

## 命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市幸区幸町2丁目684番1号

神奈川シティユニオン

執行委員長 A

被申立人 愛知県清須市下津町北下河原1番地4

株式会社ロピア

代表取締役 B

上記当事者間の神労委平成23年(不)第29号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年7月19日第1531回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、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。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社ロピア（以下「会社」という。）N工場に勤務する C（以下「C」という。）が退職勧奨を受けたことを契機として申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）に加入したところ、会社が、① C を清掃業務に配置転換し、労働時間を短縮し、第1回団体交渉後5か月間就労させたこと、②原職に戻った C を日本人従業員の指導下で就労させたこと、③ C と同僚のトラブルについて、社内調査にもとづき、C を懲戒処分としたこと、④ C の労働条件変更や懲戒処分を組合との協議や合意なく行ったこと、⑤団体交渉において不誠実な対応を行ったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

##### 2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、C に対して行った配置転換に伴う労働時間短縮を撤回し、

短縮時間 3 時間分の賃金補償を行うこと

- (2) 会社は、 C に対して行った懲戒処分(10所定労働日の出勤停止処分)を撤回し、謝罪及び休業補償を行うこと
- (3) C と同僚間のトラブルについて、組合が行う当事者・関係者に対する調査に協力すること
- (4) 組合員の労働条件等について組合と誠実に交渉することなく決定や実行をしないこと
- (5) 組合員の就業に関する差別や監視を行わないこと。 C を平等に取り扱うこと
- (6) 組合との団体交渉に本社が出席し、誠実に回答や交渉をすること
- (7) 陳謝文を掲示すること

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1)ア 申立人

組合は昭和59年に結成された、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（平成25年5月27日）現在の組合員は963名である。

#### イ C

C は、日系3世のブラジル人であり、平成8年の来日以降日本で生活している。 C は、平成22年12月24日、組合に加入した。

会社 N 工場（以下「N 工場」という。）において、 C は、日本人従業員と日本語で会話しており、日常業務に支障は生じていない。ただし、会社は、理解困難と思われる日本語での会話を C との間で行う際は、外国人従業員のうち日本語が堪能な者に通訳を依頼する（会社には専任の通訳はいない。）。

【甲40、甲41、乙3、乙12、乙13、第1回審問 F 証言、第2回審問 D 証言】

#### (2) 被申立人

会社は、プリン、シュークリーム等コンビニエンスストアやスーパーマーケットで販売する洋菓子の企画、開発及び製造を営む会社で、肩書地に本社を置くほか、製造工場として、 N に所在する N 工場並びに P に所在する Q 工場、 R 工場及び S 工場の全4工場を

有している。会社（本社）の従業員は、本件結審日（平成25年5月27日）現在、正規雇用の従業員（以下「正社員」という。）が81名、「準社員」が186名（このうち外国人は140名）であり、N工場の従業員は、正社員が68名、「準社員」が96名（このうち外国人は25名）である。

なお、平成20年10月、分社化により株式会社ロピアチルド事業部門が会社に、株式会社ロピア桃花亭事業部及び卸商品事業部が「株式会社桃の館」となった。

#### 【乙11】

### 2 C の組合加入までの経緯

(1) C は、平成20年11月、会社に労働契約の期間の定めのない「CL社員」（就業規則上の呼称であり、会社では一般的に「準社員」と呼ばれている。）として雇用され、N工場で就労を開始した。就労開始時のCの主な労働条件は、時給が950円、労働時間が8時間、休憩時間が1時間であり、当初の配属先は「仕上げエリア」であった。

なお、N工場では就業場所が作業内容によって7つのエリアに分かれており、各エリアの作業内容及び名称は以下のとおりである。

- ① スポンジやプリンを製造する「焼成エリア」（同エリアはさらに「スポンジエリア」、「プリンエリア」に分けられる。両エリアにはそれぞれ従業員が配属され、基本的には配属エリアの業務に従事するが、状況に応じて他方のエリアで業務に従事することもある。）
- ② ムースやゼリー等の冷蔵商品を製造する「仕込みエリア」
- ③ シュークリームを製造する「シューエリア」
- ④ クリームを絞ったり、果物を乗せる作業を行う「仕上げエリア」
- ⑤ 消費者からの苦情をもとにした改善や微生物検査等を行うエリア
- ⑥ 荷受けを行うエリア
- ⑦ 製造した商品が規格に合致しているかどうかを確認するエリア

#### 【甲40、乙11、第1回審問 C 証言、第2回審問 D 証言、第2回審問 H 証言】

(2) 会社は、C の入社以降平成22年12月までの間、C の就労において次のような行為があったことを把握していた。

- ① 平成21年5月から同年11月までの間、クレープ製造ライン周辺において、特定の従業員の足に台車をぶつけることを繰り返したため、ぶつけ

られた従業員と C との間でいさかいが起こった。

- ② 自分のペースで作業を行うことから、他の従業員との作業上の連携に支障が生じている。
- ③ 平成21年ごろ、クレープの包装機の枠及びスイッチ周辺部に直接作業手順を書き込んだ。
- ④ 平成22年4月上旬、同僚と口論となった際、クレープ製造ライン周辺において、製造中のクレープを同僚の背中に投げつけた。
- ⑤ 平成22年10月末から同年12月上旬ごろ、同僚の自宅に架電し、電話に出た同僚の妻に対し、仕事ぶりが悪いとして同僚の辞職を求めた。

【乙11、乙12、第2回審問 D 証言、第2回審問 H 証言、第2回審問 J 証言】

- (3) 平成22年6月から同年8月までの間、「プリンエリア」で製造されたプリンにプラスチック片が混入するという事件が発生した（証拠によれば、少なくとも、同年7月下旬に「天使のクリーミープリン」に、同年8月中旬に「天使のクリーミープリン」に、同年8月下旬に「窯出しとろけるプリン」にプラスチック片が混入しているとのクレームがあったことが認められる。）。会社は、混入したプラスチック片が洋菓子を入れる容器（以下「カップ」という。）のかけらであることを確認した上で「プリンエリア」の製造ラインを調査したが、混入原因を特定することはできなかった。このため会社は、カップを製造ラインに投入する段階で、異物が混入している状態を排除するため、個々のカップの口を一旦下向きにした後再度カップを上向きにして製造ラインに投入するという対策（以下「混入対策」という。）を実施した。

なお、上記時期の C の就業場所は「スポンジエリア」であった。

【乙11、乙29～31、第2回審問 D 証言】

- (4) C は、平成22年10月下旬、「プリンエリア」に異動した。

【乙11】

- (5) 平成22年11月、「仕込みエリア」で製造された「天使のチーズケーキ」にプラスチック片が混入するという事件が発生した。このため会社は、混入対策を徹底させるために朝礼等を通じ従業員への指導を行うとともに、D N 工場長（以下「D 工場長」という。）外正社員1名による工場内の巡回を実施した。

【乙11、第2回審問 D 証言】

(6) 平成22年12月2日、D工場長が「プリンエリア」で上記(5)の巡回を実施していたところ、Cが混入対策を実施せずにカップをトレーに並べているところを発見した。D工場長は、その場でCに対して、混入対策を行うよう口頭で指導した。CがD工場長の指導を無視したため、D工場長が再度指導すると、Cは台車がないなど指導内容とは関係のないことを話し出した。D工場長がそのようなCの態度について注意したところ、Cがコンテナを蹴りつけ泣き出したため、D工場長はCに対して帰宅するよう指示した。

【乙11、乙17、第1回審問 C 証言、第2回審問 D 証言】

(7) 会社は、平成22年12月6日、Cに対して面談を実施（以下「12月6日面談」という。）した。面談は、D工場長（D工場長はN工場の「準社員」やパート職員について、採用、人事考課、懲戒、解雇等の決定権を持つ。）が担当し、面談におけるD工場長とCとのやりとりは、従業員の通訳を介して行われた。

面談においてD工場長は、Cに対して退職するよう促した。D工場長は、退職勧奨の理由として①他の従業員とトラブルが多いこと、②上記(6)のD工場長に対する態度を挙げた。また、D工場長は、上記(6)においてCが混入対策を行っていないことについて話したところ、

Cは、混入対策を行っていない新人がおり、混入対策を指導しても従わない新人を試すために、故意に割ったかけらをカップに入れた旨を述べた。これに対してD工場長が、当該行為は許されないことであることを理解しているのかと質したところ、Cは、理解しているが行った旨を述べた。さらに、Cは上記①に関連して、自身が精神的に不安定なため精神安定剤を服用している旨を錠剤を示しながら述べた。

上記面談の最後に、会社がCに対して再度退職を促したところ、Cは平成23年1月6日付けの退職に合意した。しかし、D工場長は、Cに対して即時の退職届の提出を求めなかった。

なお、会社の「社員就業規則」（以下「就業規則」という。）第60条は、別紙2のとおりである。

【甲2、乙8、乙9、乙11、第1回審問 C 証言、第2回審問 D 証言】

(8) Cは、12月6日面談の後、会社から解雇予告を受けたとしてTに所在するT労働基準監督署（以下「T労基署」という。）を訪

れ、相談した。T 労基署は C に対して、解雇理由とその根拠を会社に明示させること、有給休暇が取得可能であることを助言した。

C は、T 労基署の助言に従い、会社に対し「有給休暇取得届」を書留郵便で送付した。同文書には「提出日」が平成22年12月10日、「氏名」が「 C 」、名宛が「ROPIA D MANEJA」、  
「2. 期間」が平成22年12月14日から平成23年1月6日と記載されており、「1. 所属」、「3. 理由」には記載がなかった。

会社は、C に対して、上記「有給休暇取得届」に記載されているとおりの有給休暇を認めた。

【甲2、甲40、甲41、乙3、乙11、第1回審問 C 証言】

(9) C は、平成22年12月22日、N 工場に赴き、解雇理由が記載された文書の交付を会社に求めた。

【甲40、乙11、第1回審問 C 証言】

(10) C は、平成22年12月24日、組合に加入した。

【甲40、甲41、第1回審問 C 証言】

### 3 団体交渉申入れまでの経緯

(1) D 工場長は、平成22年12月27日、N 工場2階の食堂において、C と同居していた従業員に「退職理由書」を手交した。同文書には、「当社における C 退職につき、食品工場の従業員として食品衛生上において不適格であり、話合いの結果、平成23年1月6日付けで、退職勧奨による離職をした。」と記載されていた。

【甲2、甲4、甲40、甲41、乙11、第1回審問 C 証言】

(2) C は、平成22年12月28日、「退職理由書」を組合にファクシミリで送信した。組合が「退職理由書」の内容を C に確認したところ、C は、平成23年1月6日付けで退職することを合意した事実はない、食品衛生に関する問題を起こした事実はない、会社を退職しようとは思っていないと回答した。このため、組合は、C に対して、解雇を拒否する態度を会社に示すこと、有給休暇が終了する平成23年1月6日に出勤することを助言した。

【甲4、甲40、甲41、第1回審問 F 証言、第1回審問 C 証言】

(3) 組合は、C との間で上記(2)のやりとりを行うとともに、会社に対して平成22年12月28日付け「団体交渉要求書」を送付した。同文書の名宛は、

「株式会社桃の館 代表取締役 B」、「株式会社ロピア 代表取締役 B」及び「株式会社ロピア N工場 工場長 D」となっていた。

組合は、同文書で、開催日時を平成23年1月12日午後3時、団体交渉開催場所を組合事務所、出席者を組合側が執行委員長、C、担当スタッフ及び通訳、会社側が役員及び担当職員と指定し、Cの労働問題に関する団体交渉の開催を求めた。

また、組合は、同文書で、Cの訴えとして「2010年12月6日にDマネージャーが『1月で仕事が終わり。細かい日付はあとで言う』と言った。解雇理由が分からないし、解雇に納得がいかないのので、T労働基準監督署に解雇と有給休暇がないことを相談に行った。12月27日に解雇理由書をもらうことになり、内容を友人に確認してもらおうと、話合いもしていないのに話し合ったと書かれ、一方的な理由で1月6日付け解雇となっている。このようなやり方はおかしいと思う。年末、具合が悪いので12月14日～1月6日の有給休暇届を出して休んでいる。」との記述とともに、Cは解雇を認めておらず、もし平成23年1月7日以降業務に従事することができないのであれば、会社都合による休業として60パーセント以上の休業手当を請求する旨、①雇用契約書の写しをCに渡していないこと、②就業規則を周知徹底していないこと、③Cの解雇が解雇権の濫用であること、④Cが社会保険に加入していないことが労働基準法等に違反している旨を述べた。

なお、組合は、平成21年6月、会社に対して申立外組合員Eの労災問題及び解雇問題について団体交渉を申し入れたことがあった。この件について組合は、当該組合員との連絡が途絶えたことから、組合としての対応を断念していた。

#### 【甲1、甲2】

4 Cの業務等の変更からトライアル勤務開始までの経緯等

(1) Cは、平成23年1月6日、通訳のためのブラジル人を伴ってN工場に出社した。

D工場長は同ブラジル人を通じてCに対し、退職するつもりがないのであればその撤回を認める（以下「復職」という。）余地はある旨を伝えた。そして、D工場長は、Cが復職する際の労働条件について、

これまでの C の行動や精神的に不安定な状態を考慮し、労働時間はこれまでの8時間を短縮して午前8時から午後1時までの5時間、休日は日曜日及び水曜日の2日間、従事する業務は清掃業務と提示した。これに対して C は、「わかりました。」と答えた。

なお、労働時間変更前の C の給与（手取り）は、平成22年7月支給額（平成22年6月就労分）が311,505円、同年8月支給額（同年7月就労分）が274,017円、同年9月支給額（同年8月就労分）が260,298円、同年10月支給額（同年9月就労分）が317,798円、同年11月支給額（同年10月就労分）が303,849円、同年12月支給額（同年11月就労分）が240,636円、平成23年1月支給額（平成22年12月就労分）が196,940円であった。

一方、労働時間変更以降の C の給与（手取り）は、平成23年2月支給額（同年1月就労分）が93,414円、同年3月支給額（同年2月就労分）が92,311円、同年4月支給額（同年3月就労分）が104,893円、同年5月支給額（同年4月就労分）が115,749円、同年6月支給額（同年5月就労分）が88,072円、同年7月支給額（同年6月就労分）が85,372円、同年8月支給額（同年7月就労分）が137,812円であった。

【甲2、甲3の1～11、甲4、甲40、甲41、乙11、第2回審問 D 証言】

(2) D 工場長は、平成23年1月10日、同日付けの文書（以下「1月10日付け文書」という。）を組合に対してファクシミリで送信するとともに郵送した。同文書には、C の組合加入通知を受領した旨、団体交渉の関係については、業務が多忙であるため同月12日の日程を同月20日まで延期してほしい旨が記載されていた。

【甲6、乙11、第2回審問 D 証言】

(3) D 工場長は、平成23年1月11日、就業中の C に対して、業務多忙のため同月12日の団体交渉には出席できない旨を伝えた。C は、同日の夕方、D 工場長の上記発言を組合に伝えた。

【甲4、第1回審問 F 証言、第2回審問 D 証言】

(4) 組合と C は、団体交渉開催予定日である平成23年1月12日に組合事務所で待機していたが、会社は来所せず、団体交渉は開催されなかった。なお、C は年休を取得し組合事務所を訪れていた。

【甲4、甲41、第1回審問 F 証言】

(5) 組合は、平成23年1月13日、同日付け「団体交渉申入書（再）」を会社に

対してファクシミリで送信した。同文書の名宛は、「株式会社桃の館 代表取締役 B」、「株式会社ロピア 代表取締役 B」及び「株式会社ロピア N 工場 工場長 D」となっていた。

組合は、同文書で、平成22年12月28日付けで申し入れた団体交渉について、会社が何ら回答もせず欠席したことは大変遺憾であると抗議するとともに再度、団体交渉を申し入れた。また、組合は、C の雇用契約書、賃金台帳、出勤簿等について写しの送付を求めた。同要求に対して、会社は、同年6月に就業規則の写しのみを組合に交付した。

【甲5、甲41】

(6) 組合は、平成23年1月20日付けで、平成22年12月28日付け「団体交渉要求書」と同内容の文書を会社に送付した。この後、組合と会社による調整を経て、団体交渉が開催されることとなった。

【甲2、甲41】

(7) 組合と会社は、平成23年3月1日、U に所在する V で第1回団体交渉を行った。組合からは F 組合員（以下「F 組合員」という。）、G 組合員（以下「G 組合員」という。）、C、外3名及び通訳、会社からは D 工場長、H 正社員（以下「H」という。）、外数名が出席した。組合は、D 工場長が会社代表取締役の委任を受けて交渉に出席していることを確認した

交渉の主な内容は以下のとおりであった。

ア C に対する退職勧奨及び同人の復職後の労働条件について

会社は、退職勧奨を行った理由として、C が精神的に不安定であったこと、12月6日面談において C から故意に割ったカップのかけらをカップに入れた旨の発言があったことを挙げるとともに、復職後の労働条件についても、同様の点を考慮に入れて決定した旨を述べた。

会社の説明に対して組合は、復職後の労働条件とその決定理由について基本的に了承するが、労働時間の短縮については労働条件の不利益変更にあたることから従前の8時間に戻すことを検討するよう要求した。これに対して会社は、検討する旨述べた。

また、組合が、C に対して、12月6日面談において、カップに故意に割ったかけらを入れた旨の発言が同人からあったとする会社の主張の真偽について質したところ、C は、そのような発言はしていない旨

を述べた。

イ N 工場の長時間労働について

会社は、組合が指摘する N 工場の長時間労働について、長時間労働が健康に及ぼす可能性を認識しており、残業時間短縮のためのシフト替えや人員補充を検討しているが実現に至っていない旨を説明した。

会社の説明に対して組合は、収入を増やすために外国人労働者が残業を求める傾向にあることは承知しているが、長期にわたる長時間労働は労働者の健康を害する原因となりやすいとして改善を要求した。また、組合は、就業規則の送付を求めた。

ウ その他

組合と会社は、双方の所在地が遠距離であることから、通常の間接は基本的に文書により行うこと、団体交渉を開催する場合は双方が開催場所に配慮することを確認した。

【甲 7、甲41、乙11、第 1 回審問 F 証言、第 2 回審問 D 証言】

(8) 平成23年 3 月11日、東北地方太平洋沖地震により東日本大震災が起こった。

N 工場も同震災の影響を受けた。特に、同業他社が支援物資増産のため菓子製造を減少させたことから、N 工場の菓子製造が大幅に増えた。この状況は同年 5 月上旬まで続いた。

【乙11、第 2 回審問 D 証言】

(9) 組合は、平成23年 4 月 8 日付け「団体交渉での確認・要求事項」と題する文書（以下「4 月 8 日付け文書」という。）を会社に送付した。

組合は、同文書で、第 1 回団体交渉の主な内容を記載するとともに、C の労働時間を 8 時間に戻すことについて検討結果を早急に回答すること、就業規則を送付することなどを求めた。

なお、組合は、同文書で、「3 月11日に発生しました東日本大震災に際しては、震源地に近い会社・工場の状況はいかがでしたでしょうか。電力事情・原材料調達等ご苦勞も多いかと存じます。遅ればせながらお見舞い申し上げます。」と述べた。

【甲 7】

(10) C は、平成23年 5 月13日、D 工場長に対して、日本語教室に通うため午前 8 時から午後 1 時までの勤務を午前 7 時から午前12時までに変更したい旨申し入れた。D 工場長は C の希望を認めた。

【乙11、第2回審問 D 証言】

(11) 組合は、平成23年5月17日付け「回答督促」と題する文書を会社に送付した。同文書の名宛は「株式会社桃の館 N 工場 工場長 D 」となっていた。

組合は、同文書で、4月8日付け文書で求めた回答を会社は行っていないと指摘し、「これ以上の遅延は、会社が労働組合に対して何か含むところがあり、組合員の不利益を看過・黙認する姿勢であると判断せざるを得ず、当組合としては、相応の手段をとる」と述べた上で、同月中に回答するよう要求した。

また、組合は、同文書で、4月8日付け文書で組合が要望した事項は、① C の労働時間を可及的速やかに8時間に戻すこと、② N 工場の長時間労働を改善すること、③就業規則の写しを送付すること、④労使の所在地が遠距離であることから、今後の団体交渉は主に文書によるものとし、団体交渉を開催する場合は双方が開催場所に配慮することであると述べた。

【甲8】

(12) 会社は、D 工場長名の平成23年6月1日付け「回答書」（以下「6月1日付け回答書」という。）を組合に送付した。

会社は、同文書で、4月8日付け文書に対する回答が遅れたことについて謝罪するとともに、「弊社労働環境の改善には迅速には出来ていない状況もありますが、より働きやすい環境にいきたいと考えておりますので、宜しく御願い致します。」と述べた上で、C の労働時間は午前7時から午前12時までの5時間であること、同年5月13日に C から日本語の勉強がしたいから労働時間を午前7時から午前12時に変更してほしいとの要望があったため同人の希望のとおりとしたこと、C の日本語の勉強が終わり次第、労働時間を8時間に戻すようにするが、仕事量も加味して検討したい旨を述べるとともに、就業規則を別途郵送する旨述べた。

【甲9】

(13) 組合は、平成23年6月16日付け「団体交渉申入書」を会社に送付した。同文書の名宛は「株式会社桃の館 N 工場 工場長 D 」となっていた。

組合は、同文書で、「日本語教室に係る労働条件変更についても、労働組合法的にはまず労働組合にご連絡を頂きたかったところではありますが、当

該 C 組合員の理解不足の面もあろうかと察しますので、今後は十分ご留意くださるよう、よろしく御願いたします。」と述べた上で、C の日本語教室が平成23年7月末に終了することから、同年8月から同人の労働時間を8時間に戻したい旨を述べた上で、同月以降の労働条件について協議したいとして、同年7月上旬を目途に団体交渉を開催するよう求めた。さらに、組合は、同文書で、C の同年8月以降の労働条件について、同年6月30日までに書面で回答すること、団体交渉の開催が可能な候補日を提示することを要求した。

【甲10】

(14) 会社は、D 工場長名の平成23年6月30日付け「回答書」を組合に送付した。

会社は、同文書で、C の8月以降の労働条件について、同人が従事している清掃業務では、その業務量からすると5時間以上の労働時間を確保することは難しいことから、現時点では現状と同じ5時間を考えていること、今後は清掃エリアの拡大を含めて労働時間の延長を検討していることを述べた。また、会社は、「前回6月1日に回答した文書で、C 組合員と神奈川シティユニオン様での内容の食い違いがあり、またその点を神奈川シティユニオン様にご連絡せずに、話したことにお詫び申し上げます」と述べるとともに、労働時間を8時間に変更することは、C 本人の希望であると考えて良いかと述べた上で、7月中の団体交渉開催が可能な候補日を提示した。

【甲11】

(15) 組合は、平成23年7月4日付け「団体交渉申入書(2)」を会社に送付した。同文書の名宛は「株式会社桃の館 ロピア N 工場 工場長 D」となっていた。

組合は、同文書で、C が日本語教室終了以降の労働時間を8時間にしたいと希望していることから、団体交渉開催日までに労働条件を書面で提示すること、もし清掃業務で労働時間が5時間以上確保できないのであれば、その他の業務を提案することを求めた。

【甲12】

(16) 会社は、D 工場長名の平成23年7月13日付けで「C 組合員の労働条件につきまして」と題する文書(以下「7月13日付け文書」という。)を組合に送付した。

会社は、同文書で、労働時間を8時間に戻すことが C の希望であることを示す書面を団体交渉開催時に提出することを求めるとともに、C の意思が確認できれば、会社が示すことが可能な案を団体交渉で説明する旨を述べた。

また、会社は、同文書で、団体交渉の開催について、日時を平成23年7月26日午後7時から午後8時まで、場所を W に所在する X とする案を提示した。

【甲13】

(17) 組合は、平成23年7月16日付けで「団体交渉開催にあたって」と題する文書（以下「7月16日付け文書」という。）を会社に送付した。同文書の名宛は「株式会社桃の館 ロピア N 工場 工場長 D 」となっていた。

組合は、同文書で、会社が7月13日付け文書で提案した団体交渉の場所については了承すること、時間については、開始時刻を18時とすること、1時間に限定されている交渉時間について再検討すること、団体交渉に C が出席できるよう配慮することを求めた。

また、組合は、会社が7月13日付け文書で提出を求めた C の意思を確認するための文書について、団体交渉当日の口頭での確認で足りると考えている旨を述べるとともに、なぜ会社が現段階になってこのような書面を要求するのか理解に苦しむ、仮に組合と組合員との間に意思の相違や齟齬があるとの疑念を持った上でのことであれば、会社の要求は労働組合の団結に介入しようとする不当労働行為にほかならない旨を述べた。

【甲14】

(18) 会社は、D 工場長名の平成23年7月23日付け「回答書」を組合に送付した。

会社は、同文書で、組合が7月16日付け文書で要求した団体交渉の開始時間及び交渉時間について、7月13日付け文書の案で団体交渉を開催したい旨述べるとともに、団体交渉は C の労働時間後に開催されることから、同人の団体交渉への出席には異存はない旨述べた。

また、会社は、同文書で、労働時間を8時間に戻すことについての C の意思確認について、7月16日付け文書で組合が提示したとおり団体交渉における口頭確認でかまわないが、8時間に戻すことにより C の精神面における負担が増加する可能性があるため、団体交渉において議論する

前提として同人の意思及び体調を明らかにするよう求めた。

【甲15】

(19) 組合と会社は、平成23年7月26日、 X  
で第2回団体交渉を行った。組合からは F 組合員、 G 組合員、 C  
及び通訳、会社からは D 工場長、 H 、 I 社会保険労務士（以下  
「 I 社労士」という。）及び通訳が出席した。

交渉の主な内容は以下のとおりであった。

ア C の労働時間を8時間に戻せという組合の要求に対して会社が、  
体調を考えて5時間としていたが8時間に戻すことは同人の体調の点で大  
丈夫なのかと尋ねたところ、 C は、問題はないと答えた。しかし、  
会社は、 C が精神的に不安定であること、精神安定剤を服用してい  
ることを挙げ、 C の体調について懸念を示した。これに対して組合  
は、診断書の提出に応じる旨述べたが、会社は提出してもしなくてもかま  
わない旨を述べた。組合は、 C の労働時間を8時間に戻すこと、業  
務は同人が強く希望している製造業務にすることを要求した。交渉の結果、  
組合と会社は、平成23年8月1日から C には清掃業務6時間、製造  
業務2時間の計8時間勤務を2か月間行い（以下「トライアル勤務」とい  
う。）、同人が問題行動を再度起こさないかどうかを見極めた上で労働時  
間8時間の製造業務に復帰させること、具体的な業務内容については会社  
から組合に書面をファクシミリで送信することで合意した。なお、 C  
は、トライアル勤務について、休みが週2日であること、会社から同  
人の勤務態度をテストされることについて不満を示した。

イ 組合は、会社に対して、一切の書類について、 C のサインは組合  
を通じて行うことを要求した。また、 C が会社に対して、5時間勤  
務を7か月行ってきた自分の評価について尋ねたところ、会社は、 C  
の勤務について評価している旨を述べた。

【甲16、甲41、乙5、乙11、第1回審問 F 証言、第2回審問 D 証言】

(20) 会社は、平成23年8月1日、 D 工場長名の「 C さんのトライア  
ル期間就業条件案」と題する文書（以下「トライアル勤務条件案」という。）  
をファクシミリで送信した。

同文書で、会社は、トライアル勤務の具体的な条件について以下のとおり  
提案した。

① 期間

平成23年8月1日から同年9月30日までの2か月間

② 製造業務（「仕込みエリア」）への段階的入職のスケジュール

平成23年8月1日

作業変更時安全衛生教育 4時間

清掃業務 4時間

第1期：平成23年8月2日～同月21日

製造業務（「仕込みエリア」） 4時間

清掃業務 4時間

第2期：平成23年8月22日～同年9月11日

製造業務（「仕込みエリア」） 6時間

清掃業務 2時間

第3期：平成23年9月12日～同月30日

製造業務（「仕込みエリア」） 8時間

③ 就業時間ほか

始業時刻 午前8時

終業時刻 午後5時

休憩時間 60分

休日 週休2日

時間外勤務 なし

社会保険 平成23年8月1日付けで資格取得、同年9月30日の給与より  
控除開始

④ 製造業務（「仕込みエリア」）に本配属するための基準

前記②の第2期、第3期を通じて、作業標準及び服務規律違反の指導が3回以内であること。 C が上記基準を満たすことができなかった場合、 C は、平成23年10月1日～同年11月30日に再度トライアル勤務を行うこととする。

⑤ その他

平成23年9月26日（月）に会社の最終判断を C 及び組合に対して通知する。

会社は、同文書において、上記条件のほか、参考として就業規則第45条から第55条の抜粋（別紙1）を示した上で、抜粋を熟読して厳守するように組

合からも C に指導するよう求めた。

なお、上記条件のうち、休憩時間にはトイレに行くための時間も含まれている。従業員は自分の判断で休憩時間を昼休みとトイレのための休憩に割り振ることとなっているが、昼休みを40分程度、トイレのための休憩を20分程度とする従業員が多く、トライアル期間中の C も同様に割り振っていた。

【甲17、甲18、甲41、乙11、第2回審問 D 証言】

(21) 会社は、平成23年8月1日、通訳を行う従業員同席で、C に対して、トライアル勤務条件案を示し、トライアル勤務について説明した。説明の際、会社は、トライアル勤務条件案に参考として記載されている就業規則第45条から第55条についても C に説明した。

同日から、C はトライアル勤務となり、同人は組合に対してその旨を電話連絡した。

【甲17、甲18、甲41、乙11、第2回審問 D 証言】

(22) C は、平成23年8月2日から、トライアル勤務条件案の「第1期」に記載のとおり「仕込みエリア」での業務を開始した。なお、「第1期」中 C は、清掃業務を午前中に行い、「仕込みエリア」業務を午後に行った。

【甲17、甲19、甲40、甲41、乙11、第2回審問 H 証言、第2回審問 J 証言】

(23) 組合は、平成23年8月4日付け「C 組合員トライアル就業条件案について」と題する文書を会社に送付した。同文書の名宛は「株式会社桃の館 ロピア N 工場 工場長 D 」となっていた。

同文書で、組合は、トライアル勤務条件案について、「従業員全体との整合性等を含めて詳細検討の上、当労働組合の見解については改めて回答いたします」と述べた。しかし、組合は、会社に回答していない。

【甲18、甲41、乙11】

5 トライアル勤務期間中の C に対する指導

(1) D 工場長及び H は、平成23年8月2日、「仕込みエリア」のリーダーである J (以下「J」という。)に対して、「仕込みエリア」におけるトライアル勤務期間中の C に対して指導を行うよう指示した。

D 工場長及び H は、トライアル勤務条件案を J に渡した上で、C に対する指導内容として、① J が昼休みを取る場合は、C の昼

休みと同じタイミングで取ること、② C の勤務状況や行動が把握できるように注意すること、③ C が問題と思われる行動を行った場合は、同人を指導するとともに D 工場長に報告することを挙げた。

なお、D 工場長及び H は、上記①を指示する理由を、N 工場 1 階にある「仕込みエリア」から食堂やトイレ等がある 2 階に行くには、別の部署を通っていく必要があることから、C が昼休みを取るため 2 階に行く途中で別部署においてトラブルを起こすことがないように、J も C と同じタイミングで昼休みを取り、C の行動に注意してほしいためと説明した。上記①の指示内容について、会社は、同日に C から同意を得ていた。

【乙11、乙12、乙13、第 2 回審問 D 証言、第 2 回審問 H 証言、第 2 回審問 J 証言】

(2) J は、平成23年8月3日以降トライアル勤務期間中、上記(1)の D 工場長の指示のとおり C に対する指導を行った。主な指導状況等は次のとおりである。

ア 昼休みを取る場合は、C の昼休みと同じタイミングで取ること  
J は昼休みを C と同じタイミングで取っていたが、J と C は、昼食、トイレ、喫煙、更衣室等に一緒に行くことはなく、両者は別々に行動していた。

なお、J が C と同じタイミングで昼休みを取るようになったのは、「仕込みエリア」での勤務が 6 時間となるトライアル勤務「第 2 期」が開始される平成23年8月22日からであった。トライアル勤務「第 1 期」の間中は、C は午前中清掃業務を行うことから「仕込みエリア」で勤務しないため、J は同人の昼休みが終了する時間にあわせて昼休みを取っていた。

イ C の勤務状況や行動が把握できるように注意すること  
J は「仕込みライン」で自らの業務を行うと同時に、勤務中の C に注意を払った。

ウ C が問題と思われる行動を行った場合は、同人を指導するとともに D 工場長に報告すること

C がパン箱を拭くアルコールを湿らせた布を定められた場所以外で絞ったことについて指導するとともに D 工場長に報告したことがあつ

た。

## エ その他

基本的に作業中の C が N 工場の 2 階に行くことはないが、作業中の C が J に対して、トイレ（N 工場 2 階）に行きたいと求めたことがあった。J が H に C の要求について相談したところ、同行の指示を受けたため、J は N 工場 2 階にあるサニタールームまで同行し、C はサニタールーム外にあるトイレには一人で行った。なお、トイレから製造ラインに戻るためには、サニタールームにおいて手のアルコール洗浄やエアシャワーの噴射を受けなければならない。

【甲17、乙11、乙12、乙13、第2回審問 D 証言、第2回審問 H 証言、第2回審問 J 証言】

## 6 C と同僚間のトラブルと本件申立てまでの経緯

(1) D 工場長及び H は、平成23年8月11日午前9時ごろ、N 工場で勤務する K（以下「K」という。K はブラジル人である。）にトラブルがあった旨の報告を受けた。

上記報告を受け、H と L 正社員（以下「L」という。）は、K から事情を聴取すると、K は、女子更衣室の鏡の前にいたところ、清掃を行っていた C が K に対して「そこを使うな」「地獄へ落ちろ」などと言った後、片方の手で K のえり首をつかみ、もう一方の腕の肘から手首までの部分で K の首を押さえつけながら、女子更衣室の壁に K の背中を何度ぶつけたこと、C は「私はあなたの家を知っている。後で話しに行く。」と言ったことを述べた（以下、N 工場女子更衣室において C と K との間で起こったトラブルを「8月11日トラブル」という。）。なお、K は、日本語を読むことは難しいが、専門用語以外の日常会話であれば通訳を介することなく日本語で会話することができる。

H と L は、同日、通訳を行う従業員を同席させた上で、C から事情聴取を行った。C は、K の体に触れたこと、K を手で払ったこと、「地獄へ落ちろ」と言ったことを認め、それ以外は否定した。

C は、同日の午後、トラブルがあった旨の連絡を組合に行った。

H と L は、C からの事情聴取に引き続き、8月11日トラブルの際女子更衣室に在室していた M（以下「M」という。）に対しても事情聴取を行った。M は、C が、手で K のえり首

をつかみ、 C の肘から手首までの部分で K の首を押さえていたこと、 C が K の首を押さえながら、小声で「私はあなたの家を知っている。私に気をつけろ。私に関わるな。」と言ったこと、 C が「ブラジル人が悪い。仕事をさせてくれない。いじめる。」と言ったこと、 C が M に向かって、「あなたは何も見ていない。何も聞いていない。そうすれば問題ない。」と言ったことを述べた。(以下、会社が同日に行った3名に対する事情聴取を「第1回事情聴取」という。)

なお、 D 工場長は、第1回事情聴取の内容について、 H と L から口頭で報告を受けた。

【甲22、甲31、甲40、甲41、乙11、乙12、乙15、第2回審問 D 証言、第2回審問 H 証言】

(2) K は、平成23年8月11日の午後9時ごろ、会社に架電し、 C から K の自宅に来るとの電話があったため、 O 警察署に連絡したところ警察官が自宅に来たことを対応した L に伝えた。

なお、 C からの電話は、 K が N 工場から帰宅する途中に O 警察署に立ち寄って8月11日トラブルについて相談し、帰宅した後にあったものである。

結局、 C が K の自宅に来ることはなかった。 K の自宅に来た警察官は、 K に対して、会社が N に所在していることから N 警察署に相談するよう述べた。

【甲40、乙11、乙12、乙15、第2回審問 D 証言、第2回審問 H 証言】

(3)ア H は、平成23年8月12日、出社した K から、 N 警察署に行き8月11日トラブルについて相談したいが N 警察署の場所がわからないので連れて行って欲しい旨を要請された。 H は、来社していた I 社労士にその対応を相談した上で、 K を車で N 警察署まで連れて行った。

K は、警察官に対して、8月11日トラブルについて第1回事情聴取と同内容の説明を日本語で行った。同席していた H は、8月11日トラブルが起きた場所等について、警察官の理解を補うための説明を行った。警察官は K の話す内容をノートにまとめた後同人にノートを見せ、記載内容を確認させた。その上で、警察官は、8月11日トラブルについて K が被害届を出した場合の処理の流れと、被害届を出さず、警察が C の行為を微罪処分とした場合について説明し、 K に対して、どち

らかを選ぶよう求めた。 K は、 C から逆恨みをされたくない、今後 C が自分に何もしないようしてほしい旨を答えた。これに対して警察官は、 C を呼び出し、書面を書かせる旨を答えた。

以上のやりとりの後、 H 及び K は帰社した。

イ N 警察署は、平成23年8月12日午後、 C 及び同人の夫を同署に呼び出した。なお、 N 警察署は、 C の夫の日本語能力が高いことから通訳を呼ばなかった。

警察官は、8月11日トラブルについて、 H と K が相談に来たことを伝え、同トラブルについて C から事情聴取を行った。事情聴取後、警察官は、 C に対して、 K が8月11日トラブルについて警察官に説明した行為を認め謝罪する旨が日本語で記載された文書（以下「謝罪文」という。）を示し、サインするよう促した。 C の夫が C に対して謝罪文の内容を説明したところ、 C は同文書にサインした。

ウ N 警察署は、上記イの後、 H 及び K を同署に呼び出した。

警察官は、 H 及び K に謝罪文を示し、同文書に C がサインし事実を認めていると述べた上で、 K がそれに納得できるのであれば、同文書に同人がサインするよう述べた。 H は、謝罪文の内容を K に説明したところ、 K は同文書にサインした。

エ H は、会社に対して、平成23年8月12日における N 警察署とのやりとりについて報告している。

【甲29、甲40、乙11、乙12、乙15、第2回審問 D 証言、第2回審問 H 証言】

(4) 会社は、平成23年8月15日、 C 、 K 及び M から再度事情聴取を行い（以下「第2回事情聴取」という。）、事情聴取後、聴取内容を「調査書」に記入させた。「調査書」にはあらかじめ①から④の質問事項が記載されており、質問事項とこれに対する C 、 K 及び M の回答の内容は次のとおりであった。

① C は K に「地獄に落ちろ」などと言ったのか、② C は K のえり首をつかみ、 K の背中を壁にぶつけたか、③ C は側にいた M に、「このことは人に言うな。」と口止めしたか、④その他述べたいこと

C 、 K 及び M の上記①～④に対する回答

ア C （ポルトガル語で記載されている。）

①はい、②いいえ、③いいえ、④ありません

イ K (ポルトガル語で記載されている。)

①はい、②はい、10回、③はい、④「私が住んでいる場所を知っている。また私に話がある。」と C に言われた。

ウ M (以下は「調査書」に記載されている日本語をそのまま抜粋したものである。)

①「はっきりとは分かりませんが、何か言っていたのは分かりました。言い争いのような、口げんかのような感じでしたが、ポルトガル語がよく分からないので気にしませんでした。」

②「はい。1回だけでしたが、左手でえり首をつかみ右腕ひじで首をおさえていました。首をおさえた時から小声でしゃべり出して、聞こえたのは『私はあなたの家を知っている。私に気をつけろ。私に関わるな』でした。その時、K が、私に助けを求めて、『 M 、お願い助けて』と言いました。そして、私は怖がりながらも2人に近づいて落ち着かせるように話しました。」

③「はい。その時、ブラジル人が悪い、仕事をさせてくれない、いじめると言い出しました。彼女( C さん)もブラジルだから、よく分かると言いました。K が更衣室を出た後、C さんが私に向かって、あなたは何も見ていない、何も聞いていない、そうすれば問題ないと言いました」

④「その後、C さんに話しかけたら突然泣き出し反省しました。私は、C さんに手を出す必要はなかった、話し合えば解決できると言いましたら、くやしくて泣き出しました。」

#### 【甲31、乙12、第2回審問 D 証言】

(5) 組合は、平成23年8月17日、C から8月11日トラブルについて事情聴取を行った上で、同日付け「C 組合員に係る8月11日発生のトラブルに関する要請書」と題する文書を会社に送付した。同文書の名宛は「株式会社 桃の館 ロピア N 工場 工場長 D 」となっていた。

組合は、同文書で、8月11日トラブルについて、会社から連絡がないことについて抗議した。また、同トラブルの事実関係について、組合に対し書面で速やかに報告すること、C に対して一方的、不公平な処遇をしないことを求めた。

なお、組合は、8月11日トラブルについて N 警察署に電話で問い合わせたが、同署は回答することができない旨述べた。

【甲20、甲22、甲23】

(6) 会社は、 D 工場長名の平成23年8月23日付け「回答書」（以下「8月23日付け回答書」という。）を組合に送付した。

会社は、同文書で、8月11日トラブルについて、「目撃者による陳述書の日本語訳から抜粋します」とし、第2回事情聴取における M の「調査書」の記載と同内容の説明を行った。

また、会社は、同文書で、「 C 組合員は当社によるヒアリングに対して、暴行と脅迫の事実を認めていません。しかし、警察署による説明や目撃者の証言とは矛盾しており、 C 組合員は当社に対して虚偽の回答をしている可能性が極めて高いと考えております。被害届が N 警察署に受理されたことから、 C 組合員が犯した行為は暴行罪（刑法第208条、2年以下の懲役もしくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料）、及び脅迫罪（刑法第222条、2年以下の懲役又は30万円以下の罰金）に相当するものだったと考えます。」と述べた。

さらに、会社は、同文書で、 C の行為が就業規則に基づく懲戒処分相当だと考えていること、 C のトライアル勤務は懲戒処分が決定されるまでは継続すること、懲戒処分は社内で慎重に検討し、決定した場合は C と組合に通知する旨を述べた。

【甲21】

(7) 会社は、平成23年8月26日、 N 労働基準監督署に対して「解雇予告除外認定申請」を行ったが、同年9月8日、不認定となった。

(8)ア 会社は、 C に対する処分を、 D 工場長、 H 及び I 社労士による協議で処分内容を検討し、検討した処分内容について N 工場の5名の幹部社員から同意を得た後、本社の最終的な判断を得るという手続を経て決定した。

なお、過去に会社が従業員を懲戒処分とした事例として、①工場内で金銭を盗んだことを理由として正社員を懲戒解雇とした例、②工場内で小便をしたことを理由として「準社員」を普通解雇とした例がある。その他、会社は、複数の従業員に対して、能力不足、素行不良、勤怠不良等を理由に退職勧奨を行ったことがある。

イ 会社は、D 工場長名の平成23年9月13日付け「通知書」（以下「処分通知書」という。）を組合に送付した。

会社は、同文書で、8月11日トラブルにおける C の行為が就業規則第72条第8号に該当するとして、C を平成23年9月15日から10所定労働日の出勤停止処分とすることを決定した旨を組合に通知した。

また、会社は、同文書で、C の行為が就業規則第61条第5号に該当するため解雇とするべきだとする意見が社内で少なからずあったが、一度だけ更正の機会を与えるという D 工場長の意見に多数の幹部社員が同意したことから処分を出勤停止とした旨を述べた。

なお、就業規則では、解雇、出勤停止処分について別紙2のとおり定めている。

ウ 会社は、処分通知書と同日付けで、D 工場長名の「AVISO 通知書」と題する文書を C に渡した。同文書は、日本語とポルトガル語で並記されていた。C は、同文書を H から直接渡された。

同文書には、C を10日間の出勤停止処分とすること、平成23年9月15日から同月27日までの10所定労働日に C は会社で仕事をすることができないこと、10日間の給料は支払われないことが記載され、処分理由として、「2011年8月11日にあなたが同僚に対して暴行及び脅迫を行ったことが就業規則第72条第8号に該当すると認められるため」と記載されていた。また、同文書には、出勤停止期間終了後の最初の出勤日に、C が、自らの行為に対する反省、被害者に対する謝罪、二度と暴行や脅迫を行わない宣誓を行うよう指示されていた。

エ 同文書を受け取った C は、その場で組合に架電した。電話を受けた F 組合員は、C に対して、H と電話を替わるよう指示した。

H は、組合に対して、処分通知書を C に渡したこと、8月11日トラブルについては、警察において C が認めていることから処分せざるを得ないことなどを述べた。これに対して組合は、処分通知書は受け取るが、組合に対して事実関係が明らかにされておらず、処分の妥当性も検討していないことから処分を受け入れたわけではないこと、ただし C

がこのまま出勤するとさらにトラブルが発生する可能性があるため、同人は10日間休むが、その間の休業補償を行うこと、現在、警察に対して組合から事実関係を問い合わせ中であることを述べた。

【甲24、甲25、乙6、乙9、第2回審問 D 証言】

(9) 組合は、平成23年9月13日付け「要求書」を会社に送付した。同文書の名宛は「株式会社ロピア N 工場 工場長 D」となっていた。

組合は、同文書で、前記(8)のエの F 組合員と H のやりとりにおける、F 組合員の要求を再度述べた上で、平成23年9月15日までに同要求に対する回答を行うよう求めた。

【甲25】

(10) 組合は、平成23年9月15日付け「抗議文」を会社に送付した。同文書の名宛は、「株式会社桃の館 代表取締役 B」、「株式会社ロピア 代表取締役 B」及び「株式会社ロピア N 工場 工場長 D」となっていた。

組合は、同文書で、処分通知書が不当労働行為に該当するため抗議する旨を述べた。また、組合は、8月11日トラブルについて会社は組合に何ら連絡をしてないこと、団体交渉も行わない中で処分を強行したことは、組合との信頼関係を踏みにじる行為であると述べた上で、代表取締役名での謝罪文を平成23年9月22日正午までに送付するよう求めた。

【甲26】

(11) 会社は、D 工場長名の平成23年9月16日付け「回答書」を組合に送付した。

会社は、同文書で、8月11日トラブルについては会社の8月23日付け回答書に記載したとおりであり、さらに明らかにすべき事項があるのであれば組合による具体的な説明を求めること、会社は懲戒権を濫用していないこと、

C の出勤停止処分に関する団体交渉には応じるが、処分の撤回を要求するのであれば、組合による合理的理由の説明を求めること、現時点では、出勤停止処分の撤回及び処分期間中の休業補償等には応じる考えはないことを述べた。

【甲27】

(12) 会社は、D 工場長名の平成23年9月22日付け「謝罪文」を組合に送付した。

会社は、同文書で、「本年9月15日付けの抗議文につきまして、C 組合員の労働条件を直接決定する地位にある当職が回答致します。」と述べた上で、会社が組合との労使関係を軽視しているという組合の抗議について、

会社としては、処分通知書で処分の経緯及び決定を説明しているが、それでも組合が、会社を組合軽視と感ずるのであれば、その点について謝罪する旨を述べた。

【甲28】

- (13) 組合は、平成23年9月22日付け「貴社9月16日付け文書、及び9月22日付け文書に対する回答」と題する文書（以下「9月22日付け文書」という。）を会社に送付した。同文書の名宛は、「株式会社桃の館 代表取締役 B 」、「株式会社ロピア 代表取締役 B 」、及び「株式会社ロピア N 工場 工場長 D 」となっていた。

組合は、同文書で、会社に対して、 C が刑法に該当する行為を行ったと認定するのであれば、相応の根拠を組合に示すこと、どのような調査を行いどのような証拠を根拠に C が「暴行」及び「脅迫」を行ったという結論に至ったのか具体的な報告を組合にすべきであること、警察からの聞き取り調査によれば K から被害届は出ておらず、 C は「暴行罪」でも「脅迫罪」でもないことから、会社の8月23日付け回答書は信頼できないことなどを述べた。

さらに、組合は、同文書で、ここに至っては会社の平成23年9月22日付け「謝罪文」で事態を收拾することはできないこと、 N 工場は当事者意識を持って対応ができないと判断せざるを得ないことを述べ、同月30日までに会社代表取締役名での誠意ある回答を行うよう求めた。

【甲30】

- (14) 会社は、平成23年10月から、 C の業務を仕込みエリアにおける製造業務、労働時間を8時間とした。これ以降、 C が再度トライアル勤務となったことはない。なお、 C のトライアル勤務は、①第2期が同年8月22日から開始されることを C が失念していたため同月25日からとなったこと、② C の希望により、就業時間が午前8時から午後5時までではなく、午前7時から午後4時までとなったこと以外は、概ねトライアル勤務条件案のとおりであった。

- (15) 会社は、 D 工場長名の平成23年10月1日付け「 C 組合員による行為の認定根拠」と題する文書を組合に送付した。同文書には第2回事情聴取における C 、 K 及び M の「調査書」が添付されていた。

会社は、同文書で、8月11日トラブルにおける C の行為の認定根拠

として、事情聴取を2回行ったこと、第2回事情聴取では C、K及びMの事情聴取で同人らが口頭で回答した内容を「調査書」に記載させたこと、会社は、「調査書」を基に慎重に事実認定したことを述べた。

また、会社は、同文書で、事実を認定するにあたって会社が考慮に入れたこととして、Cは暴行について否認しているが、事実についての回答が口頭においても「調査書」においても一切ないこと、被害者であるKは「調査書」の記載は少ないが、口頭では、より具体的に証言していること、

Kの証言のうち、壁に打ち付けられた回数等には多少の誇張が入る可能性があること、目撃者であるMの「調査書」における記載は、具体的で詳細な観察に基づくこと、MはC及びKと血縁ではなく特に親しい関係でもないことから記載には客観性があることを述べた上で、Cが否認しても同人による状況説明以上に具体的な証言がある場合は、その証言に重きを置きつつ総合的に判断することに合理性があると述べた。

さらに会社は、同文書で、組合が9月22日付け文書で述べた被害届及びCの罪名について、N警察署に確認したところ、被害届は出ていないこと、罪名は「暴行罪」であるが微罪処分となったことを確認したと述べた上で、組合に伝えた内容の一部が不正確であったとして謝罪した。一方で、会社は、微罪処分であっても罪名は犯歴として残る旨を述べ、会社に表現上の誤りがあったとしても、Cの行為の本質は異なるものではないことを述べた。

#### 【甲31】

(16) 組合は、平成23年10月8日付けで、「労働委員会提訴のお知らせ」と題する文書を会社に送付した。同文書の名宛は、「株式会社桃の館 代表取締役 B」及び「株式会社ロピア 代表取締役 B」となっていた。

#### 【甲32】

(17) 組合は、平成23年10月11日、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 判断及び法律上の根拠

1 会社が、Cの業務を菓子製造業務から労働時間5時間の清掃業務としたこと、また、復職に伴う労働条件の変更に関する第1回団体交渉後も、5か月間、労働時間5時間の同業務に就労させたことが、組合員であるが故の不利益取扱いであるか否か。同時に組合に対する支配介入であるか否か

(1) 申立人の主張

ア 会社は、C の清掃業務への配転と労働時間の短縮について、同人の健康や精神面への配慮をその理由として主張するが、何ら説明もなく収入を三分の一に減らされ、その後も働く意欲を持ちながら、生活保護以下の待遇に置かれることのほうが、C の生活を追い詰め、精神的不安をあおるものである。また、別の組合員が作業中の事故から感染症に罹患した際、同組合員は短時間勤務となっていない。これらのことを併せ考えると、会社の主張は表面的なものに過ぎない。

イ 会社は、平成23年3月1日の第1回団体交渉で、清掃業務への配転はC が初めてである旨を答えている。このことと、清掃業務への配転が組合加入直後に行われたことを併せ考えると、同配転の理由はC が組合に加入したこと以外考えられない。

ウ 会社は、C が組合に加入した当初から組合軽視、組合排除の姿勢であった。会社は、清掃業務への配転及び労働時間短縮に関して合理的な理由を組合に示すことができないにもかかわらず、第1回団体交渉開催以降5か月間もC に労働時間を短縮したまま清掃業務を行わせた。これは、C が組合に加入したことを理由とする不利益取扱いである。

エ 会社は、労働組合との協議や合意がないにもかかわらずC を清掃業務に配転した。このような会社の行為は、労働組合の影響力をそぎ、組合員になると不利益取扱いをされると周囲に喧伝する効果を持つものであるから、労働組合に対する支配介入である。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、組合加入後のC の賃金減少幅が大きいと主張するが、労務義務を履行しない以上、それについて賃金が発生しないのは当然のことである。当該不発生部分以上に、会社がC の賃金減額を行った事実などない。

C の精神障害とそれに起因すると思われる問題行動は、単なる心身の故障を越えて、勤務態度の不良や協調性の欠如といった従業員としての適格性に問題を生じさせる事情である。しかも、C は問題行動を継続的に繰り返してきたのであり、治癒も容易ではないと考えられるものであるから、単なる感染症の罹患事例とC の事例を同列に論じることはできない。

イ 組合は、従業員が清掃業務へ配転された事例はC が初めてである

点を問題視している。しかし、精神疾患に罹患した者については、職務遂行能力を欠くものとして休職処分とする場合や短時間の軽作業を認める場合等があり、本件では、C が平成23年1月6日に出勤した際、同人による退職合意の撤回にあたり、会社は短時間勤務を提案して同人が了承したのであるから、会社の対応は何ら特殊なものではない。

ウ C は、組合に加入する以前から、重大な問題行動を繰り返していた。そして、平成22年12月2日の会社に対する言動をきっかけとして、会社は、同月6日、C に退職勧奨を行い、C は退職に合意していた。しかし、組合からの団体交渉申入れ、C 本人の意向、C の問題等を踏まえつつ短時間勤務を前提に退職合意の撤回を認めたものであり、かかる措置には合理的理由が認められるべきである。このことは、組合が平成23年4月時点では「組合は、配転理由及び配転後の業務内容については了解」と述べ、確認・同意していたことから裏付けられる。

また、会社は、平成23年3月11日の東日本大震災への対応を余儀なくされていた当時の具体的状況において、可能な限り組合やC の意向や要求、問題行動を繰り返していた過去の状況を踏まえ同人の同意の下清掃業務に配転したC の製造業務での8時間労働を認めたものである。このような状況においては、会社が8時間労働を認めるまでに一定の時間を要するのはやむを得ないものであり、組合嫌悪を理由としてC を5か月間短時間勤務のまま放置したなどと評価されるいわれはどこにもない。

したがって、会社には組合を嫌悪した事実など一切なく、同様に会社がC の組合加入を理由に不利益な取扱いをした事実も一切ない。

エ 組合と会社の間には事前協議約款や事前同意約款がない以上、会社は、組合の申入れに応じ団体交渉において理由の説明や協議等を行うことは格別、配置転換に先立って事前に組合との協議を行い、あるいは同意を求めなければならない義務などないから会社の対応は何ら支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、会社が、C の業務を菓子製造業務から労働時間5時間の清掃業務としたこと、また、復職に伴う労働条件の変更に関する第1回団体交渉後も、5か月間、労働時間5時間の同業務に就労させたことが、組合員で

あるが故の不利益取扱いであり、同時に組合に対する支配介入であると主張するので以下判断する。

ア 不利益性の存否

前記第2の4の(1)で認定した事実によれば、C が労働時間5時間の清掃業務に従事することとなった平成23年1月6日前までの同人の就労に対する給与（手取り）は、直近の平成22年12月就労分の支給額が196,940円、平成22年6月就労分ないし同年12月就労分までの7か月の平均支給額が272,149円である。一方、平成23年1月6日以降のCの就労に対する給与は、同月就労分が93,414円、同月就労分ないし同年7月就労分までの7か月の平均が102,517円であり、平成22年6月分から同年12月分までの7か月の平均支給額と比較して約17万円減額となっている。

以上の事実からすると、労働時間が5時間の清掃業務への配転及び同業務における平成23年8月1日前までの就労は、Cにとって、それ自体としては経済的不利益を伴うものであった。

イ 不当労働行為性の存否

(7) 会社がCの業務を労働時間5時間の清掃業務としたことについて

前記第2の2の(2)、(3)及び(5)ないし(10)、同3及び同4の(1)で認定した事実から、会社がCの業務を労働時間5時間の清掃業務としたことが、不当労働行為意思に基づいて行われたかどうかについて以下判断する。

a 平成22年6月から8月までの間、N工場において、同工場で生産した洋菓子にプラスチック片が混入する事件が起こった。そして、プラスチック片混入の原因が特定できていない中で混入事件が同年11月に再度起こり、会社が混入対策の徹底を図っているという状況下の同年12月2日、D工場長は、混入対策を行っていないCを発見した。会社は従業員に対して混入対策の徹底を朝礼等を通じて指導していたにもかかわらず、Cは、混入対策を行うよう指導するD工場長を無視したり、指導内容と関係のないことを発言するなどし、さらに、D工場長がそのようなCの態度を注意したことに対して、コンテナを蹴りつけ泣き出す状態であった。

Cは、平成20年11月の入社以降、特定の従業員の足に台車を

ぶつけることを繰り返すなどのトラブルを起こしており、平成22年10月末から同年12月にかけては、同僚の自宅に架電し、電話に出た同僚の妻に対し、仕事ぶりが悪いとして同僚の辞職を求めるなどしている。会社は、これらのトラブルについて把握しており、同月6日の C に対する退職勧奨は、このような C の日頃のトラブル及び同月2日の D 工場長に対する C の対応に基づいて行われたものと認められる。

- b 会社は、平成22年12月6日の面談で行った退職勧奨に C が同意したものと理解していた。これは、同月27日に会社が、会社と C の話合いの結果平成23年1月6日付けで退職勧奨により離職した旨を記載した「解雇理由書」を C に交付していることから見て取れる。

しかし、会社は、C が平成23年1月6日付けの退職に合意していないこと及び退職する意思はないことなどが記載された平成22年12月28日付け「団体交渉要求書」を受理すると、平成23年1月6日、N工場に出社した C に対して、会社は実質的に復職を認め、その場で労働条件として労働時間が5時間の清掃業務を提示し、C はこれを了承した。

このように、組合が「団体交渉要求書」を送付した平成22年12月28日から平成23年1月6日に C が出社する前までの間に、会社は、C が退職に合意していないという、会社の認識とは異なる内容が記載されている「団体交渉要求書」について検討し、上記a及び下記cのような事情がある C を復職させることを決定したのであり、会社の対応に何ら不誠実な点はない。

- c C は、会社が前記aで判断した理由で C に対し退職勧奨を行った平成22年12月6日の面談において、混入対策を指導しても従わない新人を試すため故意に割ったかけらをカップに入れた旨を述べ、さらに、精神的に不安定なため精神安定剤を服用している旨を錠剤を示しながら述べている。

会社は洋菓子製造を業としており、会社にとって自社が製造する洋菓子にプラスチック片が混入する事件が続けざまに発生するという状況は死活問題といえる。その中で、平成22年12月2日のトラブルを起

こした C が、その真偽はどうであれ上記発言を行っており、同人の健康と製造業務での勤務に不安を覚えた会社が、復職の条件として、短縮した労働時間と原職とは異なる業務を提示したことには、合理性が認められる。

- d 会社が C を労働時間が5時間の清掃業務としたのは、C が組合に加入した平成22年12月24日より後の平成23年1月6日である。しかし、上記cからすると、会社が示した復職の条件には合理性があり、前記aのCの行状を理由として決定されたものといえるのであり、同人が組合員であることを理由として決定されたと認めるに足りる証拠はない。

なお、組合は、会社が労働組合との協議や合意がないにもかかわらずCを労働時間が5時間の清掃業務としたことが支配介入であるとも主張するが、前記b及びcでみたとおり、復職の労働条件には合理性があり、また、Cの復職にかかる会社の対応に不適切な点はなく、C本人の合意の下で行ったものであって、格別、反組合的意図をもって行ったものとは認められない。

- (イ) 会社がCの業務を第1回団体交渉後も5か月間、労働時間5時間の清掃業務に就労させたことについて

前記第2の4の(2)ないし(20)で認定した事実から、会社がCを第1回団体交渉後も5か月間、労働時間5時間の清掃業務に就労させたことが不当労働行為に該当するかどうかについて以下判断する。

- a 組合は、平成23年3月1日に開催された第1回団体交渉において、Cの復職後の労働条件に関する会社の説明に一定の理解を示す一方、労働時間の短縮は、労働条件の不利益変更にあたることから、8時間に戻すように要求した。これに対し会社は、検討する旨を述べたものの、組合から4月8日付け文書及び平成23年5月17日付け「回答督促」と題する文書で検討結果を回答するよう求められたが、直ちに対応することはなく、結局、会社が回答したのは6月1日付け回答書によってであった。しかし、N工場は、第1回団体交渉から10日後に起こった東日本大震災とその後の対応に追われ、その状況が5月上旬ごろまで続いた。

このことに加え、会社は回答が遅れたことについて6月1日付け回

答書で謝罪していること、 C は平成23年5月13日、 D 工場長に対して日本語教室に通うためとして5時間就労の始業時刻と終業時刻の変更を求めており、組合が会社に求めていた8時間勤務について

C 本人が求めていたとは認められないこと、6月1日付け回答書以降は、組合と会社の間で C の労働時間を巡って文書及び第2回団体交渉でやりとりが行われていることからすると、 C の復職後の労働時間にかかる会社の回答が6月1日付け回答書となったことについて、その対応上問題があったと評価することはできない。

- b 会社の6月1日付け回答書以降、組合は、平成23年6月16日付け「団体交渉申入書」で、会社に対して、 C の日本語教室が同年7月末で終了することから同人の労働時間を8月から8時間に戻したい旨を述べ、7月上旬を目途に団体交渉を開催するよう求めた。

会社は、平成23年6月30日付け「回答書」で団体交渉の開催が可能な日を提示するとともに、清掃業務の業務量では5時間以上の労働時間を確保することは困難と回答している。また、会社は組合に対して、労働時間を8時間とすることは C の希望であると考えて良いかと確認を求めた。

会社の平成23年6月30日付け「回答書」後、組合と会社は、書面でのやりとりを行い、同年7月26日に第2回団体交渉が開催され、その結果、 C は、同年8月1日から労働時間8時間のトライアル勤務となった。

- c 前記第2の4の(12)ないし(19)で認定した事実によれば、6月1日付け回答書以降、平成23年8月1日前までの文書及び第2回団体交渉での組合と会社のやりとりをみると、会社は、組合の要求に対して回答し、譲歩できる点は譲歩するなどしており、その対応に問題はない。

また、前記aのとおり、 C は会社に日本語教室に通うためとして5時間就労の始業時刻と終業時刻の変更を求め、組合も自ら、平成23年6月16日付け「団体交渉申入書」で、 C の労働時間を8時間とする時期について同人の日本語教室の通学が終了した後の同年8月からと述べており、少なくとも C の同年5月13日の申し出以降、同年7月末までの間の5時間就労については、 C 本人の都合によるものであったといえる。

d 以上、前記 a ないし c からすると、会社が C を第 1 回団体交渉後も 5 か月間、労働時間 5 時間の清掃業務に就労させたことが、組合員であることを理由として行われたものであると認定することはできない。

#### ウ 結論

前記ア及びイの判断からすると、会社が C の業務を菓子製造業務から労働時間 5 時間の清掃業務としたこと、また、復職に伴う労働条件の変更に関する第 1 回団体交渉後も 5 か月間、労働時間 5 時間の清掃業務に就労させたことは、C にとって経済的不利益を伴うものであったことは認められるものの、いずれも組合員であることを理由として行われたとは認められないことから、会社の上記行為が組合員であるが故の不利益取扱いであり、同時に支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

2 会社が、C を平成 23 年 8 月 1 日以降のトライアル勤務において、日本人従業員の指導の下で就労させたことが、組合員であるが故の不利益取扱いであるか否か。同時に組合に対する支配介入であるか否か

#### (1) 申立人の主張

ア そもそも会社は、C の清掃業務への配転について、同人の健康や精神面への配慮を主張しており、同様の配慮があるからこそ平成 23 年 8 月 1 日から C をトライアル勤務に就労させたはずである。にもかかわらず、会社は、通院中の C に何ら説明することもなく日本人従業員の監視下に置いた。このような会社の行為は C に対する精神的暴力である。

日本人従業員が C に対して作業指示や注意を行う程度であれば、会社の指揮命令権の範囲と認められないこともない。しかし、会社が C と親しい間柄でもない日本人従業員を食事時間まで C に付き添わせたり、C のトイレに同行させたりしたことは、明らかに業務を逸脱した C に対する嫌がらせ行為である。

イ C の清掃業務への配転は、会社の不当労働行為意思から行われたものであり、C のトライアル勤務が組合の要求に会社が仕方なく応じた点からしても、会社の不当労働行為意思は継続していたと考えられる。つまり、会社の行為は、清掃業務への配転により収入が激減しても組合脱退や退職をしない C に、日本人従業員による監視という精神的圧力

をかけ、業務上の失態や就労困難な状況をもたらすことを企図する悪質な不利益取扱いである。また、このような会社の行為は、労働組合の影響力をそぎ、組合員になると不利益取扱いをされると周囲に喧伝する効果を持つものであるから、労働組合に対する支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、精神疾患を抱えて問題行動を起こしていた C が製造業務に復帰するに際し、当然のことながら同人の勤務態度等を確認して指導教育を行う必要性に迫られ、現に教育指導を行うことを前提とした就業条件案を組合に提示し、その後組合からも異議が出されることはなかったのであるから、会社の措置には理由があり、これをもって不利益取扱いなどと評価する余地は一切ない。

会社は、日本人従業員に昼食を C と同時に取ることを依頼し、C もそれを同意していた。会社がこのような依頼をした理由は、N工場2階にある食堂に行くまでに、ほかの従業員とトラブルを起こさないようにするためであって、それ以上に休憩中も常時付き添うように依頼した事実はないし、日本人従業員もそのようなことはしていない。

トイレについても、会社は、勤務時間中に C がトイレに行きたいと言った際に、日本人従業員にN工場2階の製造現場の入口にあるサニタールームまで付いていってもらったことが一度あるだけであり、日本人従業員がトイレの前や中まで付いていった事実はなく、会社もそのようなことは想定すらしていない。

以上のように、組合の主張は、C との打合せ不足に起因する一方的な憶測に過ぎず、著しく不適切である。

イ 会社の対応が組合に対する支配介入と評価される余地はない。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社が、C を平成23年8月1日以降のトライアル勤務において、日本人従業員の指導の下で就労させたことが、組合員であるが故の不利益取扱いであると同時に組合に対する支配介入であると主張するので以下判断する。

ア(ア) 前記第2の4の(19)ないし(23)及び同5の認定によれば、組合と会社は、平成23年7月26日の第2回団体交渉で、同年8月1日から C はトライアル勤務を2か月間行い、同人が問題行動を再度起こさないか

どうかを会社が見極めた上で同人を労働時間8時間の製造業務に復帰させることを合意した。この合意により、Cは、平成23年8月1日から、労働時間8時間のトライアル勤務となった。

D工場長及びHは、平成23年8月2日、日本人従業員のJに対して、トライアル勤務期間中のCに対する指導を指示した。Jが指示された指導内容は、①昼休みを取る場合は、Cの昼休みと同じタイミングで取ること、②Cの勤務状況や行動が把握できるように注意すること、③Cが問題と思われる行動を取った場合は、同人を指導するとともにD工場長に報告することであった。

- (イ) Jが実際に行った指導内容をみると、まず、昼休みをCと同じタイミングで取る点については、基本的にCと同じタイミングでJが昼休みを取るというだけであり、JとCが昼食、トイレ、喫煙、更衣室等と一緒にいくことはなく、両者は別々に行動していた。

また、Cの勤務状況や行動が把握できるように注意することについては、Jは「仕込みエリア」のリーダーであるとともに自身も製造業務があることから、業務を行いながらCに対して注意を払う程度のものであった。

組合は、Jの指導内容について、Cのトイレにまでついてきたと主張しているが、「仕込みライン」で作業中のCがJに対して、N工場2階にあるトイレに行きたいと求めたことがあり、その際に、Hからの指示により2階にあるサニタールームまで同行したことがあるだけである。

- (ウ) 使用者が、トライアル勤務のような勤務制限がある従業員に対して、勤務制限の解除の可否を判断するために、当該従業員の労働条件に配慮するとともに、その勤務態度に対する観察、指導を行うことに問題はないといえる。そして、組合は、第2回団体交渉で、Cが問題行動を再度起こさないかどうかを会社が見極めた上でCの製造業務への復帰を認めるとの条件に同意していること、トライアル勤務条件案で製造業務に配属されるための基準は作業標準及び服務規律の指導が3回以内であると記載されていることに対し組合から不満や抗議の意思表示があったとは認められないこと、会社は、Jが昼休みを取る場合に

C の昼休みと同じタイミングで取ることについて C から同意得ていたことからすると、会社のかかる観察、指導が C のトライアル勤務解除の可否を判断するための合理的範囲内で行われたものであれば、仮に同人が会社による観察、指導に精神的圧力等を感じたとしても甘受すべきものであるといわざるを得ない。そして、上記(イ)のとおり、C に対する J の指導内容が合理的な範囲を越えているという事実は認められない。

#### イ 結論

上記アのとおり、会社が、C を平成23年8月1日以降のトライアル勤務において、日本人従業員の指導の下で就労させたことが C にとって精神的な不利益を伴うものであったとしても、トライアル勤務解除の可否を判断するためにはやむを得ないものであったと認められるから、上記会社の行為が組合員であるが故の不利益取扱いであり、同時に組合に対する支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

3 平成23年8月11日に C と同僚間で起こったトラブルについて、会社が、被害者である同僚とともに警察に申告したこと、また、同トラブルを理由として C に対して懲戒処分を行ったことが、組合員であるが故の不利益取扱いであるか否か。同時に組合に対する支配介入であるか否か

#### (1) 申立人の主張

ア 会社は、8月11日トラブルが起こった当日である平成23年8月11日に、C に対して簡単な事実確認の聞き取りを行っただけである。また、C が K を電話で脅したとされる事件についても、会社は、C に対して何ら確認も注意もしていない。そして、C は H に対して、K の胸ぐらをつかんだこと、口止めをしたことは否定しており、H が同僚と警察に通報した同月12日の時点で C と K の証言が対立していることを会社は認識していた。しかし、H は警察に通報すべき事件と判断した。このような H の対応は、不可解であるとともに C に対して著しく不公平である。

会社は、平成23年8月15日に事情聴取を行っており、8月11日トラブルについて慎重に事実を認定することができた。それにもかかわらず、会社は、同月12日に警察に対して通報している。このように、会社が通報を急ぐという不公平な対応を取った理由を C に対する懲戒処分のやり方

と併せて考えると、会社には非組合員とのトラブルを利用して組合員である C を刑法犯に仕立て上げ、不利益を与えようと画策したとしかいえない。

イ 会社は、警察の説明を事実以上に膨らませ、訂正を行うことなく C を10日間の出勤停止処分とした。また、平成23年8月15日の事情聴取で使われた質問表で C が答えた内容は、警察に対しても組合に対しても認めたものであり、C の回答が警察の説明と矛盾しているなどとする会社の主張は的外れである。

しかも、会社は、H が警察に同行したことや懲戒解雇を行おうと監督署に相談したことを組合に伏せたまま、組合が抗議している中で懲戒処分を強行した。

さらに、C への処分は、元組合員 E と非組合員の事案における非組合員に対する処分に比べて明らかに重く不公平である。

以上のような対応からすると、組合員である C を処分しようとする会社の強い意図は明らかである。

ウ 会社は、労働組合との協議や合意がないにもかかわらず懲戒処分を行った。このような会社の行為は、労働組合の影響力をそぎ、組合員になると不利益取扱いをされると周囲に喧伝する効果を持つものであるから、労働組合に対する支配介入にも該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア H は、K からの要望を受けて K が場所の分からない N 警察署に同行し、日本語のやりとりの必要に応じて補足をしていたに過ぎないのであるから、会社が K とともに警察に申告した事実などない。

また、社内で発生した同僚間の暴行脅迫事件について、被害者たる K がその恐怖感から警察の援助を求めるに際し、H をはじめとする会社側が K の要望を受けて責任を持って対処することはむしろ当然であり、その合理性に何ら疑問の余地はない。

イ 証拠により認められる C の K に対する行為は、就業規則第55条第1項に違反し、同第72条第8号に該当する。そして、壁に何度も打ち付けるといふ暴行行為の態様、「地獄へ落ちろ」「家に行く」といふ脅迫内容、目撃者に対する口止め工作、会社から事情聴取を受けた後に恐怖におびえる K にさらに「家に行く」と述べるなど反復した脅迫的言動、

さらに C が当初警察での事情聴取では事実関係を認めていたものの、その後微罪処分となるや一転して否認に転じ、反省の念が微塵も感じられないことからすると C の行為は、著しく悪質と評価するほかない。

また、C の行為は、何の落ち度もない K に一方的に暴行を加えた上、私的領域である自宅に電話してまで脅迫を行ったものであり、組合が主張する元組合員 E と非組合員の双方向的なけんか事案とはおよそ比較にはならない程度に悪質であり、従前から粗暴な言動をおこなっていたことや他の従業員とトラブルを起こして注意を繰り返して受けていたことに照らしてもその情状は極めて悪い。

さらに、会社では、過去に正社員が工場内の金銭盗難を行ったことから懲戒解雇としたこと、準社員で工場内で小便をしたことから普通解雇としたことがある。また、能力不足、素行不良、勤怠不良等を理由に会社が退職勧奨を行った者は何人もいる。このような過去の事例からすると、C を懲戒解雇又は普通解雇とする選択肢もあり得た。しかし、D 工場長は、精神的な不安定さを持つ C がトライアル期間中であったことなどにも照らして、C に最後の改善の機会を与えるため出勤停止10日間の処分に留めることが相当と考え、社内協議の上、上記処分を決定し、その後は C にトライアル期間の完了を認めて製造業務に復帰させているのであるから、このような事情を総合的に考慮すれば、出勤停止処分に相当性が認められることは明らかである。

ウ 会社は、組合からの要求に対して、具体的な事実及び証拠を示して説明を尽くした。それ以上に、会社が十分な事実確認すら経ていない組合の一方的な要求に応じて譲歩しなければならない義務などなく、また、組合と会社の間には事前協議・同意約款もない以上、懲戒処分に先立って組合と協議し、あるいは同意を得なければならない義務もない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、会社が、8月11日トラブルについて、被害者である同僚とともに警察に申告したこと、また、同トラブルを理由として C に対して懲戒処分を行ったことが、組合員であるが故の不利益取扱いであり、同時に組合に対する支配介入であると主張するので以下判断する。

ア 8月11日トラブルにかかる会社の対応

組合は、会社が、8月11日トラブルについて、被害者である同僚とともに警察に申告したことにより C にとって不利益があったと主張するので以下判断する。

(ア) 不利益性の存否

a 前記第2の6の(1)ないし(3)で認定したとおり、8月11日トラブルが起こった同日、K は、C から自宅に来るとの電話があったため O 警察署に連絡している。

また、平成23年8月12日、H は、K から、N 警察署に行き8月11日トラブルについて相談したいが N 警察署の場所が分からないので連れて行ってほしいと要請された。そして、H は、I 社労士に K からの要請について相談した上で、K を車で N 警察署まで連れて行った。H は、N 警察署における K の相談に同席はしたが、警察官に対して8月11日トラブルについて K の代わりに話すことはなかった。

b 上記 a の事実からすると、平成23年8月11日に O 警察署に連絡したのは K 本人である。また、同月12日については、K から8月11日トラブルについて相談するため N 警察署に連れて行ってほしいとの要請があったため、H が同人を車で N 警察署に連れて行ったものである。

確かに、H は、N 警察署に対する K の相談に同席しているが、8月11日トラブルが生じた場所等について補足的に説明した程度であった。さらに、H が K に対して8月11日トラブルについて警察に相談するよう指示したことや、同トラブルの一方当事者である

C を警察に告発するよう働きかけるなどした事実も認められない。

以上のとおり、会社が K とともに8月11日トラブルについて警察に申告したという事実自体が認められず、組合の主張する事実をもって、C が会社から何らかの不利益を受けたとは考えられない。

(イ) 小括

上記(ア)のとおり組合が不利益取扱いであると主張する前提となる事実自体が認められないことから、会社が、8月11日トラブルについて、被害者である同僚とともに警察に申告したことが組合員であるが故の不

利益取扱いであり、同時に組合に対する支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

イ 会社が、8月11日トラブルを理由として C に対して懲戒処分を行ったことについて

(ア) 不利益性の存否

前記第2の6の(1)ないし(8)で認定したとおり、会社は、8月11日トラブルを理由として、C を10日間の出勤停止処分としている。この処分は、就業規則第72条第8号に該当する懲戒処分であることから、C にとってそれ自体としては不利益なものといえる。

(イ) 不当労働行為性の存否

前記第2の6の(1)ないし(8)及び(14)で認定した事実により、8月11日トラブルを理由として C を懲戒処分とした会社の行為に不当労働行為意思が認められるかどうかについて以下判断する。

a 会社は、8月11日トラブルが起こった当日には C 、 K 及び M から個別に事情聴取を行っており、その結果、K の訴えは、第三者である M の証言と概ね同内容であり信憑性の高いものであることが認められる。そして、C は、平成23年8月12日、N 警察署で、K が8月11日トラブルについて警察官に説明した行為を認め謝罪する旨が日本語で記載された文書にサインをしており、C 本人も K の訴えを認めたと評価できる。

他方、平成23年8月15日に行われた第2回事事情聴取において、C は、再び K の訴えを否認する態度を示している。しかし、K 及び M からの聴取内容は、第1回事事情聴取のものと同様でないこと、上記のとおり C が謝罪文が記載された文書にサインをしたことから併せ考えると、会社が、第2回事事情聴取が終了した段階で8月11日トラブルの事実関係について K 及び M の証言を事実として考えたことに何ら不合理な点はない。

b 組合は、平成23年8月17日付けの文書で、8月11日トラブルの事実関係についての報告を求めるとともに、C に対して一方的で不公平な処遇をしないよう求めた。

これに対して会社は、8月23日付け回答書で、8月11日トラブルについて第2回事事情聴取における M の「調査書」の記載と同内容の

説明を行っており、会社は、組合からの報告要求に速やかに応じていることが認められる。

- c 会社が8月23日付け回答書に C の行為が懲戒処分に該当すると考えている旨述べていること、会社が平成23年8月26日には N 労働基準監督署に対して「解雇予告除外認定申請」を行っていること、会社では過去に工場内の金銭の窃盗を理由として組合員ではない正社員を、工場内で小便をしたことを理由として組合員ではない「準社員」をそれぞれ懲戒解雇とした事例があるからすると、会社が C の解雇を選択肢の一つとして考えていたことが認められる。

8月11日トラブルは、女子更衣室で清掃を行っていた C が、同室していたに過ぎない K に対して、「地獄へ落ちろ」などと穏当といえない発言を行った後、片方の手で K のえり首をつかみ、もう一方の腕の肘から手首までの部分で K の首を押さえつけながら、女子更衣室の壁に K の背中をぶつけ、さらに K に対して「私はあなたの家を知っている。後で話しに行く。」と述べたものである。さらに、C は、同日の夜、K の自宅に電話し自宅に行くこと述べており、暴行と評価されてもおかしくない行為を C から受けた K が、C の電話に恐怖を覚えたことは想像に難くない。以上のことからすると、8月11日トラブルにおける C の行為は職場規律を乱すものであり、会社が就業規則に照らし C の解雇を選択肢の一つとして考えたとしても、それは C が組合員であるからではなく、C の8月11日トラブルの態様が原因であるというほかはない。

なお、C の処分は、D 工場長、H 及び I 社労士による協議で処分内容を検討した後、検討した処分内容について N 工場の5名の幹部職員から同意を得、最後に本社の判断を得るという手続きを経て10日間の出勤停止処分となった。この間、会社においてどのような検討がなされたかは不明であるが、会社は、過去の行状に問題があり、かつトライアル勤務中に8月11日トラブルを起こした C に対して、解雇を行わず、N 工場で再び働くことができるチャンスを与えたと評価できる。しかも、会社は、10日間の出勤停止処分後に同人のトライアル勤務を解き、製造業務における8時間勤務としてい

るのである。

- d 前記 a ないし c からすると、8月11日トラブルを理由とした C に対する処分が組合員であるが故のものであるとは評価することはできず、会社の行った処分が組合員であるが故の不利益取扱いであり、同時に支配介入であるとの組合の主張は採用できない。

なお、組合は、労働組合との協議や合意がないにもかかわらず会社が C の懲戒処分を行ったことが支配介入であるとも主張するが、組合と会社には、組合員に対する懲戒処分の決定について、労働協約や合意事項があるとは認められないこと、8月11日トラブルについて団体交渉が行われた事実はないことからすると、組合の主張は採用できない。

(ウ) 小括

前記(ア)及び(イ)のとおり、会社が C を懲戒処分としたことは、C にとってそれ自体は不利益であるとしても、上記処分には合理性が認められる以上、それが、C が組合員であることを理由とするものとは認められない。

ウ 結論

前記ア及びイの判断からすると、8月11日トラブルについて、会社が被害者である同僚とともに警察に申告したという組合の主張については、その事実を認めることができず、会社が8月11日トラブルを理由として C に対して懲戒処分を行ったことについては合理性が認められることから、それらの各行為が組合員であるが故の不利益取扱いであり、同時に支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

4 会社の団体交渉等への対応は不当労働行為に当たるか否か

(1) 申立人の主張

ア 会社が平成23年1月12日の団体交渉を、C に対して「忙しいから行かない」と言ったのみで組合に連絡もなく欠席したことは、正当な理由のない団体交渉拒否である。

イ 第1回団体交渉において、組合は、C を可及的速やかに従前の8時間労働に戻すよう求め、会社はこれに対して検討する旨を回答した。しかし、会社は、その後も C を8時間労働に戻さなかった。また、会社は、組合が文書による検討結果及び具体的提案の催促に対して、何ら具

体的な回答を行わないまま C を5時間労働のまま放置した。さらに会社は、第2回団体交渉で、C の8時間労働を認めたが、C を日本人従業員の監視下で勤務させた。

このように、会社は団体交渉に形式的に応じる一方で、団体交渉の合意事項を尊重するどころか無効化する対応を行ったり、組合の正当な要求に対して何ら対応しなかったのであり、会社の対応は不誠実対応である。

ウ 会社の平成23年8月23日付け文書は、事実誤認と重大な情報隠しの上に作成された文書であることから、組合はN工場ではなく会社本社が責任を持って対応するよう要求した。しかし、会社本社はこれを無視した。このような対応は不誠実対応である。

## (2) 被申立人の主張

ア 団体交渉の日時及び場所等については、一方の都合によって決せられるものではないところ、会社は平成23年1月10日付けの文書を郵送するとともに、同日、組合に対してファクシミリでも送信した。さらに、C に対しても事前に団体交渉には行けない旨を説明したのである。このような会社の対応に何ら不合理な点はない。

仮に、組合が上記ファクシミリを受信していなかったとしても、会社はC に対して、多忙のため出席できない旨を説明しているのであるから、この点でも不合理な点はない。

したがって、会社の対応が団体交渉拒否に当たるとする組合の主張は失当である。

イ そもそも、労働組合法上「不誠実対応」なるものが不当労働行為として定められていないため、組合の主張はそれ自体失当である。

ウ 当然のことながら、本社とN工場とは同一法人である会社が運営している以上、両者で組合に対する回答が異なることなどあり得ない。また、C に対する懲戒処分を行う権限はN工場の工場長であるDが有しているため、会社はC の懲戒処分についてD工場長を通じて対応すれば足りるのであり、本社が直接対応しなければならない合理的理由は見出しがたい。

## (3) 当委員会の判断

組合は、会社が平成23年1月12日の団体交渉を欠席したことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たると主張し、また、会社は団体交渉に形式的に応

じる一方、団体交渉以外の対応が「不誠実対応」であり不当労働行為に当たると主張しているものとしてとらえ以下判断する。

ア 組合が平成23年1月12日に開催することを要求した団体交渉を、会社が欠席したことについて

組合は、平成22年12月28日付けで平成23年1月12日に開催を求めた団体交渉を、会社が C に対して「忙しいから」行かないと言ったのみで組合に連絡もなく欠席したことが正当な理由のない団体交渉拒否であると主張するので以下判断する。

前記第2の3の(3)及び同4の(2)ないし(4)で認定したとおり、組合は、平成22年12月28日付け「団体交渉要求書」で、会社に対し、開催日時を平成23年1月12日午後3時、開催場所を組合事務所、交渉事項を C の労働問題とする団体交渉の開催を要求した。この団体交渉について、会社は、平成23年1月10日、業務多忙を理由として開催日時の延期を求める1月10日付け文書を組合に対してファクシミリで送信するとともに郵送した。この1月10日付け文書に関しては、ファクシミリについては受信の有無、郵送された物については組合に届いた日を正確に認定することができない。

確かに、会社が1月10日付け文書を送付したのは、組合が求めている団体交渉の2日前である。しかし、1月10日付け文書は、団体交渉の開催日時について延期を求めるものであり、団体交渉そのものを拒否するものではないこと、上記のとおりファクシミリ及び郵便で送られた1月10日付け文書の到着の有無又は到着日については不明であること、D 工場長は、平成23年1月11日、就業中であった C に、多忙のため団体交渉には出席できない旨を述べ、C は、同日の夕方、上記 D 工場長の発言を組合に伝えていたが、組合は会社に対し確認の連絡を取ることもせず、同月12日に組合事務所で会社を待ち続け、結果として会社が欠席という形となったことからすると、団体交渉が開催されなかったことの責を会社のみ負わせ、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否したと評価することは相当ではない。

よって、組合が平成23年1月12日に開催を求めた団体交渉を、会社が C に対して「忙しいから」行かないと言ったのみで組合に連絡もなく欠席したことが正当な理由のない団体交渉拒否であるとする組合の主張は

採用できない。

イ 組合の主張する「不誠実対応」について

組合は、会社の団体交渉以外の対応が「不誠実対応」であり不当労働行為に該当すると主張しているようであるが、前記第2で認定した事実からすると、会社の対応に不当労働行為と評価できるものは認められないから、組合の主張は採用できない。

5 不当労働行為の成否

前記1ないし4で判断したとおり、本件における組合の主張はいずれも採用することはできず、不当労働行為に該当すると判断できるものはない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成25年9月18日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 (印)

就業規則第45条～55条 (抜粋)

- 第四十五条 社員はこの規則を遵守し、会社の命令および指示に従って誠実に職務を遂行するとともに、職場秩序の保持に努めましょう。
- 第四十六条 社員はお互いに元気よく挨拶を交わし、明るい人間関係をつくり上げるように努めましょう。
- 二 服装、言動に注意を払い、社員としての品位を保つように心がけましょう。
- 三 行動は手順に従い、互いの連絡を密にして間違いのない業務の進展に努力しましょう。
- 四 業務上の疑問点について上司に積極的に質問をし、分からないままミスを犯すことのないようにしましょう。
- 第四十七条 社員は会社に対し業務上の工夫などにつき積極的に意見を具申しましょう。会社はその意見を尊重し、誠意をもって処理するようにいたします。
- 第四十八条 会社の設備、施設等に異常や故障があり、経済活動に支障をきたす恐れのあることを発見した場合は、ただちに上司に報告して必要な措置を講じなければなりません。
- 第四十九条 社員はその職務に専念しなければなりません。
- 二 会社の許可を得ないで他に就職もしくは他人のために会社の業務に反する行為を行ってはなりません。
- 第五十条 社員は会社の施設、設備、書類その他の財産を大切に取り扱い、破損、故障や紛失のないように保守点検に努めましょう。
- 二 会社の財産は認められた場合のほか、私用、または他人に融通してはなりません。
- 第五十一条 社員は会社の名誉、信用を重んじ業務上の機密を他に漏らしてはいけません。
- 二 業務上の知り得た得意先、関連事業場等の機密を他に漏らしてはいけません。
- 三 前各号は退職後も在職時同様に守らねばなりません。
- 第五十二条 社員は他の会社、事業所、団体等の役員もしくは従業員となり、または公職に就こうとするときはあらかじめ会社の承認を受けなければなりません。
- 第五十三条 社員は退職後三年間、会社と同一業種または類似業種に就職してはなりません。ただし、それにより会社に障害または損益を与えない場合はこの限りではありません。
- 第五十四条 社員が業務外の目的で会社の施設備品等を使用する場合はあらかじめ会社の許可を受けることが必要です。
- 二 会社内において業務に関係のない集会、演説、放送、文書の配布、掲示、宣伝その他これに類似する行為を行なうときはあらかじめ会社の許可を受けなければなりません。
- 三 前各号により許可を受けて使用したものは事後速やかに原状に復さねばなりません。
- 第五十五条 社員は脅迫、暴行、賭博等、風紀を乱す行為を行ってはなりません。
- 二 会社の善良な習慣、行事には必ず参加するようにし、正当な理由なく破ったり妨げたりしてはいけません。

就業規則第60, 61, 69~73条 (抜粋)

(希望退職)

第六十条 社員が、退職を希望するときは、少なくとも十四日以前に文書で「退職届」を届け出て意思表示をすることが必要です。

二 前項の場合、会社の承認があるまでは、従前の業務に従事しなければなりません。

(解雇)

第六十一条 社員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇します。

- (一) 業務の遂行に必要な能力を著しく欠くとき、もしくは作業能力が著しく劣悪と認められたとき
- (二) 精神または身体の障害により職務に耐えられないとき
- (三) 試用期間中の者で、解雇を適当と認めたとき
- (四) 業務上の傷病について打切補償を行ったとき
- (五) 他の社員との協調性を欠き、もしくは会社の指示に従わず、業務の進展に協力しないとき
- (六) 会社のやむを得ない事由により事業が縮小、もしくは継続不可能となったとき

(懲戒の目的)

第六十九条 社員に対する懲戒は、服務規律に違反し会社の組織秩序を乱し、もしくは業務を阻害した者に対して、公正な制裁を科することにより責任を明確にし、次の違反行為を防止することを目的とします。

(制裁の種類と方法)

第七十条 制裁の種類と方法は次の通りとします。

- (一) けん責 違反行為について反省させ、始末書を提出させ、将来を戒める。
- (二) 減給 違反一件につき平均賃金の半日分を減額する。ただし、一賃金支払期間に複数違反した場合で、その総額がその月の賃金総額の十%を超えるときは減給の総額の範囲で次日以降に繰り越して減給することができる。
- (三) 出勤停止 三十労働日以内の期間を定めて出勤を停止させ、その期間中の賃金は支払わない。
- (四) 懲戒解雇 予告期間を置かず、予告手当も支払わず、即時解雇する。

(けん責の事由)

第七十一条 手続違反、過失に基づく服務規律違反を行なった者に対してはけん責をもって制裁します。

(出勤停止〔ママ〕の事由)

第七十二条 社員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇〔ママ〕とします。

- (一) 金品の窃盗を行なったとき
- (二) 業務上の地位を利用して私利私欲をはかったとき
- (三) 就職に関し、学歴、免許、資格、技術、経歴、その他重要な事項を偽り、もしくは、不正の方法で採用されたとき
- (四) 試用期間中に無断欠勤があったとき
- (五) 正当な理由なく無断欠勤が三日に及んだとき

- (六) 会社の名誉、信用を傷つけ、または業務上の機密を他に漏らしたとき
- (七) 故意、または重大な過失により、会社に損害を与えたとき
- (八) 良俗美風を害し、集団生活に不適當の者
- (九) 社内規則または会社の指示に反し、業務の進展に非協力であるとき
- (十) 監督不行届きにより会社に重大な不利益を与えたとき
- (十一) 正当な理由なく、上司の指示命令に反抗し、職場の秩序を乱したとき
- (十二) その他、前各号に準ずる程度の行為により、業務に重大な支障をきたしたとき

(加重、軽減)

第七十三条 社員が、懲戒事由に当たる行為を行った場合において、特にその違反行為を繰り返したときには、対応する制裁よりも重い制裁を科すことがあります。

二 社員が、懲戒に該当する行為を行った場合においても、行為の態様その他の情状を酌量し、条項に対応する制裁よりも軽い制裁を科することができます。