

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合 X 2 支 部
 代 表 者 代 表 A 1

被 申 立 人 Y 社
 代 表 者 代 表 取 締 役 B 1

上記当事者間の岐労委平成30年（不）第1号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年1月26日の第371回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員平野博史、同浅井直美、同三井栄及び同大野正博の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員を不当に配置転換し、又は懲戒処分するなどして、申立人の組合活動に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員を不当に懲戒処分するなどして、申立人の組合員を不利益に取り扱ってはならない。
- 3 被申立人は、申立人の代表A1に対する平成30年10月1日付けの訓戒の懲戒処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、申立人に対し、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合 X 2 支 部
代 表 A 1 殿

Y社

代表取締役 B 1

岐阜県労働委員会において、当社が貴組合のA 2組合員に対して行った平成30年4月21日より当社本店勤務を命ずる配置転換命令が労働組合法7条3号（支配介入）の不当労働行為に、また同年10月1日付けで行った貴組合のA 1組合員に対する訓戒の懲戒処分が同法7条1号（不利益取扱い）及び同法7条3号（支配介入）の不当労働行為にそれぞれ該当すると認定されました。

今後は、二度とこのような行為を繰り返すことなく、健全な労使関係の構築及び確保に努めることを約束します。

- 5 被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに、当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。
- 6 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の趣旨

1 事案の概要

本件は、申立人（以下「組合」という。）が、

- (1) 被申立人（以下「会社」という。）が会社のB 2店（会社店舗の一つであるB 2店のこと。以下「B 2店」という。）に勤務していた組合の組合員であるA 2（以下、組合加入前も含めて「A 2組合員」という。）に対し、平成30年4月7日付けで、同月21日より会社本店（以下「本店」という。）勤務を命ずる配置転換命令（以下、この命令のことを「本件配転命令」という。）を発出したところ、本件配転命令は、組合の代表A 1（以下、組合加入前も含めて「A 1代表」という。）が勤務していたB 2店からA 1代表を支持する従業員を分離又は減少させることによってA 1代表がB 2店の従業員過半数代表者に出選されないようにしてA 1代表の発言力を減殺させ、ひいては組合の運営

を弱体化させることを意図してなされたものであるから、労働組合法7条3号（以下、同法のことを「労組法」という。）の支配介入に該当するとして、

(2) 会社が同年10月1日付けで行ったA1代表に対する訓戒の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」ともいう。）は、A1代表が組合の組合員であるが故に行われた違法な不利益処分であるとともに、組合加入者又は組合に加入せんとする者に対し組合に所属すれば会社からの攻撃を免れないといった恐怖感を醸成する目的でなされたものであるから、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当するとして、

それぞれその救済申立てに及んだ事案である。

2 請求する救済の趣旨（組合の主張書面(6)及び組合の令和元年9月2日付け「申立内容追加・変更申請書」）

(1) 救済の趣旨（その1）

組合は、次のアないしオの救済を求める。

ア 会社は、本件配転命令が労組法7条3号（支配介入）の不当労働行為に該当すること及び本件懲戒処分が同条1号（不利益取扱い）及び同条3号（支配介入）の不当労働行為に該当することを認め、謝罪すること。

イ 会社は、本件懲戒処分を撤回すること。

ウ 会社は、組合から組合員の労働条件に関する事項について団体交渉の申入れがあったときは、速やかにこれに応じるとともに、必要な資料を示し、十分な説明をすること。

エ 会社は、組合員の労働条件を変更し、又は不利益処分をしようとするときは、予め、組合に対し、その旨を通知し、説明すること。

オ 会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、縦1.5メートル、横1メートルの白紙全面に本命令書末尾に添付する「謝罪文」（添付略）を墨書して、これを会社の本店及び全ての店舗の見やすい場所に10日間掲示すること。

(2) 救済の趣旨（その2）

A2組合員に対しては、本件配転命令に先行して、平成29年4月に、同年5月21日より本店勤務を命ずる配置転換命令が発出されているが（当時B2

店に勤務していたA3に対しても同じ内容の配置転換命令が発出されているが、以下、特に断らない限り、両名に対する当該配置転換命令のことを単に「先行配転命令」という。）、先行配転命令を巡っては同月30日と平成30年3月9日に団体交渉が行われているところ、組合は、当該の各団体交渉における会社の態度は不誠実であったとして、この点をも不当労働行為を構成する事実を追加し、当該の事実を前提とした然るべき救済を求めている。

第2 前提事実（当事者間に争いのない事実及び後掲の関係証拠又は審査の全趣旨により容易に認めることができる事実）

以下の記述において、組合の「不当労働行為救済申立書」のことを「申」、会社の平成30年8月8日付けの答弁書のことを「答」、組合の主張書面のことを「組合主」、会社の主張書面のことを「会社主」とそれぞれ略し、また、第1回調査期日の調書のことを「調①」、第1回審問期日の調書のことを「審①」のようにそれぞれ略すこととする。

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 組合

組合は、X1組合（以下「X1組合」という。）を上部団体として平成29年1月27日に結成された労働組合である。会社従業員が組合員を構成する企業内組合であるが、組合員数は組合の意向により開示されていない。

イ A1代表

A1代表の会社入社日は平成10年4月6日であり、A1代表の入社後の勤務部署は本店「製造部門」であった。A1代表は、本第2・2(2)にあるとおり、タイムカードの不正打刻及び不労を理由に会社を解雇されたが、C1裁判所の権利濫用による解雇無効（雇用契約上の地位確認）の判決を受けて平成28年5月21日に復職した。

当該の復職と同時にA1代表はB2店「喫茶部門」（同部門の具体的な業務内容は、本1(2)に記載のとおりである。）に異動となり、現在に至っている。

A 1 代表は、平成 27 年 11 月 29 日に X 1 組合に加入し、平成 29 年 1 月 27 日には組合を結成して、その代表者となった。

ウ A 2 組合員

A 2 組合員は、平成 15 年 5 月 1 日に会社に入社し、入社以来本件配転命令に基づいて本店へ異動するまでは継続して B 2 店に勤務した。A 2 組合員は、B 2 店勤務中は同店の「喫茶部門」と「店舗部門」の双方の業務に従事したが、本件配転命令を受けて平成 30 年 4 月 21 日からは本店「製造部門」（同部門の具体的な業務内容は、本 1 (2) に記載のとおりである。）の勤務となり、現在に至っている。

(2) 被申立人

会社は昭和 24 年に設立された栗きんとんや羊羹などの菓子類の製造及び販売を目的とする株式会社であり、結審時の従業員数は 51 名である。

会社は、肩書地に本店を置くほか、同じ C 2 市内に B 2 店、B 3 店の 2 店舗を構えている。本店には、栗きんとんや焼菓子、生菓子などの菓子製造全般を行う「製造部門」、菓子販売、菓子製品の仕上げ、在庫の調整及び百貨店を含む量販店への出荷用の荷造りを行う「店舗・仕上・百貨店部門」、蒸し羊羹や饅頭などの蒸し作業を行う「蒸し部門」、各店舗間の菓子移動及び近隣個人宅への菓子配送を行う「配送部門」、産直全般及び経理・事務を担う「発送・事務部門」、大口の出荷伝票を確認し、菓子製品との照合を行う「物流部門」が、また、B 2 店には、喫茶での食品製造及び給仕を行う「喫茶部門」と店舗販売及び菓子の仕上げを行う「店舗部門」が置かれている。

2 A 1 代表が X 1 組合に加入するまでの経過

(1) A 1 代表が従業員 C 3（以下「C 3 従業員」という。）に対して提起した損害賠償請求訴訟とその顛末

ア A 1 代表は、自身の入社以来同僚の C 3 従業員の勤務態度には問題があるとして、平成 19 年 12 月以降何度も、工場長（役職名は部長）である B 4（以下「B 4 工場長」という。）に対し、C 3 従業員に改善を促すよう求めていた。

イ 平成19年秋頃のこと、会社は、本店「製造部門」の従業員C4（以下「C4従業員」という。）の告発を切掛として、保健所から賞味期限表示不適正を理由とする改善指導を受けた。時期を同じくしてその頃、A1代表はC4従業員と共謀して会社を倒産させようとしているといった噂が流れた。噂の流布を受け、B4工場長は、朝礼の場で、他の従業員に対し、C4従業員及びA1代表との連絡を控えるよう命じた。会社は、A1代表から事情聴取を行い、結果として噂は虚偽であると判断した。

A1代表は、平成19年12月10日にうつ病に罹患しているとの診断を受け、平成20年1月20日まで休職した。

ウ A1代表は、平成25年6月、上記イの噂を流布したのはC3従業員であり、うつ病の罹患はこれが原因であるとして、同人に対し損害賠償請求訴訟を提起した。なお、同訴訟は、平成26年3月12日の和解成立により終了した。

(2) A1代表によるタイムカードの不正打刻とA1代表の不就労、A1代表の解雇、同解雇の無効の裁判及びA1代表の組合加入

ア A1代表は、平成26年5月17日と同月20日、他の従業員に依頼してタイムカードの不正打刻をし、同両日午後の不就労時間を就労時間とした。

なお、A1代表は、当該の不正打刻や不就労はC3従業員が同様の行為に及んでいたにもかかわらずこれを放置した会社に対する抗議活動であり、その目的は職場環境の改善であると主張し、会社はC3従業員による不正打刻や不就労自体を否認した。

イ 会社は、平成26年5月22日にA1代表を普通解雇した。

ウ A1代表は、平成26年11月27日、上記イの解雇は不当であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認等を求める訴訟を提起した。なお、この訴訟で会社が主張した解雇権濫用の評価障害事実は、主に上記アにいうタイムカードの不正打刻と不就労であった。受訴裁判所であるC1裁判所は、平成28年4月12日、原告（A1代表）勝訴の判決（ただし、金銭請求の一部を除く。）を言い渡した。

エ A1代表は、上記ウの訴訟係属中である平成27年11月29日に、X1組合に加入した。

3 A1代表がX1組合に加入した後の経過（第1回団体交渉まで）

(1) 安全衛生委員会

会社は任意の「安全衛生委員会」（以下「本件委員会」という。）を組織し、本件委員会は平成28年1月から同年7月までに計5回の会議を開催した。なお、5回目を最後に本件委員会は会議を開催していない。本件委員会の第1回会議では「危険箇所の把握と連絡方法について」が、第2回会議では「手洗い方法の再徹底、生理休暇について」が、第3回会議では「設備の修理について、ほこりの除去の徹底について」が、第4回会議では「防災防火担当者の決定及び繁忙期までの工場修理箇所と完了日程発表」が、第5回会議では「設備総点検、休暇の取り方について」が、それぞれ議題とされた。

委員は、専務のB5（以下「B5専務」という。）、B4工場長、B4工場長の下で総務部門の責任者を務めていたB6（平成30年1、2月頃に、B4工場長の退職に伴い、B4工場長の後任として部長職に昇進。以下「B6部長」という。）、本店従業員のC5（以下「C5従業員」という。）、同C6、同C7、同C8、B2店店長のC9（以下「C9店長」という。）、同店チーフのC10（その後「副店長」に昇進。以下「C10副店長」という。）及び同店従業員のA3（前記第1・2(2)にいうA3のこと。以下、組合加入前も含めて「A3組合員」という。）の10名であった。なお、このように、会社は、本店以外の他店従業員であっても、その意向により、本件委員会への参加を認めていた。

会社は、平成28年4月頃に、B5専務とB4工場長を除く8名の委員から誓約書（以下「本件誓約書」という。）を徴求した。本件誓約書の内容は会社が作成したもので、誓約者個々人の職位部分を除いて同一であった。例えば、A3組合員から徴求した本件誓約書（マ）の内容は、次のとおりであった。

《本件誓約書の内容》

私は、B2店店長補佐並びに安全衛生推進委員としてY社の就業規則、及び

各種規定を遵守するとともに会社側に立ち就業、及び社員の指導する事を誓約致します。

誓約特記事項

- 1) 会社の重要な会合、また安全衛生推進委員会等に於いて知り得た内容を同僚、部下に勝手に漏らすことなく店長及び補佐と連携を取り行う。
 - 2) 部下には高圧的な強い口調で従わせるのではなく、店長と社員の意見をよく聞いて会社の方針に沿う様努め、必要に応じて委員会に提出する。
 - 3) 会社及び委員会に意見及び不満がある場合、書類にて提出し、会社の回答を仰ぐ事をしないで社員に愚痴をこぼさない。
- ※（会社内は人を活かし発展させる場であり、不平不満のはけ口の間ではないことを認識する）
- 4) 店長補佐及び安全衛生推進委員としての自覚と誇りを持ち、自らを律し、向上に努める事。

(2) A 1 代表の復職と A 1 代表に対する減給処分等

A 1 代表は、本第 2 ・ 2 (2) ウの勝訴判決を受けて、平成 2 8 年 5 月 2 1 日に復職した。A 1 代表は、復職と同時に、B 2 店への異動と 1 か月間の自宅待機を命ぜられ、また、同(2)アにいうタイムカードの不正打刻と不就労を理由に 5 万円の減給処分を受けた。

(3) 第 1 回団体交渉と A 1 代表の X 1 組合加入の告知

上記(2)の減給処分の撤回を主な交渉事項として、平成 2 8 年 7 月 2 8 日に X 1 組合と会社間で第 1 回団体交渉が行われた。会社側は、この団体交渉の場で、減給処分の撤回は考えていない旨を回答したが、その後に当該の減給額を 9 7 0 0 円に減額した。

なお、第 1 回団体交渉を迎えるにあたって、A 1 代表は、会社に対し、自身が X 1 組合に加入した旨を告知した。

4 第 1 回団体交渉後から先行配転命令までの経過

(1) あっせん

ア X 1 組合は、平成 2 8 年 8 月 3 0 日、当委員会にあっせんで申請した。あ

っせんの調整事項は団体交渉ルールの確立であり、求める当該ルールの具体的な内容は、①団体交渉には申入れ後直ちに応ずること（求釈明を団体交渉の日程設定の前提条件としないこと）、②団体交渉には決定権を有する法人役員を必ず出席させること、というものであった。

イ 平成28年10月25日に第1回あっせんが実施され、当委員会はX1組合及び会社へ次のとおりのあっせん事項案（マ）を提示した（同あっせん事項案中の「申請者」はX1組合であり、「被申請者」は会社である。）。

《あっせん事項案の内容》

- 1 申請者は、被申請者の求釈明事項に対し、団体交渉前または団体交渉時に回答をすることとし、被申請者はできるだけ速やかに申請者からの団体交渉の申入れに応ずることとする。
- 2 今後の団体交渉の際は、被申請者側は団体交渉の議題に精通する会社の役員を出席（同席）させることとする。ただし、やむを得ない事情により役員が出席（同席）できない場合は、会社の代理人が責任を持って回答できる体制を整えて団体交渉に臨むものとする。
- 3 申請者及び被申請者は、当該争議に係るあっせんの内容を第三者に口外しないこととする。

ウ しかし、当該のあっせん事項案に対し、会社が①団体交渉の申入れ時に議題を明確にし、議題以外のことは持ち出さないこと及び②団体交渉の議題が適切であることが明らかである場合は被申請者からの求釈明事項について団体交渉前に回答することを受諾の条件としたため、あっせんは不調に終わり平成28年11月1日に打ち切りとなった。

(2) 組合の結成及び結成の告知

平成29年1月27日に組合が結成された。なお、組合が結成の事実を会社に伝えたのは、同年10月3日のことである。

(3) 従業員過半数代表者の選任

ア 平成29年2月ないし4月頃に、A1代表は、選挙により、向こう1年間の任期中でB2店の従業員過半数代表者（以下、従業員過半数代表者のことを

「過半数代表」という。)に選出された。なお、選挙による選出はこのときが初めてであり、無記名投票方式によって同店従業員の全員が投票した。

B 2店では翌年の平成30年2月ないし3月頃にも同様の方式で選挙が行われ、C 9店長が同店の過半数代表に選出された。これにより、A 1代表は同店の過半数代表の任期を終えることとなった。

イ 過半数代表は年度毎に選任され、年度1年を通じてその資格を継続して有するというのが、組合及び会社の共通する認識であった。

(4) A 1代表とB 2店従業員C 1 1間の会話を巡るC 9店長のA 1代表に対する注意

平成29年3月30日のこと、A 1代表がA 3組合員と一緒にいたところ、B 2店従業員のC 1 1 (以下「C 1 1従業員」という。)に「店長いますか。」と尋ねられることがあった。これにはA 1代表が受け答えをしたが、A 1代表の返答の口調を巡ってC 1 1従業員はC 9店長に相談をし、その結果、A 1代表はC 9店長から返答の仕方が悪い(配慮が足りない)として注意を受けることとなった。

5 先行配転命令とその後の経過

(1) 先行配転命令

会社は、A 2組合員とA 3組合員に対し、平成29年4月21日から同月28日までの間に、本店への配置転換(以下、「配置転換」のことを「配転」という。)を命ずる旨を内示した(前記第1・2(2)にいう「先行配転命令」のことである。)。内示の内容は、同年5月21日からの本店勤務を命ずるというものであった。同月25日、A 1代表、本店従業員のA 4(以下「A 4組合員」という。)及びA 3組合員は、B 4工場長に、先行配転命令の撤回を求めて抗議した(なお、組合は、その主(6)p 13では、抗議を申し入れたのはA 1代表、A 3組合員及びA 2組合員であったと主張している。))。

(2) 先行配転命令後の経過

ア 第3回団体交渉

(ア)平成29年5月30日に、先行配転命令を議題とする第3回団体交渉が

行われた。

X 1 組合は、配転の必要性がないことを質し、先行配転命令が不当であることを主張した。

(イ) 組合は、本第 2・4 (2) のとおり、組合結成の事実を明らかにしていなかったことから、この第 3 回団体交渉においては、A 3 組合員及び A 2 組合員兩名を上部団体である X 1 組合の組合員であるとして団体交渉を行った。

イ A 2 組合員に対する先行配転命令の取止めと A 3 組合員に対する改めでの配置転換命令

平成 29 年 5 月 28 日に、A 3 組合員と A 2 組合員は、会社に対し、先行配転命令を正式に拒否したい旨の意思を表明し、これを受けて会社は A 2 組合員に対する先行配転命令を撤回した。会社は、A 3 組合員に対する先行配転命令はこれを維持するとし、同年 7 月 6 日付けをもって、A 3 組合員に対し、同月 21 日からの本店勤務を命ずる辞令を発出した。A 3 組合員は、同日から、本店に新設された「仕上・百貨店・物流・製造部門」で働くことになった。

ウ 第 4 回団体交渉

平成 29 年 7 月 25 日に第 4 回団体交渉が行われた。A 3 組合員に対する改めでの配転問題も議題の一つであった。

X 1 組合は、団体交渉の中で、「A 3 組合員は異動後の業務を知らされていなかった。業務内容に変更がある異動の場合には事前に業務内容を説明すべきではなかったか。今日まで労働条件通知書の交付がなされていない状況であるが、この状況は早々に是正すべきではないか。今回の人事異動は手続的にも不備があり、こうした点からも不当労働行為である。」などといった趣旨を主張した。これに対し、会社側は、今回の人事異動は裁量を逸脱していないと主張し、労働条件通知書については速やかに交付する旨を回答した。

(3) 本件配転命令

会社は、平成30年4月7日付けで、A2組合員に対し、同月21日からの本店勤務を命じた（前記第1・1(1)）。

なお、本件配転命令は、平成30年2月21日施行のB2店の就業規則（以下「本件就業規則」という。）第19条に基づくものである。ちなみに、同条の内容（マ）は、次のとおりである。

《本件就業規則第19条》

第19条 転勤（店舗間異動）および業務内容の変更

会社は、業務上必要があるときは、社員に転勤または従事する業務内容の変更を命じることがある。この場合、社員は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。

2 転勤および業務内容の変更とは、労働条件の変更を伴う、長期的な職場の変更ないし担当の業務の変更のことをいう。

3 第1項の命令を受けた社員は、命ぜられた日の翌日から、指定された日数以内に引継ぎを終えなければならない。なお、転勤の場合には、指定された日までに出発し、赴任しなければならない。

6 本件救済申立て

(1) 組合は、平成30年7月17日、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立てを行った（以下「当初申立て」という。）。

(2) 当初申立ての救済内容は、次のとおりであった。

ア A3組合員に対する先行配転命令及びA2組合員に対する本件配転命令はいずれも労組法7条1号が規定する不利益取扱いの不当労働行為に該当するとして、両組合員をそれぞれ原職に復帰させなければならない。

イ 会社は、従業員に対してA1代表との会話を禁ずるなどの嫌がらせ行為に及んだこと、A1代表に他の従業員と同じ服務規律違反があっても、他の従業員に対しては懲戒処分をしないなどの不平等扱いに及んだこと及びA1代表に対してパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に及んだことを認め、今後はそのような行為に及んではならない。

7 本件懲戒処分

(1) 会社は、平成30年10月1日付けで、A1代表を懲戒処分（訓戒）した（前記第1・1(2)）。会社が主張する懲戒処分の理由は、A1代表においては、同年4月12日、B2店内で、A1代表からパワハラを受けたとしてこれを会社に申告した人物を探しているかのように受け取られるパワハラ行為があったことから、会社は本件就業規則第72条5項及び同条7項の規定に基づき、これに対する問題解決に必要な措置又は再発防止策としてA1代表に対し改善報告書の提出を求めたが、A1代表は改善報告書を提出しなかった（本件就業規則第94条(16)）、というものである。

(2) 本件就業規則には、会社のハラスメント及び懲戒について次のような規定（マ）がある。

ア ハラスメントについて

第4章 服務規律

第70条 ハラスメントの定義

ハラスメントとは、次の行為を指すものとする。

(1) 及び (2) （略）

(3) パワーハラスメントとは、原則として、職場において、職権等の立場または職場内の優位性を背景にして、個々の社員の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その社員や他の社員に身体的・精神的苦痛を与え、社員の健康や就業環境を悪化させることをいう。

第71条 ハラスメントの禁止行為

すべての社員は、他の社員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の行為をしてはならない。

(1) 及び (2) （略）

(3) パワーハラスメント

① 人格を傷つけるような暴言や身体的暴力行為を行うこと

② 大声で怒鳴る。机を激しく叩くこと

③ 法令違反の行為を強要すること

④ その他前各号に準ずる程度の行為

第72条 ハラスメントの相談窓口の設置と対応

会社は、ハラスメントに関する相談および苦情処理の相談窓口を本社で設けることとし、その責任者は総務担当者とする。

2 (略)

3 相談窓口の担当者は相談者からの事実確認の後、社長へ報告を行う。報告に基づき、社長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司ならびに他の社員等に事実関係を聴取する。

4 前項の聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 ハラスメント行為が認められた場合、会社は、問題解決のための措置として、懲戒処分その他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

6 (略)

7 会社は、ハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じることとする。

イ 懲戒について

第7章 賞罰

第2節 懲戒

第93条 懲戒の種類、程度

会社は、第4章の服務規律に従わず、是正が必要な社員に対して注意を行い、適切な指導および口頭注意を行うものとする。注意は、当該社員に非違行為の内容を口頭で指摘し、必要な助言を行い、改善策を求めることにより行う。

2 前項にかかわらず、なお改善が行われず企業秩序を維持するために必要があると認めるときは、本章に定める懲戒処分を行うことがある。

3 会社は、社員が本規則に定める懲戒事由のいずれかに該当した場合に

は、その事由および情状に応じ、次の区分により懲戒処分を行う。

(1) 注意（訓戒）：始末書を提出させ、将来を戒める。

(2) から (6)まで （略）

第94条 懲戒事由

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、情状により訓戒、減給、出勤停止または降格とする。

(1) から (13)まで （略）

(14) 本規則第71条（ハラスメントの禁止）に違反し、職権を背景として嫌がらせ行為等を行ったとき

(15) （略）

(16) 正当な理由なく、所属長または責任者の指示命令、通達に従わなかったとき

(17) から (28)まで （略）

(29) その他業務上の指示または会社の諸規程に違反したとき

(30) （略）

2 から 6まで （略）

第95条 懲戒の手続

会社が懲戒処分を行おうとするときは、処分の内容、非違行為、懲戒の事由等を懲戒処分通知書で社員に通知する。

2 （略）

3 諭旨解雇または懲戒解雇に該当するおそれのあるときは、当該社員に対し、弁明の機会を付与する。この場合、社員は、自ら選んだ会社所属の社員1名を立ち合わせることができるものとする。

4 （略）

8 救済申立ての整理と追加的変更

(1) 組合は、令和元年9月2日付けで「申立内容追加・変更申請書」を提出し、請求する救済内容の整理と追加的変更を申請した。整理と追加的変更後の救済の趣旨は、前記第1・2(1)及び同2(2)に各記載のとおりである。

(2) なお、当初申立てにおいては、前記第1・2(2)にいう不誠実団交の事実関係は不当労働行為を構成する事実として主張されてはならず、当然のことながら、当該の事実関係を前提とする何らの救済も請求されてはいなかった。

当委員会は、当該の不誠実団交を前提とする救済を求めるには新たに救済申立てをする必要がある旨を教示したが、組合は当該の救済申立てを行わなかった。

(3) 組合は、組合主(6)で、本件配転命令後にも組合の組合員A5（平成30年9月入社、B2店勤務）に対する配置転換命令があったところ、この配置転換命令も組合に対する支配介入に該当するとともに、これを巡って行われた団体交渉も不誠実なものであった、といった趣旨を主張していたが、その後の調査期日において、当該の主張事実については追加又は新規の救済申立てはしない旨を言明した。

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の認定と判断

1 争点1（本件配転命令は労組法7条3号の支配介入に該当するか否か）について

(1) 当事者の主張

《先行配転命令》

ア 会社

(ア) 就業規則上の根拠

先行配転命令は、平成19年8月21日施行の就業規則第10条の規定に基づく適正なものである。

(イ) 必要性及び補充性

a 必要性

本店「製造部門」及び本店「店舗・仕上・百貨店部門」に次の人手不足があった。

(a) 本店の従業員数は、平成28年12月下旬頃と比較して、平成29年5月21日までに全体で8名の減少があった。

即ち、本店「製造部門」において、平成28年12月にC6が、平

成29年2月にC12がいずれも労働災害によりそれぞれ従前の業務に従事することができなくなり、また、平成28年12月にC13が、平成29年2月20日にC14がそれぞれ退職した（以上、労働災害による従前業務への復帰不可2名、退職2名）。ちなみに、C6が労働災害前に従事していた業務の内容は「製造部門」全体の指導及び餅菓子の製造であり、C12のそれはきんとん炊き（主に同部署の指示・指導）及び主力菓子2種の製造であった。

本店「店舗・仕上・百貨店部門」で、平成28年11月にC15が、平成29年2月20日にC16が、同年4月にC17がそれぞれ退職し（退職3名）、平成28年4月には既に1名（C18）が育児休業を取っていた。

(b) 他方で、新規採用は、本店「製造部門」で平成29年3月2日にC19、同月11日にC20、本店「店舗・仕上・百貨店部門」で同年4月1日にC21とC22の計4名にとどまっている。

なお、本店「店舗・仕上・百貨店部門」で、平成29年2月2日にC23を新規採用したが、同人は同年5月21日にB2店に異動している。

(c) 上記(a)及び(b)の次第で、人員の補填、具体的には、本店「製造部門」と本店「店舗・仕上・百貨店部門」に各1名のベテラン従業員を補填する必要があった。

(d) 少しく具体的には、内1名は、できれば男性で、その者には本店「店舗・仕上・百貨店部門」の従業員が本来の業務や新人の指導に専念できるよう物流業務も担当させる必要があった。

b 補充性

(a) B2店は、来客数及び売上高に比し、人員過剰であった。

(b) 本(イ)aの次第で、本店「製造部門」と本店「店舗・仕上・百貨店部門」に各1名のベテラン従業員を補填する必要があったが、補充性との関係で補足すべき事情は次のとおりである。

i A3組合員の関係

A3組合員は、B2店では、店長補佐として「店舗部門」、
「喫茶部門」の両部門に関わっていた。また、本店定休日である
水曜日には本店に入り、本店の「製造部門」、「発送・事務部
門」、百貨店への「物流部門」及び「配送部門」の業務を経験し
ていた。

ii A2組合員の関係

B2店「喫茶部門」には男性2名が必要であった。A3組合員を
除くと男性はA1代表とC24だけになるため、やむなくA2組合
員を人選した（C25は本店からB2店へ異動して間がなく、適任
ではないと判断した。）。

(ウ) 支配介入について

A2組合員に対する先行配転命令は上記(イ)aにいう必要性及び同(イ)
bにいう補充性を理由に行ったものであり、A2組合員が組合員であるこ
とを理由に行ったものではない。

A2組合員が本店へ異動しても、本店とB2店は近接しているし、本店
とB2店の双方に組合員がいるので、当該の異動により組合活動に支障が
生じることはない。A2組合員の配転それ自体が支配介入にあたるとする
組合の主張は失当である。

イ 組合

(ア) (配転の根拠に対する認否なし)

(イ) 必要性及び補充性

会社が主張する先行配転命令の必要性は否認する。

a 必要性

会社の主張にかかる人事異動（本《先行配転命令》ア(イ)a）は、当
該の主張の限りにおいては、事実そのとおりである。なお、主張外の異
動についても、会社の人事異動が「Y社組織図」どおりであることは積
極的には争わない。

しかしながら、本店の人手不足は事実ではない。本店「店舗・仕上・百貨店部門」を取って見ても、14名体制であったものが、平成30年9月1日には12名体制、同年11月21日からは9名体制に減少しているが、こうした状況にありながらも、平成31年1月2日のこと、C9店長は、会社社長の意向を代弁して、増員をする予定はないという説明をしている。

会社は、本《先行配転命令》ア(イ) a(c)や同 a(d)で、本店の「製造部門」や「店舗・仕上・百貨店部門」の従業員を指導することができ、加えて本店の物流業務も担当させられる人材を必要としたとも主張するが、A3組合員は、配転後そのような指導をしていない。「製造部門」の「指導」は、B5専務とC5従業員が行っており、A3組合員はこれを担当していない。

なお、A3組合員は、本店への配転後、本店「製造部門」の業務には就かず、経験の全くない仕上げや百貨店の業務に従事している。

b 補充性

(a) 本《先行配転命令》ア(イ) b(a)について

会社は、B2店について、売上が低い割には人員が多すぎるというが、A2組合員異動後の「喫茶部門」には平成30年9月にA5が加えられ、再び、A3組合員及びA2組合員がいた頃のC9店長を含めた6名体制に戻っている（C9店長は、繁忙期でない時期にも「喫茶部門」のシフトに入っていた。）。

B2店「喫茶部門」に余剰はなかったというべきである。

(b) 本《先行配転命令》ア(イ) b(b)について

i A3組合員についての補充性

A3組合員が本店「製造部門」の業務に携わっていたのは17年も前のことであり、同組合員が本店「製造部門」との関係でベテランであるということとはできない。いずれも本店勤務期間が10年以上のA1代表やC25の方がベテランということが出来る。

本店「製造部門」の業務と本店「店舗・仕上・百貨店部門」の業務との関係で、B 2店の「喫茶部門」及び「店舗部門」の両方に従事経験のある者をというのであれば、A 3組合員のほかにもC 9店長とC 2 4の2名がいる。

A 3組合員が水曜日に行っていた本店の業務は、本店本来の「製造部門」，「発送・事務部門」，百貨店への「物流部門」及び「配送部門」の業務とはかけ離れたものである。

ii A 2組合員についての補充性

A 1代表やC 2 4がB 2店「喫茶部門」に異動になる前は、同部門の男性はA 3組合員1名であった。

A 2組合員においては、定年まで4～5年しかなく、今から新しい仕事を覚えるのは心配だ、皆に迷惑をかけるのではないかと案じ、辞職を口にしてまで配転に反対していたが、こうした本人の意思を無視してまで強行しなければならないような異動の必要性はない（年齢が若くて覚えが早い人の方が配転に向いており、かつ、それで十分である。）。

(ウ) 支配介入について

先行配転命令の目的は、A 1代表を支持するA 3組合員及びA 2組合員をB 2店から排除することにあつた。そうすれば、A 1代表をB 2店の過半数代表に選出されないようにするなどしてA 1代表による発言権や発言の機会を奪うことができるし、また、組合員同士を分離して組合の弱体化を図ることができるからである。

A 3組合員を配転の対象にした理由は、同組合員がよりA 1代表と近い関係にあると会社が判断したからである。会社がそのように判断したのは、A 3組合員がA 1代表と親しく会話を交わしていた相手であるほか、例えば、平成29年3月30日にあつたC 1 1従業員の尋ね（前記第2・4(4)にいうC 1 1従業員の「店長いますか。」という発言のこと）に対しA 1代表が答えた「（店長は）いませんよ。」という発言に関し、A 3

組合員にあっては、A 1 代表の当該発言は脅迫的な言い方ではなかった旨を証言し、C 1 1 従業員をして謝罪させている、といったような事情があったからである。

A 2 組合員を配転の対象にした理由も同様で、同組合員がより A 1 代表と近い関係にあると会社が判断したからである。その近しさは A 3 組合員程ではないが、A 2 組合員も、A 1 代表が親しく会話を交わしていた相手であった。

《本件配転命令》

ア 会社

(ア) 就業規則上の根拠

本件配転命令は、本件就業規則第 19 条に基づく適正なものである。

(イ) 必要性及び補充性

a 必要性

(a) 先行配転命令による人事異動によって、本店の人手不足は一定の解決が得られた（なお、従前人員が足りていなかった B 2 店「店舗部門」についても、同時期の異動により 2 名の増員がなされている。）。

しかし、それぞれ勤続年数の長かった本店「店舗・仕上・百貨店部門」勤務の C 2 6 が平成 30 年 1 月に、また本店「製造部門」勤務の C 1 9 が同年 2 月にそれぞれ退社したため、再度本店へのベテラン社員の増員が必要となった。

(b) きんとん炊き担当の男性従業員の負担軽減

きんとん炊きは非常に重労働であり、男性従業員のみがその作業に従事していたが、きんとん炊き担当の男性従業員が行う作業の中には、女性でも可能な補助的作業（材料調達、器具の清掃、菓子製造後のシール加工等）があった。A 2 組合員にはきんとん炊き担当の男性従業員の負担を軽減するため、これらの補助的作業を分担してもらう目的があった。

ちなみに、男性従業員の負担をより軽減するために、A 2 組合員に

は平成31年1月27日以降「主力菓子1種の製造主担当」の業務も担当してもらっている。

b 補充性

(a) A2組合員は、ベテランの従業員である。

(b) B2店「喫茶部門」には、朝勤又は夜勤の関係でどうしても最低男性従業員2名が必要である。

(c) A2組合員は、B2店では「喫茶部門」の業務に従事していたし、水曜日は本店の製造業務にも携わっていた。また、A2組合員はB2店で和菓子製造業務にも従事していたところ、当該の製造業務は本店の製造業務とも類似性がある。

(ウ) 支配介入について

本(1)《先行配転命令》ア(ウ)と同旨。

イ 組合

(ア) (配転の根拠についての認否なし)

(イ) 必要性及び補充性

a 必要性

会社が主張する本件配転命令の必要性(本《本件配転命令》ア(イ)

a)は否認する。本件配転命令は、先行配転命令で意図した目的(本(1)《先行配転命令》イ(ウ))を貫徹するためになされたものである。

b 補充性

(a) 本《本件配転命令》ア(イ)b(a)について

平成30年2月に退職したC19はベテランではない。仮に補填が必要になったとしても、新規採用をすれば足りることである。新規採用が叶わなかったとしても、例えば、B2店で季節アルバイトをしていた(アルバイト歴10年)C27をあてるとか、同年3月に入社となった同人を本店に配属させるといった方法もあり、かつ、そのような方法の方が合理性があったというべきである。わざわざ、同年4月のA2組合員の異動を待つまでの必要などはなかった。

ベテランが必要であったとしても、B2店「喫茶部門」に勤務しているA1代表やC25の方が適任である（ただし、組合主(4) p5では、C25でなくC24となっている〔当委員会注〕。）。

また、男性従業員の負担軽減が目的であれば、端的に男性従業員を補填すべきではないか。下記(b)のとおり、男性従業員を補填しても支障はない。

(b) 本《本件配転命令》ア(イ) b(b)について

本(1)《先行配転命令》イ(イ) b(b) ii でも述べたとおり、A1代表やC24がB2店「喫茶部門」に異動になる前は、同部門の男性はA3組合員1名であった。

(c) 本《本件配転命令》ア(イ) b(c)について

A2組合員は、B2店では、「蒸し饅頭」を「蒸す」という作業に従事していたが、異動後の本店では「栗きんとん、焼菓子、生菓子」の製造を行っており、「蒸す」作業は行っていない。A2組合員がB2店で行っていた蒸し作業と本店における当該製造の工程は異なっており、両者に類似性はない。

(ウ) 支配介入について

本件配転命令は、先行配転命令で意図した目的（本(1)《先行配転命令》イ(ウ)）を貫徹するためになされたものであって、労組法7条3号の支配介入に該当する。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 従業員の異動及び配置状況等

従業員の異動及び配置状況等について、次の事実が認められる。

(ア) 平成28年4月20日から平成29年4月まで

この間の人員配置は、会社主張（本1(1)《先行配転命令》ア(イ) a(a)及び同a(b)）の限りではそのとおりであったと認められるが（ただし、平成29年5月にあったC23のB2店への異動を除く。）、他に認められる関連事実をも踏まえてこれを要約整理すると、次のとおりであっ

たと認めることができる。

- a 本店「製造部門」は、始期、従業員12名であった。当該の期間中に、入社2名（C19、C20）の増員があったが、労働災害による休職2名（C6、C12）と退社2名（C13、C14）の計4名が減員となり、従業員数は名目で12名（C6とC12の2名を含む。）、実質で10名（C6とC12の2名を除く。）となった。
- b 本店「店舗・仕上・百貨店部門」の始期従業員数は14名（育児休業中のC18の1名を含む。）であった。入社3名（C23、C21、C22）と他店からの異動による4名（C26、C28、C29、C17）の計7名が増員となったが、他店への異動による4名（C29、C7、C30、C31）と退社による3名（C15、C16、C17）の計7名が減員となり、結果として、従業員数は始期と同数の14名（育児休業中のC18の1名を含む。）となった。

なお、C29は、平成28年4月21日にB3店へ異動となったが、平成29年4月1日の異動により本店「店舗・仕上・百貨店部門」に戻っている。また、C7は、平成28年8月以降休職で、休職のまま平成29年4月1日にB3店へ異動している。

- c B2店「喫茶部門」の始期従業員数はA3組合員を含めて3名であったが、復職による1名（A1代表）と本店「蒸し部門」からの異動による1名（C25）の計2名が増員となり、従業員数は5名となった（C9店長を除く。以下同じ。）。

なお、C25のB2店への異動は、平成28年4月から翌5月にかけてのことである。

(イ) 平成29年5月から同年7月まで

- a 労働災害を受けたC6とC12を除く本店「製造部門」の実従業員数は、始期において10名であったが（本ア(ア)a）、入社による1名（C32）の増員があり、平成29年7月時点では1名増の11名となった。

本店「店舗・仕上・百貨店部門」の従業員数は、異動による2名（C23，C33）が減員となり、始期において14名であった人員が、平成29年7月時点では12名（いずれも育児休業中のC18の1名を含む。）となった。

なお、部門名は異なるが、平成29年7月21日付けで、新設された本店「仕上・百貨店・物流・製造部門」にA3組合員1名が配属された。

b B2店「喫茶部門」の従業員数は、異動により1名（A3組合員）が減員となり、4名となった。

(ウ) 平成29年8月から平成30年4月20日まで

a 本店「製造部門」の従業員数は、入社による1名（C34）が増員となったが、退社による1名（C19）の減員があり、始期と終期はいずれも11名で変わりはない。

本店「店舗・仕上・百貨店部門」の従業員数は、入社による3名（C35，C36，C37）の増員，退社による1名（C26）の減員があり，結果として始期12名から2名増の14名（いずれも育児休業中のC18の1名を含む。）となった。

b B2店「喫茶部門」の従業員数は、入社による1名（C27）の増員があつたが、休職による1名（A1代表）の減員があり，結果として始期と同数の4名となった。

(エ) 平成30年4月21日から同年9月12日まで

a 本店「製造部門」の従業員数は、入社による2名（C38，C39），異動による1名（A2組合員）及び労働災害から従前業務への復帰1名（C12）の計4名が増員となったが，退社による2名（C32，C20）が減員となり，差引き計2名の増員となった。その結果，従業員数は始期の11名から13名に増員となった。

本店「店舗・仕上・百貨店部門」の従業員数は、異動による1名（C31）の増員があつたが，他方で退職による1名（C40）と異動による2名（C22，C36）の計3名の減員があり，結果として始期の1

4名から2名減の12名となった。ただし、育児休業を取っていた1名（C18）がこの間の平成30年7月に復帰しているため、稼働可能な従業員数は始期と比べ1名減にとどまっている。

b B2店「喫茶部門」の従業員数は、入社（平成30年9月）による1名（A5）、復職（同月12日）による1名（A1代表）の計2名の増員があったが、本店への異動による1名（A2組合員）の減員があり、結果として5名となった。

イ 本件配転命令の不当労働行為性

会社が支配介入の意思の下に配転を行い、そのことによって組合の結成若しくは運営を支配し、又はこれに介入することになる場合は、当該の配転は支配介入の不当労働行為に該当するとされているところ（労組法7条3号）、支配介入の意思については、当委員会も、反組合の意欲や目的までは必要とされないものの、広い意味での反組合的な認識は必要であると解するが、そうした認識の有無の認定は、これを直截に判断できる場合は別として、間接事実をもってする推認に頼らざるを得ない性質のものである。

配転の必要性の有無、内容、程度等の事情は反組合的な認識の有無を推認するにあたって重要な間接事実になり得るので、先行してこの点を検討する。

(ア) 支配介入の意思について

a 先行配転命令の必要性の検討

本店の人手不足などはなかったか、仮にあったとしても、先行配転命令を必要とする程のものではなかったと認められ、これを覆すに足りる証拠はない。即ち、

(a) 先行配転命令を発出した理由について、会社は、要旨、本店の人手不足による人員補填の必要があったからであると主張しているが（本1(1)《先行配転命令》ア(イ)a）、会社が本店の人手不足をそのように認識していたとは認めることができない。

人手不足に対する当時の会社の認識は、B4工場長自身の言葉を借りて具体的に述べれば、次のようなものであったと認めることができ

る。B4工場長は、第3回団体交渉（平成29年5月30日開催）で、「本店は少し足りていないのではないかと考えている。ただ、秋の繁忙期には補充をしているので、特別問題があるとは思っていない。」と説明している。B4工場長の地位又は立場から推すに、こうした同工場長の説明は当時の会社の認識を正しく表明したものと解すべきものであろうが、この説明からも明らかなおと、先行配転命令発出時の会社は、本店の人手不足などはなかったか、あるいは多少足りない程度のものであって、特別問題視はしていなかったと認めることができる。

(b) 本(2)ア(ア)で詳細に認定したとおり、前提になる事実関係も、上記(a)でいう会社の認識に沿うものであったと解することができる。即ち、本店「製造部門」及び本店「店舗・仕上・百貨店部門」ともに、平成28年4月20日時点と平成29年4月時点での配置人員数は変わっていない（前者は12名、後者は14名）。もっとも、本店「製造部門」においては、平成28年12月にC6が、また平成29年2月にC12がそれぞれ労働災害により職務から離れているが、これによる人手不足をいうのであれば、先行配転命令まで補填を待っていたことの合理的な理由を見出すことができない。

(c) B6部長は、A3組合員の本店異動を必要とした理由について、これを「A3氏は、異動前にも製造、販売、発送の経験がありました。それらの経験を生かして縦断的にフォローしてくれることを期待したからである」といった趣旨を証言するが、当該の証言内容などにもわかには信用することができないというべきである。

A3組合員の本店における「仕上・百貨店・物流・製造」などといった部門の新設は、こうした部門を必要とした理由も明らかであるとは言いがたく、不自然かつ唐突な感を否めない。異動ありきを前提とした、ためにする必要性を主張するものと解されるのであって、当該の主張は採用することができない。C6やC12の労働災害による影響

をカバーする必要があるというのであれば、そのような必要を満たすポストに直截代替者をあてがうのが自然であるし、また、そのような代替者の補填はこれを必要とする折々の時期に実行されて然るべきものであったというべきである。

- (d) また、会社は、先行配転命令の必要性は本店の人手不足にあると主張し、その結果として本店「製造部門」と本店「店舗・仕上・百貨店部門」にベテラン従業員の補填が必要になったと主張するが（本1(1)《先行配転命令》ア(イ)a(c)）、主張のような人手不足があったとしても、何故に補填要員がベテランである必要があるのか、ベテランの意味やその必要性についての具体的な主張もなければ、その立証もなく、当該の主張なども採用の限りでない。

b 先行配転命令の補充性の検討

- (a) B2店の人員は過剰であったと会社は主張し、この主張に沿うべく、B4工場長は、第3回団体交渉（平成29年5月30日開催）で「売上げから見ると、B2店の厨房は現在人数が多すぎると考えている。」とも説明しているが、売上げと必要人員との間にどのような関係があるのかも明らかでなく、また、どのような事実関係（例えば、余剰人員が担当している職務の内容、余剰人員の勤務時間等々）を前提に人員過剰であるとの評価をしたのかといった点についても具体的な主張や立証はなく、当該の主張は採用することができない。

かえって、会社は、異動要員の補充性について、B2店「喫茶部門」は人員が多かったという理由を挙げながら、①同店の「喫茶部門」は、平成28年5月には、それまでA3組合員、A2組合員及びC24の3名体制（なお、A3組合員は喫茶指揮を担っていた。）であったものをA3組合員、A1代表、A2組合員、C24及びC25の5名体制とし、その後、平成29年7月21日のA3組合員の異動に伴い4名体制となったが、C9店長が喫茶指揮を担って実質5名体制を維持し、この体制を平成30年2月まで保持しているところ、こ

うした事実関係からは、3名体制が不十分であったからこそ5名に増員したと解するのが自然であること、②増員した2名までが余剰というのであれば、こうした余剰状態をA3組合員やA2組合員に対する先行配転命令時まで放置したことには合理的な理由を見出し難いこと、③A3組合員異動後の同年3月には同店の「喫茶部門」にC27を更に増員し、5名体制にしていること、④仮にA2組合員の異動を見越してC27を増員したとしても、少なくとも、4名の体制はこれを維持し、確保する必要があったからに相違ないと解されること、⑤同年4月13日から同年9月11日まではA1代表が休職し、同年4月21日にはA2組合員が本店へ異動したために3名体制になったが、同年9月にはA5を増員し、またA1代表も復職したことから5名体制になっていること、といった諸事情を指摘し得るのであって、こうした諸事情に照らせば、むしろ、先行配転命令発出時においてもB2店「喫茶部門」に余剰はなかったと解すべきものである。

なお、会社は、異動の理由について、C9店長が「ベテランから異動してもらっていろいろな経験をさせたい」といった趣旨の説明をしたことを認めながら、それはあくまでもC9店長の個人的な思いであったと主張している。しかしながら、C9店長の当該の説明内容は、これを裏返せば、B2店の実情を知るC9店長においては同店の人員が多すぎるといった認識にはなかったことを推認させるものと解することもできるのであって、こうした点からも、B2店の厨房は人員が多すぎるといった第3回団体交渉時におけるB4工場長の説明に信を置くことはできないというべきである。

(b) A2組合員の関係について、付言するに、

- i 会社は、C25はB2店へ異動してから間がないとも主張するが、同人は先行配転命令発出時には既に約1年間同店の「喫茶部門」の業務を経験しているのであって(本(2)ア(ア)c)、当該の主張は、ベテランを補填要員に求める必要性とともに、補充性の理由として

も肯認できないものといわねばならない。

- ii 組合が主張するとおり、A 1 代表やC 2 4 がB 2 店に配属されるまでは同店の「喫茶部門」の男性従業員はA 3 組合員 1 名であったことが認められるのであって、かかる事実関係に照らせば、同店の「喫茶部門」に男性従業員が 2 名必要であるとする会社の主張（本 1 (1) 《先行配転命令》ア(イ) b (b) ii）には理由がないというべきであり、同主張をもってしてもA 2 組合員の補充性を裏付けることはできないというべきである。

c 本件配転命令の必要性及び補充性の検討

本件配転命令には、その必要性も、補充性も認めることができない。その理由は以下のとおりである。

(a) 本件配転命令の必要性について

本店「製造部門」では、C 1 2、C 6、C 1 3（平成 2 8 年 1 2 月退社）及びC 1 4（平成 2 9 年 2 月退社）の合計 4 名（内訳は、男性 3 名、女性 1 名）が減員している。もともと、C 1 2 は平成 2 9 年 2 月から、またC 6 は平成 2 8 年 1 2 月から、それぞれ労働災害による障害のために従前の業務をこなすことが困難になっていたため、この両名を除くと、実質は男性が C 1 4 1 名の、女性が C 1 3 1 名の減員であったといえる。しかし、そうした減員の一方で、平成 2 9 年 3 月にはC 1 9 とC 2 0 が、同年 7 月にはC 3 2 が、また、平成 3 0 年 4 月にはC 3 4 が入社している。

以上の次第から、男性については、C 1 4 に代わってはC 3 2 及びC 3 4 が入社したことにより、女性については、C 1 3 に代わってC 1 9（ただし、平成 3 0 年 2 月に退社）とC 2 0 の 2 名が入社したことにより、それぞれ欠員又はそれ以上の補填ができていたといえることができる。

(b) 本件配転命令の補充性について

当該の補充性については、本(2)イ(ア) b (b) で指摘した事情のほ

か、次のような事情を指摘することができる。

i きんとん炊き担当の男性従業員の負担軽減は、仮に必要であったとしても、この時期（平成30年4月）に起きた問題ではないし、負担軽減を目的とする補助的作業の分担であれば、何もA2組合員である必要はないと考えられる。

ii 会社は、A2組合員は本店異動後の平成31年1月27日には「主力菓子1種の製造主担当」にもなっているというが、例えそうであったとしても、そのような事情は、A2組合員の補充性を検討する上においていささかの関係をも有しない。

iii 本店「製造部門」のC19は平成30年2月に退社しているが、在社期間は約1年程度であり（ちなみに、入社は平成29年3月である。）、ベテランと言えるかどうか疑問があるし、これに代わる人員をわざわざ他店舗から補填しなければならないとする合理的理由も見出すことができない。

iv 会社は、A2組合員は本店の業務にも携わっていたというが、その内容は本店「製造部門」が火曜日にやり残した業務を行うというものであるから、全般的に重複する業務には携わっていなかったのではないかといった疑問を払拭することができない。

d 本件配転命令の意図又は目的の検討

(a) 会社におけるA1代表のX1組合加入と組合結成の確知

A1代表は、平成28年7月にはX1組合に加入した旨を、平成29年5月にはA3組合員及びA2組合員がX1組合に加入した旨（ただし、表向きのこと）を会社に告知しており（前記第2・3(3)、同第2・5(2)ア(イ)）、また、平成29年10月3日には、同年1月27日に組合を結成した事実を会社に告知し（同第2・4(2)）、あわせて、B2店の過半数代表であること及び会社全体の労働者の過半数で組織する労働組合の代表者であることを伝えていることから、会社は、遅くともそれぞれの折々に当該の告知内容等を知ったことが

認められる。

(b) A 1 代表の過半数代表選出

i A 1 代表は、平成 29 年 2 月ないし 4 月頃、B 2 店の過半数代表に選出されているが（前記第 2・4 (3) ア），このことにより、会社は、当然のこととして、次年度以降も同店従業員の構成に変更がなければ A 1 代表が同店の過半数代表に選出されるであろうことを予想した、と推認される。

ii A 1 代表が B 2 店の過半数代表に選出されてから C 9 店長が同店の次年度の過半数代表に選出されるまでの間に、同店においては、A 3 組合員が本店へ異動になっている。なお、そのほかにも、B 2 店では従業員の増減員があったが、平成 29 年 3 月に C 4 1 が退社、同年 5 月に C 2 3 が本店から B 2 店へ配転になるといった各 1 名の増減員にとどまるものであって、会社は、B 2 店においては、なお、組合を支持する従業員とそうでない従業員のそれぞれの人数が拮抗した状況にあるといった認識を有していた、と推認される。

iii 過半数代表は、本件委員会に出席することが当是とされ（下記(c)），就業規則の改定について意見を表明したり、三六協定を締結する権限を有するが、上記 ii の次第で、会社は、A 1 代表あるいはその支持者が過半数代表に再任又は選出されるようなことになれば、当該の過半数代表との間で相応の緊張関係が続くであろうといった懸念を抱いた、と推認される。

(c) A 1 代表による本件委員会への出席（参加）要求

会社は、本件委員会は、職場の環境改善と繁忙期に向けた作業改善について従業員とともに議論する場でもあるとして、他店従業員にも「その意向により」参加を認めていたが、次に説示するとおり、その一方では、A 1 代表が本件委員会に参加することには消極的であった。

平成 29 年 4 月頃、A 1 代表は、三六協定の締結について会社と話し合いをしていたが、その折に本件委員会に出席したい旨を会社に伝え

たところ（この点は、当事者間に争いが無い。）、これに対し、会社は、A1代表が過半数代表に選任された以上は本件委員会に出席する権利があると認識していたにもかかわらず、「既にA1氏からも色々会社に対する改善内容は示されていまして、それを解決しなければ、次も開催し辛いこともありまして。B4が来て…」といった趣旨の説明をしている。

「A1氏からも色々会社に対する改善内容は示されていたこと」がどうしてA1代表の本件委員会への出席を断る正当な理由になるのか全くもって不分明であり、それ故、当該の会社の説明からは、なにがしかの理由を付けてA1代表の本件委員会への出席を阻もうとした会社の姿勢を窺い知ることができようというものである。ちなみに、本店の過半数代表のA4組合員も本件委員会や別名の会議への出席を断られている。

なお、本件委員会について、会社は、調査期日の当初においては、本件委員会は会社が任意に設置した委員会であるが、他店従業員にもその意向により本件委員会への参加を当是としていたと主張していたが、後の調査期日には、B6部長が以前の調査期日において過半数代表にも参加権があると受け答えしたのは、B6部長においては、本件委員会は労働安全衛生法がその設置を義務付けた法定の委員会であり、そうした法定の委員会であれば過半数代表にも出席「権」があると誤解していたからであるといった主張を追加するに至っている。しかし、仮にそうしたB6部長の認識が誤解であったとしても、会社がA1代表による過半数代表としての活動を嫌い、これを阻害せんとしてA1代表の本件委員会への出席を認めなかったことには何の変わりもなく、そうした誤解は組合に対する嫌悪意思の推認を妨げるものではないというべきである。

また、会社は、本件委員会を開催しなくなった理由を、B4工場長が「あっせん」や団体交渉の対応に追われることになったためである

と主張するが、具体的な事実関係の主張もなければ、これを認めるに足りる証拠もない。

(d) 本件委員会による本件誓約書の徴求

本件委員会は、平成28年4月頃に委員のうち8名から本件誓約書を徴求しているが、本件誓約書の柱書や誓約特記事項の中には「会社側に立ち社員を指導する」、「部下に対しては会社の方針に沿うよう努め」、「会社及び委員会に意見及び不満がある場合は、書類にて提出し、会社の回答を仰ぐ事をしないで社員に愚痴をこぼさない」といった記載がある（前記第2・3(1)）。これらの記載は、その文言からして、明らかに会社の意に沿わない社員を禁忌する姿勢が示されているというべきである。

会社は、会社が本件委員会の委員から本件誓約書を徴求した目的を、A3組合員にあっては本件委員会で協議中の案件情報を委員外の従業員に流布したことがあったため将来的に同人を戒めるためであったと主張するが、議題の内容（前記第2・3(1)）からして、協議内容などはむしろ全従業員が共有すべき案件情報というべきものであるから、その開示が問題視される所以は不可解と解されるが、この点はさて置くとしても、前段に述べた次第で、当該の主張に沿う趣旨などは本件誓約書の記載内容からはいささかも窺うことはできない。当該の主張は、理由がなく、採用することはできない。

(イ) 不当労働行為（支配介入）の認定（総括）

上記(ア)で種々検討したとおり、

- a 会社のA1代表に対するこれまでの対応はA1代表を忌み嫌うものであり、またA1代表を支持し、あるいはこれに与する者を同様に忌み嫌うものであったと解することができる。解雇権を濫用してA1代表を解雇したり（前記第2・2(2)）、反社会的な従業員を禁忌する姿勢を示しては本件誓約書の記載内容の遵守を求めたり（本イ(ア)d(d)）、比較的些細な言動についても注意を与えたりした（前記第2・4(4)）の

はその例であり、A 1 代表の本件委員会への出席に難色を示したのも（本イ(ア) d (c)）、そうした会社の姿勢の表れであると解することができる。

A 1 代表が本店の定休日である水曜日を自身の週休日（休日）とするよう会社に要望しても、会社はこれを聞き入れなかったといった事実も認められるが、こうした会社の行為も A 1 代表と本店従業員との接触を阻む意図に出たものと推認せざるを得ない。

- b 会社は、A 1 代表が X 1 組合に加入したことを知って以降はより一層に、A 1 代表がその加入者を増やしたり、X 1 組合の支部を結成するかもしれない、といった認識を持ち合わせていたと推認することができる。それ故に、また、会社としては A 1 代表の人脈に監視の目を光らせていたに相違ないであろうが、A 1 代表とはよく話をしていたという A 3 組合員や A 2 組合員がそうした監視の目に触れたであろうことは見やすい道理であったといえることができる。

会社において、A 3 組合員と A 2 組合員の組合加入（ただし、形式上は X 1 組合加入）の事実を知ったのは平成 29 年 5 月 30 日の第 3 回団体交渉時のことであり（前記第 2・5 (2) ア(イ)）、また、組合が結成されたことを伝え聞いたのは同年 10 月 3 日のことであるが（同第 2・4 (2)）、こうしたかれこれの事情は支配介入の意思認定を妨げるものではない。具体的な支配介入行為が成立するためには、その対象者が組合員であることまでの認識は必要でなく、その可能性の認識があれば足りると解すべきである。可能性の認識にとどまる場合がある意味一般的であり、また、そう解さなければ不当労働行為救済制度の実効性を確保することができないからである。

- c 先行配転命令も本件配転命令も、A 1 代表やこれに与する従業員を忌み嫌ってなされたものと解すべきである。

A 3 組合員や A 2 組合員にとどまらず全従業員に対して、組合関係者や組合活動に関われば意に反する不当な配転等の不利益を被るかもしれ

ないといった現実的な恐怖感や不安感を与えたであろうことは推察に難くない。そうした先行配転命令や本件配転命令は、即直截にA 1 代表に与する者をB 2 店から追い出して勢力図を変えることになるし、中長期的には、組合への加入を阻止し、また組合からの脱退を図ることによって組合を弱体化させるものであると解することができる。

d 以上を総合的に判断すると、本件配転命令には必要性も補充性もなく、本件配転命令は、A 1 代表が過半数代表に選出されないようにすること、A 1 代表から同人に与する者を引き離し、あるいは無くして組合を弱体化させることを目的としてなされたものであると推認せざるを得ない。よって、本件配転命令は組合に対する支配介入に該当する不当労働行為であると解すべきである。

2 争点2（本件懲戒処分は労組法7条1号の不利益処分及び同条3号の支配介入に該当するか否か）について

(1) 当事者の主張

ア 会社

(ア) 会社は、A 1 代表からパワハラを受けたとする複数の申告が会社のハラスメント相談窓口寄せられたとして、平成30年4月12日にA 1 代表に対する聴取調査を実施した。

当該聴取調査終了後の同日、B 2 店に戻ったA 1 代表は、B 2 店の一部従業員に対し、当該のパワハラ申告に及んだか否かを確認するかのようなパワハラ行為に及んだ。当該行為の相手方となった一従業員においては、強いストレスを覚え、体調不良を訴えるとともに倒れ込むといった事態が起きた。

当該の事態を受けて、会社（B 6 部長）は、即日、A 1 代表に対し、口頭で、申告をした者を探すようなことは控えるよう注意した。

(イ) 会社は、上記(ア)の口頭注意に続いて、A 1 代表に対し、平成30年9月13日付け及び同月22日付けの各改善指導書によりそれぞれ改善報告書の提出を求めたが、A 1 代表がこれに応じなかったため、同年10月1

日付けでA 1 代表を懲戒処分（訓戒）した（前記第1・1(2)にいう本件懲戒処分のこと。）。

本件懲戒処分の懲戒事由は本件就業規則第9 4 条(16)に規定するところの「所属長または責任者の指示命令，通達違反」であり，これを構成する具体的事実は，当該の各改善指導書で改善報告書の提出を求めたがこれに応じなかったというものである。なお，各改善指導書の発出根拠規定は，本件就業規則第7 2 条5 項及び同条7 項である。

イ 組合

(ア) A 1 代表が本(1)ア(ア)の聴取調査終了後にB 2 店従業員であるC 4 2（以下「C 4 2 従業員」という。）に声を掛けたことはあるが，その内容は「自分怖いかな？」というものであった。A 1 代表がそのように声を掛けたのは，本(1)ア(ア)にいうようなパワハラ申告などがなされたとすれば，それは自身が他の従業員から誤解を受けているからではないかと案じたためであり，そこにパワハラ申告をした人物を特定しようとする意図などはなかった。仮にもそのような意図があったとすれば，「会社にハラスメント相談した？」などと聞いている筈である。

「自分怖いかな？」という発言にいささか唐突な感があったとしても，そのような発言内容になったのは，恐らく，聴取調査を受けた直後のことでA 1 代表が憔悴，混乱していたからではないかと思われる。

(イ) A 1 代表が会社から平成3 0 年9 月1 3 日付けの改善指導書（甲1 2）及び同月2 2 日付けの改善指導書（甲1 4 の1）を受け取ったことは認める。しかし，上記(ア)でいうとおり，改善指導の対象になるパワハラ行為なるものは存在しないので，A 1 代表には，求められた指導に応じ改善報告書などを提出する義務はないというべきである。

もっとも，A 1 代表は，甲1 2 の改善指導書に対しては平成3 0 年9 月1 5 日付けの「改善指導書について」と題する書面を，また甲1 4 の1 の改善指導書に対しては同月2 3 日付けの「改善報告書」と題する書面をそれぞれ提出して，自身の主張や反論の趣旨を会社に伝えている。

(ウ) A1代表が平成30年10月1日付けで本件懲戒処分を受けたことは認めるが、本件懲戒処分は実体的にも手続的にも違法なものである。

即ち、本件懲戒処分は、対象になる行為が曖昧かつ不明確である。当該の行為は平成30年4月12日に会社から詰問を受けた内容（本(1)ア(ア)でいうところの、他の従業員から申告があったというA1代表によるパワハラのこと）を指すのか、あるいは同日A1代表が女性従業員に声を掛けたことを指すのか不明であるし、はたまた、そのいずれでもなく、「改善報告書の不提出」を指すようにも読める。なお、「改善報告書の不提出」を指すとしても、そうした報告書を提出する義務があるのか等々についての告知もなければ、弁明の機会も与えられていない。

(エ) A1代表を懲戒することは、A1代表が組合員であるが故になされたA1代表に対する不利益処分であるとともに、組合に所属せんとする者や既に所属している者に対しては、正にそのことを理由として会社から違法又は不当な処分を受けることになるかもしれないといった恐怖感等を生ぜしむるものであるから、労組法7条3号の支配介入にあたる。

(2) 当委員会の認定と判断

ア 以下の事実が認められる。

(ア) 本件懲戒処分に至る経緯（平成30年9月13日付けの改善指導書が発せられるまで）

a A1代表は、平成30年3月上旬、会社に対し、自身が受けたとするパワハラを申告した。申告にかかるパワハラの内容は、次のとおりであった。

① C5従業員は、他の従業員に対して、A1代表と関わりを持たないようにといった趣旨の発言をした。

② C5従業員は、他の従業員に対して、裁判を傍聴したり、関与したりすると処分されることになるといった趣旨の発言をした。

③ B5専務は、A1代表と関わりを持たないよう、その周知方を従業員に指示した。

④ A1代表は、B6部長から組合員名簿の提出を申し向けられた折、B6部長に対して、名簿の提出を申し向けること自体が違法である旨を指摘するとともに、労働基準監督署には自らがそのような違法行為に及んだ旨を申告するよう進言したが、B6部長は、名簿の提出を申し向けたことは認めながらも、労働基準監督署には名簿の提出を命じてはいないと答える、といった趣旨の発言をした。

b B6部長は、平成30年4月12日（B6部長の証言によれば午前11時頃）、B2店「喫茶部門」の作業場で作業に従事していたA1代表を本店に呼び出した。

B6部長は、呼び出したA1代表に対し、上記aのパワハラ申告に対する調査の結果として、申告内容の全てにつき（ただし、④中の組合員名簿の提出を求めた事実を除く。）該当する事実は確認できなかったとする旨を回答した。引き続いて、B6部長は、A1代表からパワハラを受けたとする複数従業員の訴えがあるとして、A1代表に対して、「ハラスメント事実確認・聴取要請書」（以下「本件要請書」という。）を示し、本件要請書の記載内容が事実であるか否かの確認を行った。これに対し、A1代表は当該の記載内容にある事実関係を否認した。

なお、本件要請書の内容（マ）は、次のとおりであった（以下、①ないし⑥のことを一括して「本件要請項目」という。）。

① A1氏を支持すると労働組合側が守るが逆は守られない…と脅迫じみた声を掛けられ不安になった。過去においては言葉により圧力を加えられた者もいる。

② A1氏は会社の批判を頻繁に行っているため、会社の何が正しくて正しくないかの判断ができなくなった。

③ A1氏と近いと思われる社員との付き合い（会話や仕事の進め方）が非常にむづかしい。

④ 就業規則の周知期間にY社従業員の過半数が労働組合に加入がありA1氏はその代表と聞いたが、自分を含め会費を払っていないものが

周りおり加入の実態を通知して頂きたい。労働組合がどのように運営されているのか説明を頂きたい。

- ⑤ 会社側と労働組合側が団体交渉で何を議論しているか知らない。
- ⑥ A 1 氏から態度の注意を受けることがあるがA 1 氏自身は態度を改めることがあまりなく、他社員への誹謗中傷が多く又、考えを歩み寄る姿勢に欠ける。

c A 1 代表は、上記bにいう事情聴取を受けた後B 2 店に戻ったが、その折同店に居合わせた従業員は、A 1 代表の証言によれば、同人のほかにはA 2 組合員、C 4 3（旧姓C 4 4）、C 4 2 従業員及びC 2 5であり、B 6 部長の証言によれば、A 2 組合員、C 4 3（旧姓C 4 4）、C 4 2 従業員、C 2 5、C 2 4 及びC 2 7であった（ただし、B 6 部長はC 4 3（旧姓C 4 4）については、いつまで一緒であったかは分からないと証言している。）。

また、A 1 代表がB 2 店に戻った後のA 1 代表の言動の具体的な次第については双方の主張間で争いがあるが（本 2 (1) ア(ア)、同(1) イ(ア)）、この点に関して、B 6 部長は、同店のC 1 0 副店長から、「A 1 代表は本件要請書を読み上げていた。A 1 代表は『このような事を誰が会社に相談したのだろう』といった独り言をつぶやいていた。C 4 2 従業員はA 1 代表の言動を見聞きしているうちに気分が悪くなって倒れ、寝込んでいる。」といった趣旨のことを電話で伝え聞いた旨を、また、「後の関係者からの聴取調査では、関係者（ただし、関係者が誰であるかについては、本審査でも明らかにされていない。）から、A 1 代表の当該の言動は1 時間もの間繰り返されたということが確認された。」といった趣旨のことを証言している。これに対し、A 1 代表は、陳述書や証言で、「C 4 2 従業員に対して掛けた言葉は『自分怖いかな?』（以下「本件発言①」ともいう。）といった程度のものであった。A 2 組合員やC 2 5にも『ちょっと自分こういうことを会社から言われたんだけど、ちょっとこれおかしくないかなあ』（以下「本件発言②」ともい

う。)といった話をしました。」と述べ、また、C25は、陳情書で、A1代表はC42従業員に対し笑いながら「自分怖いかな？」と声掛けした、と述べている。

なお、A1代表は、「自分怖いかな？」と声掛けした動機について、自分からパワハラを受けたという申告があるとすれば、自分が怖いと誤解されているのが原因ではないかと不安に思い、そのような誤解があればコミュニケーションを取ってこれを解きたいと考えたからである、と証言している。

d 上記cのとおり双方の主張や証言内容に齟齬はあるが、A1代表がB2店に戻った後の状況について会社がA2組合員やC25に対する聴取等々の調査を全く行っていないことについては双方の主張に争いはなく、A1代表、B6部長も一致してそのように証言している。

e B6部長は、C10副店長からの電話(上記cにいう電話のこと)を聞き終えた後、即、A1代表に対し、電話で、パワハラを訴えた人間を探しているかのように受け取られる言動を行ってはならない旨を通知した。これに対し、A1代表は「何を言っているのか分からない。」と反論した。

f 平成30年4月13日、A1代表は入社後に体調不良を訴えて退社し、会社は同日以降A1代表を休職扱いとした。同月19日、A1代表は中等症うつ病エピソード及び不眠症と診断され、その旨の診断書を会社に提出した。

(イ)平成30年9月13日付け「改善指導書」(以下「改善指導書①」という。)の発出から本件懲戒処分まで

a A1代表は平成30年9月12日に休職から復帰したが、同月13日、会社は、C9店長又はB6部長の手を介してA1代表に対し、改善指導書①を交付した。

改善指導書①の内容(マ)は、次のとおりである。

《改善指導書①の内容》

貴殿に対して、4月12日のB2店内のパワハラ行為に対して指導しますので、改善向上の努力と、その計画の提出を求めます。

1 就業規則第72条に基づく、ハラスメント相談に対し同条の義務（ここで改行〔当委員会注〕）プライバシー保護及び、就業改善を怠り、同僚に危害を加えた。

この指導書に対して、貴殿よりの改善報告書を会社への提出を求めます。

提出期限は書面発行より1週間とします。

b A1代表は、平成30年9月15日、会社に対し、同日付けの「改善指導書について」と題する書面（以下「改善報告書①」という。）を提出した。

改善報告書①の記載内容の要旨（指摘及び要望事項）は、次のとおりである。

① 本件要請項目（本ア(ア)b）の内容は漠として曖昧であったことから、平成30年4月12日の事情聴取時の場で明らかにするよう求めたが、その場でも、その後も会社からは詳しい説明はない。書面による説明を求める。

② 本件発言①は本件要請項目の相談者を特定するためにしたものではないが、会社からは、当該の発言に至った経緯や発言の真意・有り様等について弁明の余地が与えられていない。本件発言①をパワハラであるとしたのは会社の一方向的な判断であり、納得できない。

③ 本件要請項目の相談が事実であるとすれば、自分（A1代表のこと）は普段からお店の従業員とほとんど話をしていないので色々と誤解されていると心配になり、「自分怖いかな？」と一言だけ問いかけただけである。

④ 平成30年4月12日の事情聴取時に、自分（A1代表のこと）が相談したパワハラ行為は認められないと調査結果の報告を受けたが（本ア(ア)b），その後においてもB5専務は「A1に誰かを殴らせ

れば、辞めさせることができる」等々発言に及んでいるが、当該の発言はパワハラにならないのか。

⑤ ①ないし④のとおり、会社のパワハラに対する調査及び判断は恣意的と言わざるを得ない。更なる調査を求める。

c 会社は、平成30年9月22日、改善指導書①に対する報告が無いとして、A1代表に対し、再度「改善指導書」（以下「改善指導書②」という。）を交付した。

改善指導書②の内容（マ）は、次のとおりである（なお、同内容中にある「就業規則第69条14項」にいう「14項」は、本件就業規則上の表記では「(14)」となっている。）。

《改善指導書②の内容》

平成30年9月13日付の貴殿宛ての改善指導書に対する改善報告が期限内に提出されていない状況です。貴殿の行為は就業規則第69条14項違反でもあるため、その改善向上の努力と、その具体策の再提出を求めます。

就業規則 第69条 14項

社員は、職場において、職権等の立場または職場内の優位性を背景にして個々の社員の人格や尊厳を侵害する行動を行うことにより、その社員や他の社員に身体的・精神的苦痛を与え、社員の健康や就業環境を悪化させてはならない

この指導書に対して、貴殿よりの改善報告書を会社への提出を求めます。提出期限は書面発行より1週間とします。

d A1代表は、改善指導書②を受けて、平成30年9月23日に、会社に対し、「改善報告書」（以下「改善報告書②」という。）を提出した。改善報告書②には、改善報告書①でも返答しているところであるがといった趣旨の前置きがあり、重ねて、従業員に対する平等かつ適切な事実確認、調査を求める旨の記載がある。

e 会社は、A1代表に対して二度にわたり改善指導を行ったにもかかわらず

らず、期限内にA1代表から何ら改善報告が無かったとして、平成30年10月1日付けでA1代表を懲戒処分（訓戒）した。

懲戒処分の通知文の内容（マ）は、次のとおりである。

《懲戒処分の通知文の内容》

平成30年9月22日付の貴殿宛ての改善指導書に対する改善報告書が期限内に提出がされていない状況です。貴殿の行為は就業規則第93条3項(1)により、懲戒処分の注意（訓戒）とし始末書の提出を求めます。下記期限を厳守すること。

始末書提出期限：平成30年10月8日

(ウ) 懲戒処分後の経過

- a A1代表は、会社から始末書の提出を求められたことを受け、平成30年10月2日、会社に対し、以下の内容をしたためた「平成30年10月1日付けの始末書提出について」と題する書面を提出した。
 - ① 既に二度改善報告書（改善報告書①と改善報告書②のこと）を提出している。
 - ② 自分（A1代表のこと）にパワハラ相談の発言者を特定するような意図はなくても、会社は平等に調査せず一方的にパワハラ行為を認定するため、今後はC42従業員に対して挨拶や仕事上の話は別として、それ以外の話はしないという改善をする。
- b A1代表は、平成30年11月20日、会社に対し「ハラスメントの訴え」と題する書面を提出した。

同書面中には、本件発言①に関係したくだりがあり、そこには、B6部長がA1代表本人を調査することなく同人に謝罪を要求するのはパワハラ行為にあたるからその調査を求める、といった記載がある。
- c 会社は、上記bのパワハラ調査の要請について、平成30年12月18日付けの「回答書」により、A1代表を注意する際には当該の本人に反論の機会を与えており、改めて調査の機会を設ける必要はない旨を回答した。

イ 当委員会の判断

(ア) 本件懲戒処分の有効性について

懲戒処分は、制裁罰として刑事処罰と類似性があるため、罪刑法定主義等々の諸原則（懲戒の種別と事由の明示、不遡及、一事不再理、適正手続の法理）に違反してはならず、違反した場合は無効であると解されている。本件懲戒処分が不遡及、一事不再理の原則に抵触しないことは明らかであるから、以下には、本件懲戒処分が、懲戒の種別と事由の明示、適正手続の法理の原則に違反していないかどうかを中心に検討する。

a 懲戒の種別と事由の明示（懲戒の規律）及び懲戒処分の根拠規定

(a) 懲戒の種別と事由の明示（懲戒の規律）

先に認定したとおり（前記第2・7(2)ア）、本件就業規則第70条(3)は、パワハラを「原則として、職場において、職権等の立場または職場内の優位性を背景にして、個々の社員の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その社員や他の社員に身体的・精神的苦痛を与え、社員の健康や就業環境を悪化させることをいう。」と定義し、本件就業規則第71条は、その(3)で禁止するパワハラの様態を、①人格を傷つけるような暴言や身体的暴力行為を行うこと、②大声で怒鳴る。机を激しく叩くこと、③法令違反の行為を強要すること及び④これらの行為に準ずる程度の行為に及ぶことといった具合に具体化し、これらの行為を禁止している（同条柱書、本件就業規則第69条(14)）。そして、社員が当該の禁止規定に違反した場合は、会社は、本件就業規則第93条以下の規定により当該の社員に対し懲戒処分を行うことができるとし、本件就業規則第94条は懲戒事由を規定している。懲戒処分の手続については、本件就業規則第93条が、その1項で、懲戒処分を行う場合には事前に注意をすること及び注意は非違行為の指摘、助言、改善策の徴求をもって行うことを、その2項で、前項（同条1項）の規定にかかわらず改善が行われず、企業秩序を維持するために必要があると認めるときは懲戒処分を行うことができる

旨を、またその3項で懲戒の種類を、それぞれ規定している。

こうしたかれこれの規定の次第からは、本件就業規則においては、懲戒の種別と事由が相応に明示されていると解することができる。

(b) 懲戒処分の根拠規定

本件就業規則第72条5項は「ハラスメント行為が認められた場合、会社は、問題解決のための措置として、懲戒処分の他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じる。」と規定し、また同条7項は、「会社は、ハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じることとする。」と規定している(前記第2・7(2)ア)。

なお、同各項の文言からすると、その趣旨は、パワハラ事案が発生した場合において会社が講ずべき改善防止策の実施根拠を定めたものであると解するのが相当である。ついては、本件懲戒処分にかかる改善指導書の発出根拠や懲戒処分の根拠規定は本件就業規則第93条1項及び同条2項にいう「第4章の服務規律」違反にそれぞれ求めるべきものであり、異なる趣旨をいう会社の主張(本2(1)ア(イ))は相当とは解されないが、上記(a)で述べたとおり、懲戒処分の根拠規定自体に欠缺はないので、この点は本件懲戒処分の効力の検討には関係しないというべきである。

b 適正手続

事実関係が明白で疑いの余地がないなどの特別の事情がない限り、手続的に、処分者(会社)には厳格な事実関係の調査が求められるべきであるし、また、被処分者(A1代表)に対しては弁明の機会を与える必要がある、これらの適正手続を欠く場合には懲戒処分は無効になるというべきである。

(a) 事実関係(懲戒の対象になる服務規律違反行為〔以下「非違行為」という。〕)の存在立証

本件就業規則上（同規則第93条1項，同条2項），A1代表を懲戒するには，A1代表に対し非違行為の内容が指摘され，その改善が指導されたにもかかわらず，A1代表がなお改善を行わなかったことが必要であるとされている（前記第2・7(2)イ）。したがって，改善指導が本件就業規則第93条1項の規定に適うものであるためには，その前提として懲戒事由に該当する非違行為が存在しなければならないことは言うまでもなく，これが認められなければ改善指導や懲戒処分発動の適法性を根拠付けることはできないというべきである。

i B2店に戻ってからのA1代表の言動が具体的にいかようなものであったかについては，双方の主張，証言間で食い違いを見せているが（本(2)ア(ア)c），次段以下に述べるとおり，この点に関するB6部長の証言はにわかには信用することができないのであって，ほかに，会社が主張するような，A1代表が，B2店の一部従業員に対し，A1代表からパワハラを受けたとする旨の申告を会社に対して行ったか否かを確認するような言動に及んだこと，A1代表の当該言動は1時間もの間繰り返されたこと，当該言動によりその相手方となった一従業員が強いストレスを感じ，体調不良を訴えるとともに倒れ込んだこと等々を認めるに足る証拠はないというべきである。

本(2)ア(ア)cで述べたとおり，①A1代表もB6部長も，ともにC10副店長が当該言動の現場に居合わせていたとは証言しておらず，したがって，仮にC10副店長からなにがしかの報告があったとしても，C10副店長がB6部長に伝えた情報はそれ自体が既に伝聞情報であったと推認されること，②B6部長の証言中には「A1代表の休職中の聴取調査の結果，厨房で書面を広げて読み上げ，誰がハラスメントを訴えたかどうかという問いかけを1時間の間繰り返していたといった事実が分かった。」といった会社主張に沿う証言部分もあるが，他方で，B6部長は，C10副店長からの

報告内容は「(A1代表は)書面の内容を読み上げ、『俺はこんなことをしていない。誰がこんなことを会社に相談したのだろう』といった独り言を言っていた。」といった趣旨のものであったとも証言していること、③B6部長は、審問に先立って作成した陳述書において、「C42従業員は1時間あまり勤務を遂行することができない状態となった」といった趣旨のことを述べてはいるが、A1代表の当該言動が1時間もの間繰り返されたとは述べていないこと、④B6部長においては、A1代表に対し、電話で「パワハラを訴えた人間を探しているかのように受け取られる言動を行ってはならない。」といった趣旨の注意をしているが、その折A1代表からは「何を言っているのか分からない。」と事実関係の釈明を求められているところ(本(2)ア(ア)e)、仮にも、会社主(7)で述べられているように、B6部長がC10副店長から「厨房の人間がA1氏から詰め寄られて倒れた」といった内容を聞き及んでいたというのであれば、その場であるかどうかはともかくも、当該の内容をA1代表に釈明すべきが理の当然であるにもかかわらず、これをA1代表に申し伝えたような形跡は認められないこと、⑤仮にも、C42従業員において1時間あまりも勤務を遂行することができない状態が続いたとか、A1代表が厨房で書面を広げて読み上げ、誰がハラスメントを訴えたかどうかという問いかけを1時間の間繰り返していたといったような事態が起きたというのであれば、B6部長に報告するまでの1時間もの間そうした異常事態が放置されていたことになるが、そのような状況は余りにも不自然であると解されること、などといった諸事情を指摘することができる。

かように、前段に引用したように会社主張の趣旨に沿うB6部長の陳述書や証言部分もないではないが、前段に指摘した諸事情をも総合考慮して判断するに、こうした陳述書や証言部分などはにわかにはこれを信用することはできず、本件発言②の有無については別

に論ずる必要があるとしても（この点については下記 ii 参照），A 1 代表が本件発言①（「自分怖いかな？」）以外の言葉を B 2 店従業員に掛けたとする事実や本件発言①が繰り返されたり，糾問調であったとか，本件発言①によって一従業員が体調不良を訴えて倒れ込んだなどというような事実関係については，これを明白には認めることができないというべきである。

本件発言①は，いささか唐突な感を否めないものの，そのような声掛けをしたところで，そのことが直ちに，先に引用した本件就業規則に規定するパワハラの定義，即ち，「他人の人格や尊厳を侵害する言動」に当たり，また「社員に身体的・精神的苦痛を与え，社員の健康や就業環境を悪化させること」に該当するとまでは解することができないというべきである。

ii B 6 部長は，陳述書で，「A 1 代表は本件要請書を読み上げて数人に伝え，本件要請書の内容を否定する発言を繰り返した」といった趣旨のことを述べている。

この点については，A 1 代表も，A 2 組合員や C 2 5 に対しては「ちょっと自分こういうことを会社から言われたんだけど，ちょっとこれおかしくないかなあ」（本件発言②）という話をしたことを証言で認めており，同証言の限りでは本件要請書の趣旨を否定する趣旨の発言があったと認めることはできるが，こうした発言の相手方となった当該の数人の中に C 4 2 従業員が含まれていたことを認めるに足る証拠までは見出せないというべきである。

なお，仮に本件発言②が C 4 2 従業員に対する発言であったとしても，そこに質問の域を超えてパワハラ of 申告者を詰問又は追及する意味合いまでを汲み取ることはできないのであって，本件発言②をもってして非違行為であると断ずることも，またできないというべきである。

(b) 厳格な事実調査，弁明の機会の付与等

本件就業規則も、事実調査の関係では「必要に応じて行為者、被害者、上司ならびに他の社員等に事実関係を聴取する」と規定し（同規則第72条3項）、また、諭旨解雇及び懲戒解雇をする場合には事前に対象社員に弁明の機会を与えねばならないと規定している（同規則第95条3項）。もっとも、本件就業規則は、解雇以外の懲戒処分の場合には弁明の機会の付与を義務づけてはいないが、本イ(ア)や同(ア)bの各冒頭柱書で述べたとおり、そうした規定の有無にかかわらず、懲戒処分をする場合には、非違行為の認定から懲戒処分に至るまでの全過程について弁明の機会が付与されねばならないと解すべきものである。

上記(a)で述べたとおり、本件では、非違行為についての事実関係が明白であったとは言い難く、その存在については疑いの余地があったのであるから、前段で説示したとおり、手続的には、厳格な事実関係の調査が求められるべきであったし、被処分者(A1代表)に対しては弁明の機会を与える必要があったというべきである。

i B2店に戻ってからのA1代表の言動の次第が必ずしも明白であるとは言い難かったのであるから(上記(a))、会社としては、当該言動の具体的な内容や有り様、当該言動がなされたときの様子や雰囲気等の具体的な状況、誰に対するものであったのか、対峙しての発言か否かなどといった諸般の事情を念入りに調査すべきであったというべきである。こうした点の調査を抜きにしては、A1代表の発言内容を客観的に確認することなどはできないであろうし、いわんやこれが果たしてC42従業員に与えたであろう影響などをも推し量ることはできないというべきである。

しかるに、B6部長は、C10副店長からの又聞きだけで全く調査をせず、即、A1代表に対する口頭注意に及んでいること、また、事実関係についてC10副店長以外の者にも聴取調査はしたと証言はするものの、「聞いたんですが、できれば名前は伏せたいと思

ます」などといった証言をするだけで、その次第も結果も明らかでなく、果たして証言どおり調査がなされたのか否か、調査の結果はどうであったのかを確認する客観的証拠も無いこと、審問時に至ってもその場に居合わせた従業員（A2組合員とC25）に対する聴取調査は頑なまでに実施していないこと、といった事情が認められるのであって、会社が必要とされる調査を行ったと解することはできない。

もっとも、B6部長も調査を全くしていないとは証言していない。しかしながら、B6部長の当該証言どおりであったとしても、せいぜい関係者ではないC9店長に確認した程度であることが窺われるにすぎない。

以上のとおり、非違行為の存在を認定するに必要な所定の手続が取られていないというべきであるが、A1代表が改善報告書①及び改善報告書②によって真相の究明を求めた以降も会社の対応には何の変わりもないといった事情をも勘案すると、会社にあつてはA2組合員やC25に対する聴聞を意図的に回避しているのではないかと、といった疑念すら払拭することができないというべきである。

ii もとより、A1代表において物申す機会が形式的にあつたとしても、実効的に弁明をすることができないのであれば、これを弁明の機会と呼ぶことはできない。

A1代表とB6部長とが接触する機会は一度あつたようであるが（なお、その時期について、A1代表は平成30年9月末頃と証言し、B6部長は同月28日と証言している。）、当該の機会などは、弁明の機会というよりは、B6部長からA1代表に対して改善報告書①及び改善報告書②がその体をなしていないとして、A1代表の行為を特定することなく、抽象的に、即ち「書面を広げて内容を読み上げて犯人捜しをした」としてこれを注意するとともに、改善報告書の提出を申し向ける場であつたと認められる。

また、A 1 代表が改善報告書①及び改善報告書②により自身やA 2 組合員やC 2 5 に対する調査を請求したにもかかわらず、会社はこれを聞き置いたにとどまる（上記 i）。当を得ない請求であれば格別、A 2 組合員とC 2 5 の両名は非違行為があったとする正にその現場に居合わせた目撃証人であることからすれば、同両名に対する調査請求には相応の理由があるというべきところ、当該の請求を受けて何もしないでは、これまた、全くもって弁明の機会を付与したことはないというべきである。

c 「改善策の提出」の前提になる「非違行為の指摘」

本件就業規則は、非違行為があった場合は、是正が必要な社員に対し、非違行為を指摘し、適切な指導及び注意を行い、改善策の提出を求めるとされ、改善が行われず企業秩序を維持するために必要であるときは、懲戒処分を行うことがあると規定している（本件就業規則第 9 3 条 1 項、同条 2 項）。

改善を求めるには非違行為の内容を指摘しなければならないが、上記 b (b) で検討したとおり、A 1 代表の非違行為の認定は厳格な調査及び弁明の機会の付与を欠く不適法なものというほかなく、ひいては、改善策の提出を求める根拠にもならないといわねばならない。

付言するに、形式的にも、A 1 代表は「A 1 代表からパワハラを受けたとする申告を行った者が誰であるかを確認するかの言動」に及んだといった程度の通知では、A 1 代表に非違行為の内容を具体的に「指摘」したとまでは解されないというべきである。

d 改善報告書の不提出と懲戒事由

上記 c で述べたとおり、改善指導違反（改善報告書の不提出）は非違行為の存在を前提として服務規律違反を構成するにすぎないと解され、したがって、例え、懲戒事由が「改善報告書」の不提出にあると主張しても、改善を求め得る前提としての非違行為の通知や改善策の提出要請がそれぞれその要件を満たしていないのであるから、言わずもがな、A

1 代表に当該の提出要請に沿う改善策の提出義務を認めることはできず、その義務違反を服務規律違反に問う由もない。非違行為の存在が認められない場合の改善策の不提出は、懲戒事由になり得ないというべきである。

(イ) 不当労働行為（不利益取扱い・支配介入）の認定（総括）

以上のとおり、会社は、A 1 代表に非違行為が認められないか、又はその存在を認めるに足りる証拠がないにもかかわらず、更に調査を尽くさずして、そしてまたA 1 代表に弁明の機会を与えることなく、本件懲戒処分に及んだものといわざるを得ない。

本件懲戒処分に前段のような問題があるにもかかわらず会社が敢えてこれを完遂したのは、前記第2の前提事実、本第3・1で示した当委員会の認定事実及びそこでの判断の次第等々の諸事情をも総合考慮して判断するに、A 1 代表が組合員であることを理由としてA 1 代表に不利益を科す意図があったからであり、また、そこに、こうした圧力又は牽制をかけることによって組合活動を制約又は制限し、組合の弱体化又は解体等を図らんとしたからに他ならないと推認することができる。

本件懲戒処分は、A 1 代表に対する不利益取扱いにあたるとともに、組合に対する支配介入にも該当する不当労働行為であると解すべきである。

第4 救済方法

- 1 本件事案に即して、主文のとおり救済方法が適切かつ妥当と判断した。

なお、自己の主張を頑なに固持し続ける会社の態度に鑑み、本命令の実効確保のためには文書掲示等の観点からも何らかの手立てを講ずる必要があると解するが、反面円満な労使関係の構築及び確保が円滑に進められることを期し、手交にとどめるのが相当と思料し、主文4項のとおり命ずることとした。

- 2 前記第1・2(2)及び同第2・8(2)に記載したとおり、組合は、A 2 組合員に対する先行配転命令にかかる団体交渉が不誠実団交であると主張して、この点に関しても然るべき救済を求める旨を請求するが、当該請求の前提をなす具体的事実は当初申立ての前提をなす事実関係と同一性を有するとは解されないため、当

該の主張については審査をしない（ちなみに、いずれの団体交渉も、当該の主張時までには1年を経過している。）。

- 3 本件救済申立てに対する当委員会の認定と判断は上記第3に述べたとおりであるが、今後の労使関係の健全化、安定化のために、次のことを付言しておきたい。

本件の背景にある組合と会社間の相互不信は、組合結成前のA1代表と会社間の軋轢に端を発し、以後その解消が図られないままに、次第に醸成、増幅されてきたものと言えようが、この相互不信が労使関係の健全化、安定化を阻んできた主要因をなしているとの感を禁じ得ない。

労使間に問題があればでき得る限りこれを発展的に解決し、そこでの教訓は、これを糧として、良好な労使関係の構築、健全な発展に役立てるべきものである。問題を禍根として残すようなことがあれば、労使間の信頼関係の構築もおぼつかないし、信頼関係を基礎とする労使間の協議や合意形成の実現に支障を来すことにもなる。

については、当委員会は、切に、信頼関係を基礎とする良好、安定的な労使関係が構築、堅持されることを期し、労使双方に対し、最善の努力を尽くされんことを願うものである。

第5 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年2月9日

岐阜県労働委員会

会長 秋保 賢一