

決 定 書

申立人 個人X

被申立人 Y会社

代表取締役社長 B 1

上記当事者間の三労委平成30年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成31年2月21日開催の第596回公益委員会議において、会長向山富雄、公益委員三浦敏秀、同前寫卓弥、同板垣謙太郎、同吉田すみ江が出席し、合議のうえ、次のとおり決定する。

主 文

- 1 本件申立てを却下する。

理 由

第1 請求する救済の内容

- 1 降格減給処分及び懲戒解雇の撤回並びに原職復帰
- 2 バックペイ等
- 3 団体交渉応諾及び誠実団体交渉の誓約
- 4 謝罪文の手交及び掲示、ホームページへの掲載等
(詳細は「不当労働行為救済申立書」のとおり。)

第2 事案の概要等

- 1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「被申立人」という。）が申立人X（以下「申立人」という。）に対し、①平成27年9月1日付けで、平成27年10月1日から、職能資格等級を5級から4級に降格し、基本給（職能給2）を月額3万5,000円減額し、平成27年9月15日を期限として始末書の提出を求めたこと（甲19）、②平成28年1月15日付けで、平成28年1月31日をもって懲戒解雇を通告したこと（甲23）、③平成27年12月11日に支給される冬期一時金から12万9,111円を無断減額したこと（甲47）が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に該当するとして、当委員会に対して救済申立てがあった事案である（なお、事案の概要は、第2回委員調査において特定した「不当労働行為を構成する事実」に基づくものである。）。

2 前提事実（末尾の証拠又は審査の全趣旨により容易に認められる事実）

（1）当事者等

ア 申立人

申立人は、平成19年3月1日に被申立人に入社し、被申立人大阪支店で貿易事務・国内外営業に従事していたところ、平成22年4月に、被申立人本社に転勤し、海外営業・貿易事務に従事し、平成24年12月から、被申立人本社の品質管理室に配置転換となったが、被申立人から、平成28年1月15日付けで、平成28年1月31日をもって懲戒解雇とされた。

イ 被申立人

(ア) 被申立人は、昭和21年6月28日に設立され、資本金2億円、ヒマシ油及びその誘導体並びに化成品の製造・販売を業とする株式会社である。

(イ) 被申立人の取締役は、B1、B2及びB3であり、代表取締役社長は、B1、代表取締役専務は、B2である（なお、本件申立てのあった平成

30年3月20日時点において代表権を有した者は、被申立人代表取締役会長のB4と同代表取締役社長のB1であった。。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成26年11月28日、被申立人は、申立人に対し、平成26年9月25日から同年11月28日までの欠勤を理由に、諭旨解雇を通知した。

イ 平成26年12月5日、申立外C1組合は、被申立人に対し、団体交渉を申し入れた。

ウ 平成26年12月16日、被申立人は、同年11月28日付けの申立人に対する諭旨解雇を撤回した。

エ 平成26年12月16日、申立外C1組合及び被申立人は、団体交渉を実施した。

オ 平成27年1月26日、申立外C1組合は、被申立人に対し、団体交渉を申し入れた。

カ 平成27年3月9日、申立外C1組合及び被申立人は、団体交渉を実施した。

キ 平成27年4月28日、被申立人は、被申立人常務（当時）であるB1を委員長とする賞罰審査委員会を設置し、申立人に対し、同年5月15日13時30分に、被申立人本社棟2F大会議室で開催される同委員会の審議に出席するよう通知した（賞罰審査委員会は、同年7月14日までに5回開催されている。）。

なお、当該賞罰審査委員会における審議事項は次のとおりである。

- 「1. 2008年12月 顧客に対し暴言を吐き、先方を怒らせ当時の営業部長が詫びに行く事態になった。
2. 2010年3月 四日市に単身赴任。引っ越し時に相見積を取らず業者を決定した。
3. 2010年5月 業務中にパソコンで剣道の防具を頻繁に見ていること

があり、注意した。

4. 2011年3月 家族を大阪から呼び寄せ一軒家(社宅)に引っ越したが、
単身赴任で住んでいたアパートを引き払う際、部屋がタバコの脂で壁
紙の総張り替えとなった。

5. 2012年3月 割り当てられていた輸入事務(書類のFAX処理)を放
棄した。

6. 2012年4月 シンガポール向けセバシン酸引き合いについて、業務
を拒否するとのメールを上司に発信した。

7. 2012年4月～5月 自部署の上司・役員・会社を誹謗・中傷するメ
ールを大量に幾度となく国際部長、国際部担当課長、社長、会長へ発
信した。

8. 2014年4～6月の間で、一年分の有給休暇をほぼ全部消化した。原
因はその半年ほど前に命じられた契約書翻訳の仕事による疲れであ
ると、2014年12月のC1組合との団交の場で発言した。

9. 2014年8月～9月にかけて遅刻早退欠勤を繰り返した。就業規則上病
欠7日以上におよぶ場合診断書を添えなければならないが、会社が提
出を求めた後に提出された。

(両側後頭葉脳挫傷 8/13～9/24 の安静加療を要する 期間中 17日欠
勤 日付 9/24)

10. 2014年9月～10月にかけて再度半日欠勤、欠勤を繰り返した。文書
(10月19日付)を手渡し、診断書の提出を促した。10月27日に提
出された診断書では、うつ病の病状は安定していて休養の必要はないこ
と、眼科では公共交通機関での通勤は問題ないとのことであった。

11. 2014年10～11月に、かぜと称して長期間欠勤した。9. 10. と
同様に、診断書は会社が提出を求めた後に提出された。

(急性上気道炎 10/28～11/30 の安静療養を要した 期間中 17日欠勤
日付 12/26)

1 2. 2014年12月、C1組合との団体交渉において、復職の際に提出した2012年12月28日付社長あて「療養休養」の詫び状は、自分の意志ではないと発言した。

1 3. 2015年2月15日、C1組合のブログに名指しこそないものの当社と思われる書込が公開され、「これまで何人もの社員が会社の理不尽な退職強要により、辞めさせられている。」という一文があった。C1組合との団交時(3/9)、このことを指摘すると、翌日にその書込は削除された。」

ク 平成27年5月1日、申立外C1組合は被申立人に対し、団体交渉を申し入れた。

ケ 平成27年5月中旬ごろ、申立外C1組合は被申立人に対し、団体交渉を申し入れた。

コ 平成27年8月21日、被申立人は、申立人に対し、平成27年度上期賞与の減額計算に誤りがあったとして、4万9,022円を請求し、当該金額の徴収を下期賞与において行うとした。

なお、減額計算の誤りの背景は、次のとおりであった。

「終日組合用務を行っている日については賞与の支給額から一日分の減額を行うこととしておりましたが、適用せず夏季賞与を計算していました。」

サ 平成27年8月26日、申立外C1組合は被申立人に対し、団体交渉を申し入れた。

シ 平成27年9月1日、被申立人は、申立人に対し、申立人の大量欠勤が、就業規則第65条第6号、第66条第1号及び第67条第1号に該当するとして、また、平成24年4月から5月にかけての申立人による上司、被申立人社長及び同会長へのメールの発信が就業規則第67条第4号に該当するとして、申立人を、平成27年10月1日より、職能資格等級5級を4級に降格し、基本給(職能給2)を月額3万5,000円減額した。

被申立人は、あわせて、申立人に対し、平成27年9月15日までに始末書の提出を求めた。

ス 平成27年12月7日、申立人は、被申立人に対し、内容証明郵便にて、「処分に対する上申書」を送付した。

セ 平成27年12月8日、被申立人は、被申立人常務（当時）であるB1を委員長とする賞罰審査委員会を設置し、申立人に対し、同年12月15日15時00分に、被申立人本社棟2F大会議室で開催される同委員会の審議に出席するよう通知した（賞罰審査委員会は同月15日及び同月22日に開催された。）。

なお、当該賞罰審査委員会における審議事項は次のとおりである。

（引用箇所のうち、第2事案の括弧書きは当委員会において加筆した。）

「第1事案

平成27年9月1日付で、それ以前の大量欠勤や、自己中心的な言動で職場規律を乱した事に対し 就業規則第64条の⑥ 降格 処分とした。詳細は次のようであった。

（1）平成27年10月1日より、職能資格等級5級より4級に降格し、基本給（職能給2）を月額35,000円減額する。

（2）平成27年9月15日迄に始末書を提出する事。

このことに関し12月7日現在、始末書の提出が無い。

第2事案

平成27年11月20日午前10時40分頃、同室員（申立人）が小職（当時の被申立人社長B5）の乗っている社有車の正面に構え、携帯電話でニヤツとして撮影しているらしい動作を、リフレッシュルームから小職（当時の被申立人社長B5）が偶然目撃した。扉を開けて正そうとした小職（当時の被申立人社長B5）の姿を見て、一瞬避けようとした。しかし入ってきたので呼びかけたが無視するような素振りでも通り過ぎようとした。

制止して何の目的で写真を撮ったのかと聞くも撮っていないと言いきり、ファイルを示すことも拒否した。後で何らかの方法ではっきりさせる。裁判所で明らかにしても良いと支離滅裂な言い分のみ。勤務時間中の、誰が見ても不自然な行動の説明が出来ない理由がわからない。」

ソ 平成27年12月11日、被申立人は、申立人に対し、平成27年12月分賞与を支払った。なお、賞与明細書によると、支給額から8万0,089円が差し引かれ、上記コの金額4万9,022円が控除されている。(賞与明細書には、「他支給 - 80,089」、「他控除 - 49,022」と記載されている。)

タ 平成27年12月11日、申立人は、被申立人経理総務部長(当時)のB6に対し、「他支給」及び「他控除」の説明を求めた。

チ 平成27年12月14日、被申立人経理総務部長(当時)のB6は、申立人に対し、上記タについて回答した。

ツ 平成27年12月28日、申立人は、被申立人経理総務部長(当時)のB6に対し、再度、「他支給」及び「他控除」の説明を求めた。

【甲50】

テ 平成28年1月7日、被申立人経理総務部長(当時)のB6は、申立人に対し、上記ツについて回答した。

ト 平成28年1月8日、申立人は、被申立人経理総務部長(当時)のB6に対し、再々度、「他支給」及び「他控除」の説明を求めた。

ナ 平成28年1月15日、被申立人は、申立人に対し、申立人が始末書を提出しなかったことが就業規則第67条第9号に該当する、平成27年11月20日の申立人の行動が就業規則第67条第4号に該当するとして、平成28年1月31日をもって、懲戒解雇とした。

ニ 平成30年3月20日、申立人は、三重県労働委員会に、不当労働行為の救済申立てをした。

(3) 別件訴訟の経緯

ア 申立人は、被申立人によって、平成27年9月1日付けで降格減給処分を受け、平成28年1月31日付けで懲戒解雇とされたことは、いずれも無効であるとして、津地方裁判所四日市支部に労働契約上の地位確認等請求訴訟を提起し、同支部は、平成29年10月12日に申立人の請求を棄却するとの判決を言い渡した。

イ 申立人は、名古屋高等裁判所に控訴し、同裁判所は、平成30年4月20日に申立人の控訴を棄却するとの判決を言い渡し、当該判決は、平成30年5月8日に確定した。

3 審査の経緯

(1) 当委員会は、第1回委員調査を平成30年7月10日に、第2回委員調査を同年11月30日に開催した。その結果、後述のとおり、却下事由該当性を判断するため、第2回委員調査をもって終結することとした。

(2) 第1回委員調査で、申立人が審査を求める「不当労働行為を構成する事実」を確認したところ、申立人は本決定書別紙記載のNo. 1からNo. 49につき、審査を求めるとのことであった。そこで、審査委員は、申立人に対し、不明確な部分につき、事実を特定するように指示した（被申立人には、申立人からの特定を踏まえ、認否及び反論を提出するように指示した。）。

また、審査委員から、申立人及び被申立人に対し、本事案の重要な争点が、①申立人適格（労組法第7条第2号につき個人申立てが認められるか）及び②申立期間であり、却下事由該当性の判断が必要であることを説明し、当委員会としては、まず、これらの点について、申立人及び被申立人の主張・立証の整理をする方針であることを述べた。

申立人にとって、本件申立てが却下事由に該当すれば、不当労働行為制度における救済の途が閉ざされることとなり、当委員会としても、却下事由該

当性の判断は慎重に行わなければならない。

そのため、審査委員は、第1回委員調査において、申立人に対し、申立人が審査を求める「不当労働行為を構成する事実」のうち「継続する行為」であると主張する事実の特定を求めるとともに、労組法第7条第2号（団交拒否・不誠実団交）につき、個人申立てが認められること、及び、労組法第27条第2項に規定する「継続する行為」に該当することを、労働組合法逐条解説、学説、労働委員会命令及び判例等を摘示して、主張・立証を補充するように指示した。

また、被申立人に対し、申立人の主張・立証に対する反論を行うように指示した。

- (3) その後、申立人から、申立人が、「不当労働行為を構成する事実」と、不当労働行為に当たることを推認させる事実ないし背景事情を混同していたため、申立人が当委員会に審査を求める「不当労働行為を構成する事実」を、平成30年9月7日付け準備書面の第1の1にある、①平成27年9月1日付け降格減給処分、②平成28年1月15日付け懲戒解雇、③平成27年12月11日付け冬期一時金減額の3点に訂正するとともに、これらの3点が労組法第7条第1号及び第3号に該当すると主張する準備書面が提出された（これにより、第1回委員調査で審査委員が述べた重要な争点のうち、申立人適格は争点ではなくなった。）。
- (4) そのため、第2回委員調査では、申立人が審査を求める「不当労働行為を構成する事実」を上記3点の事実と特定し、申立人及び被申立人に対し、却下事由該当性（「申立期間」）につき追加の主張・立証がないことを確認した。そして、当委員会としても、同争点にかかる申立人及び被申立人の主張・立証が尽くされていることから、委員調査を終結し、却下事由に該当しない場合は、委員調査を再開することとした。
- (5) なお、第1回委員調査及び第2回委員調査とも、申立人及び被申立人から進行につき特段の意見はなかった。

4 争点

本件申立ては、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第33条第1項第3号所定の却下事由（申立てが行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件にかかるものであるとき。）に該当するか。

5 争点に関する当事者の主張

（申立人の主張）

ア 降格減給処分、懲戒解雇及び冬期一時金減額が撤回されない限りは労働者の不利益が累積しており、「継続する行為」に該当する。

イ 本件申立てが、背後にあった不当労働行為意志（ママ）ないし動機を知ってから1年以内である限りは「継続する行為」として適法である。

（被申立人の主張）

ア 労組法第27条第2項は「労働委員会は、不当労働行為が終わった時から一年を経過した事件に係るものはこれを受けることができない。」と規定しているが、申立人が不当労働行為を構成する事実として主張するのは、いずれも、1年以上経過しており、本件申立ては申立期間の徒過により受け付けられないものである。

イ 申立人は継続する行為であると縷々述べているが、申立人が不当労働行為を構成する事実と主張するのは、申立人の主張からもその時点での懲戒処分であり、毎年継続して行われるものでもない。労働組合活動による冬期一時金の減額も、その時点での申立人の労働（ママ）活動による欠勤に対する冬期一時金の減額であり、継続して行われるものではない。

ウ 申立人は懲戒解雇などの懲戒処分に対する無効による地位確認等の民事裁判を提起して、訴訟が平成30年まで係属しており、懲戒処分による紛争は続いていたことから、不当労働行為も「継続する行為」と主張するが、民事訴訟では、平成27年と28年の懲戒解雇等の懲戒処分が無

効かどうか争われていたのであり、不当労働行為とは関係がなく、たとえ、不当労働行為としても裁判の期間中の救済申立は可能であったのである。

第3 当委員会の判断

- 1 (1) 労組法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定し、労働委員会に対する不当労働行為の審査事件の申立期間を1年と定めている。
 - (2) ここでいう「継続する行為」とは、1個の行為自体が現に継続して実行されていた場合をいい、行為の結果が継続しているに過ぎない場合や、複数の行為が相次いで行われた場合を指すものではない。
 - (3) 労組法第27条第2項にかかる規定が設けられたのは、長期間経過した事件については、証拠が散逸していたり、証人の記憶が薄れていたりにして真実を探求することが困難であり、また、救済命令を出しても実益がないか、またはかえって労使関係の安定を害するおそれもないわけではないからである。
 - (4) そして、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係る申立てについて、労働委員会は、却下決定をすることとされている（労組法第27条第2項及び労委規則第33条第1項第3号）。
- 2 (1) 本件において申立人が審査を求める「不当労働行為を構成する事実」は、平成27年9月1日付けの降格減給処分、平成28年1月15日付けの懲戒解雇及び平成27年12月11日付けの冬期一時金減額であり、いずれも、行為の日から1年を経過した後の、平成30年3月20日に、本件申立てがなされている。

したがって、本件申立ては、行為の日から1年を経過した事件に係るも

のとして、却下せざるを得ない。

- (2) この点に関し、申立人は、降格減給処分、懲戒解雇及び冬期一時金減額が撤回されない限り労働者の不利益が累積しており、労組法第27条第2項にいう「継続する行為」に当たり、申立期間を経過していないと主張する。

しかしながら、降格減給処分、懲戒解雇及び冬期一時金減額は、いずれも1回限りで完結する行為であり、また、降格減給処分とそれに基づく毎月の減給を一体として一個の不当労働行為をなすものとし「継続する行為」と認められる場合があるとしても、申立人が解雇される平成28年1月分の給料支給によって、当該行為は終了しており、申立期間を経過している。

仮に申立人の主張するとおり不利益が累積していたとしても、それは行為の結果が継続しているにすぎず、ここでいう「継続する行為」には当たらない。

また、降格減給処分、懲戒解雇及び冬期一時金減額が撤回されない限り、その救済申立てが認められるとすると、かえって、労使関係の安定を阻害することにもなり、上記第3の1(3)で述べた当該規定の趣旨を没却することになる。

よって、申立人の上記主張は失当である。

- (3) また、申立人は、本件申立ての背後にある不当労働行為意思及び動機を知ってから1年以内である限りは、申立期間を経過していないと主張する。

しかしながら、労組法第27条第2項には「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定されており、申立期間の起算は行為の日からとされている。

よって、申立人の上記主張は失当である。

- 3 以上の次第で、本件申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てであ

るから、労組法第27条第2項及び労委規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく、却下せざるを得ない。

第4 結論

以上の判断に基づき、当委員会は、労委規則第33条により、主文のとおり決定する。

平成31年2月21日

三重県労働委員会

会 長 向 山 富 雄