

命 令 書 (写)

申 立 人 連合福岡ユニオン
代表執行副委員長 X 1

被申立人 株式会社立花商事
代表取締役 Y 1

上記当事者間の福岡労委平成25年(不)第7号立花商事(第2)不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年7月7日第1950回、同月17日第1951回及び同月25日第1952回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員後藤裕、同五十君麻里子、同大石桂一、同鶴田滋、同井上智夫及び同南谷敦子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社立花商事は、申立人連合福岡ユニオンの組合員X2に対する平成25年3月12日付け謹慎処分、同年4月6日付け謹慎処分及び同年7月22日付け出勤停止処分をそれぞれ撤回し、同人に対し、これらの処分がなければ受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社立花商事は、申立人連合福岡ユニオンの組合員X2に対する上記1の3件の懲戒処分がなければ受けるはずであった平成24年度期末賞与及び平成25年度夏季賞与相当額を支払わなければならない。

3 被申立人立花商事株式会社は、申立人連合福岡ユニオンからの平成25年8月29日付け団体交渉申入れに対し、誠意をもって応じなければならない。

4 被申立人株式会社立花商事は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記の内容の文書（A4判）を申立人連合福岡ユニオンに手交するとともに、A1判の大きさの白紙（縦約84センチメートル、横約60センチメートル）全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人株式会社立花商事本社会議室兼休憩室の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

平成 年 月 日

連合福岡ユニオン

代表執行副委員長 X1 殿

株式会社立花商事

代表取締役 Y1

当社が行った下記行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。

今後、このようなことを行わないよう留意します。

記

- 1 平成25年3月12日付けで貴組合の組合員X2氏を謹慎処分にしたこと。
- 2 平成25年4月6日付けで貴組合の組合員X2氏を謹慎処分にしたこと。
- 3 平成25年7月22日付けで貴組合の組合員X2氏を出勤停止処分にしたこと。
- 4 貴組合の組合員X2氏に対し、平成24年度期末賞与及び平成25年度夏季賞与を不支給としたこと。
- 5 貴組合からの平成25年8月29日付け団体交渉申入れに対して、合意に至る可能性があるのか疑問であると回答し、1か月以上団体交渉に応じなかったこと。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社立花商事（以下「会社」という。）が、①申立人連合福岡ユニオン（以下「組合」という。）の組合員であるX2（以下「X2」という。）を2件の謹慎処分及び1件の出勤停止処分に処したこと、②X2に対し、平成（以下「平成」の年号は略す。）24年度期末賞与及び25年度夏季賞与を不支給としたことが、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に、③組合が行った25年8月29日付け団体交渉（以下「団交」という。）申入れに応じなかったことが、労組法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、X2に対して行った、25年3月12日付け謹慎処分、同年4月6日付け謹慎処分及び同年7月22日付け出勤停止処分をいずれも撤回し、当該処分がなければ得られたであろう賃金相当額及び遅延損害金としてこれに年率6分を乗じた額を支払わなければならない。
- (2) 会社は、X2に対し、支給されるはずであった24年度期末賞与相当額及び遅延損害金としてこれに年率6分を乗じた額並びに支給されるはずであった25年度夏季賞与相当額及び遅延損害金としてこれに年率6分を乗じた額を支払わなければならない。
- (3) 会社は、組合が25年8月29日付けで申し入れた団交に応じなければならない。
- (4) 上記(1)ないし(3)に係る誓約文の手交及び掲示

3 本件の主な争点

- (1) 会社が、X2に対して行った25年3月12日付け謹慎処分（2日間）は、同人が組合員であること又は同人が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。また、組合に対する支配介入に該当するか。
- (2) 会社が、X2に対して行った25年4月6日付け謹慎処分（5日間）は、

同人が組合員であること又は同人が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。また、組合に対する支配介入に該当するか。

- (3) 会社が、X 2 に対して行った 2 5 年 7 月 2 2 日付け出勤停止処分（3 0 日間）は、同人が組合員であること又は同人が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。また、組合に対する支配介入に該当するか。
- (4) 会社が、X 2 に対し、2 4 年度期末賞与を不支給としたことは、同人が組合員であること又は同人が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。また、組合に対する支配介入に該当するか。
- (5) 会社が、X 2 に対し、2 5 年度夏季賞与を不支給としたことは、同人が組合員であること又は同人が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。また、組合に対する支配介入に該当するか。
- (6) 組合の 2 5 年 8 月 2 9 日付け団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に該当するか。

第 2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。）

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、8 年 1 2 月 1 日に結成された個人加盟方式のいわゆる合同労組であり、本部のほか 3 支部及び 9 の職場分会で構成されている。申立時（2 5 年 8 月 9 日）において、組合員数は約 3 0 0 名であり、会社に雇用されている組合員は X 2 ほか 1 名である。組合は、結成直後の 8 年 1 2 月 1 9 日から、日本労働組合総連合会福岡県連合会に加盟している。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、浄化槽管理・清掃・ごみ収集・し尿処理を業とする株式会社であり、申立時の従業員数は、約 5 0 名である。

(3) その他

申立日現在、会社には、組合以外に、企業内組合である株式会社立花商事労働組合（以下「立花労組」という。）が存在している。立花労組は、2 3 年 1 1 月頃結成され、会社の従業員の過半数が所属している。

2 会社におけるX2の経歴と業務内容等について

(1) 経歴

X2は、昭和58年2月、会社に入社後、同年4月から22年11月30日まで浄化槽管理部に所属の間、建物ごとに設置されている浄化槽の保守点検作業に従事し、また、入社後5年間ほどは月に3、4回程度浄化槽清掃部（以下「清掃部」という。）の業務（業務内容は後記(2)に記載）を手伝うことがあった。

22年12月1日から25年2月20日までの間、X2は、三瀨事務所（常駐する従業員は1名である。）で、浄化槽管理費用等の集金、電話応対などの業務に従事し、その後、25年2月21日から清掃部所属となった。

なお、X2は、5年から23年3月14日まで会社の取締役を務めていたが、同人には、自身の取締役への選任の際に株主総会が開催された記憶がなく、その後の同人の取締役退任まで取締役会に出席したこと及び取締役の正式な退任手続が行われたことについて、いずれも認識がない。また、管理職としての肩書を有していた事実は認められない。

〔甲第1号証（以下「甲1」と略記。以下これに準じて表記）、甲114、甲115、第1回審問X2証人陳述（以下「審①X2証人」と略記。以下これに準じて表記）〕

(2) 清掃部の業務

ア 清掃部では、八女市立花町、三瀨郡大木町及び久留米市三瀨町（以下、市及び郡の表記は省略する。）において、契約先の施設や住宅に設置された浄化槽の汚泥を抜き取る作業（以下「抜き取り作業」という。）と浄化槽に給水する作業（以下「給水作業」という。）が行われている。

抜き取り作業は、施設や住宅の浄化槽内の汚泥をバキュームカーで抜き取る作業であり、バキュームカーのタンクが満杯となるたびに、污水处理場で汚泥を廃棄し、再び抜き取り作業を行うことを繰り返している。バキュームカー1台について、1日概ね5軒ないし8軒の施設や住宅で抜き取り作業を行っている。

給水作業は、給水車を用いて、汚泥が抜き取られて空になった浄化槽内に水を張る作業である。給水作業に使う水は、主に農業用水路から1日平均15回程度取水されている。

〔甲114、甲115、乙48〕

イ 通常、バキュームカーには1人、給水車には2人乗車して、作業が行われている。

〔甲115、審①Y6証人〕

ウ X2は、25年2月21日に清掃部へ異動した後、同年3月末頃までは抜取り作業に、また、同年4月以降は給水作業に従事している。

〔甲114、審①X2証人、審①Y6証人〕

3 X2の組合加入と団交申入れ

23年3月下旬、X2は組合に加入した。

同年6月17日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知並びに団体交渉申し入れ」と題する文書を発し、会社の従業員であるX2ら数名が組合に加入したことを通知するとともにX2の本社への異動、時間外労働に対する割増賃金の労働基準法に基づく支払、就業規則及び労使協定書の写しの交付等を要求事項として団交を申し入れた。

なお、この申入れに対する団交は同年7月7日に実施された。

〔甲1、甲97、甲114〕

4 会社によるファックス機使用に係る申入れとその対応

23年7月27日、会社は、組合に対し、就業規則の写しを送付するとともに、X2が勤務時間中に会社の電話とファックス機を私的に使用して組合と連絡をとっているが、今後このような行為をしないよう組合から伝えてほしいとの申入れを行った。

同月28日、団交が開催され、X2は、ファックス機を私的に使用したことを認め、謝罪した。

なお、同年5月23日から同年7月28日の団交までの間に、会社の三潁事務所から組合事務所宛でのファックス送信は8回行われた。

〔甲3、甲114、乙2、乙47、審①X2証人〕

5 23年12月1日の就業規則の本則及び賃金規程の改定

会社は、23年12月1日、就業規則の本則及び賃金規程を改定した。この改定は、改定時の法律に照らして不適切な用語を訂正したり、条文の並び方を整理する目的でなされたもので、内容に実質的な変更はなかった。

また、会社は、改定した本則及び賃金規程の写しを組合に交付した。
本則において定められている懲戒の種類及び懲戒の事由は、別紙１のとおりである。

〔甲 1 1 1〕

6 23年12月1日の団交

- (1) 組合は、会社に対し、23年11月11日付け文書で、23年度冬季賞与として基本給3か月分を支払うこと等を要求事項として、同月18日までに団交を開催するよう求めた。

〔甲 5〕

- (2) 23年12月1日、団交が開催され、組合は、会社に対し、賞与支給の考え方や支給実績等を明らかにするよう求めた。これに対し、会社は、年間の賞与は基本給の約3.5か月分ないし3.6か月分（夏季及び冬季賞与は基本給の各1.5か月分、期末賞与は基本給の約0.5か月分ないし0.6か月分）を支給している旨説明した。

〔甲 9 7〕

7 23年度期末賞与の支給

24年4月10日、会社は従業員に対し、期末賞与を支給し、X2については、前年度より3万円少ない37万円を支給した。

〔甲 1 0 2 の 1、甲 1 1 8〕

8 24年7月2日の団交

- (1) 組合は、会社に対し、24年5月28日付け文書で、X2の23年度期末賞与支給額の根拠についての説明等を要求事項とした団交申入れを行った。

〔甲 1 3〕

- (2) 24年7月2日、団交が開催され、組合が、X2の23年度期末賞与支給額が減額された理由を問うたところ、会社は、「経営者の総合判断に基づき支給した」と回答し、減額した理由について、同人の日頃の勤務態度等を考慮していると説明した。

〔甲 9 7〕

9 24年7月21日の就業規則改定

- (1) 24年6月25日、会社と立花労組は、就業規則の改定について合意したとして労使協定を締結した。この協定には、新設予定の懲戒規程等の案文が添付されていた。
- (2) 24年7月21日、会社は、就業規則の本則の一部を改定し、服務規程、出退勤管理規程、社有車管理規程、通勤規程及び懲戒規程を新設した（以下就業規則の本則の改定部分と新設された諸規程を「改定された就業規則」と総称する。）。

なお、改定された就業規則の内容は、24年6月25日に会社と立花労組とが締結した協定に添付されていた案文と同一であった。

- (3) 会社は、就業規則を本社の会議室兼休憩室に備え付けており、従業員は閲覧することが可能であった。
- (4) 改定された就業規則の規定のうち、本件X2に対する懲戒処分に関連する条項は別紙2のとおりである。

[乙36、乙37、乙38、乙42]

10 24年度夏季賞与の支給

24年8月10日、会社は従業員に対し、夏季賞与を支給し、X2については、前年度より35万円少ない15万円を支給した。

[甲102の2、甲118]

11 24年9月20日の団交

- (1) 組合は、会社に対し、24年8月16日付け文書で、組合員の24年度夏季賞与の支給額及びその算定基準の明示等を要求事項として、同月28日までに団交を開催するよう求めた。

[甲19]

- (2) 24年9月20日、団交が開催され、組合は会社に対し、夏季賞与支給額の根拠について説明を求めたところ、会社は、組合員の勤務態度等について具体的に説明することができず、「裁量」とのみ回答したにとどまった。

[甲97]

12 24年度冬季賞与の支給

24年12月20日、会社は従業員に対し、冬季賞与を支給し、X2については、前年度より47万円少ない3万円を支給した。

〔甲102の3、甲118〕

13 25年1月28日の団交

- (1) 組合は、会社に対し、25年1月7日付け文書で、組合員の24年度冬季賞与支給額の根拠の明示等を要求事項として、同月18日までに団交を開催するよう求めた。

〔甲44〕

- (2) 25年1月28日、団交が開催され、会社は、24年度夏季賞与から部長又は統括部長が評価を行った上で社長が最終評価を行うようになったこと、24年度冬季賞与から自己評価が加わったこと及び朝礼での発声、勤務態度等が評価の対象であることを説明した。

組合が、その具体的な評価方法について問うたところ、会社は、「裁量」とのみ回答した。

〔甲97〕

14 25年3月12日付け謹慎処分

- (1) ファックス機使用（処分理由①）

23年7月28日の団交以降において、以下の日時に会社の三瀧事務所から組合事務所宛てにファックス送信が行われた。

24年 5月26日（土） 8：48

24年 7月12日（木） 8：52

24年 7月20日（金） 9：08

24年11月 9日（金） 8：57

いずれも使用時間は30秒以内であった。

上記事実は、X2が、三瀧事務所から清掃部へ異動した後、会社が三瀧事務所のファックス送信管理レポート（以下「送信レポート」という。）を点検したことにより判明したものである。

会社は、このうち組合事務所以外の送信先について、私的使用に当たるものが含まれているか否かは調べなかった。

なお、このような送信レポートの点検は定期的に行われているものではない。

[乙2、審①Y1本人]

(2) 回答書不誠実記載（処分理由②）

ア 25年2月下旬頃、会社は、X2に対し、上記(1)に係るファックス機使用の事実に関し、顛末書を提出するよう指示した。

それに対し、同年3月1日、X2は、ファックス機使用は組合との連絡が考えられるが、ファックス機を使用したのはかなり前のことなので日時について正確に記憶していないこと、使用したことが事実であれば今後はこのようなことがないよう真摯に受け止め深く反省すること、などを記載した顛末書を会社に提出した。

[甲57、乙3の1、乙47]

イ 同年3月2日、会社は、以下の文書（以下「3月2日付け質問書」という。）をX2に手交した。

平成25年3月2日

X2 殿

株式会社立花商事
代表取締役 Y1

貴殿が提出した平成25年3月1日付け顛末書について、記載内容に疑義がある。

次の事項に回答することを命ずる。回答は、本書面の下記記載欄に記入の上、本日中に提出のこと。なお、虚偽記載やいい加減な回答しないよう警告する。

回答書

株式会社立花商事
代表取締役 Y1 殿

氏名

印

①平成23年7月28日団交において、貴殿は、就業時間中に会社の電話・FAXを利用して労働組合活動をしたことを指摘され、謝罪した。その後の団交においても、この件について「既に謝罪した」等の

発言があった。当時、きちんと反省し心から謝罪したのか、それとも、口先だけだったのか。

②「福岡連合ユニオンとの連絡が考えられます」と回答しているが、就業時間中に労働組合活動をしてはならないところである。このことに関し、どう考えるか。

③「以前のことで記憶として日時について正確に把握できないことでもあります」とあるが、正確な日時を問うているのではない。Ⅰ就業時間中に会社の電話、FAXを私的に使用したことがあるのか、Ⅱあるのなら、それぞれ何回くらいずつなのか、について回答せよ。

④「事実との事であれば…深く反省し…」とあるが、事実かどうかかわからないという意味か。また、事実かどうかかわからないのであれば、どうして「真摯に受け止め深く反省」することができるのか。

同日、X2は、3月2日付け質問書に手書きで回答を記入し、会社へ提出した。

会社は、その後、同月4日、5日及び7日の3回にわたり、それぞれ前回のX2の回答内容に疑義があるなどとして、同人に対し、3月2日付け質問書と同様の体裁の文書を手交し、質問事項について当日中に回答するよう求め、X2は、それぞれの文書に回答を記入し、当日中に提出した。

〔甲58、乙3の2ないし5、審①X2証人〕

ウ 上記イに記載した会社とX2の間で行われた4回の文書のやりとりにおける会社の質問とX2の回答の主なものは、次のとおりである。

(ア) 3月2日分

(質問)

「①平成23年7月28日団交において、貴殿は、就業時間中に会社の電話・FAXを利用して労働組合活動をしたことを指摘され、謝罪した。その後の団交においても、この件について『既に謝罪した』等の発言があった。当時、きちんと反省し心から謝罪したのか、それとも、口先だけだったのか。」

(回答)

「7月28日付団交において反省し謝罪をしました。後の団交においては資料が手元になく分かりません。」

(質問)

「『福岡連合ユニオンとの連絡が考えられます』と回答しているが、就業時間中に労働組合活動をしてはならないところである。このことに関し、どう考えるか。」

(回答)

「就業時間でありしてはいけない事です。」

(質問)

「③『以前のことで記憶として日時について正確に把握できないことあります』とあるが、正確な日時を問うているのではない。Ⅰ就業時間中に会社の電話、FAXを私的に使用したことがあるのか、Ⅱあるのなら、それぞれ何回くらいずつなのか、について回答せよ。」

(回答)

「数カ月前の記憶であり正確には分かりません。数回あると思いますが分かりません。」

(質問)

「④『事実とのことであれば…深く反省し…』とあるが、事実かどうか分からないという意味か。また、事実かどうか分からないのであれば、どうして『真摯に受け止め深く反省』することができるのか。」

(回答)

「社長より事実との話でありました。記録(データ^(ママ))として残っているのですから真摯に受け止め深く反省すると言っております。」

[乙3の2]

(イ) 3月4日分

(質問)

「【前回①再】平成23年7月28日団交において、貴殿は謝罪したところだが、前回の質問は、『当時、きちんと反省し心から謝罪したのか、それとも、口先だけだったのか。』というものである。的確に回答せよ。」

(回答)

「当時きちんと反省し心から謝罪しました。」

(質問)

「【前回③関連】前回②において、就業時間中に労働組合活動をしてはならないことを理解している回答をしているが、「数回あると思いますが分かりません」という回答は、してはならないことでも軽く考えて忘れる可能性がある性格だと理解して良いか。」

(回答)

「軽く考えているのではありません。これも以前の事であり、記録をお示^(ママ)めし下さい。」

(質問)

「【前回④関連】『社長より事実との話^(ママ)でありました』とのことだが、貴殿は以前、社長に対して面前で『あなたを全く信用していない』と発言している。社長を信用しているのか、していないのか。」

(回答)

「全く信用していないとの発言はいつ言ったのでしょうか。何に対して信用と言われるのか分かりません。」

(質問)

「【前回④関連】『記録として残っているのですから、真摯に受け止め深く反省すると言っております』とのことだが、記録に残っていなければ反省しない（記録がなければ事実であっても認めない、又は反省しない）という意味と理解して良いか。」

(回答)

「記録に残っていないのであれば使用していないことになります。反省しないという意味ではありません。」

〔乙3の3〕

(ウ) 3月5日分

(質問)

「平成23年7月28日団交において、就業時間中に会社の機器を私的に利用して労働組合活動をしたことについて、『当時きちんと反省し心から謝罪しました』が、その後において再度違反したか、又は違反したかどうか分からない。このことは、客観的にみて当時反省し、心から謝罪したとは考えられないが、この点についてどう考えるか。」

(回答)

「この回答書を含めて再々申し上げております。誠実に回答しております。団体交渉の中で謝罪しております。言ったか言わなかったではなく（証明することが）事実確認だと思います。」

〔乙3の4〕

(エ) 3月7日分

(質問)

「『きちんと反省し、心から謝罪』した者が、同じ違反を一度ならず複数回繰り返したところである。客観的にみて信用できないと言わざるを得ないが、今後は二度と就業規則違反をしないと誓えるか。」

(回答)

「違反をしないことを申し上げます。」

〔乙3の5〕

- (3) 25年3月8日、Y1社長（以下「Y1社長」という。）、Y2統括部長（以下「Y2統括部長」という。）ら7名により、懲戒処分の決定を行う合議会議（別紙2の懲戒規程第17条参照。以下「合議」という。）が開催され、X2の懲戒処分について審議されたが、X2は出席しなかった。なお、合議については、処分の対象となる者の出席や弁明機会に関する

規定はない。

〔乙 4、乙 38〕

- (4) 25年3月12日、会社は、X2に対して、「謹慎処分に処す（懲戒規程第22条第1号、第4号乃至第7号）。なお、謹慎期間は、平成25年3月13日より3月14日の2日間とする。」と文書で通知した。

なお、懲戒規程では、謹慎処分について「顛末書を提出させ、2労働日以上5労働日以下の期間を定めて出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。」と規定されている。

会社は、上記文書において、処分理由として、①23年7月28日の団交の席上で会社のファックス機の無断使用について謝罪したにもかかわらず、その後も同行為を繰り返したこと、②本件無断使用の事実確認において会社の回答指示に対し不明確不誠実な回答を繰り返した旨を記載している。

また、同文書には、これらの行為について、就業規則第48条第1号、第2号、第11号、服務規程第8条乃至第11条、第41条、第44条、第48条、第54条第5号、同第7号、同第8号、第57条、第61条、第67条、第70条、第75条、第76条、第84条、第86条、第92条、第97条、第101条及び第103条の各条に違反する旨が記載されている。

〔甲 64、乙 38〕

- (5) 3月12日付け謹慎処分に伴う経済的不利益

X2は、本件謹慎2日間の処分により、3月分の給与について39,329円の欠勤控除を受けた。

〔甲 88〕

15 25年3月28日の団交

25年3月28日、団交が開催され、組合は、X2を含む組合員数名に対する懲戒処分に関し、当該処分を決定する手続等について尋ねたところ、会社は、合議体で懲戒処分を審議、決定している旨回答した。

〔甲 97〕

16 24年度期末賞与の支給

25年3月29日、会社は従業員に対し、期末賞与を支給したが、X2については不支給とした。

同日、Y1社長は、X2に対して、以下の懲戒規程第39条の条文を示すとともに、同条文を書き写させた。

第39条（賞与査定）

本規程による懲戒処分を受けた従業員については、賞与の考課査定において、当然にマイナス評価とし、そのマイナス評価となる期間は、懲戒処分を受けた日から1年以内に支給されるすべての賞与とする。

(2) 謹慎、出勤停止又は降格処分を受けた従業員に対しては、原則として処分の日以後は、賞与は支給しない。但し、最後の処分の日から1年以上懲戒処分を受けなかったときは、その後は賞与支給の都度会社の裁量によって考課査定の上、会社が妥当と考える額を支給する。

〔甲103、乙49、審①Y1本人〕

17 会社における賞与等について

(1) 会社の賞与について、賃金規程第8条に次のとおり規定されている。

(賞与)

第8条 定期賞与については、夏季（盆）年末の2回に亘り会社の業績（利益）^(ママ) 応じて支給する。及び決算期末に利益配当の意味に於て、臨時の賞与を支給することがある。

但し、会社業績が不振の場合は、賞与を支給しない。

定期賞与の支給額決定については、当該賞与期間中に於ける各従業員の勤務成績に応じて、賞与支給可能総額を各従業員に案分して行う。

賞与の支給期日は、8月及び12月とする。臨時の賞与^(ママ)については、臨時に決定する。

なお、上記規定にいう「従業員の勤務成績」の決定方法等についての規定はない。

〔乙46、審①Y1本人〕

(2) X2の17年度から25年度夏季賞与までの賞与支給額は次のとおりである。

	夏季賞与	冬季賞与	期末賞与
平成17年度	50万円	50万円	35万円
平成18年度	50万円	50万円	35万円
平成19年度	50万円	50万円	35万円
平成20年度	50万円	50万円	40万円
平成21年度	50万円	50万円	40万円
平成22年度	50万円	50万円	40万円
平成23年度	50万円	50万円	37万円
平成24年度	15万円	3万円	不支給
平成25年度	不支給		

〔甲99、甲100、甲101、甲102、甲103、甲118〕

- (3) 会社における年間の売上げは、5億5千万円から6億円ほどである。また、20年以降、会社の営業利益は、ほぼ横ばいの状況である。

〔審①Y1本人〕

18 25年4月6日付け謹慎処分

- (1) X2のY3に対する発言（処分理由④）

25年3月5日、X2は、Y3（20年に入社、以降清掃部に在籍。以下「Y3」という。）とバキュームカーに乗車した際、会話の中で、会社と自分は10年以上争っている旨を話した。

〔乙12、乙17、乙40〕

- (2) 休憩不取得（処分理由①）

ア 就業規則上の休憩時間

会社の就業規則上、従業員の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は次のとおり規定されている。

	月曜日～金曜日	土曜日
始業時刻	7時30分	7時30分
終業時刻	16時00分	12時00分

休憩時間	9時30分～ 9時40分	9時30分～9時50分
	12時00分～13時00分	
	14時30分～14時40分	

(以下「9時30分～9時40分」、「14時30分～14時40分」の休憩を「10分間休憩」という。)

〔乙36〕

イ 10分間休憩の不取得

25年3月7日(木)午後、同月8日(金)午前及び午後、X2は、Y3が運転するバキュームカーに同乗して、抜取り作業を行ったが、それぞれ10分間休憩をとらなかった。

〔甲114、乙40〕

ウ 清掃部における休憩取得の実態

(ア) 抜取り作業に従事する場合、臭気や騒音がするので、10分間といえども作業を中断し、バキュームカーを停車したまま休憩をとることはできず、また、バキュームカーを駐車できる場所も限られる。そのため、汚水処理場で汚泥を廃棄した後に、処理場内にバキュームカーを駐車して、休憩をとることが多く、必ずしも就業規則に規定された時間どおりに休憩をとることができない状況であった。

〔甲114、乙39、乙40〕

(イ) 会社は、月1回行われる清掃部のミーティング等において、休憩取得に関し、作業状況に応じて休憩をとるよう指導していた。

〔乙39、乙40、審①Y3証人、審①Y6証人〕

(ウ) X2は、25年2月21日、清掃部に異動後、25年3月末頃までは、バキュームカーの助手席に乗って業務に従事し、その際は、運転者の判断に従い、休憩をとっていた。

〔甲114、乙40、審①X2証人、審①Y3証人〕

(3) 時間外勤務手当の請求とそれに係るX2の主張(処分理由②及び③)

25年3月9日、X2は、会社に対して、10分間休憩をとらなかった(上記(2)イ)ことについて、「休憩時間を取らせるべき時間に作業業務をさせられました。休憩時間があると分かっている作業させてあるのか、それとも休憩時間がないのかどちらでしょうか、不当労働行為であり、労働法違反です。時間外勤務申請をいたしますので、宜しくお願ひ申し上げます。

す。」などと記した書面を提出した。

〔乙 5〕

(4) 休憩不取得に関する X 2 と会社のやりとり（処分理由③）

25年3月11日、会社は、X 2 に対し、「何が不当労働行為で、何が労働法違反であるのか」について書面で報告するよう求めた。

同月12日、X 2 は、会社に対し、労働法や不当労働行為については、福岡県福祉労働部労働局労働政策課が発行している「働く人のハンドブック」に記載されている旨記した書面を提出した。

同月15日、会社は、X 2 に対して、同月12日付け書面が回答になっていないとして、3月2日付け質問書と同じ体裁の文書を手交し、休憩不取得に関する質問事項への回答を求めた。これに対し、X 2 は、同月15日に回答を提出した。

同月18日、会社は、X 2 に対して、同月12日付け書面及び同月15日付け回答書が回答になっていないとして、3月2日付け質問書と同じ体裁の文書を手交し、休憩不取得に関する質問事項への回答を再度求めた。

これに対し、X 2 は、同月18日に回答を提出した。会社の質問と X 2 の回答の主なものは次のとおりである。

（質問）

「3度目だが、質問内容は一貫して『何が不当労働行為で、何が労働法違反であるのか』である。平成25年3月12日提出報告書は全く回答がなく、同15日提出回答書においては、『何が労働法違反』であるかについて回答しているものの、『何が不当労働行為』であるかについては回答していない。『何が不当労働行為』にあたるのか、きちんと回答せよ。」

（回答）

「被害者であるはずなのに処分を検討するとはどうことでしょうか。休憩を取らせない事（休憩時間に業務を行った事）が違法であり不当労働行為と申し上げております。」

（質問）

「貴殿の平成25年3月15日回答書にて、『誰が』貴殿に『作業業務をさせ』たのか。」という問いに対し、『休憩時間は同乗者の方より毎回

休憩すると言われております。よって言われていない3日については部長又は副部長の指示ではないのですか。同乗時の運転をされてある方に確認されてください。』と回答している。

I 貴殿は、同乗者の指示命令を受ける立場にあるのか。ちなみに、会社はそのような辞令を発した覚えはない。」

(回答)

「I 私は上司又は同乗者の指示を受けて業務しております。会社が辞令を発令されてなければ誰が言われたのでしょうか」

同月21日、会社は、X2に対して、同月18日付け書面が回答になっていないとして、3月2日付け質問書と同じ体裁の文書を手交し、質問事項への回答を求めた。これに対し、X2は、同月21日に回答を提出した。

[乙6、乙7、乙9、乙13、乙15]

- (5) 25年4月5日、Y1社長、Y2統括部長ら6名が出席の上、X2についての懲戒処分の決定を行う合議が開催された。

なお、前記14(3)のとおり合議には処分対象者の出席や弁明機会についての規定はなく、X2は出席しなかった。

[乙34]

- (6) 25年4月6日、会社は、X2に対して、「謹慎処分に処す(懲戒規程第22条第1号、第6号、第27条第1項第1号)。なお、謹慎期間は、平成25年4月8日より4月12日の5日間とする。」と文書で通知した。

会社は、上記文書において、処分理由として、①故意に休憩を取得せずに、②休憩時間が取得できなかった分の賃金を請求したこと、③「作業をさせられた」、「被害者」等と自分勝手な解釈による主張を繰り返したこと、④就業時間中に無関係の従業員に「会社と長年争っている」等と、士気低下につながりかねない不要な発言をした旨を記載している。

また、同文書には、これらの行為について、服務規程第6条乃至第9条、第12条、第13条、第41条、第43条、第44条、第48条、第54条第5号、同第7号、同第8号、第69条、第74条、第75条、第86条、第100条第2項及び第103条の各条に違反する旨が記載されている。

[甲78]

(7) 4月6日付け謹慎処分に伴う経済的不利益

X2は、本件謹慎5日間の処分により、4月分の給与について98,336円の欠勤控除を受けた。

[甲89]

(8) Y3に対する処分

25年4月6日、Y3は、上記(2)イの事実を理由として、減給処分を受けた。

[乙29、審①Y3証人、審①Y1本人]

19 25年4月15日の団交

25年4月15日、X2を含む組合員数名の懲戒処分の撤回と24年度期末賞与支給額の根拠の明示等を要求事項として、団交が開催された。

[甲97]

20 25年(不)第4号事件

25年4月19日、組合は、会社が就業規則の改定部分の写しを組合に交付しなかったことが労組法7条2号に該当するとして、福岡県労働委員会(以下「県労委」という。)に不当労働行為救済申立てを行った。

県労委は、25年11月22日付けで、会社は改定した就業規則の写しを組合に交付した上で、誠実に団交に応じなければならないとの救済命令を発した。

会社は、この命令を不服として、25年12月26日、福岡地方裁判所に取消訴訟を提起した。

21 25年7月22日付け出勤停止処分

(1) 無許可場所における取水(処分理由①)

ア 25年6月21日、X2とY4(16年に入社、以降清掃部に在籍。以下「Y4」という。)は、三潴町西牟田大坪地区内の住宅において、Y4の運転により給水作業を行っていたところ、水が足りなくなったので、取水が許可されていない近くの用水路で、Y4がホースを入れ、取水を行った。

[乙19、乙20、乙21、乙41、審①X2証人、審①Y4証人]

イ 同月25日、X2とY4は、三瀨町西牟田新栄町地区内の住宅において、Y4の運転により給水作業を行っていたところ、水が足りなくなったので、取水が許可されていない近くの用水路で、X2がホースを入れ、取水を行った。

〔乙19、乙20、乙21、乙41、審①X2証人、審①Y4証人〕

ウ 上記ア、イいずれの場合も、取水場所を決める際、Y4がX2に対し、「ここで汲みましょう。」と提案した。

それらの取水箇所は、X2が給水作業を行う際、主にペアを組んでいたY5（以下「Y5」という。）が取水していた場所とは違う場所であったが、Y4の方がX2よりも清掃部での経験年数が長かったことから、X2は、その場では何も言わず、取水作業を行った。

〔乙19、乙20、乙21、乙23、乙41、審①X2証人、審①Y4証人〕

エ 農業用水の使用許可について

(ア) 農業用水の取水に当たっては、大木町及び立花町では許可は不要であるが、三瀨町内の農業用水の取水に関しては、筑後川土地改良区（以下「土地改良区」という。）の許可が必要である。許可取得に際しては、会社が取水範囲を特定し、土地改良区理事長宛てに許可申請書を提出していた。許可された場合、土地改良区から農業用水の使用許可証（使用許可は3年ごとに更新する必要がある。以下「使用許可証」という。）が交付された。使用許可証には、取水が許可された場所（以下「取水許可場所」という。）について、「〇〇市〇〇町〇〇：〇〇付近用水路」のように記載され、取水許可場所が示された地図が添付されている。

三瀨町には、前記ア、イの時点で、取水許可場所が8か所あり、用水路において長さが10メートルほどの範囲が指定されている。

〔甲115、乙27、乙31、乙32、審①Y4証人〕

(イ) Y1社長は、従業員に対し、使用許可証の写しを給水車に積んでおくよう指示したことがあったが、取水許可場所について具体的な説明は行っていなかった。

また、Y6清掃部長（以下「Y6清掃部長」という。）は、清掃部長に25年3月に就任してから、取水許可場所について部内で具体的な説明は行っていなかった。

X 2 は、前記ア、イの時点で、使用許可証の写しとそれに添付されていた地図を見たことはなかった。

[乙 2 4、乙 2 7、審① X 2 証人、審① Y 6 証人、審① Y 1 本人]

(ウ) X 2 は、清掃部に異動して以降、会社から取水許可場所について説明を受けたことはなく、Y 5 と給水車に同乗した際、取水場所を少しずつ覚えていった。

[審① X 2 証人]

(2) 上司に Y 4 を注意するよう求めたこと (処分理由②)

2 5 年 6 月 2 6 日朝、X 2 は、Y 6 清掃部長に、上記(1)ア及びイに係る取水場所 2 か所の住所を記したメモを渡して、それらの場所が取水許可場所かどうかの確認を依頼し、許可外の場所であるならば Y 4 を注意するよう求めた。

Y 6 清掃部長が、当該 2 か所が許可外の場所であることを確認した上で、その 2 か所で取水したか Y 4 に問うたところ、「近くに水路があったので、水を汲んでしまった。」と答えたので、Y 6 清掃部長は、その場で Y 4 を注意し、報告書を提出するよう指示した。

同日、Y 4 は、会社に対し、無許可の場所で取水したことについて報告書を提出した。

[乙 2 3、乙 2 7、乙 2 8、乙 3 5、乙 3 9、乙 4 1、審① Y 6 証人]

(3) 回答書不誠実記載 (処分理由③)

ア 2 5 年 6 月 2 8 日、会社は、Y 4 に対し、同人の同月 2 6 日付け報告書の内容を確認するとして、再度報告を求めた。

Y 4 は、同日、6 月 2 1 日及び同月 2 5 日に無許可の場所であると知っていて取水を行ったことなどを記載した回答書を会社に提出した。

なお、会社は、これ以降、Y 4 に対して顛末書等の提出は求めている。

[乙 2 0、審① Y 6 証人]

イ 2 5 年 7 月 2 日、会社は、X 2 に対して、6 月 2 6 日の Y 6 清掃部長への報告内容について、顛末書を提出するよう指示した。

それに対し、同日、X 2 は、日時は明確ではないが、Y 4 から取水するよう指示を受け、少し疑問に思ったが従ったこと、Y 5 が取水する場所と違っていたので 6 月 2 6 日朝、Y 6 清掃部長にメモを渡し確認をお

願いしたこと、などを記載した顛末書を提出した。

〔乙 2 1〕

ウ その後、会社は、X 2 に対して、5 度にわたり 3 月 2 日付け質問書と同じ体裁の文書に質問事項を記載し、回答するよう求めた。これに対し、X 2 は、それぞれ会社の文書に回答を記入し、同日中に会社へ提出した。

〔乙 2 2、乙 2 3、乙 2 4、乙 2 5、乙 2 6、審① X 2 証人〕

エ 上記ウにおける会社の質問とそれに対する X 2 の回答の主なものは次のとおりである。

(ア) 7 月 3 日分

(質問)

「① 6 月 2 1 日及び同 2 5 日の無許可場所での給水^(ママ)に関し、『少し疑問に思った』が『そのまま従いました』と回答している。

I 何故その場で疑問について述べなかったのか。

II 6 月 2 1 日の件もありながら、何故 2 6 日になって部長に報告したのか。

III 貴殿は経験年数も長く、年長で元取締役であるが、若い Y 4 氏に従うべき立場にあるのか。

IV 過去に長く浄化槽管理を担当し、給水^(ママ)は許可場所で行わなければならないことを熟知していたにもかかわらず、『少し疑問に思っ』ていながら Y 4 氏と一緒に無許可場所^(ママ)で給水したのは何故か。」

(回答)

「I Y 4 氏本人が親ホースを入れて準備されてあることなど取水場所と判断されてある^(ママ)と思ったからです。その場では疑問に思わなかったので次の日部長に確認をお願いしました。

II 同じようなことが 2 度あったので部長に報告しました。

III 清掃部内での経験は Y 4 氏の方が長いことであり、従うとか^(ママ)がではなく、また、元の立場は関係ないと思います。本人がそうするということは取水場所だということではないですか。

IV 許可場所については熟知などしておりません。顛末書に明記しております。私が取水場所を正確に知っていることが何で分かるのですか。」

(質問)

「顛末書の提出を求めた際、貴殿は、『解雇したいならばいいじゃないですか。』『早く決着をつけたいと思っています。私も生活がありますので。』等と発言した。何の決着をつけるのかその場で問うたが、『社長はお分かりでしょう。』ということだった。分からないので説明せよ。」

(回答)

「改めて何を説明すればよいのでしょうか これまでに何回回答書を提出し処分されましたか 不当労働行為と申し上げております。」

[乙 2 2]

(イ) 7月5日分

(質問)

「7/3付①Ⅱにおいて、『同じような事が2度あったので部長に報告しました』ということだが、一度だけだったら報告しなかったのか。」

(回答)

「一度だけだったらその時判断したと思いますので分かりませんが報告したと思います。」

(質問)

「② 7/3付①Ⅱにおいて、『部長に報告しました』ということだが、報告を受けた部長及び一緒にいたY4氏によると、貴殿は『許可外の場所で、Y4君が水を汲んでいたので注意してください』という内容である。報告でなく、注意を要請する内容である。何故『許可外の場所』だと分かったのか。」

(回答)

「取水場所であるかの確認後違うのであれば注意指導をお願いしました。」

(質問)

「③ 7/3付①Ⅲにおいて、『従うとかではなく、また、元の立場は関係ない』ということだが、元の立場があつて給水は許可場所で行わなければならないことを知り得る^(ママ)たのである。また、元の立場だけでなく、『経^(ママ)

験年数も長く、年長』であって、若いY4氏に対して先輩としての立場、指導的立場にあるものと考えての質問だった。『従うとかではなく』回答しているが、なら、何故『少し疑問に思った』が、『そのまま従』ったのか。」

(回答)

「取水場所の説明は受けておりません。知り得ると言われる事が分かりません。本人が取水場所として準備をしているのであるから そのように判断したということです。汲んでくれと言われました。Y4氏の方が^(ママ)験験が長く熟知していることです。」

(質問)

「④【再】7/3付『①Ⅳ過去に長く浄化槽管理を担当し、^(ママ)給水は許可場所で行わなければならないことを熟知していたにもかかわらず、『少し疑問に思っ』ていながらY4氏と一緒に無許可場所^(ママ)で給水したのは何故か。」に対し、『許可場所については熟知などしておりません』と質問に対して回答してない。また、『私が取水場所を正確に知っていることが何で分かるのですか』と質問文と無関係な記載をしている。

質問文は、『^(ママ)給水は許可場所で行わなければならないこと』を熟知していることを指摘した上、少し疑問がありながら『無許可場所^(ママ)で給水したのは何故か』と問うているのである。正確に回答せよ。」

(回答)

「熟知などしておりません。無許可場所と知らなかったということです。」

(質問)

「Ⅱ不当労働行為とは、労働組合員であること等を理由として不利益取扱いすることであって、当社は一度もそのようなことをしたことはない。具体的に何が不当労働行為だと主張しているのか。」

(回答)

「事実でもないことについて私^(ママ)しに対して理由を付けて何回も懲戒処分をされる事です。」

〔乙23〕

(ウ) 7月6日分

(質問)

「①Ⅲ 7/5付 ②^(ママ)において、『汲んでくれと言われました。Y4氏の方が経験が長く熟知していることです』と回答している。

貴殿は、『Y4氏に従うべき立場にあったため、少し疑問に思ったが何も言わずにそのまま従っただけであり、その場で注意や確認をしなかったことについては一切問題ない』という考え方であると解釈して良いか。異なる部分があれば、その部分について修正せよ。修正箇所がない場合は、『修正なし』と回答せよ。全文修正の場合は、日本語として読む者に理解できるように全文記載せよ。」

(回答)

「その場で注意や確認をしなかったことについて一切問題ないとは言っておりません。部長に確認後という^(ママ)言を何回も言っています。」

(質問)

「7/5付④貴殿回答によると、少し疑問に思いながらもY4氏と一緒に無許可場所で給水した理由は、『無許可場所と知らなかったということす』と回答している。また、『給水は許可場所で行わなければならないこと』について『熟知しておりません』と回答している。

I 無許可場所とは知らなかったということだが、何故知らないのに『少し疑問に思った』り、後日部長に報告して注意するよう促すことになるのか。」

(回答)

「少し疑問に思い報告する事に問題はないと思います。」

(質問)

「⑥Ⅲ貴殿と会社との信頼関係は著しく破壊されていると考えるが、今後どうしたいのか。」

(回答)

「会社が私を処分されたいと思ってあるのですから、その時まで勤務させてもらうという事です。」

[乙24]

(エ) 7月8日分

(質問)

「7/6付①Ⅲにおいて、Y4氏に対し『その場で注意や確認をしなかったことについて一切問題ないとは言っておりません。部長に確認後という^(ママ)言を何回も言っています。』と回答している。『その場で注意や確認をしなかったこと』について何らかの問題があるということであるが、具体的に、どのような問題があったと考えるか。」

(回答)

「問題があるという表現ではありません 疑問に思ったのでその場で確認しなかったということです。」

(質問)

「Ⅲ 7/6⑥Ⅲ【貴殿と会社との信頼関係は著しく破壊されていると考えるが、今後どうしたいのか。】に対し、『その時(処分)まで勤務させてもらうという事です。』と回答している。信頼関係修復の努力はしないのか。」

(回答)

「信頼関係の努力はします。著しく破壊されている理由が分かりません。常に会社が100%正しいと言われるのでしょうか。会社が私を信用されてないのであればどのようにしてよいか私には分かりません。」

[乙25]

(オ) 7月9日分

(質問)

「Ⅲ 休憩時間の問題は、貴殿の提出書面により『同乗者』と指摘されたY3氏も懲戒処分となった。ちなみに、7/5付回答書にて貴殿は、当社に対して不当労働行為であると主張し、具体的には『事実でもないことについて…何回も懲戒処分をされる事です』と回答している。

Ⅲ-1 休憩時間の問題は、貴殿が組合員であることを理由になされた懲戒処分でないことは明らかである。何故これが不当労働行為となるのか。虚偽記載又はいい加減に記載してしまったということなら、即時謝罪せよ。

Ⅲ－２ 貴殿は、7/5付回答書に、不当労働行為として『事実でもないことについて … 何回も懲戒処分をされる事です』と回答している。『何回も』とは、少なくとも2回以上である場合に限られる表現である。一つは休憩時間の懲戒の件として、あと少なくとも一つは何か。虚偽記載又はいい加減に記載してしまったということなら、即時謝罪せよ。」

(回答)

「Ⅲ－１ 不当労働行為については文書にて提出しました。

Ⅲ－２ される事ですとっております。されたとはっておりません。今回処分されると思っておりますのでそう言いました。」

[乙26]

(4) 25年7月18日、Y1社長、Y7専務取締役、Y2統括部長ら7名が出席の上、X2の懲戒処分について合議が開催された。

なお、前記14(3)のとおり合議には処分対象者の出席や弁明機会についての規定はなく、X2は出席しなかった。

[乙35]

(5) 25年7月22日、会社は、X2に対して、「出勤停止処分に処す(懲戒規程第22条第1号、第2号、第7号、第9号、第27条第1項第2号)。出勤停止期間は、平成25年7月23日より同8月21日までの30日間とする。」と文書で通知した。

なお、懲戒規程では、出勤停止処分について、「顛末書を提出させ、7日以上30日以下(暦日)の期間を定めて出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。」と規定されている。

会社は、上記文書において、処分理由として、①許可のない場所で水を汲んではいけないことを知りながら、Y4と一緒に無許可場所で2回取水したこと、②自らも無許可場所で水を汲んだにもかかわらず、清掃部長に対し、Y4のみを注意するよう求めたこと、③回答書において不誠実な記載及び虚偽記載を繰り返した旨を記載している。

また、同文書には、これらの行為について、服務規程第8条、第9条、第11条乃至第14条、第22条、第23条、第41条、第43条、第48条、第49条、第54条第1号、同第2号、同第7号、同第8号、第74条乃至第77条、第86条、第92条及び第103条の各条に違反する

旨が記載されている。

〔甲 90、乙 38〕

(6) 7月22日付け出勤停止処分に伴う経済的不利益

X2は、本件出勤停止30日間の処分により、8月分給与の総支給額（時間外勤務手当は除く。）が前月より457,320円少ない19,680円となった。

〔甲 92〕

(7) Y4に対する処分

25年7月2日、Y4は上記(1)ア及びイの事実を理由として、減給処分を受けた。

〔乙 29、審①Y4証人〕

22 会社による過去の懲戒処分の事例

会社による職員の懲戒処分事例は、下記の表のとおりである。

Y1社長の社長就任（23年3月15日）から懲戒規程等の新設（24年7月21日）までの間に、懲戒処分を受けた従業員はいなかったが、懲戒規程等の新設以降、本件追加申立時（25年9月10日）までに懲戒処分が課されたのは22回に及び、そのうち13回が組合員（処分当時組合員であった者も含む。）に対するものであった。

賞与が原則不支給となる謹慎、出勤停止又は降格処分を受けたのは、X2（3回）、X4組合員（3回）の2名のみであり、非組合員の中にはいなかった。

また、非組合員である職員ウ及びエの処分対象行為によって、会社に数万円程度の実損が発生していた。

職員	日付	懲戒の種類	処分対象行為
X3組合員①	H24.8.31	減給	業務車両で交通事故を起こしたが、会社及び警察へ報告せず、勝手に示談したこと
職員ア	H24.8.31	訓戒	当日、応援業務でX3組合員と業務車両に同乗していたこと
X4組合員①	H24.9.8	訓戒	朝礼時の態度等
X3組合員②	H24.10.1	減給	朝礼時の態度等
職員イ	H24.10.22	訓戒	私的なごみを会社に持ち込んだこと等
職員ウ	H24.11.1	訓戒	金額が間違った請求書を顧客に送付し、会社に損害を与えたこと

職員エ	H24.11.1	譴責 (訓戒に相当)	集金取扱いにおける過失により、会社に損害を与えたこと
X 3 組合員③	H24.11.28	懲戒解雇	取締役及び弁護士に対する侮辱、虚偽の理由による不正早退、私的なごみの会社への持ち込み、朝礼時の態度等
X 4 組合員②	H25.1.7	減給	朝礼時の態度等
X 5 組合員①	H25.1.11	訓戒	朝礼時の態度等
X 4 組合員③	H25.1.11	謹慎 2 日間	違法改造車を会社構内へ乗り入れたこと等
〃 ④	H25.2.23	謹慎 5 日間	禁煙場所においてくわえ煙草で作業を行ったこと
X 2 組合員①	H25.3.12	謹慎 2 日間	会社の通信機器を無断で私的に使用したこと等
職員オ	H25.4.1	訓戒	X 2 が会議中に正当な理由なく中座した際、部長でありながら指示を怠ったこと
職員カ (Y 3)	H25.4.6	減給	正当な理由なく休憩時間を取得しなかったこと
X 2 組合員②	H25.4.6	謹慎 5 日間	正当な理由なく休憩時間を取得しなかったこと等
X 4 組合員⑤	H25.4.6	出勤停止 14 日間	無断欠勤等
〃 ⑥	H25.4.6	懲戒解雇	再度、違法改造車を会社構内へ乗り入れたこと等
職員キ (Y 4)	H25.7.2	減給	無許可場所で取水したこと
X 2 組合員③	H25.7.22	出勤停止 30 日間	無許可場所で取水したこと等
職員ク	H25.9.5	減給	就業時間中に部下とともにコンビニに立ち寄るなど私的行為を繰り返したこと等
職員ケ (職員クの部下)	H25.9.5	訓戒 (職員クの部下であることで情状酌量)	就業時間中に上司とともにコンビニに立ち寄るなど私的行為を繰り返したこと等

(注: 処分当時組合員であった者も組合員と表記している。)

[甲 2 8、乙 2 9、審① Y 1 本人]

23 25 年度夏季賞与の支給

25 年 8 月 9 日、会社は従業員に対し、夏季賞与を支給したが、X 2 については不支給とした。

[審① Y 1 本人]

24 本件不当労働行為救済申立て

25 年 8 月 9 日、組合は、県労委に対し、前記第 1 の 2 の請求する救済内容のうち、(1)及び(2) (24 年度期末賞与分) について、本件不当労働行為救済申立てを行った。

25 25年8月29日付け団交申入れ

- (1) 組合は、会社に対し、25年8月29日付け文書で、X2の25年度夏季賞与の支払、夏季賞与に係る会社の業績及び賞与原資、一人当たりの平均支給額等の書面明示等を要求事項とし、同年9月6日までに団交を開催するよう求めた。

〔甲93〕

- (2) 25年9月5日、会社は、上記(1)の組合の申入れに対して、X2の夏季賞与については、会社の懲戒規程及び裁量判断に基づくものである旨、本件について団交を開催した結果、合意に至る可能性があるのか疑問である旨回答した。

〔甲94〕

26 25年9月6日付け抗議並びに団交申入れ

- (1) 組合は、会社に対し、25年9月6日付け文書で、「貴社の回答は、組合の要求を受け入れる余地は一切なく譲歩はあり得ない、と判断される姿勢であり、強く抗議します。」とした上で、X2の25年度夏季賞与の支払、夏季賞与に係る業績及び賞与原資、一人当たりの平均支給額等の書面明示等を要求事項とし、同月12日までに団交を開催するよう求めた。

〔甲95〕

- (2) 25年9月10日、会社は、上記(1)の組合の申入れに対して、「当方はこれまでの経緯及び本申入れの内容がほぼこれまでの要求と変わらないことから、平成25年夏期^(マ)賞与^(マ)についての団交を開催したとしても、交渉の結果合意に至る可能性があるのかと疑問を呈し、貴方において合意の可能性があると考えていらっしゃるのか否かを尋ねただけであり、このたびの団交申入れを拒否する旨の記載は一切しておりません。」と回答するとともに、9月中は都合がつかないとして、最も早期に開催可能な日時として10月3日午後4時30分からの団交開催を提案した。

〔甲96〕

27 追加申立て

25年9月10日、組合は、県労委に対して、前記第1の2(2)(25年度夏季賞与分)及び(3)を請求する救済内容とする追加申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 3月12日付け謹慎処分について

(1) 申立人の主張

ア ファックス機使用（処分理由①）について

懲戒処分の対象となったX2の行為は、組合事務所へファックス送信を最大4回行ったというもので、1回当たりの使用時間は20秒前後であり、些少に過ぎない。これらの行為によって会社が多大な損害を被った、業務が阻害されたなどという事情は存在しない。

会社は、X2が三瀧事務所から清掃部に異動した途端、送信レポートをチェックして、組合つぶしを徹底させるべく、X2の不適切な行為を発見しようとしてあえて調査を行った可能性が高い。

また、24年5月26日、同年7月12日及び同月20日の3回のファックス機使用について、その時点における就業規則では謹慎処分に関する規定はなく、当該処分はなし得ない。

イ 回答書不誠実記載（処分理由②）について

被申立人は、X2が、質問に対し、あえてはぐらかし、不明瞭で不誠実な回答をしたと主張するが、同人の回答には、非難されるような記載はない。会社は、X2の回答に満足せず、反省をなさしめ、謝罪、誓約を強要しており、それは個人の内心の自由に関わるものである。

たとえ、X2が会社の望むような回答をしなかったとしても、会社から身分的・人格的支配を受けるいわれはなく、個人の意思の自由は最大限に尊重されるべきものであるから、その回答をもって、懲戒処分の対象とすることはできない。

ウ 総括

以上のとおり、会社が行った懲戒処分は、合理的理由がなく、X2が組合員であることを理由として不当な処分を行ったものであり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア ファックス機使用（処分理由①）について

X2によるファックス機の使用は、就業時間中の組合活動であり、また、同人は、団交の席上で自ら謝罪した経緯から、非違行為であることを十分に理解した上で当該行為に及んでおり、重大な企業秩序破壊行為である。

会社は、多大な損害の発生や業務妨害を理由として懲戒処分を行ったのではない。

会社が、送信レポートを整理点検することは、備品管理の観点から全く問題ない。

また、24年5月26日、同年7月12日及び同月20日の3回のファックス機使用については、23年12月1日改正の就業規則が適用され、当該就業規則でも、会社の機器等を私的に使用した場合は懲戒事由に該当し、出勤停止処分を課することは可能である。

イ 回答書不誠実記載（処分理由②）について

会社は、ファックス機使用の事実の有無を確認するため、顛末書の提出を指示したが、X2の回答があいまいであり、23年7月28日の団交での謝罪の意味を失わせかねないものであった。そこで、会社は、謝罪の動機、真意を端的に確認すべく質問を行ったが、X2は、事実を明らかにしないままに回答を続けたため、同人の認識を明らかにし、反省の機会を付与すべく回答書の提出を複数回求めたが、同人の回答は矛盾、虚偽及びはぐらかしに終始したものであった。

回答書等の提出指示に関しては、就業規則で定められており、会社は法的に提出義務を課し得る。

なお、個人の内心の自由とは思想信条を告白しなくていいという自由、思想信条により差別されない自由のことを意味しており、事実認識についての報告を求めることは、内心の自由の侵害に当たらない。また、使用者が企業秩序や職務規律に違反した労働者に対し、自己反省をなさしめたり謝罪を求めたりすることは相当な措置としてなし得るものである。

ウ 総括

以上のとおり、X2には処分理由に該当する非違行為があり、会社はこれについて相当な処分をしたものであって、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件は、被申立人が申立人組合員X2に対して行った各懲戒処分が、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するとして申し立てられたものである。ところで、使用者が労働者に対して行う懲戒処分については、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認めら

れない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされる（労働契約法第15条）。

そこで、本件懲戒処分が不当労働行為に該当するか否かの判断に当たっても、まず、当該行為の懲戒事由該当性及び処分の合理性・相当性について考慮するのが相当であるので、処分事由ごとに以下検討する（後に2ないし3で判断する各懲戒処分についても同様である。）。

イ 懲戒事由への該当性について

(ア) ファックス機使用（処分理由①）について

X2が、三瀨事務所から組合宛てに数回ファックス送信を行ったことは、同人がこのことに係る会社からの事実確認に対してそれを認めていること（前記第2の14(2)ウ(ア)）からも明らかである。したがって、会社が、通信機器を私的に使用した、職務専念義務に違反したとの理由で、懲戒することができる場合に一応該当すると考えられる。

申立人は、24年5月26日、同年7月12日及び同月20日の3回のファックス機使用について、その時点の就業規則では謹慎処分に関する規定はなく、当該処分はなし得ない旨主張する。たしかに、23年12月1日改正の就業規則には懲戒の種類として謹慎の規定が存しないのは申立人の主張のとおりである。しかしながら、別紙1のとおり、譴責、減給及び出勤停止の対象となる懲戒事由として「会社のファクシミリを無断で私的に使用したとき」との規定があるので、会社が一定の処分を行うことは認められる。また、24年11月9日のファックス機使用については同年7月21日改正の就業規則の適用があると考えられる。

(イ) 回答書不誠実記載（処分理由②）について

会社が従業員に顛末書の提出を求める場合、それは、当該懲戒処分の対象事由又は懲戒処分を検討するに至った事由について、その発生原因、経過、関係者、結果などに関する報告であることが求められ、それと関連性を持たない事実関係の説明を求める場合はその限界を超えると考えられる。また、顛末書対象者の内心の自由を侵害するものであってはならない。

この点は、会社の懲戒規程第4条にも、顛末書の提出を求める目的について、「懲戒事由又は懲戒処分を検討することに至った事由について、その発生の原因、経過、関係者、結果等について詳細を報告」させるこ

とであり、「内心の自由を侵すものではない。従って、反省の意を記載することを強制するものではない。」と規定されているところである。このことからすれば、X2が提出した回答の内容について、懲戒事由等を確認する上で不明確な点があれば、それを確認するために質問を行うことは認められるとしても、その内容は上記規定の趣旨に沿うものであることが求められる。

そこで会社がX2に対して行った事項を見ると、以下のような質問が含まれていることが認められる。

- a 「(前略) 当時、きちんと反省し心から謝罪したのか、それとも、口先だけだったのか」(前記第2の14(2)ウ(ア)3月2日分)
- b 「(前略)『数回あると思いますが分かりません』という回答は、してはならないことでも軽く考えて忘れる可能性がある性格だと理解して良いか。」(前記第2の14(2)ウ(イ)3月4日分)
- c 「(前略) 貴殿は以前、社長に対して面前で『あなたを全く信用していない』と発言している。社長を信用しているのか、信用していないのか」(前記第2の14(2)ウ(イ)3月4日分)
- d 「(前略) 記録に残っていなければ反省しない(記録がなければ事実であっても認めない、又は反省しない) という意味と理解して良いか。」(前記第2の14(2)ウ(イ)3月4日分)
- e 「(前略) 客観的にみて当時反省し、心から謝罪したとは考えられないが、この点についてどう考えるのか。」(前記第2の14(2)ウ(ウ)3月5日分)
- f 「(前略) 客観的にみて信用できないと言わざるを得ないが、今後は二度と就業規則違反をしないと誓えるか。」(前記第2の14(2)ウ(エ)3月7日分)

これらの質問は、ファックス機使用に係る事実確認とは明らかに無関係で、X2の人格を一方的に非難するものであり、また、殊更に反省を求め、執ように謝罪や誓約を求めるなど内心の自由を侵害していると評価されるものであって、質問自体不適切なものといわざるを得ない。

よって、会社が、そのような不適切な質問に対してX2が行った回答について、これを不明確、不誠実であるなどとして処分の対象とすることはできない。

ウ 懲戒処分の相当性

次に、懲戒処分の相当性について検討する。

X 2 のファックス機の私的な使用が懲戒事由に一応該当することは上記イ(ア)のとおりである。しかし、これら数回のファックス送信によって、X 2 が業務に従事しなかった時間は短時間と考えられ、業務に具体的な支障を及ぼした事実は認められない。また、ファックス送信に要した時間は全て 1 回当たり 30 秒以内であって、会社に与えた経済的な損害も極めて軽微である。

一方、会社の懲戒の種類は、処分の軽い方から訓戒、減給、謹慎となっているところ、他の処分事案では、処分理由が就業時間中の私的行為等である事案や数万円の損害が発生した事案についても、処分が減給や訓戒にとどまっている（前記第 2 の 22）。

以上のことからすれば、X 2 はファックス機使用について過去に会社から指摘を受けたことがあったことを考慮しても、X 2 に対する本件謹慎処分が過重であり、社会通念上相当性を欠いていることは明らかである。

エ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社が処分理由とした X 2 のファックス機使用（処分理由①）に対する処分は、上記ウのとおり、相当性に欠けるものであり、また、回答書不誠実記載（処分理由②）は、上記イ(イ)のとおり、懲戒事由に当たらない。

これに加え、以下の点が認められる。

(ア) 会社は、25 年 3 月 12 日付け懲戒処分の根拠として、服務規程第 9 7 条（労働組合活動）違反を処分理由として掲げており、X 2 のファックス機使用を私的使用と捉えるだけでなく、組合活動の一環として捉えている。

(イ) X 2 が三瀨事務所から異動後、会社は、ファックスの通信記録の点検を行うに当たり、組合事務所以外の送信先についてそれらが私的使用であるかどうか調査を行っていない（前記第 2 の 14(1)）。

(ウ) 会社は、組合員である X 2 に対して、ファックス機使用の事実確認とは関係のない質問や同人の内心の自由を侵害すると評価される多くの質問を繰り返しており同人の行為を執ように非難、追及している（前記第 2 の 14(2)ウ）。

(エ) 24年11月1日、非組合員である職員ウ及びエは、それぞれ会社に数万円程度の実損を発生させた事案で処分を受けているが、いずれも賞与が不支給となることのない訓戒処分や譴責処分にとどまっている。

同様に、25年9月5日、非組合員である職員ク及びケ（職員クの部下）は業務中の私的行為等を理由として処分を受けているが、いずれも減給処分や訓戒処分にとどまっている。

他方、X2の場合、前記ウのとおり、その処分対象行為（ファックス機使用）により会社に具体的な業務上の支障は認められず、経済的な損害も極めて軽微であるにもかかわらず、賞与が原則不支給となる謹慎処分が課せられている。

(オ) 賞与が原則不支給となる謹慎、出勤停止又は降格処分を受けたのは、組合員だけである（前記第2の22）。

また、会社の全従業員数に対する組合員の割合は1割程度であるが、懲戒処分の全件数のうち約6割が組合員に対するものである（前記第2の22）。

以上のことからすれば、会社が、組合ないし組合員を嫌悪していたと十分推認される所であり、X2に対する3月12日付け謹慎処分は、同人が組合員であることを理由として特に重い処分としたものといわざるを得ず、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

2 4月6日付け謹慎処分について

(1) 申立人の主張

ア 休憩不取得（処分理由①）について

休憩時間は、あくまで労働者保護のためのものであり、休憩の不取得が使用者への制裁事由になり得るとしても、労働者に対する懲戒処分の対象となることは社会通念に著しく反する。

X2は、25年3月7日及び同月8日、いずれも同乗者のY3からの指示がなかったため、休憩を取得できなかった。にもかかわらず、Y3に対しては、X2よりも軽い処分であった。

X2のみを著しく不利益に取り扱うものであるといえる。

イ 時間外勤務手当の請求（処分理由②）について

労働者が休憩時間に稼働したとすれば当然賃金請求の対象となるのであり、業務命令の有無などにより、その賃金請求を認めるか否かの判断はあり得るとしても、労働の対価として賃金請求することが懲戒処分の対象となることは労働契約の根本である労働力の提供と報酬の対価性を否定するもので、社会通念に著しく反する。

ウ 休憩不取得に関するX2の主張（処分理由③）について

会社が提出要求している回答書等に対して、X2が書面において記した「作業させられた」、「被害者」などの主張は、あくまでX2の主観、認識に基づくものであり、誹謗中傷に当たるものではなく処分の対象となるものではない。

エ X2のY3に対する発言（処分理由④）について

X2の「会社と10年以上争っている」との発言については、Y3から社長との関係を尋ねられたので、答えたまでのことである。当発言によって社内の士気が低下した事実は見られず、処分の対象にはなり得ない。

オ 総括

以上のとおり、会社が行った懲戒処分は、合理的理由がなく、X2が組合員であることを理由として不当な処分を行ったものであり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 休憩不取得（処分理由①）について

労働者に時間外労働をさせないことは使用者の法的義務であり、その義務を履行する業務命令自体について違法の評価を受けることはあり得ない。

したがって、休憩をとるよう命令すること自体は適法である。

会社は休憩時間を確実にとるよう周知徹底していたのであって、従業員が勝手な判断で休憩をとらないことは明らかに非違行為である。

X2は、自らの判断で休憩をとることができ、同乗者のY3にも休憩時間をとるよう促すことができたにもかかわらず、就業規則と会社の指示命令に違反して故意に休憩をとらなかった。同人は、昭和58年の入社以降、22年11月30日まで浄化槽保守点検及び清掃業務を行っていた経験者であるから、清掃業務において休憩取得のタイミングが分からないは

がない。

X 2 に対する処分理由は、休憩をとらなかったばかりか、時間外勤務手当を請求したこと（処分理由②）、休憩不取得に関し、「作業をさせられた」、「被害者」などの主張をしたこと（処分理由③）、会社と長年争っている旨発言したこと（処分理由④）であり、さらに、以前の処分歴も考慮して本件処分に至ったのであるから、Y 3 よりも処分が重くなるのは当然である。

イ 時間外勤務手当の請求（処分理由②）について

X 2 は、会社が休憩時間に稼働を命じていないにもかかわらず、就業規則と会社の指示命令に違反して休憩をとらずに、時間外勤務手当を請求した。

このことは、重大な企業秩序破壊行為である。

ウ 休憩不取得に関する X 2 の主張（処分理由③）について

会社は、X 2 に対して、時間外勤務申請を行うに際し、主張する不当労働行為及び労働法違反についてその内容の説明を求めたが、話をはぐらかして明確に答えなかったため、さらに回答を要求せざるを得なくなった。

X 2 は、会社の指示に全く従わずに休憩をとらないという違反をしたにもかかわらず、反省することもなく堂々と自分が作業をさせられた被害者であるとの自分勝手な主張をしている。

これらの主張は、客観的事実に反しており、企業秩序を乱すものである。

エ X 2 の Y 3 に対する発言（処分理由④）について

就業時間中に無関係の従業員に「会社と 10 年以上争っている」などと社内の士気低下につながりかねない不要な発言を行った。

このような不穏当な発言は、会社の秩序を乱すものである。

オ 総括

以上のとおり、X 2 には処分理由に該当する非違行為があり、会社はこれについて相当な処分をしたものであって、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 懲戒事由への該当性について

(イ) 休憩不取得（処分理由①）について

前記第 2 の 18(2)イに認定のとおり、X 2 は、3 月 7 日の午後、同月 8 日の午前及び午後それぞれ 10 分間休憩を取得しなかった。

そもそも休憩とは、労働者の身体的、精神的負担を軽減、解消する意義を有するだけでなく、労働者を使用者の指揮命令下から解放して、その自由を回復する意義をも有するものである（労働基準法第34条）。したがって、休憩時間については、労働者が権利として労働から離れることを保障されるものであって、労働者が休憩取得の義務を課されているものではない。

このように、休憩時間は、労働者が権利として労働から離れることを保障されるものであって義務ではないのであるから、労働者がこれを行使しないことは、それが濫用に当たるなど特段の事由による場合を除き、会社は、懲戒処分の対象とすることはできない。

被申立人は、X2が10分間休憩をとれたにもかかわらず、これをとらなかったと主張するが、バキュームカーに乗車して作業を行う場合、休憩をとれる場所等がかなり限定され、休憩がとりにくい状況であった（前記第2の18(2)ウ(ア)）といった事情を考慮すると、同人が休憩をとらなかったことが濫用であるとは到底いえないものである。

以上のことからすれば、X2が故意に休憩をとらなかったとして処分することはできない（同様に、Y3に対する懲戒処分に理由がないことも明らかである。）。

(イ) 時間外勤務手当の請求（処分理由②）について

前記第2の18(3)に認定のとおり、X2は、休憩時間に就労した分の時間外勤務手当を請求した。X2が休憩時間に就労した以上、同人がその時間分の賃金を請求するのは正当な行為であって、賃金請求したこと自体を処分の対象とすることはできない。

(ウ) 休憩不取得に関するX2の主張（処分理由③）について

X2が、会社とのやりとりの中で（前記第2の18(3)及び(4)）、「作業させられた」、「被害者」などの記載を行ったのは、同人が現に休憩時間に就労した事実から見れば、正当な主張であり、これらが企業秩序を乱すものと認められるものではないのであるから、これをもって自分勝手な解釈による主張を繰り返したとして処分を行うことはできない。

(エ) X2のY3に対する発言（処分理由④）について

前記第2の18(1)に認定のとおり、25年3月5日、X2は、Y3に対し、会社と10年以上争っている旨の発言を行っているが、X2のこ

の発言は、従業員同士の雑談の中での発言であって、会社の秩序を乱すものとは到底認められないのであるから、当該発言をもって、処分の対象とすることはできない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社が処分理由としたX2の各行為は、いずれも懲戒事由に当たらないものである。

また、会社は、Y3に対しても、休憩不取得を理由として、減給処分を行っているが（前記第2の18(8)）、X2に対しては10分間休憩の不取得に加え、処分理由となり得ないものを更にいくつも取り上げ、Y3よりも重い濫用的な処分を行っている。

以上のことに加え、前記1(3)エ(エ)及び(オ)の事実を併せ考えると、会社が、組合ないし組合員を嫌悪していたと十分推認される所であり、X2に対する4月6日付け謹慎処分は、同人が組合員であることを理由として行ったものといわざるを得ず、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

3 7月22日付け出勤停止処分について

(1) 申立人の主張

ア 無許可場所における取水（処分理由①）について

X2が、過去に給水作業に従事したことがあったとしても、農業用水の使用許可は3年更新であり、取水を許可された場所が変更することがあるので、同人が取水許可場所を把握していないのは当然である。

使用許可証には「〇〇付近用水路」と記載されているが、当該文言のみでは具体的な場所を特定することは到底不可能である。そのため、X2は同乗していたY4に従い、取水を行ったのである。無許可の場所での取水は服務規程に反するのは当然のことながら、許可の取消しなど対外的に影響、損害を与えかねない重大な行為である。

Y4は無許可の場所であることを知っていたのであるから、X2よりも悪質と評価できる。

Y4は、立花労組に加入し、会社から好評価を得ている従業員であるが故に取水を指示したにもかかわらず、X2よりも軽い処分であった。

X2のみを著しく不利益に取り扱うものであるといえる。

イ 上司にY4を注意するよう求めたこと（処分理由②）について

25年6月26日朝、X2は、出勤してきたY6清掃部長に同月21日及び同月25日に取水した場所を記したメモを手渡し、そこが取水可能場所かどうかの確認を依頼したものである。Y4を注意するよう求めた事実はなく、仮に注意を求めていたとしても、他の従業員が不適切な行為を行っているのであれば、それを上司に報告し、注意を促すことは非難される行為ではない。

ウ 回答書不誠実記載（処分理由③）について

会社が提出要求している回答書等は、単なる事実確認でなく、X2の内心、良心の自由を侵害していることは明らかである。さらに、会社の質問は無許可場所での取水の件とは全く関係のない事項にも及んでおり、正当な業務命令権の範囲を逸脱している。

エ 総括

以上のとおり、会社が行った懲戒処分は、合理的理由がなく、X2が組合員であることを理由として不当な処分を行ったものであり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 無許可場所における取水（処分理由①）について

X2は、昭和58年の入社以降、22年11月30日まで浄化槽保守点検及び清掃業務を行っていた経験者であって、指示を受けないと取水場所を理解できないことはない。23年3月1日からは給水車に取水可能場所が記載された書類を備え付けている。

それらのことからして、X2は取水した場所が取水許可場所でないことを知っていたはずである。

また、Y4は、X2を指導する立場にはないので、Y4の方が処分が重くなるということにはならない。X2に対する処分理由は、無許可の場所で取水をした上、Y6清掃部長にY4を注意するよう求め、さらに回答書において不誠実な記載を繰り返したことであるので、処分の量定に差が出るのは当然である。

イ 上司にY4を注意するよう求めたこと（処分理由②）について

Y4は無許可場所で取水したことについて反省しているのに対し、X

2は、反省もせずにY6清掃部長に対してY4を注意するよう求めている。

このことは重大な企業秩序破壊行為である。

ウ 回答書不誠実記載（処分理由③）について

会社は、25年6月21日及び同月25日の取水に関する事実確認を行うため、X2に対して回答書の提出を指示したが、同人の回答は、質問に対して端的に答えず、回答をはぐらかすものであったことから、正確な事案把握のため5回にわたり回答書提出を求めざるを得なくなったものである。

回答書等の提出指示に関しては、就業規則で定められており、会社は法的に提出義務を課し得る。

なお、個人の内心の自由とは思想信条を告白しなくていいという自由、思想信条により差別されない自由のことを意味しており、事実認識についての報告を求めることは、内心の自由の侵害に当たらない。また、使用者が企業秩序や職務規律に違反した労働者に対し、自己反省をなさしめたり謝罪を求めたりすることも相当な措置としてなし得るものである。

エ 総括

以上のおり、X2には処分理由に該当する非違行為があり、会社はこれについて相当な処分をしたものであって、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 懲戒事由への該当性について

(ア) 無許可場所における取水（処分理由①）について

前記第2の21(1)ア及びイに認定のとおり、X2は、6月21日及び同月25日にY4とともに無許可の場所で取水を行った。

被申立人は、X2は昭和58年の入社から22年11月30日まで浄化槽保守点検及び清掃業務を行っていた経験者であるから、そこが取水許可場所でないことを知っていたと主張する。

しかし、X2が清掃部に異動する前に、同部の業務を行っていたのは入社後5年間ほどの期間であって（前記第2の2(1)）、それ以降20年以上、同業務に関わっていない。また、農業用水の使用許可は3年更新であり、取水許可場所が変更される可能性がある。

また、被申立人は、使用許可証の写しを23年3月1日から給水車に備え付けていたと主張するが、それを認めるに足る疎明はなく、また、X2は、25年6月21日及び同月25日にY4と取水した時点で、使用許可証自体を見たことはないとしていることからすれば、X2は取水許可場所について具体的な認識はなかったといえる。

三潯町における取水許可場所（8か所）の範囲は、それぞれ限定された狭い範囲であるので（前記第2の21(1)エ(ア)）、それらの場所を正確に把握するのは容易でないと考えられるが、会社は、従業員に対して、取水許可場所について具体的な説明を行っていなかった（前記第2の21(1)エ(イ)）。

以上のことから、X2は、取水許可場所について具体的に把握していたとはいえず、Y4の提案に従った（前記第2の21(1)ウ）ことは、特に問題とされるものではなかったと考えられる。

よって、X2による無許可の場所での取水行為を懲戒処分の対象とすることは失当である。

(イ) 上司にY4を注意するよう求めたこと（処分理由②）について

前記第2の21(2)に認定のとおり、X2は、Y6清掃部長に対して、6月21日及び同月25日に取水した場所が取水許可場所かどうかの確認を依頼するとともに、それらが無許可の場所であればY4を注意するよう求めた。

被申立人は、他の従業員の不適切な行為について、上司に注意を促す行為が企業秩序を破壊する旨主張するが、そのような行為はむしろ正当な行為といえるのであって、企業秩序を破壊すると認められないことは明らかである。

よって、X2がY6清掃部長にY4を注意するよう求めたことを懲戒処分の対象とすることはできない。

(ウ) 回答書不誠実記載（処分理由③）について

会社が、X2が提出した回答内容について、不明確な点があれば、それを確認するために質問を行うことは認められるとしても、その内容は就業規則の規定の趣旨に沿うものであることが求められる（前記1(3)イ(イ)参照）。

会社は、X2に対して以下のような質問を行った。

- a 「(前略)『同じような事が2度あったので部長に報告しました』ということだが、一度だけだったら報告しなかったのか。」(前記第2の21(3)エ(イ)7月5日分)
- b 「(前略)少し疑問がありながら『無許可場所で給水した^(ママ)のは何故か』と問うているのである。正確に回答せよ。」(前記第2の21(3)エ(イ)7月5日分)
- c 「(前略)不当労働行為とは、労働組合員であること等を理由として不利益取扱いすることであって、当社は一度もそのようなことをしたことはない。具体的に何が不当労働行為だと主張しているのか。」(前記第2の21(3)エ(イ)7月5日分)
- d 「(前略)全文修正の場合は、日本語として読む者に理解できるように全文記載せよ。」(前記第2の21(3)エ(ウ)7月6日分)
- e 「(前略)貴殿と会社との信頼関係は著しく破壊されていると考えるが、今後どうしたいのか。」(前記第2の21(3)エ(ウ)7月6日分)
- f 「(前略)信頼関係修復の努力はしないのか。」(前記第2の21(3)エ(エ)7月8日分)
- g 「休憩時間の問題は、貴殿が組合員であることを理由になされた懲戒処分でないことは明らかである。何故これが不当労働行為となるのか。虚偽記載又はいい加減に記載してしまったということなら、即時謝罪せよ。」(前記第2の21(3)エ(オ)7月9日分)

これらの質問は、無許可場所における取水に係る事実確認とは明らかに無関係で、X2の人格を一方的に非難するものであり、また、執ように謝罪を求めるなど内心の自由を侵害していると評価されるものであって、質問自体不適切なものといわざるを得ない。

よって、会社が、そのような不適切な質問に対してX2が行った回答について、これを不誠実であるなどとして処分の対象とすることはできない。

イ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社が処分理由としたX2の各行為は、いずれも懲戒事由に当たらないものである。

また、会社は、無許可場所での取水についての事実関係の確認と称し、Y4に回答書の提出を求めたのは1度だけである(前記第2の21(3)ア)のに対し、X2には回答書の提出を何度も執ように求めている。

そして、会社は、Y 4 に対して、無許可場所での取水について減給処分を行っている（前記第 2 の 21(7)）が、X 2 に対しては、無許可場所での取水に加え、処分理由となり得ないものを更にいくつも取り上げ、Y 4 よりも重い濫用的な処分を行っている。

以上のことに加え、前記 1 (3)エ(エ)及び(オ)の事実を併せ考えると、会社が、組合ないし組合員を嫌悪していたと十分推認されるところであり、X 2 に対する 7 月 22 日付け出勤停止処分は、同人が組合員であることを理由として行ったものといわざるを得ず、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当する。

4 24 年度期末賞与の不支給について

(1) 申立人の主張

24 年度期末賞与の不支給は、X 2 に対する 25 年 3 月 12 日付けの謹慎処分を理由としている。当該懲戒処分は組合員であることを理由とした不当労働行為であることから、そのことを理由として、24 年度期末賞与を不支給としたことは不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

賞与支給額は、その都度会社の裁量で決定されるものであり、X 2 の場合、賞与支給時から遡って 1 年以内に謹慎処分を受けており、懲戒規程第 39 条及び会社の裁量により不支給とした。

24 年度期末賞与の不支給の理由となった 25 年 3 月 12 日付けの懲戒処分は X 2 の非違行為に基づくものであり、組合員であることを理由としたものではない。

X 2 が組合員であることと賞与支給額との間に因果関係はなく、24 年度期末賞与を不支給としたことは不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

X 2 の 24 年度期末賞与は、同人が 25 年 3 月 12 日付けの謹慎処分を受けたことにより不支給とされたと判断せざるを得ない。

当該懲戒処分が前記第 3 の 1 (3)エで判断したとおり不当労働行為に該当することから、24 年度期末賞与を不支給としたことについても労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当する。

5 25年度夏季賞与の不支給について

(1) 申立人の主張

25年度夏季賞与の不支給は、X2に対する25年3月12日付け謹慎処分、同年4月6日付け謹慎処分及び同年7月22日付け出勤停止処分を理由としている。当該3回の懲戒処分は組合員であることを理由とした不当労働行為であることから、そのことを理由として、25年度夏季賞与を不支給としたことは不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

賞与支給額は、その都度会社の裁量で決定されるものであり、X2の場合、賞与支給時から遡って1年以内に謹慎処分(2回)、出勤停止処分を受けており、懲戒規程第39条及び会社の裁量により不支給とした。

25年度夏季賞与の不支給の理由となった3つの懲戒処分はそれぞれX2の非違行為に基づくものであって、組合員であることを理由としたものではない。

X2が組合員であることと賞与支給額との間に因果関係はなく、25年度夏季賞与を不支給としたことは不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

X2の25年度夏季賞与は、同人が25年3月12日付け謹慎処分、同年4月6日付け謹慎処分及び同年7月22日付け出勤停止処分を受けたことにより不支給とされたと判断せざるを得ない。

当該3つの懲戒処分が前記第3の1(3)エ、2(3)イ及び3(3)イで判断したとおり不当労働行為に該当することから、25年度夏季賞与を不支給としたことについても労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

6 25年8月29日付け団交申入れについて

(1) 申立人の主張

組合は、会社に対し、25年8月29日付けでX2の夏季賞与の支払等を求めて、団交を申し入れたが、会社は、同年9月5日付けのファックス送信状で「合意に至る可能性があるのか疑問である。」との理由で団交の開催を拒否した。組合は、これに対し、同月6日付けで再度団交の申入れを行ったが、会社は、同月10日付けファックス送信状で指定期日の団交開催を拒否し、同年10月3日の団交を提案したものである。

以上のとおり、会社は、団交での労使合意の可能性を否定し、団交開催を引き延ばしている。このような会社の姿勢は団交拒否である。

(2) 被申立人の主張

25年9月5日付け書面では団交での合意の可能性について組合の認識を問うたものにすぎず、団交を拒否したものではない。

会社は、組合からの同月6日付け書面に対して、団交開催日として同年10月3日を提案したにもかかわらず、組合は、これに対する回答を行わなかったのである。

(3) 当委員会の判断

使用者は、労働組合の要求する団交を正当な理由なく拒否することはできず、誠実に団交に応じる義務を負っているところである。

この点について検討するに当たり、本件では以下の事実が認められる。

ア 会社は、25年8月29日付け団交申入れに対し、同年9月5日付け書面で、団交を開催した結果、合意に至る可能性があるのか疑問である旨回答するのみで、組合が要求した同月6日までに開催するか否かについては答えていない（前記第2の25(2)）。

イ 会社は、組合が25年9月6日付け団交申入れにより、同月12日までに団交を開催するよう再度求めたのに対して、9月中は都合がつかないとして、最も早期に団交開催が可能な日時として10月3日午後4時30分を提案しているが、9月中は都合がつかない事情については記載していない（前記第2の26(2)）。

ウ 会社が提案した25年10月3日に団交が開催されたとしても、組合の同年8月29日付け団交申入れからは、1か月以上が経過している。

そもそも、X2は夏季賞与が全く支給されないという大きな経済的不利益を被っており、この点について早期の団交開催を求めることに相応の理由があると考えられ、会社はこれに早期に応じるべき義務があったといえる。にもかかわらず、会社の対応は、上記アないしウのとおり早期に団交に応じることができないことについて正当な理由を述べるものでもなければ、その事情についての説明もほとんど行われていないものである。

このように、会社が組合の25年8月29日付けの団交要求に対して、合意に至る可能性があるのか疑問であると回答し、さらに1か月以上も団

交に応じなかったことは、不誠実な対応であったといわざるを得ない。

したがって、組合の25年8月29日付け団交申入れに対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

7 救済の方法

上記判断のとおり、X2に対する3件の懲戒処分並びにX2の24年度期末賞与及び25年度夏季賞与を不支給としたことは、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であり、それらの救済方法としては、主文のとおり命じることとする。

なお、前記第2の17(2)に認定のとおり、X2の夏季賞与支給額は20年から23年までの4年間は50万円であり、また、同人の期末賞与支給額は20年から22年までの3年間は40万円である。

賞与については賃金規程第8条で、会社の業績(利益)に応じて支給されると規定されているところ、前記第2の17(3)に認定のとおり、20年以降、会社の営業利益はほぼ横ばいの状況であることからすれば、本来、X2の夏季賞与及び期末賞与について上記金額が支給されてしかるべきである。

よって、主文第2項で命じる24年度期末賞与相当額を40万円とし、25年度夏季賞与相当額を50万円とするのが相当である。

また、申立人は、利息の付加も請求するが、主文のとおりで相当と思料する。

8 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年7月25日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊞

(懲戒の種類、程度)

第69条 懲戒の種類及び程度は情状に応じて以下のとおりとする。

- (1) 譴責 始末書を提出させ、書面による警告を行い、将来を戒める。この場合に必要と認めれば事前に面接を行う。
- (2) 減給 始末書を提出させ、給与を減給する。但し、1回につき平均賃金の1日分の半額、総額においては一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えない範囲でこれを行う^(ママ)、なお、第4号と併科することがある。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させ、14労働日以内の出勤を停止する。その期間の賃金は支払わない。なお、第4号と併科することがある。
- (4) 諭旨解雇 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは退職届を提出するよう勧告する。但し、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。^(ママ)子^(ママ)の場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

2. (略)

(懲戒の事由)

第70条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止とする。

- (1)～(8) 略
- (9) 会社に属するコンピュータ、電話(携帯電話を含む。)、ファクシミリ、インターネット、電子メールその他の備品を無断で私的に使用したとき
- (10)～(21) 略

本則

(基本的服務規律)

第48条 従業員は、会社内の善良な風紀と正しい秩序を保ち、業務の能率を向上させるために、特に次の事項を守らなければならない。

- (1) 会社の就業規則及び^(ママ)所^(ママ)規定は勿論、関係諸法令をよく守り、責任を重んじ、その職務を全うすると共に、上司の指示に従い、業務を誠実に、なすとげなければならない。
 - (2) 公私の別を明らかにして、礼儀を重んじ、互いに人格を尊重し、協力して、職場の秩序を保ち、明朗発らつとした気風を醸成して収益の向上に努めなければならない。
- (1 1) 勤務時間中は、会社の許可なしに、労働組合活動、示威活動、そのほか業務に関係ない集会をしてはならない。

服務規程

第2章 (法律上の義務)

第6条 (権利義務)

労働契約に付随して、従業員は、法律上の権利及び義務が生じる。義務の遂行を全うせずに権利のみ主張することがないように心得なければならない。

第7条 (労働義務)

労働契約に付随して、従業員は、債務として労働する義務を負い、労働の^(ママ)対償として賃金を受ける権利を有する。

- (2) 前項の「労働」は、債務の本旨に沿うものでなければならない。例えば、指定された業務について、従業員自らの考え等でこれと異なることを行った場合、その行為に要した時間については、労働義務に反するものである。

第8条 (命令に服する義務)

労働契約に付随して、従業員は、会社による業務上の指示、命令等に服する義務を負う。

第9条 (誠実義務)

労働契約に付随して、従業員は、会社に対し善良な管理者の注意をもって、誠実に労働する義務を負う。

第10条（専念義務）

労働契約に付随して、従業員は、所定労働時間中において、会社の指示命令に服して労働に専念する義務を負う。即ち、精神的・肉体的活動力のすべてを労務遂行のために用い、労務遂行でない事項に精神的・肉体的活動をしてはならない。

第11条（忠実義務）

労働契約に付随して、従業員は、会社の利益を侵害し、又はそのおそれのある行為をしないことはもちろん、忠実な労務提供の義務を負う。

第12条（秩序維持義務）

労働契約に付随して、従業員は、会社の秩序を乱さず、協調性をもって業務を遂行する義務を負う。

第13条（人格尊重義務）

労働契約に付随して、従業員は、会社の役員及び他の従業員との円満な関係を構築し、その人格を尊重する義務を負う。

第14条（名誉信用保持義務）

労働契約に付随して、従業員は、会社の名誉、信用を保持する義務を負う。

- (2) 会社の業務は、主に市町村の許可又は委任によって行われるものであり、信用を失墜させる行為は業務の存続の問題となりかねないことを認識しなければならない。

第4章（人間関係）

第22条（基本事項）

従業員は、相互に協力し合い、円滑に会社業務を遂行するための人間関係を構築するよう努めなければならない。

- (2) 従業員は、相互に明るく元気な挨拶をしなければならない。但し、上長と部下の場合は部下、先輩と後輩の場合は後輩が、先に挨拶をすることが社会常識であることを認識しなければならない。
- (3) 会社業務は、ライフラインを担う重要な業務であり、この重要な業務を担当する従業員の間における協調性は不可欠である。自分の業務が落ち着いたときは、率先して他の従業員を手伝う等、業務の種類、内容等を問わず常に周囲の者に対する心遣い及び相互協力をしなければならない。

第23条（迷惑言動）

正当な理由なく、他人に迷惑を及ぼす行為や他人が嫌がる行為をしてはならない。

- (2) 他人に対し、直接的に迷惑を及ぼす行為に該当しない場合であっても、自分勝手な言動は厳に慎まなければならない。

第6章（業務と服務心得）

第41条（指示命令）

従業員は、業務に関する会社及び上長の指示命令に従わなければならない。

- (2) 前項の指示命令の内容に問題があると感じたときは、その場で問題と考える理由を明示して申し出なければならない。指示命令者は、その申出について検討し、指示命令を改めるか、又は改めずに再度指示命令をしなければならない。従業員は、再度指示命令を受けたときは、理由の如何に関わらずこれに従わなければならない。

第43条（厳守事項）

業務上の指示等についてはその指示に従って遂行することが求められる。特に、自己判断で業務を遂行したり、他の従業員等周囲に迷惑を及ぼすことがないように常に意識しなければならない。

第44条（指示命令違反）

指示命令を受けたにもかかわらず、その指示に従わず、他の行為をしたときは、法律上債務の本旨に従った労務の提供に該当しないため、その時間は労働時間として認めず、賃金も支給しない。また、懲戒処分を免れない。

第48条（会社の顔）

従業員は、自ら「会社の顔」として他人から見られている、という意識を常に持ち、社会人として恥ずかしい行為をしないことはもちろん、細かな部分まで従業員として模範たる行動を心がけなければならない。

第49条（業務目的）

従業員は、常に顧客のための業務遂行を心がけ、顧客と接するときは明るい態度と笑顔を基本に親切な応対をしなければならない。

- (2) 従業員は、会社や顧客その他取引先等に対し、虚偽の申告、連絡、回答等をしてはならない。

第54条（その他の基本心得）

従業員は、その他の基本的な心得として、つぎに例示列举する事項を遵守しなけ

ればならない。

- 1号 上長の指示命令に従い、業務上の責任を重んじ、他の従業員と協力して業務を遂行するとともに後輩の指導に努め、相互に信頼し、思いやりや助け合いの心を持って明るい職場とするよう務めること
- 2号 自分のことだけでなく、周囲の者に対しても配慮し、良好な職場環境を築くよう心がけること
- 3号 許可なく業務上必要としない他人を会社又は現場に立ち入らせないこと
- 4号 許可なく会社関係者以外の者に会社の車両、機械器具、積荷、施設、備品、書類等一切の物及び情報等について、使用、開示、記録、複写、撮影、データ送信又は持ち出し等させないこと
- 5号 会社の指示命令、通達又は顧客との約束事項等は、その個別事項をよく確認の上、厳守すること
- 6号 就業時間中に特段行う業務がないときは、上長に指示を仰いでその指示に従うことはもちろん、特段の指示がないときは他の従業員の手伝い、車両清掃、社内清掃、整理整頓、その他可能な業務をすすんで実行するよう心がけること
- 7号 遵法精神（コンプライアンス精神）をもって業務にあたること
- 8号 前各号の他、常に会社の方針及び道徳・法令に反しないよう心がけること

第57条（施設、備品等の原則）

会社の施設、車両、機械設備、通信機器、作業用品、事務用品、消耗品その他一切の什器備品等（以下、本章において「備品等」という。）は、専ら業務上の必要性に基づいて使用するものとし、会社の事前許可なく社外に持ち出してはならない。

- (2) 会社の備品等は、大切に取り扱いなければならない。また、消耗品は節約しなければならない。
- (3) 従業員は、会社の備品等について、理由の如何に ^(マツ) 関わらず、私的に用いてはならない。また、業務上必要性のない第三者に用いさせてもならない。
- (4) 従業員は、会社の備品等について、これを売却し、若しくは贈与してはならない。
- (5) 従業員は、会社の備品等を使用した後は、これを放置等してはならず、必ず保管場所又は所定の場所に戻さなければならない。

第61条（電話）

会社から携帯電話を貸与された従業員は、専ら業務の必要性にのみ使用するものとし、通話、メール送受信又はサイト閲覧等について、一切私的利用をしてはならない。

- (2) 従業員同士の通話又はメール送受信等であっても、業務上の必要性がない場合は

私的利用とみなす。

- (3) 私的利用等によって生じた料金は、当然に使用した従業員の負担とする。但し、これによって懲戒処分を免れるものではない。
- (4) 前三項の規定は、会社の固定電話の通話又はファクシミリ送受信についても、同様に適用する。

第67条（業務専念）

従業員は、就業時間中は定められた業務に専念し、電話、メール、売買、契約その他の私的行為を一切してはならないことはもちろん、業務と関係のない一切の行為をしてはならない。また、積極的に業務に専念するものとし、不作為による業務専念義務違反をしてもならない。

- (2) 前項の職務専念義務は、生理現象及び円滑な業務遂行の為支障がないと会社が認める必要最小限の範囲は除くものとする。但し、認められる範囲は会社が定めるものであり、従業員個人が勝手な解釈をしてはならない。

第69条（休憩）

休憩時間は、定められた休憩時間（以下、本条において「所定休憩時間」という。）に限って休憩するものとする。業務の都合有^(ママ)情やむを得ず所定休憩時間に休憩できなかったときは、所属長に報告の上、許可を受けて休憩時間の時間帯を変更しなければならない。

- (2) 所属長又は会社の許可なく、所定労働時間中に休憩してはならない。
- (3) 業務上訪問すべき場所であっても、業務遂行時間を超えて必要なく滞留する時間は、事前許可のない休憩時間とみなす。

第70条（秩序保持）

従業員は、正当な理由又は会社の許可なく職場や業務を離れ、又は他の者の業務を妨げるなど、職場の風紀・秩序を乱してはならない。

- (2) 従業員は、就業時間中に、従業員が所有する携帯電話等により、私用電話、私用メール又は私用インターネット閲覧等をしてはならない。
- (3) 従業員は、就業時間中に、会社の許可なく書籍、雑誌又は新聞等を読んではならない。
- (4) 従業員は、就業時間中に、従業員同士又は第三者と業務上必要性のない会話等をしてはならない。但し、円滑な業務遂行の為支障がないと会社が認める必要最小限の範囲は除くものとし、第67条第2項の規定を準用する。

第74条（誠実義務）

従業員は、会社が業務に関する研修、教育、指導又は通達等をしたときは、その内容を日常業務に反映し、会社方針等に従った誠実な業務遂行を心がけなければならない。

- (2) 従業員は、上長に対し、部下として誠実な態度をもって接さなければならない。
- (3) 従業員は、義務の遂行を棚に上げて権利の主張をしてはならない。

第75条（不誠実行為の禁止）

従業員は、職責上の立場をわきまえ、業務の権限を越えた言動をしてはならない。

- (2) 前項の他、取引先、顧客又は上長の信頼、信用等を損なう又は損なうおそれのある言動をしてはならない。
- (3) 従業員は、自らの行為や発言やその結果に対して社会人として責任を持ち、誤り等があったときは誠実な対応をと^(ママ)なければならない。

第76条（届出等）

従業員は、会社から報告、申告、又は届出等（以下、本条において「届出等」という。）を指示されたときは、事実を正確に偽らず、指定された期限を厳守して誠実に指示に従わなければならない。

- (2) 前項の届出等は、必ず社内で記入するものとし、各種届出等の書類等は、社外に持ち出してはならない。但し、事前に会社の許可を受けたときは、この限りでない。

第77条（報連相）

従業員は、報告、連絡、相談を十分に行い、自らの業務進捗状況や問題点等について、常に所属長が把握している状態としなければならない。

第84条（経費削減）

従業員は、会社の諸経費に関して、無駄を省き、削減に努めなければならない。

第86条（包括条項）

本章各条の規定の他、従業員は、「誠実な業務遂行」に該当しない一切の行為をしてはならない。また、不作為による不誠実も当然に許されないものとする。

第8章（私的行為等と服務心得）

第92条（不利益行為）

従業員は、会社が不利益を被る、又はその可能性がある言動をしてはならない。

- (2) 前項の他、第三者等と共謀して会社に不利益を与え、又はその可能性のある行為

をしてはならない。

第97条（労働組合活動）

従業員は、会社の事前許可なく会社構内で労働組合活動を行ってはならない。

- (2) 従業員は、就業時間中において、労働組合活動を行ってはならない。
- (3) 従業員は、労働組合活動のため、会社の施設、事務所、車両、電話、パソコン、ファクシミリ、紙その他の事務用品、その他一切の備品等を使用してはならない。但し、事前に許可を受けたときは、許可を受けた最小限度の範囲でこれを認めることがある。

第100条（扇動等）

従業員は、他の従業員に対し、本規程その他諸規程、関係法令又は会社の指示命令、通達等に違反する行為をするように唆したり扇動したりしてはならない。規定等に違反してもよいような発言は、冗談であっても許されない。

- (2) 他の従業員の労働意欲を阻害したり、又は業務能率を低下させ、若しくは会社業務遂行の妨げとなるおそれのある言動をしてはならない。

第101条（刑法犯）

従業員は、会社内外、業務上外を問わず、横領、詐欺、暴行、傷害、脅迫その他刑法犯に抵触する行為又はその可能性のある行為その他法令に違反する言動をしてはならない。

第103条（包括条項）

従業員は、前各条の他、道徳上問題のある言動や、会社の従業員としてふさわしくない言動をしてはならない。

懲戒規程

第1章（総則）

第1条（目的）

本規程は、株式会社立花商事（以下、「会社」という。）就業規則第67条第2項の規定に基づき、服務規程、出退勤管理規程、社有車管理規程及び通勤規程（以下、「四規程」という。）に違反した従業員に対する懲戒処分について定めるものである。

（2）就業規則であって、四規程でない諸規程違反等に対する懲戒処分については、就業規則の定めるところによる。

第2条（懲戒の前提）

四規程が定める規定の一つに違反した従業員に対する懲戒処分の内容は、本規程の定める基準による。

第3条（懲戒の種類）

懲戒の種類は次の7種とし、個別事案の諸事情を総合勘案し、その情状に応じて次の区分により行う。

1号 訓戒

顛末書を提出させ、将来を戒める。

2号 減給

顛末書を提出させ、1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えない範囲で減額する。

3号 謹慎

顛末書を提出させ、2労働日以上5労働日以下の期間を定めて出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。

4号 出勤停止

顛末書を提出させ、7日以上30日以下（暦日）の期間を定めて出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。

5号 降格

顛末書を提出させ、職務上の地位を降格又は剥奪し、又は担当する職務・職責を変更し、賃金を減額改定する。

6号 諭旨退職

懲戒解雇に相当又はこれに準ずる事由がある場合で、情状酌量の余地があるときは、本人の将来を考えて自己都合退職届を受理する。但し、退職届が提出されないときは原則として解雇する。

7号 懲戒解雇

予告期間を設けて、又は設けることなく解雇する。行政官庁に解雇予告除外

認定申請をして即時解雇したときは、解雇予告手当は支払わない。

第2章（顛末書）

第4条（顛末書）

顛末書とは、懲戒事由又は懲戒処分を検討することに至った事由について、その発生の原因、経過、関係者、結果等について詳細を報告するものであり、内心の自由を侵すものではない。従って、反省の意を記載することを強制するものではない。

第5条（指定期限）

顛末書は、指定された期限を厳守しなければならない。正当な理由又はやむを得ない理由により、提出期限を厳守できないときは、顛末書の提出を命じられた翌日までに、その理由及び提出可能時期について書面で申し出て、許可を受けなければならない。当該許可を受けたときに限り、顛末書の提出期限を延長する。

第6条（名称等）

顛末書は、運用において、「始末書」、「報告書」等と表現することがある。この場合であっても、本規程における顛末書とみなす。

- (3) 顛末書を求められた従業員は、提出に当たり、そのタイトルを「顛末書」とせず、「始末書」、「報告書」又は「進退伺い」等とすることは自由である。但し、挑発的又は会社の名誉を毀損する内容等、客観的に不適切なタイトルとすることはできない。

第7条（記載事項）

顛末書の提出を求められた従業員は、事案の報告として第三者が読んでも理解できる内容であって、時系列で記載するとともに、少なくとも次の各号のすべてを網羅する内容を記載して提出しなければならない。

- 1号 事案等の発生の原因又は動機
- 2号 事案等の経過
- 3号 事案等の結果又は程度
- 4号 事案等の発生年月日
- 5号 事案等の被害者があるときは、その氏名又は名称
- 6号 その他、事案ごとに会社が指定した事項があるときは、当該事項

第8条（再提出）

顛末書の提出があったときは、会社は、内容を確認し、事案の顛末について前条に規定する記載事項が網羅されていること及び客観的にみて理解ができるものであるか等を総合的に確認する。

- (2) 会社は、提出された顛末書について、部分的な補正を求めることができる。
- (3) 会社は、提出された顛末書について、相当な補正を要すると認めるときは、再提出を求めることができる。
- (4) 前二項の補正又は再提出を求められた従業員は、指定期限までに補正又は再提出しなければならない。

第9条（不提出）

従業員が第3条に規定する訓戒、減給、出勤停止又は降格処分を受け、又は受けることが予定され、顛末書の提出を求められたにもかかわらず、期限内に提出しなかったときは、当該処分が完了しないため、顛末書不提出をもって会社が推測する当該従業員の非違行為の全てを認めたものとみなし、処分内容を決定する。この場合、原則として顛末書を提出しなかった行為をもって情状酌量の余地が全くないものとし、通常の懲戒処分の区分より一段階重い処分とする。前条に規定する補正又は再提出を求められ、指定期限までに補正又は再提出しなかったときも、同様とする。

第3章（調査等）

第10条（調査）

会社は、懲戒処分を検討するにあたり、必要な調査を行う。

- (2) 従業員は、前項の調査に関して協力を求められたときは、積極的に協力しなければならない。

第15条（権限）

懲戒処分の決定は、権限者による単独決定又は合議決定のいずれかとする。

- (2) 前項の権限者は、代表取締役、専務取締役、統括部長又は部長とする。

第16条（単独決定）

懲戒処分の権限者ごとの懲戒処分単独決定が可能な範囲は、次の通りとする。但し、本規程の定める基準に従って決定しなければならないことは言うまでもない。

1号 代表取締役

すべての従業員に対し、すべての懲戒処分について単独で決定することができる。

2号 専務取締役

すべての従業員に対し、訓戒、減給、謹慎、出勤停止、降格又は諭旨退職処分について単独で決定することができる。

3号 統括部長

すべての従業員に対し、訓戒、減給及び謹慎処分について単独で決定すること

ができる。

4号 部長

直属の部下である従業員に対し、訓戒及び減給処分について単独で決定することができる。

- (2) 前項の権限者は、その権限の範囲において、自らの役職名及び名で、懲戒処分を決定し、本人に通知することができる。但し、減給以上の懲戒処分については、本人に通知する前に、代表取締役が事前報告しなければならない。訓戒処分については、事前又は事後、代表取締役に報告しなければならない。
- (3) 単独決定する権限者は、懲戒処分が権限者によって不公平にならないよう留意し、本規程が定める条項の確認、本規程施行後の懲戒処分の先例、懲戒処分対象者の処分歴又は日頃の勤務態度等を総合勘案するよう努めなければならない。

第17条（合議決定）

代表取締役及び専務取締役は、前条に規定する単独決定権限を有する。但し、事案ごとに（出勤停止処分以上の懲戒処分に限る）代表取締役又は専務取締役が任意で、これを合議決定とすることを妨げない。この場合に限り、懲戒処分は合議で決定する。

- (2) 合議決定は、懲戒解雇を含むすべての懲戒処分について決定する権限を有する。
- (3) 合議決定のための会議は、代表取締役、専務取締役、統括部長、すべての部長、懲戒処分対象者が所属する部の副部長のうち、代表取締役を含む過半数の出席で開催する。
- (4) 合議決定は、前項の会議出席者の過半数の賛成により決定する。但し、懲戒解雇の決定に限り特別決議とし、出席者の3分の2以上の賛成により決定とする。
- (5) 合議決定のための審議内容は、非公開とする。

第4章（訓戒処分）

第18条（訓戒処分）

従業員が、四規程の規定の一つに違反したときであって、事案が極めて軽微なときは、訓戒処分とする。

第5章（減給、謹慎、出勤停止又は降格処分）

第22条（服務規程違反による減給、謹慎、出勤停止、降格）

服務規程に違反する行為であって、次に例示する各号の一に該当する場合は、減給、謹慎、出勤停止又は降格処分とする。

- 1号 第2章又は第3章の規定の一つに違反したときであって、事案が悪質又は重大とまでいえないと認められるとき

- 2号 第4章の規定の一つに違反したときであって、事案が悪質又は重大とまでいえないと認められるとき
- 3号 第5章の規定の一つに違反したときであって、一度注意を受けたにもかかわらず再度違反したとき
- 4号 第6章第2節第51条乃至第54条の規定の一つに違反したときであって、一度注意を受けたにもかかわらず再度違反したとき
- 5号 第6章第4節第57条、第61条、第63条第2項、第65条又は第66条の規定の一つに違反したとき
- 6号 第6章第5節第67条乃至第70条の規定の一つに違反したとき
- 7号 第6章第6節第74条、第75条、第79条第2項又は第80条乃至第82条の規定の一つに違反したとき
- 8号 第7章第90条、第93条乃至第96条の規定の一つに違反したとき
- 9号 前各号の他、服務規程の規定の一つに違反したときであって、極めて軽微とは言い難く、かつ、懲戒解雇処分とすることが重すぎると認められるとき

第27条（謹慎後再処分）

謹慎処分以上の懲戒処分を受けた従業員が、最後の処分の日から1年以内に再度懲戒処分を受けるべき行為等があったときは、2回目以降の処分の最低基準は、次の通りとする。

- 1号 2回目のときは、謹慎（5日）処分
- 2号 3回目のときは、出勤停止（14日）処分
- 3号 4回目のときは、出勤停止（28日）処分
- 4号 5回目のときは、懲戒解雇処分