

命 令 書

申 立 人 宇都宮市

X₁ 組合

執行委員長 A₁

宇都宮市

A₂

被申立人 宇都宮市

Y 会社

代表取締役 B₁

上記当事者間の栃労委平成26年（不）第1号 Y会社事件について、当委員会は、平成28年8月4日第672回公益委員会議において、会長公益委員白井裕己、公益委員蓬田勝美、同三浦義和、同末廣啓子、同杉田明子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y会社（以下「会社」という。）が、申立人 X₁ 組合（以下「組合」という。）の組合員である申立人 A₂

に対して、平成26年11月1日から11月10日までの10日間を出勤停止とする同年10月31日付け懲戒処分（以下「本件処分」という。）を行ったことが、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、平成26年12月12日に組合及びA₂から救済申立てが行われた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A₂に対し、本件処分をなかったものとして取り扱わなければならない。
- (2) 会社は、A₂に対し、本件処分による出勤停止の期間にA₂が受け取るはずであった賃金相当額及び遅延損害金を支払わなければならない。
- (3) 会社は、組合及びA₂に対し、不法行為に基づく損害賠償として、それぞれ100万円を支払わなければならない。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、X₂ 組合 の下部組織として、業種を問わず一般として個人加盟できる労働組合であり、平成13年1月27日に結成された。本件申立て時の組合員数は30名くらいである。
- (2) A₂は、昭和59年8月8日に会社と期間の定めのない労働契約を締結した後、平成2年1月13日に一度退社したが、平成6年9月21日に再度会社と期間の定めのない労働契約を締結した。
- (3) 会社は、昭和50年4月22日に設立された水産物及び加工品、食料品の販売、水産加工業等を目的とする株式会社であり、本件申立て時の従業員数は役員を除き31名である。
- (4) A₂は平成25年4月10日に組合に加入した。

2 A₂の組合加入までの経緯等

- (1) A₂は、平成6年9月21日の再入社後、営業を担当していたが、糖尿病性網膜症等に罹患し、平成19年10月16日から平成20年2月17日まで及び同年7月1日から同年9月20日まで業務に就くことができなかったところ、平成20年及び平成21年の健康診断を受診せず、平成22年4月21日に行われた健康診断の結果、矯正視力も運転適性がないものであることが判明した。

【審査の全趣旨】

- (2) 平成23年3月22日、会社は、A₂が同僚従業員の母親に関する発言をしたことにより発生したトラブルについて、A₂に対して厳重注意とし、始末書を提出させた。

【乙2、審査の全趣旨】

- (3) 会社は、A₂に対し、調整手当について、勤務態度不良等を理由に平成23年7月分から1万円減額し、また、能力査定により平成24年7月分から1万6,000円減額した。

【乙3、審査の全趣旨】

- (4) A₂は、平成24年12月13日、出勤時に低血糖による目眩が原因で事故を起こし、翌14日を欠勤した。

【審査の全趣旨】

3 A₂の組合加入から本件処分前までの経緯等

- (1) A₂は、平成25年4月10日に組合に加入し、翌11日にこれを会社に通知し、同月19日に第1回団体交渉が行われた。

【甲1、乙14】

- (2) 平成25年6月13日、第3回団体交渉が行われ、会社は、A₂に対し、「貴殿を平成25年6月21日付けで、加工部勤務を命ずる。」との辞令を手渡そうとしたが、A₂は受領を拒絶したため、同月20日付け辞令を19日に郵送した。

【甲 3、甲38の 2 及び 3】

- (3) 会社は、平成25年 7 月11日の第 4 回団体交渉の後、A₂に対し、7 月12日付けで「貴殿に加工部勤務を命じたことにより、平成25年 6 月21日付けをもって、営業部特販課マネージャーの任を解きます。これに伴う、労働時間及び給与についての条件はすでに通知の通りと致します。」という辞令を出した。

加工部への配置転換及び業務の変更により、A₂の給与（総支給額）は99,640円の減額となった。

【甲 4、甲39、審査の全趣旨】

- (4) A₂は、会社を被告として、平成25年 8 月 7 日、配転処分の無効とバックペイ等を求めて訴訟（宇都宮地方裁判所平成25年(ワ)第635号賃金等請求事件）（以下「配転処分関係訴訟」という。）を提起し、同年 9 月18日、A₂及び組合は、当該提訴について、県庁記者クラブにおいて会見を行った。

後日、会社の事務所に、当該会見に係る新聞記事の写しが貼り出された。

【甲 6、甲31、甲36の 1 及び 2、審査の全趣旨】

- (5) A₂は、加工部への配置転換後、包丁を使用しない解凍、袋詰め、うろこ取り、出し入れ、ラベル貼り等の仕事を担当していた。

平成25年10月17日、A₂がアジを詰める際に使用していた手袋が裂け、その一部が商品に混入したまま納品され、その結果、納品先から苦情があったことから、会社は同月26日、A₂に嚴重注意の通知をした。

【甲12、乙 8、審査の全趣旨】

- (6) 平成25年10月下旬頃、会社の女性従業員から、A₂からセクシャルハラスメントを受けたとして、配転を希望する文書と措置願いが出され、会社は、同月30日、当該女性従業員同席の下、A₂から事情を聴取した上で、同日付けで「訓戒」の懲戒処分を通知し、始末書の提出を求めた。A₂は、同年11月 2 日、始末書を提出した。

なお、当該セクシャルハラスメントについては、平成26年1月14日、当該女性従業員がA₂に対して損害賠償を求めて提訴（宇都宮地方裁判所平成26年（ワ）第18号損害賠償請求事件）した。

【甲13、甲14、乙9、乙10、審査の全趣旨】

（7）平成25年12月10日、会社は、A₂に対して、同月4日にA₂が加工場で床に落とした紅鮭の切身をそのまま真空包装しようとしたことについて、嚴重注意を通知した。

【乙13】

（8）平成26年6月3日、組合は、A₂の配置転換に関して解決の申入れをするため、A₂の妻を含む女性3名により、会社代表取締役 B₁ 会長（以下「会社会長」という。）の自宅に要請活動を行った。

平成26年6月5日の第9回団体交渉において、会社は、組合が同月3日に予約なく会社会長自宅に要請に来たことに対して、問題であるとの発言をした。

【審査の全趣旨】

（9）平成26年6月19日、組合は、会社に対し、A₂の配置転換等の問題の早期解決のため、同月26日の団体交渉の申入れを行ったが、会社は同月23日、当該問題については裁判継続中のため団体交渉を差し控えたい旨、回答した。

【甲21、甲22】

（10）平成26年7月4日及び同年8月22日、組合は、A₂の妻を含む女性3名により、会社会長自宅を訪問し、A₂の配置転換の撤回等の申入書を郵便受けに入れた。

これに対し、会社は、同年8月22日、「何故、会社へ送るべき申入書を個人の自宅へ持ってくるのか理解できない。会社会長の家族は大変迷惑している。納得のいく回答をお願いします」旨のファクシミリを組合宛て送信した。

なお、8月22日の申入書は、同月25日、「女性3名モニターに写る」と加筆され、会社の事務所のタイムカードレコーダー付近に置かれて

いた。

【甲23、甲24、甲25、甲47】

- (11) 平成26年8月25日、組合は、会社に対し、会社会長自宅への申入書持参については団体交渉の場で説明する旨を返信し、同月中に9月11日又は12日の団体交渉開催を申し入れた。

これに対し、同年9月4日、会社は、同月11日又は12日の団体交渉については、展示会への出席や商談会の準備等で多忙なためとして、同月25日以降の開催を再検討するようファクシミリにて送信した。

【甲26、甲27】

- (12) 平成26年9月9日、組合は、道路使用許可を取り、宇都宮市内で宣伝カーによる宣伝活動を行った。

【審査の全趣旨】

- (13) 平成26年9月12日、組合は、A₂の妻を含む女性3名により、会社会長自宅を訪問し、A₂の配置転換の撤回等の申入書を郵便受けに入れた。

当該申入書は、翌13日、「女性3名 会長宅へ」と加筆され、会社の事務所のタイムカードレコーダー付近に置かれていた。

なお、同年8月30日、9月8日、9月19日にも、組合が作成した要望書又はチラシが、会社の事務所のタイムカードレコーダー付近に置かれていた。

【甲28、甲47、審査の全趣旨】

- (14) 平成26年9月27日、会社における会議において、会社社長 B₂

(以下「会社社長」という。)は「2回ほどね、街宣車がここ通ってますけれども、笑っちゃうでしょあれ、だいの大人が日中、仕事しないのかって、それが仕事なのと、あげくの果てに、ボーナス払え、そんなこと組合にいちいち言われる筋合いもないでしょ、って思いません、みなさん、それは私の考えですからね。それでね、組合の批判をしていると書かれても構いません」と発言した。

【甲11】

(15) 平成26年10月19日、組合が作成したチラシが、会社の事務所のタイムカードレコーダー付近に置かれ、翌20日、組合の街宣車両の写真が同タイムカードレコーダーの後ろに貼られていた。

(5) 平成26年10月29日午前、会社会長、会社社長、会社常務取締役

B₃ (以下「会社常務」という。)及び会社顧問の特定社会保険労務士 B₄ (以下「会社社労士」という。)は、C₃に対して、C₃文書(乙11)の内容について事実確認を行った。

会社は、同日午後の役員会で、「A₂に事実を確認し、認めた場合は本件処分とし、否定した場合には検討し直す」方針を決定した。

【甲29、乙14、乙16、乙17、乙18、審①p35、審③p6～8・p29・p51】

(6) 平成26年10月31日午前11時過ぎ頃、会社はA₂に対し、C₃文書(乙11)を説明し、事情聴取を行った。

A₂は「ちょっと、言っただけ。」と回答した。

会社は、あらかじめ作成してあった本件処分に係る懲戒処分通知書を、A₂に交付した。

【甲15、乙14、乙16、乙17、乙18、審①p31～32、審③p10～11・p29～30・p49・p55～57】

(7) 平成27年2月25日に、配転処分関係訴訟について、和解が成立。和解内容は、同年3月16日以降、A₂が営業部営業主任の地位を有することの確認、給与は諸手当を含めて321,798円(概算)とすること等である。

【甲37】

(8) 女性従業員がA₂に対して提訴したセクシャルハラスメントに係る損害賠償請求訴訟について、平成27年2月26日、宇都宮地方裁判所において、A₂に40万円の支払いを命じる判決が出され、同年6月3日、東京高等裁判所においてA₂が30万円を支払うことで和解が成立した。

【乙10、審査の全趣旨】

第3 判 断

1 申立人の主張

(1) A₂の行った行為について

A₂は、C₃が平成26年6月頃から頻繁に、「裁判どうなってい

るんですか。頑張ってください。」「影ながら応援しています。」「よくビラとか撒いてるんですか。」「組合はとんでもない団体だという話もあるんですが、どうなんですか。」と聞いてきたため、事務的な事項以外は話すべきではないと考えていたものの、話しかけられたのに対して無視するわけにもいかないことから、質問に対する回答として、「戦争や原発反対の集会をしたりもしていて、そんなことはない。」「組合の集まりに今度参加してみない。」「たまにパレードも行っているから一緒に来てみない。」などと「ちょっと言った」ということであり、全く問題とならないはずである。

A₂は、仕事の手を休めることなく、大体1分くらい、雑談という形で話したもので、嫌がる相手に言ったとか、チラシを渡して勧誘しようとしたことはない。

なお、「集会に出席しないか。」「労連の集まりに参加しないか。」と誘ったことはあるが、「右翼の集まりに参加しないか。」という発言をしたことはない。

そもそも、組合の上部組織であるX₂組合が関わった集会の内容は、戦争法の反対、脱原発、メーデーであり、右翼の集会とは評価できないものであることは明らかであるし、組合からA₂に対し、労働組合が右翼であると教えたこともないし、右翼であると言われるような行動をしたこともない。そうであれば、組合の組合員であるA₂が右翼であると認識する事情はないし、「右翼の集まりに参加しないか」と言うはずもない。

したがって、客観的に事実とは異なる内容が含まれている以上、本件処分の認定事実が真実とは異なり極めて屈辱的かつ侮辱的内容である。

(2) 本件処分について

① 懲戒要件の該当性について

A₂は、C₃から組合についての話題を差し向けられたことか

ら、これに対して雑談として応じただけであり、このような些末な雑談を捉えて、会社は、「常に品位をもち会社の名誉を傷つける行為をしないこと」、「勤務時間中に勝手な振る舞いをしないこと」、「その他、社会人として人格を向上させ、責任ある行動をすること」、「その他、就業規則及び諸規定を遵守すること」（就業規則第31条）に違反したとして、「就業規則又は諸規則を遵守しないとき」「会社の信用を傷つけ、社員として体面を失うような行為をしたとき」（同第44条）に該当するとして出勤停止処分しており、このこと自体、会社の不当労働行為を推認させる。

また、A₂とC₃のやりとりによって誤配やその他を含めて、一切損害が発生しておらず、C₃が迷惑していたと認定することはできないことは明らかであり、C₁社が迷惑していたというのは、会社が作り上げた事実である。

② 本件処分の必要性について

C₃は、平成26年9月の始め頃、A₂に対して「B₁会長に呼び出されて、しつこくてしつこくて嫌なんですよ。呼び出されて関わり合いたくないんですよ。」と言った。A₂は、会社内で孤立している自分とC₃が話すことは会社会長に問題視されるからやめた方がよいと考え、「もう話すのはやめよう。」とC₃に言って、それ以降は、会社との労働争議に関する話題のみならず、その余の私語もしないこととした。

これにより、同年9月及び10月にはC₃に話しかけていないのであるから、同年10月末に至って10日間の出勤停止をすることが改善指導につながらないのは明らかで、処分の必要性が欠如している。

また、その他の場面で、A₂が会社から改善指導と評されるものを受けた事実はない。

さらに、本件処分後もC₃とA₂は、業務中に顔を合わせ、平成27年8月中にも会話をしている。

③ 本件処分に係る手続きの瑕疵について

本件処分については、以下について適正手続違反がある。

ア 会社は、本件処分を行う手続において、何の用件であるかを告げずにA₂を呼び出し、A₂に対して事実の有無等の一切の確認作業を行っていないこと

イ A₂から聴き取りをする前に懲戒処分通知書が作成されていたこと

ウ A₂が組合あるいは弁護士の立会を求めているにもかかわらず会社はそれに応じなかったこと

エ A₂以外の労働者からは嚴重注意であるのに2度もヒアリングをしていること

オ 平成26年10月31日にA₂が事実を認めたとする証拠がなく、A₂の弁解についての録音や弁明書等の記録も残さなかったこと

カ 本件は組合から聴き取りをする必要があるのにそれもしていないこと

以上のとおり、本件処分は、懲戒要件の該当性や必要性において合理的理由がなく、A₂に対する事実認定が不十分であるなど、その処分手続にも瑕疵があり、違法な懲戒処分であり、適法と認定されることはあり得ない。

(3) 不当労働行為意思について

① 平成26年9月27日の会議における会社社長の発言について

街宣活動は労働組合の権利であり、会社社長は労働組合の権利が分かっておらず、会議の場で、組合に対して反組合的立場にいることを表明し、批判していることを明確にしている。

② A₂が組合員であることの本件処分への影響について

平成26年10月16日の第10回団体交渉で、それまで少数で4名程度だった組合の参加者が13名になり、団体交渉の力関係が全く変わって組合が優勢になった。

本件処分は、会社が、交渉を元の会社有利の形に戻し、組合に大

きな打撃を与えるため、人事権を使って処分をしたものである。

③ その他の不当労働行為意思について

以下の事実に基づけば、会社の組合敵視の意思は客観的にも現れており、時系列を見ても、本件処分に向けてその意思が強くなっていることが分かる。

ア 会社常務の発言等

会社常務は、A₂から組合加入通知書を渡された際に、「個人が会社に勝てるわけがない。会社のほうは何でもでっち上げられるんだから、どうせ辞めることになるわよ。」と言い、また、平成25年5月15日、第2回団体交渉において、A₂が組合に加入したことについて「恩を仇で返した。」と言った。

同年9月18日、A₂は、配転処分関係訴訟の提訴後、組合とともに県庁記者クラブで記者会見をし、新聞記事となった。会社は、新聞記事では原告及び被告が特定されていないにもかかわらず、会社常務が同新聞記事を複写したものの余白に「H25.9.19 A₂ の記者クラブでの会見」と書いて、会社の事務所に貼り、A₂が会社を提訴したことを周知した。

イ A₂の知らない会議

平成26年4月18日午前10時30分頃、A₂は、会社の労働者である「●●」から、「ここだけの話だけど、お前の会議を会社でやった。お前のために集まった。そのときにまだ2年くらいしか経っていないあんちゃん（社員）もみんなお前の悪口を書いたぞ。」、「お前が労働組合なんか入っからそんなことになんだろ。お前のことを庇う奴は1人もいないぞ。」、「今ならまだ間に合うから、詫びを入れるなら今だぞ。今ならまだ許すようなことを言っているから。」、「長いものには巻かれた方がいいから。家に帰って、嫁や親と相談して謝った方がいいよ。」と言われた。

ウ 組合の申入書等の会社の事務所への掲示

組合の会社に対する申入書の写し、組合が作成したチラシ、組合

宣伝カーの写真等が、平成26年8月25日、30日、9月8日、13日、19日、10月19日、20日、加筆やマーカーをされた上で、会社の事務所の労働者が打刻するタイムカードレコーダー付近に置かれ又は貼り出されていた。

以上のとおり、会社の組合敵視の意思が事実経過に現れており、唯一の組合員であるA₂にあえて違法な懲戒処分を行ったことを踏まえれば、会社に不当労働行為意思があることは紛れもない事実である。

2 被申立人の主張

(1) A₂の行った行為について

A₂によるC₃への話しかけについては、平成26年8月下旬にC₃の上司であるC₂から会社会長へ電話による改善要望があり、同月30日に会社会長がC₂及びC₃から状況の確認を行い、併せて文書による提出を要請したところ、同年9月5日付けのC₃文書（乙11）が提出され、さらに、同月10日、C₁社の社長及び専務が会社会長を訪れ、C₁社申入書（乙12）を手交して、改善措置を懇請してきた。

平成26年10月29日、会社は、C₃文書（乙11）について、C₃から聴取して事実確認を行った。

C₃は、平成26年6月から会社の本社に行くようになり、A₂と顔を合わせるようになったところ、A₂から、集中して作業している業務中に少なくとも5分から10分ぐらいの間、6月の頃は4、5回であったものが、だんだん増えていき、8月に入るとほとんど毎日のように、「集会に出席しないか。」、「労連の集まりに参加しないか。」、「右翼の集まりに参加しないか。」などと誘いを受けていた。C₃は、最後には嫌になって、話を止めるために「俺は左翼だよ。」と言って断ったこともあった。C₃が「俺は左翼だよ。」と言っていることから、A₂から右翼についての発言があったと認められる。

また、C₃は、A₂と会社が裁判で争っていることは知っていたが、C₃からそのことに関して、A₂に対して話しかけたことはないと証言している。

話の内容及び状況等からすれば、C₃からA₂に話しかけたことに端を発する雑談ではなく、A₂からC₃に対する積極的な労働組合（活動）に対する勧誘等の話しかけがあったと言ふべきである。

さらに、A₂はC₃に対して、午前5時から6時半頃の朝一番忙しく集中しなければならない仕分け作業の時間に、業務に関わりのない労働組合の集会等のことを頻繁に話しかけていたのである。

一般に、労働者は労働契約を締結することにより、就業時間中は職場規律を守り使用者の指揮に服して労務の提供を行うべき職務専念義務を負うものであり、就業時間中の組合活動は、使用者の明示若しくは黙示の承諾があるかまたは労使間の慣行上許されている場合のほかは、原則として職務専念義務に違反するものであり、A₂の行為がこれに当たることは言うまでもない。

以上のとおり、A₂からC₃への話しかけは、勤務時間内に執拗に行われ、会社の業務を阻害しており、雑談にとどまるものではなく、正当な組合活動には該当しない。

（２） 本件処分について

① 懲戒要件の該当性について

本件処分の対象たる行為については、勤務時間内に、会社の事業場内において、業務に関係のない内容を頻繁に話しかけ、誤配送を惹起しかねなかったのみならず、取引先運送会社の従業員並びに同社から極めて異例ともいえる文書による改善措置の懇請があったことなどからすれば、それが雑談にとどまるものではないことは明らかである。

過去において、他従業員とのトラブル、セクシャルハラスメント、裂けた手袋の一部が商品に混入し納品されたこと、床に落とした切

り身をそのまま真空包装しようとしたことにより、何回も嚴重注意や懲戒処分等を受けているのに反省せず、今回も非違行為を行ったというように、過去の非行を情状として考慮することは差し支えないものである。

仮に、処分の均衡を欠くものであったとしても、懲戒解雇等であれば格別、出勤停止は必ずしも不当労働行為意思のあったことを裏付ける資料とはなり得ないと言うべきである。

② 本件処分の必要性について

会社は、平成26年9月半ば頃、会社社労士に本件処分に関して相談したところ、会社社労士も立ち会って当事者に事実確認することになったが、会社社労士において1カ月程度都合がつかなかったことから、同年10月29日午前にC₃の事実確認後、同月31日にA₂への事実確認及び本件処分を行ったものである。

同年9月以降、A₂の勧誘行為が収まったからといって、取引先から異例の文書による改善措置の懇請があった以上、会社として信用を失うわけにはいかないと、然るべく処分を行った。

③ 本件処分に係る手続きについて

平成26年10月29日に役員会で出勤停止10日という懲戒処分の方針を一応決めていたが、A₂に事実確認をして、本人が事実を認めた場合にはそのまま処分することとし、否定した場合には本件処分の通知は渡さず再検討することにしていた。

処分当日である平成26年10月31日、「お話したいことがあります。」とA₂を呼び出し、会社会長、会社社長、会社常務、会社社労士の4人で、A₂に対し、C₃文書（乙11）を説明した上で、20分から30分ほど事実確認を行った。

A₂は、「ちょっと言っただけ」旨回答し、話しかけた内容等については否定しなかったことから、会社社労士において、休憩中は構わないが仕事中は行ってはいけない旨伝えた上で、会社は、A₂に対し、あらかじめ作成しておいた本件処分通知書を交付した。

申立人らは、本件処分の手続的瑕疵を主張するが、その内容は必ずしも明らかではなく、会社は、A₂の弁明の機会を設け、A₂が否認したという事実もないのであるから、適正手続違反はなく、仮に手続的瑕疵があったとしても、それをもって直ちに不当労働行為意思の現れ、不当労働行為であるということとはできない。

以上のとおり、本件処分は就業規則に基づいて行ったものであり、その処分手続に瑕疵はなく、本件処分の必要性、相当性の範囲を超えてなされたものではない。

(3) 不当労働行為意思について

① 平成26年9月27日の会議における会社社長の発言について

会社社長が申立人主張の発言をしたのは事実であるが、これは、会社社長自宅に街宣車が来た際に、自宅に来ていた知人が街宣車を追いかけて文句を言ったり、会社社長の妻が近所の人から「6回ビラが入っていたけど会社大変なんですね。」と言われたことなどから、事実を伝えようとしたものである。組合活動を止めるように働きかけをしたような事実は1回もない。

② A₂が組合員であることの本件処分への影響について

本件処分は、上記のとおり、A₂の行為が会社の取引に重大な影響を及ぼすものであったこと及び過去の処分歴等を理由とするものであり、A₂が組合の組合員であることなどを理由とするものではない。

なお、A₂自身、組合に加入する1、2年前ころには、従業員仲間が会社を退職させられ、最後の一人となった自身も賃金減額をされ、解雇の危険を感じていたことから、組合に加入したが、同加入によって、自身に対する処分等が変わったかは必ずしもわからないという認識を有しているところである。

③ その他の不当労働行為意思について

ア 会社常務の発言等

平成25年4月に、A₂から組合加入通知書を渡されたのは会社

常務であるが、A₂の組合加入について特に何か言ったことは無い。

配転処分関係訴訟に関する新聞記事については、3社くらいから電話があり、翌日、当時の営業課長等が持ってきた記事に書込みはしたが、事務所内に貼り出したのは営業課長等である。

イ A₂の知らない会議

不知

ウ 組合の申入書等の会社の事務所への掲示

写真は会社常務の娘が撮ったもので会社常務が書込をしたことは認めるが、写真やチラシが貼り出された経緯は分からない。掲示について、会社は指示をしていない。

エ 不当労働行為意思の不存在について

不当労働行為意思は、決定的動機、主たる動機・原因でなければならず、不当労働行為意思が不利益処分の決定的動機と認められる場合に不当労働行為の成立が認められるものである。

会社は、A₂が組合に加入する以前から、A₂の勤務態度を理由として、嚴重注意や減給を行っていたものであって、A₂が組合に加入後も、その勤務態度を理由に嚴重注意や懲戒処分を行ったに過ぎず、組合加入後に態度が急変したり、脱退を求めたりなどといった反組合的態度もなく、また、多数回にわたる団体交渉にも応じている。

なお、取引先や職制の私宅周辺での街宣活動等にあっては、使用者会社の取締役・職制個人やその家族らの私生活を侵害する行為は、正当な組合活動とはいえないこともあり得るところであり、仮に、これに対する嫌悪等があったとしても、上述のとおり、本件処分の決定的動機が不当労働行為意思であるということとはできない。

3 当委員会の判断

(1) A₂の行った行為について

申立人は、A₂の話しかけは、C₃からの組合活動についての問いかけに応じた雑談に過ぎず、また、「右翼の集まりに参加しないか」という言葉をA₂は話していないため、C₃文書（乙11）の内容は真実と異なると主張する。これに対し、会社は、C₃文書（乙11）の内容についてはC₃に事実確認をしており、A₂の勧誘行為は、勤務時間中に行われた職務専念義務に違反する積極的な組合勧誘活動であったと主張するため、以下、判断する。

① 話しかけの発端、頻度について

A₂は、C₃から裁判について話しかけられたため、それに雑談程度に応じただけと主張しており、C₃は、裁判について話しかけてはいないと証言している。

話しかけの頻度については、A₂自身、審問での本人尋問において、平成26年6月～8月の間、何回もC₃に対し勧誘を行ったことを認めており（審②p26）、他方、C₃も、頻度に関しては確定的な証言をしているわけではないが、そもそもC₃がA₂の勧誘行為を迷惑に感じなければ、上司にA₂の行為によって仕事に支障が生じて困っている旨を訴える動機がなく、上記の点と審問でのC₃に対する証人尋問の結果及びC₃文書（乙11）を併せ考えると、少なくともC₃が迷惑に感じるほど相当程度頻繁に（執拗に）勧誘行為が行われたと認めざるを得ない。（第2の4（3））

また、この間のA₂の勧誘に対してC₃が肯定的な返事をしたという事実は見当たらず、C₃が頻繁に組合活動等についてA₂に話しかけていたとの立証はされていない。

最初の話しかけがどちらからであったかはいずれにせよ、A₂が執拗に勧誘をしていた事実を否定するものではない。

② A₂がC₃に話しかけた内容について

C₃文書（乙11）中の「右翼の集まりに参加しないか」という文言については、「右翼」は、労働組合の活動と思想的に相容れな

いものと考えてるのが一般的であり、組合の組合員であるA₂が発した言葉としては、違和感を感じるものであるが、他方、C₃は、審問での証人尋問において、A₂の話を止めるために、「おれは左翼だよ。」と言った旨述べており（審②p35～36・p43～44）、またA₂も、審問での本人尋問において、C₃からそのような言葉が発せられたことを認めているので（審②p25）、「左翼」の反意語である「右翼」という言葉がA₂から発せられたことを強く推認させる。

また、会社役員及び会社社労士が、平成26年10月31日、事実確認のためにA₂を呼んで、C₃文書（乙11）に記載された事実について事情聴取した際に、そこに列挙された3つの文言の真偽についてA₂に尋ねたところ、「ちょっと言っただけ。」と答えたのみで、「右翼の集まりに参加しないか」という文言も含めて、否定しなかったことが、認められる。

上記のとおり、「右翼の集まりに参加しないか」という文言は、組合の組合員であるA₂にとって、強い違和感を感じるはずのものであり、もしA₂がそのような文言を発したことがなければ、会社からの事情聴取の場において、これを強く否定してしかるべきである。しかるに、A₂は、「ちょっと言っただけ。」と答え、反論しなかったのであるから、A₂がC₃に対し、「右翼の集まりに参加しないか」という勧誘行為を行ったと認定するのが相当である。（第2の4（6））

③ 正当な組合活動か否かについて

A₂は、勤務時間内に、5時から6時頃のピッキング作業が一番忙しく、かつ、集中を要する時間帯に話しかけを行っていたが、仕分けを間違えると誤配送が発生する危険があることをA₂自身の審問において認めている。（審②p16）

A₂は、C₃との会話中には手を休めていないと主張しているが、集中しなければ誤配送が発生する危険を認識しながら、同時時間帯にC₃に対して業務とは関係のない組合集会等への参加を勧誘

していたと言わざるを得ず、仕事をしながら雑談に応じただけであるとの主張は採用できない。

以上のとおり、A₂の勧誘は雑談程度に行われた会話ではなく、勤務時間内、それも多忙な時間帯に、誤配送の危険を認識しながらも、取引先の従業員に対して執拗に行われた勧誘であり、正当な組合活動であったとは認められない。

(2) 本件処分について

申立人は、些末な雑談に過ぎなかったA₂の話しかけについて、誤配等の損害が生じていないにもかかわらず出勤停止の重い処分を課し、本人への事実確認のほか処分の手続きにも瑕疵があるため、会社の不当労働行為を推認させると主張する。これに対し、会社は、A₂への事実確認等の処分の手続きに瑕疵はなく、本件処分は、A₂の行為が誤配送を惹起しかねないほか、取引先運送会社の従業員及び同社から異例の改善要請を受けた問題であり、過去の非行を情状として考慮して妥当なものであったと主張するため、以下、判断する。

① 懲戒要件の該当性、必要性について

上記(1)のとおり、A₂が勤務時間内に行った勧誘行為は正当な組合活動に当たらない。当該行為は、会社就業規則第31条のうち第17号「勤務時間中に勝手な振る舞いをしないこと」、第19号「責任ある行動をすること」、第20号「その他、就業規則及び諸規定を遵守すること」に抵触すると言える。また、当該行為に対し、取引先から文書(乙12)による改善要請があったことから、同条第3号「常に品位をもち会社の名誉を傷つける行為をしないこと」にも抵触すると言える。

このため、同第44条のうち第6号「就業規則又は諸規則を遵守しないとき」、第9号「会社の信用を傷つけ、社員として体面を失うような行為をしたとき」に該当するとして懲戒処分の対象とするこ

と自体に問題はないと認められる。

また、A₂は本件処分以前に、以下のような問題を起こし、その都度、処分を受けてきた。

ア 平成23年3月22日、社内にて同僚母親に関する発言をしたことによるトラブルについて嚴重注意とし、A₂は始末書提出。(第2の2(2))

イ 平成25年10月17日、アジに手袋の破片を混入して出荷したことについて、同月26日付け嚴重注意通知。(第2の3(5))

ウ 平成25年10月30日、同僚へのセクシャルハラスメント行為について、懲戒処分(訓戒)通知。A₂は始末書提出。(第2の3(6))

エ 平成25年12月4日、床に落とした紅鮭切り身をそのまま包装しようとしたことについて、同月10日付け嚴重注意通知。(第2の3(7))

こうしたことから、会社の主張にもあるとおり、会社が本件処分に当たって「過去において何回も懲戒処分等を受けているのに反省せず、今回も非違行為を行ったというように、過去の非行を情状として考慮」して、懲戒処分の量定を決定することは差し支えない。

本件処分においては、これに加えて、取引先から文書(乙12)をもってA₂の行為に対して改善措置の要請が強くなされていることから、会社としては、取引先の信用を失うことのないよう、対応を示す必要があったと言える。

以上を踏まえると、就業規則(第45条)上、懲戒の種類が訓戒、減給、出勤停止(10日以内)、諭旨解雇、懲戒解雇とある中で、本件処分について10日間の出勤停止としたことについては、その相当性において不当に過重であったとは言えず、本件処分の必要性も認められる。

② 本件処分に係る手続きについて

申立人の主張する本件処分に係る手続きの瑕疵について、以下検討する。

ア 会社はA₂に対して十分な事実確認を行ったと言えるか

会社がC₃文書（乙11）をA₂に説明した上で、事実確認を行ったところ、A₂は「ちょっと言っただけ」と認めており、C₃に話しかけた内容について否定する発言をしていない。（第2の4（6））

事実でなければ明確に否定するはずのところを否定しなかったことから、A₂の「ちょっと言っただけ」の回答をもってA₂が勧誘の事実を認めたと会社が判断したことに特段の問題はないと認められる。

イ A₂から聴き取りをする前に懲戒処分通知書が作成されていたこと

本件処分については、C₃文書（乙11）及びC₁社申入書（乙12）を踏まえ、C₃からの聴取に基づき、A₂本人から聴取を行う以前に役員会において処分の方針を決定している。

しかしながら、処分の申し渡しについては、会社会長、会社社長、会社常務は、A₂に事実確認をしてA₂が認めた場合に行うものと決めていた旨証言しており（第2の4（5））、実際にA₂の聴取も行ったことは事実であることから、本件処分の最終決定はA₂の聴取後に留保していたと認めることができる。結果的にA₂も処分事由となったC₃への勧誘を認めていることから、A₂の聴取前に処分の方針を決めていたことをもって本件処分が直ちに不当であると言うことはできない。

なお、申立人は、A₂が組合あるいは弁護士の立会を求めているにもかかわらず会社はそれに応じなかったこと、A₂以外の労働者からは厳重注意であるのに2度もヒアリングをしていること、A₂の弁解についての録音や弁明書等の記録を残さなかったこと、本件は組合から聴き取りをする必要があるのにそれもしないことを、A₂への対応の問題点としているが、これらについては、就業規則等において手続きの定めもなく、違法な瑕疵があったと言うこ

とはできない。

以上のとおり、本件処分において、処分が違法不当とされるような事実は認められない。

(3) 不当労働行為意思について

申立人は、反組合的立場にいることを表明する会社社長の発言、配転処分関係訴訟提訴の新聞記事、組合の申入書、チラシや街宣活動の写真等が会社の事務所に掲示されたことから、会社の不当労働行為意思は明らかであり、本件処分は、団体交渉の参加者数で優勢になった組合に大きな打撃を与えるため、人事権を使って処分をしたものであると主張する。これに対し、会社は、本件処分は、A₂の行為が会社の取引に重大な影響を及ぼすものであったこと及び過去の処分歴等を理由とするものであって、A₂が組合の組合員であることを理由とするものではないと主張するため、以下、判断する。

① A₂が組合員であることの本件処分への影響について

本件処分は平成26年10月31日に通知されたが、C₃文書（乙11）は9月5日、C₁社申入書（乙12）は9月10日に通知され、これら文書を受けて行ったとする本件処分は、実施までに1カ月半以上を要している。これに関して、申立人は、本件処分の15日前の10月16日に開催された第10回団体交渉において、それまで4名程度だった組合の参加者が13名になり、団体交渉の力関係が大きく変わって組合が優勢になったことから、会社が、組合に大きな打撃を与えるため、人事権を使って本件処分をしたものと主張している。これに対し、会社は、本件処分までに1カ月半以上を要したのは、9月は年末商戦の展示会の準備で忙しく、また、会社社労士と日程が合わなかったためとしている。（乙14、審③p38・p47）

組合と会社との間においては、本件処分の前には、組合は、平成26年6月から9月にかけて4回、A₂の妻を含む女性3名により、会社

会長自宅への要請活動を行っており、うち３回ではA₂の配置転換の撤回等の申入書を郵便受けに入れている。これに対し、会社は同年８月22日、「何故、会社へ送るべき申入書を個人の自宅へ持ってくるのか理解できない。会社会長の家族は大変迷惑している」旨のファクシミリを組合に送信している。（第２の３（８）、（１０）、（１３））

また、組合は、平成26年９月には、宇都宮市内で街宣活動を行っている（第２の３（１２））。平成26年９月27日の会議はこうした中で開催されたものであり、会社社長は同会議における発言（第２の３（１４））について、その趣旨は街宣活動等の事実を伝えようとしたものとしているが、自宅に来ていた知人が街宣車を追いかけて文句を言ったり、会社社長の妻が近所の人から「６回ビラが入っていたけれど会社大変なんですね」と言われて頭を下げたりした（審③p26）こともあって、組合の街宣活動等に対し、批判的と受け取られる発言となったとも考えられる。

これらの点で、本件処分を行う頃には、会社は、組合に対して何がしかの嫌悪感を持っていた可能性が考えられる。

一方、A₂は、組合に加入する前から、平成23年３月22日には、同僚従業員の母親に関する発言をしたことにより、当該従業員とトラブルになり、会社から嚴重注意とされ、また、調整手当について、勤務態度不良等を理由に平成23年７月分から１万円の減額、能力査定により平成24年７月分から１万6,000円の減額とされている。（第２の２（２）及び（３））

また、A₂は、組合に加入した後も、平成25年10月17日には、アジを詰める際に使用していた手袋が裂け、その一部を商品に混入したまま納品して会社から嚴重注意とされ、同月30日には、会社の女性従業員に対してセクシャルハラスメントを行ったとして「訓戒」の懲戒処分を受け、同年12月４日には、加工場で床に落とした紅鮭の切身をそのまま真空包装しようとしたことから、再び嚴重注意とされている。（第２の３（５）～（７））

このように数々の問題等を起こしていたところに、A₂は、上記(1)のとおり平成26年6月から8月の間、何回も、C₃が迷惑に感じるほど相当程度頻繁に(執拗に)勧誘行為を行っていたのである。しかも、この勧誘は、勤務時間内に、ピッキング作業が一番忙しく、集中を要する時間帯に、仕分けを間違うと誤配送が発生する危険を認識しながら行っていたと言わざるを得ない。

その結果、C₃から「大変迷惑した」として会社に対して文書(乙11)で改善要請があったのみならず、大切な取引先であるC₁社からも文書(乙12)で改善申入れがあり、会社としては信用を失う(審①p40、審③p8・p25・p29)問題となった。これらの事態を踏まえ、会社は10日間の出勤停止とする本件処分を行ったのである。その量定は、懲戒の種類が訓戒、減給、出勤停止(10日以内)、諭旨解雇、懲戒解雇とある中で、上記(2)①でも述べたとおり、その相当性において不当に過重であったとは言えない。

会社は、先に述べたようにA₂が組合に加入する前から、A₂のトラブルや勤務態度等を理由に厳重注意や調整手当の減額を行っていた。また、会社は、A₂の組合加入以降、本件処分までに10回の団体交渉に応じ、本件処分後も組合の申入れに合わせてその都度団体交渉に応じている。(甲1～10、甲42、甲49～51)

結局、本件処分の決定的動機は、A₂が、上記のように数々の問題等を起こしていたところに、更にまた、会社にとって大切な取引先から信用問題に関わる文書申入れをされるほどの非違行為を行ったことによるものであったと認められる。こうした状況においては、会社は、A₂が組合員であるか否かに関係なく、本件処分を行うのが相当であった、すなわち、仮にA₂が組合員でなかったとしても、同じ懲戒処分を行うのが相当であったと認められる。

したがって、会社が組合の要請活動、街宣活動等により、組合に対して何がしかの嫌悪感を持っていたとしても、それをもってA₂に対する本件処分について不当労働行為意思の存在を認めるのは相当でな

い。

② その他の不当労働行為意思について

ア 会社常務の発言及びA₂の知らない会議について

申立人の主張する会社常務の発言及びA₂の知らない会議については、それぞれ会社は否認ないし不知としているところ、それらを認定するに足る申立人の立証はなされていない。

イ 配転処分関係訴訟提訴の新聞記事、組合の申入書等の会社の事務所への掲示について

新聞記事が事務所に掲示されていたことについて、会社常務は一部書込を加えたことは認めているが、タイムカードレコーダー付近に新聞記事を貼り出したのは当時の営業課長らであったほか、その他のチラシ等が置かれた経緯はわからないとしている。

会社常務の書込の意図については、判然としておらず、また、これらを営業課長が貼り出し、何者かが組合の申入書やチラシをタイムレコーダー付近に置いておいた意図についても、判然としていない。

したがって、会社が業務と関係のない掲示物を見つけ次第、即時撤去しなかったからといって、不当労働行為意思を証明するものとは認められない。

以上のとおり、本件処分において、会社の不当労働行為意思の存在を認めるのは相当でない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件処分は労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

よって、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28年 8 月 4 日

栃木県労働委員会

会長 白井 裕己