

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 E  
代表者 執行委員長 B

堺市美原区

被申立人 F  
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成30年(不)第60号事件について、当委員会は、令和元年6月12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、同三阪佳弘及び同水鳥能伸が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 ヒアリング内容の公表
- 2 謝罪文の提出、掲示及び全社員へのメールの送信

## 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、団体交渉において、被申立人が、組合員を懲戒処分するに当たって実施した組合員、被申立人の社員及び取引先に対するヒアリング内容を提示しなかったことが、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 F (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置く、フッ素樹脂焼付コーティング等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

イ 申立人 E (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く、個人加盟を中心とする労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約220名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア D (以下「D 組合員」という。)は、平成10年、会社に入社し、同26年10月1日から中日本営業部次長であった。

(甲5、乙4)

イ 平成27年3月13日、組合は、当委員会に対し、会社が①組織を分割し、その一方に組合員を配置したこと、②団体交渉(以下「団交」という。)を拒否したこと等が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成27年(不)第15号事件。以下、この事件を「27-15事件」という。)を行った。

(甲1)

ウ 平成29年10月26日、当委員会は、27-15事件について、団交応諾を命じる命令を発出した。会社は、この命令について、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立てた(中労委平成29年(不再)第52号。以下、この事件を「29(不再)52事件」という。)

平成30年5月22日、組合及び会社は、同月9日付けの29(不再)52事件に係る「和解勧告書」(以下「30.5.9和解勧告書」という。)を受諾し、労働組合法第27条の14第2項による和解の認定を申し立て、同日、中労委が和解(以下「30.5.22中労委和解」という。)を認定して29(不再)52事件は終結し、初審命令は失効した。

(甲1)

エ 平成30年2月6日、会社は、取引先(以下「取引先」という。)に対する接待の場を設け、D 組合員及び同組合員の部下である会社の社員A(以下「A社員」という。)が対応したところ、接待中又は接待後、D 組合員とA社員の間で口論となった。

(甲5、甲6、乙1の1、乙1の2、乙4)

オ 平成30年6月1日、会社は、懲罰委員会を開催し、D 組合員に対しヒアリングを行った。

また、これとは別に、会社は、A社員及び取引先に対して、ヒアリングを行った。

(甲8、甲9、乙1の1、乙1の2)

カ 平成30年6月6日、組合は、会社に対し、①D 組合員に対する懲罰委員会の開催について等を協議事項とする旨、②団交開催日を同月14日又は同月15日とする旨記載した「団体交渉申入書」(以下「30.6.6団交申入書」という。)をファ

クシミリにより送信し、団交を申し入れた（以下「30.6.6団交申入れ」という。）。

（甲2、甲3）

キ 平成30年6月7日、会社は、組合に対し、30.6.6団交申入書の各協議事項について、いかなる点について協議を求めているのか具体的に示してほしい旨記載した「回答書」（以下「30.6.7会社回答書」という。）を提出した。

これに対し、組合は、同月12日、会社に対し、30.6.6団交申入書の各協議事項についての補足説明を記載した「回答書」（以下「30.6.12組合回答書」という。）をファクシミリにより送信した。

（甲3、甲4、乙2）

ク 平成30年6月20日、会社は、組合に対し、組合指定の団交の日時では調整できないとして、会社が希望する日時を記載した「回答書」（以下「30.6.20会社回答書」という。）を提出した。

これに対し、組合は、同月21日、会社に対し、団交日時について、会社提案の日時で了解する旨記載した書面（以下「30.6.21組合書面」という。）をファクシミリにより送信した。

（乙2、乙3）

ケ 平成30年7月2日、組合と会社の間で団交（以下「30.7.2団交」という。）が開催された。

コ 平成30年7月17日、会社は、D組合員に対し、「減給処分通知書」（以下「30.7.17減給処分通知書」という。）を交付し、同日付けで減給処分を行うとともに、同日付けで、D組合員を中日本営業部次長から中日本営業部課長に降格した。

また、同日、会社は、組合に対し、D組合員に対する就業規則上の懲戒処分としての減給（以下「30.7.17懲戒処分」という。）及び人事上の降格（以下「30.7.17降格」という。）を行った旨記載した「通知書」（以下「30.7.17会社通知書」という。）を提出した。

（甲5、乙4）

サ 平成30年7月23日、組合は、会社に対し、D組合員に対する30.7.17懲戒処分及び30.7.17降格に抗議し、処分の撤回を求める旨記載した「抗議書」（以下「30.7.23抗議書」という。）及び30.7.23抗議書の内容等を協議事項とする「団体交渉申入書」（以下「30.7.23団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた。

（甲6、甲7）

シ 平成30年8月16日、組合と会社の間で、団交（以下「30.8.16団交」という。）

が開催された。30.8.16団交には、組合からは書記長及び D 組合員らが、会社からは会社代表取締役社長（以下「社長」という。）及び部長らが出席した。

（甲 8、乙 1 の 1、乙 1 の 2）

ス 平成30年8月27日、会社は、組合に対し、30.8.16団交において要求のあった項目等について連絡する旨記載した「回答書」（以下「30.8.27会社回答書」という。）を提出した。同書面には、30.7.17減給処分通知書の写し及び30.7.17降格の理由を記載した理由書が添付されていた。

（乙 4）

セ 平成30年10月10日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第 3 争 点

30.8.16団交において、会社が、D 組合員に対する30.7.17懲戒処分を行うに当たって実施した、D 組合員、A社員及び取引先に対するヒアリング内容を、組合に対し提示しなかったことは、不誠実団交に当たるか。

### 第 4 争点に係る当事者の主張

#### 1 申立人の主張

（1）具体的な処分理由が明らかにならなかったことについて

30.8.16団交において、組合は、会社に対し、30.7.17懲戒処分に当たっての、D組合員、A社員及び取引先に対するヒアリング内容の提示を求めたが、会社は拒否し、組合が求めた事項（D 組合員、A社員及び取引先へのヒアリングの聴取録並びにヒアリングの時期、質問者、質問内容及び回答内容）を明らかにしなかった。

30.8.16団交の場で、会社が上記事項を明らかにしなかったことにより、30.7.17懲戒処分について、具体的な処分理由が明らかにならなかったため、30.8.16団交における会社の対応は不誠実なものであった。

（2）30.5.9和解勧告書による和解条項違反であることについて

ア 30.5.9和解勧告書の第4項は、「会社は、組合員の昇格・配置転換、組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす組織変更について、組合に対し可能な範囲で早期に情報提供するよう配慮するとともに、これに関し組合から団体交渉の申入れがあった場合は誠実に応じるものとする。」となっているにもかかわらず、次のとおり、会社は、この条項を履行しなかった。

まず、30.6.6団交申入れ以前に、会社から、会社のいう「就業規則上の減給処分、人事上の降格の情報提供」はなかった。組合が30.6.6団交申入書で期日として指定した平成30年6月14日及び同月15日を過ぎた同年7月17日に、会社は、30.7.17会社通知書として、処分決定のみの通知をしてきただけである。会社は、D組

合員に対する懲罰委員会をなぜ開催するのかの情報提供すら行ってこなかった。このことは、30.5.9和解勧告書の第4項「組合に対し可能な範囲で早期に情報提供する」ことに違反している。

また、組合の30.6.6団交申入れ以前に、社長がD組合員に懲罰委員会への呼び出しを業務命令として行っていた。したがって、社長自身は、協議事項「組合員D氏に対する懲罰委員会の開催について」は承知していたにもかかわらず、平成30年6月7日、不誠実な30.6.7会社回答書を組合に提出してきた。こうした社長の不誠実な対応に対しても、組合は、誠実に30.6.12組合回答書として、3項目について詳しく述べた。

イ 27-15事件の大阪府労働委員会命令及び30.5.9和解勧告書は、それ以前の労使関係からそれ以後の労使関係の基準となるものとして確認したものであり、労働協約として位置づけられている。それを「和解条項になんら反するものではない」とする会社主張は、和解条項に「降格」との記載がないことをもってする詭弁であり、誤ったとらえ方である。

会社の誤ったとらえ方は、大阪府労働委員会命令、中央労働委員会の和解勧告書をないがしろにし、正常な労使関係を会社自身が破壊するものである。

言うまでもないが、労働条件の不利益性から判断すれば、「降格」は、「昇格」よりはるかに組合員の不利益が大きく、そもそも組合員の待遇の一部であることは自明である。よって、本件にかかわる事実関係を組合との団交で明らかにする必要がある。この入口から拒否姿勢を示す会社及び社長の姿勢・態度は不誠実極まりない。

### (3) 30.8.16団交における社長の発言について

30.8.16団交で、組合からの「不当労働行為の申立でもしたら（顧客等からのヒアリング内容を）そこで明らかにするんですか」との質問に対して、社長は「公の場ならしょうがないでしょうね。」と答えた。

しかし、D組合員、A社員、顧客の事情聴取の聴取内容も含む調査結果は、本件申立て後、組合に対しても、本件書証としても提出されていない。

### (4) まとめ

前記で述べた通り、会社の不誠実な団交対応は明らかである。

懲戒処分、降格という労働条件の不利益に関して、会社は、関係当事者らの事情聴取を行い、その内容を公開し、慎重な判断をしなければならない。ましてや会社においては、懲罰委員会規定もなく懲罰委員も明確ではなく、情報非公開で社長の独断で決定する体制にこそ問題がある。そのことを差し置いても、D組合員の懲戒処分について、労使間交渉は、公開かつ公平性のあるものでなければならない。

## 2 被申立人の主張

### (1) 具体的な処分理由を明らかにしていることについて

ア 会社は、団交等において30. 7. 17懲戒処分について具体的な処分理由を明らかにしている。

すなわち、会社は、平成30年7月17日、D 組合員に対し、減給処分を通知する際、「貴殿は平成30年2月6日、(A社員) と共にお客様を接待している際中に、(A社員) に対し業務とは全く関係のない事柄を持ち出して、お客様の面前であることをわきまえずにいさかいははじめる等の不適切な行為に及んだものである。貴殿のこうした行為は会社の信用及び名誉を傷つけるものであって、社員(とりわけ次長という職責にある者) としてあるまじきものであり、ここに減給処分に付して、厳重に戒めるものである。」と記載した30. 7. 17減給処分通知書を交付して具体的な処分理由を説明するとともに、同日、組合に対し「2018年2月6日接待中のお客様の面前でいさかいははじめた行為に対して、2018年7月17日付で減給処分にいたしました。」と記載した30. 7. 17会社通知書を送付して情報提供を行った。

また、30. 8. 16団交においても、組合に対し上記処分理由とともに、処分の検討に当たり D 組合員、A社員、取引先に対するヒアリングを行った経緯を説明した。併せて、D 組合員のA社員に対する暴力行為は30. 7. 17懲戒処分の対象としていない旨も説明した。

さらに、会社は、平成30年8月27日、組合に対し、30. 7. 17減給処分通知書の写し等を送付した。

以上のとおり、会社は、30. 8. 16団交における説明や、その後の30. 8. 27会社回答書に添付した30. 7. 17減給処分通知書の写しの送付等を通じて、30. 7. 17懲戒処分について具体的な処分理由を明らかにしており、何ら不誠実とされる点など無い。

イ 30. 7. 17懲戒処分の具体的理由及びその認定の根拠は、30. 7. 17減給処分通知書自体の記載や団交における前記説明により十分に明らかであり、D 組合員、A社員及び取引先に対するヒアリング内容を開示する必要は全く認められない。また、そもそも、組合においては、何故にヒアリングの内容の開示を求めるのか、その理由すら明らかにしていないのである。

### (2) 30. 5. 9和解勧告書による和解条項に反する点はないことについて

ア 会社は、組合の30. 6. 12組合回答書を受領した後、平成30年6月20日には30. 6. 20会社回答書を提出して同年7月2日午後6時から団交を開催することを提案し、同年6月21日に組合から了解する旨のファクシミリを受領し、同年7月

2日に団交を実施したものである。組合は、組合が、30.6.6団交申入書で期日として指定した同年6月14日及び同月15日を過ぎた同年7月17日に、会社は30.7.17会社通知書として、処分決定のみの通知をしてきただけであると主張するが、上記の事実経過が全く欠落しており、事実と反する。

なお、会社が、D組合員の平成30年2月6日の言動に関し処分を検討していることを同年6月6日以前に組合に情報提供しなかったことは事実であるが、30.5.9和解勧告書による和解条項に何ら反するものではない。

なぜなら、30.5.22中労委和解は、そもそも会社における組織変更とそれに伴う昇格・配置転換について組合が不当労働行為であると主張した事案に関してなされたものであり、会社が、可能な範囲で早期に情報提供するよう配慮するものとされた対象も「組合員の昇格・配置転換、組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす組織変更」にとどまる（第4項）。

これに対し、本件は、D組合員が平成30年2月6日の接待の場でお客様の前で他の従業員といさかいを始めるという個別的な事象に関する処分検討に関するものであるから、上記事案についてなされた和解条項第4項に定める「組合員の昇格・配置転換、組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす組織変更」に含まれないことは明らかだからである。

もともと、会社は、組合からの団交の申入れを受け、申入れの内容を確認の上、平成30年7月2日に団交を実施し、また、同月17日にD組合員に30.7.17懲戒処分及び30.7.17降格を行うに当たっては、念のため組合に情報提供を行っているところである。

以上のとおり、会社には、何ら和解条項に反する点はない。

また、会社は30.7.17懲戒処分に当たっては関係者から必要な事情聴取を行っており手続に何ら不十分な点はない。この点、組合は事情聴取の内容を「公開」すべきと主張するが、独自の見解にすぎず、採り得ない。

イ 27-15事件及び29（不再）52事件は、会社における組織変更とそれに伴う昇格・配置転換について、組合が不当労働行為であると主張した事案であり、本件とは無関係である。

### (3) 30.8.16団交における社長の発言について

30.8.16団交において、社長がヒアリング内容の開示に関し「公の場ならしやうがない」旨の発言をしたのは、裁判所や労働委員会における手続において開示の必要が生じた場合には開示するという趣旨であり、組合が単に労働委員会に何らかの申立てを行えば開示するという趣旨ではない。

### (4) まとめ

以上のとおり、30.8.16団交において、会社が、D組合員を30.7.17懲戒処分とするに当たって実施した、D組合員、A社員及び取引先に対するヒアリング内容を、組合に対し提示しなかったことは、不誠実団交に当たらない。

## 第5 争点に対する判断

争点（30.8.16団交において、会社が、D組合員に対する30.7.17懲戒処分を行うに当たって実施した、D組合員、A社員及び取引先に対するヒアリング内容を、組合に対し提示しなかったことは、不誠実団交に当たるか。）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。

(1) 30.5.22中労委和解までの経緯について

ア D組合員は、平成10年、会社に入社し、同26年10月1日から中日本営業部次長であった。

(甲5、乙4)

イ 平成27年3月13日、組合は、当委員会に対し、会社が①組織を分割し、その一方に組合員を配置したこと、②団交を拒否したこと等が不当労働行為に当たるとして、27-15事件の申立てを行った。

(甲1)

ウ 平成29年10月26日、当委員会は、27-15事件について、団交応諾を命じる命令を発出した。会社は、この命令について、中労委に29(不再)52事件を申し立てた。

(甲1)

エ 平成30年5月9日、中労委は、29(不再)52事件について、組合及び会社に対し、和解を勧告した。30.5.9和解勧告書の第3項には、「会社及び組合は、会社の組織変更については、これが組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす場合には義務的団交事項に該当することを確認する。」との記載があり、第4項には、「会社は、組合員の昇格・配置転換、組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす組織変更について、組合に対し可能な範囲で早期に情報提供するよう配慮するとともに、これに関し組合から団体交渉の申入れがあった場合は誠実に応じるものとする。」との記載があった。

同月22日、組合及び会社は、上記和解勧告を受諾し、労働組合法第27条の14第2項による和解の認定を申し立てた。同日、中労委は和解を認定し、29(不再)52事件は終結し、初審命令は失効した。

(甲1)

(2) 本件申立てまでの経緯について

ア 平成30年2月6日、会社は取引先に対する接待の場を設け、D組合員及びA社員が対応していたところ、接待中又は接待後、D組合員とA社員の間で口論

となった。

(甲5、甲6、乙1の1、乙1の2、乙4)

イ 平成30年6月1日、会社は、懲罰委員会を開催し、D組合員に対し、ヒアリングを行った。

また、これとは別に、会社は、A社員及び取引先に対して、ヒアリングを行った。

(甲8、甲9、乙1の1、乙1の2)

ウ 平成30年6月6日、組合は、会社に対し、①D組合員に対する懲罰委員会の開催について等を協議事項とする旨、②団交開催日を同月14日又は同月15日とする旨記載した30.6.6団交申入書をファクシミリにより送信し、団交を申し入れた。

(甲2、甲3)

エ 平成30年6月7日、会社は、組合に対し、30.6.6団交申入書の各協議事項について、いかなる点について協議を求めているのか具体的に示してほしい旨記載した30.6.7会社回答書を提出した。

これに対し、組合は、同月12日、会社に対し、30.6.6団交申入書の各協議事項についての補足説明を記載した30.6.12組合回答書をファクシミリにより送信した。

(甲3、甲4、乙2)

オ 平成30年6月20日、会社は、組合に対し、組合指定の団交の日時では調整できないとして、会社が希望する日時を記載した30.6.20会社回答書を提出した。

これに対し、組合は、同月21日、会社に対し、団交日時について、会社提案の日時で了解する旨記載した30.6.21組合書面をファクシミリにより送信した。

(乙2、乙3)

カ 平成30年7月2日、組合と会社の間で30.7.2団交が開催された。

キ 平成30年7月17日、会社は、D組合員に対し、30.7.17減給処分通知書を交付し、同日付けで減給処分を行った。30.7.17減給処分通知書には、①同年2月6日、D組合員は、A社員と共に取引先を接待している最中に、A社員に対し業務とは全く関係のない事柄を持ち出し、取引先の面前であることをわきまえずにいさかいを始める等の不適切な行為に及んだ旨、②D組合員のこうした行為は会社の信用及び名誉を傷つけるものであって、社員(とりわけ次長という職責にある者)としてあるまじきものであり、ここに減給処分に付して、厳重に戒めるものである旨の記載があった。

また、同日付けで、会社は、D組合員を中日本営業部次長から中日本営業部課長に降格した。

(甲5、乙4)

ク 平成30年7月17日、会社は、組合に対し、30.7.17会社通知書を提出した。

30.7.17会社通知書には、次の記載があった。

「平成30年5月22日付中央労働委員会による『和解勧告書兼和解認定申立書兼和解認定通知書』に基づき、D 組合員に対する就業規則上の懲戒処分、人事上の降格について情報提供させていただきます。

1. 就業規則上の減給処分

2018年2月6日接待中のお客様の面前でいさかいはじめた行為に対して、2018年7月17日付で減給処分にいたしました。

2. 人事上の降格

2018年7月17日付で中日本営業部次長から中日本営業部課長へ人事上の降格をいたしました。」

(甲5)

ケ 平成30年7月23日、組合は、会社に対し、D 組合員に対する30.7.17懲戒処分及び30.7.17降格に抗議し、処分の撤回を求める旨記載した30.7.23抗議書及び30.7.23抗議書の内容等を協議事項とする30.7.23団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

30.7.23抗議書には、D 組合員に対する処分の撤回を求める理由として、①30.7.17懲戒処分の理由である、接待中にA社員とのいさかいを始めたことについて、D 組合員はその事実を認めていない旨、②D 組合員は、取引先と別れた後にA社員と言い合いになったことはあるが、暴力的なことはなかったと述べている旨、③D 組合員が懲罰委員会に呼び出された時、社長から処分理由の話はなかった旨、④A社員の主張及び事実関係の聞き取り内容は一切聞かされておらず、A社員の主張及び報告を一方的に取り入れている旨等の記載があった。

(甲6、甲7)

コ 平成30年8月16日、組合と会社の間で30.8.16団交が開催された。30.8.16団交には、組合からは書記長及びD 組合員らが、会社からは社長及び部長らが出席した。

30.8.16団交では、以下のやりとりがあった。

(ア) 冒頭、組合が、30.7.23抗議書における一点目の記載について会社に説明を求めたところ、会社は、①懲罰委員会を開催した経緯について、最初に2月9日の会社によるD 組合員へのヒアリングにおいて、店の外でつかみ合いのいさかきがあったことが発覚し、D 組合員及びA社員に対して聞き取り調査を行った結果、役員会の中で懲罰委員会において公式に聴取する必要性があるとい

う認識に立ち、懲罰委員会を開催し、D 組合員及びA社員に対してヒアリングを行った旨、②このヒアリングの結果、覚えていないと証言した D 組合員と、一貫してより具体的な証言をしたA社員の言い分が異なったこともあり、その時の接待相手である取引先に確認したところ、A社員の証言の方が正しいという結論に至った旨、③その結果7月17日に、D 組合員に対し、D 組合員は、平成30年2月6日、A社員と共に取引先を接待している最中に、A社員に対し業務とは全く関係のない事柄を持ち出して、取引先の面前であることをわきまえずにいさかいを始める等の不適切な行為に及んだものであり、D 組合員のこうした行為は会社の信用及び名誉を傷つけるものであり、社員とりわけ次長という職責にあるものとしてあるまじきものでありここに減給処分に付して厳重に戒めるものであると処分を通知した旨述べた。

(イ) 会社は、①取引先と別れた後、言い合いにはなったが暴力的なことはなかったという D 組合員の証言内容と、A社員の証言内容が真っ向から異なっていた旨、② D 組合員が当初は記憶にないと証言したが、その後一切否定している旨、A社員は非常に具体的に一貫して証言していた旨を述べ、③以上の点から「そういうことがあった」と推察している旨述べた。

これに対し、組合が、ヒアリングにおけるA社員の発言内容を明らかにしてもらえないかと尋ねたところ、会社は、懲罰委員会において双方からヒアリングしている内容を、双方に知らせるということはあり得ないという認識である旨述べた。

(ウ) 組合が、組合はどのような内容であったかを聞いた上で、不当労働行為的な要素がないのかを判断せざるを得ない旨述べたところ、会社は、団交の席上では明らかにしない旨述べた。

組合が、労働委員会に不当労働行為の申立てを行えば、明らかにするのかと尋ねたところ、社長は、「公の場ならしょうがないでしょうね。」と述べた。

組合が、団交においては公表できないが、労働委員会又は裁判所といった公の場であれば公開するという見解であるのかと尋ねたところ、社長は、その場合は仕方ない旨述べた。

組合は、ヒアリング内容について、社長がした質問及びそれに対する回答は、特に団交においては公表しないということかと尋ねたところ、会社は肯定した。

(エ) 会社は、減給処分の理由に、暴力は含まない旨述べた。

D 組合員が、「業務に関係のない事柄でいさかいを始めた」とのことだが、この「業務に関係のない」という文言について、より具体的な説明を求める旨述べたところ、会社は、D 組合員から「業務に関係ない」という発言及び「こ

れは俺とあいつの話」という発言があった旨述べた。

D 組合員が、そのような発言はしていないから聞いている旨述べたところ、会社は、話の内容までは分からない旨述べた。

組合が、取引先は、内容は分からないがいさかいがあったという旨の発言をしているのかと尋ねたところ、会社はそうである旨述べた。

(オ) 組合が、30. 7. 17懲戒処分の理由について、聞き取りした内容は団交においては公表しないのかと尋ねたところ、会社はそうである旨述べた。これに対し、組合が、D 組合員から聴取した内容、A社員及び社長の質問内容並びにA社員の回答内容について尋ねたところ、会社は、取引先は詳細についてはよく分からないと述べているが、取引先の前で言い争いを始めたということは事実であったということである旨述べた。

(カ) 組合が、ヒアリングの結果からどのように判断したかについて開示されておらず、労使対等ではない旨述べたところ、会社は、処分の前提になっているのは、取引先を接待している最中に、取引先の面前で業務に関係のないことで言い争いを始めたという一点である旨述べた。

(甲8、乙1の1、乙1の2)

サ 平成30年8月27日、会社は、組合に対し、30. 8. 16団交において要求のあった項目等について連絡する旨記載した30. 8. 27会社回答書を提出した。同書面には、30. 7. 17減給処分通知書の写し及び30. 7. 17降格の理由を記載した理由書が添付されていた。なお、理由書には、30. 7. 17降格の理由として、①接待中の取引先面前でのいさかい、②A社員に対する暴力行為、③職場の責任者としてA社員との関係修復に努めないこと、④A社員に対する不公正・不公平な査定、⑤上司に対するあるまじき言動、が記載されていた。

(乙4)

シ 平成30年10月10日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 30. 8. 16団交において、会社が、D 組合員に対する30. 7. 17懲戒処分を行うに当たって実施した、D 組合員、A社員及び取引先に対するヒアリング内容を、組合に対し提示しなかったことは、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(2)ケ、コ認定のとおり、①平成30年7月23日、組合は会社に対し、30. 7. 17懲戒処分及び30. 7. 17降格に抗議し、処分の撤回を求める旨記載した30. 7. 23抗議書の内容等を協議事項とする30. 7. 23団交申入書を提出し、団交を申し入れたこと、②平成30年8月16日、組合と会社の間で30. 8. 16団交が開催されたこと、がそれぞれ認められる。また、前記1(2)コ(イ)、(ウ)、(オ)、認定によれば、30. 8. 16団交において、会社が、30. 7. 17懲戒処分を行うに当たって実施した、D

組合員、A社員及び取引先に対するヒアリング内容を提示しなかったことが認められる。

(2) 組合は、①30.8.16団交の場で、会社が、ヒアリング内容を明らかにしなかったことにより、30.7.17懲戒処分の具体的な処分理由が明らかにならなかった旨、②会社の対応は、30.5.9和解勧告書の和解条項第4項の組合に対し可能な範囲で早期に情報提供するとの規定に違反する旨、③30.8.16団交において、社長が、「公の場」であればヒアリング内容を開示する旨発言したが、本件申立て後、会社がヒアリング内容を提出していないことが不誠実である旨主張し、会社は、①30.8.16団交における説明や、30.8.27会社回答書に添付した30.7.17減給処分通知書の写しの送付等を通じて、具体的な処分理由を明らかにしている旨、②本件は、個別的な事象に関する処分検討に関するものであるから和解条項に定める「組合員の昇格・配置転換、組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす組織変更」には含まれず、念のため情報提供を行った旨、③30.8.16団交における社長の発言は、組合が単に労働委員会に申立てを行えば、ヒアリング内容を開示するという趣旨ではない旨主張するので、以下検討する。

ア まず、具体的な処分理由についてみる。

(ア) 30.8.16団交以前の会社の対応について

前記1(2)キ、ク認定のとおり、平成30年7月17日、会社は、①D組合員に対する30.7.17減給処分通知書、②組合に対する30.7.17会社通知書を提出し、それぞれ同年2月6日の接待中に取引先の前でいさかいはじめた行為に対して30.7.17懲戒処分を行った旨通知したことが認められ、処分理由となった対象行為を明らかにしている。

(イ) 30.8.16団交における会社の対応について

前記1(2)コ(ア)、(エ)、(カ)認定のとおり、30.8.16団交において、会社は、組合に対し、30.7.17懲戒処分の理由について、①平成30年2月6日の接待中、A社員に対し業務とは全く関係のない事柄を持ち出し、取引先の面前であることをわきまえずにいさかいを始める等の不適切な行為に及び、D組合員のこうした行為は会社の信用及び名誉を傷つけるものであり、社員とりわけ次長という職責にあるものとしてあるまじきものであり、減給処分に付して厳重に戒めるものである旨、②暴力行為は含まない旨、③「業務に関係のない」という文言は、D組合員の「業務に関係ない」という発言及び「これは俺とあいつの話」という発言に基づく旨、④処分の前提となっているのは、取引先を接待している最中に、取引先の前で業務に関係のないことと言い争いを始めたという一点である旨、それぞれ説明していることが認められる。

また、前記1(2)コ(ア)、(イ)、(エ)、(オ)認定のとおり、30.8.16団交において会社は組合に対し、30.7.17懲戒処分の対象となる行為を認定した根拠について、①ヒアリングにおいて、D組合員が当初は記憶にないと証言した後、一切否定しているのに対し、A社員は一貫して具体的な証言をしていた旨、②取引先に確認したところ、取引先は、詳細については不明であるが、取引先の前で言い争いを始めたということは事実であった旨の発言をしている旨、③以上を踏まえ、A社員の証言の方が正しいという結論に至った旨を、それぞれ説明していることが認められる。

(ウ) さらに、前記1(2)コ(イ)認定のとおり、30.8.16団交において会社は、A社員に対するヒアリング内容を提示しない理由として、懲罰委員会において双方からヒアリングしている内容を双方に知らせるといふことはあり得ないという認識である旨述べたことが認められるが、会社は、ヒアリング内容そのものを提示しなかったとはいえ、ヒアリングで得たD組合員の発言を引用し、また、取引先に対するヒアリングによって、客観的にもA社員から聴取した内容の方が信用できるとの判断に至った理由を説明しており、可能な範囲でヒアリングから得た情報を具体的に示しながら、組合に対応していたとみることができる。

(エ) 以上のことからすれば、会社は、D組合員に対し、30.7.17減給処分通知書において処分理由を開示するとともに、組合に対し、30.7.17会社通知書及び30.8.16団交における説明により、30.7.17懲戒処分の処分理由等を、ヒアリング内容を踏まえて具体的に明らかにしており、30.8.16団交において、会社がヒアリング内容を明らかにしなかったことにより、30.7.17懲戒処分の具体的な処分理由が明らかにならなかった旨の組合の主張は採用できない。

イ 次に、30.5.9和解勧告書の和解条項についてみる。

(ア) 前記1(1)エ認定のとおり、30.5.22中労委和解において、組合と会社は、「会社及び組合は、会社の組織変更については、これが組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす場合には義務的団交事項に該当することを確認する。」(第3項)との記載及び「会社は、組合員の昇格・配置転換、組合員の労働条件その他の待遇に影響を及ぼす組織変更について、組合に対し可能な範囲で早期に情報提供するよう配慮するとともに、これに関し組合から団体交渉の申入れがあった場合は誠実に応じるものとする。」(第4項)との記載がある30.5.9和解勧告書を受諾したことが認められる。

(イ) この点につき、組合は、30.5.9和解勧告書第4項における早期に提供するよう配慮すべき「情報提供」の対象事項について、「組合員の昇格」(ひいては

降格) も含まれるとも主張する。しかしながら、①30.5.9和解勧告書の対象となった29(不再)52事件は、会社が、組織を分割し、その一方に組合員を配置したこと等が争点となったものであること、②30.5.9和解勧告書第3項の記載内容を併せ鑑みると、30.5.9和解勧告書第4項における配慮すべき「情報提供」の対象事項は、「組織変更」と理解するのが自然である。

よって、30.7.17懲戒処分を行うに当たって実施した、D 組合員、A社員及び取引先に対するヒアリング内容は、「組織変更」についての情報ということとはできず、30.5.9和解勧告書第4項における配慮すべき「情報提供」の対象外であると考えられる。

(ウ) なお、前記1(1)エ、(2)ク認定によれば、30.7.17会社通知書において、30.5.9和解勧告書に基づき情報提供する旨の記載があり、敢えてそのような記載をした会社の意図は判然としないが、30.7.17会社通知書は、念のためであるとする会社主張は、あながち不自然ともいえない。

また、組合は、会社が不誠実な30.6.7会社回答書を提出したり、30.7.17懲戒処分の処分決定のみを30.7.17会社通知書により通知してきただけである旨、縷々主張するが、会社の対応が和解条項違反に当たらないことは、前記(イ)判断のとおりであって、上記判断を左右するものではない。

(エ) これらのことからすると、会社の対応は、30.5.9和解勧告書の和解条項違反であるとする組合の主張は採用できない。

ウ 最後に、30.8.16団交における社長の発言についてみる。

(ア) 前記1(2)コ(ウ)認定のとおり、30.8.16団交の場で、社長が、労働委員会及び裁判所その他の「公の場」であれば、ヒアリング内容を開示するののかとの組合の問いかけに対して、その場合は仕方がない旨述べていたことが認められる。

また、本件申立ての審査において、会社から、ヒアリング内容が提出されていないことに争いはない。

(イ) しかしながら、上記30.8.16団交における社長の発言は、不当労働行為事件の審査や訴訟において必要とされる場合は、ヒアリングの内容を開示することもやむを得ないとの趣旨であると解しても不自然とはいえず、その他、組合が、労働委員会に不当労働行為救済申立てを行えば、直ちにヒアリング内容を開示することを具体的に約したものと認めるに足る事実の疎明もない。

(ウ) これらのことからすると、30.8.16団交における社長の発言に係る組合の主張は採用できない。

(3) 以上のとおり、30.8.16団交において、会社が、D 組合員に対する30.7.17懲戒処分を行うに当たって実施した、D 組合員、A社員及び取引先に対するヒアリン

グ内容を、組合に対し提示しなかったことは、不誠実であるとはいえ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当せず、本件申立ては棄却する。

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。

令和元年7月19日

大阪府労働委員会

会長 井 上 英 昭 印