

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
(28年不第76号)     執行委員長     A 1

申 立 人     X 2 組 合  
〔28年不第49号〕     執行委員長     A 2  
〔28年不第76号〕  
〔28年不第92号〕

被 申 立 人     Y 1 会 社  
                    代表取締役     B 1

上記当事者間の都労委平成28年不第49号事件、同年不第76号事件及び同年不第92号事件について、当委員会は、平成31年2月19日第1724回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同巻淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同小西康之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人     Y 1 会 社     は、申立人     X 2 組 合     が、  
ハワイセミナーにおける営業本部長の行為について団体交渉を申し入れたときは、義務的団体交渉事項には当たらないとして拒否してはならず、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人     X 2 組 合     の執行委員長  
A 2     に対する平成28年10月1日付けの降格処分をなかったものとして取り

扱い、同人に対して、同処分がなければ支払われるべきであった賃金相当額と、既支払賃金額との差額を支払わなければならない。

- 3 被申立人会社は、申立人 X 2 組合 の執行委員長  
A 2 に対する28年10月 1 日付けの配転命令がなかったものとして取り扱い、  
同人を東京支店の原職又は原職相当職に復帰させなければならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申  
立人 X 1 組合 に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合の下部組織 X 2 組合 の執行委員長  
A 2 に対し、平成28年10月 1 日付けで降格処分としたこと、及び同日付け  
で本社お客様相談課へ配転したことは、それぞれ、東京都労働委員会において  
不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- 5 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申  
立人 X 2 組合 に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 2 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、平成28年5月31日に開催された団体交渉において、貴組合が申し入れた協議事項である、ハワイセミナーにおける営業本部長の行為について、義務的団体交渉事項には該当しないとして協議に応じなかったこと、並びに貴組合執行委員長 A 2 に対し、平成28年10月1日付けで降格処分としたこと、及び同日付けで本社お客様相談課へ配転したことは、それぞれ東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

6 被申立人会社は、第2項ないし前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

7 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

(1) 申立人 X 2 組合 (以下「組合」という。)は、同 X 1 組合 (以下、組合と併せて「組合ら」という。)を上部団体として、平成23年6月20日に結成された。

(2) 被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)は、自社商品を小売販売しておらず、「代理店」や「特約店」(以下、代理店と特約店とを併せて「代理店等」という。)と呼ばれる販売店が消費者への販売を行っていた。

会社は、販売促進のために、毎年、代理店を対象として、会社からの商品仕入れ額等に順位を付けて競うコンテストを行っており、28年3月4日から同月12日まで、コンテスト順位が上位の代理店を米国ハワイ州に招いて表彰する、「ハワイセミナー」と呼ばれる報奨旅行を開催した。

3月8日夜、ハワイセミナーに参加していた代理店主の C 1 （以下「C 1」という。）は、他の代理店主らとレストランにて食事をしていましたが、偶然、隣のテーブルでは、 B 2 営業本部長（以下「B 2 本部長」という。）が別の代理店主らと食事をしていた。C 1 らのグループが食事を終えて店を出るときに、B 2 本部長はC 1 のもとへ赴いて会話を交わし、その際に、C 1 の身体に触れるなどの行為（以下「本件行為」という。）を行った。

- (3) 組合は、会社に対して、本件行為を議題として団交交渉を申し入れ、5月31日、団体交渉が行われた。団体交渉において、組合が本件行為についての協議を求めると、会社は義務的団交事項ではないとして協議に応じなかった。

6月20日、組合は、5月31日の団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉であるとして、当委員会に都労委平成28年不第49号事件（以下「28不49号事件」という。）の不当労働行為救済申立てを行った。

- (4) 6月21日、組合は、本件行為を組合のウェブサイトに掲載した。また、6月29日、組合の A 2 執行委員長（以下「A 2 委員長」又は「A 2」という。）は、会社の株主総会に個人株主として出席し、本件行為について会社に質問した（以下、上記のウェブサイト掲載とA 2 委員長の株主総会発言とを併せて「本件公表」という。）。

8月5日、会社及びB 2 本部長は、本件公表により名誉が毀損されたとして、組合及びA 2 委員長を被告として損害賠償請求訴訟（東京地方裁判所平成28年（ワ）第26305号事件。以下「本件名誉毀損訴訟」という。）を提起した。

- (5) 9月1日、会社は、A 2 委員長に対して、東京支店から兵庫県神戸市の本社お客様相談課への10月1日付配転を命じた。

10月1日、会社は、A 2 委員長に対して、同僚へのパワハラ行為や、会社が従業員に貸与しているパソコン（以下「貸与パソコン」という。）の業務外使用などを理由として、同委員長を管理職相当職であるB職層から一般職であるC職層へ降格させる懲戒処分を行った。

11月9日、組合らは、A 2 委員長に対する降格処分及び配転等が不当労

働行為であるとして、当委員会に都労委平成28年不第76号事件（以下「28不76号事件」という。）の不当労働行為救済申立てを行った。

- (6) 11月17日、会社は、組合の A 3 執行委員（以下「A 3」という。）に対して、代理店への商品説明における同人の言動について、代理店から苦情が寄せられたとして嚴重注意を行った。

11月29日、会社は、組合の A 4 書記長（以下「A 4 書記長」という。）に対して、貸与パソコンにて、業務外のインターネットサイトの閲覧や、馬券購入などを行ったとして、会社のコンプライアンス委員会にて査問を行った。

12月19日、組合は、A 3 への嚴重注意及びA 4 書記長の査問が不当労働行為であるとして、当委員会に都労委平成28年不第92号事件（以下「28不92号事件」という。）の不当労働行為救済申立てを行った。

その後、会社は、29年4月1日付けで、A 3 に対して、東京支店から名古屋支店への配転を命じた。また、会社は、4月3日付けで、A 4 書記長に対して、貸与パソコンの業務外使用等を理由として減給処分を行った。

4月11日、組合は、28不92号事件について、申立事実の変更を行い、会社によるA 3 への嚴重注意及びA 4 書記長への査問実施に係る部分を取り下げ、A 3 に対する名古屋支店への4月1日付配転命令及びA 4 書記長に対する同月3日付減給処分を追加した。

- (7) 30年2月27日、当委員会は、28不49号事件、28不76号事件及び28不92号事件を併合して審査することとした。

- (8) 本件は、以下の①ないし⑥が争われた事案である。

① 28年5月31日の団体交渉において、会社が、本件行為は義務的団交事項には当たらないとして協議に応じなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるか否か。

② 会社が、A 2 委員長に対し、28年10月1日付けで降格処分をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

③ 会社が、A 2 委員長に対し、28年10月1日付けで東京支店から本社お客様相談課への配転を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱い

及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

④ 会社が、組合及びA2委員長を被告として、本件名誉毀損訴訟を提起したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

⑤ 会社が、A3に対し、29年4月1日付けで東京支店から名古屋支店への配転を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

⑥ 会社が、A4書記長に対し、29年4月3日付けで減給処分としたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、要旨以下の(1)ないし(8)のとおりである。

- (1) 団体交渉に誠実に応ずること（28不49号事件）。
- (2) A2委員長に対する、28年10月1日付降格処分を撤回し、同人がB職層ステージ1にあるものとして取り扱うこと（28不76号事件）。
- (3) A2委員長に対する、28年10月1日付配転命令を撤回し、原職に配置すること（28不76号事件）。
- (4) A3に対する、29年4月1日付配転を撤回し、東京支店サポートグループに配置すること（28不92号事件）。
- (5) A4書記長に対する、29年4月3日付減給処分を撤回し、同人に減給額7,666円を支給すること（28不92号事件）。
- (6) 組合員に対し、懲戒処分や配転等により、組合の組織、運営に対する支配介入を行わないこと（28不76号事件及び28不92号事件）。
- (7) A2委員長及び組合を被告として提起した本件名誉毀損訴訟を取り下げる（28不76号事件）。
- (8) 陳謝文の手交及び掲示（28不49号事件、28不76号事件及び28不92号事件）

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人 X1組合 は、肩書地に事務所を置き、申立外 C2組合 の都道府県地方連合会であるC3組合に加盟する労働組合であり、28不76号事件申立時の組合員数は約4,000名である。

(2) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、申立人 X 1 組合 を上部団体として、平成23年 6 月20日に結成された、会社の従業員らで組織する労働組合である。なお、28不49号事件申立時の組合員数は明らかではないが、組合は、少なくとも10名の組合員（うち1名は女性）を会社に公然化していた。

なお、下記(3)の代理店主の一部は、 X 1 組合 を上部団体とし、組合と協力関係にある 申立外 C 4 組合（以下「 C 4 組合 」という。）を組織している。

(3) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、女性用下着等の販売及び卸売を業とする株式会社であり、28不49号事件申立時の従業員数は約300名である。なお、会社は、本社の他に全国8支店（札幌支店、仙台支店、東京支店、さいたま支店、名古屋支店、神戸第一支店、神戸第二支店、福岡支店）を設置して業務を行っている。

会社の商品は、代理店等の販売店が消費者に販売しており、会社は専ら、代理店への商品卸売や販売支援などを行っている。上記の各支店では、代理店からの商品受注や、代理店が行う販売活動の支援業務等を行っている。

なお、代理店は全国に約1,500店あり、その店主は、ほとんどが女性である。

【甲B1・B2・B3、1審p4・67、2審p17、審査の全趣旨】

## 2 本件行為の発生

(1) 会社は、代理店を対象として、会社からの商品購入額を順位をつけて競う販売促進のコンテストを行っており、その上位に入賞した代理店を米国ハワイ州に招いて表彰する、「ハワイセミナー」と呼ばれる報奨旅行を、28年3月4日から同月12日まで開催した。ハワイセミナーには、会社の営業部門の責任者であるB2本部長や、各支店の外勤の営業担当等の従業員数十名が出席しており、その中には女性の従業員も含まれていた。

3月8日夜、B2本部長は、表彰式等のイベント終了後に、女性の代理店主ら（約7名）と共に食事（以下「本件食事会」という。）をするためにレストランに入店したところ、偶然、隣のテーブルでは、C1を含む代理店主ら（約25名）と共に東京支店の営業担当者であるA3が食事をして

いた。

その後、C 1 らのグループが食事を終えて店を出ようとする、B 2 本部長は、C 1 のもとへ赴いて店の前で挨拶を交わしたが、その際に、C 1 の手や肩に触れるなどの行為（本件行為）を行った。

【甲B21・B24・B25、乙B33、1審p99】

- (2) 本件食事会の後、C 1 は、本件行為に対して不快感を覚えたことをハワイセミナーに出席した別の代理店主に話したところ、その話が当該代理店主を介してA 2 委員長に伝わった。

3月19日、A 2 委員長は、C 1 に対して、本件行為に係る事実関係を聴取した。なお、C 1 は、申立外 C 4 組合 の組合員であった。

【甲B25、1審p4】

- (3) 会社は、営業担当の従業員に対して、「営業スタッフ心得・マナー、女性が男性と酒席を同席して不快と感じる行為（特にビジネスにおいて）」との表題の文書（以下「マナーマニュアル」という。）を5年2月1日に作成しており、以降、男性の営業担当者が女性の取引先等と会食する際の適切な接遇について、周知、指導等を行っていた。

マナーマニュアルの中には、厳に慎むべき行為の一つとして「女性に必要以上に接近する。」ことが掲げられ、その具体例と解説として、「45cm以内の接近は密接距離（夫婦、親子、恋人の領域）である。腕を組む、肩に手をまわす等過度の接近は厳禁。接近された本人はもとより、まわりの人たちにも不快感を与える。」などと記載されていた。

【甲B26】

### 3 本件行為に係る団体交渉

- (1) 28年3月19日、組合は、本件行為を議題として団体交渉を申し入れるとともに、同月23日、A 2 委員長は、会社の B 3 人事課長（以下「B 3 課長」という。）に対して、同委員長がC 1 から聴取した本件行為の事実関係を、団体交渉に先立って、会社に情報提供することを望むか否かを打診した。

B 3 課長が情報提供を望む旨を回答したため、3月23日、A 2 委員長は、組合が把握している本件行為の事実関係の内容とともに、団体交渉では、

B 2 本部長への懲戒処分と C 1 への謝罪を要求する予定である旨を記載した電子メールを B 3 課長に送付した。

【甲A12の2、乙A1・A4】

- (2) 3月30日、組合と会社との団体交渉が行われた。組合の出席者は、A 2 委員長、A 4 書記長、A 3 及び X 1 組合 の A 5 副執行委員長（以下「A 5」という。）の計4名であり、会社の出席者は、B 4 執行役員、B 5 執行役員（以下「B 5 執行役員」という。）、B 3 課長及び弁護士2名の計5名であった。

団体交渉では、本件行為について、要旨以下のやり取りが行われた。なお、組合側の発言のほとんどはA 2 委員長が行っており、以降の団体交渉においても同様であった。

- ① 組合が、本件行為の事実関係を確認したのかを問うと、会社は、現在調査中であり、C 1 への事情聴取も予定していること、及び本件行為については、事実関係を確認してから判断する意向である旨を回答した。
- ② 会社は、本件行為に対しては、しかるべき対処をするが、そもそも、この問題は、会社と取引先である代理店との問題であり、義務的団交事項に当たらず、団体交渉で取り扱うことは考えていない旨を述べた。

それに対して組合は、本件行為を交渉議題としたのは、これが従業員の職場の環境づくりの問題であるからであるとして、協議を行うことを求めたが、会社は、義務的団交事項ではないとして、協議に応じなかった。

- ③ 会社は、組合に、本件行為の内容を公表しないように要請した。

それに対して組合は、会社には厳正に対処してもらわないと、現場を目撃した代理店等から話が漏れていく可能性があるが、会社が事実関係を確認中ということであれば、組合としては公表を控える旨を回答した。

【甲A12の1、乙A5】

- (3) 4月4日、会社の B 4 執行役員及びB 6 執行役員（以下「B 6 執行役員」という。）は、C 1 のもとを訪れて、本件行為に係る事実関係の聴取を行った。

【争いのない事実】

- (4) 4月19日、組合と会社との団体交渉が行われた。組合は、A2委員長、A3及びA5外2名の計5名が出席し、会社は、B7 人事部長（以下「B7部長」という。）、B3課長及び弁護士2名の計4名が出席した。

会社は、再び、組合に対して、本件行為の内容を公表しないように要請した。

それに対して組合は、C1から、会社は真摯な対応をしている旨を聞いているため、当面は状況の推移を見守るとして、現時点では本件行為は公表しない旨を述べて、団体交渉は終了した。

【甲A2、乙A6】

- (5) 5月25日、B4 執行役員及びB6 執行役員がC1のもとを訪れ、本件行為について、会社のコンプライアンス委員会（後記6(3)②）に諮ったところ、セクハラには当たらないと判断された旨を伝えた。ただし、B2本部長がC1に不快感を与えたことについては、B2本部長がC1に直接謝罪する場を設けたい旨を伝えたところ、C1は、会社の判断には納得できないとして、会社が申し出たB2本部長との面会を拒否した。

9月16日、C1は、B2本部長からセクハラ行為を受けたとして、会社及びB2本部長を被告として、連帯して200万円の損害賠償を求める損害賠償請求訴訟（東京地方裁判所平成28年（ワ）第31531号事件。以下「本件セクハラ訴訟」という。）を提起した。

30年4月12日、東京地方裁判所は、本件セクハラ訴訟について、原告であるC1の請求を棄却する判決を言い渡した。その後、C1は、東京高等裁判所に控訴（東京高等裁判所平成30年（ネ）第2726号事件）し、10月10日、同裁判所は、C1の控訴を棄却する判決を言い渡した。上記判決では、B2本部長によるC1に対する身体接触があったことは認められるが、損害賠償を命ずべきほどの違法性を有するものではないと判示された。

【乙B33・B42、争いのない事実】

- (6) 28年5月31日、本件行為等を協議事項として、組合と会社との団体交渉が行われた。組合は、A2委員長、A4書記長、A3及びA5の計4名が出席し、会社は、B7部長、B3課長及び弁護士2名の計4名が出席した。

団体交渉において要旨以下のやり取りが行われた。

- ① 会社は、組合に対し、本件行為をコンプライアンス委員会に諮ったところ、セクハラには該当しないと判断された旨を述べた。また、会社は、本件行為は、会社と従業員との問題ではないから義務的団交事項には当たらず、これ以上の議論をする意思はない旨を述べた。

それに対して組合は、我々従業員は代理店を相手に仕事をしているが、上司が代理店主に本件行為を行い、また、そのうわさも既に代理店に広まって仕事がやりづらい状況も生じているから、本件行為は、従業員の健全な職場環境づくりに係わる義務的団交事項であると主張した。

- ② 会社が、組合に対して、結局のところ会社に何を求めるのかと問うと、組合は、会社に求めるのはC 1 が納得する形の対処であり、また、営業責任者によるセクハラには懲戒解雇か降格をするのが一般的であるから、組合が考える本件行為に対する対処とは、B 2 本部長の懲戒解雇か降格である旨を述べた。

- ③ 組合が、今後、代理店から会社の営業の現場に本件行為に関する問合せ等が寄せられた場合には、どのような対応をすべきかと問うと、会社は、仮にそのような問合せがあったときには、心配をおかけしないよう対応しますなどの回答にとどめ、対応に困ったら、その都度、上司へ相談すべき旨を回答した。

- ④ 組合は、会社に対して、C 1 が本件行為についての訴訟提起を準備していることや、報道機関が本件行為について取材を進めていることを述べるとともに、本件行為は、健全な職場環境づくりに関する義務的団交事項であるので、会社が協議に応じなかったことについて、不当労働行為救済申立てを行う旨を告げて、団体交渉は終了した。

【甲A3・A13、乙A7】

- (7) 6月20日、組合は、本件不当労働行為救済申立て（28年不49号事件）を行った。

#### 4 組合の本件公表と会社による本件名誉棄損訴訟の提起

- (1) 28年6月21日、組合は、自らのウェブサイトには本件行為の内容を掲載した。そこには、「B 2 本部長のセクハラ発覚、会社隠ぺい」との見出しが掲げられ、その横に設けられたリンク先のページには、「あろうことか、

Y 1 会社の B 2 本部長が今年 3 月のハワイセミナーのある日の晩、酔っ払ってツアーに参加していた某代理店の体を数回触り、セクハラ行為を行ったのです。」などと記載されていた。

また、上記の見出し下部には、「本件は会社の社員という立場を利用（しかも本件は営業のトップ）したハラスメントです。個人の問題だけではなく会社の責任も問われる事案です。だからこそ被害者・目撃者から相談を受けた際、組合は団体交渉の場で会社に報告し、会社の姿勢を問いました。」「団体交渉で報告を求めたところ、コンプライアンス委員会での結論をもって会社はセクハラにはあたらないと結論付けたと明言し、説明を求めても義務的交渉事項ではない、の一点張りで一方的に話を遮ってしまう状況になってしまいました。」「会社の人間が代理店の体に意図的に触れ、不快な思いをさせたのであれば、きちんとそれを認め、会社が厳正に対処するのは当然と組合は考えます。しかし、会社はセクハラにはあたらないと結論付けました。繰り返しになりますが、意図的に女性の体に触れ、不快な思いをさせているにもかかわらず、セクハラではないと会社は明言しています。この会社の判断を組合は看過できません。そもそもそのような行為をしていないと言っているのであれば、被害者・目撃者の証言と大きく食い違います。また、このような行為があったと言っているのならば、その行為がセクハラではないと明言する根拠が不明です。いずれにしても今の状況は明らかに職場環境の劣化につながるもので、当然この件は義務的交渉事項と組合は考えます。」などと記載されていた。

【甲B4】

- (2) 6月29日、会社の定期株主総会が開催され、A 2 委員長は、個人株主として出席し、会社と株主との質疑応答の場で発言を行った。

その際に、A 2 委員長は、自身が組合の執行委員長であることを名乗った上で、B 2 本部長の氏名を挙げて、同本部長がハワイセミナー中に、女性の代理店主に対して、3回にわたって肩から胸にかけて触るセクハラ行為を行ったこと、それにもかかわらず、会社のコンプライアンス委員会が同人の行為をセクハラ行為ではないと判断した旨を述べた。そして、コンプライアンス委員会の委員長である会社の社外監査役に対して、セクハラ

と認めなかった理由を説明するように求めた。

それに対して、当該社外監査役が発言し、本件行為は、関係者ヒアリングや証拠資料等に基づいて、委員3名にて協議をした結果、性的嫌がらせには該当しないと判断するに至ったが、それ以上の詳細な内容を述べることは差し控える旨を答弁した。

上記の答弁に続いて、株主総会の進行役である会社の B 1 社長（以下「B 1 社長」という。）が発言し、組合が本件行為についてウェブサイトに掲載した内容は事実無根であり、会社としては、組合に対する法的措置も辞さない旨を述べた。

B 1 社長の上記発言に対して、A 2 委員長が更に質問したが、B 1 社長は、先ほど説明したとおりであると述べて、本件行為に係る質疑を打ち切った。

【甲B14の1・B14の2】

- (3) 7月22日、組合と会社との団体交渉が行われた。組合は、A 2 委員長、A 4 書記長及びA 3 外 1 名の計 4 名が出席し、会社は、B 7 部長、B 3 課長及び弁護士 2 名の計 4 名が出席した。

団体交渉においては、要旨以下のやり取りが行われた。

- ① 組合が、株主総会にて会社が言及した、組合への法的措置とはどのような意味かと問うと、会社は、組合による本件行為のウェブサイト掲載は、会社の名誉と信用を著しく失墜させるものであるが、どのような法的措置を採るかは現在検討中である旨を回答した。
- ② 組合が、本件行為について、再び協議を求めたところ、会社は、本件行為は会社と代理店主との問題であり、労使で協議をすべき問題ではないと考えている旨を述べ、なぜ、そのような問題が組合と協議すべき事項となるのかについての説明を求めた。

それに対して、組合は、会社の売上げは代理店が上げているといっても過言ではなく、従業員はその代理店と一緒に仕事をしているのであるから、代理店に関することは我々の職場環境の一部である。そして、営業部門の責任者である B 2 本部長の行為によって、その職場環境が乱されて組合員の職場環境が劣化したのであるから、本件行為は、組合と協

議すべき義務的団交事項である旨を主張した。

その後、本件行為が義務的団交事項に該当するかについて、労使双方の主張が対立し、本件行為に係る協議が行われることなく団体交渉は終了した。

【乙A8】

- (4) 8月5日、会社及びB2本部長は、本件公表により会社及びB2本部長の名誉が毀損されたとして、組合及びA2委員長を被告として、ウェブサイト掲載について組合に500万円、株主総会発言について組合及び同委員長に連帯して500万円の損害賠償を求める本件名誉毀損訴訟を提起した。

東京地方裁判所は、30年3月29日、本件公表は会社及びB2本部長に対する名誉毀損に該当するが、B2本部長がセクハラ行為を行ったか否かは、従業員の職場環境に関わる問題であることから、本件公表は正当な組合活動であり、被告の行為の違法性は阻却され、組合及びA2委員長は損害賠償責任を負わない旨を判示し、原告である会社及びB2本部長の請求を棄却する判決を言い渡した。

その後、会社及びB2本部長は、東京高等裁判所に控訴（東京高等裁判所平成30年（ネ）第2571号事件）し、10月4日、同裁判所は、原判決と同様に判示し、会社及びB2本部長の控訴を棄却する判決を言い渡した。なお、上記判決は、10月19日の経過をもって確定した。

【甲B25・B38・B39】

## 5 貸与パソコンに係る利用状況の調査

- (1) 28年7月初旬、会社は、従業員16名を対象に、同年6月の1か月間の貸与パソコンのインターネットへのアクセス状況を調査し、その結果に基づいて、順次、貸与パソコン利用状況に係る事情聴取を行った。

なお、上記16名の従業員は、会社が、28年5月ないし6月に全従業員のインターネットアクセス数を調査した結果、私的利用数が多い者として抽出した者であり、そこには、A2委員長とA4書記長が含まれていた。

28年6月の1か月間においてA2委員長が行ったインターネットアクセスの総数は3,275回であり、その内訳は、検索エンジン（892回）、ニュース（585回）、金融投資情報（173回）、インターネットゲーム（168回）な

どであった。

【乙B7・C10、審査の全趣旨】

- (2) 7月12日、 B 4 執行役員及びB 5 執行役員が、東京支店のA 2 委員長のもとを訪れて、インターネットへのアクセス数が多いとして、貸与パソコンの利用状況の事情聴取を行った。事情聴取が終わると、会社は、更に調査を行うとして、A 2 委員長の貸与パソコンを本社へ持ち帰った。その結果、貸与パソコンには、勤務時間中にA 2 委員長が作成した、後記6(2)の業務外文書のデータファイルが保存されていることが確認された。

7月19日、 B 4 執行役員及びB 5 執行役員が、再び、東京支店のA 2 委員長のもとを訪れて、貸与パソコンの業務外利用等について、更に事情聴取を行った。

そして、会社は、上記の調査結果を、後記6(3)のコンプライアンス委員会の調査に提出した。

【乙B23、1審p10～11、審査の全趣旨】

## 6 A 2 委員長に対する内部通報とコンプライアンス委員会の報告

### (1) A 2 委員長の同僚に対する言動等

- ① A 2 委員長は、4年10月に会社へ入社し、本社、福岡支店（外勤の営業担当）、横浜支店（外勤の営業担当）、東京支店（外勤の営業担当）を経て、26年4月から東京支店（内勤の営業担当）にて業務に従事していた。なお、後記8(4)のとおり、会社には職層区分が設けられており、A 2 委員長はB 職層（管理職相当）であったが、直属の部下はいなかった。

また、A 2 委員長は、組合結成時の執行委員長であり、以降、執行委員長の職にある。

- ② 27年3月20日、A 2 委員長が担当する代理店が、東京支店のA 2 委員長宛てに問合せの電話をした。しかし、A 2 委員長が離席中であったため、別の従業員が対応し、同委員長は不在である旨を回答した。

その後、自席に戻ったA 2 委員長にその旨が伝えられたが、同委員長は、直ちに代理店に折り返しの電話をしなかった。そのため、同僚である C 5 （以下「C 5」という。）が代わりに代理店へ電話しようとする、A 2 委員長は、そのことに対してC 5 に抗議した。

その後、A 2 委員長は、C 5 に対して電子メールを送付した。その内容は、C 5 が代理店に電話しようとしたことを挙げて、㊦電話をしてきた代理店の担当者は自分であり、どのように対応するかの権限と責任は自分にあること、㊧自分が折り返しの連絡を不要と判断したのであるから、C 5 がそれを無視して電話しようとしたことは越権行為であること、㊨今後、そのような行為は慎むよう強く求めることなどが記載されていた。

なお、A 2 委員長は、上記の電子メールをC 5 だけではなく、同委員長の上司である B 8 支店長（以下「B 8 支店長」という。）及び B 9 副支店長（以下「B 9 副支店長」という。）等にも同時に送信した。

- ③ 12月8日の始業時、A 2 委員長の同僚である C 6 （以下「C 6」という。）は、職場の業務端末の起動作業を行った。しかし、起動作業を中断して他の業務を行ったため、起動が完了しておらず、業務端末が使用できない状態となっていた。

そのためA 2 委員長が端末を起動させようとしたが、操作方法が分からずに起動できず、その後、起動作業の中断を巡って、A 2 委員長とC 6 との間でトラブルとなった。

- ④ 東京支店では、数量限定の商品については、代理店ごとに設定した数量（以下「割当数量」という。）を上限として、代理店からの受注に応じており、A 2 委員長の同僚である C 7 （以下「C 7」という。）が、割当数量を決める担当者であった。

12月8日頃、A 2 委員長は、C 7 に対して、同委員長が担当する代理店への割当数量が少ないことを挙げて、商品の割当てに問題がある旨を述べ、同委員長とC 7 との間で、商品の割当てを巡るやり取りが行われた。そのやり取りを見ていたC 5 及びC 6 は、A 2 委員長に対して、自分の担当代理店への割当数量を減らして、A 2 委員長の担当代理店に融通する旨を申し出ると、A 2 委員長は、自分の担当代理店の割当数量を増やしてほしくて言っているのではないとして、C 6 らの申出を断った。

12月15日、C 6 は、上司であるB 8 支店長に対して、職場にてA 2 委員長から大声で怒鳴られた旨を報告した。B 8 支店長は、C 6 に対して、

A 2 委員長から怒鳴られた時の詳細な状況を文書にて報告するよう指示したところ、C 6 は、同委員長からの報復が怖いため、これ以上の報告は控える旨を申し出た。そのため、B 8 支店長は、C 6 からの報告に対する調査や対応等を行わなかった。

- ⑤ 28年1月6日、B 9 副支店長は、支店の各従業員と後記14(4)の「マイキャリア面談」を行ったが、その際に、複数の従業員から、A 2 委員長の同僚への言動について、「相手に意見する際の口調がよくない。」、「恫喝に近い言い方をする。」などの意見が寄せられた。

そのため、B 9 副支店長は、A 2 委員長との面談の際に、業務端末の起動を巡ってC 6 とトラブルとなったことや、同僚からA 2 委員長の言動が問題視されていることなどを指摘した上で、同僚に対して感情的な言い方をしないように指導した。それに対してA 2 委員長は、非があるのは相手側であるなどの反論を行った。

- ⑥ 2月19日、B 8 支店長は、支店の各従業員に対して、4月1日付人事異動について、配転又は残留を内示する面談を行った。C 5 は、面談の際に、B 8 支店長に対して、自身がA 2 委員長からパワハラ行為を受けた旨を申し出た。

- ⑦ 3月31日、B 8 支店長及びB 9 副支店長の2名は、A 2 委員長と職務行動面談を行った。なお、職務行動面談とは、上司による勤務評価である「職務行動評価」の結果や、同僚相互にて勤務評価を行う「バリュー評価」の結果に基づいて、上司が、その評価結果等を本人に還元する面談であり、毎年1回行われていた。

B 8 支店長及びB 9 副支店長は、職務行動面談の際に、数値化された評価結果や同僚の評価コメント等が記載されたフィードバックシートをA 2 委員長に交付した。同シートには、A 2 委員長に対する同僚の評価コメントとして、「自分の意見と違ったり、気に入らないことがあった時に大声を張り上げないで欲しい。」、「サポートスタッフ業務を遂行し、電話を取る、代理店の問合せに対応するなど基本的な行動してほしい。」、「ステージの期待される項目と現状について、乖離がある項目があります。伝え方や表現の仕方を工夫されることを期待します。」等の

記載があった。

また、「今後の課題・期待等」欄には、B 9 副支店長が「大声を出して怒鳴ったり、抗議したりするために社内の空気をみだしている。電話を積極的に取らないためにまわりの人に負担を掛けている。」等を記載していた。

そして、B 8 支店長及びB 9 副支店長は、A 2 との職務行動面談において、上記の同僚のコメントや、業務端末の起動を巡ってC 6 とトラブルとなったこと等を指摘して、改善するように指導を行った。

それに対してA 2 委員長は、業務端末の起動を巡って、C 6 とのやり取りはあったが、その際に大声で怒鳴るなどの威圧的な言動はしていないなどの反論を行った。

- ⑧ なお、26年度及び27年度における、A 2 委員長の勤務評価の結果（職務行動評価とバリュー評価を合算したもの）は、26年度は56.4、27年度は53.1（満点は100）であった。

- ⑨ 28年4月、B 8 支店長は、東京支店の内勤の営業担当の座席替えを指示し、A 2 委員長とC 5 及びC 6 とが離れる座席配置に変更された。

【甲B26・B27、乙B20・B23・B24・B35・B36・B37・B39、1審p18・20・22～24、

3審p7・23～26・46～49・53・54・56】

## (2) A 2 委員長の業務外行為

A 2 委員長は、勤務時間中に以下の行為を行っていた。

- ① 会社は、会社との年間取引額が600万円未満の代理店との契約解除を進めており、年間取引額が600万円未満であった代理店が代理店契約の更新を行う場合には、当該代理店が、会社が定めた期間内に、一定の販売促進活動を行い、会社が、その成果等を考慮した上で、年間600万円以上の取引が見込めないと判断した場合には、契約解約されても異議を述べない旨の同意書に署名して提出することを、契約更新の条件とする取扱いをしていた。

27年3月20日頃、A 2 委員長は、貸与パソコンを用いて、組合から代理店主に対して、27年4月から用いられる上記同意書には、従来の文言に加えて、会社の定めた期間内に、会社との取引額が300万円未満であ

った場合には契約解除する旨の一文が加えられるので、今後、上記同意書に署名する場合には、異議を留保して同意する旨を記載するよう呼び掛ける文書（以下「600万円未満文書」という。）を作成した。なお、600万円未満文書には、27年4月から用いられる予定であった同意書の様式が添付されていた。

その後、A2委員長は、それらを X1組合 へ提供していた。

- ② 4月30日、A2委員長は、自己の所有する携帯電話を用いて、代理店主に対して、組合と協力関係にある申立外 C4組合 への加入を呼び掛けるメールを2通送信した。
- ③ 12月16日、A2委員長は、業務時間中に自己の簿記試験に向けた勉強をするとともに、貸与パソコン等を用いて、簿記試験に関連する資料を数十枚印刷した。また、A2委員長は、貸与パソコン等にて、申立外 C4組合 が当委員会へ提出するための資料を作成して印刷した。
- ④ 28年4月28日、A2委員長は、会社の電子メールを用いて、国会議員の事務所関係者宛てに、当該国会議員が、国会の質問において、会社と申立外 C4組合 との紛争を取り上げたことにお礼を述べる内容の電子メールを1通送信した。
- ⑤ 6月、前記5(1)のとおり、A2委員長は、貸与パソコンにて、インターネットゲームをするなどの業務外使用を行った。
- ⑥ 6月28日、A2委員長は、貸与パソコンにて、本件セクハラ訴訟においてC1等が裁判所に提出する陳述書のひな形を作成した。

【乙B23・B38の1・B38の2・B41の1・B41の2、1審p25～26・32～33・36～41、審査の全趣旨】

(3) A2委員長の同僚への言動等に対する内部通報

- ① 28年3月16日、東京支店の従業員が、会社の内部通報窓口であるコンプライアンス委員会の事務局に赴き、A2委員長の職場における言動について、㊦同僚に対して暴言を吐くなどのパワハラ行為を行ったこと、㊧勤務時間中に、貸与パソコンにてゲームをしたり、簿記の試験勉強をするなど、職務懈怠行為を行っていることなどを挙げて、会社に内部通報したい旨を申し出た。

その際に、当該従業員は、内部通報する理由として、㊦現在、A2委

員長の言動によって東京支店の職場環境が悪化していること、④人事部等に相談したが、A 2 委員長が組合の執行委員長であるとの理由で、特段の対応をしてもらえなかったこと、⑦東京支店内において、A 2 委員長を注意・指導できる人物もいないこと等を述べた。

- ② コンプライアンス委員会とは、社内の法令遵守体制の維持や不正行為の抑止等を目的として設けられた合議制の組織であり、不正行為等が発生した場合に社内調査の統括等を行い、その調査結果に基づいて、取締役会に改善策や再発防止策等を意見することとされている。

なお、当時、コンプライアンス委員会の委員には、弁護士 1 名を含む社外取締役 2 名と、弁護士 1 名と公認会計士 1 名の社外監査役 2 名の合計 4 名が委員として選任され、その任に当たっていた。

- ③ 3 月 29 日及び 4 月 14 日、コンプライアンス委員会の事務局は、内部通報された内容の信憑性を確認するために、A 2 委員長の上司及び同僚から聞き取り調査を行った。4 月 27 日、コンプライアンス委員会は、内部通報された A 2 委員長の言動は、パワハラ行為及び就業規則違反の疑いがあるとして、調査開始を決定した。

- ④ 5 月 6 日及び同月 27 日、コンプライアンス委員会は、A 2 委員長の同僚に聴取を行ったところ、内部通報された同僚とのトラブル（前記(1)②ないし④）について、それらを目撃していた複数の従業員から、A 2 委員長が大きな声で暴言を吐いたとか、声を荒げていたなどの証言が寄せられた。

- ⑤ 7 月 29 日、コンプライアンス委員会は、前記(1)②ないし④並びに上記(2)①ないし③及び⑤の行為について、A 2 委員長への査問を行った。

なお、上記(2)④及び⑥の行為は、上記の査問実施後に、会社がコンプライアンス委員会に証拠資料を提出しており、A 2 委員長に対する査問は行われていない。

査問において A 2 委員長は、⑦同僚への言動については、業務上の議論はしたが、大声を出したとか怒鳴った事実はないこと、④職務懈怠行為については、それぞれの事実関係は認めるが、ゲームは仕事の合間の息抜き程度で、代理店主へのメールも数回にすぎず、問題視される程度

のものではないことなどを主張した。

【乙B23・C9】

(4) コンプライアンス委員会の調査報告書

8月18日、コンプライアンス委員会は、内部通報された事項について、前記(1)②ないし④及び前記(2)①ないし⑥の行為が事実と認められるとし、以下の内容の調査報告書を取締役会に提出した。

① A2委員長は、㊦同僚に対して暴言や威圧的な言動を繰り返しており、改善も認められないこと、㊧業務時間中に、頻繁にインターネットゲームをしたり、600万円未満文書の作成や国会議員へお礼の電子メールを送るなどの職務懈怠行為を常態的に行っていたこと等が認められ、㊦同僚への言動については、就業規則（後記8(1)）第8条第23号及びコンプライアンス規程（同(3)）第17条に、㊧職務懈怠行為については、就業規則第8条第3号、第6号及び第23号、並びにコンプライアンス規程第26条及び第27条に抵触する行為である。

② 会社が執るべき対処として、㊦A2委員長の行為は、管理職相当職であるB職層の従業員に値する行動ではなく、反省の態度も認められないことも考慮した上で、しかるべき人事処分をすること、㊧同委員長の行為は同僚に苦痛を与え、職場環境を悪化させていることから、同僚の職場環境の改善と、同委員長の改善更生等の機会の付与を目的として、本人の職務経験を考慮した適切な部署へ、早期に配転すること等を提言する。

【乙B23】

7 コンプライアンス委員会報告後のA2委員長等に対する会社の対応

(1) 28年8月19日、B7部長は、後記9(2)のとおり、新設された28年10月期異動について、支店の長期滞留者（同一部署に5年以上在籍する者）の解消などを内容とする異動者選定方針を策定するとともに、28年10月期異動者として10名の人選を行った。人選された異動者の中には長期滞留者であるA2委員長も含まれていた。

【乙B8】

(2) 8月23日、会社は、コンプライアンス委員会の8月18日付調査報告書を

受けて、A 2 委員長に対する懲戒処分を検討するための賞罰委員会を開催することを決定し、その旨を同委員長へ文書で通知した。

同文書には、賞罰委員会の審議対象について、㊦「東京支店内における威圧的行為」として、「①代理店からの電話取り次ぎ時の威圧的行為」、「②商品割振り時の威圧的行為」、「③受注端末立ち上げ時の威圧的・暴言行為」が、㊧「就業時間内の業務外行為による職務懈怠」として、「①会社貸与パソコンによる将棋ゲーム等の利用及び私用ネット閲覧」、「②簿記受験勉強を目的としたネット閲覧及び会社什器を利用したテキスト印刷」、「③会社貸与パソコンを利用した業務外文書の作成」、「④社内メールアドレスを利用した政治活動等業務外メールの送受信」、「⑤個人携帯を使用し代理店への業務外の勧誘行為」が挙げられていた。

【甲B6】

- (3) 8月23日、後記13(2)②のとおり、B 4 執行役員が、東京支店のA 4 書記長を訪れて、インターネットへのアクセス回数が多いことなどを指摘し、貸与パソコンの利用状況等についての聴取を行った。事情聴取終了後、B 4 執行役員は、更に調査するとして、同書記長の貸与パソコンを本社に持ち帰った。

【甲B28、1審p80、審査の全趣旨】

- (4) 8月25日、組合と会社との団体交渉が行われた。その際に、会社は、組合に対して、新設された10月期異動において、A 2 委員長を東京支店から兵庫県神戸市にある本社のお客様相談課へ配転させることを通知した。

これに対して組合は、執行委員長を組合事務所のある東京都から遠方へ配転させることは受け入れられないこと、また、執行委員長が神戸へ配転されることで、組合及びA 2 委員長が被告となった本件名誉毀損訴訟への応訴対応もできなくなるとして、同委員長の本社配転の撤回を求めたが、会社はこれに応じなかった。

【甲B26、1審p13・27】

- (5) 8月31日、会社は、取締役会にて、28年10月期の人事異動を正式決定した。異動者はA 2 委員長を含めて10名であった。

上記の取締役会に提出された異動者に係る資料には、異動者10名の異動

先や異動理由等が記載されており、A 2 委員長を含めたお客様相談課の転出者及び転入者の異動理由として以下のとおり記載されていた。

| 異動候補者 | 在籍部署           | 異動先部署  | 異動理由                                           |
|-------|----------------|--------|------------------------------------------------|
| Z 1   | お客様相談課         | 総務課    | 人員補充（総務課転出者発生）、部門の体制強化（営業、お客様相談室の知見有り）         |
| Z 2   | 事業開発課          | お客様相談課 | 人員補充（お客様相談課転出者発生）、部門の体制強化（営業、新規事業、CRM等様々な知見有り） |
| A 2   | 東京支店<br>（サポート） | お客様相談課 | 長期滞留（7年目）是正、部門の体制強化（育成スタッフ経験あり）                |

※「サポート」とは内勤の営業担当、「育成スタッフ」とは外勤の営業担当の名称である。

【乙B8・B4】

- (6) 8月31日、会社は、賞罰委員会を開催して、A 2 委員長に対する査問を実施して弁明の機会を付与した。その際に、A 2 委員長は、コンプライアンス委員会での査問と同様の弁明を行った。

賞罰委員会とは、会社の表彰懲罰規程に基づいて設置された、懲戒対象の事実調査や懲戒処分の決定等を行う機関であり、その構成は、委員長がB 1 社長、副委員長がB 7 部長、委員が、B 2 本部長、B 4 執行役員、B 6 執行役員、B 5 執行役員、常勤取締役1名及び執行役員1名の計8名であった。

【甲B12、乙C 5、審査の全趣旨】

- (7) 9月1日、会社は、A 2 委員長に対して、10月1日付けでお客様相談課へ配転を命じる旨を内示した。9月2日、A 2 委員長は、会社に対して、配転の再検討を求めたが、同月5日、会社は応じない旨を回答した。

9月6日、会社は、社内に向けて、A 2 委員長を含めた9名の10月期異動者を発表した。なお、前記(5)の取締役会にて決定された異動者は10名であったが、そのうち1名は、内示後に、配転が困難となる個人的事情が生じたとして、配転命令が中止された。

- (8) 9月7日、会社は、賞罰委員会を開催し、A2委員長に対して、10月1日付けで「B職層（管理職相当）ステージ1」から「C職層（一般職）ステージ3」へ降格させることを決定し、同委員長に懲戒処分通知書を交付した。

上記通知書には、懲戒理由として以下の記載がなされ、それらの行為が、表彰懲罰規程第16条第2号、第3号及び第4号、又は第17条柱書ただし書及び同条第1号に該当する旨が記載されていた。

- 「(1) 東京支店内において、他の従業員に対し、大声を上げるなどの威圧的言動を複数回行い、当該従業員らに恐怖感・不安感を与え、ひいては職場環境を悪化させた。
- (2) 就業時間内に、会社貸与のパソコン又は印刷機器を使用して、私的に、将棋ゲーム等の利用、業務外のインターネットサイトの閲覧、業務外文書の作成、簿記検定試験関連資料の大量の印刷などの業務外行為を行った。
- (3) 就業時間内に、社内メールアドレスを利用して、国会議員事務所と連絡を取るなど業務外メールを送受信した。
- (4) 業務時間内に、代理店に対して業務外の勧誘行為を行った。
- (5) 社内の経営・営業に関する重要な事項を故意に社外に漏らした。」

【甲B7】

- (9) 9月14日、A2委員長は、会社に対して、降格処分に不服があるとして再審査の請求を行ったが、同月26日、会社は、同委員長に、賞罰委員会にて再審議を行った結果、懲戒事由とされた行為は事実と認められ、また表彰懲罰規程に定める懲戒事由に該当するとして、降格処分の変更は行わない旨を通知した。A2委員長は、10月1日付降格処分により、月額給与が約4万円引き下げられた。

【1審p15、審査の全趣旨】

- (10) 9月16日、A2委員長は、東京地方裁判所に対して、会社の10月1日付配転命令に応ずる義務がないことを仮に定める仮処分（東京地方裁判所平成28年（ヨ）第21067号）を申し立てた。

なお、9月29日、上記の仮処分申立てについて、A2委員長と会社とは、A2委員長が、配転命令には異議を留めつつ、11月1日から本社お客様相談課に赴任すること等を内容とする和解が成立し、同委員長は、11月1日付けで、本社のお客様相談課に赴任した。

【甲A6、乙B28】

- (11) 11月9日、組合らは、当委員会に対して、A2委員長に対する懲戒処分及び本社への配転並びに本件名誉毀損訴訟の提起が不当労働行為であるとして、本件不当労働行為救済申立て（28不76号事件）を行った。

## 8 会社の懲戒及び職層に係る規程等

- (1) 会社の就業規則には以下の定めがある。

「(服務規律)

第8条 従業員は次の各号に定める事項を厳正に守らなければならない。

(1)及び(2) (略)

(3) 従業員は自己の職責を自覚し誠実にその職務を遂行しその職務に  
関しては所属長又は会社に意見を具申すること

(4)及び(5) (略)

(6) 担当職務又は指示命令された業務は、まじめに責任をもって遂行  
すること

(7)から(22) (略)

(23) その他上記に準ずる事項で会社秩序を乱し、又はそのおそれを発  
生させないこと

」

【乙C6】

- (2) 会社の表彰懲罰規程には以下の定めがある。

「(懲罰の種類・程度)

第13条 懲罰の種類及び程度は、次のとおりとする。

(1) 戒告 始末書を取り将来を戒める。

(2) 減給 始末書を取り、その金額が1回につき平均賃金の半日  
分又は当該賃金支払期間の賃金総額の10分の1を超えない  
範囲で減給する。

(3) 出勤停止 始末書を取り、7日以内の期間無給とし出勤を停止す

る。

(4) 降任・解任又はステージの引き下げ

始末書を取り、降任・解任又は１段階ないし２段階のステージを引き下げる。

(5) 諭旨解雇 説諭のうえ、退職届を提出させ退職させる。

(6) 懲戒解雇 予告なしに即日解雇する。

(降任・解任又はステージの引き下げ)

第16条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、降任・解任又は１段階ないし２段階のステージを引き下げる。ただし、情状により出勤停止に止めることがある。

(1) 正当な理由なく業務に関する命令に従わないとき

(2) 自己の職責を怠り、業務怠慢行為があったとき

(3) 職務上の権限を越え、又はこれを濫用して専断的な行為があったとき

(4) その他、前各号に準ずる行為のあったとき

(諭旨・懲戒解雇)

第17条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、情状により諭旨解雇又は降任・降格に止めることがある

(1) 故意又は重大な過失により、経営・営業・技術・財務・人事に関する事項並びに個人情報（特定個人情報等を含む。）等に関する事項における会社の重要事項を漏らし、又は漏らそうとしたとき。

(2)から(11)（略）

」

【乙Ｃ５】

(3) 会社のコンプライアンス規程には以下の定めがある。

「(ハラスメントの禁止)

第17条 性的嫌がらせ及び他人に性的嫌がらせと誤解されるおそれのある行為、職権などのパワーを背景とした客観的に見て正当性のない嫌がらせの言動や行為及び相手方に不快感を与える言動や行為は一切行わないとともに、他人がこれを行なわないよう防止に

についても徹底する。

(当社資産の適切な使用)

第26条 当社の資産は、効率的に活用し、常に利用できる状態におく必要があることを認識し、有形無形を問わず、毀損、盗難を防ぐよう適切に取扱い、また、個人的な目的で当社の資産や経費を使用するような行為は行わない。

(情報システムの適切な使用)

第27条 当社の情報システムは業務のためのみに使用し、個人的な目的のために使用するような行為は行わない。 」

【ZC22】

- (4) 会社では、従業員の職層として、A職層（支店長以上）を最上位として、B職層（管理職相当）、C職層（一般職）及びD職層（勤務地限定の一般職）の4職層が設けられ、さらに、各職層ごとに、上位から下位にステージ4からステージ1までの区分が設けられており、求められる職責として、以下のとおり定められていた。

なお、D職層は、C職層と職責は同一であるが、転居を伴う配転の対象外となる勤務地限定職であり、従業員の申請によって職層変更ができることとされていた。

- ① B職層ステージ1「部方針を受け、所属する課・支店レベルの方針・戦略・目標の策定及び戦略の遂行を補佐するとともに、高度で広範な専門知識、熟練した技術及び実務経験を活かし、新たな課題創出と付加価値の創出を行い、所属部門の目標達成及び会社業績の向上に貢献する。また、自らがロールモデルとなることで部署メンバーの支援、育成に貢献する。」
- ② C・D職層ステージ4「特定領域における高度で広範な専門知識、熟練した技術及び実務経験を活かし、多角的な視点からの課題抽出と付加価値の高い解決策を提言しながら所属長を補佐し、高度なレベルで推進・遂行する。また、自らがロールモデルとなることで部署メンバーの支援、育成に貢献する。」
- ③ C・D職層ステージ3「一定領域における幅広い専門知識と熟練した

技術を活かし、課題抽出を主体的に行い、解決策を提言しながら所属長を補佐し、高度なレベルで推進・遂行する。また、部署メンバーの支援、育成に貢献する。」

【乙B9・B10】

(5) 会社におけるパワハラ又は降格に係る懲戒としては、以下の事例があった。

① 27年11月27日、組合員である A 6 (以下「A 6」という。)は、上司である教育研修課長が、A 6 に対して「イラっとくる。」などと繰り返し発言したり、過剰な叱責をする等のパワハラ行為を行ったとして、営業戦略部長に対処を求めた。12月2日、営業戦略部長、教育研修課長及びA 6 の三者にて面談が行われ、教育研修課長は、上記の「イラっとくる。」と発言したことについては謝罪した。

27年12月、A 6 は、上記面談後も教育研修課長の高圧的態度は改善されず、パワハラ行為が繰り返されているとして、会社の人事課(当時)に内部通報を行った。それを受けて、会社は、事実関係の調査及び賞罰委員会にて審議を行い、教育研修課長の言動は業務上のコミュニケーションとして問題があるが、懲戒事由には当たらないとして、懲戒処分は科さず、始末書を提出することのみを命じた。

② A 2 委員長への懲戒以前には、旅費を不正に受給したことにより、降格の懲戒処分とした事例があった。

【甲B9、2審p70、審査の全趣旨】

## 9 10月期異動の新設と配転の実施状況等

(1) 会社では、従来、毎年4月1日を定期の人事異動期としていたが、年度途中で人事異動を行うことについて、28年3月1日の役員会において検討がなされ、6月3日、新たに10月期異動を設けることが決定された。それを受けて、6月15日、B 5 執行役員及びB 7 部長が10月期異動の実施に向けて作業を開始した。

7月1日、会社は、10月期異動を新設すること及びその実施方針として、年度途中の柔軟な組織改正や人事異動、長期滞留者の是正をすること等を社内に周知した。

【乙B8・B25・B26、2審p38～40】

- (2) 8月19日、B7部長は、10月期異動に係る人選方針の作成と異動者の選定を行った。その際に、異動者選定方針として、㊦支店の長期滞留者（同一部署に5年以上在籍する者）の解消、㊧各部門の体制強化、㊨若手のジョブローテーションの3点が掲げられ、また、今回異動対象としなかった支店及び本社の長期滞留者は、次期異動期である29年4月期に異動させることとされた。

【乙B8】

- (3) 28年6月30日時点において、支店に在籍する長期滞留者（D職層は除く）は14名おり、そのうち、10月1日付けで2名が、29年4月1日付けで10名が配転された。なお、その配転先等は以下のとおりである。

|      | 在籍部署         | 在籍年数   | 異動先          | 異動年月日    |
|------|--------------|--------|--------------|----------|
| Z 3  | 神戸第一支店（内勤営業） | 10年3か月 | 神戸第二支店（内勤営業） | 29年4月1日  |
| Z 4  | 福岡支店（外勤営業）   | 9年3か月  | さいたま支店（外勤営業） | 〃        |
| Z 5  | 名古屋支店（内勤営業）  | 8年3か月  | 福岡支店（内勤営業）   | 〃        |
| Z 6  | さいたま支店（内勤営業） | 6年3か月  | 東京支店（外勤営業）   | 〃        |
| Z 7  | さいたま支店（内勤営業） | 6年3か月  | 東京支店（内勤営業）   | 28年10月1日 |
| A 2  | 東京支店（内勤営業）   | 6年3か月  | 本社（お客様相談課）   | 〃        |
| C 5  | 東京支店（内勤営業）   | 6年3か月  | 異動せず         | 異動せず     |
| C 6  | 東京支店（内勤営業）   | 6年3か月  | さいたま支店（内勤営業） | 29年4月1日  |
| A 3  | 東京支店（外勤営業）   | 6年3か月  | 名古屋支店（内勤営業）  | 〃        |
| Z 8  | 名古屋支店（外勤営業）  | 6年3か月  | 札幌支店（外勤営業）   | 〃        |
| Z 9  | 札幌支店（外勤営業）   | 5年3か月  | 名古屋支店（外勤営業）  | 〃        |
| Z 10 | さいたま支店（外勤営業） | 5年3か月  | 異動せず         | 異動せず     |
| Z 11 | さいたま支店（外勤営業） | 5年3か月  | 東京支店（外勤営業）   | 29年4月1日  |
| Z 12 | 神戸第一支店（外勤営業） | 5年3か月  | 福岡支店（外勤営業）   | 〃        |

【甲B15・B17・C1・C7】

## 10 お客様相談課の人員状況及び業務量

- (1) 28年10月1日における、お客様相談課の「ビジネスチーム」の人員は、

A 2 委員長の配転により 1 名増員となり、従業員 4 名（A 2 委員長を含む。）、嘱託社員 1 名及び派遣社員 1 名の合計 6 名となった。

10月 1 日時点において、上記の嘱託社員は29年 3 月31日付けで退職することが予定されていたが、退職後の 4 月 1 日に人員の補充はなされていない。なお、嘱託社員とは、従事する業務を特定し、期間を定めて雇用された従業員である。

【乙B22・C 6、1審p71】

- (2) お客様相談課では、商品や販売業務等に関する代理店等からの問合せに対応する業務を行っており、27年 4 月から29年 3 月までの電話対応件数は、以下のとおりである。

また、28年 5 月及び同年 8 月、会社は、「特約店定期お届け便」との新サービスを12月 1 日から開始することを各代理店に告知した。上記の新サービス開始後である29年 1 月以降に、お客様相談課が上記の新サービスに関する問合せに対応した月間の件数は、多い月で約50件であった。

|     | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 |
|-----|--------|--------|--------|
| 4 月 | 1, 384 | 1, 441 | 1, 401 |
| 5 月 | 1, 292 | 1, 532 | 1, 471 |
| 6 月 | 1, 642 | 1, 461 | 1, 404 |
| 7 月 | 1, 445 | 1, 389 | 1, 375 |
| 8 月 | 1, 161 | 1, 172 | 1, 332 |
| 9 月 | 1, 217 | 1, 443 | 1, 286 |
| 10月 | 1, 830 | 1, 749 | 1, 701 |
| 11月 | 1, 669 | 1, 764 | 1, 688 |
| 12月 | 1, 389 | 1, 396 | 1, 365 |
| 1 月 | 1, 215 | 1, 220 | 1, 167 |
| 2 月 | 1, 333 | 1, 262 | 1, 089 |
| 3 月 | 1, 354 | 1, 238 | 1, 181 |

(単位：件)

【甲B30、乙B32、2審p76～77、審査の全趣旨】

11 A 2 委員長の配転後の団体交渉の開催状況

A 2 委員長の配転後である29年4月から30年4月までの間、組合と会社との団体交渉は開催されておらず、その後、組合は、会社に団体交渉をA 2 委員長の勤務地である兵庫県神戸市で行うことを求め、5月9日、同地にて団体交渉が行われた。

【1審p29・49～50】

12 A 3 に対する嚴重注意

- (1) A 3 は、9年10月1日に会社へ入社し、名古屋支店、東京集約オフィス（当時）、日本橋支店（当時）を経て、22年4月1日から東京支店の外勤の営業担当として業務に従事していた。

外勤の営業担当は、代理店に対する販売管理、育成指導、各種勉強会等の企画運営などを業務内容とし、担当する代理店のもとを直接訪問して、商品説明をしたり、代理店の販売戦略などに対する助言・指導をするなど、代理店業務の支援等を行っていた。

なお、会社には、前記8(4)のとおり、四つの職層区分が設けられており、A 3 はC 職層（一般職）の従業員であった。

【甲B29、乙C11】

- (2) 代理店は、自己の系列の特約店に対して、販売促進のために商品の特徴やセールスポイント等を教える勉強会（以下「商品勉強会」という。）を定期的に行っており、28年5月、A 3 は、自身の担当する代理店の開催する商品勉強会に同席した。そして、A 3 は、商品を説明するために、素材の伸縮性等を見せる「シズル」と呼ばれる実演行為を行ったが、その際に、出席していた女性の代理店主らの面前で、商品の女性用下着であるショーツを頭からかぶり、足からくぐり抜ける行為を行った。

【甲B29、1審p115】

- (3) 上記の商品勉強会には複数の代理店主又は特約店主が出席しており、その中の代理店主1名（以下「苦情申出代理店」という。）が、28年7月、東京支店に対して、口頭で、上記(2)のA 3 の行為に対する苦情を申し立てた。

28年8月、B 9 副支店長はA 3 と面談を行い、商品勉強会におけるA 3

の行為について、代理店から苦情を受けたことを指摘し、そのような行為は不適切であるとして口頭にて注意及び指導を行った。

上記面談の数日後、A 3 は、自ら、B 8 支店長に対して、商品勉強会における自身の行為に対して代理店から苦情を受けた旨を報告した。報告を受けた B 8 支店長は、A 3 に対して口頭にて注意及び指導を行った。

【1審p104～105・116】

- (4) 9月3日、苦情申出代理店は、文書にて、B 8 支店長に宛てて、A 3 の前記(2)の行為に不快感を覚えたことや、A 3 が、当該苦情申出代理店の系列の特約店が行った営業活動を軟禁行為に例える発言をしたことなどを挙げて苦情を申し立てた。

【乙C13】

- (5) 11月17日、上記(4)の苦情を受けて、B 5 執行役員及びB 6 執行役員は、事実関係の確認のために、A 3 と面談を行った。A 3 が苦情に係る事実関係を認めたため、B 5 執行役員は、その場にて、口頭で嚴重注意を行った。

【甲B29、1審p105】

- (6) 12月12日、団体交渉が行われた。組合が、B 5 執行役員及びB 6 執行役員によるA 3 への口頭注意について説明を求めると、会社は、11月17日の面談において確認した事実関係を説明するとともに、A 3 の行為を賞罰委員会にかけるとの予定はない旨を回答した。

【1審p105～106、2審p33・60】

- (7) 12月19日、組合は、11月17日の面談で、会社がA 3 に嚴重注意をしたこと、及び後記13(4)①のA 4 書記長に対する査問の実施が不当労働行為であるとして、本件不当労働行為救済申立て（28不92号事件）を行った。

### 13 A 4 書記長に対する貸与パソコンの調査等

- (1) A 4 書記長は、9年7月に会社に入社し、東京都の三田営業所（当時）を経て、以降、現在の東京支店に相当する部署に勤務していた。26年からは、東京支店の内勤の営業担当として、A 2 委員長と同じ職場に勤務していた。

内勤の営業担当は、支店内に常駐して代理店からの電話やファクシミリによる商品受注、問合せの対応、提出書類の案内などを業務内容としてい

る。また、東京支店における内勤の営業担当が担当する代理店数は、担当者1名当たりおおむね35店から44店であった。

なお、A4書記長は、組合結成時から書記長の職にあり、組合側の交渉担当者として団体交渉に出席するなどしていた。

【甲B28、1審p123】

## (2) 貸与パソコン利用状況の調査

① 28年7月、前記5(1)のとおり、会社は、貸与パソコンによるインターネットの利用件数が多い従業員16名を抽出して、28年6月の1か月間の利用状況を調査し、A4書記長は当該調査の対象となった。

なお、A4書記長の28年6月の1か月間における、業務時間中のインターネットアクセス総数は7,957回であり、その中には、検索エンジン(2,311回)、ニュース(1,038回)、地図情報(808回)、ギャンブル情報(737回)などがあり、6月22日には約1時間、同月23日には約3時間30分、同月24日には約4時間30分にわたって競馬の倍率情報等を貸与パソコンの画面に表示させながら、会員制のインターネットサイトにアクセスして馬券を購入するなどしていた。

② 8月23日、前記7(3)のとおり、B4執行役員が、東京支店のA4書記長を訪れて、インターネットへのアクセス数が多いとして、貸与パソコンの利用状況等についての聴取を行った。事情聴取終了後、B4執行役員は、更に調査するとして、同書記長の貸与パソコンを本社に持ち帰った。

その結果、A4委員長の貸与パソコン内には、同書記長の居住地の自治会資料、持出し等が禁止されているコンプライアンス規程の画面複写、代理店の売上分布、組合がウェブサイトに掲載した本件公表の文書ファイル(以下「本件公表文書」という。)など、業務外のデータファイルが保存されていることが確認された。

③ 9月15日、B4執行役員、B6執行役員及びB5執行役員の3名は、A4書記長と面談を行い、上記②の業務外のデータファイルが残っていたことを指摘して、事情聴取を行った。

その際に、会社は、A4書記長に対して、貸与パソコン内に保存され

ていた本件公表文書について、その作成過程やウェブサイトへの掲載経緯、同書記長がどのような関与をしたかなどについて聴取を行った。

なお、A 4 書記長は、印刷禁止設定となっていた上記のコンプライアンス規程が表示されたパソコンの画面を複写して、それを印刷したものを A 2 委員長に渡し、その後、A 2 委員長は、A 4 書記長から受け取った、コンプライアンス規程を X 1 組合 に提供していた。

【甲B28、乙B7・C10・C22・C23、1審p77～80・93～94、審査の全趣旨】

### (3) 社内情報の持出制限等

- ① 会社は、社内情報の取扱方法について企業機密管理規程等を定めており、その内容は、社内情報の機密性を「極秘」、「秘」、「普通」の三段階に区分し、それぞれに該当する文書名を例示した上で、その管理や取扱方法を定めるものであった。

そして、「普通」区分には、「定款を除く諸規程及びマニュアル」が定められており、その取扱方法としては、管理責任者が許可した場合を除いて、持出し、複写、複製、録音、撮影等は禁止されていた。

- ② 24年3月及び25年2月、会社は、従業員にコンプライアンス研修を実施し、機密情報に係る社内規程の趣旨や、機密事項については複写であっても上司の承認を得ること、また、社内資料を持ち出す際には定められたルールを遵守すべきことなどを周知していた。

また、27年4月には、東京支店独自にコンプライアンス研修が行われた。研修では、企業機密管理規程等に定める機密情報の定義や、「普通」区分の機密情報の具体例として、「会社スケジュール」、「マニュアル」、「諸規程」が該当すること、機密情報の無許可持出しは禁止であり、無許可持出しに対しては懲戒処分される可能性があることなどが周知されており、A 4 書記長も上記研修を受講していた。

【乙C15～C21】

### (4) コンプライアンス委員会による A 4 書記長の査問

- ① 会社は、A 4 書記長が、勤務時間中に貸与パソコンを業務外使用したなどとして、それらの行為についてコンプライアンス委員会へ諮問した。

28年11月29日、コンプライアンス委員会は、A 4 書記長に対して査問

を行った。査問には、2名のコンプライアンス委員と共に、同委員会の事務局として、B4 執行役員及びB6 執行役員が出席した。

査問においては、コンプライアンス委員が、業務時間中の馬券購入や本件公表文書の作成経緯、コンプライアンス規程の印刷等について質問をしたが、A4 書記長は、指摘された事実を認めて特段の反論を行わなかった。

続けて、コンプライアンス委員会の事務局として出席していた B4 執行役員が、A4 書記長に対して、本件公表文書の作成経緯や公表に至る過程とともに、A2 委員長がどのような関与をしたのかや、同委員長からどのような指示を受けたのかなどの質問を行った。

- ② 12月19日、組合は、コンプライアンス委員会がA4 書記長に対して査問を行ったこと、及び前記12(5)のA3 に対して厳重注意を行ったことが不当労働行為であるとして、本件不当労働行為救済申立て（28不92号事件）を行った。

【甲B28、1審p81、審査の全趣旨】

#### 14 A3 に対する名古屋支店への配転命令

- (1) 29年1月25日、A3 は、本件名誉毀損訴訟において、本件食事会におけるB2 本部長の行動等を記載した陳述書を、被告である組合及びA2 委員長側の証拠として裁判所へ提出した。

A3 の陳述書には、B2 本部長が、C1 の背後に立ち、後ろから両肩に手を置いて親しげに体をさすっていたこと、その後、A3 が、本件食事会に同席していた特約店主から、B2 本部長の行為について苦言を呈されたことなどの内容が、全1 ページに記載されていた。

また、A3 の陳述書とともに、本件食事会の場にいた代理店等の店主6 名が陳述書を提出した。それらの陳述書には、「後ろから両手で肩を抱き、肩や胸の上辺りを撫でまわしました。」「肩をしっかり抱きながら、顔を寄せ、親しげにしばらく話しかけられていました。」など、各代理店主が目撃したとするB2 本部長の行為の態様が記載されていた。

【甲B25・C5・C6】

- (2) 2月10日、B8 支店長は、A3 と面談を行い、名古屋支店の内勤の営業

担当に4月1日付けで配転する旨の内示を行った。その際に、B8支店長は、配転の理由は団体交渉にて説明すると述べた。

それに対して、A3は、子供の養育上の事情を抱えているために転居を伴う異動には応じられない旨を申し出たが、B8支店長は、異動先の再検討は行わない旨を回答した。

【甲B29、1審p101、2審p57、3審p42】

- (3) 2月14日及び3月28日、A3の配転を議題として団体交渉が開催された。会社は、A3を配転する理由として、⑦同人は会社が解消を進めている長期滞留者であること、⑧外勤から内勤の営業担当への配置は、A3の行為に対する代理店からの苦情を考慮したこと、⑨名古屋支店への配転は、同人の登録本拠地が名古屋であることに配慮したこと等を説明した。

それに対して、組合は、A3は子供の養育事情を抱えており、転居を伴う配転ができないとして、配転の再検討を求めたが、会社は応じなかった。

なお、本拠地の登録とは、従業員が、居住可能な住宅を自己所有している地を「本拠地」として登録すると、本拠地以外の地に勤務する場合には、社宅使用料の減額や赴任手当等の増額等の優遇措置を受けることができる制度である。一方で、登録本拠地へ勤務する場合には、自己の所有する住宅へ居住して通勤することが前提となるため、特段の優遇措置はない。

A3は、本拠地として名古屋市を登録しており、名古屋市は同人が所有する住居と実家がある場所であった。

【乙C8、1審p102～103・114、2審p57～58、審査の全趣旨】

- (4) 会社では、毎年12月頃に、従業員が、異動の希望、D職層への移行希望、自身の個人的事情などを記載した「マイキャリアシート」を提出し、それに基づいて、上司と面談（以下「マイキャリア面談」という。）が行われていた。

A3は、26年12月にマイキャリアシートを提出したが、その際に、自身の身辺事情欄に、小学校に入学する子供が環境の変化に不安を感じる傾向があり、家族全員で支え合う必要があることを理由に挙げて、引き続き東京支店での勤務を希望する旨を記載して提出した。

しかし、A3は、27年12月及び28年10月に提出したマイキャリアシート

には、支店での営業業務を希望する旨は記載したが、引き続き東京支店で勤務を希望することや、身辺事情欄に家庭事情を記載しておらず、勤務地限定職であるD職層への移行申請も行っていなかった。

【甲B34～B36、乙B10・C24の1～C24の3、1審p108・112、2審p27～28・54～56・67～68】

- (5) 29年4月1日、A3は、名古屋支店の内勤の営業担当に赴任した。なお、A3は、これまでに、内勤の営業担当の業務経験はなかった。

4月1日付けで支店に異動した計30名のうち、本社から支店に異動となった者は3名であり、27名は支店間の異動であった。

【甲B17・C1・C11】

- (6) 28年4月頃、組合と会社とは、「賃金制度検討会」との名称の賃金制度を労使で検討する場を設けることとし、組合側の取りまとめ役はA3が担っていた。賃金制度検討会は計2回開催されており、第1回は東京都内、第2回は兵庫県神戸市にて行われた。5月23日の第2回賃金制度検討会が神戸市で行われて以降、組合は開催を申し入れておらず、それ以降は開催されていない。

【1審p29・98・109、2審p34～35】

## 15 A4に対する減給処分

- (1) 29年4月3日、会社は、賞罰委員会での決定を経て、A4書記長に対して、5月給与における7,666円の減給と始末書提出を命じる懲戒処分通知書を交付した。懲戒処分通知書には、懲戒理由として以下の記載がなされていた。

- 「① 会社貸与パソコンによる業務時間内における私用ネット閲覧（グループマップの長時間に亘る閲覧等）  
② 会社貸与パソコンによる業務時間内における競馬オッズ検索と馬券の購入  
③ 会社貸与パソコンによる業務時間内における私的文書の作成（私的な自治会の資料の作成等）  
④ 社内規程（コンプライアンス規程）の画面印刷と不許可での社外持ち出しへの関与」

また、同通知書には、表彰懲罰規程第14条第5号に基づく懲戒処分であ

る旨が記載されていた。

【甲C2】

- (2) 会社の表彰懲罰規程第14条には以下の定めがある。

「(戒告・減給)

第14条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、減給とする。

ただし、情状により戒告に止めることがある。

- (1) 正当な理由なく無断欠席が連続2日以上に及んだとき
- (2) 故意又は業務上の怠慢により、災害・傷害その他の事故を発生させたとき
- (3) 素行不良にして職場の秩序風紀を乱したとき
- (4) 正当な理由なくしてたびたび遅刻早退したとき
- (5) その他、前各号に準ずる行為のあったとき

【乙C5】

- (3) 4月7日、A4書記長は、減給処分のお知らせを受けて、会社に始末書を出した。始末書には、懲戒事由とされた事実を認め、反省の意を表する旨が記載されていた。

なお、会社の懲戒処分に不服がある場合には、再審査請求ができることとされていたが、A4書記長は再審査請求を行わなかった。

【甲B28、乙C2】

- (4) 貸与パソコンの業務外使用等に係る懲戒処分

会社は、前記5(1)の調査結果に基づいて、業務時間中の貸与パソコンの業務外使用等を理由として、以下のとおり懲戒処分等を行った。

なお、以下の処分者6名の1か月間(28年6月)のインターネットアクセス状況は、A2委員長は総数3,275回(前記5(1))、A4書記長は総数7,957回(前記13(2)①)、Z13は総数10,231回(掲示板4,514回、ブログ1,999回、音楽1,343回など)、Z14は総数7,146回(検索エンジン2,131回、ニュース1,642回、スポーツ543回など)、Z15は総数3,251回(検索エンジン880回、地図情報500回、オンラインショッピング374回など)、Z16は総数7,015回(検索エンジン2,740回、オンラインショッピング1,462回、ニュース678回など)であった。

また、下記 Z 15及び Z 16に交付された懲戒処分通知書の懲戒事由には、ともに、「就業時間中にも関わらず、業務に関係しない私用な W E B 閲覧を継続して行っていたこと。」と記載されていた。

| 処分者  | 処分通知日       | 懲戒内容           |
|------|-------------|----------------|
| A 2  | 28年 9 月 7 日 | 降格             |
| Z 13 | 28年12月22日   | 始末書提出（※）       |
| Z 14 | 28年12月26日   | 始末書提出（※）       |
| Z 15 | 29年 1 月10日  | 戒告             |
| Z 16 | 29年 1 月10日  | 減給 1 月（8,379円） |
| A 4  | 29年 4 月 3 日 | 減給 1 月（7,666円） |

※ 始末書提出は改善指導にとどまるものであり懲戒処分ではない。

【乙B7・B29・B30・C10、審査の全趣旨】

- (5) 4月11日、組合は、28不92号事件について、申立事実の変更を行い、会社による A 3 への厳重注意及び A 4 書記長への査問実施に係る部分を取り下げ、A 3 に対する名古屋支店への 4 月 1 日付配転命令及び A 4 書記長に対する同月 3 日付減給処分を追加した。

### 第 3 判 断

#### 1 28年 5 月31日の団体交渉における会社の対応について（争点 1）

##### (1) 申立人組合の主張

組合が「健全な職場環境づくり」を求めたのは、団体交渉にて本件行為の議論を行い、会社に本件行為に対する公正な事実調査と加害者への厳正な処分等を求めつつ、それによって、組合員にとっての、セクハラのない健全な職場環境を作ること求めたものである。

そして、団体交渉において会社は、コンプライアンス委員会に本件行為を諮った結果、セクハラではないと判断されたとの結論を伝えたのみであり、コンプライアンス委員会がどのような調査を行い、どのような理由でセクハラに当たらないと判断したのか等については、一切説明していない。

以上のとおり、本件行為は、正に職場環境の維持改善に関する義務的団体団交事項であり、本件行為は義務的団交事項に当たらないとして、協議には応じないと回答した会社の対応は、不誠実な団体交渉である。

## (2) 被申立人会社の主張

組合が本件団体交渉において協議を求めた事項は、B 2 本部長に懲戒処分を科すべきか否か、及びC 1 に謝罪すべきか否かであり、それらは、組合員の労働条件等と何らかの関連があったり、将来にわたって影響を及ぼす事項ではなく、およそ義務的団交事項とはいえない。しかも、組合は、本件行為と組合員の労働条件との間にどのような関連があるのかや、団体交渉にて組合が主張する「健全な職場環境づくり」が何を意味するかについて、会社に何ら説明していない。

また、団体交渉において会社は、組合から、本件行為について代理店から聞かれた場合の対応を問われたことに対しては、代理店の信用と信頼の維持に努め、心配を助長しないような対応を行い、もし対応に困った場合には上司に相談してほしい旨を回答しており、各職場における本件行為への対応に関して、議論を一方的に打ち切ったり、組合との話を拒んだこともない。

以上からすれば、団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

## (3) 当委員会の判断

① 会社は、組合が交渉議題とした本件行為は、組合員の労働条件等との関連がなく、しかも、組合が会社に求めたのはB 2 本部長の懲戒と謝罪であるから、会社が協議に応ずべき義務的団交事項には当たらないと主張する。

確かに、本件行為は、B 2 本部長が会社の取引先の代理店主に行った行為であることや、組合が、団体交渉に先立って会社へ送った電子メールにて、B 2 本部長の懲戒とC 1 への謝罪を求めていること（第2. 3 (1)）などからすれば、組合が協議を求めた議題は組合員の労働条件との関連がないようにみえなくもない。

② しかし、会社は、営業担当の男性従業員が女性の取引先に不快感を与えることのないように、マナーマニュアルにて、45センチメートル以内の接近禁止等を定めるなど、適切な接遇の徹底を図っており（第2. 2 (3)）、そうした中で、本件行為は、セクハラの防止を含めた適切な接遇

を営業担当の従業員に指導すべき立場であるB2本部長自らが、相手からセクハラと受け取られた行為を行ったものである。

そして、仮に、セクハラ防止等を指導すべきB2本部長自らが、セクハラに該当するような行為を行った場合に、会社が適切な対処をしなければ、社内規律が大きく損なわれたり、適切なセクハラ防止体制が維持できずに、従業員の就業環境の劣化を招くことは明らかである。

そうすると、本件行為に対して会社がとる対処の有無とその内容は、従業員の就業環境に影響を及ぼす事項であり、会社が協議に応ずべき義務的団交事項に当たる。

また、組合は、団体交渉において、上司が代理店主に本件行為を行い、そのうわさが既に他の代理店主らにも広まっており、代理店主を仕事相手としている組合員が業務をやりづらい状況にあること等も説明して協議を求めている（第2.3(6)①）のであるから、組合がB2本部長の懲戒とC1への謝罪を要求したことの趣旨は、組合員である従業員の健全な職場環境の確保のために、本件行為への厳正な対処を求めたものとするのが相当であり、義務的団交事項には当たらないとの会社の主張は採用できない。

- ③ そして組合は、C1から直接聴取して確認した本件行為の事実関係を、事前に会社に情報提供し（第2.3(1)）、その上で、団体交渉において、B2本部長の行為はセクハラに当たり、従業員の健全な職場環境づくりに関わる問題であるとして、その対処を求めたのであるから、それに対して会社は、会社の調査にて確認された事実関係やセクハラに当たらないと判断した理由を説明するなどした上で、会社が行う対処の内容等について、組合の協議に応じるべきであったといえる。
- ④ しかし、会社は、組合に対して、B2本部長の行為はコンプライアンス委員会にてセクハラに当たらないと判断されたと回答するのみで、本件行為は義務的団交事項ではないとして、それ以上の回答や説明を何ら行っていない（第2.3(6)）のであるから、28年5月31日の団体交渉において、本件行為は義務的団交事項ではないとして協議に応じなかった会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

## 2 会社が、A 2 委員長を28年10月 1 日付けで降格処分としたことについて(争点 2)

### (1) 申立人組合らの主張

会社が懲戒理由とした A 2 委員長の行為は、そもそもパワハラに当たるものではなく、また、貸与パソコンの業務外使用についても、ゲームを行っていた時間や電子メールを送受信した時間はわずかであり、いずれも事実無根であるか、他の従業員であれば問題とならないささいなものばかりであり、懲戒の客観的に合理的な理由とはなり得ない。

また、A 2 委員長以外の懲戒事例では、上司のパワハラに対しては始末書等で済ませていたり、降格とした例では、旅費の不正受給という情状の悪いものであったのであるから、A 2 委員長を降格したことは、重きに失し、著しく不公平、不公正な処分であることは明らかである。

これらの事情に照らせば、A 2 委員長に対する降格処分は、客観的に合理的な理由を欠くものであり、同委員長が組合の役員であり、また、本件公表等の組合活動を行ったが故になされた不当労働行為にほかならない。

### (2) 被申立人会社の主張

A 2 委員長は同僚にパワハラ行為を行っており、それに対して会社は、注意指導をするとともに対策も執っていた。また、A 2 委員長は、就業時間中に、貸与パソコンの業務外使用等の業務外行為を行い、また、組合の上部団体に情報提供するために会社の機密情報を無断で持ち出すなど、懲戒事由が複数存在していた。

これらの行為は、就業規則上の降格の処分事由に当たり、懲戒解雇の事由にもなり得る故意又は重大な過失による重要事項の漏えいにも該当するものである。

以上のとおり、A 2 委員長の降格処分には、複数の懲戒事由が認められ、かつ、処分の内容にも相当性がある。よって、不当労働行為意思是認められず、不当労働行為に該当するということとはできない。

### (3) 当委員会の判断

① 本件降格処分がなされた時期の労使関係をみると、会社が本件行為に係る協議に応じずに、組合が、本件28不49号事件を申し立てるとともに、

会社を批判する内容の本件公表を行い（第２．３(7)、４(1)(2)）、それに対して、会社は、Ｂ１社長が、株主総会の質疑の場で、組合に対する法的措置に言及して対立的姿勢を示す発言を行い、その後、本件名誉毀損訴訟を提起する（同４(2)(4)）など、労使対立が急速に高まり、極めて緊迫した労使関係であったことが認められる。

そして、それらの活動を主導したＡ２委員長に対して、上記の組合活動と時期を同じくして、表彰賞罰規程上、解雇に次ぐ重い処分である降格処分（第２．８(2)）が行われたことからすれば、本件降格処分が、同委員長の活動に対する報復としてなされたことが疑われるところである。

- ② 会社は、Ａ２委員長の懲戒事由として、㊦同僚へのパワハラ行為、㊧業務時間中の貸与パソコン等の業務外使用、㊨業務時間中の業務外行為、㊩社内情報の外部持出しを挙げている（第２．７(8)）。

確かに、Ａ２委員長は、㊦同僚への言動が問題視されて、上司から注意・指導を受けたり（第２．６(1)㊥㊦）、㊧貸与パソコンの業務外使用や㊨業務時間中の業務外行動を行っていたこと（同６(2)）が認められることから、同委員長には一定の責められるべき点があったとはいえる。

- ③ しかしながら、本件降格処分が、賃金の減額を伴う降格という重いものであるのに対し、その懲戒事由とされた行為についてみると、㊦同僚への言動は、声を荒げたり、相手を怒鳴ったりしたものである（第２．６(3)㊤）ものの、同僚と業務上のやり取りをする中での言動であり、相手に対する侮辱や人格攻撃等を伴うものでもないことからすれば、仮に、Ａ２委員長の言動をパワハラ行為に当たるとみたとしても、賃金の減額を伴う降格処分とすべきまでの悪質な行為であるとは、にわかには首肯し難い。

また、㊧貸与パソコンの業務外使用及び㊨業務時間中の業務外行動（第２．６(2)）については、減給処分とされたＡ４書記長の懲戒事由である、業務時間中に貸与パソコンで競馬の倍率表を表示させながら馬券を購入したり、自治会の資料を作成したことなど（第２．１３(2)㊠㊡）と比べてみても、とりわけ悪質性が高いものともいえない。

そうすると、本件降格処分の量定が、行為内容と均衡のとれたものといえるかについては疑問である。

- ④ そして、会社は、①貸与パソコンの業務外使用及び⑦業務時間中の業務外行動に関して、コンプライアンス委員会に証拠資料を提出しており（第2．5(2)、6(2)）、その証拠の多くは、28年7月12日の貸与パソコンの回収調査にて確認されたデータファイルであるが、A2委員長に対する7月12日及び同月19日の調査は、そもそも、7月初旬のインターネットアクセス状況の調査結果を受けて行われたものであり（同5(1)(2)）、コンプライアンス委員会に対する内部通報とは、別の目的の調査である。

そこで、会社によるA2委員長に対する貸与パソコン調査の時系列をみると、6月21日及び同月29日の本件公表（第2．4(1)(2)）の直後である7月初旬に、会社は、同委員長を含む従業員16名の1か月間のインターネットアクセス数を調査し（同5(1)）、その結果を受けて、7月12日、執行役員2名がA2委員長の事情聴取を行うとともに、当日のうちに同委員長の貸与パソコンを本社に回収して調査を行っている（同5(2)）。

その後、会社は、上記の貸与パソコンの回収調査にて確認されたデータファイルを、A2委員長の職務懈怠の証拠資料としてコンプライアンス委員会に提出し（第2．5(2)）、同委員長の貸与パソコンの回収調査の約2週間後である7月29日には、コンプライアンス委員会にて、会社が提出した上記の証拠資料等に基づいて、A2委員長に対する査問が行われている（第2．6(3)⑤）。

さらに、コンプライアンス委員会にて職務懈怠と認定された行為に係る証拠資料の中には、7月29日のコンプライアンス委員会による査問後に提出されたものも複数認められる（第2．6(3)⑤）。

以上からすれば、会社による、A2委員長に対する貸与パソコンの調査は、当時、進められていた、内部通報に係るコンプライアンス委員会における調査に、更なる処分事情を反映させる意図にて行われていたことが窺われるといわざるを得ない。

- ⑤ さらに、前記②の懲戒事由のうち、⑤社内情報の外部持出しは、具体的には、600万円未満文書の内容及び添付書類、すなわち、代理店が契

約更新時に提出している同意書の文言に、27年4月から、従来の契約解除の猶予条件に金額的基準が加えられるという社内情報及び新たな同意書の様式を、代理店に情報提供するために外部に持ち出した行為であり（第2. 6(2)①）、会社は、上記行為をもって、表彰賞罰規程第17条第1号に規定する「経営・営業・技術・財務・人事に関する事項並びに個人情報（特定個人情報等を含む。）等に関する事項における会社の重要事項」の漏えい行為に当たるとして、本件降格処分を行っている。

しかし、コンプライアンス委員会の報告書では、業務時間中に600万円未満文書を作成したことを職務懈怠行為と認定した（第2. 6(4)）が、600万円未満文書等の内容の機密性や情報漏えい該当性などについては、何ら言及しておらず、また、会社が、コンプライアンス委員会の報告書を受けて、A2委員長に送付した賞罰委員会の開催通知にも、審議対象として、㊥社内情報の外部持出し行為が挙げられている事実も認められない（同7(2)）。

また、前記②の懲戒事由に係る表彰懲罰規程上の処分量定をみると、㊥社内情報の外部持出しに係る同規程第17条第1号の処分量定は、懲戒解雇（ただし、情状により諭旨解雇又は降任・降格にとどめる。）というものであり、前記②の㊦ないし㊥の懲戒事由のうち最も重いものでもある（第2. 8(2)）。

そうすると、会社は、前記②の懲戒事由4項目のうち最も重視されるべき、㊥社内情報の外部持出し行為を、コンプライアンス委員会の報告書では指摘されていないにもかかわらず、賞罰委員会にて懲戒処分を検討する際に、懲戒解雇にもなり得る重い懲戒事由として加えたということができる。

- ⑥ 以上からすれば、会社は、コンプライアンス委員会の調査結果に反映させるべく、殊更詳細にA2委員長の調査を行ったことが窺われ、また、コンプライアンス委員会の報告書を受けて、賞罰委員会にて懲戒処分を検討する際に、コンプライアンス委員会が指摘していない事項を、懲戒解雇にもなり得る重い懲戒事由として加えた上で、A2委員長の処分を決定していたといえるのであるから、本件降格処分は、その決定過程等

において、多分に不自然なものというべきである。

- ⑦ 以上のとおり、本件降格処分は、処分量定が行為内容と均衡のとれたものであるかについては疑問であり、また、その決定過程等においては多分に不自然な点が認められる。そして、A 2 委員長が主導する組合活動によって、極めて緊迫した労使間対立が生じていたことを併せ考えると、会社は、本件公表などの A 2 委員長の主導する組合活動を嫌悪して、賞罰委員会にて同委員長の処分を決定する際に、反組合的意図をもって過重な処分を科したものとみるほかない。

また、本件降格処分は、組合の中心人物である A 2 委員長に対して、賃金減少を伴う降格という重い懲戒処分を科したものであり、経済的打撃により同委員長が行う組合活動を抑制するとともに、重い懲戒処分を科すことで、他の組合員の活動意欲を委縮させるなどの見せしめの効果をもたらすものでもある。

したがって、会社が、28年10月 1 日付けで A 2 委員長を降格処分としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合運営に対する支配介入にも当たる。

- 3 会社が、A 2 に対し、28年10月 1 日付けで東京支店から本社お客様相談課へ配転したことについて（争点 3）

(1) 申立人組合らの主張

本件配転命令は、本件公表の後に、必要性がない定期異動を新設して実行されたものである。また、会社が掲げる A 2 委員長の配転理由は、いずれも合理的な必要性が全く認められず、恣意的に A 2 委員長が人選されたことは明らかである。

そして、本件配転命令は、従来の運用であれば確認されるべき A 2 委員長本人の意向や不利益事情を何ら考慮されないまま強行され、その結果、A 2 委員長及び組合の活動に重大な支障が生じている。

よって、本件配転命令は、A 2 委員長が組合の役員であり、本件公表等の組合活動を行ったが故の不利益取扱いであり、かつ、組合活動に重大な支障を生じさせるための支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

本件配転当時、お客様相談課では、新たなサービスの開始が予定されており、営業業務の経験者を配置して業務体制を強化する必要があった。そして、A 2 委員長は、豊富な商品知識や営業現場を熟知していたことなどから、お客様相談課への異動者として最適な人材であったものである。

また、A 2 委員長は、異動対象とされる長期滞留者であり、しかも、職場の同僚に威圧的言動を繰り返していたため、同人を別の部署に異動させる必要があった。さらに、本件配転は、社宅使用料の補助がなされる同人の採用地への配転であり、同人に大きな不利益を与えるものでもない。

以上のとおり、本件配転命令には業務上の必要性があることなどから不当労働行為意思は認められず、よって、本件配転が不当労働行為に当たるとはいえない。

### (3) 当委員会の判断

① 本件配転が行われた時期の労使関係をみると、前記 2 の判断のとおり、組合は、28不49号事件を申し立てるとともに、会社を批判する内容の本件公表を行い、それに対して、会社が本件名誉毀損訴訟を提起するなど（第 2. 3 (7)、4 (1)(2)(4)）、当時の労使関係は極めて対立的であった。

しかも組合は、A 2 委員長の勤務地である東京都を活動の拠点とし、上部団体の X 1 組合からの活動支援も受けながら組合運営を行っており（第 2. 1 (1)(2)）、また、本件名誉毀損訴訟への応訴対応を行う必要も生じていたのであるから、それらの組合活動を主導する A 2 委員長が、活動拠点である東京都から兵庫県へ配転となれば、従来と同様の組合活動を行うことが困難となる状況にあったといえる。

そして、本件配転が、上記の組合活動や、前記 2 の判断のとおり不当労働行為と認められる同委員長の降格処分と、時期を同じくして行われていることからすれば、本件配転が、上記の組合活動に対する報復的意図の下になされたことが疑われるところである。

② 会社は、A 2 委員長の配転理由として、営業経験を有する同委員長がお客様相談課への異動者として最適な人材であることや、同委員長が職場の同僚に威圧的言動を繰り返していたため、別の職場に配転する必要性もあったことを主張する。

確かに、A 2 委員長は、解消が進められた長期滞留者であり（第 2． 9 (3)）、また、同委員長の同僚への言動も問題視されていた（同 6 (1)）のであるから、同委員長が異動対象となり得る従業員であったことは否定できない。

しかし、A 2 委員長の配転先であるお客様相談課の電話対応件数をみると、増加傾向にあったとはいえ、また、28年12月から開始した新サービスに対する問合せ件数をみても、多い月でも50件程度であった（第 2． 10(2)）のであるから、新設された28年10月異動期に、お客様相談課を増員して備えるほどの業務量の増加が見込まれていたと認めることはできない。

また、お客様相談課には営業経験者の配置が必要だったとしても、当時、各支店の営業担当の長期滞留者は十数名おり（第 2． 9 (3)）、さらに、A 2 委員長は、同僚への言動や勤務態度等が問題視されて懲戒手続が進められ、配転前 2 か年の評価結果や上司や同僚からの評価コメント（同 6 (1)⑦⑧）をみても高い評価を受けていたとはいえないことから、会社が主張するような、他の長期滞留者に先んじて同委員長を人選すべき積極的な理由があったと認めることはできない。

さらに、支店の長期滞留者は、異動しなかった 2 名と A 2 委員長を除けば、全員が他支店の営業担当に配転されており、支店の営業担当以外に配転された長期滞留者は同委員長のみである（第 2． 9 (3)）。

- ③ 以上からすると、A 2 委員長を東京支店から別の部署へ配転する必要があったとしても、新設された28年10月異動期において、お客様相談課を増員する必要性や、同委員長を同課へ配置する合理性は乏しく、そして、本件配転が、前記 2 の判断のとおり不当労働行為と認められる同委員長への降格処分と同時期に行われたことや、本件公表等を巡る緊迫した労使関係と配転による組合運営への支障なども併せ考えると、本件配転は、組合の中心人物である同委員長を活動拠点から遠方に放逐し、組合の活動力を削ぐことを意図したものとみるほかない。

よって、会社が A 2 委員長に対し、お客様相談課への配転を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに組合運営に対す

る支配介入に当たる。

4 会社が、組合及びA2委員長を被告として本件名誉毀損訴訟を提起したことについて（争点4）

(1) 申立人組合らの主張

本件名誉毀損訴訟は、第一審及び第二審判決において、B2本部長の行為がセクハラに当たるとされた上で、本件公表は正当な組合活動であると正面から認められ、組合側の主張が全面的に認められており、しかも、1,000万円もの高額な損害賠償を請求したものである。

このように、会社は、正当な組合活動であることが明らかな本件公表を捉えて、会社が主張する損害賠償請求権は、事實的、法律的根拠を全く欠くことを知りながら、あえて高額な損害賠償請求を行ったものであり、その動機は、組合活動の妨害、組合弱体化である。よって、本件名誉毀損訴訟の提起は組合運営に対する支配介入にほかならない。

(2) 被申立人会社の主張

訴訟提起は、使用者を含む市民の重要な憲法上の権利である。そして、支配介入が成立するのは、事實的、法律的根拠を欠くことを知りながらあえて訴えを提起したなど、訴えの提起が裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと認められるときに限定される。

会社は、組合及びA2委員長が、セクハラ行為があったという事実無根の内容にて名誉を毀損する行為を行ったと判断して、本件名誉毀損訴訟を提起したものである。そして、本件名誉毀損訴訟の第二審判決並びに本件セクハラ訴訟の第一審及び第二審判決では、セクハラ行為が明確に否定されており、会社が本件名誉毀損訴訟を提起したことは、事實的、法律的根拠を欠くものではなく、裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと認められるものではない。

よって、本件名誉毀損訴訟の提起は支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 一般に、自らの権利利益の回復を目的として、訴訟制度を用いて解決を図ること自体は、正当な権利行使の方法であるといえる。そして、本件公表の内容（第2.4(1)(2)）からすれば、組合は、B2本部長がセク

ハラ行為を行い、それを会社が隠蔽したと受け取れる内容を広く公表したといえることから、本件公表は、会社の社会的信用を損なうものとして、会社及びB 2本部長にとって看過できない行為であったとみるのが相当である。

② そして、会社及びB 2本部長は、本件公表により名誉が毀損されたとして、本件名誉毀損訴訟を提起して、生じた損害の賠償を求めたのであるから（第2．4(4)）、会社が事實的又は法律的根拠を欠くことを認識しながらあえて訴訟提起を行ったなどとみることはできず、組合及びA 2委員長に応訴負担をさせることのみを目的としたなど、不当な意図をもって訴訟制度を悪用したということとはできない。

③ 以上のことから、会社が本件名誉毀損訴訟を提起したことは、訴訟制度を悪用して組合活動を不当に妨害したり、組合の弱体化を図ったなどとみることはできず、組合運営に対する支配介入に当たらない。

5 会社が、A 3に対して、東京支店から名古屋支店への配転を命じたことについて（争点5）

(1) 申立人組合の主張

A 3は、本件名誉毀損訴訟における組合側の証拠として陳述書を提出した直後に名古屋への配転を内示され、事前の打診や意向確認も一切なされなかった。また、会社は、A 3には転居を伴う配転には応じられない家庭事情があることを認識しながら、あえて配転を行った。

そして、A 3は、組合の執行委員であり、団体交渉にも毎回出席して積極的に意見を述べたり、労使で構成される賃金制度検討会の中心メンバーでもあるなど、組合の活動における中心的な役割を担っていたが、名古屋配転後、A 3は全く団体交渉に出席できなくなり、賃金制度検討会も開催できない結果となっている。

以上からすれば、本件配転は、本件名誉毀損訴訟において、A 3が組合側の証拠として陳述書を提出したことに対する報復として、同人の家庭事情をあえて無視してなされた配転であり、組合員であるが故になされた不利益取扱いであるとともに、同人の影響力排除を狙った支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

本件配転は、定期異動のローテーション人事にてなされたものである。また、A 3 は、長期滞留者であったこと、代理店からのクレームを受けて、外勤の営業担当の適性を見直しを行ったこと、名古屋を本拠地登録していたこと等から、業務上の必要性は優に認められる。

以上のとおり、本件配転は、業務上の必要性に基づくものであり、異動に伴う不利益の程度も通常の範囲内にとどまっており、正当な人事権の行使である。よって、本件配転は組合員であるが故の不利益取扱い又は支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

① A 3 に対する名古屋支店への29年4月1日付配転は、前記判断のとおり不当労働行為と認められるA 2 委員長の懲戒及び配転に引き続いてなされたものであり、また、本件配転が、本件名誉毀損訴訟において、A 3 が会社にな不利な内容の陳述書を提出してから約2週間後になされている（第2．14(1)(2)）ことからすれば、本件配転は、A 3 の陳述書提出に対する報復的意図をもってなされたことを疑う余地がないわけではない。

② しかしながら、A 3 は、当時、解消が進められていた長期滞留者であり（第2．9(3)）、早期に配転される可能性があったといえる。また、A 3 以外の十数名の長期滞留者も、その多くがA 3 と同じ29年4月異動期に配転されており、その中には、転居を伴う配転をしている従業員も複数名いる（第2．9(3)）のであるから、会社が、A 3 の配転を決定するに当たり、他の従業員と差別的に取り扱ったとはいえない。

また、苦情が寄せられたA 3 の行為（第2．12(2)）は、その場にいた女性の代理店主らに不快感を与え、会社への信頼も損なう可能性のある不適切な行為であったことはいうまでもなく、会社が、上記行為を理由に外勤の営業担当への適性を疑い、同人を、外勤の営業担当と比べて、直接代理店主と接する機会の少ない内勤へ配置したことには、相応の合理性があるといえる。

③ 組合は、A 3 には子供の養育上の事情が存在していることを会社が認識していたにもかかわらず、あえて転居を伴う遠方の職場への配転を命

じられたと主張する。

確かに、A 3 は、26年のマイキャリアシートの身辺事情欄に、子供の養育事情を理由として、引き続き東京支店での勤務を希望する旨を記載して提出している（第2．14(4)）。

しかし、A 3 は、その後の27年及び28年のマイキャリアシートには、子供の養育事情や東京支店への残留を希望する旨等を何ら記載しておらず（第2．14(4)）、また、A 3 が、その他の機会に子供の養育事情を会社に申し出ていたと認めるに足る事実の疎明もない。よって、会社が、29年4月期異動者の人選時に、A 3 の養育事情を認識していながら、あえて転居を伴う配転を決定したとみることはできず、組合の主張を採用することはできない。

- ④ 以上からすれば、本件配転は、業務上の必要性に基づいて行われたものと認められ、A 3 の陳述書提出に対する報復として、同人の養育を困難にさせるために配転を行ったなどとみることはできず、本件配転が組合員であるが故の不利益取扱い、又は組合運営に対する支配介入に当たるということはできない。

## 6 会社が、A 4 書記長に対して、減給処分をしたことについて（争点6）

### (1) 申立人組合の主張

A 4 書記長の貸与パソコンの業務外使用に係る調査は、いずれも不自然な調査であり、A 2 委員長に次いでA 4 書記長を狙い撃ちとしたことは明らかである。また、A 4 書記長は、会社から一度の注意を受けることもなく、いきなり懲戒処分が行われたのに対し、貸与パソコンの業務外使用を理由とした他の懲戒処分者には始末書提出にとどまっている者もあり、公平性を欠いたものである。

さらに、コンプライアンス委員会におけるA 4 書記長の査問において、会社は、組合の役割分担や、A 2 委員長とA 4 書記長との関係等、組合の内部事情を探索しているなど、不当労働行為意思は明確である。

よって、本件減給処分は、A 4 書記長が組合の書記長であるが故の不利益取扱いであるとともに、同書記長の影響力の排除を狙った支配介入である。

## (2) 被申立人会社の主張

A 4 書記長は、就業時間中に、私的に様々なインターネットサイトを閲覧したり、競馬の予想と馬券購入に興じたりしており、職務懈怠の程度が甚だしい。また、社内規程の持出しは、社内ルールに反することと認識しつつ、技術的な持出し防止策（印刷不可の設定）をくぐり抜ける方法を用いて行うなど悪質であった。さらに、貸与パソコンによる私的文書の作成も、私用ネット閲覧や馬券購入等と同様に、抵抗なく就業時間中に私的な行為を繰り返していたことを示す事由である。上記の行為は、就業規則の定める懲戒事由に該当することは明白であり、組合員であるか否かにかかわらず、懲戒処分に相当するものである。

また、A 4 書記長以外の複数の従業員も懲戒対象となっており、各人の処分等の内容についての不均衡もない。

よって、A 4 書記長が組合員か否かに関わりなく、本件減給処分は避けられなかったものであり、組合員であるが故の不利益取扱い又は支配介入と評価することはできない。

## (3) 当委員会の判断

① A 4 書記長は、業務時間中に、貸与パソコンを用いて、ギャンブル情報などを多頻度に閲覧していたことが認められ（第 2. 13(2)①）、同書記長は、業務時間中に、相当の時間を上記の行為に費やしていたとみるのが相当である。

しかも、A 4 書記長の上記行為には、貸与パソコンに競馬の倍率表等を表示させながら馬券を購入する（第 2. 13(2)①）など、明らかに業務外のものも含まれていたのであるから、上記行為の多くは、懲戒処分の対象となり得る程度の職務懈怠行為であったとみるほかない。

② そして、A 4 書記長に対する処分量定は、同一事由により処分された他の従業員（第 2. 15(4)）と比べてとりわけ重くはないとはいえず、また、会社は、表彰懲罰規程に沿って、同書記長に弁明と再審査の機会も付与しており（同 13(4)①、15(3)）、懲戒手続上の不備も認められない。

③ 以上からすれば、A 4 書記長の上記行為は懲戒事由に該当し、その量定や手続においても不自然といえる点は認められないことから、同書記

長に対する減給処分が、前記の判断のとおり不当労働行為と認められる  
A 2 委員長の懲戒及び配転に引き続いてなされたことを考慮したとし  
ても、反組合的意図に基づいて本件減給処分が行われたとみることはで  
きない。

よって、会社が、A 4 書記長に対して、29年 4 月 3 日付減給処分を行  
ったことは、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支  
配介入に当たるとはいえない。

#### 7 救済方法について

組合らは、陳謝文の手交と掲示を求めているが、本件に係る一切の事情を  
考慮し、本件の救済としては、主文第 4 項及び第 5 項のとおり、文書の交付  
を命じるのが相当である。

#### 第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成28年 5 月31日の団体交渉における会社の対応は、  
労働組合法第 7 条第 2 号に、会社が行った A 2 委員長に対する同年10月 1 日付  
降格処分及び配転は、同法同条第 1 号及び第 3 号に、それぞれ該当するが、そ  
の余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文  
のとおり命令する。

平成31年 2 月19日

東京都労働委員会

会 長          房 村 精 一