

命 令 書

堺市美原区

申立人 H
代表者 執行委員長 B

大阪府羽曳野市

被申立人 J
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成27年(不)第6号事件について、当委員会は、平成28年5月11日及び同月25日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 D に対する平成26年12月1日付けの懲戒処分がなかったものとして取り扱い、当該処分がなければ得られたであろう給与相当額と既支払額との差額及び平成26年冬季賞与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

H
執行委員長 B 様J
代表取締役 C

当社が平成26年12月1日付けで貴組合員 D 氏を懲戒処分としたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する懲戒処分がなかったものとしての取扱い
- 2 組合員1名に対する給与減額の禁止並びに減額相当額及び遅延損害金の支払
- 3 組合員1名に対する冬季賞与及び遅延損害金の支払
- 4 陳謝文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が組合員1名に対し、無断欠勤等を理由として懲戒処分を行ったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 J (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、堺市内、河内地域等で30数店舗のスーパーマーケットと堺丹南物流センター等の二つの物流センターを運営する株式会社であり、その従業員数は本件審問最終時約2,000名である。

堺丹南物流センターでは、物流業務のほか、魚介類、精肉等の食品加工・パック詰め等が行われており、この食品加工・パック詰め等を行う部署は生鮮センターと呼ばれている。

また、堺丹南物流センターの物流業務を担当する部署のひとつとして、青果センターがある。

(乙15、乙36、証人 G)

イ 申立人 H (以下「組合」といい、組合の上部団体である K と併せて、「組合等」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員を組織する労働組合で、その組合員数は本件審問最終時約200名である。

なお、本件申立時において、会社の従業員を組織する労働組合として、組合以外に、申立外 L (以下「ユニオン」という。)がある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成26年3月3日、組合は、会社に対し、会社従業員が組合を結成したことを通知した。

(甲1、甲29、甲40、甲116)

イ 平成26年3月25日、組合は、会社がユニオンの設立に関与していると主張し、このことや団体交渉(以下「団交」という。)の日程変更提案が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成26年

(不)第15号事件。以下、この事件を「26-15事件」という。)

(甲87、当事者 B)

ウ 平成26年7月19日、会社は、組合の会計補佐である D (以下「D 組合員」という。)に対し、会社の誉田店の海産部門から堺丹南物流センター内に所在する生鮮センターの精肉部門への、着任日を同月24日とする配置転換(以下、「配置転換」を「配転」といい、この配転を「本件配転」という。)を命じた(以下「本件配転命令」という。)

(甲40、甲107、甲115、甲116、証人 G)

エ 平成26年7月24日、D 組合員は、堺丹南物流センターで衛生講習会に出席したが、体調が悪いとして、同月25日から本件配転先の生鮮センターには出勤しなかった。その後、D 組合員は、同日から同年8月30日までの間及び同年9月11日から同月16日までの間(いずれも休日を除く。)の年次有給休暇(以下「年休」という。)の取得を会社に申し出た。

(甲53、甲115、甲116、乙7、乙8、乙28、証人 D 、証人 G)

オ D 組合員は、会社に対し、①平成26年7月24日、同日付けの診断書(以下「26.7.24診断書」という。)を、②同月28日、同日付けの診断書(以下、感染性腸炎に係るものを「26.7.28腸炎診断書」、捻挫に係るものを「26.7.28捻挫診断書」という。)を、ファクシミリによりそれぞれ送信した。

(甲91、甲92、甲116、乙3、乙4、証人 D 、当事者 B)

カ 平成26年8月25日以降、D 組合員を含む組合員数名は、それぞれの勤務地の労働基準監督署(以下「労基署」という。)に出向き、未払の時間外勤務手当があるとして、申告を行った。

(甲72、甲75、証人 D)

キ 平成26年8月26日、組合等は、会社に対し、D 組合員を含む組合員3名の配転には応じられない旨、同年9月1日から当該組合員3名の配転先への出勤を拒否する争議行為を行う旨記載した「通告書」と題する文書(以下「26.8.26組合争議通告書」という。)を送付した。

(甲60、乙5)

ク 平成26年9月5日、会社は、D 組合員に対し、D 組合員の無断欠勤は懲戒事由となり得ること、速やかな就業を命じること、欠勤するのであれば速やかに所定の手続により所属長の承認を受けること等を通知する旨記載した「通知書」と題する文書(以下「26.9.5会社通知書」という。)を送付した。

(甲61、乙10)

ケ 平成26年9月11日、組合等と会社の間で、団交(以下「26.9.11団交」という。)

が開催され、本件配転等に関するやり取りが行われた。

(甲93)

コ 平成26年9月15日、会社は、D 組合員に対し、D 組合員が無断欠勤していること、26.9.5会社通知書への返事がないこと等の行為は懲戒事由となることを再度通告する旨記載した「通知書」と題する文書(以下「26.9.15会社通知書」という。)を送付した。

(乙11)

サ 平成26年9月29日、D 組合員は、会社に対し、同日付けの診断書(以下「26.9.29診断書」という。)をファクシミリにより送信した。

(甲46、甲116)

シ 平成26年10月10日、組合は、会社が店長等をして、組合からの脱退勧奨やユニオンへの勧誘を行わせている等と主張して、このことと同年7月19日及び同年8月14日に行われたD 組合員を含む組合員3名に対する配転が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成26年(不)第61号事件。以下、この事件を「26-61事件」という。)。なお、26-15事件と26-61事件は、併合され、本件審問終結時、当委員会に係属中である。

(甲89、当事者 B)

ス 平成26年10月21日、会社は、D 組合員に対し、D 組合員が26.9.5会社通知書及び26.9.15会社通知書の通知後も無断欠勤を続けている等として、一連の行為により懲戒解雇もあり得ることを再度通告する旨記載した「通知書」と題する文書(以下「26.10.21会社通知書」という。)を送付した。

(乙12)

セ 平成26年10月23日、組合等と会社の間で、団交(以下「26.10.23団交」という。)が開催され、本件配転に関して、会社はD 組合員の勤務を当初の夜間勤務から昼間勤務とする旨述べた。

(甲96、甲115、甲116、証人 D 、当事者 B)

ソ 平成26年11月1日、D 組合員は、会社の堺丹南物流センター内にある青果センターに着任した。

(甲115、甲116、証人 G 、当事者 B)

タ 平成26年12月1日、会社は、D 組合員の減給を議案とする懲戒委員会を開催した。

(乙27)

チ 平成26年12月19日、会社は、D 組合員に対し、①懲戒、②給与を同月から1年間5%減額すること、③同年冬季賞与を支給しないこと等が記載された書面(以

下、この書面を「本件懲戒処分通知書」という。)を交付した(以下、これによる懲戒処分を「本件懲戒処分」という。))。

(甲102)

ツ 平成27年1月30日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(以下「本件申立て」という。))。

第3 争 点

会社が D 組合員に対し行った本件懲戒処分は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 本件懲戒処分の内容について

ア 処分の根拠及び手続

会社は「降格」処分と主張するが、D 組合員の給与等級は下がっておらず、1等級のままであり、降格には該当せず減給である。本件懲戒処分は、会社の就業規則で想定されていない変則的なものであり、組合及び D 組合員に不利益や打撃を与えんとする不当違法な目的があった。

本件懲戒処分は、就業規則第69条第2号の「1回について平均賃金の1日分の半額」をはるかに上回り、労働基準法第91条に違反するとともに、就業規則上の根拠を欠く違法なものである。

また、会社は、本件懲戒処分の根拠として就業規則第72条を挙げるが、同条で定める懲戒委員会による弁解の機会を与えられておらず、処分は無効である。

イ 処分の程度

会社は、D 組合員のこれまでの組合活動を嫌悪し、抑圧するため、懲戒処分に付して、減給及び賞与の不支給という重大な制裁を課した。

(2) 本件懲戒処分の合理性について

ア 「無断」欠勤の解釈

無断とは、文字どおり「断ることがないこと」で、「断る」とは「予め了解を求める」、「予告する」ことである。「無断欠勤」とは連絡なしに欠勤することであり、相手が現実に了解するかどうかは無断とは無関係である。従業員が欠勤を予告するとき、それは当然「無断」欠勤ではなくなり、従業員の欠勤を使用者の恣意により「無断」として懲戒処分の事由にし得るという恣意的な解釈は、労働組合嫌悪と敵視があるからこそである。

イ 争議通告をした上での争議行為としての欠勤であること

平成26年9月1日から実施した争議行為は、組合が同年8月17日及び同月26日

に争議行為として通告した上で実施した出勤拒否である。出勤拒否が争議行為として行われ、組合の書面による争議通告があったのであるから、「無断」欠勤ではありえないし、別途 D 組合員が手続をとる必要がないのは当然である。

争議行為の適法性と、D 組合員の欠勤の通告とは関係がなく、争議行為としての適法性が認められるにせよ、認められないにせよ、書面で公的に D 組合員の欠勤に係る事前通告は行われている。

なお、本件争議行為は、平成26年8月21日の組合の拡大執行委員会において、全員一致で決議されている。

ウ 欠勤の理由を示す診断書を提出していること

組合は、欠勤の理由として診断書を何度も提出し、就労をめぐる労使交渉も繰り返しており、D 組合員の欠勤は「無断」欠勤ではない。

さらに、D 組合員及び組合は、同組合員が出勤しないことを繰り返し会社に通告しており、会社総務部長（以下「総務部長」という。）らは、欠勤すること及びその理由について十分承知していたのであるから、D 組合員の欠勤は無断欠勤ではない。

また、会社は、就業規則第32条で欠勤は届出と承認が必要とされており、それを履践しなければ「無断」欠勤となると主張するが、会社の休暇届の書式には、承認を求める文言も承認欄もなく、そもそも欠勤届については書式も作成されておらず、書面で届出が行われた例もない。

組合は、D 組合員の欠勤理由の説明のため、総務部長等の要請により診断書を取得し、提出しているから、所定の用紙を使おうと使うまいと、会社に休む旨連絡がなされ、その根拠としての診断書が授受されており、D 組合員の欠勤は「無断」欠勤に該当しない。なお、実際の運用では欠勤の場合、病気など急な場合は電話で連絡し、事前にわかっている場合はシフトを変更し、欠勤届が作成提出されたことはない。

(3) 組合嫌悪について

ア 組合結成直後からの労使関係

会社は、組合結成直後から、ユニオン結成のために組合との団交開催を引き延ばしたり、ユニオンの結成を主導して、申立組合員の脱退勧奨やユニオン加入への誘導を行い、組合の組合員に対し、不利益な配転（第1次、第2次）を行う等の組合員攻撃を行った。

イ 本件懲戒処分に係る組合嫌悪について

(ア) 会社は、無断欠勤ではないことを十分承知しながら、D 組合員に内容証明を3回出し、争議行為である出勤拒否をやめるよう威嚇を強めている。組合が

決定通告した争議行為に参加しないよう組合員を威嚇することは、これ自体重大な支配介入に当たる。

(イ) D 組合員の配転問題は、会社と協議を重ね、平成26年11月1日に D 組合員が青果センターに異動することで解決済みであり、同年9月以降の欠勤について、会社が健康保険傷病手当金の申請までするに至ったにもかかわらず、会社が突如同年12月19日に、同月1日付けと日付を遡らせて本件懲戒処分を行ってきたのは、会社の不当労働行為意思の発現である。

未払賃金の支払請求に関し、組合が同年8月から9月にかけて労基署に申告し、同年11月13日、法的手段の予告をした文書を内容証明郵便で送ったことも、本件懲戒処分の理由の一つである。

2 被申立人の主張

(1) 本件懲戒処分の内容について

ア 処分の根拠

D 組合員の給与の減額は、就業規則に規定されている「減給」とは異なり、賃金規則第21条によるものでもない。本来、懲戒・諭旨解雇に相当するところ、諸事情を斟酌して「降格」処分を行ったものである。降格により給与等級が下がることに伴い、現在の1等級33号俸からゼロ等級33号俸となるが、ゼロ等級33号俸の規定は存在しないため、1等級1号俸となるはずである。しかし、これでは17%減が次回の昇給の機会まで継続することとなり、その程度を軽減するために1年間の5%減にとどめた。賃金が低下する（「減給」との表現を用いている。）が、諸事情を斟酌して減額の程度を軽減したものである。

イ 処分の程度

D 組合員は、平成26年7月20日に従業員に暴行し減給処分を受けている。就業規則第72条に懲戒を受けた者が1年以内にさらに懲戒に該当する行為があった時は解雇事由となる旨の規定があるが、解雇を控え、今回の処分に留めている。

会社は、労使関係の良好の観点から、むしろ配慮しており、解雇事由に該当し得るが、降格・減給にとどめ、減給の程度もより軽くしており、組合員であることを理由に不利益な処分は行っていない。

(2) 本件懲戒処分の合理性について

ア 「無断」欠勤の解釈

「断る」とは「予め知らせておいて了解を得る」ことで、「無断」とは「予め相手の承諾や許可を得ないこと」を意味する。予め相手に伝えただけで「無断」でなくなるものではない。就業規則上、欠勤には届出と承認が必要とされており、それを履践していなければ「無断」欠勤となる。

イ 適法な争議行為として行われたものではないこと

組合による本件欠勤に関する争議行為の通告は、適法要件を欠き無効である。組合の組合員総数は約200名で、本件欠勤を争議行為とする決議については、組合側の主張によっても決議参加者は約40名であり、組合員の過半数の同意を得ておらず、「組合の争議行為としての要件を欠く」ことは明らかである。

本件欠勤は、出勤拒否闘争と銘打って、配転を拒否するための闘争として行っているものであり、適法な争議行為として行われたものではなく、争議行為の通告以外には、欠勤届やこれに類する届出等はない。

D 組合員の欠勤は、正当な争議行為として行われたものではないからこそ、診断書云々が問題とされている。

ウ 平成26年8月31日以降の欠勤の理由を示す診断書の提出がないこと

就業規則第32条で、7日以上欠勤する場合は、診断書を提出して承認を得ることが必要と定めている。

しかし、D 組合員は、平成26年8月31日以降の欠勤の根拠となる診断書の提出を履践していない。D 組合員から提出された26. 7. 28腸炎診断書に記載されている感染性腸炎は、長くても8日程度で回復するものであり、26. 9. 29診断書の記載は、過敏性腸炎で夜勤などストレスのかかる勤務は避けた方が望ましいというものにすぎず、26. 9. 29診断書には欠勤を要する日数が明記されていなかった。26. 9. 29診断書の記載文言のみでは、夜勤への就業自体を拒否する「やむを得ない理由」について判断できず、また、26. 9. 29診断書内容自体の合理性に疑いがあったため、会社は、D 組合員に対し、大病院の受診を指示したが、大病院での診断書の提出はなかった。

また、診断書を提出できるのであれば、欠勤届を出すのは容易であり、無届を正当化する理由はない。

なお、過去における欠勤届の作成の実績については、本件のような長期間に及ぶ欠勤について、欠勤届なしの欠勤の実績などない。

エ D 組合員の体調不良と着任の可否

D 組合員に体調不良があるとしても、そもそも、本件欠勤について、会社の承認を得るだけの「やむを得ない理由」すらない。D 組合員の主張する体調不良は、夜勤に就業してなったわけではない。会社は、D 組合員の言い分を考慮して、ひとまず配転先へ着任し、その上で、配慮することを前提として、「とりあえず行ってくれ」と回答している。

(3) 組合嫌悪が無いことについて

ア 組合結成直後からの労使関係

団交を延期したのは、当時、消費税増税と新店舗開店業務で繁忙を極めていた時期であったためであり、配転に関しては、会社に「定期異動」というものではなく、複数職種を経験させるという方針を採用して実行しているにすぎず、全社的な人事異動の一環である。また、会社が第2組合結成を主導したり、組合の組合員に対し脱退勧奨や第2組合への加入を誘導したという事実もない。

イ 本件懲戒処分が組合嫌悪とは無関係であることについて

(ア) 長期間の欠勤において、欠勤届すら提出せず、再三にわたる警告にもかかわらず、あえて応じていないのであり、欠勤届すら提出しないという態度は、企業秩序の観点から許されない。会社は、欠勤届の形式にはこだわっておらず、26.9.29診断書とは別に出勤できないという医師の診断書の提出でも十分としていたにもかかわらず、それさえも行わなかった。

(イ) D 組合員の青果センターへの着任については、会社が、配転命令に従った就業を行えば処分しないことを伝え、D 組合員の腸炎を考慮しただけであって、組合との合意によるものではない。

仮に、労基署の是正勧告に関する見せしめであれば、もっと早く処分を下すはずである。しかし、現実には、会社は、26.9.15会社通知書、同月24日の口頭連絡及び26.10.21会社通知書と再三にわたり欠勤届の提出を促したが、D 組合員がこれを無視したため、会社は懲戒委員会を開くことを決断した。懲戒処分までの期間が長かったのは、D 組合員による欠勤届の機会を会社が与え続けたからである。

第5 争点に対する判断

争点（会社が D 組合員に対し行った本件懲戒処分は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件配転命令の着任指示日までの経緯について

ア 平成26年3月3日、組合は、会社に対し、会社従業員が組合を結成したことを通知した。この通知には、会計補佐として D 組合員の氏名が記載されていた。

また、組合は、同日以降、会社に対し、未払の時間外勤務手当の支払について、団交申入れ等を行った。

(甲1、甲2、甲29、甲40、甲48、甲52、甲58、甲72、甲98、甲116)

イ 平成26年7月19日、会社は、D 組合員に対し、本件配転を命じた。D 組合員は、6年間、海産部門を担当しており、本件配転前は昼間勤務であったが、本件配転後の勤務時間は午前零時から午前9時の夜間勤務であった。

(甲40、甲107、甲115、甲116、証人 G)

ウ 平成26年7月20日、D 組合員は、同日、同僚の従業員に暴行を加えたことにより、会社の就業規則第72条第8号に違反したとして、同日付けで、同年8月支給給与から3か月、基本給を5%減額するとの処分を受けた。なお、この処分の告示には、諭旨解雇に相当するが、情状酌量して減給とするとの記載があった。

(甲108、乙6、乙14)

エ 平成26年7月21日、D 組合員は、本件配転について、総務部長と会社の小山店において面談し、海産部門から精肉部門に異動することに不安がある旨、着任する方向で考えるが考えさせてほしい旨述べた。

(甲53、甲59、甲115、甲116、証人 D 、証人 G)

オ 平成26年7月22日及び同月23日、組合は、本件配転の必要性等について、会社と協議し、本件配転の撤回及び継続協議を求めた。

(甲53、甲115、甲116)

カ 平成26年7月24日、D 組合員は、堺丹南物流センターで衛生講習会に出席し、その際、同月25日から生鮮センターに出勤するよう総務部長から言われたが、D 組合員は、本件配転命令後、下痢と嘔吐が続き、体調が悪いとして、生鮮センターには出勤できない旨総務部長に対し述べた。

(甲53、甲115、甲116、証人 D 、証人 G)

キ 平成26年7月24日、D 組合員は、会社に対し、26.7.24診断書をファクシミリにより送信した。

26.7.24診断書には、傷病名として「腸炎」が、附記として「本日受診され上記と診断。5日間は飲食物を取り扱う仕事は避けて下さい。」と記載されていた。

(甲91、甲116、乙3、証人 D 、当事者 B)

(2) 26.8.26組合争議通告書送付までの組合等と会社のやり取りについて

ア 平成26年7月25日、組合等は、会社に対し、「抗議及び申入書」と題する書面(以下「26.7.25組合抗議・申入書」という。)を送付した。

26.7.25組合抗議・申入書には、会社は、D 組合員への本件配転を事前協議なしに一方的に実施し、配転を拒否すれば解雇もあり得るとの強硬な姿勢を示しており、組合等は、①これを容認できない旨、②会社の対応によっては、重大な決意を持って対応せざるを得ない旨、③会社の行為に強く抗議するとともに、本件配転について速やかに団交を行い、解決を図るよう申し入れる旨記載されていた。

(甲53、甲115)

イ 平成26年7月26日又は27日、D 組合員は、総務部長から電話により、26.7.24診断書に記載されていた5日間の期限が切れるので、再度病院を受診し、診断書をとるように言われ、同月28日、会社に対し、26.7.28腸炎診断書及び26.7.28捺

挫診断書をファクシミリにより送信した。

26.7.28腸炎診断書には、傷病名として「感染性腸炎」が、附記として「本日受診され上記と診断。下痢が治まるまでは飲食物を取り扱う仕事は避けて下さい。」が記載されていた。

また、26.7.28捻挫診断書には、傷病名として「頸椎捻挫」等が、附記として「頭書の者上記の疾病に依り平成26年7月28日より14日間の通院加療を要する見込みである。」が記載されていた。なお、同診断書は、同月26日の交通事故でのけがに係るもので、会社業務に関連するものではない。

(甲92、甲116、乙4、証人 D)

ウ 平成26年7月30日、組合等と会社の間で団交が開催され、組合等は、本件配転について、①労働条件の変更に相当する旨、②本件配転が意味のない異動である旨の申入れを行った。この申入れについて、同年8月11日、会社は、組合等に対し、回答書を送付した。同回答書には、本件配転は労働条件の変更に相当せず、D 組合員も一度は納得したことがあり、本件配転命令については撤回しない旨記載されていた。

また、同年8月13日、組合等と会社の間で団交が開催され、本件配転等に関するやり取りが行われた。

(甲56、甲58)

エ 平成26年8月17日、組合等は、会社に対し、「抗議、申入書及び通告書」と題する文書(以下「26.8.17組合通告書」という。)を送付した。

26.8.17組合通告書には、会社が、組合等を嫌悪、敵視し、組合等との間では、賃金引上げ等の団交事項について、合意、解決することを嫌悪し、ユニオンと一体となり、ユニオンの同意が得られないとして組合等との合意を反故にした旨の他、① D 組合員に対する本件配転を事前協議なしに一方的に発令、実施するとともに、本件配転命令を拒否すれば解雇もあり得ると D 組合員を恫喝したこと等の問題を列挙し、②本件配転等の撤回を求める旨、③当面、労使の自主交渉による決着は困難と判断し、同月20日以降、労基署等関係機関の活用や街宣活動などを含むあらゆる争議行為に入ることを通告する旨記載されていた。

(甲58)

オ 平成26年8月19日、会社は、組合等に対し、「回答書」と題する文書(以下「26.8.19会社回答書」という。)を送付した。

26.8.19会社回答書には、D 組合員に対する本件配転について、①本件配転は労働条件の変更に相当しない、② D 組合員も一度は納得したこともあり、通常範囲の異動発令であるとして、本件配転は撤回しない旨記載されていた。

(甲59)

カ 平成26年8月25日以降、D組員を含む組員数名は、それぞれの勤務地の労基署に出向き、未払の時間外勤務手当があるとして、申告を行った。

(甲72、甲75、証人 D)

キ 平成26年8月26日、組合等は、会社に対し、26.8.26組合争議通告書を送付した。

26.8.26組合争議通告書には、組合等は、会社の強引な配転命令に対して強く抗議するとともに、D組員を含む組員3名の配転を速やかに撤回するよう改めて申し入れるとして、次の記載があった。

「1. 配置転換（人事異動）に関する事項

(1) H ・3名の組員（D、(略)、(略)）の配置転換には応じられない。当組合は、9月1日より組員3名の配転辞令先への出勤を拒否する争議行為を行う。

(2) 当組合は、今次の問題が解決するまで、街宣行動を含めあらゆる争議行為を行うことを通告します。」

(甲60、乙5)

(3) D組員の出勤までの経緯等について

ア 平成26年9月頃、会社店舗で行われた組合の配転撤回等を求めるビラまきに、D組員は3回ほど参加した。

(甲115、甲116、証人 D、証人 G)

イ 平成26年9月5日、会社は、D組員に対し、26.9.5会社通知書を送付した。26.9.5会社通知書には、次の記載があった。

「貴殿に対しては、生鮮センターでの勤務（以下、「本件就業場所」と申します。）を命じております。

しかし、貴殿は、本件就業場所において就業せず、かつ8月31日以降、無断欠勤されております。かかる行為は、就業規則上懲戒事由となりえます。

そこで、速やかに就業することを命じます。病気その他やむを得ない理由により、欠勤されるのであれば、速やかに所定の手続により所属長の承認を受けてください。」

なお、会社では、欠勤届に係る書式は作成されていない。

(甲61、乙10、証人 G、当事者 B)

ウ 平成26年9月11日、組合等と会社の間で、26.9.11団交が開催され、組合側は、執行委員長及びD組員を含む組員が、会社側は、会社の常務取締役兼店舗運営部長及び総務部長が出席した。

その席上、本件配転に関して、会社が、D組員はとりあえず精肉部門に行

ってほしい旨、年休は9月16日までである旨述べたところ、組合は、期限を決めるべきである旨述べ、会社は、最低1か月である旨、時間帯も検討する旨述べた。

26.9.11団交の後、D組合員が総務部長に対し、年休届を提出した方がよいのかどうかとの趣旨の相談をしたところ、総務部長は、年休届は本人の意思で提出するものなので、その利用はD組合員の判断に委ねる旨述べた。

(甲93、甲116、乙35、証人 G)

エ 平成26年9月15日、会社は、D組合員に対し、26.9.15会社通知書を送付した。

26.9.15会社通知書には、次の記載があった。

「 貴殿に対しては、生鮮センターでの勤務（以下、「本件就業場所」と申します。）を命じております。

しかし、貴殿は、本件就業場所において就業せず、かつ8月31日以降、無断欠勤されております。尚、9月5日付の通知書への返事ありません。かかる行為は、就業規則上重大なる懲戒事由となりえることを再度通告します。 」

(乙11)

オ 平成26年9月24日、会社は、組合との折衝（以下「26.9.24折衝」という。）において、D組合員に対し、診断書の提出を求めた。

(甲94、甲115、乙35、証人 G)

カ 平成26年9月29日、D組合員は、会社に対し、26.9.29診断書をファクシミリにより送信した。

26.9.29診断書には、病名として「不眠・過敏性腸炎」と記載され、その下に「上記にて通院加療中。夜間勤務などストレスのかかる勤務は避けることが望ましい。」と記載されていた。なお、勤務を避けることが望ましい期間についての記載はなかった。

(甲46、甲116)

キ 平成26年10月1日、総務部長は、D組合員に対し、26.9.29診断書ではよくわからないとして、産業医の受診を指示した。同月2日、D組合員は、産業医を受診したが、産業医からは診断書は書けないと言われた。D組合員は、この結果を総務部長に報告したところ、総務部長は、D組合員に対し、もっと大きな病院を受診するよう指示した。

(甲116、乙35、証人 D 、証人 G)

ク 平成26年10月21日、会社は、D組合員に対し、26.10.21会社通知書を送付した。

26.10.21会社通知書には、次の記載があった。

「 貴殿に対しては、生鮮センターでの勤務（以下、「本件就業場所」と申しま

す。)を命じております。

しかし、貴殿は、本件就業場所において就業せず、かつ8月31日から9月10日までと9月17日から10月15日まで、無断欠勤されております。

貴殿の無断欠勤については、平成26年9月5日、同年9月15日に懲戒理由にあたる等の通知を出しております。しかしながら、上記通知後も、貴殿の無断欠勤は続いております。

かかる一連の行為は、誠に遺憾ながら就業規則上、懲戒解雇もあり得ることを再度通告します。』

(乙12)

ケ 平成26年10月23日、組合等と会社の間で、26.10.23団交が開催され、本件配転に関して、会社はD組合員の勤務を当初の夜間勤務から昼間勤務とする旨述べた。

(甲96、甲115、甲116、証人 D 、当事者 B)

コ 平成26年11月1日、D組合員は、会社の堺丹南物流センター内の青果センターに着任し、基本の勤務時間は、午前9時から午後6時であった。

(甲115、甲116、証人 G 、当事者 B)

サ D組合員の本件配転における当初の着任指示日(平成26年7月24日)から青果センター着任日(同年11月1日)前日までの年休取得状況は別紙のとおりである。

(甲115、甲116、乙7、乙8、乙9、乙28、証人 D 、証人 G)

(4) 本件懲戒処分等について

ア 平成26年11月13日、D組合員を含む10名の組合員の代理人は、会社に対し、10名の組合員の時間外労働に対する賃金が未払であるとして、その支払を催告する書面を送付した。

(甲100の1、甲100の2、証人 D)

イ 平成26年12月1日、会社は、D組合員の減給を議案とする懲戒委員会を開催した。出席者は、会社代表取締役会長、同代表取締役社長、同常務取締役、同取締役管理部長、総務部長ほか2名の部長であった。その席上、次のようなやり取りが行われた。

総務部長から①D組合員は無断欠勤が平成26年9月給与分で9日間、同年10月給与分で21日間、同年11月給与分で7日間あり、合計37日間の無断欠勤となっている旨、その間会社から内容証明郵便を3回送付しており、同年9月5日に就業命令、同月15日に就業規則上懲戒事由となること、同年10月21日に懲戒解雇もあり得ることを伝えている旨、②今回の懲戒理由のほかに、同年7月20日、D

組合員が誉田店において同僚従業員に暴行を加えた旨報告があった。

出席者から就業規則第72条第3号により懲戒解雇処分が相当との意見があり、その内容について審議したところ、事の重大性からみて、懲戒解雇が相当するが、D 組合員が同年11月1日から就業しており、復帰の意思もあるため、処分を軽減し、給与の5%減給を1年間実施すること及び同年冬季賞与は支給しないことが承認された。

(乙27)

ウ 平成26年12月19日、会社は、D 組合員に対し、本件懲戒処分通知書を交付した。同書面には、次の記載があった。

「D

1、賞罰	<u>懲戒</u>
2、所属	<u>生鮮センター</u>
3、日付	<u>平成26年12月1日</u>
4、規律違反名	<u>就業規則72条3項 無断欠勤が引き続き、14日以上におよんだとき。</u>
5、内容	<u>合計37日間の無断欠勤及び注意・警告等の無視</u>
6、措置	<u>給与を平成26年12月より1年間5%減額とする。</u> <u>26年冬季賞与は賃金規則第28条により支給しない。</u>
7、その他	<u>就業規則上の懲戒解雇事由に該当するが、就業し復帰の意思があるため上記の措置とする。</u>

」

(甲102、甲116)

エ 平成27年1月30日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(5) 会社の就業規則等について

ア 会社の就業規則には、欠勤及び懲戒等について、次の記載があった。

「第32条（欠勤、遅刻、早退）

1. 病気その他やむを得ない理由により、欠勤、又は、始業時刻に遅れたとき、もしくは早退、又は私用外出するときは、事前に所定の手続きにより、所属長に届け出て、承認を受けなければならない。但し、事前の届け出が、やむを得ない事由により不可能な場合には、事後、速やかに届けなければならない。
 2. (略)
 3. 7日以上欠勤する場合は、前項の届け出の他に、病気の場合は、医師の診断書を、その他の理由による場合は、これを証する書類、又は理由書を提出しなければならない。
- 」

「第36条（配置転換等）

1. 会社は、業務上必要があるときは、配置転換、転勤、または従事する職務内容の変更、もしくは関連会社等への出向、転籍を命ずることがある。
2. 前項の場合、正当な理由なくして、これを拒むことはできない。ただし、転籍を命ずるときは、本人に転籍後の労働条件の説明を行い、同意を得るものとする。 」

「第38条（賃金）

賃金および退職金については、別にこれを定める。 」

「第47条（解雇基準）

従業員が次の各号の1に該当するときは、解雇する。

- ①（略）
- ②第72条の諭旨解雇または懲戒解雇の事由に該当したとき。
- ③～⑥（略） 」

「第69条（懲戒）

懲戒は、その情状により、次の区分に従って行う。

- ①（略）
- ②減給 始末書を取り、その金額が1回について平均賃金の1日分の半額。
- ③④（略）
- ⑤降格 始末書を取り、階級をさげる。
- ⑥諭旨退職 退職届の提出を勧告し、退職させる。これに応じないときは解雇する。
- ⑦懲戒解雇 第47条の第2項(マ)に該当する場合は、解雇の予告を行わないで解雇する場合がある、この場合所轄の労働基準監督署長の認定を受けて、予告期間を設けず、かつ予告手当および退職金を支給しないで即時解雇する。 」

「第72条（諭旨解雇、懲戒解雇、の内容）

従業員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、諭旨又は懲戒解雇する。

諭旨、又は懲戒解雇については、懲戒委員会がこれを決定する。

- ①②（略）
- ③無断欠勤が引き続き、14日以上におよんだとき。
- ④（略）
- ⑤懲戒処分を受けた者が、1年以内に更に、懲戒に該当する行為があったとき。

⑥⑦（略）

⑧職場内、またはこれに準ずる場所で、暴行、脅迫、傷害、その他これに類する行為があったとき。

⑨～⑯（略）

「第73条（懲戒委員会）

懲戒委員会は、経営幹部会議にて定める委員をもって、これを構成し、評議については、別にこれをさだめる。」

（乙13）

イ 会社の賃金規則には、降級及び賞与不支給者について、次の記載があった。

「第21条（昇給失格・降級）

次の各号の一に該当するときは、昇給失格・降級になる。

①勤務成績が不良なとき。

②営業成績が不良であり、前期の人事考課が連続E，Fクラスの者。

③前年度期首より始末書の提出があった者

④業務外の理由により欠勤し、所定勤日数の8割に達しないとき。

⑤懲戒により昇給停止とされたとき。

⑥退職手続中のとき。

⑦その他、技量、能力不良により昇給が不相当と認められたとき。」

「第28条（賞与不支給者）

賞与は、懲戒を受けた者には支給しない。」

（乙19）

2 会社がD組合員に対し行った本件懲戒処分は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

（1）前提事実及び前記1（3）サ、（4）ウ認定によれば、①D組合員は、平成26年8月31日から同年10月28日までの間に計37日間、就労しておらず、欠勤していること、②平成26年12月19日、会社は、同月1日付けでD組合員に対し、本件懲戒処分を行ったこと、がそれぞれ認められる。

（2）まず、本件懲戒処分の根拠や程度、手続についてみる。

ア 会社は、本件懲戒処分は就業規則上の減給や賃金規則によるものではなく、本来、懲戒・諭旨解雇に相当するところ、諸事情を斟酌して「降格」を行った旨、労使関係の良好の観点から、解雇事由に該当するところを降格・減給にとどめ、かつ、減給の程度も軽くしている旨主張する。

イ そこで、会社主張についてみる。

前記1（4）ウ認定によれば、本件懲戒処分通知書には、規律違反名として就業

規則第72条の記載があることが認められ、会社は就業規則上の減給や賃金規則によるものではないと主張する一方で、本件懲戒処分通知書には規律違反名として就業規則第72条を挙げており、会社主張は整合していない。

また、前提事実及び前記1(1)ウ、(5)ア認定によれば、①就業規則上は、14日以上が無断欠勤や、懲戒処分を受けた者について1年以内に更に懲戒に該当する行為があった時は、諭旨又は懲戒解雇事由に該当すること、②D組合員は同僚の従業員に暴行を加えたことにより、平成26年7月20日付けで減給の処分を受けていたこと、が認められ、D組合員の欠勤が無断欠勤に当たる場合には、就業規則上は、本来は諭旨又は懲戒解雇事由になり得るということができる。しかしながら、当該処分は、会社が自ら定めた就業規則に則って行われたものということとはできないから、会社主張には理由がない。

ウ また、本件懲戒処分の手続についてみると、懲戒処分という不利益処分を行うに当たっては、D組合員に弁明の機会を付与するのが相当であるところ、付与したとの疎明はなく、弁明の機会を与えないことは手続上も問題があるといわざるを得ない。

エ 以上のことからすると、本件懲戒処分は、就業規則に則ったものではなく、手続上も問題がないとはいえない。

(3) なお、会社は、D組合員の欠勤を無断欠勤としたことに合理性がある旨主張するので、念のため、以下検討する。

ア 会社は、①会社が承認しなければ「無断」欠勤になる旨、②組合による争議行為の通告は適法要件を欠き、無効であるからこそ、診断書云々が問題とされている旨、③平成26年8月31日以降の欠勤の根拠となる診断書の提出は履践されておらず、本件のような長期間に及ぶ欠勤について、届出なしで行われた実績などない旨、④D組合員に体調不良があるとしても、D組合員の欠勤について、会社が承認できるだけの理由はない旨主張する。

イ まず、会社主張①についてみる。

D組合員から会社に対し、本件欠勤に係る何らかの届出があったとの疎明はなく、D組合員は、会社への届出を経ることなく欠勤したといえる。

ところで、前記1(5)ア認定によれば、確かに、会社の就業規則第32条には、欠勤する場合、所定の手続により所属長に届け出て、承認を受けなければならない旨の規定がある。しかしながら、前記1(3)イ認定によれば、会社では欠勤届に係る書式はなく、承認申請の前提となる同条所定の届出手続が定められていないのであるから、会社の主張①には理由がない。

ウ 次に、会社主張②についてみる。

前記1(2)キ認定のとおり、平成26年8月26日、組合等は、会社に対し、D組合員等の本件配転先への出勤を拒否する争議行為を同年9月1日から行う旨通告したことが認められる。労働組合法上、同盟罷業の決定は、組合員の直接無記名投票の過半数の賛成を経ることが求められるところ、有効投票の過半数をもって足りると解されており、会社主張の事実をもってしても、これを欠いたか否かの疎明はない。また、同盟罷業の決定という労働組合が自主決定すべき事項に対し、使用者が確証もなく疑義を呈すること自体、問題なしとはいえない。

そうすると、平成26年9月1日以降のD組合員の欠勤は、争議行為によるものと解すべきであり、会社の主張②は採用できない。

エ 次に、会社主張③及び④についてみる。

前記1(3)イからエ、カからク認定によると、26.9.5会社通知書、26.9.15会社通知書及び26.10.21会社通知書において、D組合員の平成26年8月31日以降の欠勤が無断欠勤である旨記載されているところ、26.9.11団交後、D組合員は総務部長に対し、年休届を出した方がよいか相談し、その後、26.9.29診断書をファクシミリで送信する等しており、組合及びD組合員が、争議行為であるとの認識とは別に、自身の体調不良を原因として、同年8月31日以降の欠勤を続けていたとも解される。しかし、前提事実及び前記1(3)イ、ウ、オ、カ、ケ認定によれば、①同年9月から10月にかけて、組合と会社との間で、D組合員の就労条件を巡る交渉が継続していたこと、②上記交渉継続中に、D組合員は会社に対し、26.9.29診断書を送信したこと、③会社では、欠勤届に係る書式は作成されていないこと、が認められる。

また、会社は、26.9.11団交において、D組合員の勤務時間帯を検討する旨述べ、26.9.24折衝では、D組合員に診断書の提出を求め、これに応じて、平成26年9月29日、D組合員から26.9.29診断書が提出されると、26.10.23団交において、D組合員の勤務を当初の夜間から昼間へ変更する旨述べている。

これらのことからすると、会社は、平成26年8月31日以降の欠勤については、根拠となる診断書の提出がなく、届出がない旨主張するものの、少なくとも体調不良を理由とするものであったことは認識した上で対応していたといえる。

したがって、会社主張③及び④は、いずれも、D組合員の欠勤を無断欠勤とする根拠とはならず、採用できない。

オ 以上のことからすると、会社がD組合員の欠勤を無断欠勤としたことには、合理的理由がない。

(4) 次に、本件懲戒処分当時の労使関係についてみる。

前提事実及び前記1(1)ア、(2)カ、キ、(3)ア、(4)ア認定によれば、①平成

26年3月以降、本件懲戒処分までに、組合は、会社を被申立人として計2件の不当労働行為救済申立てを行っていたこと、② D 組合員が、会社への組合結成通知に会計補佐として名を連ねていたこと、③同年8月25日以降、D 組合員を含む組合員数名が労基署に未払の時間外勤務手当の申告を行ったこと、④同月26日、組合がD 組合員を含む配転者3名について、出勤拒否の争議行為を通告していたこと、⑤同年9月頃、D 組合員は組合のビラまきに3回ほど参加したこと、⑥同年11月13日、D 組合員を含む組合員らの代理人が、会社に対し、時間外未払賃金の支払を催告する書面を送付したこと、が認められる。

これらのことからすると、D 組合員は、組合と会社が激しい対立関係にある中で、本件配転命令に異を唱え、組合の闘争手段としての争議行為に参加し、争議行為として欠勤を続けていたといえる。

- (5) 以上を総合的に判断すると、本件懲戒処分は、労使対立が激しい中で、会社が、組合活動としての争議行為により欠勤したD 組合員に対し、合理的根拠もなく、手続においても問題があるまま、懲戒処分を行い、D 組合員に不利益を与えたものといえ、また、これにより、組合員の組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

- (1) 組合は、遅延損害金の支払を求めるが、主文1をもって足りると考える。
(2) 組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成28年7月1日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

D 組合員の年休取得の状況

7月

日	月	火	水	木	金	土
				24 年休	25 年休	26 休日
27 休日	28 年休	29 年休	30 年休	31 年休		

8月

日	月	火	水	木	金	土
					1 休日	2 休日
3 年休	4 年休	5 年休	6 年休	7 年休	8 休日	9 休日
10 年休	11 年休	12 年休	13 年休	14 年休	15 年休	16 休日
17 年休	18 年休	19 年休	20 年休	21 年休	22 休日	23 休日
24 年休	25 年休	26 年休	27 年休	28 年休	29 休日	30 休日
31 ー						

9月

日	月	火	水	木	金	土
	1 ー	2 ー	3 ー	4 ー	5 休日	6 休日
7 ー	8 ー	9 ー	10 ー	11 年休	12 休日	13 休日
14 年休	15 年休	16 年休	17 ー	18 休日	19 ー	20 ー
21 休日	22 ー	23 ー	24 ー	25 休日	26 ー	27 ー
28 休日	29 ー	30 ー				

10月

日	月	火	水	木	金	土
			1 ー	2 休日	3 ー	4 ー
5 休日	6 ー	7 ー	8 ー	9 休日	10 ー	11 ー
12 休日	13 ー	14 ー	15 ー	16 夏休	17 夏休	18 夏休
19 休日	20 ー	21 ー	22 休日	23 ー	24 ー	25 ー
26 休日	27 ー	28 ー	29 休日	30 休日	31 休日	

「ー」…年休申請日及び休日以外の日（計37日）