

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 株式会社Y
代表取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委平成29年(不)第6号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年9月3日第2067回、同月10日第2068回、同月18日第2069回及び同月21日第2070回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員大坪稔、同南谷敦子、同山下昇、同上田竹志、同徳永響及び同森裕美子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A2に対する平成29年8月25日付け解雇を撤回し、原職相当職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A2に対し、解雇の日の翌日から平成30年9月30日までの間については、同人の解雇がなければ得られたであろう賃金相当額の6割(解雇予告手当として支払った金員を差し引く。)を、同年10月1日から原職相当職復帰までの間については、同人の解雇がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。

- 3 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記内容の文書（A4判）を申立人に交付しなければならない。

平成 年 月 日

X労働組合

執行委員長 A1 殿

X労働組合 A3 支部

執行委員長 A4 殿

株式会社Y

代表取締役 B1

当社が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後はこのようなことを行わないよう留意します。

記

- 1 貴組合の組合員A2氏を、平成29年8月25日付けで解雇したこと。
- 2 貴組合が平成29年8月28日、同年9月8日及び同月28日に申し入れたA2氏の解雇を議題とした団体交渉に応じなかったこと。

- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、申立人X労

働組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下「A2」という。）を、平成（以下「平成」の年号は略す。）29年8月25日付けで解雇したこと（以下「本件解雇」という。）が、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に、②会社が、組合からの29年4月13日の団体交渉（以下「団交」という。）での合意事項に係る会社代表者名での確認書締結要求に応じなかったこと、並びに③会社が、組合による29年8月28日付け、同年9月8日付け及び同月28日付けの団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に応じなかったことが、労組法7条2号に、それぞれ該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) A2の解雇を撤回し、原職に復帰させ、並びに原職復帰までの賃金相当額及び利息を支払うこと。
- (2) 29年4月13日の団交における合意事項について、確認書の締結を拒否しないこと。
- (3) 本件解雇に係る団交に応じること。
- (4) 組合との協議中に解雇を強行するなどの支配介入を行わないこと。
- (5) 上記(1)から(4)に係る謝罪文を交付し、掲示すること。

3 本件の主な争点

- (1) 本件解雇は、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (2) 会社が、29年4月13日の団交での合意事項に係る会社代表者名での確認書締結要求に応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。
- (3) 会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、昭和37年8月に結成された合同労組であり、肩書地に本部を置き福岡県内に6つの支部を有している。本件申立時（29年10月18日）の組合員数は約1,400人である。

組合のA3支部（以下「支部」という。）は、従前は別の独立した組合（7年2月25日に結成されたA5労働組合）であったが、27年12月、組合に加入し、組合の一支部となった。加入後、支部は、A3支部という名称とA5労働組合という名称を併用して組合活動を行っている。

(2) A2

28年12月28日、会社が運営する葬儀場「B2会館」（以下「本件会館」という。）に勤務していたA2は組合に加入し、支部のA6分会を結成した。本件申立時の分会員はA2のみである。

(3) 被申立人

会社は、肩書地に本店を置き、冠婚葬祭業を主たる業務とする株式会社である。29年9月末現在の従業員数は約3,000人である。

なお、会社は、冠婚葬祭業のうち葬儀場については、B3会館等の名称で営業している。

2 A2の雇用契約及び組合加入の経緯

(1) 会社は、正社員を除き、短時間勤務者として雇用する従業員に対し、パートナー就業規則を適用していた。同規則において、短時間勤務の従業員は、①パートナーA（所定労働時間：週30時間以上40時間未満を基本、社会保険（厚生年金保険及び健康保険をいう。以下同じ。）適用、雇用保険適用）、②パートナーB（所定労働時間：週20時間以上30時間未満を基本、社会保険非適用、雇用保険適用）及び③アシスタント（所定労働時間：週20時間未満を基本、社会保険非適用、雇用保険非適用）の職位に区分されていた。また、会社は、短時間勤務の従業員の賃金を時給制としており、主に職種によって時給額を決めていた。

(2) 28年5月18日、会社とA2は、雇用契約を締結し、A2は同年6月6日に入社した。雇用契約書には、「雇用期間 期間の定め無」、「パートナーB（1日の所定労働時間5時間、週5日勤務（基本））」、実働時間「1週間30時間未満を基本とする」、「始業9時、終業17時、休憩1時間」、「基本賃金 1時間1,040円」、「作業内容 マイクロバスの運転」、「就業場所 B2会館」等の労働条件が記載されていた。

(3) 28年10月1日以降、短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が拡大されることとなった。

この改正に伴い、会社の所定労働時間週20時間以上かつ所定給与月88,000円以上のパートナーBの従業員について、新たに社会保険の加入が義務付けられることとなったことから、会社は、上記パートナーBの従業員に対し、個別に意向を確認した上でパートナーA又はアシスタントへの職位変更を行うこととした。

- (4) 28年10月1日、会社は、A2との雇用契約の内容を「アシスタント（1日の所定労働時間5時間、週3日勤務（基本））」、実働時間「1週間20時間未満を基本とする」、「始業9時、終業15時、休憩1時間」、「基本賃金 1時間1,100円」等に変更し、同年11月24日、A2は新たな雇用契約書に署名したが、会社は同人に対し同契約書の写しを交付しなかった。
- (5) 上記(4)の雇用契約の変更により、A2には28年10月1日から雇用保険が適用されなくなったため、「雇用保険被保険者離職票」がA2の自宅に届いた。同離職票の具体的事情記載欄には「1週間の所定労働時間が20時間未満に変更（自己都合）」と記載されていた。A2は、これについて本件会館の支配人に説明を求めたが、納得できる説明は得られなかったとして、同年12月28日、組合に加入した。

3 団交申入れから第1回団交開催までの経緯

- (1) 29年1月10日、組合は「組合加入通知および団体交渉開催の申し入れ」と題する文書を会社に送付し、A2の組合加入を通知するとともに、「A2組合員に対する勤務時間の削減と雇用保険の脱退について」、「A2組合員の賃金および労働条件について」、「貴社就業規則および賃金規定の有無について」、「その他、関連事項」を議題とする団交を申し入れた。
- (2) 29年1月13日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書を送付し、団交の日程について調整を申し入れた。また、会社は、同文書に、28年10月から社会保険の適用範囲が拡大されたことに伴い、パートナーBの従業員をパートナーA又はアシスタントに職位変更する際に、何らかの誤解があったと思われること、雇用契約変更により収入が減少したことや雇用保険の適用対象外となったことがA2の意向に沿わないのであれば、同人をパートナーAに変更することは可能であり、団交を開催するま

でもなく、解決できると考える旨記載していた。

- (3) 29年1月19日、組合は、会社に「再度の申し入れ」と題する文書を送付し、A2に雇用契約書が交付されていないこと等を問題として、賃金及び労働条件等を議題とする団交開催を申し入れた。
- (4) 29年1月23日、会社は、組合に対し「再度の申し入れについてのご連絡」と題する文書を送付した。会社は、同文書に、組合が提示した日程では団交に応じることができない旨、また、職位を変更する際の本件会館支配人の説明に不十分な点があったことについての謝罪や説明を行う機会を設けることで早期解決が可能と考える旨記載していた。
- (5) 29年1月24日、組合は、会社に「団体交渉開催の申し入れ(3回目)」と題する文書を送付し、早急に団交を開催するよう要求した。
- (6) 29年2月9日、会社は、組合に対し、団交をB4弁護士(以下「B4弁護士」という。)に委任した旨通知した。
- (7) 29年2月10日、組合と会社は第1回団交を開催した。組合側はA4支部執行委員長、A7支部書記長(以下「A7書記長」という。)、A2ほか4名、会社側はB4弁護士、B5総務部法務課係長(以下「B5係長」という。)、B6人財開発部労務管理課係長(以下「B6係長」という。)ほか2名が出席した。

会社は、組合に対し、上記2(3)の制度改正に伴う職位の変更について、A2に対する支配人の説明が不十分であったことを謝罪するとともに、28年8月に行ったパート時給体系見直しについての説明会資料、A2の同年5月18日付け及び同年11月24日付けの雇用契約書、並びにA2がパートナーAに職位変更した場合の労働条件のシミュレーション等を記載した書面(以下「本件シミュレーション」という。)を手交した。会社は、A2がパートナーAに契約を変更した場合、同人の労働条件は、「1日所定時間7時間」、「週所定日数5日」、「月所定出勤日数約22日」、「月所定勤務時間約152時間」、「給与：1,100円×152時間=167,200円」、「通勤費：220円×22日=4,840円」、「総支給額：167,200円+4,840円=172,040円」となり、総支給額から健康保険、厚生年金及び雇用保険の保険料等を控除すると、手取額は14万円程度となる旨説明した。組合が残業した場合の賃金について質したのに対し、会社は残業すれば割増賃金を支給すると述べた。

その後、A 2 は、パートナー A の賞与の有無について尋ね、会社は、賞与はなく、今後も、パートナー A に賞与制度を設けるのは難しいと回答した。組合は、会社に対し、今後のこととして、組合員の賞与に関し労働協約を締結する方法もある旨述べた。

4 新たな雇用契約から第 2 回団交開催までの経緯

- (1) 29 年 2 月 28 日、会社と A 2 は、翌 3 月 1 日からの雇用契約を締結し、A 2 の職位はアシスタントからパートナー A に変更された。上記雇用契約書には、「雇用期間 期間の定め無」、「パートナー A (1 日の所定労働時間 7 時間、週 5 日勤務 (基本))」、「実働時間「1 週間 40 時間未満を基本とする」、「始業 9 時、終業 17 時、休憩 1 時間」、「基本賃金 1 時間 1,100 円」、「就業場所 八幡地区 B 3 会館」、「主な作業内容 マイクロバス・施設内の軽作業等」等の労働条件が記載されていた。

また、会社では、本件会館にマイクロバス運転手を集約して配置し、同運転手らは北九州市内の B 3 会館の顧客の送迎等運転業務を行っていた。

パートナー A となった 29 年 3 月以降、A 2 は、運転業務のないときは、本件会館でマイクロバスの整備・清掃のほか、施設の清掃、花壇の水撒きや雑草取り及び倉庫作業等の軽作業に従事した。また、A 2 は、他のパート従業員と一緒に軽作業をすることもあった。

A 2 は、上記パート従業員らに、会社との間で何か困ったことがあったら、自分は強い人を知っているから紹介する旨、しばしば話していた。

- (2) 29 年 3 月 1 日から同月 14 日までの間に A 2 の勤務日は 10 日あったが、そのうちの 5 日について、A 2 は、本件会館の支配人から、業務がないときは終業時刻の 17 時より前に退勤するよう指示され、同指示に従った。
- (3) 29 年 3 月 15 日、組合は、上記 (2) の支配人の指示により A 2 の勤務時間が短くなったことについて、本件シミュレーション記載のひと月の勤務時間を 152 時間とし、総支給額を 172,040 円とする労働条件の順守及び労働協約の締結等を要求事項とする団交の開催を文書で申し入れた。

同日、組合からの上記文書に対し、会社は、雇用契約書に則り午前 9 時から 17 時までの 7 時間勤務を原則とするが、葬儀の有無により勤務時間

を調整しなければ超過勤務になる可能性があることを踏まえ、ひと月当たり152時間程度となるように調整している旨記載した文書を送付した。

翌16日、組合は、再度上記要求事項等について文書で団交を申し入れた。

同月21日、会社はA2のひと月当たりの勤務時間を152時間程度になるよう調整していることを記載した上で、この問題は団交によって解決すべき事案とは解されないと考える旨文書で回答した。

同月22日、組合は、会社に対し文書を送付し、文書で回答しただけでは、団交を拒否する合理的な理由にはならないとして、団交開催を要求した。

(4) 29年4月13日、組合と会社は第2回団交を開催した。出席者は、第1回団交と同様だった。

組合は、支配人が同年3月上旬にA2に終業時刻の17時より前に退勤を指示したことについて質したところ、会社は、支配人に対しA2の勤務時間が平均してひと月当たり152時間となるよう指示している旨説明し、A2の3月の勤務状況は152時間を20時間程度上回っていると述べた。また、会社は、3月後半は例年葬儀の件数が多く、月の前半で葬儀のない日は早めに退勤する時間調整を行わないと労働時間が200時間を超えることになる旨述べ、A2に対し勤務時間の調整を行うことについて組合に理解を求めた。

それに対し、A2は、「2月28日に契約書を結んだとき、3月から9時から17時という勤務と思って設定しているから。それが15時とか、仕事がないから帰っていいよ、というのはおかしい。」と述べた。

組合は、会社に対し、A2の労働条件を本件シミュレーションの内容とすることで合意しており、会社都合での勤務時間の短縮は認められない旨、すでに17時前に退勤させた日についても本件シミュレーションどおりA2の1日7時間勤務分の賃金保障を求める旨主張した。また、組合が、時間調整する必要があるならば、変形労働時間制の導入やシフト制を実施しないのかと尋ねたのに対し、会社は、日時が想定し難い葬儀の顧客の送迎業務についてはあらかじめ勤務シフトを組むことは難しい旨、今後はA2の雇用契約になるべく反しない対応を行う旨述べた。

次に、組合が、A2の通勤手当で認定されている距離が実際よりも短い

として是正を求めたのに対し、会社は、A2が申請した距離に応じて通勤手当を支給しているが、距離が違うということであれば訂正すると回答した。

さらに、組合は、この団交で協議した内容について労働協約の締結を求め、会社は、組合員も非組合員も平等にパートナー就業規則に基づいて雇用していることを理由に、労働協約の締結は難しいと発言した。やり取りの後、労働協約という名目ではなく、労使で合意したことの確認書として組合が文案を作成し、会社がそれについて検討することとなった。

団交終了後、B6係長は、組合に対し、A2が軽作業等に従事しているパート従業員らに対し、しばしば、困ったことがあったら、自分が強い人を紹介するからね、などと話をしていると述べた。

- (5) 29年4月24日、組合は、会社に対し、A2が支配人の指示で17時前に退勤した同年3月前半の5日分の賃金について差額を支払うよう要求するなど記載した「質問および申し入れ」と題する文書を送付した。また、同文書には次の確認書案が添付されていた（アンダーライン（当委員会で付したもの。）は下記（6）の確認書案と異なる箇所である。）。

確 認 書 (案)

株式会社Y【以下、会社という】と、A5労働組合【以下、組合という】は、2017年4月13日団体交渉を開催し、以下について合意したので確認する。

記

- 1、A2組合員の勤務時間については、原則として9時から17時である。
ただし、業務の都合により残業となる時もある。
- 2、残業となった場合、会社はA2組合員に対し、法内残業については時給分の1100円、8時間を超える部分については125%の賃金を支払う。
- 3、通勤距離について、再度本人が計測し、会社に報告する。これまでの通勤距離と違っていた場合、会社は交通費を計算し直して支給する。
- 4、会社はB7支配人に対し、部下に対する指導および教育について、向上するように指導する。
- 5、組合と会社は、今後も円満な労使関係を作るため努力する。

以上

2017年4月13日

株式会社 Y

代表取締役 B 1

A 5 労働組合

執行委員長 A 4

(6) 29年5月10日、会社は、組合に対し、「質問および申し入れについての回答」と題する文書を、会社が作成した確認書案とともに送付した。

会社は、この回答書に、A 2が17時前に退勤した日の賃金について、葬儀を取り扱う業種上、「その日その日の時間調整」と「月単位の時間調整」が必要であること、A 2の同年3月の労働時間は当初提示した152時間を上回る173.25時間となっており、過重労働となるおそれもあることから、時間調整は、それを避けるための適切な労務管理であり、賃金の差額の支払をする必要はないことなどを記載していた。

会社が作成した確認書案は、以下のとおりである（アンダーライン（当委員会が付したもの。）は上記（5）の確認書案と異なる箇所である。）。

確 認 書

株式会社Y【以下、会社という】と、A 5労働組合【以下、組合という】は、2017年4月13日に団体交渉を開催し、以下のとおり確認した。

記

1. A 2組合員の勤務時間については、原則として9時から17時である。
ただし、業務の都合により、合意の上で短縮し、あるいは早出、残業となるときもある。
2. 残業となった場合、会社はA 2組合員に対し、法内残業については時給分の1100円、8時間を超える部分については、125%の賃金を支払う。
3. 通勤距離について、再度A 2組合員が計測し、会社に報告する。これまでの通勤距離と違っていた場合、会社は報告した日以降分につき、交通費を報告結果に基づいて支給する。
4. 会社はB 7支配人に対し、部下に対する指導および教育について、向上するように指導する。

以上

2017年4月13日

株式会社 Y

代理人弁護士 B 4

A 5 労働組合

執行委員長 A 4

上記のとおり、会社が作成した確認書案では、組合が作成した確認書案の第1項ただし書「ただし、業務の都合により残業となる時もある。」が「ただし、業務の都合により、合意の上で短縮し、あるいは早出、残業となるときもある。」に、同3項の「交通費を計算し直して」が「報告した日以降分につき、交通費を報告結果に基づいて」になっており、同5項はなく、同確認書の会社側締結者は「代理人弁護士 B 4」となっていた。

(7) 29年5月25日、組合は、会社に対し、「申し入れ」と題する文書を送付した。組合は、同文書において、A 2が17時より前に退勤したのは、支配人から退勤するように指示されたからであり、A 2の意思ではないこと、及びこれら数日間の17時までの賃金を保障したとしても、月間所定の勤務時間を20～30時間程度上回る範囲であり、「過重労働」というほどではないことから、「その日その日の時間調整」は無効であるとして、17時までの賃金を保障するよう重ねて要求した。また、会社が作成した確認書案について、団交の当事者は、あくまで会社と組合であるとして、当事者である会社代表者名ではなく、代理人弁護士名での確認書には合意できない旨回答した。

(8) 29年6月初旬、B 5係長は組合に電話し、上記(7)の要求事項について団交ではなく、話し合いを行いたい旨申し入れた。

同年8月4日、組合と会社の話し合いが行われた。組合側はA 7書記長、会社側はB 5係長及びB 6係長が出席した。

組合は、上記(7)の要求事項であった退勤指示に係る賃金保障及び確認書の締結について質したが、会社から回答はなかった。

また、会社は、将来的に送迎用のマイクロバスを外注化せざるを得ないことを説明し、外注化した場合、A 2の職種を変更することとなり、時給が下がる旨述べた。組合は、組合員の賃下げということになれば、団交で協議しなければならない旨述べた。

5 本件解雇に至るまでの経緯

(1) 本件会館の女性のパート従業員C（以下「C」という。）は、29年3月頃から同年8月16日までの間に、A2と一緒に倉庫内で作業をする際、背後から腰の辺りを指先で突つかれることが度々あった。また、他の女性パート従業員は、A2から、マイクロバスでの送迎の際、バスの中で授乳していた女性について、「おっぱいを出していた。」などと話をされたことがあった（以下、A2の腰の辺りを指先で突ついた行為及び授乳していた女性についての発言を「3月以降の行為」という。）。

(2) 29年8月16日の午前、A2は、Cと二人で本件会館の倉庫内で祭壇の掃除をしていた際に、「汗をいっぱいかくから、パンツとブラジャーの替えは持ってきたのかね？」（以下「8.16発言」という。）と、笑いながら話しかけた。

Cは、8.16発言後すぐに本件会館の事務所に移動したが、A2が事務所に来て、Cに予備の電球の保管場所を尋ねたため、二人で事務所を出て電球を取りに行った。その際、Cの背後を歩いていたA2が、Cの腰の辺りを指先で何度も突ついた（以下「8.16行為」という。）。

(3) 会社には、従業員などがコンプライアンスに違反した行為（法令違反、会社方針違反、不正、パワーハラスメント行為、セクシャルハラスメント（以下「セクハラ」という。）行為など）、または違反するおそれがある行為を知った時に通報相談できる内部通報制度が設けられていた。その制度を周知するチラシには、会社が行う調査については、通報者が特定されないように配慮しながら行う旨記載されていた。

29年8月16日の午後、Cは、A2の言動について本件会館の事務員に相談し、同人の仲介により、B5係長に電話で8.16発言と8.16行為について事情を説明した。そして、A2のこのような行為が、今後エスカレートすることをおそれている旨述べた。

B5係長は、Cからの相談についてB6係長と協議し、A2とCのいずれもの上司である本件会館のB8支配人（以下「B8支配人」という。）には知らせず、事前に組合に連絡することとした。

(4) 29年8月17日の午前、B5係長は、組合に電話をかけ、A7書記長に対し、ある女性パート従業員が会社にA2からセクハラを受けていると相談してきたこと、セクハラとして相談された行為は、8.16発言と8.16行為であることを説明し、A2に対する事情聴取をしなければならな

いので、事前に組合に連絡を入れた旨述べた。これに対し、A 7 書記長は、同日の夕方 A 2 が組合事務所を訪れる予定であったことから、A 2 に事情を聴いてみる旨、その上で事実であれば、組合からも厳重に注意する旨述べた。また、A 7 書記長が、セクハラを受けていると相談してきた女性パート従業員の氏名を教えてほしいと述べたところ、B 5 係長は、その氏名を伝え、報復行為などがないように注意してほしいと述べた。A 7 書記長は、A 2 にそのような行為は絶対に行わないよう注意する旨、もし A 2 がそのような行為を行ったら、会社も厳しく指導してほしい旨述べ、電話を終えた。なお、会社は、その後 A 2 から 8. 16 発言及び 8. 16 行為について聴取することもなく、また、同月 22 日まで、組合に A 2 から事情聴取した内容を尋ねることもなかった。

- (5) 29 年 8 月 17 日の夕方、組合は A 2 に 8. 16 発言と 8. 16 行為について確認した。A 2 は、指先で腰の辺りを触ったことは否定したが、8. 16 発言を事実であると認めたため、組合は A 2 に、女性に対して 8. 16 発言のようなことを言うてはいけないと厳しく注意した。A 2 は、C とは冗談を言い合う仲だと思っていた旨、C が会社に相談したことが信じられないため、本人に直接理由を聞いてみたい旨述べたが、組合は A 2 に、直接 C に話しかけてはならないと伝えた。
- (6) 29 年 8 月 18 日午前 9 時過ぎ、A 2 は、倉庫の入口付近を歩いている C を見かけ、「電話したのあんたやろー。」、「俺の何が悪かったんねー。」と話しかけた。これに対し、C は「知らないですよ。」と答え、歩みを止めなかったが、A 2 は後を追い、事務所の入口付近で C の右上腕をつかんで「何で教えてくれんのねー。」と尋ねた（以下、A 2 の上記行為を「8. 18 行為」という。）。それに対し、C は返事をせずに事務所に入った。
- (7) 29 年 8 月 18 日午前 9 時 30 分頃、8. 18 行為を目撃した女性パート従業員と C の 2 名は、B 8 支配人に、A 2 が C の右上腕を引っ張り詰問した旨報告した。B 8 支配人は、マイクロバス駐車場へ行き、A 2 に、C の腕をつかむなどの行為をしたのか尋ねたところ、A 2 は否定せず、C は友人だと思っていた旨述べた。B 8 支配人は、「A 2 さんはそういうふうに思っているかもしれないけれども、C さんはそのように思っていないから、そういったことをすると、これ以上やっぱり度が進むと、やっていることは、手を引っ張ったりするのは暴力行為だし、パワハラと言われても

仕方がない。会社を首になるかもしれないし、逆に女性から訴えられるかもしれないよ。」と厳しく注意した。A 2 は、はい、分かりましたなどと述べた。

その後、B 8 支配人は、C に、A 2 に対して注意を行った旨伝え、念のため仕事中は他の従業員と 2 名で行動するよう指示した。

B 8 支配人は、8. 1 8 行為について本社には報告しなかった。なお、同支配人は、8. 1 6 発言と 8. 1 6 行為について本社から何ら連絡を受けていなかった。

(8) 2 9 年 8 月 2 1 日の昼の休憩時間に、A 2 は、勢いよくドアを開閉して休憩室に入り、持参した弁当箱の入った手提げ袋をテーブルに音を立てて置いた（以下、A 2 の上記行為を「8. 2 1 行為」という。）。C は食事の途中だったが、他の女性従業員とともに休憩室から退出した。

(9) 2 9 年 8 月 2 2 日の午前 1 0 時過ぎ、B 5 係長は、C から、電話で、8. 1 8 行為及び 8. 2 1 行為について相談を受けた。

同係長は、何度か組合に電話をかけたが、午前中に連絡がつかなかったため、早急に連絡を求める旨記載した書面をファクシミリで組合に送信した。

(10) 2 9 年 8 月 2 2 日の午後、B 5 係長、B 6 係長、及び人財開発部の B 9（以下「B 9」という。）の 3 名（以下、上記 3 名を総称して「B 5 係長ら」という。）は、本体会館に行き、女性の B 9 が C と面談し、記録を取りながらセクハラ相談に係る事情を聴取した（以下「本件事情聴取」という。）。

C から事情聴取した内容を記録したメモ用紙 6 ページ（以下「本件事情聴取メモ」という。）に記載されていた主な内容は、次の①から⑤である。

① 「8 / 1 6」、「倉庫で 1 人になった時におきた。昼前、初盆さいだんをふいて掃除をしていた。汗だくで汗をふきながらやっていた。A 2 さんがきて、少し会話したあとに、『汗をいっぱいかくから、パンツとブラジャーの替えはもってきたのかね?』笑いながら言ってきた。発言がおかしいと思ったので事ム所に逃げた。事ム所に A 2 さんがきて『食堂の電球をかえてあげるからでんきゅう場所をおしえて』一緒にでざるをえなかった。後ろをついてくる感じで、事ム所を出る前あたり（死角になる）から、後ろから腰を何度もツンツンしてきた。」

② 「8/18」、「倉庫で9時すぎにA2さんに会った。『でんわしたのあんたやろー』、『俺のなんが悪かったんねー』」

「何回もくりかえしてついてきた。問いつめる感じ。食堂から事務所までずーっと。ドアのところで手(右手のうでやや上)をつかんで、『何でおしえてくれんのねー』」、「その様子を」他の女性パート従業員「がみていた。」

「腕をつかまれた日は夜ねむれなかった。」

③ 「8/21」、「他のパートナーと食事をしていて食堂に入ってきた。大きな音を立ててドアをあけしめをして入ってきた。手さげ袋を音をたてて机におくなど」

「こわくなってでてきたら、残りの3人の方もA2さんの雰囲気がいじょうじゃないからでてきた。」

④ 「今年2、3月頃から肩をさわる。『何?』と思っていた。後ろからおどかす(ちょっかいをかけるように)両肩」

「他にスタッフの姿がない時にかぎって」、「ツンツン(後ろから背中からベルトのあたりまでを指でつついてきていて)」

「口では言ったことはないが、よけたり、ツンツンを手ではらったことはあるが、やまなかった。」

⑤ (名前を挙げ)他の女性パート従業員「から話がでてきた。」

「発言がきもちわるい。バスに授乳していた人がいたらしく『俺だって男なんやけえオッパイをみるやろ』『あんだって男がチンチンだして^(ママ)たらみるやろう』」

同日、B9は、B8支配人に、本件事情聴取で名前の挙げた本件会館等の女性パート従業員5名に対し、本件事情聴取メモに係るA2の言動について事情聴取を行い、本社に報告するよう指示した。同日、B8支配人は、上記5名に対し事情聴取を行い、その内容をB9に報告した。同人らは、8.18行為及び8.21行為について、おおむね本件事情聴取メモの内容であったことを述べた。また、同人らの中には、A2が会話の中で卑猥な発言をするので不快に感じていた、バスの中で授乳していた女性についてA2が「おっぱいを出していた。」などと話をしてきたと⑤の内容の詳細を話した上で不快であったなどと述べる者もいた。

(11) 29年8月22日の夕方、B5係長は組合のA7書記長に電話で、「組

合を信用して言ったのにどうということなんですか。」などと抗議した。

その後B5係長らは、組合事務所を訪問し、本件事情聴取メモの写しを組合に渡し、それを示しながら聴取した内容を説明した。

会社の説明を聞いた後、組合が、A2は処分されるのかと尋ねると、会社は、「厳しい処分をせざるを得ない。」と回答した。組合は、就業規則にもそのように書いてありますね、と述べた。

なお、同日、A2は出勤していたが、会社は同人に対し事情聴取を行わなかった。

- (12) 29年8月23日、組合が、A2に本件事情聴取メモを見せて事情を聴いたところ、A2は、同月18日にCの腕をつかんだことは否定したものの、Cの肩を軽くたたき、話しかけたことについては認めた。

同日、組合は、会社に対し、聴取した内容について詳しく記載することなく、A2がCに性的嫌がらせを行い、その後Cを威圧するような言動を行ったことについて謝罪するとともに、A2が送迎以外の業務を行うときは、倉庫作業以外の業務を指示する等してCと接触しないよう配慮すること、会社におけるハラスメント防止の教育及び研修が徹底されていないとして全従業員にハラスメント防止の研修を行うこと等を要求する文書を送付した。

なお、同文書にはA2の自筆による8.16発言及び同月18日にCに話しかけたことを反省する旨の文書が添付されていた。

- (13) 29年8月25日の午前、会社は、賞罰委員会として会議を開催してA2の処分について協議し、普通解雇とすることを決定した。この会議の出席者は、会社の常務取締役、人財開発部長、内部調査室長、人事係長、B5係長、B6係長、及びB9であった。

なお、賞罰委員会に関しては、パートナー就業規則（別紙1）及び賞罰規程（別紙2）に規定があり、パートナー就業規則第80条第5項では、該当する従業員に弁明の機会を与えることとされており、賞罰規程第20条では、賞罰委員会の構成員に従業員側3名が入ることとされていた。

- (14) 29年8月25日の午後、B5係長は、組合に電話し、A2を同日付けで解雇する旨通告した。組合は、団交開催を要求したが、B5係長は「団体交渉をしても、会社の方針は変わりません。」と団交に応じない旨答えた。

(15) 29年8月25日のA2の退社前に、B5係長は、A2に対し、同日付けの次の解雇通知書（以下「本件解雇通知書」という。）を読み上げ、同文書を渡した。

この際、B5係長はA2に反論等言いたいことはあるかと尋ねたが、A2は、組合から何も言わないように言われていますので、とだけ述べた。

なお、Cは、同月16日以降も公休を除き勤務していた。

貴殿は、平成28年6月に当社に入社し、B2会館に勤務されておりますが、本年2月頃から、女性従業員に対するセクシャルハラスメントを繰り返し行っていたことが確認されました。つきましては、下記の事由に基づき、貴殿を平成29年8月25日付で解雇することを通知します。

なお、労働基準法第20条第1項の定めに基づき、平均賃金の30日分の解雇予告手当18万1920円を支給し、8月31日付にて給与口座に振込みます。

記

解雇事由

1. 平成29年8月16日、B2会館倉庫において、女性従業員に対し性的な発言をし、体を触るなどのセクハラ行為を繰り返し行ったこと。
これについて、A5労働組合を通じ、厳しく注意されたにも関わらず、下記2の行為に及んだこと。
2. 平成29年8月18日、上記1の女性従業員に対し、「本社に言ったのは誰だ。お前か。」などと執拗に威圧的な言葉で詰問し、逃げる女性従業員の腕を強く掴むという暴力行為をしたこと。これによってその女性従業員は強い恐怖心を覚え、退職を考える状況に至っている。
これらのセクハラ行為や暴力行為に対し、同会館支配人から注意を受けていたにも関わらず、下記3の行為に及んだこと。
3. 平成29年8月21日、同会館休憩室において、複数の女性従業員が休憩をしていたところ、激しくドアを開閉し、大きな物音を繰り返し鳴らすなど、その場にいた女性従業員らに対し、威圧的な態度を取り、職場の秩序を乱したこと。
4. 以前から、複数の女性従業員に対し、セクハラ行為を繰り返し行っていたこと。

根拠規定

パートナー就業規則

第23条（解雇）第2項^(ママ)、第7項^(ママ)、第9項^(ママ)

第24条（解雇予告）第1項

第39条（遵守事項）第14項^(ママ)

第50条（セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの禁止）第1項から第3項

第84条（懲戒解雇）

6 本件団交申入れと会社の対応等

- (1) 29年8月28日、組合は、会社に対し、本件解雇の撤回を要求して団交を申し入れた。
- (2) 29年8月29日、会社は、組合に対し、本件解雇を撤回することは絶対にならないとの理由で組合の要求に応じない旨記載した文書を送付した。
- (3) 29年9月8日、組合は、会社に対し、本件解雇は内容のみならず手続においても不当であるとして、本件解雇の撤回とA2の就労を要求するとともに、団交の開催を要求した。
- (4) 29年9月12日、会社は、上記(3)の文書に記載された組合の主張に対し全面的に反論し、本件解雇は手続上も瑕疵はなく、撤回はしない旨記載した文書を送付した。
- (5) 29年9月28日、組合は、葬儀が行われていないことを確認の上、会社の他の葬儀場で抗議行動を行い、本件解雇の撤回とA2の就労を要求するとともに、団交の開催を要求した。
- (6) 29年9月28日、会社は、「御回答書」と題する文書を組合に送付し、上記(5)の要求に応じない旨回答した。
- (7) 29年10月18日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。当委員会は、同年11月30日に開催した第1回調査において、会社に対し本件団交申入れに応じるよう勧め、同年12月8日、会社は当委員会及び組合に対し、応諾する旨回答した。
- (8) 29年12月26日、組合と会社は、団交を開催し、会社は、本件解雇の理由について組合に説明した。

7 会社における本件解雇の根拠規定等及びセクハラに係る研修

(1) パートナー就業規則のうち、本件解雇の根拠規定やセクハラに係る規定等は、別紙1のとおりである。

(2) 会社は、支配人等責任者に対してハラスメント研修を行い、受講者において各職場にフィードバックをするように指示していたが、本件会館では、A2の在籍中には一度も同研修は実施されなかった。

8 セクハラの行為者に対する会社の懲戒処分等

会社が、24年9月以降29年8月までの5年間に懲戒処分を検討したセクハラに関する事案は6件あったが、セクハラの行為者と被害者が同じ職位にある事案は、2件だけであった。同事案の概要及び会社のセクハラ行為者への懲戒処分等は次のとおりである。

行為者	被害者	セクハラの概要	事情聴取の有無	処分内容
一般社員	一般社員	行為者の自家用車内で昼休憩を二人でしており、被害者がシートをリクライニングして横になっているところに、行為者が覆いかぶさり胸を触った。	行為者被害者両者から聴取	処分検討中に自主退職
パート従業員	パート従業員	倉庫から外に出る際、行為者が被害者に後ろから抱きつき、胸を触り、キスをした。それまでも食事、ドライブに誘っていた事実があった。	行為者被害者両者から聴取	懲戒解雇相当であったが自主退職

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件解雇について

(1) 申立人の主張

ア A2が、8.16発言をしたことは事実だが、Cとは仲が良いとの認識の上での発言であり、悪気はなかった。また、29年8月18日にA2がCに話しかけたことは事実だが、腕はつかんでいない。A2は、Cが会社に相談した真意を確認するため話しかけようとして肩を軽くたたいたところ、相手が逃げるように走って行ったため追いかけたに過ぎない。このように、A2が悪意を持って行った行為でない以上、今後の指

導や教育によって改善される余地は十分あるのであって、解雇は不当である。

イ 被申立人は、組合による事情聴取が行われたことを理由として本件解雇手続に瑕疵はないと主張しているが、解雇をするに当たっては、より慎重で正確な事実の把握が必要であるところ、会社はA2から事情聴取を行わず、事前に弁明の機会すら与えずに解雇しており、明らかに差別的な取扱いである。

会社では、元々マイクロバスの運転手を運転業務があるときだけ勤務させるようにして賃金を抑制していた。ところが、A2が組合に加入したことにより、組合が、上記のような運転手の雇用のあり方は労働基準法違反に当たる旨指摘し、改善を求めた。会社は、会社が組合員に対して、運転業務があるときだけ呼び出すこと、業務がないときは17時前に退勤させること、及びマイクロバスの外注化に際して組合員の労働条件を切り下げることを組合が認めなかったことから、組合を嫌悪していた。

ウ 会社は、A2に対し不当な解雇を行い、かつ、ただ一人の組合員を会社から排除したいという不当労働行為意思を有していたのだから、本件解雇は労組法7条1号の不利益取扱いに該当し、組合を会社から排除したのであるから同条3号の支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、冠婚葬祭業であるため女性の従業員が多く、そのため、セクハラについては、厳格に対応している。

本件解雇は、A2に重大なセクハラ行為及び暴力行為（報復行為）があり、会社が組合に告げた事実が組合によってすべて確認され、組合自身も反社会的行為があったと認めた状況の上で、やむを得ず行った処分である。A2が、セクハラ行為を繰り返し、組合からの指導も理解できずに、さらに暴力行為（報復行為）や嫌がらせ行為をCに対し行ったことが解雇の理由である。本来、A2は懲戒解雇に相当するところ、会社は、A2の再就職等に配慮して普通解雇とした。

イ A2のようなセクハラ行為及び暴力行為（報復行為）を犯した人物を雇用し続けることは、Cの理解を得られないのは当然のことである。また、相当数の従業員がこれらの事実を知っており、会社の執る処分が軽

ければ、セクハラ行為に対する厳格な運営が崩壊してしまう可能性がある。

会社は、直接A2に事情聴取及び弁明の機会の付与を行っていないが、組合が事情聴取を行うとのことであったので、重ねて会社が事情聴取を行うことは、組合を信用せず、組合とA2の間での確認作業及びその結果事実と認めた手続に介入することになると考えたためである。

また、A2は、Cに対し、29年2月頃から長期間に及んでセクハラ行為を繰り返し、さらに、複数の女性従業員に対しセクハラ行為を行っていた。内部通報後、通報者に対し暴力行為（報復行為）に及んでいるのはA2だけであり、処分に当たってこの点を重視した。

ウ 会社に組合員を排除するという考えがないことは、29年2月28日に団交を経て改めてA2と改善した労働条件で雇用契約を取り交わした経緯からも明らかである。したがって、本件解雇は労組法7条1号及び3号の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件解雇の相当性について

(ア) 本件において、会社がA2に対し、本件解雇通知書で通知した解雇事由を時系列的に整理すると、①3月以降の行為（解雇事由4）、②8.16発言及び8.16行為（解雇事由1）、③8.18行為（解雇事由2）、及び④8.21行為（解雇事由3）に整理できる。

そこで、まず、本件解雇の相当性について検討する。

(イ) ①3月以降の行為は、A2がCの身体に触ったものであり、また、他の女性従業員に対する性的な発言である（前記第2の5（1））。②8.16発言及び8.16行為は、A2がCに対し、女性下着の話をしたこと及びCの身体に触ったことである（前記第2の5（2））。このように、①3月以降の行為、②8.16発言及び8.16行為は、パートナー就業規則第50条第1項第1号の「性的な冗談やからかい」、同項第2号の「必要なく身体に触ること」、同条第2項第2号の「他人の意に反する性的な言動により就業環境を不快なものとする」ことに該当する。しかしながら、その程度は、後記（エ）で検討するような強制わいせつ行為（刑法第176条）と比較すると、同程度に重大とはいえず、悪質性も高いとはいえない。

③ 8. 18 行為は、A 2 が、C に「電話したのあんたやろー。」などと話しかけ、さらに C の右上腕をつかんだものである（前記第 2 の 5（6））。会社の内部通報制度において、通報者が保護されることは特に重要である。しかるに、A 2 は、組合から C に話しかけてはならないと注意されていたにもかかわらず（前記第 2 の 5（5））、③ 8. 18 行為に及んでいるものであり、③ 8. 18 行為は、通報者である C から報復行為と受け取られても仕方のない行為であって、同行為には重大な問題がある。

しかし、会社は、② 8. 16 発言や 8. 16 行為について、A 2 に対する直接の事情聴取を行わず、何ら注意や指導も行っていない（前記第 2 の 5（4））。また、内部通報制度が設けられ、通報者が特定されないよう配慮するとされているにもかかわらず（前記第 2 の 5（3））、会社は、第三者である組合に対し C の氏名などの情報を漏らしている（前記第 2 の 5（4））。さらに、会社は C を保護すべき立場であるにもかかわらず、② 8. 16 発言や 8. 16 行為の直後に A 2 と C が接触しないような処置を取るなどの対応を行っていない（前記第 2 の 5（3））。加えて、会社がパート従業員に対しセクハラを防止するための研修を実施していた事情も見当たらない（前記第 2 の 7（2））。このように、A 2 が③ 8. 18 行為に及ぶ事態となった原因は、適切な対応を行わなかった会社にもあったといえる。

④ 8. 21 行為は、音を立てた程度のことであって、本件解雇通知書記載の「職場の秩序を乱した」とは認められない。

(ウ) 被申立人は、A 2 の行為は懲戒解雇に相当すると主張するので、① 3 月以降の行為、② 8. 16 発言及び 8. 16 行為、並びに③ 8. 18 行為が、その根拠規定に該当するか、以下検討する。

これら①、②、及び③の各行為により、「相手を正常な業務に就けない状態に至らしめた」(パートナー就業規則第 84 条第 2 項第 4 号)、「会社の正常な運営を妨げた」(同項第 5 号)とは認められず、これらの行為が「服務規律に違反し、その事案は重大なもの」(同条第 9 項第 10 号)とまではいうことはできない。

また、これらの行為により、組織目標の遂行に支障を与える、信頼関係を破壊するほどの事情は見当たらず、普通解雇にも当たらない。

さらに、被申立人は、会社がA2に対して行う処分が軽ければ、セクハラ行為に対する厳格な運営が崩壊してしまう可能性があるとして主張するが、後記(エ)のとおり、これまで会社がセクハラ行為に対して必ずしも厳格に対処してきたとはいえない。

(エ) 会社が当委員会に提出した過去5年間のセクハラ関係事案のうち、行為者と被害者が対等な職位である2件の事案についてみると、行為者が、「覆いかぶさり胸を触った」、「後ろから抱きつき、胸を触り、キスをした」という強制わいせつ行為(刑法第176条)に及んでいるかが問題となるような事案であるにもかかわらず、会社はいずれも懲戒処分を行わず、自主退職として取り扱っている(前記第2の8)。

A2の行為は、両事案に比べると、そこまで重大なものとはいえない。また、会社は、両事案では懲戒処分を行わず自主退職として取り扱っており、このような穏便な対応に比較して、A2に対する解雇は重きに過ぎるものである。

(オ) 上記(ア)から(エ)のとおり、会社が挙げるA2の解雇理由は、懲戒解雇事由としてはいずれも不十分なものであって、同人に対しては、他の懲戒処分を考慮する余地が相当にあると考えられる。また、この点は、会社のいうように普通解雇をもって懲戒解雇に代えたとしても、同解雇は、やはり重きに過ぎて相当性に欠ける措置であるといわざるを得ないものである。

イ 不当労働行為意思について

本件解雇に至る経緯等と従前からの労使関係について検討する。

(ア) 本件解雇に至る経緯等

a 会社は、29年8月16日にCから、②8.16発言及び8.16行為について相談を受けた以降、同月18日に、B8支配人が、③8.18行為についてA2を注意したのみで、何らA2に対する事情聴取を行っていない(前記第2の5(3)及び同(7))。

この点、会社は、組合が事情聴取を行うとのことであつたので、重ねて会社が事情聴取を行うことは、組合を信用せず、組合とA2の間での確認作業及びその結果事実と認めた手続に介入することになると考えたとして主張する。しかし、会社は、使用者として従業員に対して職場環境配慮義務を負っており、会社は、セクハラ行為事案

については自ら相当と考えられる調査を行わなければならない。会社が、組合が行った事情聴取をもって自らの事情聴取に代えるなどということはおよそ考えられない。会社は、A 2 の行為は懲戒解雇に相当するとも主張しているが、懲戒解雇に相当するなら、なおさら会社はA 2 から直接事情を聴取して事実を明らかにする必要があるものである。

また、過去5年間のセクハラ関係事案のうち、行為者と被害者が対等な職位である2件の事案について、会社は被害者と行為者の双方から事情を聴取しているにもかかわらず（前記第2の8）、A 2 に対してはこれを行っていない。

- b 解雇に至る手続について、会社は、同月25日の午前、A 2 の処分について賞罰委員会を開いて協議し、普通解雇とすることを決定したとするが、同会議の出席者は、常務取締役、人財開発部長、内部調査室長、人事係長、B 5 係長、B 6 係長、及びB 9 であり、これらの者は、経営者ないし会社側担当者としてA 2 の処分に関わってきた者である。また、賞罰委員会の構成員として、従業員の過半数を代表する者により決定された従業員側3名が規定されている（賞罰規程第20条）が、同会議に従業員側の構成員が出席していたとは認められない（前記第2の5（13））。賞罰委員会という名称の会議が開かれていたとしても、それを賞罰委員会といい得るかは相当に疑わしい。そして、「該当する従業員には事前に弁明の機会を与える」（パートナー就業規則第80条第5項）と規定されているにもかかわらず、A 2 に弁明の機会は設けられなかった（前記第2の5（13））。

加えて、本件解雇は、8. 16 発言及び8. 16 行為を会社が知った同月16日からわずか9日後に行われており、本件解雇に至る手続は、極めて異例であり、性急なものであったといえる。

- c 前記アのとおり、A 2 に対する解雇は、相当性に欠けるものであり、他の懲戒処分を選択することも十分考えられたにもかかわらず、会社は、A 2 への直接の事情聴取も行わず、また、他の懲戒処分を検討することもないまま短期間に重い処分である解雇を選択して本件解雇を行ったものであり、このような会社の態度は、当初からA

2については解雇しか検討していなかったのではないかと考えざるを得ない。

(イ) 労使関係

- a 第2回団交（29年4月13日）及びその後の労使間のやり取りから明らかなように、組合は、A2の勤務時間について、第1回団交（29年2月10日）で会社が示した1日7時間、ひと月に152時間とするシミュレーションの内容で合意したとの見解を示した上で、会社都合による日々の勤務時間の短縮などは認められない旨述べているのに対し、会社は、業務の都合に応じて日々の勤務時間を調整し、ひと月の勤務時間を152時間に調整する必要がある旨回答しており、この点で両者の間に大きな対立があった（前記第2の4（4）から（7））。

このため、第2回団交以降、会社は、A2に勤務時間調整のための指示を出したいと考えていたが、それができない状況になっていた。

- b また、第1回団交及び第2回団交の開催について見ると、会社は、最終的には団交に応じているものの、組合の団交申入れに対し、文書による回答で済ませようという姿勢が見られた（前記第2の3（1）から（4）及び同4（3））。

第2回団交後は、A2の勤務条件に関する対立や確認書の問題が生じており、組合は、29年5月25日、賃金保障と確認書締結を要求し（前記第2の4（7））、これに対し、会社は、団交ではない話し合いを求めたが、その際もこれらの問題について回答せず、その後の同年8月4日の話し合いでも回答しないなど（前記第2の4（8））、会社にこれらの問題を誠実に解決しようとする姿勢が見られなかった。

- c さらに、A2が各団交において積極的に発言していることが認められるとともに、会社は、A2が会社のパート従業員らに対して、何か困ったことがあったら自分が強い人を紹介する、などと話していることを認識していた（前記第2の3（7）及び同4（4））。
- d 加えて、会社は、A2の解雇後の同人の解雇に係る本件団交申入れに一切応じようとしなかった（前記第2の6（1）から（6））。

(ウ) 小括

このような本件解雇に至る経緯、これまでの労使関係及び前記アのとおり本件解雇が相当性に欠けることを併せ考慮すると、本件解雇は、会社が、労働条件の交渉において容易に譲歩しようとしないう組合を嫌悪して行ったものといえる。

ウ 結論

以上のように、本件解雇は、労組法7条1号に該当する。また、本件解雇によって、会社は唯一の組合員を排除したのであるから併せて労組法7条3号にも該当する。

2 会社が確認書締結に応じなかったことについて

(1) 申立人の主張

支部においては、交渉に代理人弁護士が出席する場合であっても、確認書や労働協約については、必ず企業の代表者との間で締結している。したがって、会社代表者との連名であれば構わないが、代理人弁護士のみとの間で確認書を締結することはできない。組合が代表者名での確認書の締結を求めたのに対し、会社が拒否したことは、誠実交渉義務違反であり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

確認書について代表者名で締結することに同意しなかったのは、団交には会社代表者は出席せず、代理人の立場にあった弁護士が記名押印する旨応答したものであり、そのこと自体全く問題のない対応というべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、会社が代表者名での確認書締結を拒否したことが不当労働行為であると主張する。

使用者には、団交によって達成された合意を労働組合からの要求により労働協約などの書面にする義務があるが、組合の示した「確認書(案)」と会社の示した「確認書」を見ると、第1項、第3項及び第5項が異なっているため、先に「確認書(案)」第1項、第3項及び第5項について、第2回団交(29年4月13日)において、労使間で合意が形成されていたといえるかについて検討する。

イ 第1項について、組合は、A2の勤務時間について、第1回団交(2

9年2月10日)で会社が示した1日7時間、ひと月に152時間とするシミュレーションの内容で合意したとの見解を示した上で、会社都合による日々の勤務時間の短縮などは認められない旨述べているのに対し、会社は、業務の都合に応じて日々の勤務時間を調整し、ひと月の勤務時間を152時間に調整する必要がある旨回答している(前記第2の4(4))。会社の回答の当否はともかく、両者がこの点で対立していることは明らかであり、第1項について合意に至っていたとはいえない。

第3項について、組合が、A2の通勤手当で認定されている距離が実際の距離よりも短いとして是正を要求したのに対し、会社は、A2が申請した距離に応じて通勤手当を支給しているため、距離が違うということであれば、訂正する旨述べており(前記第2の4(4))、通勤手当の金額の是正については合意に至っていたといえる。しかし、採用時まで遡及するのか、通勤手当の再申請を受理して、それ以降の支払から変更するのかについての協議は行われておらず、第3項についても合意に至っていたとはいえない。

第5項について、両者の間でのやり取りは行われておらず(前記第2の4(4))、合意には至っていない。

ウ よって、その余の点を検討するまでもなく、会社が確認書の締結に応じなかったことが、労組法7条2号に該当するとはいえない。

3 本件団交申入れに対する会社の対応について

(1) 申立人の主張

本件団交申入れの議題は、いずれも「A2の解雇について」であり、組合員の身分に関わる問題である。会社は、組合との間で団交を開催し、本件解雇に至る経過を説明し、その解雇が妥当なものであるかを検証するための交渉を行う義務があった。よって、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件解雇に至る経緯について、組合は十分に認識しており、本件解雇通知書に記載している解雇事由について争いはないはずである。したがって、本件解雇の妥当性を団交で検証するまでもないことは明白であり、会社には組合と話し合う義務はない。さらに、本件解雇は、A2のセクハラ行為

等の内容が重大であることを理由に、就業規則に則り解雇処分とすることを正当に判断したものであって、団交により処分内容を撤回あるいは変更することは会社として不可能と解されるどころから応じなかったものである。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、本件解雇通知書に記載している解雇事由について争いはないはずであり、よって本件解雇の妥当性を団交で検証するまでもないとし、団交応諾の義務はない旨主張している。

しかしながら、解雇は、雇用関係を終了させるものであり、労働条件の中心をなす事項であって、当然に義務的団交事項である。このため、使用者が解雇の妥当性について検証する必要があると思料した場合であっても、組合からの団交要求に対し、応諾する義務を免れるというものではない。

また、被申立人は、団交により処分内容を撤回あるいは変更することは会社として不可能であることから団交に応じなかった旨主張しているが、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならないのであり、最終的に労働組合の要求に譲歩ができないとしても、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から、この主張も、正当な拒否理由とは認められない。

よって、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当する。

4 救済の方法

(1) 被申立人が行った本件解雇は、前記1で判断のとおり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

その救済について、申立人は、原職復帰を求めているが、Cに対し配慮を要することから、A2の復職に当たり、同人が、Cと同じ勤務地に配置されることは適切ではない。このため、主文第1項のとおり原職相当職への復帰を命じ、A2の勤務地及び原職相当職の決定に当たっては、申立人と被申立人双方で協議するよう求めるものである。

また、申立人は、原職復帰までの賃金相当額の支払及び年6分の利息の支払も求めているが、本件解雇はA2の行為に端を発していること、同人の行為にも非難されるべきところがあり、その行為について一定の責任を

負うことはやむを得ないものであることから、解雇の日の翌日から30年9月30日までの間については、賃金相当額の6割とすべきであり、同金額から、解雇予告手当として支払った金員を差し引くのが相当である。

なお、賃金相当額の計算に当たっては、本件シミュレーションで示された給与額167,200円を基礎額とするのが相当である。

(2) 被申立人が本件団交申入れに応じなかったことは、前記3で判断したとおり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

その救済について、申立人は、団交開催及び誠実交渉を求めているが、本件申立て後の29年12月26日、被申立人と申立人間において、本件解雇を議題とする団交が開催されたことから、主文第3項のとおり命じることとする。

また、申立人は文書の掲示も求めるが、主文第3項をもって足りると思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成30年9月21日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ㊟

パートナー就業規則 (抜粋)

第23条 (解雇)

パートナーが次の各号の一つに該当する場合は解雇とする。

- (2) 誹謗中傷などで職場における上司同僚との協調性を欠き、組織目標の遂行に支障を与える場合。あるいは信頼関係を破壊した事実が認められた場合
- (7) 「賞罰規程」により懲戒解雇する場合
- (9) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

第24条 (解雇予告)

【略】

第28条 (サービスの原則)

- 1 パートナーは相互に人格を尊重して明るい職場を築くように心掛けるとともに、会社の方針・諸規程・通達を守り、創意と工夫により自己の業務に専念して業績の向上に努めなければならない。
- 2 パートナーは社内の全ての者と協力して、職場の秩序を維持しなければならない。

第39条 (遵守事項)

パートナーは、次の事項を守らなければならない。

- (14) セクシャルハラスメントに該当する性的な言動によって、他の者に不利益を与えたり、作業を妨害したりなど職場環境を悪化させる行為をしないこと。

第50条 (セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの禁止)

1 パートナーは職場にて性的な内容の発言及び行動をしてはならない。【略】

- (1) 性的な内容の発言とは、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を意図的に流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等を指す。
- (2) 性的な行動とは、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画・音声(ヌードポスター等)を配布・掲示すること、職権を

濫用し相手に不利益を課すことを想定させ性的な関係を求めること、強制わいせつ行為等を指す。

- 2 次の各号もセクシャルハラスメントに該当するため、当該行為を禁止する。
 - (1) 他人の意に反する性的な言動に対する反応により、その人に不利益になるような行為をなすこと
 - (2) 他人の意に反する性的な言動により就業環境を不快なものとし、能力発揮に重大な悪影響を及ぼす等、その人が就業する上で看過できない程度の支障を生じさせること
- 3 会社は、職位・職種などを起因とする指導に、業務の範疇を超えて人権や尊厳を著しく侵害する行為（以下パワーハラスメントと言う）を禁止する。パワーハラスメントに該当する行為は以下の通りとする。
 - (1) 暴行・障害（ママ）
 - (2) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
 - (3) 隔離・仲間外し・無視
 - (4) 業務上明らかに不要なことや、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
 - (5) 業務上の合理性無く、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
 - (6) 私的なことに過度に立ち入ること

第80条（懲戒）

- 1 会社はパートナーの就業を保障し業務遂行上の秩序を保持するため、就業規則の禁止・制限事項に抵触するパートナーに対して懲戒を行う。
- 2 懲戒は、対象となる行為が未遂に終わったことを事由に、その処分を免れることはできない。
- 3 会社は懲戒の対象となるパートナーに対し、始末書の提出を命じることができるものとする。
- 4 懲戒事由に該当、乃至そのおそれがある場合は、処分が決定するまでの間自宅待機を命ずることがある。
- 5 懲戒処分については、賞罰委員会で審議の上決定する。なお該当する従業員には事前に弁明の機会を与える。

第81条（懲戒の種類、程度）

懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 譴責：文書を提出させて将来を戒める
- (2) 減給：1回の違反行為につき平均賃金の1日分の2分の1を減ずる
ただし、減額の総額は1賃金計算期における賃金総額の10分の1以内とする。
- (3) 出勤停止：7日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない
- (4) 降格：職制上の地位を免じ、または下位へ降格する
- (5) 諭旨解雇：退職願を提出するよう勧告する。3労働日以内に勧告に応じない場合は懲戒解雇とする
- (6) 懲戒解雇：予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない

第82条（譴責、減給）

次に該当する者は譴責、減給のいずれかに処する。但し、情状によっては懲戒の程度を軽減することがある。

- (1) ⑥セクシャルハラスメント行為やパワーハラスメント行為をはじめとする素行不良行為により、職場の風紀・秩序を乱した者

第83条（出勤停止、降格）

次に該当する者は出勤停止、降格のいずれかに処する。但し、情状によっては懲戒の程度を軽減することがある。

- (2) ⑤セクシャルハラスメントやパワーハラスメントをはじめとする素行不良行為により、職場の風紀・秩序を著しく乱した者
- (3) ⑤暴行・傷害・詐欺・窃盗・賭博・違法な薬物使用等、法律に違反する行為により会社の名誉と信用を傷つけた者

第84条（懲戒解雇）

次に該当する者は懲戒解雇に処する。但し情状によっては、諭旨解雇とすることがある。

- (2) ④誹謗中傷やハラスメント行為等により、相手を正常な業務に就けない状態に至らしめた者

- ⑤職務怠慢・素行不良により、職場の風紀・秩序を大いに乱し、会社の正常な運営を妨げた者
- (9) ⑩その他、第3章に定める服務規律に違反し、その事案は重大なものであると会社が判断した者

賞罰規程（抜粋）

第19条（賞罰の審議・執行）

表彰・懲戒は、信賞必罰の精神にもとづき、慎重公正を期して賞罰委員会が審議にあたり、社長がこれを決定し、執行する。

第20条（構成）

- 1 賞罰委員会は、次の委員によって構成され、その任免については会社側は管理本部長が、社員側は従業員の過半数を代表する者がそれぞれ決定するものとする。
 - (1) 委員長1名
 - (2) 副委員長1名
 - (3) 委員 会社側3名 従業員側3名
- 2 委員長には管理本部長があたり、委員会を統率するものとする。
- 3 副委員長は(ママ)監査責任者があたり、委員長を補佐するものとする。
- 4 委員会の委員が表彰または懲戒の当事者である場合は、その委員会に出席することできない。

第21条（召集と審議）

- 1 会社において表彰または懲戒の必要がありと認める事実が発生したときに、委員長は委員会の召集を命じるものとする。
- 2 委員会を(ママ)表彰または懲戒すべき事実について、確固たる調査および参考人の陳述を基礎にして審議するものとする。
- 3 表彰または懲戒の基準は、この規程に定めるところによる。

第22条（意見の申述）

- 1 委員会は、必要に応じて関係者の出席を求めて、その意見を聴くことができる。
- 2 表彰または懲戒に関係のある当事者が希望して委員会の許可を得たときは、委員会に出席して意見を述べることができる。