

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人	株式会社中越エクスプレス
再 審 査 被 申 立 人	全日本建設交運一般労働組合
同	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6
同	X 7
同	X 8

上記当事者間の中労委平成25年（不再）第39号事件（初審新潟県労委平成23年（不）第4号事件）について、当委員会は、平成27年10月7日第199回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同

藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、株式会社中越エクスプレス（以下「会社」という。）の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、全日本建設交運一般労働組合（以下「建交労」という。）及び建交労新潟県本部中越エクスプレス支部（以下「組合」という。）の組合員であるX1（以下、組合加入前を含めて「X1組合員」という。）外7名（以下「X1組合員ら」といい、建交労と併せて「建交労ら」という。）が、平成23年10月4日（以下「平成」の年号を省略する。）、新潟県労働委員会（以下「新潟県労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

- (1) 23年度の労働基準法第36条に規定する時間外及び休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）並びに同法第32条の4に規定する1年単位の変形労働時間制に関する協定（以下「変形時間協定」といい、36協定と併せて「労使協定」という。）の締結に当たり、会社が従業員代表として取り扱った者に対して、X1組合員らが監禁、脅迫、詰問を行ったなどとして、会社が、同組合員らに対し、以下の懲戒処分

及び注意指導（以下「本件懲戒処分等」という。）を行ったこと。

ア X 1 組合員に対する 2 3 年 6 月 2 日付けの 1 0 日間の出勤停止処分

イ 組合の組合員である X 2（以下「X 2 組合員」という。）に対する  
同月 2 8 日付けの 2 日間の出勤停止処分

ウ 同 X 3（以下、組合加入前を含めて「X 3 組合員」という。）に対  
する同月 2 8 日付けの 2 日間の出勤停止処分

エ 同 X 4（以下、組合加入前を含めて「X 4 組合員」という。）に対  
する同月 2 8 日付けの 1 日間の出勤停止処分

オ 同 X 5（以下、組合加入前を含めて「X 5 組合員」という。）に対  
する同月 2 8 日付けのけん責処分

カ 同 X 6（以下、組合加入前を含めて「X 6 組合員」という。）に対  
する同月 2 9 日付けのけん責処分

キ 同 X 7（以下、組合加入前を含めて「X 7 組合員」という。）に対  
する同月 2 8 日付けの注意指導書の交付

ク 同 X 8（以下、組合加入前を含めて「X 8 組合員」という。）に対  
する同月 2 9 日付けの注意指導書の交付

(2) 会社が、X 4 組合員に対し、2 3 年 7 月 1 2 日付けで会社の県央営業  
所から燕営業所への異動を命じたこと。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

(1) 本件懲戒処分等の取消し及び同処分がなければ得られた給与相当額の  
支払

(2) X 4 組合員に対する 2 3 年 7 月 1 2 日付けの異動命令の取消し及び県  
央営業所への復帰

(3) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

新潟県労委は、25年5月15日付けで、本件懲戒処分等は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、同処分等の取消し及び同処分がなければ得られたであろう賃金相当額等の支払を命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、同日各当事者に初審命令書を交付した。

#### 4 再審査申立ての要旨

会社は、25年5月29日、初審命令の救済部分を不服とし、当該部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求め、再審査を申し立てた。なお、建交労らは、初審命令の棄却部分につき再審査を申し立てなかったため、本件再審査の対象は、上記1の申立事実のうち(1)の本件懲戒処分等に関する部分である。

#### 5 争点

- (1) 本件懲戒処分等は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 本件懲戒処分等は、同条第3号の不当労働行為に当たるか。

## 第2 当事者の主張

### 1 会社の主張

- (1) 本件懲戒処分等は、いずれも関係人から事情を聴取し、対象者に弁明の機会も与えて、慎重、適正になされたものであり、会社には組合を嫌悪する意図はなかった。初審命令は、会社の本件懲戒処分等に至る判断過程を非難し、もって会社には組合を嫌悪する意図があったと断じているが、これは牽強付会な議論にすぎない。
- (2) X1組合員らが、従業員代表に対して労使協定締結等に関する意見を伝えることは格別、自己の意に沿わない意見を持っていることで当該従業員代表にその地位からの辞退を働きかけることは、労働基準法の趣旨

にかなうものとは考え難い。少なくとも本件のように、企業秩序を侵害するような圧迫的な態様で、監禁、脅迫、詰問等の非違行為が行われた場合には、たとえ労働組合の利益を希求するための組合活動の一環として行われたとしても、正当性のある組合活動たり得ないことは明白である。

特に、23年4月11日、X2組合員、X1組合員、X3組合員、X4組合員及びX5組合員の5名（以下「X2組合員ら」という。）が、県央営業所休憩室において、午後8時から約2時間30分にわたり、同営業所の従業員代表に選出されたC1係長と面談（以下「4月11日面談」という。）を行い、同人を5対1で取り囲んで詰問し、途中で帰ろうとして立ち上がった同人の肩をX4組合員が押さえつけて座らせるという実力行為を伴う監禁行為を行ったこと、23年4月30日、X3組合員、X1組合員、X6組合員、X7組合員及びX8組合員（以下「X3組合員ら」という。）が、新潟営業所休憩室において、午後7時から約1時間30分にわたり、同営業所の従業員代表に選出されたC2と面談（以下「4月30日面談」という。）を行い、同人を5対1で取り囲み、従業員代表となる条件として誓約書を書くよう強要し、従業員代表の辞退を不当に迫ったことは、C1係長やC2の意思や自由を制圧するもので、企業秩序維持の観点から看過できない。

したがって、会社が、企業としての立場から、企業秩序を侵害する上記のような働きかけに対して懲戒処分又は注意指導の措置をとることは当然のことであり、本件のように圧迫的な態様で行われた面談について、強要ないし監禁と評価して、本件懲戒処分等を行ったことには合理的な理由がある。

- (3) X1組合員らは、本件懲戒処分等の対象となった行為について、懲戒

処分等を免れるために、あらかじめ意思統一を図った上で、一貫して、組合活動ではなく個人的活動にとどまると述べて、自ら組合活動性を否定していたものであり、かかる場合には、たとえその行為の客観的性質が労働組合の活動に利するものであるとしても、各行為者は組合活動に関する保護を受けないことを自ら選択したものと評価すべきであって、信義則上、労働組合法上の保護を受けないものと解すべきである。

この点、初審命令は、会社が、本件懲戒処分等の理由として、許可なく構内において組合活動をしたとの事由を挙げたことの一点をもって、会社の上記主張を軽々に信義則違反として排斥したものであるが、かかる初審命令には法解釈の誤りがあるというほかない。

- (4) なお、X 7 組合員、X 8 組合員に対する注意指導は、懲戒処分ではない。

## 2 建交労らの主張

- (1) 本件懲戒処分等は、その根拠とされたものがいずれも事実無根である上、会社が組合を嫌悪し、組合活動に対する報復としてなされたものであって、正当な組合活動に対する不利益取扱いであり、また、組合の弱体化を狙って労働者の団結権を侵害した行為でもあるから、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為である。
- (2) 4 月 1 1 日面談及び 4 月 3 0 日面談は、証拠から明らかなおり、終始冷静に節度をもって行われており、「脅迫」とか「監禁」などと評価しうるものではない。話合いの内容についても、X 1 組合員らは、C 1 係長に対し、労使協定についてどれだけ理解して従業員代表に立候補したかを尋ね、従業員代表の重要性について自覚を求めたにすぎず、C 1 係長を監禁し、同人の肩を押さえつけて座らせたというような事実は全くないし、また、C 2 に対しても、労使協定が締結されると、どれだけ

従業員の賃金に影響を与えるものであるのかについて説明し、そのことに対して無知・無関心であれば、従業員代表としての資質を欠くことが明らかであるため、辞退するよう説得したにすぎない。

労働組合が、労働者の利益を守るため、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るべく、労働者の利益を損なうと考える従業員代表に対し説得活動を行うことは、むしろ当然であって、何ら企業秩序の維持を害するものではなく、正当な組合活動の範囲を超えるものではない。

(3) 会社は、X 1 組合員らが「組合活動ではない」と否定しているにもかかわらず、これを組合活動として懲戒理由の一つとし、また、客観的証拠がない中で、会社側の意向を受けて従業員代表となった C 1 係長及び C 2 の言い分に基づき、一方的かつ極めて公平さを欠く手続によって本件懲戒処分等を行ったが、このこと自体が不当労働行為の意思を推認させるものである。

(4) X 7 組合員、X 8 組合員に対する処分は、注意指導書の交付というものであったが、これも実質的には懲戒処分にほかならず、不当労働行為に該当する。

### 第 3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 会社は、19 年 1 2 月 2 1 日に中越倉庫株式会社が株式会社中越物流と合併して設立された倉庫業、貨物自動車運送事業等を営む株式会社である。会社は肩書地に本社を置き、新潟県内に新潟営業所、県央営業所、燕営業所など 7 営業所、笹口倉庫及び県央倉庫の 2 倉庫を有しており、会社の従業員は約 1 6 0 名である。

#### (2) 組合等

- ア 建交労は、47都道府県に組織を有する労働組合であり、組合員は23年6月末現在2万4779名である。新潟県内には、組合の上部団体である建交労新潟県本部を組織している。
- イ 組合は、建交労新潟県本部の下部組織として会社に勤務する労働者で組織された労働組合であり、結成時（22年2月7日）の組合員は約70名である。
- ウ X1組合員らについて
- (ア) X1組合員は、12年4月に入社以来、新潟営業所に勤務し、現在は、同営業所の海上コンテナ部門で配送業務（船で輸入されたコンテナをトレーラーにより県内及び近県へ配送する業務）に従事している。同人は、組合の結成時から執行委員長を務めている。
- (イ) X2組合員は、21年6月に入社以来、新潟営業所に勤務し、当初より同営業所の海上コンテナ部門で配送業務に従事していた。同人は、組合の結成時から下記解雇に至るまで書記長を務めていた。
- なお、X2組合員は、本件救済申立て後の24年3月27日付けで、会社は無許可でアルバイトをしたことを理由に解雇された。
- (ウ) X3組合員は、12年3月に入社以来、新潟営業所に勤務し、当初より同営業所の海上コンテナ部門で配送業務に従事している。同人は、組合の結成時から副執行委員長を務めていたが、X2組合員の解雇後、書記長を務めている。
- (エ) X4組合員は、10年に入社し、柏崎営業所、新潟営業所を経て県央営業所に勤務していたが、23年6月、燕営業所に異動となり、同営業所で配送業務に従事している。同人は、組合に結成時から加入し、執行委員を務めている。
- (オ) X5組合員は、16年2月2日に入社以来、県央営業所に勤務し、



同営業所で配送業務に従事している。同人は、組合に結成時から加入している。

(カ) X 6 組合員は、17年12月に入社以来、新潟営業所に勤務し、同営業所のチャーター部門で配送業務（特定の顧客における配送業務。）に従事している。同人は、組合に結成時から加入し、執行委員を経て新潟分会長を務めている。

(キ) X 7 組合員は、昭和59年に入社以来、新潟営業所に勤務し、同営業所のチャーター部門で配送業務に従事している。同人は、組合に結成時から加入し、執行委員を務めている。

(ク) X 8 組合員は、19年3月に入社以来、新潟営業所に勤務し、同営業所のチャーター部門で配送業務に従事している。同人は、組合に結成時から加入している。

## 2 21年度及び22年度の労使協定

### (1) 21年度の労使協定について

組合結成以前の21年秋頃、会社従業員であるA1、X1組合員、X2組合員及びX3組合員の4名は、時間外手当が低いことや労使協定及び就業規則の周知がなされていないことを主張して、会社に対し就業規則等の提示を求めたところ、2か月後になって本社において就業規則等の閲覧を認められた。上記4名が閲覧した21年度の労使協定は、同年3月19日付けで締結されており、同労使協定の従業員代表には、X7組合員の氏名が記名され押印されていた。そこで、上記4名がX7組合員に押印について聞いたところ、同人は押印していない旨を述べた。

上記の労使協定の締結について、従業員代表の選出は行われておらず、同協定書は総務部のB2部長が作成したもので、会社は、X7組合員の了解を得ずに同組合員を従業員代表として記名押印の上、新潟労働基準

監督署長に届出を行っていた。

上記4名は、上記事実が判明したことを一つの契機として、22年2月7日、適正な労使協定の締結等を目指して、組合を結成した。結成時の大会プログラムには、就業規則と労使協定が不当に作成されていた旨の指摘があり、第1回団交の要求事項として「不法に作成された、現存する就業規則、労使協定は即刻廃止させ、新たに労使間協議の上、作成する。」ことが記載されていた。

なお、組合は、23年2月16日付け団交申入書により、会社に対して、21年度の労使協定は無効であるとして同協定の期間内の週40時間を超えた労働時間について時間外手当の支払を求めたが、会社は、下記(2)のとおり、22年度は適正に労使協定を締結することで是正を図っているなどとして、応じない旨回答した。

(2) 22年度の労使協定について

ア 新潟営業所の22年度の労使協定における従業員代表の選出は、同営業所のB3所長が主導して、X1組合員、C2及び当時組合員であったC3を候補者として投票が行われたところ、いずれも同営業所の従業員の過半数の票を得られなかったため、B3所長が、投票の結果上位2名となったX1とC3について、再度、従業員にどちらを支持するかを確認した結果、C3が従業員代表に選出された。

イ 組合は、新潟営業所の従業員代表となったC3に対し、36協定は条件付きで締結し、変形時間協定は締結しないよう説得したが、C3はこの説得に応じず、組合を脱退し、会社の提示したとおりの労使協定を締結した。

なお、C3は、会社から、同協定の締結に先立ち、変形労働時間制を採用しない場合、年間1700万円程度の人件費支出増となる旨の

説明を受けていた。

ウ 組合は、22年度の労使協定に関して、36協定は締結するが変形時間協定は従業員にとって不利益な協定であり締結しないという方針を有していた。笹口営業所を除く営業所では、組合の組合員が従業員代表に選出されたものの、最終的には全ての営業所において会社の提示した前年度と同様の変形時間協定を含む労使協定が締結された。

### 3 組合とC2の対立

#### (1) C2のA2組合員に対する発言

23年3月30日午後5時頃、新潟営業所において、B3所長は、帰庫した組合の組合員であるA2（以下「A2組合員」という。）に対し、X2組合員が出先に残したコンテナを回収することを指示した。

C2は、コンテナ回収を指示されたことに不満気であったA2組合員に対し、「おまえは組合員なんだっけ、取りに行くのが当然だろ」と述べた。

なお、X2組合員は、育児を理由とする時間外労働の制限を申し出ており、同人が上記の出先にコンテナを残したのは、同日の顧客先の荷卸作業の都合により退社時間を超えることとなるため、B3所長から指示を受けたことによるものであった。

#### (2) X1組合員のC2に対する電話

23年3月30日午後5時頃、A2組合員は、X1組合員に対し、C2の上記(1)の発言を受けたことを知らせた。

同日午後6時頃、X1組合員は、自宅にいたC2の携帯電話に電話（以下「3月30日電話」という。）をかけ、C2のA2組合員に対する発言を確認するとともに、同発言は組合員全員を侮辱し差別する発言であり、組合として謝罪を求める旨述べた。

(3) C 2 の謝罪文提出

組合は、C 2 に対し、23 年 4 月 8 日付けの文書により上記(1)の C 2 の A 2 組合員に対する発言等について抗議した。C 2 は、同抗議を受けて、組合に対し、A 2 組合員に対する発言等について謝罪する旨の同月 12 日付けの文書を提出した。

4 23 年度労使協定に係る労使の基本方針

組合は、23 年度においても、前年度と同様、労使協定、特に変形時間協定の締結について会社提案には応じられないとの方針を堅持し、前年度において、組合員が従業員代表に選出されながら、最終的には会社が提案した労使協定が締結されたことを踏まえて、23 年度は、組合の役員が従業員代表に選出されるよう取り組んだ。

他方、会社は、23 年度においても、従前どおりの労使協定を締結することが必要不可欠であると考えていた。

5 23 年度労使協定に係る県央営業所の従業員代表選出及び X 2 組合員らと C 1 係長との面談

(1) 県央営業所における 23 年度の従業員代表選出の経緯

ア 従業員代表選出の指示

会社は、23 年 2 月 22 日付け「平成 23 年度の時間外、休日労働に関する協定（36 協定）、一年変形協定等に関する従業員代表の選出について」と題する書面により、各営業所長に対し、同年 3 月 5 日を期限として、従業員代表者を従業員同士で選出方法を決めて選出するよう指示した。

イ 従業員代表選出の選挙

(ア) 同年 3 月 1 日午後 3 時頃、県央営業所の B 4 所長は、同営業所の従業員を集め、従業員代表の選出のための選挙を行うこととした。

組合からは、組合員であるA3（以下「A3組合員」という。）が立候補し、B4所長が他の候補者はいないかと声をかけると、C4センターマネージャーがC1係長を推薦したことから、B4所長は、この2名を候補者として、従業員代表を選出するための無記名投票による選挙を行った。

B4所長は、投票終了後、投票時に不在であった従業員がいるとして、不在者の投票後開票する旨を告げてその場で開票をしなかったが、その後も開票されることはなく投票用紙は破棄された。

- (イ) 組合は、同月9日に開催された団体交渉において、同月7日付け「県央営業所における労働者代表について」とする文書を会社に提出し、同月1日の選挙は、選挙の運営にB4所長が深く関わり、従業員が自主的に選出するとの趣旨に反し、また、C1係長ら管理監督者4名が労働者側の立場で参加しており無効である旨、及び県央営業所においては労働者総数8名のうち6名が組合員であり、組合が労使協定の労働者側の締結当事者である旨を主張した。

なお、同文書には、組合員であるA4（以下「A4組合員」という。）は新潟営業所所属であるから組合は県央営業所の過半数組合ではない旨の会社の主張について、組合は、同組合員の出勤簿は県央営業所にあり、新潟営業所への異動辞令は発令されていないことなどから、県央営業所の所属であると判断している旨の記載があった。

会社は、上記団体交渉において、管理監督者に投票権がないとの組合の主張には理由がない旨を説明し、組合は労働基準監督署に確認するとして、団体交渉は終了した。

- ウ A3組合員の推薦署名及び従業員代表の再選出の指示

(7) 同月14日、A3組合員及びX4組合員は、A3組合員を従業員代表に推薦する旨の署名を持ち回りで集め、B4所長に提出した。同署名文書には「3月14日(月)○変形労働と36協定の代表をA3にすることに同意します。」との記載があり、A3組合員を含め県央営業所の10名の従業員の署名があったが、同営業所のセンター長であるC5(以下「C5センター長」という。)の署名は線で消されていた。

会社は、上記のA3組合員を従業員代表に推薦する署名は、署名の集め方に問題があるとして、従業員代表として選出されたものとは認めなかった。

(イ) 会社は、同月18日付け「回答書」を組合に交付し、上記イ(イ)の選挙が無効であるとの組合の主張に対する見解を示した。同回答書には、B4所長が、同月1日の選挙を主導したのは当然の職責を果たしただけであり組合の主張は失当である旨、県央営業所においてはB4所長を除く従業員が労働者であり、組合は過半数組合には該当しない旨が記載されていた。

(ウ) 会社は、県央営業所の従業員に対し、同月25日付け「従業員代表の選出について」と題する文書により、従業員代表の選出に関する疑義事項について通知するので、速やかに従業員代表を決定するよう求めた。同文書には、①係長等は従業員(労働者)として代表選出に参加できる旨、②A4組合員については、勤怠管理、労務指揮は新潟営業所長が行っており新潟営業所所属である旨が記載され、対象従業員として、B4所長を除き、C1係長及びC5センター長を含む県央営業所の従業員13名の氏名が記載されていた。

エ 従業員代表の再選出

同年4月8日午後3時頃、県央営業所では、上記ウ(ウ)の通知文書を受けてC5センター長の声かけにより従業員代表の選出が行われることとなった。C5センター長は挙手による選出を提案し、改めてA3組合員とC1係長が立候補し、この2名を候補者として、その場にいた12名の従業員の挙手による選出が行われた。このとき組合員であるA5はいなかったが、組合員であることから同人の票はA3組合員に挙手したものと扱われ、結果、A3組合員には6名、C1係長には7名の挙手があったとして、C1係長が従業員代表に選出された。

(2) X2組合員らとC1係長との面談（4月11日面談）

ア 面談に至る経緯

23年4月11日午後5時30分頃、A3組合員は、県央営業所内でC1係長に対し、従業員代表について聞きたいので時間があるか尋ねたところ、C1係長は「いいよ」と答えた。

同日午後8時頃、県央営業所の休憩室において、X2組合員、X1組合員、X3組合員、X4組合員及びX5組合員の5人（「X2組合員ら」）は、C1係長と面談（4月11日面談）を行った。

なお、同面談は、同日午後6時30分頃の開始を予定していたところ、A3組合員が出席できなくなり、また、X2組合員らの集合にX5組合員が遅れたため、X2組合員らの県央営業所への到着が遅くなり午後8時頃の開始となったが、C1係長はそれまで待っていた。

イ 面談の場所及び出席者の着席位置等

県央営業所の休憩室には、約8m×4mのフロアと6畳の畳の小上がりがあり、直接外につながる出入口のほか、事務室やロッカー室などにつながる複数の出入口があった。フロアの中央には0.9m×1.

8 mのテーブルが1台置かれていた。

C 1 係長は、テーブルの長辺の端に着席しており、近くには出入り口の一つがあった。X 2 組合員らは、X 4 組合員がC 1 係長の隣に着席したほか、同人の斜め前などの席に着席した。

#### ウ 面談の状況及び内容

(ア) 同日午後8時頃、組合側の出席者が揃ったところで、X 2 組合員がC 1 係長に対し、「お疲れ様です。C 1 さんは？ちょっといいですか？伺いたいことがあるんですけどいけませんね。遅くまで。いつもこんなに遅くまで。」と声をかけて面談が始まった。

(イ) X 2 組合員は、C 1 係長に対し、県央営業所の労使協定の従業員代表選出や労使協定のあり方について組合の見解を述べ、C 1 係長の労使協定に対する見解や従業員代表選出に立候補した理由などを聴いた。C 1 係長は、労使協定に関しては詳しくは分からない旨、従業員代表への立候補に関しては、推薦があったためである旨、また、組合と会社の問題を下に持ち込まないでほしい旨を述べるなどして回答した。X 2 組合員らは、C 1 係長の回答を受けて、同人に対し、従業員代表を降りるよう求めたが、C 1 係長は、考えさせてほしい旨を述べたり、X 2 組合員らに対して質問をするなどした。

午後10時頃、C 1 係長が話合いの途中で、「帰りましょう、帰りましょう。」と述べ席を立ち上がったところ、X 2 組合員が「俺もうちらも帰るからさ、とりあえず座ってもう一言、二言」「終わらせて帰ろうよ」などと述べ、C 1 係長は「そうですね。」と応じて自ら席に着いた。その後、X 2 組合員が改めて、C 1 係長に従業員代表に就任する意向につき質問したところ、C 1 係長は、種々回答したうえ、翌日結論をB 4 所長に伝える旨述べた。X 2 組合員は、



C 1 係長に対し、その結論を A 3 組合員にも伝えることを求め、結論は一晩考えてほしい旨を述べて、面談は午後 1 0 時半頃終了し、X 2 組合員らは退出した。

(ウ) 上記(イ)の面談開始後の午後 8 時 2 0 分頃、B 4 所長は、帰宅前に更衣室から休憩室に入ってきて、「お疲れ様で一す。」と声をかけた。X 2 組合員が、B 4 所長に「あっお疲れっす。ちょっと話してみました。」と述べると、B 4 所長は「いいです。C 1、ちっと悪いけど俺子供迎えいかんきゃだめだっけさ。」と述べ、C 1 係長は「はい。」と応じた。

なお、同日、C 1 係長は県央営業所の鍵を所持しており、午後 1 1 時までには施錠をすることとなっていたが、上記面談の中で、X 2 組合員らにその旨が伝えられることはなかった。

(3) C 1 係長の会社への報告と会社の対応等

ア 2 3 年 4 月 1 2 日朝、C 1 係長は、出勤前の B 1 社長に電話をかけ、4 月 1 1 日面談について報告した。

イ 同月 1 2 日、B 1 社長は、B 2 部長と県央営業所に出向き、従業員に対して、従業員代表の選出に関して従業員同士がもめることのないよう注意した。

ウ 同月 1 3 日、C 5 センター長は、県央営業所休憩室の掲示板に同人名義の同月 8 日付け「平成 2 3 年度（平成 2 3 年 3 月 2 1 日～平成 2 4 年 3 月 2 0 日）時間外労働・休日労働に関する協定書及び 1 年単位の変形労働時間制に関する協定書等の従業員代表選出用紙」（以下「従業員代表承認用紙」という。）と記載された文書を掲示した。

従業員代表承認用紙には、「1. 代表者名（自署押印）」という項目につき、C 1 係長の署名と押印があり、「2. 代表者の選出方法」と

いう項目につき、4月8日午後3時30分から、C5センター長が司会し、従業員で代表者選出の相談をして、A3組合員及びC1係長の2名を立候補者として挙手による選出とした旨、「3. 過半数を超えるとする根拠」という項目につき、多数決（挙手）によって、A3組合員が6票、C1係長が7票であった旨が記載されていた。また、同用紙の下部には「上記結果報告については異存ありません。（各従業員捺印）」と記された押印用の枠が設けられていた。

県央営業所の従業員は、C5センター長から押印の指示を受けて、C1係長及びC5センター長を含む9名の従業員が従業員代表承認用紙の押印用の枠内に押印又は署名した。

A3組合員らは、同日、上記の9名の従業員の押印等がされた従業員代表承認用紙の掲示を見て、業務終了後、C1係長に投票した従業員に電話で組合の労使協定についての考えを説明したところ、翌日、上記の押印をした者のうち5名が従業員代表承認用紙の押印に×を付けるなどしたが、同用紙は午後3時前には撤去された。

エ C1係長は、会社から指示を受けて同月13日付け顛末書（以下「C1顛末書」という。）を作成した。

C1顛末書には、労働組合より呼び出され2時間半に及び拘束された状況を報告するとして、4月11日面談について、日時、場所、参加者のほか、発言のやり取りが記載されていた。具体的には、X2組合員らが、C1係長に対し、従業員代表としてのビジョンを尋ねたり、従業員代表の選出は無効であるとして、従業員代表を降りるよう促したのに対し、C1係長は即答できないと発言した旨などが記載されていた。また、午後10時頃にC1係長が「もう帰る」と伝え席を立とうとしたときに、「まあまあ」とX4組合員に肩を押さえられ座らさ

れた旨の記載があった。

なお、会社は、C 1 顛末書について、公証人による 2 3 年 6 月 7 日の確定日付を取得した。

6 2 3 年度労使協定に係る新潟営業所の従業員代表選出及び X 3 組合員らと C 2 との面談

(1) 新潟営業所における従業員代表の選出

ア 従業員代表選出の指示

上記 5 (1) アのとおり、会社は、各営業所長に対し、2 3 年 2 月 2 日付け文書により、2 3 年度労使協定に係る従業員代表の選出について指示した。

イ X 1 組合員の信任署名

X 1 組合員は、自身を新潟営業所の従業員代表に推薦する旨の署名を同年 3 月 3 日から同月 7 日にかけて同営業所の従業員から集め、同年 4 月 1 日、自身を 2 3 年度労使協定に係る従業員代表として選出するとの 3 6 名の従業員の署名のある書面（以下「X 1 信任署名」という。）を会社に提出したところ、B 1 社長は、従業員間で上記従業員代表の選出方法が決まっていないとして、X 1 信任署名は承認できない旨述べた。

ウ 従業員による従業員代表選出の選挙の呼びかけ

同年 4 月 1 日、新潟営業所の従業員である C 6 と C 3 は、新潟営業所の事務室及び休憩室に、宛先を「新潟営業所従業員各位様」及び「新潟営業所各班班長各位様」とする 2 枚の文書を掲示した。

上記の 2 枚の文書のうち、従業員宛ての文書には、新潟営業所では 2 3 年度労使協定の締結のための従業員代表が未だ決まっていない旨、2 名の候補者がいるので、上記従業員代表の選出は選挙を提案したい

旨の記載があった。また、各班班長宛ての文書には、選挙を行うか否かについて従業員の意向を取りまとめてもらいたい旨が記載されていた。

エ C 2 の推薦状及び会社の従業員代表選出についての対応

(ア) 23年4月14日、C 2 は、23年度労使協定に係る従業員代表について、日付を同年3月吉日とし、標題を「推薦状」とする書面（以下「C 2 信任署名」という。）をB 2 部長に提出した。C 2 信任署名には、C 2 を従業員代表に推薦するとの42名の従業員の署名押印と余白にC 2 自身の押印があった。

(イ) 同年4月18日、X 1 組合員は、B 1 社長から本社2階の会議室に呼び出され、B 1 社長、B 2 部長及びC 2 が同席する場で、23年度労使協定に係る従業員代表の選出についての話し合いが行われた。

会社は、X 1 組合員及びC 2 に対して、上記従業員代表の選出を選挙により行うことを提案したところ、C 2 は、同提案に同意したが、X 1 組合員は、自身が集めた署名が有効であるとして選挙を行うことを拒否した。そこで会社は、選挙によらず署名により選出するのであれば、C 2 信任署名がX 1 信任署名より、時期的に新しく署名数も多いことから、C 2 を従業員代表とせざるを得ない旨述べ、再度、X 1 組合員に選挙を行うことを提案した。しかし、X 1 組合員は選挙を行うことに応じなかったため、会社はC 2 を従業員代表の地位を得たものとして取り扱う旨述べた。

この席で、X 1 組合員は、X 1 信任署名とC 2 信任署名には重複署名があるとして、会社にC 2 信任署名を開示するよう求めたが、会社は職場の混乱を招くとして応じなかった。

(2) X 3 組合員らのC 2 との面談等

ア 23年4月30日の面談

(ア) 23年4月30日、業務終了後、X1組合員は、C2に対し、従業員代表として労使協定に関する考えを聞きたい旨を述べた。C2はこれに応じ、同日午後7時頃、新潟営業所の休憩室において、X1組合員、X3組合員、X6組合員、X7組合員及びX8組合員の5人（「X3組合員ら」）と面談（「4月30日面談」）を行った。

(イ) 新潟営業所の休憩室は、約5.4m×6.3mの広さで、直接外につながる出入口のほか、事務室やロッカー室などにつながる複数の出入口があり、中央には0.9m×1.8mの長方形のテーブルが4台ひとつに組み合わせられ周囲に椅子が並べられていた。

面談において、C2は、組み合わせられたテーブルの長辺に一人で座り、X3組合員らは、C2に対面する位置及びC2から遠い位置に座っていた。

(ウ) 面談は、冒頭、C2が「今日は俺のビジョンが聞きたいってことで、来ましたけども」と発言して、同人の労使協定に関する考えを述べることから始まった。

C2は、36協定を締結すれば変形時間協定も締結するものである旨の発言をしたことから、36協定及び変形時間協定についてX3組合員らとの話合いが行われた。

X3組合員らは、C2は労使協定を理解していないとして、労使協定についての組合の考えを述べ、C2が従業員代表選出に立候補した理由やC2信任署名などについて質問した。また、X1組合員は、C2に対して、「(変形時間協定を結ばなければ、) 時間外労働が増えるんで、賃金が上がります。」「俺はあの、誓約書書きますよ。」「俺が結んだ条件で損害を与えたなら、それをお支払いしま

す。」「C2さんも、我々に誓約書を書いてくれるんだったら、あの、別に、どうぞ、代表になられたって構わないですよ。」「条件の良い方がなればいいわけですよ、代表者に。それで、なりませんか。で、良い方にお任せする。C2さんが良かったらお任せしますよ。その代わり誓約書はいただきます。俺の方が良かったら、C2さん、任せてください。誓約書書きます。」などと述べた。

C2は、X3組合員らの質問に対して種々回答する中で、労使協定に関して理解不足であることは認めたが、従業員代表選出の経過や従業員代表を務めることについては明言せず、誓約書についても、「いや、誓約書は、誰も望んでねえと思うよ、そんなの。」「誓約書書いてさ、不足分補ってって言われても補えないからさ。」と反論するなどした。結局、C2が改めて変形時間協定についての考え方をX3組合員らに説明することとして、ゴールデンウィーク明けの同年5月7日に再度話し合いを行うこととなり、午後8時30分頃に面談は終了した。

#### イ 23年5月7日の面談

(7) 23年5月7日、X1組合員及びX3組合員は、午後5時半頃から新潟営業所休憩室において、C2と面談（以下「5月7日面談」という。）を行い、同人から、従業員代表としての考え方などについて改めて聴取した。同面談では、4月30日面談と同様のやり取りがなされ、両組合員は、C2に対し、同人の考え方では従業員代表を任せられない旨を述べたところ、C2は再考すると述べたため、両組合員は同年5月9日の朝に返答を聞くこととして、同面談は30分程度で終了した。

(イ) 上記面談において、C2は4月30日面談と同じ席に、X1組合

員及びX 3 組合員はC 2 と対面した席に着いていた。

ウ 2 3 年 5 月 9 日の会話

2 3 年 5 月 9 日午前 6 時頃、C 2 は、新潟営業所休憩室に居た数名の従業員に声を掛け、C 2 自身が従業員代表となることを確認し、アルコールチェックを終えて休憩室に入ってきた X 1 組合員に従業員代表を降りない旨を伝えた。

その後、X 1 組合員は、会社構内でトラックに乗り出発しようとしていた C 2 に近づきトラックのエンジンを止めるよう述べ、従業員代表を降りないとする回答について説明を求めるなどの会話（以下「5 月 9 日会話」という。）をした。その時間は 5 分程度であった。

(3) C 2 の会社への報告と会社の対応等

ア 2 3 年 5 月 9 日、C 2 は、5 月 9 日会話について、B 2 部長に報告した。

イ 同日、会社は、C 2 からの上記アの報告を受けて、同日午後 5 時頃、X 1 組合員を呼び出し、C 2 に対する同日の「家族に何があるかわからないよ」「家の周りでビラ撒きするよ」などの発言があったとして同組合員から弁明を聴取したところ、X 1 組合員は言っていない旨を述べた。

会社は、X 1 組合員に事実調査のためとして同月 1 0 日から 3 日間の自宅待機を命じた。

ウ B 2 部長は、「X 1 氏の私（C 2）に対する言動について」（以下「C 2 報告書」という。）と題する文書を作成し、同月 1 7 日、C 2 に確認を求め、同人は同文書に署名押印した。同文書には、同月 1 7 日の日付が手書きで記されていた。

C 2 報告書には、① 3 月 3 0 日、X 1 組合員から電話で「組合員全

員で必ずぶっ潰すから覚えてろー！」と言われたこと、②4月30日、X1組合員からビジョンを聞きたいとして説明を求められ、組合員5名に説明したが、クレームを言うばかりであり、従業員代表をX1組合員に任せるよう勧められ、再度5月7日の話し合いを求められたこと、③5月7日、X1組合員及びX3組合員と話し合いをしたが、従業員代表を降りるよう説得され、窮して同月9日の朝に返事をするとは回答したこと、④5月9日、出勤後、休憩室にいた同僚に自分が従業員代表でよいか確認し、X1組合員に代表を降りないことを伝え、その後、出発準備をしているときに、X1組合員からまた従業員代表について話しかけられ、「家族に何かあるかわからないよ」「家の周りでビラ撒きするよ」などと言われ、「脅迫しているのか」と問うたところ、同組合員はこれには答えず、怖くなり話を止めて業務に就いたこと、などが記載されていた。

なお、会社は、C2報告書について、公証人による同年6月7日の確定日付を取得した。

## 7 23年度労使協定の締結

- (1) 23年5月頃、C1係長は県央営業所の従業員代表として、会社が提案した23年度の労使協定を締結した。その内容は、前年度と同じであったが、C1係長は会社に意見を述べることはなかった。
- (2) 23年5月18日、C2は新潟営業所の従業員代表として、会社が提案した23年度の労使協定を締結した。その内容は前年度と同じであったが、C2はその内容につき会社と話し合うことはなかった。
- (3) 美咲営業所においては、組合員が従業員の過半数を占めていたため、23年度の労使協定は、組合の拒否により締結されなかった。会社は、組合に対し、他の営業所も含め、会社の実態からして変形労働時間制を



とらざるを得ないものであり、変形時間協定を締結しないことは極めて困る状況であると説明して、組合に締結を求めたが、組合は応じなかった。

なお、会社は、労使協定が締結されなかったために生じた時間外手当を支払うことはなかった。

## 8 労使協定締結後の労使のやり取り等

(1) 23年5月下旬、C2は、X3組合員から、同月25日付けの「釈明を求めろ！」と題する書面（以下「求釈明書」という。）を手渡された。同書面には、C2が4月30日面談において勝手に会社と労使協定を結ばないことを約束しながら、労使協定を締結した行為は、裏切り行為だと思うので、同年6月1日午後6時半、会社の休憩室で口頭及び文章による釈明を願う旨が記載されていた。なお、同書面の名義は、「X1、X3、X6、X7、X8」と記載されていた。

(2) 会社は、上記(1)の求釈明書がC2に交付されたとの同人からの報告を受けた後、X1組合員らがC1係長及びC2に対して行った行為について懲戒処分を具体的に検討することとし、X1組合員らから事情聴取することとした。

## 9 X1組合員らに対する会社の事情聴取

### (1) 会社による事情聴取の実施

会社は、23年5月30日から同年6月7日までの間に、X1組合員らから、以下のとおり事情聴取を行った。

#### ア X1組合員からの事情聴取

会社は、本社会議室において、同年5月30日午後5時45分頃及び同月31日午後5時15分頃、C1係長及びC2に対するX1組合員の行為について、同組合員から弁明を聴取した。

なお、上記のうち同月30日の事情聴取にはX3組合員が同席した。

イ X2組合員からの事情聴取

会社は、本社会議室において、同年6月7日午後4時45分頃、X3組合員同席の上、4月11日面談についてX2組合員から弁明を聴取した。

ウ X3組合員からの事情聴取

会社は、X3組合員から本社会議室において、同年5月30日午後5時45分頃、X1組合員同席の上で、また、同年6月7日午後4時45分頃、X2組合員同席の上で、4月11日面談、4月30日面談及び5月7日面談について弁明を聴取した。

エ X4組合員からの事情聴取

会社は、県央営業所の応接スペースにおいて、同年6月6日午後、4月11日面談についてX4組合員から弁明を聴取した。

オ X5組合員からの事情聴取

会社は、県央営業所の応接スペースにおいて、同年6月6日午後、上記エのX4組合員に対する事情聴取とは時間をずらして、個別に、4月11日面談についてX5組合員から弁明を聴取した。

カ X6組合員からの事情聴取

会社は、本社会議室において、同年6月1日午後6時頃、4月30日面談についてX6組合員から弁明を聴取した。

キ X7組合員からの事情聴取

会社は、本社会議室において、同年6月1日午後6時30分頃、4月30日面談についてX7組合員から弁明を聴取した。

ク X8組合員からの事情聴取

会社は、本社会議室において、同年6月1日午後6時30分頃、上

記きのX7組合員に対する事情聴取の途中から同席したX8組合員からも、4月30日面談について弁明を聴取した。

(2) X1組合員らの弁明

X1組合員は、上記(1)アの事情聴取で、3月30日電話、4月11日面談、4月30日面談、5月7日面談及び5月9日会話が行われたとの事実は認めたが、これらの場面において、会社が指摘するような監禁、脅迫等の言動が行われた事実はないと否定し、その余の組合員らは、上記(1)イないしクの事情聴取で、4月11日面談、4月30日面談及び5月7日面談が行われたとの事実は認めたが、会社が指摘するような監禁、強要等の言動が行われた事実はなかった旨述べた。また、会社から本片面談等は組合活動ではなかったのかと問われた際に、X1組合員らは組合活動であったとは認めなかった。なお、組合は、本片面談等が組合活動であると会社に言えば会社から処分されると考え、会社の事情聴取においては、無駄な混乱を避けるため、組合活動ではなく個人としての活動である旨答えることを組合の方針としてあらかじめ決定していた。

10 本件懲戒処分等

(1) X1組合員に対する懲戒処分

会社は、X1組合員に対して、23年6月2日付けの懲戒処分通知書により懲戒処分を行った。

同通知書には以下の記載があった。

「当社就業規則第101条（懲戒行為）に基づき、貴殿を懲戒処分に処する。

1 懲戒の種類

【就業規則92条(3)】

『出勤停止 始末書を取り、10労働日以内の期間を定めて、出勤

停止を命ずる。この間の賃金は一切支給しない。』

## 2 具体的な懲戒内容及び手続き

- 1) 始末書を平成23年6月15日までに会社へ提出すること。
- 2) 平成23年6月3日から6月15日まで（10労働日）の出勤停止とする。
- 3) 1) に定める始末書は、B2部長まで提出することとするほか、  
2) の出勤停止処分期間中は当社施設内への立ち入りを禁止する。」

また、同通知書には、懲戒処分の対象行為として「①平成23年3月30日午後6時13分ごろ貴殿は当社が従業員に貸与している携帯電話を利用し、自宅にいたC2君に電話し『組合員全員で必ずぶっ潰すから覚えてろー！！』と脅迫したこと。②平成23年4月11日に県営営業所内で午後8時00分ごろから午後10時30分までの長時間にわたり、貴殿を含む組合員5名で取り囲み、従業員のC1君に対し労働者代表を降りるよう繰り返し迫った上、午後10時頃に話を打ち切り帰ろうとしたC1君の肩を押しとどめ、席に座らせて帰らせないという監禁行為を働いたこと。③C2君に対し、平成23年4月30日午後7時から8時30分頃、平成23年5月7日の業務終了後の2度にわたり貴殿を含む複数の組合員でC2君を取り囲み代表者を降りるよう執拗に迫った。それでも労働者代表を降りないとするC2君に対し、平成23年5月9日業務開始後、出発準備をしているC2君の業務を止めた上で『家族に何があるか分からないよ』、『家の周りにビラまくぞ』などと脅迫したこと。」が挙げられ、「貴殿らは、自らの意思に添わない従業員個人を組合員複数で詰問し、監禁、脅迫するなどの不法行為により従業員に圧力を加えるばかりか、それらの従業員を敵視することにより従業員間の無用

な争い（平成23年3月中旬ごろには、やはり労働者代表選挙をめぐって従業員のC7君と貴殿が口論するにいたっている）を惹起していることが認められる」として、これらの行為は会社の企業秩序を著しく乱しているため、就業規則第50条第1項、同第52条第9号及び10号、並びに同第53条第5号に違反し、また、組合活動の一環と判断できるため、同第52条第8号にも抵触しているとして、同第101条に基づき、同第92条第3号に定める出勤停止処分を適用することとした旨の記載があった。

(2) X2組合員に対する懲戒処分

会社は、X2組合員に対して、23年6月28日付けの懲戒処分通知書により懲戒処分を行った。

同通知書には以下の記載があった。

「当社就業規則第101条（懲戒行為）に基づき、貴殿を懲戒処分に処する。

1 懲戒の種類

出勤停止2労働日

（就業規則第92条第3号；略）

2 具体的な懲戒内容及び手続き

- 1) 始末書を平成23年6月30日までに会社へ提出すること。
- 2) 平成23年6月29日から2労働日の出勤停止とする。
- 3) 1) に定める始末書は、B2部長まで提出することとするほか、  
2) の出勤停止処分期間中は当社施設内への立ち入りを禁止する。」

また、同通知書には、懲戒処分の対象行為として「貴殿を含む5名の組合員は、平成23年4月11日に県央営業所内で午後8時00分ごろ

から午後10時30分までの長時間にわたり、労働者代表を降りるようC1従業員を取り囲み詰問した。さらに午後10時頃に話を打ち切り帰ろうとしたC1従業員の肩をX4組合員が押しとどめて、席に座らせて帰らせず、その間貴殿らもC1従業員を取り囲んだままにするという監禁行為があったこと。」が挙げられ、これらの行為は会社の企業秩序を著しく乱しているため、就業規則第50条第1項、同第52条第9号及び同第53条第5号に違反し、また、組合活動の一環と判断できるため、同第52条第8号にも抵触しているとして、同第101条に基づき、同第92条第3号に定める出勤停止処分を適用することとした旨の記載があった。

(3) X3組合員に対する懲戒処分

会社は、X3組合員に対して、23年6月28日付けの懲戒処分通知書により懲戒処分を行った。

同通知書には以下の記載があった。

「当社就業規則第101条（懲戒行為）に基づき、貴殿を懲戒処分に処する。

1 懲戒の種類

出勤停止2労働日

(就業規則第92条第3号；(略))

2 具体的な懲戒内容及び手続き

- 1) 始末書を平成23年6月30日までに会社へ提出すること。
- 2) 平成23年6月29日から2労働日の出勤停止とする。
- 3) 1) に定める始末書は、B2部長まで提出することとするほか、  
2) の出勤停止処分期間中は当社施設内への立ち入りを禁止する。」

また、同通知書には、懲戒処分の対象行為として「①貴殿を含む5名の組合員は、平成23年4月11日に県央営業所内で午後8時00分ごろから午後10時30分までの長時間にわたり、労働者代表を降りるようC1従業員を取り囲み詰問した。さらに午後10時頃に話を打ち切り帰ろうとしたC1従業員の肩をX4組合員が押しとどめて、席に座らせて帰らせず、その間貴殿らもC1従業員を取り囲んだままにするという監禁行為があったこと。②平成23年4月30日、5月7日に、新潟営業所休憩室を利用して、それぞれ午後7時00分から午後9時30分頃、午後5時30分から午後7時頃まで、貴殿を含む組合員5名でC2従業員に対し労働者代表を降りるよう詰問したこと。」が挙げられ、上記(2)と同じ就業規則の条項を根拠として、出勤停止処分とする旨の記載があった。

#### (4) X4組合員に対する懲戒処分

会社は、X4組合員に対して、23年6月28日付けの懲戒処分通知書により懲戒処分を行った。

同通知書には以下の記載があった。

「当社就業規則第101条（懲戒行為）に基づき、貴殿を懲戒処分に処する。

##### 1 懲戒の種類

出勤停止1労働日

（就業規則第92条第3号；略）

##### 2 具体的な懲戒内容及び手続き

- 1) 始末書を平成23年6月29日までに会社へ提出すること。
- 2) 平成23年6月29日から1労働日の出勤停止とする。
- 3) 1) に定める始末書は、B4所長まで提出することとするほか、

2) の出勤停止処分期間中は当社施設内への立ち入りを禁止する。」

また、同通知書には、懲戒対象行為として「貴殿を含む5名の組合員は、平成23年4月11日に県央営業所内で午後8時00分ごろから午後10時30分までの長時間にわたり、労働者代表を降りるようC1従業員を取り囲み詰問した。さらに午後10時頃に話を打ち切り帰ろうとしたC1従業員の肩を貴殿が押しとどめ、席に座らせて帰らせず、その間貴殿以外の組合員もC1従業員を取り囲んだままにするという監禁行為があったこと」が挙げられ、上記(2)と同じ就業規則の条項を根拠として、出勤停止処分とする旨の記載があった。

(5) X5組合員に対する懲戒処分

会社は、X5組合員に対して、23年6月28日付けの懲戒処分通知書により懲戒処分を行った。

同通知書には以下の記載があった。

「当社就業規則第101条（懲戒行為）に基づき、貴殿を懲戒処分に処する。

1 懲戒の種類

けん責

（就業規則第92条第1号；始末書を取り、将来を戒める。）

2 具体的な懲戒内容及び手続き

- 1) 始末書を平成23年6月30日までに会社へ提出すること。
- 2) 1) に定める始末書は、B4所長まで提出すること。」

また、同通知書には、懲戒対象行為として、4月11日面談における行為が挙げられ、同行為は会社の企業秩序を著しく乱しているため、就業規則第50条第1項、同第52条第9号及び同第53条第5号に違反



し、また、組合活動の一環と判断できるため、同第52条第8号にも抵触しているとして、同第101条に基づき、同第92条第1号に定める<sup>(マ マ)</sup>出勤停止処分（けん責処分の誤記と考えられる。）を適用することとした旨の記載があった。

(6) X6組合員に対する懲戒処分

会社は、X6組合員に対して、23年6月29日付けの懲戒処分通知書により懲戒処分を行った。

同通知書には以下の記載があった。

「当社就業規則第101条（懲戒行為）に基づき、貴殿を懲戒処分に処する。

1 懲戒の種類

けん責

（就業規則第92条第1号；略）

2 具体的な懲戒内容及び手続き

1) 始末書を平成23年7月1日までに会社へ提出すること。

2) 1) に定める始末書は、B2部長まで提出すること。」

また、同通知書には、懲戒処分の対象行為として、4月30日面談における行為が挙げられ、同行為は会社の企業秩序を著しく乱しているため、就業規則第50条第1項、同第52条第9号及び同第53条第5号に違反し、また、組合活動の一環と判断できるため、同第52条第8号にも抵触しているとして、同第101条に基づき、同第92条第1号に定めるけん責処分を適用することとした旨の記載があった。

(7) X7組合員に対する注意指導

会社は、X7組合員に対して、23年6月28日付けの注意指導書を交付した。

同書面には以下の記載があった。

「冠省

平成23年4月30日に、新潟営業所休憩室を利用して午後7時00分から午後9時30分頃まで、貴殿を含む組合員5名でC2従業員に対し労働者代表を降りるよう詰問しましたが、この行為は就業規則の次の条項に違反しています。

①就業規則第50条（服務心得）（略）

②同第52条（服務規律）第8号（略）

③同53条（禁止事項）第5号（略）

そのため（中略）懲戒処分に処することを検討しましたが、貴殿からの事情聴取等の結果を勘案した結果、貴殿に注意した上で改善を求める程度に止めることとしましたので、本書により通知します。

今後は、就業規則に反することがないことを期待します。

草々」

(8) X8組合員に対する注意指導

会社は、X8組合員に対して、23年6月29日付けの注意指導書を交付した。

同書面には、上記(7)のX7組合員に対する注意指導書と同様の記載があった。

11 X1組合員に対する懲戒処分後の労使のやり取り等

- (1) 会社は、23年6月2日、上記10(1)のX1組合員への懲戒処分通知後、従業員に対し、各営業所の所長を通じて、従業員代表に対するX1組合員らの脅迫強要等の不当な行為があり、会社の秩序を乱すものとして懲戒処分を行ったこと、X1組合員らの行為について建交労新潟県本部に抗議を行うこと、及び再度このようなことが発生した場合は断固た

る処分を行うことを口頭で通知した。

- (2) 会社は、建交労新潟県本部に対し、同月3日付け「抗議申し入れ書」と題する文書を送付した。同文書には、X1組合員が行き過ぎた不適切な発言により従業員代表を畏怖させたことなどを理由として、同組合員を10日間の出勤停止の懲戒処分に処したことが記載されていた。また、同文書には、「(会社は) 当該懲戒事由について、貴組合に対して、通告することにより、再発防止となると思料している」、「貴組合が求めるのであれば、団体交渉の場で当該懲戒処分についての会社説明を行う準備がある」との記載があった。
- (3) 会社は、建交労新潟県本部に対し、同年6月6日付け「申し入れ書」と題する文書を送付した。同文書には、組合がC2に対し同年5月31日付け文書により釈明を求めている件について会社の見解を通知するとして、X1組合員らの本件懲戒処分等の対象行為を指摘し、会社は、C2が求釈明に応じる必要はないと判断し、同人にもそのように指示している旨の記述があった。また、従業員代表選挙に関して、従業員個人に対する文書による求釈明や複数の組合員で一人を取り囲むなどの行為は禁止し、今後、C2及びC1係長に関する事項は、全て会社に直接申し入れるよう求める旨の記載があった。
- (4) 組合は、会社に対し、建交労新潟県本部と連名で、同月7日付けの「本年6月3日付、『抗議申し入れ書』並びに当該支部長X1の『懲戒処分通知書』についての回答兼要求書」と題する文書により、会社の上記(2)の同月3日付け「抗議申し入れ書」の内容は受け入れられず、X1組合員に対する懲戒処分は納得できないとして、懲戒処分の撤回及び会社の調査結果等に関する回答を求めた。また、同文書には、文書による回答とは別に団交を近日中に開催するよう要求する旨の記載があった。

## 12 会社の懲戒処分に関する規定

会社の就業規則には、懲戒処分等に関して以下の定めがあった。

### (1) 服務規律に関する規定

「(服務の心得)

第50条 従業員は、会社の定める諸規則および業務上の責任を重んじて業務に精励し、同僚互いに助け合い、礼儀を尊び、職制に定められた上長の指示、命令に従い職場秩序の維持に努めなければならない。

### 2. (略)

(服務規律)

第52条 従業員は次の各号の1の事項を厳正に守らなければならない。

(1)～(7) (略)

(8)就業時間中又は会社の施設を利用して、会社の許可なく労働組合活動、政治活動をしてはならない。

(9)事業場内で窃盗、暴行、脅迫、賭博等の不法行為をし、又は喧嘩、口論など同僚その他に迷惑をかけ若しくは風紀を乱すような行為をしてはならない。

(10)生産意欲の阻害、その他業務能率を低下させるようなことをしてはならない。

(11)以下、略

(禁止事項)

第53条 従業員は、就業中に次の行為をしてはならない。

(1)～(4) (略)

(5)勤務時間中、賭博行為あるいは暴力に及ぶ行為および風

紀を乱す行為。

(6) (略) 」

(2) 懲戒処分に関する規定

「(懲戒の種類及び方法決定)

第92条 懲戒は、次の方法によるものとする。

(1) 譴責 始末書を提出させ将来を戒める。

(2) 減給 (略)

(3) 出勤停止 始末書を取り、10日労働日以内の期間を定めて、出勤停止を命ずる。この間の賃金は一切支給しない。

(4) 降格 (略)

(5) 職場転換 (略)

(6) 懲戒解雇 (略)

(懲戒の決定)

第94条 懲戒は、該当行為の動機、故意又は過失の程度、集団の威力暴力又は詐術の使用の有無又はその程度、行為者の境遇、勤務成績及び当該行為後の態度等各種の情状を考慮して決定する。

(成績との関係)

第100条 懲戒は、原則として成績に関係させる。

(懲戒行為)

第101条 従業員が、次の各号の1に該当するときは、第94条に定める懲戒を行う。

(1)～(9) (略)

(10) 就業規則、サービス規定、乗務員サービス規定、踏切通過規定等、社内規定に違反する行為があったとき。

(11)～(27) (略)

(28)他人に対し、暴行及び脅迫を加えたとき。又はその業務を阻害し若しくは生産を阻害するような行為があったとき。

(29)～(34) (略)

(35)故意に業務の能率を低下させ、又は他人の業務の妨害をはかったとき。

(36)～(44) (略)

(45)会社の施設内で又は施設を利用して、許可なく集合し、文書、図書、印刷物及びこれに類するものを配布、提示し又は演説、放送等を行ったとき。

(46)、(47) (略)

(48)就業時間中、又は会社の施設を利用し、許可なく労働組合活動又は政治活動をしたとき。

(49)以下、略 」

### 13 本件救済申立て

23年10月4日、建交労及びX1組合員らは、本件懲戒処分等が不利益取扱い及び組合に対する支配介入の不当労働行為に当たるとして、新潟県労委に本件救済申立てを行った。

### 14 本件救済申立て後の事情

25年5月1日、X1組合員ら（24年に解雇されたX2組合員を除く。）を含む会社の従業員30名は、会社に対し、21年度の労使協定は、会社の偽造によるものであり、23年度の労使協定は、会社の違法無効な従業員代表選出により締結されたもので、いずれの労使協定も無効であるとして、約6000万円の未払時間外手当等の支払を求める訴訟を新潟地方裁判所に提起した。

その後、原告らは24年度についても、追加提訴している。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点(1)(本件懲戒処分等は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか)について

本件懲戒処分等が、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるといえるためには、本件懲戒処分等が、同号本文の「不利益な取扱い」に該当し、かつ、X1組合員らが「労働組合の正当な行為」をしたことの「故をもって」行われたといえることが必要であるから、これらの点について、以下検討する。

##### (1) 不利益性について

本件懲戒処分等のうち、出勤停止処分はその間の賃金が支給されないし、けん責処分であっても、名誉感情を害するものである上、就業規則第100条（「懲戒は、原則として成績に関係させる」）により不利益を受ける可能性がある。また、注意指導書の交付は、就業規則に基づく懲戒処分ではないが、将来の処遇に関係するおそれがないとはいえず、また、これが名誉感情を害するものであることに変わりはない。したがって、本件懲戒処分等は、労組法第7条第1号本文の「不利益な取扱い」に該当するといえる。

##### (2) 組合活動としての正当性について

##### ア 本件懲戒処分等の対象となった行為について

本件懲戒処分等の対象となった行為は、X1組合員らの4月11日面談、4月30日面談及び5月7日面談（以下、これらを併せて「本件面談」という。）における行為、並びにX1組合員の3月30日電話及び5月9日会話（以下、これらを併せて「本件会話」といい、本

件面談と本件会話を併せて「本件面談等」という。)における行為である。

イ 労働組合の行為といえるか否かについて

本件面談等のうち、3月30日電話以外は、いずれも23年度労使協定に係る従業員代表選出をめぐる活動であり、組合は、適正な労使協定の締結等を目指して結成され、組合の組合員が従業員代表となることを主な目的として活動を行っていたことからすると、これらは、労組法第7条第1号の「労働組合の行為」として行われたものといえ、会社もこれを認識していたことは、X1組合員らに対する懲戒処分通知書に、本件面談等は「組合活動の一環と判断できる」と記載されていたことから明らかである。

また、3月30日電話については、組合の執行委員長であるX1組合員が、C2に対し、A2組合員に対する発言を確認し、組合員全員を侮辱し差別する発言であるとして、組合としての謝罪を求めたものであり、組合活動であることは明らかである。

なお、X1組合員らは、会社から本件面談等に関して事情聴取された際、本件面談等が組合活動であったとは認めなかったが、同組合員らが会社に対しそのように対応したのは、組合活動であると認めれば会社から処分されることを恐れたからであって、このことをもって、本件面談等が客観的にみて労働組合の行為ではなかったとはいえない。

ウ 正当な労働組合の行為といえるか否かについて

次に、本件面談等におけるX1組合員らの行為が、労働組合の行為として正当性を有するか否かを検討する。

(7) 建交労らは、労働組合が、労働者の利益を損なうと考える従業員代表に対して説得活動を行うことは、むしろ当然であって、何ら企



業秩序の維持を害するものではなく、本件面談等におけるX1組合員らの行為は、正当な組合活動の範囲を超えるものではない旨主張する。他方、会社は、本件面談等におけるX1組合員らの行為は、企業秩序を侵害するような圧迫的な態様で行われた監禁、脅迫、詰問等の非違行為であり、正当性のある組合活動ではない旨主張する。

- (イ) 労働組合の組合員が、労使協定の従業員代表に対し、労使協定に関する理解や従業員代表としての抱負を問い、知識や自覚が足りないとして従業員代表の辞退等を求めたとしても、このことのみをもって、組合活動としての正当性を欠くとはいえない。

ただし、仮に本件面談における行為が強要にわたるなど、C1係長やC2の自由意思を不当に制約するような態様で行われた場合には、職場秩序等を乱すものとして会社の就業規則第50条第1項、第52条第9号及び第53条第5号に抵触し、組合活動としての正当性は否定され得るので、以下、本件面談の態様について、問題とされている行為ごとに検討する。

a 4月11日面談について

会社は、4月11日面談において、X2組合員らがC1係長を5対1で取り囲んで詰問した旨主張するが、確かに、5名の組合員が同係長の隣や斜め前の席などに着席していたものの、同係長の席は出入り口の近くにあったのであり、休憩室からの退出は容易であったと推測される。そして、同係長は、同組合員らとの話合いに任意に応じたものであり、途中で休憩室に入ってきたB4所長とX2組合員、同係長とのやり取りからしても、全く緊迫した雰囲気は感じられない。また、上記面談においては、同組合員らが、同係長に対し、労使協定に対する考えや従業員代表に立候

補した理由を問うたのに対し、同係長が労使協定に関しては詳しく知らないとか、推薦があったから立候補したなどと述べたことから、同組合員らは、同係長に従業員代表を降りるよう求める発言をしたものであって、同係長が考えさせてほしいと述べたのに対して、同組合員らは即答を強要したわけでもなく、脅迫に当たる発言を行ったとも認められない。さらに、同係長は、同組合員らに対して面談終了の頃まで回答や質問を随時行っている。そうすると、同係長が同組合員らから一方的に詰問されていたとまではいえないから、会社の上記主張は認められない。

また、会社は、「X 4 組合員が C 1 係長の肩を押しとどめて帰らせなかった」とも主張しているが、仮に X 4 組合員が同係長の肩に触れていたとしても、初審審問において、同係長が「立ち上がろうとしたとき、隣の席の X 4 さんが座ったまま左手を伸ばし、右肩に手をかけるような形で、自分は再度座ることになった」旨証言していることからすると、押さえつけて無理矢理座らせるような態様であったとは認め難く、しかも、その際、X 2 組合員がもう少し話を続けたい旨の発言をしたのに対し、同係長は、「そうですね」と述べて、特段反対することもなく応じていることからしても、会社の上記主張は認められない。

したがって、上記面談において、C 1 係長の自由意思を不当に制約するような態様の行為が行われたとは認められず、上記面談における X 2 組合員らの行為が、就業規則の上記規定に抵触し、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったとはいえない。

b 4月30日面談について

会社は、4月30日面談において、X 3 組合員らが、C 2 を複

数の組合員で取り囲み、従業員代表を辞退するよう強要した旨主張する。しかし、そもそも、同人は、同組合員らとの話合いに任意に応じたものであるし、その態様も複数の出入り口のある休憩室で行われ、冒頭、同人が「今日は俺のビジョンが聞きたいってことで、来ましたけども」と発言して始まっており、同人は、自らの労使協定に関する見解を述べた後も、同組合員らの質問に応答しているだけであって、その際、答えたくないことについては明言を避けていたのであるから、通常の話合いを超えて何らかの強要が行われたということとはできない。

なお、会社は、X 3 組合員らが誓約書の提出を強要したことは不当であるとも主張する。しかし、誓約書の提出については、同組合員らが C 2 は労使協定に関して理解不足であるとして、同人に対し従業員代表を降りることを求める説得活動の一環として、従業員代表に立候補していた X 1 組合員が、同人に対し、変形時間協定を締結しなければ賃金が上がると説明した上で、従業員代表になって従業員に損害を与えた場合にはこれを補償する旨の誓約書をお互いに書くことを提案したことは認められるが、証拠上、上記説得の範囲を超えて誓約書を書くことを強要したとまでは認められない。

したがって、上記面談において、C 2 の自由意思を不当に制約するような態様の行為が行われたとは認められず、上記面談における X 3 組合員らの行為が、就業規則の上記規定に抵触し、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったとはいえない。

c 5月7日面談について

会社は、X 1 組合員らが、5月7日面談においても、C 2 に対

し複数の組合員で取り囲み、従業員代表を降りるよう強要した旨主張する。しかし、上記面談は、4月30日面談における話を受けて行われることとなったもので、もとよりC2は5月7日面談を行うことを了解していたものであった。そして、上記面談で同人が話し合った相手は、X1組合員及びX3組合員の2名のみで、4月30日と同様のやり取りが繰り返される中で、同人が再考して同月9日に回答するとして、30分程度で終了しているのであって、同人に対する強要が行われたとする会社の上記主張を認めるに足りる証拠はない。

したがって、上記面談において、C2の自由意思を不当に制約するような態様の行為が行われたとは認められず、上記面談におけるX1組合員及びX3組合員の行為が、就業規則の上記規定に抵触し、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったとはいえない

- (ウ) また、会社は、本件懲戒処分等の理由として、本件面談におけるX1組合員らの行為が、就業規則第52条第8号（「就業時間中又は会社の施設を利用して、会社の許可なく労働組合活動をしてはならない」）に抵触したことも挙げる。

確かに、本件面談は、会社の施設内で行われたことが認められるから、形式的に上記就業規則の文言をみる限り、本件面談において上記規定に抵触する場面がなかったとはいえない。

しかしながら、①当審審問において、B2部長が、施設内の組合活動について、組合員が話をするぐらいは咎めるものではない旨、例えば、組合員が従業員代表に対してどういう考えを持っているのか、どういう労使協定を結ぶのか等の質問をするのは組合活動とし

て許される旨証言しており、現に4月11日面談の途中で顔を出したB4所長は、何ら咎める等の対応をしていなかったこと、②本件面談は、会社の施設内とはいえ休憩・休養を主たる目的とする休憩室において夕刻遅くから夜間に行われたものであり、いずれも就業に影響することが考え難いこと、③本件面談は、上記(イ)のとおり、職場秩序を乱すような態様で行われたものではないこと、④会社は、従業員同士で選出方法を定めて従業員代表を選出するように求めていたところ、会社においては、従業員が会社の施設内で従業員代表の選出に向けた活動を行うことは許容されていたと考えられ、このことは、従業員が組合の組合員であっても変わるべきものではないことからすると、本件面談におけるX1組合員らの行為が、就業規則の上記規定に実質的に抵触し、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったとはいえない。

(エ) 会社は、X1組合員については、本件面談に加え、本件会話における同組合員の発言も懲戒処分の対象とし、処分の理由として、本件面談と本件会話を区別することなく、職場秩序紊乱の禁止を定めた就業規則第50条第1項、第52条第9号及び第53条第5号、生産意欲の阻害等の禁止を定めた第52条第10号、並びに施設内の組合活動等の禁止を定めた第52条第8号に抵触したことを挙げているところ、会社が本件会話について上記規定の全てに抵触するとしていたのかは明らかではないものの、以下では、本件会話における同組合員の発言が、上記各規定に抵触し、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったといえるか否かについて検討する。

a 3月30日電話について

会社は、3月30日電話において、X1組合員がC2に対し、

「組合員全員で必ずぶっ潰すから覚えてろー！！」と述べて脅迫したと主張する。

確かに、23年5月17日付けで作成されたとするC2報告書には、X1組合員が上記発言をした旨の記載がある。また、C2は、初審審問において他の会話は記憶がないが上記発言はあった旨証言しており、同審問に先立ち新潟県労委に提出された同人の陳述書にも上記発言があった旨の記述がある。

しかし、上記報告書は、C2自身が作成したものではなく、B2部長が作成してC2が署名押印したものにすぎず、初審審問において、同人が、上記報告書について「これ私が確認してあるかどうかちょっと分からない書類」などと証言していることからすると、同文書の信用性は低いといわざるを得ない。また、初審審問において、同人が、上記陳述書もB2部長が作成したものであると証言していることからすると、C2の上記証言についても信用性があるのか疑わしく、同組合員が会社の主張どおりの発言をしたと認めることは困難である。

そして、X1組合員が、同年5月30日及び同月31日に会社から事情聴取された際、上記発言をしたことを否定していることや、そもそも、上記発言の趣旨、内容が判然としないことも併せ考えると、同組合員に会社の主張するとおりの脅迫行為があったと認めることは困難である。

そうすると、3月30日電話において、X1組合員が、職場秩序を紊乱したり、生産意欲を阻害する行為等を行ったとは認められず、また、同電話は、会社の施設内で行われたものではないから、同組合員が施設内の組合活動を行ったとも認められない。

したがって、3月30日電話におけるX1組合員の発言が、就業規則の上記各規定に抵触し、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったとはいえない。

b 5月9日会話について

会社は、23年5月9日、X1組合員が、出発準備をしているC2の業務を止めた上で、「家族に何があるか分からないよ」、「家の周りにビラまくぞ」と述べて脅迫したと主張する。

C2は、同日朝のX1組合員との会話について、同日中にB2部長に報告しており、C2報告書には、上記発言があった旨の記載がある。また、同人は初審審問においても上記発言があった旨証言しており、同審問に先立ち新潟県労委に提出された同人の陳述書にも同旨の記述がある。

しかし、C2報告書や同人の証言の信用性に疑問があることは、上記aで述べたとおりである。また、会社が同月9日夕刻に同組合員から事情聴取した際には、同組合員は、上記発言はなかった旨を回答している上、初審審問においても、上記発言の存在を否定していることからすると、証拠により認められる事実は、前記第3の6(2)ウの限度にとどまり、同組合員に会社が主張するおりの脅迫行為があったと認めることは困難である。

そうすると、5月9日会話において、X1組合員が、職場秩序を紊乱したり、生産意欲を阻害する行為等を行ったとは認められず、また、同会話は、会社の施設内で行われたものであるが、上記ウ)の①及び④の事情も考え合わせれば、就業規則に実質的に抵触するような施設内の組合活動を行ったともいえない。

したがって、5月9日会話におけるX1組合員の発言が、就業

規則の上記各規定に抵触し、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったとはいえない。

エ 小括

以上の次第であるから、本件面談等におけるX1組合員らの行為が、正当な組合活動の範囲を逸脱するものであったとはいえない。

(3) 本件懲戒処分等に至る労使関係等について

本件懲戒処分等に至る労使関係等は、以下のとおりであった。

ア 組合は、会社が21年度の労使協定において従業員代表の記名押印を偽造して人件費負担を免れていたことを一つの契機として、22年2月7日、適正な労使協定の締結等を目指して結成された。

イ 22年度は、多くの営業所で、組合員が従業員代表に選出されながら、最終的には全ての営業所で会社の提示した従前どおりの労使協定が締結された。

ウ 組合は、23年2月16日付け団交申入書により、会社に対し、21年度の労使協定は無効であるとして同年度の未払時間外手当の支払を要求し、会社は、22年度は適正に労使協定を締結することで是正を図っているなどとして、応じない旨回答した。

エ 23年度は、組合は、労使協定、特に変形時間協定の締結について会社提案に応じられないとの立場を堅持し、組合の役員が従業員代表に選出されるよう取り組んだ。

これに対し、会社は、23年度も、従前どおりの労使協定を締結することが必要不可欠であると考えていたところ、県央営業所や新潟営業所の従業員代表の選出に当たり、選出方法等に関する組合の主張を受け容れず、組合の納得を得ることなく、組合員候補の対立候補であるC1係長やC2を従業員代表として取り扱い、同人らと従前どおり



の労使協定を締結した。

オ その後、X 3 組合員らが、C 2 に対し、会社と労使協定を締結したのは裏切り行為であるとして、23 年 5 月 25 日付け文書による求釈明を行ったところ、会社は、これを契機として本件懲戒処分等を検討することとし、また、X 1 組合員らから事情聴取等を行うのと並行して、建交労新潟県本部に対し、同年 6 月 3 日付け抗議文書を送付したほか、C 2 に対してなされた上記求釈明について会社の見解を通知したうえ、従業員個人に対する求釈明や面談を禁止し、C 2 及び C 1 係長に関する事項は会社に申し入れるよう求める同月 6 日付け文書を送付した。

カ 会社は、X 1 組合員らに対し、23 年 6 月 2 日付け、同月 28 日付け又は同月 29 日付けで、それぞれ本件懲戒処分等を行った。

キ なお、25 年 5 月 1 日、組合の組合員らが、会社に対し、23 年度の未払時間外手当の支払等を求める訴訟を提起した。

ク 以上の事実関係からすると、23 年度の労使協定の締結に当たっては、従前どおりの労使協定を締結して人件費を抑制したい会社と、これを阻止して時間外手当の支払を求めたい組合との間で、従業員代表の選出をめぐる対立が一層深刻化していたことが認められ、会社は、会社が従業員代表として取り扱った C 1 係長や C 2 に対して、組合が働きかけを行い、組合員が従業員代表となることを阻止しようとする強い意向を有していたことが推認される。

#### (4) 不当労働行為の成否について

本件懲戒処分等は、X 1 組合員らにとって不利益な取扱いであり、処分等の対象となった本件面談等における同組合員らの行為は、いずれも正当な組合活動の範囲を超えるものとは認められない。

しかるに、会社は、本件面談等におけるX1組合員らの行為を組合活動として認識した上で、ことさらにこれを取り上げ、監禁等と位置づけて本件懲戒処分等に及んだ。

加えて、本件懲戒処分等に至る労使関係をみると、人件費を抑制するために従前どおりの労使協定の締結に固執する会社と、組合員を従業員代表にすることによりこれを阻もうとする組合とが厳しく対立していたことが認められ、会社は、組合が会社の認めた従業員代表に働きかけを行って組合員を従業員代表とすることを阻止しようとする強い意向を有していたことが推認される。使用者は、本来、従業員代表の選出をめぐる従業員同士に見解の相違があっても、公平中立な立場で見守るべきであるにもかかわらず、会社は、そうした強い意向に基づき、従業員間で行われた本件面談等におけるX1組合員らの行為を敢えて問題とし、本件懲戒処分等を行ったものといえる。

そうすると、本件懲戒処分等は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いとみるのが相当であり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

2 争点(2)(本件懲戒処分等は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか)について

組合は、そもそも、適正な労使協定の締結等を目指して、22年2月7日に結成されたものであり、それ以降、自らの提示する労使協定を締結したい会社と、これを阻止して時間外手当の支払を求めたい組合との間で、対立が深まっていた。そして、組合は、23年2月には、21年度の労使協定は無効であるとして、未払時間外手当の支払を会社に要求するに至っており、会社は、仮に、23年度において会社提示の労使協定を締結できなければ、同年度の時間外手当についても組合から厳しく要求されるのは

自明な状況にあった（実際、25年5月、組合の組合員らから23年度の未払時間外手当の支払等を求める訴訟が提起された。）。

本件懲戒処分等は、そのような状況の中で、組合員を従業員代表に就任させようとして行ったX1組合員らの組合活動に対して、組合員が従業員代表となることを阻止しようとする強い意向を有していたものと推認される会社が、組合員を威嚇し、組合活動を萎縮させ、組合の影響力を削ぐために行った不利益取扱いであったと認めることができる。したがって、本件懲戒処分は、組合の運営に支配介入したものとして、労組法第7条3号の不当労働行為にも該当する。

### 3 結論

以上のとおり、会社が本件懲戒処分等を行ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為と認められるので、これと同旨の初審命令の判断及びその救済は結論において相当であり、会社の再審査申立てには理由がない。

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

平成27年10月7日

中央労働委員会

第二部会長 山 川 隆 一 ㊞