

写

## 命 令 書

神戸市長田区

申立人 H  
代表者 執行委員長 A

大阪府貝塚市

被申立人 I  
代表者 代表取締役 B

大阪府貝塚市

被申立人 J  
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成28年(不)第64号及び同29年(不)第21号併合事件について、当委員会は、平成30年6月13日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二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 I 及び同 J は、申立人組合員 D に対する平成28年7月4日から同月10日までの出勤停止処分がなかったものとして扱わなければならない。
- 2 被申立人 J は、申立人組合員 D に対し、同人が平成28年7月4日から同月10日までの間、就労していれば得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人 I 及び同 J 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 A 様

I  
代表取締役 B  
J  
代表取締役 C

当社らが行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条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。

#### 記

- (1) 貴組合員 D 氏に対し、7日間の出勤停止処分を行ったこと（1号、3号及び4号該当）。
- (2) 貴組合との団体交渉において、賞罰委員会や貴組合員 D 氏への処分についての協議に応じなかったこと（2号該当）。

### 事 実 及 び 理 由

#### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 分会長に対する出勤停止処分を撤回し、出勤したものとして扱うこと
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 謝罪文の掲示

#### 第2 事案の概要

##### 1 申立ての概要

本件は、分会長の雇用主及びそのグループ会社を被申立人として、①分会長に対する出勤停止処分、②団体交渉における被申立人の対応、がそれぞれ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 I （以下「 I 」という。）は、肩書地に本社を、大阪府内等に営業所を置き、運送業及び倉庫業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約25名である。また、 I を含めて複数の企業がグループ（以下「 K 」という。）を構成している。

イ 被申立人 J （以下「 J 」といい、 I と併せて「被申立人ら」といい、 I 、 J のいずれかの場合を「会社」という。）は、 K を構成する株式会社の1つである。

ウ 申立人 H （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く

個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約130名である。

なお、組合の下部組織として、被申立人らの従業員で組織された

L（以下「分会」という。）があり、分会の組合員数は、本件審問終結時約5名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 就業規則等について

(ア) 平成26年12月12日に岸和田労働基準監督署に提出された同27年1月1日から実施の I の就業規則は、別紙1のとおりである。

なお、この時の岸和田労働基準監督署への提出については、同労働基準監督署から労働者代表が適正に選出されていないとの指摘を受け、同28年1月14日、

I は岸和田労働基準監督署に対し、同27年1月1日から実施の就業規則を同内容で再度、提出した。

(乙10の1、乙10の2)

(イ) 平成28年7月29日に岸和田労働基準監督署に提出された同月22日改訂の

I の就業規則は、別紙2のとおりである。

(乙6)

(ウ) J と I は同一の内容の就業規則と賃金規程を有している。

(エ) 被申立人らにおいては、K 賞罰委員会規程（以下、K 賞罰委員会規程を「賞罰委員会規程」という。）が定められており、その内容は別紙3のとおりである。

(甲5、乙5)

イ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 平成26年5月1日、運転手として勤務している D（以下「D 分会長」という。）を含む I の従業員数名が組合に加入し、分会を結成した。

その後、D 分会長は定年退職になり、同27年4月1日以降は、

J の従業員として I の運転業務を行っている。

(甲23、乙1)

(イ) 平成27年6月10日及び同年10月2日、D 分会長は、運転手としての業務中に物損事故（以下、これらの事故をそれぞれ「27.6.10事故」及び「27.10.2事故」という。）を起こし、会社からこのことが就業規則第49条第2項及び第4項に反する行為に当たるとして、同規則第48条第1項を適用し、訓戒とする旨の通知をそれぞれ同年7月1日付け及び同年10月6日付けで受けた。

(甲10、乙9の2、乙9の3、乙11)

(ウ) 平成27年10月21日、D 分会長は、翌日に納品予定のコンテナを牽引したまま自宅に車両を乗り帰った（以下「本件コンテナ乗り帰り」という。）。

(乙9の1)

(エ) 平成27年12月14日、D 分会長は、運転手としての業務中に物損事故を起こした（以下、この事故を「27.12.14事故」といい、27.6.10事故及び27.10.2事故と併せて「本件3件事故」という。）。

(乙9の4)

(オ) 平成28年1月12日、同年3月18日、同年4月25日及び同年6月23日、D 分会長について、K 賞罰委員会（以下「賞罰委員会」といい、この4回の賞罰委員会をそれぞれ「第1回賞罰委員会」、「第2回賞罰委員会」、「第3回賞罰委員会」、「第4回賞罰委員会」という。）が開催された。

会社は、これらの賞罰委員会の開催にあたり、D 分会長に対し、事前に、いずれも「K 賞罰委員会 委員長 B」名で作成された賞罰委員会開催通知と題する文書を交付し、出席を求めていたところ、第1回から第3回の賞罰委員会の開催通知には議題として、「事故の件、その他」とのみ記載され、事故の日時や場所等は記載されていなかった。ところで、D 分会長は第4回賞罰委員会に出席しなかった。

(甲6-1、甲6-2、甲6-3、甲6-4、甲7、乙3-1、乙3-2、乙3-3、乙3-4)

(カ) 平成28年3月29日、同年6月14日及び同年10月19日、組合と会社との間で団体交渉（以下「団交」といい、各団交をそれぞれ「28.3.29団交」、「28.6.14団交」、「28.10.19団交」といい、これらを併せて、「本件団交」という。）が開催された。

(甲12、甲13、甲14、乙4-1、乙4-2、乙4-3)

(キ) 平成28年6月25日、J は D 分会長に対し、出勤停止7日間の制裁を科す旨の同日付け文書（以下「本件懲戒処分通知書」という。）を交付し、同年7月4日から同月10日までの7日間、D 分会長は出勤停止となった（以下、この処分を「本件懲戒処分」という。）。

(甲1)

(ク) 平成28年12月16日、組合は I を被申立人として（平成28年(不)第64号事件）、さらに、同29年3月31日、組合は J を被申立人として（同29年(不)第21号事件）、それぞれ不当労働行為救済申立てを行い、これらの事件は併合された（これらの事件を併せて「本件申立て」という。）。

### 第3 争 点

- 1 被申立人らの D 分会長に対する平成28年7月4日から同月10日の7日間の出勤停止処分は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。
- 2 平成28年3月29日、同年6月14日、同年10月19日の3回の団交の賞罰委員会や D 分会長への処分についての協議における、被申立人らの対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（被申立人らの D 分会長に対する平成28年7月4日から同月10日の7日間の出勤停止処分は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。）について

##### (1) 申立人の主張

ア 被申立人らは、27.12.14事故を奇貨として、賞罰委員会を急遽設立した。

賞罰委員会の設置が明記された就業規則が適法に労働基準監督署に提出されたのは、本件懲戒処分が行われた後のことである。

また、賞罰委員会の運営はでたらめで杜撰なものである。

第1回賞罰委員会にて、D 分会長に交付された賞罰委員会規程には、委員が欠席する場合の委任状や代理の規定はないにもかかわらず、本件審査の手続で被申立人らが提出した規程にはその旨の規程がある。これは、組合が、賞罰委員会に出席すべき委員が欠席していることを指摘するなどした際、被申立人らは、思いつきで欠席者は委任状を出したと返答し、その後、賞罰委員会規程を偽造したためである。また、被申立人らは委任状も偽造し、書証として提出している。

賞罰委員会規程は、平成27年12月25日付けで実施とされているが、本件3件事故も本件コンテナ乗り帰りもこれ以前に起きたものであり、賞罰委員会規程には、コンプライアンス委員会から継続されるとか、過去の事案も取り上げ得るとの定めはない。また、賞罰委員会の設立は、従業員に周知されていない。

以上のとおり、仮に、賞罰委員会が被申立人らの機関・組織としてあり得るとしても、被申立人らは、自らの賞罰委員会規程もないがしろにし、好き勝手な運営をしており、被申立人らは、組合を攻撃し、D 分会長への処分を強行するために、かかる運営をしていることは明らかである。

イ 出勤停止7日間という処分は、過去に例のない重い処分である。D 分会長の事件事案よりも大きな事故や非違行為に対しても、従来、出勤停止等の処分がなされたことはなかった。社内では、事故処理を運転手が行い、事故報告として会社に上がっていないケースも多々ある。

本件3件事故と本件コンテナ乗り帰りは、重大な過失や瑕疵が D 分会長にあったわけではない。27.12.14事故は、非常に難しい入庫場所での、誘導員の指示

が遠因となったものである。コンテナ乗り帰りについては、被申立人らは以前、乗って帰っていた従業員が他にもいたことを認めており、被申立人らがコンテナ乗り帰りについて注意や警告を出したこともない。さらに、被申立人らは、本件コンテナ乗り帰りについて、事故事案のような報告書の提出を求めたり、詳しい事情聴取を行うなどしていない。また、D 分会長は、反省を表明している。

したがって、あえて、減収を伴う制裁を行う必要性は乏しい。

ウ 本件懲戒処分通知書にも問題がある。この通知書には、詳細は追って通知する旨の記載があり、D 分会長はこの記載について、会社に対し、何度も質問したが、返答もなされなかった。

また、処分理由も変遷している。本件懲戒処分通知書や第1回賞罰委員会の内容等からみると、被申立人らは、1年で3回、事故を起こしたことを繰り返し指摘しており、本件3件事故が処分の事由の中心であり、本件コンテナ乗り帰りは中心ではない。その後、被申立人らは、過去の事案を理由とする処分であることや過去の事案との均衡を欠くことから自らの主張が揺らぎ、言い逃れのため、処分理由は27.12.14事故と本件コンテナ乗り帰りであると主張することにしたものである。

エ 以上のおりであるから、本件懲戒処分はD 分会長に不利益を与えるとともに、組合の団結についての動揺を招き、破壊することを目的にしたもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。さらに、当時、組合とIの間で別件の不当労働行為救済申立て事件が係属中で、D 分会長は証人として証言したり、被申立人側の証人に対し尋問するなどしていたことを考慮すると、労働組合法第7条第4号にも該当する。

## (2) 被申立人らの主張

ア 本件懲戒処分は、不当労働行為に当たらない。

イ 運輸業界の安全に対するハードルが数年前と比較して格段に高くなる中、会社においても種々の取組みを通じ、努力を続けていた。平成27年年頭には、社長の年頭あいさつにて、事故撲滅を目指すことを宣言し、全従業員に対し協力を求めた。しかし、同年2月には事故が発生し、その後2名の運転手が短期間に2回立て続けに事故を発生させた。このような状況下で、コンプライアンス委員会から賞罰委員会への移行が検討されていたところ、本件懲戒処分の対象となる事案が発生したため、賞罰委員会への移行を行った。

ウ 本件懲戒処分は、本件コンテナ乗り帰りと27.12.14事故を理由とするものである。なお、27.6.10事故及び27.10.2事故は処分済の事案であり、本件懲戒処分の対象にはしていない。

本件コンテナ乗り帰りと27. 12. 14事故は、いずれも相当の重みはあり、原因は D 分会長の気の焦りや不注意が招いたものである。従前の訓戒処分では、反省を促し、改善することは難しいとの結論に至り、相応の処分が必要であると判断した。

本件コンテナ乗り帰りは、自身が楽をするための自己中心的行為であり、弁明の余地はない。積荷は顧客の資産であり、万一盗難にあっていれば、多大な損害が発生するとともに、顧客からの信頼が失墜し、取引停止となれば、会社の存続も危ぶまれる。

本件コンテナ乗り帰りは、27. 10. 2事故からわずか数週間後に発生し、さらにその2か月弱後に27. 12. 14事故が起こっている。27. 10. 2事故にて、D 分会長に反省を求めたが、反省するどころか短期間にこのような自己中心的な行為や事故が再発したことからすると、D 分会長の職務に対する姿勢には大きな問題がある。事故の大小ではなく、このような職務態度に対して改善を求めるための相応な処分として、7日間の出勤停止処分を行ったものである。

エ 第3回賞罰委員会において、委員長は D 分会長に対し、自身が妥当と考える処分内容を文書で回答するよう求めたが、D 分会長は求めた内容についての文書回答は行わなかった。第4回賞罰委員会にて、この点を再度確認する予定であったが、D 分会長は欠席をしたため、会社は本件懲戒処分を行った。

D 分会長は、第1回賞罰委員会にて、全ての事案について事実を認め、謝罪の言葉もあり、反省の態度が窺えた。しかし、第2回、第3回と進むにつれ、明らかに態度が豹変し、謝罪をしたらそれで終わりといった開き直りの態度が目立った。本来であれば、事故防止のために今後どのように自らの行動を変えるのか等の発言があるものと思われたが、第3回賞罰委員会では、処分の基準に関する質問に終始した。したがって、7日間の出勤停止は妥当な処分であったといえる。

2 争点2（平成28年3月29日、同年6月14日、同年10月19日の3回の団交の賞罰委員会や D 分会長への処分についての協議における、被申立人らの対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

被申立人らは、団交において、組合が本件懲戒処分等について協議を求めることは内政干渉に当たる等と述べ、議題として受け付けないとの態度を取り続けた。かかる対応が、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たることは明白である。

(2) 被申立人らの主張

団交における被申立人らの対応は、不当労働行為に当たらない。

28. 3. 29団交において、被申立人らは組合からの質問に回答し、誠実に対応した。

28.6.14団交においては、組合が開始約5分で席を立ったもので、被申立人らが交渉を打ち切ったわけではない。被申立人らは、今後は賞罰委員会及び本件懲戒処分に対する議題は、団交で受け付けないと回答したが、当該団交において議題として扱わないとは一言も言っておらず、これは、当該団交で議題として受け付けることを意味しており、十分に議論ができたことを意味する。

28.10.19団交において、不穏当な発言があったことは事実であるが、かかる発言については、後日、文書にて取り消した。

組合との団交においては、組合側も毎回、大声でまくしたてたり、声を荒げるなどしており、このような言動が誠実なものであるか非常に疑問を感じている。

## 第5 争点に対する判断

- 1 争点1（被申立人らの D 分会長に対する平成28年7月4日から同月10日の7日間の出勤停止処分は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。）及び争点2（平成28年3月29日、同年6月14日、同年10月19日の3回の団交の賞罰委員会や D 分会長への処分についての協議における、被申立人らの対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）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。

ア K について

(ア) I のホームページには、K の構成員として J や M (以下「M」という。)が紹介されている。

(イ) 被申立人らは、同一の建物内に事務所を置いており、登記簿上の本店所在地も同一の住所となっている。

(乙12の1、乙12の2、証人 E )

(ウ) 平成29年4月現在の被申立人ら及び M の役員は、以下のとおりである。

	I	J	M
代表取締役	B	C	E
取締役 (代表取締役を除く)	C 役員①	E 役員②	B C
監査役	役員③	役員③	役員③

ところで、K においては、会長は C (以下「会長」という。)、社長は B (以下「社長」という。)、常務は E (以下「常務」という。)とされている。社長と常務は会長の息子である。

(乙12の1、乙12の2、乙12の3、証人 E )

イ 27.12.14事故に至る経緯

(ア) 平成27年6月10日、D 分会長は大阪府八尾市内の取引先の敷地にて、

27.6.10事故を起こした。

27.6.10事故は、当該取引先の敷地内に、ワンボックス車が後部ドアが開いたまま停車していたところ、コンテナ車に乗務した D 分会長が、公道から敷地内にバックで進入し、コンテナ車とワンボックス車の後部ドアが接触したというものであった。この接触により、ワンボックス車のその後の走行に支障が出るようなことはなかった。

その際、D 分会長は、会社が様式を定めている事故原因及び防止改善策と題する文書と事故報告書（以下、これらの文書を「事故報告書等」という。）に、①進入時にワンボックス車のドアが開いていることに気が付かなかった、②今後は、停車中の車がある時は、特にドアの開閉の有無を十分確認して運転するようにする旨等を記載して、会社に提出した。

（甲23、乙9の2、証人 D ）

(イ) 会社は D 分会長に対し、平成27年7月1日付けの「 K 各社コンプライアンス委員会」名による懲戒処分のお知らせと題する文書を交付し、27.6.10事故について、就業規則第49条第2項及び第4項に反する行為に当たるとして、第48条第1項を適用し、訓戒とする旨通知した。

（甲10）

(ウ) 平成27年7月17日、組合は当委員会に対し、 I を被申立人として、不当労働行為救済申立て（平成27年(不)第44号事件。以下「先行事件」という。）を行った。この事件は、D 分会長の定年後の継続雇用についての面談での I の対応が不当労働行為に当たるか否かを含む8個の争点についてのものであった。

先行事件は、平成28年3月7日に審査計画が策定され、同年4月21日（第1回）、同年5月23日（第2回）、同年6月13日（第3回）、同年7月7日（第4回）に審問が行われたところ、D 分会長は第1回と第2回の審問で申立人側証人として証言し、第4回審問では、 I が申請した証人に対し、申立人側補佐人として尋問を行った。

また、平成29年5月17日、当委員会は組合及び I に対し先行事件について一部救済命令を発したところ、この命令は再審査や行政訴訟を経ずに確定した。

（乙1）

(エ) 平成27年10月2日、D 分会長は京都府相楽郡精華町内の取引先の敷地内で、27.10.2事故を起こした。

27.10.2事故は、コンテナを輸送中の D 分会長が、コンテナの計量後、コ

ンテナシャーシ（コンテナを積載する荷台車両）のアウトリガー（地面に固定する為の脚）を上にあげず、サスペンションを上げることでアウトリガーの地面への接触を避けられるとして運転し、アウトリガーを構内に敷かれていた鉄板に引っ掛け破損したというものであった。

その際、D 分会長は、事故報告書等に、①当時、高速道路を使用しても延着必至の状況で、実際に到着が約8分遅れており、少々焦っていた、②計量後にアウトリガーを上げておればこのような事故は起こらなかったと思う旨等を記載して、会社に提出した。

（甲23、乙9の3、証人 D 、証人 E ）

(オ) 会社は D 分会長に対し、平成27年10月6日付けの K 各社コンプライアンス委員会名による懲戒処分のお知らせと題する文書を交付し、27.10.2事故について、就業規則第49条第2項及び第4項に反する行為に当たるとして、第48条第1項を適用し、訓戒とする旨通知した。

ところで、この文書には、27.6.10事故に続き、今年2回目の事故であるため、通常ならば重い処分になるが、今後このようなことを再度発生させないよう深い反省を求め、ここに戒める旨の記載があった。

（乙11）

(カ) 平成27年10月21日、D 分会長は、本件コンテナ乗り帰りを行った。

このことについて、会社は D 分会長に事故報告書等の提出を求めなかった。

また、会社は従業員に対し、コンテナの乗り帰りを禁止する通達を出したことはなかった。

（乙9の1、乙13、証人 E ）

(キ) 平成27年12月14日、D 分会長は、堺市北区内で運転中に27.12.14事故を起こした。

27.12.14事故は、コンテナ車に乗務した D 分会長が、配達先の従業員2名の誘導に従い、府道からバックで曲がって配達先に向かう際に縁石に乗り上げ、コンテナが傾き、角の住宅のカーポートの屋根に接触したというものであった。

その際、D 分会長は、事故報告書等に、①配達先の人が誘導してくれていたが、ストップの音が分からなかった、②私の注意不足である、③事故が起こる前、バックするのに交通を遮断してもらっていたので、少し焦っていた、④今後は、周りの状況に左右されることなく、自分自身で安全確認を確実に行うよう徹底努力する旨等記載して、会社に提出した。

（甲23、乙9の4、乙13、証人 D 、証人 E ）

ウ 賞罰委員会の開催と本件懲戒処分の通知に至る経緯

(ア) 被申立人らは、本件審査手続において、賞罰委員会規程を書証として提出し、一方、組合も、D 分会長が第1回賞罰委員会において交付されたとして、賞罰委員会規程を書証として提出した。賞罰委員会規程の内容は別紙3のとおりであり、いずれの規程も平成27年12月25日から実施とされ、その後の改訂についての記載はないところ、双方を比べると第6条と第10条の内容が異なっていた。

(甲5、乙5、証人 D、証人 E)

(イ) 会社が作成した議事録によると、第1回から第4回の賞罰委員会のいずれかに出席した者は、社長、常務、被申立人らの労務顧問会社の代表取締役である F (以下「F 顧問」という。)、同社の関係者1名、I の本社営業所所長、南港営業所所長、J のチーフマネージャーで I の人事労務課長兼営業副部長 (以下「労務課長」という。)と D 分会長であった。また、この議事録上の出欠状況は以下のとおりであり、第4回の賞罰委員会の議事録には、委任状についての記載があるが、第1回から第3回の賞罰委員会の議事録には、委任状についての記載はない。

	社長	常務	F 顧問	顧問会社 関係者	本社営業 所所長	南港営業 所所長	労務課長	D 分会長
第1回	出	出	出	—	出	—	出	出
第2回	出	—	出	—	出	出	出	出
第3回	出	出	出	—	出	—	出	出
第4回	出	出	出	出	出	委	出	—

出；議事録に出席者と記載がある。

—；議事録に出席者との記載も、委任状を提出した旨の記載もない。

委；委任状を提出した旨の記載がある。

一方、上記の議事録上の記載と異なり、被申立人らは、本件審査手続において、第1回、第3回及び第4回の賞罰委員会について南港営業所所長が、第2回賞罰委員会について常務が、それぞれ作成したとする委任状を書証として提出した。これらの委任状は、いずれも賞罰委員各位あての賞罰委員会開催通知の下部が点線で仕切られ、委任状として、賞罰委員会を欠席し、決議事項については議長に一任する旨が印字され、欠席理由と日付と氏名が空欄になっている様式によるもので、そこに手書きで氏名等が記入されていたが、第1回賞罰委員会時の南港営業所所長からの委任状を D 分会長に交付された第1回賞罰委員会開催通知の様式と比較すると、通知日や宛名の部分において下線の有無や数字が全角か半角か、文字の間隔等の点で、様式に異なる点があった。

(甲6-1、乙3-1、乙3-2、乙3-3、乙3-4、乙8-1、  
乙8-2、乙8-3、乙8-4)

(ウ) 会社は、賞罰委員会の開催について、対象者以外の従業員に周知していなかった。また、議事録は、必要性がなければ書面として作成しないという運用をしていた。

(証人 E )

(エ) 平成27年12月28日、賞罰委員会は D 分会長に対し、同日付け賞罰委員会開催通知にて、同28年1月12日に開催される賞罰委員会に出席するよう求め、同日、第1回賞罰委員会が開催された。

冒頭、会社は、①今回、賞罰委員会を新設した、② D 分会長は、7か月の間に3回の物損事故を起こしている、③このような例は過去に無く、即刻改善を求める必要があると判断し、賞罰委員会の開催を決定した旨述べた。

そして、F 顧問は、D 分会長に対し、本件3件事故について D 分会長が作成した事故報告書等の内容を示し、確認を求め、D 分会長は間違いはない旨返答した。また、F 顧問は、D 分会長に対し、7か月の間に3回の事故を起こしたことについて尋ね、D 分会長は反省している旨返答した。

次に、会社は本件コンテナ乗り帰りについて、翌日の納品を楽にするための自己中心的な考えで、管理責任の点から放置できるものではなく、また、D 分会長が、たびたび車両を自宅に乗り帰っているという目撃情報もある旨述べ、

D 分会長に対し、事実かどうかを尋ねた。D 分会長は、①自宅に乗り帰ったのは事実である、②昔から、洗車の場所がなかったため、車両を自宅に乗り帰って洗車していたが、咎められたことはなかった、③乗り帰ってはいけないということであれば、二度とそういうことはしないし、申し訳なく思っている旨述べた。会社は、昔は、車庫の関係等で、乗り帰りをしている者もいたと思うが、指定された車庫に車両を停めて業務をやってもらいたい旨述べた。

会社は、再度、賞罰委員会を開催する予定である旨述べ、第1回賞罰委員会は終了した。

(甲6-1、甲7、甲23、乙3-1、証人 D )

(オ) 平成28年3月7日、賞罰委員会は D 分会長に対し、同日付け賞罰委員会開催通知にて、同月18日に D 分会長に対する2回目の賞罰委員会を開催するので出席するよう求め、同日、第2回賞罰委員会が開催された。

席上、社長は、D 分会長に対し、1年間で3度目の事故であって、これは前例もなく諭旨退職や懲戒解雇も視野に入れて検討したが、本人は、全てを認め、反省していること等を情状酌量し、7日間以内の出勤停止を行おうと考え

ている旨述べた。

これに対し、D 分会長は、処分についての基準があるのかを質問し、社長は、1年間に3回の事故ということ自体、前例がないが、情状酌量の上、出勤停止を行うことを考えている旨述べた。

D 分会長は、出勤停止を実施するということかと尋ね、社長は、他の従業員が1年間に3回、事故をしたとしても辞めてもらうことになると思う旨述べた。D 分会長は、これまで1年間に3回、事故をしたことを理由に辞めた人は知らない旨述べ、今度からそうなるということなのかと言い、社長は、1年間に3回、事故をした例はない旨述べた。

D 分会長は、処分の内容について、今、わかりましたと返事はできない旨述べ、社長は、考えてもらったらよいが、会社としては情状酌量した上の処分内容なので、認めないというのであれば、再度、賞罰委員会を開催する旨述べた。D 分会長は、認めないというのではなく、勝手に返事をしないように言われているので、持ち返ってこれが妥当かどうかを相談したい旨述べ、社長はそれでよい旨返答した。

(甲6-2、甲20、甲23、乙3-2)

(カ) 平成28年3月29日、D 分会長の I における定年退職に伴う退職金の支払等を議題とし、会社側として会長、常務、F 顧問、労務課長が出席して、28.3.29団交が開催された。

組合が、賞罰委員会が開催されているが、就業規則には、賞罰委員会との記載はなく、表彰・制裁はコンプライアンス委員会で行うと書かれていることを指摘したところ、会社は、コンプライアンス委員会から賞罰委員会に名称変更し、改訂後の就業規則では賞罰委員会としている旨述べた。組合は、平成27年12月25日施行となっているが、それ以前の案件を賞罰委員会でも取り上げて問題にならないのかと尋ね、会長は、賞罰委員会の中身はコンプライアンス委員会と同じなので問題ない旨返答し、この件は今日の議題に入っていない旨述べた。

組合は、再度、賞罰委員会は、労働者の身分に関わることなので、重大な団交事項に当たると主張し、賞罰委員会にかけられ処分すると言われている旨述べた。F 顧問は、処分するとは言っておらず、本人の事情聴取をして、事実関係を明らかにし、処分については会社で検討するもので、処分について提案しているのだから、それについて意見をもらえればよい旨述べた。組合は、処分の提案は、身分や労働条件の変更に関わるのであるから、団交でも説明する必要がある旨述べ、F 顧問は本人が何も無いのに処分するわけがない旨述べた。

た。組合は、そのことはわかっているが、分かった上で賞罰委員会で決まった結果や内容について議題にするよう求めている旨述べた。F 顧問は、この話については終わるよう述べた。

(甲12、甲18、乙4-1、乙13)

(キ) 平成28年3月30日、組合は次のような宛名（以下、この宛名の表記を「

I 3名あて」という。）の同日付けの団体交渉要求書と題する文書により、団交を申し入れた（以下、この時の団交申入れを「28.3.30団交申入れ」という。）。

「 I

代表取締役	B 様
取締役 会長	C 様
常務 ( M 代表取締役)	E 様

この文書には、①組合員の懲戒事項を団交議題とすることは当然である、②組合は、(i)会社が D 分会長に対し、第2回賞罰委員会にて提案した内容について、(ii)過去の懲戒解雇、諭旨退職、出勤停止の事案についての2点について、再度団交を申し入れる、③緊急課題なので、同年4月5日の開催を求める旨記載されていた。

(甲8-1)

(ク) 平成28年4月19日、賞罰委員会は D 分会長に対し、同日付け賞罰委員会開催通知にて、同月25日に D 分会長に対する3回目の賞罰委員会を開催するので出席するよう求め、同日、第3回賞罰委員会が開催された。

同委員会において、D 分会長は、7日間の出勤停止についての判断基準を示すよう求めた。社長は、過去に1年間に3回の事故を起こした人はおらず、今回は、賞罰委員会を立ち上げてやっている旨述べた。D 分会長は、1年間に3回の事故を起こした人はいなかったのかと尋ね、社長は、いない旨返答し、今回は、3回の事故とコンテナの乗り降りを含め、さらに、D 分会長の事故については反省している等の発言も情状酌量して、7日間の出勤停止を基本に考えている旨返答した。

D 分会長は、年間3回事故を起こしたら、諭旨免職というのは決まっているのかを尋ね、社長は、事故の大小や被害の程度等いろいろ勘案して決定する旨述べた。D 分会長は、車を全損するような事故をした人や人身事故を起こした人もおり、私は人身事故を起こしていない旨述べ、社長は、事故を起こしたことに対して、例えば、物損なら3回であればセーフといったような基準は今はない旨返答した。

D 分会長は、本来は、諭旨退職が相当だと会社は言っていたと主張し、1年に3回の事故で諭旨退職なのかと尋ね、F 顧問は、①諭旨退職とかそういう問題は就業規則違反で、あなたの場合は、賞罰委員会違反でもあり、就業規則違反でもある、②その両方をみて、会社は、役員会を開いてどこにどういった問題があるかを精査して決定する旨述べた。D 分会長は、賞罰委員会は、私が事故を起こした後にできており、そういうことはできるのかと尋ね、F 顧問はできる旨返答した。D 分会長は、それであれば、気に入らない人をいくらでも遡って罰するわけであるかと尋ね、F 顧問は、あなたが3回も事故を起こしたので問題にしている旨述べた。

F 顧問は、あなたは、3回の事故とコンテナ乗り帰りについて、申し訳ないです等と発言しており、その時点で反省しているかどうかを判定した結果、7日間の出勤停止ということになっている旨述べた。D 分会長は、7日間の出勤停止はまだ決まっていないと言っていたのではないかと尋ね、F 顧問は、まだ、決まってないので、今日、新たに釈明を求める旨述べた。D 分会長は、7日間の出勤停止というよりも、情状酌量する前の諭旨退職が妥当というのがわからない旨述べた。

社長が、別に D 分会長だけではなく、前回も説明したようにと言いかけたところ、D 分会長は、今、聞いていることは全部私を対象にしているとしか個人的には受け取れない旨述べた。F 顧問は、そんなことはなく、今後は、あなただけではなく、賞罰委員会でやっていこうと考えている旨述べた。D 分会長は、物損を年3回で、ですかと尋ね、社長は、年3回とかではない旨返答した。D 分会長は、今後、やるなら公にしてもらいたいとし、私の後、同じような人がいたら同じ処罰を受けるのかと尋ね、社長は、そうである旨返答した。

D 分会長は、年に3回事故を起こしたからということかと尋ね、F 顧問は、それとコンテナ乗り帰りもである旨述べた。D 分会長は、コンテナ乗り帰りは私ひとりだけかと尋ね、F 顧問は、そういう問題ではなく、あなたの理由は、自分で判断しかねるということでしょうと尋ねた。D 分会長はそうである旨返答し、F 顧問は納得いかないという釈明でよいじゃないですかと発言した。D 分会長は、基準を教えてくださいと言っている旨述べ、F 顧問は、基準を聞きたいという釈明でよいじゃないですかと言ひ、さらに、今回は7日間の出勤停止についてどういう釈明をするのかと尋ねた。

D 分会長は、その処分は少しきついのではないかとということ言えばいいのかと問い返した。F 顧問は、そうである旨述べ、D 分会長は、その処分

は少しきついのではないかと思う旨述べた。社長は、D 分会長自身は、どれくらいが相当であると考えているのかを尋ね、D 分会長は、7日間の出勤停止だと1か月の賃金の約四分の一がなくなるのであるから、大きすぎるのではないかと述べた。F 顧問は、平成28年5月2日までに、D 分会長の意見や釈明を提出するよう求め、それにより、役員会で再度検討する旨述べた。

(甲6-3、甲21、甲23、乙3-3、乙13)

(ケ) 平成28年5月1日、D 分会長は、7日間以内の出勤停止という処分について不服があれば文書にするよう求められたので回答するとして、「

J 賞罰委員会役員殿」あての同日付け文書を提出した。

この文書には、①賞罰委員会については平成27年12月25日に改訂され、過去に遡って罰するとの規定もないが、今回の案件は同日以前の出来事であって賞罰委員会の対象外と考えているが、同日以前の事故を案件に取り上げる理由を明らかにするよう求める、②もし、過去に遡って罰とするのならば、過去数十年前の事故に遡って、従業員を賞罰委員会にかけていないことを明らかにするよう求める、③従業員のほとんどが賞罰委員会規程の内容を知らされておらず、賞罰委員会の透明化を求める旨の記載があった。

この文書に対する返答はなされなかった。

(甲9-1、甲23)

(コ) 平成28年5月2日、D 分会長は、組合の分会長を肩書として、「

K 御中賞罰委員従業員側役員様」あての同日付け文書を提出した。

この文書には、① K の従業員は、賞罰委員会の目的や内容を把握し、就業規則の制裁の内容について説明を受けているのか、②賞罰委員会は5名で構成されているが、開催時に5名が参加しなくてもよいのか、③就業規則第49条及び第50条の制裁内容に基づく減給や出勤停止には、会社の一方的な圧力によるものとしか思われぬ部分があり、故意でない事故に対する制裁について、会社側の賞罰委員はどのように考えているのか、④ K の別会社が行った違法な配車差別について訴えられているが、会社役員によって会社の名誉が傷つけられていないか、⑤上記の①から④の4項目について、平成28年5月31日までに組合あて D 分会長まで返答を求める旨の記載があった。

この文書に対する返答はなされなかった。

(甲9-2、甲23)

(サ) 平成28年6月14日、会社側として会長、常務、F 顧問、労務課長等が出席して、28.6.14団交が開催された。

組合は、会社が D 分会長に賞罰委員会にて提案した内容等について議題に

したい旨述べた。会長は、賞罰委員会は内部の問題であり、まだ、どのような処分をするかは決まっていないので、これを議題にすることは内政干渉に当たるので、議題としない旨述べた。

結局、組合は、会社の対応は団交拒否に当たる旨述べて席を立ち、この団交は約5分で終了した。

(甲13、甲18、乙4-2、乙13)

(シ) 平成28年6月15日、賞罰委員会は D 分会長に対し、同日付け賞罰委員会開催通知(以下「6.15賞罰委員会開催通知」という。)にて、同月23日に D 分会長に対する4回目の賞罰委員会を開催するので出席するよう求めた。

なお、開催通知には議題として、「① D 氏事故及びコンテナ持ち帰りの件、② 4月12日ヤード内接触事故の件、③ 制裁処分について、④ その他」と記載されていた。

(甲6-4)

(ス) 平成28年6月17日、組合は I 3名あてで、6.15賞罰委員会開催通知に回答するとして、同日付けの回答書を提出した。

この文書には、①賞罰委員会設置を規定した就業規則は、未だ、労働者代表選挙や労働基準監督署への届け出もなされておらず成立していない、②組合との団交において、賞罰委員会についての説明がなされず、28.6.14団交において、会社は団交拒否を表明した、③ D 分会長は、設立根拠不明とはいえ、3回の賞罰委員会に出席し、求められた報告等を終了している、④上記①から③の理由により、平成28年6月23日の賞罰委員会に D 分会長は出席しない旨記載されていた。

(甲8-2)

(セ) 平成28年6月17日、組合は I 3名あての同日付けの団体交渉要求書と題する文書により、団交を申し入れた(以下、この時の団交申入れを「28.6.17団交申入れ」という。)

この文書には、議題として、賞罰委員会、28.3.30団交申入れ時の議題、28.6.14団交での会長と F 顧問の発言、6.15賞罰委員会開催通知が挙げられていた。

(甲8-3)

(ソ) 平成28年6月23日、第4回賞罰委員会が開催された。D 分会長は、この賞罰委員会を欠席した。

賞罰委員会は、D 分会長に対する処分は7日間の出勤停止が相当であると決定し、会社の役員会に諮り、最終決定を行うことを確認した。

(甲23、乙3-4、乙13)

(タ) 平成28年6月25日、 J は D 分会長に対し、本件懲戒処分通知書を交付し、本件懲戒処分を通知した。

本件懲戒処分通知書の内容は、別紙4のとおりである。

ところで、本件申立てに至るまで、会社は D 分会長に対し、本件懲戒処分通知書以外に本件懲戒処分について文書で通知したことはなく、また、本件懲戒処分通知書中の「詳細は追って通知する」との記載は誤記であるとの説明をしたこともなかった。

(甲1、甲23、証人 D 、証人 E )

エ 本件懲戒処分の通知以降の経緯

(ア) 平成28年7月1日、組合は I 3名あての同日付けの抗議文を提出し、本件懲戒処分に抗議し、処分の撤回を求めた。

この抗議文には、①(i)会社は、28.6.14団交において、賞罰委員会問題は団交議題ではないとし、組合が28.6.17団交申入れを行っていた最中に、本件懲戒処分通知を行った、(ii)本件懲戒処分は、先行事件で D 分会長が証言した後に行われた、(iii)出勤停止7日間は、過去に例がなく、処分の公正さを欠いている、(iv)賞罰委員会はもともと就業規則に規定されておらず、正式に成立しているのか疑義があり、仮に成立していたとしても、過去の事例を扱えるのか、また、一旦処分した事故について再度処分対象にできるのかといった問題があり、違法の疑いがある、②以上の点から、本件懲戒処分は不当労働行為に当たる、③賞罰委員会規程によれば、機密の厳守等は委員に義務付けられたものであり、会社は、自己が作成した規定の運用や理解もいまい加減である旨の記載があった。

(甲2)

(イ) 平成28年7月1日、組合は I 3名あての同日付けの団体交渉要求書と題する文書を提出し、同月4日を指定日として、団交を申し入れた(以下、この時の団交申入れを「28.7.1団交申入れ」という。)

この文書には、議題として、本件懲戒処分の通知、賞罰委員会、28.3.30団交申入れ時の議題、28.6.14団交での会長と F 顧問の発言、6.15賞罰委員会開催通知が挙げられていた。

会社は、平成28年7月4日の開催には応じられない旨返答し、その後、28.10.19団交まで団交は開催されなかった。

(甲8-4)

(ウ) 平成28年7月4日から同月10日までの7日間、 D 分会長に対し本件懲戒処

分が行われた。これにより、D 分会長は約7万円の減収となった。

(甲23、証人 D )

(エ) 平成28年9月30日、組合は I 3名あての同日付けの団体交渉要求書と題する文書を提出し、団交を申し入れた(以下、この時の団交申入れを「28.9.30団交申入れ」という。)

この文書には、議題として、D 分会長の賞罰委員会、本件懲戒処分、28.7.1団交申入れ時の議題等が挙げられていた。

(甲8-5)

(オ) 平成28年10月19日、会社側として会長、常務、F 顧問、労務課長等が出席して、28.10.19団交が開催された。

会長は、本日の団交議題は、会社の内部規定で決まっていることであって、取り上げるのは適当ではない旨述べた。組合は、賞罰委員会にかけるというのは制裁を与えるということであって、実際に本件懲戒処分がなされており、これは労働条件の変更に当たり、組合員の身分に関することであるから、団交議題に該当する旨述べた。会長は、賞罰委員会は、罰だけでなく賞も与える場で、会社の内部規定で成立し、就業規則にも明示して、いつでも閲覧できるよう全員に周知しており、その中で、組合が会社の内部規定に介入してくるのはどうかと思う旨述べた。組合は、今回は、内部規定に基づいて処分が下されており、その処分経過について聞く権利があるので、団交議題として要求している旨述べた。F 顧問は、処分経過については、D 分会長が知っている旨述べ、組合は、結果については聞いているが、その結果に至った理由について聞く権利があり、説明義務もあると考える旨述べた。

会長は、本件懲戒処分においては、情状酌量した処分を下しており、普通から考えると今回の処分がいかに軽いかが分かる旨述べ、組合は、事故3回で出勤停止になった例があるのかと尋ねた。会長は、事故2回で出勤停止になった例もある旨返答し、組合が、その時は7日間であったのかを尋ね、会長は、1か月間の出勤停止処分であった旨返答した。F 顧問は、そういう問題ではなく、今回の処分が不服であるならば賞罰委員会の場で発言すべきである旨述べた。

組合は、本件懲戒処分通知書には、詳細は追って通知しますとあったが、詳細は知らせたのかと尋ね、F 顧問は、賞罰委員会は会社の機関であるから、弁明の機会を与え、民主的に行い、そこで決まったことについて通知するものであって、反省の度合いや事故の内容を精査して最終的に決定したというのが詳細である旨述べた。

組合は、賞罰委員会の労働者側委員2名は誰であるかを尋ね、F顧問は、それぞれで労働者側委員は変わる旨返答した。組合は、賞罰委員会は全委員出席で成立するとされているが、労働者側委員2名は出席していたのかを尋ねたところ、会長は、会社の内部規定に対して、外部が意見を言う資格はない旨述べた。組合は、再度、全委員が出席しなければ、賞罰委員会は成立しないのではないかと尋ね、労務課長は、処分を決定する時には全員が出席していた旨述べた。組合は、再度、労働者側委員が誰であるかを尋ね、労務課長は、本社営業所所長と南港営業所所長の名前を挙げた。組合は、所長は労働者委員と言えるのかと尋ね、労務課長は、管理職が労働者委員になれないとは規定に書かれていないので、なれる旨返答した。組合は、南港営業所所長が出席していない賞罰委員会が何回かあったのではないかと尋ね、次いで、出席していない者がいても賞罰委員会が成立しているのかと尋ねたところ、F顧問は委任状をもらえばよく、口頭でもよい旨述べ、会長は、賞罰委員会のことを組合が言うべきではない旨述べた。

F顧問は、この問題は団交で話すべきことではない旨述べた。D分会長は、処分に至った基準を質問している旨述べ、F顧問はそんな問題ではない旨述べた。D分会長が、そんな問題である旨返答すると、F顧問は、賞罰委員会に出席して発言すべきである旨述べた。

F顧問は、団交を終わろうと発言し、D分会長は、なぜ、これで終わりののかと発言した。会長は、こんな議題は、賞罰委員会でやれ、ばかがと言い、組合は、会長のばかとの発言に対し、抗議した。

(甲14、甲18、乙4-3、乙13、証人 G、証人 E)

オ 他の運転手に対する処分について

(ア) 会社において、十数年前、高速料金を支給されルートを指定されていたにもかかわらず、高速を使用せず、人身事故を起こし、延着した運転手がいたが、このことについて懲戒処分がなされなかった。また、この時より後に、運転業務で順番待ちになっていた際、割り込みをしたとして苦情を言われた運転手が、相手を金属バットで殴ったことがあったが、このことについても、懲戒処分がなされなかった。

(証人 E)

(イ) 平成27年1月から6月頃に、D分会長以外に、事故を複数回起こした運転手が2名いたが、これらの者に対し、賞罰委員会は開催されなかった。

(証人 E)

(2) I の使用者性について

前提事実によれば、本件3件事故を起こした時点では、D 分会長は J の従業員であるところ、被申立人らは本件において I も使用者であることを争わないが、念のため、この点について検討する。

まず、前提事実及び前記(1)ア(ア)認定によれば、J を含めて複数の企業が K を構成しており、I はその一員であり、しかも、このことは I のホームページで紹介されていることが認められる。

また、前提事実及び前記(1)ア(ウ)、イ(イ)、(オ)、ウ(ア)、(イ)、(キ)、(コ)、(サ)、(セ)、(タ)、エ(イ)、(エ)、(オ)認定のとおり、① I と J とは同一の内容の就業規則と賃金規程を有していること、②27.6.10事故及び27.10.2事故に関しては、K 各社コンプライアンス委員会名で D 分会長に対する懲戒処分が通知されていること、③ K 賞罰委員会規程が作成されていること、④賞罰委員会の開催通知は K 賞罰委員会委員長名で作成され、D 分会長に対する賞罰委員会には、J の取締役ではない I の代表取締役等が出席していること、⑤組合の団交申入れは、I 3名あてで行われ、D 分会長への懲戒処分についての団交が行われていること、⑥ J による本件懲戒処分通知書には、D 分会長の賞罰委員会での言動や「K 御中賞罰委員従業員側役員様」あての文書の内容を非難する記載が含まれていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、K に属する I と J は、D 分会長等従業員の人事管理を混然一体になって行っていたというべきであり、I は、J とともに、D 分会長に対する人事上の処遇を決定し得る地位にあるとみるのが相当であって、本件において、D 分会長の労働組合法上の使用者に該当すると判断される。

(3) 争点1 (被申立人らの D 分会長に対する平成28年7月4日から同月10日の7日間の出勤停止処分は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、本件懲戒処分の理由について検討する。

(ア) 被申立人らは、本件懲戒処分は、本件コンテナ乗り帰りと27.12.14事故を理由とするものと主張する。しかし、本件懲戒処分通知書を見ると、前記(1)ウ(タ)認定のとおりであり、本件懲戒処分の理由が明示されているとはいえない。しかも、同通知書には、詳細は追って通知する旨の記載があるが、本件審査手続において、被申立人らは、別途文書を作成した事実はない旨認めており、本件懲戒処分は、その理由を明示しないまま行われたと判断される。

(イ) また、被申立人らが本件懲戒処分の理由であるとする本件コンテナ乗り帰り

と27.12.14事故についてみるに、前提事実及び前記(1)イ(カ)、ウ(エ)認定によれば、D 分会長は、平成27年10月21日、翌日に納品予定のコンテナを牽引したまま自宅に車両を乗り帰ったが、①賞罰委員会の開催通知は、本件コンテナ乗り帰りから2か月以上経過してからなされていること、②会社は、D 分会長に対し、本件コンテナ乗り帰りについての事故報告書等の提出を求めなかったこと、③会社が、従業員に対し、コンテナの乗り帰りを禁止する通達を出したことはなかったこと、④第1回賞罰委員会にて、会社が、7か月の間に事故3回という例は過去に無く、即刻改善を求める必要があるとして賞罰委員会の開催を決定した旨述べたこと、が認められ、被申立人らにおいて当初から、コンテナの乗り帰りを懲戒処分の理由とする問題としていたかについては、疑問を感じざるを得ない。

さらに、27.12.14事故については、前記(1)イ(キ)認定のとおり、コンテナ車に乗務したD 分会長が、誘導に従いバックで曲がって配達先に向かう際に縁石に乗り上げ、コンテナが傾き、角の住宅のカーポートの屋根に接触したというものであることが認められ、重大な事故とはいふことはできない。

また、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(エ)認定のとおり、D 分会長は、27.12.14事故以前に、物損事故である27.6.10事故及び27.10.2事故を起こし、それぞれ訓戒を受けたことが認められるが、このことを勘案しても、D 分会長に本件懲戒処分に相当する非違行為があったかについて、疑問を感じざるを得ない。

イ 次に、本件懲戒処分を決定する手続についてみるに、組合は、賞罰委員会に関して、数々の問題点がある旨主張するので、まず、賞罰委員会について検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)ウ(エ)認定のとおり、①就業規則に賞罰委員会についての規定が追加されたのは、平成28年7月22日改訂時であること、②同年1月12日、D 分会長に対する第1回賞罰委員会が開催されたこと、がそれぞれ認められ、会社は、就業規則を改訂しないまま、D 分会長に対する賞罰委員会を開催したと解される。

また、前提事実のとおり、賞罰委員会規程は、平成27年12月25日から実施とされていることから、賞罰委員会は27.12.14事故以降に設立されたとみるべきところ、設立以前の事故に関して賞罰委員会を開催できる旨の定めがあるとの疎明はない。さらに、賞罰委員会の設立にあたって、その内容や運用について従業員を対象に説明がされたとする疎明もない。

そうすると、D 分会長に対する賞罰委員会の開催の根拠自体に、疑問を感じざるを得ない。

(イ) また、前記(1)ウ(ア)、(イ)、(コ)認定のとおり、①組合は、第1回賞罰委員会において交付されたとして賞罰委員会規程を書証で提出したところ、その内容は被申立人らが提出した規程と異なる点があること、②これらの規程はいずれも、平成27年12月25日から実施とされ、その後の改訂についての記載のないこと、③被申立人らが提出した規程には委員が委任状を提出したときは出席したものとみなす旨の定めがあり、組合が提出した規程にはこの定めはないこと、④ D 分会長の「 K 御中賞罰委員従業員側役員様」あての同28年5月2日付けの文書には、賞罰委員会は5名で構成されているが、開催時に5名が参加しなくてもよいのかとの記載があること、⑤同年1月12日に開催された第1回賞罰委員会の南港営業所所長からの委任状は、D 分会長に交付された賞罰委員会開催通知と様式において異なっていること、がそれぞれ認められる。そうすると、被申立人らが、委員の欠席についての D 分会長からの疑問の提示後に、正規の手続によらず賞罰委員会規程の内容を改変するとともに、既に開催された賞罰委員会についての委任状を作成し、これに基づいて、手続を進行させたとの疑念は払拭できない。

(ウ) さらに、前提事実及び前記(1)ウ(ア)認定によれば、賞罰委員会は、被申立人らの就業規則や賞罰委員会規程からしても、従業員の何らかの行為に対する制裁等の必要性の検討を目的に開催されるものと解されるが、D 分会長に対する賞罰委員会の開催通知をみると、前提事実及び前記(1)ウ(シ)認定のとおり、事故の件といった記載はあるものの、どの事故を賞罰委員会の対象とするかが明示されているとはいえない。また、被申立人らが D 分会長に対し、本件懲戒処分に先立ち、懲戒処分の理由となり得る行為を特定したとする疎明もない。

このことに加え、上記ア(ア)記載のとおり、本件懲戒処分時においても処分理由が明示されていないことを併せ考えると、被申立人らは、審議の対象となるべき行為を明確にしないまま、繰り返し、D 分会長に出席を求めて賞罰委員会を開催し、本件懲戒処分を決定したというべきで、かかる対応は不適切という他はない。

(エ) ところで、被申立人らは、賞罰委員会での D 分会長の態度について、①第3回賞罰委員会において、D 分会長に対し、自身が妥当と考える処分内容を文書で回答するよう求めたが、D 分会長は求めた内容についての文書回答は行わなかった、②第1回賞罰委員会にて、D 分会長は、謝罪の言葉もあり反省の態度が窺えたが、その後の賞罰委員会では、態度が豹変し、開き直りの態度が目立ち、第3回賞罰委員会では、処分の基準に関する質問に終始した旨主

張する。

しかし、事故の事実確認に関する質問ならば格別、D分会長がどのような処分を妥当と考えるかという質問に返答しないことをもって、何か問題があるということとはできない。また、従業員が使用者に対し、懲戒処分の基準や決定に至る手続に関して質問をすることは、むしろ、保障されるべきものであるといえる。したがって、懲戒処分に当たり、これらのD分会長の行為に考慮すべき問題があるなどとは到底解せない。

かえって、被申立人らの対応をみると、前記(1)ウ(オ)、(ク)認定によれば、被申立人らは、D分会長が、事故等の内容を認めた上で反省の弁を述べた後も賞罰委員会の回を重ね、諭旨退職や懲戒解雇に言及した上で、7日間以内の出勤停止を受け入れるよう迫ったとみるべきで、かかる対応は、会社が想定したとおりの処分を行うことのみを目的とし、賞罰委員会規程が定めるような公正及び公平に審議を行う態度とは程遠いものと判断される。

(オ) 以上のことからすると、D分会長に対する賞罰委員会の開催及び運営については、数々の問題があり、被申立人らは、本件懲戒処分に際して、事実についての適切な調査を行い、公平を期そうとする態度を欠いたまま、恣意的に手続を行ったとみるのが相当である。

ウ 次に、本件懲戒処分通知書についてみると、前記(1)ウ(タ)認定のとおり、D分会長が賞罰委員会の内容を他に漏らしたことは甚だ遺憾であるとか、平成28年5月1日及び同月2日付けでD分会長が文書を提出したことは、賞罰委員会を無視し、正々堂々と意見を述べず、事故の責任を回避するものであるなどの記載があることが認められる。

しかし、懲戒処分の可能性を通告された労働者が労働組合等に相談する権利は、保障されるべきものである。また、前記(1)ウ(ケ)、(コ)認定によれば、D分会長の平成28年5月1日及び同月2日付けの文書の提出は、賞罰委員会について疑問を呈し、回答を求めたものというべきで、非難されるべき行為には当たらない。

そうすると、被申立人らが本件懲戒処分通知書にかかる記載をしたことは、著しく不適切であるとともに、D分会長が組合に相談するなどしたことを嫌悪し、こうした行為を妨害しようとしたことを窺わせるものというべきである。

エ また、先行事件との関係についてみると、前記(1)イ(ウ)認定のとおり、①D分会長が本件コンテナ乗り帰りや27.12.14事故を起こした時点で、先行事件が係属中であり、組合と被申立人側は敵対関係にあったこと、②本件懲戒処分の直前にはD分会長が証言をし、また、申立人側補佐人として尋問を行っていたこ

とが認められる。

オ さらに、会社における他の運転手の非違行為への対応についてみると、前記(1)オ(ア)認定のとおり、①十数年前、高速料金を支給されルートを指定されていたにもかかわらず、高速を使用せず、人身事故を起こし、延着した運転手がいいたが、このことについて懲戒処分がなされなかったこと、②運転業務で順番待ちになっていた際、割り込みをしたとして苦情を言われた運転手が、相手を金属バットで殴ったことがあったが、このことについて懲戒処分がなされなかったこと、がそれぞれ認められ、被申立人らが、運転手が起こした事故やトラブルについて厳格に処分をする対応を取ってきたとみることはできない。

カ 以上のとおりであるから、本件懲戒処分は、27.12.14事故を奇貨として、組合員であり、また、先行事件において証言や尋問を行った D 分会長に対して、その組合活動を理由に、公平性を欠いた恣意的な手続を用い、行為に比して過重な処分を行ったものというのが相当であって、また、それによって組合活動の委縮を狙ったものといわざるを得ない。

したがって、被申立人らが本件懲戒処分を行ったことは、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当する。

(4) 争点2 (平成28年3月29日、同年6月14日、同年10月19日の3回の団交の賞罰委員会や D 分会長への処分についての協議における、被申立人らの対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)ウ(カ)、(キ)、(セ)、エ(イ)、(エ)認定のとおり、①28.3.29団交において、組合は、賞罰委員会や懲戒処分問題は団交事項に当たり、協議を求める旨述べたこと、②28.3.30団交申入れ、28.6.17団交申入れ、28.7.1団交申入れ及び28.9.30団交申入れの際に、組合が提出した文書の団交議題には、賞罰委員会や本件懲戒処分に関するものが含まれていたこと、がそれぞれ認められ、組合が賞罰委員会や D 分会長への処分について、団交における協議を求めていたことは明らかである。

イ これに対する被申立人らの対応についてみると、前記(1)ウ(カ)、(サ)、エ(オ)認定のとおり、①28.3.29団交において、F 顧問は、賞罰委員会等について協議を求める組合に対し、何もないのに処分するわけがないとし、この話は終わるよう述べたこと、②28.6.14団交において、会長は、賞罰委員会は内部の問題であり、まだ、処分も決まっていないので、これを議題にするのは内政干渉に当たり、議題にしない旨述べたこと、③28.10.19団交において、会長は、本日の団交議題は、会社の内部規定で決まっていることであって、賞罰委員会のことを組合がいうべきではない旨述べ、F 顧問は、本件懲戒処分が不服ならば賞罰委

員会の場で発言すべきである、この問題は団交で話すべきことではない旨述べ、団交を終わろうと発言したこと、がそれぞれ認められる。

ウ しかし、賞罰委員会の手続や本件懲戒処分の基準は、組合員の労働条件その他の待遇に関するものであって、義務的団交事項に該当することは明らかである。また、これらのことが、就業規則やこれに類する規程に基づき行われていたとしても、このことにより、労働組合の団体交渉権を制限する方向に解されるものではない。さらに、処分内容が未定であったとしても、使用者には、懲戒手続の制度等について、労働組合からの質問に誠意を持って対応するなどし、労働組合の理解が得られるよう説明を尽くす義務が課されているというべきである。

したがって、上記のような会長や F 顧問の発言は、労働組合法についての理解を欠き、義務的団交事項に関する組合との団交での協議を正当な理由なく拒否したものと判断される。

なお、前記(1)ウ(サ)認定のとおり、28.6.14団交において、席を立ったのは組合であったことは認められるが、これは、被申立人らが協議に応じないことを表明したためとみるのが相当であり、上記判断を左右するものではない。また、被申立人らは、団交において、組合側も毎回、大声でまくしたてたり、声を荒げるなどしている旨主張するが、それが事実であったとしても、上記のような被申立人らの対応を考慮すると、その原因は相当程度、被申立人側にあるというべきである。

エ 以上のとおりであるから、本件団交の賞罰委員会や D 分会長への処分についての協議における被申立人らの対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## 2 救済方法

組合は、誠実団交応諾及び謝罪文の提示をも求めるが、主文1ないし主文3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30年7月3日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

## I 就業規則（抜粋）

【労働基準監督署への提出日；平成26年12月12日】

## 第7章 表彰・制裁

（コンプライアンス委員会）

第46条 表彰・制裁については原則としてコンプライアンス委員会の決定により行う。但し、制裁のうち「訓戒」は原則コンプライアンス委員会の開催をせず行うものとする。

（表彰）

## 第47条 略

（制裁の種類、程度）

第48条 制裁は、その情状により次の区分により行う。

- （1）訓 戒 始末書を取り将来を戒しめる。
- （2）減 給 1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1ヶ月の賃金総額の10分の1の範囲で減給する。
- （3）出勤停止 7日以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。
- （4）降 格 職制上の地位を免じ、または下位の等級へ降格する。
- （5）諭旨退職 退職させ、退職金の一部を支給しないことがある。通告後5日以内に退職願いを提出しない場合には懲戒解雇に処する。
- （6）懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

（訓戒、減給、出勤停止および降格）

第49条 次の各号の一に該当する場合は、減給、出勤停止または降格に処する。ただし、情状によっては、訓戒にとどめることがある。

- （1）略
- （2）過失により、営業上の事故または災害を発生させ、会社に損害を与えたとき。
- （3）略
- （4）業務のミス防止のために取るべき必要な措置を講ずることを怠り、会社や取引先に損害を与えたり業務に支障を生じさせたとき。
- （5）から（17）略

（懲戒解雇）

第50条 次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては、諭旨退職、減給、出勤停止若しくは降格にとどめることがある。

- （1）から（18）略

## 附則

1. この規則は平成27年1月1日から実施する。
2. この規則を改廃する場合には、社員代表の意見を聞いて行う。
3. この規則には次の規程が付属する。

（規程名略）

## I 就業規則（抜粋）

【改訂日；平成28年7月22日、労働基準監督署への提出日；平成28年7月29日】

## 第7章 表彰・制裁

## （賞罰委員会）

第46条 賞罰委員会は会社側3名労働者側2名計5名で構成するものとし、賞罰委員会規程に基づき、必要に応じて開催するものとする。

2 表彰・制裁については原則として賞罰委員会を経て、会社役員会の決定により行う。

3 前項の規定にかかわらず、制裁のうち「訓戒」については、原則賞罰委員会の決定により行う。但し、賞罰委員会の開催を経ずに、会社役員会が決定する場合がある。

## （表彰）

## 第47条 略

## （制裁の種類、程度）

第48条 制裁は、その情状により次の区分により行う。

(1) 訓 戒 始末書を取り将来を戒しめる。但し、始末書の提出は強制しない。

(2) 減 給 1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1ヶ月の賃金総額の10分の1の範囲で減給する。

(3) 出勤停止 7日以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。

(4) 降 格 職制上の地位を免じ、または下位の等級へ降格する。

(5) 諭旨退職 退職させ、退職金の一部を支給しないことがある。通告後5日以内に退職願いを提出しない場合には懲戒解雇に処する。

(6) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

## （訓戒、減給、出勤停止および降格）

第49条 次の各号の一に該当する場合は、減給、出勤停止または降格に処する。ただし、情状によっては、訓戒にとどめることがある。

(1) 略

(2) 過失により、営業上の事故または災害を発生させ、会社に損害を与えたとき。

(3) 略

(4) 業務のミス防止のために取るべき必要な措置を講ずることを怠り、会社や取引先に損害を与えたり、業務に支障を生じさせたとき。

(5)から(17) 略

## （懲戒解雇）

第50条 次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては、諭旨退職、減給、出勤停止若しくは降格にとどめることがある。

(1)から(18) 略

## 附則

1. この規則は平成27年1月1日から実施する。

2. この規則は平成28年7月22日に改訂しました。

3. この規則を改廃する場合には、従業員代表の意見を聞いて行う。

4. この規則には次の規程が付属する。

（規程名略）

（注）下線部は、平成26年12月12日提出の就業規則からの変更箇所である。

## K 賞罰委員会規程

【申立人提出書証と被申立人提出書証で記載の異なる部分については、囲み内に申立人提出書証について記載】

## 第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は I 、 J および M (以下 K という) の就業規則第7章(表彰・制裁)に基づき、 K 従業員の賞罰について審議することを目的とする。

2 賞罰委員会(以下委員会という)は、従業員の表彰及び制裁について、 K 各会社の諮問に応じて審議のうえ答申し、就業規則の厳正妥当な運用を図ることを目的とする。

3 委員会は、公正および公平に審議し、また見解の統一性を持たせるため K として開催する。

(構成)

第2条 委員会の構成は、次のとおりとする。

- (1) 委員長 1名(社長)
- (2) 会社側委員 2名(委員長指名)
- (3) 従業員側委員 2名(委員長指名)

2 前項の委員について、定年退職者は除くものとする。

3 委員長は議事作成のため、書記を任命することがある。

4 前項の書記については議事作成のための任命であるので、すべての発言は認めない。また委員会の構成員ではない。

(任期)

第3条 (略)

(委員長)

第4条 (略)

(諮問及び答申)

第5条 K 各会社は、規定に該当する事実が生じたときは、委員会に所定の手続きに基づき諮問する。

2 委員長は、前項の諮問に基づき速やかに委員会を招集し審議のうえその結果を K 各会社に答申しなければならない。

(委員会の成立、決定)

第6条 委員会は、原則として委員全員の出席を得て成立する。ただし、書面により他の委員を受任者とした委任状を提出したときは出席したものとみなす。

2 委員会の審議事項の答申は、原則として出席委員一致とする。但し、2分の1以上の同意を得た場合は、委員長はこれを決定することができる。

【申立人提出書証では、以下のとおり】

(委員会の成立、決定)

第6条 委員会は、原則として委員全員の出席を得て成立する。

2 委員会の審議事項の答申は、原則として出席委員一致とする。但し、2分の1以上の同意を得た場合は、委員長はこれを決定することができる。

(機密保持)

第7条 委員は、委員会で知り得た機密を厳守しなければならない。

(議事の非公開)

第8条 委員会の議事は、これを公開しない。

2 傍聴は、これを認めない。

第2章 表彰

(表彰の種類)

第9条 (略)

第3章 制裁

(制裁の種類)

第10条 従業員が就業規則第7章第49条、50条の各号の一に該当する場合には、原則、本委員会を経て会社役員会にて制裁決定を行う。但し、第48条1項「訓戒」については、本委員会においても制裁決定を行うことができるものとする。

- (1) 減給は、始末書を取り1回につき平均賃金の半日以内、総額では当該月收入の1割以内を減給する。
- (2) 出勤停止は、始末書を取り7日以内出勤を停止し、その期間の賃金は支給しない。
- (3) 降格は、始末書を取り役職を免じ、もしくは引き下げる。
- (4) 論旨退職は退職願いの提出を勧告し、勧告後5日以内に提出させ退職させる。この場合は退職金を支給しないことがある。勧告に従わない場合は、懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇は予告期間なしに即時解雇する。この場合、行政官庁の認定を受けたときは、就業規則第55条の解雇予告手当を支給しない。

**【申立人提出書証では、以下のとおり】**

(制裁の種類)

第10条 従業員が就業規則第7章第49条、50条の各号の一に該当する場合には、所定の手続きにより制裁する。

- (1) から (5) については、被申立人提出書証と同じ。

(関係者の出席)

第11条 委員会が必要と認めた時は、制裁処分対象者(以下、本人という)または関係者を委員会に出席させて意見を述べさせ、または資料を提出させることがある。

(当事者の弁明)

第12条 本人は、委員会に対し、自己の被疑行為について弁明することができる。

2 本人が弁明せずに委員会が処分を下したときは、その処分は無効とする。

但し、本人が弁明を拒否したときは、この限りではない。

3 本人が委員会に弁明するときに、 K の従業員1名に限り出席させることができる。

第4章 分担金

(損害賠償)

第13条 従業員が就業規則第59条に該当する場合には、就業規則同条に基づき、所定の手続きにより損害を賠償させることがある。

第5章 附則

第14条 本規定に該当しない事項が生じた場合には、就業規則に基づいて審議する。

2 この規程は、平成27年12月25日から実施する。

平成28年6月25日

D 殿

J

代表取締役 C

労務顧問 F

通知書

当社は平成28年6月23日に第四回賞罰委員会を開催し、貴殿の処分について決定しましたので下記の通り通告致します。

記

第四回賞罰委員会で貴殿の制裁について、出勤停止7日間とします。

制裁期間は平成28年7月4日から7月10日までの7日間となります。詳細は追って通知します。

制裁に至るまでの経過については次の通りです。

- 1 貴殿は第一回賞罰委員会に於いて、平成27年6月10日、10月2日、12月4日の3件の事故やコンテナを自宅に引っ張って帰ったこと等を認め、「すみません。迷惑かけました。申し訳ありません」と非を認められました。
- 2 貴殿は第二回賞罰委員会に於いて「解りました。申し訳ないです。とにかく事故を起こさないよう気をつけます」と言明されました。
- 3 貴殿は第三回賞罰委員会に於いて、第四回賞罰委員会に出席するように申し立てしましたところ、「解りました」と即座に回答されました。
- 4 貴殿は賞罰委員会の内容を他に漏らし<sup>(ママ)</sup>ことについては甚だ遺憾です。
- 5 貴殿は賞罰委員会規程(当事者の弁明)第12条2項弁明拒否(出席を約束したが欠席)にあたります。
- 6 貴殿は平成28年5月1日及び5月2日付作成文書は、(賞罰委員会では何ら発言をしなかったにも拘わらず)明らかに賞罰委員会を無視したものです。また正々堂々と意見を述べず、自らの事故の責任を回避するものです。

上記の通り、貴殿がこれまでとってきた言行動は、賞罰委員会として極めて理解し難

いものです。賞罰委員会参加者全員が貴殿に深く反省を求め、事故防止と再発防止のため今回の制裁を確認したものです。

貴殿は①今回の事故及び不正行為を率直に認めながら、謙虚に反省をしていないこと。②賞罰委員会への出席を拒み、賞罰委員会参加者に対する信頼を失ったこと。③賞罰委員会規程を自らの都合の良い解釈を行い、多大な迷惑行為を逆に正当化することは許されないことです。④事故防止について理解に乏しく、多大な迷惑行為を行ったという自覚に欠けています。⑤賞罰委員会は会社の規程であることを良く理解せず、あちこちに口外したこと。

D 殿が今後、事故再発防止を強く自覚されるようにご忠告申し上げます。

以上