

命 令 書 (写)

申 立 人 X 1 組合
 代表者 委員長 A 1

申 立 人 X 2

被 申 立 人 Y 法人
 代表者 代表理事社長 B 1

上記当事者間の徳労委令和 7 年（不）第 3 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和 8 年 9 月 14 日、第 647 回公益委員会議において、会長公益委員豊永寛二、公益委員島内保彦、同永本能子、同宮本世志美、同藤井太資合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、令和6年4月1日付けで、申立人X2（以下「申立人X2」という。）を副主任に昇進（S3に昇格）させなかったことが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、令和7年3月27日、X1組合（以下「組合」という。）及び申立人X2から救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- （1）法人は、令和6年4月1日付けで、申立人X2を副主任であったものとして扱い、それ以降の賃金を改めて決定し、申立人X2に対して、是正後の金額と既に支払った金額との差額を支払うこと。
- （2）謝罪文を交付するとともに、法人の本社に3か月間掲示し、かつ、法人が運営するホームページのトップページ最上段に3か月間掲載すること。

第2 本件の争点

- 1 令和6年4月1日付けで申立人X2を副主任に昇進（S3に昇格）させなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。
- 2 申立人X2を副主任に昇進（S3に昇格）させなかったことは、その他の法人の組合嫌悪などの一連の事情に照らせば、組合の弱体化を狙ったものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 法人は、昭和19年に設立された一般社団法人であり、日刊新聞の発行を主たる業務としている。

肩書地に本社を置き、全国に3支社（東京、大阪、高松）、徳島県内に計11の総局・支局・オフィスがあり、本件申立て時の従業員数は214名である。

(2) 組合は、肩書地に所在地を有し、法人で働く組合員で組織する労働組合で、昭和51年10月31日に結成され、本件申立て時の組合員数は109名、結審時の組合員数は94名である。上部団体は、A2連合（以下「A2連合」という。）である。

また、組合の委員長は、本件申立て時、A3であったが、令和7年5月30日の定期大会においてA4に変更され、さらに、令和8年5月29日の定期大会においてA1に変更された。

(3) 申立人X2は、平成21年4月に法人に入社し、入社と同時に組合に加入した。整理部、社会部（司法警察担当）、地方部（鳴門支局、美馬支局）、社会部県都班などを経て、令和4年4月から総務局付けでC1会社（以下「C1会社」という。）整理部に出向し、令和6年4月からは経営戦略局付けでC2会社（以下「C2会社」という。）に出向している。

(4) なお、以下に記載する関係者の役職、肩書等はいずれも当該事実発生時のものである。

2 法人の賃金体系及び人事評価制度について

(1) 賃金の構成及び等級・役職

法人の賃金は、基準賃金と基準外賃金によって構成されている。基準賃金は、本俸（年齢給＋職務給）、役職手当、専門職手当、等級手当などから構成される。そして、職務給、役職手当、専門職手当、等級手当は、次表のとおり、個々の従業員の等級及び号俸に基づいて支給される。

法人における等級は、S1からS(P)5までの非管理職と、M(P)6からM(P)8までの管理職に区分されている。各等級に当てはまる役職名

は、S 1 及び S 2 が役職なし（職員）、S 3 が副主任、S 4 が主任、S（P）5 が部次長、M（P）6 が部長、M（P）7 が局次長、M（P）8 が局長である。

S 3 以上の役職者には役職手当が支給されるが、P 5～P 8 は専門職とし、役職手当の代わりに専門職手当が支給される。

等級	役職	号俸	職務給	役職手当	専門職手当	等級手当
M 8 (P 8)	局長	1～41	498,000 円～ 618,000 円	150,000 円	135,000 円	70,000 円
M 7 (P 7)	局次長	1～41	438,000 円～ 558,000 円	120,000 円	105,000 円	60,000 円
M 6 (P 6)	部長	1～41	378,000 円～ 498,000 円	100,000 円	90,000 円	50,000 円
S 5 (P 5)	部次長	1～47	210,000 円～ 288,000 円	15,000 円	15,000 円	20,000 円
S 4	主任	1～33	178,000 円～ 242,000 円	10,000 円		15,000 円
S 3	副主任	1～33	146,000 円～ 210,000 円	5,000 円		10,000 円
S 2	職員	1～25	128,000 円～ 164,000 円			5,000 円
S 1	職員	1～25	110,000 円～ 146,000 円			

（２）人事評価制度

ア 法人は、半期ごとに人事評価を行っている。対象期間は、上半期（４月から９月まで）と下半期（１０月から翌３月まで）である。半期分の評価については、まず従業員が「人事評価シート」で本人評価を行い、法人において評価確定後、システムを通じて各従業員に評価結果（人事評価シート）がメール送信される。その後、評価結果を基に上司が各従業員とフィードバック面談を行う。

具体的な時期として、上半期については10月末に評価結果をメール送信し、11月にフィードバック面談を実施する。下半期については4月末に評価結果をメール送信し、5月にフィードバック面談を実施する。

イ 従前、法人においては、年功序列により昇格者を決定していたが、平成26年度に人事評価制度を導入して、全ての職員について上長による人事評価を実施し、人事評価の結果に基づいた昇格ルールを定めて、年齢に関わらず高い人事評価を得た職員を昇格させることとした。このときの人事評価の方法は、各職員について、どの程度その職務を果たしたか否かという観点からなされる絶対評価であった。

法人は、令和2年度上半期から、人事評価制度に相対評価を導入することとした。かかる相対評価とは、配属部署に関わらず、同一等級内で職員を比較し、各等級において、所定の人数割合でAからHまでの評価ランクを付す方法によりなされるものであった。

その後、組合の要望を受け、令和3年3月開催の春闘において、相対評価と絶対評価による最終的な昇格ルールについて妥結した。実際にかかる昇格ルールに基づいて昇格者を決定し始めたのは、令和4年4月1日付けの人事異動からである。

ウ 現行の昇格ルールは、次表のとおりである。

等級	要件	上司推薦	面接	最終決定
M7→M8	①直近の半期3回のうち「評価A以上を2回」または②直近の半期3回のうち「評価B以上を3回」または③直近の半期3回のうち「絶対評価60点以上を3回」	局長	社長	
M6→M7				
S5→M6		局長 局次長		

S4→S5	①直近の半期3回のうち「評価B以上を2回」または②直近の半期3回のうち「絶対評価60点以上を2回」	局次長 部長	局長	理事会
S3→S4	①直近の半期3回のうち「評価C以上を2回」または②直近の半期3回のうち「絶対評価60点以上を2回」			
S2→S3	①直近の半期3回のうち「評価D以上を2回」または②直近の半期3回のうち「絶対評価50点以上を2回」			
S1→S2	①直近の半期3回のうち「評価E以上を2回」または②直近の半期3回のうち「絶対評価40点以上を2回」			

例えば、S2からS3への昇格については、直近半期3回のうち「評価C以上を2回」又は「絶対評価60点以上を2回」のいずれかを満たすことが昇格の要件である。なお、法人は前年度の下半期中に昇格者を決定するため、ここでいう直近3半期とは「前年度上半期、前々年度下半期、前々年度上半期の3期」を指す。もっとも、昇格の要件を満たした職員が自動的に昇格するわけではなく、昇格候補者の中から、人員配置の必要性、対象者の勤務態度、他の職員との均衡など諸般の事情を考慮した上で、最終的に理事会が実際の昇格者を決定する。この点については、現行の昇格ルールを導入する際、法人は組合に対して、「改めての説明になるが、あくまでも要件であって自動で昇格するのではなく最終的には理事会で決定するのはこれまでと変わりはない。」と事前に説明している。

また、法人では、役職者補充の観点から、S5以上については、昇格要件を満たしていない職員を昇格させることがある。

なお、同一等級での滞留年数は昇格の要件とはなっておらず、昇格者の決定の際に考慮されることもない。

昇格の要件である評価ランク及び相対評価分布は、次表のとおりである。

評価ランク	相対評価分布
A	10%
B	10%
C	10%
D	20%
E	20%
F	20%
G	5%
H	5%

エ なお、本件において組合は、S 3以上の等級への上昇を「昇進」と位置付ける一方、法人は、全ての等級への上昇を「昇格」と称している。

この点、法人の人事評価規定においては、後記第3の6（2）で認定するとおり、従前「昇進・昇格」と併記されていたところ、令和7年4月に表記を「昇格」に変更する改定がなされている。

そのため本命令書においては、組合の主張に関する部分を除き、原則として全ての等級への上昇を「昇格」と表記することとするが、S 3以上の等級への上昇が、S 1からS 2への等級の上昇と異なり、役職手当の支給や役職名の付与を伴う実質的な待遇変化を内包している事実については、後記第4の1（3）の当委員会の判断において、十分留意するものとする。

3 本件申立てに至るまでの経緯

- （1）令和5年11月7日、法人は、組合に対し、令和6年4月から法人の編集部門を分社化し、新たに設立するC 2会社に委託の上、編集部門の職員を同社に出向させる機構改革（以下「本件分社化」という。）を提案した。法人は、同月17日に「新会社設立に伴う機構改革事前協議会」（以下「事前協議会」という。）を開催し、組合に対して、本件分社化提案の理由として、法人の

収入がピーク時である平成8年度の約140億円から約70億円に半減していること、50代以上の役職員が45パーセントを占めており退職が迫っていることなどへの課題に対応するためであると説明した。また、法人は、今後の従業員の新規採用は新設会社であるC2会社で行い、C2会社の従業員の賃金水準は法人の従業員の65パーセントとするとの計画を示した。その後、法人は同月29日にC2会社の設立登記を行った。

(2) これに対し組合は、①賃金が抑制されることで若手職員の離職に拍車がかかること、②法人とC2会社の従業員の賃金格差が不合理であること、③採用計画の実現性が乏しいこと、④分社化では法人の経営収支の改善につながらないことなどから、本件分社化に反対した。

(3) 令和5年11月30日、A5組合員は、法人のB2理事総務局長（以下「B2理事」という。）に対し、「この度、社が進めようとしている機構改革につきまして、若手編集職員からの疑問点や意見を取りまとめました。そちらへお伺いして直接お渡ししたいのですが、お時間をいただけませんか。ご多忙のところ恐縮ですが、明日12月1日午後4時より、Y法人とC1会社の若手職員数人でお伺いさせていただきます。」とのメールを送信し、同年12月1日、若手組合員数名とC1会社の若手従業員数名がB2理事と面会し、本件分社化の撤回を求める「機構改革に関する意見書」（以下「本件意見書」という。）を提出した。

B2理事は、同月4日、A6組合員に対し、「若手からのご意見がさまざまあるのは聞き置くことにしますが、（中略）意見が統一できていないことも分かりました。社に見解を問うのであれば、やはり一般社団法人の労働組合を通じて話をするようお願いします。」とのメールを送信した。

なお、当該面会に申立人X2は参加していなかった。

(4) 組合は、「法人がC 2 会社の設立登記を行い、採用サイトにC 2 会社名で登録したことは、本件分社化を既成事実化するものである」として、令和5年12月19日、A 2 連合との連名で、法人に抗議文を提出した。これを受けて、B 2 理事らは組合に対して、「採用活動を始めたからといって、組合との話し合いをやめる意図はない」ことを説明した。その結果、組合は同月21日に「抗議文を取り消します」との文書を提出し、抗議を取り消した。

また、組合は法人に対し、同月22日、本件分社化計画を議題とする団体交渉を申し入れた。

(5) 令和6年1月22日、B 2 理事及びB 3 人事開発室長（以下「B 3 室長」という。）は、組合のA 7 委員長（以下「A 7 委員長」という。）に対し、同日付けで発行された組合ニュースの「B 1 社長は年頭あいさつで『組織的には、C 2 会社やC 3 会社へと姿かたちを変えます』とまるで分社化が決まっているかのように発言しましたが、社は白紙撤回を求める組合と団交を持ち、問題が決着するまで既成事実化しないと約束しています。」との記載について、事実と異なる内容が含まれていると指摘し、記載の修正を求めた。

(6) 法人における本件分社化の提案は、「C 1 会社の編集系部門に従事する従業員は、C 2 会社に転籍する」という計画を含んでいた。C 1 会社の従業員は、申立人組合への加入資格がなかったため、A 2 連合に加盟するA 8 ユニオン（以下「本ユニオン」という。）に加入し、令和6年1月26日、本ユニオンA 9 支部が結成された。同日、本ユニオンは、法人及びC 1 会社に対し、それぞれ団体交渉申入書及び要求書を提出した。

(7) 令和6年1月29日、前記（4）に記載した組合の申入れに対し、午後5時から午後7時10分まで、本件分社化計画を議題とする組合と法人との第1回団体交渉が開催された。法人は、同日の団体交渉の時間を事前に2時間と設

定した。同団体交渉には、社外から初めてA2連合のA10委員長（以下「A10委員長」という。）とA11書記次長（本ユニオンの書記次長も兼務。以下「A11書記次長」という。）が出席した。

組合は団体交渉に先立ち、法人に対し「分社化白紙撤回に関する要求書」を提出した。同要求書には、本件分社化が「若手記者の離職を招く」ことや「収支状況悪化の対策になっていない」ことなど6項目の反対理由が記載されていた。法人は団体交渉において、人件費の削減見込みについてその場で資料を示すことができなかったため、「別途、お答えするようにいたします。」と述べた。

終盤、A1副委員長から、「そしたらちょっと時間もあれなんで、まとめているのもちょっとあれなんですけど。」、「今日の2時間という制限の中でちょっと話し合いがまだまだちょっとなされてないのかなという気がするので、もう一度次ちょっと団交をお願いしたいんですけども、よろしいですか。」と発言があり、B2理事が「団交には応じます。」と回答し、団体交渉は終了した。

（8）令和6年2月6日、組合は、法人に対して第2回団体交渉を申し入れた。

この際、「再質問事項」と題する文書をメールで送信し、本件分社化による人件費削減の具体的な根拠など8つの事項について質問した。組合の質問事項の中には、「2020年度までの損益計算書で示されていた人件費など売上原価・販売費及び一般管理費の細目および、同年度までの貸借対照表で示されていた退職給付引当金など各部門の細目が2021、22年度の各資料には示されていません。20年度までと同じ内容で細目を示していただきたい。」として、令和3年度及び令和4年度の細目が記された損益計算書及び貸借対照表（以下「本件計算書類1」という。）の開示要求も含まれていた。

なお、法人は前年度の決算にかかる計算書類を例年7月頃組合に開示しており、令和3年度以前は多数の細目を記載した損益計算書及び貸借対照表を

組合に開示していたが、令和4年度及び令和5年度においては、前年度までの開示内容を踏襲することなく、一部の細目の記載を省略した計算書類を開示していた。

- (9) 令和6年2月15日、前記(6)に記載した本ユニオンの申入れに対し、まず法人の経営方針に関する事項について、法人及びC1会社の2社による団体交渉が開催され、終了後引き続いて、C1会社の労働条件に関する事項について、本ユニオンとC1会社との団体交渉が開催された。それぞれの団体交渉には、法人及びC1会社側の代理人弁護士2名が出席した。

同日の団体交渉（以下「本件C1会社団体交渉」という。）において、A11書記次長は、「ユニオンに加入したということで、会社から不利益な扱いを受けるんじゃないかっていうことを皆さん大変危惧されていて、有り体に言うと怯えておられます。」、「私ども報告を受けてる中で、上長の方からユニオンに入ったのかとか、そういう風に聞かれたっていう報告を複数件受けております。」、「組織としてですね、やっぱり上長が部下にそのような行為をされることがないようにですね、厳に指示を徹底していただきたいなという風に思います。」、「ちょっとその労働組合への支配介入の申し入れについて、どうでしょうね、きちっと答えをいただけるものかどうか。」と発言し、代理人弁護士は、「少なくともこちらの方に支配介入するつもりはありませんので、おっしゃっていただいたご意見を踏まえてこちらの方で対応します。」と回答した。

- (10) 令和6年2月19日、B2理事は、管理職に対して一斉メールを送信し、「全ての管理職及び職員に対して、組合活動への支配介入と受け取られ得る言動を禁止します。」と通知した。そして、同月20日、本ユニオンに対し、「ご連絡」と題する書面にて「本年2月16日の全社部長会において、B2理事総務局長より、組合活動への支配介入が法律により禁止されていること、支配

介入に該当する行為の典型例、組合加入の有無や組合活動の状況を尋ねる行為も支配介入に該当し得ることについて説明し、相手方に支配介入と受け取られる可能性のある言動は厳に慎み、各部署の社員にもこれを徹底させること、支配介入に該当し得る行為を覚知した場合には直ちに報告することを指示しました。また、同月19日には、上記内容を記載した書面をY法人及びC1会社の部長職以上にメール送信していますので、ご報告致します。」と報告した（なお、同書面中の「Y法人」は法人を、「C1会社」はC1会社をそれぞれ指す。）。

(11) 令和6年2月20日、組合は法人に対し、春闘の要求書を提出した。かかる要求書には「2023年度の損益計算書と貸借対照表の表記科目を簡略化せず、20年度以前の表記に戻すこと。21年度、22年度分についても、表記科目を戻した上で改めて示すこと。」として、令和5年度の損益計算書及び貸借対照表において、細目を省略せずに記すことを求めるとともに、本件計算書類1の開示を求める旨が記載されていた。

(12) 令和6年2月29日、午後1時30分から午後4時まで、組合と法人との第2回団体交渉が開催された。同団体交渉から法人側には代理人弁護士2名が出席した。冒頭においてB2理事は、「本件分社化に踏み切った理由として、今何も手を打たなければ、向こう15年で新聞発行の道が閉ざされる最悪の事態に陥るという想定が生まれた」ことや、「組合側の指摘を踏まえてC2会社の賃金テーブルを見直し、C2会社の賃金水準を6割5分から7割5分に引き上げた」旨の説明を行った。

また、団体交渉の時間について、B2理事は、「業務時間内ということもあって、2時間をめどにということではよろしゅうございますかね。」と発言した。これに対しA7委員長が、「議論が尽くされていないと感じられた場合には延長していただくということは可能ですか。」と尋ねたところ、B2理

事は「2時間というのは、ほとんど大体議論をなされる時間の適切な時間かなというふうには思うんですけども。」と回答した。

さらに、法人は、人件費削減見込み額の根拠（算定方法）について、口頭で説明した。加えて、組合が同月6日付けの「再質問事項」と題する文書において、本件計算書類1の開示を事前に求めていたことについて、B2理事が「これにつきましては、2023年度分より示す方向で検討をしています。」と回答したところ、A11書記次長から「組合としては毎年いただいていたのを推移をある程度見ているようですので、2023年度からと言わずに21年、22年はいただけないものなんではないでしょうかね。」との発言があり、B2理事は、「ほな、出します。」と述べ、開示を約束した。同日付けで法人が組合に提出した「回答書」においても、「ご要望に応じて、2021年度、22年度の細目に関する資料を開示します。」と記載されていた。

団体交渉の途中、再度C2会社の賃金水準の議論になり、A10委員長は、「我々としては（本件分社化を）撤回していただきたい。そしてその6割5分が7割5分変わったところですね、全く小手先ですよ。（中略）全く筋が違うと思っております。」と発言した。

終盤に、B2理事から、「次の機会もあるんで、話し合いを続けていきませんか。」、「適切な会話とか、前に進む会話、議論ができるように、やっぱり仕切り直しということはいかがですかね。」との発言があり、法人の代理人弁護士が「あとは団体交渉の要求があるんだったらまたいただいて、日程調整というような形でいいですかね。」と述べて、団体交渉は終了した。

- (13) 令和6年3月4日、組合は第3回団体交渉を申し入れ、「再々質問事項」と題する文書を提出し、①法人が第2回団体交渉において説明した「15年後に新聞発行ができなくなるおそれ」について、シミュレーションの詳細とともに詳しく説明すること、②「分社化が『収支状況悪化』の対策になっていない」との指摘に改めて誠意ある回答をすること、③分社化以外の策として

どのような提案があったのか、中身や議論の過程を開示することを求めた。

同月8日、B3室長は組合に対し、「11日16時からの団交は所要時間『2時間』でお願いいたします。出席者には他業務等の傍ら時間を捻出してもらっております。」とのメールを送信した。

これに対し、A7委員長はB3室長に、「このような大切なことを所要時間『2時間』と区切られるのは理解しがたいですが、要望ということで承りました。」と返信した。

- (14) 令和6年3月11日、午後4時から午後7時10分まで、第3回団体交渉が開催された。法人は、将来予測のシミュレーションを資料化して組合に示し、今後法人が何らの施策も講じなければ、法人は十数年後には債務超過に陥る見込みであることなどを説明した。

また、本件分社化以外の策としてどのような提案があったかということについて、B2理事は、「経費削減という観点からは、社員の賃下げや人員整理も方法の一つとして検討をしたが、最終的には、現時点では編集部門の分社化という施策を講ずるのが最良であると判断した」旨を述べた。

途中、組合から「本件分社化を実施する前に、残業代未払い問題を解決すべき」との指摘がなされ、A10委員長は「残業代の未払いについては非常に重大なんですよ。（中略）これ表に出たら大変なことになりますよ。今我々のA2連合の幹部としては情報把握してますけれど、皆さん、組合員1万7000人に知らしめるところまでは言ってませんが、これはX1組合さんの考え次第で、我々はどのようにも対応しますので。」と発言した。また、新規採用に関する議論の中で、B3室長が「学生の基準は初任給よりも処遇であるという結果も出ている。」と説明したことに対し、A10委員長は、「我々ビラ配れますよ。皆さんの会社説明会やってとこで、ビラ配ってみましょうか。この会社は7割5分の賃金で採ろうとしていますよって。それでもいいんですか。」と発言した。

開始から約3時間が経過したころ、A7委員長から「我々も引くつもりありませんので。はい。考え変わるまでお話できたらと思ってるんですけど。」、「今日です。」、「もう時間ないじゃないですか。」との発言があり、法人のB4総務局長代行（以下「B4局長代行」という。）が、「ちょっと5分程度休憩をしてですね。もう一度、ほな最終的に。」と述べ、続いてB2理事も「休憩よろしいですか。」と述べて、10分間の小休止を挟んだ。

再開後、B2理事が「組合側の皆さんのですね、要望にお応えすることはできませんので、これ以上はこれをもって打ち切ります、本日。継続協議はいたします。ご要望があればまた質問状出していただければと思います。」と発言した。A10委員長が「他に論点があるんじゃないですか。」と質問したが、法人の代理人弁護士が「質問については出してください。」と述べて、法人側出席者が立ち上がって離席し、団体交渉は終了した。

(15) 組合は、令和6年3月12日、法人に対してストライキを通告した。

また、同日、「分社化問題に関する団体交渉を速やかに再開すること」を求める要求書を提出した。

そして、同月14日の午後2時から2時間、本件分社化の白紙撤回を求めたストライキを実施した。組合が全面ストライキを実施したのは29年ぶりのことであり、法人を含む新聞、通信社、テレビなどのメディアでも大きく取り上げられた。

(16) 令和6年3月15日、法人の編集局に所属する従業員に対し、C2会社への出向の内示がなされた。組合は同日、法人に対して、「当組合は分社化白紙撤回を要求しており、白紙撤回されないまま組合員がC2会社に出向することを是とするものではありません。」とする内容の抗議書をA2連合と連名で提出した。

その後、法人は同月26日、編集局に所属する従業員に対して、C2会社へ

の出向を命じた。

(17) 組合は、令和6年3月19日、春闘の事務折衝の際、法人に対し団体交渉を申し入れ、同月27日、午前10時から正午まで、第4回団体交渉が開催された。冒頭で、B2理事は「最大2時間ということをお願いをしたいと思います。」と発言した。これに対し、A7委員長は「メールでも要望は出さしていただいたとおり、2時間できっちり終わりっていう。もちろん、そうなるように思っておるんですけども、やはりその議論の途中で切れてしまうような形で終わるっていうのは課題というふうに思っておりますので、(中略)時間が来たから終わりという形ではないようお願いしたいなと思います。」と求めたところ、B2理事は、「ただその2時間後にですね、いろいろ予定がございますので、最大2時間をお願いをしたいと思います。それは円滑な議論ができるようには協力しますので。」と述べた。

また、A7委員長は、「この分社化に関する団交は当初から要求が一つでした。分社化の白紙撤回を求めるというものです。B2理事改めて、この分社化ですね、このまま進めずに白紙撤回をするというお考えはないでしょうか。」と質問したところ、B2理事は、「撤回する考えはありません。」と回答し、続けて、「最大の違いは私たち社側と組合の皆さんとの危機感の相違といいますか、乖離にあるんじゃないかなというふうに考えています。(中略)収入が1割2割どころか、現実感として、20年後には6割も減っていくと。今の収入の4割で一体新聞事業やっていけるんですかね。」と法人が危機的な経営状況にあることを述べ、本件分社化が必要な施策であることを説明した。

交渉開始から2時間が経過したころ、B2理事は「私から最後に一言よろしいですか。」と前置きした上で、「3年後、5年後にどうなったのかを検証し、改善していく必要があります。皆さんの協力なくしてわが社の新聞事業の継続はあり得ないと思っております。今後も説明、検証、改善の場を設

けて建設的な議論を行いたいと考えておりますので、新年度もご協力のほど
よろしくお願いします。」と発言した。組合側は、「年度内に団交しましょ
う。次回団交の日程調整しましょう。」と求めたが、法人の代理人弁護士は、
「書面を出してください。」、「要求書の中身見て決めます。」と述べ、団
体交渉は終了した。

(18) 令和6年4月1日、法人はC2会社を新設し、法人の編集部門と総務部門
を分社化した。組合は同日、A2連合と連名で、「Y法人の『丸ごと分社化』
強行に抗議する」との共同声明を発表した。

(19) 令和6年4月25日付けで組合から第5回団体交渉の申し入れがなされ、同
年5月21日、午後4時から午後6時5分まで、第5回団体交渉が開催された。

(20) 令和6年5月1日、A12組合員（以下「A12組合員」という。）は、直属
の上司であるB5営業企画部長（以下「B5部長」という。）とフィードバ
ック面談を行った。その際、B5部長は、A12組合員の個人のインスタグラ
ムに組合活動中の写真が投稿されていることに関連し、営業先から個人のS
NSが閲覧されることがあるため投稿内容に留意するよう、SNS等におけ
る情報発信に関する指導を行った。なお、A12組合員は、過去に個人のユー
チューブチャンネルにおいて、法人の肩書を記載した上で取材業務中に撮影
した写真や動画を投稿し、法人から当該行為について注意を受けたことがあ
った。

(21) 令和6年6月18日、夏季一時金闘争において、組合は令和5年度の細目が
記された損益計算書及び貸借対照表（以下「本件計算書類2」という。）の
開示を求め、法人は口頭で開示を約束した。

(22) 令和6年7月11日、組合のA3委員長（以下「A3委員長」という。）は、法人のB6人事部次長（以下「B6部次長」という。）に対し、「2024年春闘の【2】経営政策要求の①で、23年度の損益計算書と貸借対照表を20年度以前の表記で示すと回答をいただいてますが、まだ頂戴していないようです。21年度、22年度の提出もお願いしておりますので、併せていただけますでしょうか。」という内容のメールを送信し、本件計算書類1及び本件計算書類2の提出を求めたところ、B6部次長は同月16日、「確認してお返事いたします。」と返信した。

同年8月1日、A3委員長はB6部次長に対し、「その後、いかがでしょうか。」という内容のメールを送信したところ、B6部次長は同月2日、「まだ準備できておりませんので、準備ができ次第、改めてご連絡させていただきます。」と返信した。

(23) 令和6年9月10日、組合は当委員会に対し、組合員に対する昇進差別、計算書類の不開示、不誠実団体交渉などをあっせん事項とするあっせん（以下「本あっせん」という。）を申請した。

また、組合は同日、法人に対して、「労使協定等の不履行について」と題する文書を提出し、本件計算書類1及び本件計算書類2を開示するとの約束を速やかに履行するよう求めた。

(24) 令和6年9月13日、法人は本件計算書類1及び本件計算書類2を組合に開示した。また、法人は、本件計算書類1及び本件計算書類2の開示の遅延について、本あっせんにおいて同年12月13日付けで提出した答弁書の中で、「当社として大変遺憾であり、労使間の約束の長期不履行について、お詫び申し上げます。」と謝罪した。

(25) 令和7年3月10日、組合は、当委員会に対し、法人が第3回団体交渉及び

第4回団体交渉において、①本件計算書類1を開示しなかったこと、②団体交渉の時間をあらかじめ2時間上限として設定したこと、③団体交渉を一方的に終了させたことが、労働組合法第7条第2号に、また、④法人が組合との合意に反して本件計算書類1及び本件計算書類2を令和6年9月13日まで開示しなかった行為が同条3号に、それぞれ該当するとして、不当労働行為救済申立て（令和7年（不）第2号事件。以下「前件申立て」という。）を行った。

(26) さらに、令和7年3月27日、組合及び申立人X2は、当委員会に対し本件申立てを行い、これを受けて同月28日、本あっせんは不調に終わった。

4 申立人X2に関するについて

(1) 申立人X2の組合活動について

ア 申立人X2は、平成22年度に組合の青年女性部副部長、平成23年度に青年女性部長及び中央委員、平成29年度に青年女性部書記長及び執行委員、令和5年度に青年女性部副部長を務めた。

イ 申立人X2は、令和5年11月17日の事前協議会に出席し、C2会社の従業員の賃金水準について、「あくまで平均が65パーセントというのは、それより下回ることもあるということか。」と質問し、B4局長代行は、「評価によって65パーセントを下回ることもあり得る。」と回答した。

ウ 申立人X2は、事前協議会以降、出向先として所属していたC1会社整理部の職員たちに組合ニュースの配布を始めるとともに、労働組合がなかったC1会社の職員に対して、本ユニオンへの加入を呼びかけた。

また、令和6年3月14日に組合が実施したストライキに向けて、一度は

組合を離れた職員に対して組合への再加入を呼びかけるとともに、ストライキ当日は、実家から拡声器を持参して参加した。

エ 申立人X2は、本件分社化に関する第1回から第5回までの団体交渉のいずれにも出席していない。

(2) 申立人X2に対する文書注意について

ア 申立人X2は、担当のタブロイド紙「B7タイムズ」の令和5年1月10日号において、1面右上題字の西暦を「2023年」とすべきところ、「2022年」となっていた誤表記を見落とし（以下「本件ミス」という。）、そのまま印刷されたため、約6万4千部を再印刷する事態が生じ、法人には19万5千円の実損が発生した。

イ 法人は、この事態を受けて令和5年1月13日に賞罰委員会を開催し、申立人X2に対し、同月17日付けで「文書注意」を行った。

また、本件ミスに関連して、印刷物の確認を担当していた法人からC1会社への出向職員3名（申立人X2の上司である管理職1名及びNIE・NIB推進室所属の職員2名）に対して、申立人X2と同様に文書注意が行われたほか、C1会社の社員である同推進室の管理職1名に対して、けん責の懲戒処分が行われた。

ウ 申立人X2は、令和4年度下半期の人事評価シートにおける「本人コメント」欄において、「年始のタイムズでは天欄の年を変えることを失念し、ご迷惑をお掛け致しました。」と本件ミスについて反省のコメントを記載した。

(3) 人事評価及び昇格状況について

ア 申立人X2の令和5年4月時点での等級はS2、号俸は25であった。

イ 令和6年4月1日付けの定期人事異動（以下「令和6年人事」という。）に際しては、令和5年度上半期、令和4年度下半期、令和4年度上半期の3半期における人事評価が考慮の対象となるところ、申立人X2の当該3半期における人事評価は以下のとおりであり、「評価C以上を2回または絶対評価60点以上を2回」というS2からS3への昇格要件を満たしていたが、昇格しなかった。

令和5年度上半期：評価ランクA、絶対評価60点

令和4年度下半期：評価ランクE、絶対評価57点

令和4年度上半期：評価ランクB、絶対評価60点

ウ 申立人X2の各期の人事評価シートには、評価者から以下のようなコメントが付されていた。

（ア）令和5年度上半期：「水準以上の整理スキルを備えているため、特集面整理のキーパーソンとして頼らせてもらっています。」、「若手女性部員の指導にも熱心に取り組んでくれており、非常に助かっています。本来は管理職がしなくてはならないのですが、いかんせん手が足りなくて。」

（イ）令和4年度下半期：「育児で残業がしづらい中、時間当たりの業務密度の濃さは間違いなく部内一でした。創意工夫した紙面をコンスタントに生み出す仕事ぶりには、C1社員から『すごくレイアウトの勉強になる』『引き出しの多さに驚く』と最も多くX2さんの名が挙げられました。」、「我々管理職だけでは補いきれない部分のサポートに取り組んでくれたことも感謝しています。」

なお、評価者のコメント欄には、本件ミスに言及する記載はなかったが、人事評価シートの「成果・業績評価」における「仕事の正確さ」の

評価項目には、５段階中下から２番目の「１点」が付されていた。

(ウ) 令和４年度上半期：「特集などでは『X２さん希望』と出稿側から直接指名されるほどの整理の腕前と人格的信頼性もあります。」、「早く階段を駆け上って、部員を指導する立場になってほしいと願います。」

エ 申立人X２は、令和６年３月15日、編集局次長や整理部長に対し、また、同月21日、出向先のC１会社のC４社長に対して、自身が昇格できない理由について質問した。しかし、各管理職は、理事会決定事項のため理由は分からないという趣旨の回答をし、昇格できない理由として本件ミス指摘することはなかった。

５ 令和６年人事の状況について

(１) 全体の昇格状況

令和６年人事における昇格者は、合計16名であった。このうち、役職を伴わないS１からS２への昇格者は５名であり、その５名全員が組合員であった。他方で、役職を伴うS３以上の等級（S３からM８まで）への昇格者は合計11名であったが、この11名は全て非組合員であり、組合員は一人もいなかった。

(２) 昇格要件の充足状況及び昇格・不昇格の状況

令和６年人事における職員の昇格要件の充足状況及び実際の昇格の有無については、次表のとおりであった。

	組合員			非組合員		
	要件充足 ・昇格	要件充足・ 昇格せず	要件不充足 ・昇格	要件充足 ・昇格	要件充足・ 昇格せず	要件不充足 ・昇格
S１→S２	５	１	０	０	０	０
S２→S３	０	３	０	０	０	０

S 3→S 4	0	0	0	0	0	0
S 4→S 5	0	0	0	2	0	1
S 5→M 6	0	4	0	0	3	2
M 6→M 7	—	—	—	2	1	4
M 7→M 8	—	—	—	0	0	
合計	5	8	0	4	4	7

ア 昇格要件を満たした職員の昇格状況

人事評価に基づく昇格の要件を満たしていた職員は合計21名であり、その内訳は組合員13名、非組合員8名であった。このうち、実際に昇格した職員は9名（組合員5名、非組合員4名）であり、昇格の要件を満たしていたにも関わらず昇格しなかった職員は12名（組合員8名、非組合員4名）であった。

イ 昇格要件を満たしていない職員の昇格状況

昇格の要件を満たしていないにも関わらず昇格した職員は7名であった。この7名は全員が非組合員であり、その内訳はS 4からS 5への昇格が1名、S 5からM 6への昇格が2名、M 7以上への昇格が4名であった。

ウ 評価対象期間中に文書注意又は懲戒処分を受けた職員の昇格状況

（ア）本件ミスに関連して文書注意を受けた申立人X 2を含む4名の職員は、いずれも令和6年人事において昇格していない。また、令和6年人事において昇格した職員のうち、評価対象期間中に文書注意を受けた者はいない。

（イ）他方、評価対象期間中に「けん責」の懲戒処分を受けた非組合員の管理職1名が昇格した。当該昇格は、子会社の代表取締役への就任に伴う

ものであった。

(3) S 2 から S 3 (副主任) への昇格状況

ア 令和 6 年人事において、S 2 から S 3 (副主任) への昇格要件を満たした職員は、申立人 X 2 及び A13 組合員 (以下「A13 組合員」という。) を含む合計 3 名であり、その 3 名全員が組合員であったが、いずれも S 3 に昇格しなかった。

イ A13 組合員の直近 3 半期における人事評価は以下のとおりであり、「絶対評価 60 点以上を 2 回」という昇格要件を満たしていた。

令和 5 年度上半期：評価ランク D、絶対評価 60 点

令和 4 年度下半期：評価ランク C、絶対評価 60 点

令和 4 年度上半期：評価ランク D、絶対評価 56 点

ウ A13 組合員は、令和 6 年 2 月 16 日、「適応障害及び抑うつ状態により同年 3 月 31 日までの休職が必要である」旨記載された診断書を法人に提出し、同年 3 月 10 日までは有給休暇を取得し、同月 11 日から同年 5 月 31 日まで体調不良を理由に休職していた。

また、A13 組合員は、令和 4 年 3 月から同年 7 月までうつ状態を理由に休職していたことがあった。

(4) 組合員と非組合員が混在する等級における昇格率

令和 6 年人事において、組合員と非組合員が混在する S 2 から M 6 までの等級への昇格率 (昇格要件を満たした職員のうち、実際に昇格した職員の割合) を比較した場合、組合員が約 38 パーセント (13 名中 5 名)、非組合員が 40 パーセント (5 名中 2 名) となる。

(5) 他年度における昇格状況

ア 過去のS3以上の等級への昇格者の状況

法人において昇格ルールに基づいて昇格者が決定されるようになった平成28年度以降、組合員がS3以上の等級に一人も昇格しなかったのは、令和6年度のみであった。

イ 令和4年、令和5年及び令和7年人事における、組合員と非組合員が混在するS2からM6までの等級への昇格状況は、次表のとおりである。

(ア) 令和4年人事

	組合員			非組合員		
	要件充足・昇格	要件充足・昇格せず	要件不充足・昇格	要件充足・昇格	要件充足・昇格せず	要件不充足・昇格
S1→S2	3	10	0	0	0	0
S2→S3	1	0	0	0	0	0
S3→S4	1	4	0	0	0	0
S4→S5	1	2	0	0	0	0
S5→M6	4	9	0	0	3	0
合計	10	25	0	0	3	0

(イ) 令和5年人事

	組合員			非組合員		
	要件充足・昇格	要件充足・昇格せず	要件不充足・昇格	要件充足・昇格	要件充足・昇格せず	要件不充足・昇格
S1→S2	4	4	0	0	0	0
S2→S3	0	0	0	1	0	0
S3→S4	2	0	0	0	1	0
S4→S5	1	0	0	0	1	0
S5→M6	1	5	1	1	3	1
合計	8	9	1	2	5	1

(ウ) 令和7年人事

	組合員			非組合員		
	要件充足・昇格	要件充足・昇格せず	要件不充足・昇格	要件充足・昇格	要件充足・昇格せず	要件不充足・昇格

S 1→S 2	2	5	0	0	1	0
S 2→S 3	2	2	0	0	0	0
S 3→S 4	0	1	0	1	0	0
S 4→S 5	2	1	0	0	0	0
S 5→M 6	2	5	0	0	1	0
合計	8	14	0	1	2	0

6 本件申立て後の経緯

- (1) 令和7年4月1日付けの定期人事異動で、申立人X2はS2からS3に昇格した。
- (2) 法人は、令和7年4月、人事評価規定の第1条及び第5条における「昇進・昇格」の記載について、誤植であるとして「昇格」と変更した。
- (3) 令和7年5月27日、当委員会は、前件申立て及び本件申立てを併合して審査することを決定した。
- (4) 令和8年8月20日、組合と法人は、前件申立てについて和解協定書を締結し、同日、組合は前件申立てを取り下げた。

第4 判断

- 1 令和6年4月1日付けで申立人X2を副主任に昇進（S3に昇格）させなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。（争点1）
 - (1) 組合の主張

ア 令和6年人事の不当労働行為性を審査する上では、修正された大量観察方式による判断が妥当する。令和6年人事において、役職を伴うS3（副

主任) 以上の等級への昇進者11名は全て非組合員であった。

新人事評価制度が導入されて以降、組合員が一人も S 3 以上に昇進しなかった年度は一度もない。しかも、昇進した非組合員11名のうち7名は、法人の人事評価制度で定められた昇進要件を満たしていなかった。

このことは、ストライキを含む本件分社化への反対運動という申立人組合の行為をしたことの故をもって、申立人 X 2 ら組合員に対する不利益な取扱いとしてなされたからにはかならず、令和6年人事の昇進に関する組合員と非組合員の不均衡は明白である。

なお、S 1 及び S 2 の等級には役職がないことから、S 1 から S 2 への等級の上昇は「昇格」であって「昇進」ではないため、本件で問題とされるべきは、組合員が一人も S 3 以上に昇進しなかったことの不当労働行為性の有無である。

イ 申立人 X 2 は、法人の現行の人事評価制度に基づく S 2 から S 3 への昇進要件を満たしており、直近の評価対象期間においても「A」や「B」などの高い評価を得ていた。法人から提出された資料を見ても、能力及び勤務実績について、他の昇進者に劣っていない。

ウ 法人は申立人 X 2 を昇進させなかった理由として、同人が本件ミスにより文書注意を受けたことを挙げるが、令和6年人事においては、評価対象期間中に懲戒処分を受けた非組合員である管理職1名が昇進している事例が存在する。文書注意を受けたにとどまる申立人 X 2 を昇進させなかったことは、当該懲戒処分を受けた管理職の昇進と比べ明らかに均衡を失っており、昇進させないことの合理的理由にはなり得ない。

エ また、令和6年人事は、組合が本件分社化に反対してストライキ等の活発な組合活動を行っていたことと明確な時間的近接性がある。申立人 X 2 も、組合員として C 2 会社新設による本件分社化に反対し、事前協議会での発言やストライキへの参加など活発な組合活動を続けていた。

さらに、法人の一連の対応をみても、若手組合員らによる本件意見書の

提出に対する非難をはじめ、団体交渉における計算書類の不開示、交渉時間の制限、一方的な交渉の打ち切りなど、不誠実な団体交渉を繰り返したほか、組合ニュースへの容喙^{ようかい}、管理職宛てに「支配介入と受け取られ得る言動の禁止」を通知する一斉メールの送信を行った。

加えて、申立人X2は、直属の上司から「組合をつくらずに対立を生まない方法があったのではないか。」と組合活動を非難され、A12組合員も、B5部長からインスタグラムの組合活動写真の削除要求や組合を非難する発言を受けた。これらの一連の言動は、法人から組合に対する組合嫌悪の表れでしかない。

オ 組合の執行委員を務めていたA13組合員が令和6年人事においてS3に昇進しなかったことも、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不利益取扱いである。法人は、A13組合員を昇進させなかった理由として、「復職時期が不明であり、復職時の業務遂行状況が見込めず、副主任としての業務負荷に耐えられるか否かの確証が持てない状況であった」からであると主張するが、後付けの方便でしかない。B8理事（以下「B8理事」という。）がA13組合員に対し、「社長が『歯向かうやつは評価するな』と言った」と説明していることから、組合活動を理由とする不利益取扱いであったことは明白である。

（２）法人の主張

ア 法人は全ての昇格を一律に同じルールで運用しており、S1からS2への昇格をS3以上への昇格と区別する理由はない。また、この点をおくとしても、M6以上の等級に属するのは全て管理職であって、必然的に組合員は存在しないのであるから、M7以上の等級への昇格者については、比較対象から除外すべきである。令和6年人事における組合員と非組合員が混在するS2からM6までの等級への昇格率（昇格要件を満たした職員のうち実際に昇格した職員の比率）は、組合員が約38パーセント、非組合員が40パーセントと同等であり、有意的な差異はない。さらに、組合費のチ

チェックオフを管理しているのは人事部の職員のみであって、理事会や各理事は各職員の組合費のチェックオフの有無を把握しておらず、昇格者の決定に際して、各職員の組合加入の有無を考慮することはない。

イ 申立人X2を昇格させなかった理由は、同人が令和5年1月に担当した紙面において、年月日の誤表記を見落とすという重大かつ基礎的なミスを起こし、文書注意を受けていたためである。法人はこの事故を決して軽視しておらず、かかる理由に基づく不昇格の判断には合理性がある。昇格者を選定する際には、評価対象期間中に生じた事情を全て考慮できるのであり、法人が令和4年下半期における文書注意の事実を考慮して申立人X2を不昇格としたことは、法人の昇格ルールとは何ら矛盾しない。

組合は、申立人X2が高い評価を受けているにも関わらず昇格しなかったことを問題視するが、非組合員にも高い評価を受けながら昇格しなかった職員が複数名おり、申立人X2の人事評価に照らしても、申立人X2の不昇格の合理性は何ら否定されない。

ウ 組合は、評価対象期間中に懲戒処分を受けた非組合員の管理職が昇格していることをもって、申立人X2が文書注意を受けたことは不昇格の合理的理由とはならないと主張する。しかし、当該管理職の昇格は、子会社の代表取締役というグループ全体の経営戦略を踏まえた重要ポストへの適任者選任に伴うものであり、このような重要ポストの選任と、非管理職の昇格者の決定を同一に扱うべきではない。

エ 法人の把握する限り、申立人X2が本件分社化を巡る組合活動に参加していたのは事前協議会への出席のみであり、その他の反対活動を行っていた事実は認識していなかったため、時間的近接性は何ら意味を持たない。

また、本件意見書の受領は組合活動ではなく、若手職員との面談であると認識して対応したものであり、団体交渉においても法人は不誠実団交などと評される対応は一切行っていない。

さらに、組合ニュースへの修正要求は、誤解に基づく労使間の対立を防

ぐためにその懸念を伝えて記載の修正を求めたものであり、一斉メールの送信は、本件C1会社団体交渉における本ユニオンからの要求に対応した予防的措置にすぎない。

加えて、申立人X2の直属の上司は、申立人X2に対し、組合活動を非難する発言は一切しておらず、B5部長のA12組合員に対する指導の目的は、SNS等での不用意な情報発信の抑止にあり、インスタグラムの投稿を削除するよう指示したり、組合やその活動を非難したりする言動はしていない。

以上のとおり、法人は組合嫌悪的な態度を一切示していない。むしろ、法人は就業時間中に団体交渉等を行う組合員へ賃金を支給しており、歴代の社長や理事にも組合の執行部経験者が多くいることなどからも明らかにように、従前より組合活動を尊重している。

オ A13組合員を昇格させなかった理由は、令和6年人事の最終決定時において、同人が精神的な不調を理由に休職しており、復職時期も不明で、復職時の業務遂行状況が見込めず、副主任としての業務負荷に耐えられるか否かの確証が持てない状況であったためである。また、B8理事がA13組合員に対し、組合活動を不昇格の理由とする説明や、「社長が歯向かうやつは評価するなと言った」などという説明は一切していない。

(3) 当委員会の判断

ア 修正大量観察方式の適用性及び集团的格差の有無について

(ア) 令和6年人事における不当労働行為性を審査するに当たり、組合は、労働委員会実務において採用されてきた修正大量観察方式による判断を妥当とし、役職手当が支給され「副主任」という役職がつく「昇進」であるS3以上の等級への上昇のみを、役職を伴わないS1からS2への「昇格」とは区別して比較対象とすべきであると主張する。そこで、まずは本件において修正大量観察方式を採用すべきか否かについて判断する。

(イ) 一般に、修正大量観察方式は、労働者側において、①集団間に外形上の格差が存在すること、及び②労働者（被差別者）が他の集団に属する従業員と比べて能力、勤務実績が劣っていないことをできるかぎり主張・立証させ、使用者側から、差別的格差であることを否定する事情として、③格差が合理的な理由によるものであることを主張・立証させ、使用者側が③の立証に成功しない場合は、格差が不当な差別によるものであることが推認される（日本貨物鉄道（富山昇進）再審査事件・中労委平成18.10.18）。

もっとも、このような方法は、集団間の昇格のありようを比較することが出発点であり、集団間の昇格状況を比較するに有意な一定の均質性が求められることから、比較対象集団は「同種・同期・同学歴（又はこれを基準とするグループ）」であり、かつ、「同一考課・同一査定方法の適用者」であることが必要とされている。

(ウ) そこで、前記（イ）の①について本件をみると、前記第3の2（2）ウで認定した事実によれば、法人の人事評価制度上、役職手当が支給されるS3に昇格する際に特別な要件が課されているわけではなく、あえてS3以上の等級への昇格のみを切り取って比較対象とする合理的な理由は見当たらず、本件において不当労働行為の成否や集団的な格差の有無を判断するに当たっては、S1からS2への昇格を含めた全体の昇格状況を比較対象とするのが相当であると考えられる。

ただし、M6以上の等級に属するのは全て非組合員の管理職であることから、管理職内での昇格であるM7以上の等級への昇格者については、比較対象から除外すべきである。

(エ) 以上を前提に、令和6年人事におけるS2からM6までの等級への昇格状況をみると、昇格要件を満たした職員のうち実際に昇格した者の比率（昇格率）は、前記第3の5（4）で認定したとおり、組合員が約38パーセント、非組合員が40パーセントとほぼ同等であり、両集団間に有

意な格差があるとはいえない。したがって、そもそも①集団間における外形上の格差の存在という客観的事実自体を欠くことになる。

(オ) 仮に、組合が主張するように、役職を伴わないＳ１からＳ２への昇格を除外し、役職を伴うＳ３以上の等級への昇格状況のみを比較して検討すると、この場合においても、前記（ウ）に記載したとおり、集団の均質性の観点から、Ｍ７以上の等級への昇格者については除外するべきである。

そうすると、Ｓ３からＭ６までの等級への昇格要件充足状況及び昇格状況は、前記第３の５（２）で認定したとおり、組合員については昇格要件充足者７名のうち昇格者が０名であるのに対し、非組合員については昇格要件充足者５名のうち２名が昇格したほか、昇格要件を満たしていない非組合員３名が昇格している。

この点、法人の人事評価制度は、前記第３の２（２）ウで認定したとおり、評価対象期間中の昇格要件を満たした者の中から、最終的に理事会が対象者の勤務態度や人員配置の状況等を総合的に考慮して具体的な昇格者を決定する運用がなされており、要件を満たすことによって直ちに自動的に昇格する制度とはなっておらず、役職者補充の観点から、昇格要件を満たしていない職員を昇格させることもある。

現に、令和６年人事に限らず、前記第３の５（５）で認定したとおり、他年度の昇格状況をみても、組合員・非組合員を問わず、昇格要件を満たしながらも昇格しなかった職員が毎年多数存在しており、また、昇格要件を満たしていないにも関わらず昇格している職員もいる。

このような法人における人事評価制度の運用実態を踏まえると、令和６年人事におけるＳ３からＭ６までの等級への昇格者が、組合員０名、非組合員５名であるという数値のみをもって、直ちに外形上の格差が存在し、それが不当な差別的取扱いによるものであると推認することはできない。

(カ) また、修正大量観察方式の適用に当たっては、前記（イ）に記載したとおり、比較対象となる集団が「同種・同期・同学歴」等の一定の均質性を備えていることが前提とされる。この点、組合側における立証は「可能な限りの立証」で足りると解されるものの、本件においては、同期や同学歴、あるいは同一の考課・査定方法の適用といった比較対象集団の均質性を推認させる具体的な主張・立証はなされておらず、単に「組合員」と「非組合員」という全体の単純な数値の対比にとどまっている。このような状況を勘案すると、修正大量観察方式を適用する前提を満たしているとは言い難い。

(キ) したがって、本件において修正大量観察方式を用いて組合員の差別的取扱いがあるとする組合の主張は、直ちには採用することができないため、申立人X2の不昇格が不利益取扱いに該当するか否かについて、以下、個別具体的に検討して判断することとする。

イ 申立人X2の不昇格における合理的理由及び人事上の裁量について

(ア) 一般に、人事権の一環として行う昇格決定について、使用者は広範な裁量権を有していると認められる。本件における法人の人事評価制度においても、前記第3の2（2）ウで認定したとおり、昇格要件を満たした職員が自動的に昇格するわけではなく、最終的に理事会が実際の昇格者を決定する運用がなされており、法人に人事上の広範な裁量が存在している。

したがって、本件において組合差別の結果であるとして不当労働行為を認定するためには、法人の不当労働行為意思のほか、申立人X2の個々の能力、勤務成績が昇格に値するにも関わらず、合理的な理由なく昇格させなかったことが認定されなければならない。

(イ) そこで、申立人X2の不昇格の理由についてみると、申立人X2は、令和4年度下半期において、前記第3の4（2）イで認定したとおり、本件ミスによる文書注意を受けており、令和6年人事の考慮対象となる

人事評価において、前記第3の4（3）イで認定したとおり、令和5年度上半期は評価ランクA、令和4年度上半期は評価ランクBという高い評価を受けているものの、令和4年度下半期は評価ランクEであった。また、令和4年度下半期の人事評価シートにおける「仕事の正確さ」の項目では、5段階中下から2番目の1点という低い評価が付されており、本件ミスが人事評価に一定の影響を及ぼしていることが認められる。

日刊新聞の発行を主たる業務とする法人において、紙面の誤表記の見落としという事実を重く受け止め、これを昇格決定における人事上の重要な考慮要素としたことには、一定の合理性が認められ、不合理とまではいえない。

（ウ）また、組合は、評価対象期間中に「けん責」の懲戒処分を受けた非組合員の管理職1名が昇格している事実を指摘し、文書注意にとどまる申立人X2の不昇格は均衡を失っていると主張する。

しかし、前記第3の5（2）ウ（イ）のとおり、当該管理職の昇格は、子会社の代表取締役という経営上の重要ポストへの就任に伴い行われた事実が認められ、経営戦略上の必要性や組織管理上の観点に基づくものという法人の主張には、一定の合理性が認められる。

したがって、非管理職であり役職のないS2等級であった申立人X2のS3への昇格と、当該管理職の昇格とを比較して不均衡を論じることが適当ではなく、この点において申立人X2に対する不当な差別的取扱いがあったと評価することはできない。

（エ）さらに、A13組合員を昇格させなかった理由についても、令和6年人事の最終決定時において同人が精神的不調を理由に休職中であり、復職時期や復職後の業務遂行が見込めず、副主任としての業務負荷に耐えられるか確証が持てなかったという法人の主張には、一定の合理性が認められる。

ウ 法人の不当労働行為意思について

(ア) 組合は、申立人 X 2 の不昇格について法人に不当労働行為意思が存在することの根拠として、組合及び申立人 X 2 が本件分社化に反対して活発な組合活動を行っていた時期と令和 6 年人事との時間的近接性を指摘し、また、団体交渉における不誠実な対応、若手組合員から本件意見書を受領した際の B 2 理事の対応、組合ニュースへの容喙^{ようかい}、管理職宛ての一斉メール送信及び直属の上司による非難発言という各事情を主張する。

(イ) 確かに、本件分社化をめぐり、労使間にストライキに至るほどの激しい対立や緊張関係が生じ、これが団体交渉の局面において先鋭化していたとみられ、前記第 3 の 3 (4) 以下のとおりの団体交渉の経過からすると、計算書類の開示の遅れなど少なくともその一部に、法人には団体交渉を軽視し、あるいは不誠実とも言い得る対応がみられたことは否定できない。

しかしながら、令和 6 年人事について、修正大量観察方式を用いて法人が組合員を差別したと判断することが困難であることは前記アのとおりであり、団体交渉における法人の上記対応から法人が組合を嫌悪し、組合員に対する昇格差別の意思を有していたと即断することはできない。

そして、申立人 X 2 についてみても、法人側が、事前協議会への出席以外の申立人 X 2 の組合活動について、具体的に認識していたか疑問の余地もあり、これをおくとしても、前記イのとおり、令和 6 年人事において、申立人 X 2 を昇格させなかったことには一定の合理的理由が認められるところからして、時間的近接性の一事から直ちに明確な差別的意図を見出すことは困難である。

(ウ) さらに、組合が不当労働行為意思の存在を基礎付けるものとして挙げる各事情について、以下検討する。

a 若手組合員からの本件意見書受領時の対応

組合は、令和 5 年 12 月 1 日、若手組合員らが本件意見書を B 2 理事に手渡した際、同理事が「意見が統一できていない」と非難し、「労

働組合を通じて話すように」と一蹴したことが組合嫌悪の表れであると主張する。これに対し、法人は、当該面会を若手職員からの要望による面談であると認識しており、参加者から「組合活動の一環である」との明確な表明もなかったため、組合活動であるとは認識していなかったと主張している。

これについては前記第3の3（3）で認定のとおり、当該面会は法人の若手組合員及びC1会社の若手従業員により行われたものであるものの、事前には「若手編集職員からの疑問点や意見を取りまとめました。」、「Y法人とC1会社の若手職員数人でお伺いさせていただきます。」と申し入れられたにとどまり、B2理事が当該面会を組合活動であると認識できたと認めるに足りる証拠はない。

b 組合ニュースへの修正要求

組合は、令和6年1月22日、B2理事らが組合ニュースの記載の修正を迫り、組合を批判し不利益を示唆したと主張する。これに対し、法人は、当該組合ニュースに「社は白紙撤回を求める組合と団交を持ち、問題が決着するまで既成事実化しないと約束しています。」という、事実と異なる内容が記載されていたため、誤解に基づく労使間の不要な対立を招くことを危惧して修正を求めたに過ぎないと主張している。

この点、前記第3の3（5）で認定のとおり、当該組合ニュースには労使間で本件分社化を問題解決まで既成事実化しないとの約束が成立した旨の記載がなされているところ、本件の全立証を通じて、労使間でそのような合意が成立していた事実を認めるに足りる証拠はない。

c 管理職宛ての一斉メール送信

組合は、令和6年2月19日、B2理事が管理職宛てに「支配介入と受け取られ得る言動の禁止」を通知する一斉メールを送信したこと自

体が、法人内において支配介入が横行していたことを示すものであると主張する。これに対し、法人は、同メールは本ユニオン側からの要求に対応した予防的措置として送信したものであると主張している。

しかし、前記第3の3（9）及び（10）のとおり、同月15日に開催された本件C1会社団体交渉において、本ユニオンから「支配介入的な行為がなされないよう指導を徹底し、報告してほしい」旨の要求があり、同月19日、法人は管理職に対して一斉メールを送信している。この経緯を踏まえると、組合の要求に対応し、予防的措置として同メールを送信したという法人の主張をあながち排斥できない。

d 上司からの組合活動に対する非難

組合は、申立人X2が令和6年2月13日、当時の直属の上司から「組合をつくらずに対立を生まない方法があったのではないか」などと非難されたと主張する。これに対し、法人は、当該上司に確認した上でそのような発言は一切していないと明確に否定しており、組合の主張を裏付ける客観的な証拠も存在しない。

また、組合は同年5月1日、A12組合員が直属の上司からインスタグラムの組合活動写真の削除を求められ、組合活動を非難されたと主張する。これに対し、法人は、A12組合員の過去の不適切な投稿歴を踏まえ、SNS等での不用意な情報発信を抑止する目的で指導を行ったものであると主張している。

前記第3の3（20）のとおり、A12組合員は過去に個人のユーチューブチャンネルへの投稿に関して法人から注意を受けた経緯が存在する。今回の指導についても、SNS等への投稿が営業活動に支障を来すことを危惧して、投稿内容に留意するよう促したという法人の主張には、相応の理由があるものと認められる。

（エ）そして、本件分社化について生じた激しい労使対立という事情に加えて、前記（イ）及び（ウ）で検討した組合の主張を全体として総合的に

勘案しても、本件人事において、法人が組合員であることを理由として申立人X2を差別的に扱い、組合や組合活動に対する嫌悪の意思が申立人X2の不昇格の決定的な動機であったと認めるに足りない。

エ 以上のとおり、申立人X2を副主任（S3）に昇格させなかったことについて、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しないと判断する。

2 申立人X2を副主任に昇進（S3に昇格）させなかったことは、その他の法人の組合嫌悪などの一連の事情に照らせば、組合の弱体化を狙ったものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか。（争点2）

（1）組合の主張

申立人X2を副主任（S3）に昇進させなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、その他の法人の組合嫌悪などの一連の事情に照らせば、組合の弱体化を狙ったものでしかなく、支配介入に該当する。

（2）法人の主張

法人が令和6年人事において申立人X2を昇格させなかったのは、あくまで、申立人X2の人事評価やミス状況を考慮した結果であり、申立人X2が組合員であることを理由とするわけではなく、組合の弱体化を狙った行為であるはずがない。よって、申立人X2を昇格させなかったことは、支配介入に該当しない。

（3）当委員会の判断

法人の行為により組合員が不利益を被ったとはいえない場合でも、組合活動を弱体化したというべき特段の事情があれば、支配介入に該当する可能性はある。しかし、本件において、特段の事情を認めるに足る疎明はなく、令和6年人事において申立人X2を昇格させなかったことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当しない。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和8年9月14日

徳島県労働委員会

会 長 豊 永 寛 二