

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 東日本NTT関連合同労働組合茨城支部

同 X 1

同 X 2

同 X 3

再 審 査 被 申 立 人 株式会社NTT東日本一茨城

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第41号事件(初審茨城県労委平成21年(不)第4号事件)について、当委員会は、平成25年4月17日第178回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 本件は、株式会社NTT東日本一茨城（以下「会社」という。）が行った次のような行為が不当労働行為であるとして、平成21年10月2日（以下「平成」の元号は省略する。）、東日本NTT関連合同労働組合（以下「N関労」という。）茨城支部（以下「組合」という。）並びに X1（以下「X1」という。）、 X2（以下「X2」という。）及び X3（以下「X3」という。）（以下3人を併せて「X1ら」といい、X1らと組合を併せて「組合ら」という。）が、茨城県労働委員会（以下「茨城県労委」という。）に救済申立てをした事案である。

ア 20年12月24日に、会社が、X1らに対して、会社と組合が同月25日に対面窓口交渉を予定しているにもかかわらず、「個人所有等パソコン自己点検・自主点検 確認書」及び「情報漏洩防止ツール 実施結果報告書」（以下これら二つの文書をまとめて「確認書等」という。）の提出を求めたこと。

イ 会社が、20年12月17日までに確認書等の提出がなかったとして、X2に対して21年2月4日に口頭注意を行ったこと、同様の理由で、同月17日に、X1及びX3に対して訓告処分を行ったこと。

ウ 組合から20年12月5日付けで会社に対し対面窓口交渉申入れがあったにもかかわらず、確認書等の提出期限である同月17日を過ぎ

た同月 25 日まで対面窓口交渉が開かれず、同日行われた対面窓口交渉（以下「12.25 交渉」という。）及び 21 年 2 月 25 日に開催された団体交渉（以下「2.25 団交」という。）における会社の対応が不誠実であったこと。

- (2) 組合らは、初審茨城県労委において① X 2 に対する口頭注意、X 1 及び X 3 に対する訓告処分の撤回、② 会社が、組合と団体交渉を予定しているにもかかわらず、X 1 らに確認書等の提出を求めたことへの謝罪、③ 誠実団体交渉応諾、④ 謝罪文の交付・掲示を請求した。
- (3) これに対して、茨城県労委は、23 年 5 月 19 日、組合らの申立てを棄却する命令を交付したが、組合らはこれを不服として同年 6 月 3 日、再審査を申し立てた。

2 争点

- (1) 21 年 2 月 4 日の X 2 に対する口頭注意、同月 17 日の X 1 及び X 3 に対する訓告処分は、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。(争点①)
- (2) 20 年 12 月 24 日に会社が、X 1 らに対して個別に事情聴取して、確認書等の提出を求めたことは支配介入に当たるか。(争点②)
- (3) 組合の 20 年 12 月 5 日付けの対面窓口交渉の申入れについて、会社は確認書等の提出期限である同月 17 日までに対面窓口交渉を行わず、同月 25 日に至るまで開催しなかったことは団交拒否及び支配介入に当たるか、また、12.25 交渉及び 2.25 団交における会社の対応が不誠実団交及び支配介入に当たるか。(争点③)

第 2 当事者の主張の要旨

- 1 争点①(21 年 2 月 4 日の X 2 に対する口頭注意、同月 17 日の X 1 及び X 3 に対する訓告処分は、不利益取扱い及び支配介入に当たるか)について

(1) 組合らの主張

ア X2が受けた口頭注意は、賞与等の査定で不利益に取り扱われる性質のものであり、これに従わなかった場合は、訓告以上の処分に結びつくものである。X3は、21年2月17日付けで訓告処分を受けたが、このため同年6月の夏季一時金の査定を「C評価」とされ、それまでの「B評価」と比べ約5万円の減額支給となった。また、X1及びX3が受けた訓告処分は、「一過性」のものではなく、次なる譴責以上の「実害処分への準備段階」として不利益性を有している。

イ(ア) NTT東日本グループ（東日本電信電話株式会社（以下「NTT東日本」という。）及び都道府県域会社17社等関連会社を総称している。以下同じ）は、20年12月15日に電話会議を開催し、確認書等をその提出期限である同月17日の1週間後である同月24日までに提出した者については口頭注意もしないことを確認していたにもかかわらず、組合とはその翌日である同月25日に対面窓口交渉を設定した。N関労千葉支部（以下「N関労千葉」という。）及びN関労山梨支部（以下「N関労山梨」という。）においても団体交渉は同日に設定されており、NTT東日本グループは計画的にN関労の組合員に不利益取扱いを行うことを意図していた。

(イ) 会社は最大労組であるNTT労働組合に対しては職場内あるいは時間内の組合活動に対してきわめて寛容な対応をしている反面、組合に対してはきわめて厳格な対応をしていること、また、NTT労働組合に対しては多大な便宜供与をしている反面、組合に対してはこれをことごとく拒否している。このような会社の組合に対する不当な差別的取扱いは会社の不当労働行為意思の表れというべきである。

ウ 以上により、X1らに対する口頭注意、訓告処分は会社の不当労働

行為意思に基づくものであり、労働組合法（以下「労組法」という。）
第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア 訓告処分については、懲戒処分と異なり、全ての社内規程においても経済的不利益性を生じさせるものではない。口頭注意に関しては、上司から部下に対し業務上行う注意及び指導であって、就業規則等の社内規程に基づくものではなく、経済的不利益や人事上の不利益が生じる余地はない。訓告処分及び口頭注意を受けた社員が自らを正し、その行動を改めれば、組合が言うような、より重い処分につながるようなこともない。

イ(ア) 会社は、組合と最大労組たるNTT労働組合とを差別して取り扱ってはいない。

(イ) NTT東日本グループの一員である会社は、情報漏えい事件等の再発防止に向けた取組みとして、全社員に対して事前に十分な説明をし、理解を求めた上で、20年11月、社員各自が自宅で所有等しているパソコンを会社指定の方法で点検し、同年12月17日までに確認書等を提出するよう指示した（以下「点検等命令」という。）

(ロ) 点検等命令は、情報セキュリティのさらなる強化と情報管理の徹底を目的として、会社が策定した「情報セキュリティの基本方針」という明示の根拠に基づき、一般的に妥当な方法と程度で、画一的になされたものである。また、確認書等の提出を拒否した者についても、会社としての統一した基準を設けて対応していたところ、X1らは、上長の命令に従わず、期限内に確認書等を提出しなかったことから、X2に対しては口頭注意を、X1及びX3に対しては訓告処分を行ったものであり、不当労働行為意思に基づき、恣意的にこれらの処分を行ったわけではない。

(エ) 会社がX 1らに口頭注意及び訓告処分を実施したことが不当労働行為意思に基づくものでなかったことは、提出期限までに確認書等を提出しなかったNTT労働組合の組合員に対しても口頭注意を行ったことから明らかである。

(オ) なお、N関労とNTT東日本との間では20年12月11日に、NTT東日本グループ関連会社である株式会社NTTエムイー（以下「エムイー」という。）との間においては同月17日に、点検等命令にかかる団体交渉を行っていることから明らかなおり、NTT東日本グループが意図的に、組合及びN関労千葉若しくはN関労山梨との対面窓口交渉等を同月25日に設定したわけではなく、単なる偶然に過ぎない。

2 争点②（20年12月24日に会社が、X 1らに対して個別に事情聴取して、確認書等の提出を求めたことは支配介入に当たるか）について

(1) 組合らの主張

ア 会社は、対面窓口交渉を20年12月25日に設定しておきながら、その前日には組合の中止要求を無視して第1回事事情聴取を実施し、X 1らに対し、組合の方針とは別に各人個別の判断で自己点検を行うよう働きかけたことは、組合の足並みを乱れさせる意図によるものである。

イ また、事情聴取が、組合員1名に対し会社側2名の体制で実施されたことは、各組合員に対し精神的圧迫を加える意図によるものである。

(2) 会社の主張

ア 点検等命令は会社の業務運営上の施策であり、必ずしも労働組合との合意がなければ実施できないものではない。会社は、全社員に対してこれを業務命令としている以上、上長が確認書等を提出していない社員に対して、必要な聞き取りを行い、履行確認等を行うのは当然で

あり、組合が主張するような「支配介入」や「組合崩し」を企図した
ものではない。

イ また、会社が複数名の管理者の立会いのもと事情聴取を行うのは、
公平・公正に社員から聞き取りを行うためであり、通常的事情聴取に
おいても同様の方法で実施しているところであって、組合の主張する
ような「圧力」をかけることを目的としたものではない。

3 争点③(組合の20年12月5日付けの対面窓口交渉の申入れについて、
会社は確認書等の提出期限である同月17日までに対面窓口交渉を行わ
ず、同月25日に至るまで開催しなかったことは団交拒否及び支配介入に
当たるか、また、12.25交渉及び2.25団交における会社の対応が
不誠実団交及び支配介入に当たるか) について

(1) 組合らの主張

ア 会社は、組合が会社との交渉を受けて点検等命令への対応を決める
という方針であったことを知りながら、20年12月5日の申入れに
対し、確認書等の提出期限である同月17日までに対面窓口交渉の実
施に応じなかった。

イ 会社は、12.25交渉及び2.25団交において、組合の質問に
誠意をもって答えず、12.25交渉において点検等命令が労働条件
に関するものであることを否定しその団体交渉性を否定し、また交渉
委員の一人が一方向的に席を立ち、あるいは組合側の交渉委員の発言を
「今、発言された方はどなたですか」と述べて遮るなど、不誠実な対
応をした。

(2) 会社の主張

ア 対面窓口交渉の開催が20年12月25日になったのは、労使の窓
口において調整の上決定したことである。

イ 会社は、点検等命令の実施そのものについては、業務運営上の施策

であり、会社の責任において実施していくものであると認識し、それを団体交渉の場で論議するのは基本的になじまないものであると考えていたが、12.25交渉及び2.25団交の場においては、組合からの質問・意見に対して誠意をもって丁寧に説明・回答した。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、17年12月23日に結成された、会社の社員等で構成される労働組合で、再審査審問終結時の組合員数は8名である。

なお、組合は、NTT東日本の持株会社である日本電信電話株式会社が13年4月に発表した「NTTグループ3カ年経営計画（2001～2003年度）について」に基づき、NTT東日本等が50歳以上の社員に対し14年5月から雇用選択制度を実施したことに反対して結成されたものである。

X1らは、いずれも会社の社員で、X1は組合の執行委員長、X2は副執行委員長、X3は書記長である。

【甲61,75、乙40、審査の全趣旨】

(2) 会社は、NTT東日本の100パーセント出資の子会社として、17年7月1日に設立され、肩書地に本社を置くほか茨城県内10か所に営業所等を有し、NTT東日本から、茨城県内における電気通信事業に関する各種業務を受託している。22年4月1日現在、社員数は、正社員1142名、契約社員261名で、資本金は3750万円である。

なお、会社には、組合の外、会社の社員のほとんどを組織するNTT労働組合がある。

【乙37,38、審査の全趣旨】

2 会社と組合等との労使関係

(1) 会社と組合との労使関係

ア 会社と組合は、18年2月15日に第1回の団体交渉を実施して以降、22年8月までに、計14回の団体交渉及び対面窓口交渉（以下「団体交渉等」という。）を実施してきた。ここで「団体交渉」とは、基本的に、労働条件に関わる問題を協議する場であり、「対面窓口交渉」とは、便宜供与及び会社と組合の交渉のルールを話し合う場と位置付けられていた。

【乙38、初審④X 4 15, 16頁】

イ 組合の会社に対する窓口担当者は組合結成時から副執行委員長 X 4（以下「X 4」という。）であった。これに対し、会社の組合に対する窓口担当者は、会社の人事異動によって変遷したが、20年11月の時点では、総務部労務厚生安全担当の Y 1 主査（以下「Y 1 主査」という。）であった。

会社と組合が団体交渉等を行う場合は、X 4よりY 1 主査にファックスによって会社宛ての団体交渉要求書が提出され、会社からX 4にファックスで回答書が送信された後、組合より具体的な団体交渉の申入れが行われるのが通常であった。

【甲75、乙38】

ウ(ア) 組合は、17年12月23日付けで、「組合結成通知および要求書」を会社に提出し、組合事務室及び掲示板の供与等を要求したが、これら便宜供与は現在に至るまで行われていない。

【甲61, 66, 75、初審①X 3 98, 99頁、初審②X 3 26～31, 34～36頁】

(イ) 18年11月17日、それまでのX 1の職場であった土浦料金回収センタの廃止を含む「料金部門の業務運営体制の見直し」に関し、組合は会社に団体交渉を申し入れたが、会社に拒否された。そこで、

組合は19年1月29日、茨城県労委にあつせんを申請したが、会社はこれに応じなかった。

【甲48, 51～55,

60, 61, 75、初審①X 1 22～28, 60～62頁、初審④X 4 28～30頁】

(ウ) 19年6月1日、X 3とX 4は、会社の事業場の構内で、出勤する会社等の社員にビラを配布した。なお、会社は組合に対し、ビラの机上配布等は認めていなかった。

また、20年5月26日、X 1は会社の A ビルにおいてビラ配布を行った。

【甲75、初審①X 1 30

頁、初審③X 4 60～63頁、初審④X 4 21～28頁、審査の全趣旨】

(エ) 20年6月11日、会社は組合に対し、対面窓口交渉の場において、組合が、同年5月の組合ニュース配布時において、会社構内にマイカーを駐車したとして注意を喚起した。組合はそのようなことはないとして、事実関係の調査を求めたところ、会社は後日、実際は同年3月だったと釈明した。

【甲75、初審①X 1 30, 31頁、初審③X 4 63, 64頁、審査の全趣旨】

(2) 会社とNTT労働組合との労使関係

ア NTT労働組合はNTT東日本グループから組合事務室及び掲示板を便宜供与されていた。

【甲76】

イ NTT東日本茨城支店は、18年11月7日、NTT労働組合東関東総支部に対し、「料金部門の業務運営体制の見直し」について、地域経営協議会で情報提供していた。

【甲56】

ウ B ビルにある会社の設備部南メンテナンスセン

タでは、毎日、始業時にミーティングが行われており、その中で、NTT労働組合からの連絡事項が周知されていた。また、同センタでは、始業前にNTT労働組合のビラが社員の机の上に配布されていた。

【甲94、当審①X 7 42～66頁】

3 会社における処分等の位置付け

(1) 会社においては、社員就業規則により、社員が社内規定に違反する行為を行った場合は、社内秩序を維持するため、社員を「懲戒」に付することがあるとされている。「懲戒」には、「懲戒解雇」「諭旨解雇」「出勤停止」「減給」「譴責」がある。また、社員就業規則では、「懲戒」事由に該当する場合であっても、「懲戒処分を行うに至らない程度であるときは、その将来を戒めるため、訓告されることがある。」とされている。

【乙33, 37】

(2) 会社には、上長から部下に対し、業務上において行う注意及び指導として「口頭注意」があるが、これは社員就業規則に基づくものではない。ただし、「口頭注意」を何度も受け、なお改しゅんの情がないと認められる場合には、「懲戒」又は「訓告」の対象となることがある。

【乙33, 37、初審④Y 8 65, 66, 106～111頁、初審⑤Y 8 18～20頁】

4 点検等命令までの経緯

(1) 17年12月から19年9月にかけて、NTT東日本グループ等において、社員等が自宅で所有するパソコンから顧客情報がインターネット上に流出するなどの事件が5件発生した。

【甲29、乙4～13, 15～23, 37、初審④Y 8 50～52頁】

(2) 会社は、NTT東日本グループ等で発生した一連の情報流出事件(上記(1))を踏まえて、18年2月頃から19年10月頃にかけて、4回にわたり、全社員を対象に、任意で自己点検を行うよう指導した。

これらの自己点検は、個人が自宅で所有するパソコンに会社情報が

存在しないかを確認することなどを内容とするもので、その方法は、3回目までの指導が目視、4回目の指導は会社が指定したツールによるものとされた。

【乙4, 11, 14, 15, 24～26, 37、審査の全趣旨】

- (3) 18年7月、NTT東日本は「お客様情報持ち出し管理マニュアル」を作成した。また19年10月には、グループ内の全社員に対して、「個人情報保護(情報流出の防止)の強化について」と題する文書を配布した。

【乙27, 35～37、初審④Y 849, 50頁】

- (4) 19年12月14日、NTT東日本は、総務省に対し、上記(1)の情報流出事件のうち、同年に発生した2件に関し、「主な再発防止策」として「全社員に対する注意喚起及び自宅の私用パソコン内に会社の個人情報保存されていないか、ファイル交換ソフトがインストールされていないかどうか検索し削除等を行うソフトウェアの配布、点検の実施」をするなどと報告した。同月20日、総務省は、NTT東日本に対し、文書で「個人情報の適正な管理の徹底」を指導した。

【甲29、乙2, 37、初審④Y 852, 53頁】

- (5) 20年4月1日、会社は、設立時に策定した「情報セキュリティの基本方針」(社長達第51号)を改訂した。

この中に、「9.2 採用時、退職時等における教育・啓発等の実施」として、「会社が必要と認めるときには、社員等が所有するPC等に会社情報が存在しないこと、及び情報漏洩につながる不適切なソフトウェアを利用していないことを確認した書面(様式は別に定める)を会社に提出しなければならない。」との規定が存在した。

【乙29】

5 点検等命令について

- (1) 20年11月14日の勤務時間終了後、会社は、組合に対し「社員

の個人所有等パソコンの自己点検・自主点検について」と題する文書をファックスで送信した。引き続いて、同月18日以降、会社は、全社員に対し、各上長等を通じ、「事業場外みなし労働」扱いにより、会社指定の「情報漏洩防止ツール(以下「会社指定ツール」という。)」を使用し、社員が自宅で所有するパソコンに会社情報が存在しないことの点検、ファイル共有ソフトの起動禁止設定などを行い、確認書等を翌月17日までに提出するよう業務命令を発出した。

【甲1, 4~12, 29, 46, 61, 66, 67、乙3, 38、初審①X 1 14~16、37~42頁、初審①X 3 72~77頁、初審②X 3 4, 5頁、初審②X 2 52~55頁、初審③X 2 4~8頁、初審④Y 8 53~59, 93~98頁、初審⑤Y 5 74頁】

(2) 20年11月18日付け「質問書」で、組合は、会社に対し、個人として利用しているソフト等を利用できないようにさせるのは越権行為であるなどと述べ、自己点検やファイル共有ソフトの削除等を義務化する法律上の根拠、情報漏えい事件が発生しているとすればその詳細について、加えて自己点検に応じなかった場合の社員の処遇などについて文書で回答するよう求めた。

【甲2, 46, 66、乙38、初審①X 3 74, 75頁、初審⑤Y 5 41頁】

(3) 20年11月19日以降、X 3は Y 2 設備部エンジニアリング部門サービス発注担当課長(以下「Y 2 課長」という。)から、X 1は Y 3 営業部土浦営業部門取手ソリューション営業担当課長(以下「Y 3 課長」という。)から、X 2は Y 4 営業部土浦営業部門土浦マンション営業担当課長(以下「Y 4 課長」という。)から、それぞれの職場において、点検等命令を知らされ、確認書等の提出期限は同年12月17日と言われていた。

その際、Y 3 課長及びY 4 課長は、自己点検を実施しない場合は処分の対象となる旨述べた。

なお、X4も職場の上長から点検等命令を知らされ、確認書等の提出期限は同じく同年12月17日と言われていた。

【甲29, 46, 61, 66, 67、乙37、初審①X114~17, 36~42頁、初審①X375~77頁、初審②X34, 5頁、初審②X252, 53頁、初審③X24~7頁、初審④X411~14頁、初審④Y853~59, 93~98頁】

(4) 20年11月28日付け「回答書(以下「11月28日付け回答書」という。)」で、会社は、「質問書」(上記(2))に対し、「業務運営上の施策については、会社の責任により計画し、実施していく」、「(自己点検は)情報セキュリティの更なる強化と情報管理の徹底を図ることから、社内規程等に則り、実施するもの」であるなどと回答した。

【甲3, 46, 66、乙38、初審①X377~79頁、初審⑤Y541, 42, 79頁】

(5) 20年12月5日、X4は、Y1主査に対し、11月28日付け回答書は組合側の具体的要求に対し、何ら具体的回答がないとして、ファックスで、「質問書」(上記(2))についての早急な対面窓口交渉の開催を求めた。

12月8日、Y1主査は、X4に対し、対面窓口交渉を同月15日の週に開催することを提案したのに対し、翌9日、X4は、ファックスで、「19日(金)は除いてください。交渉日として、可能ならば16日(火)、18日(木)が組合側としては最も都合が良いのですが、この両日も含め検討願います」と回答した。

同月11日、Y1主査は、X4に対し、対面窓口交渉を15日の週に開催できなくなったことから再度日程調整して連絡する旨を伝え、翌12日の勤務時間終了後、交渉日を同月25日とする旨のファックスをX4宛てに送信し、同交渉は同月25日に開催されることが決定された。

なお、組合は、交渉の開催を急ぐ必要から、団体交渉でなく、対面窓口交渉の開催を求め、同交渉が開催されることとなったものである。

【甲13～15, 66, 75、乙38、初審①X 380～82頁、初審③X 464～67頁、初審④X 49～15, 17, 18, 39, 40頁、初審⑤Y 542～45, 71～80頁】

(6) NTT東日本とN関労との間では、遅くとも20年12月8日に、点検等命令に関する団体交渉を同月11日に行うことが決まり、同日団体交渉が実施された。同団体交渉の中では、会社の点検等命令が処分につながるものであることが示されており、N関労としては、今回の点検等命令には従うことを決め、ただし、各子会社については、子会社ごとの団体交渉後に個別に対応することとした。

また、エムイーとN関労との間では、遅くとも20年12月15日に、点検等命令に関する団体交渉を同月17日に行うことが決まり、同日団体交渉が実施された。

【甲109、

乙77、当審①X 518～20頁、当審①X 640頁、当審②Y 941頁】

(7) 20年12月15日、会社を含むNTT東日本グループは、点検等命令を履行しない社員への対処について、次のような基本方針で臨むことを確認した。なお、この基本方針は、人事秘として一般には周知されていなかったが、訓告処分等の対象となる者の直属上長には知らされていた。

ア 同月24日までの間に確認書等の提出があった場合、口頭注意又は処分等の対象としない。

イ 同月24日以降において事情聴取を実施し、その後、確認書等を提出した場合、口頭注意とする。

ウ 21年2月17日までに確認書等を提出しなかった場合、処分等の対象とする。

【乙37、初審④Y 868, 69, 100～106頁、初審⑤Y 5101頁】

(8) 20年12月17日、確認書等を提出していないX1らに対し、そ

れぞれの上長が面談を行い、点検等命令の履行を促した。

その際、Y 3 課長は X 1 に、Y 2 課長は X 3 に、確認書等の提出がない場合は、社員就業規則違反として処分の対象となる旨をそれぞれ伝えたのに対し、X 1 及び X 3 は、自己点検を実施するかどうかは同月 25 日の対面窓口交渉を行ってから判断する旨述べた。

また、Y 4 課長が、点検等命令の履行の状況を X 2 に尋ねたのに対し、X 2 は、確認書等の提出期限を対面窓口交渉の後まで猶予してほしい旨述べた。

【甲29, 46, 61, 66, 67、乙37、初審①

X 1 17, 43, 44, 47, 48頁、初審① X 3 83, 84頁、初審② X 2 54, 55頁、
初審③ X 2 7, 8, 27～32頁、初審④ Y 8 75～77頁、初審⑤ Y 8 6, 7頁】

(9) 20年12月22日、Y 3 課長は X 1 に、Y 2 課長は X 3 に、提出期限が過ぎているにもかかわらず確認書等が未提出である理由などについて、同人らに対する事情聴取を実施する旨をそれぞれ伝えた。

これに対し、組合は、会社宛てファックスで、交渉中の案件について、交渉実施前に個別に組合員に対し、事情聴取を行うことは、不当労働行為に該当するとして、事情聴取の中止を求めた。

また、同日夕方、Y 1 主査は X 4 に対し、同月 25 日の対面窓口交渉の開催時間、場所などをファックスで連絡した。なお、このときの交渉時間は従来どおり 45 分間とされた。

【甲19, 20, 22, 29, 46, 61, 66, 75、

乙37, 38、初審① X 3 84, 85頁、初審③ X 4 67頁、初審⑤ Y 5 45, 80頁】

(10) 20年12月24日、会社は X 1 らに対し、それぞれの上長外 1 名を通じて、自己点検を実施しなかった理由、以後実施する意思の有無などを尋ねるとともに、確認書等を提出しない場合は、処分等の対象となることを告げた(以下「第 1 回事事情聴取」という。)。これに対し X 1 らは、

自己点検を実施するかどうかは、翌25日の対面窓口交渉を踏まえ、組合として判断すると述べた。

また、X1は1対2の事情聴取は威圧感を感じるのをやめてもらいたい旨、X3は事情聴取の実施が不当労働行為に当たる旨、X2は自宅に会社の情報を持ち帰ったことはない旨をそれぞれ述べた。

第1回事事情聴取において、上長らの発言の仕方や言葉遣いに、特に脅迫的若しくは威迫的などころがあったわけではなかった。

なお、会社において事情聴取の対象となったのは、X1らを含めて4名おり、結局、口頭注意となったのはX2外1名、訓告処分となったのはX1及びX3であった。

【甲29, 30, 46, 61, 66, 67、乙37、初審①X1 18, 19, 49, 50頁、初審①

X 3 85～87頁、初審②X 3 10～12頁、初審②X 2 55頁、初審③X 2 9～13, 23～28, 30～32頁、初審④Y 8 69～77頁、初審⑤Y 8 16～18頁】

(11) 20年12月25日17時頃から17時45分頃まで、同月5日付けの申入れ(上記(5))に係る12.25交渉が行われた。出席者は、組合側がX1ら及びX4、会社側が Y5 総務部労務厚生安全担当課長(以下「Y5課長」という。)、 Y6 設備部事業企画部門総務担当課長(以下「Y6課長」という。)及び Y7 総務部人事担当課長(以下「Y7課長」という。)であった。

席上、組合側が、①前年から会社情報の漏えいは発生しているか、②個人の所有物を対象とすることができるとする法的根拠は何か、③自己点検が業務命令となった理由はどのようなものか、④個人が所有するパソコンに会社指定ツールをインストールさせることができるのかなどと質問したのに対し、会社側は、質問事項①については把握していない、②については自己点検を業務命令とすることについては法的な問題はないと認識している、③については業務命令とした理由は更なる情報漏え

い防止の徹底を図るためである、④については会社指定ツールは所有者本人がインストールするのだから問題はないし、ツールを使用したほうが容易かつ短時間で点検が完了するなどと回答した。

また、組合側が、ファイル共有ソフトの削除及び起動禁止(以下「起動禁止設定等」という。)は業務命令であるかと質問したのに対し、会社側は回答を保留した。

交渉の最後に、組合側が再質問を予告したのに対し、会社側は、自己点検は業務命令で行うものであり、その実施の是非などは、労使交渉のテーマとしてなじまないとの見解を述べた。

なお、17時45分頃、会社側出席者のうち、Y6課長は「時間です。」と述べて退席し、間もなく交渉は終了した。

【甲21, 46, 61, 66, 75、

乙38、初審①X 387~89頁、初審⑤Y 539, 45~50, 69~71, 81~86頁】

(12) 20年12月25日に、株式会社NTT東日本ー山梨とN関労山梨との間及び株式会社NTT東日本ー千葉とN関労千葉との間で、点検等命令に係る団体交渉が実施された。

【甲79, 86、当審①X 57~9, 15, 16頁、当審①X 631頁】

(13) 20年12月26日付けの文書で、組合は、会社に対し、起動禁止設定等は業務命令であるか否か、目視による点検を認めるかなどについて文書による回答を求めた。会社は、翌月7日付けで、起動禁止設定等は「強く推奨するもの」であること、「個人所有等パソコンでWindowsを利用している」場合、自己点検の実施は「会社指定ツールを利用する」ことなどを回答した。

【甲24, 25, 46】

(14) 21年1月8日から翌月3日にかけて、会社は、X1らに対し、それぞれの上長らを通じて数回の事情聴取等を行った。事情聴取等におい

ては、各上長がX 1らに第1回事情聴取と同様の質問・説明を行い、確認書等の提出を求めたほか、次のようなやり取りがあった。

ア X 1及びX 3は、点検方法は個人に任せるべきである、会社への最終提出期限はいつまでかなどと述べたのに対して、Y 3課長及びY 2課長は、物理的に会社指定ツールの利用が不可能な場合のみ、目視での点検を認めている、提出期限は20年12月17日であるなどと答えた。また、X 1及びX 3は、会社指定ツールによる点検以外は認めないということなので点検することは出来ないなどと記載した確認書等を提出しようとしたのに対し、Y 3課長及びY 2課長は、会社指定ツールを利用した点検でなければ受け取ることができないとして、これを返却した。

【甲29～33, 46, 61, 66、

乙37、初審①X 1 19～21, 53～55, 64, 65頁、初審①X 3 90～93頁、
初審②X 3 33, 34頁、初審④Y 8 72～75頁、初審⑤Y 8 9～12頁】

イ X 2は、21年1月16日に、Y 4課長に対し、パソコン所有欄に「いいえ」を選択した確認書を提出し、また同月22日には会社指定ツールが入ったCD-ROMを自宅に持ち帰るなどした後、同月27日、Y 4課長に「PCが故障」とする確認書を提出した。

【甲67、乙28, 37、初審②

X 2 56～59頁、初審③X 2 13～18, 33, 34頁、初審④Y 8 75～80頁】

(15) 21年2月4日、Y 4課長外1名は、X 2を別室に呼び、20年12月17日までに確認書を提出しなかったことを理由に、同人を口頭注意とした。

また、これに先立つ21年1月13日付けで、組合の組合員以外の会社の社員1名が、確認書等を提出しなかったことにより、会社より口頭注意を受けている。

【甲46, 66, 67、

乙37、初審①X 394頁、初審②X 259～61頁、初審③X 218～20, 34
～39頁、初審④Y 869～71, 77, 78, 81～83頁、初審⑤Y 816～18頁】

(16) 21年2月12日付け文書で、組合は、会社に対し、X2に対する
口頭注意の理由の開示と撤回を要求し、文書回答と団体交渉の開催を
求めた。

【甲35, 36, 46, 66、乙38、

初審①X 394, 95頁、初審②X 316頁、初審⑤Y 553～56, 94～95頁】

(17) 21年2月17日、会社は、『情報セキュリティの基本方針』（社
長達第51号 平成17年7月1日）に基づく上長の命令に従わず、
個人所有のパソコン点検を実施せず、また、会社への報告を指定期限
内に行なわなかった」ことから、社員就業規則第72条の「(1) 法
令又は会社の業務上の規定に反したとき」及び「(3) 上長の命令に
服さないとき」に該当するとして、社員就業規則第74条の規定に基
づき、X1及びX3を訓告処分とするとともに、翌月3日までに自己
点検を実施し、確認書等を提出するよう、業務命令を発した。

【甲37, 38, 61, 66、

乙29, 33, 37、初審①X 121頁、初審①X 395頁、初審④Y 867～75頁】

(18) 21年2月18日、組合は会社に対し、同日付文書により、X1及び
X3に対する訓告処分の撤回を要求するとともに、文書回答と団体交渉
の開催を求めた。

同日、X4は、Y1主査宛てファックスで、訓告処分等への抗議行動
を翌日以降実施すること、次回の団体交渉ではX2に対する口頭注意を
中心に議論したいこと、次回団体交渉にN関労から1名の出席を予定し
ていることを伝えた。

【甲39, 40, 43, 46, 66、乙38、初審

①X 3 95, 96頁、初審②X 3 16～19頁、初審⑤Y 5 54～56, 94, 95頁】

(19) 2 1年2月25日17時45分から18時30分まで、2. 25団交が行われた。出席者は、組合側がX 1ら、X 4及びN関労の交渉委員1名、会社側が、Y 5課長、Y 6課長、Y 7課長及びY 1主査であった。

席上、組合側が、①確認書等の提出期限が20年12月17日であることを組合に対して通知しているのか、②提出期限前に対面窓口交渉日を設定せずに、同月25日に設定した理由は何か、③X 2は、同月17日に上長から「X 2さんは組合で交渉中ですね。今日の提出はいいです。」と言われているので事実を確認して欲しいなどと述べたのに対し、会社側は、質問事項①についてはそれぞれの上長が提出期限について伝えている、②については対面窓口交渉の開催が同月25日になったのは、労使の窓口において双方の交渉委員等のスケジュールを確認し、日程を調整した結果である、③についてはX 2と上長との間でどのようなやり取りがあったかについては確認するが、同月17日の期限については、X 2の職場で周知されているなどと述べた。

また、会社が点検等命令は労使交渉問題ではない旨発言したのに対し、N関労の交渉委員が、点検等命令は労使間の問題であるとする旨発言した。そのため、会社の交渉委員が発言者の氏名等を尋ねるといったやり取りがあった。

【甲42, 46, 66、乙38、

初審①X 3 96, 97頁、初審②X 3 16～19頁、初審⑤Y 5 94～97頁】

(20) 2 1年2月27日、Y 1主査は、X 4に、2. 25団交の席で、X 2は上長から確認書等の提出期限を猶予されたと組合側が述べたことに対し、そのような事実はないことを確認したと伝えた。

また、会社は、同月27日付けで、組合からの訓告処分の撤回要求(上

記(18))に対し、回答書を交付したが、これに係る団体交渉は実施されていない。

【甲39, 43, 46, 66、乙38、初審①X 3 97, 98頁、初審⑤Y 5 59, 60頁】

(21) 2 1年3月2日、X 1とX 3は、自己点検を実施し、確認書等を提出した。

【乙30, 31, 37】

第4 当委員会の判断

1 争点①（2 1年2月4日のX 2に対する口頭注意、同月1 7日のX 1及びX 3に対する訓告処分は、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。）について

(1) ア 会社の点検等命令は前記第3の4で認定したとおり、NTT東日本グループ等で個人情報の漏えいが何度も繰り返され、NTT東日本が総務省に文書で行政指導されるといった事態に対応して出されたものであり、その方法は、社員が自宅で所有するパソコンに、会社指定ツールを使用して、会社情報が存在しないことを確認させるものであった。

これに対し、組合は、個人で所有しているパソコンに会社所定ツールを使用した場合に、個人所有パソコン内に保存されている情報に何らかの影響が生じることはないか、等の危惧を抱き、会社に対し個人として利用しているソフト等を利用できないようにさせるのは越権行為である、個人の所有物を対象として点検の義務を負わせる法的根拠があるのか、等の疑義を述べて会社の回答を求めた。そして、これに対する会社の回答が不十分であるとして、会社の命令を履行せず、紛争を招くに至ったものである。

イ このように、本件点検等命令が組合に対して不安と疑問を抱かせた

ことが認められるとしても、会社が電気通信事業を営む上で、取り扱う個人情報等の漏えいを未然に防ぐべき高度の必要性と切迫性が存在したことに照らせば、全社員に対して一律に発せられた点検等命令が不当であると言うことはできない。

ウ 確認書等の提出期限は前記第3の5(1)及び(3)に認定したとおり、全社員に対して一律に20年12月17日と指定されていたものであり、また、会社は、同5(7)認定のとおり、20年12月15日にNTT東日本グループ全体で、点検等命令を履行しない社員への対応を確認し、その後ここで確認された方針に従って手続が進められた。

エ さらに、前記第3の5(15)で認定したとおり、会社においては、組合の組合員以外の社員に対しても口頭注意を行ったことが認められる。

オ 以上の事実によれば、会社は、点検等命令の履行を確保するために、命令に従わずまた命令の履行が遅れたX1らを、訓告処分や口頭注意の対象としたものであるとみることができる。

(2) 上記のように点検等命令が個人情報を扱う電気通信事業を営む会社の業務上の必要に基づくものであるとしても、会社が点検等命令を実施するに当たっては、組合らの上記の不安、疑問に対し、十分な説明を行い、その疑問を解消させるための努力が求められていたというべきである。この点に関する経過をみると、次のとおりであった。

ア 会社の点検等命令に関し、組合は、個人として利用しているソフト等を利用できないようにさせるのは越権行為である、個人の所有物を対象として点検の義務を負わせる法的根拠があるのか、として、会社に質問書を提出し、それに対する会社の回答書が不十分な内容であるとして、対面窓口交渉の実施を求めた。

イ 20年12月12日、会社は組合に対し、交渉日を同月25日とす

ることを通知し、交渉日が決定した。

ウ 20年12月15日、会社を含むNTT東日本グループでは、点検等命令を履行しない社員への対処について、「同月24日までの間に確認書等の提出があった場合、口頭注意又は処分等の対象としない。同日を過ぎても提出がなかった場合、口頭注意又は処分等の対象とする」ことが確認された。

エ 12月24日、会社はX1らに対し、それぞれの上長らを通じて事情聴取を行い、確認書等を提出しない場合は処分等の対象となることを告げた。これに対しX1らは、自己点検を実施するか否かは、翌25日の対面窓口交渉を踏まえ、組合として判断すると述べた。

オ 12月25日に対面窓口交渉が行われた(12.25交渉)。交渉において、組合から起動禁止設定等は業務命令であるか質問したのに対し、会社は回答を保留し、組合が再質問を予告したのに対し、会社は自己点検は業務命令によるもので、その実施の是非は労使交渉のテーマになじまない旨を述べ、交渉委員の1名は45分が経過したところで「時間です」と述べて退席し、間もなく交渉は終了した。

カ 12月24日の第1回事情聴取および12.25交渉の際、「それまでに提出があれば口頭注意または処分の対象としない期限が、同月24日と定められたこと」は、組合らに対して告げられなかった。

(3) この経過をみると、会社においては、点検等命令に対する疑問を述べる組合に対し、その疑問を解消させ、スムーズな点検の実施に漕ぎ着けるための配慮がしかるべくなされていたとは言い難い。また、第1回事情聴取の際、X1らが12月25日の対面窓口交渉の結果を踏まえて、自己点検を実施するかどうか、組合として判断すると述べていたことを考えれば、会社には、12.25交渉により決着を図るべく組合を促し、また組合が述べる問題点を速やかに解消すべく柔軟に対応するなどの努

力が期待されたものであるところ、その点が十分であったとは言い難い。

これらの点が、組合に「会社は組合を軽視しているのではないか」との疑いを抱かせ、ひいては、X 1 らが確認書の提出に対して頑なな姿勢をとる一因となったことが窺われる。

その結果X 1 らに対して処分等がなされたことに関し、当該処分等が、組合員であることによる不利益取扱いに当たるものとして本件申立てがなされるに至ったものである。

(4) しかしながら、上記事実関係を総合して勘案しても、会社のX 1 らに対する訓告処分や口頭注意が、組合の組合員であることを理由として行われたものであるとまでは解することができず、その他の点を考慮したとしても、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらないと判断される。

(5) また、X 1 らに対する訓告処分や口頭注意に至る経過から、会社が組合を軽視していると疑われる節があることは上記のとおりであるが、組合を弱体化させる意図若しくは組合の運営・活動を妨害しようとする意図まで認めることはできないから、労組法第7条第3号の支配介入は成立しない。

(6) なお、前記第3の5(12)に認定したとおり、N関労千葉やN関労山梨においても、組合と同様20年12月25日に点検等命令に係る団体交渉が実施されていることから、組合は、同日に組合と会社の対面窓口交渉を設定したのはNTT東日本グループ全体がN関労の組合員に不利益取扱いを行う計画的な意図を持っていたに他ならないと主張する。しかしながら、同5(6)に認定したとおり、N関労とNTT東日本との間では同月11日に点検等命令に係る団体交渉が実施されており、また、エムイーとの間では同月17日に団体交渉が実施されており、NTT東日本グループ全体に組合の主張するような意図があったとまでは認められ

ず、組合の主張する事実は、上記結論を左右するものではない。

2 争点②（20年12月24日に会社が、X1らに対して個別に事情聴取して、確認書等の提出を求めたことは支配介入に当たるか。）について

(1) 組合は、対面窓口交渉を20年12月25日に設定しておいて、その前日の同月24日にX1らに個別に事情聴取を実施し、組合の方針とは別に各人個別の判断で自己点検を行うよう働きかけたことは、組合の足並みを乱せさせるものであり、労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。

(2) ア そこで組合と会社の対面窓口交渉を設定した経過を子細に見ると、前記第3の5(5)に認定したとおり、20年12月5日以降、X4とY1主査との間で何回かやり取りした後に、同月12日に、同月25日を交渉日とすることが決まっている。会社が同月24日以降に確認書等を提出していない社員に対し事情聴取を実施することを決めたのは、同5(7)に認定したとおり同月15日以降のことであり、このことから、会社が対面交渉日を同月25日に設定した時点においては、事情聴取とはなんら関わりなく交渉日を設定したことが窺われる。

イ 一方、前記第3の5(7)に認定したとおり、事情聴取の日程は、会社のみならずNTT東日本グループ全体で統一したスケジュールによって行われていたことが窺われる。

それが対面窓口交渉の予定日の前日となったことで、同5(9)認定のとおり、組合は会社に対し、交渉実施前の個別の事情聴取を中止するよう申入れを行った。会社はその申入れに配慮することなく予定どおり事情聴取を行い、これに組合が反発したものであることには無理からぬ点がある。

しかしながら、NTT東日本グループ全体のスケジュールに従って

日程を組み、これを実行したことに、組合の足並みを乱れさせ、12.25交渉を妨害する意図があったとまでは認めることはできない。

(3) さらに、組合は事情聴取の方法が各組合員に対し精神的な圧迫を加える方法で行われたと主張するが、処分等を前提とした事情聴取に管理職等が複数名で対応することが直ちに圧迫につながるということとはできず、前記第3の5(10)認定のとおり、事情聴取の状況に、組合員に圧迫を与えるような態様があったとまでは認められないものであるから、組合の主張は採用できない。

(4) 以上のように、①会社は事情聴取とは関わりなく交渉日を設定したものであること、②事情聴取の日程はNTT東日本グループ全体のスケジュールによったものと窺われること、③事情聴取の対応も不当な態様のものでなかったことから、他に会社に20年12月24日の事情聴取が組合の足並みを乱させる意図があった、若しくは実際に組合活動に支障が生じた等についての的確な証拠のない本件においては、同日に会社が、X1らに対して個別に事情聴取して、確認書等の提出を求めたことは労組法第7条第3号の支配介入には当たるとはいえない。

3 争点③(組合の20年12月5日付けの対面窓口交渉の申入れについて、会社は確認書等の提出期限である同月17日までに対面窓口交渉を行わず、同月25日に至るまで開催しなかったことは団交拒否及び支配介入に当たるか、また、12.25交渉及び2.25団交における会社の対応が不誠実団交及び支配介入に当たるか。)について

(1) ア 組合は、まず、確認書等の提出期限である20年12月17日までに対面窓口交渉が開かれなかったことが、団交拒否及び支配介入であると主張する。

イ しかしながら、会社は組合の窓口たるX4を通じて正式に確認書等の提出期限を20年12月17日であると通告していなかったもの

の、前記第3の5(3)認定のとおり、X1ら及びX4はそれぞれ同年11月の時点で確認書等の提出期限は同年12月17日である旨それぞれの上長から聞いていたのであり、しかもY3課長及びY4課長は、自己点検を実施しない場合は処分の対象となる旨説明していたのである。したがって、確認書等の提出期限が同月17日であり、提出しない場合は処分もあり得ることは、組合及び組合員らは知っていたものであり、組合は早急にというだけで、確認書等の提出期限である同日以前に団体交渉を実施するよう会社に申し入れることができたのにこれをしていないから、この点について労組法第7条第2号の団交拒否及び同条第3号の支配介入は成立しない。

(2) ア また、組合は、12.25交渉及び2.25団交において、会社は点検等命令が労働条件に関するものであることを否定し、誠意をもって回答しなかったと主張するが、前記第3の5(11)及び(19)認定のとおり、会社は点検等命令が労働条件に関わることを否定しつつも、組合からの質問には、その場で若しくは後刻、それなりに答えており、会社の対応は必ずしも十分でないが、不誠実なものであったとまではいえない。

イ なお、組合は、12.25交渉において会社側の交渉委員が終了予定時刻になってすぐに席を立ったこと、及び2.25団交において会社側の交渉委員が組合側の交渉委員に発言者の名前を尋ね、その発言を遮ったことが、不誠実であると主張する。しかしながら、本件記録に照らしても、会社側のこれらの行為により交渉が妨げられたとは認められないから、組合の主張は採用できない。

(3) 以上により、会社の12.25交渉及び2.25団交における対応は、労組法第7条第2号の団交拒否及び同条第3号の支配介入には当たらない。

以上のとおり、本件においては、会社が不当労働行為を行ったということはいえないが、事案に鑑み、一言付言するに、会社の点検等命令の履行に当たって、会社とNTT労働組合との間では格別の問題が生じておらず、会社と組合との間においても、その趣旨と方法について十分に話し合っただけで実施できるよう取り計らうことが望ましかったものである。経過を見ると、自己点検実施の期限前に交渉日を設定する、もしくは、交渉によって決着を見るまで自己点検実施の期限を延長する等の手段がとられておらず、また12.25交渉においても、組合の理解を得るために必要な意思疎通が行われたとまでは言えなかった。その結果として、組合員に処分者を出すこととなったことに関し、組合が、組合間差別によるものとして本件申立てに至ったことは、労使関係の視点からして残念な結果であると言わなければならない。

当委員会としては、会社と組合に対しては、信義に則り、しっかりと話し合いを行うことにより事態を打開しようとする姿勢を希望し、また会社に対しては、将来に向けて、差別を疑われない労使関係を築いていくよう、期待するものである。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年4月17日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟