

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合 X 2 支 部
 代 表 者 執 行 委 員 長 A 1

被 申 立 人 Y 社
 代 表 者 代 表 取 締 役 B 1

上記当事者間の岐労委平成26年（不）第1号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年10月28日第357回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員平野博史、同浅井直美、同三井栄、同大野正博の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対して平成25年7月20日付けでなされた平成25年8月から平成26年3月までの8か月間の昇給停止処分がなかったものとして取り扱うとともに、平成25年8月から平成26年3月までの間に同人が得たであろう昇給分相当額を支払わなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

1 事案の概要

本件は、Y社（以下「会社」という。）が、X1組合X2支部の執行委員長であるA1（以下「A1委員長」という。）に対して行った5回の懲戒処分及び降格並びに組合の書記次長であるA2（以下「A2書記次長」という。）に対して行った2回の懲戒処分を労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、また、会社がA1委員長に対する懲戒処分問題を議題とする団体交渉を拒否したのは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合のA1委員長に対する次のアないしオの懲戒処分を取り消し、懲戒処分に伴って減額した又は支給しなかった賃金を支払わなければならない。
 - ア 平成25年6月11日付け半日分の減給処分2回分
 - イ 平成25年7月20日付け8か月間の昇給停止処分
 - ウ 平成25年7月31日付け同年8月1日から5日間の出勤停止処分
 - エ 平成25年12月2日付け同月3日から7日間の出勤停止処分
 - オ 平成26年5月10日付け同月12日から7日間の出勤停止処分
- (2) 会社は、平成25年8月8日になしたA1委員長の主任への降格を取り消して係長補佐に復級し、係長補佐級としての役職手当を支払わなければならない。
- (3) 会社は、組合のA2書記次長に対する次のア及びイの懲戒処分を取り消し、懲戒処分に伴って減額した賃金を支払わなければならない。
 - ア 平成25年12月18日付け半日分の減給処分
 - イ 平成25年12月24日付け半日分の減給処分
- (4) 会社は、組合から申し出のある組合のA1委員長に対する懲戒処分を議題とする団体交渉を拒否してはならない。
- (5) 会社は、陳謝文を当委員会の救済命令発出後3日以内に組合に交付するとともに、会社の玄関に掲示しなければならない。掲示する陳謝文は、縦60センチメートル、横90センチメートルの白紙いっぱいに記載し、連続して30日間掲示すること。

3 争点

- (1) 会社が、組合のA1委員長に対して行った次のアないしオの懲戒処分及び平成25年8月8日付け係長補佐級から主任への降格は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。
 - ア 平成25年6月11日付け半日分の減給処分2回分
 - イ 平成25年7月20日付け8か月間の昇給停止処分
 - ウ 平成25年7月31日付け同年8月1日から5日間の出勤停止処分
 - エ 平成25年12月2日付け同月3日から7日間の出勤停止処分
 - オ 平成26年5月10日付け同月12日から7日間の出勤停止処分
- (2) 会社が、組合のA2書記次長に対して行った次のア及びイの懲戒処分は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。
 - ア 平成25年12月18日付け半日分の減給処分
 - イ 平成25年12月24日付け半日分の減給処分
- (3) 会社は、組合から平成26年5月12日及び19日付けで申し入れられたA1委員長に対する懲戒処分問題を議題とする団体交渉を拒否したか否か。

第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いがないか、審問の全趣旨から認められる事実である。

なお、引用する証拠の略号は別紙1（添付略）のとおりである。

1 当事者

(1) 組合

組合は、会社の従業員のうちの約70名によってX1組合のX2支部として平成24年7月14日に結成された。

申立時の組合員数は、33名である。

(2) 会社

会社は、昭和29年創業の株式会社であり、肩書地に本社を置き、チョコレートやゼリーなどの菓子類や飲料等を製造している。

申立時の従業員数は約170名である。

会社の本社工場には第1工場及び第3工場ないし第5工場があり、第1工場にはチョコレート原料を仕込む「仕込」、チョコレートクレープを製造する「エンロバー（以下「第1エンロバー」という。）」、アーモンドチョコレートを製造する「シェル」をはじめとする各種チョコレート菓子製造に関する複数のラインが置かれ、第3工場にはクレープ生地等を製造する「焼成」と「エンロバー（以下「第3エンロバー」という。）」、第4工場及び第5工場には「ゼリー」の各製造ラインが置かれている。

なお、会社には、別組合として申立外C1組合（以下「別組合」という。）が存在している。

2 組合結成前の会社内の出来事及び労使関係の状況等

(1) 懲戒処分等の状況

会社は、従来、従業員の業務上の過誤や職務命令違反等については上司からの口頭注意で済ますことがほとんどであり、組合結成以前に懲戒委員会が開かれた例は2件あるが、いずれも懲戒処分には至らなかったとされている。

ただし、(2)で述べるとおり、会社はA1委員長に対して反省文や始末書の提出を求めているので、組合結成以前から従業員に対して反省文や始末書を徴求することは行われていたと認められる（以下、懲戒処分、口頭注意及び反省文や始末書の提出をあわせて「懲戒処分等」という。）。

(2) 組合結成前のA1委員長に対する懲戒処分等

A1委員長は、平成12年10月に会社に入社し、平成15年4月に主任に、平成20年4月に係長補佐に昇格した。

A1委員長は、自身が起こした以下アないシクのミス等について、当時、

上司であったB 2 部長（当時は工場長。以下、工場長の期間も含めて「B 2 部長」という。）やB 3 課長（以下「B 3 課長」といい、B 2 部長と併せて「管理職 2 名」という。）から、反省文又は始末書を書くよう指示されたことがあったが、いずれについても懲戒委員会が開催されておらず、懲戒処分を科されたことはなかった。

なお、B 4 執行役員管理担当部長（以下、執行役員就任前の期間も含めて「B 4 執行役員」という。）は、これらの組合結成前の反省文又は始末書の作成提出の前歴は、組合結成後の前記第 1. 3 (1) 及び(2)の懲戒処分には考慮されていないと証言している。

- ア 充填機のヒータースイッチの誤操作でデポ内のチョコレートが固まり、稼働開始を70分遅延（平成21年8月28日に反省文提出）
- イ 充填機のプレート組み間違い（平成21年9月30日に反省文提出）
- ウ ウェハーロール製造終了時、工場長の許可を得ずに生地を廃棄処分（平成22年10月19日に反省文提出）
- エ 確認不足による原料在庫不足の発生（平成23年2月23日に反省文提出）
- オ 原料を屋外に放置し、鳥獣被害により6万3920円の損害発生（平成23年3月7日に反省文提出）
- カ 充填機の網がはがれた状態であることを知りながら製造を継続（平成23年3月8日に反省文提出）
- キ 不良生地を確認せずに次工程に送り、21万4364円の損害発生（平成23年4月5日に反省文提出）
- ク 勤務中に私語（平成23年11月25日に始末書提出）

(3) 岐阜労働基準監督署の立入調査

平成23年3月、A 1 委員長は、会社のいわゆるサービス残業の実態について岐阜労働基準監督署（以下「労基署」という。）に違反申告をしたところ、同年4月27日に労基署による立入調査が実施され、同日付けで次のアないしエを内容とする是正勧告がなされた。

- ア 未払残業が組織ぐるみではないことの確認はできたこと
- イ 未払残業を生じさせている原因（パワーハラスメント）について、調査・改善すること
- ウ タイムカードを適切に打刻することが労働者の不利益にはならないことを公表すること
- エ 平成23年1月から4月までのタイムカードと品質記録を再確認し、未払賃金を支払うこと

(4) 会社による調査

会社は、労基署の是正勧告書に基づき約2か月にわたる調査をした結果、

未払残業と管理職2名によるパワーハラスメントを確認した。

(5) 会社の再発防止・改善策

会社は、平成23年5月27日の役員会において、再発防止・改善策として、①パワーハラスメントの撲滅、②適正な労務管理（時間外労働に対する厳格な運用と管理の強化等）、③厳格な就業規則の運用、④従業員意見箱の改善を決定し、同日付けでこれらに関する通知を従業員用掲示板に掲示した。

また、会社は、平成23年5月27日、6月21日、7月22日及び9月22日の4回にわたり、同年1月ないし5月の未払賃金についての調査結果を従業員用掲示板に掲示するとともに、順次、対象従業員に未払残業代を支払った。

(6) 労基署立入調査後の社内の状況

平成23年5月から6月にかけて、「B3パワハラ忠告スル」などと書かれた文書が従業員意見箱に投函され、同年6月には「明るい職場を作る会より」と称する団体から、パワーハラスメント関係者の謝罪や有給休暇を取りやすい環境を要求する要望書がB1代表取締役（以下「B1社長」という。）の自宅に郵送された。

また、平成23年7月にはB3課長が不安神経症と診断され、5日間の安静、療養を要す見込みとの診断書が会社に提出された。

(7) B5工場長の入社

その後、B3課長は現場のオペレーターに降格され、平成24年5、6月頃に退職した。また、B2部長は平成24年3月31日に工場長の任を解かれて部長となり、同年4月1日、B5が入社し工場長補佐職に就いた（以下、工場長就任前の期間も含めて「B5工場長」という。）。

3 組合結成後の会社内の出来事及び労使関係の状況等

(1) 組合の結成

平成24年7月14日に結成された組合は、同月17日、会社に対して組合の結成通知を行うとともに、夏季一時金要求を含む賃上げなどの労働条件改善要求をまとめた書面を提出し、団体交渉開催を申し入れた。

(2) 第1回団体交渉前の状況

平成24年7月25日、B4執行役員は、同月27日開催と決定された第1回団体交渉について、人員配置の関係で当該団体交渉にはA3副執行委員長（以下「A3副委員長」という。）、A4書記長（以下「A4書記長」という。）及びA2書記次長の参加はできない旨A1委員長に伝えたところ、A1委員長は、A3副委員長のシフトを別人のシフトと入れ替えたと報告した。

平成24年7月26日、B4執行役員がA1委員長の上司であるB6課長（当時は係長。以下、課長就任前の期間も含めて「B6課長」という。）に、

A 3 副委員長のシフト入れ替えについて確認したところ、B 6 課長の承認を得ていなかったことが判明し、B 4 執行役員はA 1 委員長に、独断で人員シフトを変更した点について口頭注意した。

(3) 第 1 回団体交渉

平成 24 年 7 月 27 日に行われた第 1 回団体交渉の中で、B 7 取締役総務経理部部長（以下「B 7 取締役」という。）が、従業員の中で勝手に持ち場を離れる人がいて生産に支障をきたしているため、組合から教育してもらえないかと述べたのに対し、A 5 X 1 組合岐阜県本部執行委員長（当時は書記長。以下、執行委員長就任前の期間も含めて「A 5 委員長」という。）は、それは会社がすることであるという趣旨の回答をした。

(4) 「B 8 通信」の発行開始

平成 24 年 8 月 4 日、会社は、社内報「B 8 通信」の発行を開始し、全従業員宅に郵送したが、同月 21 日発行の「B 8 通信第 3 号」の中に「Y 社は…オープンショップ制にあたります。従いまして、労働組合に加入するか否かは全く本人の自由意思です。もちろん脱退するのも本人の意思で自由に脱退できます」とか、「C 2 組合連合は C 3 政党と連携することが多いといわれています」、「X 1 組合は…C 2 組合連合に属している労働組合です」との記事を掲載した。

(5) 前回の不当労働行為救済申立て

平成 24 年 9 月 12 日、組合は、組合の要求事項に対する具体的な回答を行わないなどの会社の対応や社内報による支配介入は不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てを行った（岐労委平成 24 年（不）第 2 号事件）。

また、平成 24 年 11 月 5 日、組合は、夏季一時金に関する団体交渉において、誠実に応じなかった会社の対応は不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てを行った（岐労委平成 24 年（不）第 4 号事件）。

さらに平成 24 年 12 月 25 日、組合は、A 1 委員長、A 6 副執行委員長、A 2 書記次長及び A 7 執行委員（以下「組合役員 4 名」という。）に平成 24 年の年末一時金を支給しないのは不当労働行為に該当するとして当委員会に救済申立てを行ったが、同月 28 日に一時金が支給されたとして、平成 25 年 1 月 21 日に取り下げた（岐労委平成 24 年（不）第 5 号事件）。

平成 25 年 1 月 21 日、組合は、平成 24 年の年末一時金支給に際し、会社が組合役員 4 名に対する源泉徴収義務に基づく税務手続きを行わないことや団体交渉において不誠実な交渉態度をとることは不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てを行った（岐労委平成 25 年（不）第 1 号事件）。

当委員会は、岐労委平成 24 年（不）第 2 号、第 4 号及び岐労委平成 25

年（不）第1号事件（以下「前事件」という。）を併合し、平成26年2月18日付けの命令書において、「B8通信第3号」の記載内容、発行時期及び発行方法も併せて判断すると、同通信の発行は、結成後間もなく、組合員の獲得に腐心していたと推測される組合にとって少なからぬ痛手となった可能性を否定することができないとして労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為（支配介入）に該当するものと判断して救済命令を発するとともに、組合のその余の申立てについては棄却した。

平成26年2月27日、組合は、前事件に関する上記命令に対し、中央労働委員会に再審査申立てを行った。

(6) 就業規則の変更

平成24年9月27日、会社は労基署長に就業規則（正規従業員）（以下「就業規則」という。）の変更を届け出て、変更後の就業規則は同日施行された。

懲戒処分に関する主な変更点は、第90条（懲戒事由）の⑧の変更（「過失により」の削除）や⑨ないし⑬の追加である（別紙2参照）。

なお、この就業規則の変更について会社側は、過半数の労働者代表者の同意を得ているとしているが、少なくとも組合には諮っていないと認められる。

また、組合は、組合結成後の就業規則の変更によって、多くの懲戒事由が追加された上に懲戒処分の要件から故意・過失が除外されたとし、作業者に過失がない事故であっても規定上は懲戒処分が可能になっていると主張している。

しかしながら追加された第90条の⑨ないし⑬については、従前の⑧を類型毎に具体化したに過ぎず、新たな懲戒事由を追加したものとは認め難い。また、第90条の⑧から「過失により」を削除したことが、いわゆる無過失責任を定めたものとは認められず、実際に疎乙第3号証（懲戒処分に至るプロセスの一覧表）に示された各事例のうち、無過失であるにもかかわらず、処分されたものはないと認められる。

また、この就業規則の変更がなされた頃から懲戒処分が大幅に増加したことは事実であるが、6(5)で後述するとおり、非組合員に対しても同様な対応がなされていると認められる。

(7) ロス調査委員会

会社は、平成24年10月からロス撲滅を目的として、会社から排出される廃棄物の調査分析を開始した。会社は、平成25年4月1日より「ロス調査委員会」を発足させ、いわゆる役付き従業員に対し、分別方法のあり方やロスの隠ぺいをしないこと、事故報告書の提出等について説明や指導をした。なお、平成26年4月1日に「ロス調査委員会」は「ロスゼロ委員会」と改称されている。

ちなみに、この場合における役付きとは課長、係長、係長補佐、主任及び指導員のことであり、会社においては課長職以上を管理職又は管理者、係長及び係長補佐を監督職ということがあるとされている。

(8) 別組合の結成

平成24年10月5日、別組合が結成された。

(9) A1委員長の私語に対する口頭注意

平成24年12月20日、A1委員長は就業時間内にもかかわらず、休憩中のA3副委員長及びA4書記長と私語をしていたとして、同月21日に口頭注意された。

(10) A1委員長の業務改善指示不対応に対する懲戒処分

平成24年12月6日、A1委員長はB4執行役員から第3エンロバーより製品が多量に落下しているため改善するよう指示されたが、何ら対策を講じていないとして同月22日にけん責処分を受けた。

(11) A1委員長の整頓等指示不対応に対する懲戒処分

平成24年9月13日、A1委員長は、B9常務取締役（以下「B9常務」という。）から清掃用具収納ロッカー内の整理整頓や補充等を行うよう指示されたにもかかわらず、同年12月24日時点においても実施されていなかったとして同月25日にけん責処分を受けた。

(12) A1委員長の焼成ラインからチョコレート仕込み作業ラインへの異動

平成25年1月18日及び19日、A1委員長は腹痛を理由に当日に会社へ休むことを連絡した（以下「当日欠勤」という。）。さらに平成25年1月30日にも咽頭痛を理由に当日欠勤し、翌31日、上司のB10課長に小麦アレルギーであると報告したため、これが契機となって同年2月20日、A1委員長は焼成ラインからチョコレート仕込み作業ラインに異動となった。その後、A1委員長は会社に対し、平成25年2月25日付けの小麦アレルギーである旨の診断書を提出した。

なお、会社側は、この措置を労働安全衛生の観点から行ったものであるとしている。

(13) A2書記次長の水浸し事故に対する懲戒処分

平成25年3月15日から翌16日にかけて、A2書記次長は、温水ポンプ等のスイッチ切り忘れにより第3工場1階の包装室を水浸しにさせたとして同月26日にけん責処分を受けた。

(14) A1委員長の1回目のチョコレート流出事故及び無許可残業に対する減給処分

平成25年5月31日、A1委員長は、8号タンクのペーストクリーナー部からチョコレート50.26キログラムを流出させる事故を起こし、また、同日、無許可残業をしたとして、同年6月11日、それぞれ平均賃金の1日

分の半額を減給するという懲戒処分を受けた。

(15) A1 委員長の私語に対する昇給停止処分

平成25年6月18日、A1 委員長は、勤務時間中に正当な理由なく職場を離れ、他のラインの従業員と私語をし、その事情聴取時に異なる弁明を繰り返したとして、同年7月20日に同年8月から平成26年3月までの8か月間の昇給停止の懲戒処分を受けた。

なお、第3.2(3)エで後述するとおり、春闘要求事項についての団体交渉の結果、正社員について平均月額2000円の昇給が平成25年4月に遡って支給されることになり、A1 委員長の場合は、月額1200円の昇給となるはずであったが、この昇給停止処分によって昇給分の支給を受けることがなかったものと認められる。

(16) A1 委員長の2回目のチョコレート流出事故に対する出勤停止処分

平成25年7月11日、A1 委員長は、9号タンクからチョコレート174.1キログラムを溢れさせ、その後、自らの責任で清掃するように上長から指示されたのに従わなかったとして、同月31日に、同年8月1日、2日、5日、6日及び7日の5日間を出勤停止とする旨の懲戒処分を受けた。

(17) A2 書記次長の植物油脂流出事故に対する不処分

平成25年7月12日、A2 書記次長は、植物油脂の入ったバケツを転倒させ、側溝内に流出させる事故を起こしたため、同月19日に警告書の交付を受けたが、会社はA2 書記次長に対して懲戒処分を科さないことを決定し、同月31日にその旨通知した。

(18) A1 委員長の降格

平成25年8月8日、会社は、A1 委員長を購買課に配置換えした。その結果、A1 委員長は係長補佐級から主任に降格となり、係長補佐級の役職手当月額1万円が、主任手当月額5000円に減額となった。

(19) A1 委員長の段ボール発注ミスに対する懲戒処分

平成25年11月6日、A1 委員長は、納入業者からトラックに乗りきらない分の段ボールを翌日の配送にして欲しいとの依頼を受け、自己の判断でこれに応じたところ、段ボールが不足する事態が生じたことについて、同年12月2日に、同月3日、5日、6日、7日、9日、10日及び11日の7日間を出勤停止とする懲戒処分を受けた。

(20) A2 書記次長の抹茶チョコレート流出事故に対する懲戒処分

平成25年11月30日、A2 書記次長は、第3エンロバーにおいて抹茶チョコレート17.6キログラムを溢れさせたことについて、同年12月18日、平均賃金の1日分の半額を減給するという懲戒処分を受けた。

(21) A2 書記次長の網コンベヤー破損事故に対する懲戒処分

平成25年12月13日、A2 書記次長は、第1エンロバーにおいて網コ

ンベヤーの破損事故を起こしたことについて、同月24日、平均賃金の1日分の半額を減給するという懲戒処分を受けた。

(22) A1委員長のトレイ不足トラブルに対する懲戒処分

平成26年4月16日、A1委員長は、トレイの定量在庫の確保及び不足分の補充忘れによるトレイ不足によって包装ラインが停止したことについて、同年5月10日に、同月12日、13日、14日、15日、16日、19日及び20日の7日間を出勤停止とする懲戒処分を受けた。

(23) A1委員長の懲戒処分の撤回申入れと回答

平成26年5月12日及び19日の2回にわたって、組合は、A1委員長の懲戒処分の撤回及び団体交渉の開催を求める申入書を提出したが、これに対して、会社は、同月12日及び21日にそれぞれ「次回の団体交渉時（春闘議題で開催予定）に、協議事項としてご意見をお聞きいたします。」と回答している。

(24) 本件不当労働行為救済申立て

平成26年6月5日、組合は、当委員会に対して本件救済申立てを行った。

4 A1委員長及びA2書記次長に対する懲戒処分等

組合結成後におけるA1委員長及びA2書記次長に対する懲戒処分等及び降格の状況は次のとおりである。

(1) A1委員長に対するシフト無断変更に関する口頭注意

平成24年7月26日、A1委員長は、上司の承認を得ずにA3副委員長のシフトを別人のシフトに入れ替えたとして口頭注意された（前記3(2)）。

(2) A1委員長に対する私語に関する口頭注意

平成24年12月21日、A1委員長は、前日の就業時間内に休憩中であつたA3副委員長及びA4書記長と私語をしていたとして口頭注意された（前記3(9)）。

(3) A1委員長に対する平成24年12月22日付けけん責

平成24年12月6日、A1委員長はB4執行役員から第3エンロバーより製品が多量に落下しているため改善するよう指示されたが、何ら対策を講じていないとして同月22日付けで注意書が交付された（けん責）（前記3(10)）。

(4) A1委員長に対する平成24年12月25日付けけん責

平成24年9月13日、A1委員長は、B9常務から清掃用具収納ロッカー内の整理整頓や補充等を行うよう指示されたにもかかわらず、同年12月24日時点においても実施されていなかったとして同月25日付けで注意書が交付された（けん責）（前記3(11)）。

(5) A1委員長に対する休暇取得に関する口頭注意

A1 委員長は、平成25年1月18日及び19日は腹痛のため、また、同月30日は咽頭痛のため、それぞれ当日欠勤し、同月31日、上司のB10 課長に小麦アレルギーであると報告した。

平成25年2月9日、B5 工場長及びB11 生産管理部労務担当課長（以下「B11 課長」という。）は、A1 委員長に監督職として体調管理には十分気を付けるよう口頭注意し、同月20日、会社は、A1 委員長を小麦を扱う焼成ラインからチョコレート仕込み作業ラインへ異動させた（前記3(12)）。

(6) A2 書記次長に対する平成25年3月26日付けけん責

A2 書記次長は、当該事故の数日前から第5工場2階における作業終了時のバルブを閉じる手順を任されていたところ、平成25年3月15日午後7時30分頃、第3工場1階にある温水ポンプ及び給水ポンプのスイッチを切り忘れたため、第3工場1階の包装室が水浸しになった。

この件について、A2 書記次長に平成25年3月26日付けで注意書が交付された（けん責）（前記3(13)）。

(7) A1 委員長に対する平成25年6月11日付け半日分の減給処分2回分

平成25年5月31日午後2時55分頃、A1 委員長はピーナッツブロック用チョコレートの中間貯蔵タンクから8号タンクへの汲み上げを開始し、2、3分間汲み上げの様子を目視してから他の作業のためその場を離れたが、午後3時3分頃、同タンクからチョコレートが溢れているのを発見した。

また、A1 委員長は、月末在庫調査をするために平成25年5月31日午後7時から午後8時3分まで時間延長の事前許可を取らずに残業を行った。

平成25年6月5日、A1 委員長は、B4 執行役員が持参した就業規則第90条8号に該当するとしたチョコレート流出事故に関する警告書及び同条1号に該当するとした無許可残業に関する警告書に署名をした。

平成25年6月6日、B4 執行役員、B9 常務、B7 取締役、B12 執行役員労務担当部長（以下「B12 労務部長」という。）、B13 執行役員労務担当次長（以下「B13 労務次長」という。）、B5 工場長、B14 安全管理担当部長（以下「B14 安全部長」という。）及びB11 課長（書記）による懲戒委員会が開催された。

懲戒委員会において、A1 委員長は、チョコレートをこぼしたことは事実であって、深く反省していると発言したが、他方、残業については今までも事後報告していたなどと弁明した。

平成25年6月11日、B4 執行役員及びB14 安全部長からA1 委員長に対し、チョコレート流出事故及び無許可残業に関して、それぞれ平均賃金の1日分の半額（4545円）を減給するという懲戒処分通知書が交付された（前記3(14)）。

(8) A1 委員長に対する平成25年7月20日付け8か月間の昇給停止処分

平成25年6月18日午後4時38分から4時50分までの12分間、A1委員長は、A4書記長と第1工場2階シェルラインにおいて立ち話をした。

平成25年7月18日、会社はA1委員長に、就業規則第90条5号に違反したこと、またその事情聴取時に異なる弁明を繰り返したことは同条1号に違反するとして警告書を渡した。

平成25年7月19日、懲戒委員会において、A1委員長は、事情聴取においてA4書記長とは口裏を合わせてはいない、どのくらい話をしていたのかは時計で計っていたわけではなく感覚で2、3分と言ったものであるなどと弁明した。

平成25年7月20日、A1委員長に対し、同年8月分給与より平成26年3月分給与まで8か月間の昇給停止とする懲戒処分通知書が交付された（前記3(15)）。

なお、A4書記長に対しては、平成25年7月19日付けで注意書が交付されている（けん責）。

(9) A1委員長に対する平成25年7月31日付け5日間の出勤停止処分

平成25年7月11日午前8時30分、A1委員長は9号タンクに3トン分のチョコレートの汲み上げを開始した後、その場を離れ、午前9時30分頃同タンクに戻ると、174.1キログラムのチョコレートが溢れていた。

B9常務は、A1委員長に対し、自らの責任において清掃するよう指示した。一方、B6課長は、A1委員長にゼリー仕込みの交代要員に入るよう指示し、他の従業員2名に清掃作業を依頼した。

平成25年7月18日、B4執行役員は、A1委員長に、チョコレート流出事故を発生させたことは就業規則第90条8号及び13号に該当し、損害金額は清掃に要した時間を含め9万9661円とする警告書及び上長の指示命令に従わなかったことは同条1号に該当するとして警告書を交付した。

平成25年7月29日、懲戒委員会において、A1委員長は、チョコレートを流出させたことは自分の目測ミスで、確認を忘れていたことによるものであること、清掃指示に従わなかったのは、B6課長が清掃作業員をあてがってくれたため、自分は手の空いている時間に清掃を行った旨弁明した。

平成25年7月31日、A1委員長に対し、同年8月1日、2日、5日、6日及び7日の5日間を出勤停止とする懲戒処分通知書が交付された（前記3(16)）。

(10) A2書記次長に対する平成25年7月31日付け懲戒委員会決定通知（不処分）

平成25年7月12日午前11時30分頃、A2書記次長は第1工場から第3工場まで植物油脂が入ったバケツ2杯分を載せた台車を搬送中、側溝の段差でバランスを崩し、1つのバケツを転倒させ、植物油脂を側溝へ流出さ

せた。

平成25年7月19日、B4執行役員は、A2書記次長に就業規則第90条1号及び8号に違反するとして警告書を交付した。

平成25年7月31日、会社からA2書記次長に対し、深く反省していることが確認されたとして、会社から処分は科さないとする通知書が交付された（前記3(17)）。

(11) A1委員長の平成25年8月8日付け係長補佐級から主任級への降格

平成25年8月2日、B6課長は、A1委員長の作業能力を理由に製造課以外への配置転換を求める上申書をB5工場長に提出した。

平成25年8月5日、B5工場長は、A1委員長の降格と生産管理部購買課が適任とする上申書をB4執行役員に提出し、同日、B4執行役員は、B1社長にA1委員長の職位及び職場変更を要請した。

これらの要請を受け、会社は、A1委員長を平成25年8月8日付けで生産管理部購買課に配置転換し、係長補佐から主任に降格する辞令を交付した。これにより、係長補佐として1万円であった役職手当は、5000円となった（前記3(18)）。

(12) A1委員長に対する平成25年12月2日付け7日間の出勤停止処分

A1委員長は、段ボールの納入業者に対して平成25年11月7日の納入量として、商品C4用と商品C5用、それぞれ2500枚の段ボールを発注していたところ、同月6日午後5時頃、納入業者から、配送トラックの都合上計4500枚しか納品できないとの電話連絡を受け、自らの判断により商品C4用を500枚減らすとの返事をしたが、その結果、同月7日に商品C4用段ボールが不足する事態を招いたとされている。

平成25年11月15日、A1委員長は、本件段ボール発注ミスについて、関係部署や上司に連絡、相談をせずに自己の判断で数量変更を了承したことが原因であるとする顛末書を提出した。

平成25年11月18日、B4執行役員は、A1委員長に対し、A1委員長の行為が就業規則第90条1号、13号及び14号に該当し、損失金額は商品C4生産機会ロス分21万5500円になるとする警告書を交付した。

平成25年11月20日、懲戒委員会において、A1委員長は、在庫を調べればこんなことは起こらなかった、上司に報告すればよかった、その時はトラックに載らないと言われたことだけで頭がいっぱいになったなどと弁明した。

平成25年12月2日、A1委員長に対し、同月3日、5日、6日、7日、9日、10日及び11日の7日間を出勤停止とする懲戒処分通知書が交付された（前記3(19)）。

(13) A2書記次長に対する平成25年12月18日付け半日分の減給処分

平成25年11月30日、A2書記次長は、第3エンロバーにおける商品C6抹茶味の製造中、ケトルのバルブの閉め方が不完全だったため、送液タンクから抹茶チョコレート17.6キログラムを溢れさせた。

平成25年12月10日、B4執行役員は、A2書記次長に対し、A2書記次長の行為が就業規則第90条13号及び14号に該当し、損害金額は9662円になるとする警告書を交付した。

平成25年12月12日、懲戒委員会においてA2書記次長は、同じような失敗を繰り返してしまったことに対しては、自分としてふがいなく感じられ、迷惑をかけた課長に対して申し訳ない等の反省の弁を述べた。

平成25年12月18日、A2書記次長に対し、平均賃金の1日分の半額(3670円)を減給するという懲戒処分通知書が交付された(前記3(20))。
(14) A2書記次長に対する平成25年12月24日付け半日分の減給処分

平成25年12月13日午前7時35分頃、A2書記次長は第1エンロバーの駆動ボタンを押し、他の作業のためその場を離れたが、約10分後に戻ったところ、網コンベヤーが固形のチョコレートを削り取った状態で片側の駆動軸に巻き取られていた。

平成25年12月19日、B4執行役員は、A2書記次長に対し、A2書記次長の行為が就業規則第90条8号、13号及び14号に該当するとした警告書を交付した。

平成25年12月20日、懲戒委員会においてA2書記次長は、エンロバーのラインについて間もないことであつたので自分で稼働させることについては自信がなかったけれどもとりあえずやってみようという気持ちでやった結果、こういう失敗をしてしまったのは大変遺憾で申し訳なく思っている等の反省の弁を述べた。

平成25年12月24日、A2書記次長に対し、平均賃金の1日分の半額(3670円)を減給するという懲戒処分通知書が交付された(前記3(21))。
(15) A1委員長に対する平成26年5月10日付け7日間の出勤停止処分

平成26年4月15日、包装課のC7係長(以下「C7係長」という。)は、翌16日のピーナッツブロックの生産予定は、商品C5 2万3000袋、商品C8 1万800袋の計3万3800袋であると購買課のA1委員長に連絡した。A1委員長は、同日、翌16日に納入するトレイ数として2万4000枚を発注した。

平成26年4月16日、C7係長からトレイが不足しているとの連絡を受けたA1委員長は午後2時頃、関連会社のC9社(以下「C9社」という。)にトレイを貸してもらおうよう依頼した。

その後、購買課のB15課長(以下「B15課長」という。)がC9社に向き、トレイ3000枚を入手して午後4時過ぎに会社に戻ったものの、既

に包装ラインは停止されていた。

平成26年4月30日、B4執行役員は、A1委員長に対し、A1委員長の行為が、就業規則第90条1号、13号及び14号に該当し、損失金額は商品C5 4680袋の生産機会ロス分20万5452円になるとする警告書を交付した。

平成26年5月8日の懲戒委員会において、A1委員長は、警告書の内容は事実と違うところがあるとし、同年4月16日当日午後2時前後にトレイが足りなくなるかも知れないとの連絡を受けてC9社に1ケース3000枚を融通してくれるように頼み、本来は、他の製品と一緒に運んでくる予定であったが実際に持ってきてくれたのが午後3時30分過ぎであり、その旨C7係長に伝えたところ、既にラインが止まっていた旨弁明した。この懲戒委員会には、B15課長も途中から呼び出されており、3万枚の定量在庫についての質疑応答がなされ、C7係長からA1委員長に定量在庫として3万枚を確保するように指示があり、そのことをA1委員長から聞いてB15課長も知っていたとされている。

平成26年5月10日、A1委員長に対し、同月12日、13日、14日、15日、16日、19日及び20日の7日間を出勤停止とする懲戒処分通知書が交付された（前記3(22)）。

5 A1委員長又はA2書記次長に対する懲戒処分を議題とする団体交渉等

(1) 平成25年6月10日以降の団体交渉等の経緯

ア 平成25年6月10日の第14回団体交渉において、組合が会社に対し、前記4(7)の懲戒処分について、これは懲戒権の濫用である、A1委員長の懲戒内容を示してほしいと発言し、会社は懲戒権の濫用でないことは次回に説明すると回答した。

イ 平成25年6月18日、組合は前記4(7)に関する懲戒処分の撤回を求めた「A1組合員に対する懲戒処分撤回と団体交渉の申し入れ書」を会社に提出したところ、同月20日、会社は組合に対し、当該懲戒処分については次回の団体交渉時の議題として取り扱うと回答した。

ウ 平成25年6月28日、組合は前記4(8)に関して、A1委員長及びA4書記長に対する事情聴取の中止を求めた「A1・A4両組合員に対する「事情聴取」中止の申し入れ書」を会社に提出したところ、同年7月2日、会社は組合に対し、当該事情聴取は労務管理上行っているものであり、今後も事情聴取を継続する予定であると回答した。

エ 平成25年7月9日の第15回団体交渉において、組合は、A1委員長に対する懲戒処分について会社に説明を求めたところ、会社は前記4(2)、(3)、(4)、(5)及び(7)の経緯を説明し、弁明の機会を与えて懲戒委員会で

決定しており、懲戒処分内容の是非については、団体交渉で話し合う内容ではないと回答した。

また組合は、何が原因なのか、A1 委員長の不注意ではないのではないかと質問したが、会社は、団体交渉で議論することを否定はしないが、事実関係をまとめて何がおかしいのか言ってもらわないと議論できないと回答した。

オ 平成25年7月16日の第16回団体交渉において、組合は、A1 委員長に対する前記4(7)の懲戒処分については承服しがたく、懲戒委員会に労働者の代表が入っていないなどと発言したことに対し、会社は、懲戒処分については段階を踏んで行っており、また懲戒委員会には労働者の代表が入らなくてもよいなどと回答した。

カ 平成25年8月1日、組合は前記4(9)に関する懲戒処分の撤回を求めた「A1 組合員に対する懲戒処分撤回の申し入れ書」を会社に提出したところ、同月9日、会社は組合に対し、当該懲戒処分は弁明の機会を含めて懲戒委員会の手続きを経て決定したものと回答した。

キ 平成25年8月10日の第18回団体交渉において、組合は、A1 委員長の懲戒処分については、次回の団体交渉で話し合いたいと発言したところ、会社は、議題に入れて申し入れするようにと回答した。

ク 平成25年9月20日の第19回団体交渉において、組合は、A1 委員長に対する前記4(7)ないし(9)の懲戒処分は重過ぎるとして、会社に再考を求めたところ、会社は、再回答するかどうか考えると回答した。

ケ 平成25年11月11日の第20回団体交渉において、組合は、会社にA1 委員長の懲戒処分の再考結果を確認したところ、会社は、前記アの団体交渉時に詳しく説明しており、それ以降にA1 委員長に懲戒処分該当事例（前記4(8)及び(9)）が発生したためその都度懲戒処分を行ったものであり、会社の判断は変わらないと回答した。

コ 平成25年12月6日、組合は前記4(12)に関する懲戒処分の撤回を求めた「A1 組合員に対する懲戒処分撤回の申し入れ書」を会社に提出したところ、同月11日、会社は組合に対し、当該懲戒処分は就業規則第96条に則り、弁明の機会を含めて懲戒委員会の手続きを経て決定したものと回答した。

サ 平成26年1月11日、組合は前記4(13)及び(14)に関する懲戒処分の撤回を求めた「A2 組合員に対する懲戒処分撤回の申し入れ書」を会社に提出したところ、同月16日、会社は組合に対し、当該懲戒処分は就業規則第96条に則り、弁明の機会を含めて懲戒委員会の手続きを経て決定したものと回答した。

シ 平成26年5月12日、組合はA1 委員長の前記4(15)に関する懲戒処

分の撤回及び団体交渉の開催を求めた「A1組合員に対する懲戒処分撤回と団体交渉の申入れ書」を提出し、同月19日にも「A1組合員に対する懲戒処分撤回と再度の団体交渉申入れ書」を提出したところ、会社は、同月12日及び21日にそれぞれ「次回の団体交渉時（春闘議題で開催予定）に、協議事項としてご意見をお聞きいたします。」と回答した（前記3（23））。

(2) 本件救済申立て以降の団体交渉等の経緯

ア 平成26年6月11日の第27回団体交渉において、組合は、労働者の代表がいない場で懲戒処分を決めていることや、団体交渉で意見を聞くだけという会社の姿勢が問題であると発言したところ、会社は、組合がA1委員長の懲戒処分が不当労働行為であるとして当委員会へ申し立てたことから、会社の見解については当委員会で述べていくことになるため、団体交渉で懲戒処分について議題とすることは混乱のもとになるとして、団体交渉にはそぐわなくなると回答した。

イ 平成26年6月25日以降の団体交渉において、A1委員長に対する懲戒処分問題は議題になっていない。

6 会社における懲戒手続き及び懲戒処分事例

(1) 懲戒処分の種類

会社の就業規則第89条には、懲戒処分の種類について次のとおり記載されている。この①ないし⑦は、順次、①けん責から⑦即時解雇に向けて重い処分として理解されていると思われる。

「①けん責…始末書等を取り警告する。

②減給…始末書等を取り、1回の事項につき平均賃金の1日分の半額以内を減給する。懲戒の事項が1カ月中に数回に及ぶ場合の減給の総額は月収の1割以内とする。

③昇給停止または制限…始末書等を取り、定期昇給を停止またはその額を減ずる。（減給以上の処分を2回以上受けた場合）

④出勤停止…始末書等を取り、7日以内の出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。

⑤役職剥奪または降転職…始末書等を取り、役職を剥奪し、または降職させたり職種を変更させる。

⑥解雇…解雇する。

⑦即時解雇…懲戒解雇予告を設けずに即時解雇する。」

(2) 懲戒処分の手続き

ア 懲戒処分の手続きについては、就業規則第96条に「懲戒の手続については、懲戒委員会に諮問して行う。」と規定され、同規則第97条に「懲戒委員会の構成並びに運営についてはその都度決める。」と規定されてい

る。懲戒委員会の議事録にも「就業規則第96条に基づいて開催」とだけ記載されているので、会社には、この就業規則第96条及び第97条以外に懲戒手続きについて具体的に定めたいわゆる懲戒規程は存在していないと思われる。

イ 関係各証拠から認められる実際の懲戒手続きは、おおむね以下のとおりにと思われる。

すなわち、端緒は、所属長等からの違反報告であると思われるが、その後、被懲戒者は、会社から反省文を書いて提出するように求められることがある。この反省文には所属長や管理責任者、統括責任者が決裁印を押す場合もある。

なお、疎乙第3号証に「申立者」という欄があるが、ここに記載されている者が懲戒委員会の開催を申し立てたのであるとすると、事案によってはB6課長など懲戒委員会の構成委員以外の者が申し立てる場合もあることになる。

そしてB4執行役員の証言によれば、違反行為の報告を受けてからその発生状況や被害状況、会社や取引先に与える影響を確認し、本人の反省の度合いや改善に対する意識も確認した上で懲戒委員会を開催するとされている。

B4執行役員は、これを「第1回目の役員会」とか、「1回目の懲戒委員会」と呼んでおり、そこで「口頭注意にするのか、注意書にするのか、警告書にするのかというのを決定します。」と証言しており、この段階では本人を呼ばないとされている。

B4執行役員は、疎乙第3号証において懲戒委員会の「開催」としてアンダーラインが入っているものは、この「1回目の懲戒委員会」を開催するだけで本人の呼び出しをしない事例であると説明している。疎乙第3号証によると、この本人を呼び出さずに行われた懲戒委員会においては、構成委員に「B4常務 B9常務 B7部長」と3名の名前だけが挙げられており、「(書記) B11課長」という記載がない。

懲戒委員会の構成委員は、B4執行役員、B9常務、B7取締役、B12労務部長、B13労務次長、B5工場長及びB14安全部長であり、事例によってB16部長が構成委員になっているものがある。懲戒委員長は、B4執行役員が務めている。

上記のとおり、疎乙第3号証において、「(書記) B11課長」の記載がされている事例とない事例があるが、記載がある事例については、懲戒委員会の議事録が作成されており、本人を呼び出して、その場で弁明の機会を与えていると認められる。減給以上の懲戒処分を科す場合は、全て本人を呼び出して懲戒理由を告知した上でその場で弁明の機会を与えている

と認められる。

なお、懲戒委員会の構成委員の中に労働者の代表は含まれておらず、本人の弁明以外に労働組合の意見を徴することはしていない。

懲戒委員会が開催される前に本人や関係者に事情聴取をすることがあり、その結果も懲戒委員会に何らかの形で上程されているものと思われる。

本人を呼び出して行われる懲戒委員会の場合の進め方は、まず、開催の理由すなわち懲戒事由について本人に説明をして告知をし、その後、本人の弁明を聞くことになっており、その場で構成委員と本人との間で質疑応答がなされている。その場に関係者が呼ばれることもあると認められる（例えばB 1 5 課長）。

懲戒委員会の決定は、議事録の「懲戒内容についての審議」欄の記載等によると、審議の結果多数決によって懲戒処分の可否及び懲戒処分の種類を決定していることがうかがわれる。構成委員の中で意見が分かれている事案もある。

そして、後日、懲戒処分通知書あるいは懲戒処分に至らない場合は「懲戒委員会の決定について（通知）」が発せられる場合がある。

なお、単なる口頭注意と懲戒処分としてのけん責との区別については、懲戒委員会が開催された上で注意書が交付されている場合はけん責であり、懲戒委員会が開催されず注意書の交付もされていない場合は、口頭注意であると認められる。

また、A 2 書記次長の平成24年7月12日の植物油脂の流出事故に対するものように懲戒委員会が開催されていても注意書が交付されておらず、最終的にけん責でもなく、懲戒処分とされていない事例もある（前記4(10)）。

なお、組合は、懲戒委員会が糾弾や反省を求める場になっており、被懲戒者の弁明を聞く場になっていないと主張しており、確かに懲戒委員会議事録中にB 7 取締役と思われる構成委員の発言として「処罰を目的として開催される会議ではない。ここにミスをして呼ばれた人が深く反省をして、今後二度と繰り返さないように会社が注意や指導の意味を込めてやっている」と記載されているが、懲戒委員会議事録による限り、A 1 委員長やA 2 書記次長は実際に弁明をしており、いわゆる告知聴聞の権利は保証されていると認められる。

(3) 会社における懲戒処分等の指針

ア 会社は、懲戒処分等の指針について次のとおりであると主張している。

すなわち、①違反行為と懲戒処分の相当性、②違反行為を行った動機、③故意の有無又は不注意の程度、④他の従業員、会社及び取引先に与える影響、⑤違反行為を行った者の職責、⑥過去にも違反行為があったか否か、

⑦日頃の勤務態度や違反行為後の対応、姿勢、⑧過去の類似事例との対比などを総合的に考慮するとともに、事故直後の事実確認、本人からの事情聴取と弁明の機会をもって懲戒処分等の決定をしているとされている。

この点については、B 4 執行役員も(2)イで前述したとおり、「…その発生状況やどういうふうにして発生したということの状況とか、被害状況、それが会社に与える影響、それから顧客に与える影響を確認しながら、もちろん本人の反省の度合いも確認しながら、改善に対する意識も確認しながら懲戒委員会をまず開きます。」とほぼ同趣旨の証言をしている。

イ 会社は、この懲戒処分等の指針を文書にしているわけではなく、事実上、これらの要素を斟酌して判断しているとされている。

(4) 懲戒処分等に関する方針変更

ア 会社は、2 (1)で前述したとおり、組合結成前は従業員の業務上の過誤や職務命令違反について、口頭注意や反省文等の提出で済ますことがほとんどであり、過去に2回、懲戒委員会を開催したことがあったが、いずれも懲戒処分には至らなかったとされている。

しかし、B 7 取締役ら会社役員は、前記2 (3)の労基署の立入調査後、パワーハラスメントが調査の対象とされたことにより上司が部下に対する注意指導を躊躇するようになり、これによって工場内の秩序が乱れるようになったと考え、B 5 工場長と話し合い、平成24年5月頃から懲戒処分等に関する規定をより厳格に運用するように方針変更していったとしている（会社はこれを「適切な労務管理運用への転換」と称している。）。

確かに疎乙第3号証によると、A 1 委員長に対しては、平成21年8月28日に反省文が提出されたデポ内のチョコレートが固まった事例から組合結成時をまたいで、平成24年12月20日の私語の事例までの各事案（前記2 (2)、4 (1)及び4 (2)）について一度も懲戒委員会が開催されておらず、同月6日に生産ライン上から製品が多量に落下しているのを指摘されたのに同月20日に至っても改善対策を講じなかった事例（前記4 (3)）について初めて懲戒委員会が開催されている。

そして、非組合員については、組合結成前の事例について明らかにされていないが、少なくとも疎乙第3号証に現れている事例を見る限り、同様に組合結成時をまたいで、平成24年9月5日の事例について、同月7日に懲戒委員会が開催されたのが最初の事例であると認められる。

前述したとおり、B 7 取締役の供述によれば、懲戒処分等に関する方針変更は、平成24年5月頃から徐々に進めていったとされており、実際に同年9月頃から懲戒委員会が開催される割合が顕著に増えていったものと認められる。

この懲戒処分等に関する方針変更についても特に文書化されているわけ

ではなく、方針を変更したことについて従業員に何らかの告知や説明をしているわけではない。

イ 懲戒処分等に関する方針変更の時期が、平成24年5月頃からであったとすると、組合結成あるいは組合活動が開始された時期（平成24年7月以降）（前記3(1)）、あるいは組合の「X2支部組合ニュース」を意識して「B8通信」の発行が開始された時期（平成24年8月）（前記3(4)）と一部で時期的符合が認められることになる。

また、3(3)で前述したとおり、B7取締役は、平成24年7月27日の第1回団体交渉の際に、勤務中に持ち場を離れたりする従業員がいること等を指摘し、組合から組合員たる従業員への教育指導をしてもらえないかと述べたところ、これに対し、組合側（上部団体のA5委員長と認められる。）は「労務管理は会社がすること、それは会社が悪い」（組合側の議事録では「労務管理上問題があれば会社の責任で対応すればいい」という表現である。）と答えたとされており、このときのやり取りが方針変更のひとつのきっかけになったかのような記述がされている。

しかし、会社は、懲戒処分等に関するこれらの方針変更は、組合対策の一環として行われたものではないとしており、B7取締役は、組合結成通知のあった平成24年7月よりも前から工場内の業務改善活動に取り組んでもらうための人材を探し、同年4月1日にB5工場長を入社させたとしており、また、B5工場長も会社に入社して1か月ほど経って社員らの勤務状況を見ていたところ、一部に問題社員がいることに気がつき、やはり組合結成前の同年5月初めから「…課長、係長、係長補佐、主任、それから指導員、役付きと言われる方を、対象45名だったと思うんですけど、7チームに分けまして、1回につき一時間ずつ徹底的に、…ものづくりの基本となる部分を教育しました。」と述べている。

このように懲戒処分等に関する方針変更の契機あるいは動機は、組合結成通知前に既に存在していたと認められ、同方針変更は組合対策としてではなく、もともと現場の改善活動として始まったことがうかがわれる。

ただ、それが第1回団体交渉の席上で、B7取締役が持ち場を離れる者がいるけれども組合が教育してもらえないかと述べたのに対して、A5委員長からそれは会社の責任でやることであると言われたために、「やっぱり今後とも、今まで進めてきたこと、さらにもともとある就業規則とルールに則ってやっていかなしやうがない…」と再確認することになったものと認められる。

また、3(6)で前述したとおり、平成24年9月27日付けでなされた就業規則の変更も懲戒処分の対象となる行為の類型を具体的に列挙したに過ぎず、これによって特に懲戒事由が拡大されたものとは認められない。

そして(5)イ(ア)で後述するとおり、平成24年7月以降、組合員のみならず、非組合員に対しても組合員に対するのと同様に比較的厳しい処分が科されているものと認められるから、この懲戒処分等に関する方針変更は、組合員と非組合員を差別するものではなく、基本的に作業現場における改善活動の一環としての性格を持つものと言うべきである。

そうすると、会社の懲戒処分等に関する方針変更が直ちに反組合的意図に基づくものであると認めることはできない。

(5) 非組合員に対する懲戒処分等

ア 疎乙第3号証について

会社が提出した疎乙第3号証については、その内容が具体的かつ詳細であり、単なる関係者の記憶だけにに基づくものではなく、内部的なものではあっても何らかの客観的資料に基づくものであることがうかがわれるし、ウで後述するとおり、数例の記載漏れが認められるものの故意に非組合員による事故について隠蔽していると認めるに足りないから、同種事例に対する組合員と非組合員における取扱いを比較するに当たって相当程度の証明力を有するものと解する。

ただし、疎乙第3号証は、A1委員長以外の者については、平成24年7月以降すなわち組合結成以降の事故例しか示されていない。

疎乙第3号証によれば、A1委員長については、組合結成前から相当数の事故を惹起していることがうかがえるが、他の従業員と比較することができないので、果たしてA1委員長のみが突出して事故例が多かったのかどうかは不明であると言わざるを得ない。

ただし、B4執行役員は、組合結成前のA1委員長によるこれらの反省文や始末書の作成提出歴については、組合結成後の前記第1.3(1)及び(2)の懲戒処分において考慮の対象になっているかとの質問に対して「いや、基本的にはなっていません。」と答えているから、いずれにしても組合結成前のこれらの事故例については評価の対象外として検討すれば足りるものと解する(ただし、降格に関しては、A1委員長の業務遂行能力や適性を判断するに際して考慮の対象になり得ると解する。)

なお、疎乙第3号証(3)に掲げられた事例の中には、組合員による事例が含まれている可能性があるが、特段の事情のない限り、非組合員に関する事例として評価する。

イ 組合結成後の会社における懲戒処分等の概要

(ア) 懲戒処分全体

会社における平成24年7月以降の懲戒処分等の概要は、疎乙第3号証によれば下表のとおりであり、懲戒処分等の対象となった従業員数はA1委員長及びA2書記次長を含めて29名である。懲戒事案の合計5

7件のうち、A1委員長が11件であり、懲戒委員会の開催件数が全体で38件のうち、A1委員長に対するものが7件、本人招致件数合計17件のうち、A1委員長に対するものが5件となっており、事案、懲戒委員会の開催件数及び本人招致件数のいずれにおいてもA1委員長に対するものが最も多くなっている。

しかしながら、A1委員長については、実際に何らかの事故やトラブルを起こしていると認められ、これに対する処分の軽重についてはともかくとして、少なくとも事例そのものを会社がねつ造しているとは認められないから、A1委員長に対するものが最多であるからといって直ちに差別的取扱いをしているとは認められない。

	人数	懲戒事案件数	懲戒委員会開催件数	本人招致件数	懲戒処分等の結果				
					口頭注意	けん責	減給	昇給停止	出勤停止
A1委員長	1	11	7	5	3	2	2	1	3
A2書記次長	1	4	4	3	1	1	2		
非組合員	27	42	27	9	15	17	7	1	2
合計	29	57	38	17	19	20	11	2	5

(イ) 懲戒委員会が開催された事例

非組合員について、懲戒委員会が開催された事例は、別紙3「会社において懲戒委員会が開催された事例（A1委員長及びA2書記次長以外）」のとおりである。

ウ 疎乙第3号証に掲載されていない事例の有無

組合は、下記(ア)ないし(コ)の事故事例が発生しているにもかかわらず、A1委員長及びA2書記次長以外の従業員で懲戒処分を受けた者はいないと主張している。

(ア) 平成25年3月14日ファットブルーム発生事故

組合は、平成25年3月14日にC10係長によるホワイトチョコレート配管のジャケットを保温のままにしていたため、ファットブルームが発生した事故が起きているにもかかわらず、反省文を書いただけで懲戒処分がなされていないと主張している。

確かにこの事例については、疎乙第3号証に記載がなく、会社は、C10係長が深く反省していること、改善意識もあり、改善対策も適切に行われており、初犯であったことも考慮し、工場長による口頭注意としたとしている。

このC10係長は、非組合員と認められ、A2書記次長の最初のチョコレート流出事故で減給処分に付されていること（前記4(13)）との間

で均衡を失しているようにも思われる。

しかしながら、他方、会社は、非組合員である従業員の初回のブルーム発生事案についてもいきなり減給処分に付している事案（別紙3「その13」No. 1）もあるし、初回のチョコレート流出事故でけん責処分に付している事案（同3「その3」No. 1）もあり、会社が組合員か否かによって処分の軽重について差別的に取り扱っていると認めるに足りない。

(イ) 平成25年4月3日部品紛失

組合は、平成25年4月3日にC10係長が充填4号機のスクリュウの部品を紛失し、後に焼却場から見つかった事案について、同様に反省文を書いただけで懲戒処分を受けていないと主張している。

しかしながら、この事案は疎乙第3号証に掲載されており、平成25年4月2日の充填作業終了時の洗浄作業の際にジョイントを紛失した事例がこれに該当すると認められ、本人の呼び出しをしない形での懲戒委員会が開催され、「懲戒処分の決定」欄に「一」と記載されていることからすると、けん責処分に付されたものと認めるのが相当である（別紙3「その6」No. 1）。

(ウ) 平成25年7月16日チョコレート流出事故

組合は、平成25年7月16日にC11主任によるピーナッツブロック用のチョコレートをペーストクリーナーで漉す際にチョコレート約10キログラムを流出させる事故があったが、C11主任は懲戒処分に付されていないと主張し、これに沿う内容の組合の執行委員であるA8（以下「A8執行委員」という。）の陳述書を提出している。

これに対し、会社は、そもそもそのような事実がないと主張しており、B5工場長は、「当日は8号タンクへの汲み上げ作業はない。また、ロス調査委員会でも、当日にチョコレートの流出事故があったとの報告、事後報告、記録もない。」としている。

このチョコレート流出事故の発生日時について、A8執行委員は、団体交渉があった日であると述べており、確かに同日は第16回団体交渉が開催された日であるが、この証言は代理人からの誘導尋問を受けて現れたものであって自分自身は団体交渉に参加していないとも述べており、結局、本件チョコレート流出事故の発生日時に関するA8執行委員の証言は全体として曖昧であると評価せざるを得ない。

そして、この点に関するA1委員長の証言もこれを裏付けるに足りない。また、A2書記次長もこの事件については記憶がないとしている。

このように発生日時を特定するに足りない以上、結局、C11主任によるチョコレート流出事故それ自体については、その事実があったこと

を認めるに足りないと言うべきである。

なお、仮にC11主任によるチョコレート流出事故が発生していたとしてもそのことが会社の上層部に報告されていない可能性もあり、会社自体がその事実を把握していなかったとすると、そもそも同事故については、懲戒処分が付する機会がなかったことになり、仮に当該事故があったとしても非組合員との間での差別的取扱いの根拠にはなり得ないことになる。

(エ) 平成25年8月2日チョコレート流出事故

組合は、平成25年8月2日にもC11主任がホワイトチョコレートペーストクリーナーに投入する際に溢れさせたが、懲戒処分が付されていない旨主張している。

これについては、A8執行委員の陳述書の中に「私は、今はその事故のことを良く覚えていませんが、事故の当日A1さんに報告し、A1さんがその旨メモをしているので、間違いないと思います。」と記載されているが、実際には、平成25年8月2日当日、A1委員長は出勤停止処分によって出勤していなかった（前記4(9)）と認められ、A8執行委員も「出勤停止なんで、やっぱり電話ですかね。それなら」とか、「自分のメモ書きを僕ももう紛失してしまっておるもので」とか、「7月の話とこんがらがっているもので、今ちょっと。」等と述べており、A8執行委員の証言は、その重要な部分において曖昧と言わざるを得ない。

そして、A1委員長も当該事故について目撃していない旨証言しており、A2書記次長も記憶がないと述べているため、結局、本件チョコレート流出事故についてもその事実があったことを認めるに足りない。

(オ) 平成25年10月9日チョコレート流出事故

組合は、平成25年10月9日、C12係長補佐が充填4号機からホワイトチョコレートの止め忘れにより92.4キログラムを溢れさせたが、始末書の作成のみで懲戒処分が付されていないと主張している。

しかし、この事例は疎乙第3号証に掲載されており、供給バルブの閉め忘れによってチョコレートが流出した事故がこれに該当すると認められ、本人の呼び出しをしない形で懲戒委員会が開催され、注意書が交付されており、「懲戒処分の決定」欄が「—」とされているのでけん責処分に付せられているものと認められる（別紙3「その12」No.1）。

(カ) 平成26年1月28日チョコレート原料流出事故等

組合は、平成26年1月28日、C13係長（以下「C13係長」という。）がブレンドタンクバルブの切り替え誤りにより別のマッキンに投入したチョコレート原料214キログラムを溢れさせたが、懲戒処分が付されていないと主張している。

また、第3. 1 (3)オ(イ)で後述するとおり、C 1 3係長は平成25年6月10日に印章管理の不徹底を理由にけん責処分を受けており、当該チョコレート原料流出事故が2回目の事故事例であると認められる。

この点について会社は、C 1 3係長は、過去22年間ミスは皆無であり、同事故に対して深く反省し、報告書の提出、改善対策を素早く講じて実施したことを考慮してB 5工場長からの口頭注意としたとしている。

この事案で、C 1 3係長は非組合員であると認められ、214キログラムものチョコレート原料流出事故を起こしながら懲戒委員会も開催されずに口頭注意で終わっていることになる。

しかしながら、他方で(ア)及び(オ)で前述したとおり、会社が非組合員に対しても初回のファットブルーム発生事案について減給処分に付したり、初回のチョコレート流出事故でけん責処分に付している事例もあることから、会社がこうした生産事故について組合員か否かによって処分の軽重について差別的に取り扱っていると認めるに足りない。

(キ) 時期不詳 段ボールの発注ミスによるライン停止事故

組合は、時期が不詳であるが、A 1委員長の前任者である購買課のC 1 4主任が、段ボールの発注ミスを何度も繰り返し、段ボールの在庫不足のためにしばしばラインが停止したにもかかわらず、懲戒処分に付されていないと主張している。

この点について、会社は、C 1 4主任による段ボールの発注ミスの存在を認めながらもいわゆる報告・連絡・相談を行い、段ボール等の資材欠品を未然に防いでおり、懲戒事由に該当するようなミスはなかったと主張している。

この点については、疎乙第3号証に掲載されていないが、実際にラインが停止する等して実損が発生したことを認めるに足りる客観的な証拠がなく、会社が特に非組合員による重大事故を疎乙第3号証から除外しているとは認められない。

(ク) 平成25年8月10日及び9月9日の水漏れ事故

A 2書記次長は、その証言において、平成25年8月10日及び9月9日に水漏れ事故があったとしているが、その原因については不明であるとしており、他方、B 5工場長は、これらの事実を認めた上で、経年劣化による配管腐食部分からの水漏れにより第1工場が水浸しになった事故であって、懲戒処分の対象となるような人為的な事故ではなかった旨証言しており、会社が特に非組合員による重大事故を疎乙第3号証から除外しているとは認められない。

(ケ) 時期不詳 出火事故

また、A2書記次長は、時期は不詳であるが、2年ほど前に出火事故があったと証言している。この点についてB5工場長は、油の保温庫で電気配線の漏電によるショートが原因で、下にあった油に引火した事故であり、(ウ)と同様に懲戒処分の対象となるような人為的な事故ではなかった旨証言しており、会社が特に非組合員による重大事故を疎乙第3号証から除外しているとは認められない。

(ロ) 平成26年11月18日網コンベヤー破損事故

A2書記次長は、自分が起こしたものと同種の網コンベヤー破損事故が平成26年11月29日にあったと述べていたが、審問期日において期日に間違いがあることを認めて訂正している。

A2書記次長は、この網コンベヤー破損事故については、平成26年11月18日のことであったとして日時を修正しており、疎甲第72号証のA3副委員長作成のノートには、「11/18(火) 第一エンローバー(C15さん) 網コンベヤー破損 切り替えのためケトル内チョコを少なくしていた 空で保温循環していたため、配管内チョコのかたまりがはげ落ちた(予想)」と記載されている。

しかし、そもそも疎乙第3号証が作成されたのは、平成26年9月16日と認められるので、記載がないのは当然であるし、B5工場長の陳述書等によると、同年11月18日当時第1エンローバーは稼働していなかったとされており、当該事故の存在を認めるに足りる客観的な証拠がない。

エ 事故の隠蔽の有無について

組合は、組合結成後に組合側が把握しているだけでも前記ウに挙げた重大事故が発生しているにもかかわらず、疎乙第3号証に記載されていないことを指摘しているが、B5工場長は、ロス調査委員会に関して「…その中で、一番声を大きくして言ったのは、起きたことに対しては仕方がないと、だけどそれを隠蔽するなど、絶対隠蔽しちゃいかんと。…」として厳しく管理してきた旨述べている。

そして、前記ウ(ア)ないし(ケ)のうち、本来、疎乙第3号証に挙げられてしかるべきであり、記載漏れと認められるのは(ア)及び(カ)だけであり、それ以外の事例については、疎乙第3号証に掲載されているか((イ)、(オ))、あるいはそのような事実を認めるに足りる証拠がないか((ウ)、(エ))、そもそも掲載する必要のない事例((キ)、(ク)、(ケ))であり、特に会社が非組合員による重大事故を意図的に疎乙第3号証から除外し、隠蔽したと認めるに足りない。

また、中には、従業員が認識しながら会社に報告がされていない事故事例もあるかもしれないが、それはそもそも会社側が把握していない事故で

あるから、会社が意図的に隠蔽していることにはならない。

そして、仮に懲戒委員会の構成委員ら会社の上層部まで報告が届かなかったが故に懲戒処分の対象にならなかったのであるとすると、意図的に非組合員を不処分にしたことにはならないから、そもそも組合員と非組合員との間の差別的取扱いの根拠とはなり得ないと言うべきである。

なお、A 8 執行委員は、この点について「…懲戒に関する何らかの権限を持っている人が、そういう流出事故を知らながら懲戒しないのと、最初から知らないのとでは大分違うんですけど、あなたはどのようなふうに推測していますか…」との質問に対して「上がっていないということですね。」と答えている。

第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点(1)ア(会社が、組合のA 1 委員長に対して行った平成25年6月11日付け半日分の減給処分2回分は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 組合の主張

当該チョコレート流出事故は、ピーナッツブロック用チョコレートを8号タンクのペーストクリーナーにおいてろ過する際に発生したものである。しかし、会社は事故の原因を全く究明しておらず、全てをA 1 委員長の責任として懲戒処分に付しているが、A 1 委員長に非はない。

ピーナッツブロック用チョコレートは他のチョコレートに比べて硬く、複数の人間で作業することが望ましいにもかかわらず、チョコレート仕込み作業ラインに異動してから3月余のチョコレート仕込み作業に十分に慣れていとは言えないA 1 委員長に一人で作業させたことに第一の原因がある。

また、粘度の高いチョコレートを頻繁に使用するにもかかわらず、低負荷でしか稼働できないペーストクリーナーを設置していること自体に問題がある。

A 1 委員長以外にも同様の事故を起こした従業員がいたが、当該従業員は懲戒処分を受けていない。まず、平成25年7月、C 1 1 主任がピーナッツブロック用のチョコレートをペーストクリーナーで濾す際、チョコレート約10キログラムを流出させたが、懲戒処分を受けていない。また、同年8月2日、同主任がホワイトチョコレートをペーストクリーナーに投入する際、チョコレートを流出させたが、前記事故から間もない事故にもかかわらず、懲戒処分を受けていない。

また、残業については、会社においては事後的に残業の承認を得るという運用もなされていた。A 1 委員長は直属の上司であるC 1 3 係長が早番で既に帰宅していたため、事後にB 6 課長の承認を得たが、その際、何ら注意や

指導を受けなかったものであり、運用に従ったA1委員長には何ら懲戒処分を受けるべき理由はない。

当該懲戒処分に係る懲戒委員会は、事実を確認するというよりはA1委員長を非難する場であり、A1委員長は自分の言い分を言えない状況であった。

したがっていずれの行為もA1委員長に非はなく、A1委員長に対する当該懲戒処分は、客観的合理性と社会通念上の相当性を欠いており、懲戒権の濫用に当たる。

(2) 会社の主張

会社は、A1委員長に対して、チョコレート仕込み作業ライン配置転換後に教育訓練の機会を十分に付与しており、A1委員長自らも習得したことを認めている。チョコレート仕込み作業は、3か月を経なくても業務遂行が十分に可能な作業であり、一人作業を常態としているものである。

また、ペーストクリーナーはチョコレート製造業において広く使用されている汎用機であり、会社だけが使用している特殊機ではない。当該工程において頻繁に停止するという事実はなく、ペーストクリーナーが停止したことはあるものの、ピーナッツブロック用チョコレートの流出事故は当該事故以外ない。

一方、残業については、会社において残業が必要な事態が生じた場合、管理職にその理由及び時間を伝え、管理職はその必要を認めた場合に残業指示書を発行している。直属の上司が不在の場合には、さらにその上役の指示を受けることになっており、生産管理部では従業員に対して指示説明がなされ、徹底されている。

さらに、当日、A1委員長の直属の上司は不在であったとしても、承認を得る管理職は他にもおり、係長補佐という役付きでありながら、ルールを守らなかった対応は懲戒対象に値するものである。

また、当該懲戒処分に係る懲戒委員会では、A1委員長に弁明の機会を十分に与え、A1委員長は、チョコレートをこぼしたことは事実であり深く反省している、残業については自分の勝手な判断でやってしまったなどと弁明している。

したがって、当該懲戒処分は、その内容面と処分の軽重において客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められ、懲戒権の濫用ではなく何ら違法性はない。

また、会社の懲戒処分対応について、何ら不公平、不均衡は認められず、会社による組合員を差別的に扱う不当労働行為性及び不当労働行為意思是認められず、当該懲戒処分は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しないことは客観的に明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの成立要件とその判断要素

労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの成立要件は、①労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、もしくはこれを結成しようとしたこと、あるいは労働組合の正当な行為をしたこと、②そのことの「故をもって」、③労働者に対する解雇その他の不利益取扱いがなされたことである。

本件において、①A1委員長が組合員であることについては、当事者間に争いがなく、本件各減給処分当時、A1委員長が組合員であることを会社は知っていたことも明らかである。

また、③本件各減給処分が労働者に対する不利益取扱いに当たることも明らかである。

そうすると本件においては、専ら②本件各減給処分が、A1委員長が組合員であることの「故をもって」なされたものであるか否かが問題となる。

そして、仮に本件各減給処分の背景に組合嫌悪がある場合であっても、本件各減給処分についてその必要性が認められる場合に労働組合法第7条第1号の不利益取扱いと認められるためには、組合嫌悪が本件各減給処分の決定的な動機になっていることを要すると解すべきである。

すなわち、当該会社の前例に照らして、仮にその者が組合員でなければ、本件各減給処分がなされなかったであろうと認められる場合に不利益取扱いが認められることになることと解すべきである。

本件について言えば、本件各減給処分当時の組合活動状況、懲戒処分が当時の組合活動に与えた影響、会社の組合に対する一般的態度、懲戒事由の重大性の程度と懲戒処分との均衡等を考慮するとともに、とりわけ会社における同種の事例に対する過去の一般的な取扱いを重要な判断指標として総合的に判断し、仮にA1委員長が組合員でなければ、本件各減給処分がなされなかったであろうと認められる場合に、「故をもって」なされたものと認められることになる。

なお、いわゆる懲戒権の濫用（労働契約法第15条）と不利益取扱い（労働組合法第7条第1号）とは、自ずとその要件を異にしているので、本件においては、単に本件各減給処分の客観的合理性と社会通念上の相当性のみならず、上記の各判断要素の総合的な考慮が必要であり、特に同種事例における過去の処分例との比較が重要な判断指標になると解する。

イ 会社と組合との関係等

(ア) 本件各減給処分当時の会社と組合との関係等

A1委員長は、本件各減給処分当時、組合の委員長であり、もとより組合において枢要的地位にあったと認められる。

そして第2.3(5)で前述したとおり、組合は、平成24年9月12日、

11月5日、12月25日（後日取り下げ）及び平成25年1月21日に前事件の救済申立てを行っており、本件各減給処分がなされた同年6月初旬当ても春闘要求事項について会社と団体交渉を繰り返していた。

すなわち、本件各減給処分と上記組合活動とはいわゆる時期的符合が認められることになる。

ただし、これはたまたまA1委員長による本件チョコレート流出事故がそのような時期に重なっただけであって、特に会社が意図的に本件各減給処分の時期を選択したとは認められないし、本件各減給処分と春闘要求事項との間には直接の関連性もなく、本件各減給処分によってA1委員長の組合活動が直接制約を受けたとも認められず、本件各減給処分の撤回が団体交渉申入事項に加えられてから後も団体交渉のほとんどの時間は春闘要求事項に費やされていたから、本件各減給処分が組合活動に与えた影響はあったとしても限定的であったと認められる。

(イ) 会社の組合に対する一般的態度

組合結成は平成24年7月14日であり、同月17日には組合結成通知がなされ、同月27日には第1回の団体交渉が行われている。

また、これに相前後して組合は、平成24年7月19日に「X2支部組合ニュース No. 1」を、同月30日に同「No. 2」を、さらに同年8月6日に同「No. 3」を発行している。

これに対して、会社は、平成24年8月4日に「B8通信第1号」を、同月7日に同「第2号」を、さらに同月21日に同「第3号」を発行した。このうち「B8通信第3号」の「知って得する その3」では、「Y社は…オープンショップ制にあたります。従いまして労働組合に加入するか否かは全く本人の自由意思です。もちろん脱退するのも本人の意思で自由に脱退できます」と記載され、また「知って得する その4」では「C2組合連合はC3政党と連携することが多いといわれています」、「X1組合は、…C2組合連合に属している労働組合です」と記載されており、単なる一般的な知識や情報を提供しようとするものではなく、いわゆる組合対策として発行されたものであると認められたため、当委員会は、前事件において「B8通信第3号」のうち、「知って得する その3」及び同「その4」の記事が労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為（支配介入）に当たると判断した。

この頃から会社と組合とはかなり先鋭な対立関係にあり、第2.3(5)で前述したとおり、組合は、当委員会に対して前事件の救済申立て（平成24年（不）第2号及び第4号、平成25年（不）第1号）を行い、その手続き内で和解をすることもなく命令に至るなど、当事者双方とも宥和したとは認められない状況が続いてきた。

そして第2.5(1)アで前述したとおり、本件各減給処分がなされた平成25年6月11日当時もその前日である同月10日に第14回団体交渉が開催されたばかりであり、そこでも春闘要求事項について厳しい対立が続いていた。

このように、会社が「B8通信第3号」を発行した平成24年8月21日頃から本件各減給処分がなされた平成25年6月11日までの間、会社と組合との間の対立関係は解消されることなく推移していったと認めるのが相当である。

他方、ウ及びエで後述するとおり、本件各減給処分については、チョコレート流出事故についても無許可残業についてもそれぞれ懲戒事由に該当する行為であると認められるから、仮に本件各減給処分の背景に組合嫌悪が存在していたとしても直ちに不利益取扱いとなるわけではなく、アで前述したとおり、諸事情を総合的に判断し、とりわけ過去の取扱い事例と比較してA1委員長が組合員でなかったならば、本件各減給処分がなされることがなかったと認められるか否かを検討すべきことになる。

ウ 本件チョコレート流出事故の事実関係

(ア) 本件チョコレート流出事故に至る経緯

第2.3(12)で前述したとおり、A1委員長は、平成25年2月20日に焼成ラインからチョコレート仕込み作業ラインに異動しており、同年5月31日当時、既に3か月以上が経過していた。この間、A1委員長に対しては、C13係長による教育指導がなされており、「作業及び機器取扱い教育指導実施事項」によれば、「各汲み上げバルブの操作」や「ペーストクリーナー確認」、「汲み上げ量の調整」などについて、A1委員長自身が、理解度「A（理解できた）」に○をつけている。

A1委員長の供述等によれば、事故当日、8号タンクに入れる生地はピーナッツブロックの生地であり、通常のチョコレート生地に比較すると粘度があって硬く、ペーストクリーナーを通して8号タンクに入れるときにペーストクリーナーに負荷がかかって止まることが過去に何回かあったとされており、特にピーナッツブロックの生地の場合には細心の注意をするように指導されていたと認められる。

そして、特に本件チョコレート流出事故時の生地は、平成25年5月13日製造の生地であり、品質管理課から指示待ち品と指摘されていた「いわくつき」の生地であったとされている。

(イ) 本件チョコレート流出事故の態様及び原因

平成25年5月31日午後2時55分頃、A1委員長はピーナッツブロック用チョコレートの中間貯蔵タンクから8号タンクへの汲み上げ

を開始した。

前記(ア)のとおり、A1 委員長は当日の生地が硬い生地であると認識していたために、通常は汲み上げ開始後1分くらい様子を見るところ、当日は2～3分にわたって汲み上げの様子を目視してから他の作業（マスキンの圧力検査等）のためその場を離れた。

そして、午後3時3分頃A1 委員長が戻ってみたところ、同タンクからチョコレートが溢れているのを発見し、汲み上げを止め、同6分頃B6 課長に連絡したとされている。

溢れたチョコレートの量は、50.26キログラムであり、その後、午後3時45分頃から午後6時頃までの間、2時間15分にわたって他の従業員が清掃にあたっており、これらも含めて会社が被った損害相当額は3万5801円であったとされている。

A1 委員長作成の反省文では、発生原因と対策について、「ピーナツブロックの生地は他の生地とくらべてかたい為に、今までにも溢れた事があるので細心の注意をする様に指導を受けていました。なおかつこの生地は5月13日仕込みの生地であり、更にかたくなっていた可能性があり、いつも以上に細心の注意を払うべきだったと反省いたします。対策として、配管には汲み上げ以前の生地が残っており、2～3分の汲み上げ確認では安定したとはいえない為、それ以上の確認を行ってまいります。」と記載されている。

組合は、A1 委員長が、チョコレート仕込み作業ラインに異動してから3か月余りであってチョコレート仕込み作業に習熟していないとか、ピーナツブロック用チョコレートの場合は複数の人間で作業することが望ましいとか、そもそも低負荷でしか稼働しないペーストクリーナーを使用していることが問題であると主張している。

しかしながら、A1 委員長は、平成12年10月の入社であり（前記第2.2(2)）、既に勤続十数年の中堅社員であって、もとより新人ではないし、チョコレート仕込み作業それ自体は、特段の専門性や熟練性を要求されるものとは認め難く、前述したとおり、焼成ラインからチョコレート仕込み作業ラインに異動してから既に3か月余りが経過し、この間、C13 係長から教育指導を受けていたと認められるから、当時、既に単独で作業することは十分可能であったと言うべきである。

A1 委員長は、指導内容等について、生地の具合に関して具体的な数値に関する指導はなかったとしながら「いや、指導はありました。その感覚的なものですね。流量を目視したり、粘度を柔らかいか、硬いか、その状況を判断して流量を絞る、出す、そういったような感覚的な指導は受けました。」と述べ、「…これくらいの硬さのときはこれくらいのレ

バーとかというような、そういうような具体的な話には至っていないんですか。」という質問に対して「いや、もらっています。」と述べている。

B4執行役員は、「…もちろん口頭だけでは分かりませんので、現地で実地訓練もしているということです。」と述べている。

このことは、(ア)で前述したとおり、A1委員長自身が、CM2号から8号タンクへの汲み上げ作業について、ペースクリーナーの確認や汲み上げ量の調整について自己の理解度を「A」としていることからもうかがうことができる。

また、前述したとおり、A1委員長自身が反省文において、ピーナッツブロックの生地は他のチョコレート生地と比較して硬く、これまでも溢れたことがあるので細心の注意を払うように指導を受けていたと述べている。

しかもA1委員長は、当日のチョコレート生地が品質管理課から指示待ちがあった「いわくつき」の生地であり、特に硬い生地であると認識していたものと認められる。

確かにチョコレート生地が硬く、かつ、ペースクリーナーが過負荷で止まりやすいものであったことも本件チョコレート流出事故の一因ではあるかもしれないが、むしろそれだからこそ、A1委員長としては、より細心の注意を払い、さらに長い時間をかけて動作確認をすべきであったと認められ、十分に確認していれば、本件チョコレート流出事故を回避できたか、少なくとも損害を大幅に減らすことができたと認められる。

そうするとA1委員長の上記行為は、就業規則第90条8号の懲戒事由に該当するものと言わざるを得ない。また、これによって生じた結果も看過することのできないものであったと言ふべきである。

エ 無許可残業の事実関係

(ア) 会社における残業事前許可制

会社においては、残業について事前許可制が採用されており、実際には、残業指示書の「対象者名」欄、「時間外」欄、「作業内容」欄、「承諾印（サイン）」欄等に残業をする従業員あるいは残業を指示する上長が記入をし、「起案者・翌日確認」欄に日時の入った記名印を押捺する方法で事前許可が行われていたものと認められる。

就業規則には、残業事前許可制に関する具体的な規定が見あたらないが、既に慣行として定着しており、A1委員長もこのルールについては知悉していたものと認められる。

平成25年5月31日当時、A1委員長の残業に対し、本来残業指示書を起案提出すべき立場にあった上長は、C13係長であったと認めら

れる。

ただし、残業指示書に記名印を押捺すべき上長は必ずしも直属の上司に限らず、例えばB 6 課長でも可能であったと認められる。現にA 1 委員長は、事後にはあるが、B 6 課長の承諾を得た旨主張している。

(イ) A 1 委員長の残業

A 1 委員長は、前記ウのチョコレート流出事故のあった平成25年5月31日午後7時から午後8時3分までの間、清掃、片付け及び月末在庫調査のために残業したが、提出された残業指示書には、「起案者・翌日確認」欄に「C 1 3 13.5.31」の記名印が押捺されていた。

しかし、実際には、C 1 3 係長は、当日午後2時か3時頃には退社しており、C 1 3 係長が残業指示書に記名印を押捺することは不可能であって、実際には、A 1 委員長が職場に置いてあったC 1 3 係長の記名印を押捺したものと認めるのが相当である。

なお、C 1 3 係長は、自身の記名印を職場にそのまま置いており、C 1 3 係長の不在時に従業員がこれを使用することも黙認されていたものと認められる。

A 1 委員長は、本件に関する懲戒委員会において、上司がいなかったから仕方がないと思って事後報告にしたとし、以前から事後報告は行われていた旨弁明している。

確かに、直属の上司がその場にいなかったことや、従前からC 1 3 係長が記名印を職場に誰でも使用できる状態で置いており、自己の不在時に従業員がこれを使用することを黙認してきたと認められること、月末在庫調査が重なったこと等のA 1 委員長にとって汲むべき事情はあるが、他方、会社としては、労基署の立入調査と是正勧告後、時間外労働については特に厳格な運用・管理を行っており、残業指示のない従業員には残業させないという方針をかなり徹底していたと認められ、事後報告が一般的に容認されていたとは認められない。

そして、このように時間外労働について厳格な運用・管理が行われていることについては、A 1 委員長自身も組合結成前のB 2 部長が工場長の頃の厳しい残業規制がサービス残業につながって労基署の調査が入るに至ったという一連の経緯をよく知っていたと認められるから、こうした会社の基本的な方針を十分に理解していたものと言うべきである。

したがって、仮にC 1 3 係長の上記記名印の管理の仕方自体に問題があったとしても、これによってA 1 委員長のルール違反が免責されるわけではないと解する。

また、(ア)で前述したとおり、残業指示書の提出はC 1 3 係長に限らず他の上司でもできたことなどからすると、A 1 委員長が当時残業の事前

許可を得ることが不可能であったとは認められない。

そうするとA1委員長の行為は、就業規則第90条1号の懲戒事由に該当すると言わざるを得ない。

オ 非組合員の事例との比較検討

(ア) チョコレート流出事故について

A1委員長による上記チョコレート流出事故について、同種事例を非組合員について見ると、別紙3「その2」No.1、同「その3」No.1、同「その12」No.1、同「その15」No.1及び同「その17」No.1はいずれも初回の事例であり、それぞれけん責処分とされている。

なお、第2.6(5)ウ(ア)及び(カ)で前述したとおり、疎乙第3号証に記載漏れがあったと認められる事例の中には、口頭注意で終わったとされるものがあるが、むしろそれは例外的取扱いであり、一般的には初回であってもけん責処分に付せられていると認めるのが相当である。

そして、過去に処分歴がある事例について見ると、別紙3「その1」No.4は、6号ストレージタンクからのチョコレート流出事故についてA1委員長に対するものと同様に半日分の減給処分となっている。

また、チョコレートの流出ではないが、同種の生産事故に当たると思われるブルームを発生させた事例について見ると、別紙3「その13」No.1は、初回であるにもかかわらずA1委員長に対する処分よりも重い1日分の減給処分となっている。

また、同じくブルームを発生させた事例について、別紙3「その11」No.2は、過去に処分歴がある事例であるが、やはりA1委員長に対する処分よりも重い1日分の減給処分になっている。

これらの処分事例を総合的に判断すると、会社は、チョコレート流出事故のようないわゆる生産事故について、初回の場合は、けん責処分に付していることが多いが、過去に処分歴がある場合は、半日分あるいは1日分の減給処分に付しているものと認められる。また、事案によっては、処分歴がないにもかかわらず、いきなり1日分の減給処分にすることもあり得ると考えられる（ただし、労働基準法第91条との関係で1日分の減給の適否については疑問がないではない。）。

これらの非組合員に対する処分の中には、それ自体が重すぎるのではないかとの疑念を生じるものもないではないが、不利益取扱いに当たるか否かの判断においては、非組合員の事例との比較検討が重要であると考えられるところ、これらの事例と比較すると、A1委員長の場合は、組合結成通知後に限っても製品落下に対する改善対策指示の未対応と清掃収納の整理整頓指示への未対応によりそれぞれけん責処分（前記第2.4(3)及び(4)）になっており、その後に本件チョコレート流出

事故を起こしているのであるから、半日分の減給処分になったことは非組合員の場合と比較して特に重いとは認められない。

すなわち、仮にA1委員長が非組合員であったとしても同様に半日分の減給処分となった可能性は十分にあったと言うべきであり、組合員でなかったならば、本件減給処分はなかったとまでは認められない。

なお、組合は、平成25年7月16日及び8月2日に非組合員であるC11主任によるチョコレート流出事故があったにもかかわらず、懲戒処分を受けていない旨主張しているが、第2.6(5)ウ(ウ)及び(エ)で前述したとおり、この2件のチョコレート流出事故があった事実を認めるに足りない。

また、仮にこれらのチョコレート流出事故が発生していたとしても会社の上層部に報告がされていなかった可能性もあり、そうするとそもそも会社としてはC11主任に対する懲戒処分の機会がなかったことになり、これを懲戒処分に付していないことは、非組合員との間の差別的取扱いの根拠となり得ないことになる。

(イ) 無許可残業について

非組合員の事例の中で無許可残業の事例は見当たらない。

無許可残業の事例が見当たらないのは、事前許可制が徹底して行われていることによるのか、あるいは会社が非組合員については無許可残業を事実上、容認しているのかいずれかによると思われるが、第2.2(3)ないし(5)で前述したとおり、会社は、平成23年4月27日の労基署の立入調査及び未払残業等に対する是正勧告を受けたことを契機として、時間外労働に対しては厳格な運用・管理をするようになっており、時間外労働を指示していない従業員に対しては時間外労働を行わせないことを基本的な方針として採用してきたものと認められるから、会社が無許可残業を事実上容認してきたとは認め難い。

このことは、非組合員の事例について、作業終了後、速やかにタイムカードを打刻しなかった事案についても口頭注意にしていること等からもうかがうことができる。

そして、(ア)で前述したとおり、会社は、処分量定に当たって、過去の処分歴の有無を特に重視していることがうかがわれるところ、A1委員長については、既にけん責処分を2回受けており（前記第2.4(3)及び(4)）、かつ、同じ日にチョコレート流出事故を起こし、これについても減給以上の懲戒処分となることが予想されていたことから（前記(ア)）、本件半日分の減給処分が必ずしも重きに失しているとは認められない。

ことに会社は、非組合員であるC13係長に対しても印章の管理の不

徹底を理由としてけん責処分にしており（別紙3「その8」No. 1）、C 1 3係長が初回であったことに鑑みると、過去に複数の処分歴を有するA 1委員長についてけん責より一段重い半日分の減給処分を選択したとしても、特にA 1委員長のみを差別して不利益に取扱っているとは言えないと解する。

なお、A 1委員長は、相互に関連性の認められるチョコレート流出事故と無許可残業とを併せて、結果としては1日分の減給処分を受けたものと同じになるが、これはたまたま懲戒事由が重なって生じた結果であるし、同種の生産事故においていきなり1日分の減給処分を科されている事例（別紙3「その13」No. 1。なお労働基準法上疑義があることは(ア)で前述したとおりである。）も存在するから、必ずしもA 1委員長のみを差別的に取り扱っているとは認められない。

以上から、本件無許可残業についても、仮にA 1委員長が組合員でなかったとしたならば、本件減給処分がなされなかったとまでは認められない。

カ 小括

会社には、「B 8 通信第3号」を発行した当時、組合嫌悪が存在し、その後も本件各減給処分当時に至るまで組合との間の対立関係が解消されないうまに推移していたと認められるから、本件各減給処分の背景に組合嫌悪が影響した可能性がなかったとまではいえない。

しかしながら、他方、本件チョコレート流出事故も本件無許可残業も就業規則上の懲戒事由に該当するものと認められ、前者については、非組合員においても同様に過去にけん責処分を受けている者に対しては半日分あるいは1日分の減給処分に付されている事例が存在しているし、後者についても会社が無許可残業に対して厳格に規制していたと認められることや前歴のないC 1 3係長を記名印の管理不十分を理由にけん責処分に付していること等からすると、過去にけん責2回の処分歴があり、かつ、同日のチョコレート流出事故によって減給処分を科される可能性のあるA 1委員長に対してそれぞれけん責より一段重い半日分の減給処分に付したとしても、非組合員に比して殊更に重い処分を科したものとは認められない。

すなわち本件チョコレート流出事故に対する減給処分及び本件無許可残業に対する減給処分のいずれも、仮にA 1委員長が組合員でなければなされなかったであろうとまでは認められないから、本件各減給処分が組合員であることの「故をもって」なされたものとは認められない。

なお、イ(ア)で前述したとおり、チョコレート流出事故や無許可残業に対する本件各減給処分と当時の中心的な組合活動であった春闘要求事項の

実現との間には直接の関係がないし、本件各減給処分によってA1委員長の組合活動が現実的に制約を受けたとも認め難く、団体交渉の場においてもその大半を春闘要求事項についての協議に費やしているから、本件各減給処分によって組合活動等への何らかの影響はあったとしても限定的であったと認められる。

2 争点(1)イ(会社が、組合のA1委員長に対して行った平成25年7月20日付け8か月間の昇給停止処分は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 組合の主張

わずか12分の私語をした程度で懲戒処分というのは、いかにも行き過ぎである。A1委員長が私語をしたことで業務に支障が生じたわけでもなく、口頭で注意すればそれで足りる程度のものである。

他の従業員も多かれ少なかれ私語をしているが、私語により懲戒処分を受けたのはA1委員長以外にいない。

また、業務中に持ち場を離れて喫煙をする従業員については懲戒処分をしておらず、極めて不公平である。加えてA1委員長は、私語をした時間をはるかに超える時間の事情聴取を受けているが、これは業務に支障が生ずるといふ点において本末転倒である。

以上により、本件私語を理由とした昇給停止処分は極めて重く、不当である。

(2) 会社の主張

当該懲戒処分の原因は、A1委員長の業務専念義務違反である。

私語は、前記第2.4(7)の懲戒処分が出された直後になされており、本来襟を正し、業務に専念邁進すべき時期であるところ、何ら反省することなく勤務姿勢が改善されなかった。これまでにけん責処分2回及び減給処分2回を経ていることから、就業規則に沿って昇給停止処分の決定をしたものであり、その処分の軽重において何ら不合理はなく、社会通念上相当である。

A1委員長及びA4書記長に対する事情聴取はそれぞれ4回行ったが、1回目の事情聴取で真実を正直に話し弁明をすれば、その後の調査を継続することはなかった。当初から平然と偽りの弁明を述べるため、その後の調査も必要と判断し事情聴取を継続したものである。

会社は、A1委員長が組合員であるが故に職場を離れ私語にふけるように仕向けた事実もなく、A1委員長の違反行為を作り上げたものではないことから、組合員を差別的に扱うという不当労働行為性及び不当労働行為意思は認められず、当該懲戒処分が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当していないことは客観的に明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの判断要素

前記1(3)アのとおりであり、同種の事例に対する過去の一般的な取扱いを重要な判断指標として総合的に判断し、仮にA1委員長が組合員でなければ、本件昇給停止処分がなされなかったであろうと認められる場合に、組合員であることの「故をもって」なされたものと認められることになる。

イ 本件昇給停止処分当時の会社と組合との関係等

本件昇給停止処分は、1回目のチョコレート流出事故及び無許可残業に対して平成25年6月11日に懲戒処分が科されてからわずか一週間後の同月18日の私語に対するものであり、会社と組合との関係は、直前の減給処分当時と基本的には変わらない。

組合は、依然として春闘要求事項について会社と団体交渉を重ねている最中であり、会社と組合との間には春闘要求事項及び直前にA1委員長になされた減給処分について厳しい対立関係が続いていたと認められる。

そして、春闘要求事項の実現は賃上げ闘争に他ならず、まさに昇給に向けて組合活動をしているその最中に組合の執行委員長がその昇給を停止されることは、当の執行委員長自身あるいは組合員全体の士気にかかわるものであり、本件の場合、昇給停止処分は組合活動に影響を与える可能性が大きかったと言うべきであって、当時の組合活動と本件昇給停止処分とは関連性があると言わざるを得ず、他の懲戒処分とは必ずしも同列に論じることができない。

ウ 本件私語等の事実関係

(ア) 会話をした時間

A1委員長は、A4書記長との会話の時間について「5分から10分程度」と述べており、A4書記長は、B14安全部長等の事情聴取において、1～2分ではなく2～3分かも4分ぐらいかもしれないが、時間をはかっているわけではないのでよくわからない旨述べたとされているが、懲戒委員会議事録によると管理カメラにA1委員長とA4書記長が会話をしている姿が映し出されており、これによれば、会話していた時間は、平成25年6月18日午後4時38分から午後4時50分までの12分間であったとされている。

A1委員長自身が上記のとおり5～10分程度と述べており、管理カメラの記録と大きな齟齬がないことからすると、会話していた時間は平成25年6月18日午後4時38分から午後4時50分までの12分間であったと認めるのが相当である。

(イ) 会話をした場所

A1委員長とA4書記長とが会話をした場所は、第1工場2階シェル

プラントの近傍であったと認められる。

A 1 委員長は仕込み作業中、タンク残量等確認のためにその場所を通ることがあり、他方、A 4 書記長は、清掃作業中にそこにいることがあるので、特にA 1 委員長がA 4 書記長と話を目的でA 4 書記長のもとに赴いたのではなく、A 1 委員長がたまたま同所を通りかかった際にA 4 書記長と顔を合わせ、話をしたものと認めるのが相当である。

(ウ) 会話の内容及びこの点についての供述の変遷

A 1 委員長とA 4 書記長との間の会話内容については、そもそも両当事者の記憶が曖昧であり、かつ、会社が主張しているように事情聴取時にA 1 委員長とA 4 書記長の供述には齟齬があり、変遷もあったものと認められる。

いずれにしてもA 1 委員長とA 4 書記長との会話が「私語」と評価できるか否かは、業務上の必要性があったか否かの観点から判断すべきである。

しかるに、B 1 4 安全部長がA 4 書記長に仕込みの人と打ち合わせすることはあるのかという質問をしたのに対して、A 4 書記長の陳述書によると、A 4 書記長は「ほとんどありません。ただ明日の製造はなにかという確認ぐらいはあります。」と答えたとされており、明日の製造品の確認だけであればすぐに済んでしまったはずである。

その他に、当時A 1 委員長とA 4 書記長が従事していた業務あるいは翌日に従事する予定の業務に関し直接関係のある事柄について話し合ったと認めるに足りる証拠がない。

この点について、A 1 委員長の陳述書では、「人手不足に関するものでした。すなわち、ラインには正社員はおらず自分達だけだ、人の交代も自分達でやりくりしないといけない、上司のB 6 課長に言っても何もしてくれない、などという内容だったと思います。そのほか、仕事には直接関係のない世間話も多少はしたと思います。」と述べている。

仮に人手不足の問題に関する会話であったとしても、A 1 委員長あるいはA 4 書記長が現に従事中であった作業の手順等と直接関係があるものであったとは認められず、全くの私語とはいえないとしてもそのような内容であったとすると業務上の必要性のない会話であって、いわゆる「私語」として評価せざるを得ないと解する。

そして、仮にA 1 委員長にとってA 4 書記長と言葉を交わした場所がタンク残量を確認するための通路であったとしても、その場にとどまって1 2分間にわたって業務上必要とは認められない会話をしていたとすると、上司らの許可を得ることなく、また、正当な理由なく自己の持ち場を離れていたものと評価せざるを得ない。

なお、A1 委員長の陳述書では、A4 書記長と会話をしている際に通
りかかったB14 安全部長から特に注意をされなかったと述べている
が、同部長は「作業終わったんかね。」と声をかけたものと認められ、
その場で注意指導したものではなかったとしても「作業終わったんか
ね。」という言葉の中には非難のニュアンスが含まれているようにも思
われ、少なくとも同部長がA1 委員長らの行為を容認していたものとは
思われたい。

そうするとA1 委員長の上記行為は、就業規則第90条5号の懲戒事
由に該当すると言わざるを得ない。

また、A1 委員長の上記行為について、会社は複数回にわたりA1 委
員長とA4 書記長に対して、勤務時間中に事情聴取を重ねており、組合
は、平成25年6月28日に「A1・A4 両組合員に対する「事情聴取」
中止の申し入れ書」を提出するなどしているが、会社側はA1 委員長が
事情聴取ごとに異なる弁明をしていたので事実を確認するために必要
であったとしており、会社がA1 委員長らに対して事情聴取を重ねたこ
と自体が本件昇給停止処分の違法・不当の根拠になるとは思われたい。

ただし、会社が、事情聴取時にA1 委員長が異なる弁明を繰り返した
ことをもって就業規則第90条1号に違反したとしている点について
は、記憶違いを後日修正しただけかもしれない、仮にA1 委員長とA4 書
記長との間で相互に記憶喚起のために会話内容について話し合ったこ
とがあったとしても、これを虚偽の供述をするための「口裏合わせ」で
あったとまで認定できるか疑問である。

したがって、この点については、私語とは別個の懲戒事由としてでは
なく、いわゆる非違行為後の事情として処分量定に当たって考慮すれば
足りるものとする。ただし、上記のとおり、A1 委員長とA4 書記長
の供述の変遷について、これをA1 委員長に不利な方向で過大に評価す
べきではない。

エ 非組合員の事例との比較検討

非組合員についての過去の事例を見ると、私語について懲戒委員会が開
催され、初回であることを理由としてけん責で終わったとされている事例
があるが、これは「年月日」欄からうかがわれるようにA4 書記長に対す
るものと認められる（別紙3「その7」No.1）。

そうすると、非組合員については、私語を理由として懲戒委員会を開い
た事例が他にないことになる。

他方、疎乙第3号証によれば、A1 委員長については、組合結成後の平
成24年12月20日、自己の就業時間中に組合員2名と私語を交わして
いたことを理由としてB4 執行役員から口頭注意を受けたとされている

(前記第2.4(2))。

なお、A1委員長は、組合結成前の平成23年11月25日に就業時間内に私語を交わし、他人を誹謗中傷したとされているものの、始末書の提出のみで終わっている(前記第2.2(2)ク)。

すなわち、提出された関係証拠からすると、組合結成後に口頭注意を含めて何らかの処分を受けた者はA1委員長とA4書記長だけであり、A1委員長も組合結成前は始末書の提出で終わっていることになる。

したがって、現在提出されている証拠だけからすると、あたかも組合員同士の私語だけが懲戒処分の対象にしているかのように見える。

ところで、一般的には、就業時間内に世間話や飲み会の打ち合わせ等、職務と直接の関係のない会話をするのは多くの職場でよく見かける光景であり、これらが業務上の円滑な人間関係の形成、維持のために必要となる側面も否定できないことから、これら全てを職務専念義務違反として懲戒処分の対象とすることはむしろ相当ではない場合が多いと考えられる。

おそらく、会社においては少なくとも持ち場内での従業員同士の私語についてはその多くが黙認されているか、あるいは口頭注意だけで終わっているものと推認される。

また、いわゆるタバコ休憩について、B5工場長によれば、「…焼却場の焼却炉の目の前にステンレスの缶で灰皿をつくりました。」「明確にそこで禁止としたわけじゃない、所定の場所としてありますから。」とされ、「(そこを使っている会社の人間は)課長クラスとか、管理職クラスでいますよ。」「(一般の従業員がそこで喫煙することは)あります。」とされている。

このことからすると、会社においてはタバコ休憩が容認されていた可能性を否定できない。確かに製造ラインで現に作業中の者が持ち場を離れてタバコ休憩を取ることで容認されていたとは考えにくい、少なくともそれ以外の課長クラスや一般従業員は黙認されていたように思われる。

しかるにタバコを吸うことは、当然、工場の外に出ることになって持ち場を離れることになるし、タバコ休憩のために工場外に出て戻ってくるまでには、通常であれば少なくとも5分程度の時間は要することになると思われるところ、会社がこれを懲戒処分の対象にしていたとは認められない。

このように、一般的に持ち場内での世間話やタバコ休憩などは必ずしも職場の秩序を乱したとまではいえない場合が多く、これを非違行為と見るとしてもその非難の程度は低いものと認められる。一方で、確かにA1委員長の行為は持ち場以外の場所で12分間にわたって私語を交わしたものであり、こうした持ち場内での短時間の世間話やタバコ休憩とは同列に

論じられないとも言い得るが、他方、A1委員長は、わざわざA4書記長のもとに雑談をするために赴いたものではなく、業務のために必要な通路を通りかかった際に、たまたまA4書記長と出会って立ち話をしただけであって、非違行為の態様としては軽微であると言うべきである。

また、懲戒処分通知書や懲戒委員会議事録その他の関係各証拠を見ても、A1委員長の私語によって現実に当時の業務に具体的な支障を生じたと認めるに足りる証拠がない。

そこで、次に疎乙第3号証の中から「持ち場を離れた」事案について比較検討して見ると、別紙3「その1」No.5がこれに該当すると思われる。この事例では、休憩後に職場を離れて戻らず、戻らなかった理由についても虚偽の説明を繰り返したとして3日間の出勤停止の処分を受けている。

そして、就業規則第89条によれば、「①けん責」から「⑦即時解雇」まで数字が大きくなる順に重い処分として位置づけられていると思われるので、A1委員長に対する「③昇給停止または制限」よりも別紙3「その1」No.5の事例における「④出勤停止」の方がより重い処分を科されているとも言い得る。

しかしながら、別紙3「その1」No.5の事例は、休憩後、職場を離れて戻らなかったとされており、いわゆる職場放棄であったと認められ、おそらく現実に業務に何らかの支障を生じた可能性も高く、12分間持ち場を離れて私語を交わしていただけの本件とはその態様及び重大性の程度が著しく異なるので、A1委員長よりも重い処分がなされるのは当然である。

また、別紙3「その1」No.5の事例では、当日、無断遅刻をし、かつ、職場に戻らなかった理由について虚偽を繰り返したとされており、行為後の事情においても悪質であると認められる。

このように、A1委員長の行為と比較して別紙3「その1」No.5の従業員の行為の方が明らかに重大かつ悪質と認められるから、同「その1」No.5の従業員に対して出勤停止3日間という重い処分が科されていることは、本件昇給停止処分の相当性の根拠とはなり得ない。

そして、A1委員長の場合、平成25年9月20日の第19回団体交渉において、正社員について平成25年4月に遡って月額平均2000円の昇給が妥結され、A1委員長については月額1200円の昇給となったものの、本件昇給停止処分によって、その恩恵を受けることができなかつたと認められ、実質的に経済的損失を被っている。

そして、会社側は、本件昇給停止処分当時、既に別組合との間では、賃上げを妥結済みであったと認められ、組合の間でも遠からず、賃上げが妥結に至る可能性が十分あったから、本件昇給停止処分によって現実にA1委員長に経済的損失が生じることを容易に予想することができたと認

められる。

そうすると本件の12分間にわたる私語については、職場の秩序維持・回復の必要性から懲戒委員会を開催して何らかの懲戒処分を科すことまでは認められるとしても、これに対して8か月間にもわたる昇給停止処分を科すことは、非組合員に対する対応と比較しても明らかに重すぎると言うべきである。

加えて、前述したとおり、①時あたかも賃上げ闘争が行われている最中であり、かつ、A1委員長に対する平成25年5月31日のチョコレート流出事件に関する懲戒処分の撤回を求める団体交渉申入れがなされている時期に本件昇給停止処分がなされていること、②私語の相手方が同じく組合員であるA4書記長であったこと（そのA4書記長もけん責処分となっている。）、③賃上げ闘争中に昇給停止処分となることは組合の中心的地位にあるA1委員長本人のみならず組合員全体の士気にもかかわるものであり、組合活動にもある程度の影響があったと考えられること、④前記1(3)カのとおり、「B8通信第3号」を発行した当時、会社には組合嫌悪が存在しており、その後も組合との対立関係が解消しないまま推移していたこと等からすると、仮にA1委員長及びA4書記長が組合員でなかったとするならば、私語を目撃したB14安全部長が、その場で口頭注意して終わっていた可能性が高いと思われる。少なくともA1委員長やA4書記長が組合員でなければ、複数回にわたって長時間の事情聴取をすることもなかったであろうし、懲戒処分に付するとしても懲戒委員会を開催せずにけん責にしたか、あるいは開催したとしてもけん責ないし減給までであった可能性が高く、本件昇給停止処分には至らなかったと認めるのが相当である。

したがって、本件昇給停止処分については、A1委員長が組合員であることの「故をもって」なされたものと言わざるを得ない。

なお、ウ(ウ)で前述したとおり、仮に会社が主張しているように事情聴取の過程でA1委員長の弁明に変遷があったとしても、単に当初思い出せなかったものを記憶喚起していったに過ぎないかもしれないし、あえて虚偽の陳述をするために「口裏合わせ」をしたとまでは認められないから、これ自体を別個の懲戒事由とすることが適当でないのみならず、本来であれば、けん責やせいぜい減給どまりであったものにかかる供述の変遷のみを理由として昇給停止という一段階上の懲戒処分に変更する程の重大な事情とは認められない。

なお、就業規則第89条3号の昇給停止処分については、「(減給以上の処分を2回以上受けた場合)」とされているが、もとよりこれは減給以上の処分を2回以上受けていた場合に必ず昇給停止処分に付さなければな

らないという趣旨ではなく、A 1 委員長が、減給以上の処分を 2 回以上受けていたとしても、会社としては、けん責や減給を選択することは可能であったと認められる。

オ 小括

以上のとおり、①本件昇給停止処分がなされた当時、組合は、春闘要求事項の実現に向けて会社と団体交渉を重ねている最中であり、そうした中で組合の中心的地位にある A 1 委員長に対して、まさに当時の組合活動の目標となっている昇給の停止を内容とする懲戒処分を科することは組合活動に影響を与えることが明らかであり、そのことを会社も当然に予想し得たと認められること、②エで前述したとおり、少なくとも「B 8 通信第 3 号」を発行した当時、会社には組合嫌悪が存在していたと認められるところ、その後も前事件救済申立てや春闘要求事項に関する団体交渉において対立関係が解消されることなく推移していたと認められること、③職場での私語は非違行為としては比較的軽微な類型に属するものであり、これに対して 8 か月間もの昇給停止処分に付することは一般的な見地からも異例であると思われること、④特に A 1 委員長はわざわざ A 4 書記長の下に雑談に行ったわけではなく、たまたま業務のために通りかかった際に顔を合わせて立ち話をしたに過ぎないこと、⑤ A 1 委員長と A 4 書記長の私語によって会社の業務に現実の支障を生じたとは認められないこと、⑥会社の過去の同種の取扱い事例において私語によって懲戒処分を受けているのは A 1 委員長と A 4 書記長だけであり、非組合員については懲戒委員会すら開かれず、口頭注意で終わっていると推認できること、⑦会社では少なくとも管理職や一部の一般従業員によるタバコ休憩が事実上黙認されていると推認されること、それと比較しても本件昇給停止処分は均衡を失していること等から、本件昇給停止処分については、仮に A 1 委員長が組合員でなかったならば口頭注意やけん責、あるいは重くとも減給処分で行われていたはずであり、昇給停止処分には至らなかったと認めるのが相当である。

すなわち、本件昇給停止処分は、A 1 委員長が組合員であることの「故をもって」なされたものと認めざるを得ない。

よって、本件昇給停止処分は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

3 争点(1)ウ(会社が、組合の A 1 委員長に対して行った平成 25 年 7 月 31 日付け同年 8 月 1 日から 5 日間の出勤停止処分は、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 組合の主張

9号タンクのチョコレート流出事故について、会社は何ら原因を究明しておらず、A1委員長がしっかり注視していれば防げたはずであるという安直な理由のもと懲戒処分をしたにすぎない。タンクに入っている量は目測でしか量れないというのであれば、目測を誤れば常に溢れる危険性があったといえるものであり、目測という主観に頼る作業を許容していたのであれば、A1委員長に非はないというほかない。

清掃をしなかったということについては、A1委員長は上司の指示に従って別の作業をしたうえ、合間を見つけて清掃作業もしていた。ところが、会社はさしたる調査をすることもなく、A1委員長のこうした弁明が事実に戻すとして排除したものである。

したがって、当該懲戒処分は不当である。

(2) 会社の主張

A1委員長は、9号タンクのチョコレート流出事故を起こし、その際にB9常務から最後まで責任を持って清掃をするよう指示されていたにもかかわらず、チョコレート流出事故の未然防止に努めることは当然のこと、係長補佐として模範となるべき立場の職責にありながら、自らの終業時刻である午後3時に退勤し、清掃作業を他の従業員に任せて帰ってしまうという甚だ無責任な対応をしたものであり、単なるチョコレート流出事故に対する責任だけではなく、比例責任の原則により、本件懲戒処分はある程度重くてもやむを得ないものである。

また、組合は、A1委員長が当日の生産計画変更という緊急業務のため9号タンクの監視が十分行き届かなかったのはやむを得ない又は酌量要素とすべきと主張するが、この作業の実態は、生産変更の対象となるチョコレートの種類を原料の計量・投入作業者に連絡、指示するだけのものである。

本件では、それまでも同様なチョコレート流出事故や懲戒処分対象行為が継続している経緯なども勘案し、就業規則に沿って前記第2.4(8)より1つ重い処分である5日間の出勤停止処分を決定したものである。

当該懲戒処分は、こうしたA1委員長自身の違反行為そのもので判断されており、会社による組合員を差別的に扱うという不当労働行為性及び不当労働行為意思は認められず、その内容面と処分の軽重において客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である。当該懲戒処分が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当していないことは客観的に明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第1号の不当労働行為の判断要素

前記1(3)アのとおりであり、同種の事例に対する過去の一般的な取扱いを重要な判断指標として総合的に判断し、仮にA1委員長が組合員でなければ、本件出勤停止処分がなされなかったであろうと認められる場合に、

組合員であることの「故をもって」なされたものと認められることになる。

イ 会社と組合との関係等

本件出勤停止処分は、平成25年7月11日に発生した2回目のチョコレート流出事故に対するものであり、同年6月18日の私語等に対して同年7月20日に8か月間の昇給停止処分がなされた時期と重なっており、会社と組合は、依然として春闘要求事項及び直近にA1委員長になされた減給処分の撤回等をめぐって対立していたと認められる。

ウ 本件チョコレート流出事故の事実関係

(ア) 本件チョコレート流出事故に至る経緯

第2.3(12)で前述したとおり、A1委員長は、平成25年2月20日に焼成ラインからチョコレート仕込み作業ラインに異動しており、既に5か月近く経過していた。

本件チョコレート流出事故は、1回目の流出事故があった平成25年5月31日から1年半足らずで起きた2回目のチョコレート流出事故であった。

(イ) 本件チョコレート流出事故の態様及び原因

A1委員長は、平成25年7月11日午前9時30分頃、CM1号機から9号タンクにチョコレートを汲み上げ作業中、タンクに入りきらなかったチョコレート174.1キログラムを床に溢れさせた。

その原因について、A1委員長は、反省文において、「タンク内の残量を目測し、3t入るだろうと判断したこともありますが、汲み上げ途中の確認を忘れてしまったことが原因になります。8時30分に汲み上げを開始した後、生産予定の変更が入りました。C13係長が不在の中で、仕込みの計画を立てるのがまだ慣れていないこともあり、そのことで頭がいっぱいになってしまい、汲み上げ確認を忘れてしまいました。このことにより、大量のチョコレートを損失させてしまい、多大なるご迷惑をお掛けし大変申し訳ありませんでした。」と記述している。

A1委員長は、懲戒委員会においても、オーバーフローさせた件について弁明はないこと、自分の目測ミスであり、確認を忘れてしまったことによる事故である旨述べている。

すなわち、本件チョコレート流出事故は、A1委員長が、仕込み計画の立案に熱中して9号タンクにチョコレートを注入中であつたことを失念したことが原因である。

A1委員長は、陳述書において、仕込み計画を立案しなければならない状況下で注入中のタンクを監視することはできなかつたと述べているが、他方、B5工場長は、この点について「(月次計画を変更するようなことは)あり得ません。ルーチン作業しかしていませんから、そん

な月次計画をいじるというようなことは絶対ありません。」「…2階へ行って、例えば、明日これからこれに変わるけど準備できるか、で、上がもうできない、もうやっちゃったと言えば下へ行って、できない、できると言えば、下へ行ってオーケーよ、それだけの仕事です。」と証言している。

また、B4執行役員も「その計画が急に変更になったと言うときは、今の大変な作業を一からやり直さなきゃいけないんですか。」という質問に対して「やる必要はないと思います。なぜなら、その計画というのは、1週間は決まっていますので、ピンポイントで、明日の分をこれに変えてくれということはあるかもしれないです。…」、「…仕込みの段取りは大丈夫かと、変更できるかという、極端に言えば一言で済むんではないかと思います。」、「(B6課長に確認した結果)そういう計画の変更はなかったと言っていました。」等と述べている。

いずれにしても現に9号タンクにチョコレートを注入中であつたのであるからその状況確認を優先すべきであると思われるし、仮に仕込み計画の立案に従事する必要があつたとしてもその作業をしながら定期的に注入状況の確認をすることが不可能であつたとまでは認められず、A1委員長の過失は明らかであると言わざるを得ない。

また、本件チョコレート流出事故は、A1委員長が注入状況の確認を怠らなければ、当然、防ぎ得た事故であつたと認められる。

この事故によって、チョコレート174.1キログラムが床に流出し、会社の損失は、9万9661円相当であつたと認められる。

(ウ) 清掃について

懲戒処分通知書には、「自らの責任において清掃するよう上長から指示されたにも拘らず、短時間は従事したものの、他の優先順位の低い業務を理由に上長の指示命令に従わず違反した。」とされている。

これに対し、A1委員長は、懲戒委員会において、指示違反と言われているがB6課長から清掃要員が与えられており、自分は通常作業をしていて手の空いた時にモップ掛け等の清掃をした旨弁明している。また、A1委員長は、陳述書や審問においてもこれと同趣旨の供述をしている。

一方、B5工場長は、午前10時30分から午前12時30分までのA1委員長の交代時及び休憩時間以外の時間帯でA1委員長が清掃している姿を一度も目撃していないと供述しており、本件チョコレート流出事故の事後処理を最後まで確認する必要があつたため、午後5時45分に清掃が終了するまでの間、当該事故現場を何度となく巡回し、清掃状況の確認をしたが、C16社員が一人で清掃していたと述べている。

そして、A1委員長は、本件チョコレート流出事故当日、所定の終業

時刻である午後3時の1分後にタイムカードを打刻して退勤していると認められる。

これらの関係各証拠に照らすと、B6課長が清掃要員としてC16社員を手配し、A1委員長に対しては、通常業務に従事するように指示したものと認められ、A1委員長も空いている時間に短時間モップ掛けをしたものの、清掃が完了する2時間以上も前に定時で退勤したものと認められる。

このときにA1委員長は、B6課長に帰っていいか尋ねたと証言しているが、A1委員長としては、責任を感じているのであれば、B6課長から残業許可をもらって清掃作業を手伝うことも可能であったと認められる。

ただし、A1委員長が清掃作業を手伝わずに定時に退勤したことが道義上、望ましいことではなかったとしても、B6課長の了解をもらっている以上、そのことが直ちに業務指示違反であったといえるかは疑問であり、この事実はチョコレート流出事故と別個の懲戒対象事実としてではなく、いわゆる非違行為後の事情として本件チョコレート流出事故に対する懲戒処分の量定に当たって考慮すれば足りると解する。

エ 非組合員の事例との比較検討

チョコレート流出事故について、同種事例を非組合員について見ると、1(3)オ(ア)で前述したとおり、別紙3「その2」No.1、同「その3」No.1、同「その12」No.1、同「その15」No.1、同「その17」No.1などは、いずれも初回であり、けん責処分に終わっている。

他方、過去に処分歴のある事例について見ると、別紙3「その1」No.4は半日分の減給処分であり、さらにブルームの発生も含めて見てみると、同「その13」No.1及び同「その11」No.2は1日分の減給処分になっている。

そして、出勤停止処分になった事例を見てみると、別紙3「その1」No.5は、1(3)オ(ア)で前述したとおり6号ストレージタンクからチョコレートを溢れさせたことにより半日分の減給処分を受けた後、当日の無断遅刻、休憩後に職場に戻らず、かつ、職場に戻らなかった理由について虚偽を繰り返したという事案であり、3日間の出勤停止処分を受けている。

また、別紙3「その3」No.5は、初回にチョコレート流出事故を起こし、その後、無断欠勤と当日欠勤を繰り返し、直近に当日欠勤により半日分の減給処分を受け、さらに当日早退をしたために2日間の出勤停止処分を受けたものである。

このように会社の処分量定においては、直近に減給処分を受けている場合に再び非違行為があった場合は、出勤停止処分を選択しているものと認

められる。

確かに本件チョコレート流出事故に対しては、5日間の出勤停止処分とされているが、第2. 4(3)、(4)、(7)及び(8)で前述したとおりA1委員長の場合は、過去にけん責処分2回、減給処分2回及び昇給停止処分1回(2(3)オで前述したとおりこれは撤回されるべきであるが、少なくともけん責になった可能性はある。)を受けており、別紙3「その1」No. 5や同「その3」No. 5の事例と比較して本件出勤停止処分が特に重いとは認められない。

すなわち、仮にA1委員長が組合員でなかったとしても同様に出勤停止処分を科されていた可能性が十分にあり、A1委員長が組合員でなかったならば、本件出勤停止処分もなかったとは認められない。

オ 小括

以上のとおり、本件出勤停止処分がなされた当時、会社と組合は依然として春闘要求事項をめぐって対立しており、組合側の中心的人物であるA1委員長に対してなされた本件出勤停止処分が組合活動に対して一定の影響を与えた可能性は否定できないが、本件出勤停止処分はA1委員長によるチョコレート流出事故を契機としたものであって、会社がその時期を選択したものではない。

そして、同種事案における過去の一般的な取扱いと比較して見ると、非組合員についても直近に減給処分を受けている者が重ねて非違行為に及んだ場合には、出勤停止処分が選択されることがあると認められる。

しかるにA1委員長は、過去にけん責処分2回、減給処分2回、昇給停止処分1回(2(3)オで前述したとおり、本来撤回されるべきであるが、少なくともけん責になった可能性がある。)を受けているから、A1委員長に対して5日間の出勤停止処分が科されたとしても非組合員と比して殊更に重い処分を科したものと認められない。

なお、ウ(ウ)で前述したとおり、A1委員長が、清掃作業の完了前に定時で退社したことについては、道義的にはともかくとしてこれ自体をチョコレート流出事故と別個の懲戒対象とすべきではなく、いわゆる行為後の事情として考慮すれば足りると思われるが、仮にこれを懲戒対象事実としなかったとしても結論としての本件出勤停止処分が相当性を欠くことになるとは認められない。

以上のとおり、本件チョコレート流出事故について、仮にA1委員長が組合員でなかったとしても出勤停止処分が選択された可能性が十分にあり、A1委員長が組合員でなければ本件出勤停止処分がなされなかったであろうとは認められない。

よって、本件出勤停止処分は、A1委員長が組合員であることの「故を

もって」なされたものとは認められない。

4 争点(1)エ(会社が、組合のA1委員長に対して行った平成25年12月2日付け同月3日から7日間の出勤停止処分は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 組合の主張

A1委員長の段ボール在庫の確認不足という点は認めるものの、包装材が足りなくなれば別の包装材の商品を製造するということは通常行われていたことであり、この時もそのように対応されたことから何か重大な損害が生じたということもない。

A1委員長の些細なミスを取り上げて出勤停止処分という重い処分を科したものであり、責任の程度と処分の重さが不均衡であるため、当該懲戒処分も不当である。

(2) 会社の主張

A1委員長が段ボールの在庫数量の把握及び確認をすることなく、根拠のない勝手な推論で業者の数量調整を間違った方向で承諾したことにより生産中止に至ったものである。こうした事態は、A1委員長が、日々、在庫数量の確認と確保をしていれば未然に防ぐことができたが、組合は、納入業者の都合で調達できなかつたと業者に責任を押し付け、上司の判断を仰いでいないのに上司が判断しても結果は変わらなかつたと根拠もなく開き直り、職務怠慢を原因とする初歩的判断ミスを顧みない姿勢を明らかにしている。

そして、生産停止によって被った損害は、翌日以降の生産見直しなど表面的に金銭に換算できない甚大なものがあり、決して軽いものと評価できない。そのため、前回の懲戒処分(前記第2.4(9))が出勤停止処分5日間であったことを考慮して、出勤停止処分7日間と決定したものである。

このように、A1委員長自身の違反行為そのものであって、会社による組合員を差別的に扱うという不当労働行為性及び不当労働行為意思は認められない。当該懲戒処分は、その内容面と処分の軽重において、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である。当該懲戒処分が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当していないことは客観的に明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの判断要素

前記1(3)アのとおりであり、同種の事例に対する過去の一般的な取扱いを重要な判断指標として総合的に判断し、仮にA1委員長が組合員でなければ、本件出勤停止処分がなされなかつたであろうと認められる場合に、組合員であることの「故をもって」なされたものと認められることになる。

イ 会社と組合との関係等

本件出勤停止処分は、平成25年11月6日の段ボール発注ミスに関して同年12月2日付けでなされたものであるが、同年11月11日には第20回団体交渉が開催されており、春闘要求事項の積み残し分のうち、正社員平均月額2000円の昇給とフルタイム（変動）の賃上げがないことについては妥結したものの、夏季一時金のゼロ回答については合意に至らなかった。

また、第20回団体交渉においては、A1委員長に対する懲戒処分の撤回が協議されているが、会社側の判断は変わらない旨の回答がなされており、さらに当委員会における前事件についての和解及び年末一時金についても協議されているが、いずれも妥結には至っておらず、依然として会社と組合との間には対立関係が続いていたと認められる。

ウ 本件段ボール発注ミスの事実関係

(ア) 本件段ボール発注ミスの経緯と原因

A1委員長が作成した顛末書によれば、A1委員長は、平成25年11月6日、指示を受けてチョコレート製品である商品C4の段ボール2500枚、同じく商品C5の段ボール2500枚を発注していたが、C17社から連絡があり、トラックに乗りきらない分を翌日の配送にして欲しいとの依頼があったので、自己の判断により商品C4 2000枚、商品C5 2500枚への変更を了承し、その結果、段ボールの不足を来とし、稼働予定時間を1時間早く終了させ、生産計画に影響と損害を与えたとされている。同顛末書には、「損失額 商品C4×500ケース＝215500円」と記載されている。

そして、A1委員長は、ミスの原因について「今回の件は、私が関係部署や上司に連絡、相談をせずに自己の判断で数量変更を了承してしまったことが原因であります。」と述べている。

組合は、A1委員長において段ボール在庫の確認不足があったことは認めながらも、包装材が足りなくなれば、別の包装材の商品を製造することが通常行われており、このときもそのように対応されたから重大な損害が生じたものではない等と主張している。

そしてA1委員長も「ケースがなくなったりとか、包装、包材ですね、フィルムがなくなったりするときがたまにあるんですけども、そういったときは別アイテムに切りかえるということで…対応しております。」と述べている。

他方、B5工場長は、商品C4は、前日の残数が62枚、商品C5は1日弱の生産数量にかなう2000枚の在庫があったとし、商品C4は、2500ケースの生産予定に対して、2061ケースの生産数量で終了することになり、顧客に多大な迷惑をかけたと述べている。

この点については、前述したとおり、A1 委員長自身が、顛末書において「今回の件は、私が関係部署や上司に連絡、相談をせずに自己の判断で数量変更を了承してしまったことが原因であります。」と述べており、懲戒委員会議事録においてもA1 委員長の弁明として「在庫についてですが、言い訳なんですけれども、夕方もう遅い時間だったので、振り返れば在庫を調べればそれでこんなことは起こらなかったと思いますし、その時はもう載らないって言われたことだけで頭がいっぱいいっぱいになってしまいました。…そうなった時点で関係部署、B15さんに相談しておけばよかったと思います。」とされている。

これらの関係各証拠に照らすと、本件の場合に他の包装材の商品に切り替えて製造することが可能であったか否かについては疑問であり、仮にA1 委員長が、当時、上司や関係部署と協議した場合にA1 委員長の判断と同様の結論に至ったと認めるに足りる証拠がない。

また、当時、上司や関係部署に連絡することが特に困難な状況にあったとも認められない。

(イ) 在庫数量確認義務違反

本来、購買課の担当者としては、発注依頼を受けた場合在庫数量を確認した上で発注をすべきであり、その後、発注数量を変更する場合は上司や関係部署に連絡して協議しその承諾を得ることになっていたと認められる。

そして、(ア)で前述したとおり、A1 委員長自らが顛末書で「私が関係部署や上司に連絡、相談をせずに自己の判断で数量変更を了承してしまったことが原因であります。」と述べていることや、B4 執行役員が「これまでも再三に亘り、報連相を励行しなさいと言われていたことを思い出すだけでも、単純に解決できたことであります。」と述べていることから、A1 委員長はその旨の教育指導も受けていたと認められる。

そして、商品C4は、平成25年10月25日から生産を開始しており、同年11月5日から出荷が始まって製品在庫が極端に少なくなっている状況であったと認められ、A1 委員長が在庫の数量を把握していれば、本件段ボール発注ミスは防ぐことができたと思われる。

以上のとおり、本件段ボール発注ミスは、A1 委員長が在庫数量の確認という基本的な義務を怠り、発注数量の変更に対して上司あるいは関係部署に連絡して承諾を得ることをせずに独自に誤った判断をしたことによるものであり、その結果、実際に生産計画どおりに生産することが不可能になったものであって、軽微な事案であるとは認められない。

B4 執行役員は、「…これはC18社の麦チョコになっていたものからです、始まったばかりで、お客様に非常に迷惑がかかったというところ

もあります。スタートした直後だったと思います。」と述べている。

したがって、A1委員長の行為は、就業規則第90条1号等の懲戒事由に該当するものと認められる。

組合は、本件出勤停止処分について、責任の程度と処分の重さが不均衡であると主張している。

しかし、前述したとおり、A1委員長は発注担当業務に従事する者としては基本的と思われる在庫数量の確認義務を怠ったものであり、実際に会社の生産計画に支障を生じており少なからぬ実損が発生したと認められ、しかもA1委員長は非違行為の態様こそ異なるものの過去にけん責2回、減給2回等の各懲戒処分を受けており、既に平成25年7月11日のチョコレート流出事故によって5日間の出勤停止処分を受けていることからすると、本件段ボール発注ミスにおいて7日間の出勤停止処分を科されたとしても不相当に重いとは認められない。

エ 非組合員の事例との比較検討

過去の非組合員の事例を見るに発注業務に関連する事例が見当たらないので、他に出勤停止処分を受けた事例との間で比較することしかできない。

しかるに、別紙3「その1」の従業員は、けん責1回、減給1回の後に3日間の出勤停止処分を受けており、同「その3」の従業員は、けん責3回、減給1回の後に2日間の出勤停止処分を受けている。

確かにA1委員長に対しては、7日間という上限の出勤停止処分が科されているが、第2.4(3)、(4)、(7)、(8)及び(9)で前述したとおり、A1委員長が過去にけん責2回、減給2回、昇給停止1回（ただし、本来撤回されるべきである。）及び出勤停止1回の各処分を受けていることからすると、A1委員長に対する本件出勤停止処分が非組合員に対するものと比較して殊更に重いとは認められない。

オ 小括

以上のとおり、段ボール発注ミスに対する本件7日間の出勤停止処分については、その非違行為の態様やA1委員長の過去の処分歴、非組合員の事例との比較検討においても特に重いとは認められない。

すなわち、仮にA1委員長が組合員ではなかったとしても同様に7日間の出勤停止処分が科された可能性を否定することはできず、組合員でなかったならば本件出勤停止処分もなされなかったとは認められない。

したがって、本件出勤停止処分が組合員であることの「故をもって」なされたものと認めるに足りない。

5 争点(1)オ(会社が、組合のA1委員長に対して行った平成26年5月10日

付け同月12日から7日間の出勤停止処分は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。) について

(1) 組合の主張

トレイ不足となった原因は、午後も生産ラインを2ライン動かしたことである。

A1委員長は、1ラインは昼で止まると聞いていたのであり、A1委員長に非はない。また、午後に2ライン動いていると聞いてからも、A1委員長はC9社にトレイを手配したものであり、この時点においてもA1委員長に非はない。C9社がトレイを持ってくることを忘れたものであり、さらに、ラインを止めた段階では3000枚のトレイが残っていたため、ラインを止めずとも生産は可能であった。

以上により、A1委員長に非はなく、当該懲戒処分は不当である。

(2) 会社の主張

前記第2.4(12)と同様に、A1委員長がトレイの定量在庫の確認と確保を怠り、当日の生産計画に必要な発注をしなかったため、トレイ不足が生ずる可能性が生じたことにより生産ストップに至ったヒューマンエラーである。トレイの在庫数量の確認と確保をすることなく欠品状態を放置し、当日のトレイ不足の補充対応においては、C9社からのトレイ到着時刻を確認することもなくこれを放置し、直属の上司であるB15課長からトレイ到着の有無について確認を問われるまで生産現場の混乱の収束、事後処理の一切に関与することがなかったものである。

過去の教訓や経験を生かすことなく、同様な事例を繰り返す行為は、反省など無きに等しいと評価されてもやむを得ないものであり、出勤停止以上の処分も視野に入ってきたが、会社は前事例(前記第2.4(12))を考慮して同様に出勤停止処分7日間と決定したものである。

このように、A1委員長自身の違反行為そのものであって、会社による組合員を差別的に扱うという不当労働行為性及び不当労働行為意思は認められない。当該懲戒処分は、その内容面と処分の軽重において、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である。当該懲戒処分が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当していないことは客観的に明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第1号の不当労働行為の判断要素

前記1(3)アのとおりであり、同種の事例に対する過去の一般的な取扱いを重要な判断指標として総合的に判断し、仮にA1委員長が組合員でなければ、本件出勤停止処分がなされなかったであろうと認められる場合に、組合員であることの「故をもって」なされたものと認められることになる。

イ 会社と組合との関係等

本件出勤停止処分は、平成26年4月16日のトレイ不足トラブルに関して同年5月10日付けでなされたものであり、前回の出勤停止処分からすると約5か月余を経過しているが、「X2支部組合ニュース No. 45」によれば、同月8日に第26回団体交渉が開催されたとされており、そこで平成26年春闘要求事項が協議されているものと認められる。

そして、同ニュースにおいても「懲戒処分撤回を求め、岐阜県労働委員会へ不当労働行為救済申し立て！」等と記載されており、本件出勤停止処分が科された当時も、会社と組合とは平成26年春闘要求事項とA1委員長の懲戒処分撤回問題をめぐって対立が続いていたと認められる。

ウ 本件トレイ不足トラブルの事実関係

(ア) 本件トレイ不足トラブルの経緯と原因

A1委員長は、反省文において、「製造予定数に対して、トレーを毎日仕入れていたのですが、製造が少ない日や製造がない日もあり、常に何ケースかの余裕があり、今まで欠品することが無かったために、在庫確認を怠ったことがミスの原因であります。また、4月14日にC9社よりチョコレートトレーの注文があり、発注が間に合わなかったため当社の在庫を渡し、その補充をしなかったことも原因であります。いずれもチョコレートトレーには余裕があるという私の勝手な思い込みにより、段ボール画面のメンテナンスおよび、確認作業を怠ったことがミスの原因であります。」と述べている。

組合は、トレイ不足となった原因は、午後も生産ラインを2ライン動かしたことによるものであり、A1委員長は1ラインは昼で止まると聞いていたのであるからA1委員長には非がないと主張している。また、A1委員長は、午後に2ラインが動いていると聞いてからC9社にトレイを手配しており、C9社がトレイを持ってくることを忘れたのであって、A1委員長には非はないと主張している。

また、組合は、ラインを止めた段階では3000枚のトレイが残っていたため、ラインを止めなくても生産は可能であったと主張している。

しかし、この点について、B4執行役員は、平成26年4月16日当日、ピーナッツブロック包装ラインは、朝から2ライン生産しており、終日、2ラインを稼働することは生産計画において決まっていたことであって、当日の生産予定では3万4000枚のトレイが必要数であることが前日の包装課から購買課への連絡用書面によって伝達されていた旨述べている。

そして、その連絡用書面には、「ライン」欄に「横29」「横30」、「品名」欄に「商品C5」「商品C8」、「製造数」欄に「2300」「900」と記載されている。

また、B5工場長は、3万枚の定量在庫を持つように包装課からA1委員長に指示されていたが、当日朝の残数は5120枚であり、平成26年4月14日にC9社に1万2000枚の貸出しが行われていたのにその補填がされていなかったと述べている。そして、本件トレイ不足トラブルの前日すなわち平成26年4月15日に包装課から受け取った翌日の生産予定は、商品C5 2300ケース（2万3000枚）、商品C8 900ケース（1万800枚）とされており、この時点で3万3800枚のトレイが必要であったが、同月16日午前9時30分に納入されたのは2万4000枚であり、この時点でも4680枚不足していたと述べている。

なお、B5工場長によれば、定量在庫3万枚と言ったときは、作業終了時又は朝一番に3万枚がなければならぬのであって、本件トレイ不足トラブルについて言えば、当日入ってくる予定の2万4000枚とは別に3万枚が確保されていなければならぬとされている。

この点について、懲戒委員会議事録では、C7係長からA1委員長に対して、定量在庫3万枚を確保するようにとの申し入れがなされていたが、A1委員長は2万4000枚と認識していたものと認められる。

そしてB5工場長の供述によれば、平成26年4月16日当日は午前10時から商品C8の包装を開始し、午後4時45分に終了して925ケース（1万1100枚）を生産し、商品C5については、同日午前9時10分から包装を開始し、午後3時10分に終了した際の生産数量は1702ケース（1万7020枚）であったとされている。すなわち、トレイは2万8120枚使用したとされている。

また、B5工場長は、当日、B15課長がC9社までトレイを取りに出かけ、午後4時過ぎに3000枚が届いたと述べている。この到着時刻について、A1委員長は報告書等で午後3時30分過ぎ頃と述べているが、いずれにしてもC9社からトレイが届いた時には既にラインが止まっていたとされている。

(イ) 定量在庫の確認及び確保義務違反

以上の関係各証拠に照らすと、当時、生産計画上は終日2ラインが稼働することになっており、平成26年4月16日の生産予定からすると3万3800枚のトレイが必要数であり、このことは、同月15日の包装課から購買課への連絡用書面から明らかであったと認められる。

また、A1委員長は、確保すべき定量在庫は3万枚ではなく2万4000枚であると誤認していた可能性を否定できないが、仮にそうであったとしても、(ア)で前述したとおり当日朝の残数は5120枚であり、定量在庫を確保していなかったことには変わりはない。

なお、A1委員長は、C7係長から当初2ラインが動いているので午前10時頃にはトレイがなくなるとの連絡を受けていたため、その日に入荷する分を午前10時までに入荷して欲しい旨C19社に依頼し、この分は午前9時30分に入荷したものの、その後、C7係長から1ラインは昼で止まると言われたので対応可能と考えていた旨述べているが、その経緯についての供述には変遷が認められ、他方、B4執行役員はC7係長が1ラインは昼までに止まると述べたことはない旨主張しており、実際には止まることがなかったのであるから、C7係長が1ラインは昼までに止まるので大丈夫だと述べていたとの事実を認めるに足りる証拠がない。

したがって、A1委員長が2万4000枚しか発注せず、4680枚の不足を生じたことは、包装課から指示されていた定量在庫の確認と確保を怠ったことによるものと言わざるを得ない。

また、A1委員長の報告書によると、平成26年4月16日の午後2時過ぎに包装課からトレイが足りなくなるかもしれないという連絡が入り、C9社に3000枚の補充を依頼したとされており、A1委員長は他の製品と一緒に午後3時頃に持ってきてもらえるものと考えていたとされているが、懲戒委員会議事録等によるとそのときにA1委員長はC9社に対して到着時刻の確認をしておらず、包装課に対しても到着時刻を通知しなかったために、結果としてラインの停止を回避することができなかったものと認められる。

したがって、A1委員長は、トレイの不足を生じた点についても、また、トレイ不足が明らかになってからの事後処理においても適切を欠いたと言ふべきであり、結果としてラインが停止した点について責任があると認めざるを得ない。

なお、4680袋分の生産機会ロスを金銭換算すると20万5452円になると認められる。

以上のとおり、A1委員長の行為は、発注担当業務に従事する者としては基本的と思われる生産計画に必要な数量を確保する義務を怠ったものであり、トレイ不足が明らかになってからの事後処置も不十分なため、結果として生産計画数に達しないままラインが停止する事態を招来したことになり、会社には実損が生じたものと認められるから、A1委員長の行為は、就業規則第90条1号等の懲戒事由に該当すると認められる。

そして、A1委員長は、過去にけん責2回、減給2回、昇給停止1回（ただし、本来撤回されるべきである。）及び出勤停止1回の各懲戒処分を受けているものであり、特に直近の平成25年12月2日付けの出

勤停止処分と本件平成26年5月10日付けの出勤停止処分とは、その行為の態様が共通しており、同種の非違行為を反復したことになるから、7日間の出勤停止処分が直ちに重きに失しているとは認められない。

エ 非組合員の事例との比較検討

4(3)エで前述したとおり、発注業務に関連する事例が他に見当たらないので、共通の事例を比較することができない。

ただし、4(3)エで前述したとおり、別紙3「その1」の従業員は、けん責1回、減給1回の後に3日間の出勤停止処分を受けており、同「その3」は、けん責3回、減給1回の後に2日間の出勤停止処分を受けている。

確かにA1委員長に対しては、7日間という上限の出勤停止処分が科されているが、第2.4(3)、(4)、(7)、(8)、(9)及び(12)で前述したとおり、A1委員長が過去にけん責2回、減給2回、昇給停止1回（ただし、本来撤回されるべきである。）及び出勤停止2回を受け、直近に同種の非違行為によって7日間の出勤停止処分を受けていることからすると、A1委員長に対する本件出勤停止処分が非組合員に対するものと比較して殊更に重いとは認められない。

オ 小括

以上のとおり、A1委員長がトレイ不足によりラインを停止させた行為に対する7日間の出勤停止処分については、その非違行為の態様やA1委員長の過去の処分歴、非組合員の事例との比較検討においても特に重いとは認められない。

すなわち、仮にA1委員長が組合員でなかったとしても同様に7日間の出勤停止処分が科された可能性は十分にあり、A1委員長が組合員でなければ、本件出勤停止処分もなかったであろうとは認められない。

したがって、本件出勤停止処分が組合員であることの「故をもって」なされたものと認めるに足りない。

6 争点(1)のうち、会社が、組合のA1委員長に対して行った平成25年8月8日付け係長補佐級から主任への降格は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否かについて

(1) 組合の主張

A1委員長は、将来の管理者候補として嘱望され平成20年4月に係長補佐となったところ、突然主任に降格され、それ自体不名誉なことであるとともに役職手当も1万円から5000円に減額され、経済的にも不利益を被っている。

降格に至るまでのA1委員長に対する注意書の交付（前記第2.4(3)及び(4)）や懲戒処分（前記第2.4(7)ないし(9)）は、懲戒権の濫用であり不当

労働行為であることは明らかである。また、こうしたことを背景になされた当該降格は人事権を濫用するものであり、一連の不当労働行為の延長線上にあることは明らかである。

(2) 会社の主張

当該降格は、会社の人事上の措置（人事権の行使）としてなされたものであり、降格の結果、役職手当の変動があったものである。

A1委員長は、平成21年以降、反省文等の提出が多く、生産工程内のトラブル事案を繰り返し、従業員としての資質、能力、適性の欠如が疑われていた。

そうした中、平成25年2月にA1委員長から小麦アレルギーであるとの申告があり、会社は、労働安全衛生の観点からA1委員長を小麦を使用しないチョコレート仕込み作業ラインに配置転換した。

しかし、A1委員長は、前記第2.4(7)ないし(9)のとおり不適切な行為を繰り返したため、チョコレート仕込み作業ラインにおける業務遂行能力と適性がないと判断し、小麦アレルギーの心配がない職場であること、心機一転同人の能力を引き出す可能性がある職場であること、ミスが続いた場合に周囲や他部署に波及しない職種であることなどを勘案し、購買課への配置転換を決定したものである。

そして、購買課では従前のような係長補佐的な管理監督的仕事がないことから、結果的に主任という立場に降格したまでである。

当該降格は、人事上の措置としてA1委員長の従業員としての能力適性を勘案してなされたものであり、人事権の濫用とされる事情はない。ましてや、A1委員長が組合員であるが故に実施したものでないことはこれまでの会社の対応、経過からも明らかである。

したがって、当該人事権行使が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当していないことは客観的に明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第1号の不当労働行為の判断要素

前記1(3)アのとおり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの成立要件は、①労働者が労働組合の組合員であること等、②そのことの「故をもって」、③労働者に対する不利益取扱いがなされたことである。

本件において、A1委員長は、平成25年8月8日付けで購買課に配置換えとなり、同時に係長補佐級から主任に降格となったことにより係長補佐としての役職手当月額1万円が主任手当月額5000円に減額されたものであり、本件降格が③の労働者に対する不利益取扱いであることは明らかである。

なお、会社の就業規則第89条5号には、出勤停止より一段重い処分と

して「役職剥奪または降転職」という懲戒処分が規定されているが、本件降格は懲戒処分としてなされたものではなく、人事上の措置としての降格であると認められる。

ここでも組合員であることの「故をもって」なされたか否かについては、前記1ないし5と同様に本件降格が組合活動に与えた影響、会社の組合に対する一般的態度、本件降格の業務上の必要性と合理性等を総合的に判断し、非組合員に対する過去の取扱い例と比較検討をした上で、A1委員長が組合員でなかったならば本件降格がなされなかったであろうと認められる場合に本件降格が組合員であることの「故をもって」なされたものと認められることになる。

イ 会社と組合との関係等

本件降格は、平成25年8月8日付けでなされたものであるが、当時、会社と組合は、依然として春闘要求事項及び直近にA1委員長になされた減給処分の撤回等をめぐって対立していたものと認められる。

ウ 本件降格に関する事実関係

(ア) A1委員長の社内での経歴

A1委員長は、平成12年10月に入社し、平成15年4月に主任になり、平成20年4月に係長補佐に昇格したとされている。

(イ) 購買課への配置換えの経緯

A1委員長については、第2.4(3)、(4)、(5)、(7)及び(9)で前述したとおり、①平成24年12月22日に製品落下に対する改善対策指示への未対応を理由としてけん責処分となり、②同月25日に清掃収納の整理整頓指示への未対応を理由としてけん責処分となり、③平成25年2月20日に小麦アレルギー等を理由として焼成ラインからチョコレート仕込み作業ラインに異動となり、④同年6月11日に1回目のチョコレート流出事故等を理由として半日分の減給処분을2回分受け、さらに⑤同年7月31日に2回目のチョコレート流出事故等により5日間の出勤停止処分を受けている。

また、A1委員長に関しては、平成25年8月2日付けでB6課長から同年5月31日及び7月11日の2回のチョコレート流出事故について「2回に渡り事故が発生したが本人の反省を含め意識の改善が見られない」とし、「A1係長補佐の作業能力が生産管理部製造課において不適応のため製造課以外への配置転換を求めます」という内容の上申書が提出されている。

そして、さらにB5工場長から平成25年8月5日付けで上申書が提出され、そこには「1 小麦アレルギーの心配が全くないこと 2 過去に仕事をしたことのない職場であり、心機一転でき再起の可能性があ

ること 3 他の部署への迷惑が最低限で済むこと」を理由として、「生産管理部購買課が適任と考えます。」と記載されていた。

また、B 4 執行役員から B 1 社長に対して、平成 2 5 年 8 月 5 日付けで「生産管理部統括責任者 B 5 部長からの上申について」と題する書面が提出されており、B 5 工場長からの上申書の内容が追認されている。

そして、その後、A 1 委員長は、平成 2 5 年 8 月 8 日付けで購買課へ配置換えとなった。

B 4 執行役員は、配置換えの理由を A 1 委員長に対してどのように説明したかについて、A 1 委員長の小麦アレルギーや平成 2 5 年 5 月 3 1 日のチョコレート流出事故、同年 7 月 1 1 日のチョコレート流出事故及びその際の清掃指示違反等があり、B 6 課長及び B 5 工場長からの上申書を受けて、自分も同様の上申書を提出したとした上で「どこがいいかということについては、もちろんアレルギー問題がありますし、生産に直接関わる場所は危ないということも含めて、購買課が適切で、ここで心機一転、…きちんとやっくださいねということはこんこんと言いました。…」と述べている。

(ウ) 降格の理由

前記(イ)のとおり、A 1 委員長は平成 2 5 年 8 月 8 日付けで購買課に配置換えとなったが、会社は購買課には係長補佐級が担当すべき管理監督的な仕事がないことから結果的に主任という立場に降格したものであると主張している。

この点について、B 4 執行役員は、「降格は、その購買課には、監督職というのは必要ございませんので、リーダー職までで十分というか、そのポストしかないということも含めて、主任職になりました。」と証言している。

他方、前記(イ)の B 5 工場長の平成 2 5 年 8 月 5 日付け上申書では、「現在の状況では、今の職位を継続させることは、全く、無理だと考え、降格は最低限、必要と思います。」と記載されており、B 4 執行役員も「能力面も、監督職としては、かなり非力なところがあります。スキル、力量は足りないというふうには判断しています。」と述べている。そうすると「購買課への配置換えによる結果的な降格」というだけではなく、能力不足を理由とする側面もあったと考えられる。

そして、係長補佐から主任に降格になった結果、係長補佐としての役職手当月額 1 万円が主任手当月額 5 0 0 0 円に減額された。

(エ) 就業規則上の根拠及び A 1 委員長の反応

会社の就業規則においては、第 1 3 条 1 項において「会社は、社員に対し、配置転換…等の人事異動を命ずることがある。」とされ、同条 2

項において「前項の命令を受けた社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。」とされている。さらに同条3項5号で「本人に適すると認められる職に移動(マ)させる場合」と規定されている。

しかるにA1委員長は、平成25年8月8日には、既に購買課においてC20主任から教育指導を受けており、購買課への配置換えとこれに伴う降格について、特段の異議を留めることもなく直ちにこれに従っているものと認められる。

(オ) 配置換えの必要性等

組合は、降格に至るまでにA1委員長に対してなされた注意書の交付や懲戒処分は、懲戒権の濫用であるとともに不当労働行為であるとし、これらを背景としてなされた降格も人事権の濫用であって一連の不当労働行為の延長線上にあることが明らかであると主張している。

これに対し、会社は、A1委員長について、平成21年以降反省文等の提出が多く、生産工程内のトラブル事案を繰り返し従業員としての資質、能力、適性の欠如が疑われていたとし、平成25年2月のチョコレート仕込み作業ラインへの配置転換後、2回にわたるチョコレート流出事故を起こすなどの不適切な行為を繰り返しており、チョコレート仕込み作業ラインにおける業務遂行能力と適性がないと判断し購買課に配置転換することを決定したとしている。そして、購買課には係長補佐級が従事すべき管理監督的な仕事がないことから、結果的に主任に降格になったと主張している。

そこでA1委員長の生産工程における業務遂行能力や適性について検討するに、A1委員長は平成12年10月に入社後、平成15年4月に主任となり、平成20年4月から係長補佐級に昇格しており、特に昇格が他の従業員に比べて遅いと認めるだけの証拠はないが、他方、特に優秀で将来を囑望されていたと認めるに足る証拠もない。

他方、A1委員長は、組合結成前の平成21年8月28日から平成23年11月25日までの間に反省文8通及び始末書1通を提出しており、そのうち私語を理由として始末書を提出した事案を除くと全て生産工程又はその関連業務におけるミスであったとされている。

A1委員長は、このうちのいくつかについては、自分の直接のミスではなく、ラインの責任者として書いたものである等の様々な弁解をしており、反省文についても「…書き直しをさせられたりとかしますので、何というんでしょうか、いいふうに書くとか…」と述べているが、これらの点を考慮したとしても件数が多いと言わざるを得ないし、反省文も自宅で書いていたとされているので、その任意性を疑わせるような事情も認められない。

そして、これらの反省文等を書かされていた当時は未だ組合が結成される前であるから、A1委員長が組合員であることの故をもって、特に多数の反省文を書かされていたと認める余地がない。

第2.6(5)アで前述したとおり、会社は非組合員について組合結成前の事例を明らかにしていないから、果たしてA1委員長が他の従業員と比較して突出して反省文や始末書の提出が多かったかどうかは不明であると言わざるを得ないが、仮に非組合員と比較できないとしても、組合結成以前から生産工程における業務に関してこれだけ反省文を提出していることからすると、A1委員長の生産工程における業務遂行能力や適性については疑義を抱かざるを得ない。

なお、第2.2(2)で前述したとおり、B4執行役員は、懲戒処分については組合結成前のA1委員長の反省文や始末書の作成提出歴は基本的には考慮していないと証言しているが、降格については本人の基本的な能力やスキル、管理者としての資質等を考慮の対象としているものと認められるから、組合結成前のA1委員長の勤務状況をも踏まえた判断がなされているものと推認でき、そのこと自体は、人事評価の性格上当然のことと思われる。

その後、A1委員長は、組合結成通知後の平成24年12月22日及び25日に2回にわたりけん責処分を受け、さらにその後、平成25年1月18日及び19日に突然の腹痛により当日欠勤し、さらに同月30日には小麦アレルギーにより当日欠勤したことについて口頭注意を受けている（前記第2.4(3)ないし(5)）。

そして、第2.3(12)で前述したとおり、平成25年2月20日、A1委員長は焼成ラインからチョコレート仕込み作業ラインへの異動となっており、同月25日にA1委員長が小麦アレルギーによるアレルギー性鼻炎、アレルギー性気管支喘息に罹患している旨の診断書が提出されている。

その後、A1委員長は、平成25年2月20日から同年3月12日まで「作業及び機器取扱い教育指導実施事項」記載のとおり、作業及び機器の取扱いについて教育指導を受けたものと認められるが、その上で前述したとおり、同年5月31日にチョコレート流出事故を起こし、さらにそれから1か月余りで同年7月11日にもチョコレート流出事故を起こしている。

これらの事故の発生原因についても組合と会社との間で争いがあるが、3(3)ウ(イ)で前述したとおり、A1委員長が基本的な確認義務を怠ったことが原因であることは明らかである。

このようにA1委員長については、①組合結成前から生産工程のミス

が多かったと認められること、②小麦アレルギーが理由で平成25年2月20日に焼成ラインからチョコレート仕込み作業ラインへの異動後、十分な教育指導を受けたにもかかわらず、汲み上げ状況の確認等の基本的な義務を怠り、同年5月31日及び7月11日の短期間の間に2度にわたって同種のチョコレート流出事故を起こしていること等からすると、生産工程における業務遂行能力や適性について疑問を持たれたとしてもやむを得ないと思われる。

なお、同じ組合員であっても、例えば、A2書記次長については、入社時期や配属部署の違いを考慮するとしてもA1委員長と比較して組合結成の前後を通じてはるかにミスが少なく、A2書記次長との比較においてもA1委員長についてはその能力や適性に欠ける部分が少なくないことがうかがわれる。

そこでB6課長から平成25年8月2日付けで「A1係長補佐の作業能力が生産管理部製造課において不適應のため製造課以外への配置転換を求めます。」との上申書が提出されているのは理由のないことではない（前記(イ)）。

また、A1委員長が小麦アレルギーであることが判明していたので、労働安全衛生上も引き続き生産工程で勤務することについての危惧があったこともまた否定できない。

そうすると会社が人事上の措置としてA1委員長をチョコレート仕込み作業ラインから購買課に配置換えしたことについては、業務上の必要性が認められる相当の措置であったと言うべきである。

そして、購買課においては係長補佐級が従事すべきいわゆる管理監督者としての業務がないとされており、その結果として主任に降格になったこと、さらにこれに伴って役職手当月額1万円が主任手当月額5000円に減額になったこともまたやむを得ないものと考えられる。

また、(エ)で前述したとおり、A1委員長自身も平成25年8月8日付けでなされた配置換えの命令に対し、特段の異議を留めることもなく、直ちにこれに従って同日から購買課で研修を受けていることが認められる。

なお、平成25年8月10日の第18回団体交渉及び同年9月20日の第19回団体交渉のいずれにおいても、A1委員長の懲戒処分の撤回については団体交渉の申入れ事項に含まれているが、本件降格については対象となっていないと認められる。また、平成25年9月26日付けの「X2支部組合ニュース No. 33」においても特にA1委員長の降格については触れられていない。

エ 非組合員の事例との比較検討

非組合員について、業務遂行能力や適性の観点から降格をした事例があるか否かについては、十分な証拠が提出されているとは言い難いが、工場の衛生管理上の注意を全く払っていなかった者について懲戒委員会を開催したものの、懲戒処分としてではなく人事上の措置として降格して出向させた事例があると認められる。

また、疎乙第3号証によると、平成26年1月6日に人事上の措置として降格になった者がいるとされており、降格の理由は明らかではないが、その前に配管工事を怠ったことによってブルームを発生させたとして減給処分を受けていることやその後にチョコレートの金属臭の放置等を理由に再び減給処分になっていることからすると、製造関連業務に従事していた者であると推認され、生産工程における業務遂行能力や適性が問題となって降格になっている可能性がある。

いずれにしても、非組合員について業務遂行能力や適性の観点から降格になった事例について十分に比較検討するに足りるだけの資料がないと言わざるを得ない。

しかしながら、A1委員長については、ウ(オ)で前述したとおり組合員であることを全く度外視したとしても、生産工程における業務遂行能力や適性について疑問を持たれたとしてもやむを得ないと思われ、小麦アレルギーのことも考慮するならば購買課に配置換えをすべき業務上の必要性があったと言うべきであり、仮にA1委員長が組合員でなかったとしても購買課への配置換えがなされた可能性は十分にあったと言うべきであるから、A1委員長が組合員でなかったならば、本件降格がなされなかったであろうと認めるに足りない。

オ 小括

以上のとおり、A1委員長については、①組合結成以前から生産工程におけるミスを繰り返していたものと認められること、②チョコレート仕込み作業ラインへ異動後も短期間に2回にわたって同種のチョコレート流出事故を起こしていること、③これらの事故の原因がいずれもA1委員長が基本的な確認義務を怠ったことによるものと認められること、④A1委員長が小麦アレルギーであり、生産工程以外の部署の方が労働安全衛生上も望ましいと考えられること等から、仮にA1委員長が非組合員であったとしてもやはり生産工程における業務遂行能力や適性に欠けるところがあるとして購買課に配置換えすることになった可能性は十分にあったと認められる。

そして、降格も手当の減額も購買課への配置換えに伴う必然的な結果であったと認められる。

なお、ウ(エ)で前述したとおり、A1委員長は、これに対して特に異議を

留めることもなく直ちに購買課で業務を開始している。

したがって、本件降格が組合員であることの「故をもって」なされたものと認めるに足りない。

7 争点(2)ア(会社が、組合のA2書記次長に対して行った平成25年12月18日付け半日分の減給処分は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 組合の主張

A2書記次長は、バルブの閉め方が弱かったものの、作業手順は守っていた。また、平成25年10月9日に非組合員であるC12係長補佐によるバルブ閉め忘れにより充填機からホワイトチョコレートを流出させる事故が起きたが、始末書の作成のみで懲戒処分は受けていない。

A2書記次長の事故におけるチョコレート流出量は、C12係長補佐の事故(92.4キログラムの流出)と比べて少なく、他の事故と比べて非難の程度が高いとは言えない。

また、当該懲戒処分以前に行われた平成25年3月26日付けの注意書交付(前記第2.4(6))は、懲戒処分のけん責ではない。

同注意書には、「なお、この注意を受けたにもかかわらず、貴殿に改善が見られない場合は、当社は貴殿に対して、上記行為も含めて厳重な処分を行う方針であることを、あらかじめお伝えします。」という記載があるが、懲戒処分は一事不再理、二重処罰禁止が妥当するところ、同一行為を理由として重ねて懲戒処分をすることは違法である。

また、A2書記次長自身、懲戒処分を受けたという認識はない。

会社は、当該懲戒処分が初回の懲戒処分として極めて重い最高額の減給処分をしたことが相当性を欠いていることに気づき、当該注意書交付をけん責であると強弁しているにすぎない。

そのため、本件はA2書記次長としては初めての懲戒処分であるところ、懲戒処分としては一番軽いけん責ではなく、減給の中で最も重い半日分の減給であり、厳しすぎる。

懲戒委員会において、A2書記次長は30分間ひたすら非難され続け、最後に弁明の時間を与えられたものの、疲れ果てていたA2書記次長は、それまで繰り返させられていた謝罪をもう一度繰り返すのが精一杯であった。したがって、弁明の機会があったとは言えず、当該懲戒処分は無効とすべきである。

また、このように会社が一方的にA2書記次長を非難し続ける態度は、組合を嫌悪する不当労働行為意思を示している。

つまり、当該懲戒処分は合理的理由がなく社会的にも不相当であり、懲戒

権を濫用するものである。

(2) 会社の主張

当該抹茶チョコレート流出事故は、A2書記次長がバルブを完全に閉めなかったことが原因である。組合は、バルブの閉まりきらなかった原因は不明と主張しているが、バルブの異常は認められておらず、その後の異常もない。

A2書記次長は、当該事故以前にけん責処分1件と警告書の交付1件があり、それを踏まえてけん責処分より1つ重い減給処分を科したものであり、その内容も処分の軽重も合理的な理由がある。当該懲戒処分は、会社がA2書記次長を組合員であるが故に実施したのではなく、不当労働行為性も不当労働行為意思も見られず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当していないことは客観的に明白である。

なお、C12係長補佐によるホワイトチョコレート流出事故については、C12係長補佐が深く反省し、改善に対する意欲も見られ、また初犯であることも考慮し注意書を交付したものであり、けん責という懲戒処分である。

当該懲戒処分以前に行われた平成25年3月26日付けけん責については、同月15日午後7時30分頃、A2書記次長が第3工場1階にある温水ポンプ及び給水ポンプのスイッチを切り忘れたことにより水が噴出し、第3工場1階の包装室を水浸しにさせたことによるものである。翌平成25年3月16日、午前9時30分頃休日出勤してきたB7取締役が発見したときは、従業員通路のシャッターから足のくるぶし以上の高さの水が音を立てて流れており、その処理を行うのに1時間30分以上かかった。結果として感電事故や機械装置の破損はなかったが、大事故につながるものが予想されるものであった。

A2書記次長も大いに反省していることから、懲戒処分としては注意書の交付（けん責）にとどめたものである。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの判断要素

労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの成立要件については、A1委員長の場合と同様であり、①労働者が労働組合の組合員であること等、②そのことの「故をもって」、③労働者に対する不利益取扱いがなされたことである。

本件において、①A2書記次長が組合員であり、かつ、そのことを会社側も認識していることが明らかであり、③本件減給処分が不利益取扱いであることも明らかであるから、争点は専ら②本件減給処分が組合員であることの「故をもって」なされたものと認められるか否かである。

そしてここでもA1委員長の場合と同様に、本件減給処分当時の組合の活動状況、会社の組合に対する一般的態度、懲戒事由と処分との均衡等を

総合的に判断し、とりわけ非組合員に対する過去の取扱い例を重要な判断指標として比較検討した上で、仮にA2書記次長が組合員でなければ、本件減給処分もなかったであろうと認められる場合に「故をもって」なされたものと認めることになる。

イ 本件減給処分当時の会社と組合の関係等

本件減給処分は、平成25年11月30日に発生した抹茶チョコレート流出事故に対してなされたものであるが、同月11日に開催された第20回団体交渉においては、春闘要求事項の積み残し分について協議が行われており、会社側は夏季一時金についてゼロ回答であり、A1委員長に対する懲戒処分の撤回についても判断が変わらない旨回答しており、当時、当委員会において審理中であった前事件の和解についても進展はなかった。

したがって、本件減給処分当時も会社と組合とは対立関係にあったと認められるが、他方、本件減給処分はA2書記次長が引き起こした抹茶チョコレート流出事故に対するものであって、会社側において時期的選択をする余地がなく、たまたま上記組合活動と懲戒処分の時期が重なったにすぎないと言うべきである。

ウ 本件抹茶チョコレート流出事故の事実関係

(ア) 本件抹茶チョコレート流出事故の態様と原因

A2書記次長の反省文や懲戒委員会議事録等によると、A2書記次長は、平成25年11月30日、第3エンロバーにおいて商品C6抹茶味を製造するに当たり、ケトルで溶解攪拌した抹茶チョコレートを送液用タンクでオートテンパ機に送った後、ケトルのバルブを閉めなければならないところ、バルブの閉め方が不完全であったために送液用タンクに継続的に抹茶チョコレートが流れ、午前10時50分頃、過剰に補給されたチョコレートが送液用タンクから溢れて周囲に流出したものと認められる。

また、当該バルブが十分に閉まりきらなかったことについて、特に当該バルブの異常等は発見されておらず、本件抹茶チョコレート流出事故の原因は、専らA2書記次長が十分にバルブを閉めなかったことによるものと認めざるを得ない。

また、A2書記次長は、当時、第3エンロバーの製造ラインのチェックも行っていたと認められるが、その場所から「…気を配れば見える距離にいたのは事実ですか。」との質問に対して「はい、そうです。」と答えている。

B5工場長もチョコレートが溢れていれば、「必ず気がつくはずなんです。」と述べている。

以上のとおり、これらの関係各証拠によると、本件抹茶チョコレート

流出事故の原因は、A2書記次長が注意力を欠き、ケトルのバルブの閉め方が不完全であったことによるものであり、その結果、17.6キログラムの抹茶チョコレートが流出し、9662円相当の損失を生じたものと認められる。

したがって、A2書記次長の行為は、就業規則第90条13号及び14号に該当するものと認められる。

(イ) 従前の事故等

A2書記次長は、①平成25年3月15日に第5工場1階の給水ポンプ2箇所スイッチを切り忘れ、これによって同日午後7時30分頃から翌16日午前9時30分までの間、水が包装室内に噴出するという事故を起こしており、A2書記次長もスイッチの切り忘れを認めている。②平成25年7月12日には、バケツ2杯分の植物油脂を台車に乗せて運搬中、側溝の溝に台車の車輪を取られて植物油脂を側溝内に流出させる事故を起こしており、A2書記次長は本件抹茶チョコレート流出事故の反省文において「類似の植物油流出事故を起こしていたにも関わらず、同じような流出事故を起こしてしまったのは、作業に対し散漫な意識であっていたことが原因だと考えられます。」としている。

また、A2書記次長は、懲戒委員会議事録によると「今年の3月23日（15日の誤りと思われる。）にバルブの閉め忘れがあったが、何か共通するものはあるか。」という質問に対して「はい。要するに、作業に対して十分に集中してやらなかったためにそういう手順を誤ったということが共通することだと思います。そういうことを繰り返してしまうということに対して十分反省する必要があると考えます。」と述べたとされている。

エ 本件減給処分がA2書記次長に対する最初の懲戒処分であったか否か

組合は、A2書記次長にとっては、本件減給処分が最初の懲戒処分であったにもかかわらず、最も軽いけん責ではなく半日分の減給処分とされたとし、本件抹茶チョコレート流出事故に先立つ平成25年10月9日に非組合員であるC12係長補佐によるバルブ閉め忘れにより充填機からホワイトチョコレートを流出させる事故があったが、始末書の作成のみで懲戒処分を受けておらず、A2書記次長のチョコレート流出量17.6キログラムはC12係長補佐の92.4キログラムと比べて少なく、他の事故と比べても非難の程度が高いとは言えないと主張している。

また、組合は、A2書記次長の平成25年3月26日付け注意書の交付はけん責ではなかったから、会社はA2書記次長に対して初回の懲戒処分事案としては極めて重い減給処分に処したものであり、懲戒処分としての相当性を欠いていると主張している。

確かに平成25年10月9日に充填4号機のワンショットデポへのチョコレート供給バルブに不具合が生じたため、C12係長補佐は充填ラインを停止したものの、この時点でマルチデポへの供給バルブを閉め忘れたためホワイトチョコレートを流出させるという事故を起こしており、懲戒委員会が開催された結果、注意書が交付されている（別紙3「その12」No.1）。

会社は、この点について、C12係長補佐に対する処分を「注意書（懲戒・けん責）処分とした。懲戒処分である。」と主張している。

また、会社は、疎乙第3号証の「懲戒処分の決定」欄に「－」とされているのは懲戒処分がなされたことを指しており、「×」になっているのは懲戒処分がなされなかったことを意味している旨釈明している。

しかるに疎乙第3号証の(3)4/6頁上から4人目No.1の「懲戒処分の決定」欄には「－」と記載されている。

したがって、C12係長補佐については、懲戒委員会が開催された結果けん責処分になっているものと認めるのが相当であり、始末書の作成のみで懲戒処分を受けていないとは認められない。

A2書記次長は、第2.4(6)で前述したとおり、平成25年3月15日に第5工場2階の作業が終了した際に1階の給水ポンプのスイッチ2箇所を切ることになっていたのにこれを失念したため、同日午後7時30分頃から翌16日午前9時30分までの間、水が噴出して第3工場1階の包装室を水浸しにする事故を起こしており、反省文の提出と注意書の交付がなされた事実が認められる。

会社は、この溢水事故について懲戒委員会を開催した上でけん責の懲戒処分に付したと主張しており、疎乙第3号証の「懲戒処分の決定」欄も「－」となっており、「×」とはされていない。

平成25年7月12日の植物油の側溝内流出事故については、A2書記次長を呼び出して弁明を聞く形の懲戒委員会が開催されており、その結果、「懲戒委員会の決定について（通知）」が発せられており、そこには「今回の件による処分は課(マ)さないこととする」と記載されており、疎乙第3号証の「懲戒処分の決定」欄にも「×」と記載されている。

したがって、平成25年3月15日の溢水事故については、けん責処分が科されたものと認めるのが相当であるが、同事故についての「懲戒処分通知書」や「懲戒委員会議事録」が証拠として提出されていないので若干の疑義がある。

しかしながら、仮にこれがけん責処分ではなかったとしても本件チョコレート流出事故の前に懲戒委員会が開催され得るような溢水あるいは植物油流出事故を起こしていたことに変わりはないから、それ以前に全く

事故がなかったと認められるC 1 2係長補佐とは自ずと事情が異なると考えられる。

したがって、A 2書記次長について半日分の減給処分とし、C 1 2係長補佐についてはけん責処分に留めたことは必ずしも不合理とは認められない。

また、オで後述するとおり、非組合員について最初の懲戒処分であるにもかかわらず、いきなり減給処分とされている事例は少なくないと認められる。

結局、A 2書記次長による本件抹茶チョコレート流出事故については、バルブの閉め方が不十分であったという初歩的なミスであって他に原因を求めることができないこと、過去に溢水事故と植物油脂流出事故を起こしていること等からすると、本件減給処分が非違行為の態様等に比較して重きに失するとは言えない。

オ 非組合員の事例との比較検討

過去の非組合員の事例と比較検討するに、別紙3「その1」No. 4の事例は、チョコレート流出事故について半日分の減給処分とされており、同従業員はそれ以前に異物混入事故によってけん責処分になっているものと認められる（疎乙第3号証の「懲戒処分の決定」欄に「一」と記載されている。）。

このようにけん責処分が先行している場合に再び非違行為があった場合には、その次に重い減給処分を選択することがあるが、他方、いきなり減給処分を科しているものとして、①改版手順を怠った事例（別紙3「その10」No. 1、半日分）、②容器に傷がついているとの報告がありながらチェックを怠り生産を継続させた等の事例（同「その11」No. 1、1日分）、③配管工事を怠ってブルームを発生させた事例（同「その13」No. 1、1日分）等の前例がある。

そうすると、これらの非組合員に対する処分事例と比較して、A 2書記次長に対する本件減給処分が殊更に重い処分であるとは認められない。

カ 小括

以上のとおり、A 2書記次長が、ケトルのバルブの閉め方が不十分だったことにより抹茶チョコレートを溢れさせた行為に対する半日分の減給処分については、その非違行為の態様やA 2書記次長の過去の処分歴に照らして社会通念上の相当性を欠くとは認められず、非組合員の事例との比較検討においても特に重いとは認められない。

すなわち、仮にA 2書記次長が組合員ではなかったとしても同様に減給処分が科された可能性は十分にあると言うべきであり、処分が組合員であることの「故をもって」なされたものとは認められない。

8 争点(2)イ(会社が、組合のA2書記次長に対して行った平成25年12月24日付け半日分の減給処分は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否か。)について

(1) 組合の主張

A2書記次長は、B6課長の指示に基づいて指定の温度計が45度であることを確認して第1エンロバーを始動し、1分ほど確認していたものであり、仮にその結果網コンベヤーが破損したとしても、その行為は故意でも過失でもなく、懲戒処分に該当しない。なお、A2書記次長は、チョコレートの温度計ではなく、温水の温度計を見ていた可能性はあるが、B6課長の指示に基づく作業をしたものであり、いずれにしてもA2書記次長に過失はない。

また、平成26年11月18日に第1エンロバーの網コンベヤーが破損するという本件網コンベヤー破損事故と同様の事故があったが、会社は当日第1エンロバーを稼働させていないので当該事故はなかったというその理由は、A2書記次長が第3エンロバーを担当していたためというものだが、エンロバーを稼働できる従業員は他にもいるものであり、非合理的である。

懲戒委員会も弁明の機会を与えずに非難し糾弾する場であり、反省を強いる場であった。

以上により、A2書記次長にそもそも懲戒処分該当行為はなく、懲戒処分にはすることはできない。

もし、会社が懲戒処分該当行為であると誤解したとしても、他の事故との比較や適正手続きの観点からみて、当該懲戒処分は相当性を欠くし、会社が組合を嫌悪していることによりA2書記次長を懲戒処分したことは明らかである。

(2) 会社の主張

当該網コンベヤー破損事故の原因は、A2書記次長がチョコレートの温度及び溶解状態並びに網コンベヤーの駆動状態の確認をしていなかったことによるものであり、組合がA2書記次長の責任を回避するためにいかなる詭弁を展開しようとも、組合の主張は成立しない。

また、組合は、平成26年11月18日に第1エンロバーの網コンベヤーが破損した事故が起きたとする架空の事実を展開するが、当日、第1エンロバーは稼働しないことが証明されている。

したがって、当該懲戒処分は、その内容も処分の軽重も客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である。当該懲戒処分は、会社がA2書記次長を組合員が故に実施したのではなく、不当労働行為性も不当労働行為意思も見られず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当していないことは客観的に明白である。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの判断要素

前記7(3)アのとおりであり、同種の事例に対する過去の一般的な取扱いを重要な判断指標として総合的に判断し、仮にA2書記次長が組合員でなければ、本件減給処分がなされなかったであろうと認められる場合に、組合員であることの「故をもって」なされたものと認められることになる。

イ 本件減給処分当時の会社と組合の関係等

本件減給処分は、A2書記次長に対して平成25年12月18日に最初の減給処分が科されてからわずか6日後の同月24日に科されたものであり、本件減給処分当時の会社と組合の関係については、最初の減給処分当時と変わりはなく、会社と組合とは対立関係にあったと認められる。

他方、本件減給処分は網コンベヤー破損事故を契機とするものであって、会社側において時期的選択をする余地はなく、たまたま組合活動と本件減給処分が重なったにすぎないと言うべきである。

ウ 網コンベヤー破損事故の事実関係

(ア) 本件網コンベヤー破損事故の態様及び原因

A2書記次長の反省文や懲戒委員会議事録によると、A2書記次長は、平成25年12月9日から第1エンロバーの操作熟練者であるC15に商品C6製造のためのエンロバー操作方法の教示を受け、ある程度、操作手順が理解できたので同月13日から一人で製造操作することになったと認められる。

そして、同日午前7時30分頃、A2書記次長は、コンベヤーの始動スイッチを入れ、1分程様子を見ていたが、特に異常なく作動しているように見えたので、他のエンロバーの始動準備のためにその場を離れ、10分程して戻り、エンロバー内にチョコレートが循環させる作業を始めた時に網コンベヤーがなくなっていることに気がついたとされている。網コンベヤーは破損して駆動軸に巻きとられてしまっていた。

A2書記次長は、この事故をB6課長に報告し、B6課長は、A2書記次長に対して、復旧には時間がかかるので他のラインに行くように指示をしたとされている。

A2書記次長の反省文では、網コンベヤー破損の原因について、内部に堆積したチョコレートに網コンベヤーが引っかかってちぎれ、そのまま駆動軸に巻き込まれたものと思われるとされており、B6課長からは始動の際、コンベヤーを少し動かして止める動作を数回繰り返すという予防措置を講じていれば被害は最小限に抑えられたと教えられたとされている。

また、B5工場長は、A2書記次長がチョコレートの温度が45度で

あることを確認したとの点について「…ついさっきまでチョコレートの温度が45度であり得るのでしょうか。」との質問に対し、「あり得ません。」と述べ、「コンベヤーが正常に作動しているかどうかの確認を、ぱっと見れば分かります。」と証言している。

そして、B6課長の報告書では、「A2社員に駆動スイッチを入れてから動作確認をしたか聞いたが『確認はせず、7:35頃スイッチを入れた後別の作業をする為現場を離れた』と答えた。コンベアを動かす時に2～3回寸動で動かし異常の無い事を確認してから動かすようにC15さんから教えてもらわなかったか確認したが、「教えてもらっていない」と答えた。C15さんに確認したが「教えた」と答えた」とされている。

なお、A2書記次長は、審問においても「いえ、事故前にはそのような指示は受けていませんでした。」と述べている。

また、B6課長の報告書では、この事故の原因として「①温水循環ポンプストレーナ目詰まりにより温水が循環しておらずグリル内が保温されておらずチョコが固まっていた ②A2社員がコンベアスイッチを入れた時正常に動き出したか確認をせず現場を離れた」とされている。

このB6課長の報告書は、本件網コンベヤー破損事故の直後である平成25年12月17日に作成されたものであり、技術的所見も示されており、A2書記次長とC15の双方から話を聞いているので信用できると思われる。

そうすると本件網コンベヤー破損事故の原因については、温水循環ポンプストレーナの目詰まりがその一因となっており、A2書記次長の供述が正しかったとするとC15による指導が不十分であった可能性も否定できないことになる。

しかしながらA2書記次長は、それまでもエンロバーラインでの稼働経験もあったと認められ、第3エンロバーと第1エンロバーの違いがあったとしても、作業内容は基本的に共通していると思われるし、懲戒委員会で述べているとおり、1人での製造が初めてであり自信がなかったのであるならば、なおさらのこと慎重な対応が必要であったと思われる。懲戒委員会議事録によると、A2書記次長は「…チョコレートの状態は確認されましたか。」という問いに「それは確認不十分だったと思います。」と述べ、さらに「不十分とかでなくて、確認はしたかしたかったか。」という質問には「中をのぞいて、堆積していることは確認したんですけど、起動には問題ない範囲だろうと考えて、起動した結果、こういう不祥事を…」と述べたとされている。

しかし、1分程度「特に異常なく作動しているように見えた」という

だけでは駆動状態の確認行為としては不十分であったと言わざるを得ず、A2書記次長が十分な確認を行っていたら、本件網コンベヤー破損事故は回避できたか、より少ない被害で済んだ可能性が高いと思われる。

本件網コンベヤー破損事故によって網コンベヤーの部品代や植物油等の廃棄、清掃の費用等で合計148万3656円という多額の損失を生じたものと認められる。

以上のとおり、関係各証拠によると、本件網コンベヤー破損事故について、A2書記次長に何らの過失がなかったとは到底認められず、A2書記次長の行為は、就業規則第90条8号等に該当するものと認められる。

(イ) 他原因の寄与等

組合は、前記(1)のとおりA2書記次長には過失がないと主張しているが、前記(ア)のとおり、A2書記次長に過失がないとは認められない。

確かに本件網コンベヤー破損事故については、温水循環ポンプストレーナ目詰まりやC15による指導の不十分（仮にA2書記次長の供述が正しいとした場合）等の他の原因が寄与している可能性を否定できないが、(ア)で前述したとおりA2書記次長がエンローバーを起動する際の駆動確認を十分に行っていたら、本件網コンベヤー破損事故は回避できたか、少なくとも被害を最小限に抑えることができたと思われ、同確認は基本的な義務であると思われるのにこれを怠り会社に多額の損失を与えたことや、既に抹茶チョコレート流出事故によって過去に減給処分を受けていたことからすると、本件減給処分が重きに失するとは認められない。

エ 非組合員の事例との比較検討

過去の非組合員の事例と比較検討するに、機器の破損事例は見当たらず、別紙3「その6」No.1において充填作業終了時の洗浄作業でジョイントを紛失した事例が1例あるだけである。

この事例においては、懲戒委員会が開催され、疎乙第3号証の懲戒処分の「決定」欄に「一」と記載され、備考欄に「初回のため、注意書を交付し、嚴重注意とした。」と記載されているのでけん責になったものと認められる。

この非組合員の事例に比較すると、当該A2書記次長の事案の方がおそらく会社に与えた損失が大きく、かつ、同非組合員の事例が初回であったのに対して、A2書記次長は既に複数回の事故を起こしており、直近に半日分の減給処分を受けているから、非組合員に対する事例と比較してA2書記次長に対する本件減給処分が殊更に重い処分であるとは認められない。

オ 小括

以上のとおり、A2書記次長が、エンローバーの不十分な駆動確認により網コンベヤーを破損させた行為に対する半日分の減給処分については、その非違行為の態様や会社に与えた損失の大きさ、A2書記次長の過去の処分歴に照らして重きに失しているとは認められず、非組合員の事例との比較検討においても特に重いとは認められない。

すなわち、仮にA2書記次長が非組合員であったとしても同様に減給処分が科された可能性は十分にあると認められるから、本件減給処分が組合員であることの「故をもって」なされたものとは認められない。

9 争点(3) (会社は、組合から平成26年5月12日及び19日付けで申し入れられたA1委員長に対する懲戒処分問題を議題とする団体交渉を拒否したか否か。) について

(1) 組合の主張

特定の組合員になされた懲戒処分について、義務的団体交渉事項となることは明らかであり、「次回の団体交渉時(春闘議題で開催予定)に、協議事項としてご意見をお聞きいたします。」という会社の態度は、交渉のテーブルにはつくが誠実な交渉を行わないことを宣言したもので不誠実交渉に当たる。明らかな団結権の侵害である。

また、審問期日においてB4証人は、懲戒処分の撤回に関しては、団体交渉事項にはならないというのが会社側の考えかという補充尋問に対し「そうです。」と答え、その後、被申立人代理人の介入により発言を変えているが、変更前の証言は極めて信用性の高い証言である。

(2) 会社の主張

当時、組合と会社は、春闘のため比較的頻繁に団体交渉を続けており、申入れのあった平成26年5月12日は、団体交渉を同月8日に開催したばかりであった。会社は、要求内容が具体的でない申込段階では「協議事項」という言葉を使って対応することもあるが、処分に関する議題を含めて団体交渉を拒否したことは過去一度もなく、開催日の設定日時の問題だけである。

次回の団体交渉は平成26年6月11日に行ったが、A1委員長に対する懲戒処分に関する協議時間は8分間に過ぎず、同月25日に行った団体交渉では、組合が議題に挙げながら質問することもなかった。以後、組合から処分に関する議題について積極的な要求はなく、本件申立て手続きで懲戒処分に関するやりとりが継続している状態である。

会社は、議題に挙がっておらず、団体交渉中、組合から突然に質問がなされた場合にもこれに誠実に対応し、協議を拒否したことは一切ない。むしろ、組合が議題に挙げるものの、事実関係を整理した主張をせずに戻すほみに終

わらせるということを繰り返している。

組合は、処分に関する議題のみの団体交渉を開催しないことをもって団体交渉拒否による不当労働行為と決めつけているに過ぎない。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉等の経過

(ア) 平成25年6月10日に第14回団体交渉が行われたが（前記第2.5(1)ア）、申入事項に含まれていなかったA1委員長に対する懲戒処分について、全体が約2時間15分のうち、およそ1時間にわたって協議が行われた。当時、A1委員長に関しては、平成25年5月31日のチョコレート流出事故について懲戒処分の通知はされていなかったが、同年6月6日に懲戒委員会が開催されていたものと認められる。

(イ) 平成25年6月18日、組合は「A1組合員に対する懲戒処分撤回と団体交渉の申し入れ書」を提出し、会社は「申し入れ書に対する回答」において、「次回の団体交渉時の議題として取り扱います。」と回答していた（前記第2.5(1)イ）。

このときには、既に平成25年6月11日付けでA1委員長に対して半日分の減給処分2回分がなされて（前記第2.4(7)）、同時に同月18日のA1委員長の私語について事情聴取が繰り返されており、組合は同月28日付けで事情聴取の中止を申し入れていたが、会社は事情聴取を継続する旨回答し、その後も事情聴取が行われている（前記第2.5(1)ウ）。

(ウ) 平成25年7月9日に実施された第15回団体交渉においては、会社としては議題として捉えていなかったと思われるが、全体が約2時間5分のうちおよそ16分間にわたってA1委員長の懲戒処分について協議がなされた（前記第2.5(1)エ）。

平成25年7月11日、A1委員長は、2回目のチョコレート流出事故を起こしている（前記第2.4(9)）。

(エ) 平成25年7月16日に実施された第16回団体交渉においても、A1委員長に対する懲戒処分の撤回について全体が約2時間10分のうちおよそ30分間にわたって協議がなされている（前記第2.5(1)オ）。

平成25年7月20日にA1委員長の私語について平成25年8月から平成26年3月までの8か月間の昇給停止処分がなされた（前記第2.4(8)）。

この間の平成25年7月24日に第17回団体交渉が開催されたが、A1委員長の懲戒処分については議論の対象とならなかったと認められる。

また、平成25年7月29日には、A1委員長の2回目のチョコレート流出事故について懲戒委員会が開催され、同月31日に同年8月1日から7日までの間の5日間の出勤停止処分がなされた（前記第2.4(9)）。

これに対し組合は、平成25年8月1日に「A1組合員に対する懲戒処分撤回の申し入れ書」を提出している（前記第2.5(1)カ）。

そして平成25年8月8日には、A1委員長は購買課に配置換えとなり、主任に降格となっている（前記第2.4(11)）。

(オ) 平成25年8月10日に第18回団体交渉が開催されているが、組合からはA1委員長の懲戒処分については次回の団体交渉において協議をしたいとの発言があったにとどまっており、実質的な協議は行われていない（前記第2.5(1)キ）。

(カ) 平成25年9月20日に第19回団体交渉が開催されており、全体が約1時間52分のうちおよそ7分間、A1委員長の懲戒処分についての協議がなされている（前記第2.5(1)ク）。

組合からは、平成25年5月31日及び7月11日のチョコレート流出事故については、新しい職場での不慣れな行動によって起こったものであり、減給の懲戒処分は重すぎるとし、同年5月31日当日の無許可残業についても棚卸しの仕事があり、事故処理で残業せざるを得なかった状況であって懲戒処分が行き過ぎである旨の主張がなされた。また、平成25年6月18日の私語に対する懲戒処分も重すぎるとし、会社側に再考を求めている。これに対し、会社側も再回答するかどうか考える旨回答している。

その後、A1委員長は、平成25年11月7日に段ボール不足を生じさせている（前記第2.4(12)）。

(キ) 平成25年11月11日に第20回団体交渉が開催されており、組合から会社に対し、A1委員長の懲戒処分の再考に関する見解を求めたところ、会社の判断は変わらないとの回答があった（前記第2.5(1)ケ）。

A1委員長の懲戒処分についての協議時間は、全体が約1時間20分のうちおよそ2分間であったとされている。

その後、A1委員長に対しては、段ボール不足を生じさせた件について、平成25年12月2日に7日間の出勤停止処分がなされており（前記第2.4(12)）、同月6日に組合から「A1組合員に対する懲戒処分撤回の申し入れ書」が提出されている（第2.5(1)コ）。

(ク) 平成25年12月12日に第21回団体交渉が、同月20日に第22回団体交渉がそれぞれ開催されたが、いずれにおいてもA1委員長の懲戒処分について組合側から質問はなく、協議はされなかったと認めら

れる。

その後、A1委員長は、平成26年4月16日に起こしたトレイ不足トラブルについて同年5月10日に同月12日から20日までの間の7日間の出勤停止処分を受け（前記第2.4(15)）、これに対し組合は、同月12日に「A1組合員に対する懲戒処分撤回と団体交渉の申入れ書」、同月19日に「A1組合員に対する懲戒処分撤回と再度の団体交渉申入れ書」を提出した（前記2.5(1)シ）。

(ケ) 平成26年6月5日に本件救済申立てがなされた（前記第2.3(24)）。

(コ) 平成26年6月11日に第27回団体交渉が開催され、会社側から、A1委員長に対する懲戒処分について労働委員会に申立てがあったので、団体交渉と労働委員会とで議論が二重になり混乱するので団体交渉にはそぐわなくなったとの発言があった（前記第2.5(2)ア）。A1委員長の懲戒処分に関する協議時間は、全体が約1時間47分のうちおよそ8分間であったとされている。

(ク) その後、平成26年6月25日、7月10日、7月14日、8月11日及び9月16日に第28回ないし第32回の団体交渉が開催されているが、A1委員長の懲戒処分に関して組合側から質問や意見が出ず、いずれも協議がされていない（前記第2.5(2)イ）。

イ 会社側の対応

(ア) 会社は、組合側の懲戒処分撤回の申し入れ書に対して平成25年6月20日に「A1係長補佐の懲戒処分のことについては、個別的労務管理上の件として、次回の団体交渉時の議題として取り扱います。」と回答している（前記第2.5(1)イ）。

(イ) 会社は、同じく組合側の懲戒処分撤回の申し入れ書に対して、平成26年5月12日及び21日にそれぞれ「次回の団体交渉時（春闘議題で開催予定）に、協議事項としてご意見をお聞きいたします。」と回答している（前記第2.3(23)）。

(ウ) 会社は、平成25年7月9日の第15回団体交渉において、A1委員長の懲戒処分に至る経緯を説明した上で、同議事録によれば「自信(ママ)が認めていることであり、団交の場でこれ以上の事実関係の説明はしない。懲戒処分内容の是非については、団体交渉で話し合う内容ではない。」と発言している（前記第2.5(1)エ）。

(エ) 会社は、平成25年7月16日の第16回団体交渉において、同議事録によれば、「懲戒委員会は、労働者代表が入らなくてもいい。団交では内容の説明はしなければならないが、解決にいたる類の問題ではないので、処分内容の是非については、第三者に求め、法的手続きにせざ

るを得ない。」と発言している（前記第2.5(1)オ）。

- (カ) 会社は、平成26年6月11日の第27回団体交渉において、第2.3(24)で前述したとおり既に本件救済申立てがなされたことを踏まえて、同議事録によれば「組合が懲戒処分の件を労働委員会へ申し立てたことで、団交で懲戒処分の件を議論することは二重になり、混乱のもとになる。この場の発言内容と労働委員会へ提出した文書等に食い違いが出たりするので、団交ではそぐわなくなった。」と発言し、組合側が「労働委員会へ申立てをしたから、団交でやってはいけないということではない。組合は懲戒の件で2回団交を申し入れた。会社からは、これは労務問題だから、なじまないと回答がきた。」と述べたのに対し、会社側は「会社は、なじまないとは言っていない。団交の場で意見をお聞きしますと回答した。ただし、労働委員会へこの問題が移ったことで、団交ではそぐわなくなったと思う。」と発言した（前記第2.5(2)ア）。

ウ 小括

- (ア) 前記イのとおり、組合からのA1委員長の懲戒処分撤回の申し入れに対する会社側の回答において「協議事項としてご意見をお聞きいたします。」と回答していることや団体交渉時に「自信(ママ)が認めていることであり、団交の場でこれ以上の事実関係の説明はしない。懲戒処分内容の是非については、団体交渉で話し合う内容ではない。」とか、「…解決にいたる類の問題ではないので、処分内容の是非については、第三者に求め、法的手続きにせざるをえない。」という発言がなされていること、B4執行役員が「…団交事項で協議するのはいいんですけども、軽重とか懲戒処分の撤回というのは団交では応じられません。」と証言していることからすると、会社側は、基本的にA1委員長の懲戒問題をA1委員長個人の個別的な労働条件に関するものであるとして、組合員全体の集団的な労働条件に関するものとは区別していることがうかがわれる。

また、会社側としては、所定の懲戒手続きに則って既に決定がなされた懲戒処分を撤回することはあり得ないとの認識に立っていると思われる。

もとより組合員全体の集団的な労働条件のみならず、組合員個人の個別的な労働条件も義務的団体交渉事項になることは明らかであり、その中には懲戒に関するものも当然含まれることになる。

また、確かに会社としては、所定の手続きに従って懲戒委員会を開催し、その決議を経て決定された懲戒処分を撤回することは、労働委員会や裁判所などの機関によって判断されるのでない限りできないと考えるのも理由のないところではないし、会社にはいわゆる妥結義務まで課

されているわけではない。

しかしながら、会社として譲歩の余地がないと考えられるような場合であっても、使用者としては自己の主張を相手方が理解し納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどして、労働組合の要求に対して譲歩することができなくてもその論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があると解される。

また、もとより労働委員会に懲戒処分の取消しを求めて不当労働行為救済申立てがなされたとしても、団体交渉拒否の正当理由にはならないとされている。

- (イ) そのような観点から改めて団体交渉の経緯や会社側の対応を検討するに、組合からの懲戒処分撤回申入れに対する回答や団体交渉における会社側の発言については、あたかもA1委員長の懲戒問題が団体交渉の義務的団体交渉事項にはならないとの認識を表明しているようにもみえるので疑問なしとしない。

しかしながら他方、前記アの団体交渉の経緯を見るとA1委員長の懲戒処分の撤回に関する協議は実際に行われており、第14回団体交渉においては、A1委員長のミスの具体的な内容や就業規則上の根拠等を説明した上で、懲戒委員会を開催することに至った経緯についてかなりの長時間にわたって質疑応答していることが認められる。

また、第15回団体交渉においても、会社側は、懲戒処分に至った経緯について、それまでのA1委員長に対する口頭注意や警告書を発行した経緯、懲戒委員会に至った経緯を説明し、「ここでやることを否定はしないが、事実関係をまとめて何がおかしいのか言ってもらわないと議論できない。原因については、警告書に書いてあり、本人から反省文ももらっている。A1係長補佐から、A5委員長に対して、これまでの経緯や警告書等を見せて、説明していないのではないか。」と述べており、これに対して組合側も「報告は受けている。同様な懲戒が繰り返されてはいけないので、再確認する。今回は反省文も見えていないから、次回に、報告書を持って話をしたい。」と述べていることが認められる。

さらに第16回団体交渉においても、会社側は組合側の意見を徴した上で事故の内容や原因等について組合との間で質疑応答をしていることが認められる。

すなわち、会社としては、A1委員長の個人的な労働条件に関するものであり、また、懲戒委員会が決定したものであって、団体交渉を重ねても撤回する可能性がないことを示唆しつつも、会社側の見解について、

組合側を納得させるために組合側の質問に対して事実関係の経緯を可能な範囲内で説明しており、組合側に対して具体的な事実関係について反論がないと議論もできない旨述べて協議を呼びかけていると思われる発言もあり、組合側の納得を得るために誠意をもって努力をしているものと認めるのが相当である。

また、団体交渉は、基本的に労働組合からの団体交渉申入れに基づいて開催されるものであり、実際の団体交渉の場においても労働組合側からの質疑に対して会社側が回答する形で進められることが多いと思われるが、それぞれの団体交渉においては、より優先的な団体交渉事項があり、A1委員長は、「…それで、団交の中でもそういう話はしたんですけれども、実際、団交の中では春闘の話とか、他の協議事項がありましたので、実際には団交の中では踏み込んだ話はされていません。」と述べている。

すなわち、A1委員長の懲戒処分の撤回は、必ずしも中心的な団体交渉事項にはなっていなかったと認められ、時間切れになったり、組合側からの質問がないままに終了し懲戒処分問題について協議がなされていないものが少なくないが、もとよりこれは会社側の団交拒否によるものとは認められない。

(ウ) よって会社は、組合から平成26年5月12日及び19日付けで申し入れられたA1委員長に対する懲戒処分問題を議題とする団体交渉を拒否したものと認められない。

第4 救済方法

前記第3.2に関する昇給停止処分については、これをなかつたものとして取り扱うのが相当であり、主文1項のとおり命じることとする。

なお、組合は、陳謝文の交付と会社の玄関への掲示を求めているが、本件においては、主文の救済命令に加えて、さらに陳謝文の交付及び掲示を必要とすべき特段の事情も認め難く、このことが今後の労使関係の円満健全な発展に資するとも思われないので、陳謝文の交付と掲示の申立てについては棄却する。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成27年11月10日

岐阜県労働委員会

会長 秋保 賢一

(別紙1)

略

(別紙2)

就業規則（正規従業員）第89、90、93、94、96、97条（抄）

第89条（懲戒の種類）

2種併科することがある。

- ①けん責…始末書等を取り警告する。
- ②減給…始末書等を取り、1回の事項につき平均賃金の1日分の半額以内を減給する。
懲戒の事項が1カ月中に数回に及ぶ場合の減給の総額は月収の1割以内とする。
- ③昇給停止または制限…始末書等を取り、定期昇給を停止またはその額を減ずる。
(減給以上の処分を2回以上受けた場合)
- ④出勤停止…始末書等を取り、7日以内の出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。
- ⑤役職剥奪または降転職…始末書等を取り、役職を剥奪し、または降職させたり職種を変更させる。
- ⑥解雇…解雇する。
- ⑦即時解雇…懲戒解雇予告を設けずに即時解雇する。
ただし、行政官庁の認定を得たときは解雇手当は支給しない。認定を得られないときは、労働基準法第20条の定める解雇手続きによる。

第90条（けん責、減給、昇給停止または制限、出勤停止、役職剥奪または降転職、解雇）

次の各号の一に該当する場合は審査の上、けん責、減給、昇給停止または制限、出勤停止、役職剥奪または降転職、解雇のいずれかに処する。

- ①服務規律に違反したとき
- ②正当な理由無しに無断欠勤及び遅刻、早退、離脱が3回以上におよんだとき
- ③出勤常ならず又、業務に著しく不熱心なとき
- ④勤務に関する手続、その他届け出を偽ったとき
- ⑤正当な理由なしに労働時間中みだりに職場を離れまたは上長の指揮に反抗し職場の秩序を乱したとき
- ⑥事業場内または施設において火器の取扱いを粗略にし、またはみだりにたき火をしたとき
- ⑦災害予防および保健衛生に関する規則または指示に違反したとき
- ⑧建造物、機械設備、備品、原材料、資材、半製品、製品その他を損壊し、また

- は紛失し損害を与えたとき(異物混入事故の発生または汚染事故の発生を含む)
- ⑨製品本来の配合基準を満たさない半製品、製品を生産し損害を与えたとき
(異物混入事故の発生または汚染事故の発生を含む)
 - ⑩製品本来の配合原材料等と異なるもの(固体、液体、気体すべてのものをいう)
を投入し、機械設備、原材料、資材、半製品、製品に損害を与えたとき
(異物混入事故の発生または汚染事故の発生を含む)
 - ⑪建造物、機械設備、原材料、資材、半製品、製品等に異物(固体、液体、気体
すべてのものをいう)を混入させ損害を与えたとき(異物混入事故の発生また
は汚染事故の発生を含む)
 - ⑫機械設備のメンテナンス等不備から機械設備、原材料、資材、半製品、製品に
損害を与えたとき(異物混入事故の発生または汚染事故の発生を含む)
 - ⑬手順を誤り機械設備、原材料、資材、半製品、製品に損害を与えたとき
(異物混入事故の発生または汚染事故の発生を含む)
 - ⑭業務上の怠慢により事故を発生させたとき
 - ⑮監督不行届により事故を発生させたとき
 - ⑯故意または過失により職制を乱したとき
 - ⑰故意に会社の事業に関する虚偽の報道、その他会社の信用を傷つけ、またはそ
の名誉を毀損するような行為をしたとき
 - ⑱その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき

第93条(管理、監督者の懲戒)

所属員が懲戒処分に該当する行為をなしたときは、当該管理、監督者をその責任者として懲戒することがある。ただし、当該責任者がこれを防止する方法を講じていた場合はこの限りではない。

第94条(情状酌量)

- 1)懲戒に該当する行為があった者でも反則軽微であるか、または情状酌量の余地がありあるいは改悛の情が明らかであると認めた場合は訓戒にとどめることがある。
- 2)役職剥奪降転職、定職(マ)、昇給停止または制限および減給に処せられた者は、以後改悛の情が顕著である場合は審査の上これを復元することがある。

第96条(懲戒手続)

懲戒の手続については、懲戒委員会に諮問して行う。

第97条(懲戒委員会)

懲戒委員会の構成並びに運営についてはその都度決める。

(別紙3)

会社において懲戒委員会が開催された事例（A1 委員長、A2 書記次長以外）
 （疎乙第3号証より抜粋）

従業員	No.	年月日	行 為	懲戒委員会 開催日・構成委員 ※（ ）は本人呼ばず開催	懲戒処分の決定
その1	3	2012/9/5	フィルターをセットする手順を怠り、異物混入させた。	(9/7 B 4、B 9、B 7)	9/7 注意書 (けん責)
	4	2012/ 10/18	6号ストレージタンクからチョコレートを溢れさせた。	(10/23 B 4、B 9、 B 7) 11/20 B 4、B 9、B 7、 B 1 2、B 1 3、B 5、 (書記) B 1 1	11/20 減給 平均賃金の1日分の半額 ¥2,953-
	5	2012/ 11/20	①当日、無断遅刻をした。 ②休憩後に職場に戻らなかった。 ③職場に戻らなかった理由について、虚偽を繰り返した。	(11/27 B 4、B 9、 B 7) 11/29 B 4、B 9、B 7、 B 1 2、B 1 3、B 5、 (書記) B 1 1	12/1 出勤停止 12月3、4、5日 計3日間
その2	1	2012/9/10	手順を怠り、チョコレートを流出させた。	(9/12 B 4、B 9、 B 7)	9/12 注意書 (けん責)
その3	1	2012/12/4	チョコレートを汲み上げ続けて、27号タンクからチョコレートを流出させた。	(12/10 B 4、B 9、 B 7)	12/10 注意書 (けん責)
	2	2012/ 12/10	当日、無断欠勤をした。	(12/14 B 4、B 9、 B 7)	12/14 注意書 (けん責)
	3	2012/ 12/11	当日欠勤をした。	(12/14 B 4、B 9、 B 7)	12/14 注意書 (けん責)
	4	2013/1/8	当日欠勤をした。	(1/18 B 4、B 9、 B 7) 1/21 B 4、B 9、B 7、 B 1 6、(書記) B 1 1	1/25 減給 平均賃金の1日分の半額 ¥2,246-
	5	2013/1/12	当日早退をした。	1/21 B 4、B 9、B 7、 B 1 6、(書記) B 1 1	出勤停止 1月29、 30日 計2日間

その4	1	2012/11/6	朝礼時の団体行動規律違反、構内への私物の持ち込み。	(12/10B 4、B 9、B 7)	12/10 注意書 (けん責)	
その5	1	2013/1/19	人の出入りが無い工場内の一角にダンボールでハウスを組み立て、寝袋、目覚まし時計、リュックサック等を持ちこみ寝ていた。	(1/21B 4、B 9、B 7)	1/21 注意書 (けん責)	
その6	C 10 係長	1	2013/4/2	充填作業終了時の洗浄時にジョイントを紛失した。	(4/5B 4、B 9、B 7)	4/5 注意書 (けん責)
その7	A 4 書記長	1	2013/6/18	正当な理由がなく、就業中の私語。	(7/19B 4、B 9、B 7)	7/19 注意書 (けん責)
その8	C 13 係長	1	2013/5/31	印章の管理の不徹底。	(6/10B 4、B 9、B 7)	6/10 注意書 (けん責)
その9	1	2013/8/28	容器に傷がついているとの報告を受けていながら、上司に報告することなく、製造を継続した。	(9/19B 4、B 9、B 7)	9/19 注意書 (けん責)	
その10	1	2013/9/9	改版手順を怠った	(9/19B 4、B 9、B 7) 9/20 B 4、B 9、B 7、B 1 2、B 1 3、B 1 4、B 5、(書記)B 1 1	10/22 減給 平均賃金の1日分の半額 ¥5,406-	
その11	1	2013/8/28 2013/9/9	①容器に傷がついているとの作業員からの報告がありながら、チェックを怠り、容器製造を適合品として生産を継続させた。 ②改版手順を怠った。	(9/19B 4、B 9、B 7) 9/20 B 4、B 9、B 7、B 1 2、B 1 3、B 1 4、B 5、(書記)B 1 1	10/22 減給 平均賃金の1日分 ¥11,135-	

	2	2013/9/20	生産立会時にチョコレート温度、基準の設定、検証を怠り、ブルームを発生させた。	(11/11B 4、B 9、B 7) 11/11B 4、B 9、B 7、B 1 2、B 1 3、B 1 4、B 5、(書記)B 1 1	11/22 減給 平均賃金の1日分 ¥11,135-	
	3	2014/7/17	昇給の欠格条件通知 ※懲戒処分ではないが、本人を呼ばない懲戒委員会実施	(7/17B 4、B 9、B 7)	7/17 昇給欠格条件 通知書	
その 12	C 12 係長 補佐	1	2013/10/9	供給バルブの締め忘れによるチョコレートの流出。	(10/18B 4、B 9、B 7)	10/18 注意書 (けん責)
その 13		1	2013/9/20	機械装置設置の際に、配管工事を怠り、ブルームを発生させた。	(11/11B 4、B 9、B 7) 11/11B 4、B 9、B 7、B 1 2、B 1 3、B 1 4、B 5、(書記)B 1 1	11/22 減給 平均賃金の1日分 ¥15,828 円-
		3	2014/4/16	チョコレートの金属臭の放置、品質記録不備	(6/24B 4、B 9、B 7) 7/14B 4、B 9、B 7、B 1 2、B 1 3、B 1 4、B 5、(書記)B 1 1	7/31 減給 平均賃金の1日分の半額 ¥7,092-
その 14		1	2014/6/24	温水の混入。	(7/17B 4、B 9、B 7)	7/17 注意書 (けん責)
その 15		1	2014/6/24	チョコレートを溢れさせた。	(7/17B 4、B 9、B 7)	7/17 注意書 (けん責)
その 16		2	2013/ 10/25	当日、無断欠勤	(11/7B 4、B 9、B 7)	11/7 注意書 (けん責)
その 17		1	2013/ 12/24	チョコレートを溢れさせた。	(1/10B 4、B 9、B 7)	1/10 注意書 (けん責)
その 18		1	2013/ 11/15	フォークリフト移動旋回時に荷崩れを発生させた。	(11/28B 4、B 9、B 7)	11/28 注意書 (けん責)