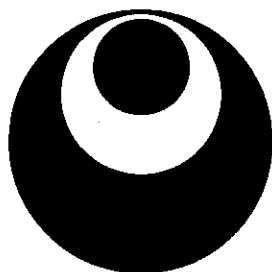


沖 縄 県
労働委員会年報

平成 21 年 版



平成22年 2 月

沖縄県労働委員会事務局



第17期沖縄県労働委員会委員

(平成21年12月14日～平成23年12月13日)

公益委員



会長
比嘉 正幸



会長代理
大城 光代



矢野 昌浩



宮城 和博



宮里 節子

労働者委員



仲宗根 清和



大濱 直之



與那覇 栄蔵



喜屋武 秀行



川平 朝之

使用者委員



又吉 民人



仲程 通次



石川 清勇



饒波 正博



安田 幾夫

第16期沖縄県労働委員会委員

(平成19年11月29日～平成21年12月13日)

公益委員



会長
比嘉 正幸



会長代理
大城 光代



矢野 昌浩



宮城 和博



宮里 節子

労働者委員



仲宗根 清和



大濱 直之



與那覇 栄蔵



喜屋武 秀行



川平 朝之

使用者委員



又吉 民人



仲程 通次



石川 清勇



饒波 正博



宮城 恵也

ま え が き

この年報は、沖縄県労働委員会が平成21年1月から12月までの間に取り扱った調整・審査事件の内容や諸会議の概況等の活動状況を整理収録したものです。

平成21年に当労働委員会が取り扱った事件は、昨年からの繰越事件も含め、不当労働行為の審査事件が3件、労働関係調整法に基づく調整事件が9件、個別労働関係紛争のあっせん事件が16件となっております。

不当労働行為救済申立事件につきましては、平成17年の労働組合法改正後、当労働委員会では審査期間の目標を1年6月と定め、審査の迅速化かつ的確化の実現に努めているところであります。平成21年に終結した3件のうち取り下げで終結した1件を除く2件の平均審査期間は451日であり、目標期間内に処理されております。

労働争議の調整におきましては、新規申請が前年の7件から9件に増加しており、また個別労働関係紛争におけるあっせん申請は、前年の4件から15件に急増しております。

公益委員、労働者委員及び使用者委員の三者がそれぞれの経験と専門的知識を活用し、不当労働行為審査事件においては将来的に安定した労使関係の構築を見据え、公正かつ的確に審査を行い、またあっせん事件においては当事者の意向を適切に反映しながら双方の歩み寄りを重視した弾力的で迅速な対応を実施しております。

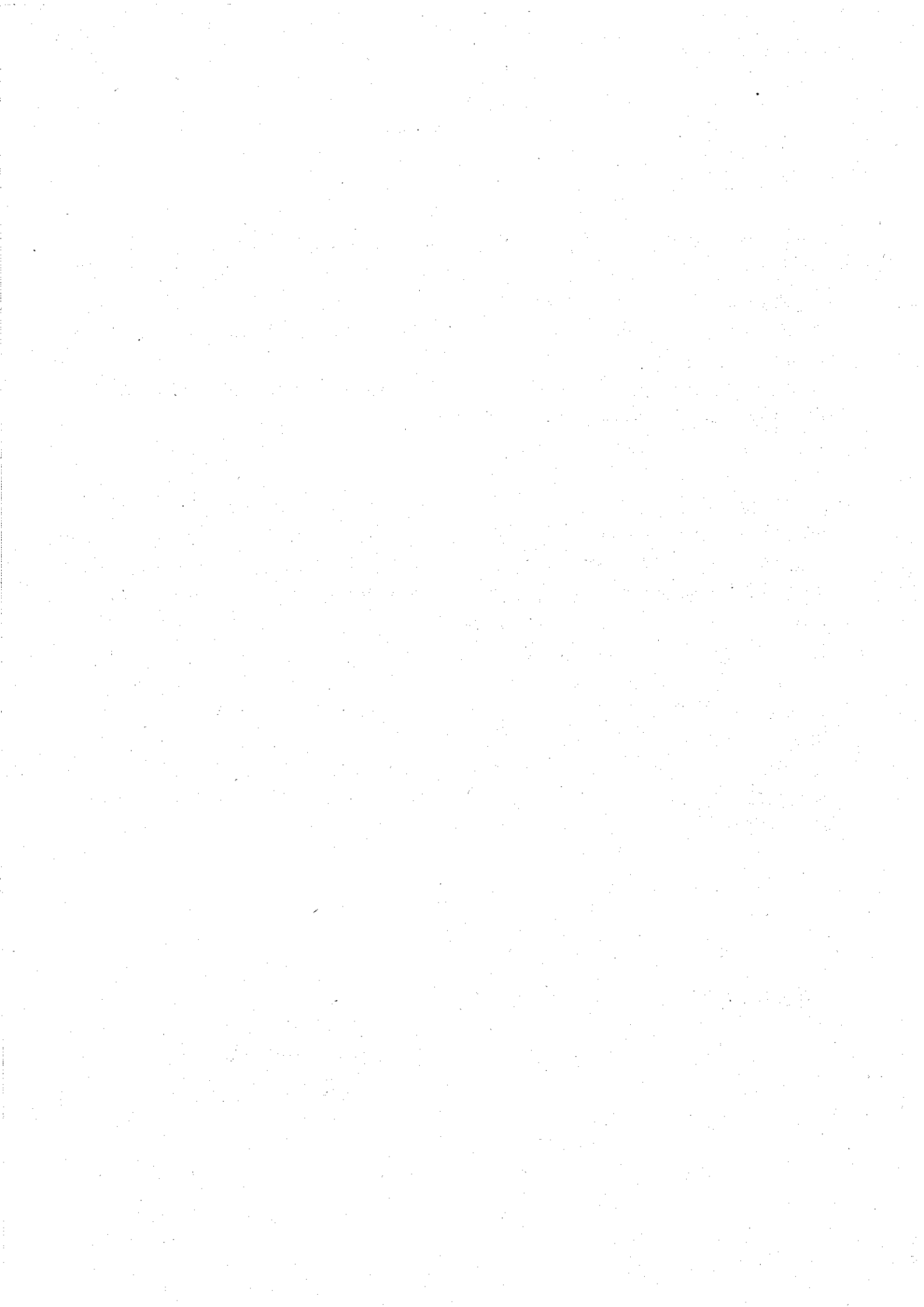
当労働委員会といたしましては、三者構成という労働委員会の特色を最大限に活かしながら、公正、中立な立場で健全で安定した労使関係の構築にお役に立てるよう、今後とも全力で取り組んでまいります。

労使各位をはじめ労働問題に関心を寄せておられる多くの方々が広くこの冊子を活用され、当労働委員会の活動についての理解を深められると同時に、多少なりとも今後の労使問題解決のためにお役立てくださるならば幸甚に存じます。

平成22年2月

沖縄県労働委員会

事務局長 比嘉久晶



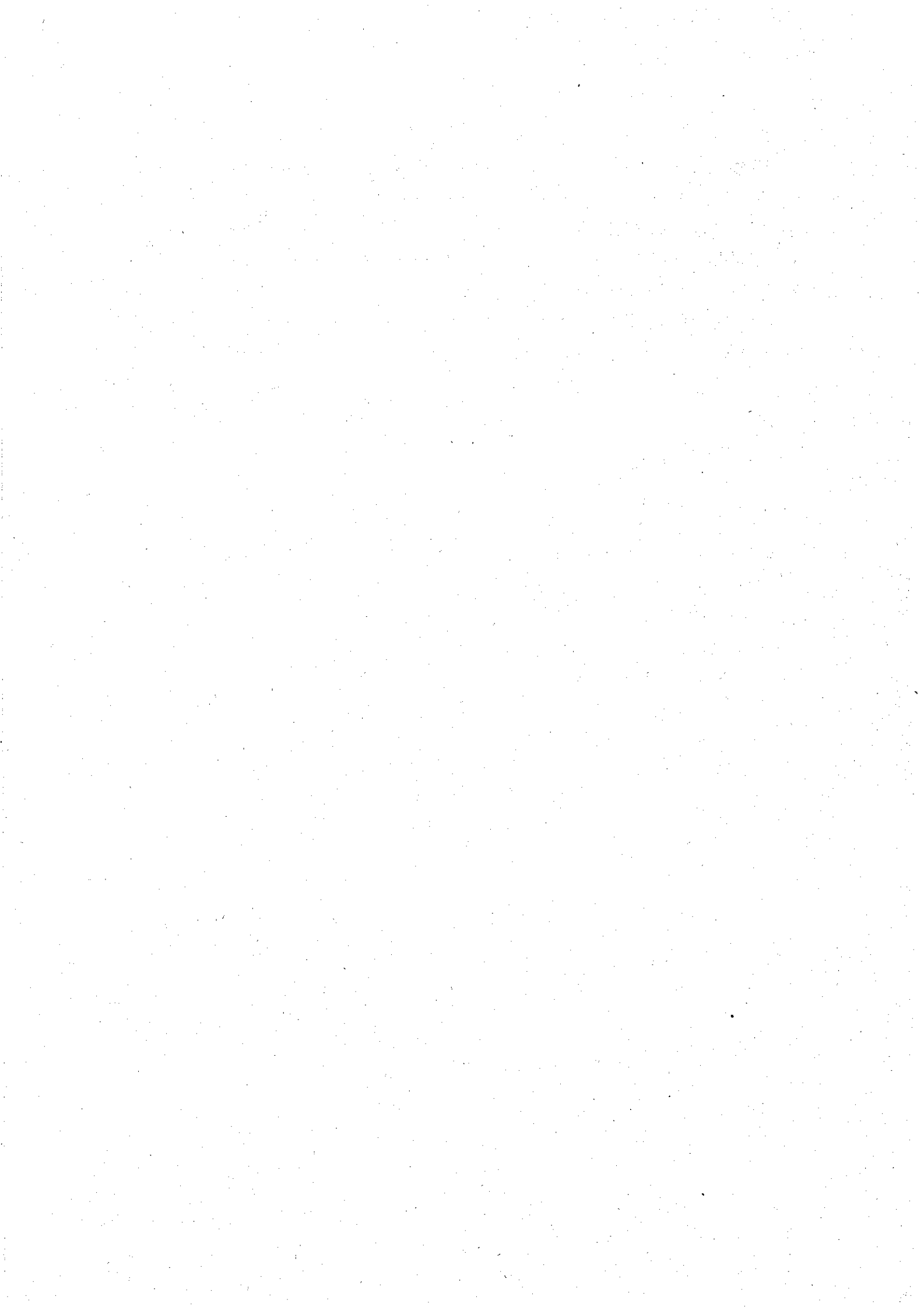
目 次

第1章 労働委員会の概要	1
第1節 組 織	1
1 委 員	1
2 あっせん員候補者	4
3 事務局	5
第2章 会 議	7
第1節 総 会	7
第2節 公益委員会議	14
第3章 不当労働行為の審査	17
第1節 概 況	17
第2節 審査期間の目標及びその達成状況	19
第3節 不当労働行為事件の概要	20
1 平成20年(不)第2号事件	20
命令書(写)	21
2 平成20年(不)第3号事件	77
命令書(写)	78
3 平成21年(不)第1号事件	88
第4章 労働争議の調整	89
第1節 概 況	89
第2節 調整事件の概要	94
1 平成21年(調)第1号事件	94
2 平成21年(調)第2号事件	95
3 平成21年(調)第3号事件	96
4 平成21年(調)第4号事件	97
5 平成21年(調)第5号事件	98
6 平成21年(調)第6号事件	99
7 平成21年(調)第7号事件	100
8 平成21年(調)第8号事件	101
9 平成21年(調)第9号事件	102

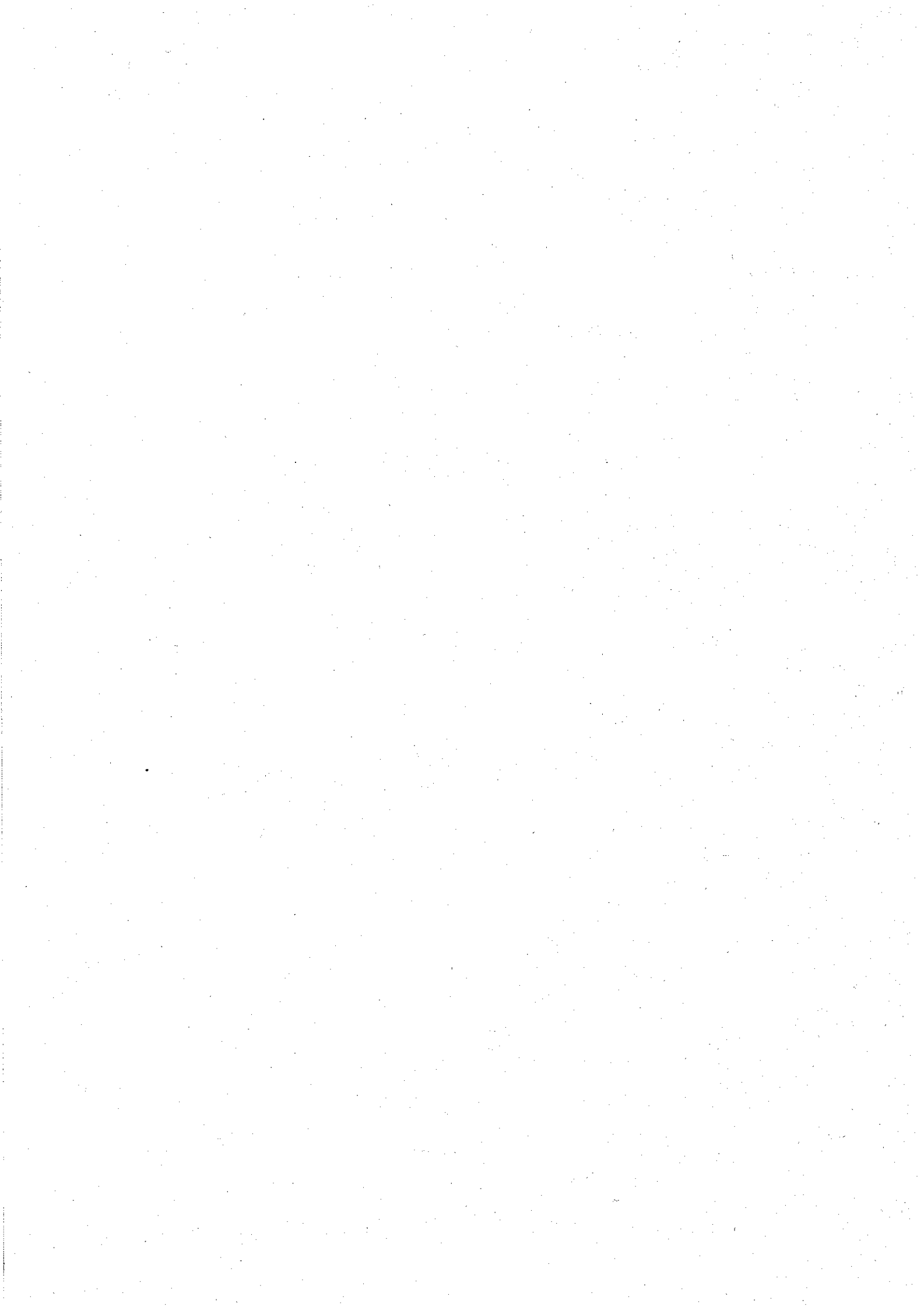
第5章 個別労働関係紛争のあっせん	103
第1節 概 況	103
第2節 個別労働関係紛争あっせん事件の概要	107
1 平成20年(個)第4号事件	107
2 平成21年(個)第1号事件	108
3 平成21年(個)第2号事件	109
4 平成21年(個)第3号事件	110
5 平成21年(個)第4号事件	111
6 平成21年(個)第5号事件	112
7 平成21年(個)第6号事件	113
8 平成21年(個)第7号事件	114
9 平成21年(個)第8号事件	115
10 平成21年(個)第9号事件	116
11 平成21年(個)第10号事件	117
12 平成21年(個)第11号事件	118
13 平成21年(個)第12号事件	119
14 平成21年(個)第13号事件	120
15 平成21年(個)第14号事件	121
16 平成21年(個)第15号事件	122
第6章 労働組合の資格審査等	123
第1節 労働組合の資格審査	123
第2節 地公労法第5条第2項の認定・告示	124
第3節 争議行為予告通知	126
第4節 労働争議の実情調査	127
第7章 各種連絡会議、研修及び広報	129
第1節 連絡会議	129
1 全国会議	129
2 九州ブロック会議	131
第2節 研 修	134
1 委員関係	134
2 事務局職員関係	135
第3節 広 報 等	136
1 ホームページによる広報	136
2 労働委員会だより	136
3 県広報テレビ番組	136
4 個別労働関係紛争処理制度周知月間に係る取組みについて	136

資 料

1	歴代会長	139
2	歴代委員	139
3	歴代事務局長	145
4	叙勲・褒章・表彰等受章者	145
5	年別申請・申立件数の推移	148
6	不当労働行為事件審査の処理状況	150
7	労働争議調整の処理状況	156
8	労働組合資格審査の処理状況	164



第1章 労働委員会の概要



第1章 労働委員会の概要

労働委員会は、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。)、労働関係調整法(昭和21年法律第25号。以下「労調法」という。)及び地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。)に掲げる目的を達成するため、労組法第19条の12に基づいて各都道府県に設置される行政委員会であり、地方自治法第180条の5第2項に規定する執行機関である。

第1節 組織

1 委員

当委員会は、労組法第19条の12第2項及び労働組合法施行令(昭和24年政令第231号。以下「労組法施行令」という。)第25条の2の別表第3により、公益委員、労働者委員、使用者委員各5人計15人の委員で構成されている。

平成21年12月14日に第16期委員の任期満了に伴う改選があり、会長に比嘉正幸公益委員、会長代理に大城光代公益委員が互選により選出された。平成21年は、次に掲げる第16期及び第17期委員により運営された。

なお、第17期委員の任期は平成23年12月13日までの2年間となっている。

第17期沖縄県労働委員会委員名簿

(任期：平成21年12月14日～平成23年12月13日)

区分	委員名	現職(履歴)	在任期間
公益委員	◎比嘉正幸	弁護士	平13.2.1～ 連続6期
	○大城光代	弁護士	平13.11.5～ 連続5期
	宮城和博	弁護士	平19.11.29～ 連続2期
	矢野昌浩	琉球大学法文学部教授	平17.11.7～ 連続3期
	宮里節子	琉球大学法文学部准教授	平19.11.29～ 連続2期
労働者委員	仲宗根清和	連合沖縄事務局長	平19.11.29～ 連続2期
	大濱直之	UIゼンセン同盟沖縄県支部長	平17.11.7～ 連続3期
	與那覇栄蔵	全駐労沖縄地区本部執行委員長	平19.2.1～ 連続3期
	喜屋武秀行	沖縄国家公務員労働組合顧問	平19.11.29～ 連続2期
	川平朝之	航空連合沖縄副会長	平19.11.29～ 連続2期
使用者委員	又吉民人	(社)沖縄県経営者協会専務理事	平19.11.29～ 連続2期
	仲程通次	内外運輸(株)代表取締役会長	平13.11.5～ 連続5期
	石川清勇	沖縄電力(株)代表取締役副社長	平17.11.7～ 連続3期
	饒波正博	ザ・テラスホテルズ(株)業務本部 ディレクター	平19.11.29～ 連続2期
	安田幾夫	(株)琉球銀行常務取締役	平21.12.14～ 新任

(注) ◎印は会長、○印は会長代理

第16期沖縄県労働委員会委員名簿

(任期：平成19年11月29日～平成21年12月13日)

区分	委員名	現職(履歴)	在任期間
公益委員	◎比嘉正幸	弁護士	平13.2.1～ 連続5期
	○大城光代	弁護士	平13.11.5～ 連続4期
	矢野昌浩	琉球大学法文学部教授	平17.11.7～ 連続2期
	宮城和博	弁護士	平19.11.29～ 新任
	宮里節子	琉球大学法文学部准教授	平19.11.29～ 新任
労働者委員	仲宗根清和	連合沖縄事務局長	平19.11.29～ 新任
	大濱直之	UIゼンセン同盟沖縄県支部長	平17.11.7～ 連続2期
	與那覇栄蔵	全駐労沖縄地区本部執行委員長	平19.2.1～ 連続2期
	喜屋武秀行	沖縄国家公務員労働組合顧問	平19.11.29～ 新任
	川平朝之	航空連合沖縄副会長	平19.11.29～ 新任
使用者委員	又吉民人	(社)沖縄県経営者協会専務理事	平19.11.29～ 新任
	仲程通次	内外運輸(株)代表取締役会長	平13.11.5～ 連続4期
	石川清勇	沖縄電力(株)代表取締役副社長	平17.11.7～ 連続2期
	饒波正博	ザ・テラスホテルズ(株)業務本部 ディレクター	平19.11.29～ 新任
	宮城恵也	(株)琉球銀行常務取締役	平19.11.29～ 新任

(注) ◎印は会長、○印は会長代理

2 あっせん員候補者

労働委員会は、労調法第10条及び第11条に基づいて、労働争議のあっせんに当たらせるため、学識経験者等の中からあっせん員候補者を委嘱し、その名簿を作製することとなっている。

当委員会では、沖縄県労働委員会あっせん員候補者に関する内規を設けて委嘱の基準を「①現委員、②前委員、③事務局長、調整審査課長及び審査監」と定めており、これに基づき総会において、あっせん員候補者の委嘱の議決を行っている。

平成21年12月31日現在における委嘱状況は、次のあっせん員候補者名簿のとおりである。

あっせん員候補者名簿

(平成21年12月31日現在)

氏 名	現 職	委嘱年月日
比 嘉 正 幸	労働委員会 公益委員	平成21年12月14日
大 城 光 代	〃	〃
宮 城 和 博	〃	〃
矢 野 昌 浩	〃	〃
宮 里 節 子	〃	〃
仲宗根 清 和	労働委員会 労働者委員	平成21年12月14日
大 濱 直 之	〃	〃
與那覇 栄 蔵	〃	〃
喜屋武 秀 行	〃	〃
川 平 朝 之	〃	〃
又 吉 民 人	労働委員会 使用者委員	平成21年12月14日
仲 程 通 次	〃	〃
石 川 清 勇	〃	〃
饒 波 正 博	〃	〃
安 田 幾 夫	〃	〃
比 嘉 久 晶	労働委員会 事務局長	平成20年4月10日
新 里 栄 治	労働委員会事務局長調整審査課長	〃
安次富 勉	労働委員会事務局長審査監	平成21年5月21日

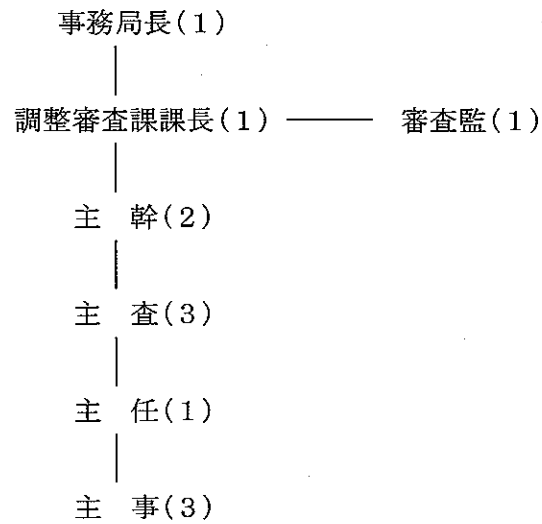
3 事務局

労働委員会事務局は、労組法第19条の12第6項において準用する同法19条の11第1項及び労組法施行令第25条の規定に基づき、委員会の事務を整理するため設置されるものであり、事務局の内部組織は会長の同意を得て都道府県知事が定めることとされている。

当委員会事務局については、沖縄県労働委員会事務局組織規則(昭和47年沖縄県規則第67号)により内部組織、事務分掌等必要な事項が定められている。

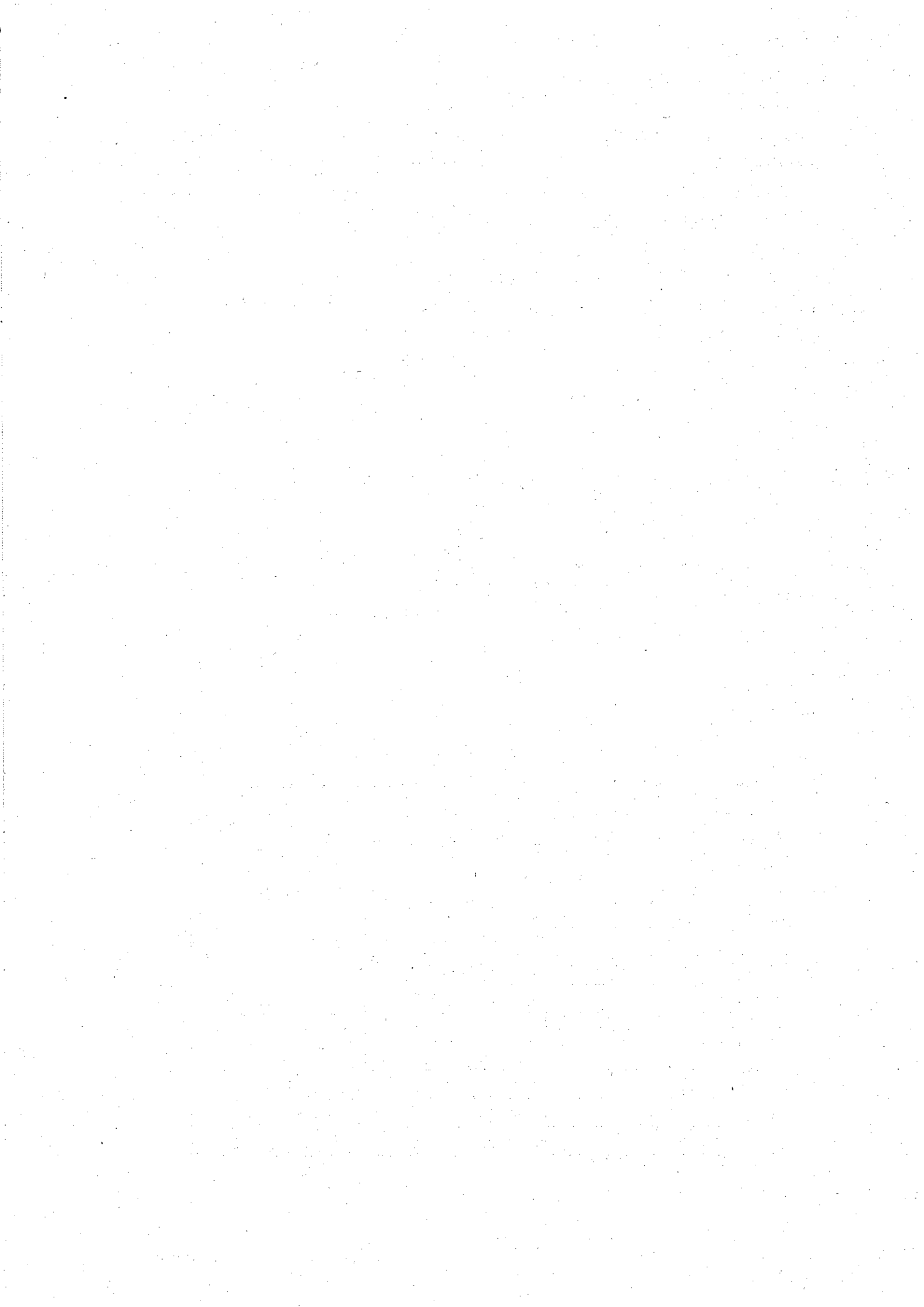
当事務局は、事務局長の下に調整審査課が置かれており、定員は、沖縄県職員定数条例により13人と定められている。事務局の機構図・職員は、次のとおりである。

事務局 機構図

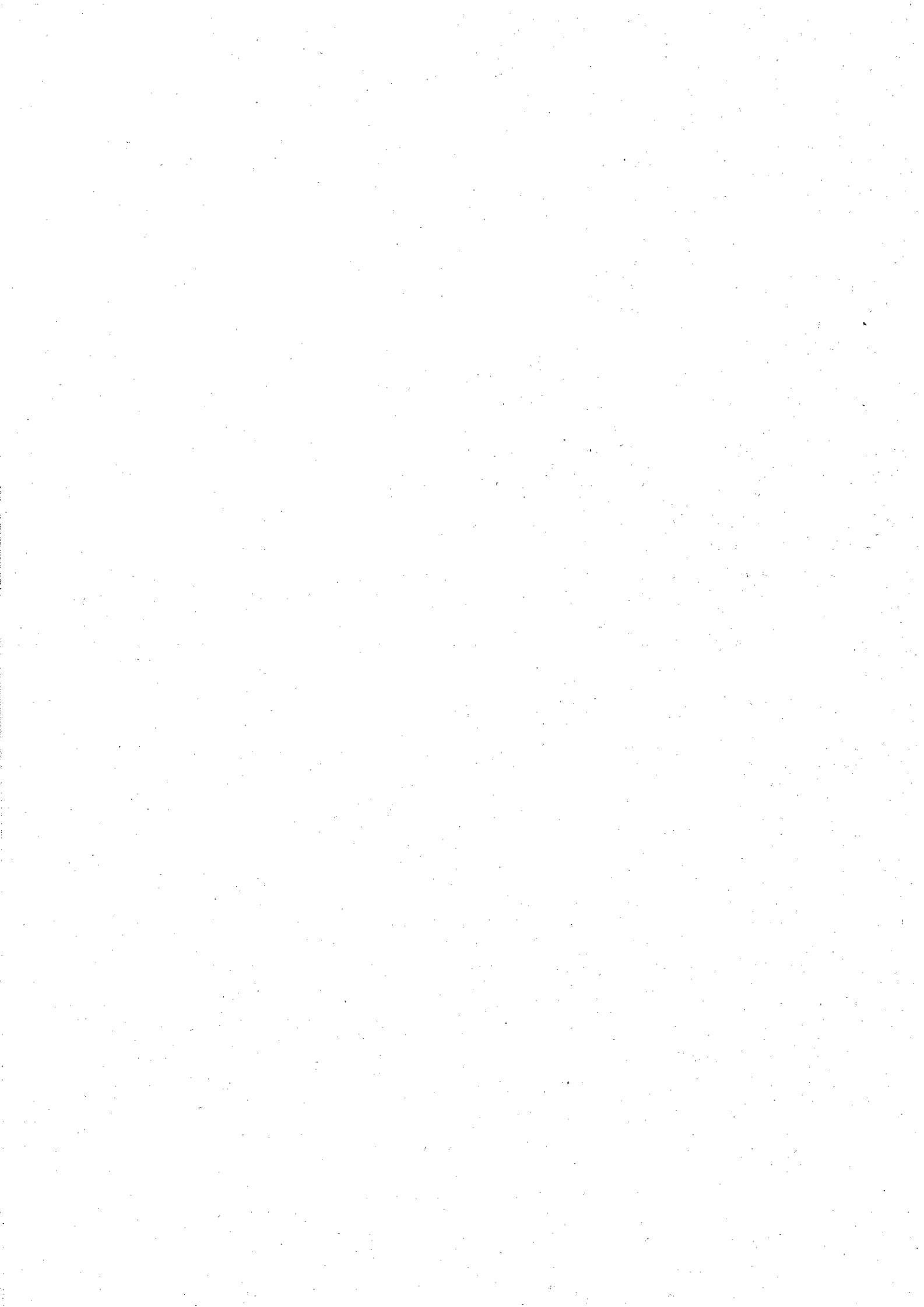


事務局 職員名簿

課名・職名		氏名	発令年月日
事務局 長		比 嘉 久 晶	平成20年 4月 1日
調 整 審 査 課	課 長	新 里 栄 治	平成20年 4月 1日
	審 査 監	安 次 富 勉	平成21年 4月 1日
	主 幹	牧 志 研	平成20年 4月 1日
	主 幹	城 間 兼	平成21年 4月 1日
	主 査	川 満 邦 子	〃
	主 査	香 村 利 恵 子	平成20年 4月 1日
	主 査	金 城 奈 美 子	〃
	主 任	神 里 長 賢	〃
	主 事	中 山 貴 史	平成19年 4月 1日
	主 事	親 富 祖 満	平成20年 4月 1日
主 事	安 次 嶺 修	平成21年 4月 1日	



第2章 会 議



第 2 章 会 議

労働委員会は、公益委員、労働者委員及び使用者委員の三者構成による合議制の行政委員会であり、重要事項はすべて会議で決定される。労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号。以下「労委規則」という。)第3条に基づく会議は、次のとおりである。

- 1 委員の全員で行う総会
- 2 公益委員の全員で行う公益委員会議
- 3 労調法第19条の規定による調停委員会の会議、同法第31条の規定による仲裁委員会の会議、労委規則第5条第5項の規定による小委員会の会議

第1節 総 会

総会は、労働委員会の最高決定機関で、会長の招集のもとに委員全員で行う会議であり、労委規則第4条及び沖縄県労働委員会運営内規(以下「運営内規」という。)第5条によって、原則として毎月第2木曜日に定例総会を開催するものとされている。また、その他、必要に応じて会長の招集する臨時総会を開催している。

総会への付議事項は、労委規則第5条第1項の規定により、労働協約拡張適用の決議、あっせん員候補者の委嘱及び解任、臨時のあっせん員の委嘱、調停及び仲裁の開始、委員の罷免、会長及び会長代理の選挙、強制権限の発動、都道府県労働委員会規則の制定及び改廃、特別調整委員の設置等となっている。

また、公益委員会議における決定事項や、あっせん、調停、仲裁に関する報告等も行われる。

平成21年中の総会の開催状況は、次のとおりである。

総 会 開 催 状 況

通 算 回 数	開 催 月 日	議 題
778	1. 15	1 承認事項 第777回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 平成20年における不当労働行為事件の審査の実施状況について (2) 審査関係 ア 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について イ 平成20年(不)第3号豊見城市事件について (3) 個別紛争あっせん関係 平成20年(個)第4号事件について (4) 争議予告関係 3 その他 (1) 四半期別業務状況(平成20年10月～12月)の中労委への報告について

通算回数	開催月日	議 題
		(2) 平成20年11月の雇用失業情勢について
779	2.12	<p>1 承認事項 第778回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 審査関係</p> <p>ア 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について</p> <p>イ 平成20年(不)第3号豊見城市事件について</p> <p>(2) 個別紛争あっせん関係</p> <p>ア 平成20年(個)第4号事件について</p> <p>イ 平成21年(個)第1号事件について</p> <p>ウ 平成21年(個)第2号事件について</p> <p>3 その他</p> <p>(1) 中央労働時報等購読出版物の契約更改について</p> <p>(2) 平成20年12月の雇用失業情勢について</p>
780	3.12	<p>1 承認事項 第779回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 審査関係</p> <p>ア 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について</p> <p>イ 平成20年(不)第3号豊見城市事件について</p> <p>(2) 調整関係</p> <p>平成21年(調)第1号事件について</p> <p>(3) 個別紛争あっせん関係</p> <p>ア 平成20年(個)第4号事件について</p> <p>イ 平成21年(個)第1号事件について</p> <p>ウ 平成21年(個)第2号事件について</p> <p>エ 平成21年(個)第3号事件について</p> <p>(4) 争議予告関係</p> <p>3 労働情報(労働争議実情調査)</p> <p>沖縄医療生活協同組合労働争議について</p> <p>4 その他</p> <p>(1) 平成21年度定例総会開催計画(案)について</p> <p>(2) 平成21年度諸連絡会議等委員出張計画(案)について</p> <p>(3) 平成21年度当初予算について</p> <p>(4) 平成21年1月の雇用失業情勢について</p>
781	4.9	<p>1 承認事項 第780回定例総会議事録について</p>

通算回数	開催月日	議 題
		<p>2 報告事項</p> <p>(1) 審査関係 ア 平成20年(不)第2号(俵)宮古毎日新聞社外1社事件について イ 平成20年(不)第3号豊見城市事件について ウ 平成21年(不)第1号沖縄県事件について</p> <p>(2) 調整関係 ア 平成21年(調)第1号事件について イ 平成21年(調)第2号事件について</p> <p>(3) 個別紛争あっせん関係 ア 平成20年(個)第4号事件について イ 平成21年(個)第1号事件について ウ 平成21年(個)第3号事件について エ 平成21年(個)第4号事件について オ 平成21年(個)第5号事件について</p> <p>(4) 争議予告関係</p> <p>4 労働情報(労働争議実情調査) (1) 沖縄医療生活協同組合労働争議について (2) 琉球エアークommューター労働争議について (3) 労調法第9条に基づく労働争議の発生届出について</p> <p>5 その他 (1) 四半期別業務状況(平成21年1月～3月)の中労委への報告について (2) 平成21年度諸連絡会議等委員出張計画について (3) 平成21年2月の雇用失業情勢について</p>
782	5.21	<p>1 承認事項 第781回定例総会議事録について</p> <p>2 審議事項 あっせん員候補者の委嘱について</p> <p>3 報告事項 (1) 審査関係 ア 平成20年(不)第2号(俵)宮古毎日新聞社外1社事件について イ 平成20年(不)第3号豊見城市事件について ウ 平成21年(不)第1号沖縄県事件について</p> <p>(2) 調整関係 ア 平成21年(調)第2号事件について イ 平成21年(調)第3号事件について</p> <p>(3) 個別紛争あっせん関係 ア 平成20年(個)第4号事件について</p>

通算回数	開催月日	議 題
		イ 平成21年(個)第1号事件について ウ 平成21年(個)第4号事件について エ 平成21年(個)第5号事件について オ 平成21年(個)第6号事件について カ 平成21年(個)第7号事件について 4 労働情報(労働争議実情調査等) (1) 沖縄医療生活協同組合労働争議について (2) 琉球エアーカーコミュニケーション労働争議について 5 その他 平成21年度九州労働委員会会長・事務局長会議について
783	6.18	1 承認事項 第782回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 公益委員会議関係 第289回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 ア 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について イ 平成20年(不)第3号豊見城市事件について ウ 平成21年(不)第1号沖縄県事件について (3) 調整関係 平成21年(調)第3号事件について (4) 個別紛争あっせん関係 ア 平成21年(個)第6号事件について イ 平成21年(個)第7号事件について ウ 平成21年(個)第8号事件について (5) 争議予告関係 3 労働情報(労働争議実情調査等) 沖縄医療生活協同組合労働争議について 4 その他 (1) 平成21年度九州労働委員会連絡協議会総会の結果について (2) 平成21年度全国労働委員会会長・事務局長連絡会議の結果について (3) あっせん員候補者の公報登載について
784	7.9	1 承認事項 第783回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 公益委員会議関係 第289回公益委員会議の結果について

通算回数	開催月日	議 題
		<p>(2) 審査関係</p> <p>ア 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について</p> <p>イ 平成20年(不)第3号豊見城市事件について</p> <p>ウ 平成21年(不)第1号沖縄県事件について</p> <p>(3) 調整関係</p> <p>ア 平成21年(調)第3号事件について</p> <p>イ 平成21年(調)第4号事件について</p> <p>(4) 個別紛争あっせん関係</p> <p>ア 平成21年(個)第6号事件について</p> <p>イ 平成21年(個)第8号事件について</p> <p>(5) 争議予告関係</p> <p>3 労働情報(労働争議実情調査等)</p> <p>沖縄医療生活協同組合労働争議について</p> <p>4 その他</p> <p>(1) 四半期別業務情報(平成2年4月～6月)の中労委への報告について</p> <p>(2) あっせん員候補者の公報登載について</p>
785	8.13	<p>1 承認事項</p> <p>第784回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 公益委員会議関係</p> <p>第291回及び第292回公益委員会議の結果について</p> <p>(2) 審査関係</p> <p>ア 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について</p> <p>イ 平成20年(不)第3号豊見城市事件について</p> <p>ウ 平成21年(不)第1号沖縄県事件について</p> <p>(3) 調整関係</p> <p>ア 平成21年(調)第4号事件について</p> <p>イ 平成21年(調)第5号事件について</p> <p>(4) 個別紛争あっせん関係</p> <p>ア 平成21年(個)第9号事件について</p> <p>イ 平成21年(個)第10号事件について</p> <p>ウ 平成21年(個)第11号事件について</p> <p>エ 平成21年(個)第12号事件について</p>
786	9.10	<p>1 承認事項</p> <p>第785回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 公益委員会議関係</p>

通算回数	開催月日	議 題
		<p>第293回公益委員会議の結果について</p> <p>(2) 審査関係 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について</p> <p>(3) 調整関係 平成21年(調)第4号事件について</p> <p>(4) 個別紛争あっせん関係 ア 平成21年(個)第9号事件について イ 平成21年(個)第10号事件について ウ 平成21年(個)第11号事件について エ 平成21年(個)第12号事件について</p>
787	10.15	<p>1 承認事項 第786回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 公益委員会議関係 第294回及び第295回公益委員会議の結果について</p> <p>(2) 審査関係 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について</p> <p>(3) 調整関係 ア 平成21年(調)第4号事件について イ 平成21年(調)第6号事件について</p> <p>(4) 個別紛争あっせん関係 ア 平成21年(個)第9号事件について イ 平成21年(個)第13号事件について</p> <p>3 その他</p> <p>(1) 平成21年度九州労働委員会事務局長会議の結果について</p> <p>(2) 平成21年度九州労働委員会公益委員連絡会議の結果について</p> <p>(3) 四半期別業務情報(平成21年7月～9月)の中労委への報告について</p>
788	11.19	<p>1 承認事項 第787回定例総会議事録について</p> <p>2 報告事項</p> <p>(1) 公益委員会議関係 第296回及び第297回公益委員会議の結果について</p> <p>(2) 審査関係 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について</p> <p>(3) 調整関係 平成21年(調)第6号事件について</p> <p>(4) 個別紛争あっせん関係</p>

通算回数	開催月日	議 題
		ア 平成21年(個)第9号事件について イ 平成21年(個)第13号事件について (5) 争議予告関係 3 労働情報(労働争議実情調査) 沖縄医療生活協同組合労働争議について 4 平成21年沖縄県功労者表彰関係について
789	12.10	1 承認事項 第788回定例総会議事録について 2 報告事項 (1) 公益委員会議関係 第298回公益委員会議の結果について (2) 審査関係 平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について (3) 調整関係 ア 平成21年(調)第6号事件について イ 平成21年(調)第7号事件について ウ 平成21年(調)第8号事件について エ 平成21年(調)第9号事件について (4) 個別紛争あっせん関係 ア 平成21年(個)第9号事件について イ 平成21年(個)第13号事件について ウ 平成21年(個)第14号事件について エ 平成21年(個)第15号事件について 3 労働情報(労働争議実情調査) 沖縄医療生活協同組合労働争議について 4 その他 第64回全国労働委員会連絡協議会総会の結果について
790 (臨時会)	12.14	1 審議事項 ア 会長及び会長代理の選出について イ あっせん員候補者の委嘱について 2 その他 各側幹事委員の選出について(結果報告)

第2節 公益委員会議

公益委員会議は、労組法第24条の規定に基づき公益委員のみで行う会議で、労委規則第8条の規定により必要に応じて会長が招集する。

公益委員会議に付議すべき事項は、労委規則第9条に規定され、次のとおりである。

- ① 労働組合が、労組法に定める手続きに参与し救済を受けるための資格審査並びに法人格取得のための資格審査及び資格証明（労組法第5条、第11条、地公労法第4条）
- ② 不当労働行為救済申立の審査、決定、命令等（労組法第7条、第27条～第27条の21、第27条の23、地公労法第4条）
- ③ 公益事業における争議行為の予告通知義務違反に対する処罰請求（労調法第42条）
- ④ 地方公営企業等の職員のうち労働組合法第2条第1号に規定する者の範囲の認定及び告示（地公労法第5条第2項）
- ⑤ その他会長が必要と認める事項

平成21年中の公益委員会議の開催状況は、次のとおりである。

公益委員会議開催状況

通算回数	開催月日	議 題
289	5.21	1 沖労委平成20年(資)第5号沖縄県自治体一般労働組合に係る労働組合の資格審査について 2 沖労委平成20年(不)第3号豊見城市事件について
290	6.18	1 沖縄県病院事業局の申出に係る地公労法第5条第2項の規定による認定手続の開始について 2 沖労委平成20年(不)第3号豊見城市事件に係る命令について
291	7.9	沖労委平成20年(不)第3号豊見城市事件に係る命令について
292	7.28	沖労委平成20年(不)第3号豊見城市事件に係る命令について
293	8.13	1 沖労委平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について 2 沖労委平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件に係る労働組合の資格審査について (1) 沖労委平成20年(資)第2号宮古毎日新聞労働組合 (2) 沖労委平成20年(資)第3号沖縄県マスコミ労働組合協議会 (3) 沖労委平成20年(資)第4号日本新聞労働組合連合 3 労働委員会労働者委員推薦に伴う労働組合の資格審査について (1) 沖労委平成21年(資)第2号うまんちゅユニオン沖縄 (2) 沖労委平成21年(資)第3号日本労働組合総連合会沖縄県連合会

通算回数	開催月日	議 題
294	9.14	1 沖労委平成21年(認)第1号沖縄県病院事業局に係る地公労法第5条第2項の規定による認定告示について 2 沖労委平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件に係る命令について
295	10.2	沖労委平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件に係る命令について
296	10.20	沖労委平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件に係る命令について
297	10.27	沖労委平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件に係る命令について
298	11.19	沖労委平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件に係る命令について

第3章 不当労働行為の審査

第3章 不当労働行為の審査

第1節 概況

平成21年に取り扱った不当労働行為事件は、前年からの繰り越し2件、新規申立が1件の合計3件である。このうち2件は命令を発出し、1件は取下げにより終結している。

また、平成17年から平成21年における係属事件は9件となっており、事件の終結状況をみると、取下4件、和解1件、命令4件となっている。

審査の実施状況は第1表から第6表までのとおりである。

第1表 不当労働行為事件処理状況

(単位：件、回、日)

区 分		年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
係属 件数	前年繰越		0	1	1	1	2
	新規申立		2	1	2	3	1
	計		2	2	3	4	3
終 結 状 況	取 下		1	0	1	1	1
	和 解	無 関 与	0	0	0	0	0
		関 与	0	1(1)	0	0	0
		計	0	1(1)	0	0	0
	命 令 ・ 決 定	救 済	0	0	0	1(1)	2(2)
		棄 却	0	0	1(1)	0	0
		却 下	0	0	0	0	0
		計	0	0	1(1)	1(1)	2(2)
	合 計		1	1(1)	2(1)	2(1)	3(2)
	平均審問回数		0.0	0.0	2.5	1.5	1.0
平均所要日数		72	82	292	295	348	
次 年 繰 越		1	1	1	2	0	

注) ① 表中、()内の数値は、前年からの繰り越しで内数である。

② 平均審問回数、平均所要日数は、その年に終結した事件の平均値である。

第2表 申立人別件数(新規申立分)

(単位：件)

申立人	年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	計
労 働 組 合		2	0	2	3	1	8
個 人		0	0	0	0	0	0
個人・労働組合		0	1	0	0	0	1
計		2	1	2	3	1	9

第3表 従業員規模別件数（新規申立分）

（単位：件）

年 従業員数	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
49人以下	1	1	1	1	0
50～99人	0	0	0	2	0
100～199人	0	0	0	0	0
200～299人	0	0	1	0	0
300～499人	0	0	0	0	0
500～999人	0	0	0	0	0
1,000人以上	1	0	0	0	1
計	2	1	2	3	1

第4表 労組法第7条該当号別件数（新規申立分）

（単位：件）

年 各号	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
1号	0	0	0	0	0
2号	1	0	0	1	0
3号	0	0	0	0	0
4号	0	0	0	0	0
1・2号	0	1	1	0	0
2・3号	1	0	0	1	1
1・2・3号	0	0	1	1	0
計	2	1	2	3	1

注) 第7条各号は、労組法第7条各号のことである。

- 1号：不利益取扱
- 2号：団体交渉拒否
- 3号：支配介入
- 4号：報復的・不当労働行為

第5表 産業別件数（新規申立分）

（単位：件）

業種	年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
製造業	金属製品製造業	1	1	0	0	0
運輸業	道路旅客運送業	0	0	0	1	0
情報通信業	映像・音声・文字情報制作業	0	0	1	1	0
公務	地方公務	1	0	1	1	1
計		2	1	2	3	1

第6表 不当労働行為事件一覧表

No	事件番号	事件名	申立人	請求する救済内容	申立年月日	終結区分	審査等回数	所要日数
			被申立人		終結年月日			
1	平成20年 (不) 第2号	(株)宮古毎日 新聞社外1社 事件	宮古毎日新聞労働組合 沖縄県マスコミ労働組合協議会 日本新聞労働組合連合	①団体交渉応諾 ②支配介入の禁止 ③謝罪文書の掲示	H20.6.20	命令 一部 救済	調査6 審問2	529
			株式会社宮古毎日新聞社 有限会社ワイド企画		H21.11.30			
2	平成20年 (不) 第3号	豊見城市事件	沖縄県自治体一般労働組合	①団体交渉応諾 ②謝罪文書の掲示	H20.7.23	命令 一部 救済	調査5 審問1	374
			豊見城市		H21.7.31			
3	平成21年 (不) 第1号	沖縄県事件	沖縄県現業職員労働組合	①団体交渉応諾 ②支配介入の禁止 ③謝罪文書の掲示	H21.3.13	取下	調査2	141
			沖縄県		H21.7.31			

第2節 審査期間の目標及びその達成状況

(1) 審査期間の目標について

労組法第27条の18の規定により、不当労働行為事件に係る審査機関の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表することになっている。

当委員会では、「審査の機関の目標及び審査の実施状況の公表に関する規則（平成17年5月6日沖縄県労働委員会規則第1号）」に基づき、審査期間の目標を「1年6月」と定め、また、審査の実施状況等については、毎年1回、当委員会のホームページ及び年報を利用して公表している。

(2) 審査期間の目標の達成状況について

平成21年に終結した3件のうち、取下げで終結した1件を除いた、残り2件の審査期間は529日及び374日となっており、2件とも目標期間内（1年6月）である。

第3節 不当労働行為事件の概要

1 冲劳委平成20年（不）第2号（株）宮古毎日新聞社外1社事件

当事者	申立人（組合）		被申立人（使用者）			
	宮古毎日新聞労働組合 沖縄マスコミ労働組合協議会 日本新聞労働組合連合 組合員数：10名（宮古毎日新聞労働組合）		株式会社宮古毎日新聞社 有限会社ワイド企画 業種：情報通信業 （映像・音声・文字情報制作業） 従業員数：45人			
申立年月日	平成20年6月20日		終結年月日	平成21年11月30日		
所要日数	529日		終結区分	命令（一部救済）		
審査状況	調査回数	6回	審問回数	2回	和解協議回数	—
審査委員長	宮城 和博	審査委員	宮里 節子	参与委員（労）	與那覇 栄蔵（使）	饒波 正博
請求する 救済の内容	① 会社は、組合が申し入れた組織改編、一時金の個別評価等に係る団体交渉に応じ、また、団交時間を30分に制限するなど前提条件を付して団交してはならない。 ② 会社は、組合に対して行っている、一連の支配介入行為を行ってはならない。 ③ ①②に係るポスト・ノーティス命令					
	労働組合法第7条 該当号	第2号、第3号				
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】 会社は、組合が申し入れた「労働条件の変更を伴う組織改編の詳細説明を求めた団交」「夏季一時金の個別評価の内容を求めた団交」「一時金の額の提示と説明を求めた団交」「就業規則の改定内容の説明を求めた団交」「経営状態の具体的数字を求めた団交」「団交確認書が労働協約ではないことの説明を求めた団交」「団交確認書破棄の理由説明を求めた団交」に応じておらず、加えて、団交議題が解決済みであることや、副執行委員長が以前団交の席で発言したことの謝罪がないことなどを理由として団交を拒否している。さらに、団交時間を30分に制限する対応を行ってきた。これらは、労組法第7条2号に該当する不当労働行為である。</p> <p>また、会社は、組合結成後、組合員を呼び出し、組合加入の有無を尋ねた上で、組合加入を嫌悪する発言を組合員にした。さらに社長は、組合結成の中心者であった書記長に対し嫌悪を抱いている旨の再三の言動の外、組合ニュースの内容を嫌悪し、「組合掲示板設置の覚書」の破棄を通告するなどして、組合活動を妨害しようとしており、その結果、組合結成時39人いた組合員は、申立ての時点で10人まで減少している。これらは、容認できる限度を超える組合活動への不当な介入であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。</p>						
<p>【被申立人】 会社は、組合結成後の2年間に組合が行った60回余の団体交渉申入れのほとんどに対し、会社の業務に支障を来さない範囲で応じている。申立てに係る団体交渉事項は、経営の専権事項・経営方針に係る事項、一定の解決を見た事項、あるいは十分に説明を尽くした事項である。</p> <p>組合員の脱退や退職は、本人の意思に基づくものであって、会社は、組合活動への介入となるような言動を行ってはいない。</p>						
審査の経過						
平成20年6月20日の申立て後、委員調査6回、審問を2回実施し、平成21年11月19日 第298回公益委員会（最終合議）において命令を決定の上、平成21年11月30日に命令書を交付し、本件は終了した。						

命令書(写)

沖縄県宮古島市平良字西里197番地 官公労共済会館 2階

申立人 宮古毎日新聞労働組合
代表者 執行委員長 X 1

沖縄県那覇市泉崎 2丁目105番18号 官公労共済会館 3階

同上 沖縄県マスコミ労働組合協議会
代表者 議長 X 2

東京都文京区本郷 2丁目17番17号 井門本郷ビル 6階

同上 日本新聞労働組合連合
代表者 中央執行委員長 X 3

沖縄県宮古島市平良字西里403番地

被申立人 株式会社 宮古毎日新聞社
代表者 代表取締役 Y 1

沖縄県宮古島市平良字西里338番地

同上 有限会社 ワイド企画
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の沖労委平成20年(不)第2号(株)宮古毎日新聞社外1社事件について、当委員会は、平成21年11月19日第298回公益委員会議において、会長公益委員比嘉正幸、公益委員大城光代、同矢野昌浩、同宮城和博、同宮里節子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社宮古毎日新聞社(以下「会社」という。)は、申立人らから、賃金、手当及び一時金の支給、契約社員を正社員として雇い入れること、人員を補充することなどに関連した組合員の労働条件を議題とする団体交渉が申し入れられた場合には、賃金や人事に係る決定が会社の経営上の専権事項であることをもって団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。
- 2 会社は、申立人らから、申立人宮古毎日新聞労働組合と会社との間で平成18年6月8日及び同月26日に締結された団体交渉確認書の趣旨を確認するために団体交渉が申し入れられた場合には、当該確認書が労働協約ではないこと、既に十分な協議を尽くしたことなどを理由として団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。
- 3 会社は、有期労働契約社員である組合員について契約を更新しないとする場合に申立人らから団体交渉を申し入れられたときは、契約を更新するか否かの判断が会社の経営上の専権事項であるこ

とをもって団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。

- 4 会社は、就業規則の改正に際して申立人らから団体交渉が申し入れられた場合には、労働基準法の定めるところにより従業員の過半数を代表する者から就業規則についての意見を徴すること、組合役員等を含む従業員へ説明を行うことを理由として団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。
- 5 会社は、申立人らとの団体交渉において、交渉時間を一方的に30分ないし40分に限定してはならない。また、会社は、継続議題について団体交渉の席上で次回の日程を定めないなど、いたずらに次回団体交渉の開催を遅延させるような対応をしてはならない。
- 6 会社は、労働協約の破棄について書面で回答したことをもって団体交渉を拒否してはならず、これに誠実に対応しなければならない。
- 7 会社は、申立人組合員に対して、組合員であることによる不利益取扱いを示唆すること又はこれを示唆することによって労働条件の変更の受諾を強要したりすることにより、申立人らの運営に支配介入してはならない。
- 8 会社は、申立人らに対し、下記の文書を、本命令書を受領した日から10日以内に手交しなければならない。

なお、当該文書は、A4版の用紙に、読みやすい大きさの文字で楷書し、手交の日の年月日を記載するものとする。

平成 年 月 日

宮古毎日新聞労働組合

執行委員長 X 1 殿

沖縄県マスコミ労働組合協議会

議長 X 2 殿

日本新聞労働組合連合

中央執行委員長 X 3 殿

株式会社宮古毎日新聞社

代表取締役 Y 1 印

株式会社宮古毎日新聞社が行った下記の行為は、沖縄県労働委員会において不当労働行為と認定されました。当社はこの事実を真摯に受け止め、今後このような行為を行わないようにいたします。

記

- 1 労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるとされたもの
(1) 2007春闘要求等の夏季一時金に係る平成19年6月19日から8月24日の間の6回の団体交渉における会社の対応

- (2) 団交確認書問題に係る平成19年9月15日及び同月21日付けの組合の団体交渉申入れに対する会社の対応
- (3) 就業規則改定の事前説明要求に係る平成19年9月24日付けの組合の団体交渉申入れに対する会社の対応
- (4) 会社が、団体交渉時間を昼休みの30分間に制限したこと及び平成19年11月15日に組合が団交時間の延長を要望した後の団体交渉における会社の対応
- (5) 平成19年11月15日の①賃金体系の開示及び通勤手当の支給、②編集局の人員補充、契約社員の正社員化の要求等に係る団体交渉における会社の対応
- (6) 平成19年11月22日の年末一時金に関する団体交渉における会社の対応
- (7) X 4組合員の雇止めに係る平成20年3月20日、同月21日及び25日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応
- (8) 団交確認書及び組合掲示板設置条件の覚書の破棄に係る平成20年3月31日付けの組合の団体交渉申入れに対して、会社が、質問状への回答で説明したことを理由として行った団交拒否

2 労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるとされたもの

- (1) 平成19年6月23日に、社長がX 5副委員長に対して行った組合活動を批難する旨の発言
- (2) 平成20年3月19日及び同月22日に、社長がX 6書記長に対して同人を嫌悪し、また、労働条件の不利益変更の受諾を強要した発言

以 上

9 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。

10 申立人らの申立てのうち、平成19年6月20日以前になされた、①X 7組合員の雇止めに係る団体交渉における会社の不誠実な対応、②組織改編に係る団体交渉の拒否、③有限会社ワイド企画Y 2統括部長が組合員に対して行った組合加入の有無を確認する旨の発言、④会社のY 1社長が組合員に対して行った組合加入に伴う不利益な取扱いを示唆する旨の発言、⑤会社のY 1社長が組合員に対して行った組合脱退を懲遷する旨の発言に係る申立てを却下し、その余の申立てはこれを棄却する。

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

本件は、会社及び有限会社ワイド企画（以下「ワイド企画」という。）が宮古毎日新聞労働組合（以下「組合」という。）に対し、組合結成以降に行った団体交渉申入れ及び団体交渉におけ

る一連の対応並びに会社のY1社長（以下「社長」という。）ら被申立人ら幹部の組合員に対する発言等が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号ないし第3号に該当する不当労働行為に当たるとして、申立人組合、沖縄県マスコミ労働組合協議会（以下「マスコミ労協」という。）及び日本新聞労働組合連合（以下「新聞労連」という。）が救済を求めて申し立てた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社及びワイド企画は、組合員の雇止め問題、労働条件の変更を伴う組織改編、夏季・年末一時金、会社と組合が平成18年6月8日及び同月26日に締結した団体交渉確認書（以下「団交確認書」という。）に係る問題、賃金体系の開示及び通勤手当の支給、編集局の人員補充・契約社員の正社員化の要求、就業規則改定の事前説明要求などに係る団体交渉申入れに誠実に応じること。
- (2) 会社及びワイド企画は、会社の設定した団体交渉時間（30分）に固執し、団体交渉時間を制限してはならない。
- (3) 会社及びワイド企画は、X8副執行委員長長の謝罪問題の解決が図られていないこと及び団体交渉申入れに対して書面回答で説明したことなどの理由により団体交渉を拒否してはならない。
- (4) 会社及びワイド企画は、組合活動を批難し又は組合加入に伴う不利益取扱いを示唆する発言を行うことなどにより、組合の運営に関し支配介入してはならない。
- (5) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

本件の主な争点は、次のとおりである。

- 1 会社が、組合に対して次の行為（(1)及び(2)については、労組法第27条第2項の申立期間を徒過していないことが肯定される場合に限る。）を行ったか。行ったと認められる場合、当該行為が労組法第7条第2号の団体交渉拒否ないし不誠実団交に当たるか。
 - (1) 平成19年1月26日、2月3日及び同月7日のX7組合員の雇止め問題に係る団体交渉における説明及び中途退席等の一連の対応
 - (2) 労働条件の変更を伴う組織改編に係る平成19年3月26日、5月8日付けの組合の団体交渉申入れに対して、交渉事項が経営事項に該当すること、教宣紙の内容に不満があることを理由として行った団交拒否
 - (3) 2007春闘要求等の夏季一時金に係る平成19年6月19日から8月24日の間の団体交渉（6回）における、回答の引き延ばし、個別評価による一時金支給の方針に対する固執、有額回答を拒否する等の一連の対応
 - (4) 団交確認書問題に係る平成19年9月15日及び同月21日付けの組合の団体交渉申入れに対して、協議事項になじまないこと、労働委員会で説明したこと等を理由として行った団交拒否
 - (5) 就業規則改定の事前説明要求に係る平成19年9月24日付けの組合の団体交渉申入れに対して、要求書に記載された事柄が事実と反すること等を理由として行った団交拒否
 - (6) 平成19年11月15日に組合が団交時間の延長を要望した後の団体交渉においても、会社の設定した交渉時間を改めなかった対応
 - (7) 平成19年11月15日の①賃金体系の開示及び通勤手当の支給、②編集局の人員補充、契約社員の正社員化の要求等に係る団体交渉において、賃金体系等についての説明を行わず又はこれら

の事項を交渉議題に該当しないとした対応

- (8) 平成19年11月22日の年末一時金に関する団体交渉において決算資料等を不開示とする旨の対応
- (9) X 4組合員の雇止めに係る平成20年3月20日、同月21日及び25日付けの団体交渉申入れに対して、組合の交渉姿勢に問題があること等を理由として行った団交拒否
- (10) 春闘要求に係る平成20年4月4日及び同月12日付けの組合の団体交渉申入れに対して、X 5副執行委員長の謝罪問題の解決が図られていないことを理由として行った団交拒否
- (11) 団交確認書及び組合掲示板設置条件の覚書（以下「覚書」という。）の破棄に係る平成20年3月31日付けの組合の団体交渉申入れに対して、質問状への回答で説明したことを理由として行った団交拒否

2 会社及びワイド企画が、組合又は組合員に対して次の行為（(1)ないし(3)については、労組法第27条第2項の申立期間を徒過していないことが肯定される場合に限る。）を行ったか。行ったと認められる場合、当該行為が労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。

- (1) 平成18年5月23日に、ワイド企画のY 2統括部長が組合員に対して行った組合加入の理由等を問いただす旨の発言
- (2) 平成18年6月1日に、社長が組合員に対して行った組合加入に伴う不利益な取扱いを示唆する旨の発言
- (3) 平成19年1月24日に、社長がX 9組合員に対して行った組合脱退を慫慂する旨の発言
- (4) 平成19年6月23日、同月27日に、社長がX 5副執行委員長に対して行った組合活動を批難する旨の発言
- (5) 平成20年3月19日に、社長がX 6書記長に対して行った同人を誹謗する旨の発言及び同月22日に、同人の労働条件の不利益変更を提示した際に行った当該取扱いの受諾を強要する旨の発言
- (6) 平成20年3月26日に、会社が組合に対して行った覚書の破棄通告及び同年7月14日の組合掲示板の撤去
- (7) 平成20年3月31日に、社長が退職のあいさつに来た組合員に対して行ったX 6書記長の組合活動を批難する旨の発言

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成18年5月21日に会社及びワイド企画に勤める正社員、契約社員及びパートの労働者39名によって結成され、肩書地に事務所を置く労働組合であり、本件申立時の組合員数は10名である。組合は、新聞労連沖縄地方連合会及びマスコミ労協に加盟している。
- (2) マスコミ労協は、沖縄県内の新聞業、放送業の11の労働組合から構成されている。
- (3) 新聞労連は、朝日新聞、毎日新聞及び読売新聞をはじめ全国86の新聞社の労働組合から構成されており、全国に11の地方連合会を有している。
- (4) 会社は、肩書地に事務所を置く日刊地方新聞発行を主業務とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は役員を含め45名である。
- (5) ワイド企画は、肩書地に事務所を置く有限会社であり、宮古毎日新聞への企画記事配信・出

稿及び折込チラシを主たる業務とする会社の子会社である。本件申立時の従業員数は4名である。

2 組合結成までの状況について

(1) 組合結成日までの状況について

従来、会社では、社長が記事の書き方や表現について勤務時間内外にかかわらず担当記者を社長室に呼び出したり、日報の記載について詳細を問いただしたりするなどしていた。呼び出された記者の中には、「営業に行かして営業から鍛えなおす」「販売に行って朝新聞配達をせえ」と強い口調で叱責された者もいた。

また、会社では、各部署から1、2名が出席して、紙面編成会議・反省会等が行われていたほか、毎週金曜日に「早朝ミーティング」と呼ばれる会議が開かれ、その週の反省や、今後のスケジュール作成が行われていた。この会議には、各部署から約20名が参加していたが、従業員の勤務形態、勤務時間は様々であることから、これらの会議に出席するため、就業時間外に参加せざるを得ない従業員もいた。

さらに、正社員が同業他社へ転職したことから、記者を一定期間確保するために正社員を契約社員とする旨の契約変更が行われるなどしたが、従業員の中には、正社員に復することを希望する者が少なくなかった。

このような勤務環境にあつて、平成17年秋頃、当時のA編集局長が新聞の見出しについて社長と意見を衝突させ、平成18年3月末に退職するという出来事があった。A編集局長の退職は社長との意見の衝突によるものと考えた従業員の中には、社長に反抗すれば、格下げを含むこのような処遇を受けることになるのではないかという不安を持つ者もいた。

このことから、従業員が萎縮したまま自由に意見を言えない職場環境にあつては良い紙面づくりはできないという共通認識が生まれ、X6、X9、X1、X5らが中心となって、労働組合を結成しようという気運が高まった。平成18年4月15日、X9を除く3名は、那覇市内でマスコミ労協の仲介により新聞労連本部役員と面会し、組合結成の具体的なスケジュールを固め、同月29日には、従業員約10名により、「宮古毎日新聞労働組合準備委員会」が立ち上げられるに至った。

【書証甲第1号証（以下「甲1」と略記。以下、書証についてこれに準じて表記。）甲71、甲72、乙24、第1回審問調書第27頁ないし28頁X10証人の証言（以下「審①X10・27～28頁」と略記。以下、証言についてこれに準じて表記。）審①X6・86頁、104頁】

(2) 組合結成当日の状況について

平成18年5月21日午後6時30分から宮古島市内のホテル共和で組合の結成大会が開催され、執行委員長にX10、書記長にX6が選出された。

その翌日22日早朝、X10執行委員長、X6書記長ら組合役員、新聞労連及びマスコミ労協の役員が、社長、Y3会長の自宅を相次いで訪れ、組合結成の報告と組合結成通知書、要求書、団体交渉申入書及びあいさつ文を手交した。

その際社長は、「組合結成はよい結果のほうが大きい。要求書の中身をしっかりと検討したい」と返答した。

【甲1、甲71、審①X10・5頁、審①X6・109頁、審②Y1・20頁】

3 組合結成後の状況について

組合結成後の状況及び労使間の対立の経過等については、別紙「認定事実一覧表」記載のとおり

りである。

なお、組合は結成から審問終結時までの間、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを本件を含めて2件行っているほか、労働争議のあっせん申請を5件行っている。

第4 当委員会の判断

1 平成19年1月26日、2月3日及び同月7日のX7組合員の雇止め問題に係る団体交渉における説明及び中途退席等の一連の対応（第2 争点1(1)）

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 平成19年1月26日、2月3日及び同月7日のX7組合員の雇止め問題に係る団体交渉において、何らの具体的説明を行わない態度に終始した会社の対応は、誠実なものとはいえない。

被申立人らは、正当な事由によって契約を更新しないことは許される、契約を更新するか否かの判断は経営の専権事項であるなどと主張する。しかし、一般に、団体交渉における義務的団体交渉事項（以下「義務的団交事項」という。）とは「構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」とされているところ、雇止めは労働者の労働条件の最も不利益な変更措置であることからすれば、それが義務的団交事項に当たるとは当然である。有期雇用の労働者に対して雇止めの意思表示をすることができるからといって、雇止めに係る団体交渉に応じなくてよいということにはならないのであり、会社の対応はこの点についての認識を誤ったものである。

イ また、被申立人らは、組合が「理不尽な団体交渉」や「過剰な誹謗中傷」を行った旨主張するが、団体交渉の前提を損なうような逸脱行為があったかどうかについては、会社が具体的に主張立証すべきことであり、単に交渉時間が長時間に及んだとか、労働組合側の参加者が多かったというだけでは、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

ア X7組合員は、平成18年3月から期間を6ヶ月間としてワイド企画に雇用され1回契約を更新されていたに過ぎない。同人は、ワイド企画が新聞紙に掲載していた企画ものを担当するために期間を定めて雇用されていたところ、同様の企画を連載していた競業他社が企画を止めたため、ワイド企画も当該企画を取り止めることとし、契約期間である平成19年2月末日をもって契約を終了させたものである。よって、ワイド企画がX7組合員と契約を更新しなかったことは何ら不当でない。契約社員等について正当な事由によって契約を更新しないことは、経営の専権事項である。

イ 2月3日の団体交渉は、会社側出席者3名に対し、組合側は十数名が参加し、正午から午後9時近くまで断続的に行われ、組合員が入れ替わり立ち替わり詰問する体のもので、過剰な誹謗中傷を伴う理不尽なものであった。

ウ そもそも、X7組合員の件は、平成19年2月26日、労働委員会におけるあっせん案の受諾により解決済みであり申立人らの主張は、明らかに紛争の蒸し返しというべきものである。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、会社の一連の対応は不誠実である旨主張し、これに対して、被申立人らは、雇止めは正当であったこと、当該申立ては紛争の蒸し返しに該当し救済利益を欠いていることなどを主張する。

しかし、この事項に関する申立ては、申立日（平成20年6月20日）において、行為の日から

一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」（労組法第27条第2項）である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

2 労働条件の変更を伴う組織改編に係る平成19年3月26日、5月8日付けの組合の団体交渉申入れに対して、交渉事項が経営事項に該当すること、教宣紙の内容に不満があることを理由として行った団交拒否（第2 争点1(2)）

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 経営や生産に関わる事項であっても、労働条件や労働者の雇用そのものに関係ある場合には義務的団交事項たりうるものであり、組織や機構の改編も、従業員に異動や勤務内容の変化が生じ、個々の労働者に不利益やより大きな負担が生じる限りで義務的団交事項となる。

X6書記長はそれまで記者職として勤務していたところ、従前存在しなかった校正部に異動になったことから、なぜ校正部を新たに設置する必要性があったのか、またその人員体制や選任が適切であったのかという点などを議題としたものであり、これらの議題は労働条件と関わる部分であるから、その限りにおいて組織・機構の見直しも義務的団交事項となる。

しかるに、会社は、組合が平成19年3月26日及び5月15日に行った団体交渉申入れのいずれに対しても、「人事権等は会社側の専権事項であり、組合は介入できない」との理由で団体交渉を拒否しているのである。会社のこのような対応は、義務的団交事項についての理解を誤ったものであり、不当労働行為といわざるをえない。

イ 会社は、労働審判手続において当事者双方の主張・協議が尽くされているとして、これ以上団体交渉によって協議すべき事項はないという。

しかし、労働審判手続においては、X6書記長の労働条件のうち休日と就業時間の変更について変更前に戻すように求めたものであって、その限りにおいて解決がなされたに過ぎない。申立人が本救済申立手続で求めているのはそれにとどまるものではなく、校正部の人員削減と配置の変更によって校正部員の業務が過重になっていることから、その組織改編の必要性について明らかにするための交渉である。よって、労働審判手続での審理対象とは射程が異なるのであるから、依然として団体交渉が必要な事項であることは変わらない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

ア X6書記長の労働条件の変更に関しては、既に那覇地方裁判所に申し立てられた労働審判手続において主張及び審理が尽くされ、審判によりX6書記長の労働条件が確認されているのであるから、これ以上の団体交渉によって協議すべき事項はなく、更なる団体交渉は不要であって、申立ては救済の利益を欠いている。さらに、この団体交渉申入れにおいては、X6書記長以外の組合員の労働条件の変更は具体的に問題とされておらず、X6書記長についてこれ以上の団体交渉が不要である以上、申立人らの主張は具体的争訟性を欠き失当である。なお、申立人らは、その主張の前提として「校正部員の業務が過重である」としているが、そのような事実はない。

イ 申立人らの主張は、本件申立日（平成20年6月20日）において、この点について団体交渉拒否があったと主張する時点（平成19年5月）から既に1年以上を経過しているため、本件審査対象から除外されるべきである。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、本団体交渉申入れに対する拒否は、会社が義務的団交事項の理解を誤ったもの

であり、不当労働行為であると主張している。

しかし、この事項に関する申立ては、被申立人らが主張するとおり、申立日（平成20年6月20日）において、行為の日から一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」（労組法第27条第2項）である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

- 3 2007春闘要求等の夏季一時金に係る平成19年6月19日から8月24日の間の団体交渉（6回）における、回答の引き延ばし、個別評価による一時金支給の方針に対する固執、有額回答を拒否する等の一連の対応（第2 争点1(3)）

(1) 申立人らの主張の要旨

平成19年3月23日、組合は会社に対し、賃上げについて「基本給を一律7,500円引き上げよ。時給制の者については時給を一律100円引き上げよ」との要求、夏季一時金については、「基本給の2.5ヶ月分を支給せよ。パートについては10万円を支給せよ。支給日は8月1日とする」との要求を盛り込んだ2007春闘要求書を提出した。

その後同年4月5日、5月31日、6月19日、6月29日、7月5日、7月12日、7月20日及び8月24日にこれら要求に係る団体交渉が行われたものの、それらの団体交渉において、会社は、賃上げ要求や一時金要求に対して、具体的な回答、支給基準の説明、その根拠等を説明することなく、同年5月10日に賃金改定を行い、また同年7月25日には一方的に一時金を支給している。

賃金・賞与についての交渉は、団体交渉の根幹たるべきものである。よって使用者には、労使対等決定の実現のために、労働者の代表者と誠実に交渉を行う義務があるのであり、労働組合の具体的な要求や追求の程度に応じた回答をし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示し、合意達成の可能性を模索する義務がある。会社の対応はそのような説明を行うことなく一時金については個別評価により支給する旨の回答に終始しており、これは、誠実交渉義務に違反するものである。

(2) 被申立人らの主張の要旨

賃上げと賞与に係る組合の要求は、地域の実態とかけ離れたものであり、実際に会社と話し合う姿勢がその要求する数字からは見えてこないものであった。賞与は、就業規則に定められて初めて支給されるものであって、それをどのように支給するかは会社の裁量の範ちゅうにある。会社は、一貫して、賃上げ・一時金ともに、能力を個別評価して支給するという方針を採っており、組合との合意により賃金を定める用意はない。団体交渉の時間についても、当初から昼休みの30分間という約定で団体交渉の場を持ったところ、30分が経過し、かつ、会社としても十分な説明を終えたことから団体交渉を終了したものに過ぎず、何ら不当に打ち切ったものではない。夏季一時金については、組合との間で十分な協議を経ており、会社が、組合の言い分を無視したり、一方的に個別評価を導入したりしたものではない。

一般に、交渉の行詰りによる団体交渉の打ち切りについては誠実交渉義務違反とはならないとされ、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出しつくし、これ以上交渉を重ねる見込みがない段階に至った場合は、使用者は交渉を打ち切ることができる。組合及び会社は、春闘賃上げ及び夏の一時金要求について都合13回団体交渉を行ってきたところ、組合は「勤続1年以上の者に対し一律に同率支給を行う方針」を主張したのに対し、会社は

「個別的に各従業員の能力を評価して支給する方針」を主張し、双方に譲歩できない状況となつて、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがないことから交渉を打ち切ったものである。

さらに、賃金制度について、使用者は常に制度を公開し、あるいはこれに関連する資料を提示しなければならないものではない。労働組合が賃金その他の労働条件に関する具体的な要求をすることなく、合意を求める努力をしないまま、単に賃金制度に関する資料の提示を求めているような場合には、資料を提示せず、その提示できない合理的理由を述べれば誠実交渉義務違反とまではいえないとの裁判例もある。

本件について組合は、いかなる基準によるかを問わず個別評価自体を認める意思を有していなかったのであるから、組合が開示を求めた個別評価基準は団体交渉における労働条件に関する具体的な要求に関連して出されたものではなく、これに係る資料を示さなかったとしても誠実交渉義務違反とはならない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉権の行使を保障する労組法第7条第2号の趣旨にかんがみると、使用者には、自己の主張について相手方の理解、納得が得られるよう、誠意をもって団体交渉に当たるべき義務があるものと解するのが相当である。すなわち、使用者は、形式的に団体交渉の席につくだけでは足りず、労働組合の要求や主張に対する回答及び自らの主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするほか、結果として労働組合の要求に対し譲歩できない場合にも、その論拠を示して反論するなどの努力をするなど、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索しなければならないものと解するべきである。

この点、たしかに会社は、平成19年6月19日から同年8月24日までに、合計6回春闘要求に係る夏季一時金を交渉事項とする団体交渉に応じている（認定事実一覧表番号36、39、41、43、45、48。以下、事実については当該表の「番号」欄に記載された数字を掲げる。）。また、一時金の評価方法等についても、平成19年12月11日の団体交渉においてやり取りがなされており（番号72）、この議題について複数回団体交渉に応じていることが認められる。

しかし、団体交渉における具体的なやり取りを見ると、会社は、前年末の一時金（番号13）と同様、「定額プラス基本給に一定割合をかけて得られた額」という算定方法による一時金の支給を求めた組合に対し、具体的な回答を用意することなく団体交渉に臨み、「具体的な検討はしていない」「皆さんの要求は想像を超えている。賃上げは個別の評価と考えている」「評価の根拠はそれぞれの部署の長との協議」（番号36）と述べるにとどまり、その後も「賃上げ・一時金とも個別の能力を評価して支給する」（番号39）、「次回は（回答を）提示する」（番号41）、「最後の調整をしている」（番号43）、「組合の話は聞くが、数字のすり合わせはしない。説明は尽くした」（番号45）、「交渉しないとは言っていない。意見は聞く」「2.5ヶ月分の要求は桁外れである。高く吹っかけてくる手法だ」「額の交渉はしない。社が決めること。組合と妥結するとは言っていない」（番号48）との返答に終始した。さらにこの間、会社は夏季一時金を支給しており（番号46）、12月11日には「組合が一律評価を要求して個別評価を説明しろというのは矛盾しているんじゃない」「あきらめて、個別評価を認めるんだね」と述べている（番号72）。他方、個別評価の基準については、「現場の監督者に一次評価をしてもらっている。基本的に段階を踏みますけれども、後は会社でやります」、「何度も同じ話をするんですか。組合員じゃない人もいる。組合員じゃな

い人の話までここでいう必要はない」「自分で計算すればいいんじゃない」「日ごろの行い、仕事の進め方、実績を残している人、上司の指示に従っているのか……」との一般的・抽象的な説明がなされるにとどまっている（番号72）。

要するに、会社は、「一時金は個別評価により支給する」との回答を示すにとどまり、当該回答に係る根拠などについて何らの具体的説明を行わず、議題について積極的に検討するという姿勢をも見せていないのである。このような事情にかんがみると、いかに団体交渉の回数を重ねているとはいっても、組合との合意を達成する可能性を模索したものと認めることはできない。

以上のことから、これら一連の会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人らは、組合はいかなる基準によるのかを問わず個別評価自体を認める意思を有していなかったのであるから、組合が開示を求めた個別評価基準は団体交渉における労働条件に関する具体的な要求に関連して出されたものではなく、これに係る資料を示さなかったとしても誠実交渉義務違反とはならない旨主張する。

しかし、交渉が進捗せず、会社が個別評価制度による一時金の支給を実際に行うことが現実化した段階において、組合が自らの要求をひとまず置き、現実導入される個別評価の基準について説明を求めることは、団体交渉における実際的対応として採り得るところであり、このような要求は労働条件に関する具体的な要求にほかならないのであるから、これが労働条件に関する具体的な要求に関連して出されたものではないとはいえない。

たしかに、使用者が誠実交渉義務を尽くしたといえるか否かの判断に当たり、労働組合の合意を求める努力の有無・程度についても考慮すべきであることは被申立人らの主張するとおりである。しかし、本件において組合が会社の主張を認めていないことの一因は、会社が個別評価により一時金を支給することについて一般的・抽象的な説明をするにとどまり、それ以上何ら具体的な説明を行っていないことにもあるものというべく、仮に会社はその点について説明等を行った場合には、組合と会社が歩み寄る可能性がなかったとはいえないのである。以上のことから、被申立人らの主張は是認することができない。

4 団交確認書問題に係る平成19年9月15日及び同月21日付けの組合の団体交渉申入れに対して、協議事項になじまないこと、労働委員会で説明したこと等を理由として行った団交拒否（第2争点1(4)）

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 組合が、平成19年9月15日、団交確認書等を交渉議題とする団体交渉申入れを行ったのに対し、会社は、「協議事項になじまない。説明の必要を認めない」としてこれを拒否し、さらに9月21日に組合が行った再度の団体交渉申入れに対しても、「労働委員会で説明してきたとおりであります。再三にわたって説明の必要を認めない」としてこれを拒否した。

団交確認書は、労組法第14条の要件を満たす労働協約であることは明らかである。それにもかかわらず、会社は、締結して間もない頃から、その労働協約性も、また法的合意であることさえも否定し続けている。このことは、会社に団体交渉での合意を尊重する意思がまったくないことを示すものである。使用者が法律上遵守すべき義務を守らず、労使の合意を遵守する必要もないということになるならば、団体交渉の存在意義は没却される。このような

態度は、団体交渉による労使の合意形成の努力を通じ、労働条件の対等な決定を目指す労組法の趣旨に反するものであるから、このような姿勢のもとで形式的に団体交渉に応じたとしても、不誠実団交といわざるをえない。

イ また、被申立人らは、団交確認書の協約性を否認してきたことについてあっせんで協議し尽くしたというが、このことは協議すればそれで済むという問題ではない。労使が合意事項について労組法の定めに従い作成した文書は、法的には労働協約であり、それを否定することは労働組合の活動を否認するものである。したがって、団交確認書が労働協約であり、労使において遵守されるべきものであることは必ず確認されなければならない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

ア 会社と組合は、団交確認書に係る交渉議題について、平成19年7月及び平成20年3月に行われたあっせんの場において、団交確認書の法的性質について双方の見解を主張した。協議が尽くされた結果、それらのあっせんは打切りに終わっている。

先に主張したように、労使双方が議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出しつくし、これ以上交渉を重ねる見込みがない段階に至った場合は、使用者は交渉を打ち切ったとしても、誠実交渉義務違反とはならない。

組合は、団交確認書について「団体交渉確認書は今後結ばれる労働協約につなぐもので」と述べており、団交確認書が労働協約でないことを自認していた。それにもかかわらず、団体交渉においては一転してこれが労働協約であると明らかに矛盾した主張を行い、それを譲らずにいる。これらのことから、団交確認書に関しては、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に立ち至っていたといえる。

イ また、仮に団交確認書が労働協約であったとしても、それは既に労組法第15条第3項前段及び同条第4項の規定により適法に解約されているのであり、今後労使間で労働協約が締結される具体的な予定もなく、その点についての主張も立証もないのであるから、申立てに救済の利益はない。

(3) 当委員会の判断

そもそも団体交渉は、労使が直接お互いの主張を交わして協議することによって意見の対立点を解消することを目的とし行われるものであるから、原則として、両者が直接話し合う方法によるべきであって、既に交渉の余地がない程度に団体交渉を行っていたなどの特段の事情がない限り、文書によってこれに代えることはできないというべきである。

会社は、組合が平成19年9月15日付けで行った団体交渉申入れに対し、同月20日付けの文書で「団体交渉確認書について、説明の必要を認めない」旨回答し、これを受けて同月21日付けで組合が行った団体交渉申入れに対しても、同月27日付けの文書によって「団体交渉確認書については、労働委員会で説明してきたとおりであり、再三にわたり説明する必要を認めない」旨の回答し、もって団体交渉を拒否している（番号50ないし52、55）。

この点について、被申立人らは、労働委員会における労働争議のあっせんの席上で協議を尽くしたにもかかわらず解決を見なかつたため、これ以上進展可能性がなかったとして、誠実団体交渉義務を果たしていた旨主張する。しかし、あっせんにおいて一方当事者として協議を尽くしたからといって、交渉の進展可能性がなくなるものということとはできず、これを理由としてその後の団体交渉を拒否する正当な理由があるということとはできない。付言すると、たしかに会社は平成19年8月29日及び平成20年4月24日、労働争議のあっせんに参加している（番号

49、101)。しかし、そのいずれも打切りにより終了し、またあっせんを打ち切るに際して、あっせん員は「労使の話合いを深めるべく、事前折衝を行うこと、団体交渉時間を確保することを切望する」「会社に本件解決のために配慮があつてしかるべきである」旨の発言をしているのである。このことからすれば、会社はあっせんにおいても終始当初からの考えを繰り返すにとどまっていたものといわざるを得ないのであって、このような事情をもって前記特段の事情があつたということとはできない。

以上のおりであるから、会社によるこれらの団体交渉拒否は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

5 就業規則改定の事前説明要求に係る平成19年9月24日付けの組合の団体交渉申入れに対して、要求書に記載された事柄が事実と反すること等を理由として行った団交拒否（第2 争点1 (5)）

(1) 申立人らの主張の要旨

被申立人らは、従業員に対する説明会を開催し就業規則の内容を説明したこと、組合への意見聴取も行っていることなどから、就業規則変更に係る団体交渉を拒否したことには正当な理由がある旨主張する。

しかし、就業規則の制定変更も重要な労働条件の変更を伴うものであるから、義務的団交事項となることはいうまでもない。したがって、労働基準法（以下「労基法」という。）の定めるところにより従業員の過半数を代表する者から意見聴取を行ったからといって、従業員の過半数に達しない従業員から成る労働組合から就業規則の制定変更について団体交渉が申し入れられた際に何らの対応もしなくてもよいということにはならない。被申立人らの見解は、就業規則の改定について労基法所定の手続を履践することと、団体交渉事項との関係を混同しているものであり、本件団体交渉拒否には正当な理由があるとはいえない。

また、被申立人らは、就業規則は既に施行されているからこれ以上団体交渉を行う意義は乏しいと主張する。しかし、施行されている就業規則であっても、その内容に疑念があれば団体交渉においてただす必要が生じることがありうるのは当然のことであり、将来同様の事例における団体交渉拒否の懸念もあることから、現時点においても救済命令の必要性は高い。

(2) 被申立人らの主張の要旨

会社は、組合に対し、新しい就業規則を事前に交付した上で意見を出すように求めており、組合から回答を聞いた上で、労働基準監督署に提出している。また、従業員に対する説明会も平成19年9月24日及び25日に開催し、新しい就業規則の内容について十分に説明している。

さらに、現時点においては、既に新しい就業規則が制定されており、これについて当面改定がなされる具体的な予定はないし、その旨の主張・立証もなされていないから、これ以上団体交渉を行う意義は乏しい。

(3) 当委員会の判断

ア 4(3)で説示したとおり、団体交渉は、原則として両者が直接話し合う方法によるべきであつて、既に交渉の余地がない程度に団体交渉を行っていたなどの特段の事情がない限り文書によってこれに代えることはできない。しかるに、会社は、組合が平成19年9月15日付けで行った団体交渉申入れに対し、一度も団体交渉を開催することなく、同月20日付けの文書で「就業規則及び賃金規程については準備が出来次第社員に周知徹底する」旨回答し、これ

を受けて同月21日付けで組合が行った団体交渉申入れ及び同月24日付けで行った緊急団体交渉申入れに対し、同月25日付けの文書で「就業規則は、現在最後の詰めを行っており、組合にも26日には手渡す予定である」「組合への説明がないまま変更されようとしているという組合の指摘は事実と反する」旨の回答により団体交渉を拒否し、さらに、同月27日には「就業規則は組合に提供しているので意見があれば文書で提出されたい」旨の回答を行っているにとどまり(番号50ないし55)、その他文書による団体交渉拒否を正当なものとする特段の事情は認められない。よって、会社の上記対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

被申立人らは、組合から意見を徴していること、従業員に対し説明会を行ったことなどを主張するが、就業規則の変更にあたり団体交渉の申入れがあった場合には、会社は、当該就業規則の内容及び当該就業規則の変更に伴い影響を受ける労働条件について説明し、質問等があればこれに答え、要求・意見等が出された場合には、少なくともそれを聴くべきである。就業規則の変更にあたって労基法所定の手続を履践したからといって、当該就業規則の変更により影響を受ける労働条件について団体交渉に応じる義務を果たしたことになるのは当然であり、従業員説明会を行い事実上就業規則の内容が周知されたからといって団体交渉に応じない正当な理由があるとはいえないことも多言を要しない。会社の対応は、労組法において労働組合に保障されている団体交渉権の趣旨を誤解したものといわざるを得ない。

イ なお、被申立人らは、当面就業規則を改定する予定はなく、組合からその主張・立証もなされていないから、現時点において就業規則に関する団体交渉が開催される具体的必要性がなく、請求は救済を求める利益を欠いている旨主張する。

不当労働行為救済制度の趣旨は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を救済命令によって直接是正することにより労働者の団結権及び団体行動権を保護することによって、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることにあると解され、使用者に対し懲罰を科すること等を目的とするものではない。よって、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、それによって生じた状態が既に是正され、正常な集团的労使関係秩序が回復されたときは、救済の必要性がないものとして申立てを棄却することもありうるというべきである。

なるほど被申立人らの主張するように、就業規則は既に変更されており、これについて当面改定がなされる具体的な予定はないし、その旨の主張・立証もなされていない。しかしながら、本件の事実経過を見れば、会社と組合が組合活動のあらゆる局面において鋭く対立していることは容易に看取できるのであって、両者の労使関係において正常な集团的労使関係秩序が回復されているとは到底認めることができず、むしろ将来において同種若しくは類似の不当労働行為が行われるおそれが多分にあると認められるのである。

以上の点にかんがみると、将来に向けた労使関係の正常化を図る観点からは、なおも救済の必要性は失われていないと解するのが相当である。

したがって、被申立人らの上記主張は採ることができない。

6 平成19年11月15日に組合が団交時間の延長を要望した後の団体交渉においても、会社の設定した交渉時間を改めなかった対応(第2争点1(6))

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 団体交渉の時間は、ただ長ければいいというものではないが、当然、誠実な交渉とというだけの時間が割かれるべきである。時間配分や交渉事項の重点の置き方を工夫するなどの必要性はあるものの、通常の会議も1、2時間から数時間程度行われているのであるから、団体交渉でも同程度の時間を確保するのが通常である。会社は、団体交渉時間を原則として昼休みの30分に限定しており、これは通常の労使交渉の実態からかけ離れた態度であって、実質的には団体交渉の一部を拒否するに等しく、誠実交渉義務違反の不当労働行為に該当する。

イ 被申立人らは、会社が度重なる組合の団体交渉開催要求に応じていること、新聞社の性質上本来の業務に支障を生じさせられないことを理由としてこのような取扱いを誠実な対応だとするが、団体交渉の回数を重ねても時間の確保が不十分であったり、誠実な回答がなされなければ誠実に団体交渉に応じたと評価しえないのは当然である。類似規模を中心とする同業他社においても、勤務時間帯に一定の時間を割いて団体交渉が実施されるのが通例であり、会社の対応は不合理である。

ウ 被申立人らは、団体交渉に各部署の部長が参加できる時間帯は昼休みしかない旨主張するが、従業員40人程度の規模の会社で、団体交渉に各部署の部長が全員出席しなければならないとの主張に合理性はない。そもそも団体交渉には使用者が責任をもって臨めば足りるのであって、現場の管理者は、個々の事項について直接回答する必要がある場合にその都度対応すれば済むことである。

(2) 被申立人らの主張の要旨

ア 会社は、度重なる組合の団体交渉開催要求に応じており、その回数はこの1年間で31回に及んでいる。また、団体交渉は、組合員が従業員としての職務専念義務に違反することがないよう、昼休み時間を利用して行っているものであり、1回につき30分（平成20年7月からは40分）団体交渉に応じており、回数と併せて考えるならば、時間的にも誠実な対応をしてきたものというべきである。

イ 会社は新聞社であり、一般市民への情報伝達機関という公益性を有すし、かつ、その業務を行うに当たっては、取材・編集など緊急性を要する不可欠の作業がある。長時間の団体交渉によって、会社本来の業務に支障が生じることは本末転倒というべきであるから、組合の主張は容認できない。

申立人らは同業他社との比較をいうが、会社とそれらの同業他社とは事業規模が異なるし、たとえ同業他社であっても、組合員数、参加者の数、地位、就労時間、勤務形態等が異なっており、それによって自ずと団体交渉の形態も変わってくるのであるから、このような比較はさしたる意味を持たない。問題は、会社の業務内容・形態にかんがみて十分な交渉時間が確保されているか否かである。

ウ 充実した団体交渉を行うべく、会社の団体交渉には各部署の部長が参加するのが通常であるところ、各部長の勤務形態・勤務時間が区々であるため、部長全員が参加できる時間帯は昼休みしかない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉を開催する時間帯及び交渉時間は、本来、労使の話合いによって決定されるのが適当と解されるところ、本件において、会社は一方的に団体交渉の時間を昼休みの30分間という短時間に限定し、その時間を超過してしばらくすると、交渉継続中にもかかわらず退席

したり（番号43、45）、「時間ですから終わります」（番号67、72）と述べて団体交渉を終了するなどしている。そして、組合の抗議がなされた後の団体交渉においても、当該交渉時間を改めるなどの対応はなされていない（番号68、69、71）。以上のような会社の態度は、組合の要求や主張に真摯に耳を傾け、自らの主張を十分に述べて相手方を納得させることで、交渉事項について円満な解決を目指す態度とはいえない。

また、このような時間の制限がある場合には、多くの議題が継続事項になるのは避けられないところであるが、会社は、これらの継続事項について、次回交渉日時を団体交渉の席上で決めるなどの配慮も特段行っていない。

したがって、交渉時間に係る会社のこのような態度は、誠意をもって団体交渉を行っているものとは認めがたく、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。なお、このことは交渉時間が40分に延長されたとしても同様である。

イ もっとも、会社と組合との間でどの時間帯にどれだけの長さにわたり団体交渉を行うのが適当であるかは、就業時間内の組合活動が使用者の許諾等特別の事情がない限り認められていないことのほか、会社の業種・規模及び就業形態、議題の内容、団体交渉の実態、労使の慣行その他当該労使関係の実情に照らして決せられるのが適当であり、その場合には、会社が新聞社であること等も考慮に入れられることになる。

しかし、仮にそのような事情を考慮に入れたとしても、現在会社が設定している交渉時間は余りに短いといわざるを得ないのであって、会社は、組合が提出している議題について、合意達成の可能性を模索し、また、合意できない場合にも、その理由を十分に説明し、納得が得られるように努めるために一定程度合理性のある時間を設定すべきであると解されるほか、やむを得ず十分な団体交渉時間が確保できない事情がある場合には、継続議題の交渉に向けて一定の配慮を示してしかるべきである。以上のことから、主文第5項のとおり命ずる。

7 平成19年11月15日の①賃金体系の開示及び通勤手当の支給、②編集局の人員補充、契約社員の正社員化の要求等に係る団体交渉において、賃金体系等についての説明を行わず又はこれらの事項を交渉議題に該当しないとした対応（第2 争点1(7)）

(1) 申立人らの主張の要旨

ア 会社は、平成19年11月15日の団体交渉で、賃金体系（賃金表）の有無について組合が質問すると「あるといえはある。ないといえはない」という不誠実な回答をした。さらに通勤手当などの諸手当についても、「手当が必要かは会社が考えるものであり、組合から求められて支給するものではない」と回答し、組合の要求を検討しなかった。

これらについて、被申立人らは「賃金については、個別評価で決める。このことも繰り返し説明してきた。手当については、必要に応じて検討する」などと主張する。しかし、先に述べたように、団体交渉における誠実交渉義務には、労働組合の要求に対して、具体的に回答し、説明し、また必要に応じて資料を提供するなどの対応をして、合理的な議論により交渉を実質化することが含まれている。賃金や一時金の水準は使用者の経営状況に大きく影響を受けるから、これらに係る要求に対しては可能な限り賃金決定の根拠やその資料を示すこと、経営状況といえども必要な範囲で開示することが求められる。そうであるにもかかわらず、会社が賃金や一時金について何ら具体的な根拠も示さず、「個別評価」との説明以上に立ち入った詳しい説明をしないこと、必要な限りでの経営情報の開示についても経営情報で

あるという理由をもって一切の開示を拒否していることは、誠実交渉義務に違反する不当労働行為である。

イ また会社は、平成19年11月15日の団体交渉で「編集局の人員補充」や「契約社員のうち希望する者を正社員にすること」との要求について、まともに検討することもなく、「何回も出ている団交議題である」「団体交渉を受け付けません」「人事は会社の専権事項」「従業員の増員や契約社員の正社員化については各部署の責任者からの要望があって会社として検討する」などと発言している。

しかし、会社のこれらの発言は、前記義務的団交事項の範囲を誤解したものである。使用者の経営権に属する事項、会社が「専権事項」とであると主張する事項についても、労働条件に関わる範囲についてはすべて義務的団交事項に含まれることは当然である。「編集局の人員補充」という事項についても、もちろん現実は何名の人員体制とするのかについては使用者が決定する事項ではあるが、その体制によって影響を受ける従業員の労働の密度や内容などの待遇が交渉の対象事項となることを疑う余地はない。また、「契約社員の正社員化」についても同様であり、有期雇用労働者にとって正社員への転換が極めて重要な労働条件であることは争う余地がない。よって、上記の議題について、団体交渉を受け付けない会社の態度は不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人らの主張の要旨

人事は、会社の専権事項であることは繰り返し説明してきた。従業員の増員や契約社員の正社員化については各部署の責任者からの要望があって会社として検討する。また、賃金については、個別評価で決める。このことも繰り返し説明してきた。手当については、必要に応じて検討する。小規模事業所で経営状況を開示した事例はない。先にも主張したように、一般に、交渉の行詰りによる団体交渉の打切りは誠実交渉義務違反とはならないとされており、労使が自己の主張・提案を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者は交渉を打ち切ることが許される。

この日の団体交渉で議題とされていた「契約社員のうち希望する者の正社員化」は、組合結成当時からの要求事項であり、会社は再三説明を行っているのであるから、団体交渉議題が継続議題であることを理由とした団体交渉拒否も許される。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人らは、これらの議題に対する会社の対応は、不誠実団体交渉である旨主張するのに対し、被申立人らは、これらの事項は経営権事項に該当すること、これまで何度も提出されている議題であることなどを理由として、団体交渉を拒否することに正当な理由がある旨主張する。

たしかに、通勤手当の支給については別としても、賃金体系の開示、人員補充、契約社員の正社員化等に係る要求は、一見すると、会社の経営権事項に該当するようにも見える。しかし、仮に組合の要求が上記にいう経営権事項に該当するものであったとしても、当該事項の処理の結果影響を受ける労働条件については義務的団交事項であるというべきであるから、その点につき会社には、先に説示したとおり誠実に団体交渉に応ずる義務があると解するべきである。

イ そこで、平成19年11月15日の団体交渉における具体的なやり取りについて以下検討する。

(ア) 賃金について

組合は、会社の就業規則中賃金規程の内容が抽象的であることから、その具体的な基準の説明を求めており、このような要求は義務的団交事項に該当するというべきであるところ、会社は、賃金については、会社の判断により支給するとして、賃金規程の内容をそのまま繰り返し、賃金表の存否について問われると、「賃金表があるかどうかは議論の対象ではない」との認識を示した。さらに問われると「ないといえない」「あるといえはある」という回答をしている（番号64）。この発言は、当時の会社の状況を正直に述べたものと推察されるが、このような回答は質問に対する答えにはなっていないのであり、少なくとも会社は、この質問に対しては、「ないといえない」「あるといえはある」という現在の状況について、賃金表が存在しないこと及びその理由等について説明し、組合の納得を得るよう努めるべきであったといえる。しかるに、会社の説明は、「賃金の支給は会社側の個別評価による」という会社の従来の考えをただ伝えるにとどまっているのであり、誠実に交渉を行ったものと認めることはできない。

(イ) 手当について

手当が労働条件に該当することは言をまたないものであるところ、会社は、春闘要求において8月までにどういう手当が支給できるか検討したいと回答していたことを踏まえた組合の要求に対し、「こういう手当が必要という時期が来たら会社で検討して考えます。いちいち組合が言うから、はい付けましょうかという問題ではない」と述べている（番号65）。

このように、以前の団体交渉において検討を言明したにもかかわらず、その結果を回答することもなく、さらに、手当の支給について組合との交渉を必要としないという対応を取ることが誠実とはいえないことは明らかである。

(ウ) 人員の補充及び契約社員の正社員化について

特定部署への人員補充や、特定人を契約社員から正社員にするか否かについては、人事に関する事項であるから、最終的には経営判断により行われるものである。しかし、この事項についても、その処理の結果影響を受ける労働条件は義務的団交事項となるのであり、会社には誠実にこれに応ずる義務があるのは前述のとおりである。

そこで、過去の団体交渉におけるやりとりを見ると、組合は、正社員化や人員補充そのものをも要求しているが、同時に契約社員と正社員の待遇の違いについて適切な説明を受けていないことや、そもそも誰が正社員なのかもわからない状況にあったことから（番号27）、その点について会社に質問するとともに、契約社員から正社員になる基準等について尋ねるなどしているものであり、これらは労働条件に関する質問であるといえる。

そうであるとすれば、会社は、その質問に答え、自己の立場を相手方に納得させる努力を要するのであり、会社は、契約社員の意義、正社員との待遇の差異、正社員への採用の基準があるならばその基準、考課の運用、人選の妥当性、就業規則等の根拠規定等を具体的かつ明確に説明しなくてはならないというべきである。

しかるに、会社はこの日の団体交渉において、「これまでの団体交渉で何十回も話していると思うんだけど、いろんな状況を会社が検討して必要なときに正社員にする。従来の考え方どおりです」「具体的にここではいえませんが、いろいろ会社も検討している」「（人員補充について）状況を見ながら会社が検討していきます」「状況を見なが

ら考える。当面の補充は考えていない」との返答をするにとどまっております（番号61、62）、最後には、これらの議題について「何回も出ている話ですから、今後は団交の議題としてそういうのは受け付けません」と発言しているのであり（番号67）、誠実な対応を取っているとはいえない。したがって、会社の上記対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、被申立人らの主張するように、契約社員の正社員化に係る議題は、組合がその結成当初から数年にわたり継続的に要求しているものであり、これについて会社と組合の間では、長期にわたり繰り返し団体交渉が行われてきている（番号10、19、20、22、27）。しかし、それらの場における会社の対応は、上記とほぼ同様なものにとどまっているのであるから、そのことをもって交渉が行き詰ったものと判断することはできない。

8 平成19年11月22日の年末一時金に関する団体交渉において決算資料等を不開示とする旨の対応（第2 争点1(8)）

(1) 申立人らの主張の要旨

会社は、平成19年11月22日の年末一時金に関する団体交渉において、前期の売上・決算、経営状況の開示を拒み、一時金について、組合の話は聞くだけであると返答した。

この点について、被申立人らは、「小規模事業所で経営状況を開示した事例はない」などと主張している。しかし、一般に、賃金や一時金を決定するに当たっては使用者の経営状況が大きな制約要因になるのであるから、これらの議題についての団体交渉においては、使用者が一定の経営情報を公開することが誠実な交渉の前提となるのであり、実態としては、交渉過程において使用者側が一定程度の根拠を説明しているのが通常なのである。

また、被申立人らは、これらの情報が一律的に機密事項であると主張する。しかし、どのような経営体であっても、真に機密とすべき経営上の秘密は保持しつつ、賃金決定にかかわる重要事項は労働組合に開示しているのが実態であって、経営情報であるとの理由をもって、すべて機密であるとし、必要な限りでの開示すら一切拒んでいる会社の硬直した態度は、不誠実である。

(2) 被申立人らの主張の要旨

小規模事業所で経営状況を開示した事例はない。仮に開示すべきであるとしても、この点に関して組合らが開示を要求しているのは、「売上・決算、経営状況」の具体的な数字のことでありと思われるところ、これらの数字自体は株主総会等の機会において開示されるものであるから、あえて団体交渉の場で開示すべき必要性は乏しい。

また、結局のところ、上記の数字は団体交渉との関係でいえば、組合員の賃金、労働時間をはじめとする組合員の労働条件との関係で問題になるに過ぎず、会社が団体交渉義務を負うのはその限度においてである。しかるに、賃金及び労働時間について会社がこれまで誠実に対応してきたことは再三主張するところであるから、申立てには理由がない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、経営に関する情報を一律に開示しないとした会社の対応は不当であるとし、これに対し被申立人らは、あえて団体交渉の場で開示する必要性は乏しい旨主張する。

使用者は、自己の主張について相手方の理解、納得が得られるよう、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求・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、必要な資料を提示したりするなどし、また、結果において労働組合の要求に対し譲歩できない場合にも、その論拠を示して反論するなどの努力をするなど、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきであることは先に3(3)で説示したとおりである。

よって、仮に会社が組合の要求について検討した結果、それを受け入れることができないとの判断に到った場合にも、その理由や会社の意見について説明し、その際、組合の求めがあった場合には、当該交渉事項に関連する範囲において、一定程度の資料を示す必要があるものというべきである。

しかるに、会社は、一時金の額等に関連して前期の売上げや決算等に関する状況についての組合の質問に対し、「若干弱含みかなという感じです」「詳細は、ここでは申し上げられませんが」などとして、それ以上の情報は何ら提供せず、さらには「交渉しないということですよ」との問いかけに「交渉しないということじゃない。皆さんの話を聞きますよ。参考にするかどうかは会社が決める」と返答している(番号70)。

以上のような会社の対応は、一時金について組合と交渉する必要はないと述べるに等しいものであり、誠実なものとはいえない。よって、これは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

9 X4組合員の雇止めに係る平成20年3月20日、同月21日及び25日付けの団体交渉申入れに対して、組合の交渉姿勢に問題があること等を理由として行った団交拒否(第2争点1(9))

(1) 申立人らの主張の要旨

会社は、平成20年3月20日、同月21日及び25日付けで組合が申し入れたX4組合員の雇止め問題を議題とする団体交渉を文書回答をもって拒否している。

会社は、正当な事由によって契約を更新しないことは経営の専権事項である旨主張する。しかし、雇止めが労働者の労働条件の最も不利益な変更措置であり、それが義務的団交事項に当たるとは当然であることからすれば、有期雇用の労働者の雇止めの意思表示をすることができるから雇止めに係る団体交渉に応じなくてよいということにはならない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

契約社員等について正当な事由によって契約を更新しないことは、経営の専権事項である。会社は、組合が激しい怒りをもって団体交渉を申し入れてきたため、これまでの団体交渉のやりとりから考えると、冷静に話をすることができないと判断したものである。また、X4組合員については、労働委員会におけるあっせんは不調に終わったものの、その後金銭による解決が図られている。

(3) 当委員会の判断

先に4(3)で説示したとおり、団体交渉は、両者が直接話し合う方法によるべきであって、既に交渉の余地がない程度に団体交渉を行っていたなどの特段の事情がない限り、文書によってこれに代えることはできない。しかるに、会社は、組合がX4組合員の雇止めについて平成20年3月20日付けで行った団体交渉申入れ、同月21日付けで行った緊急団体交渉申入れ及び同月25日に行った団体交渉申入れに対し、一度も団体交渉を開催することなく、同月26日付けの文書で、雇用管理の手續上瑕疵はなく、会社の裁量の範囲であるから組合の意見を聞く必要はないこと、組合に平和裏に話し合う姿勢がうかがえないことなどを理由に団体交渉を拒否する

旨回答しており（番号78、79、82、83）、その他文書による団体交渉拒否を正当なものとする特段の事情は認められない。よって、会社の上記対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、被申立人らは、組合の態度を見て、従前の団体交渉の状況を踏まえると、到底平和裏に交渉することはできないと思われたため、拒否した旨主張するが、組合が団体交渉の席上、大声で使用者を激しく罵倒したり、暴力を振るったりするなどの威嚇的態度によって、正常な交渉を著しく損なうような特段の事情があれば格別、会社は、単に組合の団体交渉申入れの態様を見て、平穏な団体交渉を行うことが出来ないと考えこれに応じなかったのに過ぎない。このように、使用者において団体交渉が平穏でない態様で行われる可能性を認識したことをもって、団体交渉を拒否する正当な理由があるとはいえない。

なお、被申立人らは、本件については最終的に金銭的解決が図られたため、救済利益を欠く旨主張するので検討する。先に5(3)で説示したとおり、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、救済の必要性がないものとして申立てを棄却することはありうるが、会社は、組合が求める組合員の雇止めに係る団体交渉について、人事は会社の専権事項であって組合との交渉に応じる必要はないものとの考えに立ってきたことは明白である。また、被申立人らは、当該紛争については既に金銭的解決が図られていると主張しているが、当該合意文書に示された理由や記名の仕方などからすると、この解決は、あえて組合を通さず、個人の立場で合意したとの形で処理する体裁を取り、会社の責任を回避したのではないかと見ることもできるのである（番号107）。これらのことからすると、将来において同種若しくは類似の不当労働行為が行われるおそれが多分にあると認められる。

以上の点にかんがみると、将来に向けた労使関係の正常化を図る観点からは、救済の必要性は依然失われていないと解するのが相当である。したがって、被申立人らの上記主張は採ることができない。

10 春闘要求に係る平成20年4月4日及び同月12日付けの組合の団体交渉申入れに対して、X8副執行委員長の謝罪問題の解決が図られていないことを理由として行った団交拒否（第2 争点1 (10)）

(1) 申立人らの主張の要旨

組合は、2007年春闘要求書に、生命保険の内容説明を求めることを要求項目に掲げ、平成19年3月31日に団体交渉を行った。その席で、X8副執行委員長は、以前交通事故に遭って入院していた際に保険金の支払を受けなかったことから、「(会社の) 保険が支払われていない」、「会社は給与をごまかしている」などと発言した。しかし、同人が保険に加入したのは事故の後であり、この発言は事実誤認に基づいて行われたことが判明した。

同年10月下旬から11月上旬頃、会社は組合に対してX8副執行委員長の発言について謝罪を要求した。そこで、11月14日、組合のX10執行委員長、X5副執行委員長及びX8副執行委員長は社長室を訪ね、社長に対し、上記発言を撤回した上で、謝罪した。11月22日の団体交渉の冒頭で、会社は、同月14日に、組合がX8副執行委員長の発言を撤回し、謝罪した旨報告し、この問題はいったんは解決したかに思われた。

ところが、12月25日の団体交渉において、会社は一転して11月22日の団体交渉時にX8副執行委員長が謝罪を撤回したと主張して、以後、これを理由に組合が求める団体交渉を拒否し続

けるようになった。なお、組合側が作成した11月22日の団交議事録にはX 8副執行委員長が謝罪を撤回するとした発言はない。

また、この日の団体交渉において、会社はX 8副執行委員長に対して「謝罪文」を提出するよう求めてきた。組合は、いったん謝罪により解決した話を蒸し返すことに同意できなかったことから、謝罪に至る経緯を明らかにした文書を提出する旨回答し、翌平成20年1月23日、「宮古毎日新聞労働組合副委員長X 8」名で会社に対して、「謝罪説明」を提出した。しかし、会社は当該文書は「説明文」であって「謝罪文」ではないとして、これを返却した。

4月4日及び同月12日、組合は、団体交渉を申し入れたが、会社はいずれについても回答書で、組合から謝罪文の提出があれば「前向きに対応を検討する用意はある」とし、組合からの謝罪文の提出を団体交渉の条件としてきた。

5月27日及び6月5日、会社側からの団体交渉申入れにより、X 8副執行委員長が謝罪を撤回したか否かについての団体交渉を開催した。さらに、6月12日、11月22日の団体交渉におけるX 8副執行委員長のどの発言が謝罪撤回に当たるのかを労使双方で確認することになった。会社はカセットテープ、組合はMDを持参していたが、会社の用意したカセットレコーダーのスピーカーでは音が聴きづらかったため、組合は、組合のMDによる録音をイヤホンで聞くことを勧めた。会社は「こういうものはみんなに聞こえるようにやらないとならない」などと述べて、組合の度重なる勧めにもかかわらず、イヤホンで聞くことを拒んだ。

団体交渉は、労使が交渉によって互いに譲歩し、合意を形成していく過程である。よって、交渉当事者は、双方の立場の相違から、事実や評価についての認識を異にし、場合によっては相手方の行為について事実を誤認してこれに臨むこともありうるものであり、それによって相手方に対して反駁したり非難したりということもそれが交渉である以上当然ありうることである。このような交渉の性質からすると、一つ一つの事実認識や評価の違いや相手方に対する批判的言動をもって交渉を拒絶することは、団体交渉という合意形成過程そのものを否定することになるのであり、正当であるとはいえない。当事者の言動が団体交渉を拒否する正当な理由といえるためには、団体交渉の前提となる当事者の意見交換、対話がおよそ無意義といえるような程度に達していなければならないというべきであり、それは問題となる当事者の言動の内容と程度、それらが団体交渉や議題全般に対してどのような関わりをもつか、言動の反復の程度などを考慮して判断されるべきである。このような見地からすると、単に謝罪ないし謝罪文にこだわって団体交渉を拒否することには何ら正当性はない。

(2) 被申立入らの主張の要旨

平成19年3月31日の団体交渉で、X 8副執行委員長は、平成9年に長期入院した際に、「会社は、保険金を支払っていない」「会社は給与をごまかした」と発言した。しかし、その後生命保険契約書を改めて確認したところ、同人が保険に加入したのは事故後の平成12年だったことが判明した。

会社は、8月1日、X10執行委員長、X 8副執行委員長の両名に対し、「保険金が支払われてない」との組合の発言は妥当ではないこと、X 8副執行委員長の入院の時期にはまだ生命保険に加入していなかったことを社長室で説明した。その際、X10執行委員長は「しかるべき対応をします」と答えた。

8月24日の団体交渉で会社は、組合の事実誤認を指摘し、これまでの発言の撤回と謝罪を求めたが、組合は誹謗中傷はしていないとの主張を繰り返した。しかし、11月14日、X10執行委

員長らは社長室で上記保険金未払いに係る問題について謝罪した。

11月22日、団体交渉の冒頭で会社は、11月14日に組合から謝罪があったことを報告したが、報告の途中でX8副執行委員長は「ちょっと待ってください」「勘違いしていますね」と報告を否定した。

会社は11月14日のX10執行委員長らの謝罪で、保険金未払いに関する一連の論争は解決したものと考えていたが、11月22日のX8副執行委員長の発言で、謝罪が撤回されたと認識し、12月25日の団体交渉で、会社は、保険金未払いに関する団体交渉での発言の撤回と謝罪を文書で提出するよう組合に求めた。組合は次回団交の申入れの日までに提出すると約束した。

平成20年1月23日、「宮古毎日新聞労働組合副委員長X8」名で「謝罪説明」が提出された。当該文において、X8副執行委員長は、事実を誤認したことをお詫びしたものであると説明したが、会社は、保険金未払い問題に関する組合の発言を撤回し謝罪することを求めたものであり、X8副執行委員長個人の事実誤認を問題にしたものではなかったため、この「謝罪説明」を返却した。

平成20年4月4日、組合が団体交渉を申し入れてきたため、会社は保険金未払い問題についての謝罪と撤回を先に解決すべきとの見解を示した。会社は、X8副執行委員長が行った発言の撤回と謝罪が双方の関係を改善するための最小限の条件であるとしたのに対し、組合は、この条件は団体交渉とは無関係であるとして、立て続けに団体交渉を申し入れ、会社がこれを拒否したと主張している。しかし、組合のこのような対応は、自らが行った不穏当な発言の責任を回避するための姑息な方法である。

平成20年5月27日、会社は、組合が謝罪文の提出不履行の状況がいつまでも続くことは好ましくないと判断し、提案して団体交渉を開催した。

会社は、関係改善策として改めて委員長名での謝罪文を求めたが、組合はこれを拒否し、X8副執行委員長個人の事実誤認の問題であるとした。

6月12日の「テープ突合わせ作業」は、組合が「保険金詐欺」であるとみなした春闘要求団交での発言をはぐらかし、組合としての責任を回避する方向に会社を誘導する手法である。

突合せの作業で、組合がイヤホンの使用を求めてきたことについて、このようなことについては全員同時に聴取することが望ましいと主張した。

会社は、X8副執行委員長の発言が単なる事実誤認でなく、誹謗中傷に当たることを問題にしており、この点に関する組合の態度が明らかでないために団体交渉を保留していたことはあるが、その後、平成20年5月27日、同年6月5日、同月26日に団体交渉は開かれており、このうち同月26日開催の団体交渉は組合の要求に基づいて行われたものである。被申立人らは何ら団体交渉を不当に拒絶していたものではない。

また、X8副執行委員長は、その後平成20年11月に会社を依願退職しており、会社が今後同人の発言等を理由として団体交渉を拒否することはありえない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、会社がX8副執行委員長が謝罪を撤回した、しないという事実認識の相違などをもって団体交渉を拒否することには正当な理由がない旨主張し、これに対し、被申立人らは、組合の態度が明確でないことをもって団体交渉を保留していたに過ぎず、その後団体交渉に応じていることからしても、何ら不当に拒絶していたものではない旨主張する。

団体交渉は、労働組合及び使用者が、交渉事項に係るお互いの主張を交わし、それらについ

て検討を行うことによって合意を形成していく過程である。このような交渉の性質上、当事者が異なる認識をもって交渉の場に臨み、話が行き違うことや、議論の過程で多少感情的になり、必ずしも適切とはいえない発言をすることもありうる場所である。もとよりそのような発言が許されていいものではなく、双方の認識に食い違いがあれば、交渉等の場などにおいてこれを解消すべきであるし、不適切な発言がなされた場合については、何らかの形で謝罪その他の解決を図ることも必要とされよう。しかし、合意形成の可能性を失わしめるような暴言、脅迫的言辞を行ったなどの事情がある場合は格別、単に事実認識や評価の違い、相手方に対する批判的言動があったことのみをもって交渉を拒絶することは、余りにも硬直した態度であるといわざるを得ず、正当であるとはいえない。

この問題についての事実関係は、当事者の認識の相違も含めて極めて錯綜しているが、要約すると次のとおりとなる。

平成19年3月31日の団体交渉におけるX8副執行委員長の発言(番号25)について、同年11月14日に委員長のX10とX8副執行委員長が会社の求めに応じて謝罪し(番号57)、これを受けて会社は11月22日の団体交渉の冒頭、当該謝罪の事実を報告したが、そのときX8副執行委員長は「ちょっと勘違いしてますね」などと発言した(番号69)。このことから、会社は12月25日の団体交渉において、X8副執行委員長が謝罪を撤回した旨主張し、この点について会社と組合双方の認識に食い違いが生じた(番号73)。この日の団体交渉における会社による謝罪文書の提出の求めに応じ、X8副執行委員長は同人の名前で会社あてに「謝罪説明」という文書を出したが(番号75)、会社は、これは謝罪「説明文」であって、「謝罪文」ではないとして、即日返却した(番号76)。そして、その後会社は、組合が申し入れた団体交渉に応じなくなった(番号78、79、82、85、90、93)。

以上から知られるように、X8副執行委員長の発言に端を発する諸問題の要点は、第一に、X8副執行委員長の謝罪が撤回されたのかどうかについて、会社は撤回されたと認識し、組合は撤回していないと認識していること、第二に、会社は組合による謝罪を求めているのに対し、組合は、組合としては謝罪をしたので、重ねて謝罪することは必要でないなどとの考えに立っていること、第三に、謝罪の対象が事実誤認についてであるのか、誹謗中傷についても含むものであるのかという点について、少なくとも会社は、誹謗中傷を行ったことに対する謝罪が行われていないと認識しているということである。

これらの認識が食い違っていることにより、平成19年12月25日以降、平成20年6月までの約半年間、組合の申し入れた団体交渉が開催されないという状況が生じ、労使が意見の対立点を解消する場を失うに至ったものである。しかし、前示のとおり、これらの事柄について認識の違いがあることのみをもって会社が団体交渉を拒否するに正当な理由があるものと認めることはできない。

以上のことから、会社がX8副執行委員長の発言に対する謝罪を組合に要求して団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

しかしながら、被申立人らは、今後同人の発言等を理由として団体交渉を拒否しない旨表明しており、実際に平成20年5月27日、6月5日に団体交渉が開催され(番号108、110)、それ以降団体交渉の席上においてX8副執行委員長の問題が特段議事進行の妨げになっていない状況にあること及びX8副執行委員長自身、平成20年11月に会社を退職していること(番号119)などから、救済の必要性はないものと判断し、本件についての申立てを棄却する。

11 団交確認書及び覚書の破棄に係る平成20年3月31日付けの組合の団体交渉申入れに対して、質問状への回答で説明したことを理由として行った団交拒否（第2 争点1（11））

(1) 申立人らの主張の要旨

平成20年3月31日、組合は、会社が通知した「確認書の破棄について（通知）」と「組合掲示板設置条件の覚書の廃止（通知）」について団体交渉を申し入れるとともに、質問状を提出した。これに対し、会社は4月4日、「（組合の）質問状に回答したので団交で説明する必要がない」として団体交渉を拒否した。なお、質問状に対する回答の中で、会社は、団交確認書について、「確認事項の中に破棄に関する項目はないことからいつでも一方的に破棄できるものと理解しているが、通知もなく突然に破棄宣言をすることは信義に反することであり社会通念上好ましいことではないことから90日間の猶予期間を置いて確認書の破棄を通知した」と述べている。また、覚書について「掲示板事項及び有効期間の定めに基づく」破棄であるとの理由を示したが、団体交渉を拒否する具体的な理由は示されなかった。

(2) 被申立人らの主張の要旨

被申立人らは、団交確認書は、労働協約と認めていないが、仮に期間の定めのない労働協約に該当していたとしても、90日前に記名押印した文書によって組合に予告していることから、労組法第15条第3項前段及び第4項のとおり適法に解約している。また、労働協約の解約には格別理由は必要とされていないことから、会社が組合に対し破棄の理由説明を行う必要性は乏しい。

団交確認書を破棄した理由は、平成20年3月26日付けの「確認書の破棄について（通知）」に記載したとおりである。

覚書の破棄については、覚書に記載された事項が遵守されていないため、廃止通告を行った。

団交確認書及び覚書の破棄についての団体交渉は、従来の持論を繰り返すことであり、説明は尽くされていると判断した。

(3) 当委員会の判断

先に4(3)で説示したとおり、団体交渉は、原則として、両者が直接話し合う方法によるべきであって、既に交渉の余地がない程度に団体交渉を行っていたなどの特段の事情がない限り文書によってこれに代えることはできないというべきである。しかるに、会社は、組合が平成20年3月31日付けで行った団体交渉申入れに対し、一度も団体交渉を開催することなく、4月4日付けの「団体交渉申込書（3/31付）に対する回答」文書で、同日付の「質問状（3/31付）に対する回答」により行ったとおりであるから、改めて団体交渉で説明する必要はない旨回答しているにとどまり（番号85、89）、この問題について十分交渉をしたという特段の事情を認めることができない。

よって、会社の上記対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

なお、被申立人らは、団交確認書を労働協約と認めていないが、仮にこれが期間の定めのない労働協約であるとしても、労組法第15条第3項前段及び第4項の定めるところにより適法に解約しており、また、労働協約の解約には格別理由は必要とされていないことから、会社が組合に対し破棄の理由を説明する必要性は乏しい旨主張し、実際に、会社は、この規定に則って団交確認書の破棄を文書で通知している（番号84）。

組合と会社の間では、団交確認書が労働協約であるか否かについて激しく争われているところ、これが労組法の要件を満たす労働協約であることは明らかである。しかし、団交確認書が労働協約であるか、仮に労働協約であったとしてその解約が適法であるか否かという問題と、団交確認書を破棄する旨の通知を受けた組合が、当該破棄を議題として行った団体交渉申入れに応ずるべきか否かという問題とは別個の問題である。

よって、会社としては、組合が団交確認書の破棄に至る理由の説明を求めた場合には、それについて説明を行うなど誠実に対応する義務があるというべきであって、単に解約が適法であるから団体交渉に応じる義務はないとの主張は認めることができない。覚書についても同様といえる。

12 平成18年5月23日に、ワイド企画のY2統括部長が組合員に対して行った組合加入の理由等を問いただす旨の発言（第2争点2(1)）

(1) 申立人らの主張の要旨

平成18年5月23日、Y2統括部長は、部下である組合員1名を呼び出し、「(組合)総会には誰がきていたか」「なぜ組合に入ったか」と問いただし、「会社に不満があるのか。あるならば、社長に相談して改善してあげる」などと発言した。

社長も同時期に同旨の発言をしていることを併せると、組合結成後のこのような発言は、組合否認及び間接的脱退勧奨に当たる。

(2) 被申立人らの主張の要旨

平成18年5月23日、ワイド企画のY2統括部長は、部下職員から給料に関する相談を受けた際、「組合が結成されたみたいね。参加したの」と聞いたが、「会社に不満があるのか。あるならば、社長に相談して改善してあげる」と発言したことは無い。

組合の主張で、同月25日に組合が、不当労働行為であると抗議したことは認めるが、その余は否認する。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、平成18年5月23日、Y2統括部長が部下である組合員1名を呼び出し、組合加入の理由を問いただす等の発言をし、社長も同時期に同旨の発言をしたことから、組合結成後のY2統括部長の発言は、組合否認及び間接的脱退勧奨であり労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると主張する。

しかし、この事項に関する申立ては、申立日(平成20年6月20日)において、行為の日から一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」(労組法第27条第2項)である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

13 平成18年6月1日に、社長が組合員に対して行った組合加入に伴う不利益な取扱いを示唆する旨の発言（第2争点2(2)）

(1) 申立人らの主張の要旨

平成18年6月1日、社長は、販売部、営業部の女性組合員6名を休憩室に呼び出し、「組合に入っていることはわかっている」「周りが信じられなくなった」「すぐに信頼回復できない」「一生、尾を引くだろう」などと発言した。

この発言について、社長は、5月30日に行われた団体交渉での発言内容を伝え、契約社員に

7月末で辞めさせることはないと説明しただけであるというが、わざわざ一部の女性従業員にだけ団体交渉の結果を伝えて安心してもらおうとしたなどという弁明は極めて不自然であり、そうであれば組合が直後に問題視して抗議することはない。

社長の発言は、組合を結成し、加入していることのみをもって嫌悪の情を示しているものであって、組合の運営のあり方に対しての正当な意見表明とはいえない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

平成18年6月1日、社長は、事務所内の1階にいる女性従業員全員に、5月30日の団体交渉において、7月末に契約満期となる者を辞めさせることはない旨の説明をした。

事務職員のほとんどが契約社員であり、7月末に契約満期となる者がいたため、満期以降の雇用について不安に思っているのではないかと思ひ、安心して日常の仕事をしてもらうため上記発言を行った。

そのため、「組合に入っていることは分かっている」「一生尾を引くだろう」との発言は行っていない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、平成18年6月1日、社長が、販売部、営業部の女性組合員6名を休憩室に呼び出し、「一生、尾を引くだろう」などと発言したことから、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると主張する。

しかし、この事項に関する申立ては、申立日（平成20年6月20日）において、行為の日から一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」（労組法第27条第2項）である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

14 平成19年1月24日に、社長がX9組合員に対して行った組合脱退を慫慂する旨の発言（第2争点2（3））

(1) 申立人らの主張の要旨

平成19年1月24日、社長が社内でX9組合員に対し、複数の従業員の目の前で「組合を抜けるか、抜けないか、早く決めろ」と発言した。

この発言内容は、直接の脱退勧奨である。

(2) 被申立人らの主張の要旨

平成19年1月24日、社長は、X9組合員に対して、東京での「47CLUB」（全国の地方新聞社が共同で運営するECサイト）の業務説明会に担当部長として「出席するかどうか早く決めろ」といっただけである。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、平成19年1月24日、社長が、社内でX9組合員に対し、複数の従業員の目の前で「組合を抜けるか、抜けないか、早く決めろ」と発言したとし、この発言内容がX9組合員に対する直接の脱退勧奨であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると主張する。

しかし、この事項に関する申立ては、申立日（平成20年6月20日）において、行為の日から一年を経過した事件に係るものであり、また、この点について「継続する行為」（労組法第27条第2項）である旨の疎明もなされていない。したがって、申立ては却下を免れない。

15 平成19年6月23日、同月27日に、社長がX5副執行委員長に対して行った組合活動を批難する

旨の発言（第2 争点2 (4)）

(1) 申立人らの主張の要旨

社長は、X 5副執行委員長に対して、6月23日に「組合ではあんたを一番マークしている」、同月27日に「組合ニュースの内容は何だ」などと発言した。

これらの発言について、被申立人らはX 5副執行委員長に対して、営業員としての実績を評価して「いろいろやるからマークしておかないとなあ」と発言したとし（6月23日）、また、組合ニュースについては抗議をしたとする（同月27日）。前者の発言は用語法として極めて不自然であり、後者については適切なルートを通じて責任者に対して申し入れるべきである。社長のこのような一組合員に対する発言は、組合所属による不利益取扱いを示唆するものであり、また組合活動に対して嫌悪を伝えることによって圧迫を加えようとするものであるから支配介入となる。

(2) 被申立人らの主張の要旨

社長は、6月23日、営業局長が長期療養で不在になった中、営業局従業員の気が緩んでいたため、業務について注意喚起を行った。その際、X 5副執行委員長に対しては、将来を嘱望される営業員としての実績を評価して「いろいろやるからマークしておかないとなあ」と発言した。能力を高く評価していた人物が、急に組合の副委員長に就任したため、素直な感想として上記発言をしたことが、必然的に嫌悪の情につながるものではないし、「マークする」こと自体は、なんら「組合所属による不利益取扱い」に繋がるものではない。

また、社長が、同月27日にX 5副執行委員長に対して行った「組合ニュースの内容はどうなんだ、ちょっとひどすぎるんじゃないか」との発言は、組合に対する抗議である。「宮古毎日新聞労働組合NEWS」の内容は、明らかに経営者を冒とくするもので、この明らかな虚偽、会社や社長の名誉を毀損する内容の記事を指摘しただけである。あからさまな虚偽の内容の組合ニュースの発行は、正当な組合活動の範囲を超えている以上、社長の指摘行為は、なんら組合活動を不当に制約するものではない。

(3) 当委員会の判断

一般に、使用者の言動が労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否かについては、発言の内容、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与えた、もしくは与えうる影響、諸般の事情から推認される使用者の意図などを総合して判断すべきである。

本件においては、平成19年6月23日、社長がX 5副執行委員長に対し、「あんたはいろいろやるからマークしておかないとなあ」という趣旨の発言をしている（番号37）。

社長のX 5副執行委員長に対する発言前後の組合と会社の関係についてみると、夏季一時金を議題とする団体交渉が開催され、一時金の支給方法について組合が前年同様の一律支給を主張するのに対し、会社は個別評価の導入を主張するなど、労使の主張が真っ向から対立しており、組合と会社は厳しい緊張関係にあった（番号36、39）。

被申立人らは、社長は、X 5副執行委員長に対し、将来を嘱望される営業員としての実績を評価して「あんたはいろいろやるからマークしておかないとなあ」と発言した旨主張する。しかし、「マークする」という表現は、「特定の相手を継続的に監視する」「特に目をつけて注意する」といった意味で用いられるのが通常であるから、従業員の実績を評価する際に用いる表現としては極めて不自然である。

また、この発言前後の組合と会社は厳しい緊張関係にあったことから、社長のX 5副執行委

員長に対する発言は、組合に所属していることによる不利益取扱いを示唆する意図のもとに行われた威圧的な発言であったと推認することができる。そして、社長という立場にある者が、組合の役員に対して、「マークしておかないと」などという威嚇的発言を行うことは、当該本人を萎縮させ、労働組合の行動の自主性を阻害させる可能性もあることから、社長のX5副執行委員長に対する発言は労組法第7条第3号に該当する支配介入である。

他方、6月27日、社長はX5副執行委員長に対し、「組合ニュースの内容はどうなんだ、ちょっとひどすぎるんじゃないか」との発言をしている（番号38）。

使用者は、一般に組合の情宣活動に対して拱手傍観している必要はなく、使用者の見解を表明し、反論することが許されるものであるから、この発言については、組合ニュースの内容に対する抗議や意見表明をした程度であり、直接的にも間接的にも組合や組合活動に対して敵視、威嚇あるいは介入する内容の言及があったとまでは判断できない。以上のことから、この発言については、支配介入の成立を認めることはできない。

- 16 平成20年3月19日に、社長がX6書記長に対して行った同人を誹謗する旨の発言及び同月22日に、同人の労働条件の不利益変更を提示した際に行った当該取扱いの受諾を強要する旨の発言（第2争点2(5)）

(1) 申立人らの主張の要旨

平成20年3月19日、社長は、X6書記長を社長室に呼び出し「あんたとは信頼関係はない」「会社としてはあんたを外すしかない」と発言した。社長は、同月31日X4組合員との会話の中で、このような発言をしたことを認めている。

なお、このとき社長は、X6書記長に対し「決して忘れていない。（組合発足の経緯を紹介した）道新の記事を読み返したところだ」とも発言していた。「道新の記事」というのは、組合結成を報じた北海道新聞労組のニュースである。この発言は、組合の結成そのものについて不名誉に感じている社長が、組合結成の首謀者がX6書記長であると認識し、同人を嫌悪したものである。

さらに、社長は、同月22日、休日削減の労働条件変更を迫った際に、「休みたければ辞めればいいさ。選択はあんた次第だ。辞めれば365日休みだ。人間は働かなければならず、折り合いをつけるのが必要だ。それもあんたが選ぶこと」と発言した。

この発言は、労働契約も就業規則も何ら変更せずに違法な業務命令を行っておきながら、嫌なら辞めればよい、というにはかならず、組合書記長であるX6に対し、解雇の不利益をちらつかせて同人を意に沿うように従わせようとするものであるから組合に対する支配介入といえる。

(2) 被申立人らの主張の要旨

平成20年3月19日、社長は、X6書記長を社長室に呼び出してもいないし、所論の発言もしていない。また、同月22日の発言は、本旨ではない。

22日の発言は、校正部の就業時間を変更したい旨校正部長のX6書記長に提案した際、提案に対して、X6書記長が休日を減らしたくないなどと主張したため、その点についてのやり取りの中で出た言葉であり、従業員に対する教示として「人は、折り合いをつけながら働くものだ」とその後続けた。経営者として、従業員に対する当然の指導、訓示であると考えている。

(3) 当委員会の判断

先に15(3)で説示したとおり、使用者の言動が労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否かについては、発言の内容、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与えた、若しくは与える影響、諸般の事情から推認される使用者の意図などを総合して判断すべきである。

この点について、社長は、X6書記長に対し、平成20年3月19日、社長室で、「あんたとは信頼関係は無い」、「会社としてはあんたを外すしかない」という趣旨の発言をし(番号77)、また、同月22日、休日削減の労働条件変更を迫った際に、「休みたければ辞めればいいさ。選択はあんた次第だ。辞めれば365日休みだ。人は働かなければならず、折り合いをつけるのが必要だ。それもあんたが選ぶこと」といった趣旨の発言をしている(番号80)。

社長のX6書記長に対する発言前後の組合と会社の関係についてみると、会社と組合は、X8副執行委員長の発言に係る問題、X4組合員の雇止めに関する問題、労働協約の破棄通知に関する問題などで厳しい緊張関係にあった(番号75、76、78、79、81ないし86、90)。また、社長は、発言後X6書記長を校正部長から校正部主任に降格させている(番号102)。

社長のX6書記長に対する発言のうち、3月19日の発言については、これまで信頼し、一目置いていた従業員の一人であるX6書記長が、突如組合を結成し、社長と対峙するに及んだことなどを背景としてなされたものであり、当時の会社と組合の状況等も踏まえると、社長の発言は、X6書記長を嫌悪してなされたものであったと推認することができる。

同月22日の社長の発言について、被申立人らは、校正部の就業時間を変更したい旨校正部長のX6書記長に提案した際、提案に対して、X6書記長が休日を減らしたくないなど主張したため、その点についてのやり取りの中で出た言葉であり、従業員に対する当然の指導、訓示であった旨主張している。しかし、その発言の内容自体は、業務命令に従順に従わないものに対する威嚇の側面を有しており、実質的に見ると、解雇の不利益を示唆して労働条件の変更を受諾するよう強要するものと認めざるを得ないのであって、社長の立場にある者が上記の背景事情のもと組合書記長に対してこのような発言を行うことは、組合の活動を萎縮させるものと認められる。

以上のことから、本件に係る社長のX6書記長に対する発言は労組法第7条第3号に該当する支配介入である。

17 平成20年3月26日に、会社が組合に対して行った覚書の破棄通告及び同年7月14日の組合掲示板の撤去(第2争点2(6))

(1) 申立人らの主張の要旨

平成20年3月26日、会社は組合に対して「組合掲示板設置条件の覚書の廃止(通知)」との文書通知をした。覚書破棄の理由は、「掲示事項が覚書に記載された事実と著しく反する」というものであったが、この具体的理由は何ら示されていない。この通知後、同年7月14日、会社は組合掲示板を撤去した。

会社が、設置されている組合掲示板を撤去請求し、または現実に撤去することは、単に施設管理権の行使として適法ということはず、不当労働行為に該当することもありうるべきである。この点、裁判例で使用者が貸与している組合事務所の明渡請求については、使用者側に明渡の正当な理由が必要とされており、これは使用者側と労働者側のそれぞれの事情が斟酌されている。そして、正当な理由がない明渡請求は違法であり、支配介入の不当労働行為ともなりうる。このことから考えると、組合事務所の貸与に比して、組合掲示板設置場所の

提供は、使用者の施設管理権への制約の程度が著しく少ないことからすれば、いったん提供した組合掲示板設置場所の撤去請求は、使用者側にやむを得ない事由がない限りは許されず、そのような事由がない場合には支配介入の不当労働行為になるというべきである。

また、会社側は、覚書に対する違反の事実を明らかにしていない態様等からは、要するに、会社の意に反する掲示物が掲示されて不愉快だから撤去を求めた、という域を出ないものであって、これは労働組合の重要な活動である広報宣伝活動に対する重大な妨害として支配介入になるのは明らかである。

組合掲示板の設置については、再設置されていったん原状に復する解決がみられているが、再設置の際にも、会社は掲示板そのものの所有権の確認が必要と称して再設置を遅延させたことから、将来同様の行為が繰り返され、組合掲示板が一方的に撤去されることのないよう、命令を発する必要がなおも存する。

(2) 被申立人らの主張の要旨

覚書問題は、すでに解決済みである。本掲示板の再設置が当初の予定より3日間遅延したのは事実であるが、これは、①本掲示板が会社の所有であるにもかかわらず、組合は、組合の所有物である旨の虚偽の主張をし始めたため、会社が後に疑義を残さないよう組合に対し所有を裏付ける資料を提出するよう要求したが、当日までに組合がこれを提出しなかったこと、②当日は組合と会社の双方の責任者が立ち会うことになっていたが、X6書記長が休暇のため出社しなかったことによるのであって、会社は何ら再設置を拒絶したわけではない。このことは、現に会社が当初の予定からわずか3日後に本件掲示板を再設置していることからして明らかである。

(3) 当委員会の判断

覚書は、書面に掲示板に関する労使関係の諸ルールが定められ、両当事者の記名押印がされていることから、労組法第14条の定める要件を満たす労働協約であると認めることができる。

平成20年3月26日、会社は組合に対して「掲示事項が覚書に記載された事実と著しく反する」との理由から「組合掲示板設置条件の覚書の廃止（通知）」の通知を行っている（番号84）。この覚書の「掲示板事項」には、「組合が会社の信用失墜、個人の名誉毀損、職場秩序の紊乱を招くような事項または歪曲した事項は掲示しない」と記載されている。

この廃止通知は、一見すると債務不履行を理由とする解除の意思表示であるようにも解することができる。しかし、会社が4月4日に組合に対して回答した「質問状（3/31付）」に対する回答（番号89）から覚書の「有効期間」に記載されている協約を更新しない旨の改廃の申出であると認めることができる。覚書が更新されなかったことは、両当事者間でなされた覚書の「有効期限」に記載されているとおりのものであるため、正当な手続により行われたものであるといえる。

しかし、労働協約の破棄が手続上正当に行われたからといって、直ちにこれが支配介入にならないということはず、これが行為の時期や態様など諸般の事情に照らし組合の運営・活動を妨害しようとの認識のもと行為等がなされたと認められる場合には、当該破棄が支配介入となることもありうる。

覚書破棄申入れ前後の組合と会社の関係についてみると、会社と組合は、X8副執行委員長の発言に係る問題、X4組合員の雇止めに関する問題などで厳しい緊張関係にあった（番号75ないし83、90）。また、覚書の廃止通知についても、通知前は組合との間でなんら労使交渉を

行っておらず、当日突如一方的に廃止通知を行い、また、廃止通知後も組合の求める団体交渉申入れに対して書面で回答するのみの状況であった。

これらを勘案すれば、覚書廃止通知は、組合活動を嫌悪した報復的なものと見ることができ、組合活動の弱体化を企図するものであったと推認することができる。よって、会社の覚書の廃止通知は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

次に、組合掲示板を撤去したこと（番号114）についてであるが、仮に使用者が組合掲示板の設置を認めた労働協約を有効に解約した場合であっても、それだけを理由に掲示板を撤去することは正当であるとはいえず、撤去したことに組合の運営・活動を妨害しようという意思が認められる場合には、当該行為もまた、支配介入と評価されるものである。

組合掲示板は組合員間の連絡等のために必要であり、組合の広報活動上とても重要なものであるにもかかわらず、会社はこれを撤去する前に、組合に対してなんら説明を行っていない。また、労使双方によって作成された覚書の破棄についても上記のように支配介入と認められる態様でなされていることから、会社は組合掲示板を撤去することにより組合の活動が妨げられ、またはこれが弱体化するであろうという認識のもとに組合掲示板を撤去したものと推認することができる。よって、本件組合掲示板の撤去行為は労組法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

しかし、被申立人らによる不当労働行為の成立が認められる場合であっても、組合掲示板は再設置され（番号118）既に原状回復されている現況に加え、会社において再度掲示板を撤去する状況にあるとは認められないことから救済の必要性はないものと判断し、申立てを棄却するものとする。

18 平成20年3月31日に、社長が退職のあいさつに来た組合員に対して行ったX6書記長の組合活動を批難する旨の発言（第2争点2（7））

(1) 申立人らの主張の要旨

平成20年3月31日、社長がX4組合員との話し合いの中で、X6書記長のことについて「危なくて使えない」「聞かしてみたいなことをやっては困る」「信頼関係はできない」「(X6書記長が)仕掛けて(組合を)作ったのはわかっている」と発言したことは、組合活動に支配介入した不当労働行為である。

支配介入の発言は、組合活動の現場で直接なされたものに限定する理由はないし、社長のこの発言当時、X4はまだ組合員であることは言うまでもない。そして、従業員らに対して組合役員の名をあげて個人攻撃をすることが、その発言を受けた従業員や、またそこからの情報の伝播によって周囲の従業員に委縮効果を与えかねないことも当然のことである。また、X4組合員に対する社長の発言は、組合やX6書記長に対する姿勢を明らかにするものであって、他の支配介入の言動を推認させうる証拠ともなるものである。

また、不当労働行為救済申立手続において証拠能力についてのルールは存せず、会話そのものは会話の相手方に対して開かれたものであって、その一方当事者が知りえた内容をどのように取り扱うかは当然その当事者の処分委ねられているのであり、録音された会話内容が証拠資料として用いられることは何ら特別なことではない。

(2) 被申立人らの主張の要旨

同日、社長は、退職のあいさつに来たX4組合員に対して、経営者の立場で、勤め人の一般

的な望ましい姿勢についての話をし、信頼関係を保つことは、どの職場であっても大切なことだし、相手を裏切るようなことをしては取り返しがつかなくなるという趣旨の話をした。

社長のX4組合員に対する発言は、密室である社長室の内部において他の組合員には漏れ聞こえない態様において雑談程度にX6書記長について言及したに過ぎないものであり、組合活動とは無関係の場においてなされたものである。また、X4組合員は、会社を退職すれば必然的に組合を脱退し、もはや組合員でなくなる人物であった以上、社長の発言は、何ら組合活動に対する不当な介入とはいえない。

次に証拠について、組合は社長とX4組合員の会話をテープで隠し録りした上で、そのテープを反訳した文書を本件の証拠として提出しているが、会話は完全な密室で、他者が通常立ち入ることのない社長室の内部においてなされたものである。会話が無闇に外部に公表されるとなれば会社の業務に著しく支障を来すことになるのはいうまでもなく、違法性を有することは明らかである。組合は、会話を隠し録りさせた上で、殊更に公表し、吹聴しているものであるところ、このような行為がなければ、社長の発言が組合活動に対する制約にならないことは明らかである。このような証拠は、反社会的な手段で収集された証拠方法として証拠能力が否定されるべきであり、仮に証拠能力が認められるとしても、その主張の不当性は顕著であるから、かような活動は、法的保護が与えられる正当な組合活動とは程遠いものというべきであり、これらによって得られた証拠に基づいて、安直に支配介入の事実が認定されるべきではない。

不当労働行為救済申立手続において、違法収集証拠は排除されるべきであり、仮にすでに提出された証拠について証拠能力自体を否定する根拠が無いとしても、このような違法収集証拠に基づいて事実認定がなされることは厳に慎まれるべきである。労組法上、証拠能力に関して明示的に規定する条文はないものの、たとえば、労働委員会による物件提出命令に際して、「個人の秘密及び事業者の事業上の秘密の保護に配慮しなければならない」と規定（同法27条の7第2項）されているように、同手続においても、「個人の秘密及び事業者の事業上の秘密」を侵害するような証拠やその収集方法を排斥することが予定されているのである。なお、民事訴訟法上も、違法収集証拠排除法則を明示的に規定する条文は存在しないにもかかわらず、実務上、同法則が確立されており、違法収集証拠は排除されている。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、平成20年3月31日の社長がX4組合員との話し合いの中で、X6書記長のことについて発言したことは、組合活動に支配介入した不当労働行為であると主張している。

先に15(3)で説示したとおり、使用者の言動が労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否かについては、発言の内容、それがなされた状況、それが組合の運営や活動に与えた若しくは与えうる影響、諸般の事情から推認される使用者の意図などを総合して判断すべきである。

本件については、社長が、密室である社長室の内部で他の組合員には漏れ聞こえない態様において、退職のあいさつに来たX4個人との間で会話したものである（番号87）。発言の内容についても、組合や個人等に関する一般的な発言や意見表明にとどまるものと考えられるから、総合的に考慮しても支配介入を行ったものとまではいいがたい。

なお、被申立人らは、本件の証拠採取方法が不当である等主張するが、証拠能力を否定するには及ばないものと解する。

以上のことから、平成20年3月31日、社長がX6書記長のことに関して退職のあいさつに訪れたX4組合員に対して社長室で発言したことは労組法第7条第3号に該当する支配介入では

ない。

第5 救済の方法について

救済方法については、各主文で定めるとおりであるが、申立人らは謝罪文の掲示を求めているので、この点について検討する。

たしかに、上記のとおり、会社による申立人らへの対応は、労組法が保障する労働組合の諸権利に関する理解を著しく欠いた不適切なものであったといえるのであり、これらに対する謝罪等を求める申立人らの心情も分からないではない。しかしながら、会社は地域社会において極めて重要な報道という業務に携っていること、会社においても、本命令の説示するところを理解し、今後健全な労使関係の構築に歩みを進めることが一定程度期待できることなどにかんがみ、主文第8項のとおり命ずるのが相当である。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条に基づき主文のとおり命令する。

なお、当委員会は、本件申立ての背景に、組合結成以来3年半余にわたり労使関係の深刻な対立が繰り返されてきたことについて、申立人ら及び被申立人ら双方に対し、それぞれが相手の立場を尊重しつつ、その意見に耳を傾け、将来にわたって労使間の信頼関係を構築していくべく努めることを強く望むものである。

平成21年11月19日

沖縄県労働委員会

会 長 比 嘉 正 幸 ㊞

認定事実一覧表(写)

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
1	平成18年5月21日	(株)宮古毎日新聞社(以下「会社」という。)の従業員らにより、宮古毎日新聞労働組合(以下「組合」という。)が結成された。組合は同日、役員を選出するとともに、日本新聞労働組合連合(以下「新聞労連」という。)及び沖縄県マスコミ労働組合協議会(以下「マスコミ労協」という。)に加入した。		甲1
2	平成18年5月22日	<p>組合は同日付けで、会社に対し「要求書」を提出した。要求書には、次の要求項目が記載されていた。</p> <p>「私たち宮古毎日新聞労働組合は、2006年5月21日の組合結成大会において、労働条件の改善と労働組合活動の保障に関する要求をしましたので、労使で誠実に話し合うことを求め、以下要求します。</p> <p>記</p> <p>1. 日常業務に関すること ①職員を勤務時間中に社長室に呼び出したり、勤務時間外に電話等で呼び出す行為をやめること、業務上のことは現場責任者、労働条件に関する場合は労働組合を通してやること、②就業時間外の会議の開催をやめること。どうしても必要な場合は組合と協議すること、③過度な報告書、始末書、日報などの文書提出をやめること。</p> <p>2. 労働条件に関すること ①職員の労働条件の変更、人事異動等は、本人及び労働組合と協議すること、②賃金体系の確立及び賃金決定の仕組みを公開すること、③労働基準法を守り、時間外労働の賃金を支払うこと、④社員にかけている団体生命保険の内容を明らかにすること。</p> <p>3. 契約社員に関すること ①正規社員から契約社員にした社員を直ちに正規社員に戻すこと、②契約社員を正規社員にすること。</p> <p>4. 一時金に関すること ①夏季一時金を、正規社員一律25万円プラス基本給かける1.5ヶ月分、パート社員一律25万円プラス平均月額かける1.5ヶ月とし、7月20日に支給すること</p> <p>5. 経営に関すること ①財務内容を公表すること。</p> <p>6. 労働組合活動に関すること ①労働組合法第7条の規定による『不当労働行為』をしないこと、②組合関連文書の社内での配布を認めること、③勤務時間外の電子メールでの使用を認めること、④FAXの受信利用を認めること、⑤勤務時間外に会社の会議室利用を認めること、⑥社内に組合掲示板を設置すること、⑦社内に組合事務所を設置すること。」</p>		甲1

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
3	平成18年5月22日		当時、ワイド企画統括部長であるY2は、この日の朝の出勤時、駐車場に旗が掲げられ、そばに会社従業員と見知らぬ人たちを目撃し、その後組合が結成されたと聞いた。なお、Y2は、会社50年史編集室長も兼務していた。	審②Y2・6～9頁
4	平成18年5月23日		同日、Y2統括部長は、ワイド企画事務所内で休憩している部下のX11に対し、「組合が結成されたみたいだね。入ったの」、「総会には誰がきていたか」、「なぜ組合に入ったのか」と質問した。	甲3 審②Y2・5、10頁
5	平成18年5月25日	組合は、5月23日の発言について、Y2統括部長が、「総会には誰がきていたか」、「なぜ組合に入ったのか」などと発言したとし、これらが経営者の指示で行われたものであるとすれば、組織内部への介入であり不当労働行為に抵触するものであるとの抗議文を会社に提出した。		*
6	平成18年5月30日	会社2階会議室で、午前11時から午後1時15分まで第1回団体交渉が行われた。出席者は、組合側がX10執行委員長、X8副執行委員長、X6書記長、新聞労連及びマスコミ労協の役員ら7名、会社側がY3会長(以下「会長」という。)、社長、Y4常務(当時、のち専務。)の3名であった。 この日の団体交渉では、主に組合が5月22日に提出した要求書を確認する形で進められた。		乙24
7	平成18年6月1日		社長は、販売部、営業部の女性組合員6人を呼び出し、「組合に入っていることは分かっている」、「周りが信じられなくなった」、「すぐに信頼回復できない」、「一生尾を引くだろう」などと発言した。	甲5 審①X10・7～8、53～54頁
8	平成18年6月2日	組合は、前日の社長の発言は、組合員に対する差別行為であるので、謝罪を求める旨の抗議文を会社に提出した。		甲5
9	平成18年6月8日	5月30日に行われた団体交渉について、組合と会社の間で「団体交渉確認書」が締結された。同文書には、「以下のことが労使双方で一致し、確認された」として、次の事項が掲げられていた。すなわち、 1、職員を勤務時間外に電話で呼び出す行為をやめること。ただし、業務上、緊急な場合はその限りでない。なお、業務上のことは現場責任者(局長、次長、部長、部長代理の順)、労働条件に関することは組合を通してやること。 2、就業時間外の会議の開催をやめること。どうしても必要な場合は組合と協議してやること。ただし、緊急の局長会議はその限りでない。各部署の会議は会社側と各局長との折衝によって開催を判断する。 3、報告書、始末書、日報などは所属長に提出する。報告書については、その事柄に応じた書面のスタイルを構築していくこと。 4、賃金体系及び賃金決定の仕組みをできるだけ早急に構築すること。 5、労働基準法を守り、時間外労働の賃金を支払うこと。 6、労働組合法第7条の規定による『不当労働行為』をやめること		甲14

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
10	平成18年6月19日	<p>会社2階会議室で、午前10時30分から午後0時20分まで第2回団体交渉が行われた。出席者は、組合側がX10執行委員長、X8副執行委員長、X5副執行委員長、X6書記長、X12書記次長、新聞労連及びマスコミ労協の役員ら8名、会社側が会長、社長、Y4常務の3名であった。</p> <p>この日は、主に組合が5月22日に提出した要求書中、6月8日に締結された団体交渉確認書で確認された事項以外の事項について交渉が行われた。</p>		乙25
11	平成18年6月26日	<p>6月19日に行われた団体交渉について、組合と会社の間で団体交渉確認書(以下、6月8日に締結された団体交渉確認書と合わせて「団交確認書」という。)が締結された。同文書には、「以下のことが労使双方で一致し、確認された」として、次の事項が掲げられていた。すなわち、</p> <p>「1、正規社員から契約社員になった3人(X10執行委員長、X13組合員、X14組合員)を確認のうえ、正規社員にすること。</p> <p>2、契約社員としての勤務が3年以上で、本人が正規社員となることを希望している者に関しては正規社員とすることを今後、検討すること。</p> <p>3、組合掲示板を本社内に1カ所、設置すること。大きさは1㎡四方以内。</p> <p>4、組合のFAX設置スペースを本社内に確保すること。</p> <p>5、時間外にメールおよびFAXの受信利用を認めること。但し私的利用は認めない。</p> <p>6、業務に支障のない範囲で時間外に社内で組合関連文書の配布を認めること」</p>		甲22
12		<p>この日に締結された団交確認書の3に関連して、「組合掲示板設置条件の覚書」(以下「覚書」という。)が作成され、X10執行委員長及び社長が押印した。その内容は次のとおりであった。</p> <p>「(掲示板事項)</p> <p>1. 掲示板に掲示する事項は、つぎの各号に限るものとし、組合は会社の信用失墜、個人の名誉毀損、職場秩序の紊乱を招くような事項または歪曲した事項は掲示しない。</p> <p>① 組合の各種集会の通知および報告に関する事項</p> <p>② 組合員の任免異動に関する事項</p> <p>③ 組合の選挙に関する事項</p> <p>④ 組合の教育、文化、体育、厚生、娯楽、親睦等に関する事項</p> <p>⑤ 会社と組合の協定、妥結事項</p> <p>⑥ その他会社の許可を得た事項</p> <p>(責任者の明記)</p> <p>1. 組合が掲示を行うときは、掲示物に組合責任者が記名捺印するものとする。(有効期間)</p> <p>1. この協定の有効期間は締結の日より1年間とする。</p> <p>ただし、会社、組合が三ヶ月以前に改廃の申し出がないときには、さらに1年ごとに自動的に更新するものとする」</p>		甲23
13	平成18年12月		<p>会社は、組合の要求に沿った形で、「定額プラス基本給に一定割合をかけて得られた額」という算定方法により一時金を支給した。</p>	<p>審①X10・33頁</p> <p>審②Y1・43～44頁</p>
14	平成19年1月24日		<p>社長が、組合員であるX9組合員に対して、組合を抜けるかどうか決断せよと述べた。</p>	<p>甲6、乙6-2</p> <p>審①X10・10、28～29頁</p>

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
15	平成19年1月25日	組合は、前日に社長がX9組合員に対して発言したことについて、会社に緊急抗議文を提出した。		甲6、乙6-2
16			会社は、会社と業務委託契約を結んでいたX7組合員に対し、2月末日以降契約を更新しない旨通知した。	*
17	平成19年1月26日	X7組合員の件に係る団体交渉が行われた。組合から、契約を更新しない理由の説明を求められた会社は、「契約の満了」「業務の見直し」と説明を行うにとどまった。		*
18	平成19年1月30日	組合は、当委員会に対し、会社がX7組合員に対して行った通告の撤回及び団体交渉に応諾すること等を調整事項として労働争議のあっせんを申請した。		*
19	平成19年2月3日	<p>団体交渉が開催された。団体交渉は、正午から午後1時まで配送センターで、午後3時から8時過ぎまで2階会議室で、2回休憩を挟んで断続的に行われた。出席者は、組合側が10名、会社側が3名、記録者が1名であった。</p> <p>団体交渉において、組合が会社における雇用形態、とりわけ契約社員の位置付けについて尋ねたところ、Y5総務局長は、契約社員は、正社員の役割をサポートする役割である旨答えた。これに対して組合が、会社においては、契約社員といっても実際のところ会社で署名記事も書き、中心的な役割を担っていることなどを指摘し、改めてX7組合員の業務委託契約についての説明を求めたところ、Y5総務局長は「X7については、別にしゃべることはないよ」と述べ、更に組合が追及すると「X7の話、やらないと言っているでしょう」「話、済んでいるんだよ！X7の話は！」「会社としては、もう済んでるの！X7とは！」と応じた。</p> <p>その後、契約社員から正社員になる基準や、X7組合員に対し契約時にどのような説明を行ったかなどについて応酬がなされ、組合が、会社もX7組合員を評価していたという点を指摘したところ、Y5総務局長は「もう一度言います。X7についての話は、私はやりません」「X7の件についての団体交渉は、26日の時点で終わっていると理解している」と述べ、組合が「その件に関しては要するに団体交渉に応じないということですかね」「それ以上は応じないということか」「何度団体交渉を申し入れても拒否するということか」と尋ねると「そうです」と答えた。この発言の後、組合は再び会社がX7組合員との契約時にどのような説明を行ったのかの事実確認を強く求めた。会社は、契約書に書いてあることが全てである旨回答した。組合は、会社の回答が不誠実であると激しく非難した。会社は、団体交渉を日を改めて開催したい旨提案したが、組合は、社長に出席してほしいと要求し、最終的にY5総務局長は「話し合いになっていないので退席する」旨発言し、退席した。</p>		乙26
20	平成19年2月7日	X7組合員の件に関する団体交渉が開催された。組合は、再度会社がX7組合員と業務委託契約を結んだ際にどのような説明をしたのかを問いただしたが、会社はこれに明確に返答しなかった。		*
21	平成19年2月26日	当委員会においてあっせんが開催された。その結果、組合及び会社は、X7組合員の業務委託契約が同年2月28日で満了することを確認すること、同年3月1日から31日まで業務委託契約を締結し、その委託費として20万円を支払うこと等を内容とするあっせん案を受諾した。		甲58、甲59

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
22	平成19年2月27日	<p>午後4時30分から契約社員の正社員化を議題とする団体交渉が行われた。冒頭、組合が前回(2月9日)の団体交渉において、契約社員の正社員化について会社の検討内容を文書で提出するということがあったが、それで了承しているかとの確認をしたところ、Y4常務は「了承していない」「持ち帰るとは言ったが、回答という返事はしていない。組合が『A4で10枚』という話をしたから、『脅しですか』と言った」「持ち帰った話合いの内容をいちいち文書にして組合に提示する必要はない」と述べた。組合が、文書の提出は断るということかと重ねて尋ねると、Y4常務は「断る」と答えた。</p> <p>そこで組合は、具体的に制作、編集、営業などの職場で、何名がそこを切り盛りできるのか、正社員として責任を持ってやれるのかなどについて見当を聞かせてもらいたいと質問したが、明確な返答がなかったため、契約社員から正社員になった販売の職員の例を挙げ、この人物が現在担当している職務には正社員を充てるのがふさわしいということか、この人物を正社員にした基準は何かという点などについて尋ねた。</p> <p>これに対し会社は、その人物は、正社員として必要であるということで正社員にした旨返答した。組合が、雇用形態として、販売にはこれだけの正社員が、編集にはこれだけの正社員が必要という考えはもっていないのかと聞くと、Y5総務局長は「会社全体の流れの中でこの人は正社員として採用……」と応じ、組合の「じゃあ、販売は正社員が一人もいなくてもいいということですか」との質問に、「うん」と返答し、「今、正社員にするかどうかのいろんな論議を皆さんとこれからやっていくと思うんだけど、会社の中での論議は、会社全体の流れの中で、誰を正社員化するという位置付けで考えた場合にその人が持っている能力を加味しながら正社員にするという方向で話をしているわけです」と続けた。採用基準については、「今のところありません」との回答であった。</p> <p>組合は、「たしかに、契約社員の制度を導入した当初、社長は人材の確保のためだという説明をしていた。若い記者のことを想定したものと思われ、たぶん正直な考えだったのだろうと思う。しかし、その際に規則の整理を余りしないまま導入したために、契約社員だが昇給するとか、全員に一時金が支給されるなど、正社員と契約社員の違いが曖昧になっているのが問題である。契約社員制度は会社の経営方針だから導入について反対するというわけではないが、現在勤務する契約社員で実績のある者については早急に正社員にしてもらいたい」旨再度主張した。これに対し、Y5総務局長は、「契約社員をすべて正社員化することは、会社としては考えていません。今の時点では」と答えた。</p> <p>組合は、法律に照らしてもこの要求は見合っているなどとして、会社の経理との関係において、どれだけ正社員が必要かということを知り出す必要がある、組合・会社双方で意見交換の場を設置してはどうかと提案したが、これに対する会社の回答はなかった。この後、組合は、再び正社員として採用された社員の例を挙げて、当該人物を採用した理由を尋ねるなどしたが、最終的には制限時間の30分を超えたということで、この日の団体交渉は終了となった。これに際し、組合は、「検討している」を繰り返す会社側に明確な返答を求めると共に、団体交渉時間が30分に制限されている点に抗議した。そこでY5総務局長から交渉のルール作りを行ってはどうかとの提案がなされ、組合書記長との間で交渉ルールの草案を作成することが決まった。</p>		乙27
23	平成19年3月23日	<p>組合は同日付けで、日時を平成19年3月30日午後0時半から、場所を配送センターとし、賃上げ、夏季一時金、手当の創設、賃金体系の開示・説明、契約社員の正社員化、職員定数計画・人員補充、福利厚生、組合活動などに係る春闘要求事項を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。</p>		甲45、甲46
24	平成19年3月26日	<p>会社が組織機構の見直しという話をしてきたことから、組合は同日付けで、日時を平成19年3月29日午後0時半から、場所を配送センターとし、4月からの組織改編に伴う労働条件の変更についての説明を求める「緊急団体交渉申入書」を会社に提出した。</p>		甲53

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
25	平成19年3月31日	春闘要求事項を議題とする団体交渉が開催された。 この席上、X8副執行委員長は、自身が会社の保険に加入していると思いきみ「保険が支払われていない」と発言し、更に、「会社は給与をごまかしている」などと発言した。		*
26	平成19年4月1日	同日付けで、X6書記長は校正部へ移動となった。		*
27	平成19年4月5日	午後0時半から1時半まで、配送センターにおいて夏季一時金の支払日、手当の支給及び契約社員の正社員化を議題とする団体交渉が開催された。 議題中、契約社員の正社員化について、組合が、契約社員の早急な正社員化を要求したところ、Y5総務局長は「社員にするかどうかは会社が判断する。その人を見て、会社で一生懸命仕事をしたという本人の意欲、実績を積み上げていくだけの能力、そういった会社が評価できる人材であれば、会社は正社員に採用することもある。基本的にそういった意味では、特にスケジュールはない」旨回答した。 これを受けて組合が、会社で現在働いている者の中には、仕事の量、業務内容からしても正社員であるべきだと思われる者がいること、また、会社が契約時に十分な説明をしない結果自身が正社員なのか契約社員なのかかわからず、おかしいと思いつつも毎年何も言えずに判子を押さざるを得ないで数年間仕事をしている者もいることなどを挙げ、改めてこのような者を早期に正社員にするよう求めた。これに対し、Y4専務は、「会社は突っぱねます」と、また、Y6編集局長も「はっきり言っておきますが、誰をいつ社員にするか、組合から要求されて社員化することは絶対にありません」と回答した。		乙28
28	平成19年5月4日		平成19年3月26日付けで組合が行った団体交渉申入れに対し、会社は、「組織改編に伴う人事異動は、会社の専権事項であること」を理由としてこれを拒否した。	*
29	平成19年5月8日	組合は同日付けで、会社が組織変更に係る団体交渉を拒否したことについて抗議文を提出し、この中で再度団体交渉の開催を申し入れた。 また、組合は「組織・機構見直しの説明を拒否」との見出しで組合ニュースを発行した。		甲54、甲55
30	平成19年5月10日		正午に団体交渉の開催が予定されていたが、会社は、開始の1時間前になって「組合ニュースに不満がある」として、取りやめたい旨通告した。	*
31			会社は、賃上げを行い賃金を支給した。	*
32	平成19年5月15日	組合は同日付けで、日時を平成19年5月21日午後0時半から、場所を配送センターとし、4月からの組織改編に伴う労働条件の変更及び団交確認書の不履行を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。		甲56

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
33	平成19年5月21日		組合結成1周年に当たるこの日、管理職を中心とした親睦団体である「スマイル会」がグランドゴルフ大会を行った。この会には組合員も1名参加していた。	審②Y2・12頁～13頁
34	平成19年5月23日	団体交渉が開催された。この中で組合は、今回の組織改編に係る団体交渉を会社が拒否したことは、組合と会社が平成18年6月8日付けで締結した「団体交渉確認書」の不履行であるなどと追及した。		*
35	平成19年5月31日	那覇市内のホテルで沖縄県法人会連合会の第16回通常総会が開催され、被表彰者として出席していた社長は、その取材に来ていたX1に「あんたとは顔も合わせたくなかった。僕に言わせれば人間関係、信頼関係をすべてひっくり返す行為。何の要求要望もないまま組合をボーンと立ち上げた。それをやってから信頼関係を構築しましょう。ふざけたらいかんよ。みんなご破算にしてからなら話は分かるが、組合そのもののスタートにすることが、それだけは忘れない」と発言した。		甲76
36	平成19年6月19日	夏季一時金を議題とする団体交渉が開催された。会社は、夏季一時金に係る組合の要求に対する回答額を用意せずに団体交渉に出席した。Y5総務局長は、一時金の額について、「具体的な検討はしていない」と発言し、「皆さんの要求は想像を超えている。賃上げは個別の評価でと考えている。一律の有額回答はない。会社の中で真摯に仕事をしている従業員は評価の対象となる。そこそこの仕事でならそれなりの賃上げ。評価の根拠はそれぞれの部署の長との協議」と答えた。組合は、会社が一時金については「5月末の決算が出てから」と述べていたことから同日まで待っていたところ、具体的回答がなかったことから、会社の対応が不誠実である旨主張した。		*
以上は申立てから1年以上前の事実				
37	平成19年6月23日		社長は、X5副執行委員長に対し、「あんたはいろいろやるからマークしておかないとなあ」という趣旨の発言をした。	審②Y1・23～24頁
38	平成19年6月27日		社長は、X5副執行委員長に対し、「組合ニュースの内容はどうなんだ、ちょっとひどすぎるんじゃないか」という趣旨の発言をした。	
39	平成19年6月29日	団体交渉が開催された。組合が会社に夏季一時金についての具体的回答を求めたのに対し、会社は、「賃上げ・一時金ともに個別の能力を評価して支給する。一律という考え方はしていない」と回答した。組合は、「個別の能力を評価するやり方は、弊害が多く認められない」旨主張した。		*
40	平成19年7月2日	組合は、平成19年6月23日及び同月27日に社長がX5副執行委員長に対して「組合ではあんたを一番マークしている」、「組合ニュースの内容は何だ」と発言したとし、これが不当労働行為であると抗議した。		甲8

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
41	平成19年7月5日	団体交渉が開催された。会社は、夏季一時金について具体的回答を避けたが、組合が強く回答を要求すると「次回は提示する」と述べた。		*
42		この席上、会社は、団交確認書は、労働協約としての実態を備えていない旨の見解を示した。		審問の全趣旨
43	平成19年7月12日	団体交渉が開催された。会社は組合に対し、夏季一時金については「現在最後の調整をしている」と述べ、30分で退席した。		*
44	平成19年7月19日		会社が社内報「あさていだ」において夏季一時金の算定について個別評価方式を導入する旨を告知した。	*
45	平成19年7月20日	団体交渉が開催された。組合が、「夏季一時金について会社は交渉する気はないのか」と追及したところ、会社は、「組合の話は聞かぬが、数字のすりあわせはしない。説明はし尽くした」と返答し、30分で退席した。		*
46	平成19年7月25日		会社が、夏季一時金の支給を行った。	*
47	平成19年7月31日	組合は、当委員会に対し、会社が団交確認書を履行することを調整事項として労働争議のあっせんを申請した。		*
48	平成19年8月24日	午後0時半から1時40分まで団体交渉が開催された。この日の交渉には社長も出席していた。 冒頭、団体交渉時間を30分に制限することは不当である旨組合が抗議したのに対し、社長は、「30分1議題と事前に文書で回答してある。組合から反論の文書はなかったのだから了解したはずだ」「団体交渉時間は議題にない。この場では議論しない。異論があるなら文書を出せ。後で論議しろ」「1時から業務時間だ。業務が忙しいから30分しかできない」「週に1回は多すぎる。他からも週に1回はやりすぎだといわれた」と返答した。 続いて、夏季一時金についての組合要求に対し、社長は「交渉しないとは言っていない。意見は聞く」「2.5ヶ月分の要求は桁外れである。高く吹っかけてくる手法だ」「額の交渉はしない。社が決めること。組合と妥結するとは約束していない」などと述べた。 また、組合が夏季一時金の評価基準について尋ねたところ、社長は「神様でない以上、組合活動をやれば仕事に影響が出る」「組織が出来てから、自分の領域以外は積極的にやらなくなっている」「最近輝いているのがいない」「査定に表れている。プラスマイナス・ゼロになっているはずだ」と述べた。 また、この日の団体交渉終了間際、社長が「言いたいことがある」として、X6書記長及びX8副執行委員長の過去の団体交渉における発言を問題視している旨述べ、特にX8副執行委員長の発言については「社に対する誹謗中傷であり、撤回・謝罪せよ」と要求した。		甲52、審② Y1・50頁
49	平成19年8月29日	当委員会であっせんが開催された。 あっせんにおいて会社は「団体交渉確認書は紳士協定のようなもの」と主張し、団交確認書が労働協約であることを否定した。結局この日のあっせんは不調に終わった。 あっせん打ち切りを告げるに際し、大城光代あっせん員は、「会社と組合は、労使間における諸問題を円滑に処理・解決していくために、団体交渉に向けた事前折衝を行うこと、団体交渉時間の確保を図ること、労使間の話し合いを深めることを要望する」旨述べた。		甲16、乙18 の3
50	平成19年9月15日	組合は同日付けで、日時を平成19年9月21日午後0時半から1時半まで、場所を配送センターとし、団交確認書、年休申請問題、携帯電話使用料並びに就業規則及び賃金体系を議題とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。		甲17

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
51	平成19年9月20日		<p>会社は、同日付けで組合あてに「団体交渉申入書(9/15付)に対する回答」と題する社長名の文書を交付した。文書には「交渉申し入れ内容は、下記理由により団体交渉の議題にはなじまないものと判断します」という文章に続き、「記1. 団体交渉確認書について 説明の必要を認めません」「2. 年休申請問題について 管理者又は主要業務を行う社員が数日間の休暇を取る場合、休暇中の業務方針を会社に報告することは当然です」「3. 携帯電話使用料について 説明の必要を認めません」「4. 就業規則および賃金規程について 新しい就業規則及び賃金規程については、準備が出来次第社員に周知徹底します」と記載されていた。</p>	甲18
52	平成19年9月21日	<p>会社が9月20日に交付した文書を受けて、組合は同日付けで日時を平成19年9月28日午後0時半から1時半まで、場所を配送センターとし、団交確認書、年休申請問題、携帯電話使用料並びに就業規則及び賃金体系を議題とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。文書の中で組合は、会社による団体交渉の拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する旨指摘するとともに、8月29日のあっせん員の発言を引用して会社の誠意ある対応を求めた。</p>		甲19
53	平成19年9月24日	<p>組合は同日付けで日時を平成19年9月25日午後0時半から1時半まで、場所を配送センターとし、就業規則の内容についての説明を議題とする「緊急団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。</p>		甲67
54	平成19年9月25日		<p>会社は、同日付けで組合あてに「団体交渉申入書(9/24付)に対する回答」と題する社長名の文書を交付した。文書には「就業規則は現在、最後の詰めを行っております。貴組合にも26日には就業規則を手渡す予定であります。『組合への説明がまったくないまま行使されようとしている』という指摘は事実と反しますので緊急団体交渉にはなじまないものと考えています」と記載されていた。</p> <p>なお、会社は24日、25日の2日間にわたり、新就業規則について従業員説明会を行った。</p>	甲68、乙10

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
55	平成19年9月27日		会社は、同日付けで組合あてに「団体交渉申入書(9/21付)に対する回答」と題する社長名の文書を交付した。文書には「1. 団体交渉確認書については、労働委員会で説明してきたとおりであります。再三にわたって説明の必要を認めません」「2. 年休申請問題については、9月25日付けの回答書に説明したとおりであります」「3. 携帯電話の使用料については、9月26日に説明したとおりであります」「4. 就業規則・賃金規程については、貴組合に提供してあります。意見があれば文書で提出してください」と記載されていた。	甲20
56	H19.10月下旬 ～11月上旬		会社は、平成19年3月31日の団体交渉におけるX8副執行委員長の発言について、「会社に対する誹謗中傷発言」だとして、組合に謝罪を要求した。	*
57	平成19年11月14日	X10執行委員長らが社長室で平成19年3月31日の団体交渉におけるX8副執行委員長の発言について謝罪した。		*
58	平成19年11月15日	午後0時半から1時まで、配送センターにおいて団体交渉が開催された。冒頭で組合は、10月25日の臨時大会で承認された要求項目(①年末一時金、②人員補充、③契約社員の正社員化、④団体交渉確認書問題、⑤賃金体系の早期構築、⑥通勤手当等各種手当の支給、⑦紙面評価読者委員会の設置)を提示した。		甲70
59		Y4専務は、要求項目の交渉に入る前に、「X6は管理職ですが、今後も組合活動をこのようにやっていく予定ですか」と質問した。X6書記長は、「組合員ですから、組合員としてやっていきます」と回答した。		
60		①年末一時金について Y4専務は、基本給の年25割という組合要求に対し、組合に同業他社の実情を尋ねた。組合がこれに直ちに返答しなかったことから、「組合の意見・総意ということですがほとんど把握しないまま要求しているように見えます」「ただ率だけを求めています」と述べ、支給日については、若干の日程のずれがあるとしながら、12月15日ごろと回答した。		
61		②編集局の人員補充について Y4専務は「状況を見ながら会社が検討していきます」と答えた。		
62		③契約社員の正社員化の要求について Y4専務は、「正社員化を希望している人は何名いるんですか」と尋ね、組合が、「組合員のほとんどが正社員になることを希望しています。全員と言っている」と述べたところ、「まあ、これに関してはこれまでの団交で何十回も話していると思うんだけど、去年から。希望するから正社員になるというものじゃなく、いろんな状況を会社が検討して必要なときに正社員にする。これまでもそのようにやってきましたし、従来の考え方とおりです。会社は」と回答した。 組合が、「状況とはたとえばどんなことか」と尋ねたのに対し、Y4専務は、「いろいろな状況を検討します」「具体的にここでは言えませんが、いろいろ会社も検討している」と答えた。以後のやり取りにおいても、状況を見ながら考える、当面は補充を考えていないという回答がなされるにとどまった。		

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
63		<p>④団交確認書問題について 組合の団交確認書の中身を完全に履行してもらいたい旨の要求に対し、Y4専務は、「何か支障を来たしているのか、どういうあれなのか。これに関しては組合側が地労委にあっせん申立てをして、地労委も一生懸命あっせんやって、会社側の考えは地労委でも話してあります。その通りです。それ以来何も変わってません」と回答した。</p>		
64	平成19年11月15日	<p>⑤賃金体系の早期構築について 組合が、組合結成当初から賃金体系を早期に構築することを求めており、それから1年半以上経っているが骨格すら見えないので、これを早く作ってもらいたい。出来ていなければ現在どのような状況になっているのか説明してほしい旨要求した。これに続いて、以下のようなやり取りが行われた。</p> <p>○Y5総務局長 賃金の支給の仕方は、基本的には会社がどのように支給するか決めます。強いて言えば会社の賃金の決め方は時給で決めます。それは当然本人の持っている経験とか能力とか含めて総合的に判断して時給いくらという風に決めてやっています。その話は賃金規程の中でも触れています。給与体系というものは、賃金規程の範囲で皆さんの賃金は決められます。</p> <p>○組合 賃金規程の話をしているんですよ。はっきり言えば賃金表を作っているのかどうかを聞いているんですよ。</p> <p>○Y5総務局長 賃金表を作っているかどうかは、今、皆さんに答えている範囲です。賃金規程の範囲で皆さんの賃金を決めていきます。基本給を決めるときに、本人の評価したものが時給に反映されて決められる。表があるかどうかは、最初に言ったとおり、どのような形で賃金を支給するかは会社が決める。表があるかどうかはここで議論する対象にはならないと私は思っている。</p> <p>○組合 賃金表はまだないということですよ。まだないと。</p> <p>○Y5総務局長 ないといえませんか。</p> <p>○組合 あるといえませんか？</p> <p>○Y5総務局長 あるといえませんか。皆さんの評価の仕方があるわけですよ。</p> <p>更に組合が、どういう部分で評価されているのかがわからないと、実際は働きにくいと思うとして、評価の仕方を具体的に尋ねたところ、Y4専務が「時間が過ぎていくけどどうします」と述べ、次の議題に移った。</p>		甲70
65		<p>⑥通勤手当等各種手当の支給について 春闘団交でY5総務局長から「8月くらいまでにどういう手当が支給できるか検討したい」との発言があったので、それを踏まえて回答してほしいとの組合の要求に対し、Y4専務は、「会社は業務上も紙面上も全ての面で絶えずいろんなことを検討しています。こういう手当が必要という時期が来たら会社が検討して考えます。組合がいちいち言うから、はい付けましょうとかいう問題ではないです」と答えた。</p>		
66		<p>⑦紙面評価読者委員会の設置について 読者参加で紙面を評価し、それを反映することで、多角的な視点から紙面の向上を図ることができるのではないかと組合の提案に対し、Y4専務は「組合がいちいち言う話じゃない。意見をいう場所はいくらもある」として、意見があるなら会社内の紙面の批評会で言うべきであると述べた。組合が社員ではなく、読者から意見を求める趣旨であると説明したところ、Y4専務は「それは会社が考える。組合からやれというような話ではない」と答えた。</p>		
67		<p>組合がY4専務の回答は不誠実だと述べると、Y4専務は「そういうことを出してくることで自分おかし。今後は『編集局の人員補充を求める』とか『契約社員のうち希望する者の正社員化』とか何回も出ている話ですから、今後は団交の議題としてそういうのは受け付けません。はい、時間ですから終わります」と述べ、この日の団体交渉は終了した。</p>		

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
68	平成19年11月15日	<p>組合は、同日付けで、団体交渉時間の延長を求める要望書を会社に提出した。要望書において組合は、会社の一方的な提案により団体交渉の時間が午後0時半から1時までの30分間に制限されているため議題についてまともに交渉することができないことから、団体交渉時間の延長を要望する旨主張した。</p>		甲69
69	平成19年11月22日	<p>午後0時15分から55分まで配送センターで団体交渉が開催された。この日は、X8副執行委員長の発言をめぐる組合の謝罪、書記長の管理職問題、一時金、人員補充及び団交確認書についての問題について交渉が行われた。</p> <p>冒頭、Y4専務から、X8副執行委員長の発言について11月14日にX10執行委員長とX5副執行委員長、X8副執行委員長が社長室にて発言を撤回し、謝罪した旨の報告を行った。</p> <p>その直後、X8副執行委員長が「ちょっと待ってください」と発言し、次のようなやりとりが行われた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ X8副執行委員長 ちょっと待ってください。 ○ Y4専務 はいどうぞ。 ○ X10執行委員長 待つて、待つて、後は。 ○ Y4専務 そういうのを報告しておきます。 ○ X10執行委員長 以上ですか。 ○ Y4専務 はい。 ○ X8副執行委員長 ちょっと勘違いしてますね。まず保険の件につきましては、これを持ち出したのは、事実上誤認があったとの謝罪です。 ○ Y4専務 それはあったよ。 ○ X8副執行委員長 その後の発言は、専務の人の病気(ヘルニア)をそんなにたいしたことではないという軽率な発言によって生まれたことですので、その… ○ Y4専務 それは、軽率かどうかはその時のテープ見なさい。テープを起こして聴きなさい。議事録を読みなさい。 ○ X8副執行委員長 議事録では……。 ○ Y4専務 そんなことはありません。 ○ X8副執行委員長 ないっ？ ○ Y4専務 ない！ ○ X8副執行委員長 テープで聞きました？ ○ Y4専務 そういうのはテープを確認してから持ってきなさい。 ○ X8副執行委員長 みんな聞いているんですよ、それ……。 ○ Y4専務 聞いているのかももう一度確認しなさい。 ○ X10執行委員長 X8副執行委員長ちょっと待つて、待つてよ～。ここは要するに発言に対する謝罪をしたという報告だから、それはそれでいいでしょう。 ○ Y4専務 それとは別です。 ○ X10執行委員長 その検証は後日やるべきということで、ただ、要するに謝ったということで報告するというで。 ○ Y4専務 はい。 ○ X10執行委員長 これは、これで終わらましよう 		甲30

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
70	平成19年11月22日	<p>一時金の議題について、組合が会社に回答を求めたところ、Y4専務は、「何も変わってないです」「一時金については、夏と一緒に個別評価で予定しています」と回答した。</p> <p>組合が、前期の売上げ、決算、経営状況について尋ねると、Y4専務は「ここで申し上げる予定はありません」「若干弱含みかなという感じです」「詳細は、ここでは申し上げられません」などと返答した。組合が重ねて質問すると、「それ以上は、申し上げられません」と答えた。</p> <p>Y4専務は、その後組合が行った組合が一時金の算定基準などについての具体的な質問には答えることなく、組合の要求は過大であり、根拠も定かではなく不当である旨述べた。</p> <p>そして、組合が「組合が要求していることについては、とりあえず横においておけということか」と尋ねたところ、Y4専務は「いや、組合の要求は要求で一応うかがっておきましょうということです」と、Y5総務局長は、「要求は、一応聞きます」と返答した。組合の「待ってよ、聞くだけですよね」との質問に対し、Y5総務局長は「まあ、そうです」と返答した。</p> <p>更に組合が、「交渉しないということですよ」と聞くと、Y5総務局長は「交渉しないじゃない。皆さんの話を聞きますよ。参考にするかどうかは会社が決める」と答えた。</p>		甲30
71		<p>午後0時10分から55分まで、配送センターで団体交渉が開催された。</p> <p>まず、Y4専務から掲示板は会社と組合が半分ずつ用いることになっているところ、組合の掲示物が会社のスペースまで全部貼られていたことについて、「今回、詫びがあったからそれでいいんだけど、次、もう一度あったら会社は掲示板の撤去を検討します」との苦情があった。組合が陳謝したところ、Y4専務は、「その辺は徹底してやらないと。わからない人に貼らしておいて、勘違いでしたでは話にならない。あと1点あるんだけど、当の本人のX8がいないから次回に」と述べた。</p>		
72	平成19年12月11日	<p>この日は、主として、年末一時金に係る交渉が行われた。組合が、会社の主張する「個別評価」による支給を行うとした場合の、評価基準等を具体的に示してほしいと求めたのに対し、Y4専務は、前の団体交渉で委員長が「組合はあくまでも一律評価を主張している。個別評価の内容を聞くと、それを納得することになるから聞きません」と言っていたと指摘した。組合がその発言は流れによるものだと説明した。</p> <p>更に組合が、正社員と有期社員との間では差がついてくるのではないかと質問すると、Y4専務は「社員の中には組合員もいるし、ない人もいるから、皆が皆ここで言うわけにはいかない。組合は組合の要求を書けばいいし、社員全体の話をやったって仕方がない。組合と関係のない社員が大半だ」と発言した。組合が「組合員も正社員も有期の方もいる。だから聞いている」と質問を重ねると、「有期の方は契約書の範囲内。皆、個人個人契約は違います」「賞与に関してもなしはなしという契約の人もあるし、あるという人もいる。契約の範囲内しかやりません」「(賞与ありと契約書に書かれているのかどうかについて)ここは、組合員に確認すればいい。組合員の有期社員にどういう内容になっているのか聞けばいい。組合員じゃない人の話まですることはしない」と応じた。</p>	<p>以後Y4専務が同様の答えを繰り返したことから、組合は、Y5総務局長に評価の方法を尋ねた。これに対し、Y5総務局長は、「評価をどうやっているのかと聞いて、これは、いわゆる現場の監督者に一次評価をしてもらっている。基本的に段階を踏みますけど、あとは会社でやります」と返答した。</p> <p>すると、Y4専務から、再度「組合が一律評価を要求して個別評価を説明しろというのは矛盾しているんじゃない」との発言があったが、組合が個別評価の基準を尋ねたところ、「現場で見ればわかるんじゃない。日ごろの行い、仕事の進め方、実績を残している人、上司の指示に従っているのか……」と答えた。その後もベースがあって積み上げるのか、などという具体的な組合の質問に対して明確に答えることなく、「何度も同じ話をするんですか。組合員じゃない人もいる。組合員じゃない人の話までここでいう必要はない」「自分で計算すればいいんじゃない」などと対応した。</p> <p>組合が、「個別評価のことはどうしようもないから、だったらその評価基準を示していただきたい。今年の年闘はそれしかないということ。それを組合員に示すんです。一律支給は駄目だった」と求めたのに対し、Y4専務は「あきらめて、個別評価を認めるんだね」と発言し、Y2編集局長の「今日は時間だからこれで終わり」との発言により、この日の団体交渉は終了した。</p>	乙16

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
73	平成19年12月25日	同日、団体交渉が開催され、この席で会社は、「11月22日の団体交渉においてX8が謝罪を撤回した」と主張した。		*
74		会社と組合の間では、この年のべ31回(同一日の近接した時間に行われた団交を複数回数えており、これを1回と数えると計27回)の団体交渉が行われた。		乙13
75	平成20年1月23日	同日付けで会社あてに「宮古毎日新聞労働組合副委員長X8」名による「謝罪説明」が提出された。同文書には次のような記載がされていた。 「11月22日の団交における私の発言は、社長室での謝罪を撤回するものではありません。謝罪内容の説明の仕方が私の認識している事実とずれていたため、そのことを指摘したものであります。 謝罪内容については、団交において会社の保険適用基準の説明を求めた結果、私の入院(ヘルニアの手術)の場合は保険契約前であり、事実誤認があったことを理解したため、その点を詫びたものであります。また、入院により約一ヶ月も休職せざるを得ない状況でも保険適用としない旨の社の説明に、その場では納得できず感情が高ぶった点もございました。その感情の高まり時に発した言葉も決して会社を侮辱する意図ではなく、そのように受け止められたようなので、その点に関してもお詫びしたものであります」		乙19
76			会社は、この文書は「謝罪説明文」となっており、「説明文」であって「謝罪文」ではないとしてこれを即日返却した。	甲44
77	平成20年3月19日		社長は、X6書記長に対し、社長室において、「あんたとは信頼関係は無い」、「会社としてはあんたを外すしかない」という趣旨の発言をした。	甲9、甲11
78	平成20年3月20日	3月末で雇止めになるX4組合員の問題について、組合は同日付けで、日時を平成20年3月21日正午から午後1時、場所を配送センターとし、議題を「契約社員の雇い止めについて」とする団体交渉申入書を会社に提出した。		甲60
79	平成20年3月21日	組合は同日付けで、X4組合員の雇止め問題について、日時を3月24日正午から、場所を配送センターとする「緊急団体交渉申入書」を会社に重ねて提出した。		甲61

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
80	平成20年3月22日		社長は、X6書記長に対し、休日を削減する旨の労働条件の変更を迫った際に、「休みたければ辞めればいいさ。選択はあんた次第だ。辞めれば365日休みだ。人は働かなければならず、折り合いをつけるのが必要だ。それもあんたが選ぶこと」等の発言をした。	甲11、甲72
81	平成20年3月24日	組合は、当委員会に対し、会社がX4組合員の雇止めを撤回すること、雇止めが撤回されない場合には関連会社へ新規に雇い入れること及び団交確認書を遵守し、団体交渉に緊急かつ誠実に応じることを調整事項とする労働争議のあっせん申請を行った。		*
82	平成20年3月25日	X4組合員の雇止めに関する団体交渉申入れを会社が拒否し続けていることから、組合は同日付けで、日時を平成20年3月27日正午から、場所を配送センターとし、議題を「契約社員の雇い止めについて」とする「団体交渉申込書」を会社に提出した。この中で組合は、団交確認書に基づいて団体交渉に応ずるよう強く求めた。		甲62
83			会社は同日付けで、平成20年3月25日の団体交渉申入れに対して「団体交渉申し入れについて(回答)」という文書を交付した。 同文書において会社は、X4組合員との契約終了について、「雇用管理の手続上瑕疵はなく、会社の裁量の範囲であると考えている。したがって貴組合の意見を聴く理由もないことから『契約社員の雇い止めについて』団体交渉を行う必要性を認め(ない)」と述べ、また、組合が憤りをもって抗議の団体交渉を要求していることに対し、「平和裏に話し合う姿勢を貴組合にうかがうことができ(ない)」ので、団体交渉に応じることはできないと回答した。	甲63
84	平成20年3月26日		会社は同日付けで組合に対し「確認書の破棄について(通知)」及び「組合掲示板設置条件の覚書の廃止(通知)」という2通の文書を交付した。 前者の文書には「2006年6月8日及び26日付けの団体交渉確認書は、会社としては契約であると認めていません。しかし、貴組合は確認書記載事項の履行を求め、会社を批判する。そのような状況にあつては、確認書の存在が信頼関係の構築を阻害していると考えられる。よって会社は、本日から90日後に確認書を破棄します」と記載されていた。 また、後者の文書には、「平成18年6月26日付けで締結された『組合掲示板設置条件の覚書』を下記理由により破棄する」とあり「記」には「掲示事項が覚書に記載された事項に著しく反する」と記載されていた。	甲24、甲25

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
85		組合は、同日付けで、日時を平成20年4月7日正午から、場所を配送センターとし、「確認書の一方的な破棄通知と組合掲示板の記載事項違反について」を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。		甲26
86		組合は、同日付けで「質問状」を会社に提出した。この中で組合は、第1に、「団体交渉確認書」の破棄には労使の話し合いが必要である旨主張し、破棄した理由の説明を求め、また、会社が「組合掲示板設置条件の覚書」の破棄の理由として挙げた「掲示事項が覚書に記載された事項に著しく反する」こととは具体的にどの部分であるのか提示するよう求めた。		甲27
87	平成20年3月31日		<p>X4組合員は、退職日であるこの日、社長を訪れ社長室で退職のあいさつをした。その際、社長は、X6書記長のことについて「たとえばX6を外すといったが、信頼関係がない。信頼関係がないとは言ったよ。一番僕が大事にしていた人さ。50周年事業の中心人物。専務の次にあれだった。何にも僕にアドバイスも進言もしないで、闊談ちみたいなことやっては困るさ。X6が優秀なのは誰もが分かる。だけど使えない。怖いから。賢い人は何をするかわからないでしょ」という旨の発言をした。</p> <p>また、X4組合員の再雇用に関して、別の内定者が決まった後になってX4組合員の履歴書が提出されたことに触れ、社長はX6書記長に「なんであんたなんかは内定してから持ってきておいて、人権無視とか何でこんなこというの。優先するのと履歴書を出すのは常識さ。誰に聞いても常識さ、何でそれをやらないであんたたちは抗議するのか。話が違うでしょ。あんたが組合を仕掛けて作ったのはわかっているよ。あんたが全部指導してるんでしょ。X10が指導している立場じゃないでしょ。あんたの指導がたりない」と言ったことをX4組合員に話した。</p> <p>さらに、X6書記長の就業時間の変更等を社長が提案したことについて、「僕が辞めなさいと言ったのは、会社辞めたら365日家族の顔が見れるさ。ところがそうはいかんから、そうはいかないんだよ。仕事をしなきゃいけない。仕事をするためには職場を探さないといかん。職場にもひとつの就業規則がある。そこで折り合いをつけながらやる。ところがこっちが出したらあんたはすぐ、法律論、労基署、労働委員会と言うでしょ。折り合いがつけようがないでしょ。といたら社長は辞めればずっと休めるといった。そこだけとるわけ。こっちは説明しているつもり」という旨の発言をしたことをX4組合員に話した。</p> <p>X4組合員はこれらの会話を録音していた。</p>	甲11 審①X10・76頁

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
88	平成20年4月1日	X6書記長は、業務命令より、当月からこれまでの労働条件より1日の労働時間の減及び休日減となる条件で業務を行うこととなった。 当人は、この労働条件の変更について反対の意思を表明していた。		*
89	平成20年4月4日		<p>会社は同日付けで「団体交渉申込書(3/31付)に対する回答」及び「質問状(3/31付)に対する回答」の2通の文書を組合に交付した。</p> <p>このうち、「質問状(3/31付)に対する回答」において、会社は、団交確認書を破棄した理由は通知書に説明したとおりであるが、あえて説明を追加するとすれば、団交確認書の中に破棄に関する項目はないことからいつでも一方的に破棄できるものと解するもの、通告もなしに破棄するのは信義に反し、社会通念上も望ましくないことから、90日間の猶予を置いたものであるとのことであった。また、「組合掲示板設置条件の覚書」の廃止は、平成18年6月26日に締結された覚書の「掲示板事項」及び「有効期間」の定めに基づくものであるとされていた。</p> <p>他方、「団体交渉申込書(3/31付)に対する回答」には、3月31日付けで組合が申し入れた団体交渉の議題及び同日の「質問状」に対する回答は「質問状(3/31付)に対する回答」により行ったとおりであるから、「改めて団体交渉で説明する必要はないものと考えます」と記載されていた。</p>	甲28、甲29
90		組合は、同日付けで、日時を平成20年4月11日正午から、場所を配送センターとし、春闘要求事項を議題とする団体交渉申込書を会社に提出した。この中で組合は、3月12日の団体交渉申入れに対し、同月17日にY2編集局長が口頭で「X8副委員長が会社への謝罪を撤回したので、団交に応じられない」として団体交渉を拒否しているが、X8副執行委員長の謝罪をめぐる問題が春闘諸要求を議題とした団体交渉に応じない正当かつ合理的な理由とはならない旨主張し、団体交渉に応ずべきこと、応じられない場合は、謝罪の問題と春闘要求を議題とする団体交渉の関連性を詳細に示すことを求めた。		甲32
91	平成20年4月8日	組合は、同日付けで会社に対して「団交確認書破棄通知に伴う質問書」を提出した。同質問書は、会社が組合の団体交渉申入れに対応しないことを批判するとともに、団交確認書に挙げられた項目を細分化して、個別項目ごとに「○」「×」を記入させ、どちらでもないものについては、判断できない理由を問うという形式のものであった。なお、同質問書に対する回答期限は4月11日とされていた。		甲21
92	その後		会社は、平成20年4月8日付け「団交確認書破棄に伴う質問書」に対し、回答しなかった。	*

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
93	平成20年4月10日		<p>会社は、同日付けで組合あてに「団体交渉申入書(4/4付)に対する回答」と題する社長名の文書を交付した。文書には「宮古毎日新聞労働組合副委員長が団体交渉の席上で会社を誹謗中傷した発言の撤回と謝罪については、2008年3月21日付けで、貴組合の抗議文に対し会社の見解を明確に説明してあります」として、X8副執行委員長の発言が団体交渉とは無関係であるとする組合の主張は容認できず、このような組合の対応は「論議のすり替え」である旨批判し、「会社は、貴組合副委員長の発言を組合として書面をもって謝罪し撤回するのであれば前向きに対応を検討する用意はあります」とするものであった。</p>	甲33、乙20
94	平成20年4月12日	<p>組合は、同日付けで、日時を平成20年4月18日正午から、場所を配送センターとし、「労働条件の改善と労働組合活動の保証(ママ)」を議題とする団体交渉申入書を会社に提出した。別紙「要求書」には、4月10日の臨時大会で決定された「労働条件の改善と労働組合の保障に関する要求」が次のとおり掲げられていた。</p> <p>①X4組合員の雇い止めを撤回し、正社員として編集部へ配属せよ。</p> <p>②社が示した「団交確認書の破棄」について撤回すること。</p> <p>③社が示した「組合掲示板設置条件の覚書の廃止」について撤回し、設置要項を見直すこと。</p> <p>④X6書記長に対して行った休日減を撤回せよ。</p> <p>⑤社が以前示した校正部の充実を図ること(1ヶ月以内に3人体制の構築を求める)</p> <p>⑥団体交渉については組合の開催申入れに誠実迅速に対応すること。</p> <p>⑦宮古毎日新聞労働組合に対し、不誠実な対応を改め、不当労働行為をしないなど誓約書で示すこと。</p> <p>⑧新たな労働協約の締結(案・発足時の要求書にある労働組合活動の6項目)</p> <p>▽ 労働組合法第7条の規定による「不当労働行為」をしないこと。</p> <p>▽ 労働組合文書の社内での配布を認めること。</p> <p>▽ 勤務時間外での電子メールの使用を認めること。</p> <p>▽ FAXの受信利用を認めること。</p> <p>▽ 勤務時間外に会社の会議室利用を認めること。</p> <p>▽ 社内に組合事務所設置。</p> <p>⑨ 読者に誤解を与えず公正・公平な紙面作りのため、元政治家を編集・報道業務に携わらせないこと。</p> <p>⑩ 各部局の適正人員数を示すこと。</p> <p>⑪ 貸金体系と宮古毎日新聞社とワイド企画など関連会社の財務内容を明示すること。</p>		甲35、甲36

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
95	平成20年4月12日	組合は、更に会社に対し、「副委員長発言に対する質問状」を提出した。同文書は、会社が10日に団体交渉を拒否したこと及びX10執行委員長がY2編集局長に対して求めた論点整理の事務折衝に応じないことを批判するとともに、①X8副執行委員長が謝罪を撤回したとする明確な根拠を示すこと、②この問題について、X10執行委員長が求めた事務折衝を行う用意の有無、③X8副執行委員長の発言に絡む問題が団体交渉を拒否する正当な理由となる根拠の提示を求めるものであった。		甲34
96	その後		「副委員長発言に対する質問状」に対する会社の回答はなかった。	審問の全趣旨
97	平成20年4月13日		会社は、同日付けで組合あてに「団体交渉申入書(4/8付)に対する回答」と題する社長名の文書を交付した。その文面は、会社が4月10日に出した「団体交渉申入書(4/4付)に対する回答」と全く同じものであった。	甲37
98	平成20年4月16日	組合は、同日付けで会社に対し、「抗議文」を提出し、X8副執行委員長の謝罪をめぐる問題を理由に団体交渉を拒否し、また組合の質問状に対して回答しない会社の姿勢に強い憤りを表明し、質問書等へ早急に回答するよう求めた。		甲38
99	その後		「抗議文」に対する会社の回答はなかった。	審問の全趣旨
100	平成20年4月24日	X6書記長は、4月からの労働条件の変更について、合意の不存在及び本人が労基法上の管理監督者に該当しないことを理由に、①従来の労働契約における労働条件の確認、②金20万円及びこれに対する本申立書送付の日の翌日から支払済に至るまで年5分の割合による金員の支払を求め、那覇地方裁判所に労働審判を申し立てた。		*
101		当委員会で、X4組合員の件に係る第1回あっせんが行われた。あっせんは、労使双方の主張の隔たりが大きく打切りとなったが、打切りの際し、大城光代あっせん員から「会社に本件解決のために配慮があつて然るべきである」との発言があった。		*

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
102	平成20年5月1日		会社は、X6書記長を校正部長から校正部主任に降格させ、賃金等の切下げを行った。	*
103		組合は、同日付けで会社に対し、再度「抗議文」を提出し、一連の会社の対応を批判するとともに、団体交渉で労使が互いに真摯な姿勢で協議できるよう要望した。		甲39
104	その後	平成20年12月末、X6書記長の賃金等の切下げを議題とする団体交渉が開かれ、組合側は労働審判で争う旨宣言したが、結局、両者で協議し、原状回復が行われた。		*
105	平成20年5月9日		会社が、同日付けで組合に対し、日時を平成20年5月22日午後0時10分から45分、場所を配送センターとし、議題を「X8副委員長の発言問題について」とする団体交渉申入書を提出した。	甲40
106	平成20年5月16日		会社が、同日付けで組合に対し、5月9日付けで申し入れた団体交渉の日時について「主権事業その他喫緊の事情」により5月27日に変更したい旨文書で通知した。	甲41
107	平成21年5月21日	<p>同日、Y2編集局長、X10執行委員長及びX4組合員の三者の間で、X4組合員の雇止めに関して、「解決金合意について」という文書が交わされた。同文書は、「宮古毎日新聞編集局長Y2と宮古毎日新聞労働組合X10は、宮古毎日新聞労働組合員であるX4の雇用問題について、以下の内容で合意する」との文言に続き、下記のとおり記載されていた。なお、同文書にはそれぞれの私印が押されていた。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 X4は、平成20年3月31日をもって宮古毎日新聞社との労働契約が、満了した。しかし、満了前にY2がワイド企画へ紹介の話を持ちかけたが結局採用されなかった。Y2は、X4の雇用問題に関する一連の経緯において非を認め、その解決金45万円を、平成20年5月22日までに、X4の指定する口座に一括して振り込むものとする。</p> <p>2 平成20年4月24日、沖縄県労働委員会あっせんの中での大城光代委員の発言を受けてX4の雇用問題について、編集局長Y2と宮古毎日新聞労働組合員X10と話し合った結果、金銭をもって解決するとの合意に至った。今後、X4の雇用問題については双方共にいかなる債権債務がないことを確認する。</p>		甲66 審①X10・ 23、47～ 49、70頁

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
108	平成20年5月27日	<p>会社の申入れにより、X8副執行委員長の謝罪をめぐる問題に係る団体交渉が開催された。</p> <p>Y4専務は、会社が作成した平成19年12月25日の団体交渉議事録によると、この日の団体交渉において、X8副執行委員長に対し、発言への謝罪を撤回するのかと尋ねたところ、X8副執行委員長が「そのつもりです」と答えた旨主張した。これに対し、組合は、組合の作成した同日の議事録によると、該当箇所は「そのつもりで言っているわけではありません」と応えた旨主張し、この点についての認識が食い違った。</p> <p>その後、Y4専務は、平成19年11月22日の団体交渉において会社がX8副執行委員長が謝罪した事実を報告した際に、X8副執行委員長が「ちょっと待ってください」と述べたのは、当該報告を否定する趣旨であったのではないかと述べ、結局12月25日の団体交渉においては、明確に謝罪の撤回を断言しているとの見解を示した。</p> <p>更に、平成20年1月23日にX8副執行委員長が提出した「謝罪説明」は、会社に対する誹謗中傷に対する謝罪がないため、受け取るわけにはいかないなどと発言した。</p> <p>この日の議論は平行線をたどり、最終的には日を改めて録音テープの突合せ作業を行うこととなった。</p> <p>組合は、これまで9回にわたり団体交渉を申し入れていることを指摘し、会社に団体交渉を行うよう求めたが、Y4専務は「そういう話は後で議論します」等と返答するにとどまり、「はい、じゃあ今日はこれで打ち切ります」と発言した。</p>		甲42
109	平成20年5月30日		<p>会社が、同日付けで組合に対し、日時を平成20年6月5日午後0時15分から45分、場所を配送センターとし、議題を「X8副委員長の発言問題について」とする団体交渉申入書を提出した。</p>	甲43
110	平成20年6月5日	<p>会社の申入れによりX8副執行委員長の謝罪問題に係る団体交渉が開催された。</p> <p>冒頭、Y4専務は、「会社は受け取っていない」と前置きしつつ、1月23日にX8副執行委員長が提出しようとした「謝罪説明」がなぜ「謝罪文」ではなく「謝罪説明」となっているのかについてX8副執行委員長に尋ねた。組合が、今回の団体交渉は、前回の団体交渉の際にお互いの議事録に相違があるため、突合せのために行うものではないかとの指摘をしたところ、Y4専務は、「その前にこれを確認する」旨述べ、その後しばらく会社と組合の間で押し問答が続いた。</p> <p>続いて、X8副執行委員長の謝罪いかに係る経過が一つ一つ確認され、やはり12月25日の団体交渉について、組合と会社の議事録が違っていることから、当日の録音テープを突きあわせることになった。</p> <p>組合側のテープがかけられ、組合は「やっぱり、『そのつもりで言っているわけではありません』とっている。聞いてみます、X9さん」と、X9営業部長にテープを聞かせた。X9営業部長は「かぶっていて、何を言っているか。もう一回聞かせて……。そのつもりで言っているわけではありませんと言っているみたいだね。かぶっているところがある」と述べた。</p> <p>Y4専務は、「時間ですから会社も帰ってテープをもう一度確認します。改めて別の人にも確認してもらいます。次回をどうするかは改めて返答します」と述べ、再度確認作業を行うことになった。</p>		甲44
111	平成20年6月12日	<p>組合及び会社がX8副執行委員長の謝罪問題で謝罪撤回がどの部分なのかを確認することになった。会社がテープを、組合がMDを持参し、再生した。会社側のテープは、会社の用意したカセットレコーダーのスピーカーでは聞こえづらかったため、組合側のMDを全員で確認しようとしたものの、音が出なかった。このため組合は、会社に対し、組合側のMDによる録音をイヤホンで聞き、該当箇所を確認するよう勧めたが、会社はこれに応じなかった。</p>		審問の全趣旨

番号	年月日	組合側の行為	会社側の行為	証拠等
112	平成20年6月19日	<p>平成20年4月24日に申し立てられた労働審判手続について、那覇地方裁判所で下記のとおり労働審判がなされた。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1 申立人(X6)と相手方(会社)との間の労働契約における労働時間、始業・終業時刻は、1日8時間、午後1時から午後10時(休憩時間1時間を除く)であること、休日は、月の日数が30日以内の月には少なくとも8日間、月の日数が31日の月には9日間(ただし、1月及び12月は10日間)で前月末日までに相手方によって指定された日であることを確認する。</p> <p>2 申立人のその余の申立てを棄却する。</p> <p>3 相手方は、労働条件の変更をなそうとすると、予め当事者の理解を得られるよう努める。</p>		乙7の3
113	平成20年6月20日	組合らは、同日付けで当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。		—
114	平成20年7月14日		会社は、社内に設置されていた組合掲示板を撤去した。	*
115		組合は、会社に対し、「掲示板撤去強行に関する抗議」を書面で行った。		*
116	平成20年7月15日	組合は、「組合掲示板を、具体的かつ合理的な理由も示さず、かつ、組合と団体交渉で協議もなく、一方的に撤去しないこと」との文書による勧告を求め、当委員会に対して「審査の実効確保の措置勧告申立書」を提出した。		—
117	平成20年10月7日	本件不当労働行為救済申立事件の第2回委員調査終了後、審査委員長及び両当事者間で協議が行われた結果、会社側が撤去した掲示板を原状回復することが確認された。		—
118	平成20年10月10日		会社は、平成20年7月14日に撤去した組合掲示板を再設置した。	—
119	平成20年11月	X8副執行委員長は会社を退職した。		審①X10・71頁 審②Y1・29頁

2 沖労委平成20年（不）第3号豊見城市事件

当事者	申立人（組合）		被申立人（使用者）			
	沖縄県自治体一般労働組合 組合員数：40人		豊見城市 業種：地方公務 従業員数：60人（事業所のみ）			
申立年月日	平成20年7月23日		終結年月日	平成21年7月31日		
所要日数	374日		終結区分	命令（一部救済）		
審査状況	調査回数	5回	審問回数	1回	和解協議回数	—
審査委員長	比嘉 正幸	審査委員	宮里 節子	参与委員	(労)大濱 直之 (使)仲程 通次	
請求する 救済の内容	①被申立人は今後、正当とは見なされない理由による団体交渉拒否を行わないこと。 また、今後、団交申し入れに対しては速やかに応じるとともに、要求事項の解決に向けた誠実な話し合いを行うこと。 ②被申立人は、団体交渉を拒否したことに対して、申立人及びその組合員に対して謝罪すること。そのために、被申立人は謝罪文を申立人へ手交するとともに、市民と職員が見やすい場所に10日間掲示すること。					
	労働組合法第7条 該当号		第2号			
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】 平成20年2月14日の団体交渉において、被申立人は、予算がないこと等を理由として、平成20年4月から学校用務員職を廃止することが庁議決定されたと申立人組合に公式に初めて説明した。 本件は学校用務員の今後の生活に関わることから、2月15日、申立人は被申立人に対して、2月20日に緊急の団体交渉を開催するよう申し入れたが、被申立人は「前々回の団体交渉で答弁している。」「予算（案）が庁議決定されており、議会での審議を見守りたい。」との回答書を送付してきた。 また、申立人は3月6日に再度団体交渉を申し入れたが、「現在、3月定例議会が行われており、日程調整出来ない。」「要求事項についても前回と回答に変更はない。」との理由から、被申立人は団体交渉に応じなかった。 3月25日に3月定例議会の最終本会議が開催され、学校用務員職を廃止した予算が成立したことから、申立人組合員の学校用務員は、失職に伴う諸条件に関する労使交渉が行われぬまま、失業することとなった。 以上の一連の行為は、3月末には失職が予想される急迫した事態において、被申立人が正当な理由なく団体交渉を引き延ばしたものであり、労組法7条2号の団交拒否に該当する不当労働行為である。</p> <p>【被申立人】 従来、団体交渉の日程調整に当たっては、組合が指定してきた日程であっても、必ずしもこれに拘束されることなく、電話等で調整を行い、双方合意の上で日時が決められてきた。 しかしながら、今回、申立人が一方的に設定してきた団体交渉の日程は、3月定例前及び議会開会中であったため、議会対応を最優先に行わなければならない状況であった。 具体的には、最初に申立人が設定してきた3月12日は、一般質問の初日に当たるため対応できなかった。被申立人が指定した3月21日は、申立人の都合で開催できず、さらに申立人が指定した3月25日は、最終本会議のため日程調整ができなかった。そのような結果、3月27日によりやく団体交渉が行われたのである。 被申立人は、申立人から団体交渉の申し入れがあるたびに、教育長、部長等の日程や申込書に対する回答の調整を行い、理由を付した文書回答をまずファクシミリで送信し、その後電話連絡を行い、正式文書を送付するなど誠意ある対応に努めてきた。 以上の事実から、本件における一連の対応が団交拒否に当たらないことは明らかである。</p>						
審査の経過						
平成20年7月23日の申立て後、委員調査5回、審問を1回実施し、平成21年7月28日 第292回公益委員会議（最終合議）において命令を決定の上、平成21年7月31日に命令書を交付し、本件は終結した。						

命 令 書 (写)

申立人 沖縄県那覇市奥武山町26-24
沖縄県自治体一般労働組合
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 沖縄県豊見城市字翁長854番地の1
豊見城市
代表者 市長 Y 1

上記当事者間の沖労委平成20年(不)第3号豊見城市事件について、当委員会は、平成21年5月21日第289回、6月18日第290回、7月9日第291回及び同月28日第292回公益委員会議において、会長公益委員比嘉正幸、公益委員大城光代、同矢野昌浩、同宮城和博、同宮里節子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、今後、申立人から申立人組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがあったときは、誠意をもって速やかにこれに応じなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人豊見城市(以下「市」という。)の機関である豊見城市教育委員会(以下「市教委」という。)が、申立人沖縄県自治体一般労働組合(以下「組合」という。)から申入れのあった「学校用務嘱託員職の廃止の撤回」等を議題とする団体交渉に関し、平成20年2月15日(以下、平成の元号を省略する。)以降、市の3月議会が閉会する同年3月25日までの間、市議会への対応等による多忙等を理由に応じなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 市教委は、今後、申立人組合が申し入れる団体交渉に対して「議会で審議中である」「議会議中である」等、正当とはみなされない理由による団体交渉拒否を行わないこと。今後、団体交渉申入れに対しては速やかに応じるとともに、要求事項の解決に向けた誠実な話し合いをしなければならない。
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

第2 本件の争点

20年2月15日以降、市の3月議会が閉会する同年3月25日までの間、申立人が行った学校用務嘱託員職の廃止問題に関する団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否にあたるか。

第3 当事者の主張の要旨

1 申立人の主張

(1) 申立人の団体交渉申入れに対する被申立人の対応について

ア 申立人と被申立人は、申立人が20年1月23日付けで申し入れた団体交渉について、2月14日に団体交渉を行った。被申立人は、4月から学校用務嘱託員の職を廃止することが庁議決定されたことについて、初めて正式に説明した。被申立人は、廃止の理由について、「金がないから」「子供に直接かかわる業務は極力避けた」等と述べ、「庁議決定された以上、方針に変更はない」との回答に終始した。

イ 申立人は、20年2月15日、被申立人に対し、2月20日を開催予定日とする団体交渉を申し入れた。この申入れに対し、被申立人は、2月19日付け回答書において、「議会での審議を見守りたい」「前々回の団体交渉で答弁している」等と回答し、団体交渉に応じなかった。

ウ 申立人は、20年2月20日、豊見城市職員労働組合との連名で、豊見城市長に対し、2月26日に団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対し、人事課は「団体交渉はできない」「教育委員会で交渉してほしい」等と応じなかったが、「要望・要請なら受けることができる」と回答したため、申立人は、2月26日、Y2副市長と面談し、要請書と署名を提出した。

被申立人は、この2月26日の面談は団体交渉であると主張するが、副市長との間で要求事項について交渉は行われていないから、これは団体交渉ではなく、要請行動であった。

エ 申立人は、20年3月6日、被申立人に対し、3月12日を開催予定日とする団体交渉を申し入れた。この申入れに対し、被申立人は、3月10日付け回答書において、「現在3月議会が行われており日程調整ができませんので調整後連絡差し上げます。」「要求事項についても前回と回答に変更ありません。」等と回答し、団体交渉に応じなかった。

オ 申立人は、20年3月10日付け「団交申入れの回答に対する抗議申入書」において、被申立人に対し、一刻も早く団体交渉に応じるよう申し入れた。

これに対し、被申立人は、3月18日付け回答書において、3月21日午後3時30分開催を内容とする団体交渉を提案した。しかし、その時間帯は申立人組合員である学校用務嘱託員が勤務時間中であるため、団体交渉に出席できないとして断り、3月21日の代替日程として3月25日を提案した。これに対し、被申立人は、3月25日は市議会の最終本会議が予定されているため応じられないと回答した。

申立人と被申立人が日程調整を行った結果、3月27日に団体交渉が行われた。

(2) 20年2月15日から3月25日までの期間における団体交渉の必要性及び緊急性について

3月議会は、会期が3月3日から25日までとなっており、議会が閉会する3月25日までの間に団体交渉を行わなければならなかった。議会が閉会してしまえば、労働条件や失業対策

について交渉する余地は全くなくなってしまうからである。

20年2月から学校用務嘱託員廃止問題は急展開しており、この時期に団体交渉を行わなければその後いくら団体交渉を行っても意味がないものであり、議会が閉会するまでの期間の重要性については被申立人も当然に認識し、理解していた。

しかし、被申立人が団体交渉に応じないまま、3月25日に市議会の最終本会議が開かれ、学校用務嘱託員の職の廃止を含む予算案が成立した。これにより、学校用務嘱託員の職の廃止が決定し、申立人の組合員である学校用務嘱託員は、職の廃止に伴う諸条件について労使交渉が一切行われぬまま失職した。

学校用務嘱託員職の廃止の撤回や、廃止が撤回できなかった場合の失業対策については、その支出の根拠がなければ行うことができず、3月25日の3月議会閉会までに学校用務嘱託員職の復活のために予算案を修正したり、あるいは学校用務嘱託員の失業対策に必要な予算を計上させる等の予算補正措置等を上程することが必要であった。

議会閉会後は、こうした予算措置等もできなくなり、議会閉会後に団体交渉を行っても、申立人の要求を実現することは極めて困難となるのである。したがって、申立人は、議会が閉会する前のこの時期における団体交渉を強く要望したものである。

すでに決定された事項であっても、団体交渉の過程で変更されることは十分にありうることであり、ここで問題となっているのは、被申立人が団体交渉に応じなかったことによってその機会を奪われてしまったことである。

(3) 結論

以上のとおりであるから、被申立人が、20年2月15日から3月25日までの間、申立人が行った学校用務嘱託員職の廃止問題に関する団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否にあたる。

2 被申立人の主張

(1) 申立人の団体交渉申入れに対する被申立人の対応について

ア 被申立人は、20年2月14日の団体交渉で、平成20年度予算案に学校用務嘱託員を任用するための予算が計上できなかったことを説明した。

これまでの団体交渉では、申立人との合意により、時間を1時間程度と設定して行われており、2月14日の団体交渉でも、交渉に入る前に時間を1時間程度とすることを申立人に対し説明し、申立人から異議はなかった。

交渉は、議論が平行線をたどり、これ以上の進展は見込めない状況であった。

以上の経緯の下、17時30分から始まった団体交渉は、18時45分ごろまで行われた。

イ 申立人から20年2月15日付けで申入れのあった団体交渉開催要求（2月20日開催予定）に対し、被申立人は、2月19日付け「沖縄自治体一般労働組合同体交渉申入れの日程について（回答）」において、「団体交渉に関しては、今後日程調整等します。」等と回答した。

2月20日は、議会前の打合せ事項が多く、日程の調整がつかなかったため、団体交渉は開催されなかった。

ウ 申立人から20年2月20日付けで豊見城市長に対し申入れのあった団体交渉開催要求（2

月26日開催予定)に対し、被申立人は、2月26日、団体交渉に応じることとした。被申立人で日程調整を行った結果、副市長及び総務部長が団体交渉に応じた。

当日の団体交渉では、申立人から学校用務嘱託員の存続や継続任用を求める要求があった。この要求に対して、副市長は、「教育委員会は、独自の権限を持つ組織である。しかし、委員会から要望や調整事項が提起された場合は対応したい。」と回答した。

エ 申立人から20年3月6日付けで申入れのあった団体交渉開催要求(3月12日開催予定)に対し、被申立人は、3月10日付け「再度の団体交渉の申入書について(回答)」において、「現在3月議会が行われており日程調整ができませんので調整後連絡差し上げます。」と回答した。

3月12日は、一般質問の初日に当たるため対応できず、団体交渉は開催されなかった。

オ 申立人から20年3月10日付けで申入れのあった団体交渉開催要求に対し、被申立人は、3月18日付け「団交の申入れの回答に対する抗議申入書について(回答)」において、3月21日午後3時30分から4時30分までとする団体交渉の日程を提示した。

しかし、3月18日に申立人から、3月21日は都合が悪いので応じられない旨の電話があり、3月25日に開催するよう提案があった。

これに対し、被申立人は、3月25日は3月定例会の最終本会議があるため応じられない旨回答した。日程調整の結果、3月27日に団体交渉を開催することで合意したため、3月19日付け「団体交渉について(回答)」において、3月27日の団体交渉に応じる旨正式に回答した。

これを受けて、3月27日に団体交渉が行われた。

カ 被申立人は、申立人が労組法に定める組合であることを尊重して、従来、団体交渉には、教育長、学校教育部長、学校教育課長、総務係長がそろって出席して対応してきた。その背景には、責任者である教育長不在の団体交渉は避けるべきであるとの双方の暗黙の合意があったと認識している。

そのため、日程調整においても、組合の指定してきた日程に拘束されることなく、教育長、学校教育部長、学校教育課長、総務係長がそろって出席できるよう、双方合意の上で団体交渉の日時を決定してきた。

今回、申立人が一方的に設定してきた団体交渉の日程は、3月定例会開会前の諸準備、3月定例会中の議会対応、その他の公式行事、3月末という年度の終わり、新年度の準備という地方自治体にとって特別な時期にあるため、被申立人としては、市政全般にわたる業務を最優先に行わなければならない状況にあり、団体交渉には応じられなかった。

そのような中で、申立人から団体交渉の申入れがある度に、教育長及び部長等の日程調整並びに申入書に対する回答調整を行い、理由を付した文書回答をまずファクシミリで送信し、その後電話連絡を行い、正式文書を郵送するなど誠意ある対応に努めてきた。

(2) 2月15日から3月25日までの期間における団体交渉の必要性及び緊急性について

議会の開会前及び開会中に団体交渉を開催しなければならないとする申立人の主張は、抽象的で内容が不明であり具体性に欠ける。

議会が開会すれば学校用務嘱託員を再配置できなくなるというわけではない。糸満市の事例のように、3月定例議会で否決された当初予算案が6月定例議会で補正予算として計上され、議会で議決されたことに伴い、学校用務員が再配置された例がある。

被申立人は、予算編成方針に基づき平成20年度当初予算の予算編成を行い、20年2月7日に庁議決定した。市教委は、2月12日に臨時教育委員会を開催し、同じく平成20年度当初予算案を決定した。被申立人は、3月3日、平成20年度当初予算案を議会に提案し、同案は3月25日の最終本会議で議決された。市教委は、2月12日に臨時教育委員会を開催し、同じく平成20年度当初予算案を決定した。3月3日、平成20年度当初予算案を議会に提案し、同案は3月25日の最終本会議で議決された。教育委員会は、3月28日、豊見城市教育委員会嘱託員規則を改正し、学校用務嘱託員の職を廃止した。

このように、上記予算編成及び学校用務嘱託員職の廃止にあたっては、法令及び例規に従って手続が進められており、労使間の団体交渉においてもその流れが変わるものではない。

学校用務嘱託員の継続任用については、任用にあたり任用通知書を交付し、任用期間を明確に示してきた。学校用務嘱託員は期間満了によって失職したものであり、団体交渉によって嘱託員規則が変わるものではない。

また、豊見城市嘱託員規則は、労働基準法第14条の契約期間を設定したものであるから、同規則を改正し嘱託員を3会計年度を超えて任用することはできない。

なお、同規則第3条第2項で「前項の報酬および費用弁償を除き、いかなる給与も支給しない。」と規定されていることから、退職金等の予算を計上することはできず、学校用務嘱託員は退職に伴う補償がないことを承諾の上任用通知を受け取っている。

(3) 結論

以上のとおりであるから、被申立人が団体交渉を拒否したという事実はなく、不当労働行為がなかったことは明らかである。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、14年11月28日に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は40名である。

(2) 被申立人は、肩書地に本庁舎を置く、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

市教委は、市が地方自治法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づき設置している行政委員会である。

2 学校用務嘱託員職の廃止問題に関する団体交渉の状況について

(1) 20年2月14日の団体交渉の経緯等について

組合と市教委は、20年2月14日、学校用務嘱託員の継続任用等を議題とする3回目の団体交渉を行った。市教委は、これまでに、組合から学校用務嘱託員の雇止めの撤回等を要求事項として申し入れられた団体交渉について、当局として公式に2月14日付け回答書を示し、財政上の理由により学校用務嘱託員の職の廃止を決定し、20年度予算に学校用務嘱託員の予算を計上しないとの最終決定を教育委員会が行ったこと等について説明した。その回答書には、「用務員については、2月中に文書で期間満了通知を發します。」「なお、平成20年度当初予算が去る2月7日に最終内示が行われ、用務員については予算がついておりません。」等と記載されていた。

交渉を始める前に組合と合意した交渉時間の1時間が経過し、交渉内容も平行線をたどっ

ていたことから、市教委は退席し、団体交渉は終了した。

なお、団体交渉は、17時30分から18時45分まで行われた。

【書証甲第4号証（以下「甲4」と略記。以下、書証についてこれに準じて表記。）、乙1】

(2) 20年2月15日から3月25日の間の団体交渉申入れに対する市教委の対応について

ア 組合は、20年2月15日、市教委に対し、同月20日を開催予定日とする緊急団体交渉申入書を送付した。申入書には、要求事項として「①学校用務員の廃止を撤回すること②職と生活の糧を失うことになる用務員が路頭に迷うことのないよう雇用の確保をすること③その他」と記載されていた。

【甲5】

イ 市教委は、組合に対し、2月19日付けで回答書を送付した。この回答書には「2008年2月15日付けで申入れがあったみだしのことにつきましては、組合の希望日に日程調整ができませんのでご理解をお願いいたします。要求事項①については、豊見城市の平成20年度予算（案）が庁議決定されており、議会での審議を見守りたいと考えております。②については、前々回の団体交渉で答弁しております。③については今後日程調整等してまいります。」と記載されていた。

なお、市教委は、組合の申し入れた開催予定日に対する代替日程を提示しなかった。

【甲6、乙2】

ウ 組合は、2月20日、市長に対し、豊見城市職員労働組合との連名により、2月26日を開催予定日とする団体交渉申入書を送付した。申入書の要求事項には、「①すべての小中学校の学校用務員を存続させること②働く意思のある用務員については今後も継続して雇用すること③その他」と記載されていた。

しかし、人事課は、団体交渉に応じることはできないが要望・要請なら受けることができる旨回答した。

そのため、組合執行委員長と学校用務嘱託員らは、2月26日に市役所を訪ね、対応した副市長と総務部長に対し、当該団体交渉申入書を要請書として署名と共に手渡した。副市長は、市教委が予算を検討した上で出した結論であり、市として尊重する旨を説明した上で、市長や市教委と話し合うと答えた。この面談に要した時間は約20分であった。

【甲7、29、30、第1回審問調書16頁ないし18頁X1証人の証言（以下「審X1P16～18」と略記。以下、証言についてこれに準じて表記。）】

エ 組合は、3月6日、市教委に対し、3月12日を開催予定日とする団体交渉申入書を送付した。要求事項については「前回申し入れたとおりです」と記載されていた。

【甲9】

オ 市教委は、組合に対し、3月10日付けで回答書を送付した。この回答書には「2008年3月6日付けで申入れがあったみだしのことにつきましては、現在3月定例議会が行われており、日程調整ができませんので調整後連絡差し上げます。また、要求事項についても前回と回答に変更はありません。」と記載されていた。

市教委は、組合の申し入れた開催予定日に対する代替案を提示しなかった。

【甲10、乙3】

カ 市教委の回答を受け、組合は、市教委に対し、3月10日付けで「団交申入れの回答に対

する抗議申入書」を送付した。この抗議申入書には「団交に応じもしないで組合の要求に対して前回回答に変更はありませんという市教委の不遜な態度に抗議します。」「一刻も早く団体交渉に応じること」等と記載されていた。

【甲12】

キ 市教委は、20年3月18日、組合に対し、3月21日を開催予定日とする回答書を郵送すると共にファクシミリにより送付し、その後組合へ電話で連絡した。これに対し、組合は、市教委が提示した21日の午後3時30分は、学校用務嘱託員職の廃止により失職する組合員が出席できない時間帯である等の理由により対応できない旨回答し、3月21日の代替日程として3月25日を提案した。しかし、市教委は、3月25日は議会最終本会議の終了時刻がはっきりしないこと、最終本会議終了後も教育長等は別用務のため対応できないことを理由に応じられない旨回答した。

結局、3月25日の団体交渉は開催されず、双方の日程調整の結果、3月27日に開催されることとなった。

以上のとおり、組合と市教委との間で、20年2月15日から3月25日までの期間、団体交渉は一度も開催されなかった。

【乙16、審X1P14～16、審Y3P41～43、審問の全趣旨】

ク 3月25日、市の3月議会の最終本会議が開かれ、平成20年度予算が成立した。その予算の中には、学校用務嘱託員の任用に関する予算は計上されていなかった。

また、3月28日、市の教育委員会において、市教委嘱託員規則が改正され、学校用務嘱託員の職が廃止された。

【乙7、審問の全趣旨】

第5 当委員会の判断

1 20年2月15日から3月25日までの間に被申立人が団体交渉を拒否したか否か について

(1) 労組法第7条第2号において、使用者が団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止している趣旨は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進、助長しようとするものであるから、本件のように組合員の雇用の期限が差し迫っているような場合において、組合から雇用の保障についての団体交渉申入れがなされたときには、使用者は単に交渉期日に対応できないとし、その理由を示すだけでは足りず、代替日程を提示するなどし、一定期間内に団体交渉が行われるよう努める義務があるものと解される。

しかしながら、市教委は、組合が20年2月15日付けで団体交渉を申し入れたのに対し、2月19日付け回答書で組合の希望日に対応できないと通告し、議会での審議を見守りたい、既に団体交渉で答弁しているなどと表明し、なんら代替日程を提示しなかったことは第4の2(2)ア及びイで認定のとおりである。

また、市教委は、組合が3月6日付けで団体交渉を申し入れたのに対し、3月10日付け回答書で現在3月定例議会中であり、日程調整ができないこと、また、要求事項についても回答に変更がないことを表明し、団体交渉を拒否したことは第4の2(2)エ及びオで認定のとおりである。

(2) 被申立人は、第4の2(2)カ及びキで認定したように、組合からの3月10日付け団体交渉申

入れに対して3月21日開催予定の日程案を提示したのであるから、市教委が2月15日から3月25日までの期間において、団体交渉期日を引き延ばした事実はないと主張するのでその当否を判断する。

この点、市教委が提案した日程案は当該団体交渉で最も利害関係を有する組合員が参加できない日時であり、また、市教委は組合が提示した代替日程案（3月25日開催予定）を拒否するだけで日程の再提案をしなかったことは、第4の2(2)キで認定したとおりである。

団体交渉申入事項からみて、申立人が、今回の学校用務嘱託員職廃止に伴い失職する組合員らが団体交渉に参加できるよう日程調整を行うのには合理的な理由がある。

したがって、開催時間を申立人組合員が参加困難な時間帯を一度提示しただけでは、誠実に団体交渉申入れに対応したということとはできない。

なお、被申立人は、申立人から団体交渉の申入れがある度に理由を付した回答文書をファックスで送信し、その後電話連絡を行い、正式文書を郵送するなど誠意ある対応に努めてきたと主張する。

しかし、被申立人の主張する誠意ある対応とは、単に被申立人の意思伝達を重ねて行ったというにすぎない。団体交渉が早期に開催されるよう日程調整に努力する意味での誠意ある対応とは、具体的には対応可能な日程を代替案として提示することなどであるが、これがなされていないことは、第4の2(2)イ、オ及びキで認定したとおりである。

したがって、被申立人の上記主張をもって団体交渉の拒否がなかったとすることはできない。

- (3) さらに、被申立人は、申立人からの団体交渉申入れに対して20年2月26日午後4時40分から副市長及び総務部長が団体交渉に応じたので、被申立人が団体交渉を拒否した事実はないと主張している。

しかし、第4の2(2)ウで認定したところによれば、組合と副市長及び総務部長との会見は、組合からの要請に対して副市長が市執行部としての市長の立場を説明したものにすぎず、団体交渉ではなく面談であったと認めるのが相当である。

したがって、本件被申立人の主張は失当である。

- (4) 以上のことから、被申立人は、申立人からの20年2月15日付け団体交渉申入れを始めとする一連の団体交渉申入れに対して、20年2月15日から3月25日までの間において、これに応じなかったと認めるのが相当である。

2 被申立人が交渉期日を早期に設定しなかったことに正当な理由があるかについて

- (1) 被申立人は、教育長、学校教育部長、学校教育課長及び総務係長がそろって団体交渉に臨むのが誠実対応であり、かつ必要であるとして日程調整を行ってきたため、申立人との日程調整がつかなかったと主張しているので、以下、その当否を判断する。

この点、市教委が組合からの団体交渉及び日程変更の申入れを断る理由として、日程調整ができなかったこと、3月定例議会が行われていること、3月定例議会の最終本会議及びその他の予定があることを挙げていることは、第4の2(2)イ、オ及びキで認定したとおりである。

しかし、3月定例議会で学校用務嘱託員の配置ないしは失職の手当てのための予算が成立しなければ、学校用務嘱託員はなんらの補償もなしに失職するのである。このような事情の

下では、3月定例議会開催前及び開催中に団体交渉を行う必要性及び緊急性が認められる。そして、労働者側の緊急性が認められる場合には、使用者側が主張する業務多忙の理由は、ある程度制約を受けるものと言わざるを得ない。

加えて、団体交渉は必ず教育長ほか3者がそろって行う必要もない。学校教育部長等で対応できない事項が団体交渉事項に含まれている場合には、事前に教育長から委任を受け対応することも可能であるし、また、場合によっては、申立人の意見を持ち帰って対応することも可能である。

したがって、教育長ほか3者の日程調整がつかなかったことを理由として交渉期日を早期に設定しなかった被申立人の対応に、正当な理由があるとは認められない。

- (2) 被申立人は、予算編成及び学校用務嘱託員職の廃止にあたっては法令、例規に従って事務手続が進められてきたのであり、労使間の団体交渉においてこの流れが変わるものではないと主張する。前記主張は、庁議決定及び議会での審議などの手続、規則などの存在が団体交渉を拒否しうる正当な理由であるとの主張と推認できるので、その当否について判断する。

市教委は、組合からの団体交渉申入れに対して、「市の平成20年度予算(案)が庁議決定されており、議会での審議を見守りたいと考えております。」と回答していることは、第4の2(2)イで認定のとおりである。

この点、庁議決定を経て議会での審議が行われている事項であっても、労働者の労働条件と関係がある限り義務的交渉事項になるから、庁議決定されたとか、議会での審議を見守るといふことは団体交渉を拒否する理由とはならない。

- (3) なお、被申立人は、3月定例議会で予算が承認されなくとも次回以降の議会で補正予算等が組まれる可能性もあるのであるから、3月定例議会で団体交渉に応じなければならない理由はないと主張する。

しかしながら仮に、次回以降の議会で予算承認の可能性があっても、申立人がそれまでの間組合員の労働条件について団体交渉を行う必要性がないとはいえないから、上記主張は失当である。

- (4) よって、被申立人が交渉期日を早期に設定せず、申立人の団体交渉の申入れに応じなかったことに正当な理由は認められない。

3 結論

- (1) 以上のことからすれば、被申立人は、20年2月15日から3月25日までの期間において、申立人からの団体交渉申入れに対して正当な理由もなく団体交渉を拒否したことは明らかであり、これは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。
- (2) 申立人は、被申立人に対し、申立人及びその組合員に対する謝罪、謝罪文の申立人への手交及び被申立人の本庁舎1階すべての出入口等での掲示をも求めているが、本件の救済としては、主文1で足りると考える。

第6 法律上の根拠

以上のことから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成21年7月28日

沖縄県労働委員会

会 長 比 嘉 正 幸 ⑩

3 沖労委平成21年（不）第1号沖縄県事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
	沖縄県現業職員労働組合 組合員数：295人			沖縄県 業種：公務（地方公務） 従業員数：4164人		
申立年月日	平成21年3月13日		終結年月日	平成21年7月31日		
所要日数	141日		終結区分	取下げ		
審査状況	調査回数	2回	審問回数	—	和解協議回数	—
審査委員長	比嘉 正幸	審査委員	矢野 昌浩	参与委員（労）仲宗根 清和（使）宮城 恵也		
請求する 救済の内容	①被申立人は労働協約を無視したことに対して謝罪し、協約を遵守・履行すること。 ②職種変更試験における転任基準についての交渉に応じること。					
	労働組合法第7条 該当号			第2号、第3号		
当事者の主張の要旨						
<p>【申立人】</p> <p>県は、平成17年から現業職員の職種変更試験を実施するに当たり、当該試験は一般公募による採用試験と同じ試験であって、当局の責任と権限の範囲で行う管理運営事項であると述べ、交渉の対象とはしないとしてきた。しかし、その後平成20年になって、職種変更試験は転任試験である旨の人事課長の発言があり、更に、職種変更試験が導入された当時、人事委員会と県との間で交わされた文書から、県が当初から職種変更試験は転任試験であるとの見解であったことが明らかになった。</p> <p>現業労組と県とが締結している労働協約書には、団体交渉の範囲として「承認、降任、転任、免職……の基準に関する事項」が含まれるものとしている。（第11条第2項）。したがって、仮に職種変更試験が転任試験であったとすれば団交に応ずべきであったことになる。県は速やかに転任の基準についての団交に応ずべきであるし、現業労組と交渉することなく職種変更試験を一方的に実施してきたことについて謝罪すべきである。</p> <p>【被申立人】</p> <p>平成17年に職種変更試験を行う際の説明会において、職種変更試験は競争試験ではなく、能力実証の方法である旨明言している。受験資格は在職する現業職員に限定されており、当該試験は一般公募試験とは異なる。また、現業業務の見直し方針の算定は管理運営事項であるが、見直し方針の実施に申立人の主張のとおりであると認識しており、その旨平成17年5月の第4回交渉でも明言したところである。ところで、組合からその後任用の基準についての交渉申入れはなされていない。</p> <p>県は、平成17年以降4回にわたり職種変更試験を実施しており、76名の現業職員が非現業職に職種を変更している。これらの変更は、現業職員からも歓迎されており、平穏かつ安定的になされてきたものと認識している。</p>						
審査の経過						
<p>本件に係る委員調査を2回実施した。</p> <p>第2回委員調査で、不当労働行為に該当する具体的事実の特定についての釈明を求めていたところ、7月31日に取下書が提出されたため、本件は終結した。</p>						