

命 令 書

申立人 X組合
執行委員長 A

申立人 X 2

被申立人 Y株式会社
代表取締役 B

上記当事者間の茨労委令和2年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年8月10日第933回、同年9月12日第935回、同月26日第937回及び同年10月20日第938回公益委員会議において、会長公益委員木島千華夫、公益委員亀田哲也、同吉田勉、同石川和宏及び同後藤玲子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 2に対する令和2年7月31日付け減給処分（以下「本件処分」という。）を取り消すとともに、同人に対し、本件処分による減額分3,500円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合組合員による被申立人従業員に対する申立人組合への加入勧誘行為に干渉することにより、申立人組合の結成・運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合所属に関する調査、組合脱退工作、申立人組合組合員に対する無視、退職勧奨等不利益を課すことにより、申立人組合の存立・運営に

支配介入してはならない。

- 4 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、別紙1の文書を申立人らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に記載し、被申立人本社及び各営業所の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。
- 5 被申立人は、第1項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「申立人組合」という。）の組合員である申立人X2（以下「申立人X2」という。）が、メッセージアプリケーションソフトウェアであるLINE（以下「LINE」という。また、被申立人従業員である友人をメンバーとするLINEのグループを「本件グループLINE」という。）を使用して、被申立人従業員であり、友人である本件グループLINEメンバーに対し、申立人組合への加入を勧誘する内容のメッセージ（以下「本件メッセージ」という。）を送信したことが被申立人に対する信用・信頼を失墜させたとして、申立人X2に対し減給の懲戒処分をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するとして、申立人組合との団体交渉において、申立人組合組合員に対する人事評価について不十分な説明を行ったことなどや、申立人組合組合員の配置転換に関し事実と異なる説明をしたことについて継続協議を申し入れるとともに、文書による回答を求めたにもかかわらず応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、令和2年11月16日、救済が申し立てられた事件

である。

さらに、令和3年4月9日、申立人らは、被申立人取締役の会議での発言、被申立人代表取締役による文書配付及び被申立人取締役によるメール送信が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、請求する救済の内容を追加した。

2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、本件処分を撤回し、減給した3,500円を申立人X2に対して支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人組合組合員による被申立人従業員に対する申立人組合加入の勧誘行為に干渉して、申立人組合の結成・運営に支配介入してはならない。
- (3) 被申立人は、本件処分をすることにより、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 被申立人は、申立人組合との団体交渉において、申立人組合が説明を求めた事項に対し、書面を提示するなど具体的かつ明確に説明し、誠実に対応しなければならない。
- (5) 被申立人は、申立人組合所属に関する調査、組合脱退工作、申立人組合組合員に対する無視、退職勧奨等不利益を課すことにより組合存立・運営に支配介入してはならない。
- (6) 被申立人は、命令書受領の日から7日以内に、別紙2の文書を、本社及び各営業所の正面玄関に10日間掲示する（見やすい場所に24ポイント以上の文字で表示すること）とともに、申立人らに対し手交しなければならない。
- (7) 被申立人は、前記各号を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

3 争点

(1) 争点 1

被申立人が行った本件処分が、不当労働行為（労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号）に該当するか。

ア 本件処分が、申立人 X 2 に対する不利益取扱い（労組法第 7 条第 1 号）に当たるか。

イ 本件処分が、申立人組合に対する支配介入（労組法第 7 条第 3 号）に当たるか。

(2) 争点 2

被申立人の団体交渉における次の対応が、不当労働行為（不誠実団交（労組法第 7 条第 2 号））に該当するか。

ア 被申立人従業員である A 2（以下「A 2」という。）、A 3（以下「A 3」という。）及び A 4（以下「A 4」という。）（いずれも、団体交渉時点において申立人組合組合員である。）に対する評価についての対応

イ A 2 の配置転換についての対応

(3) 争点 3

令和 2 年 1 2 月 2 8 日に開催された被申立人の営業本部会議（以下「本件営業本部会議」という。）において、被申立人 B 2 取締役（以下「B 2 取締役」という。）が、「労働組合は悪質だ」、「組合をやめるか、会社をやめるか」などと発言した事実があったか否か。あった場合、不当労働行為（支配介入（労組法第 7 条第 3 号））に該当するか。

(4) 争点 4

被申立人が、本件営業本部会議に出席できなかった被申立人従業員に、同会議のビデオを視聴させたことが、不当労働行為（支配介入（労組法第 7 条第 3 号））に該当するか。

(5) 争点5

被申立人の次の行為が、不当労働行為（支配介入（労組法第7条第3号））に該当するか。

ア 令和3年1月6日、被申立人B代表取締役（以下「B代表取締役」という。）が、被申立人従業員に対し、「社員の皆さまへ」と題する文書を配付したこと。

イ 令和3年1月12日、B2取締役が、B代表取締役、役員及び管理職ら合計21名に対し、「ユニオンに対する現状認識について（情報共有と依頼事項）」と題するメールを送信したこと。

ウ 令和3年1月27日、B2取締役が、B代表取締役、役員、管理職を含む従業員ら合計28名に対し、A5申立人組合組合員（以下「A5組合員」という。令和3年2月15日退職）に関し、「ユニオンの問題児でした」などを内容とするメールを送信したこと。

なお、(5)アないしウの各行為及び各行為が不当労働行為であることについては、被申立人は認めている。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人組合は、申立人X2を含む被申立人従業員が個人加盟するいわゆる合同労組であり、日本労働組合総連合会茨城県連合会（以下「連合茨城」という。）を上部団体としている。

なお、申立人組合には、申立人組合に加入した被申立人従業員により令和元年10月24日に結成された、X組合Y支部（以下「支部」という。）がある。

申立人X2は、平成27年8月1日、被申立人に入社し、被申立人総務部総務課に配属され、事務に従事してきたところ、令和元年9月12日、申立人組合に加入した。その後、令和3年4月15日をもって被申立人を退職した。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本社を、県内にC1営業所、C2営業所及びC3営業所を含む6か所の営業所をそれぞれ置く、液化石油ガスの販売等を目的とする株式会社であり、令和2年11月16日申立て時従業員数は約80名である。

2 支部結成以前の労使関係等に係る経緯

(1) パワーハラスメントに係る申告

ア 平成30年9月10日、A3及びA4は、被申立人B3主任（以下「B3主任」という。）に対し、同人らがB2取締役からパワーハラスメントを受けたとする申告（以下「パワハラ申告」という。）をそれぞれ行った。パワハラ申告を受け、B3主任及び被申立人B4社長室長（以下「B4室長」という。）は、A3及びA4それぞれからパワハラ申告の内容についてヒアリングを実施した。

さらに、B代表取締役、B4室長及びB3主任は、同月12日にA4から、同月13日にA3から、パワハラ申告の内容についてそれぞれヒアリングを実施した。

イ 平成30年9月20日、B代表取締役は、A3に対し、パワハラ申告について、ハラスメント事案について専門性の高い第三者に協力してもらうとして、申立外株式会社D1（以下「コンサルティング会社」という。）に対応を依頼することとした旨伝えた。

ウ 平成30年10月10日、パワハラ申告について、コンサルティング会社の職員が、A3、A4、被申立人B5次長及びB2取締役に対するヒアリングを実施した。

エ 平成30年11月8日、パワハラ申告について、B代表取締役及び被申立人B6執行役員（以下「B6執行役員」という。）は、A3及びA4それぞれと面談し、コンサルティング会社の調査結果を踏まえ、パワーハラスメントに該当しないと判断したこと（以下、パワーハラスメントに該当しないと判断したことを「パワハラ申告に係る調査結果」という。）などを伝えた。

同月26日、パワハラ申告に係る調査結果に関し、A3及びA4は、B代表取締役に対し、パワハラ申告に係る調査結果のもととなったコンサルティング会社からの回答を書面で提出すること、パワーハラスメントに該当しない根拠とした法律を説明することなど合わせて6項目について要求するとともに、同年12月5日までに文書で回答するよう求めた。

オ これを受け、平成30年12月3日、B代表取締役は、A3に対し、コンサルティング会社からの回答については、今後の就業環境等への影響を総合的に判断して書面の提出を行わないこと、厚生労働省の検討会の報告書や告示の内容等を基に、弁護士の判断を仰いで、パワハラ申告に係る調査結果の最終結論を導き出したことなどを回答した。

(2) A2の労働基準監督署への申立て及び同署からの指導並びに被申立人の時間外労働に関する未払賃金の支払

ア 平成30年8月、被申立人は、営業職従業員に適用していた事業場外みなし労働時間制（以下「みなし労働時間制」という。）について、同年10

月に廃止することを社内決定した。

イ 平成30年9月頃、A2は、労働基準監督署に、未払の残業代があることについての相談を、また、「法定の協定届なく、事業場外みなし労働を行っている」旨の申立てを行った。

ウ 平成30年9月27日、水戸労働基準監督署労働基準監督官は、被申立人に対し、みなし労働時間制の対象となる業務は、事業場外での業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務であることから、被申立人における営業業務について、みなし労働時間制の対象となるか確認し、必要に応じ見直しを図るよう指導した。

また、同日、同監督官は、被申立人に対し、みなし労働時間制に係る労使協定が締結されているにもかかわらず所轄労働基準監督署長に届け出ているなどの労働基準法違反事項を是正し、遅滞なく報告するよう勧告した。

エ 平成30年10月5日、被申立人は、水戸労働基準監督署長に対し、前記ウ前段の指導について、また、同月11日、前記ウ後段の違反事項に対する是正勧告について、それぞれ報告した。

オ 平成30年10月30日、水戸労働基準監督署労働基準監督官は、被申立人に対し、被申立人におけるみなし労働時間制に関し、実質的に使用者の具体的な指揮監督が及んでおり、労働時間の算定が困難であるとは言えず、同制度の適用は困難であるとして、各労働者から事実関係の確認を行うなどの実態調査を行い、その結果と今後の改善策について報告するよう指導した。併せて、実態調査の結果、差額の割増賃金の支払が必要な場合は当該差額を支払うとともに、同種事案の再発防止のための具体的な方策

を講じた上で、これらの事項について報告するよう求めた。

また、同日、同監督官は、被申立人に対し、営業職従業員の時間外労働に対して2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないとの労働基準法違反事項を是正して遅滞なく報告すること、不足額については遡及して支払うことを勧告した。

カ 平成30年11月20日、A2は、被申立人に対し、時間外労働に対する割増賃金1,769,312円の支払を受けていないとして、未払賃金の支払を請求した。

キ 平成30年12月14日、被申立人は、水戸労働基準監督署長に対し、前記オ後段の勧告による違反事項については、割増賃金を過去に遡及して支払うこと、被申立人におけるみなし労働時間制を廃止し、新制度に移行することを報告したが、前記オ前段の指導事項については、被申立人の業務実態を述べた上で、納得できる指摘ではない旨答えた。

ク 平成31年1月から2月にかけて、A2から請求された未払賃金の額について被申立人が提示した額と差異があることから、A2と被申立人との間で額を確定させるための面談が複数回行われた。

その結果、同年3月5日、両当事者間で、未払賃金の額について合意がなされた。

同月7日、被申立人は、A2に対し、合意がなされた額の未払賃金1,199,263円を支払った。

ケ 平成31年3月18日、被申立人は、水戸労働基準監督署長に対し、前記オの指導事項及び違反事項に対する是正勧告について、みなし労働時間制の廃止を既に決定したこと及び平成31年3月7日にA2を含む営業職

従業員 28 名に対する未払の割増賃金 14,625,700 円の支払を完了したことを報告した。

(3) A3、A4 及び A2 に対する人事評価並びに A2 に係る配置転換並びにこれら 3 名の申立人組合への加入

ア 令和元年 5 月、被申立人は、A3 及び A4 に対する人事評価を実施したところ、A3 の評価は前年度の「B-」から「C」に、A4 の評価は前年度の「B+」から「B-」にそれぞれ下がった。これにより、A3 及び A4 の成績給が減額となった。

イ 令和元年 5 月 22 日、A3 及び A4 は、申立人組合に加入した。

ウ 令和元年 6 月、被申立人は、A2 に対する人事評価を実施したところ、同人の評価は、前年度の「B+」から「B-」に下がった（以下、A3、A4 及び A2 に対する人事評価を「マイナス評価」という。）。これにより、A2 の成績給が減額となった。

エ 令和元年 6 月 18 日、A4 は、被申立人に対し、マイナス評価の理由が納得できないとして、納得できない点である 3 項目について同月 25 日までに書面で回答するよう求めた。また、同年 8 月 20 日、A3 は、被申立人に対し、マイナス評価の根拠等についての説明を求めるとともに、パワハラ申告に係る調査結果が評価対象となった理由について同月 30 日までに書面で回答するよう求めた。

オ 令和元年 6 月 19 日、被申立人営業課 B7 課長（以下「B7 課長」という。）は、A2 に対し、同年 7 月 16 日付けで被申立人営業課から保安部保安課（以下「保安課」という。）へ配置転換となること（以下「7 月 16 日

付け配置転換」という。)を口頭で内示した。そして、同年7月13日、B7課長は、A2に対し、同月16日に保安課の業務打合せを行う旨伝えた。

カ 令和元年7月16日、配置転換となったA2は、同日及び翌17日は年次有給休暇を取得した。同月18日、A2は入社したが、始業時前に体調不良を理由に休暇を申請し、退社した。

キ 令和元年7月19日、被申立人保安課B8課長(以下「B8課長」という。)は、A2に対し、被申立人保安部においてA2に取り組んでもらう業務内容等を記載した同月18日付け「保安部業務について」と題する書面を渡すとともに、事前に質問のあった事項については、①業務主任者は8月1日をもって解任すること、②休日、夜間待機当番は9月15日までで終了すること、③営業手当は継続して支給することを回答した。

ク 令和元年7月23日、被申立人は、A2に対し、①異動日を事前に知りながら、異動日及びその翌日に有給休暇を申請し取得したこと、②有給休暇明けの出勤日に口頭で申請し承認を得ることなく、形式的な休暇申請を行い、体調不良として始業前に帰宅したこと、また、B8課長に対し規律を逸脱した行動をとったこと、③異動の前後に生じたことに関し服務規律上、B7課長及びB8課長に相談の上対処すべきであったことについてそれぞれ指摘するとともに、同月31日までに、これらに係る指導に従う場合には、当該指導の趣旨を理解し、今後前記①から③までのような行動を慎むことを誓う旨の書面を署名及びなつ印の上提出するよう、また、当該指導に言い分がある場合には、文書で提出するよう通知した。

ケ 令和元年7月24日、A2は、申立人組合に加入した。

コ 令和元年7月31日、A2は、被申立人に対し、前記クで通知された指導の内容に従う場合に提出する書面への署名及びなつ印をすることはできない旨伝えた。

サ 令和元年8月28日、B代表取締役は、A2を呼び出し、同人に対し、退職を勧奨し、退職条件は追って知らせる旨伝えるとともに、同月30日付けメールで、退職条件は被申立人代理人弁護士の本事務所から通知する旨伝えた。

シ 令和元年9月5日、被申立人代理人弁護士は、A2に対し、同月30日をもって退職を勧奨する旨通知するとともに退職金等の退職条件を伝えたが、同月20日、A2は、同弁護士に対し、応じられない旨回答した。

3 支部結成及びその後の労使関係の状況並びに申立人X2に対する本件処分

(1) 支部結成の通知等

令和元年10月24日、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、被申立人従業員が申立人組合に加入し、A2（以下「A2組合員」という。）を代表と、A3（以下「A3組合員」という。）を副代表とする支部を結成した旨通知するとともに、不当労働行為を行わないよう求めた。併せて、申立人組合組合員の労働条件全般に関する事項について事前協議を前提に団体交渉などを通じて真摯に支部と話し合いをすること、従業員が申立人組合組合員であることを理由に不利益取扱いや、不当労働行為を行わないことについて文書で回答するよう求めた。

(2) 第1回団体交渉

ア 令和元年11月26日、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、災害等における緊急連絡体制及び緊急対応体制について危機管理マニュアルの

作成と周知・管理の具体策を明示すること、人事考課制度の運用を明示すること、特に賃金規程に規定する賃金の昇給及び降給について考課制度の基準を明らかにすること並びに有給休暇の申請に対して円滑に取得できるよう配慮することを要求し、文書で回答するよう求めた。併せて、同年12月24日又は同月26日に団体交渉を行うこと、上記要求項目を団体交渉事項とすることを申し入れた。

イ 令和元年12月24日、申立人組合と被申立人との間で、申立人組合側からA2組合員、A3組合員、A5組合員、A6申立人組合書記次長（以下「A6書記次長」という。）ら、被申立人側からB代表取締役、B2取締役、B6執行役員、被申立人顧問弁護士であるB9弁護士（以下「B9弁護士」という。）らが出席して、団体交渉（以下、この団体交渉を「第1回団体交渉」という。）が開催された。

第1回団体交渉において、被申立人は、申立人組合及び支部に対し、前記アの要求に関して、危機管理マニュアルについては今期中には策定したいと考えていること、人事考課制度の運用と基準については人事評価表をベースに多面的視点及び総合的判断により評価の最終決定としていること、有給休暇の取得については業務に支障がない限り円滑に取得できるよう努めていることなどを回答した。

(3) 第2回団体交渉

ア 令和2年1月23日、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、マイナス評価の決定理由について文書で回答すること、7月16日付け配置転換が業務上必要であったのか、及び当該配置転換に伴う手当の減額による減収を承知してA2組合員に伝えなかったのかとの質問に対して文書で回答すること、令和元年上期評価についてのデータを提出すること、A2組合員に対する退職勧奨の理由について文書で回答すること、申立人組合がそ

の活動に必要な資料等を被申立人の施設内で配布することを軽微な活動として認めるとともに、支部が勤務時間外に被申立人施設を会議等で使用することを認めることなどを要求するとともに、マイナス評価の決定理由及び7月16日付け配置転換に係る要求については同年1月31日までに回答するよう求めた。併せて、同年2月6日に団体交渉を行うこと、上記要求項目を団体交渉事項とすることを申し入れた。

イ 令和2年3月25日、申立人組合と被申立人との間で、申立人組合側からA2組合員、A3組合員、A4（以下「A4組合員」という。また、以下、これら3名を「組合員3名」という。）、A6書記次長ら、被申立人側からB代表取締役、B2取締役、B6執行役員、B9弁護士らが出席して、団体交渉（以下、この団体交渉を「第2回団体交渉」という。）が開催された。

第2回団体交渉において、まず、被申立人は、申立人組合に対し、第1回団体交渉の開催日の翌日の勤務時間中にA5組合員がB代表取締役、B2取締役、B6執行役員らに団体交渉に関するメールを送信しているが、勤務時間中は職務専念義務があることから、このような行動は控えるよう申立人組合から指導してほしいこと及び申立人組合の要求に対しては団体交渉の場で説明しているものであり、無駄な書面のやり取りはしたくないので考えてほしいことを要望した。

次に、被申立人は、マイナス評価の理由について口頭で説明した。申立人組合は、被申立人に対し、1人目であるA4組合員に係る説明が終了した際に、書面で回答をもらえればもっと早く進められると思った旨伝えた。また、マイナス評価の理由の説明が終了すると、マイナス評価に伴う賃金の引下げをやめて元に戻すよう求めるとともに、その旨求める要求書を提出することを伝えた。

続いて、被申立人は、7月16日付け配置転換については、被申立人の業務上の必要な判断によるものであり、配置転換に伴いそれまで支給され

ていた手当が減額となった旨、そして、手当の減額については書面を用意して説明する機会を設けようとしたが、A 2 組合員が拒否した旨回答した。

さらに、被申立人は、A 2 組合員に対する退職勧奨の理由について説明したが、その説明の冒頭に、B 代表取締役は、会社を良くしていきたい、それに賛同してもらえる人と協力してやっていきたい旨発言するとともに、A 2 組合員については、会社の意向に沿っていただけないと判断した旨発言した。

(4) 令和 2 年 4 月 2 1 日の要求

令和 2 年 4 月 2 1 日、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、第 2 回団体交渉において説明がなされたマイナス評価の理由及びマイナス評価に伴う成績給の減額については受け入れられない旨伝えるとともに、マイナス評価の撤回及びマイナス評価による成績給の減額分を遡及して支払うことを要求し、同年 5 月 1 2 日までに書面で回答するよう求めた。併せて、前記(3)アの要求項目のうちマイナス評価に係るもの以外のものについては、継続協議と考えている旨伝えた。

(5) 令和 2 年 5 月 1 2 日の回答

令和 2 年 5 月 1 2 日、被申立人は、申立人組合及び支部に対し、前記(4)の要求項目のうちマイナス評価の理由に係るものについては、第 2 回団体交渉において十分に説明していると認識しているので応じられない旨回答するとともに、要求を維持する場合には、受け入れられない点及びその理由を具体的に示すよう求めた。また、前記(3)アの要求項目のうちマイナス評価に係るもの以外のものについても、十分に説明している旨認識しており、継続交渉とする議題に関する主張及び継続交渉とする理由を具体的に示すよう求めた。

(6) 令和 2 年 5 月 2 2 日の要求

令和2年5月22日、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、第2回団体交渉での口頭説明に関して同年6月5日までに文書で回答するよう求めるとともに、マイナス評価の撤回及びマイナス評価による減額分の支払を改めて求めた。また、前記(3)アの要求項目のうち7月16日付け配置転換に伴う手当の減額及びA2組合員に対する退職勧奨の理由に係るものについても文書で回答するよう求めた。さらに、第2回団体交渉に関しては、時間の大半が被申立人の口頭説明に費やされており、文書での事前回答があれば十分な交渉時間を確保できたものと考えている旨伝えた。併せて、同年6月12日に団体交渉を社内会議室で開催すること、上記要求項目を団体交渉事項とすることを申し入れた。

(7) 令和2年6月4日の回答

令和2年6月4日、被申立人は、申立人組合及び支部に対し、前記(6)の要求項目については前記(5)の内容で回答したとおりであり十分に説明したと認識していることを伝えるとともに、要求を維持する場合、受け入れられない点及びその理由を具体的に示すよう求めたにもかかわらず、理由を示すこともなく単に従前の主張を繰り返しているだけであり、極めて不誠実であると言わざるを得ないとして、厳重に抗議した。併せて、前記(6)の団体交渉申入れに対しては、同年6月19日又は同月25日にウェブ会議で実施することを提案した。

(8) 令和2年6月16日の要求

令和2年6月16日、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、前記(7)の具体的な理由の提示に関して、第2回団体交渉におけるマイナス評価の理由の説明に際して被申立人側が見ていた書面の提出を求めるとともに、個別の人事評価シートを提示の上、マイナス評価に至った指摘事項が同シートのどの項目に該当したのか明確にするよう求めた。併せて、前記(4)の要求項目に

ついて、同月19日の団体交渉までに文書で有額回答するよう求めた。さらに、前記(7)で提案のあった団体交渉をウェブ会議で実施することについては、対応ができないことから、従来の方式で実施することを要望した。

(9) 令和2年6月18日の回答

令和2年6月18日、被申立人は、申立人組合及び支部に対し、前記(8)の要求項目に関して、マイナス評価の説明に係る書面提出については、前記(5)及び前記(7)の内容で回答したとおりであること、人事評価シートを開示することはできるが、第2回団体交渉で被申立人が詳細に説明し、それに対する質疑応答も行われていること、追加の質疑がある場合には、次回団体交渉において対応することを伝えた。

また、前記(4)の要求項目については、前記(5)の内容で回答したとおりである旨伝えた。さらに、被申立人の団体交渉開催の方針については、前記(7)の内容のとおりであり、同月25日又は同年7月1日にウェブ会議で実施することを検討するよう伝えた。

(10) 令和2年6月25日の要求

令和2年6月25日、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、前年度の決算書を開示して内容を説明するよう、また、従業員は自分が受け取る賃金の仕組みを理解していない一面があることから支給賃金の仕組みを説明するよう求めるとともに、年齢給及び勤続給の見直しが必要である旨伝えた。併せて、職能給の運用基準が定かではないとして、基準を定めた内規等書面の提出を求めた。さらに、事前に具体的な回答書の提出を受けてから団体交渉に臨みたいと考えている旨伝え、その場合は、対面、ウェブ交渉にはこだわらない旨伝えた。

(11) 申立人X2及びA3組合員への本件メッセージの送信に係る事情聴取等

ア 令和2年6月、被申立人は、申立人X2による本件メッセージの送信について内部通報を受けた。そこで、同月30日午前9時17分頃から午前9時50分頃まで、B代表取締役、B9弁護士及びB6執行役員は、令和元年10月14日に申立人X2が勤務時間外に同人所有のスマートフォンを使用して本件メッセージを送信したことについて、同人に対し、事情聴取を行った。

当該事情聴取において、申立人X2は、謝罪したい旨回答するとともに、本件メッセージを改めて読むと一方的過ぎているという反省点がある旨述べた。

なお、本件メッセージの発信時刻は令和元年10月14日18時35分、その内容は別紙3のとおりである。

イ 前記アの事情聴取に引き続き、令和2年6月30日午前10時頃から午前10時20分頃まで、B代表取締役、B9弁護士及びB6執行役員は、A3組合員に対し、本件メッセージに係る事情聴取を行った。

B9弁護士は、A3組合員に対し、本件メッセージを読み上げるとともに、その内容が事実であるかどうか確認したところ、A3組合員は、同人が労働基準監督署に駆け込んだ事実や同署から通告があった事実はない、自身が発信したものではない旨答えた。しかし、A3組合員は、B9弁護士からの他の質問に対しては、回答を拒否した。

ウ 令和2年6月30日、前記イの事情聴取後の午前10時38分頃から午前10時41分頃まで、B代表取締役、B9弁護士及びB6執行役員は、申立人X2に対する2回目の事情聴取を行った。

エ 前記ウの事情聴取が行われた後、申立人X2は、B2取締役に対し、嫌な思いをさせてしまったとして謝罪した。

オ 申立人X2らに対する事情聴取と同時期、被申立人は、本件グループLINEメンバーである被申立人従業員に対し、本件メッセージに係る事情聴取を行った。

カ 令和2年7月6日午前10時48分頃から午前11時32分頃まで、B代表取締役、B9弁護士及びB6執行役員は、申立人X2に対する3回目の事情聴取を行った。

B9弁護士は、申立人X2に対し、被申立人側としては厳しい話になりかけているが、B2取締役からのできれば穏便に済ませてほしい、話をする機会を設けてほしいとの強い要請があったことから、事情聴取を行うものである旨説明した。

(12) 申立人組合及び支部からの事情聴取に対する抗議

令和2年7月7日、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、B9弁護士がA3組合員に対して行った事情聴取は、申立人組合に対する不当労働行為であるとともに、パワーハラスメントに該当するとして嚴重に抗議した。併せて、A3組合員及び申立人組合に対する謝罪文を提出するよう求めた。

(13) 令和2年7月13日の回答

令和2年7月13日、被申立人は、申立人組合及び支部に対し、前記(10)の要求項目に関して、前年度決算書を開示し内容を説明すること、また、支給賃金の仕組みについては就業規則、賃金規程及び関連する別表等により説明することを回答した。併せて、年齢給、勤続給及び職能給に係る考え方を述べるとともに、職能給については、支給賃金の説明の中で改めて説明する旨伝えた。さらに、賃金引上げは経営上無理がある旨、また、住宅手当新設の必要性はない旨それぞれ判断していること、家族手当を引き上げることを回

答した。

(14) 令和2年7月7日の抗議に対する被申立人の回答

令和2年7月13日、被申立人は、申立人組合及び支部に対し、前記(12)の抗議に関して、A3組合員への事情聴取は、被申立人に対する内部通報がなされたことに伴い必要な事実確認のためなされた正当なものであり、不当労働行為やパワーハラスメントに該当しない旨回答するとともに、申立人組合の要求には応じられない旨述べた。

(15) 申立人X2に対する本件処分

ア 令和2年7月31日、被申立人は、申立人X2に対し、同日付け「懲戒処分通知書」で、本件メッセージの内容のうち、A3組合員に係る部分（「B2さんがYに入社した少し後に総務部全員、B2さんと面談を行いました。その際にB2さんの考えに賛成できない部分があり、その部分を意見してからずっと、B2さんから一方的な無視や評価の面で明らかにパワハラとされる扱いを受けていました。そのことで労基署に駆け込み、労基署は会社に対して通告を行いましたが、会社はパワハラではないと判断し詳細な返答もなく結論づけました。その後も何度か労基署に相談しましたが会社は認めないの一点張りで、後にA3さんはパワハラについて労基署に伝えたことで評価を下げられ、部署異動を言い渡されました。」）について、虚偽であり、就業規則第70条第2項第5号並びに第56条第1項第6号及び同項第9号違反であって、また、本件メッセージの送信が、被申立人があたかも法令違反行為について労働基準監督署の指導を無視する会社であるかのように伝えるものであり、本件メッセージを受信した被申立人従業員、ひいては第三者の被申立人に対する信用・信頼を失墜させるものであると言わざるを得ないとし、同規則第70条第2項第3号並びに第56条第1項第6号及び同項第9号違反であって、同規則第77条第7号、同条

第12号及び同条第13号に該当するとして、本件処分（減給処分（令和2年7月16日から同年8月15日までの間の基本給の日額50パーセント減給））を行うことを決定したので、同規則第79条第1項の規定に基づき、その旨通知するとともに、当該通知書に従う場合には就業規則を遵守する旨の書面を速やかに提出するよう、また、当該通知書に対し事実と相違する等言い分がある場合には当該通知書を受け取った時から1週間以内に被申立人宛に文書を提出するよう求めた。

イ 本件処分により、申立人X2の令和2年8月分の給料は、3,500円減額された。

ウ 令和2年8月3日、被申立人は、被申立人従業員に向けて、同日付け「懲戒処分の公表について」で、LINEを使用し虚偽及び憶測の内容を含む情報を複数名の従業員に拡散した行為により、第三者の名誉権を侵害するとともに、被申立人の名誉を毀損し情報を受信した従業員の被申立人に対する信用・信頼を失墜させた事案があり、同年7月に減給の懲戒処分を行ったことを、再発防止のためとして公表した。

エ 被申立人における懲戒処分に関する就業規則の規定は、別紙4のとおりである。

(16) 申立人組合らからの本件処分に対する抗議

令和2年8月5日、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、本件処分は不当労働行為であり、受け入れられない旨抗議するとともに、本件処分を直ちに撤回するよう求めた。

また、同日、申立人X2は、被申立人に対し、本件処分は正当な理由がなく受け入れられない旨伝え、本件処分を直ちに撤回するよう求めた。

(17) 被申立人における懲戒処分状況

被申立人の就業規則では懲戒処分の種類として、第77条第1項において、嚴重注意、減給、出勤停止、昇給停止及び降格を規定するとともに、行為の程度が著しく重い場合又は繰り返し処分を受けた場合には、諭旨退職、懲戒解雇に処する場合もある旨規定している。

被申立人が行った懲戒処分の事例は、平成27年4月以降、飲酒運転による摘発や横領行為を事由とするものを除けば、嚴重注意のみであり、減給以上のものはなかった。

(18) 第3回団体交渉

ア 令和2年8月6日、申立人組合と被申立人との間で、申立人組合側から組合員3名、申立人X2、A5組合員ほか被申立人従業員である3名の組合員、A6書記次長ら、被申立人側からB代表取締役、B2取締役、B6執行役員、B9弁護士らが出席して、団体交渉（以下、この団体交渉を「第3回団体交渉」という。）が、ウェブ会議で開催された。

団体交渉開催直前に、被申立人は、申立人組合に対し、前記(8)で求められていた人事評価シートの提示につき、組合員3名に係る「2019年度人事評価表」（以下「人事評価表」という。）をメールで交付した。

イ 第3回団体交渉において、まず、被申立人は、申立人組合に対し、賃金手当一覧表に基づき、年齢給、勤続給、職能給、諸手当等について説明した。この説明の途中において、申立人組合は人事評価制度の内容について質問したが、被申立人は前記(10)の要求項目の順番どおりに進めたい旨伝えたところ、申立人組合は了解した。次に、被申立人は、貸借対照表及び損益計算書を示し、前年度決算について説明したほか、家族手当の額を引き上げる予定であることを説明した。

また、申立人組合は、被申立人に対し、第2回団体交渉でのマイナス評価の理由の説明において被申立人側が見ていた説明の書面の提出を求めた。さらに、組合員3名の人事評価表に関し質問した。これに対し、B9弁護士は、納得できない点があれば具体的に話してほしい旨伝えたところ、申立人組合は、納得できない部分を提出する旨答えた。

(19) 第4回団体交渉

令和2年10月5日、申立人組合と被申立人との間で、申立人組合側からA2組合員、A3組合員、A6書記次長ら、被申立人側からB代表取締役、B2取締役、B6執行役員、B9弁護士らが出席して、団体交渉（以下、この団体交渉を「第4回団体交渉」という。）が、ウェブ会議で開催された。

第4回団体交渉において、被申立人は、申立人組合に対し、3か年分の貸借対照表、損益計算書及び剰余金処分の内容をあらかじめ送付の上、その内容を説明した。

申立人組合は、被申立人に対し、賃上げを求めたところ、被申立人は、申立人組合に対し、要求の根拠となるものがない旨指摘した。これに対し、申立人組合は、根拠を提示する旨回答した。

(20) 第5回団体交渉

令和2年11月26日、申立人組合と被申立人との間で、申立人組合側からA2組合員、A3組合員、A6書記次長ら、被申立人側からB代表取締役、B2取締役、B6執行役員、B9弁護士らが出席して、団体交渉（以下、この団体交渉を「第5回団体交渉」という。）が、ウェブ会議で開催された。

第5回団体交渉において、被申立人は、申立人組合に対し、申立人組合からの賃上げに関する再検討要求について回答した。

4 その後の被申立人の対応について

(1) 本件営業本部会議における B 2 取締役の発言及び同会議のビデオ視聴

令和 2 年 1 月 28 日、令和 3 年 1 月中をもって被申立人の営業職従業員複数名が退職することとなったことを受け、被申立人において本件営業本部会議が開催され、同会議において、B 2 取締役が発言した。

被申立人は、令和 3 年に入り、同会議に出席できなかった被申立人従業員に対して、その内容を録画したビデオを視聴させた。

なお、退職することとなった当該営業職従業員は、いずれも申立人組合組合員であった。

(2) B 代表取締役による文書配付

令和 3 年 1 月 6 日、B 代表取締役は、被申立人従業員に対し、「社員の皆さまへ」と題する文書（以下「1 月 6 日文書」という。）を配付し、当該文書で、「複数名の営業職が退職となりました。このタイミングで会社の方針、考え方を社員の皆さんにお伝えしたいと思います。」「結論から先に申し上げますと、会社の方針や処遇に不満及び納得のいかない方は会社を去って頂いて結構です。」などと述べた。

(3) B 2 取締役によるメール送信

ア 令和 3 年 1 月 12 日、B 2 取締役は、B 代表取締役、役員及び管理職ら合計 21 名に対し、「ユニオンに対する現状認識について（情報共有と依頼事項）」と題するメール（以下「1 月 12 日メール」という。）を送信した。

なお、1 月 12 日メールには、次の内容が記載されていた。

「昨年末の営業本部会議での話、年頭の社内発信を行った結果、E 1 と E 2、E 3 さんが、組合を抜け（1 月末までに）、この会社でやっていきたいと言う意思表示を上司である B 7 課長に申し出ています。」

「昨年の E 4 さんに続いて、合計 4 名が組合を抜けることとなります。辞

めた連中5名を加えると、合計9名が抜けたこととなります。不確かですが、E5、E6も組合を脱会したという情報があります。合わせると11名になります。」

「E5については、E7さん、確認してください。E6については、E8さん、確認してください。確認前に、B2に対処方法について確認した上でお願いします。」

「従って、他の者については、整理すると下記のようになります。当初、23名ほどのようでしたが、実質は、A2以下5名ということになります。+流通でしょうか。

○A2、A3、A4、X2、A5→こいつらは絶対に自分からは組合を抜けないし、会社を自ら辞めることはありません。

○E9さん(CS課)→CS課の課題を通して働きかけをしていますし、その方針です。

○E10→何ら影響のない人物であり、取り敢えずほっとく。

○E11、E12、E13(?)→これから。まずは、他の流通の人をD2に転籍させる。D2で、2～3名新規採用方針。辞めてもらっても良い覚悟で臨む。

※ E12は、X2のラインメールの中心人物で、受信者として面談した折に、E14さんに対する流通の対応は、パワハラと指摘していました。ああいう場で、どうどうと主張。

※ 更に、労働委員会への申立ての記載の中に、受信者面談に批判的な人(組合員)の存在が明確に示されていた。E12とE10しかありえない。

○ E15、E16→何ら影響のない人物であり、取り敢えずほっとく。

○ E3(CS課)→組合に未加入のようであるが、X2のラインメールの絡みで面談した折に、非協力的な態度とその後の一階に戻った時にかなり不遜な態度であった。様子見であるが、態度が変わらないな

ら辞めてもらう1人。(X2面談時にE3は親友と言っている。面談時の態度はその証)」

「X2について組合と連名で会社を訴えてきている人物です。しかも懲戒処分に応じないだけでなく、その撤回を要求しています。この人物に対する会社のスタンスは言わずもがなです。接し方を徹底していく必要があると思います。仕事以外は『無視』すべきだと思います。会社の仲間ではないということです。冒頭の4名も、同じ位置づけです。」

「私の認識で、一番、大切なことは、①問題社員が作ったユニオンと経営サイドでは、言っていますが、『何が問題社員なのか』を管理者の人たちに、キチンと説明する必要があるということです。更に、E4、E1、E2、E3他に対しても同様だと思います。②管理者の人達に対して、キチンと説明しない限り、『会社が徹底的にやると言っているから従うしかない』と行って、従っているに過ぎないと思います。また、ユニオンに入った者達は、勧誘時に会社の問題点を聞かされて、少なからず賛同したはずですが、立場がヤバくなってきたから抜けますでは、真に翻意したとは言えず、私は、納得いかないというのが本音です。よっぽど、退職した連中の方が男気を感じるくらいです。→言い過ぎかも知れませんが、会社としての説明責任を果たしていないと思っています。」

イ 令和3年1月27日、B2取締役は、B代表取締役、役員、管理職を含む従業員ら合計28名に対し、A5組合員に関する内容等を記載したメール(以下「1月27日メール」という。)を送信した。

なお、1月27日メールには、次の内容が記載されていた。

「ユニオンの問題児でした」

「団交に出てきたときの不穏当な発言や不適切なメール発信について、組合に対して厳重な抗議を行いました。そういう癖のある人物なのです。やっ

ている行動は非常識。彼女の中では常識なんだと驚く次第です。以下、非常識なこと」

「時間外の件を、色々、言っているようですが、何を言っているのか良く分かりません。支離滅裂でどうでも良いと思いますが、会社に問題ありと言っているのなら、会社を辞めても、働いた分は払えと言いかねない人物かも知れません。辞めても、ユニオンを通して言ってくる可能性はあります。悪質なユニオンなので、加担する可能性は少なからずあり得ます」

「意地悪は可能ですが、取りあえず辞めてもらうことを優先しましょう。会社を一日でも早く正常化することを優先しましょう。先行きの見通せない環境の中、ユニオンに関わっている時間はありません。会社の足を引っ張っているだけですから。」

第3 判断

1 本件処分が、申立人X2に対する労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか（争点1-ア）。

(1) 申立人らの主張

ア 本件メッセージの送信は、労働組合を結成するための行為であること

本件メッセージの送信は、申立人X2が、被申立人従業員に対して申立人組合加入を勧誘し、組合員の人数を増やすことを目的として行ったものであり、労働組合を結成するための行為であることは明らかである。

また、本件メッセージのうち懲戒事由の原因となっているA3組合員に係る記載は、本件メッセージ受信者である被申立人従業員を申立人組合加入に導くためのきっかけとしての単なるエピソードにすぎない。

イ 不利益取扱い

本件処分が不利益取扱いであることは、言うまでもない。

ウ 不当労働行為意思

次の事情に照らせば、本件処分が、被申立人の不当労働行為意思に基づいてなされたものであることは明らかである。

(7) 懲戒事由に該当しないこと

a A3組合員に対するパワーハラスメントが存在したこと

被申立人は、本件処分の理由として、「ない」と判断されたA3組合員に対するパワーハラスメントの事実について、「ある」と発信したことが虚偽であるとして、懲戒事由に該当するとしている。

しかし、パワーハラスメントの事実の有無について、被申立人は、A3組合員に対し、コンサルティング会社による調査結果について、単に「パワハラの実実はなかった」という報告しかしておらず、真にそのような結果だったのか不分明である。そして、仮に、当該調査結果がそのようなものであったとしても、本人にとってみればパワーハラスメントを受けたと感じており、しかも、そう感じた者が複数名いるのであるから、「パワハラがあった」と述べることは直ちに虚偽を述べたことにはならない。

b 受信した従業員、ひいては第三者の被申立人への信用・信頼失墜の事実がないこと

本件メッセージの伝ばは直接の受信者にとどまっており、更なる拡散の事実はなかった。この点は、B代表取締役も認めている。よって、そもそも、受信した被申立人従業員以外の第三者の被申立人への信用・信頼が失墜したという事実がない。

(イ) 減給処分が不相当であること

本件メッセージの送信について懲戒事由はないのであるが、仮に、客観的事実と違う内容を送信した点がとがめられるとしても、その軽微性

に照らせば、減給処分は重すぎる。懲戒処分とせず、口頭注意で十分に足りる事案である。

被申立人は、申立人組合が、本件メッセージの送信に係る事情聴取についてパワーハラスメントであるとして抗議し、それ以降、申立人X2がB2取締役とのコミュニケーションを拒否するようになったとして、反省の態度が見られないために本件処分を科すこととした旨主張する。しかし、申立人X2がコミュニケーションを拒否したという事実は一切ない。

(ウ) 懲戒処分手続に重大な瑕疵があること

被申立人の就業規則第75条第2項では、「会社は懲戒処分に先立ち、事実を確認するために当該従業員に対し書面による報告を求める。」こととされているが、本件処分に当たっては、事前に報告書の提出は要求されておらず、手続が履践されていない。

また、減給処分については、同規則第76条第2号で、「口頭注意し、始末書の提出を命じた上、減給する。」こととされているが、申立人X2は、口頭注意を受けていないし、始末書の提出も求められていない。

なお、被申立人は、「懲戒処分通知書」において、申立人X2に対して始末書の提出を求めているが、同書面に「懲戒処分を課すことが決定しました」とあるとおり、懲戒処分後に求めているものであるから、上記要件は満たしていない。

なお上記主張は、申立人らの最終陳述書において初めてなされたものであることを当委員会は付言する。

(エ) 被申立人が日常的に組合嫌悪の念を示していたこと

1月6日文書、1月12日メール、1月27日メール等被申立人がその存在を認めているものだけでも、被申立人が会社ぐるみで申立人組合

に対して嫌悪の念を示していたことは明白である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件メッセージの内容が真実でないこと

本件メッセージにおいて申立人X2が摘示した事実は、真実と異なる。

すなわち、A3組合員からパワーハラスメントの相談を受けた労働基準監督署が被申立人に対して通告を行った旨の事実は存在しない。当該通告が存在しない以上、被申立人はパワーハラスメントではないと判断し詳細な返答もなく結論付けた旨の事実も存在しない。さらに、A3組合員がその後も何度か同署に相談したが被申立人は認めないの一点張りで、同署に伝えたことで評価を下げられ、部署異動を言い渡された旨の事実も存在しない。

なお、申立人X2は、本件メッセージにおける「労基署」は「労働局」の間違いであったと述べるが、被申立人が労働局からパワーハラスメントについて通告を受けた事実、これに対してパワーハラスメントではないと判断し詳細な返答もなく結論付けた事実、A3組合員がパワーハラスメントについて労働局に伝えたことを理由に評価を下げ、異動を命じた事実はない。

したがって、いずれにしても本件メッセージの内容は、事実と反する。

イ 懲戒事由に該当すること

本件メッセージは、申立人X2がソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」という。）で発信した、虚偽、憶測を含む情報である。

したがって、本件メッセージは、就業規則第70条第2項においてSNSでの発信が禁止される「(5) 会社に対する誹謗中傷、虚偽、憶測の内容を含む情報」に該当する。

さらに、本件メッセージは、その内容が虚偽であることを知らない被申立

人従業員が閲覧した場合、被申立人が労働者の権利を保護するための機関である労働基準監督署からパワーハラスメントについて通告を受けてもなお不誠実な対応に終始し、それだけでなく、労働者がパワーハラスメントについて同署に相談した場合には、当該労働者に対して不利益な人事異動を発令する会社であるとの誤信を生じさせうる。

なお、被申立人従業員に対するヒアリングでは、実際に本件メッセージが真実であると信じて被申立人に不信感を抱いた従業員も存在した。

また、もし、本件メッセージが被申立人外の者に閲覧された場合には、閲覧した者が、被申立人について、いわゆるブラック企業であると認識することも容易に想定される。

そうすると、本件メッセージは、被申立人内及び被申立人外の者が閲覧した場合に、被申立人の社会的評価、信用を低下させる内容であることが明らかである。

よって、本件メッセージの送信は、就業規則第56条第9号の禁止事項に該当する。

ウ 本件処分が社会的相当性を具備すること

多くの従業員を雇用する被申立人のような企業にとって、労働環境に関する労使間の信頼関係は極めて重要である。

特にハラスメントの申告がなされた場合に、企業が適切に対応するか否かは、現在ハラスメントを受けていない従業員にとっても重要な関心事である。

そうであるにもかかわらず、被申立人が労働基準監督署から通告を受けてもハラスメントに適切な対応を行わず、それどころか、労働者がハラスメントの相談をしたことを理由に不利益な人事異動を発令したかのごとくけん伝する本件メッセージの送信は、被申立人と従業員との信頼関係を著しく害するものである。

そして、被申立人と従業員との信頼関係が害されることは、職場環境の悪化だけでなく、従業員の離職や新採用の困難を招くものである。

さらに、もし、本件メッセージが被申立人外の第三者に拡散され、被申立人がブラック企業であるかのように伝えられた場合、被申立人は取引先等関係企業との間で築き上げた信用も失うのであるから、そのような拡散が可能な状態に本件メッセージを置いたことは極めて重大な企業秩序のびん乱行為である。

申立人X2自身も、本件メッセージの内容が虚偽であれば従業員が被申立人に対して悪感情を抱くことを認識している。

このような本件メッセージの送信に対して懲戒処分をもって臨むことは、企業秩序の回復のためにやむを得ない措置である。

エ 事実確認を行わずにした本件メッセージの送信

申立人X2が、被申立人の違法な行為を明らかにしたいのであれば、これが虚偽であった場合の重要性を考慮して、事実が真実であることの確認を行うことが相当である。

とりわけ、申立人X2は、自身の体験した事実ではなく、A3組合員から聞いた話を送信するのであるから、本件メッセージの内容が真実であるかは、より一層慎重に確認されてしかるべきである。

そして、本件メッセージの内容を申立人X2に伝えたのはA3組合員であるから、申立人X2がA3組合員に対して、本件メッセージの送信に先立って事実確認をすることは極めて容易である。

しかしながら、申立人X2は、全く事実確認をすることなく、あたかも真実であるかのように本件メッセージを送信したのである。

このような申立人X2の行為は、極めて軽率であると言わざるを得ない。

オ 本件処分の軽微性

被申立人において、減給処分は、7種の懲戒処分のうち2番目に軽いものである。

そして、本件処分の内容も、賃金を3,500円減額したものであって、申立人X2に経済的に過大な負担を負わせるものでない。

カ 本件メッセージの送信に係る調査及び本件処分の決定

本件メッセージの送信は、被申立人の名誉や信用を著しく害するものであるから、被申立人内部では、申立人X2に対する懲戒処分を視野に入れて、本件メッセージの送信に係る関係者の調査を行った。

そうしたところ、申立人X2は、令和2年7月6日の事情聴取を受けた後、B2取締役に対し、事実確認をせずに本件メッセージを送信したことについて謝罪した。そこで、被申立人は、申立人X2が謝罪して反省している様子であることを考慮し、嚴重注意にとどめて懲戒処分を行わないことを検討した。

ところが、翌7日、申立人組合及び支部から被申立人に対して、A3組合員に対する事情聴取がパワーハラスメントに該当するとして抗議がなされた。被申立人は、パワーハラスメントと指摘されるような事情聴取は一切行っていなかったため困惑していたところ、同日を境に、申立人X2は、B2取締役とのコミュニケーションを拒否し、社内でB2取締役を避ける、偶然会っても目を合わせずに立ち去るといった、前日とは全く異なる態度を示すに至った。

さらに、本件メッセージ内容の伝ばの範囲に関し、令和2年7月6日の事情聴取においても、申立人X2は、被申立人が本件メッセージの送信に係る調査によって得た事実と異なる事実を供述していたことが判明した。

被申立人は、本件メッセージの送信の重要性、虚偽の事実の伝ばによる被申立人に対する悪影響や事情聴取において判明した事実に加えて、申立人X2の態度も総合的に考慮し、本件処分をもって臨むほかないと判断する

に至ったのである。

なお、被申立人は、申立人組合及び支部が、被申立人に対し、A 3 組合員に対する事情聴取に関して謝罪を求めたこと自体は、本件処分を決定するに当たって考慮要素としていない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件処分に至る経緯について（本件メッセージの送信に係る事情聴取までの経緯）

前記「第2 認定した事実」記載のとおり、令和元年10月24日、申立人組合は、被申立人に対し、被申立人従業員が申立人組合に加入したこと及び支部を結成したことを通知し、以後、本件処分に至る前提としての事情聴取が開始される前まで、計2回の団体交渉（第1回団体交渉（令和元年12月24日）、第2回団体交渉（令和2年3月25日））が開催された。

第1回団体交渉においては、被申立人は、危機管理マニュアルについては今期中には策定したいと考えていること、人事考課制度の運用と基準については人事評価表をベースに多面的視点及び総合的判断により評価の最終決定としていること、有給休暇の取得については業務に支障がない限り円滑に取得できるよう努めていることなどを回答した。

その後、被申立人の新人事評価制度に関する説明の中で、B 2 取締役が、「ある意味見切り発車でスタートした」旨の発言をしたところ、申立人組合は、見切り発車で給与を下げることはあってはならないと述べるとともに、「見切り発車」との語を繰り返し用いて発言した。これに対し、B 2 取締役が、言葉尻を捉えないよう求めるといったやり取りがなされた。

また、第1回団体交渉の終盤において、出席した申立人組合組合員からは、第1回団体交渉が勤務時間終了後に開始されたことを踏まえ、団体交渉の開始時刻を早めてほしい、勤務時間内での開催を考慮してほしい旨要望がなされたものの、被申立人は、勤務時間内に団体交渉を行うことは考えて

いない旨答えた。被申立人の回答を受け、当該要望を行った組合員は、D3市の保育園において、経営者の問題行動があったことで、18名の職員が一斉に退職届を出して運営が立ち行かなくなったとのニュースを取り上げ、支部にも数十人が集まっており、本当にこの会社に対してがっかりしてしまって、一斉に退職するということになってしまったら、被申立人は本当に立ち行かないと思うとして、従業員が頑張っても経営者側からの歩み寄りがなければ良い成果は生まれない旨述べるとともに、被申立人の回答を聞き、がっかりした旨発言するといったことがあった。

第2回団体交渉においては、被申立人は、マイナス評価の理由について口頭で説明した。申立人組合は、被申立人に対し、1人目であるA4組合員に係る口頭での説明が終了した際に、書面で回答をもらえればもっと早く進められると思った旨伝えた。また、これらの口頭での説明後にマイナス評価に伴う賃金の引下げをやめて元に戻すよう求めるとともに、その旨求める要求書を提出することを伝えた。

続いて、被申立人は、7月16日付け配置転換については、被申立人の業務上の必要な判断によるものであり、配置転換に伴い手当が減額となった旨、そして、手当の減額については書面を用意して説明する機会を設けようとしたが、A2組合員が拒否した旨回答した。A2組合員が拒否した旨の回答に対し、申立人組合は、今でも回答に係る書面を渡すことができる、書面を出してほしい旨述べた。これらのやり取りでのB代表取締役の発言の最中に出席組合員が笑ったことに対し、B代表取締役は、その行為をとがめた。

さらに、被申立人は、A2組合員に対する退職勧奨の理由について説明したが、その説明の冒頭に、B代表取締役は、会社を良くしていきたい、それに賛同してもらえ人と協力してやっていきたい旨発言するとともに、A2組合員については、会社の意向に沿っていただけないと判断した旨発言した。

第2回団体交渉終了後においては、被申立人の第2回団体交渉での説明が文書によるものではなかったことから、前記「第2 認定した事実」記載のとおり、申立人・被申立人間において文書による回答の要否をめぐってやり取りがなされるとともに、申立人組合及び支部からは、新たな団交申入れ（令和2年5月22日）や「決算開示、賃金に関する申入れ書」の提出がなされる（同年6月25日）といった労使関係の状況にあった。

このような状況のもと、本件メッセージに関する内部通報がなされたものであり、当該内部通報を受け、申立人X2らに対する事情聴取が開始されたものであった。

なお、当該内部通報以前には、被申立人が本件メッセージの存在を知っていたこと、また、本件メッセージに記載され被申立人が懲戒事由として主張する事実が被申立人内に流布していたことなどといった状況はうかがえないことから、被申立人は、当該内部通報によって、本件メッセージの存在を知ったものであったと判断される。

また、申立人X2は、本件メッセージにおいて、自身を申立人組合組合員であるとして申立人組合への加入勧誘を行っているものであるが、本件処分以前において、申立人X2が団体交渉に出席した事実もなく、申立人組合組合員であることを被申立人に明示した事実も見られないことから、被申立人は、本件メッセージに関する内部通報をもって、申立人X2を申立人組合組合員と認識したものと判断される。

イ 本件メッセージの内容・性格について

本件メッセージは、申立人X2が所有するスマートフォンから、令和元年10月14日18時35分に送信されたものであり、受信者は本件グループLINEメンバーであった。

本件メッセージの内容は別紙3のとおりであり、そこには、「Yには労働組合はありません。そのため、会社と社員の力関係があからさまに会社の方

が強く、社員が意見を言いづらい状況にあります」、「今Y内では公的労働組合への加入を通して、会社と社員が対等に話をできるようにしていく動きをこっそりと行っています」とし、最近の出来事として、A2組合員が退職勧奨を受けたこと、A3組合員がB2取締役からパワーハラスメントを受けたことにより労働基準監督署に駆け込み、同署が被申立人に対し通告したが、被申立人はパワーハラスメントではないと判断し詳細な返答もなく結論付け、A3組合員はその後も同署に相談したが、被申立人は認めないの一点張りで、同人の部署異動を言い渡したことが記載され、「労働組合があると社員と会社は対等に話をできる機会を持つことができます。上記の不当な扱いについてはもちろんですが、その他の各個人が抱えている会社に対しての不満についても解消するためにも皆さんにどうかご協力頂きたいと考えています」として、申立人組合への加入を呼びかける内容が記載されていた。

本件メッセージは、申立人組合への加入勧誘を目的として作成・送信されたものであったことは、その内容から明らかである。

確かに、被申立人が懲戒事由として主張するA3組合員に係る部分の記載が存在するが、当該記載は、申立人組合への加入勧誘を行うに当たって、申立人X2が被申立人において存在すると認識した事実を、申立人組合への加入勧誘の契機とする事例として示されたと解されるものである。

したがって、当該記載部分を含む本件メッセージは、全体として、申立人組合組合員である申立人X2による申立人組合への加入勧誘を目的とするものであり、その送信先が本件グループLINEであることから、申立人X2が、本件グループLINEメンバーに対し、申立人組合への加入勧誘を行う目的で送信した行為であると判断するのが相当である。

ウ 懲戒処分としての有効性について

被申立人は、本件メッセージのうち、懲戒事由として主張するA3組合員

に係る部分の記載のみを本件処分の対象としていること、本件メッセージの内容が真実でないこと、本件メッセージの内容は申立人X2がSNSで発信した虚偽、憶測を含む情報であり、就業規則第70条第2項においてSNSでの発信が禁止される「(5) 会社に対する誹謗中傷、虚偽、憶測の内容を含む情報」に該当し、懲戒事由に該当することを主張する。

(7) 懲戒事由として主張するA3組合員に係る部分の記載について

本件メッセージのうち、被申立人が懲戒事由として主張するA3組合員に係る部分には、「B2さんがYに入社した少し後に総務部全員、B2さんと面談を行いました。その際にB2さんの考えに賛成できない部分があり、その部分を意見してからずっと、B2さんから一方的な無視や評価の面で明らかにパワハラとされる扱いを受けていました。そのことで労基署に駆け込み、労基署は会社に対して通告を行いました。会社はパワハラではないと判断し詳細な返答もなく結論づけました。その後も何度か労基署に相談しましたが会社は認めないの一点張りで、後にA3さんはパワハラについて労基署に伝えたことで評価を下げられ、部署異動を言い渡されました。」と記載されている(なお、申立人X2は、本件メッセージにおける「労基署」は「労働局」の間違いであったと述べる。)

当該記載のうち、被申立人は、A3組合員からパワーハラスメントの相談を受けた「労基署は会社に対して通告を行いました」という事実は存在しない、そして、当該通告が存在しない以上、「会社はパワハラではないと判断し詳細な返答もなく結論づけました。」という事実も存在しない、さらに、「その後も何度か労基署に相談しましたが会社は認めないの一点張りで、後にA3さんはパワハラについて労基署に伝えたことで評価を下げられ、部署異動を言い渡されました。」という事実も存在しない旨主張する。

この点、A3証人は、パワーハラスメントに関し、茨城労働局に相談

に行った旨証言するものの、「労基署に駆け込」んだ事実はないとし、また、労基署が会社に対して通告を行った事実はない旨証言するとともに、労働局から被申立人に対し何らかの指導、連絡がなされた事実はない旨証言する。

したがって、A 3 組合員からパワーハラスメントの相談を受けた労基署ないし労働局から、被申立人に対して通告がなされた事実は認められない。

よって、A 3 組合員からパワーハラスメントの相談を受けた「労基署は会社に対して通告を行いました」という事実は存在せず、上記通告が存在しないことから、本件メッセージ記載の「会社はパワハラではないと判断し詳細な返答もなく結論づけました。」という事実も存在せず、事実に反している。

また、本件メッセージにおける「その後も何度か労基署に相談しましたが会社は認めないの一点張りで、後に A 3 さんはパワハラについて労基署に伝えたことで評価を下げられ、部署異動を言い渡されました。」という事実についても、被申立人がパワーハラスメントについて通告を受けた事実はないのであるから、これに対して「パワハラではないと判断し詳細な返答もなく結論づけ」た事実はなく、また、A 3 組合員がパワーハラスメントについて労基署ないし労働局に伝えたことを理由に評価を下げられ、異動を言い渡された事実は認められないのであって、したがって、これらの点においても、本件メッセージの内容が事実に反していると言わざるを得ない。

(イ) 懲戒事由の該当性について

被申立人が懲戒事由として主張する A 3 組合員に係る部分の記載は、被申立人が言うように、内容が事実に反していることを知らない被申立人従業員が本件メッセージを閲覧した場合、被申立人が労働者の権利を

保護するための機関である労働基準監督署からパワーハラスメントについて通告を受けてもなお不誠実な対応に終始し、それだけでなく、労働者がパワーハラスメントについて同署に相談した場合には、当該労働者に対して不利益な人事異動を発令する会社であるとの誤信が生じうるおそれのあることや、仮に本件メッセージを被申立人外の者が閲覧した場合には、閲覧した者が、被申立人について、いわゆるブラック企業であると認識する可能性のあることもそれぞれ否定できない。これらのことからすれば、本件メッセージは、被申立人内及び被申立人外の者が閲覧した場合に、被申立人の社会的評価、信用を低下させるおそれのあるものとの被申立人の認識を否定することはできない。

しかしながら、申立人X2は、A3組合員やA2組合員から直接聞いた話をもとに本件メッセージを作成し、本件グループLINEメンバー内へ送信したものであって、申立人X2に送信に当たっての注意不足があったことは否めないものの、殊更、虚偽の事実を送信したとの認識がなく、また、被申立人の信用・信頼を失墜させることについて、あえて意図したことをうかがえる証拠もない。加えて、本件メッセージは、その受信者が本件グループLINEメンバーのみにとどまっており、さらなる拡散の事実は認められないものであり、この点は、B代表取締役も認めているところである。

(ウ) 本件処分の相当性について

- a 申立人X2は、A3組合員やA2組合員から直接聞いた話をもとに本件メッセージを作成し、本件グループLINEメンバー内へ送信したものであって、申立人X2に送信に当たっての注意不足があったことは否めないものの、殊更、虚偽の事実を送信したとの認識がなく、また、被申立人の信用・信頼を失墜させることについて、あえて意図したことをうかがえる証拠はない。加えて、申立人X2の送信した本

件メッセージは、その受信者が本件グループLINEメンバーのみにとどまっており、さらなる拡散の事実は認められず、本件グループLINE内に限られたものであった。

そして、被申立人が行った懲戒処分の事例は、平成27年4月以降、飲酒運転による摘発や横領行為を事由とするものを除けば、嚴重注意のみであり、減給以上のものはなく、また、被申立人が、申立人X2がB2取締役に対して、一度謝罪したことをもって、処分を見送ることを検討していたことがうかがえる。

他方、本件処分に至る過程においては、少なくとも本件グループLINEメンバーやA3組合員に対する事情聴取がなされるなど、被申立人の人的規模に照らすならば、申立人X2に対して本件メッセージの送信ゆえに事情聴取がなされていることが被申立人内に伝わったことが推測される。そして、その状況のもと、令和2年8月3日、被申立人は、被申立人従業員に向けて、被処分者の氏名は明記しないものの、同日付け「懲戒処分の公表について」で、LINEを使用し虚偽及び憶測の内容を含む情報を複数名の従業員に拡散した行為により、第三者の名誉権を侵害するとともに、被申立人の名誉を毀損し情報を受信した従業員の被申立人に対する信用・信頼を失墜させた事案があるとして、同年7月に減給の懲戒処分を行ったことを公表し、申立人X2に対し、事実上の制裁として加重した面もある。

本件においては、懲戒処分をしない方向の検討があったにもかかわらず、結果として、懲戒処分としての「嚴重注意」を越え、「減給」の処分に至ったこと、それに加え、さらに社内公表がなされていることを踏まえ検討するならば、本件処分は、懲戒処分として重すぎるものと評価せざるを得ない。

b 被申立人は、申立人組合及び支部が、本件メッセージの送信に係る

事情聴取についてパワーハラスメントであるとして抗議し、それ以降、申立人X2がB2取締役とのコミュニケーションを拒否するようになったとして、反省の態度が見られないために懲戒処分を科すこととした旨主張する。

しかし、申立人組合及び支部が抗議したのは、A3組合員に対する事情聴取のみについてであり、申立人X2に対する事情聴取について言及するものでもない。他方、申立人X2がコミュニケーションを拒否したという事実を裏付ける証拠はない。

とすると、申立人X2が反省の態度を示した後の事情として、当委員会において認定しうる事実は、申立人組合及び支部が、A3組合員に対する事情聴取に対して抗議を行ったことのみであり、当該抗議後、申立人X2がB2取締役とのコミュニケーションを拒否するようになった事実がうかがえないことから、当該事実が申立人X2への懲戒を決定することになったと判断することはできず、かえって、申立人組合の抗議に対する反発から、本件処分を決めたとも推認しうるころである。

- c 以上のとおり、被申立人の主張する懲戒事由を前提としても、本件処分は、懲戒処分としては重すぎるものと判断せざるを得ず、懲戒処分としての相当性を欠くものと言わざるを得ない。

エ 不当労働行為意思の有無について

前述のとおり、被申立人の主張する懲戒事由を前提としても、本件処分は、懲戒処分としては重すぎるものと判断せざるを得ず、懲戒処分としての相当性を欠くものと言わざるを得ない。

そして、本件メッセージが、申立人組合組合員である申立人X2が申立人組合への加入勧誘と支部結成を目的として作成・送信したものであったこ

とは、その内容から明らかであり、被申立人が懲戒事由として主張するA3組合員に係る部分は、申立人組合への加入勧誘を行うに当たって、申立人X2が被申立人において存在すると認識した事実を、申立人組合への加入勧誘の契機とする事例として記載されたと解されるものである。よって、当該部分を含む本件メッセージは全体として、申立人組合組合員である申立人X2による申立人組合への加入勧誘のためのメッセージであり、本件メッセージの送信が本件グループLINEメンバーへなされたものであることから、本件グループLINEメンバーに対し、申立人組合への加入勧誘を行う目的でなされた行為と判断されるものである。

したがって、本件メッセージは申立人組合への加入勧誘を目的とする全体として一つの文書であり、本件メッセージの一部をとらえ、懲戒処分として本件処分を行うことは、申立人組合への加入勧誘行為をした申立人組合組合員である申立人X2に対し、制裁を加えることにほかならないのである。加えて、本件メッセージの送信に係る事情聴取に至る前の労使間の状況の存在、本件メッセージに関する内部通報があった当時、被申立人が本件メッセージの存在を認識せず、被申立人が懲戒事由として主張する本件メッセージの記載内容が被申立人内に流布していたなどといった状況はうかがえないこと、上記の本件メッセージの送信に係る事情聴取後の本件処分に至るまでの事情、本件処分が懲戒処分としては重すぎると判断されることを合わせ検討するならば、不当労働行為意思の存在を否定することはできない。

オ 以上のことから、本件処分は、懲戒処分としての減給処分であり、申立人組合組合員である申立人X2に対する、同人の身分上及び経済上の観点並びに同人の組合活動上（申立人組合への加入勧誘）の観点から、不利益取扱いであることは明らかであり、かつ、本件処分に不当労働行為意思の存在が認められることから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる

ものと言わざるを得ない。

2 本件処分が、申立人組合に対する労組法第7条第3号の支配介入に当たるか (争点1-イ)。

(1) 申立人らの主張

本件処分により、申立人X2のみならず他の申立人組合組合員も、組合活動がしづらくなった。活動すること自体が危ない、すなわち、組合活動を行うことで、被申立人から、自分のみならず他の組合員に対しても再び制裁が加えられることになるであろうと感じた。非組合員についても、被申立人からの嫌がらせを恐れ、申立人組合に加入しにくくなると感じた。実際、本件処分後わずか約3か月間に4名もの組合員が脱退した。

このように、本件処分によって申立人組合の活動は阻害されており、本件処分は申立人組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

被申立人が本件処分の対象としたのは、申立人X2が虚偽の事実をあたかも真実であるかのように本件メッセージを送信し、もって、不特定多数の者が閲覧可能な状態においた行為であり、その他いかなる行為も処分の対象としていない。

そして、被申立人は、本件メッセージの送信に係る調査の過程においても、虚偽の事実をけん伝することを除いて、申立人らの組合活動を禁止し、制約し、又は萎縮させる言動を一切していない。

そのため、申立人らは、本件処分によってなされたとする支配介入の具体的な内容を主張立証していない。

また、A2組合員は、組合活動として申立人組合への加入勧誘行為をするに当たって、勧誘のために用いる情報が真実であるか否かは重要であると述べており、虚偽の事実をあたかも真実であるかのように述べて勧誘行為をす

ることが正当な組合活動に当たらないことを、申立人らも認識している。

したがって、本件処分は、申立人組合に対する支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記1(3)判断のとおり、本件メッセージは、申立人組合への加入勧誘を内容とするものであり、労働組合への加入勧誘行為は労働組合の団結活動そのものである。

そして、本件処分に至る過程においては、少なくとも本件グループLINEメンバーやA3組合員に対する事情聴取がなされるなど、被申立人の人的規模に照らすならば、申立人X2に対して本件メッセージの送信ゆえに事情聴取がなされていることが被申立人内に伝わったことが推測され、その状況のもと、令和2年8月3日、被申立人は、被申立人従業員に向けて、被処分者の氏名は明記しないものの、同日付け「懲戒処分の公表について」で、LINEを使用し虚偽及び憶測の内容を含む情報を複数名の従業員に拡散した行為により、第三者の名誉権を侵害するとともに、被申立人の名誉を毀損し情報を受信した従業員の被申立人に対する信用・信頼を失墜させた事案があり、同年7月に減給の懲戒処分を行ったことを公表している。

申立人組合への加入勧誘を内容とする本件メッセージを送信したことに対し、送信者である申立人組合組合員の申立人X2が本件処分を科されることは、申立人組合組合員はもちろん、被申立人従業員において、申立人組合への加入や何らかの関与を行った場合には、被申立人において、事情聴取等の何らかの対応、あるいは本件処分のような懲戒処分がなされるおそれを抱かせ、ひいては、被申立人従業員が申立人組合へ加入しない、申立人組合組合員が申立人組合から脱退するなどの申立人組合の活動・運営を阻害するおそれがあると解されるものである。

よって、本件処分は、申立人組合組合員による被申立人従業員に対する申立人組合への加入勧誘行為に干渉するものであり、申立人組合に対する労組

法第7条第3号の支配介入に当たると判断する。

3 被申立人の団体交渉における組合員3名に対する評価についての対応が、労組法第7条第2号の不誠実団交に当たるか（争点2ーア）。

(1) 申立人らの主張

申立人組合は、被申立人に対し、第1回団体交渉直後から、再三にわたり、マイナス評価に係る文書の交付及び根拠の説明を求めてきた。

これに対し、被申立人は、第2回団体交渉において、マイナス評価の前提事実を羅列するのみで、それがどのようにしてマイナス評価につながったのかについての説明を行わなかった。また、そもそも、摘示した事実が本当にあったのか否かについて確認する機会を与えなかった。それにもかかわらず、被申立人は、それで「十分である」などとした。

マイナス評価に係る書面については、第3回団体交渉当日の令和2年8月6日になってようやく、人事評価表のみ交付された。そして、人事評価表に基づく説明は行われなかったため、依然として、申立人組合は、マイナス評価の理由が分からなかった。

加えて、マイナス評価の撤回及びマイナス評価による減額分の支払に関する対応がなされなかった。

(2) 被申立人の主張

ア マイナス評価の説明

被申立人は、第2回団体交渉において、マイナス評価について詳細に説明を行った。

イ 不誠実団交についての申立人らの主張に対する反論

申立人らは、①マイナス評価について口頭による説明を行い、申立人組合の要求があっても文書による回答をしなかったこと、②組合員3名の人事

評価表を渡した後、人事評価表について説明をしなかったことが不誠実団交に当たると主張する。

しかしながら、次に述べるとおり、申立人らの主張にはいずれも理由がない。

(ア) ①マイナス評価について口頭による説明を行い、申立人組合の要求があっても文書による回答をしなかったことについて

そもそも、誠実団体交渉義務とは、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務である（カール・ツァイス事件：東京地裁判決平成元年9月22日）。そうであれば、被申立人が申立人組合の要求のあった根拠の説明を具体的に説明している以上、口頭で説明したからといって何ら問題になるものではない。口頭で説明した内容について不明点があればそれに対して質問を重ねればいいだけのことであり、団体交渉とは「交渉」であるから当然のことである。

(イ) ②組合員3名の人事評価表を渡した後、人事評価表の説明をしなかったことについて

使用者が労働組合の要求に応じられない場合に使用者側に求められる対応は、基本的に労働組合の要求に応じて自己の見解・主張を説明することである。使用者側が労働組合側の要求・主張に対して合意・譲歩できず、その理由を具体的に説明したのであれば、新たに具体的な提案・主張をして交渉を次の段階に移行させる役割は、基本的には労働組合が担うべきものである。

被申立人は、マイナス評価について詳細に説明を行い、申立人組合は問題点を把握し、団体交渉後において、申立人組合組合員が仕事を終え

てから申立人組合の事務所において、今後の団体交渉の進め方について協議を行っていたのである。そうであれば、被申立人から人事評価表を提供された後、人事評価表について具体的な説明を求めることは容易だったはずであるが、申立人組合は第4回及び第5回団体交渉において、何ら質問をせず、自ら交渉を次の段階に進めることを怠った。A2組合員も、自己に対するマイナス評価の理由が保安業務の件数が少なかったことの一点にあることを理解しながら、問題点について、第3回団体交渉において何ら質問をしていないことを認めている。

また、被申立人は、申立人組合に対し、どこが不満なのか具体的に示すことを要望した。にもかかわらず、申立人組合は、同じ質問を繰り返すだけで、どこが不満なのか特定して質問することを約しておきながら実行することはなかった。第3回団体交渉において、申立人組合は、納得できない部分を提出すると明確に約している。しかしながら、その後も申立人組合は質問したいと思ったことをまとめたりすることはせず、「納得できない」部分について記載した書面を提出することはしなかった。

なお、被申立人は、口頭の説明を踏まえて質問があれば、団体交渉に応じる旨を申立人組合に対して明確に回答しているし、B代表取締役も、申立人組合から質問が出れば、それに対して答えるつもりはあった旨証言している。

したがって、被申立人がマイナス評価について口頭で説明を行っていると、その後人事評価表について申立人組合から何ら具体的な質問がなされていない以上、被申立人が人事評価表の説明を行わなかったからといって不誠実団交に当たることはない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人組合は、被申立人に対し、マイナス評価の理由について、第1回

団体交渉直後から書面での回答を求めていたにもかかわらず、被申立人が、それに応じず、第3回団体交渉当日になって人事評価表のみを交付したにとどまり、かつ、それに基づく説明を行わなかったこと、加えて、マイナス評価の撤回及びマイナス評価に伴う減額分の支払に関する対応をしなかったことが不誠実団交である旨主張する。

イ 申立人組合は、被申立人に対し、マイナス評価の理由について、第1回団体交渉直後から書面での回答を求めていたが、これに対し、被申立人は、第2回団体交渉において、口頭で回答・説明した。

その内容は、おおむね次のとおりである。

(ア) A4組合員について

B6執行役員は、A4組合員の2019年度の評価が「B-」であったことについて、広報業務の遂行はおおむね良好であったが、①毎年年初にお客様に対して「お年賀」として特注のPR品を配っているところ、2019年1月配布分の選定に関する対応において、組織の意思決定プロセスを無視するような行為があったこと、②広報紙D4の制作をサポートしていたD5社との関係を悪化させたこと、③広報課から社長室への異動について、「報復人事だ」と主張し、B6執行役員宛に人事評価についてのメールを送信したことなどが評価を低減すべき理由であったとした。

(イ) A3組合員について

B6執行役員は、A3組合員の2019年度の評価が「C」であったことについて、①2018年12月(冬)の本人評価として特段の理由なく「A」評価で提出したこと(評価制度を全面的に否定する行為であり、評価制度への非参加の宣言と受け止め、マイナス評価要素と判断された。)、②業務日報を全く提出していないこと、③全ての事象は、自分

に責任はなく、他の人に全て責任があるとする「他責の姿勢」などが主な理由であるとした。

(ウ) A2組合員について

B代表取締役は、A2組合員の2019年度の評価が「B-」であったことについて、保安改善業務の改善件数が少なかったことが主な理由であるとした。

(エ) その後、人事評価のフィードバックやA4組合員に係るマイナス評価の理由の内容等についての質疑応答、A2組合員に対する7月16日付け配置転換、退職勧奨の件についての説明がなされた。また、被申立人は当時の人事評価制度においては、合意された目標設定を行うことがなかったなど不足していた部分があったことから、新評価制度を導入したことについて説明した。

ウ 第2回団体交渉終了後、申立人組合及び支部は、被申立人の上記回答について、文書での回答がなされなかったことから、文書での回答を求めるとともに、マイナス評価の撤回及びマイナス評価に伴う減額分の支払を求める旨の要求書を提出した。これに対し、被申立人は、申立人組合及び支部に対し、マイナス評価の理由に係る要求については、第2回団体交渉において十分に説明していると認識しているので応じられない旨回答するとともに、要求を維持する場合には、受け入れられない点及びその理由を具体的に示すよう求めた。

これに対し、申立人組合及び支部からは、上記要求書と同様の要求がなされ、被申立人による第2回団体交渉時における口頭での説明において、受け入れられない点及びその理由を具体的に指摘することはなかった。なお、第3回団体交渉当日、被申立人から、人事評価表が交付されたのみで

あった。

確かに、申立人組合及び支部は、被申立人に対し、第1回団体交渉直後から、マイナス評価の理由につき、書面での回答を求めていたものであったが、被申立人がそれに応じなかった事実はある。しかしながら、被申立人は、第2回団体交渉において、上記の説明をしており、申立人組合側から一定の質疑がなされているものである。被申立人側からは、口頭での説明が行われ、かつ、事前の文書の提出がなかったため、申立人組合側において質疑の準備に難があったことは否定しないが、上記の説明は、各申立人組合組合員の個々の具体的事実のため、理解は困難なものとはまでは言えない。現に、A6証人は、団体交渉中に、団体交渉後の打合せのため、メモを作成していることが認められる。

そして、被申立人は、文書回答の要求には応じていないものの、申立人組合及び支部に対し、被申立人が行った口頭での説明を前提に、受け入れられない点及びその理由を具体的に示すよう求める対応をしていることから、被申立人の対応を不誠実団交と言うことはできない。

エ また、申立人組合は、被申立人が、第3回団体交渉当日になって人事評価表のみを交付したにとどまり、かつ、それに基づく説明を行わなかったこと、加えて、マイナス評価の撤回及びマイナス評価による減額分の支払に関する対応をしなかったことが不誠実団交に当たる旨主張する。

しかしながら、第3回団体交渉においては、申立人組合及び支部から申し入れられた情報開示（前年度の決算及び給与関係）について、被申立人から説明がなされ、そして、申立人組合から要求のあった賃金関係の引上げについて、被申立人の現状等を説明の上、本人給、職能給の引上げには応じられないことを回答する一方、家族手当の増額については、申立人組合の要求どおり、第2子以降一律5,000円に引き上げる旨回答がなされた。その後、マイナス評価に関する件が話題となったものの、申立人組

合は、従前と同様、マイナス評価の理由を文書で提出することを求め、被申立人が求める具体的な問題点等の指摘はなされなかった。そのやり取りにおいて、A 4 組合員が、「A 6 さんが納得できない部分、私たちが納得できない部分」を提出すると述べ、A 6 書記次長も同意したことから、被申立人側においても、それに応じ、申立人組合から「納得できない部分」が示されたならば対応する旨応答がなされ、マイナス評価に関する件についてのやり取りが終了した。その後、申立人 X 2 に対する本件処分について団体交渉がなされたものであった。

以上のとおり、被申立人が、第 3 回団体交渉当日、人事評価表のみを交付し、それに基づく説明が行われなかった事実は認められる。しかし、従前までの経過と同様、マイナス評価の理由について文書での回答を求める申立人組合と、第 2 回団体交渉において口頭で説明したことで足りるとし、受け入れられない点及びその理由を具体的に示すよう求める被申立人の対立があり、そのやり取りにおいて、A 4 組合員が、「A 6 さんが納得できない部分、私たちが納得できない部分」を提出すると述べたことを契機に、被申立人側においても、それに応じ、マイナス評価に関する件についてのやり取りが終了したことからすれば、当該時点において、当事者双方において、マイナス評価に関する件については、今後も協議が継続することの確認がなされたと言うべきである。

したがって、被申立人が、第 3 回団体交渉当日、人事評価表のみを交付し、かつ、それに基づく説明が行われなかったことをもって、不誠実団交と言うことはできない。

4 被申立人の団体交渉における 7 月 16 日付け配置転換についての対応が、労組法第 7 条第 2 号の不誠実団交に当たるか（争点 2-イ）。

(1) 申立人らの主張

被申立人は、第 2 回団体交渉において、7 月 16 日付け配置転換の業務上

の必要性については「保安課の業務を充実させるため」と、手当の減額による減収については「本人が拒否したから説明できなかった」とそれぞれ説明した。

しかし、保安課の業務は、当該配置転換がなされずとも対応可能であり、配置転換の必要性はなかった。

また、A 2 組合員は、手当の減額による減収についても、当該配置転換の話があったときに配置転換先での労働条件について再三にわたって確認していたのであり、同人が説明を聞くのを拒否していたという事情は一切なかった。

このように、事実と反する説明を文書によらず口頭によってのみ行った。そして、第 2 回団体交渉における説明が不正確であり、かつ、文書による回答がなかったため、申立人組合が継続協議を申し入れるとともに、再度、文書による回答を求めたにもかかわらず、被申立人はいずれにも応じなかった。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、第 2 回団体交渉において、保安の強化のために、技術力があり、前年度の評価が高かった A 2 組合員が適切であると判断して配置転換を行ったこと、配置転換に伴い業務主任手当がなくなったこと、手当がなくなったことについて説明の機会を設けようとしたが A 2 組合員が拒否したので説明をすることができなかったことを説明した。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人らは、第 2 回団体交渉において、7 月 16 日付け配置転換の業務上の必要性については「保安課の業務を充実させるため」と、手当の減額による減収については「本人が拒否したから説明できなかった」という事実と反する説明をしたこと、これらの説明を、文書によらず口頭によってのみ行ったこと、第 2 回団体交渉における説明が不正確であり、かつ、文

書による回答がなかったため、申立人組合が継続協議を申し入れるとともに、再度、文書による回答を求めたにもかかわらず、被申立人がいずれにも応じなかったことが、不誠実団交である旨主張する。

イ(ア) 申立人組合は、被申立人に対し、7月16日付け配置転換についても、マイナス評価の件とともに、第1回団体交渉直後から、書面での回答を求めていたところ、被申立人は、第2回団体交渉において、口頭で、①保安の強化のために技術力があり、前年度の評価が高かったA2組合員が適切であると判断して配置転換を行ったこと、②配置転換に伴い業務主任手当がなくなったこと、③手当がなくなったことについて説明する機会を設けようとしたが、A2組合員が拒否したため、説明をすることができなかったことについての回答・説明を行った。

(イ) その後、被申立人の説明に対し、質疑応答がなされたものの、当該事項に関する協議の終了の際、申立人組合は、被申立人に対し、書面での回答を求めた。

ウ 第2回団体交渉終了後、申立人組合及び支部は、被申立人から文書での回答がなされなかったことから、マイナス評価の件とともに、文書での回答を求める旨の要求書を提出したところ、被申立人は、申立人組合及び支部に対し、第2回団体交渉において十分に説明していると認識しているので応じられない旨回答するとともに、要求を維持する場合には、受け入れられない点及びその理由を具体的に示すよう求めた。

これに対し、申立人組合及び支部からは、上記要求書と同様の要求がなされ、第2回団体交渉時での被申立人の口頭説明における受け入れられない点及びその理由を具体的に指摘することはなく、第3回団体交渉に至ったものであった。

エ 第3回団体交渉以降の団体交渉において、申立人組合からは、7月16日付け配置転換に関する質問もなく、申立人組合の要求書等に対する被申立人からの各回答書において、要求を維持するならば受け入れられない点及びその理由を具体的に示すようなどと求められていることに対し、特に書面による回答がなされた事実はうかがえない。

オ 事前の文書の提出がなかったため、申立人組合側において質疑の準備に難があったことは否定しないが、被申立人は、第2回団体交渉において、前記イ(ア)の説明をしており、申立人組合側から一定の質疑がなされているものである。また、被申立人の回答内容は、口頭での説明であっても、理解は困難なものとはまでは言えない。

そして、被申立人は、第2回団体交渉における口頭での説明・回答で足りるとして、文書での回答には応じていないものの、第2回団体交渉後の申立人組合の要求に対し、被申立人が行った口頭での説明を前提に、受け入れられない点及びその理由を具体的に示すよう求める対応をしている。

また、第3回団体交渉以降の団体交渉において、申立人組合は、7月16日付け配置転換に関する質問をすることもなく、また、要求書等に対する被申立人からの各回答書において、要求を維持するならば受け入れられない点及びその理由を具体的に示すようなどと求められていることに対し、書面で回答した事実もうかがわれない。

以上からすれば、被申立人の7月16日付け配置転換についての対応が、不誠実団交と言うことはできない。

5 本件営業本部会議において、B2取締役が、「労働組合は悪質だ」、「組合をやめるか、会社をやめるか」などと発言した事実があったか否か。あった場合、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。また、同会議に出席できなかった

被申立人従業員に、同会議のビデオを視聴させたことが、同号の支配介入に当たるか（争点3・4）。

(1) 申立人らの主張

B 2 取締役は、本件営業本部会議において、「労働組合は悪質だ」、「組合をやめるか、会社をやめるか」などと発言した。

この発言は、その内容が申立人組合からの脱退を勧奨するものであることは明らかであり、よって、当然に不当労働行為（支配介入）に該当するものである。

この点、被申立人は、B 2 取締役について当該発言があったことは認めていない。

しかし、B 代表取締役によれば、本件営業本部会議において、申立人組合や連合茨城の話があったように記憶しているとのことである。そして、同人によれば、本件営業本部会議を開催した目的は、営業職従業員の大量退職を受け、被申立人がこの事態を乗り切るために一枚岩となって取り組むことを確認する点にあったとのことである。もともと、B 2 取締役は申立人組合を敵視しているのであるから、このような目的でなされた会議で申立人組合や連合茨城の話が出てきたとすれば、B 2 取締役が、申立人らが主張する内容の発言をしたことは想像に難くない。

もっとも、被申立人は、本件営業本部会議において、B 2 取締役が「会社の方針、会社の処遇に不満、納得のいかない方は会社を去っていただいて結構です。会社の方針とか処遇に対して賛同して一緒に働いて頂ける人たちとより良い会社を作って頂きたいということです。」と発言したことを認めている。

また、B 代表取締役が配付した1月6日文書の中で、「複数名の営業職が退職となりました。このタイミングで会社の方針、考え方を社員の皆さんにお伝えしたいと思います。」「結論から先に申し上げますと、会社の方針や処遇に不満及び納得のいかない方は会社を去って頂いて結構です。」などと記載した事実を認めるとともに、当該記載にある「会社の方針や処遇に不満及び納

得のいかない方」が申立人組合を指し、よって、当該記載が不当労働行為に該当することも認めている。

B 2 取締役の本件営業本部会議での発言内容と 1 月 6 日文書の内容とは、同趣旨であり、そのことは B 代表取締役も認めている。

さらに、1 月 12 日メールにも、本件営業本部会議及び令和 3 年年頭の社内発信の結果、同年 1 月末までに従業員 3 名が申立人組合を脱退し、この会社でやっていきたいという意思表示を上司に申し出ている旨の記載があるところ、当該記載内容に照らせば、本件営業本部会議での話の内容が申立人組合脱退を奨励するものであったことが容易に推認される。

以上の事実を照らせば、被申立人自身が、B 2 取締役の発言につき、不当労働行為に該当することを認めていると言えるのである。

上記のとおり、B 2 取締役は、本件営業本部会議において、「労働組合は悪質だ」、「組合をやめるか、会社をやめるか」などと発言した。仮に、それと一字一句違わない発言でなかったにしても、少なくとも、不当労働行為に該当する発言はあった。

そして、被申立人は、本件営業本部会議に出席できなかった被申立人従業員に対して、同会議のビデオを視聴させた事実は認めている。

よって、当該事実が不当労働行為（支配介入）に該当することは明らかである。

なお、B 代表取締役によれば、通常の営業本部会議は、月 1 回の頻度で開催されていたが、同会議の内容を録画したビデオを被申立人従業員に視聴させたケースは聞いたことがないとのことであり、この点からも、被申立人の組合排除に向けた強い意思が見て取れるのである。

(2) 被申立人の主張

申立人らは、本件営業本部会議において、B 2 取締役が「労働組合は悪質だ」、「組合をやめるか、会社をやめるか」と発言したとし、そして、当該発言

が労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。

しかしながら、B2取締役が当該発言をした事実はない。B2取締役は、「会社の方針、会社の処遇に不満、納得のいかない方は会社を去っていただいて結構です。会社の方針とか処遇に対して賛同して一緒に働いて頂ける人たちとより良い会社を作って頂きたいということです。」と発言したものであり、申立人らの主張するような発言はしていない。

この点、A2組合員は、本件営業本部会議に出席していた営業職従業員数名から、B2取締役が「組合は悪だ」、「徹底的に戦って潰す」、「組合に加入している者はもうやめてもらって結構だ」という発言をしたと直接聞いた旨証言しているが、当該証言には何ら裏付けとなる客観的な証拠はなく、どういった状況で発言されたかも抽象的であり何ら信用性が認められない。

したがって、B2取締役が当該発言をした事実はなく、当然ながら、支配介入となることもない。

また、B2取締役が「労働組合は悪質だ」、「組合をやめるか、会社をやめるか」と発言したという事実がない以上、本件営業本部会議のビデオを視聴させたことが支配介入となることはない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人らは、本件営業本部会議において、B2取締役が「労働組合は悪質だ」、「組合をやめるか、会社をやめるか」などと発言したと主張し、A2証人はそれに沿う証言及び陳述書の提出を行うものの、A2証人自身は、当該発言を直接、聴取したのではなく、また、その他両当事者から提出された書証、審問での証言では、判然としないところである。

これに対し、被申立人は、本件営業本部会議において、B2取締役は「会社の方針、会社の処遇に不満、納得のいかない方は会社を去っていただいて結構です。会社の方針とか処遇に対して賛同して一緒に働いて頂ける人たちとより良い会社を作って頂きたいということです。」と発言した旨主張

し、B代表取締役は、それに沿う供述をするところである。

イ 通常の営業本部会議は1年以上前から月1回の頻度で開催されるようになったものであったが、本件営業本部会議は、営業職従業員の大量退職を受け、被申立人がこの事態を乗り切るために一枚岩となって取り組むことを確認する目的で開催されたものであった。そのため、本件営業本部会議の欠席者に対しても、同会議のビデオを視聴させたことがうかがえる。

また、B代表取締役が被申立人従業員に対し配付した1月6日文書は、同人及びB2取締役が中心となって作成されたものであるが、本件営業本部会議開催の目的と同趣旨で作成されたものであり、同文書には「会社の方針や処遇に不満及び納得のいかない方は会社を去って頂いて結構です。」と記載されていた。この記載は、被申立人が、本件営業本部会議におけるB2取締役の発言として主張するものとおおよそ同一内容である。

本件営業本部会議開催の趣旨・目的を踏まえた上で、1月6日文書が作成され、被申立人従業員に配付されていることからすれば、同会議におけるB2取締役の発言と、1月6日文書における表現が類似することは十分考えられるところである。

したがって、本件営業本部会議におけるB2取締役の発言は、おおよそ、「会社の方針、会社の処遇に不満、納得のいかない方は会社を去っていただいて結構です。会社の方針とか処遇に対して賛同して一緒に働いて頂ける人たちとより良い会社を作って頂きたい」旨の内容であったと推認することはできるものの、同会議において、B2取締役が「労働組合は悪質だ」、「組合をやめるか、会社をやめるか」などと明確に発言したとの事実までを認定することはできない。

申立人ら主張の事実が認定できないことから、申立人らの当該主張を認容することはできない。また、申立人ら主張の事実が認定できないことから、申立人らの本件営業本部会議に出席できなかった被申立人従業員に対

して同会議のビデオを視聴させた事実が支配介入に当たる旨の主張を認容することはできない。

ただし、前述のとおり、上記のB2取締役の発言は、1月6日文書に記載された内容と同趣旨であると判断され、他方、1月6日文書を配付したことについて、被申立人は、事実であり、当該行為が不当労働行為であると認めるとともに、B代表取締役も、被申立人従業員に対し配付した1月6日文書における「会社の方針や処遇に不満及び納得のいかない方は会社を去っていただいて結構です。」との部分については、問題があったことを率直に認めている。

B2取締役の発言内容が上記のとおりとしても、本件の経緯からして、被申立人従業員や申立人組合組合員が「会社の方針、会社の処遇に不満、納得のいかない方は会社を去っていただいて結構」とされる「会社の方針、会社の処遇に不満、納得のいかない方」を被申立人従業員である組合員を指すものとして受け止めることは否定できないのであって、当委員会は、取締役の立場にある者の発言としては、不適切であることを指摘する。

6 B 代表取締役が被申立人従業員に対し1月6日文書を配付したこと、B2取締役がB代表取締役、役員及び管理職ら合計21名に対し1月12日メールを送信したこと並びにB2取締役がB代表取締役、役員、管理職を含む従業員ら合計28名に対し1月27日メールを送信したことが、労組法第7条第3号の支配介入にそれぞれ当たるか（争点5-A、イ、ウ）。

(1) 申立人らの主張

B2取締役の発言やメールは、最終的に申立人組合を壊滅させることを目的として、申立人組合所属に関する調査、申立人組合組合員への脱退工作、申立人組合組合員を無視することなどの不利益を課すことを指示するものである。

そして、B代表取締役もこれらのメールを受領するのみならず、それに沿

った内容の文書を被申立人従業員に対して発している。このことは、1月12日メールで「昨年末の営業本部会議での話、年頭の社内発信を行った結果」として複数の申立人組合組合員が抜けたとしていることから分かる。

これらが、申立人組合に対する支配介入であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

被申立人の次の各行為及び各行為が支配介入に当たることについては、争うものではない。

ア B代表取締役が、被申立人従業員に対し、1月6日文書を配付したこと。

イ B2取締役が、B代表取締役、役員及び管理職ら合計21名に対し、1月12日メールを送信したこと。

ウ B2取締役が、B代表取締役、役員、管理職を含む従業員ら合計28名に対し、1月27日メールを送信したこと。

(3) 当委員会の判断

B代表取締役が被申立人従業員に対し1月6日文書を配付したこと、B2取締役がB代表取締役、役員及び管理職ら合計21名に対し1月12日メールを送信したこと並びにB2取締役がB代表取締役、役員、管理職を含む従業員ら合計28名に対し1月27日メールを送信したことについては、当事者間に争いがなく、当該各行為が支配介入に当たることは被申立人も認めるところである。

ア 1月6日文書について

1月6日文書には、「複数名の営業職が退職となりました。このタイミングで会社の方針、考え方を社員の皆さんにお伝えしたいと思います。」「結論から先に申し上げますと、会社の方針や処遇に不満及び納得のいかない方は会社を去って頂いて結構です。」などと記載されているが、B代表取締役が配付した文書に記載されたものであることも踏まえれば、申立人組合

及び支部にとっては、被申立人と考えが異なる者を排除することを表明しているものとも言え、当該発言は自身らに向けられたものと受け止めたことは想像に難くなく、申立人組合及び支部の運営活動を妨害し、ひいては、これを弱体化させるおそれの高い行為であると評価することができる。さらには、被申立人は、B代表取締役が1月6日文書を配付したことは事実であり、支配介入であることを争うものではないとしていることから、当該行為は、支配介入であると判断する。

イ 1月12日メールについて

1月12日メールは、「ユニオンに対する現状認識について（情報共有と依頼事項）」と題され、B代表取締役、役員及び管理職ら合計21名に対し送信されたものであるが、当該メールには、「昨年末の営業本部会議での話、年頭の社内発信を行った結果」としての申立人組合の脱退状況が記載されるとともに、管理職らに対し、特定者の申立人組合の所属に関する調査を求め、確認前にB2取締役に対処方法の確認を行うことを求める旨の記載がなされている。加えて、申立人X2や申立人組合組合員については、仕事以外は無視するべきであり、会社の仲間ではない旨の記載がなされている。まさに組合の弱体化に向け、申立人組合所属に関する調査、組合脱退工作と思われる対処方法の確認、申立人組合組合員に対する無視について、依頼ないし指示を内容としているものと言わざるを得ない。

被申立人は、1月12日メールについて、B2取締役が送信したものであることは事実であり、当該メールの送信が支配介入であることを争うものではないとしていることから、当該メールの送信は、支配介入であると判断する。

ウ 1月27日メールについて

1月27日メールは、B代表取締役、役員、管理職を含む従業員ら合計2

8名に対し送信されたものであり、当該メールには、A 5 組合員について、申立人組合の問題児であったとし、会社を辞めても、「ユニオンを通して言ってくる可能性はあります。悪質なユニオンなので、加担する可能性は少なからずあり得ます」とし、さらに、「取りあえず辞めてもらうことを優先しましょう。会社を一日でも早く正常化することを優先しましょう。」として、同人の退職を勧めるべく、申立人組合組合員の被申立人からの退職による排除を意図していることがうかがえる記載がなされていると言わざるを得ない。

被申立人は、1月27日メールについて、B 2 取締役が送信したものであることは事実であり、当該メールの送信が支配介入であることを争うものではないとしていることから、当該メールの送信は、支配介入であると判断する。

7 救済方法について

上記判断のとおり、申立人 X 2 に対する本件処分、B 代表取締役が被申立人従業員に対し1月6日文書を配付したこと、B 2 取締役がB 代表取締役、役員及び管理職ら合計21名に対し1月12日メールを送信したこと並びにB 2 取締役がB 代表取締役、役員、管理職を含む従業員ら合計28名に対し1月27日メールを送信したことは不当労働行為であり、それらの救済方法としては、主文のとおり命じることとする。

8 最後に

付言するに、本件申立て後、B 代表取締役が被申立人従業員に対し1月6日文書を配付したこと、B 2 取締役がB 代表取締役、役員及び管理職ら合計21名に対し1月12日メールを送信したこと並びにB 2 取締役がB 代表取締役、役員、管理職を含む従業員ら合計28名に対し1月27日メールを送信したことの各行為がなされ、その間、申立人組合組合員の退職、申立人組合からの脱

退に至るなどした状況がある。当委員会としては、今後の労使関係を深く憂慮するものである。

両当事者間の労使紛争は、主として、被申立人において、労働組合及び労働組合活動についての理解が不十分であることが原因であると当委員会は思料する。そもそも、労組法は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることなどを目的として制定されたものであるから、被申立人はその趣旨を十分理解し、将来にわたり円滑で円満な労使関係が築かれるよう強い自覚を要請するものである。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和4年10月20日

茨城県労働委員会

会 長 木島 千華夫