月４日付け配置転換及び同年８月３１日付けの本採用拒否をなかったものとし、原職又は原職相当職に復帰させ、同人らに対し、上記本採用拒否がなかったならば支給されるべきであった同年９月１日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間の賃金相当額並びにこれらに対する各支払日の翌日から各支払済みに至るまで年３分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、Ａ及びＢに対する令和４年６月４日付け配置転換等により申立人の運営に支配介入してはならない。

- 3 被申立人は、申立人に対し、次の内容の文書を、日本産業規格A4判の大きさの白紙に楷書で明瞭かつ紙面いっぱいに記載し、本命令書写しの交付の日から7日以内に、手交しなければならない。

当社が行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 当社が、A氏及びB氏が労働組合を結成し、正当な組合活動をしたことを理由に、配置転換命令及び本採用拒否を行ったこと。
- 2 当社が、A氏及びB氏への配置転換命令等により、貴組合の活動に支配介入したこと。

年 月 日（手交する日を記入すること）

ネムロニュース労働組合

共同執行委員長 A 様

同 上 B 様

ネムロニュース株式会社

代表取締役 E

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人ネムロニュース株式会社（以下「会社」という。）が、申立人ネムロニュース労働組合（以下「組合」という。）のA執行委員長（当時）（以下「A委員長」又は「A」という。）及びB副執行委員長（当時）（以下「B副委員長」又は「B」といい、A委員長又はAと合わせて「A委員長ら」

又は「Aら」という。) に対して行った行為について、組合から、以下の(1)の行為について、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「法」という。)第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、令和4年7月4日(以下「令和」の元号を省略する。)に救済申立てがなされ、また、(2)の行為について法第7条第1号に、及び(3)の行為について同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、5年1月20日に追加の申立て(以下上記2件の救済申立てを合わせて「本件救済申立て」という。)がなされた事案である。

- (1) A委員長らに対し、4年6月4日付けで記者職から人事総務付けへ配置転換したこと(以下「本件配置転換」という。)及び記者職とは関係のない業務を命じるなどしたこと(以下「本件業務命令」という。))。
- (2) A委員長らを4年8月31日付けで試用期間満了により本採用を拒否(解雇)したこと(以下「本件本採用拒否」という。))。
- (3) 組合が本件配置転換の撤回等を求めて団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れたが、団交を拒否したこと。

2 組合が請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A委員長らに対する本件配置転換を取り消し、原職の記者職に戻さなければならない。
- (2) 会社は、A委員長らに記者職とは関係ない本件配置転換及び本件業務命令などにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) 会社は、A委員長らに対する本件本採用拒否を取り消し、両名を原職の記者職に戻すとともに、解雇の日から原職に戻すまでの両名が受け取るはずだった賃金相当額を支払わなければならない。
- (4) 会社は、組合が申し入れた団交を拒否してはならない。
- (5) 誓約文の掲示

3 本件の争点

- (1) 本件配置転換は、法第7条第1号の不当労働行為に該当するか(争点1)。

- (2) 本件配置転換及び本件業務命令は、法第7条第3号の不当労働行為に該当するか（争点2）。
- (3) 本件本採用拒否は、法第7条第1号の不当労働行為に該当するか（争点3）。
- (4) 4年6月8日以降、組合が行った本件配置転換の撤回等を議題とした団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に対する会社の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（争点4）。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件配置転換は、法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 組合の主張

ア 本件配置転換の不利益性

本件配置転換後、会社は、A委員長らの執務場所を他の従業員の執務場所から離し、勤務時間をA委員長らだけ短くして他の従業員と接触しないようにし、同じトイレを使わせず、会話を禁止した。更に、会社は、他の従業員には無料で貸与していたスマートフォンとパソコンをA委員長らから取り上げた。また、会社がA委員長らに指示した業務は、数分から1時間弱で済む程度しかなく、業務で得られるやりがいをはく奪され、精神的苦痛を強いるものである。

以上のことから、本件配置転換は不利益な取扱いであることは明らかである。

イ 本件配置転換は不当労働行為意思に基づいてなされたものであること

組合結成前に、A委員長が従業員の過半数代表として選任された際、会社の人事総務の責任者であるI社のDプリンシパルは労働組合と混同して、働く環境に関して労働者がまとまって改善に向けての意見を示すことに、E代表取締役（以下「E社長」という。）がそもそも難色を示しているスタンスを持っている旨を話した。

(2) 会社の主張

ア 本件配置転換の不利益性

本件配置転換は、同一の勤務地での勤務であり、転居等の不利益を伴うものではなく、担当業務及び業務で使用する部屋の変更に過ぎず、給与等の待遇を変更するものではないから、Aらに対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものではない。

イ 本件配置転換は不当労働行為意思に基づいてなされたものではないこと

(ア) 本件配置転換は、業務上の正当性が優に認められる措置であり、Aらが労働組合を結成したり、労働組合活動を行ったりしたこととは、全く無関係であって、報復的なものであるとも認められない。また、本件配置転換は、担当業務及び業務で使用する部屋の変更に過ぎず、転居等の不利益を伴うものではなく、労働組合活動を困難にする要素は全く含まれていない。

(イ) 会社は、労働組合が結成されたことを知る前から、4年5月17日のCの欠勤をきっかけとして、AらのCに対するパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）の調査を開始していた。調査は、①Cへの聞き取り、②Aらへの事情聴取、③他の従業員への聞き取りを実施して行われた。その結果、会社は、AらのCに対するパワハラの事実があると評価できる十分な事情を確認できたと判断した。

(ウ) 他方で、会社は、同年6月1日に、Aらに対して出社しないように命じていたこと（名目としては超過労働による自宅休暇）、その頃、Cの欠勤が社内でも話題になっていたことから、Aらは会社の動きを察知し、不当労働行為に争点を向けさせるために、急きょ、会社から呼び出されていた同月4日の前日に労働組合の結成をした可能性が高い。なお、同日のAらのヒアリング前にE社長がAからの労働組合結成通知の電子メール（以下「メール」という。）を見ていなかったことは、当日のE社長とAとのやりとりからしても明らかである。

(エ) 以上のとおり、会社のAらへの本件配置転換は、Cへのパワハラに対する処分として行われたものであり、労働組合を結成したことや組合員であることに基づくものではない。

2 争点2（本件配置転換及び本件業務命令は、法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 組合の主張

本件配置転換に伴う本件業務命令は、記者職とは関係のない1階トイレの掃除及び倉庫整理等であることに加え、会社は、組合員の執務室に監視カメラを、編集室に監視カメラのモニターを設置し、A委員長らに対する監視を徹底した。会社のこれらの行為は、組合活動に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

本件配置転換は、組合の活動に何らの影響を与えるものではなく、その結成や運営について、干渉したり、妨害したりする効果を有するものではない。むしろ、本件配置転換に伴って、Aらに特例的な休暇が付与されたことは、組合の活動を促進する効果さえ持つものであり、事実、この特例的な休暇中に組合から会社に対し、団交を求めるメールなどが多数送付されており、組合はこの特例的な休暇を十分に活用して活動していたものと思われる。本件配置転換は業務上の正当性を有するものであることをも考慮すると、本件配置転換が支配介入に該当することは、およそ考えられないというべきである。

3 争点3（本件本採用拒否は、法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 組合の主張

ア 解雇に正当性がないこと

A委員長らは、解雇理由であるパワハラ行為を行っていないし、会社は、解雇理由証明書に示された他の事項を裏付ける証拠を提出していない。

イ 本件本採用拒否は不当労働行為意思に基づいてなされたものであること

(ア) 本件本採用拒否は、会社がA委員長らのみを狙い撃ちし、組合員であるが故に行ったこととしか考えられず、解雇を正当とする理由はもちろん他の理由が見当たらない。換言すれば、会社は不当配転、嫌がらせ及び命の危険にさらすこと等の不当な仕打ちをA委員長らに次々と行い、それらによってもA委員長らが退職の意思表示をしないため、解雇によって組合の存在自体及び組合員の権利を消そうとしたと解することが相当である。

(イ) 会社は、A委員長ら以外の他の従業員の勤務場所を関連会社のI社本社に移した後も、A委員長らの勤務場所をそのままとし、更に避難経路にチェーンロックの鍵をかけて塞ぐなどして、A委員長らの就業環境を危険な状況に置いた。このことは、会社がA委員長らだけを狙い撃ちして行った仕打ちであり、身の危険まで感じさせることは、A委員長らを、労使交渉等で就労環境の正常化を目指すことはおろか、生きた心地がせず、労働組合活動どころではないという心理状態に追い込むものである。したがって、A委員長らに対する不当労働行為の意思を推定できる。

(ウ) 会社のF取締役及びJ顧問は、A委員長らに対し、1時間以上にわたって執ように退職を迫った。また、この光景を2階の編集室で他の従業員が監視カメラのモニター越しで事の成り行きを見ているなど、A委員長らに対する嫌がらせも行われた。これらの行為は、A委員長らが会社に居づらくなったり、精神的不調を来したりする可能性があるような仕打ちであり、A委員長らが正当な労働組合活動を行うために必要な気力を削ぐ行為であって、A委員長らに対する不当労働行為の意思を推定できる。

(エ) A委員長は、本件本採用拒否をされた際、会社に対し社会保険の手続きについて、ミスがないように迅速に対応してほしい旨を会社の取締役注意喚起していたにもかかわらず、会社はA委員長らに対して健康保険

資格の喪失日を誤記して提供した。このことから、解雇後も会社がA委員長らを嫌悪して、嫌がらせを続けていたことがわかる。

(2) 会社の主張

ア 解雇が正当であること

(ア) B副委員長は、大学卒業後直ちに新聞社に就職し、以後約30年間、新聞記者業務に従事していたものである。A委員長は、K大学法学部を卒業後、約35年以上も様々な会社に勤務した経験のある者であり、新聞記者業務の経験こそないものの、社会人経験は非常に長く豊富な者である。このようなA委員長らの経験経歴からすれば、相当な水準の記事執筆能力があるものと期待するが、実際にはかなり低レベルな内容の記事を多く執筆しており、A委員長らの年齢や経歴を考えると、今後、短期間に記事執筆能力が向上するとも考えにくい。また、A委員長らは、同程度の量の記事執筆業務を行う他の従業員に比べて1.5倍以上の勤務時間を費やしていたが、外出取材もほとんど行わず、質の低い新聞記事を執筆し続けていた。A委員長らの記事執筆業務を担当する能力は、期待される水準を大きく下回るものである。

(イ) 本件配置転換後のA委員長らの業務遂行状況を見ると、主たる担当業務とされた新聞保管庫内の新聞束整理業務を半ば放棄して満足に履行せず、会社が再三にわたり履行を求めても拒絶した。また、他の従業員から業務の助力を求められても拒絶した。このような事実からすると、A委員長らは記事執筆業務を担当させることが不相当であるだけでなく、記事執筆業務以外の会社の業務を担当させることについても拒絶する傾向が強く見られ、相当ではないといえる。

(ウ) A委員長らは、不適切な言動を繰り返し、それを認めて反省する姿勢は全くみられなかったどころか、A委員長にあつては、本件配置転換に伴い、就業場所が他の従業員と分離されたにも関わらず、他の従業員をストーカーのようにつけまわすなどの異様な行動に及んでおり、A委員

長らの言動が他の従業員に対して与える悪影響が甚大なものであると認められた。

(エ) A委員長らは、勤務時間についても一部水増しして時間外勤務手当を請求し、B副委員長においては無断欠勤するなどの規律違反が認められた。

(オ) 会社は、A委員長らを他の従業員の指導や教育の役割を担うものとして採用したのであって、高い職務内容の水準が求められていた。にもかかわらず、Cへのハラスメント行為によって記者職に従事させることもできなくなり、また、他の従業員への指導や教育の役割を期待することもできなかったのものであって、それによって本採用拒否をすることは、客観的に合理的な理由があつて、社会通念上相当と認められる。

(カ) 以上の事情を考慮すると、会社が試用期間満了に伴いA委員長らとの間で労働契約を終了させたことは合理性があり相当である。

イ 本件本採用拒否は不当労働行為意思に基づいてなされたものではないこと

本件本採用拒否は、A委員長らのCへのハラスメント行為があり、当初想定していた資質を欠くものと認められたことによるものであって、A委員長らが労働組合を結成したり、団交を求めたために行われたものではない。

4 争点4（本件団交申入れに対する会社の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）について

(1) 組合の主張

ア 団交の日程案提示が妥当でないこと

組合は、日程等の案について、組合が行ったのと同様に複数の案を提示することを会社に求めた。いわば対等な振る舞いを求めたが、会社が行った提示は複数の案を示さないか、更に、団交に先立つべき条件を欠いた実質的には案として成り立たない複数の案を提示した。

イ 団交の開催条件としての就業規則等の提示が妥当でないこと

(ア) 組合は、団交に先立つべきものとして就業規則等の提示を求めている。

就業規則等は職場に備え置かれてはいなかった。組合が４年６月４日に就業規則等の提示を依頼したのにもかかわらず、会社が就業規則等を提示したのは、同月３０日であり、会社の提示の遅延は、組合又は組合員たるＡ委員長らに対する意図的なものである。

(イ) 会社が、同年９月２日に退職金規程及び旅費規程を作成し、組合への送付を同月５日に行っているが、Ａ委員長らは同年８月末限りで既に退職を強いられており、これらの会社の行為は、遅すぎると断ずるほかない。

(ウ) 会社が提示した就業規則等の中に、同年６月４日にＦ取締役が渡すと明言した時間外労働の申請書式が含まれていない。また、旅費規程には、羅臼町への出張に対する旅費の支給の有無が不明であるという基本的なミスを含んでいる。更に、就業規則及び給与規程は、実際の制定、施行日が不明であり、かつ、Ｂ副委員長の始業終業時刻及び休憩時間が反映されておらず、会社は、就業ルールである就業規則等について、偽造を自覚していながら提示した。このことは、組合に対する嫌悪どころか組合及びＡ委員長らを陥れようとする意思の現れである。正当な理由がない団交拒否どころか団交の妨害である。

(2) 会社の主張

ア 団交の日程案提示が妥当であること

(ア) 会社側が当初示した同月３０日という日程案は、特段組合にとって不都合又は不利益な日程案ではない。組合がその日程案を拒否する理由は、本件団交申入れが同月８日になされたことからすると、同月３０日という日程が遅すぎるというものであって、同月３０日に組合の都合がつかないということではない。また、団交の実施が同月３０日であった場合に、組合に多大な損害や権利の損傷が生じる事情は認められない。会社が組合の提示した同月２２日から２４日という日程案を応諾できなか

ったのは、日程調整ができなかったというだけであって、これをもって正当な理由のない拒否ということにはならない。確かに、会社が提示した日程案は1つだけであって、組合が希望していた2つ以上ではなかったが、同年7月以降であれば複数の日程案を提示することを拒否したわけではない。

- (イ) 組合が団交での協議事項としていたもののうち、未払賃金の支払いと同年6月分シフト表（以下「6月分シフト表」という。）の提示については、その実施のための調整や協議を行うため、団交とは別途、会社からA委員長らに対し出社して協議する機会を持つよう複数回にわたり求めるなどして、実施に向けた作業を進め、6月分シフト表については同月23日に提示し、未払賃金については7月頃に支払っている。本件配置転換の撤回については、代理人であるH弁護士より撤回しない旨の通知もなされている。このように、組合が団交での協議事項としていた項目の多くは、団交が実施されなくても、会社が団交外で自主的に対応を進めており、そのような会社の自主的な対応に対し、組合も特段の異議を述べていなかったものである。

- (ウ) 会社は、同年8月8日に団交の日程案として同月27日と同年9月10日を提示しており、組合がこれらをいずれも拒否して以降、具体的な日程案がどちらからも提示されないままであったのである。

イ 団交の開催条件としての就業規則等の提示が妥当であること

- (ア) 組合が会社に提示を求めた就業規則等のうち、就業規則及び給与規程については同年6月30日に提示し、組合から誤りがあるとの指摘はなされていない。また、退職金規程及び旅費規程については、組合が提示を求めた時点では作成しておらず、同年9月2日までに作成したものであるところ、同月5日に組合に送付しているから、提示が特に遅れたというわけではない。

- (イ) 提示された退職金規程及び旅費規程につき、組合から会社に対し誤りがあるとの指摘がなされているものの、これを指摘するメールには「規

程の内容が間違っています」と書かれているだけで、どの規程のどの部分がどのように誤っているのかについて、何らの具体的な指摘もなされていない。このような抽象的な指摘しかなされていない場合には、会社としても、誤っている可能性のある箇所を検討することは困難である。会社は、規程を作成するに当たり、社会保険労務士に相談して行うなど、相当な検討プロセスを経て行っており、誤りのある箇所に関する具体的な指摘がなければ、会社として特に誤りはないと認識している旨を通知することは、相当であると考えられる。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、4年6月3日に会社の従業員をもって結成された労働組合で、本件申立時の組合員は2名である。
- (2) 被申立人会社は、新聞発行業を営む目的で肩書地に3年10月20日に設立され、従業員は約10名であった。

なお、会社の関連会社であるI社は、主にクリーンエネルギー事業を展開しており、会社の代表であるE社長はI社の代表も兼ねており、会社設立当初よりI社から会社に出向ないし応援に来ている者がいた。

会社が発行する日刊新聞「ネムロニュース」は4年3月31日付けで創刊したが、7年1月31日付けをもって廃刊となった。以降、会社は、業務に従事している従業員がおらず、E社長以外の取締役は退任しているが、解散の手続きはとっておらず、清算も行われていない。

2 Aらの採用の経緯等

- (1) Aらは、4年3月1日に会社に期間の定めのない従業員として採用された。
- (2) Aの労働条件通知書兼同意書には、次のとおり記載されていた。

ア 従事すべき業務内容 記者及び編集業務

イ 始業・終業の時刻、休憩時間等

始業 9 時 3 0 分～終業 2 0 時 0 0 分

勤務は、1 ヶ月単位の変形労働制とし、1 ヶ月を平均して週 4 0 時間以内とする。（勤務日はシフト制とする）

休憩時間（1 5 0 分） 1 1 時 4 5 分～1 3 時 4 5 分
1 5 時 0 0 分～1 5 時 3 0 分

ウ 休日 月 6 日間（月 1 回の休刊日含む）
その他、事前に会社が指定した日

エ 賃金 基本給月額 2 9 万 4 0 0 0 円
固定時間外手当 1 0 万 6 0 0 0 円（5 0 時間相当分）
合計基本月例給 4 0 万円
賃金支払日 2 5 日
賞与 無（会社の業績による）

オ その他 試用期間 採用の日から 6 ヶ月間
その他の労働条件は、就業規則および給与規程等の定めによる

(3) B の労働条件通知書兼同意書には、次のとおり記載されていた。

ア 従事すべき業務内容 記者及び編集業務

イ 始業・終業の時刻、休憩時間等

平日 始業 9 時 0 0 分～終業 1 7 時 3 0 分

土曜 始業 9 時 0 0 分～終業 1 5 時 3 0 分

（記者・編集業務につき、勤務時間に変動が生じることがあります。）

休憩時間（9 0 分） 1 2 時 0 0 分～1 3 時 3 0 分

ウ 休日 日曜日、年末年始、
その他、事前に会社が指定した日

エ 賃金 基本給月額 3 3 万円
固定時間外手当 1 2 万円（5 0 時間相当分）
合計基本月例給 4 5 万円
賃金支払日 2 5 日

賞与 無（会社の業績による）

オ その他 試用期間 採用の日から 6 ヶ月間

その他の労働条件は、就業規則および給与規程等の定めによる

(4) 会社の就業規則

会社の就業規則には次のとおり記載されている。

2－4（パワーハラスメントの防止）

パワーハラスメントとは、職権などのパワーを背景に、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えることで、次のようなものをいう。

- a. 皆の前で怒鳴る、机や壁を叩いて脅すこと
- b. 部下を無視する、仕事を与えない、仕事を妨害すること
- c. 能力を低く評価する、辞めさせると脅すこと
- d. 昇進を妨害する、異動や転勤を強要すること
- e. サービス残業を強要することや休みをとらせないこと
- f. 宴会や社員旅行を強要すること

2. 社員は、いかなる場合でもパワーハラスメントに該当、及びパワーハラスメントと疑われるような行為を職場又は業務に関連する場所においてしては^(ママ)ならない。

3. パワーハラスメントを受けたり、目撃したりした社員は、直ちに人事総務部に相談するものとし、会社はこの秘密を厳守しなければならない。

4. 従業員から相談を受けた時は、会社は速やかに事実関係の調査に着手しパワーハラスメントに当たる行為か否かを慎重に判断し、申立者である社員が申立後もパワーハラスメント行為を受けないように対処しなければならない。

4－1－3（試用期間）

入社後6ヵ月間は試用期間とする。

試用期間中に本人の健康状態・技能および勤務成績を審査し、不適格と認定した場合は、採用を取り消すことがある。ただし、入社後14日を経過した者の採用を取り消す場合には、少なくとも30日前に予告するか、または30日分の平均給与を支給する。また、試用期間中、仮に採用時の期待する能力を大幅に下回ったり、服務規律に定められた条件に達しないことが明らかになった場合には、採用条件の大幅改定をすることができる。

4-2-1 (配属)

従業員の配置場所および担当業務は、会社の命じるところによる。

2. 会社は業務上の必要がある場合、配置転換、転勤、又は従事する職務内容の変更を命ずることがある。

- (5) 会社は、Aらに4年6月30日まで就業規則を周知していなかった。
- (6) Cは、同年1月に会社に採用され、主に記者職として業務に従事していたが、同年6月に退職した。

なお、Cは、以前、会社の前身となるL社に勤務していたことがあるが、記者職の経験はほとんどなかった。

- (7) 会社では、A、B及びCの3名が、主に記者職の業務に従事していた。

3 労働組合結成までの経緯

- (1) Aは、4年5月5日、「ネムロニュースも私たちも長続きさせるために、働く条件と働いた分の賃金を正常にしませんか。」という表題の文書を作成した。同文書には、会社における長時間勤務の常態化と未払賃金の問題を是正するため、従業員の過半数により選ばれた代表者と会社が36協定を締結する必要がある旨が記載されており、代表者にA自らになることに賛同する者には署名欄に署名を、他に適任者がいれば、その者の氏名を記載するよう書かれており、Aは署名を集めた。

(2) Aは、上記(1)の文書の賛同者の署名が従業員の過半数を超えたことから、同月17日、会社の労務を担当していたI社のDプリンシパルに、署名入りの同文書を手渡した。その際、Bが立ち会った。Dプリンシパルはこの時、「ちょっと社長の方にも、労働組合ができたというふうにね理解されたとすると、ちょっとこれも、後々厄介なことになるんで」と発言した。

(3) 会社は、同月30日、E社長の名において、A宛てに、上記(2)の申入れに対する回答書を送付した。回答書には、次のとおり記載されていた。

ア 36協定は、社会保険労務士に依頼し、同月21日に釧路労働基準監督署（以下「労基署」という。）に提出済みである。

イ 勤務体制については、記者職は18時までに編集者が決めた文章量を作成すれば、勤務時間にかかわらず退社してよい。記者職以外は、休日は月6日とし、勤務時間体制を見直した上で、時間外労働は36協定の範囲内とする。

ウ 過去の勤務時間超過分の時間外手当については、個別にヒアリングし、内容を精査の上対処する。なお、今後は出勤簿を作成し、各自において固定残業代（50時間）を超えないよう時間管理すること。規程を超えて勤務する場合は事前に申請し、承認を得ること。

(4) Aは、同年6月1日、会社が既に労基署に提出済みの36協定について、従業員代表者であるAに案を示す前に36協定を提出したことは極めて不本意であり、社会保険労務士と相談の上、取り下げを促すメールを会社のF取締役へ送信した。

(5) F取締役は、同日朝、Aに対し、電話で入社時から同日までの休日出勤の代休未取得分について、直ちに取得するよう指示したが、同月2日、Aが出社していることを確認したので、Aに対しメールで再度、指示をした。Aは、会社から6月分シフト表が提示されていないこと及び休日、深夜の割増賃金が支払われていないことを理由に代休取得を拒否した。

(6) 同月1日から2日にかけて、上記(1)によりAを従業員代表とすることに賛同していた者のうち、5名が署名を取り下げた。

- (7) Aらは、同月3日12時頃、M会館において、ネムロニュース労働組合結成大会を開催して組合を結成し、Aが執行委員長に、Bが副執行委員長に就任した。

なお、結成大会に参加したのは、Aら2名のみであった。

- (8) A委員長は、同月4日8時49分、同月3日に組合を結成したことを通知するメールをE社長に送信した。

4 本件配置転換について

- (1) Cは、一身上の都合により4年6月20日付けで退職したい旨の同年5月20日付けの退職願を会社に提出した。
- (2) Cは、同年5月26日、根室市内の病院を受診し、抑うつ神経症と診断された。
- (3) E社長の指示によりI社人事総務部のNは、同年6月1日、Cの自宅を訪問し、Cと面談した。更に、翌日の同月2日にも、Nは、同じI社人事総務部のOとともにCの自宅を訪問し、Cと面談した。

同月1日の面談のやりとりは録音されていなかったが、同月2日の面談のやりとりは録音されており、Cは、会社での自身の業務等に関して、「記者の仕事を外れたのはもう辞めるってことを、提出させていただいたので、もうそれは外されるのは仕方ないことなんですけども、あと、今のところ電話番号と、お客様が来たとき下、降りてって対応させていただくってということ以外に、してはいけないっていうことはないと思うんですけど、まあ主にその二つぐらいの仕事だけしているような状態なんです」と述べた。

また、退職については、「ネムロニュースの考えを受け入れようって頑張ってたんですけども、なかなか難しくて、その中で記事もなかなか書けなくなっていって。仕事もできないので、いろんな仕事やらせてもらえなくなったりだとかっていうのがあったんで、これはやっぱりいても迷惑になるだけだっていうのがあったので」と述べた。

Aらとの関係については、「私ももっと聞けばよかったんですけど。Bさんは、言えばいろいろ言ってくれたりするんですけど。Aさんとはちょっと、なんて言うんですかね、まだちょっと仲が良くなれてなくて、やっぱりAさんは頭のいい方なので、会話はちょっと私とはかみ合わない部分があって、Aさんをいらいらさせてしまうことがあって」と述べた。

会社でのハラスメント行為については、「私自身、ないと思うんですけど、端から見ると、なんかそれってパワハラじゃないのって言われたりとか」、「友達なんかに、きょうこういうことがあったんだって言うと、それパワハラじゃないの？とか言われて。いや、でも、仕事できないからしょうがない」と述べた。

- (4) N及びOは、同月1日及び2日のCの面談記録を作成し、E社長に報告した。
- (5) F取締役及びJ顧問は、同月1日から4日にかけて、Cの会社での様子について、他の従業員に対してヒアリング調査を行った。
- (6) 会社のE社長、F取締役、J顧問、I社のO及びDプリンシパルは、同月4日12時30分頃、事前の告知なく突然、執務室を訪れ、B副執行委員長に対しヒアリングを行う旨を告げた。その後、同日13時15分頃、B副委員長と面談し、Cへのハラスメントについてヒアリングを行った。E社長は、B副委員長にCの状態について、「とにかく酷い状況で、まともに話もできない状態と聞いていた。（中略）Bさんのお名前が出て、それが原因で内容としてはハラスメントなんですよ」と伝えたが、B副委員長は、「それは、確認ですけど、確実に本人がそういうふうに言っているのか」と質問し、それに対して、E社長は「そうですね。そこは僕、ここで嘘言っても、しょうがないので」と答えた。続けて、E社長は、「ハラスメントと言われてるけど、BさんとCさんの中で、そう言われるような事情、状況があったのか」と質問したが、B副委員長は、「ないですね。彼女に聞いてみたらいいんじゃないですか。逆に普通に喋っていますよと聞いた。2～3日前だったかな」と回答し、Cに対するハラスメント行為を否定した。更に、E社長はB副委

員長に、「現実的にCさんは、ハラスメントを感じて、精神的に苦痛で会社に行くができなくなったと言っている。お二人と仕事するのがきつい。二度にわたって同じ話が出ている。それと、周辺の社員への聴き取り調査で、それを裏付ける証言が出てしまってるんですね。残念だけど、一旦、人事総務部付けにさせていただいて、現場から離れていただきたい」、「会社としては、これで処分いたしますので」と発言し、人事総務付けの配置転換を言い渡した。B副委員長は、「それに対する弁明とかはないんですか。いきなり、これをのめということか。認めろということか」、「だから、ハラスメントはしていないと言っている」と述べ、再度、自らのハラスメント行為を否定し、「ここでは、残業代を出せとか言っちゃいけない会社だったんですね」と発言したが、E社長は、「それとは関係ない。たまたま同時並行で起きているから、誤解を生みたくない」と答えた。また、B副委員長は、「組合との話し合いになるだろうし」と発言したが、E社長は、「よくわかりません。粛々と手続きしてください。いずれにしてもやってください」と述べた。

F取締役は、別室で、B副委員長に人事総務付けとする辞令を交付するとともに、「今後やっていただきたいこと」と記載された文書を渡した。その文書には、「・1階フロア、・コミュニティルーム、・1階トイレの掃除、・倉庫整理、以上」と記載されていた。また、F取締役は、会社がB副委員長に貸与していたパソコン、携帯電話、名刺、車の鍵を返却するよう指示した。

なお、辞令書の代表者印はI社の印となっていた。

辞令交付後、B副委員長は、F取締役に、「これ、組合の方で諮りますので」、「組合、つくったんです」と伝えたが、F取締役は、「そうですか。私は聞いていなかった」と答えた。更に、B副委員長はF取締役に、「これは今までの流れから言うと、不当行為に当たると思うので」、「Cさんの件も、私が聞いているのと全く違うので、組合として対応させていただきます。今後」と言ったが、F取締役は「聴き取りの中でいろいろありまして。若い社員の中では、Bさんを怖いというイメージがあるらしくて」と答えた。

F取締役は、B副委員長に「代休、休日出勤が代休使っていないのが残っているので、10日間はそのまま自宅で代休を取ってください」、「なるべく、2階には出入りしないでほしいと伝えておきます」と述べた。

- (7) 会社は、B副委員長の面談後、A委員長に対して面談を行った。A委員長は、E社長に労働組合を結成したことについて、「ネムロニュース労働組合の執行委員長に昨日付けでなった」、「今日、社長にメールをお送りした。誰とは書いていないが」、「朝8時くらいに」と伝えたが、E社長は、「僕だけに送ったの」、「それについては我々あずかり知らないのです、いいようがない。今日の面談については、別途ということで」と答えた。その後、E社長は、未払いの時間外手当や未消化の休暇、会社の組織改編について説明した後、Cへのハラスメント行為についてヒアリングを行った。E社長は、A委員長に対し、「残念だが、Aさんからのハラスメントの状態が報告されている。ただ、それも本人からの話なので、それだけでAさんがそういった状態なんだというのは、ちょっとフェアじゃないのでということで、従業員にヒアリングをしました。彼女の言っていることの多くが裏付けられる情報が出ている。よって、我々としては新聞社としてハラス的なものを看過できないということで、今回は改めて辞令を交付させていただきたいと思っている。その辞令を発令するということで、今日別途辞令をお持ちしている」と配置転換を言い渡した。A委員長は、Cへのハラスメント行為について、「内容を見ないとわからない。苦情処理の制度だってあるんでしょ」、「苦情処理の制度があるんじゃないですか、こちらは処分なら処分を受けるとしたら、それに対して弁明弁護の機会を与えられても一般的にいいと思いますけどね」、「一般的にハラスメントというのは、こっちの意図とかに関わらず、嫌がらせを受けたと認定すればハラスメントの可能性が出てくると思っています。だから、ハラスメントをされたという具体的な事実に対して、こちらが弁明の機会を与えていただけないと、承服しかねますね。処分が出たとしても」と述べた。

F取締役は、別室で、A委員長に人事総務付けとする辞令を交付するとともに、B副委員長と同じ文書を渡した。

なお、辞令書の代表者印はB副委員長と同様、I社の印となっていた。

A委員長は、本件配置転換について、F取締役に「雇用契約との間でどうなんかなあ。雇用契約が一応基本なんで、それに反していたら考えんといかん」と述べるとともに、「それと就業規則を見せてもらえませんか」と伝えた。

- (8) F取締役は、同月15日18時25分、A委員長らに対し、「出社指示」という件名のメールを送信した。メールには、同日9時30分に会社本社で待っていたが、出社がなかったので、翌日9時30分に出社するよう、用件は、6月分シフト表の提示と時間外等手当支払いに向けた事前調整である旨が記載されていた。

A委員長は、同月16日9時29分、同日9時30分の出社には応じられない旨のメールをE社長及びF取締役に返信した。メールには、適法な休日数を含む6月分シフト表の提示が先であり、それがなければ出社できない旨が記載されていた。

更に、F取締役は、同月21日20時16分、A委員長に対し、「出社指示」という件名のメールを送信した。メールの内容は同月16日と同じく、同月21日に出社がなかったので、翌日22日に出社するよう記載されていた。

A委員長は、同月22日9時24分、同日9時30分の出社には応じられない旨のメールをE社長及びF取締役に返信した。メールには、①適法な休日数を含むシフト表をメールで送信すること、②記者職に復帰し、ネムロニュースの品質を少しでも回復することに携わるようにすること、③5月20日までの勤務にかかる未払賃金を直ちに、現金で支払うよう記載されていた。

なお、B副委員長は、会社が同月23日にA委員長らに6月分シフト表を提出する前日まで、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）上の休日を示さずに出勤停止を命じたと述べた。

- (9) 同月 23 日、A 委員長らは出社し、E 社長及び F 取締役宛ての文書を F 取締役手に手渡した。同文書には、①本件配置転換を取り消すこと、②スマートフォン、ノートパソコン、社用車、カメラ、IC レコーダーの貸与、名刺の交付、事務所 2 階の執務スペースの提供、③適法な休日数を含む 3 月から 6 月までの勤務シフト表の提示、④就業規則及び給与規程の提示、⑤ 3 月から 5 月まで行った休日出勤に係る代休は、1 日たりとも取得していないこと、⑥ 5 月 21 日から 6 月 20 日までの期間の適正な給与計算に必要な 6 月 4 日以降の書類又はデータの提出について知らせること、⑦代休申請する場合の就業規則に基づく手続及び書式の提示、⑧未払賃金の全額を直ちに現金又は給与口座への振り込みにより支払うこと、⑨ハラスメントに対する社内の窓口やルールを示すこと、⑩本件配置転換により示された業務を不本意ながら行うことの 10 項目の表明事項が記載されていた。

なお、文書には表明事項に異議がある場合は、紙の文書で同日正午までに提示するよう記載されていた。

また、差出人は「ネムロニュース株式会社 A、B」の連名となっていた。

- (10) C は、同月 8 日、会社に対して、「ハラスメントを A さん、B さんから受けた認識はなく、受けたのは助言だけです」と記載した通知書を内容証明郵便で送付し、A 委員長らからのハラスメント行為を否定した。更に、同年 7 月 4 日、C は、上記の通知書は、C 自身からの文書である旨を記載した確認書を会社へ送付した。
- (11) 組合は、同日、本件配置転換は法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に本件申立てを行った。
- (12) A 委員長らは、同月 8 日付けで、本件配置転換の取消しを求めて、釧路地方裁判所に労働審判の申立てを行った。

5 会社に対する労基署の是正勧告

- (1) 組合は、4 年 6 月 6 日、労基署を訪れ、同署長宛ての「^(ママ)過剰重労働、賃金未払及び休日不指定が違法かどうか等の問い合わせ等」という表題の文書

により、会社の過重労働や本件配置転換等について相談し、また、未払賃金について速やかに支払うよう、会社に対し行政措置を講ずるよう申告した。

- (2) 労基署は、同月30日、会社に対して未払賃金を支払うよう是正勧告を行った。

6 本件配置転換後の状況について

- (1) 本件配置転換後、会社は、A委員長らの執務室を会社社屋の2階「総務部室」とした。同室には、折り畳み式の机とパイプ椅子が用意されていた。また、執務室及び作業場所である新聞保管室には、遅くとも4年7月8日には監視カメラが設置されていた。執務室及び新聞保管室以外の部屋の出入口には「関係者以外立ち入りを禁ず」と書かれたプレートが設置され、A委員長らは入室を禁じられた。

A委員長らの勤務時間は10時から16時まで、業務は、倉庫整理及び1階スペースの清掃のみであった。

- (2) F取締役は、同年7月25日、A委員長らに対し、当面、新聞の編集業務はI社本社で行うことになったので、他の従業員は基本的にI社本社で働くことになることと伝えた。
- (3) 同年8月15日、A委員長らが出勤すると、会社玄関のドアに外側からチェーンロックのような鍵がかけられていた。A委員長は、10時40分頃、電話でF取締役に対し、火災の際、A委員長らの避難経路がなくなり危険なので撤去するよう要求し、F取締役は、確認すると答えた。さらに、同日11時10分頃、会社の従業員が来て、A委員長らに何も言わずに鍵を外して去って行ったので、A委員長は、同日12時52分、質問事項を記載し、その回答をF取締役がA委員長らに対し、同日15時50分までに文書かつ対面でするよう求める旨のメールをF取締役に送信した。F取締役は、同日14時45分頃、A委員長らに対し口頭で説明するとともに、合わせて、A委員長に対し、鍵は従業員の勘違いによるものであり、早急の取り外しを指示し、同日13時40分頃、確認するとともに、鍵を取り付けた従業員に対し、

本人も反省していることから嚴重注意に留めたこと及び他の従業員に対しても、事案報告した上で注意喚起した旨のメールを送信した。A委員長は、同日25日、F取締役の説明に納得が出来ない部分や質問に対する回答になっていない部分があるとして、同月26日16時までに再度、説明を求める旨のメールをF取締役に送信した。

7 本件本採用拒否について

(1) 会社は、4年7月29日、A委員長らに本採用拒否通知書（以下「本件通知」という。）を交付した。本件通知には、試用期間満了（雇用契約終了）日は4年8月31日、本採用を行わない理由として、「試用期間中における勤務態度・業務遂行能力・適性等に問題があり、従業員としての適格性がないと判断されたこと等」と記載されていた。また、労基法第20条に基づく解雇予告通知である旨が記載されていた。

(2) A委員長は、同年8月8日、本件通知に記載された本採用を行わない理由に示された具体的な事実を同月9日正午までに文書で提示するよう求める旨のメールをH弁護士に送信した。

(3) 会社は、同月9日付けの解雇理由証明書をA委員長らに交付した。

本証明書には、A委員長の解雇理由として、次のとおり記載されていた。

ア 勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、あなたが取材先に対して高圧的な態度等を取り、同取材先から当社に苦情が寄せられたこと、不要な時間外労働に従事したこと、他の従業員を睨む行為に及んだこと等）による解雇

イ その他（具体的には、他の従業員に対してハラスメント行為に及んだこと）による解雇

また、B副委員長の解雇理由として、次のとおり記載されていた。

ア 勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、不要な時間外労働に従事したこと、正当な理由のない遅刻が繰り返されたこと等）による解雇

イ その他（具体的には、他の従業員に対してハラスメント行為に及んだこと）による解雇

(4) A委員長は、同年9月1日、解雇に際し会社から交付された健康保険資格喪失証明書等の書類につき、誤りの有無を確認し、誤りが認められる場合には訂正の上再交付するよう求める旨のメールをE社長及びF取締役へ送信した。更に、A委員長は、同月2日、F取締役の指示に基づき、同内容のメールを会社代理人のH弁護士にも送信した。これに対し、H弁護士は、同月5日、会社が訂正済み書類を郵送した旨のメールをA委員長へ送信した。

(5) 釧路地方裁判所は、同年12月8日、A委員長らが申し立てた地位確認等請求労働審判事件について、次のとおり審判を言い渡した。

ア 本件配置転換及び本件本採用拒否がいずれも無効であることを認める。

イ 本日、会社とA委員長らとの間の労働契約を終了させる。

ウ 解決金として、会社はA委員長に対して400万円、B副委員長に対して450万円の支払義務があることを認める。

エ A委員長らと会社は、本労働審判に至る経緯及び本労働審判の内容について、正当な理由なく第三者に口外しないことを相互に確約する。

(6) A委員長らは、同月19日、上記(5)の地位確認等請求労働審判事件の審判を不服として、釧路地方裁判所に異議を申し立てた。

(7) 釧路地方裁判所根室支部は、6年3月26日、A委員長らが提訴した地位確認等請求事件について、次のとおり判決を言い渡した。

ア A委員長らが、会社に対し、いずれも雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

イ A委員長らが、会社に対し、いずれも会社の人事総務において勤務する雇用契約上の義務を負わないことを確認する。

ウ 会社は、A委員長らに対し、4年9月から本判決確定の日まで、毎月末日限り、それぞれの月額給与及びこれに対する各支払期日の翌日から各支払済みまで年3パーセントの割合による金員を支払え。

エ 会社は、A委員長らに対し、それぞれ55万円及びこれに対する本判決確定の日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を支払え。

オ その余の請求をいずれも棄却する。

なお、Cは、上記事件の訴訟の証人尋問において、前記第3の4(10)と同じく、Aらからパワハラを受けていない旨の内容証明郵便を会社にしたことを証言した。

- (8) 会社は、同年4月、一審の判決を不服として札幌高等裁判所に控訴した。
- (9) 札幌高等裁判所は、7年2月13日、会社の控訴を棄却した。会社は上告せず、同年3月4日に判決が確定した。
- (10) 組合は、同年5月30日、同年6月13日及び同年8月21日付けの要求書により、会社に対し、上記(9)の判決による復職等を議題とする団交を申し入れた。これに対し、会社代理人は、会社は現在事業を行っておらず、役員は1名のみで従業員も存在しないため、対応が困難であるとした上で、今後、会社が事業を再開し、団交への対応が可能となった時点で連絡すると回答した。

8 団交について

- (1) A委員長は、4年6月8日、E社長とF取締役宛てのメールで、①未払賃金の支払、②A委員長らの6月分シフト表の提出、③36協定の締結について、いつ、労働者代表の誰と、どういう内容で締結したかについての説明、④本件配置転換の撤回等を議題とする団交を申し入れた。その際、組合は、団交の日時は同月9日正午以降できるだけ早く、場所は公共施設若しくはホテル等の貸スペース等の中立的な場所で会社及びI社の社屋スペース以外とし、日程案は、日程案の前日20時まで（同月9日に開催の場合は10時まで）に提示すること、出席者はE社長及びF取締役の出席を希望し、I社からの出席者はDプリンシパルに限るという条件を付けた。

(2) A委員長は、同月9日9時6分、団交の開催時間について、会社が時間及び賃金を失わないことを承認しない場合は、勤務時間外に開催することを条件として付加する旨のメールをF取締役へ送信した。更に、A委員長は、同日11時13分、団交はオンラインも含め対話方式とするが、誤解又は誤認を回避するため文書授受を中心とすることを強く希望する旨のメールをF取締役へ送信した。

A委員長は、同月10日、本件団交申入れに対する会社からの回答がないことを踏まえ、同月13日正午までに回答するよう求める旨のメールをE社長及びF取締役へ送信した。

(3) A委員長は、同月16日11時41分、会社に対し同日13時までに、同日17時から同月18日22時までの間における団交の開催日時及び場所の候補をそれぞれ2つ以上回答するよう求める旨のメールをE社長、F取締役及びDプリンシパルへ送信した。更に、A委員長は、同日13時20分、同日13時までに会社が回答をしなかったことについて、組合としては会社が団交を拒否したと認識する旨のメールをE社長、F取締役及びDプリンシパルへ送信した。

(4) F取締役は、同月20日、本件団交申入れに対する団交の日程について、同月30日13時30分からGホテルで設定した旨の回答メールをA委員長へ送信した。なお、メールには時間や賃金を失わず使用者に協議・交渉することを承認する旨が記載されていた。

(5) A委員長は、同月21日、本件団交申入れに対する会社の回答について、
①日程案は、同月22日から24日のいずれかの日の10時から18時までの間に開催することとし、同月30日13時30分からの開催では遅すぎる、
②場所案は、使用料の半分以上は組合が負担しなければならないと考えており、公共施設の貸スペースなど無料又は安価で利用できる場所とし、日程案の提示を依頼したが一方的な設定は困る、③会社の出席予定者と交渉事項を教えてほしい旨のメールをE社長及びF取締役へ送信した。

(6) F取締役は、同月22日10時4分、本件団交申入れについて、①会社の都合上、同日30日が最短の開催であること、②会場使用料は会社が全額負担する旨のメールをA委員長に送信した。

A委員長は、同日12時15分、上記の会社の回答について、同月30日では遅すぎる旨のメールをE社長及びF取締役に送信した。

F取締役は、同日14時20分に再度、①組合から提案された同月22日から24日のいずれかの日の開催について社内で検討したが、最短で同月30日が対応可能な日なので、その案を提示し、開催が困難な場合は再度、同年7月以降の候補日を提示する、②会社側の出席予定者はF取締役を含め2から4名程度予定している、③交渉事項は同年6月18日に組合からメールで示された議題であると理解している旨のメールをA委員長に送信した。

A委員長は、同日21時42分に、本件団交申入れについて、①日程案は、同月23日から25日までのいずれかの日の10時から18時までの間に開催することとし、同月30日13時30分からの開催では遅すぎる、②出席予定者について、I社のDプリンシパルは同月20日付けで退任済みなので、会社に在籍していない方は出席しないでもらいたい、③交渉事項は、同月18日のメールではなく、同月8日の団交を申し入れたメールである旨のメールをF取締役に送信した。

(7) A委員長は、同月28日12時1分、団交前に労働条件通知書兼同意書の「その他」欄に記載されている就業規則及び賃金^(ママ)規程等の定めについて、制定及び改正履歴を含めて提示するよう求める旨のメールをE社長に送信した。

(8) F取締役は、同日16時14分、本件団交申入れについて、①会社の都合上、最短の開催が同月30日13時30分からとなってしまったが、延期となると会場のキャンセル料が発生してしまう、②案として提示すべきところを思わず「設定」という言葉を使ってしまい不快な思いをさせたことは謝罪する、③団交の開催について組合の返答を待っているという旨のメールをA委員長らに送信した。

A委員長は、同月29日、本件団交申入れについて、日時の候補（2つ以上）及び場所の候補（2つ以上）の提案をお願いしたが、会社からの提示は1つのみであり、しかも設定するという言葉を使い一方的であったこと及び広義の就業規則の提示がないことから、組合としては、同月30日13時30分からの団交の開催は極めて困難である旨のメールをF取締役へ送信した。

- (9) 同月30日、会場に組合が現れなかったため、団交は開催されなかった。
- (10) F取締役は、同日19時33分、会社の就業規則及び給与規程をメールでA委員長らに送付した。
- (11) A委員長は、同年7月1日、会社の旅費に関する定め及び退職金規定^(ママ)の提示を求める旨のメールをF取締役に送信した。
- (12) 同日、会社の代理人であるH弁護士はA委員長に受任通知兼回答書をメールで送信した。同書には、改めてH弁護士から組合に対して、団交の候補日時を提案する旨が記載されていた。
- (13) H弁護士は、同年8月8日、会社が退職金規程及び旅費に関する定めを未作成である旨をA委員長にメールで連絡した。合わせて、H弁護士は、同メールで、団交の日程及び場所の候補として、同月27日若しくは同年9月10日の11時30分から13時30分まで、場所はP会議所又はM会館で開催することを提案した。
- (14) A委員長は、同年8月11日、会社から提案された候補日がいずれも組合の都合がつかないことから、同月16日までに開催する日程案を再度、提案するよう求める旨のメールをH弁護士に送信した。更に、A委員長は、同月16日、会社から同日までに開催する日程案の連絡がこないことから、同月18日までに開催する日程案の提示を求める旨のメールをH弁護士に送信した。
- (15) H弁護士は、同月16日、組合が要求した同月18日までに開催する日程案の提示については、会社の都合がつかないことから、H弁護士らがウェブ会議方式で参加することとし、同月25日又は同年9月2日の18時から2

0時まで、P会議所又はM会館で開催する日程案をメールでA委員長に送信した。

A委員長は、同月17日、再度、会社の退職金規程及び旅費規程に関する定めの提示及びH弁護士らがウェブ会議方式で参加する方法によって、同月18日までに根室市内で団交を開催することを求める旨のメールをH弁護士に送信した。

(16) A委員長は、同月23日及び同年9月2日、会社の退職金規程及び旅費に関する定めを提示することを求める旨のメールをH弁護士に送信した。

(17) H弁護士は、同月5日、会社の退職金規程及び旅費規程をメールでA委員長に送付した。退職金規程には「令和4年9月2日制定」、旅費規程には「2022年9月2日より施行する。」と記載されていた。

なお、旅費規程の第1章1-2（旅費の種類）（1）の規程には、「1市6町（根室市、別海町、中標津町、標津町、浜中町、厚岸町）を除く（以下略）」と記載されているが、括弧内には1市5町しか記載がなかった。

(18) A委員長は、同月7日、会社の退職金規程及び旅費規程の提示が同月5日とA委員長らの本件本採用拒否後であること、しかも両規程の施行日が同月2日と本件本採用拒否後であることは、「当労組及び組合員であるA及びBを不当に扱い続け、かつ嫌悪し続けている」ことの証である旨のメールをH弁護士に送信した。また、同メールには会社の退職金規程及び旅費規程の内容が誤っている旨も記載していたが、誤っている箇所は示していなかった。

H弁護士は、同月8日、「当労組及び組合員であるA及びBを不当に扱い続け、かつ嫌悪し続けている」などという意図はないこと及び会社の退職金規程及び旅費規程は、社会保険労務士に確認した上で作成、施行しており、誤りはないと認識している旨のメールをA委員長に送信した。

(19) A委員長は、同年12月7日、同月8日16時までに就業規則の不備又は不足を整備し、かつ整備後の内容を当労組に通知する意思自体が会社にあるかどうかをメールで回答を求める旨のメールをE社長に送信した。

- 9 組合は、5年1月20日、前記7の会社の行為が法第7条第1号の、前記8の行為が法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に本件追加申立てを行った。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（本件配置転換は、法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。）について

- (1) 法第7条第1号は、労働者が労働組合を結成しようとしたことや労働組合の正当な行為をしたことを理由とする「不利益な取扱い」を不当労働行為として禁止している。
- (2) 法第7条第1号の「不利益な取扱い」とは、不当労働行為に関する法制度の目的に照らし、労働者の団結権及び団体行動権を侵害する性質の行為、換言すれば、労働者らの組合活動意思を委縮させる組合活動一般を抑圧ないし制約する効果を持つと認められる取扱いを指す。

したがって、「不利益性」の判断は、賃金の減少等の経済的不利益や職場制度の建前上の不利益性の有無に限らず、当該職場における従業員の一般的認識に照らして、それが通常不利益なものと受け止められ、それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が委縮し、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶようなものであるか否かという観点からなされるべきである。

- (3) この点、会社は、本件配置転換は、同一の勤務地での勤務であり、給与等の待遇を変更するものではないから、Aらに対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものではないなどと主張する。

しかしながら、会社は、A委員長らを記者職から人事総務付けに配置転換し、A委員長らの執務室を会社社屋の2階「総務部室」としたが、同室には、折り畳み式の机とパイプ椅子しか用意されていなかったこと、その執務室及びA委員長らの作業場所である新聞保管室には、遅くとも4年7月8日には監視カメラが設置されていたこと、執務室及び新聞保管室以外の部屋の出入

口には「関係者以外立ち入りを禁ず」と書かれたプレートが設置され、A委員長らは入室を禁じられたこと、A委員長らの勤務時間は10時から16時までとされ、指示された業務は、倉庫整理及び1階スペースの清掃のみであったこと（第3の6(1)）を考え合わせると、当該職場における職員の一般的認識として、本件配置転換が不利益なものであると受け止められ、それによって組合活動意思が委縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであることは明らかである。

よって、本件配置転換は不利益性を有する。

(4) 次に、本件配置転換が「故をもって」行われたか否かについて検討する。

この点、会社は、労働組合が結成されたことを知る前から、AらのCに対するパワハラの調査を開始しており、パワハラの実事があると評価できる十分な事情を確認したものと判断して行った処分であり、労働組合を結成したことや組合員であることに基づくものではないと主張する。

しかしながら、Aは、4年5月5日、会社における長時間勤務の状態と未払賃金の問題を是正するため、従業員の過半数代表にAになることに賛同するよう署名を集め（第3の3(1)）、同月17日、その署名が従業員の過半数を超えたので、その署名入り文書をDプリンシパルに手渡し、その際、Dプリンシパルは、「ちょっと社長の方にも、労働組合ができたというふうにね理解されたとなると、ちょっとこれも、後々厄介なことになるんで」と発言したこと（第3の3(2)）、同年6月1日、Aが過半数代表者になることに賛同した者のうち5名が署名を取り下げたこと（第3の3(6)）、Aらは、同月3日12時頃、ネムロニュース労働組合結成大会を開催し、Aが執行委員長に、Bが副執行委員長に就任したが、その翌日の同月4日に、Aらは、E社長からCに対するハラスメントのヒアリングを受け、その場で本件配置転換を言い渡されたこと（第3の3(7)、4(6)(7)）、Cは同月8日、A委員長らのハラスメントを否定した通知書を会社へ送付し（第3の4(10)）、会社とA委員長らの訴訟においても、同様の証言をしていることが認められる。（第3の7(7)）

これら一連の流れを見ると、同年５月１７日に労働者代表をＡにすることの過半数の同意書を受け取ったＤプリンシパルがＥ社長に労働者代表にＡが選ばれたことを報告し、労働組合ができた、若しくはできる可能性があると考えたＥ社長が、組合結成を嫌悪して、署名した者に署名を取り下げるよう働きかけたことにより５名が取り下げたこと、その後、会社がにわかにＡらのＣらに対する言動を取り上げて、Ｃへのハラスメントの調査を始めたこと、その調査はＣの意思とは無関係に結論が決められていたこと、同年６月４日８時４９分に送信した、同月３日に組合を結成したことを通知するメールをＥ社長が見た上で、Ａらに対し、同月４日１３時１５分頃から、Ｃへのハラスメントについてヒアリングを行ったことが推認されるのであって、会社の不当労働行為意思が認められる。

したがって、本件配置転換は、法第７条第１号の不当労働行為に該当する。

２ 争点２（本件配置転換及び本件業務命令は、法第７条第３号の不当労働行為に該当するか。）について

法第７条第３号の成立要件は、使用者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入するなど所定の行為をすること、当該行為が使用者に帰責できること及び不当労働行為意思があることである。

本件配置転換等が、上記のとおり、会社の不当労働行為意思によってなされたものである以上、会社の配置転換等に係る一連の行為は、Ａ委員長らの組合活動を委縮させ、組合の弱体化を図る支配介入行為である。

したがって、本件配置転換及びその後の業務命令は法第７条第３号の不当労働行為に該当する。

３ 争点３（本件本採用拒否は、法第７条第１号の不当労働行為に該当するか。）について

会社は、本件本採用拒否につき、Ａ委員長らの新聞記事の執筆業務を担当する能力が期待される水準を大きく下回ること、Ａ委員長らが本件配置転換後の

業務遂行を満足に履行せず、拒絶したこと、A委員長は不適切な言動を繰り返し、それを認めて反省する姿勢がみられず、就業場所が他の従業員と分離されたにも関わらず、他の従業員をストーカーのようにつけまわすなど異様な行動に及んでいること、勤務時間についても一部水増しして時間外勤務手当を不当に請求し、B副委員長においては無断欠勤するなどの規律違反が認められること、Cへのハラスメント行為等によって本採用拒否をすることは客観的に合理的な理由があつて、社会通念上相当と認められることなどの事情を考慮すると、試用期間満了により労働契約を終了させたことには合理性があり相当であると主張する。

しかしながら、A委員長らが記者としての能力が期待される水準を大きく下回るということを認めるに足る証拠は提出されていないこと、会社がA委員長らに対して命じた本件配転命令以降の業務命令は、過小な業務を命じ、A委員長らを他の従業員と隔離するものであつて、嫌がらせと評価し得るものであること、CへのハラスメントはC自身が否定していることなどから、到底合理性、相当性を認めることはできない（第3の7(7)～(9)）。

一方、本件配置転換後、組合は、同年6月6日、労基署を訪れ、未払賃金や本件配置転換等について相談し、行政措置を講ずるよう申告し、労基署が同月30日に会社に対し未払賃金を支払うよう是正勧告を行ったこと（第3の5）、組合は、同月16日、同月22日、A委員長らの出社命令には応じられないことなどを会社に伝えたこと（第3の4(8)）、Cは、同月8日、会社に対し、A委員長からハラスメントは受けていない旨の通知書を送付したこと（第3の4(10)）、組合は、同年7月4日、本件配置転換が法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に本件申立てを行ったこと（第3の4(11)）、A委員長らが、同月8日、本件配置転換の取消しを求めて、釧路地方裁判所に労働審判の申立てを行ったこと（第3の4(12)）が認められる。

以上の事情を勘案すると、本件本採用拒否は、本件配置転換時において組合嫌悪の意思を有していた会社が、上記の組合活動に対し、継続した反組合的意図ないし動機を有して行ったものであり、不当労働行為意思があつたものと認

められる。

したがって、本件本採用拒否は、法第7条第1号に該当する。

4 争点4（本件団交申入れに対する会社の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）について

- (1) 法第7条第2号は、使用者が正当な理由なく団交を拒否することを禁じており、使用者は、団交に応じることのみならず、誠意をもって団交に当たらねばならず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどの義務を負う。

本件において、組合は、①日程等の案について、組合が行ったのと同様に複数の日程案を提示することを会社に求めたにもかかわらず、会社が複数の案を示さず、更に、団交に先立つべき条件を欠いた実質的には案として成り立たない複数の案を提示したこと、②団交の開催条件としての就業規則の提示が遅かったこと、会社が同年9月2日に退職金規程及び旅費規程を作成し、組合への送付を同月5日に行ったことが遅すぎることに、会社が提示した就業規則等の中に時間外労働の申請書式が含まれておらず、旅費規程にはミスを含んでおり、就業規則及び給与規程は、実際の制定、施行日が不明であり、かつ、B副委員長の始業終業時刻及び休憩時間が反映されていないものを提示したことが実質的な団交の拒否であると主張する。

- (2) まず、上記①について検討する。

本件において、A委員長は、E社長及びF取締役に対し、4年6月8日、同月9日正午以降できるだけ早くに会社が日程案を提示するよう求めることなどのメールを送信し、その後、何回かF取締役らに対して団交に関するメールを送信し、同月10日には、本件団交申入れに対する会社からの回答がないことを踏まえ、同月13日正午までに回答することを求めるメールを送信した（第3の8(1)、(2)）。

その後、A委員長は、同月16日11時41分、E社長、F取締役及びDプリンシパルに対し、同日13時までに、同日17時から同月18日22時

までの間における団交の開催日時及び場所の候補をそれぞれ２つ以上回答するよう求める旨のメールを送信したが、F取締役は、同月２０日、団交を同月３０日１３時３０分からGホテルで設定したことなどの回答メールをA委員長に送信した（第３の８(3)、(4)）。

A委員長は、同月２１日、F取締役に対し、同月２２日から２４日のいずれかの日の１０時から１８時までの間に開催することなどをメールで送信し、F取締役が同月２２日１０時４分、会社の都合上、同日３０日が最短の開催であることなどを回答したのに対し、A委員長は、同日２１時４２分、同月２３日から２５日までのいずれかの日の１０時から１８時までの間に開催することなどをメールで送信した（第３の８(5)、(6)）。

その後も、同月３０日１３時３０分からの開催では遅すぎるというA委員長と、会社の都合上、同月３０日が最短の開催であるとするF取締役のメールのやり取りが続いたが、結局、同月３０日、組合は会社が指定する会場に現れなかったため、団交は開催されなかった（第３の８(6)、(8)、(9)）。

上記のとおり、会社は、組合が求める複数の候補日を挙げていないが、組合は会社に対し、極めて短い期限で回答を求め、何度もメールで会社に猶予を与えない候補日を指定している。会社は、組合が挙げた同年６月１６日１７時から同月１８日２２時までの間という候補日に対し、同月３０日の開催を提示しているが（第３の８(3)、(4)）、会社が提示した日は必ずしも遅すぎるとは言えないことに加え、同年７月以降の日程調整も申し出ているのに対し、組合は会社が指定する日が差し支える理由も述べることなく、遅すぎることを述べるにとどまっている。（第３の８(13)～(15)）

かかる事情の下では、会社が複数の候補日を挙げず、特定の日を提示したことのみをもって実質的な団交の拒否と認めることはできない。

また、組合は、団交に先立つべき条件を欠いた実質的には案として成り立たない複数の案を提示したことが団交拒否に当たると主張するが、会社の代理人であるH弁護士は、組合の要求する資料を提示した上で、団交の複数の候補日を挙げており（第３の８(13)、(15)）、団交に向けた誠実な対応をしてお

り、団交の拒否には当たらない。

(3) 次に、上記②について検討する。

本件において、A委員長は、同年6月28日に、E社長に対し、就業規則及び賃金^(ママ)規程等の定めについて、制定及び改正履歴を含めて提示するよう求め、会社は、同月30日、会社の就業規則及び給与規程をメールでA委員長らに送付した（第3の8(7)、(10)）。

また、A委員長は、翌7月1日、会社の旅費に関する定め及び退職金^(ママ)規定の提示を求めたのに対し、会社の代理人となったH弁護士は、同年8月8日、A委員長に対し、会社が退職金規程及び旅費に関する定めを未作成であることをメールで伝え、その後、A委員長から度重なる提示要求を受け、H弁護士は、同年9月5日、会社の退職金規程及び旅費規程をメールでA委員長に送付した。退職金規程には「令和4年9月2日制定」、旅費規程には「2022年9月2日より施行する。」と記載されていた（第3の8(11)、(13)、(17)）。

A委員長は、同月7日、会社の退職金規程及び旅費規程の提示が同月5日とA委員長らの本件本採用拒否後であること、しかも両規程の施行日が同月2日と本件本採用拒否後であることは、「当労組及び組合員であるA及びBを不当に扱い続け、かつ嫌悪し続けている」ことの証である旨のメールをH弁護士に送信した。また、同メールには会社の退職金規程及び旅費規程の内容が誤っている旨も記載していたが、誤っている箇所は示していなかった。H弁護士は、同月8日、「当労組及び組合員であるA及びBを不当に扱い続け、かつ嫌悪し続けている」などという意図はないこと及び会社の退職金規程及び旅費規程は、社会保険労務士に確認した上で作成、施行しており、誤りはないと認識している旨のメールをA委員長に送信した（第3の8(18)）。

その間、A委員長とH弁護士との間で団交の日程調整をするも、実施には至らなかった。

本件においては、上記のとおり、会社は、団交の実施前に組合の求める資料を提示しているのであって、その提出の時期が組合の希望する時期ではなかったり、その資料の内容に誤っている箇所があったり、実際の制定、施行

日が不明であったとしても、それらをもって直ちに団交の拒否もしくは使用者の誠実交渉義務に違反する行為があったとはいえない。

(4) よって、会社の行為は団交の拒否には該当しない。

5 救済の方法について

会社は、「ネムロニュース」を7年1月31日付けをもって廃刊し、新聞発行の事業を停止しているものの、解散の手続を取らずに清算も行っておらず、法人として存続していることを併せ考えると、正常な労使関係の構築のためには、主文の救済方法が相当であると判断する。

6 結論

以上のとおりであるから、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和8年4月24日

北海道労働委員会

会 長 山 下 史 生