

写

命 令 書

大阪市西区

申立人 H
代表者 執行委員長 A

大阪市北区

被申立人 J
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成23年(不)第33号事件について、当委員会は、平成25年3月27日、同年4月10日及び同月24日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人組合員2名に対する懲戒解雇処分の撤回及び原職復帰
- 2 申立人組合員2名に対する差別的取扱い等不利益取扱いの禁止
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 申立人組合に対する支配介入の禁止
- 5 団体交渉における合意事項についての協定書の作成
- 6 上記1、3及び4に係る謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が申立人組合員2名に対し、一時金の差別的支給や自宅待機処分等を行った上、懲戒解雇を通知し、また、この間、申立人組合との団体交渉に誠実に応じることなく、申立人組合に対する誹謗中傷を繰り返し、懲戒解雇等に関する団体交渉申入れを拒否しているのみならず、申立人組合と団体交渉で合意した内容について

て書面化することを了承しておきながら、その後拒否したことが、いずれも不当労働行為に該当す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 J （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、主として産業廃棄物の収集運搬を行う株式会社であって、その従業員は本件審問終結時約30名である。

イ 申立人 H （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主として近畿２府４県においてセメント・生コンクリート産業、運輸業、建設業等の業種で働く労働者で組織されている産業別労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約1,700名である。

また、組合には、会社で働く従業員で組織される K （以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合等」という。）が存在する。

ウ 会社には、本件審問終結時、分会以外に申立外の別組合が存在する。

（２）本件申立てに至る経緯について

ア 平成21年10月20日、会社は、会社従業員 C （以下、同人が組合に加入する前も含めて「C 分会長」という。）に対し、同人の度重なる言動・態度が服務規律に反するとして、譴責処分（以下「21. 10. 20譴責処分」という。）とすることを通知した。

（甲３、証人 C ）

イ 平成21年10月22日、C 分会長は、日付の記載のない退職届を会社の専務取締役 B （以下、「会社専務」といい、同人が平成22年11月１日に代表取締役に就任して以降は「会社社長」という。）に提出後、会社のパソコンから、同人が配車係として関与していた配車・受発注に関する業務用電子メールのデータ等を削除（以下「21. 10. 22データ削除」という。）して退社した。

（乙52の２、証人 C 、証人 D 、証人 F 、証人 G ）

ウ 平成21年10月23日、会社従業員 D （以下、同人が組合に加入する前も含めて「D 組合員」といい、C 分会長及び D 組合員を併せて「組合員ら」という。）は、会社事務所において、組合の広報活動に使うためとして、会社の得意先に関するデータをプリントアウトし、その用紙39枚（以下「本件得意先一覧」という。）を社外に持ち出した（以下、この事件を「平成21年 D 事件」という。）。

同日、C 分会長は、D 組合員から本件得意先一覧をもらい受けた（以下、この事件を「平成21年 C 事件」という。）。

（乙22の２、乙27、乙36、乙37、乙42、乙52の２、証人 C 、証人 D ）

エ 平成21年11月4日、組合等は、会社に対し、C 分会長が組合に加入し、分会を結成したことを通知するとともに、同人の解雇撤回等を要求事項とする要求書（以下「21. 11. 4要求書」という。）等を手交し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下「21. 11. 4団交申入れ」といい、この時に手交された団交申入書を「21. 11. 4団交申入書」という。）。

その場において、会社が、C 分会長については解雇していないし退職もしておらず、自宅待機しておくよう述べたため、組合は、同人の解雇撤回要求を原職復帰要求に変更する旨述べた。

（甲5の1、甲5の2、甲5の3、甲6、証人 F ）

オ 平成22年1月28日、組合等は会社に対し、D 組合員が組合等に参加したこと等を通知するとともに、「要求書」と題する書面を送付した。

（甲15の1、甲15の2）

カ 平成22年3月31日、会社は、同月から健康保険料率が改定されたことにより従業員の賃金手取り額が減少すること、また、同21年11月の給与改定を実施しなかったとして、賃金調整と称する所定内賃金の増額（以下、この賃金調整を「本件賃上げ」という。）を行った。

C 分会長に対しては、本件賃上げがなく、D 組合員に対する本件賃上げの額については、本件賃上げがなされた従業員の中で、最も低額であった。

（乙51、証人 G ）

キ 平成22年4月12日、組合等は会社に対し、「2010年春闘要求書」（以下「2010春闘要求」という。）を会社に送付し、団交の開催を求めた。

（甲28、証人 F ）

ク 平成22年4月24日、会社は組合に対し、日付記載のない「事実確認」と題する書面2通（以下「22. 4. 24事実確認書」という。）をファクシミリで送信した。

（甲35）

ケ 平成22年5月22日ごろ、会社は組合等に対し、同月20日付け「通知書」（以下「22. 5. 20通知書」という。）を送付するとともに、C 分会長に対し、「誓約書」（以下「22. 5. 20誓約書」という。）及び22. 4. 24事実確認書を手交し、同人が22. 4. 24事実確認書の内容を認め謝罪反省するとともに、今後は秩序違反行為を行わない旨記載された22. 5. 20誓約書を提出するよう求めた。

（甲36、甲37の1、甲37の2、甲37の3、証人 G ）

コ 平成22年6月30日、会社は従業員に対し、平成22年夏季一時金を支給した。

C 分会長の支給額については、同21年より減額され、D 組合員の支給額については、同21年と同額であった。

(乙49、証人 G)

サ 平成22年7月6日、会社は組合等に対し、①賃金引上げの要求には応じられないこと、②平成22年夏季一時金については、C 分会長20万円、D 組合員15万円とする旨などを書面により回答した。

(甲39)

シ 平成22年7月27日、会社はC 分会長に対し、21.10.22データ削除等が会社の就業規則(以下「就業規則」という。)の懲戒事由に該当するため、弁明を聴取するとして呼出状(以下「22.7.27 C 呼出状」という。)を交付した。

なお、就業規則では、従業員の懲戒、自宅待機等について、別紙のとおり定められている。

(甲42、乙17の1)

ス 平成22年8月16日、会社はC 分会長に対し、同月23日から運転手兼作業員としての就労を命じる就労命令書を送付した。

(甲44)

セ 平成22年9月3日、組合等と会社の間で、2010春闘要求等を議題とする団交(以下「22.9.3団交」という。)が開催された。

(甲50)

ソ 平成22年9月6日、組合等は会社に対し、会社の全権を弁護士に委任する不誠実な交渉態度により、22.9.3団交での協議が進捗しなかったとして、組合の団交権を尊重し誠意をもって交渉するよう申し入れた。

(甲51)

タ 平成22年9月24日、組合等と会社の間で、2010春闘要求等を議題とする団交(以下「22.9.24団交」という。)が開催された。

(甲56、証人 F)

チ 平成22年9月29日、D 組合員は、会社事務所から、会社従業員の昇給等に関するデータをプリントアウトし、その用紙5枚(以下「本件昇給等データ」という。)を社外に持ち出した(以下、この事件を「平成22年 D 事件」という。)

(乙22の1、乙24、乙27、証人 C 、証人 D 、証人 F 、証人 G)

ツ 平成22年10月5日、会社はD 組合員に対し、同日付け「自宅待機命令通知書」等を手交し、帰宅を命じた(以下、この命令を「22.10.5 D 自宅待機命令」という。)

(甲58、証人 G)

テ 平成22年10月6日、組合は会社に対し、同日付け「団体交渉申入書」(以下

「22. 10. 6団交申入書」という。)を送付し、22. 10. 5 D 自宅待機命令について、団交を申し入れた。

(甲61、証人 F)

ト 平成22年10月12日、会社は C 分会長に対し、22. 10. 6団交申入書の写し及び同月12日付け「回答書」(以下「22. 10. 12回答書」という。)等の文書を手交した。

(甲64)

ナ 平成22年10月18日、組合等と会社の間で団交(以下「22. 10. 18団交」という。)が開催され、組合等が、C 分会長に会社事務所所在の建物(以下「本社建物」という。)内に入るためのカードキー(以下「セキュリティカード」という。)を交付するとの話になっていたのに交付されていない理由を尋ねたところ、会社は、情報が漏れる懸念があるなどと述べた。

(甲67、証人 F)

ニ 平成22年11月2日、組合等は会社に対し、①2010年度春闘要求の早期解決、②就業時間中の短時間の組合活動を認めること、③女性専用トイレの設置、整備、④従業員専用休憩室の設置等を内容とする同日付け「要求書」(以下「22. 11. 2要求書」という。)を送付した。

(甲70の2)

ヌ 平成22年12月1日、会社は C 分会長に対し、22. 10. 5 D 自宅待機命令に係る団交開催につき猶予を求めることなどを内容とする同日付け「回答書」(以下「22. 12. 1回答書」という。)を手交した。

(甲75、証人 F)

ネ 平成22年12月3日、組合等と会社の間で、22. 11. 2要求書の要求等を議題とする団交(以下「22. 12. 3団交」という。)が開催された。

(甲76、証人 F)

ノ 平成22年12月20日、組合は会社に対し、同日付け「通告書」(以下「22. 12. 20通告書」という。)を送付し、団交での合意事項について協定書を締結しない会社の態度が不当労働行為に該当することは明らかであり、団交において誠実交渉して問題解決に善処しない限り、労働委員会への申立て等正当な権利を行使する旨通告した。

(甲79の1、甲79の2)

ハ 平成23年1月1日、組合等は、同日付け「労使紛争回避を求める緊急勧告」と題する書面(以下「23. 1. 1緊急勧告」という。)を会社社長に直接手交しようとしたが不在であったため、会社に郵送した。23. 1. 1緊急勧告には、22. 12. 20通告書に対し誠実に対応しなかったとして、会社に対し、同月8日までに反社会的な姿

勢を改めて、円満解決し労使紛争を未然に防ぐよう勧告する旨記載されていた。

(甲80、甲81の1、甲81の2)

ヒ 平成23年1月11日、会社は組合に対し、23.1.1緊急勧告についての回答書（以下「23.1.11回答書」という。）を送付した。

(甲82)

フ 平成23年2月3日、大阪府警察本部警備部と大阪府大淀警察署は、平成22年D事件について、窃盗の疑いで、D組合員を逮捕した。

(乙11の1、乙11の2、証人 F)

ヘ 平成23年2月8日、会社はC分会長に対し、同日付け「自宅待機命令通知書」を送付した（以下、この命令を「23.2.8 C 自宅待機命令」という。）。

(甲89)

ホ 平成23年2月11日、組合は会社に対し、会社の本社事務所1階更衣室の奥のスペースを従業員休憩場所とする旨の協定書案（以下「23.2.11協定書案」という。）をファクシミリで送信した。

(甲90の1、甲90の2)

マ 平成23年2月22日、組合は会社に対し、同日付け「通告書」（以下「23.2.22通告書」という。）を送付し、①従業員専用休憩室の設置について、組合の23.2.11協定書案につき何ら回答していないこと、②就業時間中の短時間の組合活動及び女性専用トイレの設置に関する合意について、明確に協定書調印を拒否したこと、は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号により禁止される不当労働行為に該当するので、不当労働行為救済申立ての手続を行う所存である旨通告した。

なお、平成23年3月中には、組合等及び会社は23.2.11協定書案に署名捺印し、従業員専用休憩室の設置についての労使協定が成立した。

(甲92、甲118、甲119、証人 F)

ミ 平成23年2月23日、大阪地方検察庁は、平成22年D事件について、D組合員を窃盗容疑で起訴した。

(乙22の1)

ム 平成23年2月26日、会社は、平成21年C事件などにつき、C分会長の弁明を聴取するとして、同日付け「呼出状」（以下「23.2.26 C 呼出状」という。）を、同人の自宅郵便受けに投函した。

(甲94、甲105)

メ 平成23年3月11日、会社はD組合員に対し、同日付けで懲戒解雇（以下「D懲戒解雇」という。）する旨通告した。

(甲114の1、甲114の2)

モ 平成23年3月14日、会社が組合の街宣活動の差止めを求めた仮処分命令申立事件について、大阪地方裁判所は、組合の街宣活動を制限する仮処分決定を行った。

(乙2)

ヤ 平成23年4月12日、大阪府警察本部警備部と大阪府大淀警察署は、平成21年D事件及び平成21年C事件について、組合の街頭宣伝活動に利用するため会社の情報を持ち出したとしてD組合員を、盗品等無償譲受け容疑でC分会長をそれぞれ逮捕した。

(乙11の3)

ユ 平成23年4月27日、大阪地方検察庁は、平成21年D事件について、D組合員を窃盗容疑で、平成21年C事件について、C分会長を盗品等無償譲受け容疑で、それぞれ起訴した。

(乙22の2、乙37)

ヨ 平成23年5月6日、会社はC分会長に対し、同日付けで懲戒解雇（以下「C懲戒解雇」といい、D懲戒解雇とC懲戒解雇を併せて「本件懲戒解雇」という。）する旨通告した。

(甲131、甲132)

ラ 平成23年5月16日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成23年(不)第33号。以下「本件申立て」という。）を行った。

(3) 本件申立て後の経緯について

ア 平成23年7月5日、D組合員は、平成21年D事件及び平成22年D事件に関して、会社専務が管理し、会社が機密としているデータの窃取についての起訴事実を認め、有罪判決を受けた。なお、D組合員は控訴せず、有罪判決が確定した。

(乙27)

イ 平成23年9月7日、C分会長は、平成21年C事件について起訴事実を認め、有罪判決を受けた。

(乙42)

ウ 平成23年12月2日、大阪地方裁判所は、労働審判において、①組合員らが、会社に対して、雇用契約上の権利を有する地位にないことを確認する、②申立費用は組合員らの負担とする、旨の告知を行った。

(乙43)

第3 争 点

- 1 争点1 (C分会長に対する21.10.20譴責処分から、平成22年8月23日に職場復帰

するまでの間の会社の一連の対応は、不誠実団交若しくは団交拒否又は支配介入に当たるか。) について

(1) 組合の主張

ア 争点1-(1)(C 分会長の職場復帰の協議に当たって、22. 5. 20通知書により、従前の立場を示したこと。) について

会社は、 C 分会長が会社の機密情報を削除したこと、業務部員Xを誹謗中傷したことなどを前提として、22. 5. 20通知書を送付した。しかし、 C 分会長が削除したメールアドレスは、会社にとって、機密情報と呼べるようなものではない。そもそも、21. 10. 22データ削除によって、会社に対してどのような損害が生じたのか不明であり、また、 C 分会長は、業務部員Xに対して、会社作成の事実確認書に記載があるような発言をしていないのに、会社は、十分な調査もせず真実であると盲信し、これに固執した。会社の主張どおりの事実関係を認めなければ同人を職場復帰させないとする会社の態度は、不誠実団交に当たる。

イ 争点1-(2)(会社が C 分会長に対し、22. 4. 24事実確認書及び22. 5. 20誓約書を直接手渡したこと。) について

会社は、平成22年5月20日ごろ、22. 4. 24事実確認書及び22. 5. 20誓約書を、C分会長に対して直接手渡したが、それらは内容自体に問題があるものばかりであり、誓約書の記載は同人が選り好みをして仕事をしていたなど、事実と反するものであった。 C 分会長が配車・受発注のデータを削除したことは事実であるが、これによって会社の業務に重大な支障が生じたり、会社が重大な損害を被ったということはなかった。

また、22. 4. 24事実確認書にあるような、業務部員Xを会社が解雇しようとしているなどという趣旨の発言を C 分会長はしておらず、また、同人が削除したメールアドレスの中には、プライベートに関するものも含まれており、同文書の内容には虚偽がある。

会社は、交渉事項等については通常、組合の執行委員との間でやりとりを重ねているにもかかわらず、内容虚偽の文書を、あえて C 分会長に対して交付したのであり、その意図は、経験がなく交渉力に乏しい同人に対して同文書を交付することにより圧力をかける、あるいはあわよくば虚偽の内容の文書にサインをさせるといったことを狙ったというものである。

このような会社の行為は、組合に対して影響力を行使しようとするものであり、不当労働行為に該当する。

ウ 争点1-(3)(会社が C 分会長に対し、22. 7. 27 C 呼出状により、懲戒処分可否を検討するとして、弁明のための呼出しを行ったこと。) について

上記呼出しは、C 分会長の労働条件にかかわる事柄であり、組合と会社の団交で協議する事項であるにもかかわらず、C 分会長に対し直接呼出しを行ったのは、組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

ア 争点1-(1)(C 分会長の職場復帰の協議に当たって、22. 5. 20通知書により、従前の立場を示したこと。)について

C 分会長は、配車係としての基本的責務に背いて21. 10. 22データ削除を行ったのであり、復職後、反省の意思すら表明していない状況で、会社は同人を直ちに配車係に配属することはできない旨主張したが、組合側は、「原職復帰(配車係への配属)でなければならない」という頑なな態度をとり続けたため、交渉が長引いたものである。

もとより、組合が配車係への復帰にこだわるのには組合なりの都合や考え方はあったのであろうが、会社がC 分会長を無条件で直ちに配車係に配属することができないのも当然のことであり、このように交渉が長引いたことの責任を一方的に会社のみ転嫁できるものではなく、ましてや不当労働行為などというべきものではない。

22. 5. 20通知書は、組合がかねてより主張してきたC 分会長の「原職復帰」には固執しないという意向表明が出されたことを受けて、同人に対し、職場復帰に関する命令・指示を告知するもので、同人の事実確認の書面、誓約書の提出を待たずに会社として職場復帰の決断をし、同人の職場復帰問題を大きく一步解決に向けて前進させたものであり、何ら不当労働行為というべきものではない。

なお、会社は、改めて21. 10. 22データ削除に関する事実確認書類と誓約書の提出を要望しているが、21. 10. 22データ削除が違法行為であり、従業員としての職務に背くものであることに加え、従前から労使間でこれらの書類の提出に向けての話し合いを進めていた経緯もあり、会社がこのような要望をすること自体が不当労働行為であるというようなことはあり得ない。21. 10. 22データ削除等の秩序違反行為に対する措置の是非を検討するための手続に着手することがあり得ることを予め通知している点についても、21. 10. 22データ削除が一般的に見て懲戒処分相当の行為であることは明白であるところ、その是非を検討すること自体は何ら不当ではないし、検討に着手することを事前に組合に連絡することも、望ましいことではあっても、何ら不当なことではない。

イ 争点1-(2)(会社がC 分会長に対し、22. 4. 24事実確認書及び22. 5. 20誓約書を直接渡したこと。)について

21. 10. 22データ削除等に関する誓約書等の文書については、労使間で継続して

交渉していたものであり、その都度お互いに誓約書等の文案を交換しては意見を述べ合ってきたことは当事者間に争いがない。本件は、その一環として、文案を C 分会長に交付したものであり、その場で署名しろと同人に要求したこともなく、組合と相談せずに判断しろと要求したのでもなく、不当労働行為を構成する行為ではない。

なお、我が国においては、労使間で文書をやりとりするときに、会社側が分会長もしくは分会の役員に文書を交付することは、ごく一般的に行われている。

ウ 争点 1－(3) (会社が C 分会長に対し、22.7.27 C 呼出状により、懲戒処分可否を検討するとして、弁明のための呼び出しを行ったこと。) について

22.7.27 C 呼出状は、組合に対する申入れ等ではなく、秩序違反行為を行った C 分会長個人に対して、懲戒処分の可否を検討するに際し弁明聴取の機会を与えたというものであり、これを組合ではなく本人に交付することは当然の措置であり、組合員に対して弁明の機会を与えるに際して、組合に事前に通知しなければならない義務は法令上も判例上も存在せず、組合員本人が組合に報告等すれば済む。

懲戒処分の可否を検討するに当たっては、事前に本人に対して弁明の機会を与えることが望ましいとされているものであり、これが不当労働行為であることはありえない。

エ なお、本件懲戒解雇のため会社に組合員が 1 名も存在しなくなった本件申立てにおいては、組合員らの解雇そのもの、もしくは解雇の条件に関する限りにおいて、会社に労組法第 7 条の「使用者性」が認められるのであり、それ以外の事項については救済利益が存在しない。したがって、本件懲戒解雇の撤回の件以外の申立てについては却下すべきである。

2 争点 2 (C 分会長に対する本件賃上げがなかったこと及び D 組合員に対する本件賃上げ額が低額であったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 組合の主張

ア 会社は、 C 分会長に対する本件賃上げがなかったのは、同人が自宅待機とされていたからであるとするが、そもそも自宅待機命令を出したのは会社であり、これによる不利益を同人に科すことに何ら合理性がない。会社の主張を前提とすると、自宅待機中に会社が同人に対して給与満額を支給していたことと整合性をとることができない。

また、会社は、健康保険料額改定に伴って給与額を変更したというのであるから、自宅待機中であっても健康保険料の額は変わるのであり、 C 分会長のみ別

異の取扱いをする合理的な理由もない。

イ 会社は、D 組合員に対する本件賃上げ額が低額であったのは、同人の勤務態度、勤務状況が悪かったからであるとするが、同人の組合加入後の態度を悪化させたのは、同人ではなく会社である。会社の D 組合員に対する発言など自体が不当労働行為を構成する。

ウ その上、会社は、別組合の組合員に対しては、組合費を控除したとしても手取給与額が減少しないよう配慮して本件賃上げを実施している。もちろん、組合員らの組合費も考慮に入れた上で実施していれば問題はないが、組合員らの組合費が月額いくらか、という点すら会社は知らないのだから、これを考慮に入れて本件賃上げを実施することは不可能である。

エ 会社は、本件申立てにおいて主張している賃金調整と称する本件賃上げの理由について、組合との団交において、何ら説明をしておらず、会社がいかに不誠実な交渉をしていたのかということがわかる。

オ 以上のとおり、会社の主張には何ら合理性がなく、会社が賃金調整に当たって別組合の組合費を考慮に入れたにもかかわらず、申立人組合員の組合費を考慮しなかったことは、「組合員であるが故」の不利益取扱いとしか評価できず、会社がこの昇給について、組合員らが申立人組合員であることを理由として他の従業員と比較して差別的な取扱いをしたことは明らかである。

(2) 会社の主張

ア 平成22年3月に賃金調整を行うこととしたのは、健康保険料の料率の改定に伴い従業員の手取額が減少することが見込まれたことと、組合結成直後の混乱状態のため、同21年11月の定期昇給を見送らざるを得なかったためである。

会社においては、毎年定期昇給は、規則上定まった金額を機械的に上積みしていくものではなく、その都度総合的評価を行い昇給額を個別に決定してきたので、賃金調整に当たっても同様の措置をとったものである。

イ 確かに、本件賃上げがなされなかったのは C 分会長だけであるが、その理由は、同人が長期にわたって全く就労しておらず、そのような事態を招いたのは同人だけの責任とまでは言えないにせよ、同人の21. 10. 22データ削除等の秩序違反行為が原因であったことは事実で、復職までは退職届提出時の賃金を補償するという一種の便宜的な措置をとっていたのであって、全く就労していない C 分会長を他の従業員と同列に扱うことは明らかに不公平であり、やむを得ない措置である。

ウ D 組合員についても、平成22年1月28日に組合に加入して以降、勤務態度、勤務状況が別人のように劣悪になっていたため、本来なら本件賃上げを行うべき

ではないというのが当時代表取締役であった E (以下、代表取締役であった時期を含め「前会社社長」という。)の本音であったが、温情的な取扱いをしたもので、従来より勤務態度やパフォーマンスが極端に低下している中での昇給であり、むしろ、実質的に優遇している。

エ そもそも、当議論の発端となったのは、D 組合員が窃取し、同人から組合が入手していた「昇給額一覧」であって、本件は、犯罪行為の上に成立しているものであり、その社会的不当性は極めて顕著である。

会社側にすれば、「昇給額一覧」は単なる参考資料として作成されたものであり、実際の本件賃上げ額を記載したものではないから、これを組合に対して開示するとか、説明するとかいうようなことを思いつくはずもなかったが、組合側は、これが実際の昇給の実施状況を記載したものであると誤解していた可能性が高い。

オ 「昇給額一覧」は、前会社社長が、個人別の本件賃上げ額を決めるに当たって、どの程度賃上げすれば手取額がどうなるのかを大雑把に把握したかったため、財務の担当者に参考資料として作成するよう指示したものである。この時、前会社社長は、どのような形式で資料を作成するのか具体的な指示を行わなかったため、実際に作成された「昇給額一覧」では、健康保険の料率の改定による負担額の増加分については、概算として、「+1500」とされているが、正確な各従業員別の負担増加分は後にきちんと計算され、本件賃上げ額もこれを反映して決定されており、「昇給額一覧」は、一連の作業の途中経過における参考資料の一つに過ぎない。

次に、「昇給額一覧」に別組合の組合費の金額が記載されているのは、前会社社長の指示によるものではなく、前会社社長の「最終的な手取額を知りたい」という言葉の意味を、会社の財務担当者の考えで盛り込んだものである。ただ、別組合の組合費については、チェックオフをしているので金額が分かっていたが、申立人組合の組合費の金額がわからず、「昇給額一覧」に盛り込めなかっただけである。

組合費について会社が配慮する必要は全くなく、組合費を考慮したらいずれの組合にも加入していない非組合員が割りを食うこととなり、その反発を招くのであって、前会社社長が最終的に本件賃上げ額を決定するに際して組合費の如何は問題としていない。

3 争点3 (C 分会長に対する平成22年の夏季一時金の支給額が同21年夏季一時金の支給額に比べて低額であったこと及び他の従業員に比べて低額であったこと、並びに D 組合員の同22年の夏季一時金の支給額が他の従業員に比べて低額であったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 組合の主張

ア C 分会長に対する平成22年夏季一時金の支給額は20万円であり、これは、同21年度が35万円であったことと比較して低額である。会社も認めるとおり、この一時金金額を算定するにあたっては、同人が就労していないことを考慮に入れているとのことである。

しかしながら、C 分会長は、会社から自宅待機を命じられたから就労できなかったものであり、その間も満額の給与を受け取っていたことに鑑みれば、一時金についてのみ、就労していないことを考慮に入れたというのは不合理である。加えて、組合員ら以外の従業員には、決算賞与なるものが支払われているが、組合員らには支払われていない。

イ D 組合員の平成22年の夏季一時金の支給額は、他の従業員に比べて低額であった。組合員ら以外の従業員には決算賞与が支払われているなど、一時金が同21年度よりも増額されているが、D 組合員に対しては、そのような増額はない。

また、会社は、他の従業員に対する一時金が同21年度よりも増額されたことにつき、何ら合理的な説明をしておらず、これは、D 組合員に対する一時金支給に当たり、同人を、組合員であるが故に不利益に取り扱ったことの証左である。

ウ 以上のとおり、会社が平成22年夏季一時金支給につき、組合員らを申立人組合員であるが故に、不利益に取り扱ったことは明白である。

(2) 会社の主張

ア 賞与については、給与規程第29条に規定があり、会社の業績、本人の勤務成績等を考慮し、その都度決定すると定められている。C 分会長については、平成22年夏季賞与の対象期間中全く仕事をしていなかったものであるから、他の従業員と同じ取扱いはできない。

しかも、そのような状況を招いた発端は、C 分会長の秩序違反行為及びそのことについて何ら反省の意思を示さないという態度にあったのであるから、あえて他の従業員と同じ取扱いとすべき特段の理由はなく、このような状況からすれば、20万円でも払いすぎと言えなくもない。平成22年夏季賞与の支給対象者27名（C 分会長を除く）のうち、20万円を超える支給を受けたのは13名にすぎない。

イ D 組合員は、組合加入後、会社の業務指示に従わず、「組合を通してくれ」と仕事を断るなど、上司に対して反抗的態度をとり、同僚との協調性もなくなり、それどころか、上司や同僚の目を避けながら業務用パソコンを不自然に長時間にわたって操作する等不審な挙動が非常に多い状況であったため、「勤務成績」等は全従業員中最低レベルと言わざるを得ない状況であった。

しかし、会社としては、D 組合員は一応は出勤しているので、組合との新たな紛争の火種になることを回避するために温情的な取扱いを実施したのであって、

他の従業員と比べると同人を不当に優遇する結果になったのが実情である。

4 争点4（組合員らに対する平成22年の昇給及び夏季一時金に係る会社の団交における一連の対応は、不誠実団交又は団交拒否に当たるか。）について

（1）組合の主張

ア 22.9.3団交において、会社代理人弁護士は、「根拠がないので賃上げには応じられない」、「賃上げ要求に応じなければならない法的義務はないからである」という趣旨の回答を行い、特段、資料を提示することもなかった。これらの言動は、組合の要求や主張に対する回答の根拠を具体的に示したものと到底いえず、会社は誠実交渉義務を果たしていない。

よって、この点について、会社の不当労働行為は明白である。

イ 会社が、22.9.24団交において、「今回はこの回答書しか持っていない」と発言し、文書回答以上に協議をする姿勢を示さなかったことは、誠実交渉義務に違反する不当労働行為である。

ウ 会社は、22.10.18団交のテーマの一つが、C 分会長の原職復帰に関するものであったにもかかわらず、その担当者である会社専務を団交に出席させず、この点に関する交渉に全く応じなかった。C 分会長の原職復帰問題は、本件申立ての発端となった問題であり、団交において重要なウェイトを占めるものである。にもかかわらず、会社は、担当者がいないということのみを理由として、交渉を拒絶した。これでは、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たったとは評価し得ない。

よって、この点についても、会社の言動は、不当労働行為に該当する。

（2）会社の主張

ア 組合の団交に関する主張は、全て録音テープを基に作成したと称する「団交議事録」等と題する文書の記載に根拠を有しているが、組合作成の議事録等は、全く信用性がないといわざるを得ない。

これらの議事録は、組合員らが作成したものであることは、ウェブメールの内容から明らかになったが、組合員らは、会社を潰そうという「会社破壊願望」に凝り固まっており、録音媒体を公平・忠実に反訳しているとはとても思えず、要約の場合はなおさらである。

会社としては、どう考えても実際のやりとりと異なり、嘘や大幅な歪曲、脚色としか考えられなかったため、録音媒体の提出または開示を求めたが、組合はこれに対して応答することなく、開示されなかった。組合が録音媒体を提出しないということは、議事録に嘘が書いてあるからとしか考えられず、議事録等を作成している当人である C 分会長が、D 組合員に送付したウェブメールにおいて、

「あんなの簡単にテキトーでいいんだけどね。都合の悪い事は、どうせ反古にするんだからね」と述べていることから、議事録の内容は信用できない。

イ 22.9.3団交及び22.10.18団交において、組合は「責任ある決定ができない者」のみが出席したことが不当労働行為であると主張するが、22.9.3団交の出席者は、会社の取締役営業部長と会社の代理人弁護士、22.10.18団交の出席者は、上記両名に加えて社会保険労務士であるところ、会社の取締役営業部長は、業務命令や労務管理については社長に次ぐ立場の会社の役員であり、前会社社長から交渉権限を全面的に委託された者である。ほか両名は、弁護士、社会保険労務士という公の資格を有し、会社から公式に委任を受けている。

したがって、上記3名が交渉権限を有していることは明らかであり、組合の主張には全く理由がなく、組合側も、他組合の組合員が団交に出席している。

また、団交における実際のやりとりについても、弁護士や社会保険労務士だけが発言しているのではなく、会社の取締役営業部長も色々発言している点は、組合側が作成した議事録からみても明らかである。

なお、それまでは会社専務が出席することが多かったが、外ならぬ組合の圧力行動がこの頃から活発になり、会社専務は取引先に対する謝罪や説明等の対応で忙殺されるようになり、団交への出席が困難になったものであって、その原因を作ったのは、組合自身である。

ウ 22.9.24団交についての組合主張は、組合側が一方的に作成し、会社に開示されたこともない議事録の記載のみを根拠にしており、既に述べたとおり、議事録の記載自体が恣意的なものである以上、何ら客観的な根拠がないといえるが、団交の中で組合側が色々な質問や要求をしてきたときに、その全てについて会社側が直ちにその場で具体的な回答をできるとは限らないのであって、持ち帰って事情を調べたり、会社内で検討しなければ回答できないことはごく普通にあり得ることである。

このような事情は、組合も全く同じはずであり、正当な交渉権限を有するからといって、直ちにその場で即決できるとは限らず、組合側も、執行委員会に掛けなければ結論が出ないというような事柄はいくらでもあるのであって、不当労働行為を構成する問題ではない。

5 争点5（会社が、C 分会長に対し、セキュリティカードを交付しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

（1）組合の主張

ア 会社は、職場復帰した C 分会長に対して、本社建物内に入るために必要なセキュリティカードを交付しなかった。このことから、C 分会長は、業務のため

トラックに乗車するに当たり、会社に電話をかけ、トラックの鍵を本社建物の外まで持ってきてもらわなければならなかった。このような形での業務を強いられていたのは会社従業員のうち同人だけであった。

よって、会社が C 分会長に対して不利益な取扱いをしたことは明らかである。

イ 会社は、セキュリティカードの交付対象者は本社勤務の者に限られ、C 分会長は社外事業所所属の運転手であったためセキュリティカードの交付対象者ではなかったと主張するが、同人が社外事業所所属の従業員でないことは、同人に対する就労命令書に「1 所属部署 本社事業部」と明記されていることから明らかである上、会社従業員のうち社外事業所勤務の運転手等のなかで本社建物内にトラックの鍵が置かれている従業員はおらず、本社建物に出入りしなければトラックを運転することができないにもかかわらず、本社建物に入るためのセキュリティカードを交付してもらえない者は C 分会長だけであった。社外事業所所属の運転手は、C 分会長と異なり、本社建物に入らずともトラックの鍵を手に入れて業務を遂行することができたのである。

仮に、C 分会長が社外事業所所属の運転手であったとしても、やはり、会社は同人に対して不利益な取扱いをしていたということとなる。

ウ 会社は、21. 10. 22データ削除の実績がある C 分会長を機密情報等のファイルやデータがある本社2階には入れられないと主張する。C 分会長がメールデータを削除したことがあるということは事実であるが、21. 10. 22データ削除によって会社が被った損失は皆無であり、そのことがセキュリティカードの交付を拒む合理的理由とはなりえない。逆に言えば、C 分会長は、メールデータを削除したとしても会社の業務に悪影響を及ぼさないことを認識していたからこそ、これを行ったのである。したがって、C 分会長にセキュリティカードを交付したとしても情報が削除される危険はない。

第2に、仮にセキュリティカードを交付したとしても、C 分会長が本社内に立ち入るのは、トラックの鍵の受渡し及びタイムカードの打刻程度なのだから、やはり、同人によって情報が削除される危険はない。会社は、重要な情報が置かれているのは本社2階であるとしているが、会社の主張を前提としても、C 分会長が本社2階へ立ち入ることを禁止すればそれで用は足りる。

よって、やはり会社の主張に合理性は見いだせず、以上のような事情があるからこそ、会社は、一旦は、C 分会長に対してセキュリティカードを交付するという旨の決断を下していたのだと思われる。

エ 以上のとおり、会社の主張はいずれも合理性を欠くものであり、このように不合理な説明に終始していることから、会社は、「C 分会長が申立人組合員である

が故に」 C 分会長に対してセキュリティカードを交付しなかったということは明らかである。

(2) 会社の主張

ア セキュリティカードの件については、そもそも C 分会長は、平成22年8月23日付けで復職後、社外事業所所属であったために、同カードの交付対象者ではなく、同人と同じ立場にある者でセキュリティカードを交付された者は1名も存在しない。

イ ところで、組合は、C 分会長に交付した就労命令書の「所属部署欄」に「本社業務部」と記載されていることを理由に、セキュリティカードを交付すべきであると主張するようであるが、社外事業所の所属というのは、あくまでも実際には社外の事業における業務に従事しているということを述べているのであって、会社の組織として正式に「社外事業部」が存在するわけではないから、名目的には「業務部」の所属になるというだけであり、「本社業務」の所属であっても、社外の事業所における仕事をしている者は、C 分会長と同様、誰一人としてセキュリティカードの交付を受けていない。このことは、現に C 分会長もよく知っているはずであり、組合も、C 分会長以外の同じ立場の者がカードを支給されていたとは主張していない。

社外の事業における業務に従事している者にもセキュリティカードを支給すべきだという議論はあるかもしれないが、幅広くセキュリティカードを交付した方が従業員にとっては便利であろうが、反面、セキュリティの保持という面では穴が大きくなる。どちらを重視するかは、会社が政策的に判断すべきことであって、施設管理や労務管理の面での当不当の議論はあるにせよ、不当労働行為という問題ではない。

ウ C 分会長は、21.10.22データ削除について、一言の反省も、改善に向けての意思表示もないまま職場復帰したという経緯があるから、機密情報のファイルやデータのある本社2階に出入りできるセキュリティカードを交付することは、リスク管理としてできないのであり、このことは、団交においても説明済みである。そもそも、C 分会長が D 組合員に会社の資料の持ち出しを指示していたことは客観的事実として判明しているのであるから、C 分会長にセキュリティカードを交付できないのは当然である。

6 争点6 (D 懲戒解雇及び C 懲戒解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 組合の主張

ア D 懲戒解雇について

(ア) 会社が D 組合員に送付した「解雇理由証明書」記載の解雇理由には、下記のとおり、客観的に合理的な理由がない。

a 解雇理由 1 ①（従業員データの無断持出し）及び同 1 ②（取引先資料無断持出し）について

就業規則第74条第8号は「会社の機密情報」の社外漏洩を懲戒事由としている。しかし、D 組合員が会社事務所内から持ち出したデータは上記機密情報には該当しないし、解雇理由証明書にいう「企業秘密」にも該当しない。

D 組合員が会社事務所内から持ち出した本件得意先一覧は、会社事務所内のほとんどのパソコンにインストールされている産廃將軍というソフトに入っているデータであり、これにアクセスする際に I D やパスワードを入力する必要はないし、上同等の許可を得る必要もない。

すなわち、会社において本件得意先一覧は、従業員の誰もがアクセスできる状態であり、「企業機密」として厳重に管理されているわけではない。また、会社の主要取引先に関する情報は、会社のホームページでも公表されており、「企業秘密」として外部に漏れないよう配慮がなされているものでもない。

次に、本件昇給等データは、会社事務所内のパソコンから誰でもアクセスすることができる共有フォルダ内の、「T r a s h」（「ゴミ箱」を意味する）という名称のフォルダ内に入っていたデータであり、やはり I D やパスワードを入力せずに、また、上同等の許可を得ることなく誰でもアクセスすることができる状態になっており、また、会社において「企業秘密」として厳重に管理されているわけではない。もし本件昇給等データが「企業秘密」だとすれば、「T r a s h」という名称のフォルダに保存しているのは不自然である。ましてや、会社は、本件申立てにおいて、本件昇給等データが、昇給に当たっての単なる参考資料にすぎず、実際の昇給はこれにしたが行われたわけではないなどという新たな主張を展開している。この会社の主張に鑑みれば、D 組合員が持ち出した本件昇給等データは、会社にとっては秘密性の高い資料であったとは到底いえなくなる。

以上により、D 組合員が会社事務所内から持ち出したデータは、会社の「企業秘密」に該当しない。よって、これを持ち出した D 組合員の行為は、就業規則第74条第8号等の懲戒事由に該当しない。

また、D 組合員は、取引先作成の管理伝票等の取引先に関連する資料を「プリントアウトして」持ち出したことはない。会社は、「D 組合員が持ち出した文書等は多岐、頻回にわたる」等と主張し、会社証人もこれに沿う証言をしている。しかし、D 組合員は、会社にとって不要となり、裏面を再

利用するいわゆる「裏紙」として扱われていた用紙を、自宅で再利用するために持ち帰ったり、ゴミ箱に捨てられていたものを同僚から渡されて持ち帰ったりしたことはあるが、これらを「プリントアウトして」持ち出したことはない。また、D 組合員が取引先作成の管理伝票等を「プリントアウトして」持ち出したことを裏付ける証拠も存在しない。

b 解雇理由 1 ③（データ無断検索等）について

D 組合員は、「業務上の権限を逸脱して」、「企業秘密」にアクセスしようとしたり、データの検索を行ったことはない。会社における D 組合員の業務は、産廃將軍というソフトがインストールされたパソコンを毎日使用するものであり、そのパソコンを使用するにあたって、上司等の許可を得る必要はなかった。また、前記 a で述べたとおり、本件得意先一覧や本件昇給等データは、アクセスする際に ID やパスワードが要求されるものではなく、誰でもアクセスできる状態であった。D 組合員は、会社から与えられていた「業務上の権限」の範囲内で本件データにアクセスしたにすぎない。また、本件得意先一覧や本件昇給等データが「企業秘密」に該当しないことは、前記 a で述べたとおりである。

会社は、D 組合員が、「以前からパソコンのデータ等に関し不正を行っているのではないかという疑わしい状況があった」などと主張するが、会社自身が認めているとおり「確たる証拠」は存在せず、会社は憶測を述べているにすぎず、D 組合員が本件得意先一覧や本件昇給等データを社外に持ち出したことには相応の経緯や理由がある。これら以外の会社の情報をいたずらに検索したことはない。

c 解雇理由 4（業務命令の懈怠）について

D 組合員は、平成22年10月5日付け業務命令書（以下「22.10.5業務命令書」という。）に基づく命令に背いていない。会社は、22.10.5業務命令書を受け、22.12.3団交において、書類の返還方法については会社から連絡するまで保留とする旨述べたにもかかわらず、その後会社は組合に対して何ら連絡をしなかったため、D 組合員は、同年12月15日に本件昇給等データを会社に配達証明郵便で返還した。会社は、D 組合員が返還した文書が原本ではなく写しであるから、いまだ文書は返還されていないと主張するが、同人は原本であると信じて返還したのであり、返還した文書が写しだったとしても過失にすぎず、このような過失を捉えて業務命令に違背したと評価することは相当でない。

一方で会社は、D 組合員からの配達証明郵便を意図的に開封しないとい

う、通常ではありえない対応によって、同人から文書が返還された事実を隠蔽しようとしたのである。D 組合員が返還した文書が写しであったことを前提としても、同人が業務命令に背いたと評価するのは不相当である。

(イ) 解雇理由とされている行為の背景には、会社と組合との労働条件をめぐる対立状況があり、会社は組合に対する嫌悪から、次のような、組合員らに対する不利益取扱いや団交での不誠実な対応等を繰り返していた。

a D 組合員が平成22年1月に組合に加入すると、前会社社長は、業務中の同組合員に対し、「とても残念だ」、「あそこの組合はだめだ」、「もう仕事以外では笑わないでください」などいう発言を繰り返した。

b 会社は、平成22年4月12日に組合が行った春闘要求をめぐる複数回の団交において、賃金引上げ要求には応じられない等と回答し、組合員ら以外の従業員についても賃上げは行っていない旨述べていた。しかし、D 組合員は同僚から一部の従業員の保険料の等級が上がっていることを聞き、会社の上記回答は虚偽ではないかと疑っていた。

c 組合を嫌悪していた会社は、組合員らに対して、組合員であることを理由に本件賃上げをしないという不利益な取扱いをし、その事実を隠蔽していたのであり、このような会社の行為や対応が D 組合員の会社に対する不信を募らせ、本件昇給等データを偶然目にした同人をして、本件昇給等データを持ち出すという行動に駆り立てたのである。

d D 組合員が本件得意先一覧を持ち出したことや、C 分会長とウェブメールのやりとりをしたことは事実であるが、それらの行為と会社が違法組合活動と主張している組合のオルグ活動とは、何ら関係がない。そもそも、D 組合員は本件得意先一覧を持ち出した当時、組合に所属しておらず、C 分会長から頼まれて本件得意先一覧を同分会長に渡した際には、何のためにそれが必要なかを理解していなかったし、同分会長に渡したあとは、それがどうなったかということすら知らない。

また、組合がオルグ活動を行った場所は、会社の従業員であれば誰でも知っており、かつ、組合のホームページで公表されている主要な取引先の周辺であるから、そのようなオルグ活動を行うにあたって、本件得意先一覧は必要ない。

e 会社は、本件昇給等データを持ち出した件で D 組合員を自宅待機処分とされていた間、本件昇給等データの返還等に関する組合からの団交の申入れを拒否しつつ、平成22年11月5日に D 組合員の持ち出し行為について警察に被害届を提出した。そして会社は、上記被害届の提出を隠し、被害届提出後

の同年12月3日に団交に応じたものの、本件昇給等データの返還方法については保留とし、D 組合員が同月15日に配達証明郵便で本件昇給等データを返還したにもかかわらず、これを意図的に開封せず、上記返還の事実を警察に報告しなかった。これらの会社の行動は、D 組合員が本件昇給等データを返還していない状況を故意に作り出し、持ち出し行為を犯罪に仕立て上げて同人を逮捕させる目的だったと考えるのが自然である。会社は、D 組合員の解雇理由として、犯罪行為を行ったことや、逮捕・勾留により欠勤したこと等を列挙するが、すべては会社が描いたシナリオにすぎない。

(ウ) 以上のとおり、会社が D 懲戒解雇の理由としている事実または評価には誤りがあり、これらの各所為は会社が就業規則に規定する懲戒事由に該当しないが、仮に、D 組合員に一応解雇に値する事由が存在するとしても、懲戒解雇は社会通念上相当でなく、同人が申立人組合員であるが故に行われたものである。

イ C 懲戒解雇について

(ア) 会社が C 分会長に送付した「解雇理由証明書」記載の解雇理由には、下記のとおり、客観的に合理的な理由がない。

a 解雇理由 1 (従業員データ無断持出しの共謀・幫助等) について

C 分会長が D 組合員に対し、本件得意先一覧の持出しを依頼したり、同組合員とウェブメールをやりとりしたことは事実であるが、D 組合員の前記ア記載の各行為は就業規則の懲戒事由に該当しないから、仮に C 分会長がこれらの行為に何らかの関与をしたとしても、懲戒事由にはなり得ない。

b 解雇理由 5 (データ無断削除) について

C 分会長が行った21. 10. 22データ削除は、会社が就業規則に規定する懲戒事由に該当しない。21. 10. 22データ削除による会社への影響がほとんどないことは、すでに述べたとおりである。仮に会社の言い分が真実であったとすれば、その主張に沿う書証等の提出があつてしかるべきであるところ、現時点においてもそのような証拠は提出されていない。よって、C 分会長の21. 10. 22データ削除によって会社は何ら損害を受けておらず、上記の行為は就業規則第74条第6号等の懲戒事由に該当しない。

c 以上のとおり、会社が C 分会長の解雇理由としている事実または評価には誤りがあり、これらの各所為は会社が就業規則に規定する懲戒事由に該当しない。よって、これらの各所為を理由とする C 懲戒解雇は、客観的に合理的な理由がない。

(イ) 仮に、C 分会長に一応解雇に値する事由が存在するとしても、懲戒解雇は

社会通念上相当でない。 C 分会長が D 組合員に本件得意先一覧の持出しを依頼し、また、同組合員からこれを受け取ったことが後に刑事裁判で有罪とされたこと、勾留中に欠勤したこと等は事実であるが、これらの行為の背景には、以下に述べるとおり、会社の同分会長に対する不当な退職勧奨や、組合員であることを理由とした不利益な取扱いがあり、会社が自ら招いたともいえる行為を理由に C 分会長を懲戒解雇することは、社会通念上相当でない。

- a C 分会長は、平成21年10月19日の「朝会」における発言（以下「本件 C 発言」という。）を理由に、翌日、会社から21. 10. 20譴責処分を受け、翌々日には前会社社長から本件退職勧奨を受けた。そして、同月22日には退職届を提出させられた。

会社における「朝会」とは、会社の従業員らが業務上の問題点を率直に述べ、改善を図るための会議である。会社専務は朝会について、無礼講だから上司・部下関係なく何でも素直に話してよいという趣旨の説明をし、朝会に参加する会社従業員らも率直に意見を述べていた。本件 C 発言はそのような朝会において、作業員の手配ミスを改善していくためになされたものであった。

ところが、上記の朝会において本件 C 発言が問題視されることはなかったにもかかわらず、前会社社長が本件 C 発言を「先輩の失敗を指摘する発言」と捉え、21. 10. 20譴責処分を通知した。会社は、本件 C 発言について、作業員にミスはなかったなどと主張しているが、会社がその根拠を調査したという事実がないことは、会社証人の証言から明らかである。

- b 会社は、 C 分会長の朝会での発言をとらえて、同人に譴責処分を科したのだが、同人に対して21. 10. 20譴責処分を通知する書面には、同人が、朝会の発言の他にも、度重なる服務規律違反を犯した旨の記載がある。

しかしながら、 C 分会長が度重なる服務規律違反を犯したという事実はなく、この点からしても、会社が恣意的に同人を会社から排除しようとしていたことがわかる。

このような経緯及び事情を踏まえると、本件 C 発言を譴責処分の対象とすることが相当でないことや、これに続く退職勧奨が極めて不当であることは明らかである。 C 分会長は、不当な本件退職勧奨を受け、さらに会社専務から理由の説明もなく懲戒解雇を言い渡されたことから、退職せざるを得ないと考え、解雇理由とされている21. 10. 22データ削除を行ったのである。

また、 C 分会長は、会社からの退職勧奨を契機として組合に加入し、組合員を増やすために役に立つかもしれないと考えて本件得意先一覧の持出し

を D 組合員に依頼した。そして、D 組合員からこれを受け取ったことが、後に刑事裁判で有罪とされたのである。

- c 以上のとおり、会社が C 分会長の解雇理由としている行為は、そもそも会社の不当な退職勧奨に端を発している。会社が自ら招いたこれらの行為を理由として同人を懲戒解雇するのは、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当でなく、会社の主張には理由がない。

ウ 会社は、組合を嫌悪して申立人組合員を不利益に取り扱い、また、不誠実な団交を行ったために労使の対立状況を生じさせ、かつ、会社が解雇理由として主張する組合員らの行為を惹起した。そして、自ら招いたといえる組合員らの行為を理由として懲戒解雇したのである。このような解雇は、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当でない。よって、本件懲戒解雇は組合員らが申立人組合員であることを理由として行われたものであり無効である。

(2) 会社の主張

- ア D 組合員の解雇理由については、同人に送付した平成23年3月11日付け「解雇理由証明書」記載のとおりであり、下記のとおり、正当な理由に基づくものであって、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

(ア) 解雇理由 1 ①（従業員データの無断持出し）について

D 組合員は、平成22年9月29日、会社事務所から、会社専務が管理していた会社従業員の昇給等に関する本件昇給等データを持ち出して窃取した（平成22年 D 事件）。

D 組合員の上記行為は、同人が会社事務所に勤務していること、会社から貸与されている業務用パソコンを使用して会社の機密事項であるデータ類が保存されたサーバにアクセスすることが可能であるという立場にあることを悪用して、上司や同僚の目を盗んで長期間にわたって常習的に実施した一連の不正行為の内の1件である。なお、D 組合員が後に返却を装って郵送してきた文書は、本件窃取文書そのものではなくコピーにすぎず、原本は未だに会社に返還されていない。

(イ) 解雇理由 1 ②（取引先資料無断持出し）について

平成21年10月23日、D 組合員は、C 分会長から会社の得意先に対する嫌がらせや圧力行為、街宣活動等の組合活動のため、得意先データの持出しを依頼され、会社事務所から、本件得意先一覧を持ち出して窃取した。D 組合員は、この件により、再逮捕、起訴され、上記解雇理由 1 ①と併せて有罪判決を受けている。組合員らは、この件を理由に有罪判決を受け、事実関係については、一切争っていないにもかかわらず、会社に対しては一言の謝罪もない。

それどころか、本件申立ての証人尋問において、D 組合員は、会社に対して腹を立てているということをわざわざ改めて宣言し、会社に対する敵意と恨みの感情を露わにしている。何故に、組合員らがここまで会社に対して敵意をむき出しにしているかは、組合員らのウェブメールを見れば明らかである。

また、組合員らが会社から無断で持ち出した資料類は、この2つだけではなく、その全容は組合員らでなければ分からないことではあるが、例えば、C 分会長の自家用車の中の同分会長の鞆の中から「お中元・お歳暮確認シート（個人）」、「お中元・お歳暮確認シート（会社）」、「マニフェスト」、「管理伝票その他」が押収されている。

(ウ) 解雇理由 1 ③（データ無断検索等）について

D 組合員は、平成21年10月22日頃から同22年9月30日の間、会社事務所において、会社専務が管理していた様々な企業秘密にアクセスしようとしたり、データの検索を行うなどした。

この件は証跡管理ソフトによって判明しており、刑事事件の証拠上も明確であり、D 組合員も争っていない。

(エ) 解雇理由 1 ④（私的メール）について

D 組合員は、平成21年10月20日頃から同22年9月28日頃の間、会社事務所に設置された会社の所有・管理の業務用パソコンを使用して、C 分会長と頻繁に業務と何ら関係のないウェブメールのやりとりをしていた。その本数は、総数で1,676本にものぼり、月間で400本を超える月もある。1日で30本、40本にのぼり、50本を超える日もある。しかも、組合員らの連絡手段は、ウェブメールだけではなく、携帯電話や携帯メールでも頻繁に連絡を取っていたことが分かっており、それらのほとんど全てが業務中であって、組合員らの職務専念義務違反は極めて重大である。

(オ) 解雇理由 1 ⑤（組合への連絡メール）について

解雇理由 1 ④において主張したウェブメールの中には、会社役員、管理職の業務活動の状況等を、就業時間中に、C 分会長を通じて組合に連絡する内容のものが多数含まれていた。

(カ) 解雇理由 1 ⑥（違法組合活動への加担）について

D 組合員は、上記解雇理由 1 ②、④及び⑤の方法により、違法組合活動を効率的に遂行するために必要不可欠な得意先一覧を持ち出して組合に渡したり、どの取引先を攻撃したら有効かといった指示や連絡を行ったり、今なら社長が本社にいないので本社に押し付けてきたらよい、従業員の誰がビデオ係だから注意しろといったアドバイスを行った。

組合員ら、とりわけ D 組合員の秘密保持義務違反が重大なものであることは、組合員らの間の「メールを復活させられた時点で全ては終わり。裁判しても確実に負ける。全てにおいて負け材料が全て取られる」、D 組合員との「メール内容が公表されたら一発アウト」といったウェブメールからみてとれる。

(キ) 解雇理由 2 (犯罪行為等) について

D 組合員は、解雇理由 1 ①及び②の事実で逮捕され、その都度新聞報道され会社の名誉・信用を傷つけた。

(ク) 解雇理由 3 (欠勤) について

D 組合員は、平成23年 2 月 3 日以降同年 3 月11日に至るまでの間、自己の責めに帰すべき事由により欠勤した。D 組合員は、犯罪行為を犯して逮捕、勾留されたために出勤できなかったものであり、「自己の責めに帰すべき事由による欠勤」であることは明らかである。

(ケ) 解雇理由 4 (業務命令の懈怠) について

会社は、D 組合員に対し、解雇理由 1 ①の件により窃取した本件窃取文書を含む同人が会社事務所から無断でプリントアウトして持ち出した書類の全てを直ちに返還するよう、22. 10. 5業務命令書により命じ、書類を第三者などに交付するなどして会社に返還することができない事情がある場合には、当該事情を直ちに会社に報告するよう命じたにもかかわらず、同組合員はこれを怠った。

イ C 分会長の解雇理由については、同人に送付した平成23年 5 月 6 日付け「解雇理由証明書」のとおりであり、下記のとおり、正当な理由に基づくものであって、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

(ア) 解雇理由 1 ① (従業員データ無断持出しの共謀・幫助等) について

C 分会長は、平成22年 9 月29日に D 組合員が会社事務所から本件昇給等データを持ち出して窃取した行為について、共謀・幫助等の関与をした。このことは、D 組合員が上記文書を C 分会長に渡していること、搜索差押え時に上記文書のコピーが同分会長の自家用車から発見・押収されていること、本件文書の内容及び窃取の目的が組合員らの賞与に関する団交を有利に導くためのものであること等から明らかである。

(イ) 解雇理由 1 ② (取引先資料無断持出しの共謀・幫助) について

C 分会長は、平成21年10月23日、本件得意先一覧を会社から持ち出して窃取した D 組合員の行為について、共謀・幫助等の関与をした。C 分会長は、本件により、平成23年 4 月12日逮捕、同月27日付けで起訴され、大阪地方裁判所において同年 9 月 7 日に有罪判決を受け、事実関係について一切争っていないにもかかわらず、会社に対しては一言の謝罪もない。C 分会長が、会社に

対していかに敵意をむき出しにしているかは、組合員らのウェブメールを見れば明らかであり、D 組合員との男女関係を悪用して同組合員に対し窃取を指示したものであって、極めて悪質であるというほかない。また、組合員らが会社から無断で持ち出した資料類は、この2つだけでないことは、D 組合員に対する解雇理由1②で述べたとおりである。

C 分会長は、本件得意先一覧の窃取を考えた理由について、会社の取引先の従業員を組合に勧誘し、組合員の数を増やすためであったと述べているが、組合員らのウェブメールのやりとりを見ると、同分会長は、「数が多いほうがいいねん。広報活動に使うやつだから…」と、はっきり「広報活動に使う」と述べている。

ここでいう「広報活動」が、後に裁判所で差し止められた「街宣活動」と称する取引先に対する圧力行動のことを指していることは明らかである。また、同日にやりとりされた C 分会長の「産廃業者は組合作られてしまうとモロい事は1番知ってるし…」、「長期化するほど、会社は分が悪くなる！そして、得意先が離れ、会社は…となるのが1つの戦術」、D 組合員の「幸せそうな J 家も、もう幸せは続かないよ～って思うと、チョットおもしろい」といったウェブメールや、後日やりとりされた「組合入った理由も、助けてもらうだけではなく、会社に痛い目をあわせる為の復讐を含んでるのだから」、「組合の影響力で、いつか J を痛い目に合わす時期を待ってたのを側で見て知ってたよ」といったウェブメールを見れば、「組合員勧誘」などというきれいごとではなかったことは明らかである。

このことは、組合員らが本件得意先一覧をベースにして、更に組合が使いやすいように作成したリストを見れば明らかである。たとえば、主として会社経営者の集まりである団体が、組合員勧誘の対象になるはずがないし、ボランティア団体についても、組合員勧誘の対象とは考えにくい。しかし、会社に対する嫌がらせという意味では、これらの組織に対する圧力行動は極めて有効である。

(ウ) 解雇理由1③（データ無断検索等の共謀・幫助等）について

C 分会長は、D 組合員が平成21年10月22日頃から同22年9月30日の間、会社事務所において様々な企業秘密にアクセスしようとしたり、データの検索を行うなどした行為について共謀・幫助等の関与をした。

(エ) 解雇理由1④（組合への連絡メールの共謀・幫助等）について

D 組合員の解雇理由1⑤において述べたとおり、D 組合員からの全てのウェブメールは C 分会長に対して送信されており、同人の共謀は明白である。

(オ) 解雇理由 1 ⑤ (D 組合員の犯罪行為等の共謀・幫助等) について

D 組合員の解雇理由 2 の犯罪行為等について、共謀・幫助等の関与をした。

(カ) 解雇理由 1 ⑥ (違法組合活動への加担の共謀・幫助等) について

D 組合員は、C 分会長の指示に基づき、もしくは少なくとも同人の要請に応えるために様々な連絡を行っているものであり、C 分会長は、違法な組合活動の加担に共謀・幫助等を行ったものである。

(キ) 解雇理由 2 (犯罪行為等) について

C 分会長は、上記の件により、平成23年4月12日逮捕、同月27日付けで起訴され、同年9月7日に大阪地方裁判所において有罪判決を受けた。C 分会長は、事実関係は争っておらず、逮捕の件は、新聞報道され、会社の名誉・信用を傷つけた。

(ク) 解雇理由 3 (欠勤) について

C 分会長は、逮捕された平成23年4月12日以降、懲戒解雇された同年5月6日までの間、自己の責めに帰すべき事由により欠勤した。

(ケ) 解雇理由 4 (私的メール) について

D 組合員の解雇理由 1 ④記載のとおりである。

(コ) 解雇理由 5 (データ無断削除) について

C 分会長は、21.10.20譴責処分を受け、平成21年10月22日に退職届を提出し、同人の机の上に設置されていた会社のパソコンから同人が管理していた配車・受発注に関するメール、データ等を削除して退出した。

平成21年10月22日、D 組合員から C 分会長に送信されたウェブメールを見れば、「フットサルチーム」に関するデータを削除したにすぎないなどという弁明が後付けの理由であることは明白である。

「アドレス・メール・ファイル削除。シュレッダー全部予定通り実行して!」、
「それでもいいから、メール削除とアドレス削除とファイル削除を実行して」、
「メールアドレスもフォルダーも削除してしまっても、もし、また会社に残ることになったとしたら電話で聞いたら済むことだし、資料は作成すればいいことなんだから。今日のうちに出来ることを全てやって帰って」、「こんな会社、居る価値なしだよ」、「取り合えず、(中略)潰してもらって欲しい」などとする組合員らの間でのウェブメールのやりとりを見れば、組合員らが会社に対する恨みを募らせ、会社の業務を妨害し、会社に打撃を与えようとしてデータを無断削除したことは明白である。

ウ 以上のことから、本件懲戒解雇は、いずれも正当な理由に基づくものであり、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

7 争点7（本件懲戒解雇に関連する会社の一連の対応は、不誠実団交若しくは団交拒否又は支配介入に当たるか。）について

（1）組合の主張

ア 争点7－（1）（会社が C 分会長に対し、平成22年10月12日、団交申入書の写し等を交付したこと）について

この点については、すでに争点1－（2）において述べたとおりである。会社との団交に関する連絡は組合執行委員と会社との間で行っており、組合が会社に対して提出した団交申入書の写しを、会社が C 分会長に手渡す必要はない。会社の行為は、C 分会長に対して圧力をかけようとするものであり、組合の運営に影響を及ぼすものであるから不当労働行為に該当する。

イ 争点7－（2）（組合が、平成22年11月2日付けで D 組合員に対する対応について団交を申し入れたことに対し、会社が、22.12.1回答書により、従前の主張を行ったこと）について

すでに述べたとおり、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある（誠実交渉義務）。会社は22.12.1回答書において、「D 組合員の所為は長期間かつ多岐にわたる複雑かつ巧妙なものであり、その悪質さは極めて顕著ですので、当社において適切な調査を十分に遂げた上で、しかるべく対応したいと考えています。」と主張した。

会社の上記主張は、極めて抽象的な表現に終始したものであり、これでは自己の主張の根拠を具体的に説明したことにはならない。よって、会社の上記対応が不当労働行為に該当することは明白である。

ウ 争点7－（3）（22.12.3団交において、会社が組合に対し、会社文書の返還方法について連絡する旨述べた後、指示しなかったこと）について

（ア）22.12.3団交において、本件文書の返還方法につき、会社の取締役営業部長が「ほんなら、そしたら、それ検討するわ。」、「うん。方法検討するわな。」、などと発言し、社会保険労務士も「じゃあ、その件はこっちから連絡するまで保留ということで。」などと発言したにもかかわらず、その後、会社から文書の返還方法について連絡はなかった。22.12.3団交の議事録には、その内容が具体的に記録されており、迫真性があるものである。加えて言えば、会社は、同日の団交についてどのようなやりとりがあったのか、という点について具体的な主張

をしていない。これは、形式上は組合の主張を否認しているが、事実上はこれを認めているに等しい。

(イ) 会社には、D 組合員による文書返還を引き伸ばす必要があった。すなわち、この当時、すでに捜査機関が窃盗容疑にて D 組合員の行為について捜査を開始していた時期であった。もとより、文書を返還したとしても、窃盗の違法性が遡及的に消滅するものではないが、窃取品が返還され被害が回復されているか否かという点は、捜査を継続するか否か、D 組合員の身体を拘束するか否か、同組合員を起訴するか否かなどに大きな影響を及ぼす。このような事情から、D 組合員を逮捕させることを目論む会社から見れば、同組合員が文書を返還することは、是非とも避けたい事柄なのである。

よって、会社には、返還方法等をうやむやにしてその間に捜査の進展を待つということについて明らかなメリット（動機）がある。現に、会社は、その後、D 組合員が返還した文書を開封させずに放置し、捜査機関にも報告しないという方法により、捜査を継続せしめた。

(ウ) 以上のとおり、会社は、団交において、文書の返還方法を提示するといいいながら、これを放置した。交渉において約束した事柄を反故にした会社の対応は不誠実なものであり、誠実交渉義務に反するものである。ましてや、交渉の対象となっている事柄は、文書の返還という本件においては非常に重要な問題であって、会社の不誠実性は極めて高いと言える。

エ 争点 7-(4) (組合が会社に対し、22. 12. 20 通告書及び 23. 1. 1 緊急勧告により団交を申し入れたことに対し、会社が、23. 1. 11 回答書により組合に回答したこと) について

誠実交渉義務の内容については、すでに何度も述べてきたとおりであり、組合が会社に対して送付した 23. 1. 1 緊急勧告に対し、会社は回答書を提出しているが、その内容は、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務を果たしているとは認められないものであった。よって、会社の誠実交渉義務違反は明らかである。

オ 争点 7-(5) (23. 2. 26 C 呼出状) について

労働組合に渡すべき文書を直接個々の組合員に渡す行為は、組合員をして萎縮させ、連絡の齟齬を招来させ、ひいては労働組合の運営に悪影響を与える行為であって、C 分会長の家族に見せることで、組合に不当な影響力を行使しようとしたのであるから、組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

ア 争点 7-(1) (会社が C 分会長に対し、平成 22 年 10 月 12 日、団交申入書の写

し等を交付したこと)について

会社が分会長に団交申入書を交付すること自体は普通のことであり、これのどこが不当労働行為なのか理解できない。仮に、分会長に交付することが組合として不都合ならば、C 分会長が受領せずに、「組合本部に送って下さい」と言えば済むことである。

イ 争点7-(2) (組合が、平成22年11月2日付けでD 組合員に対する対応について団交を申し入れたことに対し、会社が、22.12.1回答書により、従前の主張を行ったこと)について

実際には、組合の平成22年11月2日付け団交申入書と会社の22.12.1回答書の間には、会社の同年11月10日付け回答書と組合の同月24日付け申入書が存在している。このうち、平成22年11月2日付け団交申入書は通常の申入書であるが、同月24日付け申入書は、D 組合員の窃盗行為を全面的に擁護・正当化し、会社を一方的に批判するという内容のものであった。このため、会社は、22.12.1回答書をもって、そのような組合の抗議が一方的なものであり、会社としては客観的事実関係を正確に特定した上で判断していきたいと述べたにすぎない。

その後、どちらの言い分が正しかったのかは、D 組合員の犯罪行為が警察・検察・裁判所によって有罪であるとされ、既に有罪が確定していることから明らかであり、もはや解決済みの問題である。内容的に正当であった会社の回答が不当労働行為になることはない。

ウ 争点7-(3) (22.12.3団交において、会社が組合に対し、会社文書の返還方法について連絡する旨述べた後、指示しなかったこと)について

D 組合員が自宅待機中であったから会社の業務命令を無視して窃取した書類を会社に返還しなくてもよいとか、会社に返還できないなどということはありません、組合の主張は詭弁である。窃盗の犯人が、被害者が返還の方法を指示してくれないから返さなかったのであって、返さなくても責任がないと開き直っているものであり、極めて不当というほかない。

会社が返還方法をわざわざ「連絡」しなければならない理由など存在しないのであって、現にD 組合員も、その後、会社が何も連絡していないのに、郵送で「昇給者一覧」のコピーを送付してきた。

ところで、組合は、22.12.3団交の席上、会社が「返還方法の連絡を約束した」と主張するが、そのような事実は確認できない。組合の主張は、組合作成の議事録の記載を唯一の根拠とするものであるが、これ自体が信用できず、証拠たり得ない。仮に、会社側出席者がそのような約束をしたと誤解を与えるような発言をしたとしても、元々会社が返還方法を指定しなければならない道理はないし、連

絡しなくても容易に返還できるのであるから、それが不当労働行為になるということとはあり得ない。

また、そのような約束が成立したと組合が認識していたならば、会社に対し、問い合わせや抗議をしたはずであるが、その当時、組合は、次々に内容証明郵便で抗議の文書を会社を送付していたにもかかわらず、このことに関する問い合わせも抗議もなかった。

エ 争点 7－(4) (組合が会社に対し、22. 12. 20 通告書及び 23. 1. 1 緊急勧告により団交を申し入れたことに対し、会社が、23. 1. 11 回答書により組合に回答したこと) について

23. 1. 11 回答書は、会社としては話し合いによる円満解決を望んでおり、組合が指摘する事項についても団交において解決を図る意思に変わりがないことを明確に伝えたものであり、極めて穏当かつ合理的な内容であって、これが不当労働行為に該当する余地など全くあり得ない。

そもそも、上記回答書は、23. 1. 1 緊急勧告に対して回答したものである。同書面の内容は、組合が平成 22 年 8 月から会社の取引先に対し、既に C 分会長の職場復帰も実現してさしたる大義名分もないのに、激烈な違法活動を開始し、同年 12 月からは益々これをエスカレートさせていたのであるから、一方的に労使紛争を発生させ、深刻化させた組合の方が会社に対して「回避努力」を求める行為は自らの違法行為の責任転嫁を図ろうとするものであり、不当な文書というほかない。

オ 争点 7－(5) (23. 2. 26 C 呼出状) については、争点 1－(3) について述べたところと同様である。

8 争点 8 (22. 12. 3 団交において合意事項があったといえるか。合意事項があった場合、会社が合意事項に係る協定書の調印に応じないことは、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 組合の主張

ア 22. 12. 3 団交において、当事者間で合意した事項は、①就業時間中の組合活動は書面の授受、電話連絡を認める、②女性専用のトイレを、本社 2 階を優先として、男性用トイレと女性用トイレを区分けするという形で設置する、③従業員専用休憩室を設置する、ことである。

イ 会社の誠実交渉義務について、「使用者の誠実交渉義務は、当然に妥結の義務や協約締結義務を含むものではないが、団交の結果労使の間に合意が成立したにもかかわらず、使用者が合意の協約化を拒否することは、団交拒否の不当労働行為とみなされる。使用者が合理的な理由もなく協約化を拒否することは、使用者が

団交の結果を尊重しないということであり、それを容認すると団交そのものが無意味になりかねないからである。」（西谷敏『労働組合法（第2版）』有斐閣）。全体的な合意の成立を条件とする暫定的ないし仮定的な譲歩があったとしても、当該譲歩にかかる個別的事項について合意成立があったとはいえないとする判例があるが（最判平成7.1.24労判675号）、本件における会社と組合の前記合意は、全体的な合意の成立を条件とするものではなく、それ自体個別的な合意を成立させることができるものである。したがって、前記合意を協定書にしないことは不当労働行為になるというべきである。

ウ 前記ア記載のとおり、会社と組合とは、22.12.3団交において、前項①から③記載の事項について合意を形成した。それにもかかわらず、会社はその協約化を拒否した。これは、会社が団交の結果を尊重しないという立場を明らかにし、団交を無意味なものとする行為であり、誠実交渉義務に違反する行為である。

エ 以上のことから、会社が前記ア①ないし③記載の事項につき協約化を拒否したことは不当労働行為を構成する。

（2）会社の主張

ア 組合は、22.12.3団交において、①就業時間中の組合活動、②女性専用トイレの設置、③従業員専用休憩室の設置について「合意」が成立したと主張しているが、そのような事実は存在しない。

①就業時間中の組合活動については、基本的に業務に支障があるので認められないという会社の回答に対して、組合は「いちいち事前に会社の了解をとればよいのか」などと言うばかりで、議論が何ら収束しておらず、具体的な内容は詰められていない。②については、会社は、女性専用トイレを設置する方向で検討すると述べたものの、確定的な回答ではなく、具体的な内容は何一つ決まっていない。③についても、会社は、従業員専用休憩室を設置する方向で検討すると述べただけで、これも確定的な回答ではなく、設置場所等の具体的な内容について決まっていない。

以上のことは、組合が一方的に作成した議事録の記載によっても明らかである。

イ ところが、組合は、その後一方的に①から③に関する「協定書案」を送りつけてきたのであり、その内容は合意内容をまとめたというのではなく、組合の一方的な言い分（要求）を記載したものにとすぎず、あくまでも組合の提案（要求）であったと考えるほかない。

ウ 会社はこれに対し、23.1.11回答書及び平成23年1月17日付け回答書において、会社の検討結果を具体的に回答するとともに、休憩場所の点については、組合案を踏まえて具体的な提案も行っている。その後、組合は同年2月11日に至り協定

書案を会社へ送信してきたが、この案は、③の休憩場所の点だけに関するものである。会社は、この組合案について同意する旨、同月23日付け回答書をもって明確に回答し、合意に至った分についてのみ先行して協定書を締結することに異論がないことを述べている。

エ このように、休憩場所の問題については、協定書が締結できそうな流れにあったが、組合は、「将来的に従業員専用休憩室の廃止あるいは設置場所の変更等をする場合、組合と事前に協議して合意の上で行うこととする」という「事前合意約款」を締結しなければ休憩場所についても協定できないという「新条件」を持ち出し、結果として、協定書の締結を組合自らがぶち壊した。おそらく、組合は、労働委員会に救済申立てをすることを予定していたので、労使協議において協定書が締結されること自体が不都合であると考え、無理難題を持ち出してわざと協定書が締結されない状況を作り出そうとしたのではないかと考えざるを得ない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（C 分会長に対する21. 10. 20譴責処分から、平成22年8月23日に職場復帰するまでの間の会社の一連の対応は、不誠実団交若しくは団交拒否又は支配介入に当たるか。）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21年10月20日、会社は、C 分会長に対し、同人の度重なる言動・態度が、就業規則第29条第2号、同第4号、同第21号及び同第26号の服務規律違反に該当するとして、21. 10. 20譴責処分とすることを通告した。

（甲3、証人 C ）

イ 平成21年10月21日、前会社社長に対し C 分会長は始末書を持参した。C 分会長は前会社社長に対し、会社の価値観が理解しづらい等と述べた。前会社社長は C 分会長に対し、自分の価値観と合う会社に行けばいい旨述べ、始末書を受領しなかった。

（甲6、乙52の2）

ウ 平成21年10月22日、C 分会長は、日付の記載のない退職届を会社専務に提出し、会社を辞める旨の電子メールを D 組合員に送付したところ、C 分会長が業務で使用していたメールシステム上のアドレスやメール、パソコンのファイル削除及び資料のシュレッダー処理を実行するようにと、D 組合員から電子メールで促され、21. 10. 22データ削除を実行した後、退社した。

なお、D 組合員は、当該データや資料の管理者等ではなく、管理権限はなかった。

また、平成21年8月末頃から、C 分会長と D 組合員の間で、会社の勤務時

間中に会社のパソコンを使用し、会社のメールシステムを経由しないウェブメール等を用いて電子メールのやりとりが行われ(以下、メールアドレスや利用端末を問わず、これらのやりとりされた電子メールを「ウェブメール」という。)、その後 C 分会長が会社に出勤していない時も、会社のパソコン以外の端末を用いて続けられていたことが、後に大阪府警察本部の捜査によって明らかとなった。ウェブメールでは、D 組合員から C 分会長に向けて、「会社の事は何かあれば逐一報告するね」、「専務はまだ暫くは出かけそうにないから、2人っきりになるのは無理かな?」、「やっと専務が出て行ったので、パソコンからメールできるわ」、「やっと警察が帰った。(中略)大淀警察署警備課警部補だったわ。」「C くんびっくりしたよ!!昨夜送った内容証明の封書が届いたよ!!」、「C くんの為なら私は何でもするよ。会社にとって私は『スパイ』だからね(笑)」や会社役員や従業員の在席状況等を知らせるメール等を発信しており、C 分会長から D 組合員へは「組合の判断で(会社名)のマニフェストのことは通常発送してください」、「会社は潰さんよ。おれの『水飲み場』が無くなったら困るもん」等のメールを発信しており、そのやりとりは1日で50通を超える日もあった。

(甲4、乙52の2、乙53、証人 C 、証人 D 、証人 F 、証人 G)

エ 平成21年11月4日、組合等は、会社に対し、C 分会長の組合加入を通知するとともに、同人の解雇撤回等を要求事項とする21.11.4団交申入れを行った。

会社がその場で、C 分会長については解雇していないし退職もしておらず、自宅待機しておくよう述べたため、組合等は、21.11.4要求書の要求事項のうち、同人の解雇撤回要求を原職復帰要求に変更する旨述べた。

これ以降、C 分会長復帰までの間、同月16日、同年12月29日、同22年2月13日、同月22日、同年3月9日、同月26日、同年4月12日、同年5月22日、同年6月14日、同年7月6日の10回、団交が開催された。

(甲5の1、甲5の2、甲5の3、甲6、甲9、甲10、甲21、甲22、甲24、甲26、甲30、甲38、甲40、証人 F 、証人 G)

オ 平成21年11月5日、C 分会長は会社に対し、個人名で、同日付け「ご通知」と題する書面を内容証明郵便で送付し、同年10月22日に退職届にサインをしたが、退職の意思はない旨通知した。

(甲7の1、甲7の2、証人 C 、証人 F)

カ 平成21年11月16日、組合等と会社の間で団交が開催され、組合からは C 分会長を含む4名、会社からは会社専務と社会保険労務士を含む5名が出席した。また、以降の団交に、C 分会長は、全て出席していた。会社は、C 分会長の原

職復帰要求について、同月20日をもって同人の退職届を受理し退職として、現在休業している理由は有給休暇の消化として扱っている旨回答した。

なお、会社は、日本年金機構淀川年金事務所に対し、同21年11月20日付けで C 分会長の健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届を提出していたが、同年12月10日、同届を取り消した。

(甲9、甲19の1、甲19の2、甲19の3、甲19の4、証人 F)

キ 平成21年12月29日、組合等と会社の間で団交が開催され、会社が、 C 分会長に係る保険関係の喪失届を取り消した時点で、同人の原職復帰への協議を継続する意思である旨述べたところ、組合は、そうであるなら21.11.4要求書について合意した事項につき協定書（以下「21.11.4協定書」という。）を作成するよう要求し、組合等が21.11.4協定書の案文を作成することとなった。

(甲10)

ク 平成22年1月18日、組合等は会社に対し、「確認書」と表題のある21.11.4協定書の案文をファクシミリで送信した。同書面には、同21年12月29日に組合と会社間で行った団交での合意内容を確認するとして、 C 分会長の雇用を継続し、同人の職場復帰に係る業務内容の変更については、誠実に交渉し労使合意をもって行うことなどが記載されていた。

(甲11)

ケ 平成22年1月21日、会社は組合に対し、組合作成の21.11.4協定書の案文に対する現時点の見解として、会社案の「確認書」（以下「22.1.21確認書」という。）をファクシミリで送信した。同書面には、同21年12月29日に組合と会社間で行った団交の合意内容を確認するとして、① C 分会長の雇用の継続、②21.10.22データ削除等に係る事実確認書及び誓約書の提出並びに懲戒処分に関する会社提案について誠実に協議すること、③職場復帰に際しての労働条件、会社の要望事項等について誠実協議することなどが記載されていた。

(甲12)

コ 平成22年1月23日、会社は組合に対し、①同月22日に組合から提案を受けたが、それでは簡略化されすぎである、② C 分会長が組合活動と称して、仲間を不安に陥れたり、親族を誹謗中傷したり、荒唐無稽かつ名誉毀損に該当するコメントをした記録を会社は持ち合わせているので誠実に協議したい旨を記載して、22.1.21確認書を再度ファクシミリで送信した。

(甲13)

サ 平成22年1月26日、組合は会社に対し、21.11.4協定書の案であるとして、書面をファクシミリで送信した。同書面には、①会社は、 C 分会長の雇用打切りを

撤回し、雇用を継続する、②組合は、会社が主張する C 分会長に対する懲戒処分及び誓約書の提出要求について会社と協議する、③会社と組合は、C 分会長の原職復帰（どのような業務に就くのか）について継続協議する、旨記載されていた。

（甲14）

シ 平成22年2月13日、組合と会社の間で団交が開催され、会社が、22.1.21確認書の二番目の項目について、今後の話合いのテーマとして、同確認書どおりとした旨主張したのに対し、組合は、結論が端から決まっているような文言である旨述べた。会社は、弁護士と相談するので、回答は次回団交に持ち越したい旨述べた。

（甲21）

ス 平成22年2月22日、組合と会社の間で団交が開催され、組合としては、C 分会長が懲戒処分されたり、誓約書を出さないといけない事実はなく、配車業務に戻らないといけないと考えてはいるが、会社と事実関係を検証し適切な評価に基づく合意に向け努力する旨述べた上、22.1.21確認書の一番目の項目については、同21年10月22日に会社が同分会長に対し行った退職勧奨を撤回し、雇用を継続するという意味合いであることを口頭でも確認できれば、同確認書どおりの文面でよい旨述べた。

これに対し、平成22年2月24日、会社は組合に対し、C 分会長に対する退職勧奨の問題については、同人の保険関係を元に戻した時点で解決しており、22.1.21確認書の二番目の項目を協議するために雇用を継続するというものである旨電話で述べた。

（甲22、甲23、証人 F ）

セ 平成22年3月9日、組合と会社の間で団交が開催され、組合が、同月末までに C 分会長を原職に復帰させるよう求めた。これに対し、会社は、C 分会長を復帰させるなら会社を辞めると言っている業務部員が2名いる現状を述べた上、3月末までの解決は無理である旨述べた。

（甲24）

ソ 平成22年3月26日、組合と会社の間で団交が開催された。組合が、22.1.21確認書に会社が調印し C 分会長を原職に復帰させることを求めたのに対し、会社は、同人は、元々運転手兼作業員で入社し、途中の経過の中で一部、配車補助という形になっていただけであり、同人が、組合勧誘の中で差別的な発言をしたことを現在働いている業務部員が知っている中では、現時点で配車補助という位置に戻すことはできない旨述べ、今後の協議を進める上で、これまでの経緯を時系列的

な流れで整理した書面を用意する旨述べた。

(甲26)

タ 平成22年4月5日、会社は組合等に対し、組合等の21.11.4要求書の要求等について回答する書面（以下「22.4.5回答書」という。）を送付した。

同書面には、C 分会長の職場復帰についてとして、① C 分会長においては、平成21年10月22日に受理した同人の退職届の取扱いについては、白紙に戻すこと、②21.10.20譴責処分以降の21.10.22データ無断削除及び本件勧誘電話に際しての会社に対する名誉毀損行為という重大な秩序違反について反省の言葉が一言もなく一方的主張に終始している状況のままで、C 分会長の職場復帰を直ちに認められないこと、③21.10.22データ無断削除等に係る事実確認書類及び誓約書の提出により C 分会長の反省の意思を確認した上で労働条件等の協議を行い、懲戒処分についても組合と協議した上実施したい旨記載され、また、労働条件等に関する事前合意約款の締結については応じられない旨記載されていた。

(甲27、証人 F)

チ 平成22年4月12日、組合と会社の間で団交（以下「22.4.12団交」という。）が開催され、会社は組合に対し、「平成22年4月12日労使協議資料」（以下「22.4.12協議資料」という。）と題する書面を送付し、C 分会長を原職に復帰させない理由を提示した。

同書面には、①平成21年10月20日、C 分会長には、上司に対するものとは受け取れない前日の態度と言動に対し反省が全くなく、職務上での業務部員からの確認電話が苦痛であり、仲間との電話対応が嫌であるとの発言があり、仲間を誹謗中傷した、②同月22日、C 分会長が、退職届を提出後、21.10.22データ削除を行って退社したのは、会社に戻る意志の無い行為と判断した、③同年12月22日、業務部員Xに対し、C 分会長よりこの一週間ほど組合加入を勧める電話があり（以下「本件勧誘電話」という。）、その内容は、平成22年の3月で会社は業務部員Xを首にしようとしているので、「守ってあげるから組合に入ってほしい」、「どうせ辞めるにしても会社から金引っ張って辞めな損や!」、業務部員Xはその出自のために仕事量が少なく、業務部員Yは「お父さんとお兄さんが現役のヤクザ」であり、業務部員Yの身内が以前に会社専務を監禁したことがあるから業務部員Yに対しては「仕事量の安定と今後も仕事を出し続けなあかん」、このままであれば業務部員Xは業務部員Yと違い「ずーっとジリ貧やで」、「組合にさえ入っておけば、なんぼでも金出す会社やで、現に今、なんにも働かんでも、給与も振り込まれるし、賞与も貰える」などとし、業務部員Xが組合に加入すれば、組合員が3人になり、会社を潰すことができる。会社内にはスパイがおり内部情報が筒拔

けであり、辞めるにしてもまとまったお金をとって辞めないと損であるなどの、荒唐無稽で、当該業務部員らや会社専務に対する誹謗中傷であった旨記載されていた。

会社が、22.4.12協議資料の内容が確認できないならば、C 分会長を原職に戻すことは、組合と協議をしていく中で可能性はあるかもしれないが現時点ではない旨述べたのに対し、組合は、平成22年4月末までの解決を要求して、同協議資料について協議することを確認した。

また、22.4.12団交の内容について、議事録を作成の上ファクシミリでやりとりし、労使間で確認しあうこととなった。

(甲29、甲30)

ツ 平成22年4月15日、組合は会社に対し、22.4.12団交における合意事項であるとして「団体交渉議事録確認書(案)」と題する書面をファクシミリで送信した。

同文書には、① C 分会長が復帰する業務は、労使交渉の合意をもって決定する、②会社は、22.4.12協議資料及び22.4.5回答書について協議したく、組合は、C 分会長を同月末日までに従来の配車補助業務に復帰させたいというお互いの立場を確認した旨記載されていた。

(甲31)

テ 平成22年4月17日、会社は組合に対し、22.4.12団交の要約確認であるとして、次のとおり記載された「団体交渉協議確認書」と題する書面をファクシミリで送信した。

- 「 1. C 組合員が復帰する業務は、労使交渉において誠実に協議する。
2. 上記1. に関し、会社と組合はお互いの主張を確認した。
3. 組合は、 C 組合員が復帰する業務は従来の配車補助業務で、2010年4月末日までに解決させたい。
4. 会社は、組合が要求する配車補助業務に C 組合員を復職させる意思はありません。「平成22年4月12日労使協議資料」および「平成22年4月5日付回答書」の第1.1項について組合と協議を行った結果、C 組合員が復帰する業務を確定する事と致します。
5. 会社は今後の交渉に於いて、組合の要求する配車補助業務についても協議対象とするが、社内コミュニケーションを左右する重要時案（ママ）の為、解決目標日時を明確にする事は出来ません。但し早期解決に向けては、社内調整（業務部内協議）を都度行い、鋭意努力する事と致します。 」

なお、4に記載された第1.1項とは、前記タ記載の内容である。

(甲33)

ト 平成22年4月20日、組合は会社に対し、ファクシミリで書面を送信した。

同書面には、C 分会長の復帰する業務は、労使交渉で決定すると確認済みであり、会社の主張を付け足すことはやめてほしいとして、次回団交期日の設定を求める旨が記載されていた。

(甲34)

ナ 平成22年4月24日、会社は組合に対し、ファクシミリで書面を送信した。

同書面には、① C 分会長の復帰する業務は、労使交渉で決定すると確認したとの組合の主張について、22.4.5回答書中の、労働条件等に関する事前合意約款については応じられないとの回答に準じることが会社の大原則である旨、②同人の職場復帰に当たり、「事実確認」を行った上で協議を進めていきたい旨記載されていた。

また、会社は組合に対し、同書面とともに、C 分会長の21.10.22データ削除の件及び本件勧誘電話の件について、各々の事実を確認するための書面として、会社が認識していた C 分会長の具体的行為を列挙し、その行為を同人が認めるという内容の22.4.24事実確認書等を併せてファクシミリで送信していた。

(甲35)

ニ 平成22年5月22日、組合と会社の間で団交が開催された。組合は、C 分会長の処遇については、とりあえず職場復帰をさせて、その後問題点を協議したらよい旨述べた。

(証人 G)

ヌ 平成22年5月22日ごろ、会社は組合等に対し、22.5.20通知書を送付し、会社は C 分会長に対し、22.4.24事実確認書及び22.5.20誓約書を手交した。

22.5.20誓約書には、C 分会長は、22.4.24事実確認書の内容を認め謝罪、反省するとともに、今後は秩序違反行為を行わない旨記載されていた。

また、22.5.20通知書には、①平成22年5月22日、組合は会社に対し口頭で、メール削除の件についての22.4.24事実確認書の記載は事実だがこれに至る経緯等の問題があり、誹謗中傷行為の件については確たる証拠がないこと、を主たる理由として22.4.24事実確認書及び22.5.20誓約書の作成・提出には応じられない旨回答した、②平成22年5月22日、組合から C 分会長の原職への復帰には固執しないとの意向表明があった、③ C 分会長に秩序違反行為があったのは事実であり、組合からこれらの行為について一言の反省の言葉もなく、今後に向けての誓約もない状況は遺憾であるが、これ以上労使協議のため時間を空費することはお互いのために適切ではない、④平成22年6月15日までに、22.4.24事実確認書及び22.5.20誓約書の提出、若しくは提出するとの連絡がない場合、C 分会長の秩序

違反行為に対する措置の是非を検討するための手続に着手する、旨記載されていた。

(甲36、甲37の1、甲37の2、甲37の3、証人 G)

ネ 平成22年6月14日、組合等と会社の間で団交が開催された。

会社が、22.5.20誓約書に C 分会長が署名しなければ職場復帰を認めない旨述べたのに対し、組合は、事実関係の確認と協議がないまま、会社からの一方的な内容の書面に署名はできないし、署名をするような事案ではないとし、21.10.22データ削除は認めるが、業務に影響があったとは思えず、データ管理等にルールが無かったわけだから、C 分会長だけを責めるのはおかしい旨述べた。

これに対し、会社は、21.10.22データ削除について C 分会長に対し電話で問い合わせた際、職場復帰の気持ちがないと感じた返答があった旨述べ、本件勧誘電話については、勧誘を受けた業務部員Xが、C 分会長から言われたことは事実であり、奥さんを連れて証言台に立ちたいと言っている旨述べた。

(甲38)

ノ 平成22年7月6日、組合等と会社の間で団交が開催され、組合等が、組合等の作成による事実確認書案及び誓約書案を提示したところ、会社は、会社の案と見比べると平行線と思うので会社の案でお願いしたいが、持ち帰って考慮する旨述べた。

これに対し組合は、持ち帰って考慮することを否定はしないが、問題の解決がみられない場合は、平成22年7月17日を期日に一般的な労働組合としての運動に入る旨通告した。

(甲40、甲41の1、甲41の2)

ハ 平成22年7月27日、会社は C 分会長に対し、21.10.22データ削除及び本件勧誘電話が就業規則所定の懲戒事由に該当するため、弁明を聴取するとして22.7.27 C 呼出状を交付した。

(甲42)

ヒ 平成22年8月11日、組合等は会社に対し、C 分会長に対する懲戒処分について、同月23日までに団交を開催するよう申し入れた。

(甲43)

フ 平成22年8月16日、会社は C 分会長に対し、同日付け「就労命令書」を送付し、同月23日からの就労を命じ、所属部署については本社業務部、業務については「運転手兼作業員としての業務」とし「配車補助業務」は含まないとした。

(甲44)

ヘ 平成22年8月16日、会社は組合等に対し、同日付け「回答書」(以下「22.8.16

回答書」という。)を送付した。同書面には、組合と協議の上、組合の了解を得て懲戒内容を決定してほしいとの組合の申入れについて、団交には誠実に応じるが組合との協議・同意を懲戒処分の要件とはできない旨、また、C 分会長の懲戒処分について、組合等の意見を聞き、同人の弁明も聴取済みなので、実施の可否も含めて最終的に検討中である旨通知した。

(甲45)

ホ 平成22年8月22日、組合は会社に対し、① C 分会長が同月23日から出社し、本社業務部に所属して運転手業務に従事することで同意する、②組合としては、「配車補助業務に復帰」の要求が円満解決するまでの暫定的措置であると認識している、③ C 分会長の業務内容を変更する場合には、組合と事前に交渉して決めることを要求する、旨通知した。

(甲47)

マ 平成22年8月23日、C 分会長が職場復帰し、同日、組合は、同人の職場復帰は組合が会社に対しねばり強く説得と交渉を重ねてきたからである旨記載した、組合への加入を呼びかけるビラを作成し、会社周辺地域で配布した。

(甲49、証人 F)

ミ 平成22年9月11日、会社は、会社所在地の町会から、組合の街宣車による抗議活動等により、会社周辺住民が多大な精神的被害を被っているため会社と組合に早期解決を望む旨の要望書を受け取った。

なお、同月2日には、ウェブメールにおいて、C 分会長の「カメラとビデオ持って行った気配ある?」、D 組合員の「ビデオやカメラはわからないけど、(人名)が車の鍵を取りに来てたから・・・」、C 分会長の「どうやら街宣車が(略)通ることを予測して『街宣車シフト』みたいなものをしている模様です。追跡車には(人名)君の自家用車(略)白で車番は(略)追跡行動をする事が決まっている様子だとの連絡がDさんよりありました。とメールを打ったら、すぐに『了解』との返事来たよ」等のやりとりがなされていた。

(乙3の1、乙3の2、乙52の2)

ム 平成22年9月14日、組合等と会社の間で団交が開催された。会社は、22.8.16回答書のとおり、21.10.22データ削除と本件勧誘電話によつての仲間への誹謗中傷発言により、C 分会長の懲戒処分を検討中である旨述べたのに対し、組合は、本件勧誘電話での発言は、同人が事実と違うという限り濡れ衣であり、オルグ活動内の発言をいちいち会社から指摘されるのは、組合勧誘の妨害である旨述べた。これに対し、会社は、C 分会長の回答が事実と異なっているならば、業務部員Xが駆け込んできて通報するとは思えず、そのようなギクシャクした関係が残っ

ている状態では C 分会長を配車補助業務には戻せない旨、21. 10. 22データ削除については大きな被害も無いし、損害も無いならば問題ないのではないかと組合等は言うが、処分の可否を含めて組合等から意見は聞くが、会社が検討して決定を下す姿勢は譲れない旨、述べた。

また、組合が、C 分会長の原職復帰について、例えば、全体ミーティングを実施して従業員の意見を聞くことを提案したところ、会社は、従業員全員の意見を聞いてみる旨答えた。

(甲52)

メ 平成22年9月21日、会社は組合等に対し、同日付け「通知書」(以下「22. 9. 21通知書」という。)を送付し、C 分会長の職場復帰に当たっては、組合から同年5月22日の団交で原職復帰には固執しないという意向表明をいただいていたが、職場復帰が実現するや否や原職復帰の要求を持ち出し、団交において強く要求するのみならず、会社及び会社の取引先に執拗な街宣活動を継続しているとして抗議した。

(甲55)

モ 平成22年10月8日、会社内において、C 分会長の原職復帰を議題とする業務ミーティングが開催され、業務部員Xを含む従業員計11名が参加した(以下「22. 10. 8業務ミーティング」という。)。C 分会長が、労使で交渉中の事項を業務ミーティングの場で話をするのは遺憾に思う旨述べたのに対し、従業員らは、配車に当たって、現場は今の現状で落ち着いている旨述べた。業務部員Xは、本件勧誘電話で、C 分会長にはあることないこと嘘も交えて自分を不安にさせられたため信用できず、信用できない人に配車されては動きにくい旨述べたのに対し、同分会長は、自分の認識としては業務部員Xの言っていることとは逆である旨述べた。

(甲62)

(2) 争点1 (組合は、C 分会長に対する21. 10. 20譴責処分から、平成22年8月23日に職場復帰するまでの間の会社の一連の対応は、不誠実団交若しくは団交拒否又は支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 争点1-(1)(C 分会長の職場復帰の協議に当たって、22. 5. 20通知書により、従前の立場を示したこと。) について

(ア) 組合は、会社主張どおりの事実関係を認めなければ C 分会長の職場復帰を認めないと固執して、22. 5. 20通知書により、従前どおり22. 4. 24事実確認書及び22. 5. 20誓約書の提出を求め続けた会社の態度が不誠実であるとして、不誠実団交に当たると主張するものであるが、会社の対応についてみると、前記(1)

チからテ、ナ、ヌからノ認定のとおり、組合等に対し、22. 5. 20通知書において、C 分会長の21. 10. 22データ削除及び本件勧誘電話における誹謗中傷行為について、C 分会長から一言の反省の言葉もなく、今後に向けての誓約もない状況は遺憾であり、このままでは復帰を認めることができないとして、22. 4. 24事実確認書及び22. 5. 20誓約書の提出を求めたことが認められるので、以下検討する。

- (イ) 21. 10. 22データ削除についてみると、従業員は、業務上作成したデータについては、業務上の必要性が失われたなどの理由がない限り削除する権限等はないのであって、C 分会長は、自分が関与していた配車、受発注に関するメール、データ等は無断で削除したもので、業務に支障を与え得る行為であることは明らかである。

これに対し、組合は、削除したデータは機密とはいえないし、会社に対してどのような損害が生じたか不明であると主張するが、仮にそうであったとしても、業務に支障を与え得る行為をC 分会長が行ったことに変わりはない。

また、本件勧誘電話における誹謗中傷行為についてみると、前記(1)チ、モ認定のとおり、業務部員Xが、具体的言辞をもって会社に報告したとみられ、また、22. 10. 8業務ミーティングの場で同人がC 分会長はあることないこと嘘も交えて自分を不安にさせた旨述べていることが認められる。このような状況において、会社がそういった発言があったものとして組合に対応したことには無理からぬところがある。

- (ウ) 以上のことから、会社が、C 分会長の職場復帰の前提として同人の反省を求めたことには相当の理由があるということができ、とりあえず職場復帰を認めその後問題点を協議するよう主張していた組合に対して、会社が22. 4. 24事実確認書及び22. 5. 20誓約書の提出を求めるとの意向を変更しなかったことをもって直ちに不誠実とはいえない。

このような中、前記(1)ヒからマ認定のとおり、その後も協議は継続され、結果、C 分会長が職場復帰していることからみても、会社が組合との協議を軽視していたとはいえないのであって、この点に関する会社の対応が不当であるとはいえない。

- イ 争点1-(2) (会社がC 分会長に対し、22. 4. 24事実確認書及び22. 5. 20誓約書を直接手渡したこと。) について

組合は、会社がC 分会長に対し、上記文書を直接手交することにより圧力をかける、あるいはあわよくば虚偽の内容の文書にサインをさせるといったことを狙った支配介入に当たる旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ヌ認定のとおり、平成22年5月22日ごろ、会社がC分会長に対し、22.4.24事実確認書及び22.5.20誓約書を直接手交したことが認められる。

しかし、前記(2)ウ判断のとおり、22.4.24事実確認書をもって事実確認をしたいの会社の意向については首肯できるところ、前記(1)ナ、ヌ、ネ認定のとおり、先に22.4.24事実確認書を組合にファクシミリで送信し、C分会長に事実確認を行った上で職場復帰の協議を進めていきたい旨申し入れた後、同文書を分会長であるところの当人に手交した後、組合との協議を行うという手順での対応がなされていることが認められる。また、会社が、C分会長に手交した場で署名や判断を求めたとの疎明もなく、その他分会長本人に対し組合との交渉事項に関する文書を手交すること自体を不当とみなすべき事情も見当たらないのであるから、会社の対応が不当とはいえない。

ウ 争点1-(3)(会社がC分会長に対し、22.7.27C呼出状により、懲戒処分可否を検討するとして、弁明のための呼出しを行ったこと。)について

組合は、C分会長の労働条件にかかわる事柄であり、組合と会社の団交で協議する事項であるにもかかわらず同人を直接呼び出したことは、組合に対する支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

22.7.27C呼出状は、前記(1)ハ認定のとおり、21.10.22データ削除及び本件勧誘電話の行為を対象とするものであるが、前記ア(イ)判断記載のとおり、会社のパソコンからデータ等を無断で削除したC分会長が行った21.10.22データ削除が業務に支障を与え得る行為であることは明らかであること等から、懲戒処分に該当する可能性がある行為を行ったとして、懲戒処分の可否を検討するに当たり、事前に同人に弁明の機会を与えた会社の行為を不当とはいえない。

エ 以上のとおりであるから、C分会長に対する21.10.20譴責処分から、平成22年8月23日に職場復帰するまでの間の会社の一連の対応は、不当労働行為とはいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

オ なお、会社は、本件懲戒解雇のため会社に組合員が1名も存在しなくなった本件申立てにおいては、本件懲戒解雇の撤回以外の事項については救済利益が存在しないため、申立てを却下すべきである旨主張する。

本件懲戒解雇により、仮に組合員である従業員が1名も存在しなくなったとしても、本件申立てに係る会社の責任は消滅することではなく、組合は引き続き存続しているのであるから、救済利益が失われたとはいえないのであり、会社の主張は採用できない。

2 争点2(C分会長に対する本件賃上げがなかったこと及びD組合員に対する本件賃上げ額が低額であったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)、

争点3（C 分会長に対する平成22年の夏季一時金の支給額が同21年夏季一時金の支給額に比べて低額であったこと及び他の従業員に比べて低額であったこと、並びに D 組合員の同22年の夏季一時金の支給額が他の従業員に比べて低額であったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）、及び争点4（組合員らに対する平成22年の昇給及び夏季一時金に係る会社の団交における一連の対応は、不誠実団交又は団交拒否に当たるか。）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 会社の給与規程（以下「給与規程」という。）では、給与改定及び賞与について、次のように規定している。

「（給与改定）

第28条 給与改定は、勤務成績、職務遂行能力、会社の業績及び経済状況等を考慮し、原則11月に行うことがある。

2. 社員の勤務成績が特に優秀である場合においては、前項の実施時期以外においても改定させることがある。

3. 給与改定月の25日に入社1年に満たない者には原則給与改定は行わない。

（賞与）

第29条 会社の各決算期の業績に応じ、原則として6月及び12月に賞与を支給する。ただし、会社の業績及び経済状況等の如何によっては賞与の支給時期を延期し又は支給しないことがある。

2. 対象者は、支給対象期間（前年10月26日～4月25日 4月26日～10月25日）に在職し、かつ賞与支給日に在職する者に対してのみ支給し、会社の業績、本人の勤務成績、職務内容、勤務日数等を考慮し、その都度賞与の額は決定する。

3. 支給日に入社12ヶ月以内の者には、原則支給しない。

4. 会社の業績如何等によって、12月に支給予定の賞与を決算月である10月に支給時期を変更することがある。 」

（乙17の2）

イ 本件賃上げ並びに平成22年夏季賞与に関する団交は、平成22年9月3日、同月14日、同月24日、同年10月18日、同年12月3日の少なくとも5回行われた。

（甲50、甲52、甲56、甲67、甲76）

ウ 平成22年3月31日、会社は、同月から健康保険料率が改定されたことにより従業員の賃金手取り額が減少すること、また、同21年11月の定期昇給を実施しなかったことから、本件賃上げを実施した。本件賃上げ額の算定に当たっては、健康保険料率改定による負担増加分を機械的に上乗せするのではなく、会社において

従業員個々の総合的評価を行い、個別に決定した。

会社役員及び課長以上の役職者並びに平成22年3月度に採用された者を除く従業員に係る所定内賃金の変動は、次のとおりである(単位：円)。

氏名	2月	3月	差額
従業員①	380,000	386,000	6,000
従業員②	360,000	366,000	6,000
従業員③	350,000	356,000	6,000
従業員④	350,000	356,000	6,000
従業員⑤	320,000	350,000	30,000
従業員⑥	320,000	325,500	5,500
従業員⑦	320,000	325,500	5,500
C 分会長	320,000	320,000	0
従業員⑧	305,000	310,500	5,500
従業員⑨	305,000	310,500	5,500
従業員⑩	295,000	300,500	5,500

氏名	2月	3月	差額
従業員⑪	295,000	300,500	5,500
従業員⑫	285,000	290,000	5,000
従業員⑬	275,000	280,000	5,000
従業員⑭	275,000	279,000	4,000
従業員⑮	270,000	274,000	4,000
従業員⑯	265,000	268,500	3,500
従業員⑰	260,000	265,000	5,000
従業員⑱	250,000	254,500	4,500
従業員⑲	250,000	253,500	3,500
従業員⑳	240,000	243,500	3,500
D 組合員	240,000	242,000	2,000

(乙51、証人 G)

エ 平成22年4月12日、組合等は会社に対し、①賃金を25,000円以上引き上げること、②夏季及び冬季一時金を、合計1,000,000円以上とすることなどを要求する2010春闘要求を会社へ送付し、団交の早期開催を求めた。

(甲28、証人 F)

オ 平成22年6月30日、会社は従業員に対し、同年夏季賞与を支給した。

会社役員及び課長以上の役職者を除く受給者全員の平成21年及び同22年夏季賞与支給額及び増減額は、次のとおりであった(単位：円)。

氏名	平成21年	平成22年	増減額
従業員1	400,000	550,000	150,000
従業員2	320,000	400,000	80,000
従業員3	300,000	400,000	100,000
従業員4	300,000	400,000	100,000
従業員5	300,000	350,000	50,000
従業員6	300,000	350,000	50,000
従業員7	280,000	350,000	70,000

氏名	平成21年	平成22年	増減額
従業員15	250,000	250,000	0
従業員16	250,000	250,000	0
従業員17	180,000	180,000	0
D 組合員	150,000	150,000	0
従業員18	150,000	150,000	0
従業員19	150,000	150,000	0
従業員20	100,000	100,000	0

従業員 8	250,000	350,000	100,000
従業員 9	250,000	300,000	50,000
従業員 10	180,000	200,000	20,000
従業員 11	150,000	180,000	30,000
従業員 12	150,000	180,000	30,000
従業員 13	350,000	350,000	0
従業員 14	320,000	320,000	0

従業員 21	100,000	100,000	0
従業員 22	100,000	100,000	0
C 分会長	350,000	200,000	-150,000
従業員 23	250,000	200,000	-50,000
従業員 24	0	200,000	200,000
従業員 25	0	150,000	150,000
従業員 26	0	100,000	100,000

(乙49、証人 G)

カ 平成22年7月6日、会社は組合等に対し、同日付け回答書（以下「22.7.6回答書」という。）を送付した。

同回答書には、①賃金引上げの要求には応じられないこと、②夏季一時金については、C 分会長20万円、D 組合員15万円とし、同年6月30日に支給し、冬季一時金については、同年11月頃を目途に回答する、旨記載されていた。

(甲39)

キ 平成22年9月3日、組合等と会社の間で22.9.3団交が開催された。当日の会社側出席者は、会社の取締役営業部長及び会社が委任した弁護士（以下「会社弁護士」という。）の2名であった。

会社弁護士は、2010春闘要求の昇給要求について、22.7.6回答書のとおりであり、根拠がないので昇給には応じられない旨述べた。これに対し組合が、昇給に応じられないなら、資料などを用意して納得のいく説明責任を果たすよう述べたところ、会社の取締役営業部長は、本日の交渉は会社弁護士に全権を委任しているので私は回答しない旨述べた。

(甲50)

ク 平成22年9月6日、組合等は会社に対し、22.9.3団交において、会社の不誠実な交渉態度により協議が進捗しなかったとして、全権を弁護士に委任し交渉させるのではなく、会社が組合の団交権を尊重し誠意をもって交渉するよう申し入れた。

(甲51)

ケ 平成22年9月14日、組合等と会社の間で団交が開催され、会社は、同日付け「回答書」（以下「22.9.14回答書」という。）を手交した。当日の会社側出席者は、会社専務及び会社の取締役営業部長の2名であった。

22.9.14回答書には、①会社は10月決算であり、決算の結果が明らかにならないと昇給及び冬季一時金について具体的な説明や資料の提示等を行うことが困難な

ので、決算結果が明らかになった時点で誠実に履行する、②組合の団交権を尊重し、組合要求に譲歩できない事項についても、その理由を説明する、③交渉担当者の決定は、労使とも独自にかつ自由になし得るところ、会社は正式に委任した弁護士に組合の要求事項に関する交渉権限を付与している旨記載されていた。

会社は、組合員だけを昇給するわけにいかず、売上げが昨年度より落ちていると昇給できない旨述べたのに対し、組合は、納得できる説明及び資料等の開示を求める旨述べた。

また、組合が、会社弁護士は交渉者として不適格として、22. 9. 14回答書の撤回及び再回答を求めたのに対し、会社は、会社弁護士に相談する旨述べた。

(甲52、甲53)

コ 平成22年 9 月21日、組合は会社に対し、22. 9. 3団交での交渉態度が不誠実であるとして、22. 9. 14回答書を撤回して組合に謝罪し、今後は企業姿勢を改め誠実に交渉を行うことなどを求める申入書を送付した。

(甲54)

サ 平成22年 9 月24日、22. 9. 24団交が約 3 時間、開催され、会社は、①22. 9. 3団交における会社弁護士の発言は会社のレクチャー不足によるものなので謝罪する、②昇給については、10月決算なので11月にならないと回答できない、③平成22年に昇給、昇格した人はいない、④平成22年 4 月に賃金調整した者はおり、これについては調べ説明する、旨述べた。

組合が、昇給について具体的に議論できる時期を尋ねたところ、会社は平成22年10月中旬頃と回答した。

また、会社が、昇給に関して、給与規程の細則はないが採用時の基準で決めており恣意的に決めることはなく、2年前から同一均等に上げて、決算手当も 3、4年前から支給している旨述べたところ、組合は、ならば実態を説明してくれたらよく、基準的にどうなのかや慣例的にこうやっている等の説明が必要として、平成22年10月中旬には有額回答がもらえることを期待している旨述べた。

また、協議の終了直前、組合等が、22年夏季賞与について、就業年数によって支給額が違うのか説明を求めたのに対し、会社は、「今回はそこまでの考えを持ってなかったので資料を持ち合わせていない。前年対比によってとしか、回答は持っていない」と述べた後、持ち帰って精査して整理してくる旨述べた。

(甲56、証人 F)

シ 平成22年 9 月24日、会社は組合等に対し、同日付け「回答書」を送付した。同書面には、給与改定は原則として11月に行う旨の給与規程第28条を引用して、給与改定は決算が毎年10月末に行われることに伴うものであり、昇給についての交

渉は決算後に行う旨、また、夏季一時金については、前年度と同程度の賞与原資とし、同年22年6月30日に支給した旨記載されていた。

(甲57)

ス 平成22年9月29日、D 組合員は、会社事務所から、本件昇給等データを社外に持ち出した(平成22年 D 事件)。

本件昇給等データのうち、「昇給額一覧」と題する資料には、従業員ごとに、基本給の金額、別組合の組合費の金額、別組合の組合費にプラス1,500円した金額、昇給額が記載されていた。

(乙22の1、乙27、証人 C 、証人 D 、証人 F 、証人 G)

セ 平成22年10月18日、組合等と会社の間で22.10.18団交が開催された。当日の会社側出席者は取締役営業部長、会社弁護士及び社会保険労務士の3名であった。

組合が、C 分会長の原職復帰に関する会社内での協議結果について尋ねたところ、会社は、今日の団交のテーマは春闘のことに聞いていた旨答えた。これに対し、組合は、今日のテーマは D 組合員のことに理解していた旨述べた上、いつ対応してくれるのか尋ねたのに対し、会社は、C 分会長の原職復帰は会社専務が担当であるので、会社専務に確認する旨述べた。

また、組合等は会社に対し、22.9.24団交において、会社が、賃上げがあるとしたら平成22年11月からだが、同年4月に調整分は上げた旨回答した点について説明を求めた。これに対し会社は、平成22年4月については、社会保険料が同年3月分から上がるため、同年4月分の給与から引かれるので、給与手取額を維持するために調整分として上げたもので、賃上げという認識ではない旨、賃金の改定は11月である旨、述べたところ、組合は、会社は同年4月に昇給したことを認めるべきである旨述べた。組合が、平成22年11月からの給与改定についてはゼロ回答であり誰も賃上げしていないのか尋ねたところ、会社は誰も上げていない旨述べた。組合がゼロ回答なら経理を公開して説明してほしい旨述べ、賃上げ交渉の継続を求めたのに対し、会社は、交渉はする旨述べた。

組合が、一時金についての回答を求めたところ、会社は、組合員らのことはわかっているが、他の人のことは知らない旨述べた。これに対し、組合が、22.9.24団交では資料を持ち合わせていないので答えられないと終わっていたが、今回もそうなら謝罪するよう求めたところ、会社は、資料準備不足なので謝罪する旨述べた。組合が、夏季一時金につき結論は出ておらず、支払済みだからといって交渉が終わったわけではない旨述べ、年間の一時金額の回答はいつ頃になるのか尋ねたところ、会社は、次回団交で回答する旨述べた。

なお、D 組合員は、22.10.18団交前に、本件昇給等データのコピーを団交に

参加した組合員数人に手渡していた。

(甲67、証人 C 、証人 D)

ソ 平成22年11月2日、組合等は会社に対し、22.11.2要求書を送付し、2010春闘要求の早期解決等を議題として、早急に団交を開催し、同年12月15日までに円満解決するよう申し入れた。

(甲70の2)

タ 平成22年12月3日、組合等と会社の間で団交が開催された。同団交において、組合は会社に対し、2010春闘要求に係る賃上げ及び一時金要求について、資料を提示しての誠実交渉を求め、平成22年の冬季一時金について早急に回答するよう求めた。

(甲76)

チ 平成23年1月13日、組合等は会社に対し、同日付け申入書(以下「23.1.13申入書」という。)を送付し、22.12.3団交において会社が持ち帰り検討するとした2010春闘要求における一時金要求の交渉期日の明示を求めた。

(甲83の1、甲83の2)

ツ 平成23年1月17日、会社は組合等に対し、同日付け回答書(以下「23.1.17回答書」という。)を送付した。同書面には、2010春闘要求における一時金要求の交渉期日の明示について、現在、会社社長が体調不良のため、交渉事項について社内で協議・検討を進めることが困難なため、追って期日を調整したい旨記載されていた。

(甲85)

(2) 争点2 (C 分会長に対する本件賃上げがなかったこと及び D 組合員に対する本件賃上げ額が低額であったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について、以下判断する。

ア 前記(1)ウ認定のとおり、平成22年3月31日、会社は、 C 分会長に対しては、本件賃上げをせず、 D 組合員の本件賃上げ額は2,000円であり、組合員らを除く従業員中の最低賃上げ額は3,500円であったことが認められるところ、組合は、別組合の組合員に対してのみ組合費を考慮して賃上げされた旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)ウ認定のとおり、本件賃上げにおいて、各従業員の賃上げ額は、概ね平成22年2月の所定内賃金が多い従業員ほど賃上げ額が多い傾向が認められる。一方で、従業員⑤のように、他と比して賃上げ額が高い従業員や、従業員⑬と⑭のように、同月の給料は同じであっても賃上げ額が異なるケースも見られる。これは、会社が主張するように、その都度総合的評価を行い個別に決定してきたと

いうことと符合する。総合的評価について、評価基準等は定められておらず、恣意が入りやすい状態にあった可能性はあるが、それのみをもって組合員差別を推認することまではできない。また、組合主張のように、組合員らに対してだけ組合費を考慮せず、別組合の組合員だけ手取額が減少しないよう配慮し、組合費を考慮に入れて本件賃上げを行ったと認めるに足る疎明はない。

ウ また、C 分会長についてみると、前記1(2)ア(ウ)判断記載のとおり、21.10.22データ削除等を問題視した会社が直ちに同人の職場復職を認めなかったことには相当の理由があるのであって、前記1(1)ウ、ホ認定のとおり、同人は、21.10.22データ削除を実行して退社し、平成22年8月23日に職場復帰するまでの間実際に勤務していないのであるから、会社が、この間勤務していなかった同人に対しては、他の従業員と区別して扱い本件賃上げを行わなかったことには相当の理由があるといえる。

なお、組合は、C 分会長が、自宅待機中も給料を満額保障されていたことと整合性が取れないとするが、給料を保障しているからといって、賃上げを行わなかった上記理由を超えて賃上げさせるべきという特段の事情も認められないのであるから、組合の主張は認められない。

エ 一方、D 組合員についてみると、会社は、①同人に対する本件賃上げは、同人が組合に加入して以降、「組合を通してくれ」と仕事を断るなど、上司に対して反抗的態度をとり、同僚との協調性もなくなり、勤務態度、勤務状況が別人のように劣悪になっていたためである旨、②組合加入後、D 組合員は、上司や同僚の目を避けながら業務用パソコンを不自然に長時間にわたって操作する等不審な挙動が非常に多く、業務外のことをしていると疑わざるを得ない状況にあった旨主張している。

これに対し、組合は、会社が D 組合員の組合加入後の勤務態度を悪化させた旨主張している。

しかしながら、後記4(1)ア(オ)認定のとおり、D 組合員と前会社社長とのやりとりをみると、D 組合員は前会社社長に対し、業務指示以外のことは組合を通していただきたい旨繰り返し述べ続けたことが認められ、会社と D 組合員の間で話さえしづらい状況になっていたことが推認でき、同人の態度を硬化させた原因がすべて会社にあったとはいえず、同人のそのような態度を正当化することはできないものと思料される。

また、D 組合員の勤務状況についてみると、前記1(1)ウ認定のとおり、少なくとも平成21年8月末頃から、勤務時間中に、会社のパソコンを使用し C 分会長と私的な内容のウェブメールのやりとりを行っていたこと、同分会長の組合

加入後には組合活動に関するウェブメールのやりとりを行い、一日で50通を超える日もあったことが、後に大阪府警察本部の捜査により明らかとなったのであり、本件賃上げまでの間に、ウェブメールのやりとりに費やされた時間は相当なものであったと思料される。

さらに、前提事実及び前記1(1)ウ、後記4(1)ア(ク)認定のとおり、D組合員がC分会長に送信したウェブメールに「会社の事は何かあれば逐一報告するね」、「会社にとって私は『スパイ』だからね」等の記述がみられること、会社専務が管理し会社が機密としているデータをプリントアウトした用紙を社外に持ち出していたこと(平成21年D事件)やその後も同様の行為を繰り返していたこと(平成22年D事件)、後日、会社が証跡管理ソフトを導入し、同ソフト導入後すぐに平成22年D事件が発覚したことをみると、会社が主張するように、D組合員の不審な挙動に対して業務外のことを行っているのではないかと疑念を抱いていたこと、及びそれを確認しようとしていたことが推認できる。

したがって、本件賃上げ当時のD組合員の勤務態度や勤務状況が劣悪になっていたとの会社主張は是認でき、当時のD組合員の勤務状況をみて、会社が、同人の勤務成績を良好でないと総合的に評価したとしても相当の理由があり不自然とはいえず、同人の本件賃上げに当たり組合間差別を行ったとはいえない。

オ なお、別組合の組合員に対してのみ組合費を考慮して本件賃上げを行ったとの組合の主張については、前記(1)ス認定のとおり、平成22年D事件における本件昇給等データのうち、「昇給額一覧」と題する資料に、別組合の組合費の金額が記載されていたことが認められる。しかし、この資料は作業の途中経過における参考資料の一つにすぎず、前会社社長の最終的な手取額を知りたいという指示に対し、会社の財務担当者の一存で盛り込まれたもので、最終的に本件賃上げ額を決定するに際し組合費を考慮していない旨の会社主張は不自然とはいえず、組合の主張は採用できない。

カ 以上のことから、組合員らに対する本件賃上げ額の決定に当たり、組合員であるが故の不利益取扱いがあったとはいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

(3) 争点3 (C分会長に対する平成22年の夏季一時金の支給額が同21年夏季一時金の支給額に比べて低額であったこと及び他の従業員に比べて低額であったこと、並びにD組合員の平成22年の夏季一時金の支給額が他の従業員に比べて低額であったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について、以下判断する。

ア C分会長については、前記(1)オ認定のとおり、①平成21年と比較すると150,000円の減であること、②同22年の夏季一時金は200,000円であったこと、③

同支給額200,000円以下の従業員は、会社役員及び課長以上の役職者を除く受給者のうち、同21年に支給がなかった者を除く25名中11名いることが認められる。

前記(1)ア認定の給与規程第28条によると、平成22年夏季一時金の支給は、平成21年10月26日から同22年4月25日に在職し、かつ賞与支給日に在職する者に対してのみ支給するものである。前記1(1)ウ認定のとおり、C 分会長は、21.10.22データ削除を実行して退社し、平成22年8月23日に職場復帰するまでの間、実際に勤務していないのであるから、この間、実際に勤務をしていないことを考慮したとする会社の主張は首肯できる。

イ D 組合員についてみると、同認定のとおり、①平成21年と同額の150,000円支給されたこと、②同21年と同額支給の従業員は、同人を含め25名中11名おり、支給額150,000円以下の従業員は、同人を含め6名いることが認められるのであり、同人に対する支給額が他の従業員と比べて特別に低額とまでいうことはできない。

ウ なお、組合は、他の従業員に対しては決算賞与が支払われ、一時金が前年より増額されている旨主張するが、この点に関する疎明はない。

エ 以上のことから、会社は、組合員らに対し平成22年夏季一時金を支給するに当たり、組合員であるが故に減額したとはいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

(4) 争点4 (組合員らに対する平成22年の昇給及び夏季一時金に係る会社の団交における一連の対応は、不誠実団交又は団交拒否に当たるか。)について、以下判断する。

ア まず、組合は、22.9.3団交において、会社は2010春闘要求の昇給要求について回答の根拠を示していない旨主張する。

前記(1)エ、カ、キ認定のとおり、組合等が、2010春闘要求として①賃金を25,000円以上引き上げること、②夏季及び冬季一時金を、合計1,000,000円以上とすること、を要求したのに対し、会社は、22.7.6回答書において、①賃金引上げの要求には応じられないこと、②夏季一時金については、C 分会長20万円、D 組合員15万円とし、同年6月30日に支給した旨回答したことが認められ、22.9.3団交において、会社弁護士が、2010春闘要求の昇給要求については、22.7.6回答書のとおりであり、根拠がないので応じられない旨述べ、会社の取締役営業部長は、本日の交渉は会社弁護士に全権を委任しているので私は回答しない旨述べたことが認められ、確かに、22.9.3団交における会社の対応は、十分な説明とはいえない。

しかしながら、この後、前記(1)サ認定のとおり、会社は、22.9.24団交において、22.9.3団交における会社弁護士の発言は会社のレクチャー不足によるものであったとして組合に謝罪したことが認められる上、団交に誰を出席させるかは、

基本的には、当事者が自主的に定めるものであって、会社の取締役営業部長及び会社弁護士が、当団交において交渉権限を有しないと組合の主張を認めるに足る疎明もなく、22. 9. 3団交における会社弁護士の発言のみを捉まえて一連の対応が不当労働行為であるとまではいえない。

イ 次に、組合は、22. 9. 24団交において、会社が、今回はこの回答書しか持っていない旨発言したことが、誠実交渉義務に違反する旨主張するので、以下検討する。

前記(1)サ認定のとおり、同団交は、2010春闘要求を主な議題として開催され、平成22年夏季一時金について、就業年数によって支給額が違うのか組合が説明を求めたのに対し、会社は、「今回はそこまでの考えを持ってなかったので資料を持ち合わせていない。前年対比によってとしか、回答は持っていない」と述べた後、持ち帰って精査して整理してくる旨述べたことが認められるのであり、約3時間にわたる協議の終了直前の問いかけに答えたものであって、この態度をもって不当であるとまではいえない。

ウ その後、前記(1)セ認定のとおり、22. 10. 18団交において、賃金改定及び一時金等について協議したことが認められる。

そこで、当日の協議の内容を見ると、組合等が本件賃上げについて説明を求めたのに対し、会社は、賃金の改定は11月であり、平成22年4月については、社会保険料が同年3月分から上がり同年4月分の給与から引かれるので、給与手取額を維持するために調整分として上げたものであって、賃上げという認識ではなく、同年11月からの給与改定についてはゼロ回答である旨述べ、これに対し、組合が、ゼロ回答なら経理を公開しての説明をしてほしいとし、賃上げ交渉の継続を求めたところ、会社は、交渉はする旨述べたのであり、会社による一定の説明と今後の交渉継続の合意が行われていることが認められるのであり、22. 10. 18団交における会社の交渉態度が不誠実であったということはできない。

これ以降、労使協議の焦点は、22. 10. 5 D 自宅待機命令を発端とする本件懲戒解雇問題、協定書締結問題等に移ったものと思料するところ、会社が本件賃上げ及び平成22年の夏季一時金についての協議自体を拒否したとの疎明はなく、資料の提示等について追及があったと認めるに足る疎明もない。

エ また、組合は、C 分会長の原職復帰に関する担当者である会社専務を22. 10. 18団交に出席させなかった点を問題視するが、前記(1)セ認定のとおり、当日の会社側出席者は取締役営業部長、会社弁護士及び社会保険労務士の3名であったが、これら3名が当団交において交渉権限を有しないと認めるに足る疎明はない上、組合は22. 10. 18団交の席上、団交のテーマは D 組合員のことと理解していた旨述べていること、また、会社は、C 分会長の原職復帰について会社専務に確認

する旨回答し組合も了解したことが認められることから、22. 10. 18団交に会社専務が出席しなかったことをもって、会社が不誠実であったということはできない。
オ したがって、本件に係る会社の団交における一連の対応が、不誠実団交又は団交拒否に当たるとまでいうことはできず、組合の申立てを棄却する。

3 争点5（会社が、C 分会長に対し、セキュリティカードを交付しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）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 セキュリティカードは、本社建物に入るために必要なカードキーで、平成22年5月から導入されたものであって、会社は、会社本社に勤務する従業員全員に交付しているが、社外事業所に勤務している従業員には交付していない。

（証人 G ）

イ 平成22年8月16日、C 分会長の職場復帰に際して会社が同人に交付した就労命令書には、「所属部署」として「本社業務部」、「業務」として「運転手兼作業員としての業務」との記載があった。

会社では、通常、社外事業所に勤務している者の所属部署は便宜上本社業務部とされており、C 分会長に対しては、口頭で社外事業所勤務になる旨通知され、社外事業所の運転手として従事した。

（甲44、証人 G ）

ウ 平成22年9月24日、22. 9. 24団交において、組合等が会社に対し、C 分会長は復帰したのだから、セキュリティカードの用意ができているのか尋ねたところ、会社は、確認しておく旨述べた。これに対し、組合等が、C 分会長にいつ交付するのか、用意できていなかったら作ってくれるのか尋ねたところ、会社は、作る旨述べた。

なお、C 分会長は、社外事業所の運転手として乗務しているトラックの鍵が本社建物内にあるため、乗務前に会社に電話をして、本社勤務の従業員に鍵を持ってきてもらっていた。

また、セキュリティカードに関して、平成22年9月24日、同年10月18日、同年12月3日の少なくとも3回の団交で話し合われた。

（甲56、甲67、甲76、証人 C ）

エ 平成22年10月18日、組合等と会社の間で22. 10. 18団交が開催された。

組合等が、C 分会長にセキュリティカードを交付するとの話になっていたのに交付されていない理由を尋ねたところ、会社は、情報が漏れる懸念がある旨述べた。これに対し、組合等が、前回交渉時に約束したのであり、他の者との差別は不当労働行為になる旨述べたところ、会社は、前回の団交後、調査をしなけれ

ばならないことが新たに生じた旨述べた。組合等が、そのことに C 分会長が関与していたのか、また、いつ交付してくれるのか尋ねたところ、会社は、確認するので猶予が欲しい旨述べた。

(甲67、証人 F)

オ 平成22年12月3日、組合等と会社の間で22.12.3団交が開催され、組合等は会社に対し、C 分会長にセキュリティカードを交付しない理由を書面にするよう求めた。

(甲76)

カ 平成22年12月20日、組合は会社に対し、22.12.20通告書を内容証明郵便で送付した。同書面には、22.12.3団交において、C 分会長に対するセキュリティカード貸与に関する回答について、同月11日までに回答することを確認したにもかかわらず、会社から何ら回答がなく、このような会社の態度は不当労働行為に該当することが明らかであり、団交において誠実交渉して問題解決に善処しない限り、労働委員会への申立て等正当な権利を行使するとして、同月27日までの団交開催及び協定書の作成等を通告する旨記載されていた。

(甲79の1、甲79の2)

キ 平成23年1月13日、組合等は会社に対し、23.1.13申入書を送付し、C 分会長に会社事務所のセキュリティカードを貸与するか否かの回答及びその回答に係る具体的かつ明確な理由についての回答を求めた。

(甲83の1、甲83の2)

ク 平成23年1月17日、会社は組合等に対し、23.1.17回答書を送付した。同書面には、「C 分会長に対し、「2階に出入りできる入退室カード」を発行していない理由については、C 分会長は社内機密データの無断削除の件に関し反省や誓約がない等の事情により、機密情報等を保管している2階への出入りを認めがたいことに加えて、2階に出入りする業務上の必要もないため」と記載されていた。

(甲85、証人 G)

(2) 争点5 (会社が、C 分会長に対し、セキュリティカードを交付しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、C 分会長は、本社事業部所属であるにもかかわらず、セキュリティカードの交付を受けておらず、業務のためトラックに乗車するに当たり、会社に電話をかけ、トラックの鍵を本社建物の外まで持ってきてもらわなければならない、会社が同人に対して不利益な取扱いをしたことは明らかである旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)ア、ウ認定のとおり、セキュリティカードは本社建物に入るために必要なカードキーであるが、社外事業所に勤務している従業員は、C 分会長と同様、セキュリティカードの交付を受けていないことが認められ、同カードの交付がないことをもって直ちに同分会長に対する不利益取扱いとはいえないが、会社は、22.9.24団交において一旦は作成すると回答したことは認められる。

しかしながら、この時期、会社は C 分会長に対し、21.10.22データ削除について謝罪を求めていたのであり、データの無断削除を問題視した会社が同人の謝罪を求めることに相当の理由があることは前記1(2)イ、ウ判断記載のとおりであるところ、前記2(1)ス認定のとおり、C 分会長の関与が後に明らかになった平成22年 D 事件が同年9月29日に発生した状況に鑑みると、会社が、21.10.22データ削除について謝罪もしていない同人を信用できないとして、会社情報の漏洩を防ぐためにセキュリティカードを作成しないと態度を変更したことは首肯できる。

ウ 一方、トラックの鍵の受渡しに不便が生じていること以外、とりわけ C 分会長にセキュリティカードが必要と判断するに足る事実の疎明はなく、同人に対しセキュリティカードを交付しなかったことに不合理な点はないことから、そのことをもって不誠実とまでは認められない。したがって、この点に関する組合の申立てを棄却する。

- 4 争点6（本件懲戒解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）及び争点7（本件懲戒解雇に関連する会社の一連の対応は、不誠実団交若しくは団交拒否又は支配介入に当たるか。）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 22.10.5 D 自宅待機命令までの経緯

(ア) 平成21年10月23日、D 組合員は、C 分会長から組合の広報活動に使うからとウェブメールで頼まれ、会社事務所からプリントアウトした本件得意先一覧を社外に持ち出した（平成21年 D 事件）。

同日、C 分会長は、路上に駐車中の同人運転の普通自動車内において、D組合員から本件得意先一覧をもらい受けた（平成21年 C 事件）。

会社は、得意先情報として、そのホームページで40社弱の名称を公開していたが、本件得意先一覧には、1,000社以上の得意先等の名称、住所及び電話番号が記載されていた。

その後、組合員らは、会社の得意先等53件をリストアップし、「得意先名」、「住所」、会社の「営業担当者」、「事業規模」の大小等を表記し、「営業担当者との癒着度」と「業績重要度」について、独自の評価を星の数で表示した、「

J 「顧客得意先・リスト」を作成し、組合に渡した。同リストの備考欄には、「J の生命線」等の記載があった。

(乙22の2、乙27、乙36、乙37、乙41、乙42、乙44、乙52の2、証人 C、
証人 D)

(イ) 平成21年11月4日、組合等は会社に対し、C 分会長の組合加入及び解雇撤回等を要求事項とする21.11.4要求書等を手交し、21.11.4団交申入れを行った。

(甲5の1、甲5の2、甲5の3、甲6、証人 F)

(ウ) 平成22年1月28日、組合等は会社に対し、D 組合員が組合等に参加したことを通知するとともに、要求書を送付した。

同要求書には、① D 組合員の業務内容に関し、労働安全衛生に配慮する、②就業規則を改正する場合には、事前に組合と協議合意の上行う、③21.11.4要求書及び21.11.4団交申入書の要求事項につき、早期に協議し解決をはかる、旨記載されていた。

(甲15の1、甲15の2)

(エ) 平成22年1月30日、D 組合員の上司等が同人に行った業務指示について、組合を通じて話をするようにという組合からの要求に対し、会社専務が、D 組合員を呼び出し、どういう仕事のことなのか、難しいことなのか等を尋ねたところ、同組合員は、上司等に確認するよう述べ、今までしていた業務以外のこと、追加や変更がある場合には、会社と組合とで話し合っていたきたい旨述べた。また、従来印刷していたマニフェストの業務についても、上司等から印刷を100枚頼まれたことに触れ、業務の追加や変更になるのかどうかかわからないので、組合に確認してもらってほしい旨述べた。

会社専務は、D 組合員が「これはちょっと」と思うものがあれば言ってもらったらいいと述べたところ、D 組合員は会社と組合で話し合うよう述べた。

(甲16)

(オ) 平成22年2月1日、前会社社長は、会社内で D 組合員を呼び止め、「私としては辛いけど、残念やけど、あなたはあなたの主義主張があって組合に入られたのだろうな」と述べた。D 組合員が、業務指示の話か尋ねたところ、前会社社長は、「友達として、いわゆる人間として、話し合いだけど、そういうこととしてはいけないの?」、「じゃあ、お身体大丈夫とかは言ってもいいの?」と述べたのに対し、D 組合員は、いずれに対しても「業務指示以外のことは組合を通していただきたい」と述べた。また、前会社社長が、「じゃあ、今日、ちょっと霧が多くて、雨が降ってきていますねも、業務指示以外のことだから、組合を通して話さなければいけないってこと?」と述べたところ、D 組合員

は、「その所は私にもよくわからないので、組合を通して連絡していただいて、お願いしたいです。」と述べた。

同日、組合は前会社社長に対し、D 組合員を個別に呼び出して組合加入の理由を聞いたとして抗議を行った。

(甲17、甲18)

(カ) 平成22年2月13日、組合等と会社の間で団交が開催された。組合等は、D 組合員には業務指示を拒否した事実がないにもかかわらず、会社専務が事実を確認せずに、同組合員に業務指示拒否があった旨を会社内及び会社の取引先事業所で勤務する会社従業員に同報メール（以下、このメールを「同報メール」という。）したのはハラスメントである旨述べた。これに対し、会社専務は、同報メールしたことを認め、申し訳ない旨述べた。

(甲21)

(キ) 平成22年2月22日、組合等と会社の間で団交が開催され、組合等は会社専務に対し、同報メールについて謝罪文を要求し、会社専務はこれを了承し、同年3月18日、会社専務はD 組合員に対し、同報メールについて、同組合員に多大なる不信、不安を与えた行為として反省する旨の謝罪文を送付した。

(甲22、甲25)

(ク) 平成22年9月28日、会社は、会社事務所内のすべての業務用パソコンに証跡管理ソフトを導入した。

(証人 G)

(ケ) 平成22年9月29日、D 組合員は、会社事務所から、本件昇給等データをプリントアウトして社外に持ち出した（平成22年 D 事件）。

なお、D 組合員が持ち出した本件昇給等データは、A4大コピー用紙合計5枚であり、その内訳は、「昇給額一覧」ファイルの「昇給」シートを印刷したもの(社員28名分)1枚、「昇給」ファイルの「昇給(旧)」シートを印刷したもの(社員28名分)1枚、「20年11月昇給内訳訂正12.17最新」ファイルの「本社勤務」シートを印刷したもの(社員18名分)2枚及び「賞与」ファイルの「本社(2)シート」を印刷したもの(期間:平成19年12月から同21年10月の間、社員20名分)1枚で、それらには会社従業員の実名や手当額、賞与額等の具体的な金額が記載されていた。

(乙22の1、乙27、乙30、乙31、証人 C 、証人 D 、証人 F)

(コ) 平成22年10月5日、会社はD 組合員に対し、22.10.5 D 自宅待機命令を行い、同日付け「自宅待機命令通知書」及び22.10.5業務命令書を手交し、帰宅を命じた。

D 組合員は、「不正アクセスならわかるが、誰でも見れるファイルを見るのが違法なのか？」と述べたところ、会社専務は、「仕事に関係ないファイルであり、個人情報に関わってくるファイルなので、アクセスすること自体違法行為。その上、プリントアウトして会社のクリアファイルに入れて自分のカバンに入れた事が明確にデータに取れてるので違法。」と述べた。

「自宅待機命令通知書」には、次のとおり記載されていた。
「貴殿は、平成22年9月29日本社の2階事務所内において、ファイルサーバーの上司のボックスに権限なくアクセスし、企業秘密であり個人情報である従業員の給与・賞与等に関するデータを無断でプリントアウトし、当該書類を私物である貴殿のカバンに入れて持ち去り、現在に到るまで当該書類を当社に返却していません。

また、貴殿は、同日、私（会社専務）のメール受発注記録（履歴）にアクセスしようとして、これを遂げることができませんでした。

さらに、同日、業務時間中であるにもかかわらず1時間弱にわたってファイルサーバーへ入り込み、様々なデータの検索を行いました。

翌同月30日も、サーバーへの無断アクセス等、貴殿の業務と関連のない行為を業務時間中に行いました。

貴殿は上記のいずれの行為についても、現在に到るまで当社に報告していません。

貴殿の上記所為は、当社就業規則所定の服務規律及びパソコンに関する遵守事項に違反し、懲戒事由に該当し、職場秩序を乱すとともに、従業員としての秘密保持義務を含む誠実義務に反するものです。

当社は、貴殿の上記所為について、貴殿及び職場関係者らに対する事情聴取を含む調査を実施し、客観的事実関係を確定する必要がありますが、それには一定の時日を要するところ、貴殿を現状のまま漫然と就労させた場合、さらなる不正行為により当社の業務及び職場秩序に重大な支障を生じたり、証拠の隠匿や隠滅等がなされる恐れがありますので、下記の通り、自宅待機としますので、本書により通知します。

記

1. 自宅待機の期間

本日より、本年10月14日（木）まで

但し、必要により延長することがあります。

2. 上記期間については就労扱いとして賃金を支払いますが、延長後の期間については、貴殿の責めによることが明確になった場合は賃金を支払わないこ

とがあります。

3. 自宅待機中は、当社の調査に応じることとし、呼び出しのあった時は必ず指定の場所に出頭してください」

なお、22. 10. 5 D 自宅待機命令の期間については後日延長されて、平成23年2月3日に、D 組合員が平成22年 D 事件で逮捕されるまでの間続いた。

また、22. 10. 5業務命令書には、次のとおり記載されていた。

「本日付自宅待機命令通知書記載の所為に関し、貴殿が当社の本社事務所のファイルサーバーに権限なくアクセスし、無断でプリントアウトし、現在に到るまで当社に返還していない書類の全てを、直ちに当社に返還してください。

貴殿が、上記以外の機会や方法においてプリントアウト等した書類がある場合も同様とします。」

(甲58、甲59、甲60、甲65、甲68、甲71、甲74、甲77、甲84、証人 G)

イ 23. 2. 8 C 自宅待機命令までの経緯

(ア) 平成22年10月6日、組合は会社に対し、22. 10. 6団交申入書を送付し、22. 10. 5 D 自宅待機命令について、団交を申し入れた。

以降、本件懲戒解雇に至るまで、本件懲戒解雇に関連する団交は、同年12月3日、同23年3月30日に開催された。

(甲61、証人 F)

(イ) 平成22年10月8日、22. 10. 8業務ミーティングにおいて、参加従業員が C 分会長に対し、組合の街宣活動先について、会社の得意先を C 分会長が組合に教えているのではないか、会社のみんなは組合の人たちの活動にびびっていると述べたところ、同人は、それはない、教えていたらおかしい旨述べた上、会社のみんなの意見として組合に伝えておく旨述べた。

(甲62)

(ウ) 平成22年10月8日、会社は組合等に対し、同日付け「抗議文」(以下「22. 10. 8抗議文」という。)を送付した。同書面には、①平成22年9月21日、組合等が、会社の取引先会社の正門前で街宣活動を行った後、事前に連絡なく、会社本社の正門前に16名で押しかけ、D 組合員がパワハラを受けているとして、前会社社長に面談を要求した、②会社職制がきちんと調査した上で回答するとし退去を求めたが、「パワハラを止めろ」、「謝罪しろ」などと口々に怒号するなどして、長時間にわたって会社正門周辺に滞留し、会社の業務や職場秩序に重大な支障を生じさせた、旨記載されていた。

(甲63)

(エ) 平成22年10月12日、会社は C 分会長に対し、22. 10. 12回答書と、22. 5. 20

通知書、22. 9. 21通知書、22. 10. 8抗議文、22. 10. 12回答書、及び22. 10. 6団交申入書の写しを手交した。

22. 10. 12回答書には、22. 10. 5 D 自宅待機命令について、現在調査中なので、団交の日程については、追って会社から連絡する旨記載されていた。

(甲64)

(オ) 平成22年10月16日、組合は会社に対し、同日付け「通知書」を送付した。同書面には、①平成22年10月12日、会社は、C 分会長に、22. 5. 20通知書、22. 9. 21通知書、22. 10. 8抗議文、22. 10. 12回答書、及び22. 10. 6団交申入書の写しを手交したこと、②平成22年 9 月21日に、組合等が前会社社長との面談を一方的に求めたとする22. 10. 8抗議文記載の会社の主張は、虚偽であり抗議する、③平成22年 9 月21日の組合の行動は、十三駅付近で働く労働者を対象に広報活動として行ったものである、④会社に対する申入書の交付に当たっては組合旗を降ろし、ハンドマイクは使わず、シュプレヒコールもしていない、⑤組合の F 執行委員が会社専務に対し D 組合員への嫌がらせをやめるよう要望した、⑥ C 分会長の職場復帰に当たっては原職復帰について協議を求めている、旨記載されていた。

(甲66の 1、甲66の 2)

(カ) 平成22年10月18日、組合等と会社の間で22. 10. 18団交が開催された。

D 組合員は、22. 10. 18団交前に、本件昇給等データのコピーを団交参加組合員数人に手渡した。

(証人 C 、証人 D)

(キ) 平成22年10月29日、会社は組合に対し、組合の22. 10. 16通知書に対する「回答書」(以下「22. 10. 29回答書」という。)を交付した。同書面には、組合が、同年 9 月21日の活動について、会社の取引先の正門前ではなく「十三駅付近」で行ったなどというのは誤魔化しであり、会社の取引先及び会社に対して圧力をかけるためであったことは明白である旨記載されていた。

(甲69)

(ク) 平成22年11月 2 日、組合等は会社に対し、22. 11. 2要求書を送付し、22. 10. 5 D 自宅待機命令等について、同月12日までに団交を開催し円満に解決するよう申し入れた。

(甲70の 1)

(ケ) 平成22年11月 5 日、会社は大阪府大淀警察署に対し、平成22年 D 事件について、被害届を提出した。

(乙28、証人 G)

(コ) 平成22年11月10日、会社は組合等に対し、同日付け「回答書」(以下「22. 11. 10 回答書」という。)を交付し、組合等の同月 2 日の団交申入れについて、「D 組合員の所為の概要は、その内容が多岐に渡る上に、IT機器に関する知識やスキルを駆使した複雑かつ巧妙なものであり、その詳細を事後的な調査によって解明し、客観的事実関係を確定することは極めて困難な作業であり、そのためには尚かなりの期間を要するというのが現状であります。このような状況で団交を開催することは不適切ですので、上記調査に関し、一定の確たる成果を得た時点で、当社よりその旨貴組合にご連絡し、直ちに団交を開催したいと考えておりますので、ご猶予をお願い」するとした。また、同書面には、22. 10. 5 D 自宅待機命令は、賃金の全額を補償しており、何らの不利益性はないので「処分」ではない旨記載されていた。

(甲72、証人 F)

(サ) 平成22年11月24日、組合は会社に対し、同日付け「申入書」(以下「22. 11. 24 申入書」という。)を内容証明郵便で送付し、22. 10. 5 D 自宅待機命令について、団交期日の提示、調査の進捗及び終了時期の明示を求めた。同書面には、①会社は、平成22年11月11日、C 分会長に対し22. 10. 29回答書及び22. 11. 10 回答書を直接交付した、②会社は、平成22年 9 月21日の組合の活動を批判し誹謗中傷した、③団交申入れを拒否した、④ D 組合員が会社データをプリントアウトし持ち帰った行為は、職場秩序を乱し、従業員としての秘密保持義務を含む誠実義務に反するものではないこと、⑤ D 組合員の上記行為は、昇給昇格に対する会社の対応が曖昧であったため事実を確認したいという目的のためであり、悪意に基づくものではない、⑥ D 組合員がプリントアウトしたものは組合においても交付を受けておらず、速やかに返却する意図であった、旨記載されていた。

(甲73の 1、甲73の 2)

(シ) 平成22年12月 1 日、会社は C 分会長に対し、22. 12. 1回答書を手交した。

同書面には、22. 10. 5 D 自宅待機命令について、D 組合員の所為は長期間かつ多岐にわたる複雑かつ巧妙なものであり、その悪質さは極めて顕著なので、会社において適切なる調査を十分に遂げた上で、しかるべく対応したく、客観的事実関係を正確に特定し、その上で適正に判断していく旨、また、同組合員は速やかに返却する意図であったとの組合主張は、22. 10. 5 D 自宅待機命令と同時に持出し書類を直ちに返還するよう書面で指示したにもかかわらず、現在に至るまで返還されていない事実経過と矛盾する旨記載されていた。

(甲75、証人 F)

(ス) 平成22年12月3日、組合等と会社は、22.12.3団交を開催した。組合は、D 組合員は自宅待機中であるから書類の返還ができない旨述べ、返還方法についてどうすればよいのか述べたところ、会社は、検討する旨述べた。

また、会社が、22.10.5 D 自宅待機命令の就業規則上の根拠について、同規則第35条、同第37条及び同第75条を示したのに対し、組合は、22.11.24申入書で、22.10.5 D 自宅待機命令につき団交期日の提示、調査の進捗及び終了時期の明示を求めたことに関して、会社として応じる意思があるのかないのか、応じられないのであれば確たる理由を示して回答することを求めた。

会社が、交渉期日を入れる入れない以前に、内容を把握していないので把握でき次第交渉日を入れさせていただく旨回答したところ、組合は、調査の進捗及び終了時期の明示を求め、これに対し会社は、持ち帰って回答する旨述べた。

さらに、組合は、会社が、組合の正当な組合活動を批判し、22.10.29回答書などの書面を C 分会長に手渡した上、業務ミーティングで吊るし上げたのは不当労働行為であり警告する旨述べたのに対し、会社は否定した。

(甲76、証人 F)

(セ) 平成22年12月15日、D 組合員は会社に対し、会社から同組合員が持ち出した本件昇給等データの返還方法について会社から回答がないため、別便で送る旨内容証明郵便で通知した上、配達証明郵便で「表題 J 賞与について (H21.12.2)」、「ファイル名 昇給額一覧 2010年3月24日作成」、「ファイル名 昇給 2010年3月11日作成」等5点の文書を送付した。

なお、D 組合員が返還した5点は、平成22年 D 事件で持ち出した用紙そのものではなかったことが、後に大阪地方検察庁による鑑定の結果により判明した。

(甲136の1、甲136の2、甲137の1、甲137の2、甲138の1、甲138の2、乙31、乙32、証人 D)

(ソ) 平成22年12月20日、組合は会社に対し、22.12.20通告書を内容証明郵便で送付し、会社が C 分会長に対し手交した22.12.1回答書の内容は、不正直な説明に終始するものであるとして、同月27日までに諸問題につき誠実交渉して円満解決するとともに、不当労働行為について謝罪すること等を求めた。

同書面には、①会社専務が D 組合員に対し、22.10.5 D 自宅待機命令を行い帰宅を命じた際、書類の返還方法等の指示をしなかった、②その後も自宅待機期間を延長するだけで返還方法を具体的に指示しなかった、③22.12.3団交において、翌週までに返還方法を提示するとしながら提示しなかったため、同月15日に D 組合員が配達証明郵便にて書類の返却をするに至った旨記載されて

いた。

(甲79の1から2、証人 F)

(タ) 平成23年1月1日、組合等は、23.1.1緊急勧告を会社社長に直接手交しようとしたが不在であったため、会社に郵送した。同書面には、会社が22.12.20通告書に対し誠実に対応しなかったとして、同月8日までに反社会的な姿勢を改めて、円満解決し労使紛争を未然に防ぐよう勧告する旨記載されていた。

(甲80、甲81の1、甲81の2)

(チ) 平成23年1月11日、会社は組合に対し、23.1.11回答書を送付した。

同書面において、会社は、労使間の諸問題については、話し合いにより円満解決することを望んでおり、労使紛争を未然に防ぎたい思いにおいて変わりはない旨述べ、組合の協定書案について回答した上、23.1.1緊急勧告で指摘の事項については、次回団交において更に継続審議により解決を図る意思に変わりはない旨述べた。

(甲82)

(ツ) 平成23年1月13日、組合等は会社に対し、23.1.13申入書を送付し、22.12.3団交において会社が持ち帰り検討するとした D 組合員に対する書類返却方法の提示についての回答を放置し、団交を開催しないばかりか、交渉期日の提示すらないとして、22.10.5 D 自宅待機命令に係る調査の進捗、終了時期及び交渉期日を明示するか否かを回答するよう求めた。

(甲83の1、甲83の2)

(テ) 平成23年1月17日、会社は組合等に対し、23.1.17回答書を送付した。同書面には、①22.10.5 D 自宅待機命令については、22.11.10回答書記載のとおり、賃金の全額を補償しており、不利益性がなく「処分」ではない、②調査の終了時期については、22.12.1回答書記載のとおり、現時点では「時期」を明確に特定することは困難である、③会社としては、D 組合員の不正行為については、客観的事実を正確に特定した上で、適正に判断したい、旨記載されていた。

(甲85)

(ト) 平成23年2月3日、大阪府警察本部警備部と大阪府大淀警察署は、平成22年 D 事件について、労使交渉を優位にするため、会社の機密情報を社外に持ち出したとして、窃盗の疑いで、D 組合員を逮捕した。

この逮捕を受けて、翌日の新聞朝刊で、D 組合員が大阪市北区の勤務先から、会社の機密情報を持ち出したとして逮捕された旨報道された。

(乙11の1、乙11の2、証人 F)

(ナ) 平成23年2月3日、D 組合員の逮捕に伴い、関係先に対する捜索差押えが

実施され、C 分会長が使用する自家用車から、本件昇給等データのコピー、本件得意先一覧、お中元・お歳暮確認シート（個人）、お中元・お歳暮確認シート（会社宛）、取引先のマニフェスト、管理伝票等が、組合執行委員 1 名の居宅から、本件昇給等データのコピーが押収された。

（乙29、乙33、証人 C 、証人 F ）

（ニ）平成23年2月7日、組合は会社に対し、同月5日、会社の取締役が C 分会長に対し口頭で自宅待機を命じたとして、その理由の説明を求め、かつ団交等を求める旨の文書をファクシミリで送信した。

（甲86）

（ヌ）平成23年2月8日、会社は組合に対し、D 組合員が窃盗容疑で逮捕され、C 分会長の自宅も捜査の対象になっていることから、同分会長の自宅待機は自然な措置であると考え、直ちに自宅待機命令通知書を発すること、また、団交については、いずれ応じる意思ではあるが、当面はお互いに自重せざるを得ないと思われるので具体的な交渉期日を回答できる状況にない、旨の文書をファクシミリで送信した。

（甲87）

（ネ）平成23年2月8日、会社は C 分会長に対し、同日付け「自宅待機命令通知書」を送付した。

同通知書には、次のとおり記載されていた。

「貴殿もご承知のことと思いますが、貴殿と同じ労働組合の分会に所属する女性従業員が窃盗容疑で逮捕されました。新聞報道によれば、その目的は「賃上げなどをめぐる労使交渉を優位に進めるため」ということであり、現時点においては分会ぐるみの行為であり、貴殿も関与しているのではないかとの疑念を払拭しきれない状況にありますので、事の真相が明確になるまでの間は貴殿を就労させることには支障があります。よって、下記の通り、自宅待機としますので、本書により通知します。

記

1. 自宅待機の期間

本日より、本年2月28日(月)まで

但し、必要により延長することがあります。

2. 上記期間については就労扱いとして賃金を支払いますが、貴殿の責めによることが明確となった場合は、以降の期間については賃金を支払わないことがあります。

3. 自宅待機期間中は、当社の調査に応じることとし、呼び出しのあった時は

必ず指定の場所に出頭してください。」

なお、23.2.8 C 自宅待機命令の期間については後日延長されて、平成23年4月12日に、C 分会長が平成21年 C 事件で逮捕されるまでの間続いた。

(甲88、甲95、甲112)

ウ D 懲戒解雇までの経緯

(ア) 平成23年2月8日、会社は D 組合員に対し、同日付け「自宅待機解除通知書」を送付し、(以下、この命令を「23.2.8 D 自宅待機解除」という。)、同組合員は同月3日に逮捕され、本人の責めに帰すべき事由により出勤不能の状態になったので、22.10.5 D 自宅待機を解除し、同月3日以降は通常の欠勤扱いとする旨通知した。

(甲89)

(イ) 平成23年2月12日、組合は会社に対し、同日付け「通告書」(以下「23.2.12 通告書」という。)を内容証明郵便で送付し、会社は、組合の同月7日の団交申入れに対し団交に応じる意思はあると回答しつつも、具体的な開催期日の設定もないし、開催できないとする理由についても明確でないため、組合としては、会社に団交の意思はなく、事実上の団交拒否と受け止めざるを得ないので、不当労働行為救済申立てを行う旨通告した。

(甲91)

(ウ) 平成23年2月23日、大阪地方検察庁は、平成22年 D 事件について、D 組合員が、同22年9月29日、会社2階事務所において、会社専務が管理し、会社が機密としている会社従業員の昇給等に関するデータが印字された用紙5枚を窃取したとして、同組合員を窃盗容疑で起訴した。

(乙22の1)

(エ) 平成23年2月26日、会社は C 分会長に対し、23.2.26 C 呼出状を封筒に入れて自宅郵便受けに投函した。なお、同呼出状には、次のとおり記載されていた。

「貴殿の下記「対象行為」は当社就業規則所定の懲戒事由に該当しますので、当社としては貴殿に対する懲戒処分の可否等を検討します。

つきましては、上記検討に先立って貴殿の弁明をお聴きしたいと思いますので、下記の通り出頭してください。

なお、本件は特別に緊急を要しますので、貴殿ご自宅に投函する取り扱いとしました。

記

1. 対象行為

(1) 平成21年10月から平成22年9月の間に、D氏が当社本社事務所内において、企業秘密、個人情報であるデータ、伝票を無断でプリントアウトして社外に持ち出す等の各種の秩序違反行為を繰り返した件について共謀等の関与をしたこと。

(2) 平成21年10月から平成22年9月の間に、就業時間中に頻繁に私的な電子メールの送受信を行ったこと。

(3) 妻帯者でありながら同僚女性と男女関係を含む恋愛関係を持ったこと。

2. 弁明聴取の日時

平成23年2月28日（月） 午後5時00分～午後5時30分

3. 場所（略）

」

（甲94）

（オ）平成23年2月28日、組合は会社に対し、同日付け「抗議申入書」を内容証明郵便で送付し、①23.2.8 C 自宅待機命令について、団交開催を拒む一方でC分会長に対し弁明聴取を行うという会社の態度は、団交の明確な拒否であり組合に対する支配介入にも当たる、②「妻帯者でありながら同僚女性と男女関係を含む恋愛関係を持ったこと」と記載した23.2.26 C 呼出状をC分会長に直接手交せず、家族が目にするよう配達させたのは人権蹂躪である、③23.2.8 D 自宅待機解除について「本人の責めに帰すべき事由により出勤不能の状態になった」などと身勝手に決め付けて欠勤扱いにした、旨述べた上、①23.2.8 C 自宅待機命令についての団交開催、②C分会長に対する弁明聴取については組合同席のもと行い、組合と期日及び会場を調整する、③C分会長に対する人権蹂躪について謝罪し損害を回復する、④22.10.5 D 自宅待機及び23.2.8 D 自宅待機解除について団交を開催する、旨要求した。

（甲96）

（カ）平成23年3月2日、組合は会社に対し、22.10.5 D 自宅待機命令及び23.2.8 D 自宅待機解除について、同月8日までに団交を開催するなどして円満に解決するよう内容証明郵便で申し入れた。

（甲98）

（キ）平成23年3月2日、会社は組合に対し、同日付け「回答書」を送付し、23.2.26 C 呼出状については、C分会長は自宅待機中であり社内において手渡せず、内容証明郵便の場合も受領されないおそれがあるため、早期に確実に弁明の聴取を行うため、会社社員による送達という方法をとったものであり、同呼出状は封書に封入していた旨述べ、23.2.8 D 自宅待機解除については、D組合員が警察等により身柄拘束されており、出勤不能であることが客観的に明らか

なので、これを「身勝手に決めつけ（た）」との非難は理解できない旨述べた。

そして、①平成22年 D 事件について、会社側が捜査の対象になることで知りえた捜査上の機密事項を容疑の対象である組合側に開示・漏洩等することは証拠隠滅等捜査妨害の疑いを招くおそれがあり、お互い軽率な対応には自重しなければならない、団交の時期や進め方については十分調整する必要がある、②弁明聴取は、当該従業員本人の自由な意思に基づく弁明を聞いてこそ意味があり、組合同席での弁明聴取には応じられない、③人権蹂躪の事実はないので、謝罪及び損害回復には応じられない、旨回答した。

(甲100)

(ク) 平成23年3月7日、C 分会長が会社に対し、同日付けの書面を内容証明郵便で送付し、23.2.26 C 呼出状につき、体調不良により日時を変更してもらいたい旨会社に電話連絡した結果、会社が組合に日時を連絡して同分会長が組合から聞くこととなったので、組合から連絡があるまで待つておく旨通知した。

(甲105)

(ケ) 平成23年3月7日、組合等は会社に対し、「2011年春闘要求書」及び「2011年春闘 H 統一要求書」を送付し（以下「2011春闘要求」という。）、この中で継続審議事項についても早急に解決することなどを申し入れた。

(甲101、甲102)

(コ) 平成23年3月10日、会社は組合に対し、同日付け「回答書」を送付し、2011春闘要求につき、開催場所については会社負担で手配するが、期日について調整を要するので連絡が欲しい旨回答した。

(甲110)

(サ) 平成23年3月11日、会社は D 組合員に対し、同日付け「懲戒解雇通告書」（以下「23.3.11 D 解雇通告書」という。）及び「解雇理由証明書」（以下「23.3.11 D 解雇理由証明書」という。）を内容証明郵便で送付した。

23.3.11 D 解雇通告書には、次のとおり記載されていた。

「 懲戒解雇通告書

貴殿を下記の通り懲戒解雇することを通告します。

記

当社就業規則第73・74条により、平成23年3月11日をもって貴殿を懲戒解雇することを通告します。

解雇理由及び就業規則の根拠条項は、別に交付する解雇理由証明書記載のとおりです。

解雇予告手当は、本日付で貴殿の銀行口座に振り込みます。

」

23.3.11 D 解雇理由証明書には、D 組合員の下記 1 から 4 記載の各所為は、就業規則第74条第 1 号、3 号、5 号、6 号、7 号、8 号、9 号、11号、21号、22号、23号、24号に該当し、実質的にも極めて悪質かつ常習的である旨、また、同条22号の「この規則及び会社諸規程」は、同第29条 1 号、3 号、5 号、6 号、7 号、15号、17号、18号、20号、26号、34号、同第35条 5 号、同第37条 1 号、2 号、3 号、5 号である旨記載されていた。

「記

1. 平成21年10月から平成22年 9 月の間に、当社本社事務所内において次の行為をしたこと。

- ① 企業秘密、個人情報である従業員のデータを無断でプリントアウトして持ち出した。
- ② 取引先作成の管理伝票等の取引先に関連する資料を無断でプリントアウトして持ち出した。
- ③ 業務上の権限を逸脱して企業秘密にアクセスしようとしたり、データの検索を行った。
- ④ 就業時間中に頻繁に私的な電子メールの送受信を行った。
- ⑤ 会社役員、管理職の業務活動の状況等を就業時間中に自己の所属する労働組合に電子メールで連絡した。
- ⑥ 所属する労働組合の違法活動に対し、②④⑤ の方法により情報を提供して加担した。

2. 刑法に規定する犯罪（窃盗罪）に該当する行為を行った。

また、上記により逮捕され、その事実が新聞報道され、会社の名誉・信用を傷つけた。

3. 平成23年 2 月 3 日以降同年 3 月11日に到るまでの間、自己の責めに帰すべき事由により欠勤した。

4. 会社が22. 10. 5業務命令書により、無断でプリントアウトした書類の全ての返還を命じ、会社に返還することができない事情がある場合は直ちに会社に報告するよう命じたにもかかわらず、ごく一部のみを全てであるかのように仮装して返還したのみで、これを怠った。 」

（甲114の 1、甲114の 2）

エ C 懲戒解雇までの経緯

（ア）平成23年 3 月15日、 C 分会長は会社に対し、同日付けの「回答書」と題する書面を内容証明郵便で送付した。同書面には、同月 7 日付けで C 分会長が会社を送付した書面は、弁明聴取の日時について会社から組合に連絡が入るま

で待っている旨を通知した以外の何ものでもなく、弁明聴取への同行を組合が求める要求について否定するものではない旨記載されていた。

(甲117)

(イ) 平成23年3月20日付けで、組合は会社に対し、同日付け「通知書」を内容証明郵便で送付し、同月19日にファクシミリで送信した開催日時の提案につき速やかに回答するよう求め、また、これ以上、23.10.5 D 自宅待機命令、23.2.8 D 自宅待機解除及び23.2.8 C 自宅待機命令についての団交を先延ばしにするのであれば、組合としては不当な団交拒否として、受け止めざるを得ない旨述べた。

(甲121)

(ウ) 平成23年3月30日、組合と会社の間で、2011年春闘要求に関する団交が開催された。

(甲123)

(エ) 平成23年4月12日、組合は会社に対し、同日付け「通知書」を内容証明郵便で送付し、2011春闘要求に関する団交において、組合の要求事項について団交拒否する旨回答したなどとして、改めて同日から同月30日までのいずれかの18時頃、団交を開催するよう要求した。

(甲123、証人 F)

(オ) 平成23年4月12日、大阪府警察本部警備部と大阪府大淀警察署は、平成21年 D 事件及び平成21年 C 事件について、組合の街頭宣伝活動に利用するため会社の情報を持ち出したとして D 組合員を、盗品等無償譲受け容疑で C 分会長をそれぞれ逮捕した。

組合員らの逮捕を受けて、翌日の新聞朝刊で、組合員らが大阪市北区の勤務先から社内情報を持ち出したとして逮捕された旨報道された。

(乙11の3)

(カ) 平成23年4月15日付けで、会社は C 分会長に対し、23.2.8 C 自宅待機命令を解除し、同月12日以後欠勤扱いとする旨通知した。

(甲125)

(キ) 平成23年4月16日、会社は組合に対し、組合の同月12日付け通知書に対する回答として同日付け「回答書」を送付し、組合員らが同月12日に逮捕され、捜査機関への対応、取引先への釈明等に忙殺されている状況にあり、検討や文書作成の時間的余裕がないため、追って近日中に文書により返答する旨述べた。

(甲126)

(ク) 平成23年4月20日、会社は組合に対し、組合の同月12日付け通知書に対する

回答として、同日付け「回答書」を送付した。会社は、団交を拒否する旨回答したことはなく、2011春闘要求については、第1回の団交を行ったばかりで必要があればさらに交渉をすればよいことであり、早々に文書で客観的事実と異なる会社の回答内容を通知するのは、会社が反論しなければ、それが事実であるかのように強弁し、不当な団交拒否であるところじつけ、労働委員会への申立ての準備をしているとしか思えない旨述べた。

(甲128)

(ケ) 平成23年4月27日、大阪地方検察庁は、平成21年 D 事件について、D 組合員を窃盗容疑で、平成21年 C 事件について、C 分会長を盗品等無償譲受け容疑で、それぞれ起訴した。

(乙22の2、乙37)

(コ) 平成23年5月6日、会社は C 分会長に対し、同日付け「懲戒解雇通告書」(以下「23.5.6 C 解雇通告書」という。)及び「解雇理由証明書」(以下「23.5.6 C 解雇理由証明書」という。)を内容証明郵便で送付した。

23.5.6 C 解雇通告書には、次のとおり記載されていた。

「 懲戒解雇通告書

貴殿を下記の通り懲戒解雇することを通告します。

記

当社就業規則第73・74条により、平成23年5月6日をもって貴殿を懲戒解雇することを通告します。

解雇理由及び就業規則の根拠条項は、別に交付する解雇理由証明書記載のとおりです。

解雇予告手当は、本日付で貴殿の銀行口座に振り込みます。 」

23.5.6 C 解雇理由証明書には、C 分会長の、①下記1記載の各所為は、就業規則第74条25号に該当し、実質的にも極めて悪質かつ常習的であり、同号の「その他前各号の行為」は、同第74条5号、6号、7号、8号、9号、11号、21号、22号、23号、24号である旨、同条22号の「この規則及び会社諸規程」は、同第29条3号、5号、6号、15号、17号、18号、20号、26号、33号、34号、同第35条5号、第37条1号、2号、3号、5号である旨、②下記2・3記載の各所為は、就業規則第74条1号、5号、6号、8号、9号、11号、21号、22号、23号、24号に該当し、実質的にも極めて悪質である旨、同条22号の「この規則及び会社諸規定」は、同第29条1号、3号、5号、6号、17号、18号、20号、26号、33号、34号、同第35条5号、同第37条1号、5号である旨、③下記4記載の所為は、就業規則第74条5号、22号、24号に該当し、実質的にも極めて悪

質かつ常習的である旨、同条22号の「この規則及び会社諸規定」は、同第29条3号、34号、同第35条5号である旨、④下記5記載の所為は、就業規則第74条5号、6号、7号、22号、24号である旨、同条22号の「この規則及び会社諸規定」は、同第29条3号、5号、6号、15号、26号、34号である旨が記載されていた。

「記

1. 平成21年10月から平成22年9月の間に、Dが当社本社事務所内において行った次の行為について共謀・幫助等の関与をしたこと。

- ① 企業秘密、個人情報である従業員のデータを無断でプリントアウトして持ち出した。
- ② 取引先作成の管理伝票等の取引先に関連する資料を無断でプリントアウトして持ち出した。
- ③ 業務上の権限を逸脱して企業秘密にアクセスしようとしたり、データの検索を行った。
- ④ 会社役員、管理職の業務活動の状況等を就業時間中に自己の所属する労働組合に電子メールで連絡した。
- ⑤ 刑法に規定する犯罪（窃盗罪）に該当する行為を行った。
- ⑥ 所属する労働組合の違法活動に対し、②④⑤の方法により情報を提供して加担した。

2. 刑法に規定する犯罪（盗品等無償譲受け）に該当する行為を行った。

また、上記により逮捕され、その事実が新聞報道され、会社の名誉・信用を傷つけた。

3. 平成23年4月12日以降同年5月6日に到るまでの間、自己の責めに帰すべき事由により欠勤した。

4. 平成21年10月から平成22年9月の間に、就業時間中に頻繁に私的な電子メールの送受信を行ったこと。

5. 平成21年10月22日、貴殿の机上に設置されていたパソコンから、貴殿が管理していた配車・受注に関するメールのデータを、無断で削除したこと。」

(甲131、甲132)

(2) 争点6（本件懲戒解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

ア D 懲戒解雇について

組合は、D 懲戒解雇には客観的、合理的な理由がなく、社会通念上相当でないと主張するので、以下、各解雇理由について検討する。

(ア) 解雇理由 1 ①. 従業員データの無断持出しについて及び同 1 ②. 取引先資料無断持出しについて

組合は、D 組合員が会社のパソコンからプリントアウトして社外に持ち出したデータは企業秘密として厳重に管理されているものではなく、秘密性の高い資料といえないから、就業規則の懲戒事由には該当しない旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア(ア)、(ケ)認定のとおり、本件得意先一覧については、会社のホームページでは40社弱の名称を公開しているのみであるのに対し、1,000社以上の得意先等の名称、住所及び電話番号が記載されているもので、社外に流出すると会社の業務に支障が生じる可能性があるものであり、また、本件昇給等データについても、昇給及び賞与に関して会社従業員の実名と具体の金額データが記載されていたもので、従業員の昇給に関する情報は会社の人事情報であって、会社における円滑な人事業務に支障を生じさせるおそれがあるのみならず、社外に持ち出された場合には、当該従業員のプライバシーが害されるおそれがあるものであって、これらのデータを現に D 組合員が持ち出せたからといって、実際に社外に持ち出すことを正当化する理由とはならないのであるから、組合の主張は採用できず、同人のこれらの行為は、就業規則第74条第8号の「会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき」などの規定に違反し、懲戒事由に該当することは明らかである。

また、D 組合員は、前提事実のとおり、平成21年 D 事件及び平成22年 D 事件についての起訴事実を認め、有罪判決を受けていることからすれば、同人の上記行為が、就業規則第74条第11号の「会社内で横領、傷害などの刑法犯に該当する行為があったとき。」に該当したことは明らかである。

以上のことからすれば、会社が、D 組合員の上記行為について、会社の重要な情報を社外に持ち出したものであるから、就業規則第74条第11号の「会社内で横領、傷害などの刑法犯に該当する行為があったとき」及び同条第21号の「刑法その他法令に規定する犯罪に該当する行為をなし、その後の就業に不当と認められるとき」に該当するとして、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(イ) 解雇理由 1 ③. データ無断検索等について

組合は、D 組合員は、業務上の権限を逸脱して、企業秘密にアクセスしようとしたり、データの検索を行ったことはなく、そのような行為を行った確たる証拠は存在しない旨主張するので、以下検討する。

D 組合員のデータ無断検索等の行為は、前記(1)ア(ク)認定のとおり、同人の所作に疑義が持たれたことから、会社事務所内の業務用パソコンへの証跡管理ソフトの導入に至り、その結果発覚したものと思料されるが、解雇理由1①及び②のD 組合員のデータ持出し行為の実行に先立ち、その行為の前提として当然付随する行為と考えられ、また、証跡管理ソフトの導入後すぐ発覚したことから、会社が、就業規則第74条第8号の「会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(ウ) 解雇理由1④. 私的メールについて

前記1(1)ウ、ミ、4(1)ア(ア)認定のとおり、D 組合員は、会社の勤務時間中に、会社のパソコンを使用して、C 分会長とウェブメールをしていたことが認められることから、会社が、就業規則第29条第3号の「勤務時間中は、定められた業務に専念し、業務外の行為をしないこと」及び同条第7号の「会社から貸与された機器等を私的な目的で使用したり、破損又は紛失したとき」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(エ) 解雇理由1⑤. 組合への連絡メールについて

前記1(1)ミ認定のとおり、D 組合員がC 分会長を通じて、組合の街宣活動に対する会社の対応状況を連絡していると推認されるウェブメールのやりとりが明らかになっていることから、会社が、ウェブメールの中に会社管理職等の業務活動の状況などを、就業時間中に組合に連絡する内容のものが含まれていたとして、就業規則第74条第8号の「会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき」などの規定に該当するとみなしたことに不自然な点はなく、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(オ) 解雇理由1⑥. 違法組合活動への加担について

前記(1)ア(ア)認定のとおり、C 分会長から組合の広報活動に使うからとウェブメールで頼まれ、本件得意先一覧を持ち出したり、また、同分会長とともに、本件得意先一覧を加工して、取引先の名称のみならず、「営業担当者との癒着度」、「業績重要度」、「得意先の事業規模」、「備考(J との関係など)」など、これらの取引先を会社がどのように評価し、位置づけているかなどの情報を記載し組合に渡したことが認められる。

これらの行為は、社外の者に知られた場合には、会社の業務に支障が生じ得

る情報を漏洩したものであるから、会社が、就業規則第74条第8号の「会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(カ) 解雇理由 2. 犯罪行為等について

前記(1)イ(ト)、エ(オ)認定のとおり、D 組合員は、解雇理由 1 ①及び②の事実で逮捕され、その都度新聞等に報道されたことが認められるのであるから、会社が、信用を傷つけられたことから就業規則第74条第9号の「会社外で、会社の体面を汚す行為又は不名誉な行為を行ったとき」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(キ) 解雇理由 3. 欠勤について

D 組合員が、その逮捕から D 懲戒解雇に至るまでの間、出勤していない事実関係に争いはなく、前記ア(ア)判断記載のとおり、自己の責めに帰すべき事由により逮捕され出勤できなくなったものと解されるから、会社が、就業規則第29条第1号の「正当な理由なく、欠勤・遅刻・早退・外出等をしないこと」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(ク) 解雇理由 4. 業務命令の懈怠について

前記(1)ア(コ)、イ(セ)認定のとおり、会社が D 組合員に対し、本件昇給等データを含む会社事務所から無断でプリントアウトして持ち出した書類の全てを直ちに返還するよう、22. 10. 5業務命令書により命じたことに対し、同人は、同年12月15日、配達証明郵便で「表題 J 賞与について (H21. 12. 2)」、「ファイル名 昇給額一覧 2010年3月24日作成」、「ファイル名 昇給 2010年3月11日作成」等5点の文書を返還したのみで、本件得意先一覧等その他の書類を返還せず、その後、会社に返還したとの疎明もないことから、会社が、就業規則第74条第3号の「正当な理由なく、業務上の指示・命令に違反し、又は怠ったとき」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

なお、D 組合員が送付した5点の文書についても、平成22年 D 事件で持ち出した用紙そのものではなかったことが、後に大阪地方検察庁による鑑定の結果により判明した。

(ケ) 以上のとおり、23. 3. 11 D 解雇理由証明書記載の解雇理由は、いずれも不当とはいえず、会社が D 組合員に対する処分として懲戒解雇に相当するとしたことを相当性を欠く判断とはいえない。

イ C 懲戒解雇について

組合は、C 懲戒解雇についても、客観的、合理的な理由がなく、社会通念上相当でないと主張するので、以下判断する。

(ア) まず、組合は、会社が D 組合員の行為に対しての共謀・幫助とする解雇理由については、同人の行為が就業規則の懲戒事由に該当しないため、仮に C 分会長が D 組合員の行為に何らかの関与をしたとしても、懲戒事由にはなり得ない旨主張する。しかし、23.3.11 D 解雇理由証明書記載の各行為について、就業規則の懲戒事由に該当するとしたことをいずれも不当とはいえないことは、前記ア判断記載のとおりであるから、組合の主張は採用できず、以下、各解雇理由について検討する。

(イ) 解雇理由 1 ①. 従業員データ無断持出しの共謀・幫助等

前記(1)イ(ナ)認定のとおり、平成22年 D 事件関係者の搜索差押え時に、上記文書のコピーが C 分会長の自家用車から発見・押収されており、同人の事件関与が認められることから、会社が、就業規則第74条第8号の「会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき」などの規定に該当するとみなしたことに不自然な点はなく、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(ウ) 解雇理由 1 ②. 取引先資料無断持出しの共謀・幫助について

前記(1)ア(ア)認定のとおり、C 分会長の行為は、本件得意先一覧の持出しを D 組合員に依頼し、持ち出された同リストを受け取ったというものであり、同行為は、就業規則第74条第8号の「会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき」に該当するのは明らかである。

また、C 分会長は、前提事実のとおり、平成21年 C 事件についての起訴事実を認め、有罪判決を受けていることからすれば、同人の上記行為が、就業規則第74条第11号の「会社内で横領、傷害などの刑法犯に該当する行為があったとき。」に該当したことは明らかである。

以上のことから、前記ア(ア)判断記載のとおり、D 組合員の本件得意先一覧及び本件昇給等データの無断持出しは、懲戒解雇に相当する重大な違反であり、C 分会長の上記行為は、D 組合員に対し、本件得意先一覧の持出しを依頼することで、結果として同人に窃盗罪にも当たる違反行為を行わせる原因を生ぜしめた上、自らそのリストを受け取っていることからすれば、会社が、就業規則第74条第11号の「会社内で横領、傷害などの刑法犯に該当する行為があったとき」及び同条第21号の「刑法その他法令に規定する犯罪に該当する行

為をなし、その後の就業に不相当と認められるとき」に該当するとして、懲戒処分の中でも懲戒解雇に相当する重大な違反と判断したことは首肯できる。

(エ) 解雇理由 1 ③. データ無断検索等の共謀・幫助等について

前記ア(イ)判断記載のとおり、D 組合員によるデータ検索等の行為は、同人によるデータ持出し行為の実行に先立ち、その行為の前提として当然行われる行為と思料するところ、前記(ウ)判断記載のとおり、C 分会長には、本件昇給等データ持出し行為への関与が認められ、本件得意先一覧についてはその持出しを直接依頼していることが認められるのであるから、会社が、同分会長の関与は就業規則第74条第8号の「会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(オ) 解雇理由 1 ④. 組合への連絡メールの共謀・幫助等について

この件については、前記ア(エ)判断記載のとおり、C 分会長の関与は明白であるから、会社が、就業規則第74条第8号の「会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき」などの規定に該当するとみなしたことに不自然な点はなく、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(カ) 解雇理由 1 ⑤. D 組合員の犯罪行為等の共謀・幫助等について

この件については、解雇理由 1 ①及び同 1 ②と内容においてほぼ重複するものと思料され、前記(イ)、(ウ)で判断したとおりである。

(キ) 解雇理由 1 ⑥. 違法組合活動への加担の共謀・幫助等について

D 組合員は、C 分会長の指示、もしくは少なくとも要請に応えるために様々な連絡を行っているのであり、同分会長は、違法な組合活動の加担に共謀・幫助等を行ったと会社は主張する。

この件については、前記ア(オ)判断記載のとおり、C 分会長の関与は明白であるから、会社が、就業規則第74条第8号の「会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(ク) 解雇理由 2. 犯罪行為等について

前記(1)エ(オ)認定のとおり、C 分会長は、解雇理由 1 ②の事実で逮捕され、新聞等に報道されたことが認められるのであるから、会社が信用を傷つけられた旨主張するのは相当である。会社外で、「会社の体面を汚す行為又は不名誉な行為を行ったとき」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たる

としたことを不当とはいえない。

(ケ) 解雇理由 3. 欠勤について

C 分会長が、その逮捕から C 懲戒解雇に至るまでの間、出勤していない事実関係に争いはなく、同人が逮捕されたのは、前記(ウ)判断記載のとおり、自己の責めに帰すべき事由によるものと解されるから、会社が、就業規則第29条第1号の「正当な理由なく、欠勤・遅刻・早退・外出等をしないこと」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(コ) 解雇理由 4. 私的メールについて

C 分会長は、前記ア(ウ)判断記載のとおり、D 組合員とウェブメールをしていたことが認められることから、会社が、就業規則第29条第3号の「勤務時間中は、定められた業務に専念し、業務外の行為をしないこと」及び同条第7号の「会社から貸与された機器等を私的な目的で使用したり、破損又は紛失したとき」などの規定に該当すると判断して、懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(サ) 解雇理由 5. データ無断削除について

前記1(1)ウ認定のとおり、C 分会長は、21.10.22データ削除を実行した。この行為について、組合は、C 分会長の削除したデータは機密情報と呼べるようなものではなく会社への影響はほとんどない旨主張する。

しかし、前記1(2)ア(イ)判断記載のとおり、従業員は、業務上作成したデータについては、業務上の必要性が失われたなどの理由がない限り削除する権限がないのに無断で削除したのであり、仮に同人の削除行為によって会社の業務に大きな影響を与えた事実が無かったとしても、同人の削除行為は就業規則第74条第22条及び第29条の第6号の「業務上の権限を越えた行為をしないこと」に該当するというべきであり、会社が懲戒事由に当たるとしたことを不当とはいえない。

(シ) 以上のとおり、23.5.6 C 解雇理由証明書記載の解雇理由は、いずれも不当とはいえず、会社が C 分会長に対する処分として懲戒解雇に相当するとしたことを相当性を欠く判断とはいえない。

ウ また、組合は、組合員らの解雇理由とされている行為の背景には、会社と組合との労働条件をめぐる対立状況があり、会社は組合に対する嫌悪から組合員らに対する不利益な取扱いや団交での不誠実な対応を繰り返していたのであり、会社が自ら招いたともいえる行為を理由に組合員らを懲戒解雇することは、社会通念上相当でない旨主張する。

しかしながら、組合が主張するとおりの事実が仮に存在するとしても、会社に対する対抗手段として窃盗行為等を行うことが正当化されることはあり得ず、前記ア(ケ)、イ(シ)で判断したとおり、組合員らが責めを負うべき重大な違反が行われたことを鑑みれば、本件懲戒解雇が社会通念上相当性を欠く処分であるとはいえない。

エ 組合は、D 組合員が本件得意先一覧を持ち出したことや、C 分会長とウェブメールのやりとりをしたことは事実であるが、それらの行為と会社が違法組合活動と主張している組合のオルグ活動とは、何ら関係がなく、そもそも、D 組合員は本件得意先一覧を持ち出した当時は組合に所属しておらず、何のためにそれが必要なかを理解していなかった旨、また、本件得意先一覧がオルグ活動に利用されたという事実はなく、オルグ活動を行うにあたって本件得意先一覧は必要ない旨主張する。

しかし、本件懲戒解雇においては、持ち出された本件得意先一覧が利用されて街宣活動が行われたことではなく、このようなリストが持ち出されたこと自体が解雇理由とされており、同事実については当事者間に争いが無いのであるから、本件得意先一覧が実際にオルグ活動に利用されたか否かによって、本件懲戒解雇の有効性の判断は左右されないというべきである。

オ また、23.3.11 D 解雇理由証明書及び23.5.6 C 解雇理由証明書により組合員らに対して示された就業規則の適用条項をみると、組合員らの行為が懲戒事由の各条項について該当すると認めるに足る疎明がないものもあるが、会社は、就業規則に定める懲戒処分の中でも、主たる解雇理由は本件得意先一覧及び本件昇給等データの漏洩と判断し処分しているものと解され、これらの解雇理由以外で、仮に懲戒解雇とするまでの理由としては適当でない摘示が含まれていたり、適用条項の解釈適用に若干の齟齬がみられたとしても、そのことから、本件懲戒解雇が組合員らに対する不利益取扱いであるということとはできない。

カ 以上のとおりであるから、組合員らに対する本件懲戒解雇は客観的に合理的な理由を欠くものとは認められず、社会通念上相当性を欠くとも認められないのであって、組合員であるが故の不利益取扱いとはいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

(3) 争点7 (本件懲戒解雇に関連する会社の一連の対応は、不誠実団交若しくは団交拒否又は支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

ア 争点7-(1) (会社がC 分会長に対し、平成22年10月12日、団交申入書の写し等を交付したこと)について

組合は、会社がC 分会長に対し、団交申入書の写し等を直接手交したことは、

同人に対して圧力をかけようとするものであり、組合の運営に影響を及ぼす支配介入である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)イ(エ)認定のとおり、平成22年10月12日、会社が C 分会長に対し、22. 5. 20通知書、22. 9. 21通知書、22. 10. 8抗議文、22. 10. 12回答書、及び22. 10. 6団交申入書の写しを手交したことは認められる。

しかし、会社は、分会長である C 組合員に労使間の協議にかかる文書を手交しただけであって、同人にその場で何らかの判断や回答を求めたり、組合の活動を批判するような発言をしたとする疎明もないのだから、C 分会長に対し同文書を手交したことをもって組合に対する支配介入とまではいえない。

イ 争点7-(2) (組合が、平成22年11月2日付けで D 組合員に対する対応について団交を申し入れたことに対し、会社が、22. 12. 1回答書により、従前の主張を行ったこと) について

組合は、22. 11. 2要求書によって、22. 10. 5 D 自宅待機命令について団交を申し入れたことに対し、会社の22. 12. 1回答書の内容は、極めて抽象的な表現に終始したものであり、これでは自己の主張の根拠を具体的に説明したことにはならず、誠実交渉義務違反である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア(ケ)、(コ)認定のとおり、平成22年9月29日、D 組合員が、会社事務所から、本件昇給等データを社外に持ち出した平成22年 D 事件が発生したことを受け、会社は、22. 10. 5 D 自宅待機命令を発し、その通知書において、同人及び職場関係者らに対する事情聴取を含む調査を実施し、客観的事実関係を確定する必要があるが、それには一定の時日を要するところ、同組合員を現状のまま就労させた場合、さらなる不正行為により会社の業務及び職場秩序に重大な支障が生じたり、証拠の隠匿や隠滅等がなされる恐れがある旨記載されていることが認められる。

その後、前記(1)イ(ク)、(コ)認定のとおり、組合等の22. 11. 2要求書による団交申入れに対して、会社は、22. 11. 10回答書により、D 組合員の所為の概要は、その内容が多岐に渡る上に複雑かつ巧妙なものであり、客観的事実関係を確定することは極めて困難な作業であるため、一定の確たる成果を得た時点で、会社から組合に連絡し、直ちに団交を開催したいので猶予願いたい旨回答したことが認められる。

また、前記(1)イ(サ)、(シ)認定のとおり、組合が、22. 11. 24申入書によって、団交期日の明示等を求めるとともに、D 組合員の行為は、従業員の誠実義務に違反するものではないし、悪意に基づくものではない旨申し入れたのに対し、会社は、22. 12. 1回答書を手交し、D 組合員の所為は長期間かつ多岐にわたる複雑か

つ巧妙なものであり、その悪質さは極めて顕著なので、会社において客観的事実関係を正確に特定し、その上で適正に判断していく旨回答したことが認められる。

以上の経過のもと、会社の対応を検討するに、D 組合員が、本件昇給等データを社外に持ち出したことは事実であって、前記(2)ア(ア)判断記載のとおり、従業員の昇給に関する情報は会社の人事情報であり、会社における円滑な人事業務に支障を生じさせるおそれがあるのみならず、社外に持ち出された場合には、当該従業員のプライバシーが害されるおそれがある情報であるから、そのような情報を持ち出した同人を、会社が放置できないとして自宅待機に処したのは当然の措置といえ、その違反の重大性を鑑みるに会社が事件の解明を待つてほしい旨の見解を述べたことに何ら不自然な点はなく、この点に関し組合の意見に対し譲歩しないことをもって不当とみなすべき特段の事情は見当たらない。

したがって、22. 12. 1回答書の回答を捉まえて、不誠実な対応であったとまではいえないため組合の主張は採用できない。

ウ 争点7-(3) (22. 12. 3団交において、会社が組合に対し、会社文書の返還方法について連絡する旨述べた後、指示しなかったこと) について

組合は、平成22年 D 事件に関して、本件昇給等データの返還方法を組合に連絡しなかった会社の対応は、窃取品が返還され被害が回復するのを遅らせることで、D 組合員の逮捕を目論んだものであり、誠実交渉義務に反する行為である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア(コ)イ(ス)、(セ)認定のとおり、会社は D 組合員に対し、22. 10. 5業務命令書により、本件昇給等データを含む同組合員が会社のパソコンからプリントアウトして持ち出した書類の全てを直ちに返還するよう求め、組合が、22. 12. 3団交において、同組合員は自宅待機中であるから書類の返還ができないとして、返還方法についてどうすればよいのか尋ねたのに対し、会社は、検討する旨述べたことが認められるところ、その後、会社は返還方法の指示をしなかったことは認められる。

しかしながら、かかる場合に、会社が返還方法について指示しなければならないとは解されず、同組合員は会社に回答を督促することなく、自主的に「表題

J 賞与について (H21. 12. 2)」、「ファイル名 昇給額一覧 2010年3月24日作成」、「ファイル名 昇給 2010年3月11日作成」等5点を会社へ送付したことが認められることから、自宅待機中であるから書類の返還ができない状況であったとも認められない。

また、そもそも会社の被害の内容は、情報の流出であって用紙そのものではないのだから、後に用紙が返還されたとしても被害を回復せしめるものではない。

現に、前記(1)イ(カ)、(セ)、(ナ)認定のとおり、D 組合員から送付された書面は持ち出した用紙そのものではなく、複数の組合員に既にコピーが流出していたのであって、会社が窃取品の返還による被害の回復を遅らせることを意図したからである旨の組合の主張は採用できない。

エ 争点7-(4) (組合が会社に対し、22.12.20通告書及び23.1.1緊急勧告により団交を申し入れたことに対し、会社が、23.1.11回答書により組合に回答したこと)について

組合は、会社の23.1.11回答書の内容は、論拠を示して反論するなどの努力義務を果たしておらず、会社の誠実交渉義務違反は明らかである旨主張するので、以下検討する。

前記3(1)カ、4(1)イ(ソ)、(タ)、後記5(1)ウ認定のとおり、組合は、会社に対し22.12.20通告書を送付し、セキュリティカードの貸与、本件昇給等データの返還問題、協定書の締結等、組合が会社に要求し、あるいは労使協議中である多岐にわたる事項について、平成22年12月27日までの団交開催及び協定書の作成等を通告し、更に23.1.1緊急勧告を送付し、22.12.20通告書に対し会社が誠実に対応しなかったとして、同23年1月8日までに円満解決するよう求めたことが認められる。

これに対し、会社は、前記(1)イ(チ)、後記5(1)オ認定のとおり、23.1.11回答書において、組合の協定書案について回答した上、多くは既に文書回答済み若しくは少なくとも口頭にて説明済みであるが、次回団交において更に継続審議により解決を図る意思に変わりはない旨表明していることが認められるが、この表明自体不誠実であるとはいえず、この会社の回答のみをもって、22.12.20通告書及び23.1.1緊急勧告記載のそれぞれの要求事項に対する会社の対応の可否を判断することはできない。

以上のとおりであるから、23.1.11回答書だけを捉まえて、一概に会社の対応が不誠実であるとはいえない。

オ 争点7-(5) (23.2.26 C 呼出状)について

組合は、会社が組合に対してではなく、C 分会長に対し23.2.26 C 呼出状を交付したことは、同人をして萎縮させ、連絡の齟齬を招来させ、ひいては労働組合の運営に悪影響を与える行為であって、同人の家族に見せることで、組合に不当な影響力を行使しようとしたのであり、組合に対する支配介入である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ウ(エ)認定のとおり、会社は C 分会長に対し、平成21年 C 事件等について、就業規則所定の懲戒事由に該当するため、弁明を聴取するとして

23. 2. 26 C 呼出状を封筒に入れて自宅郵便受けに投函したことが認められるが、同人の懲戒処分可否を検討するに当たって、事前に本人に対して弁明の機会を与えた会社の行為は相当であり、弁明を聴取するに当たり、当人に呼出状を送付したのも相当な行為であるといえ、これに関し、組合に渡すべきとする組合の主張は採用できない。

なお、組合は、同認定のとおり、同僚女性と不倫関係にあることという文言が入った文書を自宅郵便受けに投函したことが、C 分会長の家族に見せたかったからであり、組合を通じて要請を行えばよいと主張する。

しかし、自宅待機中の C 分会長に呼出状を交付するに当たり、組合を通じて通知する義務は会社にはないのであるから支配介入とまではいえず、組合の主張は採用することができない。

カ 以上のことから、本件懲戒解雇に関連する対応は、不誠実団交とも団交拒否とも支配介入であるともいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

5 争点 8 (22. 12. 3 団交において合意事項があったといえるか。合意事項があった場合、会社が合意事項に係る協定書の調印に応じないことは、不誠実団交に当たるか。) 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22年11月 2 日、組合等は会社に対し、22. 11. 2 要求書を送付し、次の要求事項について、早急に団交を開催し同年12月15日までに円満解決するよう申し入れた。

- 「 1. 2010年度春闘要求について、早期解決されること。
2. 2009年11月 4 日付け要求書の第 2 項を早急に解決されること。
3. 就業時間中の短時間の組合活動を認めること。
4. 女性専用トイレを設置され、整備されること。
5. 従業員専用休憩室（禁煙）を設置されること。
6. 継続審議事項、関連事項について早急に解決を図られること。」

なお、「2. 2009年11月 4 日付け要求書の第 2 項」には、「会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること」と記載されていた。

(甲 5 の 2、甲 70 の 2)

イ 平成22年12月 3 日、組合等と会社は、22. 12. 3 団交を開催した。女性専用トイレの設置及び整備について、組合は、各階にあるトイレをここは女性用、ここは男性用と分けして欲しかった旨述べたところ、会社は、分けする旨述べた。

これに対し、組合が、分けするという事で合意するので協定書を締結して

ほしい旨述べたところ、会社は、区分けする方向で検討すると言っている旨述べた。組合は、区分けするというからそれなら合意すると言ったのであり、会社は言ったことをすぐ撤回して言い訳ばかりする旨述べた。

従業員専用休憩室の設置について、会社は、休憩室は設置する旨述べたのに対し、組合は、協定書を締結するので、場所等を明らかにするよう述べた。

就業時間中の短時間の組合活動を認めることについて、会社は、業務に支障があるので認めることはできない旨述べたところ、組合は、会社の人間にちゃんとアポイントをとって、業務に支障のない限りはオーケーだろうと述べた。会社は「組合活動っていうのがどういう・・・」と述べ、組合は「連絡とか書面の授受対応にしておきましょうか」と述べたところ、会社は「その程度ならね」と述べた。組合は「例えば電話の受け。常識の範囲ってあるでしょ？だから、書面の授受とか、連絡の通信やね」、「その範囲ならOKやね」、「そういう風にしましょう」、「はい、それはちゃんと、協定書締結しましょ」と述べた。

(甲76)

ウ 平成22年12月20日、組合は会社に対し、22.12.20通告書を送付した。同書面には、組合は会社に対し、同月9日、22.12.3団交における合意事項についての協定書案をファクシミリで送信し速やかな回答を求めたにもかかわらず、会社から何ら回答がなく、このような会社の態度は不当労働行為に該当することが明らかであり、団交において誠実交渉して問題解決に善処しない限り、労働委員会への申立て等正当な権利を行使するとして、同月27日までの団交開催及び協定書の作成等を通告する旨記載されていた。

(甲79の1、甲79の2)

エ 平成23年1月1日、組合等は会社に対し、23.1.1緊急勧告を送付した。同書面には、「12月3日の団体交渉における合意事項につき協定書を作成」し、同月8日までに円満解決し労使紛争を未然に防ぐよう勧告する旨記載されていた。

(甲80、甲81の1、甲81の2)

オ 平成23年1月11日、会社は組合に対し、23.1.11回答書を送付した。

組合と会社の理解との間に認識の齟齬があり、会社としてどのように回答すべきか社内で議論・検討を尽くしていたとして、組合の協定書案に回答するとして次のように記載した上、23.1.1緊急勧告で指摘のその他の事項については、多くは既に文書回答済みもしくは少なくとも口頭にて説明済みであるが、次回団交において更に継続審議により解決を図る意思に変わりはない旨述べた。

「1. 2010年11月2日付要求書第三項について

就業時間中の組合活動については、原則として認められません。

2. 同要求書第四項について

女性専用トイレの設置については、現在の施設の状況等においては直ちには困難であり、将来の課題として、「専用」に固執せず幅広く検討します。

3. 同要求書第五項について

従業員休憩場所については、1階更衣室の奥のスペースとし、必要に応じて椅子を設置し、「禁煙」とします。

なお、上記休憩場所は、貴組合専用の施設ではなく、従業員全般が使用するものであり、貴組合に貸与するものではありません。」

(甲82)

カ 平成23年1月13日、組合等は会社に対し、同日付け「申入書」を送付し、会社の23.1.11回答書による回答は労使合意を一方的に反故にする不当労働行為である旨述べ、組合案に基づいて速やかに協定書を作成することで、同月18日までに円満解決するよう申し入れた。

(甲83の1、甲83の2)

キ 平成23年1月17日、会社は組合等に対し、同日付け「回答書」を送付した。同回答書には、①就業時間中の組合活動については、23.1.11回答書で回答したとおりである、②女性専用トイレの設置については、男女別の区分けは施設の現状では困難だが、23.1.11回答書のとおり、今後も幅広く検討する、③従業員休憩場所については、23.1.11回答書のとおり、1階更衣室の奥のスペースとするが、施設の現状を変更することなく場所として指定するものである、旨記載されていた。

(甲85)

ク 平成23年2月7日、組合は会社に対し、文書をファクシミリで送信した。

同文書には、22.12.3団交で合意した事項のうち、従業員専用休憩室の件に関する協定書案を後日送付する予定であること、就業時間内における短時間の組合活動の件及び女性用トイレ設置の件は合意事項の不履行であり、不当労働行為に該当することを併せてお伝えしておく旨記載されていた。

(甲86)

ケ 平成23年2月8日、会社は組合に対し、文書をファクシミリで送信した。

同文書には、未解決の継続審議事項については団交を開催したいと考えているが、会社社長をはじめ捜査協力で忙殺されており、交渉事項について協議、検討を行える状況にないため、一段落した時点で、追って期日を調整したいと考えている旨記載されていた。

(甲87)

コ 平成23年2月11日、組合は会社に対し、下記内容の23.2.11協定書案をファクシ

ミリで送信し、速やかに協定書を作成するよう求めた上、回答期日を同月14日まで、協定書作成期日を同月20日までとするよう通知した。

記

「会社の本社事務所1階更衣室の奥のスペースを従業員休憩場所とする。尚、その使用については、禁煙とする。」

(甲90の1、甲90の2)

サ 平成23年2月12日、組合は会社に対し、23.2.12通告書を内容証明郵便で送付し、会社は、組合の同月7日の団交申入れに対し団交に応じる意思はあると回答しつつも、具体的な開催期日の設定もないし、開催できないとする理由についても明確でないため、組合としては、会社に団交の意思はなく、事実上の団交拒否と受け止めざるを得ないので、不当労働行為救済申立てを行う旨通告した。

(甲91)

シ 平成23年2月22日、組合は会社に対し、23.2.22通告書を内容証明郵便で送付した。同書面には、22.12.3団交において、組合の22.11.2要求書のうち、①就業時間中の短時間の組合活動を認めることについては、「業務に支障のない書面の授受や連絡の通信について認める」、②女性専用トイレの設置及び整備については、「貴社本社事務所の二階及び三階に設置されているトイレを男女別に区分けして使用することを検討する」、③従業員専用休憩室(禁煙)を設置されることについては、休憩室を設置する旨合意した旨記載し、①従業員専用休憩室の設置について、組合の23.2.11協定書案につき何ら回答していないこと、②就業時間中の短時間の組合活動及び女性専用トイレの設置に関する合意について、明確に協定書調印を拒否したこと、は労組法第7条第2号により禁止される不当労働行為に該当するので、不当労働行為救済申立ての手続を行う所存である旨通告した。

(甲92)

ス 平成23年2月23日、会社は組合に対し、同日付け「回答書」(以下「23.2.23回答書」という。)を送付し、22.12.3団交において労使合意が成立した事実はなく、労使合意を反故にした事実もないとした上、就業期間中の組合活動については、原則として認められないが、例外については、継続協議するとした上、次の協定書案(以下「23.2.23協定書案」という。)を提示した。

なお、組合の23.2.11協定書案については同意するので、従業員専用休憩室の設置についてのみ先行して協定書を締結することに異論はない旨、この取扱いについては、将来の施設や業務体制の変更等によって移転、縮小、廃止その他の変更を余儀なくされる可能性があることを了解いただきたい旨付記されていた。

「1. 会社は、本社事務所1階ないし3階に設置されているトイレについては、

女性従業員が使用しやすいように改善することを今後の課題として誠実に検討する。

2. 会社の本社事務所1階スペースを従業員休憩場所とする。

尚、その使用については、禁煙とする。

(注) 1もしくは2のいずれかのみ締結にも応じます。

」

(甲93)

セ 平成23年3月2日、組合は会社に対し、同日付け「回答書」を送付した。同書面には、会社の23.2.23協定書案の第1項について、22.12.3団交において、女性専用トイレの設置については、男女別に区分けして使用する旨の合意があったにもかかわらず、合意内容の趣旨から大きく外れるものとして変更を求め、同協定書案の第2項については、次のとおり追加記載するよう求めた。

「また、会社は、将来的に従業員休憩室の廃止あるいは設置場所の変更等をする場合、組合と事前に協議して合意の上で行うこととする。」

また、就業時間中の短時間の組合活動について、常識の範囲の中での文書授受及び連絡の通信などは認める旨の合意がなされたにもかかわらず、会社は不当に協定書調印拒否を継続してきたとして、組合は、労働組合に与えられた諸権利を行使して解決していく所存である旨記載されていた。

(甲98)

ソ 平成23年3月2日、会社は組合に対し、同日付け「回答書」を送付し、当面問題となる団交事項としては、D 組合員の刑事事件及び女性専用トイレ等の継続審議事項の2つが想定されるが、継続審議事項については、既に一部の事項について事実上合意が成立し、協定書の締結を待つばかりになっており、近日中に団交を開催して協定書を締結することを提案するとした上、組合は文書で団交開催を求めるものの、会社が団交を拒否する意思がない旨回答しても、開催期日の打診、調整等具体的な連絡をせず、「不当労働行為だ」、「府労委に申し立てる」と文書で通告されることは理解しがたい旨回答した。

(甲100)

タ 平成23年3月7日、会社は組合に対し、同日付け「回答書」を送付した。同書面において、会社は、組合から矢継ぎ早に内容証明郵便という形で通告される理由がわからず、組合提案の協定書案をそのまま受け入れる旨回答した事項についても、従来の要求にはなかった事前合意約款を締結の条件として突きつけるなど、協定書締結を意図的に回避し、不当労働行為救済申立てを為さんとするかのような組合の姿勢は労使関係を紛糾させ、話し合いによる解決を困難にするので、再考を求めるとした上、①組合の23.2.11協定書案について、会社は既に同意し合意が

成立しているので、直ちに協定書を締結してください、②継続審議事項については、直ちに団交を開催することについて何ら異議のないことを書面にて通知している、旨回答した。

(甲107)

チ 平成23年3月7日、組合は、会社に対し、同日付け「回答書」を内容証明郵便で送付し、女性専用トイレ及び従業員専用休憩室の設置については、既に会社と組合との間で合意済みの事項であり、組合の23.2.22通告書をもって、協定書の文言につき具体的な内容を提案しているので、協定書調印を実現するよう求めた。

(甲103)

ツ 平成23年3月10日付けで、会社は組合に対し、同日付け「回答書」(以下「23.3.10回答書」という。)を送付し、①女性専用トイレの設置については、繰り返し回答したとおり、労使の見解に齟齬があり合意は成立していない、②従業員専用休憩室の設置については、23.2.11協定書案について同意し、組合提案どおり直ちに締結することを通知済みである旨述べ、直ちに協定書を締結するよう求めた。

(甲111)

テ 平成23年3月14日、組合は会社に対し、同日付け「返答書」を内容証明郵便で送付し、女性専用トイレの設置については、23.3.10回答書をもって、合意事項について調印拒否したと受け止めざるを得ないので、しかるべき手段を講じる旨述べ、従業員専用休憩室の設置については、23.2.11協定書案を別便にて送付するので、本返答書を受け取ってから1週間以内に協定書調印を済ませ返信するよう求めた。

(甲115)

ト 平成23年3月15日、組合は会社に対し、23.2.11協定書案を送付し、押印の上返送するよう求め、同月中には、組合等及び会社は23.2.11協定書案に署名捺印し、従業員専用休憩室の設置についての労使協定が成立した。

(甲116、甲118、証人 F)

(2) 争点8 (22.12.3団交において合意事項があったといえるか。合意事項があった場合、会社が合意事項に係る協定書の調印に応じないことは、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

22.12.3団交において合意事項があったといえるかについて、以下検討する。

前記(1)イ認定のとおり、22.12.3団交において、①女性専用トイレの設置及び整備要求について、会社は、男性用と女性用に区分けすることを検討する旨述べたこと、②従業員専用休憩室の設置要求について、会社は、休憩室は設置する旨述べたのに対し、組合は、協定書を締結するので、場所等を明らかにするよう述べたこと、

③就業時間中の短時間の組合活動を認めることについて、会社は業務に支障があるので認めることができないと述べたのに対し、組合は、業務に支障のない常識の範囲で、書面の授受や連絡の通信がOKなら協定書を締結しようとしたことがそれぞれ認められる。

したがって、22. 12. 3団交においては、①及び②の要求事項について、具体的な内容が決まっていたとはいえず、③の要求事項についても、具体的な内容は詰められておらず、就業時間中の組合活動の範囲についても常識の範囲という抽象的な話にすぎなかったものであり、組合が提案をした段階であったとみるのが相当である。

以上のことから、22. 12. 3団交においては、協約を締結するに足るほどの労使間の合意があったとはいえず、その後も、前記(1)コ、ス、ト認定のとおり、組合が、従業員専用休憩室についての23. 2. 11協定書案を提示したのに対し、会社は、23. 2. 23回答書において、組合の23. 2. 11協定書案については同意するので、従業員専用休憩室の設置について先行して協定書を締結することに異論はない旨回答するなど、労使間のやりとりが重ねられ、従業員専用休憩室の設置要求については合意に至ったのであるから、22. 12. 3団交における会社の発言を捉まえて、誠実交渉義務に違反する不当労働行為であるとする組合の主張は採用できず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

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25年 5 月28日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印

就業規則

(服務規律)

第29条 従業員は、会社諸規程ならびに指示・通達を守り、会社の風紀、秩序を尊重し、常に次の事項を遵守しなければならない。

- (1) 正当な理由なく、欠勤・遅刻・早退・外出等をしないこと。
- (2) 勤務時間中は、職務に適し節度をもった態度、服装、身だしなみを整えること。
- (3) 勤務時間中は、定められた業務に専念し、業務外の行為をしないこと。
- (4) 従業員同士が、協力して業務を行いチームワークを大事にすること。
- (5) 他の従業員の業務あるいは休憩を妨害する行為をしないこと。
- (6) 業務上の権限を超えた行為をしないこと。
- (7) 管理・監督者(上司)等の指示、命令を守り、業務は責任をもって正確・迅速に行うとともに、必要事項はその都度報告すること。
- (8) 会社の敷地及び各店舗内(以下「会社内」という)で、喧噪その他秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
- (9) 従業員は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントまたはこれらに相当する行為により、他の従業員等(当社従業員、当社に派遣され業務を行っている者、出向先・取引先の従業員等も含む)に不利益を与えたり、不快な思いをさせたりし、職場の環境を悪くしないこと。
- (10) ストーカー行為に該当するような行為をしないこと。
- (11) 会社の許可なく、会社内で政治活動又は宗教活動を行わないこと。
- (12) 会社の許可なく、会社内で放送・宣伝・集会又は文書画の配布・回覧・掲示その他これに準ずる行為をしないこと。
- (13) 会社の許可なく、会社内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行わないこと。
- (14) 会社の許可なく、会社内で寄付又は署名を求めないこと。
- (15) 会社の施設・機械・器具・備品等は大切にし、原材料、燃料その他の消耗品の節約に努め、業務外の目的に使用しないこと。
- (16) 自動車の運転は交通法規を遵守し、車両の始業点検及び車体の内外を清掃し、安全運転に努めること。
- (17) 会社の物品・金銭を隠匿・着服したり、又は会社の許可なく社外に持ち出さないこと。
- (18) 自己又は他人の利益を図るために、業務上の地位を利用しないこと。

- (19) 業務に関し不正不当な金品の授受、若しくは密かに饗応を受けること又は、それを要求・約束する等の贈収賄の行為をしないこと。
- (20) 会社及び取引先等の業務上の秘密、顧客の秘密ならびに会社に不利益となる事項を、在職中及び退職後も他に漏らさないこと。
- (21) 会社又は会社に属する個人を誹謗・中傷し、その名誉・信用を傷つけないこと。
- (22) 業務に関する事項について、会社の許可なく特許その他の出願・著作・講演等をしないこと。
- (23) 会社の許可なく、他の会社の役員に就任し、又は他に雇用され、もしくは自ら営業を行わないこと。
- (24) 従業員は定刻15分前までに出勤を心がけるようにすること。
- (25) 火気の取り扱いを粗略にしないこと。
- (26) 業務に関し会社を欺き或いは業務上の損害を与えるような行為をしないこと。
- (27) 正規の出入り門以外の場所から出入りしないこと。
- (28) 氏名、現住所、扶養家族の状況、通勤方法、保証人の状況に関する事項等に変更があったときは直ちにその旨を届け出ること。
- (29) 運転免許証が必要な業務に就く者が、交通違反等により運転免許証に不備が生じた場合は、即刻直属の上司に報告すること。
- (30) 行事等で会社が認めた場合以外、会社内で飲酒をしないこと。
- (31) 会社内で喫煙するときは、所定の場所以外で喫煙しないこと。
- (32) 業務請負事業場で従事する従業員は、従事する施設等の諸規則に素直に従うこと。
- (33) 他の従業員を教唆してこの規則に反するような行為、秩序を乱すような行為をしないこと。
- (34) その他前各号に準ずるような従業員としてふさわしくない行為をしないこと。

(パソコンに関する遵守事項)

第35条 会社は、業務の必要性に応じて、パソコンを貸与する。貸与された従業員は、次にあげる事項について必ず遵守しなければならない。

- (1) 従業員は、付与されたIDやパスワードがあれば、その管理を厳重にし、会社の許可がなければ、第三者に漏らしてはならない。
- (2) パソコンを許可なく、社外の者に使用させたりしてはならない。
- (3) 会社の許可なく、パソコンのシステムを変更してはならない。

- (4) 故意又は重大な過失により、パソコン・フロッピーディスク・CD等を破損紛失したときは、必ず報告しなければならない。
- (5) 就業時間中は私的な電子メールを送受信したり、業務とは関係のないホームページ等を閲覧してはならない。
- (6) 会社所有のハードウェアへのインターネットからのダウンロード等は、ネットワークの安全性確保から会社の許可なく行ってはならない。

(機密情報管理に関する遵守事項)

第37条 経営上重要な情報（経営に関する情報、営業に関する情報、技術に関する情報及び顧客・従業員等に関する個人情報等 以下「機密情報」という）の漏洩防止のために、次にあげる事項について、従業員は遵守しなければならない。この条項に違反し、会社に損害を及ぼした場合は、会社の被った損害を賠償しなければならない。

- (1) 従業員は、知り得た機密情報を会社の許可なく、第三者に漏洩しようとしたり、漏洩したり又は私的に利用してはならない。退職後も同様とする。
- (2) 従業員は、機密情報を記録する媒体物につき、所属長の許可なくしてコピー、複製、撮影等をしてはならない。
- (3) パソコン等からアクセスすることができる機密情報については、所属長の許可なくしてコピー、プリントアウト、その他複製及び他のパソコンやネットワークにデータ送信等をしてはならない。
- (4) 従業員は、退職する前に会社で入手した資料・書類はすべて返却すること。
- (5) 個人情報については「個人情報保護法」を遵守すること。

(懲戒の種類と程度)

第73条 懲戒の種類と程度は次のとおりとする。

- (1) 譴 責 — 始末書を提出させて将来を戒める。
- (2) 減 給 — 始末書を提出させるほか、1回の額が平均賃金の1日分の半額、事案又は行為が複数ある場合は平均賃金の半額に事案又は行為の回数に乗じた金額以内の金額により行うことができる。この場合は、その金額の範囲内において複数月に分割（6ヶ月以内に限る）して行うことができる。ただし、分割した金額が月の賃金総額の10分の1を超えることはできない。
- (3) 出勤停止 — 始末書を提出させるほか、30日を限度として出勤停止を命じ、その期間の賃金は支払わない。
- (4) 降職降格 — 始末書を提出させるほか、等級あるいは役職又は資格のラ

ンクを降ろすものとする。

(5) 諭旨退職 — 退職願を提出するよう勧告する。なお、勧告した日から1週間以内にその送付がないときは懲戒解雇とする。

(6) 懲戒解雇 — 予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当を支給しない。

2. 減給以上の処分を受けた者については、当該処分直後の昇給を行わない。
ただし、取締役会の同意を得た者については昇給することができる。

3. 懲戒処分を受けた者は、当該処分直後の賞与の査定において、勤務評価の対象とする。

(懲戒事由)

第74条 従業員が次の各号の一に該当するときは、その内容により種類と程度を会社が決定し、故意、過失を問わず前条に定める懲戒処分とする。

(1) 正当な理由なく、無断欠勤をしたとき。

(2) 正当な理由なく、しばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。

(3) 正当な理由なく、業務上の指示・命令に違反し、又は怠ったとき。

(4) 正当な理由なく、業務内容の変更、転勤及び出向等を拒否したとき。

(5) 素行不良で会社の秩序又は風紀を乱す行為をしたとき。

(6) 故意、怠慢又は過失によって、会社に損害を与えたとき。

(7) 会社から貸与された機器等を私的な目的で使用したり、破損又は紛失したとき。

(8) 会社の機密情報を社外に漏洩しようとしたとき、あるいは現に漏洩させたとき又は事業上の不利益を計ったとき。

(9) 会社外で、会社の体面を汚す行為又は不名誉な行為を行ったとき。

(10) 職務を利用して私利を計ったとき。

(11) 会社内で横領、傷害などの刑法犯に該当する行為があったとき。

(12) 従業員及び得意先又は一般人に対し暴力行為があったとき。

(13) 氏名、経歴を偽るなど、その他不正な方法で会社に採用されたとき。

(14) 所定の出入り口以外又は出入りを禁止された場所から出入りしたとき。

(15) 酒気を帯びて就業・運転をしたとき。

(16) 消費者金融等の高利の借入れを行いこれらの返済履行で給与等に対し業者からの差押さえ、代弁請求等により、会社に対して迷惑や信用を損なう行為があったとき。

(17) 勤務怠慢で業務に対する誠意が認められないとき。

(18) 安全装置を取り除き、またはその効力を失わせる行為をしたとき。

- (19) 安全・衛生のための定められた手順および指示を無視するような行為をしたとき。
- (20) 安全衛生保護具等を指示通り装着しないとき。
- (21) 刑法その他法令に規定する犯罪に該当する行為をなし、その後の就業に不適當と認められるとき。
- (22) 服務規律の定めのほか、この規則及び会社諸規程に違反したとき。
- (23) 自己の業務に背任したとき又は背任しようとしたとき。
- (24) その他前各号に準ずる行為のあったとき。
- (25) その他前各号の行為に従業員が他人を教唆しまたは幫助して行わせたとき。
- (26) 部下の上記行為について、上司としての管理上の責任が認められるとき。
(調査)

第75条 懲戒事項について会社が調査する場合等で、処分決定までの前措置として必要があると認められる場合には、本人若しくは関係者に必要な期間自宅待機（休業）を命じることができる。

- 2. 自宅待機を命じられた者は、勤務時間中、自宅に待機し会社が出社を求めた場合は直ちにこれに応じられる態勢をとるものとし、正当な理由無く拒否することはできない。
- 3. 自宅待機期間中（休業）の賃金は平均賃金の100分の60とし、出社した時間は、通常 of 賃金を支払う。ただし、本人の行為が懲戒解雇事由に該当し、若しくはそのおそれがある場合、不正行為の再発若しくは証拠隠滅のおそれがある場合においては、会社は調査及び審議が終了するまでの間は就業を拒否し、その期間の賃金を支給しない。
- 4. 本人及び関係者は、会社が行う調査に協力しなければならない。