



# 命 令 書

大阪市北区

申立人 D  
代表者 執行委員長 Y 1

大阪府中央区

被申立人 E  
代表者 会長 Z 1

上記当事者間の平成18年(不)第3号事件について、当委員会は、平成20年1月9日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下真弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 Y 2 に対する平成17年1月20日付け減給処分及び同日付け降格の辞令がなかったものとして取り扱うとともに、当該減給処分及び降格の辞令がなければ得られたであろう役職手当相当額を含む給与相当額とすでに支払った給与の額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

D

執行委員長 Y 1 様

E

会長 Z 1

当 E が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 貴組合員 Y 2 氏に対して、平成17年1月14日付けで配置換えをしたこと、同月20日付け減給処分を行ったこと、同日付け降格の辞令を発したこと。

(2) 貴組合員 Y2 氏の同席を理由として、貴組合との平成17年1月27日の団体交渉の場から退席するとともに同年2月3日付け貴組合の団体交渉申入れに応じなかったこと。

(3) 当 E の専務理事が、平成17年5月30日及び同年6月9日に貴組合の運営に介入する発言をしたこと。

3 その他の申立ては、いずれも棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

1 組合員 Y2 に対する減給処分の撤回並びに給与の減額分及びこれに係る加算金の支払い

2 組合員 Y2 に対する主任から事務局員への降格の辞令の撤回並びに主任手当及びこれに係る加算金の支払い

3 (1)から(3)までの事項に関する謝罪文の手交及び掲示

(1) 組合員 Y2 に対して平成17年1月14日付けで配置換えをしたこと、同月20日付け減給処分を行ったこと、同日付け降格の辞令を発したこと。

(2) 前記(1)に関して当委員会へのあっせん申請前の団体交渉を拒否したこと及び当該あっせん申請後の団体交渉に誠実に応じなかったこと。

(3) 申立人の運営に介入する言動をしたこと。

### 第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人の G 分会長の私用メールを理由として、同分会長に対し、仕事の干し上げ、減給処分及び主任から事務局員への降格を行ったこと、②同分会長が出席していることを理由として、上記①に関する団体交渉の場から退席し、その後の団体交渉の申入れに応じなかったこと、及び当委員会へのあっせん申請後の団体交渉に誠実に応じなかったこと、③被申立人の役員及び被申立人と一体となった職員それぞれが、同分会長に対し、申立人から脱退した同分会の元組合員に組合費を返還するよう述べたりしたこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 E (以下「 E 」という。)は、肩書地に事務所を置き、土地家屋調査士法第47条第1項の規定により大阪法務局の管轄区域に事務所を有する土地家屋調査士によって設立された法人であって、土地家屋

調査士である会員（以下「会員」という。）の品位を保持し、その業務の改善進歩を図るため、会員の指導、連絡等に関する事務を行っている。なお、土地家屋調査士になる資格を有する者は、土地家屋調査士名簿に登録をすることにより土地家屋調査士となるが、大阪法務局の管轄区域に事務所を有する者が当該登録を行う場合は、 E に入会することになる。

E には、役員として、 E の会員である土地家屋調査士から選任され非常勤である会長（1名）、副会長（4名以内）、理事（20名以上35名以内）及び監事（2名以上5名以内）のほか、常勤の専務理事（1名）がいる。また、事務局の事務職員として、事務局長、次長、主任及び事務局員がおり、事務職員数は、本件審問終結時約10名である。

イ 申立人 D （以下「組合」という。）は、働く者の幸せと明るい職場をつくるために結成された労働組合であって、肩書地に事務所を置き、その組合員数は、本件審問終結時約150名である。

ウ E には、組合の下部組織である G （以下「分会」という。）がある。分会の組合員は、分会結成時には4名、最も多いときには6名、本件審問終結時には分会長 Y 2 （以下「Y 2 分会長」という。）の1名のみである。なお、組合及び分会は、 E に対し、平成15年4月21日付けで、分会を結成した旨を通知した。

（甲1）

（2）組合と E との確認書について

ア 平成15年4月24日付けで組合と E が締結した「確認書」（以下「15.4.24 確認書」という。）には、次のとおり定められている。なお、15.4.24確認書、後記イの「確認書」及び後記(3)の職員就業規則中の「会」は、「 E 」のことである。

「1から4まで （略）

5 （略）事前協議制について

（1）会は、分会員の解雇、出向、その他の労働条件の変更については、組合と事前に協議し、お互いの納得の上で行っていくものとする。

（2）事務局内の担当配置換えについての事前協議については、労使で引き続き協議していくものとする。

6 （略）分会事務所の貸与などについて

（1）（略）

（2）会は、机、椅子については、業務用のものを分会員が兼用で使用することを認める。また、分会員が会の電話およびFAX、コピー機を使用すること

を認める。なお、分会員は良識をもって使用するものとする。

7 (略) 組合活動の自由保障について

(1) (略)

(2) また、分会員が分会集会のため、業務などを考慮して会議室ないしは事務所の使用を事前に届け出た場合は、会はその使用を認める。 」

(甲3)

イ 平成15年7月10日付けで組合と E が締結した「確認書」(以下「15.7.10 確認書」という。)には、次のとおり定められている。

「1 (略) 事務局内の担当配置換えについて

会は、事務局内の担当配置換えについては、組合と事前に協議するものとする。

なお、労使双方が誠意をもって充分協議をつくしても協議が整わない場合、会は辞令を発令することができる。ただし、組合(分会員)が異議を留めて争う権利を奪うものではない。 」

(甲8)

(3) E の職員就業規則について

E の職員就業規則(以下「就業規則」という。)には、次のとおり定められている。なお、就業規則には、降格に関する定めはない。

「(職員の定義及び職責)

第3条 (略)

2 (略)

3 職員の職務は、次の各号に定めるところによる。

(1) 事務局長は、事務局の責任者として事務を掌理掌握し、全職員の監督にあたる。

(2) 次長は、実務上の指導責任者として、参事以下の事務報告を処理するとともに、事務報告を処理する。

(3) 参事は、事務局長、同次長を補佐し業務処理に当たる。

(4) 主任は、事務局員の業務把握に努めるとともに、業務処理に協力する。

また、多種の実務に精通するよう研鑽する。

(5) 事務局員は、誠実に担当業務を行い、職員相和し、協力助け合わなければならない。 」

「(昇任及び辞令の交付)

第7条 会は、勤務経験豊富な者、成績優秀者は昇任させるものとし、基本給を記載した辞令を交付する。

2 (略)

」

「(サービスの基本原則)

第21条 職員は次の事項を守り、自己の業務に精通し、事務能率の向上に努めるとともに、互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。

(1) から (4) まで (略)

(5) 常に品位を保ち、会の名誉を害し、信用を傷つけるようなことをしないこと。

(6) 会及び会員の秘密を守り、不利益となる事項を他に洩らさないこと。

(7) 及び (8) (略)

(9) 許可なく職務以外の目的で、会の設備、車両、器具その他の品物を使用しないこと。

(10) から (16) まで (略)

」

「(懲戒)

第29条 職員が次の各号の一に該当する場合には次条の規定により懲戒に処する。

(1) 及び (2) (略)

(3) この規定にしばしば違反したとき

(4) から (7) まで (略)

(8) 再三の注意にもかかわらず、業務に不熱心なとき

(9) 許可なく会の備品を持ち出し、又は持ち出そうとしたとき

(10) 会の名誉、信用を傷つけたとき

(11) 会及び会員の秘密を洩らし又は、洩らそうとしたとき

(12) (略)

(13) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき

」

「(懲戒の種類・程度)

第30条 懲戒は、その情状により次の区分で行う。

(1) 訓戒

始末書を取り将来を戒める。

(2) 減給

減給は前3か月の平均給与の月額額の10分の1の範囲で行う。

(3) 出勤停止

7日以内の出勤を停止し、その期間中の給与は支払わない。

(4) 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時解雇する。

2 前項第1号から第3号の懲戒は、会長がこれを行い、第4号の懲戒については、

理事会の決議を経て、会長が行う。 ]

(乙13)

(4) 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯について

ア Y2分会長に対する減給処分等について

(ア) Y2分会長は、平成17年1月の約半年くらい前から、Eの特定の役員及び特定の会員と、Eのパソコンを使用して、私用メールのやり取りを行っていた。

(イ) 平成17年1月14日、Eは、Y2分会長に対し、事情聴取（以下「17.1.14事情聴取」という。）の後、私用メールを理由として、減給処分及び降格を行う旨の内示（以下、降格及び減給処分の内示を併せて「17.1.14内示」という。）を伝えるとともに、同日、Y2分会長を、担当していた業務部の部署からはずした（以下、Y2分会長が業務部の担当からはずれたことを「17.1.14配置換え」という。）。

(甲41、甲42、乙16、証人 Y3、証人 Z2)

(ウ) 平成17年1月20日、Eは、Y2分会長に対し、減給処分（以下「17.1.20処分」という。）の発令を行うとともに、降格の辞令（以下「17.1.20降格辞令」という。）を発した。

(甲15、甲16、甲41、甲42、乙16、証人 Y3、証人 Z2)

(エ) 平成17年10月1日、Y2分会長は、業務部で業務を行うようになった。

(甲35、甲41、証人 Y3)

イ Y2分会長の減給処分等に係る団体交渉について

組合とEは、次の(ア)から(オ)までに掲げる日に、Y2分会長の17.1.20処分等に関して団体交渉（以下「団交」という。）を開催した。

(ア) 平成17年1月27日（以下、同日に開催された団交を「17.1.27団交」という。）

(甲41、甲42、乙16、証人 Y3、証人 Z2)

(イ) 平成17年4月11日（以下、同日に開催された団交を「17.4.11団交」という。）

(甲41、甲42、乙16、証人 Y3、証人 Z2)

(ウ) 平成17年5月2日（以下、同日に開催された団交を「17.5.2団交」という。）

(甲41、乙16、証人 Y3、証人 Z2)

(エ) 平成17年6月16日（以下、同日に開催された団交を「17.6.16団交」という。）

(甲41、乙16、乙17、証人 Y3、証人 Z3)

(オ) 平成17年9月28日（以下、同日に開催された団交を「17.9.28団交」という。）

(甲41、乙16、証人 Y3)

ウ Eの役員等のY2分会長に対する言動について

(ア) 平成17年5月30日、専務理事の Z 3 (同月専務理事に就任。以下、同人を「Z 3 専務」という。) は、Y 2 分会長に対し、Y 2 分会長の業務部への配置換えに関する発言を行った。

(甲41、甲42、乙17、証人 Z 3 )

(イ) 平成17年6月9日、Z 3 専務は、Y 2 分会長に対し、組合費の返還に関する発言を行った。

(甲41、甲42、乙17、証人 Y 2 、証人 Z 3 )

(ウ) 平成17年6月9日夜、歓迎会の際に、主任の C (同16年11月に主任に昇格。以下、昇格の前を含め、同人を「C 主任」という。) は、Y 2 分会長に対し、組合費の返還に関する言動を行った。

(甲41、甲42、証人 Y 2 )

エ 当委員会に対するあっせん申請と本件不当労働行為救済申立てについて

(ア) 平成17年2月21日、組合は、E を被申請者として、当委員会に対し、①Y 2 分会長の17. 1. 20処分等について誠実に団交に応じること、②Y 2 分会長を17. 1. 14内示以前と同様の業務につかせること、をあっせん事項として、あっせんの申請 (以下「本件あっせん申請」という。) を行った。この申請に基づき、当委員会で5回のあっせんが行われたが、解決することなく、同年8月9日、あっせん手続は打切りとなった。

(甲23、甲41)

(イ) 平成18年1月13日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て (平成18年(不)第3号) を行った。

### 第3 争 点

1 Y 2 分会長に対する減給処分、主任から事務局員への降格及び配置換えは、組合員であるがゆえに行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入といえるか。

(1) 申立人の主張

ア E は、平成15年5月頃から団交において、分会の要求を容易に解決せず、また組合との協定を繰り返し無視するやり方で組合嫌悪の姿勢をあらわにし、事務局の中に組合無用論の意識をつくり、分会を弱体化し、破壊しようとしてきた。

E は、Y 2 分会長を取り込もうとしたものの、容易に取り込めないと判断し、Y 2 分会長を事務局から排除し、もって分会を破壊しようとした。そのため、Y 2 分会長の私用メール問題を利用して、Y 2 分会長に17. 1. 20処分、17. 1. 20降格辞令及び仕事の干し上げという事実上の三重処分を行い、事務局職員からの信用を失墜させると同時に職場で孤立化させ、不安と動揺を与えることにより Y

2分会長を退職に追い込もうとしたのである。

イ E は、平成16年11月、Y2分会長と特定の役員との業務でのメールのやりとりをする関係を断ち切り、パソコンの私的使用による私用メールのやりとりを明確にするため、Y2分会長を業務部へ配置換えした。その上で、E は、Y2分会長が私用メールの送受信をしている事実を確認しながら、一切注意をすることなくこれを放置し、Y2分会長を泳がせておいて、懲戒処分の証拠作りを行ったのである。

なお、Y2分会長は、E のホームページやメールアドレスを管理している役員の了解を得て組合専用のものでメールアドレスを取得したのであって、E に無断で取得したわけではなかった。

ウ E は、Y2分会長の私用メールを知った時点で、即座に事情聴取を行い注意するべきであったにもかかわらず、処分を前提に証拠固めを行い、Y2分会長が私用メールを止めた3日後に、いきなり17.1.14事情聴取を行うと同時に17.1.14内示及び後記オの仕事の干し上げを行ってきたのであって、極めて異常な対応である。

E は、Y2分会長の私用メールに関する17.1.20処分の理由としてE のパソコンの私的利用を挙げるが、このE の対応は、後記カのインターネットを利用し不適切なサイトにアクセスした職員等に対するE の対応と比較して均衡を欠いており、Y2分会長の私用メールのみを狙い撃ちにしているものである。また、Y2分会長の私用メールの中に、守秘義務違反又は業務妨害に当たるものはなく、内容に不適切なものもない。さらに、E は、Y2分会長の職務専念義務違反を減給処分の理由としているが、事務局では、従前から日常的に雑談が多く、就業時間中にパンを食べる職員がいても放置されているのが実態である。

エ Y2分会長は、事務局内で日常的に雑談が多いなかで、主任として、他の職員より多量の業務処理をこなしてきた。また、E は、Y2分会長は協調性が欠如している旨主張するが、C 主任は、Y2分会長が挨拶しても無視し、挨拶さえしないにもかかわらず、不問に付されている。さらに、前記ウのとおり、Y2分会長の私用メールの内容に守秘義務違反や業務妨害に該当するものはない。

したがって、E の主張するY2分会長に対する17.1.20降格辞令の理由に根拠はない。

オ E は、私用メールを理由として減給処分を行っておきながら、「今後部署につけると、また同じことをするかも分からないので部署からはずれてもらう」として、Y2分会長を17.1.14配置換えにより業務部の担当からはずし、仕事を干

し上げた。すでに減給処分を行っておきながら、さらに予断をもって仕事を干し上げるのは、正当な理由のない、極めて不当で過酷な措置である。また、17.1.14配置換えについては、組合との事前協議協定があるにもかかわらず、この協定を無視して行われたものである。

カ 従前、インターネットを利用し成人向けサイトにアクセスした職員については、約1年間役員室に入り込み成人向けサイトにアクセスしていたとして口頭注意を受け、その後約3年間成人向けサイトへのアクセスを繰り返し、ようやく訓戒処分を受けた。それにもかかわらず、当該職員は、インターネットへの接続が禁止されることはなく、また当然仕事の干し上げもなされなかったのであって、この職員の場合と比較しても、Y2分会長の私用メールに対する E の措置は、均衡を欠いた不当に過酷なものである。

キ Y2分会長は、17.1.20処分、17.1.20降格辞令及び仕事の干し上げにより、減給及び主任手当の減額がなされ、経済的に不利益を受けるとともに、仕事がない、E や事務局職員から嫌がらせを受ける等、精神的にも苦痛を強いられた。

E によるY2分会長の私用メールを理由とする17.1.20処分、17.1.20降格辞令及び仕事の干し上げが、Y2分会長に対する不利益取扱い及び分会を破壊しようとしたものであることは明らかであり、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。

## (2) 被申立人の主張

ア E は、分会結成以来、賃上げ、事務局職員の配置換え等の諸問題についても誠実に組合との団交に対応してきたのであって、組合を嫌悪したり、組合員の分断を図ったことなどない。

イ 平成16年11月頃、あるはずのないメールアドレスが登録されている旨の報告を受けた E の副会長 Z2 (以下「Z2副会長」という。)は、事務局に対し、メールの内容を調べるよう指示した。同年12月8日、事務局長からメールの一部を手渡されたZ2副会長は、Y2分会長と特定の役員等の私用メールであり慎重な対応が必要であると判断し、証拠資料の収集のため、今後もY2分会長の私用メールを印刷するとともにデータを保存しておくよう指示したのであって、何らかの意図をもって、Y2分会長の私用メールを放置していたわけではない。

なお、同年11月のY2分会長の業務部への配置換えについては、同年10月には組合に事前通知していたのであって、事務局体制充実のために行ったものであり、Y2分会長の私用メールを浮き彫りにするために行ったものではない。

ウ Y2分会長の17.1.20処分事由は、主任の地位を有する者でありながら、E のパソコンを利用し、特定の役員等と勤務時間中に私用メールのやりとりをし、

職務に専念することなく、これをおろそかにしたという非違行為である。

Y 2 分会長の非違行為は、就業規則で定める服務の基本原則に明らかに違反しており、懲戒処分事由に該当することは明らかである。そのため、E は、Y 2 分会長に対する17. 1. 14事情聴取を行った後、Y 2 分会長の守秘義務違反、職務専念義務違反、私用メールの送受信等すべての服務規律違反を含めての17. 1. 20処分を行ったのであって、これが社会通念上相当であり、有効であることは論を待たない。

エ Y 2 分会長の主任から事務局員への17. 1. 20降格辞令は、17. 1. 20処分の発令と同日に行われたが、これは人事権に基づき、業務上の必要から行われたものであり、懲戒処分として行われたものではない。

Y 2 分会長は、主任の地位にありながら、その職務を十分に果たさず、また協調性の欠如はもとより執務態度は不良であるといわざるを得ず、その上、前記ウの非違行為が認められたのであって、主任としての地位にふさわしくないことは明らかであり、主任から事務局員への降格には、十分合理的な理由があり、社会通念上も相当である。

オ Y 2 分会長の私用メールの送受信が明らかになったことから、Y 2 分会長を業務部に配属したままでは問題があるので、E は、17. 1. 14配置換えにより、Y 2 分会長を、事務局長の指示を受け、全般的な事務を所掌する庶務事務担当とした。Y 2 分会長の私用メールの送受信は、明らかに非違行為に該当するものであり、組合との事前協議は必要ない。また、Y 2 分会長の私用メールの送受信が非違行為に該当する以上、パソコンのネットワークへのアクセス禁止、会議への出席及ばずとの措置は当然のことである。

なお、Y 2 分会長は、長年の主任としての経験から、事務局長等からいちいち指示を受けなくても、自らの判断で、庶務事務として仕事に着手できたはずであるのに、指示がない限りは積極的に仕事をしてはいなかったのであって、単に指示がなされるのを待っていたから、仕事がなかっただけにすぎない。

カ 従前、インターネットを利用し不適切なサイトにアクセスした職員がおり、この職員は口頭注意を受け、その後も改めなかったため訓戒処分を受けたが、パソコンの利用といっても、Y 2 分会長が行った私用メールとは明らかに非違行為の質が異なる。Y 2 分会長の非違行為は、守秘義務違反や業務妨害が疑われるものであって、上記の職員の場合と措置が異なるのは当然である。

キ 以上のことから、Y 2 分会長に対する17. 1. 20処分、17. 1. 20降格辞令及び17. 1. 14配置換えは、Y 2 分会長の私用メールを理由とする相当の措置であることは明らかであり、Y 2 分会長に組合員であることを理由として不利益を与えようとした

ものでも、組合の弱体化を企図したものでもなく、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

2 本件あっせん申請前の団交等に対する E の対応は、正当な理由のない団交拒否といえるか。また、本件あっせん申請後の団交における E の対応は、不誠実であったといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 17.1.27団交等について

組合は、Y2分会長の私用メールを理由とする17.1.20処分、17.1.20降格辞令及び17.1.14配置換えに関して、その経過が明らかになっておらず、また、事務局内の担当配置換えについては組合との事前協議事項となっていることから、Eに団交の開催を申し入れた。

組合と E は、Y2分会長の私用メールに関する問題等について17.1.27団交を開催したものの、Eが、Y2分会長本人のことであるので、Y2分会長は席をはずしてほしい旨述べて窓口論に固執し、Y2分会長が同席するのであれば団交を続けられないとして、一方的に席を立てて退席したため、Y2分会長の私用メールに関する問題等については何ら協議に入れなかった。

また、その後、組合が同年2月3日付けで改めて団交の開催を申し入れたにもかかわらず、Eは窓口論に固執し、団交の開催を拒否した。

このような E の対応は、組合との団交を拒否するものであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 本件あっせん申請後の団交について

前記アのとおり、Eが組合との団交の開催を拒否したため、組合は本件あっせん申請を行い、その後、あっせんの場での確認等により、Y2分会長の処遇をめぐって組合と E との間で団交が開催されたが、Eは、①団交の席上、Y2分会長を恫喝したり人格を否定する発言をし、Y2分会長の私用メール問題についての事実関係についてまともに回答しなかったり、②Y2分会長を業務部の担当に戻す条件として組合がY2分会長の17.1.20処分と17.1.20降格辞令を認めることに固執したりした。

このような E の団交における不誠実な対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 17.1.27団交等について

17.1.27団交の議題は、Y2分会長及び私用メールの相手方にかかわる問題であり、17.1.27団交にY2分会長が出席すれば、団交の内容が他の会員に漏れるおそ

れがあると判断したため、Y 2 分会長に席をはずしてほしいと申し入れた。

また、Y 2 分会長に対する17. 1. 20処分等は、守秘義務違反、職務専念義務違反、私用メールの送受信等、すべての服務規律違反を含めての処分であり、Y 2 分会長の立場、気持ち、プライバシーに配慮する必要があると判断し、Y 2 分会長が同席しない中で説明しようとしたが、それが受け入れられなかったため、E は、やむなく17. 1. 27団交の場から退席したのである。なお、退席するまでに、約30分以上のやりとりの経過もあり、E は、窓口論に固執したのも、一方的に席を立ったというものでもない。

また、平成17年2月3日付けの組合の団交申入れに対しても、E は窓口論に固執し団交の開催を拒否したわけではなく、現にその後、17. 4. 11団交が開催されている。

このような E の対応は、団交拒否ではなく、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

#### イ 本件あっせん申請後の団交について

E は、本件あっせん申請後にも、団交担当者の多忙な業務及び会務の予定の中で、何とか時間をやりくりして、Y 2 分会長の処遇をめぐる、組合との17. 4. 11団交、17. 5. 2団交、17. 6. 16団交及び17. 9. 28団交に応じた。

これらの団交において、E は、「事務局職員担当函(案)」を示してY 2 分会長の担当部署について協議するとともに、組合費の返還に関するZ 3専務及びC 主任の言動に関する申入れについても議論した。

このような E の対応は、不誠実なものではなく、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらない。

### 3 組合費の返還等に関する E の役員及び主任の言動は、組合に対する支配介入といえるか。

#### (1) 申立人の主張

##### ア Z 3専務の言動について

平成17年5月30日、Z 3専務は、Y 2 分会長が配置される部署に関して、17. 6. 16団交で提示される見通しについて言及した後、「このことは何かという委員長には報告しなくていいから」と、組合の内部運営に干渉することを述べてきた。

また、同年6月9日には、Z 3専務が、Y 2 分会長に対し、脱退した組合員に組合費を早く返金するべきである旨述べたため、Y 2 分会長は、組合費として集金したものであって、規約にも返金しないと書かれている旨述べた。その後、Z 3専務は、Y 2 分会長に対し、「先ほどの組合費の件であるが、規約があることを皆知っているのか」、「その内容はどのようになっているのか。組合費は何に

使うもので、使ったことがあるのか」と、組合の財政運営に関することを聞いてきた。

これらのZ3専務の言動に関し、17.6.16団交で、組合が質問したところ、Z3専務は、「言っていないですよ」と述べ、事実を隠蔽しようとし、その後は事実関係は認めたものの、Y2分会長が曲解しているとして恫喝してきたのである。

このようなZ3専務の言動は、組合の財政運営に介入するものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### イ C 主任の言動について

C 主任は、分会の組合員が組合を脱退した後、元組合員を組織して組合費の返還を求めていたが、Y2分会長がこれに応じなかったため、平成17年6月9日に行われた歓迎会において、Y2分会長をホテルの廊下に呼び出し、組合費の返還を強要し、主任の立場を振りかざして業務上の不利益扱いを示唆しつつ、返還義務のない組合費の返還を迫り、さらにY2分会長の左肩をつき、Y2分会長が後ろによろめいたところに「金返せ」と脅迫してきた。組合が、E に対し、この C 主任の言動について厳正な処置を取るよう申し入れたところ、E は、組合に対し、C 主任に口頭で厳重に注意した旨回答していたにもかかわらず、本件不当労働行為救済申立ての審査手続においては、事務局外でおこった個人的な行為であり、「暴力行為」といえる類のものではない旨主張し、C 主任を擁護してきている。

C 主任の言動は、E と連動して、Y2分会長を職場から排除し、もって組合を破壊しようとするものといえるのであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張

#### ア Z3専務の言動について

平成17年5月30日、Z3専務は、Y2分会長に対し、17.6.16団交で E から業務部復帰を提示されるかもしれない旨発言し、その際に「何とかいう委員長には報告しなくてよい」と述べた。これは、復帰を望んでいたY2分会長の心にとどめておく程度のことと考え、わざわざ組合の委員長に報告する必要はないであろうという意味で述べたものであって、たまたま委員長の具体的な氏名を失念していただけにすぎない。

同年6月9日の昼休みに、職員が「組合費を返してくれない」とY2分会長を責める発言をしていたため、Z3専務は、事務局の悪化した職場環境を良くすることとY2分会長の職場への融和を第一に考え、Y2分会長に対し、「返還する組合費なんてあるの」と親しく雑談的に聞いただけであり、返すべきであるとい

うような強い口調ではなかった。また、17.6.16団交で、組合から「Y2さんにいろいろいわれたでしょう」との質問に、言っていない旨回答したのは、何を「いろいろ言った」といわれたのか不明であったとともに、いろいろ言った記憶もなかったなのでその趣旨で発言したものであって、事実関係を隠蔽するような意図はなかった。また、その後に、Y2分会長を恫喝したことなどはない。

Z3専務は、職員間の融和を実現したり、信頼関係の構築に努力することはあっても、組合を敵視したり、Y2分会長を排斥したりする意図をもったことはなく、Z3専務の言動は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

#### イ C 主任の言動について

平成17年6月9日のY2分会長との組合費返還をめぐるやりとりにおけるC主任の言動については、Eとして事実関係を調査したところ、事務局外で起こった個人的な行為であり、「暴力行為」といえる類のものではなかったが、Eとして、C主任に、口頭で注意することとしたものである。

したがって、C主任の言動は、Eと連動して行ったものではなく、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

### 第4 争点に対する判断

- 1 争点1（Y2分会長に対する減給処分、主任から事務局員への降格及び配置換えは、組合員であるがゆえに行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入といえるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

#### ア 平成16年11月1日付け配置換え前の労使関係について

(ア) 平成15年9月2日、Eは、組合に対して、同年10月15日に事務局の担当配置換えを予定しているとして、「事務局内の担当配置換えの実施について（通知）」と題する文書を交付した。これに対し、同年9月10日に行われた団交において、組合が15.7.10確認書が締結されている旨を述べ、Eに改めて「案」として提出するよう求めたところ、Eはこれに同意し、組合とEとで配置換えに関する事前協議が行われた。

(甲9、甲41、証人Y3)

(イ) 平成15年12月3日、組合とEとの間で団交が開催され、基本給表のワタリの制度化（職員の職務の級及び号俸昇給適用の基準を定めること。以下同じ。）については、事前に労使双方で協議し、同16年4月より実施する旨の確認書が締結された。

(甲4)

(ウ) 平成16年4月14日、組合と E との間で団交が開催され、ワタリの制度化については、E から職員給与規程（以下「給与規程」という。）の改正案が提示されてから検討することになった。また、この団交において、E は、退職金に関する規定についても改正をしたい旨述べた。

（甲41、証人 Y 3 ）

(エ) 平成16年4月23日、E は、組合に対し、給与規程の改正案を添付した「職員給与規程の一部変更の申し入れについて」と題する文書により、職員の職務の級及び号俸昇給適用の基準を定め、併せて退職金の支給基準の見直し等を図るため、給与規程の一部を変更したい旨申し入れた。

（甲5、甲41）

(オ) 平成16年5月27日、組合と E との間で団交（以下「16.5.27団交」という。）が開催され、ワタリの制度化については合意した。なお、退職金の支給基準の見直しに関して、組合が特別会計を含めた過去5年分の E の決算資料の開示を求めたところ、E はこれに同意し、継続協議を行うこととなった。

（甲6、甲41）

(カ) 平成16年7月頃、財務部長 Z 4 （以下「Z 4 部長」という。）は、Y 2 分会長に対し、電話で、「次長になったらいい」と述べた。これに対して、Y 2 分会長は、「なりたいと思っている人がいればその人にさせてあげればいい」と返答したところ、Z 4 部長は、「なりたいといっても能力が必要なんや」と述べた。

（甲41、甲42）

(キ) 平成16年10月13日、E は、組合に対し、事務局の組織体制の充実強化を図るとともに、後継者育成の観点から配置換えを実施することとしたいので、予め通知するとして、「事務局職員担当図（通知）」と題する書面を添付した「事務局内の担当配置換えの実施について（通知）」と題する文書（以下「16.10.13通知」という。）を交付した。16.10.13通知には、担当配置換えの実施日は同年11月1日を予定していると記載されていた。

なお、16.10.13通知では、Y 2 分会長は業務部門の主任として業務部を担当し、C 主任は管理部門の主任として財務部を担当することになっていた。

（甲10、甲41、証人 Y 3 ）

(ク) 平成16年10月22日、組合は、E に対し、「申入書」と題する文書により、組合員の事務局内の担当配置換えについては、15.7.10確認書に基づき事前協議事項になっているとして、16.10.13通知を撤回し、改めて「案」として組

合に申し入れるよう求めた。

これに対し、 E は、組合に対し、「事務局職員担当図（案）」と題する書面を添付した「事務局内の担当配置換えの実施について（案）」と題する同月13日付けの文書（以下「16.10.13案」という。）を交付し、協議を申し入れた。

（甲11、甲12、証人 Y 3 ）

（ケ）平成16年10月29日、組合と E との間で団交が開催され、16.10.13案についての協議が行われた。組合は、Y 2 分会長が財務部から業務部に配置換えになることについて、会員から財務部で何か不都合があったための配置換えであるとの誤解を招くおそれがあるとして、会員に配置換えの理由を説明するよう求めたところ、 E は、理事会で説明する旨述べた。

（甲41、証人 Y 3 ）

（コ）平成16年11月1日、Y 2 分会長は、広報部及び財務部の担当から、業務部の担当に配置換えとなった。

（証人 Y 2 ）

イ Y 2 分会長に対する減給処分、主任から事務局員への降格及び配置換えについて

（ア）平成16年10月28日、Y 2 分会長は、 E のドメイン名（インターネット上に存在するコンピュータやネットワークにつけられた識別子。インターネット上の住所に当たる文字列）の前にローマ字で表記した自己の姓を付加したメールアドレス（以下「個人アドレス」という。）を取得した。

（甲41、証人 Y 3 、証人 Y 2 ）

（イ）Y 2 分会長は、 E のパソコンを使用し、個人アドレスを使用して、メールの送受信を行っていたが、その概要は、次のとおりである。

（乙1の1及び2、乙2、乙3の1から3まで、乙4の1から22まで、乙5の1から30まで、乙6の1から11まで、乙7の1から6まで、乙8、乙9の1から4まで、乙10の1から6まで、乙11の1から10まで、乙12の1から6まで、証人 Y 2 ）

a 個人メールアドレスによる送受信の回数等

Y 2 分会長は、少なくとも、平成16年11月26日から同17年1月7日までの間に、 E の特定の役員及び特定の会員とメール（以下「本件メール」という。）のやりとりを行った。本件メールの送受信は、多い日で約2時間半の間に18回行われていた。なお、上記の特定の役員及び特定の会員は、Y 2 分会長にとって、いずれも元の上司に当たる者であった。

b 本件メールの本文の内容

本件メールのうち、Y2分会長が送信したメールの本文には、①「今日は何してるん？忙しいん？」、「朝から飲んでたらあかんでー」、「嘘つきのドアホ」等、メールにより受信した相手方である特定の役員及び特定の会員と私的な会話を行っているもの、②待ち合わせの場所又は日程の確認を行うおうとするもの等、特定の役員及び特定の会員との交流・交遊に関するもの、③「こっちの方がかわいいよ」としてY2分会長の写真ファイルを添付してやりとりしたもの、④「前から胃だったかな？（中略）体調不良は建前」等、会員某が E を退会した理由に関するもの、⑤「5000円の飲み放題、食べ放題（中略）。幹事のガキンチョに言って」等、宴会等に関するもの、⑥「某ちゃん（会員）のお母さんが亡くなった。弔電うってあげるでしょ」、「某さん（役員）のおかあさんなくなっているとか……。たぶんそうだと思うけど、確認してから対応してね」等、会員の親族及び役員の親族の訃報に関するもの、⑦「「測量の日」は会長と某（副会長）の2人で行くみたい」等、役員の実行予定に関するもの、⑧ E の会報、支部報、ペーパーレス化委員会、PRグッズ等に関するもの、⑨ E のパブリック・コメントに関するもの等があったが、組合活動に関するものはなかった。

(ウ) 平成17年1月14日、E は、Y2分会長が個人アドレスを使用して特定の役員と私用メールのやりとりをしていることが明らかになったとして、メールの内容をプリントアウトしたものを示しながら、Y2分会長から17.1.14事情聴取を行った。その際、Y2分会長は、個人アドレス取得後に個人アドレスを使用して行ったメールのやりとりの相手方が特定の役員及び特定の会員であること、E のパソコンを使用した就業時間中の私用メールのやりとりは約半年程度前から行っていたことを認めた。

その後、E は、Y2分会長に対し、① E のパソコンを使用して私用メールのやりとりをしていた、及び②発信したメールに守秘義務違反に当たる内容が含まれていたとして、減給処分及び主任からの降格を行う旨の17.1.14内示を行った。また、E は、Y2分会長に対し、17.1.14配置換えにより業務部の担当からはずす旨述べるとともに、パソコンを使わないように、さらに、同日夜に予定されていた会議には出席しないように述べ、同日、Y2分会長は、業務部の担当からはずれた。Y2分会長の仕事は、電話の取次ぎ、資料の複写、郵便物のあて名のシール貼り等の、従前と比べると雑用的な業務のみとなった。

なお、E では、17.1.14事情聴取まで、私用メールに関するもの等、パ

ソコンの業務外使用について、Y2分会長を含む事務局の職員に対する注意、指導等を行ったことはなかった。

(甲13、甲41、甲42、乙16、証人 Y2、証人 Z2)

(エ) Y2分会長と私用メールのやりとりを行っていた特定の役員は、Eの事情聴取の後、役員(非常勤)の辞任届を提出し、Eは、これを受領した。

(乙17、証人 Z3)

(オ) 平成17年1月17日、組合は、Eに対し、17.1.14内示及び17.1.14配置換えに関して処分理由に不明な点があるとして、「申入書」と題する文書(以下「17.1.17申入書」という。)により、①本件メールのうち、どのメールが守秘義務に当たるのか、その内容、送信先及び送信日時について、②Y2分会長がEのパソコンを使って私用メールをしていることを知ったのはいつか、について、文書で回答するよう求めるとともに、団交の開催と団交の終了まではY2分会長に対する懲戒処分を行わないよう申し入れた。

なお、17.1.17申入書には、17.1.14内示の際、Eの役員がY2分会長に対し、「なかには依頼退職してもらえという人もいた」と述べたと記載されていた。

(甲13、甲41)

(カ) 平成17年1月20日、Eは、組合の17.1.17申入書において文書での回答を求められた事項に関して、プライバシーの関係もあるため団交の場において説明したい旨、「回答書」と題する文書(以下「17.1.20回答書」という。)で回答した。

(甲14、甲41)

(キ) 平成17年1月20日、Eは、Y2分会長に対して、次のとおり、17.1.20処分を発するとともに、17.1.20降格辞令を発した。

a 17.1.20処分について

Eは、Y2分会長に対し、「懲戒処分書」により、就業規則第30条第1項第2号の規定により、平成17年1月分から同年3月分の給与について10分の1の減給処分とする旨の懲戒処分である17.1.20処分を行った。この「懲戒処分書」には、①処分の事実として、Y2分会長が6か月くらい前からEのパソコンを使用し、広報部担当役員等と、勤務時間中に、私的なメールのやりとりをし、職務に専念することなくこれをおろそかにしたことが、就業規則第21条第5号、第6号及び第9号に違反し、就業規則第29条第3号、第9号、第10号、第11号及び第13号に基づき処分の対象となる旨、②処分の理

由として、事務局職員は、自己の業務に精通し、事務能率の向上に努めるとともに、互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない義務があるにもかかわらず、Y2分会長の行為は、事務局職員間に不信と非協調性を増幅し、職場の秩序維持の義務に反するものといわざるを得ない旨、記載されていた。

(甲15)

b 17.1.20降格辞令について

E は、Y2分会長に対し、「主任から降格し、事務局職員とする」と記載された17.1.20降格辞令を発した。この発令により、Y2分会長は、毎月2万円の主任としての役職手当が支給されなくなった。

(甲16、甲42、乙14)

(ク) 平成17年5月11日、Z3専務は、Y2分会長に対し、私用メールのやりとりを行っていたことについて他の職員に謝罪するべきである旨述べ、Y2分会長は、同月13日の朝礼の際、在席していなかった2名を除く全職員の前で、謝罪の言葉を述べた。また、その際に在席していなかった2名の職員に対しても、後日謝罪の言葉を伝えた。

(甲42、乙17、証人 Y2、証人 Z3)

ウ 事務局の職員による業務に関連しないインターネットのサイトへのアクセス及び当該職員の処分について

(ア) 平成11年11月頃、過去1年間にわたり役員室に設置されたパソコンでインターネットの成人向けサイトにアクセスしていた事務局の職員1名(以下、当該職員を「A職員」という。)が、当時の専務理事から口頭注意を受けた。当時、Eにおいて、インターネットに接続できるパソコンは、役員室に設置された1台のみであった。なお、この口頭注意の後、Eは、A職員に対し、パソコンの使用を禁止することも、インターネットへの接続を禁止することもなかった。

(甲36、甲41、甲42、証人 Y2)

(イ) 平成12年12月頃、事務局の職員の席にパソコン(端末機)が設置され、職員は、パソコンを使用してインターネットに接続できるようになった。その後、A職員は、自席に設置されたパソコンを使用して、再度成人向けサイトへのアクセスを行うようになり、同14年8月頃には他の職員の席に設置されており通常は他の職員が使用するパソコンも使用して、出会い系サイト(インターネット異性紹介事業:面識のない異性との交際を希望する者の求めに応じ、その異性交際に関する情報をインターネットを利用して公衆が閲覧することができる

状態に置いてこれに伝達し、かつ、当該情報の伝達を受けた異性交際希望者が電子メールその他の電気通信を利用して当該情報に係る異性交際希望者と相互に連絡することができるようにする役務を提供する事業)にもアクセスし、同年11月11日、E から訓戒処分を受けた。なお、この訓戒処分の後も、E は、A職員に対し、パソコンの使用を禁止することも、インターネットへの接続を禁止することもなかった。

(甲27、甲36、甲41、甲42、証人 Y 2 )

(ウ) 平成16年1月13日、E は、組合に対し、「事務局職員に対する懲戒処分について(通知)」と題する文書により、当時組合員であったA職員が、①同15年8月頃会計関係書類を紛失し、その他多数の書類を紛失している、②同14年11月11日にE のインターネットを私的に使用したとして再三にわたる注意と訓戒処分を受けたにもかかわらず、今回重ねて業務上の過誤を犯し、その他多数の業務遂行上の問題が認められ、就業規則第29条第3号及び第8号により懲戒処分に付するのが適当であるとして、同16年1月分及び2月分の給与について10分の1の減給処分とする旨の懲戒処分を行う旨、通知した。

(甲27)

(エ) A職員は、E のパソコンを使用して、業務に関連しない成人向けサイト及び出会い系サイトにアクセスしていたことに関して、他の職員の前で謝罪したことはない。

(甲41、甲42、証人 Y 2 )

エ 事務局の職員による取引業者とのメールのやりとりについて

平成15年10月頃、事務局の職員1名(以下、当該職員を「B職員」という。)と取引先業者との間で、会員管理システムの構築に係る見積書に関して、メールでのやりとりが行われ、B職員が送信したメールの中には、他の業者が作成してE に提出した見積書を添付したものもあることが、同18年4月頃明らかになったが、E は、B職員に対し、何らの対応もとらなかった。

(甲37、甲42、証人 Z 3 )

オ C 主任の E のパソコンの使用等について

(ア) 分会結成前の平成14年9月20日付けで、C 主任は、他の職員と連名で、E の当時の専務理事及び事務局次長にあてて、A職員が、業務に関連しないインターネットのサイトへアクセスを繰り返していることに関する「報告書」と題する文書を、E のパソコン、コピー機等を使用して作成し、「事務局職員有志」によって作成されたものとして提出した。

(甲36、甲38)

(イ) E の休日である平成17年2月11日、C 主任は同日午前11時をもって組合を脱退するとして、E のパソコンで文書を作成し、E のファックスを使用して組合に通知した。

(甲38、甲41、証人 Y 3 )

カ 就業時間内の飲食について

(ア) E では、従前から事務局内で、複数の職員が、就業時間中にパンを食べていることがある。

(甲42、証人 Y 2 )

(イ) 平成17年8月以降、事務局内で、就業時間中に複数の職員がジャンケンを行い、負けた者が代金を負担して飲み物を購入し、飲用するようになったが、Y 2 分会長はジャンケンに誘われたことはなく、また自ら参加することもなかった。このようなジャンケンは、同18年1月までの間に、少なくとも10回以上行われた。この件に関して、Z 3 専務又は事務局長が、ジャンケンを行っている職員に対し、注意をすることはなかった。

(甲42、証人 Y 2 、証人 Z 3 )

(2) Y 2 分会長に対する減給処分、主任から事務局員への降格及び配置換えは、不利益取扱いであるとともに、支配介入といえるかについて、以下判断する。

ア E は、①17. 1. 20処分はY 2 分会長の私用メールに関する守秘義務違反、職務専念義務違反等の服務規律違反を含めての減給処分である旨、②17. 1. 20降格辞令は、処分ではなく、Y 2 分会長の執務態度不良等により、人事権に基づき、業務上の必要から行われたものである旨、③17. 1. 14配置換えは非違行為に該当する私用メールのやりとりが明らかになったことから、Y 2 分会長を業務部に配属したままでは問題があるために行ったものであって、組合との事前協議は必要ない旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)イ(イ)の事実によれば、本件メールは、多い日で約2時間半の間に18回に及ぶほど頻繁な日もあり、かつ、その内容についても、業務との関連性を否定できないようなものもあるが、特定の役員及び特定の会員との個人的な交流・交遊に関するもの等業務との関連を欠くものも多く、E の業務に使用するパソコンを用いて、就業時間中に行うものとしては、不適切なものであった。

ウ しかしながら、前提事実及び前記(1)イ(ウ)、(エ)、(キ)、ウ、エ、オ(ア)、カ、後記2(1)ア(キ)認定のとおり、①就業規則に、降格に関する定めはないこと、②Y 2 分会長は E のパソコンを使用して元上司である E の特定の役員及び特定の会員と私用メールのやりとりを行っていたことについて、17. 1. 14 事情聴取の際に17. 1. 14内示及び17. 1. 14配置換えの言い渡しを受け、その後

17. 1. 20処分及び17. 1. 20降格辞令を受けたこと、③ E は、17. 1. 27団交において平成16年10月中旬から下旬頃にはY 2分会長が私用メールを行っていることを知っていた旨述べたにもかかわらず、17. 1. 14事情聴取まで、私用メールに関するもの等、パソコンの業務外使用について、Y 2分会長を含む事務局の職員に対する注意、指導等を行ったことはなかったこと、④本件メールの相手方である特定の役員は、調査会の事情聴取の後、役員（非常勤）の辞任届を提出し、E はこれを受領したこと、⑤A職員は、(i)同11年頃 E の役員室に設置されたパソコンを使用して成人向けサイトにアクセスして当時の専務理事から口頭注意を受け、(ii)同12年頃から自席に設置されたパソコンを使用して、再度成人向けサイトへのアクセスを行うようになり、同14年8月頃には他の職員の席に設置されており通常は他の職員が使用するパソコンも使用して出会い系サイトにもアクセスして E から訓戒処分を受け、(iii)その上に多数の書類の紛失を重ねてはじめて減給2か月の処分を受けたこと、また、訓戒処分の際にも減給処分の際にも、パソコンの使用を禁止されることも、インターネットへの接続を禁止されることもなかったこと、⑥取引先業者との間で他の業者が作成した見積書を添付してメールのやりとりをしたB職員については、E は、何らの措置もとらなかったこと、⑦ C 主任等が、E のパソコン、コピー機等を使用して「報告書」を作成し、E に、「事務局職員有志」によって作成されたものとして提出したことがあったこと、⑧ E では、従前から事務局内で、複数の職員が、就業時間中にパンを食べていることがあること、⑨事務局内で、就業時間中に複数の職員がジャンケンを行い、負けた者が代金を負担して飲み物を購入し、飲用するようになったが、Z 3専務又は事務局長が注意をすることはなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、そもそも E の事務局は、パソコンの業務外使用に関して明確なルールがなく、執務時間中の職務の遂行等に関する規律がゆるい職場であると認められることに加えて、Y 2分会長の本件メールの相手方が元上司である E の現職の役員及び会員であったこと、本件メールの相手方である特定の役員は役員（非常勤）の辞任届を提出したのみであり、特定の会員に対しては E が何らかの対応をしていたとの主張もないこと、17. 1. 14事情聴取に先立って、Y 2分会長に私用メールのやりとり等に関して口頭での注意を行ったこともないことを併せ考えれば、E が、Y 2分会長に対して、私用メールのやりとりに関して、17. 1. 14事情聴取を行ったこと、口頭注意もなくいきなりその場で17. 1. 14内示及び17. 1. 14配置換えを言い渡したこと、その数日後には3か月減給を命じる17. 1. 20処分及び就業規則にも定めのない降格を命じる

17. 1. 20降格辞令を発したことは、手続的には拙速で不備があり、内容的には、A職員の場合や本件メールの相手方である特定の役員及び会員への対応と比して、重きに過ぎ妥当性を欠くものであって、適切なものとはいえない。

なお、 E は、17. 1. 20降格辞令は、Y 2分会長の執務態度不良等により、人事権に基づき、業務上の必要から行われたものである旨主張するが、前記イ判断のとおり、Y 2分会長が行った本件メールのやりとりは不適切なものであったものの、上記のとおり17. 1. 20降格辞令は、Y 2分会長の本件メールのやりとりに対する制裁としては重きに過ぎるものであり、それ以外にY 2分会長の執務態度が不良であったこと等を認めるに足る疎明はないのであるから、かかる E の主張は採用できない。

エ また、Y 2分会長は、①前記(1)イ(キ)の事実によれば、17. 1. 20処分及び17. 1. 20降格辞令により、3か月間の減給を受け、加えて毎月2万円の主任手当も支給されなくなったのであるから、経済的な不利益を受けたことは明らかであるとともに、②前記(1)イ(ウ)の事実によれば、17. 1. 14配置換えにより、自ら責任をもって行う業務からはずされた上で、パソコンの使用も禁止され、電話の取次ぎ等の雑用的な業務をするほかなくなり、その他に上司等がY 2分会長に対し積極的に業務指示を行ったとの E の主張もなく、なすべき仕事を失って労働者として精神的にも不利益を受けたであろうことは容易に推認できる。

なお、 E は、Y 2分会長は、長年の主任としての経験から、事務局長等からいちいち指示を受けなくても、自らの判断で、庶務事務として仕事に着手できたはずである旨主張するが、後記2(1)イ(ウ)a認定のとおり、 E は、17. 4. 11団交において、「庶務」の業務は、事務局長の指示に従って事務局全体のいろいろな手伝いをしてもらうものである旨述べているのであるから、かかる E の主張はにわかに採用できない。

オ 前提事実及び前記(1)ア(ア)、(キ)、(ク)認定のとおり、 E は、15. 7. 10確認書により組合員の配置換えには組合との事前協議が必要であるにもかかわらず、組合に対し、平成15年9月2日及び同16年10月13日に「事務局内の担当配置換えの実施について(通知)」と題する文書を交付し、その後、それぞれ組合の15. 7. 10確認書がある旨の申入れを受けて、「事務局内の担当配置換えの実施について(案)」を提出していることが認められ、これらの事実からすると、 E は、従前から、組合との15. 7. 10確認書、すなわち組合との事前協議約款を遵守する態度に欠けることがあったとみざるを得ない。

なお、 E は、17. 1. 14配置換えは非違行為に該当する私用メールのやりとりが明らかになったことから、Y 2分会長を業務部に配属したままでは問題があ

るために行ったものであって、組合との事前協議は必要ない旨主張する。しかしながら、E が組合員に非違行為があったとして当該組合員の担当配置換えを行おうとする場合には15.7.10確認書が適用されないとするを認めるに足る疎明はなく、加えて、前提事実によれば、たとえ組合が当該組合員の担当配置換えに反対であったとしても、E は、15.7.10確認書に基づき事前に協議を行い、組合に理解を求めべく努めた上で辞令を発令するべきであるから、17.1.14配置換えに際して事前協議は必要ないとする E の主張は採用できない。

カ 前記(1)ア(イ)から(オ)まで、後記2(1)イ(ク)認定のとおり、① E は、ワタリの制度化に併せて退職金に関する規定をも改正しようとしたが、組合との協議の結果、16.5.27団交においてワタリは制度化されたが、退職金に関しては合意が成立せず、継続協議となったこと、②17.6.16団交において、E は、組合に対し、職場の融和が保てるように組合員を指導してほしい旨、また、Y2分会長本人の立場を考慮して組合活動をやってほしい旨述べたこと、③財務部長から総務部長になったZ4部長は、17.6.16団交に出席した際に、分会の組合員が3名いた時点で、夏期一時金について、「組合員には1.6か月でもいいやないか」、「組合に入っていない人は一生懸命やってるんやから1.9(か月)でもいいやないか」と自らが述べたことがあったと述べたことが認められ、少なくとも平成16年頃から組合と E の間には緊張関係があり、E は組合を嫌悪していたとみることができる。

キ また、後記2(1)ア(キ)、3(1)イ認定のとおり、Y2分会長の私用メールを知った平成16年10月頃にはすぐに口頭指導などが行われず、17.1.14事情聴取後いきなり行われた17.1.14配置換え、17.1.20処分及び17.1.20降格辞令の約半月後から順次組合員4名が分会から脱退し、そのわずか約4か月後には分会の組合員はY2分会長1名のみとなったのであるから、Y2分会長が17.1.14配置換え、17.1.20処分及び17.1.20降格辞令を受けた直後から、分会が弱体化したことは明らかである。

ク 以上を総合すると、E がY2分会長に対し、17.1.14配置換え、17.1.20処分及び17.1.20降格辞令を行ったことは、Y2分会長が組合員であるがゆえに行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入とみるのが相当であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2(本件あっせん申請前の団交等に対する E の対応は、正当な理由のない団交拒否といえるか。また、本件あっせん申請後の団交における E の対応は、不誠実であったといえるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 17.1.27団交等について

(ア) 前記1(1)イ(ウ)のとおり、平成17年1月14日、E は、Y2分会長に対し、17.1.14内示及び17.1.14配置換えを行った。

(甲13、甲41、甲42、乙16、証人 Y2、証人 Z2)

(イ) 前記1(1)イ(オ)のとおり、平成17年1月17日、組合は、E に対し、17.1.14内示及び17.1.14配置換えに関して17.1.17申入書により、文書での回答を求めるとともに、団交の開催を申し入れた。

(甲13、甲41)

(ウ) 前記1(1)イ(カ)のとおり、平成17年1月20日、E は、組合に対し、17.1.20回答書を交付した。

(甲14、甲41)

(エ) 前記1(1)イ(キ)のとおり、平成17年1月20日、E は、Y2分会長に対して、17.1.20処分及び17.1.20降格辞令を発した。

(甲15、甲16、甲42、乙14)

(オ) 平成17年1月21日、組合は、E に対し、「申入書」と題する文書(以下「17.1.21申入書」という。)により、17.1.17申入書で文書での回答を求めた事項のうち、①送信先についてはプライバシーの関係があるかもしれないので本件メールのうち「守秘義務に当たるすべての内容」と「その送信日時」について、②Y2分会長が私用メールをしていることを知った時期はプライバシーとは関係ないと考えるので、「その時期」について文書で回答するよう申し入れた。なお、17.1.21申入書には、詳細については、団交で説明してもらってもよい旨、記載されていた。

(甲17、甲41)

(カ) 平成17年1月25日、E は、組合に対し、「申入書に対する回答及び通知書」と題する文書により、E の17.1.20回答は、組合の17.1.17申入書で文書回答を求められた事項のいずれについても団交で説明する趣旨であり、文書での回答は差し控える旨回答するとともに、団交を同月27日に開催したい旨、団交の議題として、17.1.17申入書での申入れ事項のほか、団交当日に提示予定の「事務局職員の担当配置換え(案)」について協議したい旨、通知した。

(甲18、甲41)

(キ) 平成17年1月27日、組合と E は、17.1.27団交を開催した。17.1.27団交の冒頭、E は、Y2分会長本人の件であるので、説明をする間Y2分会長に席をはずしてほしい旨述べた。これに対し、組合は、組合側の団交出席

者は組合が決めることであり、Y2分会長本人をはずすことはできない旨述べた。E は、Y2分会長が同席すると団交で話した内容が他に漏れるおそれがあるとして、なおY2分会長が席をはずすよう求めた。組合は、E に対し、窓口論でもめずに団交を行うよう述べたが、E は、Y2分会長の同席に同意せず、退席し、「事務局職員の担当配置換え(案)」は提示されなかった。なお、17.1.27団交において、組合が、E の退席前、Y2分会長が私用メールを行っていることを知ったのはいつであるかをたずねたところ、E は、同16年10月中旬から下旬である旨述べた。

(甲19、甲41、甲42、乙16、証人 Y3、証人 Z2)

(ク) 平成17年2月3日、組合は、E に対し、「申入書」と題する文書により、17.1.27団交におけるE の対応は、組合側の団交出席者に介入し、Y2分会長が同席をしないことを求めるE の要請を組合が聞き入れないことを理由とする団交拒否であるとして抗議するとともに、改めて団交を開催するよう申し入れた(以下、この申入れを「17.2.3申入れ」という。)

(甲19、甲41)

(ケ) 平成17年2月7日、E は、組合に対し「1月27日の団体交渉の結果を踏まえて(求釈明)」と題する文書(以下「17.2.7求釈明」という。)を交付し、次回開催予定の団交にY2分会長が同席するかどうか、同席する場合に一時退席する余地はあるのか等について回答するよう求めた。その後、組合が、E に対し、団交を開催してもらえるかどうかを聞いたところ、E は、17.2.7求釈明の返事をみてから判断する旨述べた。

(甲20、甲41)

(コ) 平成17年2月10日、組合は、E に対し、「申入書」と題する文書(以下「17.2.10申入書」という。)により、E の一連の対応が団交拒否であるとして抗議するとともに、第三者機関での解決を図るため必要な措置をとる旨申し入れた。

(甲21、甲41)

(サ) 平成17年2月15日、E は、組合に対し、「申入書」と題する文書(以下「17.2.15申入書」という。)により、17.2.10申入書では17.2.7求釈明に対する回答が行われていないとして、17.2.7求釈明に速やかに回答するよう求めた。

(甲22)

イ 本件あっせん申請後の団交等について

(ア) 平成17年2月21日、組合は、当委員会に本件あっせん申請を行った。

(甲23、甲41、甲42)

(イ) 平成17年3月29日、当委員会において、第1回あっせんが開催され、次のあっせんまでに、組合と E とで、2回の団交を行うこととなった。

(甲41、甲42、証人 Y 3 )

(ウ) 平成17年4月11日、組合と E は、17.4.11団交を開催した。17.4.11団交での組合と E のやりとりは、概ね以下のとおりである。

(甲25、甲41、乙16、証人 Y 3 、証人 Z 2 )

a E は、組合に対し、平成17年2月1日から実施と記載された「事務局職員担当図(案)」を提示した。この「事務局職員担当図(案)」では、Y2分会長の担当は事務局長付きの「庶務」となり、主任が C 主任1名のみであって、業務部の担当がY2分会長から C 主任ほか1名とされている以外は、同16年11月に実施されていた配置換え後の状況と変動はなかった。なお、E では、従前は「庶務」という担当はなかった。E は、①「庶務」の業務は、事務局長の指示に従って事務局全体のいろいろな手伝いをしてもらうものである旨、②Y2分会長の主任から事務局員への降格は、処分に準ずるものではあるが、人事権の裁量の範囲で行ったものであって処分ではない旨述べた。

b Z4部長は、Y2分会長は「次長になれる能力はある」と述べた。

c E は、平成16年6月頃に事務局の職員に対して行ったアンケートのY2分会長に関することをまとめた結果であるとして、「事務局職員との調和に尽力していますか」、「主任としての職務が果たせていると思いますか」、「事務局職員からどのように思われていると思いますか」、「(私用メールのやりとりを)業務時間内に行う余裕があるのなら、なぜ全員発送等の作業協力を要する作業を積極的に行い、主任として、他の事務局職員の手本となるよう努めなかったのですか」等の質問項目が、A4の用紙5枚にわたり記載されている書面(以下「17.4.11書面」という。)を提示し、当該アンケートの結果に基づき、① C 主任を主任にした旨、②Y2分会長を特定のポジションにつけるのは適正でないと判断し、信頼を回復するまでということで「庶務」担当にした旨、述べた。

17.4.11書面は、当該アンケートのY2分会長に関することをまとめた結果を記載した文書ではなく、E が、組合に誤って渡した別の文書であった。

組合は、17.4.11書面が当該アンケートのY2分会長に関することをまとめた結果ではなかったことから、E に対し、当該アンケートの項目と結

果を組合に提示するよう求めた。なお、当該アンケートは後記(オ) c 認定の17.5.2団交で E から組合に交付された文書に記載された項目について行われたものであった。

d 組合は、E に対し、E が私用メールであるとするメールについて、相手の氏名等を特定できる箇所を黒塗りした上で、組合に提出してほしい旨述べ、E は、これを了承した。

e 17.4.11団交又は17.5.2団交で、組合が、A職員の場合は最初は口頭注意で、その後も改めないで訓戒処分になったが、Y2分会長の場合はなぜいきなり処分をしたのかと尋ねたところ、E は、「Y2さんは、会長から注意されたときに、やりとりのなかで全部否認してきている。だから証拠を消されたらあかんでモニタリングしてきた。」と述べた。

(エ) 平成17年4月18日、E は、組合に対し、「守秘義務違反と思われるもの(日付は順不同)」及び「私的メール関係(日付は順不同)」に分類して、Y2分会長のメールの写しを提出した。これらのメールの中には、Y2分会長が送信したものと受信したものがあつた。なお、プリントアウトの日付は、すべて同年1月19日であつた。組合は、17.5.2団交において、17.1.14事情聴取においてY2分会長に示したメールの写しと同じものを組合に提示するよう求め、その後、E は、これを提示した。

(甲40、甲41)

(オ) 平成17年5月2日、組合と E は、17.5.2団交を開催した。17.5.2団交での組合と E のやりとりは、概ね以下のとおりである。

(甲26、甲41、乙16、証人 Y3、証人 Z2)

a 組合は、E が17.4.11団交においてY2分会長の私用メールについて職員から聞いた旨述べていたことに関して、その事実関係について尋ねたところ、E は、答える必要はない旨述べた。

b 組合は、E が17.4.11団交において「Y2さんは会長に注意された時のやりとりのなかで全部否認してきている。」と述べていたことに関して、会長とのやりとりの内容について尋ねたところ、E は、Y2分会長に聞けばわかる旨答えた。

c E は、組合に対し、平成16年6月付けの「アンケートの実施について」と題する文書(以下「16.6アンケート文書」という。)を交付した。16.6アンケート文書には、アンケート項目として、①「現在の職場環境について良いと思っていることを教えて下さい」、②「現在の職場環境について悪いと思っていることを教えて下さい」、③「事務局職員間で、コミュニケーション

ンはとれていきますか」等9項目が記載されていた。なお、E は、アンケートを行ったのは、1回のみである旨述べた。

(カ) 平成17年5月30日、Z3専務は、Y2分会長に対し、次回の団交でE から、業務部への復帰を提示されるかもしれない旨、この件については「何とかいう委員長」には報告しなくてもよい旨発言した。

(甲42、証人 Z3)

(キ) 平成17年6月6日、組合は、E に対し、夏期一時金の要求書(以下「17.6.6要求書」という。)を提出し、E は、同月10日、基本給の1.9か月分を同月25日に支給する旨回答した。

(甲33)

(ク) 平成17年6月16日、組合とE は、17.6.6要求書に基づき17.6.16団交を行った。17.6.16団交において、E は、組合がY2分会長の減給処分及び降格を認めることを条件に、Y2分会長を業務部へ戻す旨述べた。これに対し、組合は、条件も何もなしでY2分会長を業務部へ戻すよう述べた。なお、17.6.16団交に出席していたE の役員は、組合に対し、①職場の融和が保てるように組合員を指導してほしい旨、②Y2分会長本人の立場を考慮して組合活動をやってほしい旨述べた。なお、Y2分会長の配置換えに関して、組合とE の合意は、成立しなかった。

また、17.6.16団交に出席したE のZ4部長(同年5月から総務部長に就任)は、分会の組合員が3名いた時点で、夏期一時金に関して、「組合員には1.6か月でもいいやないか」、「組合に入っていない人は一生懸命やってるんやから1.9(か月)でもいいやないか」と、自らが述べたことがあった旨述べた。

(甲41、乙16、乙17、証人 Y3、証人 Z3)

(ケ) 平成17年8月9日、当委員会で開催された第5回あっせんにおいて、当委員会は、組合及びE に対し、「あっせんの考え方」を示し、組合及びE にその内容について検討するよう要望した。これは、同年7月21日に開催された第4回あっせんにおけるE からの要請に基づき、当委員会が示したものであった。第5回あっせんにおいて、組合は、上記「あっせんの考え方」に基づき妥結しようとしたが、E がこれに応じなかったこと等により組合とE が合意に達することはなく、あっせん手続は打切りとなった。

なお、上記「あっせんの考え方」には、検討項目として、次のとおり記載されていた。

「1 使用者は、団体交渉の開催に当たり、(Y2分会長の退席を求めるなどの行為を行うことなく)今後とも、誠実にこれに応じることとする。

2 使用者は、Y 2 分会長の処遇について以下の措置を講じるものとする。

(1) 平成17年8月1日付けで、Y 2 分会長を業務部に復職させるものとする。

(2) 平成17年10月1日付けで、Y 2 分会長を主任に再昇格させるものとする。

(3) (略)

3 労使双方は、労使関係及び職場環境の正常化に向け、以下の事項について努力する。

(1) 使用者は、今後、組合に誤解をまねく言動を行わないよう努めるとともに、労使間で締結した協定書内容を遵守するものとする。

(2) Y 2 分会長は、今後、就業規則に規定する服務規律を遵守する等、誠実に従事することとする。 」

(甲32)

(コ) 平成17年9月12日から、組合は、大阪府域において、同月15日に E に対する抗議集会とデモを行う旨のビラ（以下「17.9.12ビラ」という。）を配付した。このビラには、「分会長の私用メールに対しいきなり減給処分と降格、仕事の干し上げ」、「アダルトサイトに私的に接続し使用していた職員は最初は口頭注意、改めないの次は訓戒処分」、「専務が組合費の返還について介入した後に主任が暴力で組合費返還と退職を強要」、「分会長の私用メールには三重の「処分」 他方、主任の暴力行為・退職強要には口頭での嚴重注意」と記載されていた。

(甲34、甲41、証人 Y 3 )

(サ) 平成17年9月14日、 E は、組合に対し、「事務局職員担当図（案）」と題する書面を添付した「事務局内の担当配置換えの実施及び職員給与規定の改正について」と題する文書（以下「17.9.14申入書」という。）を交付し、事務局体制の充実強化を図るため、同年10月1日付けで配置換えを実施したいとして協議を申し入れるとともに、退職金に係る給与規程の改正についても協議を申し入れた。なお、上記「事務局職員担当図（案）」では、Y 2 分会長は、C 主任の下で、事務局員として業務部を担当することとなっていた。

(甲35)

(シ) 平成17年9月28日、組合と E は、17.9.14申入書に基づき、17.9.28団交を開催した。17.9.28団交において、 E は、組合に対し、Y 2 分会長の配置換えは、同月12日の常任理事会で決定した旨述べた。また、 E は、17.9.12ビラの配布により会員がY 2 分会長の私用メール問題について知るところとなり、「会員からは、私用メールをするような職員はクビにしてしまえ」という意見も出ている」と述べるとともに、「全理事に経緯を公表した」と述べ

た。

組合は、Y 2 分会長の主任からの降格については留保し、業務部へ戻すことについて了解し、その他の問題についても円満に解決したい旨述べたところ、E は、その他のことは争ってもらえばいい旨述べた。これに対し、組合が、そうであれば、主任降格、処分問題等については公的機関での争いにならざるを得ないこと、及び同年1月14日以降の仕事の干し上げについての謝罪文を求めることを述べたところ、E は、「そんなことを言うのなら、Y 2 さんにも謝罪文を書いてもらう。」と述べた。

(甲41、乙16、証人 Y 3 )

(セ) 平成17年10月1日、Y 2 分会長は、業務部に配置換えになった。

(2) 本件あっせん申請前の団交等に対する E の対応は、正当な理由のない団交拒否といえるか、また、本件あっせん申請後の団交における E の対応は、不誠実であったといえるかについて、以下判断する。

ア 本件あっせん申請前の団交等に対する E の対応は、正当な理由のない団交拒否といえるかについて

(ア) E は、Y 2 分会長が17. 1. 27団交に出席すれば、団交の内容が他の会員に漏れるおそれがあると判断し、Y 2 分会長のプライバシーに配慮する必要からY 2 分会長が同席しない中で説明しようとしたが、それが受け入れられなかったため、やむなく17. 1. 27団交の場から退席した旨、また、17. 2. 3申入れに対しても、E は窓口論に固執し団交の開催を拒否したわけではなく、現にその後、17. 4. 11団交が開催されている旨主張するので、以下検討する。

(イ) 前記(1)ア(キ)から(サ)まで、イ(ア)、(イ)認定のとおり、①17. 1. 27団交において、E は、Y 2 分会長本人の件である、また、Y 2 分会長が同席すると団交で話した内容が他に漏れるおそれがあるとして、説明をする間Y 2 分会長に席をはずしてほしい旨求めたのに対し、組合は、組合側の団交出席者は組合が決めることであり、団交の出席者からY 2 分会長をはずすことはできない旨述べたこと、その後 E は、17. 1. 27団交の場から退席したこと、② E は、組合の17. 2. 3申入れに対し、Y 2 分会長の団交での退席の余地の有無等についての回答を求める17. 2. 7求釈明を行い、団交開催の可否については17. 2. 7求釈明に対する組合の返事をみてから回答する旨述べたこと、③組合が17. 2. 10申入書により E の対応が団交拒否である旨抗議したのに対し、E は17. 2. 15申入書により17. 2. 7求釈明に対する回答を求めたこと、④本件あっせん申請により当委員会で行われた第1回あっせんにおいて組合と E が合意したことにより17. 4. 11団交が開催されるまで、団交は開催されなかったこと、

がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、組合はY2分会長を団交の出席者として決定し、Y2分会長の団交からの退席については認められないとしているにもかかわらず、Eは、Y2分会長のプライバシーへの配慮等を理由として、Y2分会長が団交に出席していることにより17.1.27団交の場から退席し、その後もY2分会長の団交の場からの退席にこだわって本件あっせん申請後まで団交の開催に応じなかったのである。

(ウ) 労働組合側の団交出席者は、当該労働組合が自主的に決定することであって、使用者はこれに干渉することは原則として許されないのであるから、Eが、Y2分会長の団交への出席を理由として団交を拒否することは、特段の事情のない限り正当な理由のない団交拒否となる。

(エ) 確かに、前記1(1)イ(イ)b、(オ)、(カ)、(キ)、2(1)ア(オ)、(カ)の事実によれば、17.1.27団交の主たる議題が、Y2分会長が個人アドレスを使用して行った特定の役員及び特定の会員とのメールのやりとりに関連するものであり、これらのメールには、Y2分会長と特定の役員及び特定の会員との交流・交遊に関するもの等、Y2分会長のプライバシーに関するものが含まれていることは明らかである。しかしながら、17.1.27団交において、Y2分会長のプライバシーに関連するものを協議することを前提に、Y2分会長は団交に同席することを望んでいたのであるから、Y2分会長が同席している場でこれを行うことを拒否する理由はなく、Y2分会長自身が17.1.27団交に出席すれば団交の内容が他に漏れるおそれがあると判断してY2分会長の退席を求めたり、Y2分会長のプライバシーに配慮する必要があるからY2分会長の退席を求めたこと自体失当であり、団交拒否の正当な理由とはなり得ない。

(オ) したがって、17.1.27団交の場から退席し、その後も本件あっせん申請後まで団交の開催に応じなかったEの対応は、正当な理由のない団交拒否というべきであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(カ) なお、Eは、17.1.27団交において、退席するまでの間に約30分間は組合とのやりとりがあった旨主張するが、前記(1)ア(キ)の事実によれば、Eは17.1.27団交においてY2分会長が私用メールを行っていることを知った時期については述べたものの、「事務局職員の担当配置換え(案)」を提示したことはなく、その他に組合とEとの間で実質的な交渉が行われたと認めるに足る疎明もないのであるから、17.1.27団交において実質的な団交が行われたと認めることはできない。

イ 本件あっせん申請後の団交におけるEの対応は、不誠実であったといえ

るかについて

(ア) 組合は、本件あっせん申請後に開催された団交において、 E が、① Y 2 分会長を恫喝したり人格を否定する発言をし、 Y 2 分会長の私用メール問題についての事実関係についてまともに回答しなかったり、② Y 2 分会長を業務部の担当に戻す条件として組合が Y 2 分会長の減給処分と降格を認めることに固執したりしたことが、不誠実な団交に当たる旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、本件あっせん申請により当委員会で開催された第 1 回あっせんにおける確認に基づき開催された 17. 4. 11 団交及び 17. 5. 2 団交についてみる。

a 前提事実からすれば、17. 4. 11 団交及び 17. 5. 2 団交における協議事項は Y 2 分会長に対する 17. 1. 14 配置換え、17. 1. 20 処分及び 17. 1. 20 降格辞令に関するものであったと認められる。

b 前記(1)イ(ウ)、(エ)の事実によれば、 E は、17. 4. 11 団交において、組合に対し、「事務局職員担当函(案)」を提示しながら、 Y 2 分会長の担当業務やその内容、及び 17. 1. 20 降格辞令が処分に準ずるものであるが人事権の裁量の範囲で行ったものであること等、17. 1. 14 配置換え、17. 1. 20 降格辞令等に関する E の考え方について一応の説明を行ったと認められる。また、 E は、17. 4. 11 団交における組合の要求に応じて、数日後には、17. 1. 20 処分の理由となっている Y 2 分会長が個人アドレスを使用してやりとりしたメールのうち、 E が私用メールであるとするメールについて、その写しを組合に提出している。

なお、17. 4. 11 団交において、 E は、平成 16 年 6 月頃に事務局の職員に対して行ったアンケートの Y 2 分会長に関することをまとめた結果であるとして 17. 4. 11 書面を組合に交付したが、17. 4. 11 書面は、その内容からみると、 Y 2 分会長が私用メールのやりとりを行っていることが明らかになった後に、 Y 2 分会長に対して質問を行うために作成された質問項目をまとめたものとみるのが相当であって、 E は、組合に誤った文書を交付したことが認められる。

c 前記(1)イ(オ)の事実によれば、 E は、17. 5. 2 団交においては、組合に対し、 Y 2 分会長が私用メールのやりとりを行っていたことを知った経緯等については説明を拒んだものの、17. 4. 11 団交において組合が要求したアンケートの項目が記載された 16. 6 アンケート文書を交付している。

また、前記(1)イ(ウ) e の事実によれば、 E は、17. 4. 11 団交又は 17. 5. 2 団交において、 A 職員の場合とは異なり、 Y 2 分会長には口頭注意を行うことなくいきなり処分を行った経緯について、一応の説明を行ったとみること

ができる。

d 前記 a から c までを総合すると、 E は、当委員会における第 1 回あっせんで確認した 2 回の団交において、Y 2 分会長に対する 17. 1. 14 配置換え、17. 1. 20 処分及び 17. 1. 20 降格辞令に関して、組合が納得できるものであるかどうかはともかくとして、一応の説明を行うとともに、組合の求める文書の提出にも応じてきたと認められる。

(ウ) 次に 17. 6. 16 団交についてみる。

前記(1)イ(キ)、(ク)の事実によれば、組合の夏期一時金の要求に基づき開催された 17. 6. 16 団交において、組合と E は、Y 2 分会長の業務部への復帰についても交渉を行ったものの、E が Y 2 分会長の減給処分及び降格を認めることを条件として Y 2 分会長の業務部復帰を認めるとしたのに対し、組合は無条件での業務部復帰を求めたため、この点に関する交渉は平行線をたどり、組合と E との間で合意が成立しなかったと認められる。

(エ) 17. 9. 28 団交についてみる。

前記(1)イ(サ)、(シ)の事実によれば、E が平成 17 年 10 月 1 日付で Y 2 分会長を事務局員として業務部担当とすること等について組合に協議を申し入れた 17. 9. 14 申入書に基づき開催された 17. 9. 28 団交において、組合は、Y 2 分会長の降格については留保しつつ、業務部への復帰は了解し、その他の問題についても円満に解決したい旨述べたものの、E は、その他の問題についての円満解決には同意することはなく、これについても、組合と E との間で合意が成立しなかったと認められる。

(オ) 以上を総合すると、本件あっせん申請後の 17. 4. 11 団交、17. 5. 2 団交、17. 6. 16 団交及び 17. 9. 28 団交における E の対応には、17. 1. 14 配置換え、17. 1. 20 処分及び 17. 1. 20 降格辞令に至る経緯の説明等に関して、組合への説明とその理解を得るための努力に欠ける点があったり、誤った文書を組合に交付することにより組合に不信感を抱かせるようなものがあったことは否定できないものの、17. 1. 14 配置換え、17. 1. 20 処分及び 17. 1. 20 降格辞令に関して一応の説明を行った上に、Y 2 分会長の業務部復帰に関しても一応の協議を行っていること認められ、加えて E が Y 2 分会長を恫喝したり Y 2 分会長の人格を否定するような発言を行ったと認めるに足る疎明もなく、さらに、前記(1)イ(セ)認定のとおり 17. 9. 28 団交後の平成 17 年 10 月 1 日には Y 2 分会長の業務部復帰も実現していることから、全体としてみると不誠実なものであったとまでいうことはできないのであって、この点に関する組合の申立ては、棄却せざるを得ない。

3 争点 3 (組合費の返還等に関する E の役員及び主任の言動は、組合に対する

支配介入といえるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成17年5月30日、前記2(1)イ(カ)のとおり、Z3専務は、Y2分会長に対し、業務部への復帰を提示されるかもしれない旨、この件については「何とかいう委員長」には報告しなくてもよい旨発言した(以下、同日のY2分会長の配置換えに関するZ3専務のY2分会長に対する発言を「17.5.30発言」という。)

(甲42、証人 Z3)

イ 平成17年6月1日付けで、組合を脱退した職員5名(以下「元組合員ら」という。)が連名で、Y2分会長に対し、既に支払った組合費のうち、分会費に相当する毎月800円分について、返還するよう求めた。

なお、職員の組合脱退日は、同年2月2日(1名)、同月11日(1名)及び同年5月23日(2名)であって、同16年に脱退した1名を除き、他の4名は17.1.14配置換え、17.1.20処分及び17.1.20降格辞令の後であった。なお、これらの職員の組合脱退により、分会の組合員は、Y2分会長1名となった。

(甲28、甲38、甲41)

ウ 平成17年6月9日午後1時過ぎ、Z3専務は、Y2分会長に対し、「脱退した組合員に返金する組合費があるのか、あるんなら返す必要があるかな。」などと述べた。これに対し、Y2分会長は、返すべき金銭はない旨、組合規約にもそのように記載されている旨、文書で要望が出ているので文書で回答するようにしたい旨述べたところ、Z3専務は、文書が出ているのなら、早く回答するべきである旨述べ、また、その後、Z3専務は、Y2分会長に対し、分会費の使途、分会費の使用の有無について尋ねた(以下、同日の組合費に関するZ3専務の発言を併せて「17.6.9発言」という。)

(甲42、乙17、証人 Y2、証人 Z3)

エ 平成17年6月9日夜、新規採用職員の歓迎会が行われた際、C主任は、飲酒した状態で、Y2分会長を歓迎会会場のホテルの廊下に呼び出し、「金返せ」等と組合費を返還するよう述べるとともに、Y2分会長の肩を持ち、後ろに押したりした(以下、同日の組合費に関するC主任の言動を「17.6.9言動」という。)

(甲42、証人 Y2)

オ 17.6.16団交において、組合は、Z3専務の17.6.9発言に関して、「Z3専務さんのほうが組合費の返還問題でY2さんにいろいろ言われたでしょう。」と尋ねた。これに対し、Z3専務は、「僕は言ってないですよ。」と述べた。これに対し、組合は、「申入書」と題する文書(以下「17.6.16申入書」という。)をEに交付した。17.6.16申入書には、①Z3専務の17.5.30発言及び17.6.9発言の内

容とこれらが不当労働行為に当たる旨、このような不当労働行為を繰り返さないよう誓約を求める旨、② C 主任の17.6.9言動について嚴重な調査を行った上で C 主任に厳正な処置を講じることを求める旨、記載されていた。

その後、Z3専務は、組合費を他の職員が返してくれと要望したが返事がないと聞いたので、Y2分会長に、返事をしないのか聞いただけである旨述べた。

(甲29、甲41)

カ 平成17年7月1日、E は、組合に対し、17.6.16申入書に対する「回答書」と題する文書（以下「17.7.1回答書」という。）を交付した。17.7.1回答書には、①Z3専務の17.5.30発言及び17.6.9発言は、Y2分会長のE における信頼関係構築のために行ったもので、支配介入及び不当労働行為ではないと考える旨、② C 主任の17.6.9言動を調査した結果、一連のY2分会長に対する行為については、口頭で嚴重に注意した旨、記載されていた。

(甲31)

キ 平成17年7月3日、C 主任は、組合及びY2分会長に対し、「貴方の申入れに対しては数々回答したいことはありますが、回答しても（中略）業務上への悪影響を懸念せざるを得ず、これ以上の回答を差し控えさせていただくことといたしました。よって、貴方の申入れ通り謝罪いたしますのでこれにてご納得下さい。（中略）貴方の言い分は十分に理解いたしました。Y2分会長殿が気分を害されたことにつきお詫びいたします。今後は、ご自分の不祥事と一連の対応に対する周囲の状況を冷静に感受し、失った信頼と人間関係の回復にご専念下さい。」と記載された書面を送付した。

(甲39、甲41)

ク 本件審問終結時、Y2分会長は、元組合員5名に対し、組合費を返還していない。

(証人 Y2 )

(2) 組合費の返還等に関する E の役員及び主任の言動は、組合に対する支配介入といえるかについて、以下判断する。

ア Z3専務の言動について

(ア) E は、Z3専務が行った、①平成17年5月30日の「何とかいう委員長には報告しなくてよい」との発言は、Y2分会長の心にとどめておく程度のことであって、わざわざ組合の委員長に報告する必要はないであろうという意味で述べたものである旨、②同年6月9日の組合費に関する発言は、職場環境を良くすることとY2分会長の職場への融和を第一に考え、Y2分会長に対し、「返還する組合費なんてあるの」と親しく雑談的に聞いただけである旨主張す

るので、以下検討する。

- (イ) そもそも、労働組合の組合員が当該労働組合に報告すべき事項、あるいは組合費の徴収・返還に関する事項、組合費の使用の有無やその使途に関する事項等の財政運営に関する事項は、当該労働組合の内部問題として、労働組合が自主的に決定すべきものであって、使用者が介入すべきではない。
- (ウ) 前提事実及び前記(1)アの事実によれば、Z3専務の17.5.30発言は、Y2分会長の事務局内の配置等に関する当委員会のあっせん手続が進められている最中に行われたものであるとともに、15.7.10確認書により組合との事前協議事項となっている組合員の配置換えに関するものであって、自らの配置換えに関する情報を得たY2分会長が組合に報告を行おうとすることは、当然のことである。それにもかかわらず、Z3専務は、Y2分会長に対し、この件については「何とかいう委員長」には報告しなくてもよい旨の発言をしたのであって、このようなZ3専務の発言は、組合の内部問題に介入するものとみざるを得ない。
- (エ) また、前記(1)イ、ウ、クの事実によれば、Z3専務の17.6.9発言は、Eで唯一の常勤の役員であるZ3専務が、Y2分会長に対し、組合費の返還についての発言を行い、分会費の使途、分会費の使用の有無について尋ねたものであって、Y2分会長が組合費の返還を行わなかったとはいえ、組合の財政運営に介入するものといえる。
- (オ) 以上を総合すると、Z3専務の17.5.30発言及び17.6.9発言は、組合の運営に介入するものとみるのが相当であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### イ C 主任の言動について

- (ア) 組合は、組合を脱退したC主任が、平成17年6月9日に行われた歓迎会においてY2分会長の左肩をついたりしながら組合費の返還を強要したが、これは、C主任がEと連動して、Y2分会長を職場から排除し、もって組合を破壊しようとするものである旨主張するので、以下検討する。
- (イ) 確かに、前提事実及び前記1(1)オ(イ)、3(1)エ、カの事実によれば、C主任は、Y2分会長の広報部及び財務部の担当から業務部の担当への配置換えと同時に主任に昇格するとともに、Y2分会長に対する17.1.20処分及び17.1.20降格辞令の約半月後に組合を脱退しており、その後の組合費返還をめぐって歓迎会の際にY2分会長に対し17.6.9言動を行い、この17.6.9言動に関してはEから口頭注意を受けたに過ぎなかったことが認められるが、これらの事実をもって、C主任がEの指示の下に、あるいはその意を受けて、Y2分会長に対し17.6.9言動を行ったとまではみることはできず、その

他に C 主任が E の意を体して Y 2 分会長を職場から排除しようとしたとまで認めるに足る疎明はないのであるから、この点に関する組合の申立ては、棄却せざるを得ない。

#### 4 救済方法

(1) 組合は、Y 2 分会長に対する給与の減額分に係る加算金及び主任手当に係る加算金の支払いをも求めるが、主文 1 をもって足りると考える。

(2) 組合は、謝罪文の手交及び掲示をも求めるが、主文 2 をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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 条により、主文のとおり命令する。

平成 20 年 1 月 25 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印