

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  執行委員長     A 1

被申立人     Y 1 会 社  
                  代表取締役     B 1

上記当事者間の都労委平成31年不第4号事件について、当委員会は、令和5年4月18日第1815回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成27年11月、A 1（以下「A 1」という。）は被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）に入社し、タクシー乗務員（以下「乗務員」という。）として勤務を始めた。乗務員は、申立外C 1 協力会という乗務員が親睦等を目的として結成した団体（以下「協力会」という。）を組織しており、A 1 は、29年3月に同会の会長に就任した。12月、A 1 は、有給休暇取得に関する交渉等を行うため、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）を結成し、執行委員長

に就任した。30年3月、協力会の規約が改正されたことに伴い、A1は協力会を脱退した。

9月11日、会社は、A1が、社内で同僚従業員に大声で罵声を浴びせるなど社内の秩序を乱す行為に及んだとして、同人に対しけん責処分（以下「第一次懲戒処分」ということもある。）を行った。

会社は、協力会と協定を締結して、協力会が勤務時間外に実施している月例の集会（以下「明け番会」という。）の場で研修を実施していた。組合は、この研修時間について超過勤務手当が支払われていないとして、会社に改善を申し入れていた。10月18日の明け番会で、C2協力会理事（以下「C2協力会理事」という。）は、出席した乗務員に向けて、組合はおかしな主張をしており、どしどし文句を言ってほしい旨発言した（以下「本件発言」という。）。

12月10日、会社は、A1による会社の許可を得ることなく社内に組合のチラシを貼付した行為及び協力会のポスターを剥がして持ち去った行為が社内の秩序と融和を定めた就業規則に反するとして、同人に対しけん責処分（以下「第二次懲戒処分」ということもある。）を行った。

31年1月頃、会社は、協力会とは別の日程で組合員向けに研修を実施することとし、A1に組合員向けの研修に出席するよう命ずる（以下「本件業務命令」ということもある。）とともに、それを周知するポスター（以下「本件ポスター」という。）を社内に掲示した。

令和元年7月12日、会社は、A1が、研修の受講を拒否していること、正当な理由なく協力会の掲示物を剥がしたこと及び始業点呼を妨害したことを理由に、同人に対し減給処分（以下「第三次懲戒処分」ということもある。）を行った。

8月30日、会社は、A1が、始業時点呼時に大声を出し、業務を妨害するとともに会社役員や従業員を畏怖させたとして、同人に対し減給処分（以下「第四次懲戒処分」ということもある。）を行った。

本件は、①A1に対する平成30年9月11日付懲戒処分（第一次懲戒処分）は、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）、②10月18日の明け番会におけるC2協力会理事の本件発言は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）、

③ A 1 に対する平成30年12月10日付懲戒処分（第二次懲戒処分）は、組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）、④本件業務命令を行ったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点4）、⑤ A 1 に対する令和元年7月12日付懲戒処分（第三次懲戒処分）は、組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点5）、⑥ A 1 に対する令和元年8月30日付懲戒処分（第四次懲戒処分）は、組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点6）がそれぞれ争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容の要旨は、当初は下記(1)ないし(4)であったが、組合は、平成31年4月18日付けで下記(5)及び(6)、令和2年9月2日付けで下記(7)及び(8)の追加申立てなどを行ったことから、最終的に以下のとおりとなった。

- (1) 組合員のみを対象とする研修会を中止し、組合員を通常の研修会に参加させること。
- (2) 団結権侵害に対する損害を賠償すること。
- (3) 文書の掲示
- (4) 掲示するポスターの内容を修正すること。
- (5) 第一次懲戒処分を撤回すること。
- (6) 第二次懲戒処分を撤回すること。
- (7) 第三次懲戒処分が不当労働行為であると認めること。
- (8) 第四次懲戒処分が不当労働行為であると認めること。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、平成29年12月頃に結成された、会社の従業員の一部で組織する労働組合である。本件申立時の組合員数は約20名であるが、A 1 以外の組合員は公然化していない。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客輸送業等を営む株式会社である。本件結審時における従業員数は約180名である。

- (3) 会社には、乗務員が親睦等を目的として結成した協力会があり、乗務員のほとんどが加入している。協力会は、野球やテニス等の親睦行事や、年1度の総会及び月例の明け番会（後記4）を開催する一方、随時、会社と労働条件に関する交渉を行っている。

協力会の親睦行事の際には、会社の役員が応援に訪れたり、軽食の差し入れを行ったりすることもあった。

## 2 乗務員の勤務シフト

会社は、乗務員の所定労働時間について、下記の四つの勤務シフトに基づく変形労働時間制を採用している。会社では、始業時刻の含まれる日を「出番」、終業時刻の含まれる日を「明け番」と呼んでいる。

勤務シフト	始業時刻	終業時刻
A	午前6時30分	午前0時30分
B	午前7時30分	午前1時30分
C	午前8時30分	午前2時30分
D	午前9時30分	午前3時30分

## 3 会社の就業規則

- (1) 会社における懲戒処分等に関する就業規則の主な規定は、以下のとおりであった。

### 第3条（誠実の義務）

従業員は、事業の公益性を自覚し、常に秩序を重んじ、会社の諸規程及び上長の指示命令に従い、上長は所属従業員の人格を尊重し、誠実に職務を遂行しなければならない。

### 第6条（服務規律）

従業員は、この規則及びその他諸規程並びにC3運営規定を誠実に守らなければならない。

（1から4まで略）

5. 職務上の地位を利用して自己の利益をはかってはならない。また職務の権限範囲を越えて独断的行為をしてはならない。

（6から13まで略）

14. 生産意欲を阻害したり、または業務能率を低下させたり、あるいは会社業務遂行の妨げになるような行為をしてはならない。

15. 事業所内で、または会社の施設、車輛等を利用して、演説、放送、集会、張紙、掲示、文書の配布、その他これに準ずる行為を行うときは、事前に会社の許可を受けなければならない。
16. 就業時間中、または会社の施設、車輛等を利用して、会社の許可なく政治活動、労働組合活動、またはこれに類する活動をしてはならない。
17. 事業場の内外を問わず、窃盗、暴行、脅迫、賭博等の不正行為を行ったり、または喧嘩、口論等で他人に迷惑をかけたたりするなど、風紀をみだす行為をしてはならない。

(18から21まで略)

#### 第69条（教育）

会社は、従業員の人格識見、知識、技能の向上をはかるため、法令、旅客接遇、事故防止、安全衛生、および労働モラルなどについて、必要に応じ教育訓練を行う。

- 2 従業員は会社が行う教育に積極的に参加するものとする。

#### 第99条（懲戒の種類、方法及び決定）

懲戒は譴責、減給、降格、無線営業停止、乗務停止、出勤停止、諭旨解雇、および懲戒解雇の8種類とし、その方法はそれぞれの処分書を交付して、始末書を取り、つぎのとおり措置する。ただし情状酌量の有無、または反省の事情によって処分を軽減あるいは加重することがある。

1. 譴責 始末書を取り将来を戒める。
2. 減給 始末書を取り1回につき平均賃金の半日分以内を減給する。  
ただし、その総額は、その月の賃金総額の10分の1を超える事はない。
3. 降格 (略)
4. 無線営業停止 (略)
5. 乗務停止 (略)
6. 出勤停止 (略)
7. 諭旨解雇 (略)
8. 懲戒解雇 (略)

- 2 懲戒は、当該非違行為に関する教育指導とともに前項第1号から第5号または第6号の順に段階的に行うものであり、各号の懲戒を行ったにもかかわらず、改悛の見込みがなく、かつ、非違行為を繰り返す場合には、上位の懲戒を科すことを原則とする。

第106条（譴責、減給、降格、無線営業停止、乗務停止、出勤停止）

従業員がつぎの各号の一に該当するときは、譴責、減給、降格、無線営業停止、乗務停止、または出勤停止に処分する。

（1から3まで略）

4. 業務上の指示、命令に従わないとき。

（5から7まで略）

8. 許可なく会社の物品を私用し、または持ち出し、あるいは持ち出そうとしたとき。

（9から21まで略）

22. 前各号のほか、就業規則、乗務員服務規律、安全衛生規定、その他全諸規程、または交通法規、諸法令に違反したとき。

第107条（諭旨解雇、懲戒解雇）

従業員がつぎの各号の一に該当するときは、諭旨解雇、または懲戒解雇に処する。

（1から29まで略）

30. 不用意な流言蜚語（ヒゴ）を行ったり、従業員をそそのかしたり、または煽動したとき。

（31略）

32. 業務上指示、命令に不当に反抗して事業場の秩序を乱したとき。

（33から46まで略）

第109条（賞罰審議）

次の各号に該当する場合は、原則として賞罰審議委員会の審議を経て賞罰を決定する。

（1略）

2. 第106条、第107条に該当したとき。

第110条（賞罰審議委員会）

従業員が第9章（表彰および懲戒）の表彰、懲戒に該当する場合は、別に定める賞罰審議委員会において審議決定する。なお、賞罰委員会の委員は、社長の指名によりその都度決定する。

(2) 会社における有給休暇に関する就業規則の主な規定は、以下のとおりであった。

ア 有給休暇の取得については、有給休暇を請求するときは、「7日以前に所定の様式により所属長へ申請しなければならない。会社は請求に応じて年次有給休暇を与える。但し、業務の都合により届出及び請求の時期を変更することがある。」と規定している（第57条第2項）。

イ 有給休暇取得時の給与支給については、給与支給規定で、「有給仮想については、その月の平均出番運収の60%を仮想処理する」と規定していたが、後記5(4)のとおり、30年5月31日、本規定を適用した結果、労働基準法第12条の平均賃金を下回る場合には、同条に定める平均賃金を支給する旨の規定に改めた。

#### 4 明け番会における法定研修の実施

(1) 協力は、乗務員への情報共有や親睦行事の場として、月例の明け番会を開催している。各乗務員は交代勤務であり明け番日が異なるため、通例勤務時間外である午前8時から毎月2回に分けて同内容で開催している。

(2) 会社は、関東陸運局の通達に基づき、乗務員に対し月1回程度の頻度で研修（以下「法定研修」という。）を行っている。この法定研修は、乗務員全員に受講させる必要があった。会社と協力は、法定研修を明け番会の場で実施すること及び乗務員が受講時間分の残業代の請求をしない旨の協定を締結している。

#### 5 組合結成及びA1の協力会からの退会

(1) 27年11月、A1は、乗務員として会社に入社した。

29年3月、A1は、協力の会長に就任し、会社と有給休暇の取得ルール等に関する交渉を行ったが進展しなかった。

(2) 29年12月、A1は、①有給休暇取得に関する交渉について裁判で争うための当事者適格を得ること及び②会社による解雇権の濫用を抑止すること等を目的として組合を結成した。

- (3) 30年3月11日、協力会の総会が行われ、協力会の会長及び役員選挙が実施されるとともに、申立人組合の組合員は協力会には所属できない旨規約が改正され、A1は、協力会を退会することとなった。
- (4) 3月頃、組合は、前記3(2)の有給休暇に係る就業規則の規定が適法か否かについて、足立労働基準監督署に照会した上で、会社と交渉を行った。
- 4月4日、足立労働基準監督署は、年次有給休暇を取得したときに支払う賃金が、法定の水準に達していないことが、労働基準法第39条第7項(現第9項)に違反しているとして、会社に対し是正を勧告した。これを受け、会社は社内制度を改定し、5月31日にその旨を足立労働基準監督署に報告した。
- (5) 10月19日、法定研修受講のため明け番会に出席していたA1は、「この明け番会は時間外に行われているものであるので、みんな平等に時間外賃金を払うことを要求します。(会社は)頑張っているC4さん(C4協力会会長、以下「C4協力会会長」という。)始め協力会役員を利用して時間外手当を払わないことはやめていただきたい。」という文章を読み上げた。さらに、A1は、足立労働基準監督署に調査を依頼した。
- (6) 12月20日、足立労働基準監督署は、所定労働時間外に行われる法定研修の時間について、東京都内の最低賃金以上の賃金を支払っていないことが、労働基準法第24条に違反しているとして、会社に対し是正を勧告した。
- 会社は、協力会役員と協議し、31年1月15日、足立労働基準監督署に対し、概要以下アないしウの是正報告書を提出した。
- ア 会社から協力会に対して、今後は、所定労働時間内に法定研修を実施したい旨伝えた。
- イ これに対し、協力会は、営業収入を確保する観点から、従前と同様に明け番会の中で法定研修を実施してほしい旨要望し、明け番会での法定研修時間分の賃金を請求しないことについて、会員全員から書面で了解を取り付けることとなった。
- ウ 会社は、明け番会での法定研修実施を継続するとともに、その時間が1時間など長時間になった場合には、参加者に対して商品券等を交付することを検討している。

## 6 組合と協力会との関係

- (1) 組合は、「〇〇〇〇〇@労働組合 足立区 タクシー」と称するブログ（以下「組合ブログ」という。）に、協力会の執行部について、概要以下の記事を掲載した。

ア 30年3月28日付投稿

「邪悪なショッカー労働組合や悪の労働基準監督署たちの魔の手から、会社の違法な就業規則を守る正義の味方、その名も、違法戦隊ポチレンジャー！」、『違法戦隊ポチレンジャー』は、会長レンジャー・・・制限選挙で選んだ協力会代表、ポチレンジャーのシンボリック的存在」、「理事レンジャー・・・同じく制限選挙で選んだ会長の補佐役、ショッカー労働組合を監視する」、「主任レンジャー・・・会社が選んだ監督役。普段は反体制の仮面を被る」、「班長レンジャー・・・主任の補佐役。あらゆる場面で目を光らす」、「選挙管理レンジャー・・・制限選挙の立役者、労基の指導を会社からそらすために敢えて自分が犠牲になる」、「まさに、五人そろっていますねえ！（笑）」

イ 4月23日付投稿

「文句が言いたければ弁護士任せ」、「弁護士探しは会社任せ」、「こういうお任せ姿勢が『ポチ』と言われてしまう原因だと思いますよ。」、「そういう努力もせずに、会社任せ、弁護士任せ、自分の頭で考えずに言われたことを鵜呑み、過去の因習を鵜呑み。」、「その弱い立場であることを利用して、価値観や違法な制度を押し付ける。」

- (2) 3月14日、A1が、LINE（スマートフォン等で利用できる通信手段）を用いて、同僚の乗務員であるC2協力会理事に、会社が足立労働基準監督署から行政指導を受けたことを知らせた。これに対し、C2協力会理事は、「女々しいこといつまでもやってんじゃねえよ」、「みんなに迷惑かかるようなことするなら、とっとと辞めてけよ」と返信した。この返信に対し、A1が、「ノーダメージです（笑）」、「C2さんの言う『みんな』と僕が付き合ってる『みんな』は違うみたいですよ。」と返すと、C2協力会理事は「辞めてけ」、「タクシー運転手にむいてないな」と返信した。
- (3) 6月ころ、協力会会員のうちC4協力会会長、C2協力会理事、Z1、

Z 2を含む6名は、組合ブログの掲載内容が、協力会会員の社会的評価を低下させ又は名誉感情を侵害するとして、A 1に対し謝罪広告の掲載や損害賠償の支払を求める訴訟を東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提起した（東京地裁平成30年（ワ）第〇〇〇号）。これに対し、A 1は、上記協力会会員らに損害賠償の支払を求める反訴を提起した（東京地裁平成30年（ワ）第〇〇〇号）。

令和2年3月12日、東京地裁は、本訴請求及び反訴請求のどちらも理由がないとして、いずれも棄却する判決を言い渡したが、A 1は不服として東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴し（東京高裁令和2年（ネ）第〇〇号）、協力会会員らは附帯控訴した（東京高裁令和2年（ネ）第〇〇号）。

3年4月14日、東京高裁は、原判決は相当であるとして、控訴及び附帯控訴のいずれも棄却する判決を言い渡した。

## 7 第一次懲戒処分

- (1) 平成30年8月28日、A 1は、会社内の駐車場で、乗務員であるZ 3に対し、「お前、俺と飲みに行かないよう触れ回ってるだろう。」と話し掛けた。Z 3は、何も返答せず逃げるようにその場を立ち去った。
- (2) このことを知ったB 2総務課長（以下「B 2課長」という。）は、A 1に対し、「そういう乱暴なことってというのは、分かっていると思うけど、だめだよね。」と口頭で注意をした。
- (3) A 1は、8月頃開催された会社内旅行サークルの暑気払いの席において、乗務員であり、組合ブログの掲載内容につきA 1に対し訴訟を提起した者の一人（前記6(3)）であるZ 1による「A 1に訴えられた。皆さんも気を付けてください。」との発言があったことを、他の職場仲間から聞いた。9月1日朝の出庫前に、会社内の駐車場で、A 1は、Z 1に対し、「お前、俺が訴えたと言ってるんだってな。」と話し掛けた。Z 1は「違うよ。そんなこと言っていないよ。」と述べたが、A 1が、二人の人間から聞いている旨を述べて更に詰め寄ったため、Z 1は確認する旨を伝えてその場を離れた。
- (4) 9月6日、会社は、A 1の上記(1)及び(3)の行為について賞罰審議委員会

を開催し、同月11日、会社就業規則第99条並びに第107条第30号及び第32号に基づき、以下の処分事由を付した懲戒処分通知書を発してA1に対するけん責処分（第一次懲戒処分）を行った。

「貴殿は、8月28日、同僚従業員に対し、事実とは相違する事柄について、会社内で大声で罵声を浴びせる行為をなし、その行為について当社は貴殿に対し、今後、そのような行為をしないように口頭で注意した。それにも関わらず、貴殿は、平成30年9月1日、再び別の同僚従業員に前記述同様事実とは異なる事柄について、会社内で大声で罵声を浴びせるなどし、社内の秩序を乱す行為をした。」

(5) A1は、上記懲戒処分通知書の受領及び始末書の作成を拒否した。

(6) 30年、会社内の駐車場で、A1は、Z1及びZ3以外の協力会会員である乗務員との間でもめ、その際、A1が興奮して倒れそうになったことがあった。

#### 8 10月18日の明け番会におけるC2協力会理事の本件発言

10月18日午前8時から明け番会が開催され、C2協力会理事が、乗務員約70人の前で、「明け番会について、会社側より説明してくださいとのことです。明け番会は明け番の日に行うのが良いとのことで、労働組合が言う出番の日に明け番会に出席すると皆さま方乗務員の売上げが下がります。こんなバカなことを言っている、そういう労働組合に対してどしどし文句を言ってください。」との発言（本件発言）を行った。

#### 9 第二次懲戒処分

(1) 協力会は、毎年、年末年始、5月の大型連休及びお盆休みの時期に合わせ、乗務員に対し抽選で有給休暇を取得するよう案内している。

11月14日頃、協力会は、会社の許可を得た上で、「乗務員各位 正月有給休暇について」と題した有給休暇に関する抽選ポスター（以下「抽選ポスター」という。）を社内の休憩室の入口に掲示した。

抽選ポスターには、「12月31日（月）2個」、「1月1日（火）10個」、「1月2日（水）20個」などと、休暇を取得できる乗務員数が記載されていた。加えて「これに抽選しない方は、12月18日～1月17日の間で、基本的に1個、先着順にて受付致します。尚、上記抽選に外れた方も同期間内の空い

ている日を取る事が出来ます。」と記載されていた。

- (2) 会社は、就業規則第6条第15号で、会社の施設を利用して貼紙や掲示を行う際には、事前に会社の許可を得なければならない旨定めているところ、11月16日、A1は、会社の許可を得ることなく、抽選ポスターの貼ってある付近に、抗議文、団体交渉申入予告通知書及び組合登記証明書（以下「組合チラシ等」という。）を貼付した。

抗議文には、「このポスターは、運転手に対して、『あたかもこの抽選を受けないと年末年始の有給休暇が適法に取得できないように誤解させる内容』です。そのような誤解は、適正な休暇の取得を抑制する効果を生み、ひいては休暇の抑制から過労を生み、過労から交通事故を生じさせることにもつながります。よって会社側に対して、適正な施設管理権の行使を要求し、このような交通事故の起因に繋がるポスターは直ちに撤廃して頂くことを求めます。」との記載があった。

また、団体交渉申入予告通知書には、「下記の通り団体交渉の申し入れを予告する。会社側は労働組合法第7条の主旨に則り、誠実な対応を求め、、『あたかも抽選を受けないと有給休暇が取得できない』と誤解させ、誤解から過労による交通事故を生じさせるポスターを撤去するために、適正な施設管理権を行使することを要求する。」との記載があった。

- (3) 11月17日、A1は、無断で抽選ポスターを剥がして持ち去った。会社が、A1に抽選ポスターの返却を指示したところ、同人は18日には返すと回答し、19日に返却した。
- (4) 12月10日、会社は、上記(2)及び(3)の行為が、職場の秩序を守り、従業員相互の融和を定めた就業規則第106条第4号及び第22号に該当するとして、A1に対し、第99条、第109条及び第110条に基づきけん責処分（第二次懲戒処分）を行った。

## 10 本件業務命令等

- (1) 30年12月頃、協力会は、A1が明け番会で組合としての活動をしたりやじを入れるなど進行を妨害しているとして、組合員に対する法定研修を明け番会とは別の日に実施するよう会社に要望した。
- (2) 会社は、協力会とは別の日程で組合員向けに研修を実施することとし、

31年1月3日、A1に対し組合員向けの研修に出席するよう命じた（本件業務命令）。

- (3) さらに、1月19日、会社は、組合員のための法定研修について以下のとおり記載したポスター（以下「本件ポスター」という。）を社内に掲示した。

なお、本件ポスターにおける「乗務員教育」とは、法定研修を指している。

労働組合 定例会 実施
実施日
2019年1月24日木曜日
開始時間
午前10時
開始場所
2階会議室
実施内容
乗務員教育・イベント表彰
年間表彰
新春特別 <sup>ママ</sup> 口演（落語）
以上
Y1会社

- (4) 1月24日、会社は、A1の勤務時間内に、管理職の立会いの下で明け番会での研修会の録画ビデオを視聴させるという方法でこの研修を実施した。

11 本件不当労働行為救済申立て

1月24日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

12 三六協定の職場代表者選挙

2月18日、協力会の職場代表選挙管理委員長を務めていたZ2は、組合に対して、会社との三六協定締結のための労働者代表の選挙に際しては、「労働組合員は選挙権も被選挙権も認めない。」旨決定したと伝えた。

13 請求する救済の内容の追加

(1) 2月20日付追加

2月20日、組合は、本件の請求する救済の内容に組合員を上記12の職場代表選挙に参加させることを追加したが、令和3年11月19日にこれを取り下げた。

(2) 平成31年4月18日付追加

4月18日、組合は、第一次懲戒処分及び第二次懲戒処分について、本件の請求する救済の内容に前記第1. 2(5)及び(6)を追加した。

14 第三次懲戒処分

(1) 2月以降も、会社は、A1に対して、組合員向けの法定研修を実施するので出席することを命ずる業務命令を行ったが、A1は、出席しなかった。結局、会社は、組合員向けの法定研修を行わなかった。

3月21日、組合は、会社に対し、組合員向けの法定研修の実施が、非公然組合員のあぶり出しを目的としたものではないこと等を確認できるまでは、研修への参加を留保する旨の「覚書」を提出し、その後も法定研修に出席しなかった。

令和元年6月21日、会社は、A1に対し、法定研修の受講を拒否したことは、就業規則第69条などに抵触するとして、6月度の法定研修に出席することの業務命令を書面で行った。

(2) 平成31年4月15日、A1は、協力会社が会社の事務所内の掲示板に掲示した5月大型連休の有給休暇抽選会のポスターを、会社の許可なく剥がして持ち去った。

(3) 令和元年6月15日の始業時点呼において、A1は、同僚乗務員と口論になり、その中で会社が違法行為をしていると発言したことからB2課長とも口論になった。このやり取りを見ていた他の乗務員の1名が「迷惑だよ。個人的なことなら他でやってくれ。」と抗議した。

(4) 7月12日、会社は、以下の行為を理由に、就業規則第3条、第6条第14号、第16号及び第17号、第99条第2項並びに第106条第4号、第8号及び第22号に基づき、A1に対する減給処分（第三次懲戒処分）を行い、7月分の給与を減額した。7月分の給与の支給日は証拠上明らかではない。

「① 平成31年2月以降、正当な理由なく、毎月の法定研修の受講を拒否

していること。

- ② 4月15日、会社の事務所内の掲示板に設置された協力会の掲示物について、正当な理由なくこれを取り外したこと（2回目）。
- ③ 令和元年6月15日の始業時点呼の際、他の従業員との間で口論となり、それを制止しようとした会社管理職の指示を無視して大声で発言を続け、点呼業務を妨害したこと。」

#### 15 第四次懲戒処分

- (1) 7月29日の午前9時頃に行われた出庫前点呼で、B3取締役（以下「B3取締役」という。）が乗務員に対し、「最近事故が多くて、こんなことでは皆さんが乗りたがっているジャパントクシー（車高の高いユニバーサルデザインタクシー）への代替を社長に交渉することができません。」と述べたところ、A1は、それに抗議する旨の発言を行った。
- (2) 8月30日、会社は、以下の行為を理由に、就業規則第6条第5号及び第14号、第99条並びに第106条第4号及び第22号に基づき、A1に対する減給処分（第四次懲戒処分）を行い、9月25日に支給する給与から減額を行った。
  - 「① 7月29日、B3取締役が乗務員の出庫前点呼を実施している際に、A1が『事故とジャパンは関係ない。そんなことを点呼で話をするな。』、『俺はジャパンに乗りたくない。コンフォート（セダンタイプの車両）がいいんだ。』、『大体こんな話をしているから、事故が減らないんじゃないか。』などと発言し、業務を妨害したこと。
  - ② さらに、B3取締役がこれらの発言を注意したが、『ジャパン代替と事故は関係ない。』、『そんな話をするな。』、『まともな点呼をしろ。』、『俺は、こんな点呼を受けさせられて、頭にきている。』などと大声で発言し、B3取締役外1名の従業員を畏怖させる行為に及んだこと。」

#### 16 請求する内容の追加

- (1) 2年9月2日付追加

元年7月18日、組合は、第三次懲戒処分の懲戒処分通知書を本件の証拠として提出した。また、2年6月10日、組合は、準備書面11において、第三次懲戒処分及び第四次懲戒処分が、懲戒処分を濫用した労働組合に対す

る差別的な扱いや介入行為である旨主張し、特に第三次懲戒処分については、会社が元年7月12日に突然内容証明を自宅に送りつけ減給処分をした、この件についても併せて審理を求めたい旨を記載したほか、証拠として第四次懲戒処分の懲戒処分通知書を提出した。さらに、8月27日の第10回調査において、組合は、争点案についての意見として、第三次懲戒処分と第四次懲戒処分について不当労働行為として審理を求める旨を述べた。その後、9月2日、組合は、第三次懲戒処分及び第四次懲戒処分について、本件の請求する救済の内容に前記第1. 2(7)及び(8)を追加した。

(2) 10月29日付追加

10月29日、組合は、会社が給与制度に関する団体交渉の申入れを拒否しているとして、団体交渉に誠実に対応することを本件の請求する救済の内容に追加したが、12月17日にこれを取り下げた。

### 第3 判 断

1 平成30年9月11日付懲戒処分（第一次懲戒処分）について（争点1）

(1) 申立人組合の主張

第一次懲戒処分の対象となった行為のうち、30年9月1日の行為については、Z1の発言が事実とは異なるとして、A1がZ1に対し、通常の音量と表現で、肉体的接触もなく事実の確認をしたにすぎない。また、この行為を目撃していたのは現場にいた従業員2名程度のみであり、会社役員等が直接見聞していたわけでもない。にもかかわらず、会社は、A1が「職場の秩序を乱した」と決めつけて懲戒処分に及んだ。

会社では、社員の暴言について「職場の秩序を乱した」としてけん責処分が行われた事例はないし、29年に、乗務中のトラブルについて処分された乗務員が社長室に怒鳴り込み、それを制止した総務課長との間で警察沙汰になったことがあったが、同人に対しけん責等の懲戒処分は行われなかった。

そして、第一次懲戒処分に際しては弁明の機会が一切与えられず、処分当日いきなり総務課長から言い渡されたものである。

以上の経緯に照らせば、第一次懲戒処分が、組合員に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入行為であったことは明らかである。

## (2) 被申立人会社の主張

第一次懲戒処分は、A 1 が、30年 8 月28日及び 9 月 1 日、勤務時間中に、他の従業員を大声で恫喝した行為を繰り返したことから行ったもので、同人の組合活動を理由としたものでも組合の弱体化を企図したものでもない。

なお、会社は、処分に際し A 1 から弁明を聞いており、手続は公正に行っている。

## (3) 当委員会の判断

ア 30年 9 月11日付懲戒処分（第一次懲戒処分）に関する事実は以下のとおりである。

30年 6 月から、A 1 と協力会会員 6 名との間で組合ブログの掲載内容について訴訟が係属中であった（第 2. 6(3)）。また、同年、A 1 は、会社内の駐車場で Z 1 及び Z 3 以外の協力会会員である乗務員との間でもめ、興奮して倒れそうになったことがあった（第 2. 7(6)）。

8 月28日、A 1 は、会社内で、Z 3 に対し、「お前、俺と飲みに行かないよう触れ回ってるだろう。」と話し掛け、Z 3 は、何も返答せず逃げるようにその場を立ち去った。これを知った B 2 課長は、A 1 に対し、そういう乱暴なことはだめだと口頭で注意をした。その後 A 1 は、Z 1 が A 1 との訴訟に関する発言をしたことを他の職場仲間から聞き、9 月 1 日、Z 1 に対し、「お前、俺が訴えたと言ってるんだってな。」と話し掛け、二人の人間から聞いている旨を述べて更に詰め寄るなどしたところ、Z 1 は確認する旨を伝えてその場を離れた（第 2. 7(1)(2)(3)）。

9 月11日、会社は A 1 に対し、けん責処分（第一次懲戒処分）を行った。懲戒処分通知書によれば、処分事由は、8 月28日に A 1 が同僚従業員に対し、会社内で大声で罵声を浴びせる行為をなし、その行為について会社が今後そのような行為をしないように口頭で注意したにもかかわらず、9 月 1 日、再び別の同僚従業員に対し、会社内で大声で罵声を浴びせるなどし、社内の秩序を乱す行為をしたこととされていた（第 2. 7(4)）。

イ 8 月28日の A 1 の行為については、その後、B 2 課長が乱暴なことは

だめだと口頭でA 1に注意をしていることから、Z 3が何も返答せず逃げようにその場を離れたのは、A 1とのトラブルを回避するためであったと考えられ、A 1が相当に強い口調でZ 3に迫り、仮にZ 3が言い返すなどしてすぐにその場を離れていなければトラブルに発展するおそれがあったと十分に認められる。

ウ 組合は、9月1日のA 1の行為について、A 1の行為を目撃していたのは現場にいた従業員2名程度のみであり、通常の音量と表現で、肉体的接触もなく事実の確認をしたものにすぎないなどと主張しており、第一次懲戒処分の処分事由の一部の存否を争う趣旨ともみられる。しかし、Z 1を含む協力会会員6名が組合ブログの掲載内容につきA 1に対し損害賠償等を求める訴訟を提起し、A 1が反訴を提起してこれらが係属中であること(第2. 6(3))からすると、A 1がZ 1に対して行った「お前、俺が訴えたと言ってるんだってな。」という発言は、Z 1らが先に訴えを提起したにもかかわらず、事実と異なる話をしたとしてZ 1を非難するものであると解され、不穏当な内容であるといえる。加えて、「そんなこと言っていないよ。」と述べたZ 1に対し、A 1は、二人の人間から聞いている旨を述べて更に詰め寄っており、これに対しZ 1が、確認する旨を伝えてその場を離れたのは、8月28日のZ 3と同様に、A 1とのトラブルを回避するためであったとみられ、この時の状況としては、A 1が相当に強い口調でZ 1に迫り、仮にZ 1が強く言い返すなどしてその場を離れていなければトラブルに発展するおそれがあったと十分に認められる。よって、組合の主張を採用することはできない。

また、組合は、会社では社員の暴言について職場の秩序を乱したことを理由にけん責処分が行われた事例はないと主張する。しかし、会社が口頭注意をしたにもかかわらず同じような行為で社内の秩序を乱したことを処分事由としている(第2. 7(4))ことから、第一次懲戒処分は、処分事由となった行為の態様だけでなく、A 1が口頭注意を受けたにもかかわらず、近接した時期に同様の行為を繰り返したことに対する処分であるとみるべきである。

さらに、上記判断のとおり、8月28日のA 1の行為については、A 1

が相当に強い口調でZ 3に迫り、トラブルに発展するおそれがあったと十分に認められるから、A 1の8月28日の行為に対し会社が口頭注意をしたことは不自然とはいえない。そして、30年6月から、A 1と協力会会員6名との従業員間で訴訟に係属するという異常な状況の中、A 1が、組合ブログへの記載のみならず、実際に他の乗務員との間でトラブルに発展するおそれのある行為をしたことから、会社が、これ以上従業員間の対立をエスカレートさせてはいけなないと考えたとしても不自然とはいえない。加えて、同年、A 1が、会社内の駐車場でZ 1及びZ 3以外の協力会会員である乗務員との間でもめ、興奮して倒れそうになったこともあったことも考えれば、口頭注意を受けた僅か数日後の9月1日にA 1が同様の行為をしたことにつき、会社が、処分する必要があると判断したのも、職場秩序維持の観点から必ずしも不自然とはいえない。

そして、就業規則第99条第1項によれば、会社におけるけん責は始末書の提出を課すという最も程度の軽い処分であり（第2. 3(1)）、当該処分が妥当性を欠くということもできない。

エ 組合は、弁明の機会を与えられなかったとも主張し、これについては当事者間で争いがある。仮にA 1が弁明の機会を与えられていなかったとすれば、会社の手続に問題がなかったとはいえないものの、上記イ及びウのとおり、トラブルに発展する可能性のある懲戒事由の存在が認められる以上、A 1が組合員であるが故に弁明の機会を与えられなかったとまでは直ちに推認できない。

オ 当時の労使関係をみると、組合が、年次有給休暇取得時の賃金支給や所定時間外の法定研修について、足立労働基準監督署に相談しながら会社と交渉し、同労働基準監督署が会社には是正勧告を行うなど（第2. 5(4)(5)(6)）、会社と組合とは対立関係にあったことが認められる。しかし、同時に、上述のとおり、協力会とA 1（組合）との従業員同士の激しい対立関係も認められ、会社が職場秩序の維持に配慮すべき状況でもあったところ、前記ア及びイのとおり、A 1の行為は、従業員同士のトラブルに発展する可能性のある事態であったことからすれば、当時の対立的な労使関係を考慮したとしても、第一次懲戒処分が、A 1が組合員であ

るが故になされた不利益な取扱いであったとまではいい難い。  
カ したがって、第一次懲戒処分は、組合員であるが故の不利益取扱いであるということとはできないし、組合の弱体化を企図した支配介入に当たるとまではいえない。

## 2 明け番会におけるC2協力会理事による本件発言について（争点2）

### (1) 申立人組合の主張

本件発言は、組合が、足立労働基準監督署の「研修会は原則出番の日に行うべきであり、また明け番の日に行ったとしても会社は時間外賃金支払の債務が生じる」との見解に賛同したことに対し、組合に悪印象を持たせようとした行為である。

C2協力会理事が、本件発言の冒頭で「明け番会について、会社側より説明してくださいとのことです。」と自ら述べたことは、会社と協力会とが一体となっていたことの証左である。本件発言は、「出番の日に研修を行うと運転時間を拘束されて売上げが下がり、その結果として歩合の給与も下がる。だから、明け番の日に行うべきではないか。その代わりに、それは乗務員が希望したことであるから時間外手当は放棄しろ。」との趣旨であり、乗務員に不利益な内容であることは明らかである。

そうすると、会社は、協力会と一体となって協力会役員から乗務員に不利益となる本件発言を行わせたものであることは明らかであり、組合の弱体化を企図した支配介入に当たる。

### (2) 被申立人会社の主張

会社と協力会とは、別個独立の団体であり、本件発言は、C2協力会理事が今後の明け番会の開催日等について説明したにすぎず、会社が発言の内容を指示した事実はない。

会社は、本件発言に何ら関与しておらず、組合活動に不当に介入したことはないから、支配介入は成立しない。

### (3) 当委員会の判断

ア 本件発言について、組合は、会社と協力会とが一体となって行ったものであると主張する。

確かに、本件発言の前半で、「明け番会について、会社側より説明して

くださいとのこと。明け番会は明け番の日に行うのが良いとのこと  
で、労働組合が言う出番の日に明け番会に出席すると皆さま方乗務員の  
売上げが下がります。」と発言している（第2．8）。

しかしながら、この発言は、単に出番の日の勤務時間内に研修を行う  
と、各乗務員が運転時間を制限されて売上げが下がり、その結果として  
歩合の給与も下がるという事実を説明しているにすぎず、組合に殊更悪  
印象を持たせようとする趣旨の発言とまではいえない。

イ 一方、本件発言の後半で、「こんなバカなことを言っている、そういう  
労働組合にどしどし文句を言ってください。」と発言している（第2．8）  
ことについては、組合の活動を単に非難するだけにとどまらず、必要以  
上に組合を攻撃するものであり、この発言により組合の運営に支障を与  
えるおそれなしとしない。

しかしながら、C2協力会理事は、協力会の理事職にあるものの、会  
社における地位は乗務員にすぎないところ（第2．6(2)）、会社がC2協  
力会理事にこの発言を行わせたなど、本件発言に対する会社の関与を認  
めるに足りる疎明はない。

この点について、組合は、上記のとおり、会社と協力会とが一体とな  
っている旨主張している。

確かに、会社と協力会は協調的な関係にあることが窺われ（第2．1  
(3)）、A1が、足立労働基準監督署に調査を依頼したこと（同5(5)）につ  
いて、同監督署が会社には是正勧告をし（同(6)）、これを受けて、会社は協  
力会役員と協議し、是正報告書を提出した（同(6)）経緯をも併せ考える  
と、組合が、会社と協力会が密接な協力関係にあるものとみることも理  
解できなくはない。

しかしながら、そうした事情があったとしても、そのことのみで組合  
を攻撃する上記発言を会社がC2協力会理事に行わせたとみることは  
困難である。むしろ、本件発言当時、組合ブログに「違法戦隊ポチレン  
ジャー」などと協力会の執行部をからかうような投稿が掲載され（第2．  
6(1)）、これに対しC2協力会理事を含む6名の協力会役員がA1を提  
訴し、A1がこれに反訴で応じており（同6(3)）、A1とC2協力会理事

の LINE のやり取り（同 6 (2)）をみても、両者が険悪なまでに対立的な関係にあったとみられること、本件発言が行われたのは、協力会の会員が集まる明け番会の場合であったこと（同 4 (1)、同 8）を併せ考えると、本件発言の後半部分は、C 2 協力会理事自身の協力会執行部としての意見の表明であったとみるのが相当である。

ウ 以上のとおり、本件発言の前半は、明け番会で法定研修を実施することによる給与への影響を伝達したにすぎず、後半は、会社の乗務員である C 2 協力会理事自身の意見表明とみるのが相当であって、会社の意を受けた発言であるということはできないから、本件発言が、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

### 3 平成30年12月10日付懲戒処分（第二次懲戒処分）について（争点 3）

#### (1) 申立人組合の主張

会社は、乗務員の有給休暇取得の抑制を図るため、協力会と一体となり抽選ポスターの掲示に至らしめたものである。したがって、組合が、組合チラシ等を貼付し、抽選ポスターを剥がし持ち去った行為は、正当な権限の行使に当たる。

また、第二次懲戒処分の対象とされた各行為については、組合は、暴力的な手段を用いることなく平穏に行い、その上、会社の求めに応じて抽選ポスターを返却している。

以上のとおり、組合が正当な組合活動を行ったにもかかわらず、会社は、A 1 に対し第二次懲戒処分を行ったもので、組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。

#### (2) 被申立人会社の主張

会社は、タクシー業が公共交通事業であることに鑑み、年末年始やお盆など利用者が増える期間においては、一定の台数を確保しておく必要がある。そのため、会社と協力会とは、以前から有給休暇を抽選で取得することについて協定を結んでいる。したがって、抽選ポスターは、乗務員の有給休暇を抑制するなどの目的によるものではない。

また、会社は、就業規則で、会社内で掲示を行うときは、事前に会社の許可を受けなければならない旨を定めているが、A 1 は、会社にも協力会

にも断ることなく組合チラシの貼付及び抽選ポスターの持ち去りに及んだ。仮処分の申立てを行うなどの手段による解決も可能であり、有形力を行使しなければならない緊急性や切迫性は認められない。

以上のとおり、会社がA1に対し懲戒処分を行ったのは、同人が就業規則に違反する行為を行ったことによるもので、組合の弱体化を企図したものであるのではないから、第二次懲戒処分は組合活動を理由とする不利益取扱いにも組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

### (3) 当委員会の判断

ア 会社の就業規則第6条第15号において、事業所内で掲示を行う際は事前の許可が必要とされ、同第16号において会社の施設を利用して会社の許可なく労働組合活動等をすることが禁じられている（第2. 3(1)）ところ、A1は許可を得ることなく組合チラシ等を貼付しており（同9(2)）、A1の行為が、形式的に就業規則の規定に反していることは確かである。また、A1が会社に組合チラシ等の貼付の許可を求めようとした事実や許可を得ることが困難であった事情の疎明はない。

このことについて、組合は、A1の行為が正当な組合活動であったと主張するので、以下、検討する。

イ 組合は、抽選ポスターの内容が乗務員の有給休暇取得の抑制を図るものであるから、組合チラシ等を貼付する行為は正当な権利の行使に当たると主張する。

しかし、繁忙期に従業員の有給休暇取得の調整を図ることは必ずしも不当なものとはいえない。また、年末年始などに抽選で有給休暇を取得する案内は毎年行っているものであること、抽選ポスターには「抽選に外れた方も同期間内の空いている日に取り出すことができます。」と記載されていたこと（第2. 9(1)）も考慮すれば、組合の「抗議文」にある、従業員が「あたかもこの抽選を受けないと年末年始の有給休暇が適法に取得できないように誤解」（同(2)）する可能性が高い状況にあったとまではいえず、組合がそのような誤解の生じることを危惧していたとしても、そのために、就業規則に定められた許可を得ずに組合チラシ等を貼付する行為が正当な権利の行使として是認されるとまでいうことはできな

い。

ウ また、組合は、A1が協力会の抽選ポスターを撤去し持ち帰った（第2.9(3)）行為についても、抽選ポスターは乗務員の有給休暇取得の抑制を図るため会社が協力会と一体となり掲示したものであるから、これを剥がして持ち去った行為は正当な権利の行使に当たると主張する。しかし、抽選ポスターが従業員の有給休暇取得に誤解を与えると組合が判断していたとしても、上記イのとおり、そのような誤解が生じる可能性が高い切迫した状況にあったとまではいえず、協力会が会社の許可を得て掲示した抽選ポスター（第2.9(1)）を、A1が独断で撤去し持ち去る行為が正当な権利の行使として是認されるということとはできないし、会社が職場の秩序維持の観点から、A1が行ったこの行為を問題視したことは、不自然とはいえない。

エ 上記イ及びウのとおり、A1の行為は、正当な権利の行使として是認されるものではないから、同人が組合活動という認識の下に行っていたとしても、それが正当な組合活動であったと認めることは困難である。

組合は、第二次懲戒処分の対象とされた各行為は暴力的な手段ではなく平穩に行ったとも主張する。しかし、仮にそうであったとしても、就業規則に定められた手続を経ずに無許可で組合チラシ等を貼付する行為や、会社の許可を得て掲示されていた抽選ポスターを独断で撤去し持ち去る行為が直ちに正当化されるわけではないし、A1が会社の求めに応じて後日抽選ポスターを返却した（第2.9(3)）とはいえ、なお会社が同人の行為に対して懲戒処分を行うことは不自然とはいえない。

オ 以上のとおり、A1の行為を正当な組合活動と認めることは困難であり、第二次懲戒処分には相当な理由があったというべきであるから、組合と会社とが、年次有給休暇取得時の賃金支給や所定時間外の法定研修について対立関係にあったこと（第2.5(4)(5)(6)）を考慮しても、第二次懲戒処分が、A1の組合活動を理由とした不利益取扱いないし組合弱体化を企図した支配介入に当たるとまではいえない。

4 組合員のみを対象とする研修への参加を命じたこと（本件業務命令）等について（争点4）

(1) 申立人組合の主張

会社は、非公然組合員をあぶり出し組合に抑圧を加えるために、A 1 に対し、組合員を明け番会での法定研修には出席させず、組合員だけを対象とした別日の法定研修に出席させる業務命令を行った。

会社は、協力会の実施する明け番会の場を借りて法定研修を実施しているため、協力会が組合員の参加を拒否している以上、法定研修を別途開催することもやむを得ないと主張する。しかし、組合は、法定研修の実施時間に対して時間外手当の支給を求めていたのであり、会社は、そのような組合活動を嫌うが故に、協力会と一体となり本件業務命令を行ったのである。

また、会社は、A 1 と協力会の対立が激化しており、法定研修を別途開催することで、これ以上の事態悪化を防ぐ必要があったとも主張するが、それならばA 1 だけ別途法定研修を受けさせれば済むし、わざわざ「労働組合 定例会 実施」などとして本件ポスターで告知したのは、明らかに行き過ぎであった。

したがって、会社が、組合員のみを対象とする研修を実施し、A 1 に対し参加を求める業務命令を行ったことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

30年12月頃、協力会から会社に対して、組合が明け番会で組合活動を行ったことから、明け番会においては、協力会に入会している乗務員だけに法定研修を受講させ、組合員の法定研修は別の機会に実施してほしいとの要望があった。

会社は、協力会が自主的に開催している明け番会の場を借りて法定研修を実施しているため、協力会の意に反して、組合員を明け番会内での法定研修に参加させるのは困難であった。

また、会社は、A 1 と協力会会員との関係が悪化していたことから、両者の対立が激化することを防止する目的で、やむを得ず協力会会員と組合員を分けて法定研修を実施することとしたものである。

会社は、協力会会員と組合員に対しては、全く同じ内容で研修を受講さ

せており、差別的な取扱いは一切していない。

以上のとおり、会社の行った本件業務命令は、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

ア 組合は、本件業務命令が、非公然組合員をあぶり出し、組合に抑圧を加えるためのものであると主張する。

しかし、A1以外の非公然組合員が明け番会に出席することに何らかの支障が生じていたとの疎明はなく、組合員だけを対象とした法定研修を実施したとしても、明け番会に出席することができる非公然組合員が、わざわざ組合員向けの法定研修に参加することは通常考えられず、会社が非公然組合員をあぶり出しを行うことは事実上不可能であるから、組合の主張を採用することはできない。

イ また、組合は、法定研修の実施時間に対して時間外手当の支給を求めている組合活動を嫌うが故に、会社と協力会とが一体となり本件業務命令を行ったと主張する。確かに、会社が勤務時間外に行われる明け番会を利用して時間外賃金を支払わずに法定研修を実施していた（第2.4(2)）ことが適切であったとまではいい難いが、会社が、勤務時間の異なる乗務員に一律に法定研修を受講させる必要があった事情も認められ、乗務員の多くが勤務時間外で乗務していないことから参加しやすい協力会の明け番会の場で法定研修を実施すること自体は不合理とはいいい難い。そうすると、明け番会の主催者である協力会から明け番会への参加を拒否された組合員にも法定研修を受講させるために、多くの乗務員の参加が見込まれる明け番会での法定研修は残した上で、組合員向けの法定研修を別途実施せざるを得なかったとの会社の主張も理由がないとまではいえない。

また、会社が、協力会に働き掛けて組合員の明け番会への参加を拒否させたと認めるに足りる疎明はない。

そうすると、法定研修の実施時間に対して時間外手当の支給を求めている組合活動を嫌うが故に会社が協力会と一体となって組合員に明け番会での法定研修に参加させないようにしたとまでは評価することが

できず、組合の主張を採用することはできない。

ウ さらに、組合は、A 1 と協力会との対立の悪化を防ぐ必要があったのであれば、A 1 だけに別途法定研修を受けさせれば済んだとし、会社が本件ポスターを用いて法定研修の実施を周知したことは、組合活動への介入を目的としたものであると主張する。

確かに、協力会との対立が外形的に明らかになっているのは公然化した組合員である A 1 のみである（第 2. 1(1)）。しかし、A 1 と協力会会員との間では、30年 6 月からの組合ブログに関する訴訟や、第一次懲戒処分の対象となった同年 7 月から 8 月にかけての A 1 の各行為を含む駐車場におけるもめ事などがあって（第 2. 7(1)(2)(3)(4)(6)）、協力会会員と A 1 との対立関係が険悪化しており、会社として、職場秩序の維持に配慮すべき状況であった。そうした中、同年 12 月頃、協力会は、A 1 が組合活動をするなどして明け番会の進行を妨害しているとして、組合員に対する法定研修を明け番会とは別の日に実施するよう会社に要望していた（第 2. 10(1)）。そうすると、明け番会の主催者が協力会である以上は協力会の意向を尊重せざるを得ないという事情がある一方で、法定研修は全乗務員に受講させる必要があったこと（第 2. 4(2)）、また、A 1 と協力会会員との対立激化を防止して職場秩序を維持するため、やむを得ず協力会会員と組合員とを分けて法定研修を実施することとしたとの会社の主張は、不自然であるとまではいえない。

また、会社は、組合の同意を得ることなく、一方的に「労働組合 定例会 実施」と題した本件ポスターを掲示しており（第 2. 10(3)）、組合員に対する法定研修の実施の周知方法としてこのような一見すると組合自身が本件ポスターを掲示したかのようにも取られかねない形式を採ったことが適切な対応であったとはいえず、組合がこれを問題視するのももっともである。

しかし、上記のとおり、本件ポスターの掲示は、会社が明け番会に出席しない乗務員に対しても法定研修を受講させる必要性に基づいて行ったものと認められるし、会社は、本件ポスターの掲示に先立って本件業務命令を発しており（第 2. 10(2)）、本件ポスターが A 1 を含めた組合

員に対して法定研修の実施日時等を周知する趣旨で掲示されたものと理解できる状況であったといえるから、会社に組合活動への介入の意図があったとまでは認められず、組合の主張は採用することができない。

エ そして、前記アのとおり、本件業務命令や本件ポスターの掲示によって、A 1 以外の非公然組合員が明け番会に出席することに何らかの支障が生じたとの疎明はなく、本件業務命令や本件ポスターにより会社が非公然組合員のあぶり出しを行うことは事実上不可能であり、そのほかにも本件業務命令や本件ポスターの掲示により組合活動に何らかの支障が生じたとの疎明はない。そうすると、組合に対してなされた法定研修の内容が協力会に対してなされた法定研修と同一であったことや、組合に対する法定研修が勤務時間内に実施されたこと（第 2.10(4)）は組合の問題視する時間外賃金の件を回避するという形で組合の意向を汲んだものともいえることをも踏まえると、本件業務命令が、組合の弱体化を企図した支配介入であると認めることはできない。

オ 以上のとおり、本件業務命令及び本件ポスターによる周知が、会社が組合を嫌悪し弱体化を意図して行った支配介入とまでは認められない。

## 5 令和元年 7 月 12 日付懲戒処分（第三次懲戒処分）について（争点 5）

### (1) 申立人組合の主張

A 1 は、本件が解決したら明け番会に出席する意思があることを覚書に書いて提出している。また、他の乗務員が法定研修に欠席した場合に減給処分とされた例はない。

また、平成 31 年 4 月 15 日に、協力会の有給休暇抽選会のポスターを撤去したのは、会社による時季変更権の違法な行使を阻止するために行った正当な組合活動である。これに対して会社が、施設管理権を根拠として第三次懲戒処分を行ったことは行き過ぎである。

さらに、令和元年 6 月 15 日に、A 1 が点呼の妨害をした事実はない上、口論の相手となった同僚従業員に対しては懲戒処分が下されておらず、差別的な取扱いがなされている。

以上から、第三次懲戒処分は、組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入行為に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

第三次懲戒処分が行われた元年7月12日を起点とすると、2年9月2日の追加申立ては、既に申立期間を徒過してからなされたものであるから、第三次懲戒処分に係る申立ては却下されるべきである。

仮に徒過していないとしても、会社は、A1が法定研修を欠席したこと等を理由として第三次懲戒処分を行ったものであり、組合活動を理由とした不利益取扱い又は組合活動に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、第三次懲戒処分に係る申立ては申立期間が徒過してからなされており不適法であると主張する。第三次懲戒処分は元年7月12日になされたところ、第三次懲戒処分に係る申立ては2年9月2日付けでなされており（第2.16(1)）、行為の日から1年の申立期間を徒過しているようにもみえる。しかし、組合は、元年7月18日に第三次懲戒処分の処分通知書を証拠として提出し、2年6月10日には、準備書面において、会社が元年7月12日に内容証明を自宅に送りつけ減給処分をした件についても併せて審理を求めたい旨明確に求めている（第2.16(1)）。そうすると、組合は、実質的には、行為の日（第三次懲戒処分）から1年の申立期間内に不当労働行為に関する事実を申し立てているとみるべきであり、2年9月2日付けの追加申立ては、既になされていた申立ての内容をより具体化して整理、記述したものと認められる。このような本件手続の経過に照らすと、第三次懲戒処分に係る申立てが申立期間を徒過しているという会社の主張を採用することはできない。

イ そこで、第三次懲戒処分が組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて判断する。

組合は、本件が解決したら明け番会に出席する意思がある旨をA1が会社に示している上、他に法定研修に欠席して減給処分とされた例はないと主張する。

しかし、A1は、平成31年2月以降、第三次懲戒処分まで約半年間、業務命令に従わずに法定研修を欠席しており（第2.14(1)）、他にこのように長期にわたり法定研修を欠席した乗務員がいたとの疎明はなく、ま

た、会社が乗務員全員に法定研修を受講させる必要があったこと（同4(2)）に鑑みると、A1が長期間業務命令に従わずに研修欠席を続けたことを会社が重く見て懲戒事由としたことも無理からぬことであるから、組合の主張を採用することはできない。

ウ 組合は、協力会の有給休暇抽選会のポスターを撤去した行為は、正当な組合活動であるとも主張する。しかし、有給休暇抽選会のポスターを持ち去ることは、争点3で判断した抽選ポスターの場合（前記3(3)ウ）と同様に、正当な権利の行使として是認されるものではなく、会社が職場の秩序維持の観点から、当該行為を問題視することは不自然とはいえないから、組合の主張を採用することはできない。

エ さらに、組合は、A1が点呼の妨害をした事実はない上、口論の相手となった同僚従業員と比べて差別的な取扱いがされていると主張する。しかし、A1らのやり取りを聞いていた他の乗務員から「迷惑だよ。個人的なことなら他でやってくれ。」との発言があったこと（第2.14(3)）から、口論により点呼の進行が妨害されていたとみるのが自然である。また、口論の相手となった同僚従業員が過去同様の問題を起こしていたかについては疎明がないが、会社が就業規則第99条第2項で、「非違行為を繰り返す場合には、上位の懲戒を科すことを原則とする。」（第2.3(1)）としている趣旨からも、第一次懲戒処分で2度にわたる不穏当な言動により処分されたA1（同7(4)）が、再度同種の非違行為を繰り返したことを重く見て、会社が同人にのみ懲戒処分を課したとしても不自然であるとまではいえない。

オ 以上のとおりであるから、会社の行った第三次懲戒処分には相当な理由があり、組合員であることや組合活動を理由とする不利益取扱い又は会社が組合の弱体化を企図して行った支配介入があったとまでは認められない。

## 6 令和元年8月30日付懲戒処分（第四次懲戒処分）について（争点6）

### (1) 申立人組合の主張

元年7月29日の出庫前点呼時において、B3取締役の発言に対し、A1は、ジャパントクシーは従来のコンフォートタクシーと取り回しが異なり、乗

りたくない運転手が多数いることなどを、労働組合として指摘したにすぎず、点呼業務を妨害する意図はなかった。

にもかかわらず、会社が減給処分に及んだのは、組合員に対する不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入にほかならない。

## (2) 被申立人会社の主張

第四次懲戒処分が行われた元年8月30日を起点とすると、2年9月2日の追加申立ては、既に申立期間を徒過してからなされたものであるから、第四次懲戒処分に係る申立ては却下されるべきである。

仮に徒過していないとしても、会社は、A1が点呼を妨害したことを理由として第四次懲戒処分を行ったものであり、組合活動を理由とした不利益取扱い又は組合活動に対する支配介入には当たらない。

## (3) 当委員会の判断

ア 会社は、元年8月30日に第四次懲戒処分をした(第2.15(2))ところ、第四次懲戒処分については2年9月2日付けで追加申立てがなされている(同16(1))から、本申立てが申立期間を経過したものである旨主張する。しかし、組合は、2年6月10日に準備書面で第四次懲戒処分が懲戒処分を濫用した労働組合に対する差別的な扱いや介入行為に当たる旨主張し、懲戒処分通知書も証拠として提出している。さらに、同年8月27日の第10回調査において、組合は、争点案についての意見として、第三次懲戒処分と第四次懲戒処分について不当労働行為として審理を求める旨を明確に述べた(第2.16(1))。そうすると、争点5における判断(前記5(3)ア)と同様に、組合は、実質的には、行為の日(第四次懲戒処分)から一年の申立期間内に不当労働行為に関する事実を申し立てているとみるべきであり、このような本件手続の経過に照らすと、申立期間を徒過しているという会社の主張を採用することはできない。

イ そこで、第四次懲戒処分が組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて判断する。

組合は、A1の発言は組合として見解を述べたにとどまる旨主張する。

しかし、第四次懲戒処分の理由は、出庫前点呼で、B3取締役が乗務員に対し、「最近事故が多くて、こんなことでは皆さんが乗りたがっている

ジャパントクシーへの代替を社長に交渉することができません。」と述べたのに対して、A1がそれに抗議する旨の発言を行ったことであったが(第2.15(1)(2))、業務時間である出庫前点呼において組合の見解を表明することに問題がないとはいえないし、これまで組合が乗務員の使用する自動車の車種について何らかの要求をしたとか団体交渉等で議題になったなどの経過の疎明がないことからすれば、A1の発言を組合としての意見表明や要求であるとして是認することは困難である。

また、争点1で判断したとおり、会社が職場秩序の維持に配慮すべき状況にあったところ(前記1(3)オ)、会社は、第四次懲戒処分の通知において、「非違行為を繰り返す場合には、上位の懲戒を科すことを原則とする。」(第2.3(1))とする就業規則第99条(第2項)を引用しており(同15(2))、会社が、A1がこれまで非違行為を繰り返し第一次懲戒処分ないし第三次懲戒処分を受けたことを考慮した上で、他の乗務員の見ている前で幹部職員の発言に抗議したという同人の行為を職場秩序維持の立場から問題視し、業務妨害行為と判断して処分事由としたことも、不自然とまではいえないし、処分内容が重すぎるともいえない。

ウ 以上のとおりであるから、第四次懲戒処分は、組合活動を理由とした不利益取扱い又は会社が組合の弱体化を企図して行った支配介入に当たるとまでは認められない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに関する会社の対応は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第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5年4月18日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄