

命 令 書

大阪市北区

申立人 G
代表者 執行委員長 B

大阪府門真市

被申立人 H
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成30年(不)第29号事件について、当委員会は、令和元年11月27日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

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 組合員1名に対する懲戒処分取消し及び謝罪
- 2 別事件の弾劾証拠をねつ造したことを認めること及び謝罪

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が組合員1名に対し、医師の診断書に配慮せず、一方的な懲戒処分を行ったこと、申立人と被申立人の子会社が当事者となった別事件の審査において、当該子会社が、ねつ造した弾劾証拠を提出したことが、それぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 H (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置く、家庭用電子機器、電化製品等の生産、販売及びサービスを営む株式会社で

あり、その従業員数は本件審問終結時約61,000名である。

イ 申立人 G (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く、個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

ウ 申立外 I (以下「 I 」という。)は、大阪府中央区に本社を置く、電気、通信、電子並びに照明機械器具の製造及び販売等を営む株式会社であり、平成23年4月1日に会社の完全子会社となった。

(乙2)

エ 申立外 J は、胡蝶蘭等のフラワーギフト販売・観葉植物レンタル事業等を営む株式会社で、平成10年に I の特例子会社として設立された K が名称変更したものである(以下、名称変更の前後を通じて「申立外会社」といい、会社と申立外会社を併せて「会社ら」という。)

(乙2)

(2) 本件申立てまでの経緯について

ア 昭和61年4月、 D (以下、組合に加入していない時も含めて「 D 組合員」という。)は、 I に入社し、平成25年4月5日頃までに、組合に加入した。

(乙2)

イ 平成26年10月20日、 D 組合員は、 I からの出向辞令に基づき、申立外会社の大阪事業所に着任し、営業業務を命じられた。

同27年4月1日、 D 組合員は、 I から会社への転籍を命じられるとともに、同日付けで、引き続き、申立外会社に出向となり、大阪事業所での営業業務に従事した。

(甲22、乙2)

ウ 平成29年2月14日、組合は、同年1月6日付けで行った団体交渉(以下「団交」という。)の申入れ(以下「29.1.6団交申入れ」という。)に対する申立外会社の対応が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、申立外会社を被申立人とし、申立外会社に団交応諾を求める救済申立て(平成29年(不)第11号事件)を行った(以下「29-11事件」という。)

(甲22)

エ 平成29年4月6日、 D 組合員は、同月4日付けの医師の診断書(以下「主治医診断書」という。)を申立外会社に提出するとともに、就業上の配慮を要請した。

(甲4、甲4の2、証人 D 、証人 E)

オ 平成29年5月9日、申立外会社は D 組合員に対し、「産業医面談受診指示について」と題する文書（以下「29.5.9指示書」という。）を手交しようとしたが、D 組合員はその場では受け取らなかった。

（乙5、証人 D 、証人 E ）

カ 平成29年5月11日、申立外会社は D 組合員に対し、「産業医面談受診の再指示について」と題する同日付けの文書（以下「29.5.11指示書」という。）を手交しようとしたが、D 組合員はその場では受け取らなかった。

（乙6、証人 D 、証人 E ）

キ 平成29年5月12日、申立外会社は D 組合員に対し、29.5.9指示書及び29.5.11指示書を改めて手交し、産業医面談を受けるよう29.5.9指示書及び29.5.11指示書の内容を説明した。

（証人 D 、証人 E ）

ク 平成29年6月7日、申立外会社は D 組合員に対し、「注意・指導書」と題する文書（以下「29.6.7注意・指導書」という。）を手交しようとしたが、D 組合員はその場では受け取らず、後日受領した。

（乙7、証人 D 、証人 E ）

ケ 平成29年9月11日、申立外会社は、D 組合員に対し、「今期目標設定・産業医面談結果を踏まえた対応・その他指示事項」と題する文書（以下「29.9.11指示書」という。）を手交した。

（乙9、証人 E ）

コ 平成29年11月21日、申立外会社は、D 組合員に対し、「嚴重注意書」と題する文書（以下「29.11.21注意書」という。）を手交した。

（乙10、乙11）

サ 平成29年12月15日、29-11事件の審問手続において、申立外会社は、営業部のA部長（以下「A部長」という。）が作成したとする「2016年11月度 作業内容報告書」と題する文書（以下「28.11作業内容報告書」という。）を弾劾証拠として提出した。

（甲2）

シ 平成30年2月8日、会社らは、D 組合員に対し、「再・注意指導書」と題する文書（以下「30.2.8注意書」という。）を手交した。

（乙11、乙12）

ス 平成30年3月22日、会社らは、D 組合員に対し、「再々・注意指導書」と題する文書（以下「30.3.22注意書」という。）を手交した。

（乙12、証人 E ）

セ 平成30年4月24日、会社は、D 組合員に対し、会社就業規則第92条第6号、同条第10号、同条第12号及び同条第14号により、けん責に処する旨の「辞令」（以下「本件辞令」といい、本件辞令による懲戒処分を「本件懲戒処分」という。）を発するとともに、「処分理由書」と題する文書（以下「本件処分理由書」という。）を手交した。

なお、会社就業規則第92条及び第93条の内容は別紙のとおりである。

（甲5、甲6、乙13）

ソ 平成30年6月8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

- 1 会社が、D 組合員に対し、本件懲戒処分を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 28.11作業内容報告書が作成されたことは、会社によるD 組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、D 組合員に対し、本件懲戒処分を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

（1）申立人の主張

これまで主治医診断書を提出し、医師からのアドバイスを伝えていたが、本件懲戒処分はD 組合員の精神的・肉体的苦痛を配慮しない一方的なものであり、就業規則上の処分理由には何一つ該当せず、下記のとおり、D 組合員が組合員であるが故の不利益処分である。

ア 本件懲戒処分に合理的理由がないことについて

会社は、本件処分理由書において、就業規則の各条項を記載し、①組織責任者、経営幹部、人事責任者等による口頭・書面による注意指導や嚴重注意を繰り返したにもかかわらず、指示に応じず業務怠慢で誠実に業務を遂行していないこと、②組織責任者、経営幹部、人事担当者に対して誹謗・中傷する不適切言動があったこと、③①及び②の言動は職場規律を乱す行為であることを述べる。

①について、営業会議については、出席できなくなった原因は、平成29年2月28日の営業会議で糾弾状態となったからであり、体調が回復するまで出席できない旨メールで伝えている。また、ターゲットプランは既に提出しており、計画達成が難しい計画は記載できない旨をメールで伝えている。さらに、業務日報については、これまでは週報であったが、毎日提出せよと外勤の5人だけに適用したもので、D 組合員は途方に暮れている。

②については、「職場で大声を上げる」、「職場を勝手に飛び出す」は、いずれも行っていない。一方で、申立外会社社長を「うそつき」と言ったことは認める。その他に、「体調が悪くなったら責任はとれるのですか」と質問したこと、人格を傷つけるような発言をされ、体調が悪化し身を守るために席を外したこと、面談をお断りすることはあった。

また、会社は、産業医面談受診指示があった際の D 組合員の態度も処分理由である旨主張するが、当該態度は、産業医面談に不安があったことによるものである。D 組合員は、主治医から助言を受け、申立外会社の取締役に対し、産業医は精神科医であるか、D 組合員への配慮や申立外会社の指導に関し産業医がどう思うか等について質問をしたが、同取締役からは、産業医の専門は「内科医」であるという回答があっただけで、「社長指示」を繰り返すばかりで、当初から回答しようとする姿勢はなく、納得のいく説明もなかった。

③については、職場での会議や指導・指示に行きすぎがある場合は、そのことが原因となって D 組合員が、適切でないと思われる発言をしたとしても、勤務不良や不適切な言動として処分されるいわれはない。

以上のとおり、会社は、処分理由が存在しないのに、組合員であるが故に D 組合員に対し、本件懲戒処分を行った。就業規則の各条項とその条項に関わる具体的行為は明確に述べられてはおらず、処分対象となる事実は微塵もない。

イ 本件懲戒処分に至る経緯について

D 組合員に対する出向先の申立外会社での様々な嫌がらせ・パワハラ行為をもって、注意書や指示書を手交し、最終的に本件懲戒処分を行った。これらの注意書や指示書は、現場で慣れない営業職への援助もない中で、嫌がらせとして続けられてきた一方的なものである。会社ら双方とも D 組合員が営業に向かないこと、営業職としての能力がないことは、十分承知をしていることであり、組合は、現状は労使双方にとって不幸な状態であることも主張している。

ウ 会社には組合嫌悪意思があることについて

D 組合員は、申立外会社に出向させられて以来、経験がない営業職で、実際に営業業務をやってみて向かないことの自覚があり、組合を通して配転要求を行い、理解と改善を会社に求めてきた。

申立外会社幹部は、D 組合員が組合員であるが故、「内容不明の突然の面談」、「ターゲットプランでの過大な目標」、「糾弾状態の営業会議」など、名目上は指導ということに名を借りた D 組合員つぶし、組合つぶしを継続した。

(2) 被申立人の主張

本件懲戒処分は、下記のとおり、D 組合員の非違行為を理由とするものであり、

不当労働行為には当たらない。

ア 本件懲戒処分には合理的理由があることについて

D 組合員には、就業規則第92条第6号「労働時間中許可なく職場を離れ、もしくは自己の職責を怠る等業務怠慢の行為があったとき」、第10号「相手方の意に反する性的言動や誹謗・中傷、その他人権侵害の行為により、個人の就業環境を悪化させたとき」、第12号「故なく不当に勤務に応じなかったとき」、第14号「その他前各号に準ずる程度の行為があったとき」に該当する服務規律違反行為があり、けん責処分とした。

処分理由は、①組織責任者、経営幹部、人事責任者等による口頭・書面による注意指導や嚴重注意を繰り返したにもかかわらず、指示に応じず業務怠慢で誠実に業務を遂行していないこと、②組織責任者、経営幹部、人事担当者に対して誹謗・中傷する不適切言動があったこと、③①及び②一連の言動は職場規律を乱す行為であることである。

具体的には、①29.9.11指示書、29.11.21注意書、30.2.8注意書及び30.3.22注意書により目標設定した内容に取り組むこと、会社らの指示内容を踏まえたターゲットプランの作成、取締役からの指示事項への対応、営業会議への出席、面談への対応、業務日報の提出等の指示を行ったが、これらに従わなかったこと、30.2.8注意書を体調が悪くなるから読んでいないなどと述べ全く取り合おうとする姿勢がなかったこと、直接注意指導しようとしたことに対しても、全く応じる姿勢もなく、事務所から飛び出していくなどしたこと、②産業医面談受診指示に当たって取締役に対する不適切言動があり、誹謗・中傷する旨のメールも送られてきたことや、29.11.21注意書を根拠のない事実と異なる創作文書であると反論したこと、他の社員から迷惑なので外でやってくれとの苦情もあったこと、取締役が丁寧に説明しても「あなたおかしいですよ」、「(申立外会社取締役名)さんには100パーセント拒否、協力しませんから」などの不適切言動を繰り返したこと、③これらの言動は職場規律を乱す行為であること等が理由である。

イ 本件懲戒処分に至る経緯について

前記アのような経緯をふまえた上で、最終的に、D 組合員に本件懲戒処分がなされたのであるが、同懲戒処分は、D 組合員に数々の服務規律違反行為が存在したからである。

ウ 組合嫌悪意思はないことについて

D 組合員に対するけん責処分の理由は、D 組合員の誹謗中傷等の不適切な言動、D 組合員の継続した勤務不良、会社らからの注意指導の不順守等であって、労働組合法第7条第1号とは無関係である。

2 争点2 (28.11作業内容報告書が作成されたことは、会社による D 組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 申立人の主張

28.11作業内容報告書は、A部長が作成したものではなく、担当者印の押印もない、申立外会社がねつ造したものである。このような申立外会社の行為は、下記のとおり、会社による不当労働行為である。

ア 申立外会社と会社との関係性について

申立外会社は会社の100パーセント出資の子会社で、会社の社員が取締役であることから、子会社のねつ造行為といえども、会社関与の責任は免れない。

また、会社は申立外会社が提出した報告書をもとに D 組合員を本件懲戒処分にしており、両社の関係は密接かつ一体である。

イ 28.11作業内容報告書が作成されたことの不利益性について

29-11事件において、弾劾証拠をねつ造し、人権を侵害したことは、D 組合員の信頼を失墜させ組合活動に圧力と制限を加える不利益をもたらす。

業務指示とかけ離れた悪意に満ちたもので、D 組合員を陥れようとするもので、組合敵視とともに人権を侵害するものである。

ウ 28.11作業内容報告書の作成経緯に合理的理由がないことについて

29-11事件の弾劾証拠として提出された28.11作業内容報告書について、A部長に確かめたところ、「そんな書面は作成していない」と答えており、夜遅くまで仕事に追われているにもかかわらず、このような書面を作れるはずはない旨、D組合員に同意を求めてきた。

労働委員会の調査で提出されたものは、電子印などこれまで D 組合員が聞いたこともなく、さらに印鑑の大きさが実物より小さく、原本でないことが明らかとなった。原本が提出されたとしてもA部長が勝手に印鑑を使われたと話している。

会社は、A部長の印影が同氏の電子印である旨主張するが、最終的にA部長が確認し押印すれば、わざわざA部長が担当者欄に電子印をしなくても、自ら持参の印を押せば済む。電子印は、コピーして貼り付けるだけのセキュリティ機能がないもので、偽造が簡単にできるものである。

エ 会社には組合嫌悪意思があることについて

28.11作業内容報告書は、会社の子会社である申立外会社のねつ造であり、D 組合員が組合の力で不当な出向先である申立外会社への強制配属、それも全く経験のない営業職を強要されたことに対して抵抗を続けてきたこと、病気になった後も通院しながら組合活動を続けてきたことを嫌悪し、退職に追い込もうとする

不当労働行為意思から行ったものである。

(2) 被申立人の主張

28.11作業内容報告書はねつ造ではなく、会社による不当労働行為に該当しない。

ア 申立外会社と会社との関係性について

28.11作業内容報告書については、申立外会社でのA部長の業務遂行の過程で作成されたものであって、その作成に会社が関与することはない。

文書の作成主体に鑑みても、28.11作業内容報告書が作成されたことが、「会社による」D組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いに該当する余地はない。

イ 28.11作業内容報告書が作成されたことの不利益性について

D組合員に対してどのような不利益取扱いがあったのか不分明である。そうすると、労働委員会規則第32条第2号に定める要件を欠くことは明らかであり、却下を免れない。

ウ 28.11作業内容報告書の作成経緯には合理的理由があることについて

28.11作業内容報告書の書面は、A部長が、取引先にも確認を行った上で作成したものである。また、同書面のA部長の印影は、電子印によるもので、押印欄のサイズに応じて拡張されたり、コピーによっても拡張により寸法が変わることがある。

エ 組合嫌悪意思はないことについて

そもそも28.11作業内容報告書は、①D組合員から適切な営業活動の報告がなされないため、それを補完する目的で出向先である申立外会社から、上司のA部長にD組合員の担当業務の進捗について報告を求めたものであるとともに、②平成27年3月11日付けで行われた懲戒処分を踏まえ、D組合員の勤務状況について出向元である会社に対する報告文書も兼ねており、同28年12月当時から存在していたものであり、労働組合法第7条第1号の行為に該当する余地はない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が、D組合員に対し、本件懲戒処分を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 29-11事件の申立てに至る経緯

(ア) 昭和61年4月、D組合員は、Iに入社した。

(乙2)

(イ) 平成25年4月5日頃までに、D組合員は、組合に加入した。

(乙2)

(ウ) 平成26年10月20日、D 組合員は、I からの出向辞令に基づき、申立外会社の大阪事業所に着任し、営業業務を命じられた。

(乙2)

(エ) 平成27年3月11日、D 組合員は I から、就業規則上の誠実義務及び就業規律に違反する行為があったとして、けん責の懲戒処分を受けた。

(乙23、証人 D)

(オ) 平成27年4月1日、D 組合員は、I から会社への転籍を命じられるとともに、同日付けで、引き続き、申立外会社に出向となり、大阪事業所での営業業務に従事した。

(甲22)

(カ) 平成27年某月、D 組合員は、I が同人に対し、出向命令及び会議室での待機命令を行ったことは、いずれも違法である旨等を主張し、大阪地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起した。

なお、同30年3月7日、大阪地方裁判所は、同人の請求を棄却するとの判決を言い渡した。

(乙2)

(キ) 平成28年12月26日、申立外会社は、D 組合員に対し、会議への出席を促す旨、顧客対応に関し、日報による報告内容が事実と異なる旨、指示指導について真摯に受け止め行動するようにしてほしい旨等が記載されたメール（以下「28.12.26メール」という。）を送信した。

(甲1)

(ク) 平成29年1月5日、申立外会社は、28.12.26メールに関する事項等を団交議題とした平成28年12月27日付けの組合からの団交申入れへの回答として、組合に対し、「回答書」と題する文書（以下「29.1.5回答書」という。）を送付した。

29.1.5回答書には、28.12.26メールは、申立外会社の労働者に対する労務指揮権に基づいた日常的な労務指揮・業務指導であり、D 組合員の労働条件その他の待遇に関するものではないので、労働組合法によって交渉が義務づけられている団交事項ではないと考える旨、したがって団交に応じない旨等が記載されていた。

(甲22、乙3)

(ケ) 平成29年1月16日、申立外会社は組合に対し、29.1.6団交申入れに対する回答として、「回答書」と題する文書（以下「29.1.16回答書」という。）を送付した。

29.1.16回答書には、「申立外会社の見解」として、D 組合員が営業会議に出席することは可能であると考えられること、営業担当者が関係者と連携するのは当然であること、社用携帯電話に着信があれば応答してもらいたいこと等が記載されていた。

(乙4)

(コ) 平成29年2月14日、組合は、29.1.6団交申入れに対する申立外会社の団交拒否が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、申立外会社を被申立人とし、申立外会社に団交応諾を求める29-11事件を申し立てた。

なお、この29-11事件について、当委員会は、同30年7月23日、申立外会社に対し、団交応諾を命じる全部救済命令を発出し、この命令は、再審査申立て及び行政訴訟を経ず確定した。

(甲22)

イ 産業医面談に至るまでの経緯

(ア) 平成29年2月28日、D 組合員は、申立外会社での営業会議に出席した。その後、D 組合員は、申立外会社での営業会議に出席していない。

(証人 D)

(イ) 平成29年4月6日、D 組合員は、同月4日付けの主治医診断書を申立外会社に提出するとともに、就業上の配慮を要請した。主治医診断書には、D 組合員について、①病名が気分障害で、通院加療中である旨、②2月の営業会議でパニック状態になり、不眠・焦燥が悪化していたが、投薬・精神療法で改善化傾向にある旨、③本人言によると、2月28日の営業会議では本人の仕事ぶりを微細に問う糾弾状態で、本人が答えきれないところに追い込まれたようで、こういう対応の仕方は症状悪化を来す恐れがあると考える旨、④個人面談でもプレッシャーに感じる人が多いようである旨、⑤メンタルヘルス対策については厚生労働省の最大の課題となっており、申立外会社におかれても最高の配慮を行うことを望む旨が記載されていた。

(甲4、甲4の2、証人 D 、証人 E)

(ウ) 平成29年4月21日、D 組合員と申立外会社との間で、次のようなメールのやり取りがあった。

a まず、申立外会社は D 組合員に対し、①同月6日に D 組合員は主治医診断書を持参し、今後、営業会議へは出席できない、個人面談には応じられない、就業上の配慮をしてほしいと述べた、②申立外会社としては、主治医診断書の病名や記載内容ではどのような配慮がどの程度の期間必要か判断できないので、産業医の面談を受けるよう伝えた、③指示なら受けるが要望

なら受けないとのことであったので、申立外会社で産業医に相談することを伝え、D 組合員は了承した、④申立外会社側で産業医を訪問し相談した結果を同月20日に D 組合員に伝えようとしたが、話に応じようとせず、この前の話なら終わっており、指示なら行くがお願いなら行かない、指示ならメールを送付しておいてという旨の不適切な言動に終始し、対応に苦慮した、⑤これまでも申立外会社の指示等には真摯に対応するよう繰り返し伝えてきたが、再度注意するので今後は改善するようにしてほしい、⑥産業医は、主治医診断書だけでは産業医として具体的な指導は出来ず、主治医診断書の記載内容も本人に直接確認しないと分からない点もあるので、産業医面談を受けるよう伝えてくださいと述べていることから、申立外会社として、面談を受けるよう指示する旨等が記載されたメールを送信した。

b これに対し、D 組合員は申立外会社に対し、①就業規則にないものは受けられず、何度も話しているが、当方は希望しないので面談のお願いは受けられない、②既に専門医の治療を受けているので必要がない、③前回と同じ内容の面談を強要し、執拗に同じ話を繰り返すことは、さらに体調が悪化するるので、今後行わないようお願いする、④再度メールについて注意するが、そのような面談を強要しておいて、注意するというのは信じられない精神的なパワハラと判断し、抗議する旨等が記載されたメールを送信した。

c そこで、申立外会社は D 組合員に対し、一連のメールは、お願いではなく指示事項として産業医面談を指示するものであり、産業医面談は職場として配慮事項を検討する上で必要である旨等が記載されたメールを送信した。

d その後、D 組合員が申立外会社に対し、診断書に記載の事項について、早急な対応及び報告を願う旨メールを送信したことに対し、申立外会社は、D 組合員に、産業医面談を受けるようメールにより指示した。

(乙20、証人 D)

(エ) 平成29年5月9日、申立外会社は D 組合員に対し、産業医面談を受けるよう29.5.9指示書の内容を説明し、同文書を手交しようとしたが、D 組合員はその場では受け取らなかった。

29.5.9指示書には、①4月6日に D 組合員は主治医診断書を持参し、営業会議への欠席と今後は精神的負荷のある面談等には応じられないと、就業上の配慮を要請した旨、②申立外会社としては、主治医診断書に記載された病名や内容では不明な点も多く、従業員の健康管理に必要な配慮の程度とその期間を検討するため産業医面談を受けるよう要請したが、D 組合員からは申立外会社側で直接、産業医に確認しておいてほしいとのことであったので、産業医に

相談に行ったところ、産業医からは基本的に本人との面談なしで主治医診断書の記載内容だけでは、産業医としての的確な助言は出来ず、産業医の助言に当たっては本人との面談が必要である等の意見があった旨、③それを踏まえ、D組合員に再度、産業医面談を受けるよう伝えたが、D組合員は規則にない産業医面談を受ける必要が無いという理由で拒み、必要なら書面で指示するように要請を行った旨、④しかし、申立外会社としては、就業規則に産業医の受診義務が明記されていなくても、裁判例でも認められているように、産業医の受診を指示することができ、労働者はこれに応ずる義務があるものと考えている旨、⑤まず産業医の面談を受診するように本書面をもって指示する旨、⑥産業医面談日について本日中に連絡が欲しい旨等が記載されていた。

(乙5、証人 D 、証人 E)

(オ) 平成29年5月11日、申立外会社はD組合員に対し、産業医面談を受けるよう29.5.11指示書の内容を説明し、同書面を手交しようとしたが、D組合員はその場では受け取らなかった。

29.5.11指示書には、①29.5.9指示書を手交し産業医面談を受診するよう指示したが、D組合員は「強制的な面談は体調に悪い」と言って面談を拒み、翌10日には勤務前に突然体調不良で休む旨の連絡があり、産業医面談の日程調整すら避けているように受け止められる旨、②これまで申立外会社としてはD組合員から主治医診断書を受取り、配慮要請を受けて以降、必要な配慮を検討するための産業医面談を受けるよう再三要請してきたが、D組合員は合理的な理由なく産業医面談を拒み続け、主治医診断書を理由に業務上必要な会議への出席・面談等も拒み続けており、業務上の指示をしようとしてもまともに話もできない状況が1か月続いている旨、③このような状態が続くことは業務推進上においても問題であり、申立外会社として必要な措置を検討するために、産業医面談受診指示を書面で指示した旨、④D組合員は上記のように産業医面談に応じようとせず、提出された主治医診断書の病名・記載内容では不明な点が多く、産業医としての的確な助言ができないということもあって、同人からの配慮要請にもかかわらず産業医面談が行われなかったために申立外会社の配慮措置が決められない状況である旨、⑤D組合員は「強制的な面談」という言い方をしているが、産業医面談の内容は決して強制的なものではない旨、⑥面談日を5月17日の午前中又は15時以降とするので、希望時間を連絡してほしい旨等が記載されていた。

(乙6、証人 D 、証人 E)

(カ) 平成29年5月11日、D組合員は申立外会社に対し、メールを送信した。同

メールには、①何度も伝えているが、部下の話を無視したり、社長指示を繰り返し、面談を強要することは申立外会社の悪い伝統であり、すぐにやめてほしい旨、②産業医面談を受けないとは言っていない、受けるに当たり、大きな不安があるので事前に質問をお願いしているが、お願いを全く聞いてもらえない余地がなく困っている旨、③5月9日もそうであるが、部下の話をまともに聞かずに、面談を強制されるばかりで大きな不安を感じており、面談スケジュールが先ではなく、納得して面談を実施することが優先されるべきと考える旨、主治医からの質問の1つに対しては回答を何とか貰ったが、それ以外についてまずは部下からの質問に対し、上司として真摯に対応してほしい旨、何度も伝えているが、体調が悪いにもかかわらず、1時間もの申立外会社による面談をすることについて、産業医としてどう思われるかを確認してほしい旨等が記載されていた。

(甲7、証人 F)

(キ) 平成29年5月12日、申立外会社は D 組合員に対し、29.5.9指示書及び29.5.11指示書を改めて手交し、産業医面談を受けるよう29.5.9指示書及び29.5.11指示書の内容について説明した。

(証人 D 、証人 E)

(ク) 平成29年5月15日、D 組合員は申立外会社の取締役に対し、メールを送信した。同メールには、「私は、貴殿の執拗な面談で体調を悪化し、席を外したのです。そう伝えました。聞いてましたか。今後、体調が悪化して、事故等があった場合、責任を取れるのですか。回答ください。」、「これまでも嫌がる面談を強要し、体調を悪くして席を離れたら、態度が悪いと決めつける。警察の取り調べのように、『はい』というまで、指示だと執拗に^(ママ)繰り返す、人の意見など全く聞かない。そういった態度改めるのは、貴殿の方かと思えます。」、「^(ママ)診断書も提出しても、^(ママ)体調が悪いと^(ママ)とっても、平気でそのような態度を取る貴殿の対応に、驚いているのです。どうしたら、信じて頂けるのですか。ご教示願います。」と記載されていた。

(甲8)

(ケ) 平成29年5月17日、D 組合員は、産業医の面談を受診した。

(乙6、証人 D 、証人 E)

ウ 本件申立てに至る経緯

(ア) 平成29年5月26日、D 組合員は、申立外会社からの、申立外会社で同月29日に開催される営業会議についてのメールを受け、申立外会社の取締役に対し主治医診断書に記載の理由で欠席する旨のメールを送信した。

さらに、同日、申立外会社の取締役が、毎月の営業会議は申立外会社の状況報告と営業活動共有の場として重要な会議なので、必ず出席してほしい旨のメールを送信したところ、D組員は「会議は連絡しているとおりです。執拗なメールはしないようお伝えします。私の体調が悪化しても責任は取らないと言う貴殿の無責任さにはあきれました。」とのメールを送信した。

また、当日は、D組員は顧客を訪問し、営業会議を欠席した。

(乙26、証人 D 、証人 E)

(イ) 平成29年6月7日、申立外会社はD組員に対し、29.6.7注意・指導書を手交しようとしたが、D組員はその場では受け取らず、後日受領した。

29.6.7注意・指導書には、①5月度の営業会議開催案内を送付し、D組員からは出席できない旨返答があったが、定例の営業会議は営業部門としては重要な位置づけの会議であり、会議に当たっては、同人から提出された主治医診断書を踏まえ、極力負担にならないような形で実施する旨を繰り返し伝えていた旨、②そこで再度、取締役より口頭及びメールにて営業会議への出席を促したが、同人は取り合おうとせず、逆に「体調が悪くなったら責任を取ると一筆書け」との不適切な言動に加え「私の体調が悪化しても責任は取らないと言う貴殿の無責任さにはあきれました。」とのメールが送付された旨、③取締役として業務上必要な対応をしているもので、こうした個人攻撃ともとれるような対応ぶりは極めて不適切なものであると判断する旨、④5月26日、上記のようなやりとりをしているにもかかわらず、同日夕刻に、営業会議が予定されている同月29日の出張届を提出した旨、出張届に記載された訪問先は、売上実績の上がらない新規顧客であり、営業会議の日に当該出張を行う必要性はなかったものと思われるので、今後このようなことはないようにしてほしい旨、⑤その他にも主治医診断書に関し、産業医面談を受けるように要請したものの、D組員が全く応じようとしなかったため、2回にわたり「産業医面談受診指示書」を手交しようとしたが受け取ろうともせずその場で取締役につき返すなどの行為もあり、申立外会社が再度手交するために事務所を訪問した際にも、全く話に応じようともせず、事務所から飛び出していく始末であり、対応に苦慮した旨、⑥これまでもD組員の不適切な言動や職場規律を乱す対応に対しては、その都度、繰り返し注意指導してきたが、改善が全く見られない上、今回の一連の対応についても、服務規律を遵守した言動とは言い難いものである旨、ついては、改めて書面にて注意指導するので、今後は同様のことを繰り返すことなく服務規律を遵守し、申立外会社の指示命令を真摯に受け止め業務遂行するように指示する旨、⑦なお、4月6日に主治医診断書が提出されて以

降、事務所内での業務が中心となっており、特段、多くの新規開拓営業に行くように指示していない旨、⑧本来実施すべき面談なども、D 組合員が応じない状況が続いているため実施できず見合わせている状況であり、申立外会社は同人が精神的に負荷のかかるようなことは一切行っていないと考えている旨、⑨主治医診断書に関する配慮措置については、産業医からの助言があり次第、三者面談を実施するなどして検討する旨が記載されていた。

(乙7、証人 D、証人 E)

(ウ) 平成29年8月8日、申立外会社はD 組合員に対し、同人の平成29年度の目標設定の説明を面談により行った。同目標設定の内容は、①在阪地区を中心とした観葉レンタル既存顧客先の定期訪問(39件/月1回)・現状確認と要望事項のヒアリング、受注増へのアプローチ、②新規顧客訪問・開拓(15件/日)・観葉レンタル、胡蝶蘭拡販、③新規顧客獲得(1件/月)・既存顧客での受注増(売上金額は不問)及び④営業部内の他営業担当者の業務フォロー(指示に応じた業務支援)であった。

同日、申立外会社は、同目標設定の内容をNEWコミュニケーションプログラムの様式に記載し、提出するようメールで通知した。

なお、NEWコミュニケーションプログラムとは、会社における目標管理制度の中の本人・上司間のコミュニケーションツールであり、1年間の目標をターゲットプランとして設定し、本人・上司間で共有するという仕組みである。また「2018年度版『NEWコミュニケーションプログラム』ガイド」と称するマニュアルには、ターゲットプランの目標設定について、本人が記入したことを「上司に説明をしてください。その上で、本人・上司ともに目標が『腹落ち』した状態となるまで本人-上司間で、率直かつ十分に対話してください。」と記載されていた。

これに対し、同月9日、D 組合員は、前日の打合せで申立外会社から「目標は一切変更できない」と聞いたが、それはNEWコミュニケーションプログラムのマニュアルと相違する旨、同マニュアルに従って、目標設定を実施したいと考えるが可能であるか尋ねたい旨等が記載されたメール(以下「29.8.9メール」という。)を送信した。

(甲9、甲21、甲27、乙8、乙28、乙29、証人 D)

(エ) 平成29年8月28日、申立外会社はD 組合員に対し、①今期ターゲットプランについて同月25日までに提出するよう指示したが、未だ提出がないので至急提出してほしい旨、②申立外会社の示した4点の目標について、D 組合員としてどのように取り組むかの具体的施策を織り込み、作成してもらいたい旨、

③ D 組合員の考える具体的施策については、面談で確認する旨、④通常運用に従い進めているので、至急提出してもらいたい旨等が記載されたメールを送信した。これに対し、同月29日、D 組合員は申立外会社に対し、29.8.9メールを再度送付するので返事をお願いするとして29.8.9メールの内容が記載されたメールを送信した。

(甲21、乙28)

(オ) 平成29年9月11日、申立外会社は D 組合員に対し、29.9.11指示書を手交した。

29.9.11指示書には、平成29年8月8日に伝えた目標について改めて書面にて伝えるとして、①平成29年度の目標設定については、申立外会社として D 組合員に期待する役割は、「顧客との接点を増やす営業活動により営業部としての売り上げ拡大に貢献する」ことであり、早急にターゲットプランを作成し提出してもらいたい、その上で面談し確認したい旨、②産業医面談結果を踏まえた申立外会社としての配慮事項については、営業会議について本人の精神的ストレス軽減となるような配慮の検討が望ましいとの助言を産業医から受けた、申立外会社から産業医に、同会議は重要な会議であるため、極力本人のストレスにならないように会議の進め方について配慮する考えがあることを伝えたところ、産業医は納得した旨、その上で、③7月26日に取締役から D 組合員に営業会議の進め方については配慮することを説明したので、次月度以降は必ず営業会議に出席するようにしてもらいたい旨、④営業日報について、各営業担当者には毎日提出するように伝えているが、D 組合員は週単位での提出が続いており、繰り返し日々提出するように指示しているが、改善が見られない旨、他の担当者は日々提出していることから、D 組合員にも日々提出するようにしてほしい旨、日報の内容についても、具体的に記載してほしい旨、上司の指示を真摯に受け止め、しっかりと取り組むようにしてほしい旨が記載されていた。

しかし、D 組合員は申立外会社に対し、平成29年10月31日から同30年1月9日までの間、3日分から6日分をまとめて、週間行動報告として提出した。

(乙9、乙22、証人 E)

(カ) 平成29年9月13日、D 組合員は申立外会社に対し、メール(以下「29.9.13メール」という。)を送信した。

29.9.13メールには、ターゲットプランの資料を作成したので送信する旨、内容の一部は申立外会社の作成どおり記載しているが、D 組合員には難しい課題である部分は変更して設定した旨等が記載されていた。

29.9.13メールにおいて、D 組合員が申立外会社に対して伝えたターゲットプランの内容は、①観葉レンタル既存店（39件）の定期的な訪問によるフィードバックを実施（品質向上）、②39店の年間売上611千円解約防止に努める、③知人の紹介他、様々な手段による商品の紹介にて売上拡大を図る、④営業部内の業務フォローであった。

（甲12、乙28）

（キ）平成29年9月22日、申立外会社は、D 組合員に対し、8月8日及び9月11日の指示事項を踏まえ、ターゲットプランを修正し提出するよう指示する旨のメールを送信した。

これに対し、同月29日、D 組合員は、既に9月13日に、会社のマニュアルに記載されているとおり、「腹落ち」した状態でターゲットプランを提出しているが、申立外会社から示された目標（数字）を変更・消去せずに提出することが業務命令とのことであれば、「腹落ち」していないが指示された内容で提出する旨等が記載されたメールを送信した。

（甲13、乙28、証人 D ）

（ク）平成29年10月12日、申立外会社は D 組合員に対し、既に提出のあったターゲットプランでは不十分であり、D 組合員は「腹落ち」の趣旨を勘違いしている旨、当初示した今期の取り組み目標を最低限記載した上で、それを遂行するための具体的な施策を自ら考えて記載してほしい旨等が記載されたメールを送信した。

一方、同月13日、D 組合員は申立外会社に対し、今期のターゲットプランについて、一切変更を認めないという業務指示でないのであれば再検討するが、変更を認めないという業務指示であれば、D 組合員としては検討せずに、申立外会社の示した内容どおりに提出するので連絡願う旨等が記載されたメールを送信した。

（甲14、乙28、証人 D ）

（ケ）平成29年11月21日、申立外会社は D 組合員に対し、29.11.21注意書を手交した。

29.11.21注意書には、① D 組合員が配属されて以来、3年間、適宜指導も行ってきたが、申立外会社の指示指導を真摯に受け止め取り組もうという姿勢が現在も全く見られない旨、②営業の訪問件数は1日2から3件程度であり、多いときでも数件程度の状態が続き、指導・指示をしても改善の兆しがない旨、③職場の同僚や同じ事務所で働く社員からもこのような仕事ぶりでのよいのかと指摘を何度も受けており、他の社員へ悪影響を与え職場規律を乱す状況が続

いている旨、④過去にも当社へ出向以降、再三にわたる口頭及び書面での嚴重注意にもかかわらず、D 組合員はその指示にも従おうともせず、職場規律を乱す発言や態度を続けていたことから、D 組合員の当時の出向元である

I が、平成27年3月11日付けで、けん責処分を行った旨、⑤現在、会社に転籍した上で、申立外会社への出向継続となっているが、申立外会社の指示に従わず職場規律を乱す状況が続いている旨、⑥今後も服務規律を遵守せず、誠実に業務遂行に取り組もうとしないこうした姿勢が続くようであれば、就業規則に従いしかるべき対応を検討せざるを得ないので、速やかに改めるよう指示するとともに、再度懲戒処分を受けることのないよう嚴重に注意する旨の記載があった。また、29. 11. 21注意書には、直近で申立外会社の指示指導に従わず服務規律に反しているとする行為を挙げ、速やかに改善するよう指示する旨が記載されていた。

ちなみに、服務規律違反とする内容及び指示事項は、(i)今期の目標設定については営業活動をしたことがないので、示された目標はできないとの主張を繰り返し、29. 9. 11指示書の手交後も指示事項を真摯に受け止め従おうとする姿勢がなく膠着状態である、(ii)営業会議への出席を拒み続け、日報の提出が遅れ、記載が不十分であることについて、申立外会社取締役から日々の提出と具体的かつ営業活動が分かるように記載するように再三指示しているにもかかわらず、指示に従わない状況が続いている、(iii) D 組合員は、産業医から聞いた内容と申立外会社の認識の相違がある旨主張していることから、「産業医も交え就労上の配慮事項に関する助言内容を3者で確認しましょう」と伝え、D 組合員からは、産業医には個人情報守秘義務があるので応じられない旨の回答があり、そこで産業医に確認したところ、問題ないとの見解を得たので、三者面談に出席してもらいたい、(iv)営業会議には昨年11月から欠席が続いているが、精神的ストレスにならないよう配慮するので出席を指示する、(v) D 組合員が取締役からのメールを「伝聞を元に文書を創作したものであり、嫌がらせ目的である」、「今後も続くようであれば、前回同様に、組合対応させていただきます」と日報に記載した、ということがあったが、メールは純然たる業務指示であったこと、などであった。

また、29. 11. 21注意書の末尾には、営業会議への欠席が続き、日々の営業状況についての報告・相談・連絡もなく、必要な面談や申立外会社からの業務指示をしようとしても、「団交で話しましょう」、「体調不良なので控えたい」など詭弁とも言える返答で申立外会社とまともに向き合わない状態が今日まで続き、必要な業務指示や指導ができない状態で、D 組合員の服務規律に反

する言動が続いており、申立外会社はその対応に大変苦慮している旨、については、申立外会社側の指示指導を真摯に受け止めて誠実に対応し、遵守するように重ねて指示する旨等が記載されていた。

(乙10、乙11)

(コ) 平成30年1月18日、申立外会社は D 組合員に対し、29.11.21注意書に係る面談を実施する旨連絡し、同日、面談を行った。D 組合員は、面談の最中に離席した。

(証人 E)

(サ) 平成30年2月8日、会社らは連名で、D 組合員に対し、30.2.8注意書を手交した。

30.2.8注意書には、① D 組合員に対し、29.11.21注意書を手交し、直接注意指導を行ったが、同人はメールにて29.11.21注意書が「根拠のない事実と異なる創作文章」であると反論し、真摯に注意指導を受け止め指示指導に従おうとする姿勢が全く見受けられず、申立外会社の社長から注意指導のメールを送ったが改められなかった旨、②申立外会社として業務上必要な面談すら拒否している状況で、やむを得ず再度の注意指導を行ったが、その後も改めようとする姿勢が全く見られなかった旨、③そのため、申立外会社としてこれ以上放置できないとの判断で、平成30年1月18日に取締役が面談するために事務所まで呼びに行ったが、D 組合員は全く応じようとしなかったことから、他の取締役が再度面談の趣旨と申立外会社の注意指導内容が D 組合員の認識と異なるのであればその認識を直接聞いた上で注意指導を行うことを伝え、再度事務所に呼びに行ったが、同人はこれにも一向に応じようとしせず、書面でもらえれば書面で回答する旨の返答であり、直接の注意指導が必要であると繰り返し説明しても同人は全く応じようとしせず、事務所から2度にわたり飛び出していく状況であった旨、④その後、同日のやり取り等について日報やメールで D 組合員から反論があったが、その内容は同人の一方的な主張に終始しており、申立外会社の注意指導を真摯に受け止める姿勢が全く見受けられない旨、⑤申立外会社としては D 組合員の業務怠慢とも言える日々の業務遂行状況に対して業務上必要な注意指導を行おうとしても、同人は体調不良をきたすので短時間であっても一切面談には応じられないとの主張を繰り返すばかりで、申立外会社はその対応に苦慮している旨、⑥については、29.9.11指示書及び29.11.21注意書等のやり取りも踏まえて改めて注意指導を行うので、厳粛に受け止め指示に従い業務に誠実に取り組むようにしてほしい旨、⑦注意指導事項としては、(i)これまで指示した内容を踏まえたターゲットプランを作成し、申立外会社

の注意指導を真摯に受け止め不適切な言動を改め、誠実に業務に取り組むことを求める、(ii)日報の記載内容について具体的に報告することを求める、(iii)営業会議への欠席が続いているが、出席すること及び申立外会社より面談指示があれば素直に応じることを求める、(iv)提出された主治医診断書については、主治医が客観的事実を正確に把握できていない可能性があるため、主治医に対して申立外会社が認識する事実を書面で送付して主治医の見解を書面で伺いたいと考えるが、D組合員の同意が得られれば速やかに対応するので、同意するかどうか回答を求める、(v)産業医面談はようやく実施に至ったものの、D組合員は、主治医から産業医への質問事項を挙げ、回答を求めているが、主治医がどのような意図で質問しているのか不明な点もあるので、主治医に正式に質問書を送付するよう伝えてほしい旨、⑧これ以上、服務規律を遵守せず誠実に業務に取り組もうとする姿勢がない場合は、29.11.21注意書で伝えたとおり、会社としては就業規則に従いしかるべき処分を行わざるを得ないので、十分認識しておいてほしい旨等が記載されていた。

(乙11、乙12、証人 E)

(シ)平成30年3月22日、会社らは連名で、D組合員に対し、30.3.22注意書を手交した。その際、D組合員は、申立外会社社長を「うそつき」と呼んだ。

30.3.22注意書には、①D組合員に対し、30.2.8注意書を手交して面談にて注意指導を行おうとしたが、D組合員は面談に応じようとする姿勢が全くなかったことから、やむなく事務所で30.2.8注意書の冒頭の概要部分を読み上げ注意指導を行った旨、②その後、同注意書にて指示していたターゲットプランの提出と報告が期限を過ぎてもなかったことから、2月19日に改めて指示した旨、③しかし、30.2.8注意書は体調が悪くなるので読んでいないとの返答があり、会社らからの注意指導や指示事項を真摯に受け止めようとする姿勢は、社員として極めて不適切である旨、④やむを得ず書面で回答するように伝えたところ、D組合員は、過去に送付してきたメールを「転送します」とのみコメントを付けて送信してきたが、当該メールは29.11.21注意書において申立外会社の考えと指示事項を踏まえ回答済みのものである旨、⑤その後も注意指導に従おうとしない姿勢が続いていることから、D組合員の対応は全く反省する意思がないものと言える旨、⑥平成30年2月23日には取締役が営業部を訪問し、30.2.8注意書で回答期限を設定していた主治医への対応に関し確認の旨の面談を求めたが、D組合員は全く応じようとしせず、「体調が悪くなるので当該書面は読んでいない」と繰り返すのみであった旨、⑦事務所でやり取りをするのは他の社員にも迷惑が掛かるので、会議室ないし事務所の外で話しましょ

うと繰り返し丁寧に要請しても D 組合員は全く取り合わず、他の社員からは迷惑なので外でやってくれと苦言が出される状況であった旨、⑧結局 D 組合員はいつものように営業部の事務所から飛び出して行ったので、呼び止めたが、その制止も無視して建屋外に行ってしまう、面談をすることができなかった旨、⑨以上のとおり、会社らからの再三にわたる注意指導や指示事項に対し、D 組合員は真摯に受け止め対応する姿勢が依然として全く見られない状況である旨、⑩については、30.2.8注意書の内容をしっかりと確認した上で、服務規律を遵守せず誠実に業務に取り組もうとしない姿勢を速やかに改め、同書面に記載した指示事項に速やかに対応するよう指示する旨等が記載されていた。

(乙12、乙32、証人 E)

(ス)平成30年4月24日、会社は、D 組合員に対し、本件懲戒処分を行い、本件辞令及び本件処分理由書を手交した。本件辞令には、「就業規則第92条第6号、同第10号、同第12号、同第14号により、『けん責』に処します」と記載されていた。

本件処分理由書には、D 組合員に対し、本件懲戒処分を行った理由として、①組織責任者、経営幹部、人事責任者等による口頭・書面による注意指導や嚴重注意を繰り返し行ったにもかかわらず、指示に応じず業務怠慢で誠実に業務を遂行していない旨、②組織責任者、経営幹部及び人事担当者に対して誹謗・中傷する不適切言動があった旨、③①及び②の一連の言動は職場規律を乱す行為である旨が記載されていた。

また、本件処分理由書には、①(i) D 組合員に対し長らく欠席が続いていた営業会議への出席を取締役が求めた際、同人は全く取り合おうとしないばかりか取締役に対して不適切な言動を行い、誹謗・中傷する旨のメールも送ってきた旨、(ii)産業医面談受診指示に当たっても取締役に対して不適切言動もあり、指示を聞こうともせず事務所から飛び出していく始末で対応に苦慮した旨、(iii)これは職場を乱す行為であり、29.6.7注意・指導書を手交し、服務規律を遵守し、申立外会社の指示命令を真摯に受け止め業務遂行するように注意指導を行った旨、②(i)8月8日に業務命令として今期目標を伝え営業活動に取り組むように指示したが、その後も指示に従い取り組もうとする姿勢が見られず1日の訪問件数は2～3件にとどまっており、その他の経営幹部からの指示事項にも従う姿勢が見られないことから、29.9.11指示書を手交し、改めて申立外会社指示事項を伝えた旨、(ii)それでも申立外会社指示に従わない状況が続いていたことから、29.11.21注意書を手交し、改めて業務命令として指示した今期目標に取り組むこと、早急に指示目標を踏まえたターゲットプランを作成し

提出すること、取締役からの指示事項に対応すること、営業会議に出席すること、申立外会社として必要な面談に応じること、日報に具体的な営業活動状況を記載し日々提出することなどを指示したが、その後も指示に従わず、日々の営業活動も訪問件数を増やそうとする姿勢が見られなかった旨、(iii)その後も申立外会社の指示命令を真摯に受け止め業務遂行する姿勢が見られず、29.11.21注意書は根拠のない創作文書であるとの反論があるなど、真摯に注意指導を受け止めようとする姿勢もなく申立外会社としてこれ以上放置しておくことはできないと考え、平成30年1月18日に取締役から直接注意指導しようとしたが、全く応じる姿勢もなく最後には事務所から飛び出して行く始末で、その後も申立外会社指示に従わない状況が続いていた旨、③(i)そこで30.2.8注意書を手交し、改めて注意指導を行い、これ以上服務規律を遵守せず誠実に業務に取り組もうとする姿勢がない場合は、29.11.21注意書で伝えたとおり、会社らとして就業規則に従いしかるべき処分を行う考えであることを伝えていた旨、(ii)さらに2月19日及び同月23日にも注意指導を行ったが、「体調が悪くなるから読んでいない」などと全く取り合おうとする姿勢がなく、同月23日には面談に応じようともせず、制止も無視し事務所から飛び出していき、その際に営業部の事務所でのやり取りは他の営業担当者の迷惑になるので会議室で面談しましょうと伝えても全く取り合おうとせず、他の社員からも迷惑なので外でやってくれとの苦言もあり、職場規律を乱す行為であると言わざるを得ない旨、④(i)それでも再三にわたる注意指導、嚴重注意にもD組合員が従おうとしないことから、30.3.22注意書を手交し、注意指導を行うとともに、面談の内容を伝え、確認を求めている事項について回答を求めたが、全く取り合おうとせず、いつものように制止を振り切り事務所から飛び出していった旨、(ii)その際にD組合員は2月19日の申立外会社社長の指示事項に対し、同社長の対応を「うそつき」と連呼し、同社長の指示やD組合員に手交した一連の書面はねつ造であるとの暴言があった旨、(iii)取締役に対しても、丁寧に説明し回答を求めているにもかかわらず大声で反論し「あなたおかしいですよ」、「100%拒否、協力しませんから」などの不適切言動を繰り返した旨、⑤以上のとおり、会社らはD組合員に対し、これまでの再三にわたる口頭及び書面による業務命令、注意指導、嚴重注意をしてきたにもかかわらず、同人は会社らの指示に応じず業務怠慢で誠実に業務を遂行しないばかりか、相手を誹謗・中傷するような暴言や極めて不適切な言動により職場規律を乱し続けている旨、⑥こうしたD組合員の行為は冒頭に記載した会社の就業規則違反に該当するものであり、ここに同人を懲戒処分(けん責)とすることとする旨が記載さ

れていた。

さらに、本件処分理由書には、平成29年5月から同30年3月までの注意指導書、嚴重注意書の一覧として、29.5.9指示書、29.5.11指示書、29.6.7注意・指導書、29.9.11指示書、29.11.21注意書、30.2.8注意書及び30.3.22注意書がある旨記載されていた。

(甲5、甲6)

(セ) 平成30年6月8日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 会社が、D 組合員に対し、本件懲戒処分を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ(ス)認定によれば、会社は平成30年4月24日に本件懲戒処分としてD 組合員をけん責処分としたことが認められるところ、けん責処分は直ちに経済的な不利益を伴うものではないが、けん責を受けることは精神的苦痛を伴うものであること、前提事実のとおり、会社の社員就業規則第93条によれば、けん責処分が再度におよぶ場合、けん責処分よりもさらに重い懲戒処分である出勤停止の処分を受ける可能性があることや、職歴にも残ることを鑑みると、その不利益性は明らかである。

イ 本件懲戒処分について、組合は、処分理由が存在せず、組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張し、会社は、D 組合員に本件処分理由書記載のとおり理由が存在したことにより本件懲戒処分を行っており、組合員であることとは無関係である旨主張する。

そこでまず、処分理由についてみると、前記(1)ウ(ス)認定のとおり、会社は本件処分理由書において、D 組合員を本件懲戒処分とした具体的理由は、①組織責任者、経営幹部、人事責任者等による口頭・書面による注意指導や嚴重注意を繰り返し行ったにもかかわらず、指示に応じず業務怠慢で誠実に業務を遂行していない、②組織責任者、経営幹部、人事担当者に対して誹謗・中傷する不適切言動があった、③①及び②の言動は職場規律を乱す行為である、としているので、以下、これら処分理由について検討する。

(ア) 本件処分理由書に記載の理由①についてみる。

a 前記(1)イ(ア)、ウ(ウ)から(ス)認定のとおり、D 組合員は、①少なくとも平成29年2月28日の営業会議に出席して以降、本件懲戒処分までの間に、申立外会社での営業会議には出席していないこと、②本件懲戒処分までの間に、申立外会社に対し、同社が求める内容のターゲットプランを提出したとの疎明はないこと、③少なくとも平成29年10月31日から同30年1月9日の間は、申立外会社に対し、求められていた日報の提出ではなく、週間行動報告

として3日から6日程の期間をまとめて提出していたこと、④ D 組合員は、平成30年1月18日の29. 11. 21注意書に係る面談を途中で離席したことが、それぞれ認められる。一方、D 組合員が申立外会社に対し、平成30年1月10日から本件申立てまでの間に、申立外会社から求められていた日報を提出していた旨の疎明はない。

- b ところで、組合は、D 組合員が営業会議に出席できない理由は、平成29年2月28日の営業会議で糾弾状態になったことが原因であり、体調が回復するまで会議に出席できないことを伝えている旨主張する。

しかし、前提事実及び前記(1)イ(イ)認定のとおり、D 組合員が申立外会社に対し、平成29年4月6日に提出した主治医診断書には、2月28日の営業会議での対応の仕方は症状悪化をきたす恐れがある旨などが記載されていることが認められるが、当該記載は、今後の営業会議への出席を否定するものではない。また、前記(1)イ(ア)、ウ(オ)認定によれば、申立外会社が、会議の進め方について配慮する旨を産業医に伝え、産業医が納得したとD 組合員に伝えた後も、D 組合員は会議に出席しておらず、この他にD 組合員が、営業会議に出席できない理由を申立外会社に伝えたとの疎明はない。

さらに、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、D 組合員は、メールにおいて申立外会社に対し、営業会議に欠席する旨を伝えていることが認められるが、営業会議に欠席するとの自らの主張を伝えているからといって、直ちに申立外会社の業務指示に従わず、営業会議を欠席してよい理由にはならない。

- c 次に、組合は、D 組合員はターゲットプランを提出しており、目標達成が難しい計画は記載できないと伝えている旨主張する。

前記(1)ウ(ウ)から(ク)認定のとおり、①申立外会社が、D 組合員に対し、平成29年8月8日にD 組合員に対し説明した目標設定の内容をターゲットプランに記載するよう指示したことに対し、D 組合員は、同人には難しい課題である部分は変更して設定した旨をメールで伝えたこと、②申立外会社が、指示事項を踏まえ、ターゲットプランを修正し提出するよう指示したことに対し、D 組合員は、申立外会社から示された目標(数字)を変更・消去せずに提出することが業務命令とのことであれば、「腹落ち」していないが指示された内容で提出する旨メールで伝えたこと、③申立外会社が、提出した内容では不十分であり、D 組合員は「腹落ち」の趣旨を勘違いしており、当初示した今期の取り組み目標を最低限記載した上で、それを遂行するための具体的な施策を自ら考えて記載してほしい旨のメールを送信したことに対し、D 組合員は、ターゲットプランについて一切変更を認めない

という業務指示であれば、検討せずに申立外会社の示した内容どおりに提出するので連絡を願う旨メールで伝えたこと、④「2018年度版『NEWコミュニケーションプログラム』ガイド」と称するマニュアルには、ターゲットプランの目標設定については、本人が記入したことを上司に説明し、その上で、本人・上司ともに目標が「腹落ち」した状態となるまで率直かつ十分に対話してくださいとの旨記載されていたことが、それぞれ認められる。

これらのことからすると、ターゲットプランの内容に関し、「2018年度版『NEWコミュニケーションプログラム』ガイド」には、目標設定について、上司に説明し、本人・上司ともに腹落ちした状態となるまで率直かつ十分に対話してくださいとの記載があるところ、D 組合員は、申立外会社から示された目標設定の内容のうち、同人には難しい課題である部分は変更して記載したと申立外会社にメールで伝えたにとどまっており、同人が難しい課題と考える理由等を上司に説明し、対話によって理解を求めたとの疎明はない。また、申立外会社から再度提出を求められた際にも、目標の変更を認めないという業務指示であれば、検討せずに指示された内容で提出する旨メールで伝えたにとどまっている。

そうすると、D 組合員は、「2018年度版『NEWコミュニケーションプログラム』ガイド」に定められた手順を経ることもないまま、一方的に自己の考えで内容を変更したターゲットプランを提出したのであって、このことをもって、D 組合員が、申立外会社から求められたターゲットプランを提出したと認めることはできず、組合の主張は採用できない。

d さらに、組合は、これまでは週報であったものを、申立外会社が日報を提出するよう指示したことで、D 組合員は途方に暮れている旨主張する。

しかし、前記(1)ウ(オ)、(ケ)認定のとおり、申立外会社は29.9.11指示書及び29.11.21注意書において、D 組合員に対し日報を提出するよう注意指導を行っているところ、D 組合員は少なくとも平成29年10月31日から同30年1月9日までの間については日報ではなく週間行動報告を提出し、同月10日以降は、申立外会社に対し、そもそも日報を提出したという疎明もない。そして、組合が主張するとおり、申立外会社が全員ではなく外勤の5名のみ日報を提出するよう求めていたのであれば、申立外会社は、業務内容が同じ他の従業員にも、D 組合員同様、日報の提出を指示していたということになり、D 組合員のみ過重な負担を求めたものとはいえず、このことをもって、D 組合員が日報を提出しないことに合理的理由があるとはいえない。

e 加えて、前提事実及び前記(1)イ(エ)、(オ)、ウ(イ)、(コ)認定のとおり、

D 組合員が、平成30年1月18日の29. 11. 21注意書に係る面談を途中で離席しただけではなく、29. 5. 9指示書、29. 5. 11指示書及び29. 6. 7注意・指導書が申立外会社から手交された際、その場で受け取らなかったことを併せて考えると、会社が D 組合員について、指示に応じず業務怠慢で誠実に業務を遂行していないという見解に至ったことについて、不合理であるとはいえない。

(イ) 次に、本件処分理由書に記載の理由②についてみる。

a 前記(1)イ(ク)、ウ(ア)、(シ)認定のとおり、D 組合員は、①平成29年5月15日に申立外会社の取締役に対し、「今後、体調が悪化して、事故等があった場合、責任を取れるのですか。」、「これまでも嫌がる面談を強要し、体調を悪くして席を離れたら、態度が悪いと決めつける。警察の取り調べのように、『はい』というまで、指示だと執拗に^(ママ)繰返し、人の意見など全く聞かない。そういった^(ママ)態度改めるのは、貴殿の方かと思えます。」、「^(ママ)診断書も提出しても、^(ママ)体調が悪い^(ママ)としても、平気でそのような態度を取る貴殿の対応に、驚いているのです。どうしたら、信じて頂けるのですか。ご教示願います。」と記載したメールを送信したこと、②同月26日に申立外会社の取締役に対し、「私の体調が悪化しても責任は取らないと言う貴殿の無責任さにはあきらめました。」と記載したメールを送信したこと、③30. 3. 22注意書が手交された際、申立外会社の社長のことを「うそつき」と呼んだことが、それぞれ認められる。

b そうすると、前記(ア)判断のとおり、D 組合員に対する再三にわたる注意や指導が不合理とはいえない中で、D 組合員が、取締役を非難するメールを送付し、申立外会社の社長に前記 a の発言を行ったものといえ、このことをもって、会社が、申立外会社の社長及び取締役といった組織責任者、経営幹部に対して誹謗・中傷する不適切言動があったという見解に至ったことについても、やむを得ないことであったと解される。

なお、人事担当者に対し、誹謗・中傷する不適切な言動の有無については具体的事実の疎明はないが、組織責任者、経営幹部に対し上記のような言動があったことを勘案すると、処分理由に人事担当者に対する不適切言動を含めていることが明らかに不合理であるとまではいえない。

c ところで、組合は、産業医受診指示があった際の D 組合員の態度は、D 組合員からの産業医に対する質問について申立外会社から納得のいく説明がなく、面談に不安があったことに起因する旨主張する。

しかし、前記(1)イ(イ)から(オ)認定のとおり、申立外会社は、D 組合員に対し、① D 組合員に産業医面談を求めたのは、D 組合員が主治医診

断書を提出し、業務上必要な配慮を求めたことに対応するためであること、②産業医からも、本人との面談なしで助言は出来ない旨を伝えてくださいと言われていたことを、メールにより繰り返し伝えていたことが認められる。

しかも、申立外会社が、主治医診断書を提出し、就業上の配慮を要請した D 組合員に対し、主治医診断書だけでは配慮方法が不明であるとして産業医面談を求めたことは是認できる上、申立外会社が産業医面談の必要性や、面談なくしては産業医からの的確な助言はできない旨等説明していることからすると、申立外会社の回答に対し、D 組合員が納得しなかったとしても、申立外会社の対応に問題はないといえる。

したがって、産業医面談指示における D 組合員の態度は理由があるとする旨の組合の主張は採用できない。

(ウ) さらに、本件処分理由書に記載の理由③についてみる。

前記(ア)、(イ)判断のとおり、会社が D 組合員について、組織責任者、経営幹部、人事責任者等による口頭・書面による注意指導や嚴重注意を繰り返したにもかかわらず、指示に応じず業務怠慢で誠実に業務を遂行していないという見解に至ったことは不合理であるとはいえず、組織責任者、経営幹部、人事担当者に対して誹謗・中傷する不適切言動があったという見解に至ったことについても、やむを得ないことであったと解されることから、会社が、本件処分理由書に記載した D 組合員の①及び②のような行為について、職場規律を乱す行為であるという判断を行ったことは不合理であるとはいえない。

(エ) ところで、組合は、本件処分理由書において、就業規則の各条項とその条項に関わる具体的行為が明確に述べられておらず、処分対象となる事実は微塵もない旨主張する。

しかし、前提事実及び前記(1)ウ(ス)認定のとおり、①会社の就業規則には、第92条に「けん責」の規定があり、同条の各号には、「けん責」の対象となる行為内容が規定されていること、②本件辞令には、具体的に就業規則第92条第6号、同第10号、同第12号及び同第14号により、本件懲戒処分を行う旨が記載されていること、③本件処分理由書には、具体的な処分理由が記載されていることが、それぞれ認められる。

確かに、会社は本件処分理由書に、個々の行為が、就業規則のどの条項に該当するかということまでは個別に記載していないものの、会社は本件懲戒処分及び本件処分理由書において、本件懲戒処分に至った経緯を詳細に記載した上で、就業規則の該当条項である第92条各号の規定を摘示しており、処分理由と条項の関係性については理解できることから、この点における組合の主張は採

用できない。

(オ) 以上のことから、会社が D 組合員に対し、本件処分理由書に記載されている①、②及び③の理由により本件懲戒処分を行ったことは、合理的な理由がなとはいえず、本件懲戒処分には処分理由が不存在である旨の組合の主張は採用できない。

ウ 次に、懲戒処分に至る経緯についてみる。

前提事実及び前記(1)ウ(イ)、(オ)、(ケ)から(シ)認定のとおり、①申立外会社は、D 組合員に対し、29.6.7注意・指導書、29.9.11指示書及び29.11.21注意書を手交し、営業会議への出席指示、不適切言動への注意及びターゲットプランの作成指示を行い、営業日報を日々提出するよう指示していたこと、②会社らは、連名で D 組合員に対し、30.2.8注意書及び30.3.22注意書を手交し、29.9.11指示書及び29.11.21注意書等のやり取りを踏まえて改めて注意指導を行い、厳粛に受け止め指示に従い業務に誠実に取り組むよう求めていたこと、③申立外会社は平成30年1月18日、D 組合員に対し、29.11.21注意書の内容に係る面談を行っていることが、それぞれ認められる。

これらのことから、会社らは、D 組合員に求める内容を具体的に記載した書面を複数回にわたり手交し、面談を実施しており、D 組合員に対し、注意・指導を積み重ねていたといえ、会社らによる本件懲戒処分に至るまでの経緯に問題があったとはいえない。

なお、組合は、会社ら双方とも D 組合員が営業に向かないこと、営業職としての能力がないことは十分承知をしており、申立外会社からの「注意・指導書」は嫌がらせとして続けられてきたと主張するが、これら指導が嫌がらせに当たると認めるに足る疎明はない。

エ また、組合は、申立外会社に出向して以降、D 組合員が組合を通じて配転要求を行ってきたことを挙げ、会社に組合嫌悪意思があり、本件懲戒処分が行われた旨主張するが、前記イ判断のとおり、本件懲戒処分が不合理とまではいえない一方、それが組合嫌悪によるものであると認めるに足る具体的な疎明はないといわざるを得ない。

オ 以上のことからすると、組合の主張にはいずれも理由がなく、会社が D 組合員に対し、本件懲戒処分を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2 (28.11作業内容報告書が作成されたことは、会社による D 組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成29年2月14日、組合は、29.1.6団交申入れに対する申立外会社の対応が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、申立外会社を被申立人とし、団交応諾を求める29-11事件の救済申立てを行った。

この29-11事件について、当委員会は、同30年7月23日、申立外会社に対し、団交応諾を命じる全部救済命令を発出し、この命令は、再審査申立て及び行政訴訟を経ず確定した。

(甲22、当委員会において顕著な事実)

イ 平成29年12月15日、29-11事件の審問手続において、申立外会社は D 組合員の証言に関し、28.11作業内容報告書を弾劾証拠として提出した。

28.11作業内容報告書は、申立外会社営業部のA部長が作成したとされる平成28年11月度の作業内容報告書であり、D 組合員が指示に従わない旨、営業マンとして不適切であるとする旨、D 組合員に仕事を任せられない旨等が記載され、担当者であるA部長の電子印及び申立外会社取締役の検印が押印されていた。

(甲2、証人 F)

ウ 平成29年12月28日、組合は当委員会に対し、29-11事件の書面として、「準備書面(6)」と題する文書を提出した。同文書には、弾劾証拠として提出された28.11作業内容報告書が弾劾証拠に値しない旨記載されるとともに、①作成者とされるA部長に確認したところ、作成していないと述べたこと、②事実と異なる点があることから、組合としては偽造書面であり、ねつ造であると主張する旨等が記載されていた。

(甲3)

エ 平成30年6月8日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 28.11作業内容報告書が作成されたことは、会社による D 組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、28.11作業内容報告書がねつ造で、D 組合員の人権を侵害しており、D 組合員の信頼を失墜させ組合活動に圧力と制裁を加える不利益をもたらす旨主張する。

前記(1)イ認定のとおり、28.11作業内容報告書には、D 組合員が指示に従わない旨、営業マンとして不適切であるとする旨、D 組合員に仕事を任せられない旨等が記載されていたことが認められる。仮に組合の主張どおり、28.11作業内容報告書がねつ造されたものであれば、事実に基づくことなく D 組合員の営業マンとしての適性や能力を否定するものであって、社内における低い評価に繋がるおそれがあるとともに、D 組合員に精神的な不利益を与えるものといえる。

イ そこで、28.11作業内容報告書の作成が、会社による行為であるといえるかにつ

いてみる。

組合は、①申立外会社が会社の100パーセント出資の子会社であること、②会社の社員が申立外会社の取締役であること、③会社が申立外会社が提出した報告書をもとに D 組合員を懲戒処分としており、両社の関係は密接かつ一体であることを理由に、申立外会社が28.11作業内容報告書を作成したことは、会社による行為である旨主張する。

前提事実及び前記(1)イ認定のとおり、28.11作業内容報告書は、申立外会社営業部のA部長が作成したとされ、29-11事件の審問手続の際に申立外会社が提出したものであることが認められるが、28.11作業内容報告書の作成に会社が関与していたとの疎明はない。

また、仮に組合が主張するように、①申立外会社が会社の100パーセント出資の子会社であり、②会社の社員が申立外会社の取締役であっても、そのことのみをもって申立外会社が28.11作業内容報告書を作成したことを、すなわち会社が行った行為であるとまでみることはできない。

さらに、組合は、③会社が申立外会社の報告書をもとに D 組合員を本件懲戒処分としており、両社の関係は密接かつ一体である旨主張するが、会社は D 組合員の出向元であるのだから、D 組合員の出向先である申立外会社の報告書をもとに D 組合員を本件懲戒処分としたとしても、不自然なことではなく、そのことをもって両社が一体として28.11作業内容報告書を作成したとまではいえない。

したがって、28.11作業内容報告書が作成されたことは、会社の行為であるとはいえず、組合の主張は採用できない。

ウ 次に、28.11作業内容報告書がねつ造されたものといえるかについて検討する。

組合は、28.11作業内容報告書がねつ造であると主張する理由として、①A部長が作成していないと述べていること、②会社が28.11作業内容報告書の原本であるとしているものは、実際に29-11事件において弾劾証拠として提出された28.11作業内容報告書と印鑑の大きさが異なっており、原本ではないこと、③A部長の電子印が押印されているのは不自然であることを挙げている。

しかしながら、組合の主張にはいずれも、それらを裏付ける事実の疎明がないことから、組合の主張は採用できない。

エ 以上のことから、28.11作業内容報告書の作成は、そもそも会社の行為とはいえない上、28.11作業内容報告書がねつ造であるともいえない。

したがって、28.11作業内容報告書が作成されたことは、会社による D 組合員に対する組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合

の申立ては棄却する。

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2年1月7日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

「社員就業規則

(略)

第 2 節 懲 戒

(略)

けん責

第92条 社員が次の各号の一に該当する場合はけん責する。

ただし、特に情状しゃく量の余地があるか、もしくは改しゅんの情が明らかに認められるときには懲戒を免じ、訓戒にとどめることがある。

1. 身上または勤務に関し会社を欺き、もしくは所定の手続きを怠ったとき
2. 正当な理由なくしばしば遅刻・早退・私用外出または欠勤をしたとき
3. 会社の情報機器・ネットワーク、資材、設備等を私用に供したとき。
また、これらを利用して私物を作成、または許可なく修理し、あるいは他人にさせたとき
4. 適正な労働時間管理・自主申告を行わなかったとき、また、これらを阻害したとき
5. 火気を粗略に取扱い、もしくはみだりに指定場所以外で喫煙したとき
6. 労働時間中許可なく職場を離れ、もしくは自己の職責を怠る等業務怠慢の行為があったとき
7. 立入りを禁止した場所に許可なく立入ったとき
8. 本人の不注意のため業務に支障を起したとき
9. 所定の事前承認手続を怠り競合他社と接触したとき、もしくはカルテル・談合が疑われる状況の報告を怠ったとき
10. 相手方の意に反する性的言動や誹謗・中傷、その他人権侵害の行為により、個人の就業環境を悪化させたとき
11. 正当な理由なく労働時間中に所定の作業服装をしなかったとき
12. 故なく不当に勤務に応じなかったとき
13. 許可なく社品（電子情報データ、機械器具、備品、帳票等）を持出し、または移動させたとき
14. その他前各号に準ずる程度の行為があったとき

出勤停止

第93条 社員が次の各号の一に該当する場合は出勤停止に処する。ただし、特に情状しゃく量の余地があるか、もしくは改しゅんの情が明らかに認められるときはけん責等にとどめることがある。

1. 前条各号の行為が再度におよびもしくは情状が重いとき
- (略)