

# 命 令 書

申 立 人 X組合  
執行委員長 A 1

被申立人 Y会社  
代表取締役社長 B 1

令和元年7月29日に申し立てられた上記当事者間の長労委令和元年（不）第1号不当労働行為救済申立事件（令和2年1月8日及び同年5月8日に追加申立てあり）について、当委員会は、令和4年9月14日第1389回、同月28日第1390回、同年10月12日第1391回、同月26日第1392回、同年11月9日第1393回、同月24日第1394回及び令和5年1月12日第1395回公益委員会議において、会長公益委員北川和彦、公益委員金子肇、同島村暁代、同井部俊子及び同織英子の合議により、次のとおり命令する。

## 目 次

主 文	4
理 由	4
第1 事案の概要等	4
1 事案の概要	4
2 請求する救済内容の要旨	6
第2 本件における主な争点	7
1 組合は労組法上の労働組合といえるか（争点1）。	7
2 会社の以下の行為は団交拒否と評価されるか（争点2）。	7
3 会社のA2に対する以下の行為は、支配介入に該当するか（争点3）。	7
4 会社のA1に対する(1)の行為は、不利益取扱いに該当するか。また、(2)から(5)までの行為は支配介入に該当するか（争点4）。	8
第3 当事者の主張の要旨	8
1 争点1について	8
2 争点2について	9
3 争点3について	14
4 争点4について	15
第4 当委員会が認定した事実	27
1 当事者等	27
2 会社の社員就業規則等	28
3 申立てに至るまでの経緯	29
4 団交の延期、ストライキの実施等に関する経緯	30
5 A1に対する令和元年6月12日付け懲戒処分	35
6 A1に対する令和2年4月8日付け懲戒処分	40
7 会社における懲戒処分例	51
8 申立事項の追加	52
第5 当委員会の判断	52
1 組合は労組法上の労働組合といえるか（争点1）。	52
2 令和元年6月10日に組合から申入れがあり、同年7月5日に開催することで合意していた団交に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に	

該当するか（争点2(1)、(2)、(3)）。	54
3 令和元年7月11日に予定していたストライキに、臨時休業し参加予定であったA2に対し、営業時間短縮は契約違反であるとする警告文書を発出したことは、支配介入に該当するか（争点3）。	63
4 A1に対する（第1回及び第2回）懲戒処分は不利益取扱いに該当するか（争点4(1)）。	65
5 支配介入について（争点4(2)乃至(5)）	77
第6 救済利益及び救済方法について	85
第7 法令上の根拠	85

## 主 文

- 1 令和元年6月10日に申立人から申入れがあり、同年7月5日に開催することで申立人と合意していた団体交渉を、被申立人が団体交渉予定日当日に延期を通知したことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であることを確認する。
- 2 被申立人は、申立人執行委員長A1に対し、令和2年4月8日に行った降格処分を取り消し、同日から降格を取り消すまでの間、同人が降格されていなければ得られたであろう給与相当額を支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

(1) 本件は、以下の事項が不当労働行為に該当するとして、令和元年7月29日に申立てがあった事件である。

ア 令和元年6月10日に申立人X組合（以下「組合」という。）から被申立人Y会社（以下「会社」という。）に申入れがあり、同年7月5日に開催することで合意していた団体交渉（以下「団交」という。）を、会社が団交当日に延期と通知したこと（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号該当）。

上記アの団交に関して、会社が組合から申入れのあった会社本社（以下「本社」という。）内会議室ではない場所で行うとしたこと（労組法第7条第2号該当）。

イ 上記アの団交に関して、会社が、組合のA2副執行委員長（以下「A2」という。）の出席を控えるよう要請したこと（労組法第7条第2号該当）。

ウ 組合が令和元年7月11日に予定していたストライキに臨時休業し参加予

定であったA 2に対し、会社が営業時間短縮は契約違反であるとする警告文書を発出したこと（労組法第7条第3号該当）。

エ 令和元年6月12日、会社が組合のA 1執行委員長（以下「A 1」という。）に対し、降格減給の懲戒処分を行ったこと（労組法7条第1号該当）。

オ インターネットニュース「ニュースソクラ」（以下「ニュースソクラ」という。）が行った取材に対するA 1の回答及び雑誌「序局」（以下「序局」という。）にA 1が寄稿した記事に関して、会社が令和元年7月8日付け及び同年11月8日付けで業務指示書を発出し、A 1のコメントが真実であることを示す根拠を提出するよう指示したこと（労組法第7条第3号該当）。

カ ストライキ当日の令和元年7月11日、本社前で情宣活動中のA 1が、幹部社員を殺してやりたいと発言していた直営店の社員がいる旨を述べたことに関して、会社が同月25日付けで業務指示書を発出し、その発言をした社員の名前を明らかにするよう指示し、これに応じない場合は懲戒処分を含む必要な措置を検討するとしたこと（労組法第7条第3号該当）。

キ 令和元年7月8日及び17日、A 1が組合の発行したビラを同僚の社内送付用レターケース（以下「レターケース」という。）に投入したことに関して、会社が同月25日付けで業務指示書を発出し、当該行為は就業規則違反の可能性のあるため懲戒を含む必要な措置を検討中である旨を通知するとともに、今後同様の行為をしないよう指示したこと（労組法第7条第3号該当）。

(2) 上記(1)の申立て後の令和2年1月8日、以下の事項が不当労働行為に該当するとして、追加申立てがあった。

元旦ストライキ（以下「元旦スト」という。）に近い令和2年1月8日に、会社が、A 1の就業規則違反に係る懲戒処分の有無、程度を検討するに当たり、「弁明の機会」を設けるとしてA 1を本社人事部に呼び出したこと（労組法第7条第3号該当）。

(3) 上記(2)の申立て後の令和2年5月8日、以下の事項が不当労働行為に該当するとして、追加申立てがあった。

令和2年4月8日、会社がA1に対し、降格減給の懲戒処分を行ったこと（労組法第7条第1号該当）。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、令和元年6月12日付け及び令和2年4月8日付けでA1に対して行った降格処分を取り消すこと。
- (2) 会社は、上記(1)に係る未払賃金・賞与を支払うこと。
- (3) 会社は、24時間営業は交渉事項に当たらないとして団交を拒否してはならない。
- (4) 会社は、本社会議室での団交を拒んではならない。
- (5) 会社は、A2の団交参加を拒んではならない。
- (6) 会社は、組合に対して以下の文書を速やかに交付するとともに、各事業所に掲示し、全従業員に対して電子メールで送信すること。

以下の行為について不当労働行為であると認められました。今後このような行為は行いません。

ア 開催を合意していた団交を、当日になって突然拒否したこと。

イ 本社内会議室で団交を行うことを理由なく拒否したこと。

ウ A2の団交参加を拒否したこと。

エ 令和元年7月11日に予定していたストライキに、コンビニエンスストア・フランチャイズ店舗オーナー（以下「オーナー」又は「店舗オーナー」という。）であるA2が臨時休業した上で参加しようとしたことに対して、契約違反（違約金約1,000万円）であるとして妨害したこと。

オ 以下の事項について、A1に対し懲戒処分もあったとした上で真実である証拠を出すよう業務指示を行ったこと。

(ア) ニュースソクラの取材に対するA1の発言

(イ) 序局第21号にA1が組合活動について紹介する意図で寄稿した記事

カ A1に対し懲戒処分もあったとした上で以下の業務指示を行ったこと。

(ア) 令和元年7月11日の一斉ストライキの一環として組合が11日当日に本社前で行った情宣活動において、A1が「会社幹部を殺してやりたいと語っている社員がいる」と述べたなどとして、そ社員の名前を明らかに

するよう指示したこと。

- (イ) 組合が発行したビラを、A 1 が、会社の B 2 ゾーン B 3 地区事務所（以下「B 3 地区事務所」という。）において休憩時間中に同僚のレターケースに配布したことに対して、「配布しないように」と指示したこと。

キ 令和元年11月8日に(エ)の序局第22号の寄稿記事について真実である証拠を出すよう業務指示を行い、さらに同月29日及び12月17日に(ア)乃至(カ)の事項が「譴責、減給」、「諭旨解雇、懲戒解雇」に該当する可能性があることから弁明の機会を与えると A 1 に通知し、令和2年1月8日に本社人事部に呼び出したこと。

- (ア) 正当な組合活動の一環として行った A 1 の教宣活動が制止されたことに対して、A 1 が反論したこと。

- (イ) 平成31年4月1日のストライキ実施及びその際の A 1 の行動

- (ウ) ニュースソクラの取材に対して、A 1 が組合活動を紹介するコメントをしたこと。

- (エ) A 1 が序局第21号及び第22号に組合活動を紹介する記事を寄稿し、会社の経営姿勢、パワハラ、労務施策を批判したとしたこと。

- (オ) A 1 が正当な組合活動の一環としてビラを配布したこと。

- (カ) 令和元年7月11日にストライキの一環として行った情宣活動において、A 1 が会社の経営姿勢やパワハラ等を指摘、批判する発言をしたこと。

## 第2 本件における主な争点

1 組合は労組法上の労働組合といえるか（争点1）。

2 会社の以下の行為は団交拒否と評価されるか（争点2）。

- (1) 令和元年6月10日に組合から申入れがあり、同年7月5日に開催することで合意していた団交を団交当日に延期と通知したこと。

- (2) 上記(1)の団交に関して、組合から申入れのあった本社内会議室ではない場所で行うとしたこと。

- (3) 上記(1)の団交に関して、A 2 の出席を控えるよう要請したこと。

3 会社の A 2 に対する以下の行為は、支配介入に該当するか（争点3）。

令和元年7月11日に予定していたストライキに、臨時休業し参加予定であったA2に対し、営業時間短縮は契約違反であるとする警告文書を発出したこと。

4 会社のA1に対する(1)の行為は、不利益取扱いに該当するか。また、(2)から(5)までの行為は支配介入に該当するか(争点4)。

(1) 令和元年6月及び令和2年4月、A1に対し降格減給の懲戒処分を行ったこと。

(2) ニュースソクラが行った取材に対するA1の回答及び序局にA1が寄稿した記事に関して、令和元年7月8日付け及び同年11月8日付けで業務指示書を発出し、A1のコメントが真実であることを示す証拠を提出するよう指示したこと。

(3) ストライキ当日の令和元年7月11日、本社前で情宣活動中のA1が、幹部社員を殺してやりたいと発言していた直営店の社員がいる旨を述べたことに関して、同月25日付で業務指示書を発出し、その発言をした社員の名前を明らかにするよう指示し、これに応じない場合は懲戒処分を含む必要な措置を検討するとしたこと。

(4) A1が令和元年7月8日及び17日に組合が発行したビラを同僚のレターケースに配布したことに関して、同月25日付で業務指示書を発出し、当該行為は就業規則違反の可能性があるので懲戒を含む必要な措置を検討中である旨を通知するとともに、今後同様の行為をしないよう指示したこと。

(5) 元旦ストに近い令和2年1月8日にA1の就業規則違反に係る懲戒処分の有無、程度を検討するに当たり、「弁明の機会」を設けるとしてA1を本社人事部に呼び出したこと。

### 第3 当事者の主張の要旨

#### 1 争点1について

##### (1) 組合

ア 組合は明白に労働者が主体となって結成され運営されている団体であり、労働条件などの向上を図ることを主たる目的としている。

イ 労組法第2条ただし書が、労働組合に団結する組合員が雇用される使用者の「役員、管理職、使用者の利益代表者」の参加を許す団体は労働組合



とは言えない、とは、コンビニエンスストア本部の取締役等の役員、監督的地位の者などを参加させる場合は、自主的な労働組合とは言えないという意味である。

ウ 組合がコンビニエンスストア本部の従業員や店舗オーナー、店舗従業員、関連企業労働者を加入範囲としているのは、これら労働者、勤労者が、コンビニエンスストア本部に対して「交渉力の対等化をはかるために」団結したものである。

エ また、会社の役員や管理職が組合に加入したり、資金援助した事実も一切ない。

オ A1 が会社との関係で労働者であることに争いはなく、組合の組合員としてコンビニエンスストア従業員やコンビニエンスストア関連企業従業員が他にもいる以上、2人以上の労働者が組合を構成しているのは明らかであり、オーナーが組合員として含まれていることで、労働組合性を喪失するとすることは不合理である。

## (2) 会社

組合は、特定の労働契約の当事者である使用者（店舗オーナー）及びその労働契約の相手方である労働者の双方の参加を許すものであり、実際に、オーナーのA2とその被雇用者であるA3（後記第4の1(2)エ）の双方が参加している。前者は明らかに労組法第2条第1号の「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」であり、かかる者の参加を許すものである組合は、労組法上の「労働組合」をいかに広く解しても労組法における労働組合ではない。

## 2 争点2について

(1) 令和元年6月10日に組合から申入れがあり、同年7月5日に開催することで合意していた団交を、団交当日に延期と通知したことは団交拒否と評価されるか。

### ア 組合

(7) A1 が加盟し副執行委員長を務めるA4（後記第4の1(3)。以下「A4」という。）は、会社と平成31年4月1日まで9回の団交を行っ

てきたが、全国のオーナーの加入や要望にも応えられる労働組合を目指して、令和元年6月9日に新組合の結成大会を行った。そして、新組合を結成すること、交渉中の議題をその新組合が引き継ぐことになることを同月5日にA4執行委員長から会社に連絡していた。

- (イ) これに対し会社が令和元年6月6日付けで行ったA4に対する返信から、会社が団交を受ける予定であったことは明らかである。
- (ウ) A1は令和元年6月10日付けで新組合の結成とA1の執行委員長就任を会社に報告し、第1回団交申入れ、会社B1社長との面会要求、団交申入れに対する会社回答をマスコミに公表する場合もあることもあらかじめ通告した。
- (エ) 議題は、A4から提示し、組合結成後、会社からの求めに応じて、組合は令和元年6月17日付け「団体交渉申入補充書」として、より詳細な議題を示した。

これに対して、会社は、「社長との面会は議題たりえないが、説明はうかがう」、「A1の処分について交渉の議題とする」などと会社側の考えを述べつつ、交渉に応じることを明確にしていた。

その上で、会社は、同年7月1日に「7月5日 18:00～ NATU LUCK四谷駅前A+B+C」と場所、時間を指定し、組合は、場所について意見を保留しつつ、同日同所での団交開催に合意した。ところが、同月5日の午前10時11分に突然、「団交の開催を延期する」と通知してきた（後記第4の4(2)ア）。

- (オ) A4との団交時から、24時間営業義務が議題となっており、組合はそれについて、コンビニエンスストア・フランチャイズ店舗の経営指導を行うオペレーションフィールドカウンセラー（以下「OFC」という。）業務の観点から交渉を求めている。組合が発出したプレスリリース（後記第4の4(1)ケ）は、新たな議題を示しているわけではなく、マスコミに公表することがあることは、団交申入れ時に通告済みであり、不誠実ではない。
- (カ) 会社は、24時間営業義務に関する事項は会社の経営事項であり団交の議題たりえないとしているが、加盟店の24時間営業義務に起因して、会

社の従業員が深夜早朝等に対応を要する場合もあり、営業時間が加盟店の要望どおりに変更可能ならば、会社の従業員の労働環境も改善する。

したがって、長時間労働是正のため、労働基準法第36条の規定による時間外及び休日の労働に関する協定（以下「36協定」という。）の見直しや背景にある「24時間365日営業義務化の見直し」を求め、オーナーと連帯しその利害も代表、代弁して、団交で要求することに問題はない。

- (キ) 双方が事前にやりとりを行い意見の対立をお互いに承知したということが、双方が交渉議題について合意した、ないしは一部議題は交渉議題として取り上げないことに合意したということになるわけではない。いかなる議題を交渉事項とするかは交渉で合意点を見いだすべきである。
- (ク) 会社は団交の「延期」とするが、「貴組合の行動を会社が確認できるまで」と条件付けて、会社の言うことを聞かなければ交渉に応じないという意味での「延期」であり、団交「拒否」である。
- (ケ) 当日になって一方的に「延期通告」をしたこと、理由や代案を説明して組合の納得をうる努力を怠って一方的な「延期通告」をしていることも、団交拒否にほかならない。
- (コ) 組合が令和元年7月5日以降団交を申し入れていないことは事実だが「申立人が行動で示すまで延期」などとして、時期を示さず団交を延期したこと自体が不当労働行為であり、再度の団交申入れがないから、不当労働行為に該当しないということはない。
- (カ) 会社は、A1の降格減給に関する団交議題は「仮装するものと判断する」と言うが、「仮装」というのは根拠のない決めつけである。組合のプレスリリースの内容を理由に「営業時間に関する件のみを団体交渉の議題とする考え」と決めつけるのは、後付けの言い訳である。

## イ 会社

- (ア) 「加盟店の営業時間」は、経営事項であり、義務的団交事項ではない。また、会社は、これまでに、営業時間に関して、A4との関係でも組合との関係でも、団交事項とすることに合意していない。
- (イ) 義務的団交事項以外の事項について団交を拒絶することは、労組法第

7条第2号に該当することはない。組合は、縷々「『24時間営業』に関する事項が組合員（会社従業員）の労働条件に係る」旨を主張するが、組合提出の証拠ではA2はオーナーの立場「のみ」で発言しており、組合の「プレスリリース」は会社従業員の労働条件に触れていない。24時間営業義務が組合員の労働条件に係るという組合の主張こそ、後付けである。

(ウ) また、会社は、「真に団体交渉の議題足り得る事項のみが団体交渉の議題」である団交については、一切拒否していない。会社が「誤解」をしているというのなら、プレスリリースの意図を説明すれば足りるが、その後も説明はなく、組合が団交の議題を適切かつ明確にして、再度の日程調整を申し込むことも一切なかった。

(エ) A4との関係でも「社員の業務の限度、範囲、基準」について団交事項との関係でも何ら「確認」など行なっておらず、組合が一方的に団交事項だと主張したに過ぎない。

(オ) 会社は、営業時間に関しては令和元年7月5日の団交の議題ではないと認識していたが、組合のプレスリリースによれば、組合は営業時間を議題とするとしか考えられず、A1の懲戒処分には触れていないことから、営業時間のみを団交議題としようとすることは明らかで、会社は、マスコミに秘密裡に告げる組合の行動から、誠実な団交を行う意思に疑念を抱き、団交延期を通知したのである。

(2) 上記(1)の団交に関して、組合から申入れのあった本社内会議室ではない場所で行うとしたことは団交拒否と評価されるか。

#### ア 組合

(ア) 会社は、組合が令和元年6月10日に申し入れた団交場所としての本社内の会議室開催をことさらに拒否した。

(イ) 組合は、開催予定日に団交ができないことの損失を考えて、やむをえず社外での開催に応じたのであり、本来、社内で開催されるべき団交を社外での開催に固執したのは、不当労働行為である。

(ウ) また、会社が用意した場所は、本社と比較し駅から距離は近いが、周知の場所ではなく、解りにくく、双方出席者が参加しやすいとまでは言

えず、会社会議室を拒否する合理的理由は存在しない。

#### イ 会社

- (ア) 団交開催場所については、労使の合意によることが大前提である。
  - (イ) 組合は、会社とA4との団交を「承継」しているところ、会社とA4との団交は全て会社事業所外で会社が会場費用を負担して行われており、会社事業所外での団交について合意が成立していた。また、A4も、令和元年7月5日の団交場所について、「できたら」本社でお願いしますというものであった。
  - (ウ) このような合意の一方向的な破棄には、少なくとも高度に合理的な理由が必要だが、組合の役員、組合員が全国各地に就労、居住しているというのは、団交の東京開催の理由にはなるが、本社内とする理由とはならない。
  - (エ) 社外の会場を準備したのは、会社内で団交を行う高度に合理的な理由が示されず、会議室使用の調整や、団交終了時間によっては、警備への負担も懸念されたためである。また、会社が準備した会場は最寄り駅からの距離を考えると、本社よりも便利であり、セキュリティの問題もなく、「双方出席者の参加しやすい場所」であったことは明らかである。
  - (オ) 組合は「場所が解りにくい」と主張するが、開催場所は大通り沿いで、同日に組合は同所で記者会見を開催した。自ら予約した場所が解りにくいなどということはあるまい。
- (3) 上記(1)の団交に関して、A2の出席を控えるよう要請したことは団交拒否と評価されるか。

#### ア 組合

- (ア) 会社は令和元年6月10日申入れの団交について、A2の参加を「社員の懲戒処分など機密情報」を取り扱うことを理由に「オーナーの出席を控えるように要請する」と、事実上拒否した。会社からの連絡には「要請」とあるが、A2のみならず他のオーナーの出席を控えることも「要請」しており、実態は拒否である。
- (イ) A2は、組合の副執行委員長である。交渉権限を持つ役員が団交に参加するのは当然であり、参加を拒むことは許されない。

## イ 会社

- (7) 会社は組合が令和元年6月10日に申し入れた団交について、A2の参加を事実上拒否したことはない。
- (イ) A2については出席を控えるよう「要請」したものである。会社はA2が令和元年7月5日の団交に出席するかを事前に確認したことも、この「要請」に対する回答を要求したこともない。また、団交「延期」にA2は全く関係していない。
- (ウ) 実際にA2は、団交に出席するべく東京の四谷に赴いており、組合が令和元年7月5日に開催した記者会見に出席しており、団交に出席予定であったと考えられ、実際に不利益は生じなかった。
- (エ) 会社は、A2が団交に参加した場合に、組合やA2に何らかの不利益が生じることは一切言及していない。

## 3 争点3について

### (1) 組合

- ア 組合の令和元年7月11日の全国一斉時短ストライキの方針は、NHKが報道するなど公然と知らされていた。この方針に基づき、A2は同日の臨時休業を決定し、その旨会社に予告していたところ、会社はA2が参加できないよう同月5日に警告文（後記第4の4(3)ア）を手交した。
- イ これにより、契約解除及び損害賠償請求1,000万円が予想されたため、予定していた臨時休業は断念せざるを得なくなり、A2はその旨の告知文（後記第4の4(3)イ）を店舗に掲示した。
- ウ これは、令和元年7月11日のストライキにA2が副執行委員長として臨時休業して参加することを知り、これを抑圧したものであり、不当労働行為である。
- エ 会社は、中央労働委員会の平成31年2月6日付けの命令（中労委平成26年（不再）第21号。以下「中労委命令」という。）の事例を挙げて、オーナーが労組法上の労働者ではないと主張するが、労働者の概念は、諸法によって多様であり、失業者や放送局専属の楽団員、プロ野球選手等も裁判所や労働委員会の実務で労組法上の労働者と認められてきた。

オ 本件は、会社の従業員が執行委員長となり、その他コンビニエンスストア関連の労働者が参加して組織された労働組合が団交を予定していた事案であるところ、中労委命令は、オーナーで組織された労働組合が、フランチャイズ本部に話し合いを求めた事例であり、本件にはそのまま適用できない。

また、A2は、オーナーとして交渉を求めたものではなく、交渉参加者として出席しようとしたものであり、同命令が適用されるような事例ではない。

## (2) 会社

ア A2は会社の店舗オーナーであり、会社との関係では労組法上の労働者ではないから不当労働行為は成立し得ない。

イ 組合は、労組法上の労働者性について判例や研究会報告について主張するが、中労委命令は、「加盟者は」「会社との関係において労組法上の労働者に当たると評価することはできない。」と明確に断じている。

ウ 仮に本論点において労組法が適用されるとしても、会社はA2のストライキ参加を抑制するものではなく、会社とA2との契約に反するのであれば、契約違反をしないように通知する必要がある。

## 4 争点4について

(1) 令和元年6月及び令和2年4月、A1に対し降格減給の懲戒処分を行ったことは不利益取扱いに該当するか。

ア 令和元年6月の懲戒処分関係

### (ア) 組合

a 会社は、令和元年6月12日にA1に対し組合執行委員長であること及びその思想信条を理由として降格減給の懲戒処分を行った。

b 懲戒処分の理由とされている平成31年3月20日の会話は、会社B2ゾーン総務マネジャー（当時）のB4（以下「B4」という。）とA1との間の評価面談時である。「B5の家」に係る発言などは、雑談の中で評価査定に無関係なA1の思想信条の話題を振ってきたため答えたもので、会社B2ゾーンマネジャー（当時）のB5（以下「B5」

という。) に対して直接告知したものではなく、B 4 との私的な会話にすぎない。A 1 から B 4 に対して害悪の告知はなく、これを B 4 が録音し、会社に報告し、懲戒処分の対象とすること自体、組合弱体化を意図して A 1 に制裁を加えようと準備していたことの現れである。

- c 懲戒処分の理由とされている平成31年4月2日の会社B 2ゾーンB 6地区ディストリクトマネジャー(当時)のB 7(以下「B 7」という。)及び労働者代表に選出されたB 2ゾーンB 6地区O F CのB 8(以下「B 8」という。)への暴行について、同日、A 1は、B 8にメールした上で、要望を伝えるために会いに行ったことはあった。

会議が終わり、休憩に入った様子であったためA 1が会議室に入ると、B 7が「ミーティング中だぞ」などと言って、A 1を押し出そうとした。

B 7とB 8がA 1を部屋から閉め出そうとした際にB 7がバランスを崩したのみで、A 1がB 7に暴行をしたのではない。写真によってもB 7が怪我をしているとは認められないし、B 7と特定できない。

B 8には「サービス残業や自爆営業を改善」してほしい旨話そうとしたところ、無視され、「出て行け」と言われた。肩が触れ、椅子を蹴ったとされているが、要望を聞いてもらえなかったことから発生したもので暴行、脅迫とされるような事案ではない。

- d 懲戒処分の理由とされている平成31年4月4日のB 4との電話での発言は、録音設備が備えてあるにもかかわらず、録音はなく、メモも処分したとされ、A 1の発言の存在自体が証明できないが、この電話での発言が企業秩序に影響を与えるものではない。B 4作成の報告文書が人事部等にメール送信され、情報収集されていること自体、A 1を狙い撃ちしたとしか理解できない。

- e 以上のように、懲戒処分決定通知で示された3つの事案のいずれにおいても、A 1がなしたとされる発言や行為が真実存在したか、類似した発言や行為があったとしても、それが「暴力をもって脅迫、暴行その他これに類する行為」と言えるか証明されていない。また、この会社従業員らから暴行罪や脅迫罪などで訴えられてもいない。会社が



主張するA1の「脅迫および暴行傷害」なる事実はない。

- f B4とB7は管理職であり、組合との関係では会社側利益を代弁する立場にある者で公平な第三者ではない。

(イ) 会社

- a 会社は、A1が組合執行委員長であること及びその思想信条を理由として降格減給の懲戒処分を行ったことはない。

- b 労組法第7条第1号の不当労働行為が成立するか否かについては、「相当な（処分）理由がある場合には不当労働行為は成立しない」という思考が確立している。

「不当労働行為意思」に関する問題は、「相当な（処分）理由があるか」という問題に収斂され、懲戒処分は、その根拠となる事実について、A1への事実確認も経て、慎重に事実認定を行ない、弁明の機会も付与し、就業規則に基づいて行ったものであり、相当な（処分）理由がある。

- c 平成31年3月20日の会話について、組合が主張するように、B4が雑談の中で評価査定に無関係なA1の思想信条の話題を振ったためA1が答えたものとするなら、「そいつの家燃やしますよ。」「家族ともども殺しますよ。」といった発言や「社員B5」の名前を出して、その自宅を「爆破しますよ。」といった発言を行う必要性はない。これら発言は害悪の告知で、脅迫に当たる。

- d 平成31年4月2日のA1の言動について、A1はB7について、「肩をポンと押しただけなのに、殊さら大げさに転んで見せた」などと第4回審問において証言するが、B7が「殊さら大げさに転んで見せた」などという、仮に存在するとしたら非常に印象的である出来事について、同月5日に実施した面談においても全く触れておらず、不自然極まりないものであり、本件においてB7の傷害に関する診断書が提出されるに至って作り上げた虚偽の証言であると考えるのが妥当である。B7の傷害についてもB7及びB8の陳述書及び証言で明確に立証されている。

- e また、A1は第4回審問において、平成31年4月4日のB4との会

話の中で「鉄パイプ」と「言ってない。」と断言しているが、同月5日の面談で、A1が同月4日に「鉄パイプ」という言葉を発言したことをA1自身が認めており、A1の証言は不合理性があり、およそ信用できない。

#### イ 令和2年4月の懲戒処分関係

##### (7) 組合

a 会社は、令和2年4月8日にA1に対し、執行委員長として行った労働組合活動、労働組合の言論活動、使用者批判を理由に降格減給の懲戒処分を行った。

b 本件降格処分は、7つの行為をとらえて、就業規則第88条の10「暴力をもって脅迫、暴行その他これに類する行為をした」、また同条の4「会社の秩序に反する行為を行い著しく会社の信用ならびに名誉を傷つけた」とし、さらに同第86条の11「会社の物品を私用に用いようとした」に該当するとして処分したものである。

いずれも、正当な労働組合活動、労働組合としての言論行為、ビラ配布であるにもかかわらず、「暴力による脅迫、暴行」、「会社の秩序違反」、「信用毀損」とし、執行委員長であるA1を狙い撃ちしたものである。

c 処分の理由とされている平成30年10月26日のビラ配布に関するB2ゾーンB3地区会計マネジャー（当時）のB9（以下「B9」という。）への暴言なるものは、録音もなく、存在自体証明できないが、第2回審問でB9がビラの内容すら覚えていないと言い、休憩スペースで話をしただけのことで、企業秩序に影響を与えるものではない。

d 処分の理由とされている平成31年4月1日の行為について、A1は、午前11時から終日ストライキとして休業し、B3地区事務所の前の歩道で演説していたが、東京にいるはずの総合渉外部マネジャー（当時）のB10（以下「B10」という。）が来たので、なぜ来ているのか聞いたところ、B10が「お前を警察に突き出すためだ」などと述べ、腹部で体当たりしてきたので、A1も後ろに手を組み腹と腹が当たるような姿勢になったものである。B10もB4も怪我はしていない。

- e 処分の理由とされているニュースソクラや序局に掲載された記事の内容について、パワハラや自爆営業は、A 1 が現に体験していることで、パワハラが存在する劣悪な労働環境や会社の風土等を組合が問題にしたら名誉毀損になるという考え方が誤りである。
- f 処分の理由とされている令和元年7月8日のレターケースを用いたビラの送付手配について、ビラは組合が発行したと明白にわかる印刷物であり組合の言論活動の一環である。会社は、A 1 がビラをレターケースに入れたことについて、「会社の物品の私用」の問題であり、組合活動とは無関係とするが、会社が組合を敵視し、弱体化を狙ってレターケースへの投函を理由にA 1 に降格処分を行ったことは明らかである。
- g 処分の理由とされている令和元年7月11日のA 1 の発言（後記第4の6(2)オ(イ)）について、ストライキの際の情宣活動としての演説の中でそのような発言をしたことはあったが、これによって企業秩序を害したとは認められない。これは組合活動を理由に懲戒処分を行ったものである。

(イ) 会社

- a この懲戒処分は、その根拠となる事実について、A 1 への調査を経て、事実認定を行い、弁明の機会も付与し、就業規則に基づいて行ったものであり、相当な理由がある。
- b 平成30年10月26日のB 9 への発言については、B 9 の極めて具体的かつ合理的な陳述書及び証言並びにこれらを裏付ける証拠により全て明確に立証されている。
- c 平成31年4月1日のA 1 の行為については、B 10及びB 4 の極めて具体的かつ合理的な陳述書及び証言により、これによるB 10の傷害も含めて全て明確に立証されている。
- d ニュースソクラ及び序局に関して、会社が指摘した記載は、会社の社会的評価を害し、名誉を傷つけるものである。

会社は繰り返し、A 1 に対して「真実であることに充分かつ明確な根拠」の提示を求めてきたが、一度として提示されていない。

したがって、「大部分事実に基づかず、又は事実を誇張歪曲して被上告会社を非難攻撃し、全体としてこれを中傷誹謗するもの」であり、懲戒処分としても手続的にも相当である。

e 令和元年7月8日の行為について、レターケースに限定して利用方法を文書化した規定はないが、就業規則は包括的に会社物品の私用を明確に禁止している。会社はレターケースの私用を許諾していないから、A1のレターケースの使用も正当な組合活動ではない。会社の地区事務所のレターケースは全て業務用で、私用は禁止されており、処分対象になり得る。

f 令和元年7月11日のA1の発言ほか、懲戒処分決定通知書の実情概要に記載していることはすべて事実である。

g なお、平成31年4月1日のA1による暴行傷害行為について、B3地区事務所近辺で行なわれたものであるが、被害者のうちB10は特にA1の勤務場所に関係する（近い）エリアで勤務することが通常ではないこと、被害者のうちB4はA1の勤務場所に関係する（近い）エリアで勤務することはあるが直接的な害悪の告知の対象となっていないこと、同月2日のB7及びB4への暴行のような会社従業員多数人が注視するといったような状況になかったことから、あくまでも比較の問題として、会社において、令和元年6月の懲戒処分での処分理由とした3事例ほどの緊急対応の必要性があるとは認識しなかったものである。

h その中で、令和元年6月の懲戒処分の時点で既に認識されていた平成30年10月26日のB9への発言、平成31年4月1日のB10及びB4への行為も、それぞれ、脅迫、暴行傷害であるところ、当然、会社としては対応する必要がある（これらに対応しないとなれば、会社としてこのような脅迫行為や暴行傷害行為は不問に付すという誤ったメッセージとなりかねない。）、懲戒処分の対象としたものである。

(2) ニュースソクラが行った取材に対するA1の回答及び序局にA1が寄稿した記事に関して、令和元年7月8日付け及び同年11月8日付けで業務指示書を発出し、A1のコメントが真実であることを示す根拠を提出するよう指示

したことは支配介入に該当するか。

#### ア ニュースソクラ関係

##### (ア) 組合

- a 会社はA 1 に対し、ニュースソクラのインタビュー記事に係るA 1 のコメントについて、「真実である証拠を出せ」と令和元年7月8日付けで「業務命令」を発し、「出さなければ懲戒処分の対象である」とした。
- b ニュースソクラのインタビュー記事は、A 1 の執行委員長としての見解などを取材したものであり、労働組合の正当な言論活動である。
- c 労働組合活動としての使用者批判は、憲法第28条の団結権の行使としての性格をもっており、使用者はそれに対する受忍義務を負っている。
- d 問題とされた記事の「過剰な自爆買い」、「本部社員の深夜労働や賃金」などは、社員の労働条件に関連した労働組合活動の一環である。
- e 組合活動としての使用者批判に対して「従わなければ懲戒も」あるととれる文面で「業務指示」を発出し、使用者批判の言論活動に介入しようとしたものである。
- f A 1 がインタビュー記事で述べたのは事実であり、処分は不当である。
- g 組合の言論に「充分かつ明確な根拠」を求め、それが無いとして処分するのは不合理であり、正当な組合活動や表現の自由に対する抑圧である。

##### (イ) 会社

- a 会社は「事実確認」を行ったに過ぎない。会社が対応を検討するに際して前提となる「事実」を正確に把握するため「発言者」のA 1 に事実確認を求め、「権利」として発言機会を付与したものである。
- b よって、会社として事実確認を行うことに極めて「相当な理由が」あり、かかる観点からも不当労働行為は成立しない。
- c 会社は、A 1 の「過剰な自爆買い」や「深夜労働」に関する表現行為を問題としているのではなく、「それが真実であることに充分かつ

明確な根拠をもって表現したか」を問題としている。

- d ニュースソクラに関して、会社が指摘した記載は、会社の社会的評価を害し、名誉を傷つけるものである。また、これらは全て事実ではないし、「真実であることに充分かつ明確な根拠」の提示を求めたが一度して提示されてもいない。
- e 十分な根拠もなく「言論活動」を行なうことこそが問題であり、かかる組合の主張も、通常の法理論、法感情とかけ離れている。

## イ 序局関係

### (7) 組合

- a 会社はA 1 に対し、序局にA 1 が組合活動について紹介する意図で寄稿した記事について「真実である証拠を出せ」と業務命令を発出し、「出さなければ懲戒処分もありうる」とした。
- b 序局の記事も、組合執行委員長としての見解を記したもので、正当な組合活動の一環である。
- c その上で、会社が問題にした記事は「社員の昇進や年収」、「パワハラ」などの労働条件に関連したもので、会社は使用者批判の言論に懲戒処分を示唆して「業務指示」を発出し、言論活動に支配介入しようとした。
- d パワハラや自爆営業は、A 1 が現に体験している。名誉毀損だと言うのなら、出版公表した序局の出版社に対して主張すべきである。

### (イ) 会社

- a 序局の記事について、会社は「真実である証拠」を求める業務指示を発出したが、「出さなければ懲戒処分もありうる」としたことも不利益を加えたこともない。
- b 序局に関して会社が指摘した記載は、会社の社会的評価を害し、名誉を傷つけるものである。また、これらは事実ではなく、「真実であることに充分かつ明確な根拠」は一度として提示されていない。

- (3) ストライキ当日の令和元年7月11日、本社前で情宣活動中のA 1 が、幹部社員を殺してやりたいと発言していた直営店の社員がいる旨を述べたことに関して、同月25日付けで業務指示書を発出し、その発言をした社員の名前を

明らかにするよう指示し、これに応じない場合は懲戒処分を含む必要な措置を検討するとしたことは支配介入に該当するか。

#### ア 組合

(7) 会社はA 1 に対し、令和元年7月11日の本社前の情宣活動で、A 1 が「会社幹部を殺してやりたいと言っている直営店社員がいる」と述べたことについて「社員の名前を明らかにしろ」と同月25日付け業務命令を発し、「従わなかったら懲戒処分を含む必要な措置をとる」と脅した。

(4) 「直営店社員の名前を明らかにする」ことはA 1 の社員としての業務の範囲外であり、会社が「名前を言え」と迫ったのは組合員もしくは同調者の名前を言わせようとするもので支配介入である。

(7) 令和元年7月11日にA 1 が本社前で述べたことは、会社の従業員によるパワハラ、自爆営業の強要などを弾劾したもので、それにより被害を被った同僚が「殺したい、と言っている」ことを紹介したことも、その同僚の名前を明らかにしないことも正当な行為である。また、会社の体質や違法行為をメディアに明らかにすることは正当な組合活動の一環で、これに対して調査と称して呼び出し、圧力を加えたのは、支配介入である。

#### イ 会社

(7) 会社は何らかの対応をする前提として、「事実」把握のために「発言者」のA 1 に事実確認を求め、発言の機会を付与したものである。

(4) また、会社は安全配慮義務の履行として、言動の対象者である社員の身体の安全を図るために配慮したものである。

(4) A 1 が令和元年7月8日及び17日に組合が発行したビラを同僚のレターケースに配布したことに関して、同月25日付けで業務指示書を発出し、当該行為は就業規則違反の可能性があるので懲戒を含む必要な措置を検討中である旨を通知するとともに、今後同様の行為をしないよう指示したことは支配介入に該当するか。

#### ア 組合

(7) 会社はA 1 に対し、組合が発行したビラをA 1 がB 3 地区事務所において、休憩時間中に同僚のレターケースに配布したことについて、「配

布しないように」と令和元年7月25日付けで業務指示を發し、「懲戒処分を含む必要な措置をとる」と支配介入を行った。

- (イ) 休憩時間にレターケースにビラを入れただけで懲戒処分とするのは、正当な組合活動に対する妨害である。
- (ウ) 配布されたビラは組合が発行したと明白にわかる印刷物で、組合の言論活動の一環である。このような組合のビラは、会社に雇用される労働者に向けた文書であり、これを個人的な文書とすること自体が組合活動への敵視の現れである。
- (エ) レターケースには、関連会社の宣伝ビラや結婚式の案内状など各種チラシや個人的文書も入れられており、A1が入れたビラによって会社側にいかなる不利益も生じない。
- (オ) レターケースには、会社の経営数値の報告のための配布物があり、ビラ1枚だけが配達されることはないので会社に何らかの追加業務が生じることもない。
- (カ) 会社は、A1がビラをレターケースに入れたことについて、「会社の物品の私用」の問題であり、組合活動とは無関係とするが、会社が組合を敵視し、弱体化を狙ってレターケースへの投函を理由にA1に降格処分を下したことは明らかである。

## イ 会社

- (ア) 会社は、組合が発行したビラを、「配布しないように」と令和元年7月25日付けで業務指示を發したことはない。問題としたのは就業時間中の私的行為及び会社物品の私用で、「懲戒処分を含む必要な措置をとる」としたことも、不利益を与えたこともない。会社は、「事実確認」を行うため、対応を検討するに際して、A1にも「権利」として発言の機会を付与したものである。
- (イ) レターケースに限定して利用方法を文書化した規定はないが、就業規則は包括的に会社物品の私用を明確に禁止している。会社はレターケースの私用を許諾していないから、A1のレターケースの使用も正当な組合活動ではない。会社の地区事務所のレターケースは全て業務用で、私用は禁止されており、処分対象になり得る。



- (ウ) レターケースの私用を認めると、そのために配達が必要となり、コスト増の原因となるので、「私用の程度」が大きいのである。
  - (エ) 会社は、会社の物品の私用を問題とするものであり、ビラ配布自体やビラを労働者が読むことを問題とするものではない。
- (5) 元旦ストに近い令和2年1月8日に、A1の就業規則違反に係る懲戒処分の有無、程度を検討するに当たり、「弁明の機会」を設けるとしてA1を本社人事部に呼び出したことは支配介入に該当するか。

#### ア 組合

- (ア) 会社の「弁明の機会」なる呼出しは、組合の計画していた元旦ストを中止に追い込むためであり支配介入である。
- (イ) 令和元年11月8日、会社は業務命令として会社内のパワハラ等についての供述をA1に求めた。A1が同月18日付けで業務の範囲外である旨回答したところ、業務指示から弁明機会付与に切り替えたもので、支配介入である。
- (ウ) 会社は、令和元年11月25日、12月12日及び同月19日付け書面で「弁明の機会」の付与と称して、令和2年1月8日に実際に聴取りが実施されるまで、令和元年11月29日、12月17日と立て続けに本社会議室に呼び出したが、A1の行為は正当な労働組合活動及び教宣活動としての言論活動であり、憲法や労組法によって保護されている。

また、同年11月19日付け書面は、懲戒処分を予想させ、組合の元旦ストを抑止し、断念させ、ないしは組織の崩壊を狙ったものである。

- (エ) 組合は労働組合活動として、会社の24時間365日営業の義務化に反対し、時短ストライキ、休業ストライキを呼び掛けたが、会社はこれを敵視していた。

元旦ストの書面による通告は令和元年12月26日であるが、記者会見は同年11月11日に実施している。会社は同日、元旦スト告知を受け、A1に対する懲戒処分を急ぎ、業務指示から弁明聴取に切り替え、組合活動の委縮を狙ったものである。

- (オ) 令和2年1月8日にA1が本社人事部に出頭したのは不利益処分があると予告されていたからで、呼出し自体が不当労働行為で、誠実に弁明

の機会を付与したものと解されない。

- (カ) A 1 は、本来ならば最初から明示されるべき就業規則の該当条文が示されていない懲戒処分を前提とした弁明聴取への出頭要請を受けた。

A 1 は就業規則の明示を求め、その中で会社が懲戒解雇の条文をあげたことは威嚇効果を有する。

- (キ) 以上のような、業務指示、弁明機会聴取、懲戒処分という A 1 に対する一連の会社の行為は、A 1 の労働組合活動をやめさせ、排除したいという思惑を背景に労働組合活動に関わる言動を取り上げて懲戒処分を行ったものであり不当労働行為である。

## イ 会社

- (ア) 組合は、会社が A 1 に対して弁明の機会を付与したことが不当労働行為であるとするが、弁明の機会の付与は、懲戒処分における労働者保護のための手続であり、弁明の機会の付与が支配介入となることはない。

- (イ) 令和元年11月8日に会社が A 1 に求めたのは、序局第22号の記述につき、これら記述が真実であることの根拠の提出であり、会社内のパワハラ等についての供述など求めている。

- (ウ) 上記(イ)の A 1 からの回答で一通り当時会社として認識していた事柄に対する事実確認が終了したことから、その事実の評価として「懲戒処分の有無及び懲戒処分の対象となった場合のその程度の検討」に移行したもので、「記者会見」は契機ではない。また、組合は「立て続けに呼び出」されているなどと主張するが、A 1 からの要請に会社が誠実に応えたものである。

- (エ) また、弁明の機会が結果として令和2年1月8日となったのも A 1 の要請に応えたためであり、「就業規則検討箇所および懲戒処分の検討範囲」を記載したことも A 1 からの要請に応えたものである。

- (オ) 組合は、令和元年11月11日、元旦ストを告知する記者会見が行われたと主張するが、それについて会社は不知である。

- (カ) 組合は、弁明の機会の付与は元旦ストを抑止するためだとも主張するが、当初、弁明の機会の付与を連絡したのは、令和元年11月25日で、元旦スト通告は同年12月26日であるから、弁明の機会の付与が元旦ストを

抑止するためではあり得ない。

手続として連続性を持つ事実確認は同年11月11日以前から開始されている。

#### 第4 当委員会が認定した事実

##### 1 当事者等

###### (1) 被申立人

会社は、昭和48年11月20日に設立され、肩書地に本社を置き、加盟者に対しコンビニエンスストアの出店及び経営全般にわたる各種ノウハウやシステムの提供を行うなど、会社のチェーンにおける唯一のフランチャイザーとして同チェーンを運営する株式会社であり、平成31年2月末現在の店舗数は20,876店、従業員数は9,092人である。

なお、会社には社内労働組合はない。

###### (2) 申立人等

組合は、令和元年6月9日に結成され、肩書地に事務所を置き、コンビニエンスストア本部の社員、コンビニエンスストア・フランチャイズ店舗のオーナー、フランチャイズ店舗の従業員、店舗への配送などに関わる労働者、弁当などの製造に関わる労働者など、コンビニエンスストア事業に関連する労働者が加入する合同労組であり、令和4年7月現在、組合員数は30人で、内訳は、オーナー15人、店舗従業員10人、本部社員3人、関連企業労働者2人である。また、組合は、上部団体であるC1に加盟している。

ア A1は、組合の執行委員長でありコンビニエンスストア本部の社員として会社のB3地区事務所に勤務し、OFCの職にある者である。

イ A2は、組合副執行委員長であり、コンビニエンスストア・フランチャイズ店舗である群馬県の会社C2店のオーナーである。

ウ A3は、組合の副執行委員長であり、会社のフランチャイズ店舗に勤務している。

###### (3) 申立外組合

A4は、長野県に事務所を置く地域合同労組で、組合結成以前からA1が

A 4に加入しており、A 1はA 4の副執行委員長を務めていた。

## 2 会社の社員就業規則等

### (1) 会社の社員就業規則

会社の「社員就業規則」には、懲戒処分に関して、次の規定が含まれている。

(印刷物等の配布、掲示および放送等の禁止)

第13条 社員は会社の構内および附属の諸施設内で業務外のポスターその他印刷物等を配布もしくは掲示し、または放送、宣伝等の行為をしてはならない。

(始業および終業の時刻)

第21条 1日の労働時間は7時間45分とし、始業および終業の時刻は次のとおりとする。

始業時刻・・・午前9時00分 終業時刻・・・午後5時30分

(休憩)

第23条

③ 休憩時間は職場の秩序を守り、その後の勤務に支障のない範囲で自由に利用することができる。

(譴責、減給の基準)

第86条 社員が次の各号の一に該当する行為をした場合は、その情状により譴責または減給処分とする。

11. 会社の物品を私用に用いようとしたとき

(諭旨解雇、懲戒解雇の基準)

第88条 社員が次の各号の一に該当する行為をした場合は情状により諭旨解雇または懲戒解雇とする。

4. 会社の秩序に背反する行為を行ない著しく会社の信用ならびに名誉を傷つ

けたとき

10. 敢えて暴力を以って脅迫、暴行その他これに類する行為をしたとき

(2) 加盟店基本契約

会社とフランチャイジー（加盟店）との店舗経営に係る「加盟店基本契約書」には、営業時間及び契約解除に関して、次の規定が含まれている。

第24条（無休営業および時間）

② 本条第1項の営業時間「全期間を通じ、年中無休で、連日少なくとも午前7時から午後11時まで、開店し、営業を行う」との定めにかかわらず、乙は、今日の実情に合わせ、加盟店契約の全期間を通じ、年中無休で、連日24時間開店し、営業を実施するものとし、甲の許諾を受けて、文書による特別の合意をしない限り、24時間未満（本条第1項）の開店営業は認められないものとする。

第47条（甲の契約解除）

② 下記の契約に関する重大な違背をした場合において、甲から10日間以上の期間において、文書による催告を受けたにもかかわらず、その期間経過後もなお、その違反を改めず、または義務を履行しないときは、この契約を解除することができる。

記

(1) 第3条第2項、第5条、第7条、第18条第1項、同条第3項、第23条、第24条、第25条第1項、第26条各号、第27条第1項、同条第2項、第31条第1項、同条第3項、第32条第1項、第35条第1項、第38条第2項および同条第3項の定めの一つでも違反したとき。

3 申立てに至るまでの経緯

(1) 申立事実以前の労使関係

ア 平成30年3月5日付けでA4は、当委員会に対して会社を相手方として不当労働行為の救済を申し立て（A1を申立人として追加するよう申出があり、当委員会で同年7月25日付けで追加を決定。以下「前事件」とい

う。）、同年12月21日に関与和解が成立し、A 4 及びA 1 は前記の不当労働行為救済申立てを取り下げた。

イ 上記アの申立て前後において、A 4 と会社は、平成31年4月1日までに9回の団交を行ってきた。A 4 からの要求により団交は会社事業所外の会場で行われた。

## (2) 組合の結成

ア A 1 らは、令和元年6月4日付けのブログで、組合の結成を呼びかけた。

イ 令和元年6月9日に組合結成大会が開かれ、A 1 が執行委員長に就任した。また、A 2 及びA 3 が副執行委員長に就任した。

ウ 令和元年6月10日、組合は会社に対し、コンビニエンスストア本部社員、オーナー、店舗従業員、配送ドライバーやデイリー工場労働者など関連企業労働者すべてが加入できる労働組合としての組合の結成を通知するとともに、6月中旬までの本社会議室での団交開催を申し入れた。また、A 4 が行ってきた交渉を引き継ぐことを連絡し、会社のB 1 社長との面会についてもこれを求めた。

## 4 団交の延期、ストライキの実施等に関する経緯

### (1) 団交の申入れ、ストライキ参加の呼びかけ

ア 組合は、令和元年6月4日付けのブログで、7月11日のストライキ（詳細は後述）への参加を呼びかけた。

イ 令和元年6月10日、組合は会社に対し、上記3(2)ウのとおり団交開催を申し入れた。その際、「開催場所については、『組合』の役員、組合員が全国各地に就労、居住していることから東京・四ツ谷の御社会議室を確保されますよう要望いたします。」とし、「議題は、A 4 と<sup>ママ</sup>いておこなってきた団体交渉を引き継ぐこととなりますので、前回A 4 と御社との団体交渉で確認された、O F C 業務の範囲、限度について御社からのご回答をいただき、討議したいと思います。」とした。

ウ 令和元年6月12日、会社は組合に対し、A 1 の執行委員長就任を認識した旨、明確かつ具体的な団交議題の提示を求める旨、団交開催場所については本社には適切な場所がないので四ツ谷周辺に確保する旨、B 1 社長と

の面会についてはその考えがない旨のメールを返信した。

エ 令和元年6月17日、組合は会社に対し、「団体交渉申入補充書」を提出した。当該補充書において、組合は、本社会議室での団交開催とB1社長との面会を再度求めた。また、団交議題については「①2019年6月12日付けのA1宛の降格処分についての撤回」（詳細は後述）、「②2019年4月1日におこなわれたA4との団体交渉において、約束された回答」と提示したほか、「③②の2項目の議題の続き」として、「24時間営業やっている場合チャージを2%減額しているが、時短すれば2%減額は廃止するのか?」、「24時間営業義務かとセットで『オーナーヘルプ制度』が創設されたはずだが、実態は機能していないことを承知しているか?」、「時短、見切り販売についてのB1氏見解に反するOFCの『指導』は懲戒処分の対象と考えないか?」等の26項目を提示した。

オ 組合は、令和元年6月17日付けのビラで、7月11日のストライキ（詳細は後述）への参加を呼びかけた。

カ 令和元年6月21日、会社が組合に対し、上記エの団体交渉申入補充書に対してメールで連絡した。会社は組合に対し、団交日程の複数の候補日（いずれも午後6時開始）の提案、開催場所は四ツ谷周辺になる旨を連絡したほか、B1社長との面会については、交渉の対象とはならないが説明は聞く旨を回答した。また、同補充書の団交議題の①については、議題とされることを認識した旨を、団交議題の②については団交当日に回答する旨を回答した。24時間営業義務を含む26項目に言及している団交議題の③については、「そもそも、団体交渉の議題足り得るものとは認識しておりません」と回答した。

キ 令和元年6月25日、組合が会社に対し、団交開催日について7月5日とする旨と、団交開催場所について「本社会議室における団体交渉開催を強く要求致します」とメールで回答した。

令和元年7月1日、会社が組合に対しメールを送信し、同月5日の午後6時からの団交開催場所について、「弊社本社につきましては、別法人も入居する建物であることや通常の勤務時間を経過した後の時間であることなどから警備に負担を掛けること等もあり、団交場所については以下

の会場を提案させていただきます。 施設名：NATULUCK四谷駅前 A+B+Cルーム アクセス：JR四ツ谷駅から徒歩1分（四ツ谷3丁目方面／新宿通り南側）」と伝えた。その一方で会社は、「団体交渉にあたり弊社からの要請をご連絡いたします。貴組合においては、執行副委員長として会社加盟店オーナー様であるA2殿が参加されているものとして認識しております。一方、今回の団体交渉においては、A1委員長の弊社における労働条件に関して交渉があるものと認識しておりますが、特に懲戒処分に関する内容など、弊社においては機密情報として取り扱うものとして社内規則で規定されていることから、加盟店オーナー様に開示するものではございません。そのため、次回団体交渉についてはA2殿およびその他会社加盟店オーナー様の出席を控えるように要請するものです。なお、A4と弊社が行った過去の団体交渉において、加盟店オーナー様が参加した事実はございますが、これはA4が弊社へ事前に通告することなく突如としてA4が加盟店オーナー様の参加を決定したことであり、やむなく弊社が受忍したに過ぎないことを申し添えます。」とした。

ク 令和元年7月2日夕刻、会社広報から同人事労務部に対し、組合が発出したプレスリリースに関して問合せがあり、プレスリリースについて同人事労務部の知るところとなった。

当該プレスリリースには、「会社人事部と組合との団体交渉終了後の記者会見7月5日（金）20:00～21:30 NATULUCK四谷駅前大会議室にて団体交渉は、同日18:00～20:00同NATULUCK四谷駅前A+B+Cにて議題『社長B1氏が時短はオーナーの自由と発言しているにもかかわらず、現場では時短妨害が散見されることから、妨害は業務命令違反就業規則違反であることの確認』になります。ユニオンとしては、現場で妨害は禁止が確約されれば24時間義務は事実上廃止に追い込めると判断し、それを意図しての交渉です。」旨などが記載されていた。

ケ 令和元年7月3日、組合が会社に対し、団交会場について、「団体交渉の会場の件受信しました。意見はありますが団体交渉の場で議論しましょう。実りある団体交渉を期待しております。」とメール送信した。

(2) 団交延期の通知等



- ア 団交開催日予定日である令和元年7月5日午前10時11分頃、会社は組合に対し、「貴組合の意図として『24時間義務』に関する事項（以下「同事項」といいます。）を団体交渉の議題とされていることは明確ですが、まずもって同事項は会社の経営事項であり、団体交渉の議題足り得るものではございません。」、「貴組合がこのような意図をお持ちであり、しかも、これを会社に伝えられることすらせず、第三者に対してのみ発信されることにつきまして、会社としましては、貴組合が誠実な団体交渉を行われる考えをお持ちでないと判断せざるを得ません（貴組合は、貴組合執行委員長であるA1殿が脅迫及び暴行傷害行為を行ったことに対する会社の懲戒処分等も団体交渉の議題であるとされていますが、同事項を団体交渉の議題とすることを仮装するものと判断せざるを得ません。）」、「真に団体交渉の議題足り得る事項のみが団体交渉の議題となり、貴組合が誠実な団体交渉を行なう考えであると、貴組合ご自身の行動等により会社が確認できるまでは、2019年7月5日（金）18：00～開催予定の貴組合との団体交渉の開催を延期するものです」とメールで連絡した。
- イ 令和元年7月5日午後0時30分頃、組合は会社に対し、団交開始予定8時間前の団交拒否通知に驚いている旨、会社が示した理由は団交拒否の理由とならない旨、24時間営業義務は義務的団交事項であることは明白である旨、義務的団交事項の拒否は不当労働行為に当たる旨、あらためて団交開催を強く要求する旨などを記載したメールを送信した。
- ウ 令和元年7月5日午後3時11分頃、会社は組合に対し、団交拒否ではなく延期である旨とともに、組合の義務的団交事項の解釈が誤っていること、組合が発出したプレスリリースについての釈明や言及がないことに失望していることなどに鑑みて団交延期の撤回はしない旨を記載したメールを送信した。
- エ 令和元年7月5日午後7時30分頃、組合は、団交開催予定であった会場と同一会場で、団交延期等に関しての記者会見を実施した。記者会見には、A2らが出席した。
- オ 団交延期後、後記(4)アまでの間は、組合から団交の申入れは行われておらず、団交も開催されていない。

(3) 団交延期後からストライキ実施までの状況

- ア 会社はA 2に対して、令和元年7月5日付け代表取締役名の書面で、A 2が予告していた同月11日午後11時から翌日午前4時までの臨時閉店について、営業時間の短縮は加盟店基本契約に違反する重大な違背行為に当たるため、無断閉店しないよう厳重に警告した。
- イ 令和元年7月6日、A 2は、臨時休業は断念した旨の張り紙を店舗に掲示した。当該書面には、「会社本部による契約解除及び損害賠償請求1000万円を課され、ビビッて、臨時閉店は取り下げました」などと記載されていた。
- ウ 令和元年7月8日付けのビラにおいて、組合は同月11日のストライキへの参加を呼びかけた。
- エ 令和元年7月10日、組合は会社に対し、会社が「7月5日（金）に開催予定であった団体交渉を当日拒否したこと」は不当労働行為に該当するなどとして、「7月11日（木）始業時から終業時まで、団体交渉拒否抗議のストライキ」の実施を通告した。
- オ 令和元年7月11日、組合は全国一斉ストライキとして、本社前で情宣活動を行った。A 1、A 2、A 3らが参加した。
- A 2はストライキには参加したが、フランチャイズ店舗は閉店しなかった。

(4) ストライキ実施後の団交の状況

- ア 令和2年2月3日、組合と会社は、36協定締結の際の労働者代表の選出方法に議題を限定して、団交を開催した。
- イ 令和2年5月10日、組合は会社に対し、2020年度労働者代表選挙についての疑義、同年4月8日付けのA 1に対する懲戒処分、新型コロナ対策及びB 3地区事務所の設備改善を議題として、団交の申入れを行ったが、開催には至らなかった。
- ウ 令和4年5月30日、組合と会社は、団交を実施した。令和元年7月5日に開催予定であった団交における議題、令和2年4月8日付けのA 1に対する懲戒処分等が、当団交の議題とされた。これ以後も、複数回の団交が予定された。

## 5 A 1 に対する令和元年 6 月 12 日付け懲戒処分

(1) 会社は A 1 に対し、令和元年 6 月 7 日、「脅迫及び暴行傷害の件」で、リーダー職 2 級から同 1 級への降格の懲戒処分（以下「第 1 回処分」という。）を決定し、同月 12 日付けで通知した。なお、処分内容、事案概要等は、以下の内容とされた。

また、会社は A 1 に対し、同月 18 日付けで、降格に伴う給与の減額についても通知し、月当たり、基本給 1,200 円、資格給 1,500 円の合計 2,700 円を減額した。

### 1 処分内容

下記「3. 事案概要」の(1)から(3)までにおけるそれぞれの複数の行為は、それぞれが個々に就業規則第 88 条（諭旨解雇、懲戒解雇の基準）「10. 敢えて暴力を以って脅迫、暴行その他これに類する行為をしたとき」に該当し、本来、諭旨解雇または懲戒解雇に該当する行為である。

しかしながら、貴殿の更生を強く期待し、処分の大きな軽減を行い降格処分とするものである。

2 処分決定日 2019 年 6 月 7 日

### 3 事案概要

(1) 2019 年 3 月 20 日（水）16:00～16:20 の間、B 3 G D O において、貴殿と B 4 との面談で貴殿が、「（この B 3 G D O エリアのやつで）私のことを死んでくれって言ったやつはすぐに見つけ出しますから。そいつの家燃やしますよ。我々で。家族ともども殺しますよ。私が指示出せば。」と発言し、B 4 が「それは中核派として？」と聞き返したところ、貴殿は、「中核派革命軍。革命派は地下に潜っていますから、地下には何千人といますから。いつでも探し出しますよ。ぱっと探せばっとそいつを殲滅しますよ。 B 5 の家だって、爆破しますよ。」との発言を行ったこと。※なお、かかるやり取りについては録音記録も存在することを特に付言する。

(2) 2019年4月2日(火) 15:25~15:30頃、B3GDO会議室において、B6DOのミーティングが行われていたところ、貴殿がその部屋に入室し、B7がミーティング中であることを理由とし、退出するよう伝えたところ、貴殿がその上半身をB7の左半身にぶつけ、B7は机に右腕をぶつけ負傷した。さらに、貴殿はその後B8が座っている椅子の足を強く蹴った。

(3) 2019年4月4日(木) 17:00~17:20頃、貴殿とB4が電話で会話をした際に、貴殿が「そもそもB8が連絡を無視して、こっちは何度も連絡してんのに完全に無視しやがって、だから休憩時間に部屋に行った。そしたらもう始まってたが、B8と話をするだけだから入っていったら、B7が出てきやがって。これを暴力と言うのなら本当の暴力を教えてやるよ、B7に。鉄パイプでB7のそこを狙って、そこをやれば一撃ですよ。血を見る以外あいつは残されてない。B7の家族も一網打尽。殺しつくしてやる。」旨発言し、B4が、「その発言は駄目だ。脅迫だよ。そんな発言はする必要がない事でしょ」旨言ったところ、貴殿は「こっちは三里塚で、公安の奴を3人、大きな石で頭かち割ってやったんだ。植物人間にしてやったよ。ヘルメットとマスクしてるから逮捕されてないけど、逮捕を怖がってたなら何もできない、それだけの覚悟は出来ているんだ。死ぬ覚悟も出来ている。」旨発言し、さらに、「B7が大きくしたんだ。こそこそ事を大げさにして、FC達に指示して『あ〜』とか言わせて、B7が18時に戻ってくるから、18時なら会計も帰ってるから待ち伏せして鉄パイプで殴ってやるよ。殺してやる。絶対に許さねー。中核派に喧嘩売ったら最後、行きつくところを見せつけてやるよ。処刑だ処刑。」旨発言したこと。

(2) 第1回処分に係る各事案の経緯等

ア 上記事案概要の(1) (以下「第1回処分理由(1)」という。)の経緯について

(ア) 平成31年3月20日午後4時頃から4時20分頃の間、B4はA1と、B3地区事務所で、賞与支給等に係る評価面談を行った。

(イ) A1から、冒頭、「回答の件という事ですよ」との発言があり、そ

れからA1による労働者代表選挙に関する件、会社の従業員からパワハラ等の電話相談を受けている件、大阪府のオーナーに関する件等の主張がなされた。会社社長らと元総理大臣とに関する主張に及んだ際、A1は、「はっきり言って、中核派对国家権力との戦いだと思っています。」などと述べた。

B4が「そのまあ私自身深みを聞きたい、まあA1さんの主張は知っているし」などと述べたところ、A1は、「私のことを死んでくれて言ったやつはすぐに見つけ出しますから。そいつの家燃やしますよ。我々で。家族ともども殺しますよ。私が指示出せば。」と述べた。B4が「それは中核派として」と尋ねたところ、A1は、「中核派革命軍。革命派は地下に潜っていますから、地下には何千人といますから。いつでも探し出しますよ。ぱっと探せばとそいつを殲滅しますよ。B5の家だって爆破しますよ。」と述べた。

- (ウ) B4が「そんなことを言っちゃいけない」と述べたところ、A1は、「それぐらいやるよ。もし妨害してくるのだったら、選挙妨害だったら。妨害に対して、暴力に対しては、我々は暴力革命を肯定していますから、暴力でしか革命は出来ないと思っていますから、解決は暴力でしかないから。」と述べた。
- (エ) その後、A1は、他の従業員に係る苦情、当該従業員を今すぐ連れてくるよう要求する旨を述べた。B4が、落ち着くよう述べたが、A1は面談場所から退出した。
- (オ) 評価面談は、平成31年4月11日に再実施された。

イ 上記事案概要の(2) (以下「第1回処分理由(2)」という。)の経緯について

- (ア) 平成31年3月14日から20日までの間、B3地区事務所において、36協定等を締結するための労働者代表を選出するため、投票選挙が実施された。当該選挙には、A1とB8が立候補し、同月21日、B8の当選が発表された。
- (イ) 平成31年3月21日、A1はB8に対して、賃金・労働条件に関する16項目、労働者代表選挙に関する8項目及び24時間365日営業義務契約見

直しなど会社経営の改善に関する11項目について、労働者代表として会社人事労務部と今週中に交渉の上、回答するよう、また、返答がない場合は労働者代表の責務を果たしていないので労働基準監督署へ告発するなど、メール送信した。当該内容のメールは、B 8の業務用パソコンアドレスに同日午後0時5分、0時9分、4時10分に送信され、同人の携帯電話のアドレスにも5時19分に送信された。なお、0時9分のメールはB 7にも送信された。

- (ウ) 平成31年4月2日、B 3地区事務所3階の会議室で、会社のB 2ゾーンにおけるゾーン所属のO F Cによる会議終了後の午後3時頃から、B 6地区における地区所属のO F C等が出席する会議（以下「DOミーティング」という。）が開催された。B 6地区DOミーティングには、B 7、B 8ら15人が出席していた。

前段の会議終了とB 6地区DOミーティング開始までの間は、休憩とB 6地区DOミーティング準備のための時間が約20分間あった。

- (イ) 平成31年4月2日午後2時57分及び3時7分、A 1はB 8の携帯電話メールアドレスあて、回答がなく憤りを感じている、2階にいるので今すぐ来るようになどとメール送信した。B 8はA 1に返信をしなかったが、B 7には当該メールについて報告した。

- (オ) B 6地区DOミーティング開始から5分が経過した頃、A 1は、同会場へ入室した。A 1は、席に座っているB 8に向かって進み、B 8の左後方から、話があるので来てほしい旨を述べた。B 8はA 1に向かって体を向け、会議中だから行けない旨を返答したが、A 1は来てほしい旨を繰り返し述べた。2つ右隣の席に座っていたB 7がA 1に対し、会議中だから退室するよう述べたところ、A 1はB 7に詰め寄った。B 7はA 1に対し、退室するよう繰り返し述べた。B 7は自身の体の向きを、A 1の方向へ向けようと、座っていた椅子ごと机に対し左向きに90度超の角度にして、立ち上がろうと腰を上げようとしていたところへ、A 1が、ふざけるななどと言いながら、両腕を後ろに組んだ状態で上半身前面部を、B 7の上半身左側にぶつけた。B 7は、座っていたキャスター付きの椅子ごと、ぶつけられた勢いで右側に動き、自身の右腕を、右側

にあった机の天板にぶつけた。

- (カ) B 7は立ち上がり、A 1に対し、再度退室するよう述べた。A 1は出口の方向へ向かい歩き出し、途中、B 8の席を通り過ぎる際、右足で、B 8が座っていた椅子の右後ろ脚を、B 8の右横の方向から蹴り上げた。その際、B 8は、体の向きをA 1とB 7の方向に向けて椅子に座っていた。蹴り上げた音が響き、会議出席者達から「あー、蹴った」などと声が上がった。A 1は会議室から退室し、B 6地区DOミーティングは5分間程度中断した。
- (キ) 平成31年4月2日午後6時頃、B 7は、会社従業員の運転する自動車、B 3市内の医療機関に赴き、受診した。通院は同日に1度のみで、医師からは、湿布を貼り様子を見るよう言われた。右上腕部挫傷で、約1週間の安静加療を要する見込みとの診断書の交付を受けた。処方箋が交付され、翌3日午後4時51分頃、B 3市内の薬局で湿布薬を購入した。  
当該受傷は、会社において、業務中の災害として取り扱われた。

ウ 上記事案概要の(3) (以下「第1回処分理由(3)」という。)の経緯について

- (ア) 平成31年4月4日、B 4は、A 1の携帯電話からの不在着信に気づき、午後4時59分頃から約17分間、A 1の携帯電話へ架電した。B 4は、メモをとりながらA 1と電話で話した。
- (イ) A 1から話を始め、平成31年4月2日のB 6地区DOミーティングの件に話が及んだ際、A 1は、B 7が午後6時に戻ってきたら鉄パイプで殴る、殲滅する旨を述べた。
- (ウ) B 4がA 1に対し、落ち着くよう述べ、別の内容に話が及んでから、A 1は、今日はすぐ帰る、また話をしたい旨を述べ、電話での会話は終了した。
- (エ) 電話終了直後、B 4は、B 7の携帯電話へ架電したが、B 7の応答がなかったため、B 3地区事務所に戻らないようメール送信した。その後、上長のB5に経過を報告した。すぐにB5からB 7の携帯電話へ架電したが応答はなかった。その後、B 7からB5に電話があり、B5からB 7に対し、上記(イ)の状況が伝えられた。

(オ) B 4は、A 1との電話の際に記載したメモを基に「A 1との電話／会話の概要について」と題する書面を作成し、午後9時25分頃、弁護士、B5、会社人事部門あてにメール送信した。

エ 第1回処分に係る面談、弁明の機会等について

(ア) 会社はB 3地区事務所で、第1回処分の対象事項に関して、平成31年4月5日及び29日にA 1と面談を行い、令和元年5月24日にA 1に対して弁明の機会を設けた。

(イ) 会社の懲戒処分手続においては、就業規則上は始末書に関する規定はあるが、従来、対象者から始末書を徴していない。

6 A 1に対する令和2年4月8日付け懲戒処分

(1) 会社はA 1に対し、令和2年4月8日、「会社の信用ならびに名誉棄損、脅迫、暴行及びその他の件」で、リーダー職1級から担当職2級への降格の懲戒処分（以下「第2回処分」という。）を決定し、同日付けで通知した。なお、処分内容、事案概要等は、以下の内容とされた。

また、会社はA 1に対し、降格に伴う給与の減額についても通知し、月当たり、基本給4,800円、資格給13,000円の合計17,800円を減額した。

1 処分内容

下記「3.事案概要」の(1)から(7)までにおけるそれぞれの行為（なお、(2)、(3)、(4)、(5)及び(7)はそれぞれ複数の行為である。）は、それぞれ個々に（(2)、(3)、(4)、(5)及び(7)における複数の行為については複数の行為が個々に）、(1)、(2)及び(6)が就業規則第88条（諭旨解雇、懲戒解雇の基準）「10.敢えて暴力を以って脅迫、暴行その他これに類する行為をしたとき」に該当し、(3)、(4)及び(7)が同条「4.会社の秩序に背反する行為を行い著しく会社の信用ならびに名誉を傷つけたとき」に該当し、(5)が就業規則第86条（譴責、減給の基準）「11.会社の物品を私用に用いようとしたとき」に該当し、(1)から(7)までの行為は本来、それぞれ諭旨解雇若しくは懲戒解雇又は譴責若しくは減給に該当する行為であり、特に複数の諭旨解雇又は懲戒解雇に該当する行為が存在するものである。もつとも、再度貴殿



の更生を極めて強く期待し、処分の大きな軽減を行い降格処分とするものである。しかしながら、今後、仮に、貴殿が更生せずに、懲戒処分に該当する行為を行った場合には、重大な処分とせざるを得ないこともあえて通知するものである。

2 処分決定日 2020年4月8日

### 3 事案概要

(1) 2018年10月26日（金）貴殿が会社敷地内（当社B3地区事務所）において社外団体のビラを社員に配布していたことに対し、同事務所にて当時勤務していた会計マネジャーのB9から、「事務所内で業務外の個人的な印刷物を配布するのをやめてもらいたい。」と伝えたところ、貴殿が自らの考えを述べ、その中で、「これでも大人しくやっている方なのに、そういうことを言うてくるのであれば、17時半以降に全員にビラを配ってやろうか。もしくは、仲間に地区事務所を占拠させるぞ。俺は中核派の人間で、中核派は人を殺してきた組織だ。共産党や社民党のような生ぬるい組織ではない。」旨発言したこと。

(2) 2019年4月1日（月）11:30～12:10の間、当社B3地区事務所前の歩道で、組合のA3氏が演説をおこなっている際、先に演説の終わった貴殿が、会社敷地内（同事務所1F B12店の店舗軒下周辺）でビラ配りを実施したのち、総合渉外部マネジャーのB10を発見して突進し、同地区事務所の入口ガラス戸内で、同マネジャーに自らの胸部で正面からの体当たりや腹部での体当たりを繰り返したこと。更にその後、体当たりを止めに入ったB2ゾーン総務マネジャーのB4に対しても、ガラス戸の外（B12店敷地内）で、腹部での体当たりをおこなったこと。

(3) 2019年6月11日配信のニュースソクラの記事におけるインタビューにおいて、貴殿が「B1現社長は、私の千葉勤務時代のZMだったが、過剰な自腹買いを強要するような人だった」、「本部社員は、夜中3時や4時にも呼び出される。それで年収300万円ぐらい」と発言したこと。

- (4) 2019年5月、雑誌「序局」第21号において、貴殿が「『俺は何人のオーナーを自殺に追い込んだ(!)』ことを自慢するような社員が出世してDM（地区マネージャー）、ZM（ゾーンマネージャー）となって、店舗オーナーの数倍の年収を得るという仕組みで、会社全体は成り立ってきたのです」（60頁下段）、「オーナーの命や健康を害することが明々白々の『指導』をすることが上司から命令される事例が多々ある」（62頁上段）、「会社には、渉外部といういわばテロ部隊というかパワハラ部隊がいます」（64頁上段）、「C5のあと社長になったB1は、・・・またC6組合の仲間の店舗閉店を強行したのもB1です。パワハラでのしあがってきた典型です。」（64頁上段）と記述したこと。
- (5) 2019年7月8日、貴殿が当社B3地区事務所にて、OFC34名に対して、社内送付用レターケースを用いて、社外団体の名が記載されたビラ（業務外の印刷物）の送付手配をしようとしたこと。
- (6) 2019年7月11日、貴殿が本部ビル前において、旧知であったディストリクトマネージャーのB15を発見し「パワハラしたB15さん、何か釈明しろよ。直営店の社員が言っていたぞ、お前をぶっ殺してやりたいと。言えよ、ほら。だからどうしようもない会社になるんですよ。」と聴衆の前で発言したこと。
- (7) 2019年9月の雑誌「序局」第22号において、貴殿が「…会社本部はこれまでもC3-C4を背景に、オーナー、社員を過労死や自死に追い込んできた経営陣の犯罪をことごとく隠蔽してきたのです」（39頁上段）、「この間、4月1日の私の指名ストライキが『脅迫・暴行である』などという意味不明な警告文書を出してきて、2001年会社入社当時の賃金まで下げるという懲戒処分を6月14日付で出してきました」（41頁上段）、「…7月5日に、会社本部は早朝群馬の副委員長A2オーナーさんのお店に、B13ゾーンマネージャーがB1社長名入りの『7月11日ストライキをやったら、違約金1000万円』なる警告書をもって恫喝しました」（41頁上段）、「…時短ストライキはできなくとも、全国で送金ストライキ（本部への日々売上送金をストップ）、発注ストライキなどいろいろな工夫をこ

らした試行錯誤のストライキが行われました」（42頁上段）と記述したこと。

(2) 第2回処分に係る各事案の経緯等

ア 上記事案概要の(1)（以下「第2回処分理由(1)」という。）の経緯について

(ア) 平成30年10月26日午前、B9は、A1から有無を言わずビラを渡された旨の報告を、部下から受けた。

(イ) B9はビラ配布に関して、社員就業規則第13条の規定（前記第4の2(1)）があることを人事労務部に確認した。また、A1に対し申入れを行うことについて、上長であるB14にも相談した。

(ウ) 平成30年10月26日午後3時30分頃からの約1時間、B3地区事務所の喫煙所で、B9はA1に対し、事業所内で業務外の個人的な印刷物を配布するのをやめてもらいたい旨を申し入れた。A1は、休憩時間や就業時間外であれば問題ない旨を述べ、B9は、就業規則の規定で禁止されている旨を述べた。また、A1は、最高裁判所でも就業時間外の配布は認められている、その程度の理解で言わないでほしい、組合活動として当然の行為だ、不当労働行為だ、労働基準監督署へ一緒に行こうなどと述べた。

(エ) さらにA1は、「これでも大人しくやっている方なのに、そういうことを言うてくるのであれば、17時半以降に全員にビラを配ってやろうか。もしくは、仲間に地区事務所を占拠させるぞ。俺は中核派の人間で、中核派は人を殺してきた組織だ。共産党や社民党のような生ぬるい組織ではない。」旨を述べた。

(オ) その後、A1が働きやすい職場環境作りを目指している旨を述べたことに対し、B9は、自身も職場環境維持向上を考えて仕事をしている旨を述べ、さらに、自分の考えを伝えたので、A1が法令で認められている正しい行為だと考えるのであれば、もう何も言わない旨を最後に述べた。

(カ) 平成30年10月26日午後5時39分、B9は、上長のB14、B4及び人事労務部あて、A1とのやり取りについて、メールで報告した。

- (キ) 令和元年8月20日、会社はA1に対して業務指示書を発出し、上記(エ)のA1の発言は、社員就業規則違反に該当する可能性がある行為であり、懲戒処分を含む必要な措置の検討を行っている最中で、同指示書記載の会社が認識している行為が事実と異なると主張する場合は、同月28日までに書面を提出するよう指示した。
- (ク) 令和元年8月28日、A1は会社に対して、上記(キ)について、会話をした記憶はあるが、業務指示書に記載された発言をした事実はない旨を回答した。
- イ 上記事案概要の(2)（以下「第2回処分理由(2)」という。）の経緯について
- (ア) 平成31年4月1日午前11時頃から正午頃にかけて、組合は、B3地区事務所前でストライキを実施した。ストライキにはA1、A3らが参加した。
- (イ) 会社本部の組織で、警察機関との窓口となる業務を担当するB10は、平成31年4月1日正午前、B3地区事務所へ赴き、上記(ア)のストライキの様子を同事務所2階から見た。その後、B10は、同事務所1階の風除室に降り、外部との出入口のガラス戸越しにストライキにおけるA1の演説やビラ配りの様子を見た。
- (ウ) 平成31年4月1日、B4もB3地区事務所へ赴き、上記(ア)のストライキの様子を同事務所の外の敷地内から見た。
- (エ) A1の演説後はA3が演説を行い、その間、A1はB3地区事務所敷地等でビラ配りを行った。B4の近くでビラ配りを行った後、A1は、B10のいる同事務所1階の風除室に走って入った。A1は、風除室内の郵便受け付近に立つB10に対し、「渉外部が何をしに来た」旨を述べ、手を後ろに組み、複数回、胸で体当たりを行った。B10は、「それは暴力である」旨を述べ、A1と同様の姿勢を取り、両者が相対する形でもみ合いの状態となった。
- (オ) B4はA1の後を追い、B3地区事務所1階の風除室に入り、A1とB10の間に体を入れ、A1を風除室の外に連れ出した。風除室の外で、A1はB4に対し、「これぐらいやらないと示しがつかない」などと述

べながら、手を後ろに組み、複数回、胸や腹で体当たりを行った。B 4も同様の姿勢となりながらA 1の体当たりを受けた。

(カ) B 10は、上記のストライキについて、人事労務部に口頭で報告するとともに、「B 10殿 疾患名：左肩外傷 平成31年4月1日業務中に他者に体当たりされて受傷。4月2日当院受診し上記診断にて、約2週間の保存加療を要する見込みである。」との記載がある「診断書」と題する書面を提出した。

(キ) A 1は、後記ウ(イ)のとおり、令和元年5月発行の序局第21号に寄稿し、上記(エ)に関して、「『ふざけんな！』と怒りのあまりちよっと手を出したら」との記述が掲載された。

ウ 上記事案概要の(3)（以下「第2回処分理由(3)」という。）及び(4)（以下「第2回処分理由(4)」という。）の経緯について

(7) 令和元年6月11日配信のニュースソクラにおいて、A 1を取材した「組合発足A 1初代委員長に聞く」と題した記事が掲載された。

当該記事には、インタビューにおけるA 1による以下の発言などが掲載された。

a B 1現社長は、私の千葉勤務時代のZ M（ゾーンマネージャー・部長級）だったが、過剰な自腹買いを強要するような人だった。

b 本部社員は、夜中3時や4時にも呼び出される。・・・それで年収300万円ぐらい。

(イ) 令和元年5月発行の序局第21号に、A 1が寄稿した「巨大ブラック企業Yに始まった『生きるための反乱』」と題した記事が掲載された。

当該記事には、以下の記述などが掲載された。

a 「俺は何人のオーナーを自殺に追い込んだ（！）」ことを自慢にするような社員が出世してDM（地区マネージャー）、Z M(ゾーンマネージャー)となって、店舗オーナーの数倍の年収を得るという仕組みで、会社全体は成り立ってきたのです。

b オーナーの命や健康を害することが明々白々の「指導」をすることが上司から命令される事例が多々ある。

c 会社には「渉外部」という言わばテロ部隊というかパワハラ部隊

がいます。

d C 5のあと社長になったB 1は、・・・またC 6組合の仲間の店舗閉店を強行したのもB 1です。・・・パワハラでのし上がってきた典型です。

(ウ) 令和元年7月8日、会社はA 1に対し業務指示書を発出し、ニュースソクラにおける上記(ア) a 及びbの発言、序局第21号における上記(イ) a 乃至dの寄稿内容について、事実確認を行うので「真実であることに充分かつ明確な証拠（証拠となる資料を含みます。）」を同月18日までに書面で提出するよう業務指示を行った。

(エ) 令和元年7月15日、A 1は会社に対し、上記(ウ)への回答及び疑義をメールで送信した。A 1は、記事は執筆者の責任である旨、取材を受けたことは否定しないが実体験から出た証言を行った旨、記憶を喚起し物的証拠をまとめたいため、一定の時間と社内や関係者が保存している資料の開示が必要になる旨を回答し、また、以下のような疑義を呈した。

a ニュースソクラ及び序局はジャーナリズム媒体であるので、まずは雑誌編集者及び記事執筆者に質問すべきであるところ、会社がA 1に対して質問をする理由

b 業務の範囲外の組合活動の一環として受けたインタビューであるところ、会社がA 1に対し業務指示として質問をする理由

c 労働組合の正当な活動として行っていることに対しての業務指示は不当労働行為に該当するおそれがあり、これに関する見解

d B 2ゾーンB 3地区事務所所属のA 1に対する業務指示が人事部から発出されている理由

e 担当しているO F C業務と業務指示書の関係

(オ) 令和元年7月17日、会社はA 1に対し、上記(エ)の疑義について、以下のように回答した。

また、A 1が発言を行った際に有していた「真実であることに充分かつ明確な証拠（証拠となる資料を含みます。）」を書面で提出するよう再度、業務指示した。

a (エ) aについて

事実としていることに関して、直接の発言者であるA1に対して事実確認を行うもの。

b (エ) bについて

会社の従業員であるA1が会社に関して行った発言は、会社の就業規則に抵触する可能性があると考えている。会社の従業員には就業規則に抵触する可能性がある行為についての事実確認に業務として応じる義務がある。

c (エ) cについて

不当労働行為に該当するとは全く考えていない。

d (エ) dについて

場合によっては就業規則に抵触する可能性があるとも考えており、関係部署である人事部から行うもので、B2ゾーンマネジャーも了承している。

e (エ) eについて

担当業務以前に会社従業員としての業務があり、事実確認には業務として応じる義務がある。

(カ) 令和元年7月18日、A1は会社に対し、上記(ウ)及び(オ)への回答を書面で行った。回答内容は、上記(エ)と同様だった。

(キ) 令和元年7月18日、会社はA1に対し、上記(カ)の回答は上記(エ)と同様であり、A1からの疑義には既に回答しているので、業務指示書への回答を提出するようメールで求めた。

(ク) 令和元年7月18日、A1は会社に対して、先ほどの回答が「回答書」である旨、メール送信した。

(ケ) 令和元年7月25日、会社はA1に対して、「真実であることに充分かつ明確な証拠（証拠となる資料を含みます。）」を有しているのであれば、最終期限として8月1日までに提出するよう業務指示した。また、提出がない場合、上記(ウ)の7月8日付け業務指示書に記載したA1の発言は、「著しく会社の信用ならびに名誉を傷つけるものであり、なおかつ、貴殿は何らの根拠もなく真実ではない発言を行ったものと判断せざるを得ないことを付言」した。

(ウ) 令和元年8月1日、A1は会社に対して、上記(ウ)、(オ)及び(ケ)並びに後記エ(オ)並びにオ(ウ)への回答を書面で行った。A1は、業務指示事項はOFCの業務範囲外である旨、懲戒処分に言及していることから会社のハラスメント防止規程第2条(2)「職務上の・・・優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える」に該当している旨、業務指示書の内容は不当労働行為に該当するので、「他の行為とともに」、7月29日、当労働委員会に救済申立てを行った旨を回答し、当該申立書の「請求する救済内容」及び「不当労働行為を構成する具体的事実」の内容を記載した書面も添付した。

エ 上記事案概要の(5) (以下「第2回処分理由(5)」という。)の経緯について

(7) B3地区事務所では、レターケースについて、以下のように利用及び運用されている。

a レターケースは、担当フランチャイズ店舗に直接出向くことの多いOFCあての書類を送付するために各OFC毎に設置され、B3地区事務所では、A4サイズの大学ノート数冊が入る程度の大きさの亚克力製の透明なケースで、20段程度の高さのものが横に3連で設置されている。

b レターケースに入れられた書類は、週1回又は2回程度、B3地区事務所の担当者が送付用のケースに移し、これを委託業者が回収し、各OFCが指定したフランチャイズ店舗へ配送され、OFCがその店舗で受け取る。

c 会社には、レターケースの使用方法について限定して文書化された規定はない。

(イ) 令和元年7月8日、A1は、B3地区事務所でレターケースにOFC34人あて、ビラを投入した。

当該ビラは、B3地区事務所からOFCへ発送されなかった。

(ロ) 令和元年7月17日、A1は、B3地区事務所で、会計担当者8人あて、ビラを配布した。

(ハ) 令和元年7月17日、A1は、B3地区事務所でレターケースにOFC



33人あて、ビラを投入した。

- (オ) 令和元年7月25日、会社はA1に対し業務指示書を発出し、上記(イ)乃至(エ)の行為について、「社員就業規則違反に該当する可能性がある行為であり、現在、懲戒処分を含む必要な措置の検討を行っている最中ですが、まずもって、同様の行為を今後行うことがないよう、急ぎ本書面をもって業務指示を行うものです」とし、会社が認識している行為が事実と異なると主張する場合は8月1日までに書面を提出するよう指示した。
- (カ) 令和元年8月1日、A1は会社に対して、上記(オ)等について、前記ウ(コ)のとおり回答した。

オ 上記事案概要の(6)（以下「第2回処分理由(6)」という。）の経緯について

- (ア) 前記4(3)オのとおり、令和元年7月11日、組合は全国一斉ストライキとして、本社前で情宣活動を行った。
- (イ) 上記(ア)のストライキでの演説中、A1は旧知の会社従業員であるB15を見つけ、「パワハラしたB15さん、何か釈明しろよ。直営店の社員が言っていたぞ、お前をぶっ殺してやりたいと。言えよ、ほら。だからどうしようもない会社になるんですよ。」と述べた。
- (ウ) 令和元年7月25日、会社はA1に対し業務指示書を発出し、上記(イ)の行為について、社員就業規則違反に該当する可能性があることから、8月1日までに書面により、「ぶっ殺してやりたい」と発言した直営店の社員を明らかにすること、及び明確な根拠（証拠となる資料を含む。）を提出することを指示した。
- (エ) 令和元年8月1日、A1は会社に対して、上記(ウ)等について、前記ウ(コ)のとおり回答した。

カ 上記事案概要の(7)（以下「第2回処分理由(7)」という。）の経緯について

令和元年9月発行の序局第22号に、A1が寄稿した「Yはストライキの日」と題した記事が掲載された。

当該記事には、次の記述などが掲載された。

a 会社本部はこれまでもC3—C4を背景に、オーナー、社員を過労死や自死に追い込んできた経営陣の犯罪をことごとく隠蔽してきたのです。

この間、4月1日の私の指名ストライキが「脅迫・暴行である」などという意味不明な警告文書を出してきて、2001年会社入社当時の賃金まで下げるという懲戒処分を6月14日付で出してきました。

b 7月5日に、会社本部は早朝群馬の副委員長A2オーナーさんのお店に、B13ゾーンマネージャーがB1社長名入りの「7月11日ストライキをやったら、違約金1000万円」なる警告書を持ってきて恫喝しました。

c 時短ストライキはできなくとも、全国で送金ストライキ（本部への日々売上送金をストップ）、発注ストライキなどいろいろな工夫をこらした試行錯誤のストライキが行われました。

(イ) 令和元年11月8日、会社はA1に対し業務指示書を発出し、序局第22号における上記(ア) a乃至dの寄稿内容について、事実確認を行うので「真実であることに充分かつ明確な証拠（証拠となる資料を含みます。）」を同月18日までに書面で提出するよう業務指示を行った。

なお、同日、会社B2ゾーンマネージャーはA1に対し、当該業務指示書は自身が行った業務指示と同一のものでもある旨通知した。

(ウ) 令和元年11月18日、A1は会社に対し、上記(イ)への回答を書面で行った。A1は、業務指示書への回答が労務提供義務を履行する上で必要かつ合理的であるとは考えられない旨、雑誌の記事が自身の発言かも含めて回答できない旨、業務指示でなく中立な調査委員会等による調査には協力可能な旨、同月8日に上記(イ)の業務指示を行ったことについて不当労働行為として追加申立てをする予定である旨などと回答した。

キ 第2回処分に係る弁明の機会等について

(ア) 令和元年11月25日、会社はA1に対し、「貴殿の行為について、従前から、社員就業規則違反に該当する可能性があることから、貴殿の認識するところの事実関係を明らかにするよう業務指示書により要請しておりました。このたび、貴殿に対する懲戒処分の有無及び懲戒処分の対象

となった場合のその程度を検討するにあたり」、同月29日に本社で、弁明の機会を設ける旨を書面で通知した。

- (イ) 令和元年11月27日、A 1は会社に対し、対象事実及び就業規則該当条項を明らかにするよう、また、その上で弁明について考える必要があり、指定の日時では十分な検討ができないため、別の日時を指定するようメールで要請した。
- (ウ) 令和元年12月11日、組合は記者会見を実施し、オーナーに対して、元日の休業を呼び掛けた。
- (エ) 令和元年12月12日、会社はA 1に対し、認識事実の概要を記載した書面を添付した上で、弁明の機会を本社で同月17日に設ける旨を書面で通知した。
- (オ) 令和元年12月15日、A 1は会社に対し、就業規則該当条項の記載がないため弁明できない旨の連絡、また、指定の日時では十分な検討ができないため少なくとも1か月以上の猶予が必要である旨の要請をメールで行った。
- (カ) 令和元年12月19日、会社はA 1に対し、「現状において当社就業規則で検討する箇所および懲戒処分の検討範囲」を記載した書面を添付した上で、弁明の機会を本社で同月27日又は令和2年1月8日に設ける旨を書面で通知した。
- (キ) 令和元年12月26日、組合は会社に対し、同月27日、31日及び令和2年1月1日にストライキを実施する旨を通告した。
- (ク) 令和2年1月8日、会社は、本社で、第2回処分の対象事項に関して、A 1に対して弁明の機会を設けた。

## 7 会社における懲戒処分例

第1回処分及び第2回処分に係る処分対象事案について、会社の平成26年から令和3年4月までの懲戒処分における類似事例（すべて加害者に対して初めての懲戒処分）は、以下のとおりである。なお、暴行傷害行為以外の類似事例はない。

- (1) 加害者が被害者に対し、加療約14日間の傷害を負わせ、加害者は自主的に

退職し、会社が２段階の降格処分を実施した事例

- (2) 加害者が被害者に対し、打撲（会社として特に加療が必要な期間は認識していない。）を負わせ、会社が２段階の降格処分（併せて人事上の措置として大きく職務内容を変更する配置転換）を実施した事例
- (3) 加害者が被害者に対し、全治10日間の傷害を負わせ、会社が降格処分（併せて人事上の措置として配置転換）を実施した事例
- (4) 加害者が被害者に対し、軽度の打ち身、脳震盪（会社として特に加療が必要な期間は認識していない。）を負わせ、会社が降格処分（併せて人事上の措置として職務内容を変更する配置転換）を実施した事例

## 8 申立事項の追加

- (1) 令和２年１月８日、組合は、争点４(5)（前記第２の４(5)）に係る事項について、救済申立事項を追加した。
- (2) 令和２年５月８日、組合は、争点４(1)（前記第２の４(1)）の同年４月８日付けの懲戒処分に係る事項について、救済申立事項を追加した。

## 第５ 当委員会の判断

### 1 組合は労組法上の労働組合といえるか（争点１）。

#### (1) 労組法上の労働組合について

ア 本件の組合にはオーナーとその店舗の労働者の双方が加入しているため、労組法上の労働組合といえるかが問題となっているので、この点について検討する。

イ 労組法第２条は、労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体と定義し、同条ただし書１号に規定する使用者の利益代表者が加入する労働組合は労組法上の労働組合に該当しないとしている。この同条ただし書１号は、使用者の利益代表者が加入していると、労働組合の意思決定に使用者の意向が入り、自主性が損なわれる可能性があるため、そのような者の加入を排除する目的で規定されている。

ウ この点について、使用者はしばしば労働組合に「利益代表者」が加入し

ているとして、不当労働行為の申立てを行った労働組合の労組法上の労働組合としての適格性を争ってきた。この種の事件においては、特定の者が加入していることによって、使用者と対等な立場に立つべき労働組合の自主性が損なわれるかどうかの観点から、個別具体的に判断すべきであるとされている（日本アイ・ビー・エム事件東京地判平成15年10月1日など）。したがって、本件においても労組法上の労働組合といえるかどうかは、実質的に労働組合の自主性が阻害されているか否かという観点から判断する必要がある。なぜなら同条ただし書1号の趣旨は、自主性阻害の危険の特に大きい一定の使用側人員の参加を組合自治の犠牲においても否定することであって、使用者の利益を擁護しあるいはその便宜を図ることではないからである（柄谷工務店事件神戸地裁尼崎支判昭和59年6月15日）。

**エ** 労働組合の自主性の判定に当たっては厳格な要求をしすぎることは組合資格を制限しすぎることになるばかりか、かえって労働組合の自主性を損なうことになりかねないことから、労働者が自ら組織し、使用者の支配から独立した組織といえるか、また労働者が自ら決定して活動しているかという点に着目して検討する。そこで組合が組織上会社から独立していることを確認した上で、組合が労働者自らの決定により活動する自主性が阻害されていることがうかがわれるような事情があるか確認することとする。

(2) 組合は組織的に会社から独立しているか。

組合は、従来から会社と団交を行ってきたA4との交渉事項を引き継ぎ、コンビニ関係の多様な企業で働く者が加入できる労働組合として令和元年6月に結成された（前記第4の3(2)イ及びウ）。その構成は、オーナー15人、店舗従業員10人、本部社員3人、関連企業労働者2人となっており、オーナーと店舗従業員双方が加入するなど多様な立場の組合員からなる労働組合で、結成の経過からしても会社からの関与がうかがわれるような事情はなく、また、第4の1(2)アで事実認定したとおり、会社からの支配を受けにくい合同労組でもあり、会社の経理上の関与を疑うような事情もない。これらから、組合が組織上会社から独立していることが認められる。

(3) 組合の活動の自主性は阻害されているか（活動状況）。

**ア** 組合の活動について見ると、ネットニュースや雑誌等での会社批判を行

い、加盟店の24時間営業義務を団交の議題とするよう会社に申し入れる等、会社に対して批判的な活動を続けている。また、本件申立てでは、会社に対して、会社が行ったA1に対する2度にわたる降格処分の取消しなどを求めている。

イ このように組合の活動状況を見ても、オーナーが加入していることによって組合の意思決定に会社の意向が入り、自主性が阻害されていることをうかがわせるような事情はない。

#### (4) 結論

ア 以上確認したとおり本件では、組合は組織的には、その結成の経過や組合員の構成から見ても会社から独立しており、その活動についても、自主性が阻害されていることをうかがわせるような事情はなく、前述したとおり（前記(3)）、会社に批判的な活動を行うなどしている。これらから、組合は使用者から独立した自主性を有する労働組合であり、労組法上の労働組合であると認められる。

イ なお、東京地判（令和4年6月6日）ではオーナーが労組法上の労働者に当たらないとの判断がされているが、組合にはオーナー以外の労働者も加入しており、事案を異にする。

ウ また、会社は、オーナーが、その店舗の従業員との関係で見ると同条ただし書1号の「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」であり、そのような者と当該店舗の労働者双方の加盟を許す組合は労組法上の労働組合ではないと主張しているが、オーナーは会社の利益代表者とはいえ、会社との関係においてオーナーとその店舗の従業員の双方が加入していても組合活動の自主性は阻害されていないと判断できるため、仮に双方が雇用関係にあったとしても、このことが、組合が労組法上の労働組合といえるかの判断に影響を及ぼすような事情ではなく、会社の主張は失当である。

2 令和元年6月10日に組合から申入れがあり、同年7月5日に開催することで合意していた団交に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（争点2(1)、(2)、(3)）。

(1) 検討すべき事項

ア 当日に延期の通知を行ったことについて（争点2(1)）

(ア) 本件において、会社は、団交当日に「貴組合の意図として『24時間義務』に関する事項（以下「同事項」といいます。）を団体交渉の議題とされていることは明確ですが、まずもって同事項は会社の経営事項であり、団体交渉の議題足り得るものではございません。」、「真に団体交渉の議題足り得る事項のみが団体交渉の議題となり、貴組合が誠実な団体交渉を行なう考えであると、貴組合ご自身の行動等により会社が確認できるまでは、2019年7月5日（金）18：00～開催予定の貴組合との団体交渉の開催を延期するもの」と、条件付けた上で延期の通知を行っている（前記第4の4(2)ア）。

(イ) そして、このような通知を行った理由として、会社は「営業時間に関しては同日の団交の議題ではないと認識していたが、組合のプレスリリースによれば、組合は営業時間を議題とするとしか考えられず、A1の懲戒処分には触れていないことから、営業時間のみを団交議題としようとすることは明らかで、会社はマスコミに秘密裡に告げる組合の行動から、誠実な団交を行う意思に疑念を抱き、団交延期を通知した」と述べ、誠実な団交を行う意思を確認できるまでは延期とする趣旨であると主張している。

(ロ) これに対し、組合は「貴組合ご自身の行動等により会社が確認できるまで」と条件付けた延期であり会社の言うことを聞かなければ交渉に応じないという意味で団交の拒否であると主張している。

(ハ) そこで、この延期が実質的に拒否に該当するかを検討する。

イ 正当な理由について

(ア) 仮に本件において延期が実質的に拒否に該当すると判断される場合であっても、拒否したことに正当な理由があれば労組法第7条第2号の団交拒否には該当しない。そのため、正当な理由の有無についても検討が必要となる。

(イ) 会社は正当な理由として、24時間営業義務は経営事項であり、また、加盟店の営業時間は会社従業員の勤務時間に影響を与えないと主張し、

一方組合は、加盟店の24時間営業義務は、会社従業員の労働時間に関係するため、義務的団交事項に該当し、会社は団交を拒否できないと主張している。そのため、24時間営業義務が義務的団交事項か否かについても検討する。

ウ 会社は、A 1 の処分について組合が団交の議題とする意思があったか認識していたか（争点 2 (1)）。

延期が拒否に該当するとした場合、会社が、組合がA 1 の処分に関して団交の議題とするつもりであったことを認識していたかどうか検討する必要がある。なぜなら、もし当初から組合がA 1 の処分を団交の議題とするつもりであったことを知りながら団交を拒否したのであれば、A 1 の懲戒処分という義務的団交事項に該当する議題を拒否したことになるからである。

エ 団交の開催場所について会社が選定した場所の合理性について（争点 2 (2)）

組合は、社内で開催されるべき団交を会社が社外に固執した点は不当労働行為に当たると主張しているので、この点についても判断する必要がある。

オ A 2 の出席を控えるように要請したことについて（争点 2 (3)）

会社は、予定していた団交にA 2 の出席を控えるよう要請している（前記第 4 の 4 (1) ク）が、これがA 2 が出席するならば団交に応じないという趣旨であれば、不当労働行為に該当する可能性があるため、この行為についても検討する必要がある。

## (2) 検討

以下では、上記(1)ア乃至オについて順次検討するが、同ア乃至ウについては、関連する論点であるため、まとめて検討する。

ア 延期の通知は実質的な拒否の通知といえるか（争点 2 (1)）。

(ア) 本件延期の通知が労組法の禁止する団交拒否に当たるかについては、延期要請の理由や内容に合理的な理由が認められるか否かによって判断する。

(イ) そこで、検討するに会社が延期したのは、24時間営業義務に関する事



項は会社の経営事項であるとの理解に基づくものであり、組合が24時間営業義務の議題を撤回しない限り、すべての団交についてこれを受けないというものであった。

- (ウ) そうすると24時間営業義務が義務的団交事項に当たるとすれば、延期に合理的な理由はないといえるため、延期の通知は拒否に当たると考えられる。そこで、24時間営業義務が義務的団交事項といえるかについて検討する。
- イ 加盟店の24時間営業義務に関する事項は、義務的団交事項といえるか（争点2(1)）。
- (ア) 義務的団交事項とは、一般に「団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」（東京高判平成19年10月29日など）とされており、このような事柄について、使用者は団交を拒否できない。
- (イ) これに対し、団交を拒否できる正当な理由として、議題が経営権に属する事項であることが主張されることがある。
- (ウ) 経営権に属する事項とは、会社の経営方針や人事に関する事項など使用者が一方的に決定することができる事項といわれているが、経営権という概念は法律上認められている概念ではなく、明確に定義されているものでもない。また、経営に関する事項であっても労働条件に関連する場合があります、単に経営権に属する事項であるとの主張だけでは団交拒否の正当な理由にならない。そのため、個別具体的に内容を検討し、判断する必要がある。
- (エ) 本件についてみると、会社は、加盟店の営業時間は会社従業員の労働時間に影響を及ぼさないから義務的団交事項ではないと主張しており、第5回審問でも、本社人事労務部の従業員であるB11証人が同趣旨の証言をしている。
- (オ) しかし、会社従業員の実際の総労働時間に影響がなかったとしても、店舗が開店している時間帯により、会社従業員が働く時間帯に影響する可能性はある。会社従業員のうち、加盟店の店舗指導を行うOFCの業

務などは、加盟店が営業している時間帯であれば対応しなければならない業務であり、第3回審問において会社側が申請した会社のOFCであるB8証人が「まあ当然あの、この仕事、オーナーさんは24時間ずっとやっているの、お店で何か緊急事態とかあれば出なきゃいけないとか、そういった問題が発生するのは、まあ仕方ないとは思うんですね。で、まあその中での36協定なので、まあこの辺も言ったかな、まあね、45時間超える場合は、特別条項を出して対応をするなど、やっぱり、現場感としてはどうしても、じゃあ、こういうルールだから、店行けないよっていうわけにも実際行かないこともある」と証言しているとおりの、深夜、早朝を含めた時間帯に業務を行う場合も十分に考えられる。

(カ) それに加えて、会社からは会社従業員の労働時間に影響しない、というデータの提出もされていない。

(キ) 以上から考えると、およそ加盟店の24時間営業義務が会社従業員の労働時間に全く影響を与えないとは考え難く、24時間営業義務は会社従業員の労働時間に影響しないとする会社の主張は疎明が不十分であり、24時間営業義務に関する事項が義務的団交事項となりうる可能性は否定できない。そうすると、今回の延期に合理的な理由はなく、延期は拒否に当たると考えられるように思われる。

ウ 会社は組合がA1の処分について団交の議題とする意思があると認識していたか（争点2(1)）。

(7) 当初会社は準備書面で「営業時間のみを議題としようとすることは明らか」と主張し、A1の処分に関する事項を団交事項としているのは「仮装」と主張していた。つまり令和元年7月5日の団交においては24時間営業問題の他にも、A1の懲戒処分が団交の議題となることが予定されていた。そして、その点については第5回審問で本社人事労務部のB11証人が、「当然、A1さんは懲戒問題についても議論する気があるとわかってましたよね。そういう意味では、やっぱりこう、本来これをしたかったのを隠してたという、そういう意味合いですか。」との問いに対して、「はい、そのとおりです」と答えており、A1の懲戒処分についても団交の議題とするという認識があったことが証言されて

いる。要するに会社としては、A 1 の懲戒処分について団交の議題とすることを認識していた。

(イ) また、会社からA 1 にあてた令和元年7月5日の団交におけるA 2 の欠席を要請する同月1日付け文書でも「今回の団体交渉においては、A 1 委員長の弊社における労働条件に関して交渉があるものと認識しておりますが、特に懲戒処分に関する内容など、弊社においては機密情報として取り扱うものとして社内規則で規定されていることから、加盟店オーナー様に開示するものではございません」などと記載されている（前記第4の4(1)ク）ことから、会社がA 1 の懲戒処分について議題となることを少なくとも同月1日の時点では認識していたことがうかがわれる。

(ウ) その一方で、組合が懲戒処分の取消しについて、相当程度の強い意思を持って不当労働行為救済の申立てを行ったことが審査の全過程からうかがわれ、組合が令和元年7月当時、懲戒処分について交渉を行うつもりがなかったとは到底考えられない。

(エ) そうすると、組合は処分について議題とするつもりで会社に通知し、その後の撤回もしていない。処分は「仮装」の議題だという会社の主張が正しいか否かにかかわらず、少なくとも会社は処分が議題に上がっていることは認識していた。

## エ 結論

(ア) 会社は、組合が義務的団交事項であるA 1 の処分に関しても団交を行うつもりであったことを認識していた。また、会社は特段の説明もなく24時間営業義務については経営事項であるとするが、この点に関する会社の疎明は不十分である。

(イ) 24時間営業義務に関することが会社従業員の労働時間に影響を与える可能性が否定できないところ、「貴組合ご自身の行動等により会社が確認できるまで」と条件付けた延期の通知からすると、少なくとも24時間営業義務に関しては、組合がこれを議題とすることを撤回しない限り、すべての団交についてこれを受けないということになるので、結果として組合に対して団交事項の撤回を強制していることになる。

(ウ) 会社の団交延期のメールに対し、組合は会社が示した理由は団交拒否の理由とならず義務的団交事項の拒否は不当労働行為だとして、団交開催を要求するメールを送信し、組合としての立場を一応述べている。24時間営業義務に関する事項も義務的団交事項であると認識していた組合からすれば、メディア向けのプレスリリースについて会社に対して釈明する必要性は乏しいと考えたのも当然であり、組合が団交を拒否されたと判断したことは理解できる。これに加えて、組合のプレスリリースを会社が確認した令和元年7月2日から団交期日の5日までの間、時間的には余裕があったにもかかわらず、会社が組合と議題について何らの折衝をすることもなく、同月5日当日にメールでいきなり延期を通告したこと及び一方的に「仮装したもの」と決めつけたことを併せ考慮すると、会社の一連の行為は組合の団体交渉権をないがしろにしたものと言わざるを得ない。24時間営業義務について会社の考え方と組合の主張に相違があるのであれば、会社としては団交に応じた上で、根拠を示し、主張・説得すべきであったし、そのような対応も可能であった。そうすると会社がA1の処分について団交事項となっていることを認識しながら、24時間営業が経営事項であり、義務的団交事項とはならないという自らの主張にこだわり、団交を一方的に延期したことは、合理的な理由があったとはいえず、正当な理由のない団交拒否に当たり不当労働行為に該当する。たしかに組合の側も同月5日以降、再度の団交開催に向けた働きかけ等を行っていないが、その点を考慮してもなお会社の対応には問題があり、それによって不当労働行為の成立が否定されるものではない。

オ 会社が選定した会議室の合理的理由はあるか（争点2(2)）。

(ア) 団交を開催するに当たって、交渉の日時や場所、時間については労使の合意によって決定されるべきものである。当事者の一方が特定の日時や場所に固執した結果団体交渉に至らないという場合には、その条件を課すことが当該労使関係において合理的といえるかどうかを検討し、団交拒否に該当するか否かを判断する必要がある。

(イ) 本件では、組合が、会社に対し「開催場所については、『組合』の役

員、組合員が全国各地に就労、居住していることから東京・四ツ谷の御社会議室を確保されますよう要望いたします。」と申し入れ（前記第4の4(1)イ）、全国の組合員が集まりやすい場所として、本社会議室での開催を要望したところ、会社が、「弊社本社につきましては、別法人も入居する建物であることや通常の勤務時間を経過した後の時間であることなどから警備に負担を掛けること等もあり、団交場所については以下の会場を提案させていただきます。」とJR四ツ谷駅近隣の、新宿通りに面した場所にある貸会議室の「NATULUCK四谷駅前 A+B+Cルーム」を提案したものである（前記第4の4(1)ク）。

- (ウ) 本社所在地のJR四ツ谷駅麴町口からの距離を考えると、会社が提案した貸会議室の方が駅から近く、また、大通りに面していることから、地理的には本社よりも合理的な場所と認められる。
- (エ) 会社が社外会議室を提案した理由も、団交の開催が通常の勤務時間後であり、警備に負担がかかる可能性を考慮してのものと主張しており、理由にも合理性が認められる。
- (オ) これに対し、組合は、会社が提案した場所は本社と比較して駅から距離は近いが、周知の場所ではなく、分かりにくく、双方出席者が出席しやすい場所ではないと主張している。

しかし、組合が行ったプレスリリースの中には「会社人事部と組合との団体交渉終了後の記者会見7月5日（金）20：00～21：30NATULUCK四谷駅前大会議室にて」とあり（前記第4の4(1)ケ）、組合は会議室の場所を認識し、そこで会見も行う予定であった。組合が記者会見を行う場所が、組合員にとって分かりにくい場所であるという主張には、合理性は認められない。

- (カ) また、組合は、会社の設定した団交開催場所について、「団体交渉の会場の件受信しました。意見はありますが団体交渉の場で議論しましょう。実りある団体交渉を期待しております。」としており（前記第4の4(1)コ）、開催場所について一応の合意があったものと評価しうる。
- (キ) なお、組合の執行委員長であるA1は、組合結成以前からA4に加入して会社と団交を行っており（前記第4の1(3)、同3(1)イ）、組合は

A 4の団交を引き継いでいる（前記第4の4(1)イ）。そして、A 4と会社の団交はA 4からの要求により、すべて会社事業所外で実施されており、そのことが特段問題になることもなかった（前記第4の3(1)イ）。

(ク) 結論

以上の検討のとおり、会社選定の会議室は会社からも近く、全国から組合員が集まりやすい場所にある。また、会社と組合の間で開催場所について一応の合意があったものと評価しうる事情もあり、これまでのA 4との交渉場所を見ても、どうしても本社で交渉を行うべき理由も見当たらない。そうすると会社選定の会議室で団交を行うことには合理性があり、不当労働行為とはいえない。

カ A 2の出席を控えるよう要請したことの評価について（争点2(3)）

(ア) 団交の出席者について

a 団交では、組合員に限らず外部の者、例えば、上部団体の役員や弁護士に交渉を委任することもあり、使用者は、自己の従業員以外の者が組合の委任を受けて交渉担当者として出席する団交を拒否することはできないと考えられている。

b A 2は組合の副執行委員長であり、組合を代表し得る立場にある。明確に交渉担当者であったと認定できる事実は挙げられていないが、誰が団交に出席するかは組合の自由であり、単にA 1の懲戒処分などの機密情報が外部の者に漏れるという理由で出席そのものを拒否することは認められない。

(イ) 要請文について

その一方で、会社からA 1にあてた令和元年7月1日付け文書では、「弊社からの要請」として、「執行副委員長として会社加盟店オーナー様であるA 2殿が参加」している「今回の団体交渉においては、A 1委員長の弊社における労働条件に関して交渉があるものと認識しておりますが、特に懲戒処分に関する内容など、弊社においては機密情報として取り扱うものとして社内規則で規定されていることから、加盟店オーナー様に開示するものではございません。そのため、次回団

体交渉についてはA 2 殿およびその他会社加盟店オーナー様の出席を控えるように要請するものです。」とした上で、過去のA 4 との交渉においてオーナーが参加した例はあるがこれは「やむなく弊社が受忍したに過ぎない」とされていた（前記第4の4(1)ク）。

- a 会社は、これは出席を「拒否」したのではなく、あくまで要請であると主張する。一方で組合は出席を「拒否」したものであると主張する。
- b 内容を文字どおり読めば要請であり、そこまで威圧的な文面ではない。

なお、団交そのものは延期されたため実際には行われなかった（前記第4の4(2)）。

#### (ウ) 結論

A 2 は組合役員であり、団交に出席することはあり得る。一方で会社は断定的にA 2 の出席を認めない、あるいはA 2 が出席するなら団交に応じないなどとした事実はない。そうすると、A 4 との交渉においても会社従業員以外の組合員が出席していたことからすると、会社の主張にはやや疑問が残るところはあるものの、令和元年7月1日付け文書はその文面からみて、A 2 の不参加を要請したにすぎず、団交拒否とは言えない。

- 3 令和元年7月11日に予定していたストライキに、臨時休業し参加予定であったA 2 に対し、営業時間短縮は契約違反であるとする警告文書を発出したことは、支配介入に該当するか（争点3）。

#### (1) 支配介入の要件について

ア 支配介入の意義について、労組法第7条第3号は、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止するところ、ここにいう支配介入とは、使用者の労働組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の労働組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解すべき、と判断さ

れている（札幌明啓院事件東京地判平成29年12月23日他）。

イ また、行為そのものに反労働組合的な性質が含まれない場合においては、支配介入の成立には使用者側の「主観的要件すなわち不当労働行為意思が存することを要するというべきであるが、この不当労働行為意思とは、直接に労働組合弱体化ないし具体的な反労働組合的行為に向けられた積極的意図であることを要せず、その行為が客観的に労働組合弱体化ないし反労働組合的な結果を生じ、又は生じる恐れがあることの認識、認容があれば足りると解すべき」である。そして、その判断に当たっては、「その行為自体の内容、程度、時期のみではなく、問題となる行為が発生する前後の労使関係の実情、使用者、行為者、労働組合、労働者の認識等を総合的に判断すべきものである」（日本アイ・ビー・エム（組合員資格）事件東京高判平成17年2月24日）とされている。

## (2) 会社の行為について

ア 令和元年7月5日、会社は、同月11日に時短営業を行うことを予告したオーナーのA2に対し、時短営業は契約違反であるという内容の文書を発出した（前記第4の4(3)ア）。加盟店基本契約書によると、会社の許諾を受けて文書による特別な合意をしない限り、時短営業は契約違反となる（前記第4の2(2)）。フランチャイズ契約の内容は、会社により一方的かつ定型的に決定されているとみられ（中労委平成26年（不再）第21号。平成31年2月6日付け命令）、両者の交渉力の格差は否定しがたいものではあるものの、加盟店基本契約上、営業時間に関する契約違反は重大な違背行為であり、契約解除理由となりうるとされている（前記第4の2(2)）ことから、会社が契約の履行を求めて上記文書を発出したことには、正当な理由があるものといえる。

上記文書の内容は、時短営業が契約違反となること、無断閉店をしないよう警告するものであり、A2のストライキへの参加については何ら言及しておらず、組合が主張するような「損害賠償請求1,000万円」に関する記述もない。

なお、同月1日に会社は副執行委員長であるA2の団交出席を控えるよう組合に要請していることから（前記第4の4(1)ク）、会社は、A2が



組合の副執行委員長の地位にあることについては認識していたと認められる。

イ 確かに、上記アの文書が発出された令和元年7月5日は、会社が組合に対して当初予定していた団交の延期を通告するなど組合と会社の関係が緊張していた時期ではあるものの、会社が求めたのはフランチャイズ契約の履行に過ぎず、組合の弱体化を意図したものとはいえず、不当労働行為意思は認められない。

### (3) 結論

以上、上記(2)アの令和元年7月5日付けの文書発出の理由及びその内容、時期等を総合すれば、会社が同文書を発出したことは、加盟店基本契約に基づく相当な行為であって、不当労働行為意思に基づくものとは評価できず、支配介入には該当しない。

なお、会社は、オーナーが労組法上の労働者に該当しないため、支配介入は成立しないと主張するが、支配介入の態様は様々で、不当労働行為意思は客観的に労働組合弱体化ないし反労働組合的な結果を生じ、又は生じる恐れがあることの認識、認容があれば足りるとされていることから、組合副執行委員長であるA2の労働者性の有無のみによって支配介入の判断が左右されるものではなく、A2の労働者性が欠けているから支配介入が成立しないという会社の主張は失当である。

4 A1に対する第1回及び第2回懲戒処分は、それぞれ不利益取扱いに該当するか(争点4(1))。

#### (1) 不利益取扱いと不当労働行為意思について

ア 使用者の労働者に対する行為が労組法上の不利益取扱いであるというためには、その行為が「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入もしくはこれを結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって」行われたという不当労働行為意思の存在が必要である。そこで、処分当時の会社と組合の関係がどのような状況にあったかまず確認することとする。

イ 第1回処分は、令和元年6月12日にA1に通知されたものである(前記

第4の5(1))が、この時期は同年5月に第2回処分の対象とされた序局第21号への寄稿記事が掲載され(前記第4の6(2)ウ(イ))、同月から6月にかけてはブログやビラで組合やストライキへの参加が呼びかけられ(前記第4の3(2)ア、同4(1)ア及びオ)、さらに6月9日に組合が新たに結成され、A1が委員長に就任し、同月10日には会社への団交申入れ(前記第4の3(2)イ及びウ)、同月11日にはニュースソクラのA1へのインタビュー記事が配信される(前記第4の6(2)ウ(ア))などの動きがあり組合活動が活発化していた。

ウ また、第2回処分に関しては、処分が通知された令和2年4月8日に時間的に近接して組合が会社に対して目立った活動をしたというような経過はないが、第1回処分と第2回処分の間である、令和元年7月29日には組合は当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。一方で会社は同年8月20日には、平成30年10月26日の行為(第2回処分理由(1)の行為)についての業務指示書を発出し、その後令和2年1月にかけて業務指示書を発出するなど、会社と組合はこの間、継続的に緊張した状態にあった。

エ そうすると、会社がこれらの組合の活動を嫌って、A1に組合活動を思いとどませようと不利益な取り扱いを行っても不思議ではないような状況であったとすることができる。

オ そこで、仮にA1が組合執行委員長でなければ、これらの処分が行われなかったかどうか、A1の行為が仮に組合員ではない会社従業員によって行われたものであったとしても同等な処分が科されるに十分な理由があったかどうかについて以下検討する。十分な処分理由が存在すればその処分が行われたことについて、組合所属の有無は無関係であり、不当労働行為意思が否定されるからである。

## (2) 第1回処分について

### ア 第1回処分の理由

会社は、A1の以下の行為を理由として、令和元年6月12日付けでA1に対して第1回処分を行い、リーダー職2級から同1級に降格した(前記第4の5(1))。

(ア) 平成31年3月20日、B4との面談で、「私のことを死んでくれって

言ったやつはすぐに見つけ出しますから。そいつの家燃やしますよ。我々で。家族ともども殺しますよ。私が指示出せば」と発言し、B4がそれは中核派としてと尋ねたところ「中核派革命軍。革命派は地下に潜っていますから、いつでも探し出しますよ。(中略) B5の家だって、爆破しますよ」などと発言したこと。(第1回処分理由(1))

- (イ) 平成31年4月2日、B3地区事務所会議室でB6地区DOミーティング中に入室し、B7が会議中を理由に退室を命じるとB7に上半身をぶつけ、B7は机に右腕をぶつけ負傷した。その後B8が座っている椅子の足を蹴ったこと。(第1回処分理由(2))
- (ウ) 平成31年4月4日、B4との電話の際に「これを暴力と言うのなら本当の暴力を教えてやるよB7に。鉄パイプでB7のそこを狙って、そこをやれば一撃ですよ。家族も一網打尽。(中略) こっちは三里塚で、公安の奴を3人、大きな石で頭かち割ってやったんだ。植物人間にしてやったよ。」などと発言したこと。(第1回処分理由(3))

#### イ 第1回処分の相当性

- (ア) 第1回処分を受けたことにより、A1の給与は、月当たり2,700円程度減少しており(前記第4の5(1))、経済的に不利益を受けていたことは事実である。
- (イ) 第1回処分理由(1)について
  - a 平成31年3月20日のB4との面談時の発言に関しては、音源が証拠として提出されており、令和元年6月12日付け「懲戒処分決定通知」に記載されているとおりの発言が確認できる(前記第4の5(1))。
  - b また、この発言内容は「 B5 の家だって、爆破しますよ」などといった不穏当な内容を含んでおり、就業規則第88条第10号の「敢えて暴力を以って脅迫、暴行その他これに類する行為をしたとき」に該当すると会社が判断した(前記第4の2(1)、同5(1))としても不自然ではない。
  - c なお、就業規則第88条の各号に該当する行為は諭旨解雇又は懲戒解雇の対象とされている(前記第4の2(1))。
- (ウ) 第1回処分理由(2)について

- a 平成31年4月2日のB7への体当たり等は、同日のB6地区DOミーティング中に行われたものであり、多くの目撃者が存在する。また、この際に受傷したとされるB7の診断書、受傷箇所の写真等相当程度の信用性が認められる証拠が提出されている（前記第4の5(2)イ(ウ)、(オ)、(カ)及び(キ)）。
- b A1もB7と何らかの身体的接触があったこと、B8が座っていた椅子の脚を蹴ったことについては、その程度は別として認めている。また、第3回審問におけるB7証人及びB4証人の証言にも不自然なところはなく、信用性は高いと認められる。
- c この行為が就業規則第88条第10号の「敢えて暴力を以って脅迫、暴行その他これに類する行為をしたとき」に該当すると会社が判断したのは当然のことと言ってもよい。

(I) 第1回処分理由(3)について

- a A1の平成31年4月4日のB4との電話における発言については、音源は提出されていないが、B4のメモを基に作成した「A1との電話／会話の概要について」と題する書面が書証として提出されている（前記第4の5(2)ウ）。これに記載されたA1の発言内容は、音源が提出された同人の他の発言傾向からするとある程度、真実であるとの蓋然性を有すると思われ、また、前述したとおり（上記(ウ)b）、審問におけるB4の証言も不自然なところはない。
- b これらの点を踏まえると、A1の発言が就業規則第88条第10号の「敢えて暴力を以って脅迫、暴行その他これに類する行為をしたとき」に該当すると会社が判断したことは不自然ではない。

ウ 結論

- (ア) 第1回処分の対象となったA1の3つの行為に関して、会社が就業規則第88条第10号の「敢えて暴力を以って脅迫、暴行その他これに類する行為をしたとき」に該当し、諭旨解雇又は懲戒解雇の対象となり得るものと判断したことには合理性がある。特に処分理由(1)及び(2)には客観的証拠もある。
- (イ) これによりA1はリーダー職2級から同1級に降格されているが、こ

れは会社が挙げる過去の事例（前記第4の7）と照らしても、組合執行委員長であることを理由に不当に重くしたものと認められない。

- (ウ) 手続面についても、会社は平成31年4月5日及び29日にA1に対して聴取り調査を行い、さらに令和元年5月24日に弁明の機会を設けており（前記第4の5(2)エ(ア)）、手続的にも組合執行委員長であることを理由に不利益を受けているとは認められない。
- (エ) 以上のことから、第1回処分については、処分に相当する十分な理由があるので、会社の不当労働行為意思は認められない。
- (オ) したがって、本件処分はA1が組合員であることを理由として行われたものとは言えず、不利益取扱いには該当しない。

### (3) 第2回処分について

#### ア 第2回処分の理由

会社は、A1の以下の行為を理由として、令和2年4月8日付けでA1に対して第2回処分を行い、リーダー職1級から担当職2級に降格した（前記第4の6(1)）。

- (ア) 平成30年10月26日、会社事業所内でビラ配布をやめるよう申し入れたB9に対し、「17時半以降に全員にビラを配ってやろうか。もしくは、仲間に地区事務所を占拠させるぞ。俺は中核派の人間で、中核派は共産党や社民党のような生ぬるい組織ではない」などと発言したこと。（第2回処分理由(1)）
- (イ) 平成31年4月1日、B3地区事務所前で、A3の演説中に、B10に体当たりをし、その後B4にも体当たりをしたこと。（第2回処分理由(2)）
- (ウ) 令和元年6月11日配信のニュースソクラのインタビューで「B1現社長は、（中略）過剰な自腹買いを強要するような人だった」、「本部社員は夜中の3時や4時に呼び出される。それで年収300万円ぐらい」などと発言したこと。（第2回処分理由(3)）
- (エ) 令和元年5月の序局第21号で「『俺は何人のオーナーを自殺に追い込んだ』ことを自慢するような社員がDM、ZMとなって、店舗オーナーの数倍の年収を得るという仕組みで、会社全体は成り立ってきたので

す」、「オーナーの命や健康を害することが明々白々の『指導』をすることが上司から命令される事例が多々ある」、「会社には『渉外部』という言わばテロ部隊というかパワハラ部隊がいます」、「C 5のあと社長になったB 1は、・・・C 6組合の仲間の店舗閉店を強行してきたのもB 1です。・・・パワハラでのし上がった典型です」などと記述したこと。（第2回処分理由(4)）

(オ) 令和元年7月8日、レターケースを使用して社外団体のビラを送付手配しようとしたこと。（第2回処分理由(5)）

(カ) 令和元年7月11日、本部ビル前で旧知のDMのB15に対して「パワハラしたB15さん、何か釈明しろよ。直営店の社員が言っていたぞ、お前をぶっ殺してやりたいと。言えよ、ほら。だからどうしようもない会社になるんですよ」と聴衆の前で発言したこと。（第2回処分理由(6)）

(キ) 令和元年9月の序局第22号で「会社 本部はこれまでもC 3—C 4を背景に、オーナー、社員を過労死や自死に追い込んできた経営陣の犯罪をことごとく隠蔽してきたのです」、「この間、4月1日の私の指名ストライキが『脅迫・暴行である』などという意味不明な警告を出してきて、2001年会社入社当時の賃金まで下げるという懲戒処分を6月14日付で出してきた」、「7月5日に、会社 本部は早朝群馬の副委員長A 2オーナーさんのお店に、B13ZMがB 1社長名入りの『7月11日ストライキをやったら、違約金1000万円』なる警告書をもって恫喝しました」、「時短ストライキはできなくとも、全国で送金ストライキ、発注ストライキなどいろいろ工夫をこらした試行錯誤のストライキが行われました」などと記述したこと。（第2回処分理由(7)）

#### イ 第2回処分の相当性

(ア) この降格によりA 1の給与はさらに月当たり17,800円程度減少しており（前記第4の6(1)）、経済的に不利益を受けていたことは事実である。

(イ) また、前述したとおり（前記(1)ウ）、第2回処分に関しては、処分が通知された令和2年4月8日に時間的に近接して組合が会社に対して目立つ活動をしたというような経過はないが、第1回処分と第2回処分

の間である令和元年7月29日には組合は当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。一方で会社は同年8月20日には、平成30年10月26日の行為（第2回処分理由(1)の行為）についての業務指示書を発出し、その後令和2年1月にかけて業務指示書を発出するなど、会社と組合はこの間、継続的に緊張した状態にあった。

- (ウ) 第1回処分同様、第2回処分についてもA1の行為が処分対象となるだけの十分な理由があるか、以下検討する。
- (イ) 第2回処分理由(1)について
  - a 第2回処分理由(1)については、第4の6(2)ア(エ)で事実認定したとおり、A1は概ね処分理由とされたとおりの発言をしていたと考えられ、その発言には不穏当な部分が含まれている。
  - b しかしながら、これは平成30年10月26日の行為であり、行為から10か月後の令和元年8月20日になって、会社は、A1に対して業務指示書を発出し、A1の発言は、社員就業規則違反に該当する可能性がある行為であり、懲戒処分を含む必要な措置の検討を行っている最中で、同指示書記載の会社が認識している行為が事実と異なると主張する場合は、同月28日までに書面を提出するよう指示した（前記第4の6(2)ア(キ)）。さらに8か月近くを経過した令和2年4月8日、行為から約1年半後になって処分している。また、これは平成30年12月21日の前事件の和解（前記第4の3(1)ア）よりも以前の行為で、前事件和解の時点で、会社はA1のこの行為を把握していた。それにもかかわらず、A1に対して行為の当時は何の処分も行わなかった。なぜ行為から1年半が経過した後に処分したのか疑問が残る。
- (オ) 第2回処分理由(2)について
  - a 第2回処分理由(2)については、そもそもこの行為は第1回処分の対象となった平成31年3月20日、4月2日及び4日の行為と発生日時が近接しているのみならず、行為に至った動機、発生した結果、行為の態様について類似しており、関連性も強く、むしろ全体を一連の行為として併せて評価することが可能であったところ、会社は当該(2)のみを切り離し、行為から約1年が経過してから処分対象としている。

行為から相当期間経過した後に処分対象としたことについては、以下で示すように、会社は合理的な説明ができていないことに加えて、この行為に対しては様々な疑問点が存在する。

- b B10への行為に対する処分が遅くなったことに関して、会社は「被害者のうちB10は特にA1委員長の勤務場所に関係する（近い）エリアで勤務することが通常ではないこと、被害者のうちB4はA1委員長の勤務場所に関係する（近い）エリアで勤務することはあるが直接的な害悪の告知の対象となっていないこと、第1回処分理由(2)のような被申立人従業員多数人が注視するといったような状況になかった」ことなどを理由としている。
- c しかし、証拠として提出された診断書と題する書面によれば、B10の負傷は左肩外傷により約2週間の保存加療を要する見込みであるとされており（前記第4の6(2)イ(カ)）、第1回処分の対象となったB7の負傷に対する右上腕部挫傷により約1週間の安静加療を要する見込みであるとの診断結果（前記第4の5(2)イ(キ)）と比べてむしろ重症ともみられ、処分の必要性、緊急性はむしろ第1回処分理由(2)より高いとも考えられることから、会社の説明は説得力があるとは言い難い上、そもそもB4はA1の上長に相当する職にあり、かつ会社の主張によれば直接的に暴力の対象になっており、この点、会社説明は整合を欠いている。
- d その後、第2回処分対象としたことに関して、会社は、「その中で、既に認識されていた第2降格の(1)事象及び(2)事象も、それぞれ、脅迫、暴行傷害であるところ、当然、被申立人としては対応する必要がある（これらに対応しないとなれば、被申立人としてこのような脅迫行為や暴行傷害行為は不問に付すという誤ったメッセージとなりかねない。）、懲戒処分の対象としたものである。」などと主張している。
- e 令和2年4月8日付け「懲戒処分決定通知」によれば、処分理由は「体当たり」であり（前記第4の6(1)）、傷害は含まれていないが、傷害の有無について念のために検討すると、行為の対象者であるB10証人の陳述書の記述と主尋問、反対尋問及び補充尋問での証言は変遷



しているため、A 1 がB10に体当たりをしたことまでは認定できるがどのような経過でどこに外傷を負ったかについては認定できなかった。

- f また、診断書と題する書面については、医師名が匿名化されている点など、B 7の診断書と相違がある。この点に関しB10は陳述書の中で「この病院は私の生活経路の範囲内にあり、また、今後通院する可能性もあり」、「万が一にも私が生活している中で二度と理不尽な暴力を受けることがないように、どうか病院の所在地や医師名などは黒塗りのままとさせていただいた」と述べている。そうすると、この説明が事実だとすれば、今度は、ここまでB10がA 1の暴力を恐れているにもかかわらず、会社は第2回処分理由(2)の行為を第1回目の処分対象とはしなかったということになり、疑問は増す。
- g また、B 7の負傷については前記第4の5(2)イ(キ)で事実認定したとおり、会社において業務中の災害として取り扱われており、これはB 7の陳述書、審問における証言のみならず患部の写真や医療機関で処方された薬剤に関する薬局の領収書が書証として提出されていることから裏付けられる。これに対して、B10は第2回審問において、「業務中ということだったかと思うんですが、直接その後、職場にこの診断書を提出して、労災扱いになったとか、そういうことではないですか」との問いに対して、「労災扱いになったかどうか、ごめんなさい、ちょっとよくわかっていないですけど、診断書は出しています」などと証言している。その後、第5回審問でB11証人がB10の受傷は業務中の災害として取り扱われたと証言しているが、B 7の薬局の領収書や患部の写真のような、社内の業務災害や懲戒に向けた手続きがうかがわれるような具体的な証拠は提出されていない。会社員として長期間勤務していても、同じ会社の社員から「体当たり」をされて負傷をするなどというのは稀有な経験であると思われるが、その際に医療機関を受診し、その費用についてどのような手続きをしたか「よくわかっていない」ということも通常は考えにくく、B10の負傷に関する経緯はいよいよ不可解かつ不明確である。
- (カ) 第2回処分理由の(3)、(4)及び(7)について

- a 第2回処分理由の(3)、(4)及び(7)とされたニュースソクラ及び序局の記事の会社が指摘した部分(前記第4の6(2)ウ(ア)及び(イ)、同カ(ア))は、それが事実であるか否かは別として、会社の信用を毀損する行為には一応は該当すると思われる。しかしながら、当該会社が指摘した部分が、就業規則第88条第4号の「会社の秩序に背反する行為を行ない著しく会社の信用ならびに名誉を傷つけた」(前記第4の2(1))とまで評価しうるかは疑問の残るところである。
  - b これらの言論活動が正当なものであったと言うためには、A1はそれらが真実であるか真実であると信ずるについて相当な理由があったことを示す必要がある。しかし、A1はその機会を放棄し、会社に対して真摯な弁明を行おうとしていなかった。
  - c 一般に対立関係にある労働組合による使用者の批判は、過激な表現になりがちではあるが、労働組合であるから何を言っても許容されるわけではなく、表現活動における事実の適示等には相応の根拠は必要である。
  - d A1は会社の従業員であり、OFCという立場で長期間勤務していたのであるから、何らかの証拠を収集する機会があったと思われ、労働委員会の審査手続においても、自らの他にも証人を申請するなどの手段もあったと思われるが、何ら疎明へ向けての努力が見られない。
  - e このような、A1及び組合の態度は問題ではあるが、そもそもA1の活動が「著しく会社の信用ならびに名誉を傷つけた」とまで言えるか、特に「著しく」という部分については疑問が残るところである。
- (キ) 第2回処分理由(5)及び(6)について
- a 会社は、第2回処分理由(5)は会社物品の私用未遂で就業規則第86条該当で譴責、減給相当、第2回処分理由(6)は脅迫、暴行その他これに類する行為で単独で懲戒解雇にもなり得る事由だとする(前記第4の2(1)、同6(1))。
  - b まず、第2回処分理由(5)は確かに形式的には就業規則には違反する行為ではあるものの、レターケースにビラを入れたのみであり、そのビラも会社が回収しており(前記第4の6(2)エ(イ))、会社には実

質的損害は発生していない。

- c 判例では、従業員によるビラ配布一般に関し、事業所内でのビラ配布の許可制は有効としており、従業員がそれに違反すれば懲戒の対象となるが、無許可で行われた事業場内でのビラ配布について、「形式的に言えば前記就業規則14条及び労働協約57条に違反するものであるが、右各規定は工場内の秩序の維持を目的としたものであることが明らかであるから、形式的に右各規定に違反するようにみえる場合でも、ビラの配布が工場内の秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるときは、右各規定の違反になるとはいえないと解される」（最三小判昭和52年12月13日）としており、ビラ配布についてはビラ貼付などと比べてかなり広く「特別の事情」を認める傾向にある。過去の類似事例に関する判例や命令と比較しても処分対象とすべき事例であると言えるのか疑問の残るところである。また、ビラの内容についても会社方針等について批判するものではあるが、労働組合の情宣ビラとしては一般的によく見られる程度のものであり、内容そのものについては会社も特にこれに対して抗議等を行っておらず、処分等の対象として検討された経過もない。
- d 第2回処分理由(6)については、会社提出の録画記録（前記第4の6(2)オ(イ)）によるとA1の発言には不穏当なところはあるものの、脅すというよりは揶揄するような調子であり、「脅迫」と評価できるものであるかは即断できない。
- e 一方で、「第1降格の懲戒処分が決定されたのは2019年6月7日なのですが、その直後から、第2降格の(3)以下の事象が次々と弊社に認識される所となり、したがって、弊社として当然、新たに企業秩序維持のために対応する必要があると認識したものです」とのB11証人の陳述書の文面から会社は、第1回処分前後の時点でA1らの言論活動に相当程度警戒感を持ち、何らかの対策を講ずる必要があると感じていたことがうかがわれる。

## ウ 結論

- (7) そうすると、第1回処分の前後から活発化していたA1ら組合の活動

に警戒感を抱いた会社が組合への対応を強めた結果、第2回処分理由の(3)、(4)及び(7)のA1のニュースソクラ及び序局の記事や、同(5)のレターケースの私用、同(6)の令和元年7月11日の本社前での発言などに加えて、同(1)及び(2)を脅迫的な発言や暴行傷害として処分理由に追加したのではないかとの疑いを禁じ得ない。

- (イ) 第1回処分以前の行為を処分の対象とした第2回処分理由(1)及び(2)は手続的にもその正当性に疑いを抱かざるを得ない部分もあり、同(2)は事実そのものにあいまいさが残る。同(5)は形式的には就業規則違反ではあるものの、処分に値するだけの行為と言うには疑問があり、同(6)について脅迫、暴行その他これに類する行為とまで言えるかは疑問である。同(3)、(4)及び(7)に関しては、会社はそれぞれ就業規則上は単独で懲戒解雇もあり得る行為であるとするが、組合による会社批判の言論であること、ニュースソクラの記事はインタビュー記事であること、序局は寄稿記事ではあるものの読者層がかなり限られていると思われることを考慮すれば、記事の真実性についての根拠を示そうとしないA1の態度には問題はあるものの、「著しく会社の信用ならびに名誉を傷つけた」とまで言えるか疑問が残る。
- (ウ) 以上、検討してきたとおり第2回処分については十分な理由があったと言うには疑問がある。なお、第2回処分理由(3)乃至(7)の行為が処分理由となり得るとしても、降格処分とするのは、行為の実態からすると重きに失すると思われる。
- (エ) そうすると会社はA1を降格処分とするためにあえて前事件の和解以前の行為である第2回処分理由(1)や第1回処分対象の行為と近接する同(2)を持ち出したものとも考えられ、これは組合ないしA1の活動を抑え込み弱体化を意図したものと認められる。特に同(2)の行為は、前述したとおり（前記イ(ウ)）第1回処分の対象となった平成31年3月から4月の各行為と併せて全体を一連の行為として評価し、処分出来るところ、あえて切り離し、相当期間経過後に処分対象としている。処分当ても会社と組合の緊張関係は続いており、降格するに十分な理由があったか疑わしく、この不自然な経過ともあいまって不当労働行為意思が推

認できるところである。

- (オ) よって、会社によるA1に対する第2回処分は、A1の組合活動故に不利益に取扱ったものと認められ、不当労働行為に該当する。

## 5 支配介入について（争点4(2)乃至(5)）

### (1) 組合が「支配介入」と主張する行為について

組合は争点4に関して、以下の会社の行為を「支配介入」と主張している。

ア ニュースソクラの取材に対するコメント及び序局に寄稿した記事が真実であることの証拠を提出するよう業務指示書を発出したこと。（争点4(2)）

イ 旧知の会社従業員のB15を「殺してやりたい」と発言した社員を明らかにするよう業務指示書を発出したこと。（争点4(3)）

ウ レターケースによるビラ配布の禁止及び処分の検討の通告を業務指示書により行ったこと。（争点4(4)）

エ 元旦ストに近接した時期に「弁明の機会」を与えると称して会社に呼び出し元旦ストを妨害したこと。（争点4(5)）

### (2) 不当労働行為意思（支配介入意思）の要否

支配介入については「使用者の労働組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むもの」（東京地裁多数）などとされており、多種多様な類型が見られる。

本件で支配介入と主張されている行為は、会社がその本来の人事権等を使用したり、施設管理権に基づき一定の行動を要求したり、禁止したりする行為であるが、これらは往々にして組合活動と衝突する場合がある。そこで、前記3(1)イで述べた判断基準に照らして検討する。

### (3) ニュースソクラの取材への回答及び序局に寄稿した記事に関してコメントが真実であることを示す証拠の提出を指示したこと（争点4(2)）。

ア 前記第4の6(2)ウ(ア)及び(イ)で事実認定したとおり、令和元年6月11

日配信のニュースソクラにA 1に対するインタビュー記事が掲載され、また、同年5月発行の序局第21号にA 1が寄稿した記事が掲載された。これらにはともに会社を批判する内容が含まれていた。

- イ これに対して、前記第4の6(2)ウ(ウ)で事実認定したとおり、会社は令和元年7月8日、記事の内容について事実確認を行うので、記事の部分を特定した上で、「真実であることに充分かつ明確な証拠」を同月18日までに書面で提出するよう業務指示を行った。
- ウ これに対してA 1は、令和元年7月15日、実体験から出た証言を行った旨回答するとともに、雑誌編集者及び記事執筆者に質問すべきであるところ、会社がA 1に対して質問をする理由、担当しているOFC業務と業務指示書の関係などについて疑義を呈するメールを会社あて送信した(前記第4の6(2)ウ(エ))。会社は同月17日、A 1に疑義について回答するとともに再度、「真実であることに充分かつ明確な証拠」の提出を求めた(前記第4の6(2)ウ(オ))。A 1は同月18日、15日に疑義を呈した際と同様の内容を書面で回答した(前記第4の6(2)ウ(カ))。
- エ その後、会社は、令和元年7月25日に、最終期限として8月1日までに提出するよう指示し、提出がない場合は「何らの根拠もなく真実ではない発言を行ったものと判断せざるを得ない」とした(前記4の6(2)ウ(ケ))が、A 1は8月1日に、これまでと同様の回答をした上で、業務指示書の内容は不当労働行為に該当するので、7月29日に当労働委員会に救済申立てを行った旨回答した(前記第4の6(2)ウ(コ))。
- オ その後、令和元年9月発行の序局第22号にA 1が寄稿した記事が掲載された(前記第4の6(2)カ(ア))。これには会社を批判する内容が含まれていた。会社は同年11月8日、寄稿内容について事実確認を行うので、記事の部分を特定した上で、「真実であることに充分かつ明確な証拠」を同月18日までに書面で提出するよう業務指示を行った(前記第4の6(2)カ(イ))。
- カ A 1は第4の6(2)カ(ウ)で事実認定したとおり、業務指示書への回答が労務提供義務を履行する上で必要かつ合理的ではなく、回答できないとし、中立的な調査委員会等による調査には協力可能だとし、令和元年11月8日の業務指示について不当労働行為として追加申立てをする予定であるなど

と回答した。

キ ニュースソクラや序局の記事中、特に会社が指摘した部分については、客観的評価はともかくとして、「B 1 現社長は、私の千葉勤務時代のZM（ゾーンマネージャー）だったが、過剰な自腹買いを強要するような人だった」、「『俺は何人のオーナーを自殺に追い込んだ（！）』ことを自慢するような社員が出世してDM（地区マネージャー）、ZM（ゾーンマネージャー）となって、店舗オーナーの数倍の年収を得るという仕組みで、会社全体は成り立ってきたのです」、「会社本部はこれまでもC 3—C 4を背景に、オーナー、社員を過労死や自死に追い込んできた経営陣の犯罪をことごとく隠蔽してきたのです」などの表現が含まれており（前記第4の6(2)ウ(ア)及び(イ)、同カ(ア)）、会社の名誉を貶めるものであるととらえて、これが社員の言動に由来するとすればこれに対して何らかの処分が必要と考えることは会社とすれば自然であると思われる。

ク また、仮にA 1のニュースソクラの取材に対するコメントや序局の記事が真実であるか真実であると信ずるについて相当な理由があったとすれば、それを指摘したことを理由に会社がA 1に対して処分を行うことは相当性を欠くことになるので、記事等の真実性について根拠を会社が求めるのは不当な処分を避ける上でも必要な行為であった。

ケ そうすると会社にはこれらの記事が真実であるか真実であると信じるについて相当な理由があるかどうかを知る必要があったのだから、この行為が不当労働行為意思に基づくものとは認められず、不当労働行為とは評価できない。

(4) ストライキ当日の令和元年7月11日、本社前の情宣で「幹部社員を殺してやりたい」と発言していた社員がいると発言したことにに関して当該発言をした社員を明らかにするよう指示し、応じない場合は懲戒処分を含む必要な措置を検討するとしたこと（争点4(3)）。

ア 令和元年7月11日、A 1は本社前での演説中旧知の会社従業員に対して、「直営店の社員が言っていたぞ、お前をぶっ殺してやりたいと」などと述べた（前記第4の6(2)オ(イ)）。これに対して会社は同月25日に、8月1日までに「ぶっ殺してやりたい」と発言した社員を明らかにすること等を

A 1に業務指示した（前記第4の6(2)オ(ウ)）。

- イ これに対しても、A 1は第4の6(2)ウ(コ)で事実認定したとおり、業務指示書の指示事項はO F Cの業務範囲外である旨、懲戒処分に言及していることから会社のハラスメント防止規程第2条(2)「職務上の・・・優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える」に該当している旨、業務指示書の内容は不当労働行為に該当するので当労働員会に救済申立てを行った旨を回答した。
- ウ 従業員の会社調査に対する協力義務については「当該労働者が他の労働者に対する指導、監督ないし企業秩序の維持などを職務とするものであって、調査に協力することがその職務の内容となっている場合には、調査に協力することは労働契約上の基本的義務である労務提供義務の履行そのものであるから、調査に協力する義務を負うものといわなければならないが、それ以外の場合には、調査対象である違反行為の性質、内容、当該労働者の違反行為見分の機会と職務執行との関連性、より適切な調査方法の有無等諸般の事情から総合的に判断して、この調査に協力することが労務提供義務を履行する上で必要かつ合理的であると認められない限り、調査協力義務を負うことはないものと解するのが相当である」（富士重工業事件最二小判昭和52年12月13日）とされており、調査対象が労働者自身である事例においても労働者の調査協力義務は認められないとされた裁判例もある。そうすると、少なくとも会社が最後陳述書第6の2の富士重工業事件に関する記載で主張するようなA 1の調査協力義務が直ちに認められるとは言い難い。
- エ 実際にA 1は発言者を会社に明らかにしていないが、職務との関連性、必要性、合理性について会社が疎明しない以上、組合への同調者の氏名を言わせようとしているのではないかとの懸念を払拭できずに回答しなかったとしてもやむを得ない。
- オ しかしながら、会社としては、安全配慮義務の観点から「ぶっ殺してやりたい」と発言した者を特定し、名指しされた社員の安全を確保するために何らかの対策を講じようとすることは企業としての必要な配慮であると思われる。



この点に関しては、平成31年の3月下旬から4月にかけて短期間に立て続けに起こったA1の一連の暴力的行為に対して、会社が脅威を感じていたであろうという事情は斟酌すべきであろう。

さらに、会社が、組合の潜在的支持者を見つけ出すとか、A1が回答しないことを予想しながら処分を行うためにあえて指示を出したということをはっきりさせる事情もない。

そうすると、この指示は不当労働行為意思に基づくものとは認められず、支配介入とまでは言えない。

- (5) 令和元年7月8日及び17日に、ビラをレターケースへ配布したことに関して業務指示書を発出し、就業規則違反で処分の可能性があるので懲戒を含めて検討中であることを通知するとともに今後同様の行為をしないよう指示したこと（争点4(4)）。

ア 前記第4の6(2)エ(イ)乃至(エ)で事実認定したとおり、A1は令和元年7月8日、B3地区事務所のレターケースにOFC34人にあててビラを入れた。また、同月17日にB3地区事務所では会計担当者8人にビラを配布し、またレターケースにOFC33人にあててビラを入れた。

イ 会社は、令和元年7月25日付けで「社員就業規則違反に該当する可能性がある行為であり、現在、懲戒処分を含む必要な措置の検討を行っている最中ですが、まずもって、同様の行為を今後行うことがないよう、急ぎ本書面をもって業務指示を行うものです」と業務指示を行った（前記第4の6(2)エ(オ)）。なお、同日には、ビラに関する業務指示書の他にも、ニュースクラ等の記事の真実性に関するA1からの回答に対する2回目の指示を伝える業務指示書（前記第4の6(2)ウ(ケ)）、本社前での発言に関して「殺してやりたい」と発言したのは誰かと問う業務指示書が発出されており（前記第4の6(2)オ(ウ)）、この時期会社はA1の活動をかなり問題視していたことがうかがえる。

ウ なお、結果としてこの3回のビラ配布のうち実際に第2回処分の対象となったのは令和元年7月8日の行為のみである。会社は同月17日の会計担当者へのビラ配布はレターケースを私用していないため、また、同日のレターケースの私用は「就業時間中であるか休憩時間中であるか、被申立人

として事実認定できなかつたものである。したがって、かかる事項については懲戒処分の対象としていない」として処分対象としなかつた。

- エ また、会社は、準備書面2においては、「『就業時間中の』ビラ配布及び『被申立人』の社内送付用のレターケースの使用を問題としているものである」としている。
- オ その後、会社は、準備書面3においては、「そもそも、被申立人は、ビラ配布を懲戒処分の対象としたものではなく、会社の物品（社内送付用レターケース）の私用を問題とするものである」としている。
- カ このように何を問題とし、何を懲戒処分の理由としたのかに関して会社の主張には一貫性に欠けるところがある。
- キ 会社が問題視していた事実は、上記イの業務指示書を発出した時点と第2回処分を行った時点で異なっており、令和元年7月25日の時点では、「ビラ配布」そのものも問題としていたものと解され、「会社物品の私用」というのは、あくまで令和2年4月8日の時点での処分理由である。ここで、支配介入の成否に関して問題となるのは処分理由ではなく、業務指示書が何を対象とし、何のために発出されたかである。
- ク 令和元年7月8日の行為は形式的には就業規則に違反するので、会社はこれに対して処分を行うことはともかく、業務指示を行ったことには、一応合理性は認められる。会社としての実質的損害はなかつたものの、会社と組合の間にはレターケースの利用に関する特段の合意等はなく、これを黙認したものと思われないう業務指示を行ったとしても不自然ではない。同月17日の行為については第2回処分理由とはされていないが、上記イの業務指示書ではこれらの行為についても就業時間中（午後2時45分頃）の行為であることも含め問題としていた。会社は後に求釈明に対して、休憩時間は就業時間に該当しないとしたが、一般的な理解では就業時間は出勤から退勤までの間であり、休憩時間であってもいわゆる就業時間には該当するが、就業規則によれば「1日の労働時間は7時間45分とし、始業および終業の時刻は次のとおりとする。 始業時刻・・・午前9時00分 終業時刻・・・午後5時30分」とされている（前記第4の2(1)）。そして、このビラ配布が午後2時45分前後であったとすれば休憩時間であるにしろ、

労働時間であるにしろ就業時間内の行為であったと思われる。仮に休憩時間であったとしても休憩時間は労働時間の途中に使用者の支配下で与えられるものであるから、一定の拘束が生じることもやむを得ないとされているところ、A 1の行為は会社施設内で行われている。そうすると「休憩時間の自由利用といってもそれは時間を自由に利用することが認められたものにすぎず、その時間の自由な利用が企業施設内において行われる場合には、使用者の企業施設に対する管理権の合理的な行使として是認される範囲内の適法な規制による制約は免れることはできない。また、従業員は労働契約上企業秩序を維持するための規律に従うべき義務があり、休憩中は労務提供とそれに直接付随する職場規律に基づく制約は受けないが、右以外の企業秩序維持の要請に基づく規律による制約は免れない」（最三小判昭和52年12月13日）のであり、就業規則でも「休憩時間は職場の秩序を守り、その後の勤務に支障のない範囲で自由に利用することができる。」とされている（前記第4の2(1)）。会社と組合には企業施設の利用に関する合意もなく、就業時間中の組合活動について会社の許諾もなかったのだから、会社がA 1の行為について施設管理上問題であると考えたとしてもやむを得ない事情は認められる。そうすると、上記イの業務指示書の対象は、就業時間中の「ビラ配布」を含む業務外の活動と会社施設の私用であり、これにより事業場内での組合活動について制約が課せられるとしても、会社事業の円滑な遂行のためには業務外の活動や会社施設の私用に対して制限を加えることは合理的であると思われ、その狙いは組合活動の抑制にあったとまでは言えない。会社の業務指示には一定の合理性があり、不当労働行為意思に基づくものとまでは認められず、支配介入には該当しない。

(6) 元旦ストの近い時期に弁明の機会を与えるとして本社人事部に呼び出したこと。（争点4(5)）。

ア 会社は令和元年11月25日、前記第4の6(2)キ(ア)で事実認定したとおりA 1に対して、就業規則違反に該当する可能性があることから、懲戒処分の有無及びその程度を検討するに当たり、同月29日に弁明の機会を与える旨を通知した。その後、後記ウに記載した経過により令和2年1月8日に会社は弁明の機会を設けた。

## イ 弁明の機会付与の必要性

- (7) 使用者が労働者に対して懲戒処分を実施するに当たっては、手続的に適正であることが求められるから、処分を受ける労働者に対する弁明の機会の付与は不可欠な要素であり、弁明の機会を与えることなしに行われた処分はその有効性が問題になる場合もある。
- (イ) 令和元年10月から11月にかけては、A 1 と会社は表現活動や懲戒処分等をめぐって対立していた。また、組合は当委員会に対して、不当労働行為の救済申立をしていた。
- (ウ) そうすると、会社としてはA 1 に何らかの弁明の機会を与え、手続の正当性を確保する必要性は極めて高かったと言わざるを得ない。

## ウ 日程調整の経過

- (7) ここで、どのような経過で会社によるA 1 に対する聴取り（弁明の機会）が、前記第4の6(2)キ(ク)で事実認定したとおり令和2年1月8日に行われることとなったのかを確認する。
- (イ) 当該日程で行われるに至った経過については、前記第4の6(2)キで事実認定したとおりである。
- (ウ) 組合は、弁明の機会と称して令和元年11月29日、12月17日、令和2年1月8日に、A 1 を呼び出したことが、令和元年11月11日の元旦ストの告知を契機として組合活動の萎縮を狙ったものだと主張する。
- (イ) 一方、会社は令和元年11月11日のストライキの告知については不知であり、元旦ストの通告があったのは同年12月26日で、弁明の機会の付与は懲戒処分における適正手続のためであり、立て続けなどと組合は主張するが、A 1 の要請に誠実に応えたものであると主張する。
- (ウ) 前記事実認定のとおり、日程調整の経過からは、会社がA 1 の要請に応じて日程を決定した経過がうかがわれ、また、弁明の機会は令和2年1月8日のみであり、これをもって立て続けに呼び出したということは適当とは言い難く、組合の主張は到底採用することはできない。

## エ 結論

会社にはA 1 に弁明の機会を与える必要性があり、また日程が複数回にわたり変更され、結果として令和2年1月8日に弁明の機会が設けられる

こととなったのも、A 1 の要請にできるだけ応えたためである。これは組合活動に対する萎縮的効果を意図したものではなく、懲戒処分に係る適正な手続のためであり、支配介入とは認められない。

## 第6 救済利益及び救済方法について

令和元年7月5日に団交当日になって延期を通知したことは、前記判断のとおり不当労働行為に該当するが、令和4年5月以降、組合と会社の間では継続的に団体交渉が行われている。

しかしながら、これによって組合の救済利益が全くなくなったとまでは認められず、この事情は無視できない。そうすると本件においては、今後、会社が同様の行為を行わないよう求めるために、主文第1項の確認は必要と考えるが、これをもって足り、謝罪やポストノーティスまでは不要である。

今後も労使間で団交等に関するルールを定めるなどして、これに従って有意義な団交が行われていくことを期待する。

また、令和2年4月8日のA 1に対する第2回処分については主文第2項のとおり命じる。その一方で令和元年6月12日の第1回処分については棄却するが、前記認定のとおり、A 1は平成31年3月から4月にかけて、暴力的な言動を繰り返していた。もとより、このような言動はいかなる場合でも労働組合の活動であることを理由に正当化されるものではなく、組合執行委員長として責任ある行動をとることを強く要望する。

よって、主文第1項及び第2項のとおり命じることとし、その余の申立てについては棄却することとする。

## 第7 法令上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和5年1月12日

長野県労働委員会  
会長 北川 和彦