

命 令 書

申立人 J組合
代表者 執行委員長 B

被申立人 K会社
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の令和3年(不)第27号事件について、当委員会は、令和5年1月11日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人からの令和3年4月30日付け団体交渉申入れの項目のうち、団体交渉の場で当該部長に直接謝罪させることの是非に関する団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

J組合
執行委員長 B 様

K会社
代表取締役 C

当社が、貴組合からの令和3年4月30日付け団体交渉申入れの項目のうち、団体交渉の場で当該部長に直接謝罪させることの是非に関する団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、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と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

- 第1 請求する救済内容の要旨
- 1 団体交渉応諾

- 2 組合員1名に対する不利益取扱いについての原状回復
- 3 謝罪文の手交及び再発防止の誓約

第2 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人に対し、組合員1名に対するハラスメント等について団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、3度は団体交渉に応じたものの、その後の団体交渉の申し入れには、申立人の要求は応じることが困難なものか、応じる必要がないものである等を理由として応じなかったこと、また、被申立人が、組合員1名について、申立人組合加入以降、年次有給休暇の削減等の不利益取扱いを行ったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者

- (1) 被申立人K会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、倉庫・物流加工業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約40名である。
- (2) 申立人J組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、大阪府及び近隣地域で働く労働者並びに同地域に居住する労働者をもって組織される個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約100名である。

2 本件申立てに至る経緯

- (1) 令和3年3月4日開催の第1回団体交渉までの経緯について

ア 平成30年10月31日、D（以下、組合加入前も含めて「D組合員」という。）は、倉庫製品管理のパートタイマーとして会社に採用され、その後、倉庫製品管理の作業パートから事務パートに異動した。

令和2年3月20日付けで、D組合員は、会社に対し退職届（以下「2.3.20退職届」という。）を提出し、出勤しなかった。

その後、同年4月21日から、D組合員は、総務経理事務の正社員として就労し、同年5月期から令和3年1月期まで給与や年次有給休暇（以下「有給休暇」という。）の計算等業務に従事した。

なお、退職に先立ち、D組合員は、会社から、同年3月19日付けの「労働条件通知書」（以下「2.3.19労働条件通知書」という。）の提示を受けている。

2.3.19労働条件通知書には、①「雇用期間」として、期間の定めなし、②「従事すべき業務の内容」として、経理・総務事務、倉庫事務、お茶出し等の雑務、③「賃金」として、(i)基本賃金（基本給）18万円、(ii)諸手当として、職能給が1万5,000円、皆勤手当が5,000円、通勤手当が1万1,000円等と記載されていた。

イ 令和3年1月19日、D組合員は、会社の総務経理担当者として、葛城労働基準

監督署において、会社に対する「指導票」（以下「3.1.19労基署指導票」という。）を受領するとともに、口頭で説明を受けた。

3.1.19労基署指導票には、次の事項について改善措置をとり、改善状況を報告するよう求める旨の記載があり、①「協定について」として、労働者過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続を取った上で労働者の過半数を代表する者の選出をし、改めて協定の締結及び届出をする旨、また、②「時間外労働について」として、

「貴事業場においては、賃金計算の基礎となった時間外申請による労働時間の記録と、タイムカードの記録による時間との間に相違が存在しているにもかかわらず、その相違が生じている原因を合理的に説明できない状況が認められます。

つきましては、過去6か月に遡って、上記関係記録を示した上で、各労働者から事実関係について聞き取りを行う等の実態調査を行い、その結果と今後の改善策について令和3年3月19日までに報告してください。

なお、当該実態調査の結果、差額の賃金の支払いが必要な場合は、追加で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方策を講じた上で、これらの事項についても併せて報告してください。」

との記載があった。

なお、会社は、平成29年11月16日にも時間外労働に係る「指導票」を同労働基準監督署から交付されている。

また、令和3年1月19日、3.1.19労基署指導票を受け、D組合員は、総務部長の承諾を得て、現場社員を集め、3.1.19労基署指導票の内容を説明した（以下、この集まりのことを「3.1.19説明会議」という。）。3.1.19説明会議は、総務部長、管理部長E（以下「管理部長」という。）、D組合員を含む11名が参加した。

ウ 令和3年1月末頃、会社はD組合員に対し、同年1月分の給与明細書（以下「3.1給与明細書」という。）を発行した。3.1給与明細書には、①「有休消化日数」の欄には「1.00」、②「有休残日数」の欄には「19.00」と記載されていた。

エ 令和3年2月2日、D組合員は有給休暇を取得して早退し、同月3日から5日は有給休暇、同月6日及び7日の休日を経て、同月8日からは疾病による療養のため、出勤していない。

オ 令和3年2月13日、組合は、会社に対し、「団体交渉申し入れ書」（以下「3.2.13団交申し入れ書」という。）を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

3.2.13団交申し入れ書には、①D組合員は本日組合に加入した旨、②D組合員が業

務部長F（以下、降格後も併せて「F部長」という。）から受けたセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）の労働問題について、団交を申し入れる旨、③団交には当事者のF部長を出席させてほしい旨等及び令和3年2月27日までに団交を開催したい旨が記載されていた。

なお、F部長は組合員ではない。

カ 令和3年2月19日、会社は、組合に対し、「回答書」（以下「3.2.19会社回答書」という。）を送付した。3.2.19会社回答書には、①団交には応じるが、日時、出席者については今後調整したい旨、②日時は社内にて調査を実施する都合上、同年3月4日又は5日の午後3時からでお願いしたい旨、③出席者は代表取締役のほか数名の出席を予定しているが、F部長については、協議事項が明らかではない現時点では出席の必要があるか判断できかねるので、少なくとも初回は欠席させる見通しである旨、④D組合員はセクハラについて主張するとのことだが、団交を効率的に実施するに当たり、セクハラ具体的な内容（日付、場所、行為内容等）及び団交の協議事項を事前に明らかにしてほしい旨等が記載されていた。

キ 令和3年2月20日、組合は、会社に対し、「団交申し入れに対する回答書について」と題する文書（以下「3.2.20組合回答書」という。）を提出した。

3.2.20組合回答書には、①団交日時は同年3月4日午後3時を選択する旨、②交渉事項は、3.2.13団交申入書のとおりセクハラ等であるが、パワーハラスメント（以下、「パワハラ」といい、「セクハラ」と併せて「ハラスメント」ということがある。）もあり、多岐にわたるので事実関係の確認のためにF部長の出席が必須であり、具体的な内容を当日明らかにして、事実確認を行った上で証拠などの資料を提示する旨等が記載されていた。

ク 令和3年2月25日、会社は、組合に対し、「本年2月20日の貴組合よりの返信を受けて」と題する文書（以下「3.2.25会社回答書」という。）を送付した。3.2.25会社回答書には、次のとおり回答するとして、①日時は同年3月4日午後3時から5時まで、②出席者は、「代表取締役、窓口担当及び顧問弁護士」の3名で、F部長の行為の事実確認のため会社として適切な調査を行う方針だが、団交の場にて事実確認を行うためにF部長を出席させる予定は現在のところない旨等が記載されていた。

ケ 令和3年2月26日、組合は、会社に対し、「団交申し入れに対する回答について」と題する文書（以下「3.2.26組合回答書」という。）を提出した。3.2.26組合回答書には、①団交日時について、同年3月4日午後3時からと確認した旨、②団交当日に事実確認を行ない、ハラスメントの具体的な日時や内容を明らかにしてから書面を提示するので、団交当日にF部長を出席させてほしい旨等が記載

されていた。

同日付で、会社は、従業員に対し、「弊社のハラスメントに関するアンケート」（以下「3.2.26会社アンケート」という。）を配付し、会社におけるハラスメントの状況についてアンケートを行った。

また、会社は、同日、D組合員に対し、同年2月分の給与明細書（以下「3.2給与明細書1」という。）を発送した。3.2給与明細書1において、「残業平日普通」、「残業平日深夜」の欄には「0」、「有休残日数」の欄には「4.00」と、それぞれ記載されていた。

コ 令和3年3月1日、会社は、組合に対し、「本年2月26日の貴組合よりの返信を受けて」と題する文書（以下「3.3.1会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。3.3.1会社回答書には、①出席者について、団交は交渉の場であって調査や事実確認の場ではないと考えているので、F部長を出席させる予定はない旨、これ以上同じ要求をされても返答しかねる旨、②団交の協議事項に関し、当日初めて聞く要望等にその場で回答することは困難であるので、後日回答とする可能性もある旨等が記載されていた。

サ 令和3年3月4日、組合と会社との間で団交（以下「3.3.4団交」という。）が開催された。3.3.4団交には、組合側としてD組合員、書記長H（以下「書記長」という。）ら10名が、会社側として代表取締役C（以下「社長」という。）、管理部長及び会社代理人弁護士が出席し、次のようなやり取りが行われた。

(ア) 組合は、会社に対し、F部長のD組合員に対するセクハラ、パワハラ及び非違行為として令和元年5月から同3年1月頃までの複数の行為が記載された資料「Kセクハラ・パワハラ等の実態（敬称略）」（以下「3.3.4組合資料」という。）及び令和元年11月から同2年11月までの期間のF部長からD組合員に送信されたメールを印字した書面を提示した。

3.3.4組合資料には、①F部長のD組合員への「セクハラ・パワハラ」として、(i) F部長が、D組合員を自分の斜め前の席に替えさせ、「Dさんが見れるようになってうれしい」などのセクハラ言動が行われた旨、(ii) 令和元年7月末頃、D組合員はF部長に携帯電話番号及び電子メールアドレスを聞かれ、複数回食事などに誘われたり、F部長から呼び出され、二人だけで4時間半も詰められた旨、(iii) F部長がD組合員に対し、「今度、お泊りでもして」とメールが来たり、ハートマークを入れてメールが来る旨等10項目、②F部長の「日常的なパワハラや非違行為」として、倉庫現場で土日にラジコン遊びをしている等8項目、③「会社の不法行為」として残業代不払等2項目、等が記載されていた。

(イ) 組合が、F部長は出席しないのかと述べたところ、会社は、団交は交渉の場であり、事実確認の場ではない旨述べた。組合は、事実確認から始まるのが基本だとしてF部長の出席を求め、会社は、必要な部分は会社で調査する旨述べた。

また、組合は、F部長のハラスメントや問題行動について、3.3.4組合資料を基に順に質問を行った。会社は、管理部長及び社長が関与している項目に関しては回答し、F部長への確認が必要であること等に関しては事実確認を行い、同月18日までに回答することとなった。また、組合は、会社に対し、F部長の懲戒解雇を求めた。

(2) 3.3.4団交後から令和3年4月1日開催の団体交渉までの経緯について

ア 令和3年3月8日頃、F部長が、D組合員の使用していたパソコンのLANケーブルの一時切断を行った。

イ 令和3年3月10日頃、D組合員は、会社の従業員A（以下「A従業員」という。）に対し、会社から送付された給料明細書等にかかる不明点の説明を求める書面（以下「3.3.10D文書」という。）を送付した。

3.3.10D文書には、①同年1月の給料明細書の時点では有給休暇の残日数は「19日」であったが、同年2月の給料明細書には「有休残4日」となっている旨、②会社に行けない状態のため残業申請書は提出できない旨、タイムカードの打刻時間に沿って残業代の支払をお願いしたい旨等が記載されていた。

ウ 令和3年3月12日頃、A従業員は、D組合員に対し、D組合員の質問に回答する旨記載した書面（以下「3.3.13会社回答書」という。）を発送した。

3.3.13会社回答書には、①「有給の付与日について」として、有給休暇消化の際に確認したところ、同2年3月20日退職後、同年4月21日入社まで1か月の離職期間が発生しており、継続とはみなされないことから、同年10月21日に10日付与となるよう修正した旨、②「残業申請について」として、申請が出ていなかったため計算から除外していた旨、計算用の資料等を添付しているので確認してほしい旨、③質問や連絡は、総務部長にしてほしい旨等が記載されていた。

エ 令和3年3月14日、組合は、A従業員に対し、「D社員の疑義に対する回答について」と題する文書（以下「3.3.14組合回答書」という。）を提出した。

3.3.14組合回答書には、①「年次有給休暇の使用について」として、本人の意思を確認しないで処理されたことには納得していないが、4日取得で受理する旨、②「年次有給休暇の付与日数について」として、1か月の離職期間は存在しておらず、正社員の継続雇用で会社でも行政でも処理されているため、本日現在残日数は15日（19日－4日）となる旨、③「残業申請について」として、労働基準監

督署から是正勧告をされており、実際に残業していれば支払う義務がある旨、明示のタイムカードの同年2月22日の残業は、少なくとも1時間45分であり単純な計算間違いだと考えている旨、④その他として、法律では2年間であるが、労働基準監督署の是正勧告では半年間に遡って不払残業を支払う義務があり、D組合員の計算では63時間となる旨、⑤同年3月8日必着で郵送した傷病手当金申請について、早急に手続を進めてほしい旨等が記載されていた。

オ 令和3年3月16日、会社は、D組合員に対し、同年2月分の残業代を追記した訂正後の同月分の給与明細書を発送した。

カ 令和3年3月17日、会社は、組合に対し、「本年3月14日の貴組合よりの返信を受けて」と題する文書（以下「3.3.17会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。

3.3.17会社回答書には、①「年次有給休暇の付与日数について」として、1か月間（同2年3月21日から同年4月20日）の離職期間は存在しており、同2年3月20日付けでの退職届もD組合員から提出され会社にて受理しており、どのような根拠で離職していないと主張するのか教えてほしい旨、②「残業申請について」として、会社は「事前残業申請制度」を導入し、従業員にも周知しているのに、申請が出ていない残業代を支払うことはできないが、3.3.10D文書において、不払残業代の申請の意向を示していることを踏まえ、直近である2月期の残業代3.5時間分については受理し、支払処理を行った旨等が記載されていた。

同日、会社は、D組合員に対し、2月期の残業代として4,833円を支払った。

キ 令和3年3月18日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.3.18会社回答書」という。）を送付した。

3.3.18会社回答書には、3.3.4団交における組合の指摘に対し、調査した結果、F部長からの聴取り等から、次の事実が認められると判断したとして、①F部長が、携帯電話のメール等でD組合員を複数回食事やデートに誘ったこと、②F部長が自分の斜め前にD組合員を席替えさせた際に「Dさんがみえるようになってうれしい」と発言したこと、また、お土産を配った際に「もっと太らせて俺が食べてやる」と発言したこと、③D組合員に対し、「今度はお泊りでもして纏めて返す計画でもしましょうか（笑）（絵文字）」及び「今日はスカートでしたねえ。Dさんはスカート似合うねえ。」という文面のメールを送信したこと、④D組合員を会社応接室に呼び出し、時間外も含め3時間程度にわたり2人だけで話をしていたこと、が記載されていた。

その上で、上記事実は、社内秩序風紀を著しく乱す行為に該当すると判断し、就業規則に基づきF部長を出勤停止処分とすることを検討している旨、F部長の

降格については就業規則にも規定がなく対応しかねる旨、D組合員をF部長の指揮命令下に置かぬよう、職場内で接する機会を極力排除する方向で検討している旨等が記載されていた。

ク 令和3年3月19日、組合は、会社に対し、「第2回団体交渉申し入れ書」（以下「3.3.19団交申し入れ書」という。）を提出した。3.3.19団交申し入れ書には、3.3.18会社回答書を受けての団交の申し入れであるとして、開催日時等と併せて、今回こそは団交に当事者のF部長を出席させてほしい旨が記載されていた。

同日、組合は、会社に対し、「D社員の疑義に対する再回答について」と題する文書（以下「3.3.19組合回答書」という。）を提出した。

3.3.19組合回答書には、次のとおり記載されていた。

①3.3.17会社回答書に対して返答するので、正しく対処してほしい旨。

②「年次有給休暇の付与日数について」として、(i)D組合員が引越しに伴いパート事務を退職する旨述べたが、令和2年3月17日にF部長から「社員で再雇用」の話があり、会社の締日に協力し同年4月21日から社員雇用となった旨、(ii)再雇用がパート退職前に決まっていたので健康保険証は返却しなかったが、病院からの指摘で社会保険が喪失となっていたため、大和高田年金事務所へ相談に行くと「再雇用がわかっているので退職とはみなさない、会社は待機扱いにしなければいけない」と言われ社会保険は継続となった旨、(iii)健康保険と併せて雇用保険も申請しないといけないということで大和高田公共職業安定所にも行き事情と経緯を説明すると「パートから社員に引き続きとなり、この時点で雇用保険加入は1年半になる」と説明を受けた旨、(iv)以上のことから、半年勤続で10日、1年半勤続で11日の合計21日の有給休暇を保有していたものと認識していた旨。

③「組合からの教示」として、労働基準法第39条に違反すると「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」の刑事罰が科せられる旨。

ケ 令和3年3月23日、会社は、組合に対し、「本年3月19日の貴組合よりの返信を受けて」と題する文書（以下「3.3.23会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。

3.3.23会社回答書には、「年次有給休暇の付与日数について」として、①D組合員の退職に関して、自身の引越しに伴い退職させてほしいという申出を受け、同2年3月20日付けで退職届を受理している旨、②「社員で再雇用」の話については同月20日の退職より前から打診していたのは事実だが、正式に再雇用に合意したのはD組合員退職後の4月上旬であり、雇用保険については喪失の手続を3月中に行っている旨等が記載されていた。

コ 令和3年3月25日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.3.25会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。

3.3.25会社回答書には、3.3.19団交申入書に回答するとして、①開催日時は、同年4月1日、午後3時から午後4時50分まで、②出席者は3.3.4団交時と変更はなく、F部長を出席させる予定はない旨等が記載されていた。

サ 令和3年3月27日、組合は、会社に対し、「D社員の疑義に対する再々回答について」と題する文書（以下「3.3.27組合回答書1」という。）を提出した。

3.3.27組合回答書1には、次のとおり記載されていた。

①3.3.23会社回答書に対して返答するので、正しく対処してほしい旨。

②「年次有給休暇の付与日数について」として、(i)3.3.19組合回答書でも述べたが、同2年3月17日にF部長から「社員で再雇用」の話があり、会社の締日に協力して同年4月12日から社員雇用になった旨、(ii)大和高田年金事務所では「再雇用がわかっているので退職とはみなさない、会社は待機扱いにしなければいけない」と言われ、社会保険は継続となった事実がある旨、(iii)年賀状からもセクハラが伺える旨、(iv)これ以上不当な扱いを続けるのであれば、D組合員に対する不利益取扱いとして大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立てを行い、労働基準監督署に違法申告を行う旨。

また、令和3年3月27日、組合は、会社に対し、「第2回団交申し入れに対する回答について」と題する文書（以下「3.3.27組合回答書2」という。）を提出した。

3.3.27組合回答書2には、①団交日時等については了解する旨、②出席者については、未回答の内容や時間的制約により3.3.4団交で明示しきれていない内容もあり事実確認のためにF部長を必ず出席させてほしい旨等が記載されていた。

シ 令和3年3月末日及び4月末日、会社は、同年2月12日までに不払残業代の申請を行った従業員に対し、給与と併せて、令和2年7月から12月分までの不払残業代を支給した。なお、D組合員は、同年2月12日までに申請を行っていない。

ス 令和3年4月1日、組合と会社との間で団交（以下「3.4.1団交」という。）が開催された。3.4.1団交には、組合側としてD組合員、書記長ら10名程度が、会社側として社長、管理部長及び会社代理人弁護士が出席し、次のようなやり取りが行われた。

組合は、会社に対し、F部長は団交に出席しないのかと述べ、会社は、団交は交渉の場だという認識であり、ファクシミリでも連絡したとおりである旨述べた。

組合は、会社に対し、3.3.4組合資料を行為ごとにまとめ直した資料を手交し、3.3.18会社回答書にて会社が回答した部分以外の項目についての事実確認を求

めた。

これに対し、会社は、配付された資料の順番に回答し、時間内に確認ができず、残った項目についてはファクシミリで回答することとした。

組合が、会社に対し、F部長の処分について尋ねたところ、会社は停職3日で検討していることを伝えた。

セ 3.4.1団交が行われた当時、会社では、懲戒の種類は、平成22年4月1日付で施行された「就業規則」（以下「就業規則」という。）において、次のとおり定められていた。

「（懲戒の種類及び取扱）

第68条 懲戒は注意処分、出勤停止、懲戒解雇として次の各号によって行う。

1. 注意処分始末書を提出させてこれを行う。
2. 出勤停止は7日以内とし、その間の賃金は支給しない。この場合、始末書は提出させる。
3. 懲戒解雇は即時解雇する。この場合解雇の事由について行政官庁の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

（注意処分）

第69条 （略）

（出勤停止の基準）

第70条 社員で次の各号の一つに該当する者は出勤停止の処分を受ける。

1. 下記の取り扱いを疎漏にし、又は濫りに所定場所以外に於いて喫煙した者。
2. 作業時間中濫りに仕事を放棄した者。
3. 酩酊して作業場に入場した者。
4. 重大な過失、若しくは怠慢により業務の遂行を妨げた者、又は会社に損害を与えた者。
5. 重要な告示を濫りに放棄した者。
6. 懲戒解雇の処分を受けるべき者であって、その情状に於いて特に酌量すべき者、又は改悛の情顕著な者。

（懲戒解雇の基準）

第71条 ① 社員で次の各号の1に該当する者は懲戒解雇の処分を受ける。

1. 重要な経歴を詐りその他詐術を用いて採用された者。
2. 業務上の機密を漏らした者。

3. 故意に設備若しくは機械器具を破壊し、又は作業の妨害をして会社に損害を与えた者。
4. 業務上の地位を利用して会社の金品、その他を不当に処理した者、又は会社の金品その他を私用に供した者。
5. 職務に関し不当に金品、その他を受け取り与えた者。
6. 他人に対し不法に辞職を強要し、又は暴行脅迫を加えてその業務遂行を妨げた者。
7. 会社の許可なくして在籍のまま他人に雇入れられ又は会社以外の業務に従事した者。
8. 社内で他人の金品、その他を窃取した者。
9. 素行が不良で社内の秩序風紀を著しく乱した者、及び他人に前期⁽⁷⁷⁾の行為をさせた者。
10. 故意に危害予防に関する規則に違反する行為のあった者。
11. 正当な事由なくして出勤常でない者、又は引き続き無断欠勤5日以上に及んだ者。
12. 予め会社の了解がなくて会社又は会社付属建物にビラを貼り、又は配布した者。
13. 懲戒数回に及ぶも尚、改悛の見込みのない者。
14. 重大な過失又は怠慢により会社に重大な損害を与えた者。
15. 禁固刑以上の有刑判決を受けた者。
16. その他前各号に準ずる程度の行為のあった者。

② 会社は社員が前項各号のいずれかに該当する行為のあった場合に於いて、職場秩序に悪影響を与える恐れがあると思われる場合、その他本人が出勤することを適当と認めない場合は、処分の決定に至る間休業させることがある。」

(3) 3.4.1団交後から令和3年4月15日開催の団交までの経緯について

ア 令和3年4月4日、組合は、会社に対し、「第3回団体交渉申し入れ書」（以下「3.4.4団交申し入れ書」という。）及び「第2回団体交渉を終えて」と題する文書（以下「3.4.4組合文書1」という。）並びに「D社員への不利益取扱いについて」と題する文書（以下「3.4.4組合文書2」という。）を提出した。

(ア) 3.4.4団交申し入れ書には、3.4.1団交は時間切れになったため、①第3回団交を申し入れるので同月11日までにファクシミリで回答してほしい旨、②3.3.4団交及び3.4.1団交とも、F部長の出席がなく、事実認定が不十分になったので第3回団交において必ず出席させてほしい旨、③団交を効率的に行うために、今

までの事実確認の未回答部分について別紙のとおり摘示するので、団交申し入れの回答に合わせて回答してほしい旨等が記載され、F部長のハラスメント行為等が記載された書面（以下「3.4.4組合事実確認資料」という。）が添付されていた。

3.4.4組合事実確認資料には、①「FのDに対するハラスメント」として1項目、②「Fの他の問題行為」として3項目、③「違法行為」として2項目、④「FからDへのセクハラメール」として10項目が記載されていた。

(イ) 3.4.4組合文書1には、次のとおり記載されていた。

- ①3.4.1団交では時間切れで新たな指摘事項や要求等まで交渉ができなかった旨。
- ②今までの事実確認から、F部長からのD組合員に対するセクハラやパワハラ行為は明確になり、会社の回答でも「社内の秩序風紀を著しく乱す行為に該当すると判断」しているものの、その処分については、業務部長という重職にありながら「出勤停止3日」を検討しているとのことだが、法的にも社会通念上も就業規則に照らし合わせても軽すぎて話にならず、到底、D組合員も組合も納得できるものではない旨。
- ③就業規則第68条（懲戒の種類及び取扱）、同第71条（懲戒解雇の基準）9項「素行が不良で社内の秩序風紀を著しく乱した者、・・・」に該当し、同第70条（出勤停止の基準）6項「懲戒解雇の処分を受けるべき者であつて、その情状に於いて特に酌量すべき者、又は改悛の情顕著な者。」とあるが、情状酌量の余地や改悛の情があるとは思えず、また、降格は、昇格と同様に懲戒処分でなくても人事考課でできることである旨。
- ④就業規則第71条「②会社は社員が前項各号（71条9.も）のいずれかに該当する行為のあった場合に於いて、職場秩序に悪影響を与える恐れがあると思われる場合（社員に対するセクハラ・パワハラ行為、等）、その他本人が出勤することを適当と認めない（各種違法行為、会社業務以外従事、入場禁止違反、等）場合は、処分の決定に至る間休業させることがある。」に該当するので、処分の決定に至る間休業させてほしい旨。
- ⑤引き続き第3回団交を申し入れているが、直ちにF部長を休業させた上で、第3回団交に臨んでほしい旨。

(ウ) 3.4.4組合文書2には、3.4.1団交で時間切れにより触れることができなかった問題について、令和3年4月11日までに法律や就業規則に則った納得のいく回答をしてほしいとして、次のとおり記載されていた。

- ①「年次有給休暇の付与日数について」として、(i)就業規則では「各年次

ごとに所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。・・・」と規定されており、令和3年1月分の給与明細書の有給残日数欄に記載されている「19日」が正当であり、その後「4日」取得していることから同年2月分の同欄は「15日」となっていないといけなるところが「4日」となっており、当時何ら説明もなく一方的に「11日」削減されていた旨、(ii)その削減された「11日」は、就業規則に則って付与された「11日」に該当する旨、(iii) D組合員が有給休暇取得を申し出たときに、「年休がない」と再び取得拒否をすれば、労働基準監督署に違法申告する旨。

②「時間外賃金（残業代）の不払いについて」として、(i)労働基準監督署からは是正勧告を受けて従業員に支払われた時間外賃金は、D組合員に支払われていない旨、(ii)F部長からD組合員に対する電子メールでも明らかのように日常的に遅くまで仕事をしていたこと等を会社も認めている旨、(iii)就業規則第37条「社員は出勤及び退社の際、タイムレコーダーに依りその出勤、退社を明記しなければならない。」の時間管理により計算して、本来は全ての期間について支払うべきだが時効を援用しても過去2年間の時間外賃金を支払ってほしい旨。

令和3年4月4日付けで、会社はF部長に対する出勤停止3日間の懲戒処分を決定し、出勤停止期間は同月15日から17日とした。

イ 令和3年4月7日、会社は、組合に対し、「本年4月4日の貴組合よりの返信を受けて」と題する文書（以下「3.4.7会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。

3.4.7会社回答書には、次のとおり記載されていた。

①「年次有給休暇の付与日数について」として、(i)D組合員の退職に関して、同2年3月20日付けで退職届を受理し、雇用保険喪失の手続を行っており、この時点で雇用保険・社会保険の継続の有無に関わらず、会社においてD組合員の雇用は継続されていない認識であり、D組合員の有給休暇の残日数は、「19日」ではなく「9日（有給付与日の2020/10/21～休職されるまでに1日取得済み）から4日（2021/02/02～2021/02/05）消化して残5日である」という見解である旨、(ii)D組合員が主張する大和高田年金事務所の発言に関して、会社から問い合わせたところ「退職期間中（2020/03/21～2020/04/20）に就労していた事実がないのであれば、継続雇用の扱いにしなくとも良い」ということで確認した旨、(iii)会社としては、D組合員から退職届を受理しているため、パート従業員期間から有給休暇日数を引き継ぐ必要性はないと

認識している旨。

- ②「時間外賃金の支払いに関して」として、(i)会社では、残業申請制度を導入しており、残業申請には残業時間とともに業務内容の報告も社員に義務づけているため、残業を行った日における業務内容を明らかにしてもらう必要がある旨、(ii)ファクシミリや手紙で「タイムカードどおりに残業代を支払え」と言われているが、会社宛に残業申請書のフォーマット及びタイムカードの取り寄せを申告してもらえれば、会社にて対応するので管理部長宛に申し出てほしい旨等。

ウ 令和3年4月9日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.4.9会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。3.4.9会社回答書には、3.4.4団交申入書に対して回答するとして、①「開催日時」として、同月15日午後3時から午後4時50分まで、②「出席者」として、3.4.1団交と変更はなく、繰り返しになるがF部長を出席させる予定はない旨、③「その他連絡事項」として、事実確認の回答は後日別途ファクシミリで送信する旨等が記載されていた。

エ 令和3年4月10日、組合は、会社に対し、「第3回団交申し入れに対する回答について」（以下「3.4.10組合回答書」という。）を提出した。3.4.10組合回答書には、①開催日時、会場については、会社提案のとおり了解する旨、②3.3.4団交及び3.4.1団交ともにセクハラ・パワハラ加害者のF部長の出席がなく、今回こそは必ず出席させてほしい旨等が記載されていた。

オ 令和3年4月11日、組合は、会社に対し、「第3回団交に向けての補足について」と題する文書（以下「3.4.11組合文書」という。）を提出した。

3.4.11組合文書には、次のとおり補足するので、同月14日までにファクシミリで事実確認の報告をしてほしいとして、①「F業務部長から誘いがあって断りきれず行った（第2回団交で指摘）。」として、令和元年11月から12月の期間における3件の行為、②「F業務部長から誘いがあったが断った。」として、2件の行為、③「F業務部長のセクハラ発言」として、喫煙所の前を通りかかったD組合員に対し、F部長と一緒にいた従業員が、F部長がD組合員を膝の上に座らせて仕事をしたいそうだと聞いた旨、また、そのような台詞は以前にもF部長から聞いたことがある旨等が記載されていた。

カ 令和3年4月12日、組合は、会社に対し、「D社員（組合員）への不利益取扱いについて」と題する文書（以下「3.4.12組合文書」という。）を提出した。

3.4.12組合文書には、3.4.7会社回答書について反論と要求をするので同月14日までにファクシミリで回答してほしいとして、次のとおり記載されていた。

- ①年次有給休暇の付与について

D組合員は退職の意思表示をしたが、同月19日付けで正社員の「労働条件通知書」が交付されたことから退職の意思表示は撤回又は無効となっており、雇用は継続されている旨、また、有給休暇の継続条件である継続勤務とは、単に出勤を意味するのではなく、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間を意味するもので、実質的に労働関係が継続している限り継続勤務とみなして勤務年数を通算することを意味し、D組合員は、正社員として同年4月21日から出勤していることから、同年3月21日から同年4月20日まで就労の事実がないことについては引越しに伴う準備等で会社を休んだだけである旨。

②時間外賃金（残業代）の不払いについて

法律に基づき2年間に遡及して「残業申請書」のフォーマット及び「タイムカード」の取り寄せを申告する旨。

③その他、不作為について

「傷病手当金」（2021年2月21日～3月20日）の申請書類や「賃金（給与）明細書」（2021年3月分）が未だD組合員に郵送されておらず、不作為犯や所得税法違反となり被った被害について損害賠償を請求することになる旨。

キ 令和3年4月14日、会社は、組合に対し、「4月10日貴組合よりの返信を受けて」と題する文書（以下「3.4.14会社回答書1」という。）及び「本年4月12日の貴組合よりの返信を受けて」と題する文書（以下「3.4.14会社回答書2」という。）をファクシミリで送付した。

(ア) 3.4.14会社回答書1には、次のとおり回答するとして、繰返しになるがF部長を出席させる予定はない旨等が記載されていた。

(イ) 3.4.14会社回答書2には、次のとおり記載されていた。

①「年次有給休暇の付与日数について」として、組合が指定した2.3.19労働条件通知書は、社員として雇用した場合の条件を伝えるために渡したものであり、雇用の合意に至った後で渡したのではなく、実際にこの通知書を渡した後に退職届が提出されており、このような時系列からすれば、退職の意思表示が2.3.19労働条件通知書によって撤回されることはあり得ない旨、また、令和2年3月21日から同年4月20日の期間は引越しに伴う準備で会社を休んだとあるが、(i)「休職」ではなく「退職」の手続を取った理由、(ii)同年3月20日時点で何月何日から会社に戻ってくると決まっていたのか、について回答してほしい旨。

②「時間外賃金の支払いに関して」について、本日会社から組合宛に送付した旨。

③「その他」について、傷病手当金の申請書類及び3月期の給与明細書については、本日会社からD組合員宛てに郵送した旨等。

また、3.4.14会社回答書2には、「各種事実確認内容」と題する資料（以下「3.4.14事実確認資料回答書」という。）が添付されていた。

3.4.14事実確認資料回答書には、3.4.4組合事実確認資料の項目及び3.4.11組合文書において同月14日までにファクシミリで事実確認の報告をしてほしいと補足した項目すべてについて、会社が聴き取った内容等が記載されていた。

また、同日、会社は、D組合員に対し、傷病手当の申請書類及び3月期の給与明細書を郵送した。

ク 令和3年4月15日、組合と会社との間で団交（以下「3.4.15団交」という。）が開催された。3.4.15団交には、組合側としてD組合員、書記長ら10名が、会社側として社長、管理部長及び会社代理人弁護士が出席し、次のようなやり取りが行われた。

(ア) 組合が、F部長は団交に出席しないのか尋ねたところ、会社は、団交は事実確認の場ではなく交渉の場という認識であり、ファクシミリでも連絡したとおりの旨述べた。

(イ) 組合は、D組合員の有給休暇の残日数の件について、会社からD組合員に提示された労働条件通知書の日付は、令和元年3月19日となっており、パートタイマーとしての退職の日は、同月20日であるが、同月19日の時点から連続して正社員としての雇用が成立しているとみるのがごく当たり前であり、有給休暇の減り方がおかしいのではないかと考えている旨、もう一つ問題なのは、組合が団交を申し入れてから会社がこのようなことをしてきているという時系列からすると、不当労働行為にも該当する旨、F部長の今年の年賀はがきにも手書きで、「本当に会社に残ってくれて感謝です、また、どこかに遊びに行きたいですね」と記載されている旨述べた。

会社は、組合に対し、有給休暇の日数については持ち帰り検討するが、一度会社の見解だけを話す旨述べ、①組合は、F部長が全て決めているように述べているが、D組合員がパートタイマーから正社員に代わることについては、オファーを出しても良いかという話は当然聞いていた旨、②それが退職の直前くらいに出てきた話であり、令和2年3月19日が最終出勤日であったので、そのタイミングである程度打診をしていたのは確かであるが、D組合員から口頭でいいですよというような話があったかどうかは不明である旨、③ただ、同日にD組合員から2.3.20退職届が提出されているところ、自身から退職するという事で退職届を書いたというふうに聞いており、会社はそれを受理した旨、④

戻ってくる日付も決まっておらず、2.3.20退職届も提出されていたこともあって、会社は、雇用保険の喪失手続を取っていたところ、4月に入って21日から出勤するというで落ち着いたと認識している旨、⑤15日という有給休暇の日数については、D組合員自身が有給休暇を管理する立場にあったので、会社として管理できてなかったところがあったが、D組合員が休みを取り、有給休暇を管理していく中で、D組合員は退職手続を取っていることからリセットされているはずであり、おかしくないかという話になり、改めてやり直した旨述べた。

組合は、会社に対し、会社は何でもF部長が決めているのではないというが、そうであれば、F部長が権限もないのにD組合員を引き留めたりしていることは会社のガバナンスとしておかしい旨、それが決められる立場ではないというのであれば越権行為であり、会社として処分しなければならないのではないかと述べた。

会社が、組合に対し、持ち帰って話をする旨述べ、組合は返事を待っている旨述べた。

(ウ) 組合が、会社に対し、労働基準監督署からの是正勧告について、その後は是正したのか尋ね、D組合員にはお金が支払われていない旨述べたところ、会社は、D組合員の残業代については申請があってから計算する旨述べた。

組合は、就業規則にも時間管理はタイムカードですということになっており、申告書を出さなければならないとは書いておらず、事前申告書は必要なく、支払う部分についてはタイムカード1本で良い旨述べた。管理部長は、D組合員に対し、総務部長からどういう内容で残っているのか申告してほしいという話は何回も出ていたと思うが、私はいいんですという話でずっと申告書を書いていなかったと思うが、そのことに理由があるのかと質問したところ、D組合員は、交渉の場でも言ったと思うが、F部長のパワハラが背景にある旨述べた。会社が、組合に対し、組合から指摘を受けた件については、見直す対象となっているので管理できるような形で、労働基準監督署から今後は是正勧告が入らない形にする旨述べた。

また、会社は、D組合員に対し、D組合員の残業についてのレポートラインは総務部長になるはずであるが、そこにF部長が横やりを入れてきたのかと尋ねたところ、D組合員は、D組合員が業務の事務に入った時に、F部長に仕事が遅いと言われ、その時点から申請を出していない旨述べた。

組合が、実際に残業をやっているのに意図的に認めない、要するに申請させない、自発的に申請させないように持っていき、サービス残業が発生し、それ

は会社の儲けにつながるという発想であるというふうに捉えられる旨述べ、会社は、具体的な要求としては事前申請制を辞めてほしいということかと尋ね、組合はそうである旨述べた。

また、組合は、残業事前申請制度を止めてほしいということと、15分ごとに業務報告させられているパート勤務日誌の廃止も要求する旨述べた。

(エ) 組合が、会社に対し、組合がF部長に直接質問する権利を奪っておいて、D組合員には直接質問している旨述べ、F部長を呼ぶよう求めた。

会社は、必要があることは言ってもらえれば本人の回答を聞いてきちんと答えている旨述べ、「その辺は会社の判断としてFさんをここに呼んできて、収拾がつかなくなるよりは」と述べるとともに、会社はF部長を守ろうという意図で呼んでいないということではない旨述べた。

組合は、会社に対し、そういう意図に見える旨、F部長が来ることができない条件はないのではないかと述べた。

会社が、会社としてはきちんと事実確認をすれば十分である旨述べたところ、組合は、事実確認をここでするのが一番事実確認になると何度も言っている旨、先程も管理部長が説明していたが、結局F部長に直接聞かなければならない部分が出てきた旨述べた。

また、組合は、事実関係の確認でアンケートを取ったり、あるいは第三者機関で調査聴取りをすることは理解できるが、それだけではっきりしないからF部長を呼んできてという話になる旨、管理部長が答える内容に食い違っている部分もあるから、そこはF部長から直接聞かなければならない場面が出てきたので来てもらわなければならないという話である旨述べた。

会社は、一般論として、会社側の調査だけでは客観性がないというのはそう思うが、別にこちら側は一般的にF部長の味方という立場ではない旨述べた。

(オ) 会社が、具体的なハラスメントについての要求を聞く旨述べ、組合は、次の①から③のとおり述べた。

①3.3.18会社回答書において、組合から提出された資料を検討した結果次の事実が認められるとしてその内容が記載され、それらの事実は、社内の秩序風紀を著しく乱す行為に該当すると判断し、就業規則に基づき、出勤停止処分を検討することになっているが、それは、業務部長という重職にありながら、出勤停止3日の検討というものである旨、就業規則第70条「出勤停止の基準」には「6. 懲戒解雇の処分を受けるべき者であって、その情状に於いて特に酌量すべき者、又は改悛の情顕著な者。」とあるところ、F部長から直接的な謝罪は一切なく、会社からもないことから、情状酌量

の余地や改悛の情があるとは思えない旨。

②降格は昇格と同様に懲戒処分でなくても人事考課でできることであり、業務部長にふさわしくないということで降格もできる旨。

③就業規則第71条第2項に、「社員が前項各号のいずれかに該当する行為のあった場合に於いて、職場秩序に悪影響を与える恐れがあると思われる場合、その他本人が出勤することを適当と認めない場合は、処分の決定に至る間休業させることがある。」に該当するので、F部長について処分の決定に至る間休業させてほしいと要求している旨、D組合員が出勤していなくても、F部長のハラスメントはD組合員にだけ行われているとは限らないので処分が決定するまでの間自宅待機が普通であるところ、就業規則に則って自宅待機等を命じたのか返事が欲しい旨。

これに対し、会社は、F部長を、本日から3日間の出勤停止とした旨述べ、組合が、それまでは休業になっていないことかと尋ねたところ、会社はそうである旨述べた。組合は、就業規則に則ってやっておらずおかしい旨述べた。

(カ) 組合が、厚労省のホームページを見ても分かるが、こういうことが起こったら社内で公表しなさいとあり、そういう人がいるということは警戒しなければならないことなので、会社として認めたら公表しなければならないがそれは行ったのかと尋ねたところ、会社は、聴取り調査の段階で従業員に対して話しているが、公表は今のところしていない旨述べた。組合が、結局F部長をかばっているようにしか見えない旨述べたところ、会社は、明日のミーティングの中で皆さんに話をする予定である旨述べた。組合は、ミーティングでも全員が来ているわけではないだろうから、職場ごとにみんなが集まる休憩場所等に掲示しなければならない旨述べ、会社は、検討し、できるように考えてやっていきたい旨述べた。

(キ) 組合は、ハラスメント等の啓発活動を行っている申立外会社の資料を提示し、同社が行った地方自治体における研修会について書かれたニュースでは、セクハラやパワハラをした行為者に公平で毅然とした態度で対処することがいかに大事かと書かれてあるが、会社では、ある意味野放しの状態で、セクハラ・パワハラ行為がわかっているにもかかわらず、出勤させ、今日から3日間の出勤停止としていることは、この対処には当てはまらないと指摘し、社会的に要請されているにもかかわらず、会社の中ではそれがまかりとおっているのであれば、会社は社会的な存在ではなくなる旨述べた。

(ク) 組合は、D組合員が令和2年5月のゴールデンウィークに出勤することがF部長に伝わったのか、F部長は何の用事もないのに同じ日に出勤し、たばこを

吸いながらパソコンやラジコンで遊んでいたそうであり、セクハラ・パワハラの問題だけではなく私物化もひどい旨述べ、世間ではこういうことをした人は「アウト」であるのに会社において「セーフ」になることが分からず、①懲戒解雇、②それまでは出勤させない、③セクハラ・パワハラがあったことを各職場に従業員全員が認識できるよう職場に貼り出し、公表することを要求する旨述べた。

また、組合が、①会社は、今回の処分の前に組合がF部長の懲戒解雇を要求していたことを無視し、D組合員の被害状況、セクハラ・パワハラを認めた状況にありながら、出勤停止とした責任は重く、今からでも懲戒解雇とするよう求める旨、②3.3.18会社回答書には、社内の秩序風紀を著しく乱す行為に該当するとあり、就業規則をみたら懲戒解雇に該当する旨、③就業規則には、処分の内容として出勤停止と懲戒解雇しか定められておらず、出勤停止では軽いとなれば懲戒解雇しかない旨述べ、就業規則に基づいて回答するよう求めた。

これに対し、会社は、組合の言うとおりの就業規則には、辞めてもらうか、出勤停止か、注意処分かの3つしか書いていない旨、注意処分か出勤停止か懲戒解雇かという中で、出勤停止というのは当然懲戒解雇の次に重いという捉え方で、会社が始まって以来、出勤停止になった人はいないという中で、出勤停止3日ということを決めた旨述べた。

さらに組合は、①F部長を処分できるまでの間、ずっと休業にすることを検討し、懲戒解雇ということ判断してほしい旨、②その後救いの手として、本人が辞めるというのであれば、会社の温情として認めても良いと思うが、その際も謝罪は必要である旨、③会社の中で統括的な部長であるF部長がそういうことをしたのなら示しがつかない、ルール違反も甚だしく、セクハラ・パワハラだけではなく、私物化などもあり、総合的に考えたとき辞めてもらうしかなく、それは就業規則どおりにするというだけのことである旨述べた。

(ケ) 会社は、組合の要求事項を確認するとして、①残業関連については、(i)事前申請制をやめてほしいということ、(ii)15分毎の報告を止めさせてほしい、の2点、②ハラスメントについては、(i)懲戒解雇、(ii)処分までの出勤停止、(iii)公表による周知、(iv)本人の謝罪、(v)再発防止かと尋ねたところ、組合は、「はい」と述べた。

会社は、上記の点についてまず書面で回答するということがよいかと尋ね、組合はそれをお願いする旨述べた。

また、組合は、会社には立派な就業規則があるのだから、就業規則に基づいた素早い行動をしてもらわないと、と述べ、F部長をここに連れてきて謝らせ

たら良いと思う旨、組合としてD組合員が安心して職場復帰できるような環境を作る責任があるので、就業規則に基づいたF部長の厳正な処分を要求している旨述べた。

(コ) 組合は、F部長を呼んでほしいと組合から要求し、会社は、F部長が出席していない理由として、收拾がつかないようになると言ったが、これはどういうことか、と尋ねたところ、会社は、F部長が変なことを言い出すかもわからず、当事者が同席して必ずしもスムーズに行くとは限らないと考えている旨述べた。

組合は、会社に対し、組合はF部長を「ボコボコ」にするわけではない旨、労働組合はそういう輩という偏見を会社が持っているのではないかと述べたところ、会社は、そう感じたのであれば謝るが、そういう意図ではなく、単純に当事者が言い争いになったらよろしくないと思っている旨述べた。

組合が、我慢しないでお互いの言いたいことを言ったらよい旨述べ、会社は、そういう場合があることも認める旨、必ずしもそれで建設的な話し合いになるかは分からない旨述べた。

D組合員は、今回の回答を見たが、F部長が言っていることは大分歪曲されている旨、対峙することはとても辛くてしんどいことだが、自分は尊厳を持って生きているのでこのように捻じ曲げてまで生きていきたい旨、人としてそういうことも含めて直接本人が来て、私にこの言葉を言ってほしい旨述べた。

(サ) 会社は、今日のところはこれで良いかと述べ、来週中には回答する旨述べた。

組合が、その回答までは出勤停止としてくれるのかと尋ねたところ、会社は、とりあえず今日から3日間は懲戒処分の出勤停止とする旨述べた。

組合が、回答は来週のいつかと尋ねたところ、会社は23日と回答した。組合は、それまで休業させてほしい旨述べ、23日までの休業についていつ返事がもらえるのかと尋ねたところ、会社は、F部長は、今週いっぱい出てこないのもその間に検討して連絡する旨述べた。組合はわかった旨述べ、団交は終了した。

(4) 3.4.15団交後の経緯について

ア 令和3年4月16日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」(以下「3.4.16会社回答書」という。)をファクシミリで送付した。3.4.16会社回答書には、3.4.15団交において、組合から就業規則第71条第2項に基づきF部長を休業させるよう要求を受けたが、全従業員へのアンケート等の調査の結果、現在F部長において職場秩序に悪影響を与える恐れのある行為及びその他本人が出勤することが適当ではないと思われる行為は確認できていないため、同条項に基づきF部長を同月19日から休業させることはできない旨等が記載されていた。

イ 令和3年4月17日、組合は、会社に対し、「F業務部長に対する休業の要求について」（以下「3.4.17組合要求書」という。）を提出した。3.4.17組合要求書には、3.4.16会社回答書に反論するので、就業規則、厚生労働省（以下「厚労省」という。）の指針や法律に基づき、組合要求どおり、会社の責任と義務を果たして正しい対応をしてほしいとして、会社が「社内の秩序風紀を著しく乱す行為」を行ったと判断しながら、被害者に直接の謝罪や反省もなく同じような行為を行う恐れがある加害者のF部長を出勤させることは、社内の従業員に対して不安を惹起させ、職場秩序に悪影響を与える不適當極まりないことであり、再び起こってからでは遅い旨等が記載されていた。

ウ 令和3年4月21日付けで、就業規則は変更された（以下、変更された就業規則を「新就業規則」という。）。新就業規則では、懲戒の種類は、訓戒、譴責、減給、出勤停止、降格、諭旨退職、懲戒解雇と定められている。

エ 令和3年4月23日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.4.23会社回答書1」という。）及び「4月17日付貴組合要求に対する回答書」（以下「3.4.23会社回答書2」という。）をファクシミリで送付した。

(ア) 3.4.23会社回答書1には、3.4.15団交における組合の諸要求に回答するとして、次のとおり記載されていた。

①「懲戒解雇処分」として、(i)同種の件に関する最高裁判所判例等に照らし、3.3.18会社回答書及び3.4.14会社回答書2において会社が認めたF部長によるハラスメントの内容ではF部長を懲戒解雇にすることはできない旨、(ii)人事評価として今回のD組合員に対するハラスメント行為により管理職を解任し、2階級の降格を通達する予定である旨、(iii)会社は事実確認において、聴取りをもとに中立的立場で真摯に組合に報告を行ってきたつもりだが、組合との認識の差が未だ大きい状態であるので、ハラスメントの件については厚労省の指針に則り、団交の場ではなく調停など中立的な第三者機関に紛争処理を委ねることを提案する旨。

②「D氏に対する謝罪」として、F部長はD組合員に対して直接謝罪したいという意向を述べているが、団交の場ではなく第三者を加えた紛争解決の場で直接謝罪したいということである旨。

③「処分の公表」として、就業規則に基づく出勤停止処分は同年4月16日付けで社内掲示板に掲示済みである旨。

④「業務工数管理シートの撤廃要望」として、本シートの目的は、残業管理を行うものではなく、従業員の業務管理や顧客への請求対応などに活用しているものであり、撤廃はできないが、今後見直しを行い、従業員にとっ

て利用しやすい形を目指して改善する予定である旨。

- ⑤「事前残業申請について」として、従業員間における仕事の偏在を解消するために役立つ制度と捉えており、制度自体に問題があるわけではないと考えているところ、圧力によって申請しづらい環境だとの組合からの指摘については、問題が見つかれば現場会議などの機会を通じて改善を図っていく予定である旨、また、今後すべての従業員にとって残業の申請先がF部長になることのないように注意する旨。
- ⑥「年次有給の付与日数について」として、会社は、これまでD組合員からの退職届の提出を受け、雇用が継続されていないという前提で対応してきたが、F部長からの呼び掛けに応じて4月以降も勤務してもらっている事情も踏まえ、D組合員の主張どおり有給休暇の残日数に関しては「15日」で処理することとする旨。
- ⑦「ハラスメントの再発防止及び啓蒙に関して」として、講習会やセミナーへの従業員の参加及び社内での勉強会の実施、ハラスメント防止のポスターを社内に掲示するなど、厚労省の指針に基づき対策を進めていく予定である旨等。

(イ) 3.4.23会社回答書2には、F部長に対する休業要求については、3.4.16会社回答書にも記載したが、(i)職場秩序に悪影響を与える恐れのある行為及びその他本人が出勤することが適当でないと思われる行為は一切行われておらず、(ii)F部長とほかのパートも含む従業員との現場での接触もないことから、就業規則第71条第2項に基づく休業をさせる必要はないと考え、組合の要求には同意できない旨を改めて回答する旨等が記載されていた。

オ 令和3年4月25日、組合は、会社に対し、「第3回団交での要求に対する回答について」と題する文書（以下「3.4.25組合回答書」という。）及び「D組合員関係について」と題する文書（以下「3.4.25組合連絡書」という。）を提出した。

(ア) 3.4.25組合回答書には、3.4.23会社回答書1に反論するとして、次のとおり記載されていた。

- ①「懲戒解雇処分」として、(i)会社が認めたF部長によるハラスメントの内容だけでも就業規則により懲戒解雇にできることは明らかであり、この件について、団交の場にF部長が出席し、認めた部分について被害者に謝罪し、覚えていない部分についても明らかにしようとする積極的で誠実な対応を一度も行っていない旨、(ii)最高裁判所の判例を引き合いに出しているが、類似事件の判例は一つだけではなく、該当する判例がいずれなのか全く不明である旨、(iii)会社が引合いに出している厚労省の指針は、該

当する指針が不明であり、厚労省は「ハラスメント防止労使協定」を締結し労使協力して取り組むことで大きな効果が期待できると「パワーハラスメント対策導入マニュアル」で示しているので、中立的な第三者機関に紛争処理を委ねることは考えておらず、団交を拒否するために厚労省の名前を出して「調停」を持ちだすとは許せない行為である旨。

②「D氏に対する謝罪」として、F部長が謝罪の意思があるというのであれば、労使が出席する団交に出てきて謝罪するのが被害者にとって最もふさわしい場であることは明白で、ここでも団交を拒否するために厚労省の名前を出して「調停」を持ちだすことは許せない行為である旨。

③「処分の公表」として、「出勤停止3日」はあまりにも軽すぎると指摘したにもかかわらず、交渉で合意できていない段階で一方的に行ったが、どんな内容か、社内掲示板の何か所に、何日から何日まで掲示したのかについて、組合にファクシミリで回答してほしい旨。

④「業務工数管理シートの撤廃」について、本シートは業務工数に活用されておらず、15分刻みの記載は、パワハラ6類型にある「過大な要求」であり、労働監視である旨。

⑤「事前残業申請の撤廃」として、団交でも指摘したように、法的に残業は「申請して許可をもらう」ものではないため制度自体が違法であり、「社内の秩序風紀を著しく乱して」懲戒処分を受けたF部長を「残業の申請先」に残すとは、あきれた処置であり、「注意」とは意味が分からない旨。

⑥「年次有給休暇の付与日数」として、「15日」の残日数を認めたが、D組合員が組合加入し団交申入れを行ってから不利益取扱いを行った不当労働行為は免れない旨。

⑦「ハラスメントの再発防止及び啓蒙」として、「ハラスメント防止労使協定」を結び、団交で紹介した申立外会社の講習を受けてほしい旨、等。

(イ) 3.4.25組合連絡書には、D組合員の事務的なことを連絡するとして、①「タイムカードについて」として、「残業申請書」のフォーマット及び「タイムカード」が届いたが、「タイムカード」のコピーに判別不明の部分があったので、その部分を判読可能なコピーで書記長宛に郵送してほしい旨、②「2回目の診断書の提出について」として、D組合員から、2回目の診断書を郵送するので、正しく病気欠勤処理をしてほしい旨等が記載されていた。

カ 令和3年4月30日、組合は、会社に対し、「第4回団体交渉申し入れ書」（以下「本件団交申し入れ書」という。）を提出し、団交申し入れ（以下「本件団交申し入れ」という。）を行った。本件団交申し入れ書には、①3.4.15団交での組合要求に対し、

同月23日回答があったが、同月25日に組合が反論したように、また、会社がいうように認識の差が未だ大きい状態であるので、団交を申し入れるので同年5月7日までにファクシミリで回答がほしい旨、②被害者への直接の謝罪と当事者双方の事実確認のため、今度こそは当事者のF部長を必ず出席させてほしい旨が記載され、併せて団交日時等が記載されていた。

キ 令和3年5月7日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.5.7会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。3.5.7会社回答書には、次のとおり記載されていた。

- ①「第4回団体交渉について」として、過去3度の団交及びファクシミリでの回答を重ねてきたが、ハラスメントや残業申請等のその他の項目に関しても組合との認識の差が大きく議論は平行線の状態が続き、歩み寄りの余地がないことから、交渉を重ねても結果は変わらないと考えており、3.4.23会社回答書1で提案したとおり団交の場ではなく厚労省の指針に基づき調停など第三者機関に紛争処理を委ねることを再度提案するとともに、F部長からの謝罪についても第三者を加えた紛争解決の場で行いたい旨。
- ②「F部長の懲戒解雇処分に関して」として、会社が示した判例の事件番号等。
- ③「処分の公表」として、社内会議室及び会議室前の掲示板の2か所に令和3年4月16日から同月20日までの期間、実名公表は避けて掲示しており、内容は追ってファクシミリで送信する旨。
- ④「業務工数管理シートの撤廃要望」として、本シートは業務工数管理の他、顧客の請求や見積書作成にも活用していることから撤廃はしない旨。
- ⑤「事前残業申請について」として、F部長を残業の申請先に残すとは言っておらず、最終的な承認者はF部長以外の社員で対応する予定であり、残業申請に関してF部長を関与させる予定は一切ない旨等。

また、会社は、組合に対し、同年4月16日付けの「懲戒処分」と題する文書（以下「3.4.16懲戒処分掲示」という。）を送付した。3.4.16懲戒処分掲示には、次のとおり記載されていた。

「懲戒処分

当社は、下記の通り就業規則第71条1項9号、第70条6項の規定に基づき従業員への懲戒処分を行ったので、処分内容を公表します。

記

1. 被処分者
所属部非公表（男性）
2. 処分の種類

出勤停止 3 日

3. 処分の日

令和 3 年 3 月 26 日

4. 非違行為の内容

女性従業員を携帯電話のメール等で複数回食事やデートに誘ったこと、3 時間ほどに渡り会社応接室にて 2 人だけで話していたこと、携帯電話で性的な行動を想起させる文言を使ったメールを送っていたこと、など。

以上」

ク 令和 3 年 5 月 9 日、組合は、会社に対し、「組合反論に対する会社回答について」と題する文書（以下「3.5.9 組合通告書」という。）をファクシミリで送付した。3.5.9 組合通告書には、3.5.7 会社回答書に対して通告するとして、次のとおり記載されていた。

- ①「第 4 回団体交渉の拒否」として、(i) 過去 3 回の団交で、組合が指摘した事柄に対して労使双方の認識の違いが明らかになり、F 部長の団交出席のもとで事実の正確な確認を行っていない段階で、「平行線の状況が続いている」のではなく、「歩み寄りの余地がない」、「結果は変わらない」とは、すべきことをせず「結論ありき」の言い方である旨、(ii) この件に関して厚労省の指針を引合いに「調停」を持ち出しているが、F 部長を団交に出席させれば事実関係の迅速かつ正確な確認が困難ではないにもかかわらず、出席させず正確な確認を妨げていることから、「調停」を持ち出すような根拠は全くない旨、及び会社が提示した判例をファクシミリ又は郵送で送付してほしい旨。
- ②「F 業務部長の懲戒処分と公表」として、(i) 掲示場所は社内会議室及び会議室前の掲示板の 2 か所としているが、社内会議室は男性更衣室で女性は入れず、会議室前の掲示板には当初貼られておらず、貼られていたのを見た管理部長が「誰が貼ったんや！」と叫んだようである旨、(ii) 出勤停止期間は同年 4 月 15 日から同月 17 日の 3 日間と第 3 回団交で聞いたが、掲示期間が同月 16 日から 20 日であるから、出勤日に従業員が見られるのは同月 16 日(金)、19 日(月)、20 日(火)の 3 日しかなく、同月 15 日からの出勤停止で 16 日からの掲示では、出勤停止の始まりが既に過ぎてからであり遅きに失している旨、(iii) F 部長は、同月 15 日は出勤しており、出勤停止は実質 1 日だけになり、賃金カットされていなかったら懲戒処分にならない旨、(iv) 懲戒処分をされた者の氏名を公表したとしても名誉棄損にはならず、誰か分からないほうが

社内に不安をもたらす旨。

③「業務工数管理シートの撤廃」として、残業代セーブのための監視労働に使用していたことは明らかである旨。

④「事前残業申請の撤廃」として、F部長を残業の申請先に残すとは、管理部長が団交においてF部長は「最後に判を押すだけ」と言ったからであり、残業申請に関してF部長を関与させる予定は一切ないとはいつ実行されるのか、行った残業は承認をするものではないから「承認者」がいること自体が違法である旨。

⑤「年次有給休暇の付与日数」として、会社は15日の残日数を認めたにもかかわらず、4月分の給与明細書では有給休暇の残日数が5日となっており、このようなことを続けるのであれば謝罪だけでは済まない旨等。

ケ 令和3年5月10日、組合は、会社に対し、「D組合員関係について」と題する文書（以下「3.5.10組合連絡書」という。）を提出した。3.5.10組合連絡書には、D組合員の事務的なことを連絡するとして、①「勤務カレンダーについて」として、令和3年の勤務カレンダーは職場復帰の際にも残業単価算出のためにも必要であるので、遅滞なくD組合員の自宅に郵送してほしい旨、②「就業規則について」として、就業規則の変更届をしたのであれば、新就業規則の周知が必要であるので、遅滞なくD組合員の自宅に郵送してほしい旨等が記載されていた。

コ 令和3年5月14日、会社は、組合に対し、「貴組合よりの連絡につきまして」と題する文書（以下「3.5.14会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。3.5.14会社回答書には、3.5.9組合通告書及び3.5.10組合連絡書の内容について連絡するとして、①「会社カレンダーについて」として、本日D組合員の自宅宛てに郵送する手配をする旨、②「新就業規則の送付に関して」として、新就業規則は同年4月21日及び同月22日の両日で社員に向けて周知を行い、事務所及び社内会議室にて閲覧できるよう設置しており、新就業規則は紛失等の懸念から社外への持ち出しは禁止しているところ、出社できない事情に鑑み、勤務カレンダーとともに送付することとするので、閲覧が終われば会社に戻してほしい旨、③「第4回団体交渉の申入れに関して」として、過去3度の団交及びファクシミリでのやり取りの内容について現在精査しており、できる限り速やかに回答をするので、少し待つてほしい旨等が記載されていた。

同日、会社は、D組合員に対し、勤務カレンダー及び新就業規則を郵送した。

サ 令和3年5月15日、組合は、会社に対し、「貴社からの連絡について」と題する文書（以下「3.5.15組合通告書」という。）を提出した。3.5.15組合通告書には、3.5.14会社回答書について通告するとして、①「第4回団体交渉の拒否」と

して、同月20日までに回答がない場合や引き延ばしや団交拒否をする場合は、同月21日に大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立てを行う旨、②「F 業務部長を懲戒解雇できない理由（再）」として、会社が示した判例をファクシミリ又は郵送してほしい旨、また、F 部長の管理職を解任し2階級の降格を通達する予定だというのが、いつ実行するのか回答してほしい旨、③「事前残業申請の撤廃（再）」として、残業申請に関してF 部長を関与させる予定は一切ないというのが、いつ実行するのか回答してほしい旨、④「年次有給休暇の付与日数」として、本年5月分の給与明細書に残日数「15日」と記載されていない場合は、修正の不履行として対処する旨等が記載されていた。

シ 令和3年5月20日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.5.20会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。3.5.20会社回答書には、次のとおり記載されていた。

- ①「第4回団体交渉について」として、(i)過去3回の団交及びファクシミリで回答を重ねてきた中で、議論の途中である事項は、(a)事前残業申請制度の廃止、(b)D組合員の有給日数の正式承認、(c)業務工数管理シートの廃止、(d)ハラスメント防止対策及び啓蒙、(e)倉庫許認可の問題、と認識しており、これらの内容に関する議題であれば団交に応じる旨、(ii)F部長の団交への出席及びハラスメントにおける事実確認については、F部長が団交への参加を拒否しており、会社としても強制的に参加させることはできず、組合から提示された内容については、F部長に確認を取った上で回答しているため、団交にF部長が出席しても会社の回答は変わらないこと、また、会社では、F部長へのヒアリングの他、社員に対する聴取り調査や社内アンケートも実施しており、本件に関してこれ以上調査を行うことはできないことから、ハラスメントに関することは団交の場ではなく、D組合員、F部長に第三者を加えた場で解決を図ることを提案する旨。
- ②「F部長の懲戒解雇処分に関して」として、(i)会社が示した判例を郵送する旨、(ii)降格処分については、人事考課制度の査定を終えた後の同年7月1日を予定している旨、(iii)懲戒処分に関する人事院の指針においても、セクハラを理由とする懲戒免職は、相手の意に反することを認識の上で、性的な言動を行ったことが必要とされており、本件においてそういう事実は今のところ認められず、過去の判例との均衡や人事院の処分の方針を踏まえると、F部長に対する会社の処分は軽すぎるとは考えていない旨。
- ③「処分の公表」として、(i)懲戒処分の公表に関する厚労省の指針を具体的に教えてほしい旨、(ii)社内会議室は男性更衣室ではなく、社員が普段ミー

ティングを行っている場所に掲示しており、女性社員も出入り可能な場所である旨、(iii) F部長は、4月15日は出勤しておらず、同月17日は営業日で出勤予定であった旨、(iv)懲戒処分の公表に関する社内規定はなく、これ以上の追加の掲示は予定していない旨、(v)組合は、懲戒処分の公表が名誉棄損になることはないと主張しているが、懲戒処分の公表による名誉棄損が認定された裁判例を郵送にて送る旨。

- ④「業務工数管理シートの撤廃要望」として、繰り返しになるが、本シートは業務工数管理の他、顧客への請求や見積書作成にも活用していることから、改良については議論の余地があるが、廃止は考えていない旨。
- ⑤「事前残業申請について」として、(i)残業申請における承認者の変更は、5月1日付けで実行しており、F部長は残業の承認者から外れている旨、(ii)従業員間の仕事の偏在の解消や長時間労働の抑制に役立つと捉えており、制度自体に問題はないと考えているため、今後も制度自体は継続していく方針であり、仮に申請のない残業であっても、業務上必要であったと会社が事後的に確認できたものについては、当然残業代を支払う旨。
- ⑥「D氏の年次有給の日数に関して」として、5月期の給与明細から「15日」と記載する旨。
- ⑦「ハラスメント防止の対策及び啓蒙に関して」として、(i)現行の就業規則に職場におけるハラスメント防止に関する規定を設け、ハラスメントにおける指針を明記、(ii)事務所及び作業場、会議室等にハラスメント防止のポスターを掲示、(iii)全社員を対象としたハラスメント防止に関する勉強会、の3点を実施している旨。
- ⑧「倉庫の許認可に関して」として、会社の各倉庫の許認可状況確認ができたので、不適切に運営されている倉庫については、一年後を目処に適切な状況にする予定である旨。

ス 令和3年5月25日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

同日、組合は、会社に対し、「D組合員の不払時間外賃金の請求について」と題する同日付け文書（以下「3.5.25組合連絡書」という。）を郵送した。3.5.25組合連絡書には、D組合員の事務的なことを連絡するとして、「不払時間外賃金」は別紙のとおりであり、算式も明細もつけているので、同月31日にD組合員の賃金支払い銀行口座に振り込んでほしい旨等が記載されており、算式及び明細と併せて「総計206,573円」と記載された別紙が添付されていた。

(5) 本件申立て後の経緯等

ア 令和3年6月2日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.6.2会社回答書」という。）を送付した。3.6.2会社回答書には、「時間外賃金の支払いに関して」として、(i)D組合員の残業代支払に関して会社の確認作業が終わり、再計算の結果「167,894円」となったので、同月4日、D組合員の口座に振り込む予定である旨、(ii)計算根拠については、添付の書面を確認してほしい旨、(iii)計算に関しては「時間外にすべて必要な業務を行っていた」と仮定して計算しているところ、時間外における業務の報告は全社員に対して義務付けているものになるため、同年1月20日以前の残業については業務内容の報告を求める旨等が記載され、平成31年2月から令和3年2月までの期間の時間外勤務に係る計算根拠が記載された書面が添付されていた。

イ 令和3年6月4日、会社は、D組合員に対し、平成31年から令和3年1月分の不払残業代として167,894円を支払った。

ウ 令和3年7月16日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.7.16会社回答書」という。）を送付した。3.7.16会社回答書には、「時間外賃金に関して」として、①通勤手当について、D組合員に支払っている通勤手当は、指摘のとおり近鉄大和高田駅から河内国分駅の1か月の通勤定期代の支給であり、会社の通勤手当は全社員に対して一定額(11,000円)を支給しているものではなく、従業員によって支給額は異っており、労働基準監督署に確認したが、このような場合、通勤手当は算出基礎賃金に含まないという回答を得ている旨、②昨年5月5日の労働については、昨年4月から5月時点で、社内にてヒアリングを行い、組合が主張する「毎月5日提出の買掛の仕事」や「20日締めの仕事」に関してはD組合員に依頼していないがF部長とのメールにおいても昨年5月5日出勤していることは確認できるため、今月末に別紙のとおり金額をD組合員の口座に振り込む旨等が記載されており、これには、「5/5休日出勤申出分」と題し、計算根拠と併せて支払金額「3,453円」と記載された別紙が添付されていた。

エ 令和3年8月4日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.8.4会社回答書」という。）を送付した。3.8.4会社回答書には、①「業務工数管理シートについて」として、本シートは、請求書対応や見積書作成にも活用しているシートのため不要なものではなく、また、日々の業務に関する報告を行っているシートのため、一日の業務内容をその日の業務終了時にパート従業員に記載してもらっているが不急のこととは考えていない旨、②「事前残業申請制度」として、事前残業申請制度自体が問題で残業代の未払が起きたのではなく、本制度の運用の仕方及び残業代の支払の認識に問題があったために労働基準監督署から指摘を受け、是正勧告を受けたと認識しており、これは、労働基準監督署及び弁護士

の認識のとおりである旨、③「倉庫の許認可に関して」として、従業員への説明及び謝罪については8月4日を予定しており、その場で説明及び謝罪を行う予定である旨、また、影響のある寄託者へは順次訪問を予定しており、その際に説明及び謝罪をする旨、④「ハラスメントのアンケートについて」として、アンケートの結果については本件申立ての審査における証拠資料として労働委員会に提出する予定であることに加え、回答者のプライバシー保護に関して慎重な検討が必要なので郵送はいったん見送る旨、⑤「F部長の降格に関して」として、以前知らせたとおり、令和3年7月1日付けにて実施済みである旨等が記載されていた。

オ 令和3年8月12日、会社は、組合に対し、「貴組合への回答書」（以下「3.8.12会社回答書」という。）を送付した。3.8.12会社回答書には、①「7月期の給与明細に関して」として、今月末に3,453円の残業代を社会保険料と相殺せずに振込む旨、②「欠勤期間及びFに関するご質問に関して」として、(i)既に回答しているとおおり、F部長に対する懲戒解雇はできないため3.3.18会社回答書に記載のとおり、F部長の指揮命令下にD組合員を置かないような組織体制にし、F部長の席は事務所奥の会議室を執務室に変えた上で設置しており、職場で顔を合わせる機会を排除できるようにしている旨、(ii)F部長の役職は「主任」、所属は「管理本部 システム戦略部」で、直属の部下はおらず、F部長が残業申請の承認に関わることは一切ない旨等が記載されていた。

カ 令和3年8月31日、会社は、D組合員に対し、同2年5月5日出勤分の不払残業代として3,453円の振込みを行った。

キ 令和3年10月3日、組合は、会社に対し「貴社からの回答について」（以下「3.10.3組合文書」という。）と題する文書をファクシミリにて送付した。3.10.3組合文書には、F部長の「懲戒解雇」しかありえない旨、懲戒解雇が重すぎると考えているのなら、「諭旨解雇」「退職勧奨」「自主退職」でD組合員及び組合と合意できるのか、第4回団交を開催し、F部長の出席のもと、D組合員に対して直接誠意ある謝罪を行いセクハラ・パワハラについての正しい事実確認を行えば、勘案するので賢明な対応をしてもらいたい旨、記載されていた。

ク 令和3年10月14日、会社は、組合に対し「貴組合への回答書」（以下「3.10.14会社回答書」という。）をファクシミリにて送付した。3.10.14会社回答書には、F部長の諭旨退職等も考えていない旨、記載されていた。

第4 争 点

- 1 会社のD組合員に対する以下の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

- (1) 3.1給与明細書において19日と記載されていた有給休暇の残日数を、3.2給与明細書1において4日と記載したこと
- (2) 令和3年3月に、D組合員に不払残業代を支払わなかったこと
- (3) 令和3年3月分の給与明細を同年4月14日にD組合員に送付したこと
- (4) D組合員の令和3年2月21日から同年3月20日分の傷病手当金の手続を同年4月14日まで行わなかったこと
- (5) 令和3年度の勤務カレンダーを令和3年5月14日にD組合員に送付したこと
- (6) 令和3年4月21日付けで改定された会社の就業規則を同年5月14日にD組合員に送付したこと

2 会社において、以下のような行為が行われたといえるか。いえるとすれば、当該行為は、会社によるD組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

- (1) 令和3年3月8日頃、F部長が、D組合員が使用していたパソコンを覗き見し、ログインパスワードを変更し、LANを切った行為及びD組合員の机の中のものを撤去した行為
- (2) 令和3年4月8日頃、管理部長が会社の従業員に対し、「D組合員に連絡の取り合いは禁止」だと指示した行為

3 本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社のD組合員に対する以下の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合がD組合員の組合加入通知を行った令和3年2月13日以降に、次の不利益取扱いを行った。会社は、D組合員に対する当該不利益取扱いを、他の従業員には行っていない。

イ 争点1－(1) (3.1給与明細書において19日と記載されていた有給休暇の残日数を、3.2給与明細書1において4日と記載したこと) について

(ア) 管理部長及びA従業員は、D組合員の令和3年2月分給与明細書の「有休残日数」欄について、これまでの「19日」と記載されていたところを「4日」にして有給休暇を15日削減した上で、令和3年3月10日頃に交付した。

D組合員は、令和2年3月19日に雇用形態が変更され、同月21日から同年4月20日まで引越しの準備と後片付け等の為欠勤し、同月21日から勤務している。したがって、令和2年3月20日付けでパートタイマーの「退職届」を提出していたが、前日に正社員の雇用契約が成立しているので無意味となっている。会社は、この「継続雇用により勤務継続は中断していない」ことを「一度退職し

ている」として、一方的に保有していた有給休暇を15日も削減したのである。
(イ) 当該会社の行為によって、D組合員は、経済的不利益及び甚大な精神的苦痛を受けた。

なお、有給休暇の残日数は、D組合員及び組合と会社との長いやり取りを経てやっと令和3年4月23日に是正された。

ウ 争点1－(2) (令和3年3月に、D組合員に不払残業代を支払わなかったこと) について

(ア) 会社は、労働基準監督署の2度にわたる是正勧告を受けて、他の従業員には令和3年3月に不払残業代を支払ったが、D組合員には支払わなかった。

a D組合員は、残業申請をした際に承認者のF部長から「仕事が遅い」などと嫌味を言われていたことから申請を諦めていたが、組合加入後に「時間外勤務許可申請書」は違法だと知ってからは、「時間外勤務許可申請書」を記載せずにタイムカードにより請求することにしたのである。

b D組合員が出勤していた令和3年2月7日まで、会社から全従業員に対して、「本年2月12日までに申請するように呼び掛けた」ことはなかった。少なくとも会社が「本年1月、全従業員に対し、申請するよう呼び掛けた」事実はなく、D組合員は「不払残業代は申請する予定はない」と会社に言っていない。

D組合員は、申請が呼び掛けられたことを「知っていた、知らなかった」ではなく、「1月下旬に不払残業代の申請が従業員に呼び掛けられていたことではない」と認識している。3.1.19説明会議では、「『残業申請のルール』として、『残業に関しては事前申告制』にする」との話はまったくなかった。

c D組合員のみ不払残業代の支払が遅れたのは、管理部長が「残業申請」にこだわって、すぐに会社に保管されているタイムカードに基づいて支払うことをしなかったから等によるものであり、意図的またはいくつかの過失が原因で遅延したのは明らかである。

d D組合員は、欠勤中に管理部長が要求した「時間外勤務許可申請書」は提出せず、当初会社からは令和3年2月分の残業代として3時間が提示されたが、同年3月10日頃にD組合員がタイムカードの点検をし、3.5時間が正しいと指摘の上不払残業代の請求をしたところ、同月17日に支払われた。また、平成30年1月21日から令和3年2月1日までの不払残業代については、同年6月4日と同年8月31日の2回支払われているが、管理部長の指示で不払残業代の一部が支払われていない。

支払われていない不払残業代の一部とは、残業代の算出基礎に含まれなく

てはならない「定額で支払われる通勤手当」が除外されていることによる損害分である。D組合員は自動車通勤である。D組合員に支給されている通勤手当は、毎月11,000円で、通勤の距離・実費と関係なく一定額が支払われるものであり、除外賃金には当たらない。

(イ) 上記の会社の行為によって、D組合員は、経済的不利益及び甚大な精神的苦痛を受けた。

エ 争点1－(3) (令和3年3月分の給与明細を同年4月14日にD組合員に送付したこと) について

(ア) 令和3年3月分の給与明細書は締日の同月20日過ぎが通常交付時期であるのに、同年4月15日になってやっと送付された。

給与明細書がなければ控除される社会保険料等の金額が確認できず、それらを立て替えている会社に支払うこともできない。

会社は、1日も出勤していない月の給与明細書は交付しなくて良いと労働基準監督署が言った旨の嘘をついて、D組合員の給与明細書を交付しなかった。

労働基準監督署がどういったかは知らないが、給与明細書の不交付は、所得税法違反に該当する。

(イ) 令和3年2月分の給与明細書は賃金支払日である2月末には交付されていなければならないが、会社は、令和3年2月13日に組合がD組合員の組合加入通知と団交申入れを行ったことを嫌悪して、これを同年3月16日に遅らせて発送したのであり、それ以降の給与明細書も遅らせて発送し、嫌がらせをしたのである。当該会社の行為によって、D組合員は、甚大な精神的苦痛を受けた。

オ 争点1－(4) (D組合員の令和3年2月21日から同年3月20日分の傷病手当金の手続を同年4月14日まで行わなかったこと) について

管理部長及びA従業員が、令和3年2月21日から同年3月20日分の傷病手当金の手続を放置し、組合が会社に対し同年4月12日に要求して、やっと同月14日に初めて手続を行った。

会社は、D組合員が労働災害に関する申請をするので傷病手当金の申請はできないとして、D組合員に傷病手当金申請書類を送らなかった。

会社は、重複申請できることを認識して手続を放置していたに違いない。D組合員は、病気にさせられ、治療費も健康保険もきかず、傷病手当が唯一の収入であるのに酷い嫌がらせである。当該会社の行為によって、D組合員は、経済的不利益を受け、甚大な精神的苦痛を受けた。

カ 争点1－(5) (令和3年度の勤務カレンダーを令和3年5月14日にD組合員に送付したこと) について

会社は、年間の勤務日数と休日を表にした勤務カレンダーをD組合員に交付しなかった。

当該勤務カレンダーは、令和3年5月10日に組合が要求して初めて同月14日にD組合員の自宅に郵送された。

会社から一連の不利益取扱いの事実やそれに対する謝罪の一言もないから「単純な手続ミス」とは思えない。

当該会社の行為によって、D組合員は、甚大な精神的苦痛を受けた。

キ 争点1－(6) (令和3年4月21日付けで改定された会社の就業規則を同年5月14日にD組合員に送付したこと) について

令和3年4月21日付けで改定された就業規則が他の従業員には周知されたが、D組合員には周知されなかった。同年5月10日に組合が要求して初めて同月14日にD組合員の自宅に新就業規則が郵送された。欠勤中のD組合員に対して、まるで従業員ではないような扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア 争点1－(1) (3.1給与明細書において19日と記載されていた有給休暇の残日数を、3.2給与明細書1において4日と記載したこと) について

(ア) D組合員の年次有給休暇の残日数について、令和3年1月の給与明細では19日と記載されていたものが、同年2月の給与明細では4日になっていた理由は次の(イ)のとおりであり、会社に不当労働行為の意思がないことは明らかである。

(イ) 同年1月の給与明細で有給日数を計算したのはD組合員であり、D組合員の計算では有給休暇の残日数は19日だった。しかし、同年2月2日からD組合員が欠勤するようになったため、後任の担当者がD組合員の有給日数を計算したところ、有給日数の計算のもととなるD組合員の勤続年数が間違っていることに気づいた。D組合員は令和2年3月20日に本人の意思で退職し、1か月後に再び雇用されているのに、この離職期間が見落とされていたのである。

このように、D組合員の有給休暇の残日数を修正したきっかけは、「D組合員の組合加入」ではなく、「D組合員の欠勤による有給計算の担当者の交代」である。また、修正の内容についても、D組合員の離職という事実に基づき、法を適切に適用した結果、会社としてはむしろ修正しなければならなかったものである。

(ウ) 以上のとおり、有給休暇の残日数の修正のきっかけはD組合員の組合加入とは無関係であり、修正内容も合理的で会社の業務上必要な行為であるから、不当労働行為の意思に基づくものではなく、不当労働行為にあたらぬことは明

白である。

修正した有給休暇の残日数は法律に基づくものである。つまり、もともと誤っていた有給の残日数が正しい日数に修正されただけであり、D組合員には何らの不利益も生じていない。

もともと、退職時点で再雇用が決まっていたのだから雇用が継続するものとして有給休暇を計算すべき、という組合の主張があったこともあり、会社としては、現在のD組合員の有給休暇の残日数については15日（令和3年1月時点で19日。その後4日消化）として扱っている。

イ 争点1－（2）（令和3年3月に、D組合員に不払残業代を支払わなかったこと）について

（ア） 他の従業員と支払の時期がずれたことについて

a D組合員と他の従業員とで不払残業代支払の時期に違いが生じたのは、D組合員の残業代申請の時期が他の従業員より遅かったためである。他の従業員が不払残業代の申請をした時期（令和3年2月）にD組合員が会社に残業代の申請をしなかったことは、組合も認めている。

b そして、会社が、D組合員に対してだけ、不払残業代の申請を呼び掛けなかったという事実はない。そもそもD組合員は、不払残業代に関する労働基準監督署の勧告を受け取り、不払残業代についての会議の開催を呼び掛けた張本人である。「会社が従業員に対して不払残業代の申請を呼び掛けている」という事実をD組合員が知らなかったことはありえない。

c このように、D組合員と他の従業員との間の残業代支払い時期のズレは、そもそも会社が意図して作り出したものではない。

（イ） 支払額について

直近の令和3年2月分の残業代については、同年3月17日に支払い、それ以前の分については、D組合員から申請を受けたあと、同年6月4日と同年8月31日に支払っている。

組合からは、会社に対し、D組合員の残業代を計算する際に通勤手当も基礎賃金に入れるよう要求があったが、通勤手当は定期代を支給するため、基礎賃金に含める必要がないことから除外している。D組合員に支払った不払残業代について、残業代の計算の際に通勤手当を基礎賃金に含んでいないのは他の従業員も同様であり、またD組合員の組合加入前からの取扱いである。したがって、不当労働行為の意図はない。

（ウ） 会社はD組合員の申請を受けた後は残業代を支払っており、金額も他の従業員と同じ計算に基づくものであるから、D組合員には何らの不利益も生じて

いない。

ウ 争点1－(3) (令和3年3月分の給与明細を同年4月14日にD組合員に送付したこと) について

(ア) D組合員は令和3年2月2日から会社を欠勤しており、同年3月は1日も勤務していない。このように、同年3月については支払う賃金がないため、給与明細書も交付する必要がないと考え、同年3月末の時点では給与明細を交付しなかったものである。

なお、会社は、賃金を支払わない場合には給与明細を交付しないという取扱いをするにあたり、労働基準監督署に対し、当該取扱いが問題ないと確認している。組合は、本件申立ての審問における証人への反対尋問において、平成10年9月10日基発530号厚生労働省労働局長通達、及び所得税法第231条に基づき会社はD組合員に対し給与明細書を交付する義務がある旨指摘しているが、会社はD組合員にはそもそも給与を支払っておらず、当然保険料や源泉徴収の控除もしていないことから、賃金から社会保険料を「控除した場合」には当てはまらず、当該規定は本件に適用されるものではない。

(イ) D組合員の令和3年3月分の給与明細書を、同年4月14日にD組合員に送付した理由は上記のとおりであり、不当労働行為の意図がないことは明白である。

もっとも、組合から指摘を受けて、現在は賃金を支給していない場合でも給与明細書を交付するよう運用を改めている。

エ 争点1－(4) (D組合員の令和3年2月21日から同年3月20日分の傷病手当金の手続を同年4月14日まで行わなかったこと) について

D組合員の傷病手当について、会社が一定期間手続を進めていなかったのは、D組合員が労働者災害補償保険の休業補償給付を申請するので傷病手当の手続は必要ないと考えていたためであり、不当労働行為の意思はない。業務に関連のない傷病に基づく傷病手当と、業務に起因する傷病に基づく休業補償を重複して受領することはできないため、会社がそのように考えるのも不自然ではない。また、会社として、労働災害に関する申請に協力しないならともかく、業務関連性のない傷病手当の申請に協力しない理由はない。

オ 争点1－(5) (令和3年度の勤務カレンダーを令和3年5月14日にD組合員に送付したこと) について

会社は正社員に対し、毎年度、会社所定の休日を記載した「勤務カレンダー」を渡している。交付方法は各従業員のメールアドレスへの送付である。令和3年度も各従業員のメールアドレスへ同カレンダーを送付したが、送付の時期にD組

合員は会社を欠勤していた。そのため、D組合員はメールを閲覧できる環境になく、当該勤務カレンダーを受け取ることができなかった。

このように、D組合員のメールアドレスには勤務カレンダーが送付されており、会社がD組合員だけに勤務カレンダーを送付しなかったということはなく、不当労働行為の意図はない。

D組合員は、他の従業員と異なった扱いを受けたわけではなく、不利益も生じていない。

なお、同カレンダーは組合から指摘を受け、速やかにD組合員に郵送している。
カ 争点1－(6) (令和3年4月21日付けで改定された会社の就業規則を同年5月14日にD組合員に送付したこと) について

会社は令和3年4月21日付けで就業規則を改定したところ、新就業規則は職場への備付けという形で従業員に周知したため、休職中で出社していないD組合員は見るができなかったというものである。このように、どの従業員に対しても会社は就業規則を配付しておらず、D組合員だけに送付しなかったという事実はなく、不当労働行為の意図はない。

D組合員は、他の従業員と異なった扱いを受けたわけではなく、不利益も生じていない。

なお、新就業規則は、組合から指摘を受け、速やかにD組合員に送付している。

キ 以上のとおりであるから、組合が不利益取扱いとして主張する事実は、合理的な理由があるものか、単純ミスによるものか、又はD組合員が組合に加入する前から行われているものであり、いずれも不当労働行為の意思はない。

2 争点2 (会社において、以下のような行為が行われたといえるか。いえるとすれば、当該行為は、会社によるD組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 争点2－(1) (令和3年3月8日頃、F部長が、D組合員が使用していたパソコンを覗き見し、ログインパスワードを変更し、LANを切った行為及びD組合員の机の中のを撤去した行為) について

(ア) 令和3年3月8日頃、F部長が、D組合員が病気欠勤中であることをいいことに、D組合員が使用していたパソコンを覗き見し、パスワードを変更し、LANを切り(抜き)、机の中のを撤去した等の情報が、組合に寄せられた。

(イ) D組合員が占有使用していたパソコンのLANをF部長が切断させたことについて、会社は、「不正アクセス防止の目的でLANケーブルを抜いた」と主張するが、D組合員は顧客の担当ではないので、顧客(外部)からメールは届

かないし、Gmailを開かなければそんな心配もない。

業務に関係のないハラスメントの加害者であるF部長が、被害者のD組合員が使用するパソコンのLANを切断すること等を部下に指示して実行させたのが問題なのである。

また、F部長は、D組合員が使用するパソコンを触って、操作して、再起動していた。履歴を見て粗探しをしたり、メール削除で証拠隠滅が目的と思われる。

(ウ) さらに、F部長は、D組合員の机の中のを撤去した。D組合員の使用していた物品をF部長が「片付けろ」と命令して机から撤去したことは、ハラスメントの被害者であるD組合員を加害者であるF部長が排除しているに等しい。

(エ) 上記の会社の行為は、いずれもD組合員が組合に加入した令和3年2月13日以降のことであり、組合が摘示したD組合員に対する不利益取扱いは、他の従業員には行っていない。

当該会社の行為によって、D組合員は、甚大な精神的苦痛を受けた。

イ 争点2－(2) (令和3年4月8日頃、管理部長が会社の従業員に対し、「D組合員に連絡の取り合いは禁止」だと指示した行為) について

(ア) 令和3年4月8日頃、社長の息子である管理部長が、「Dに連絡の取り合いは禁止」だと社内の従業員に指示をしていた。

D組合員は、長期欠勤に入ってから、会社の同僚などから連絡が途絶えたので、同僚などに自ら連絡をして聞くと、D組合員と連絡をとらないように、管理部長から言われたとのことだった。管理部長は、従業員に対して「Dや組合と係わりを持つな」との圧力をかけていた。

(イ) 上記の会社の行為は、いずれもD組合員が組合に加入した令和3年2月13日以降のことであり、組合が摘示したD組合員に対する不利益取扱いは、他の従業員には行っていない。

また、D組合員は、上記行為による人間関係からの切り離し、職場排除により、甚大な精神的苦痛を受けた。

(2) 被申立人の主張

ア 争点2－(1) (令和3年3月8日頃、F部長が、D組合員が使用していたパソコンを覗き見し、ログインパスワードを変更し、LANを切った行為及びD組合員の机の中のを撤去した行為) について

(ア) 令和3年3月8日頃、F部長が、D組合員の使用していた共用パソコンのLANケーブルを一時切断していたことはあるが、F部長が、業務上必要なく「覗

き見」したという事実はなく、D組合員が使用する共用パソコンのログインパスワードを変更したことも、机の中からD組合員の私物を撤去したこともない。

(イ) F部長が、D組合員の使用していた共用パソコンのLANケーブルを一時切断していたことはあるが、これは業務上の必要があつてそうしたものである。つまり、当時、会社の一部のメールアドレス宛てにスパムメールが届いたため、不正アクセスによる被害を防ぐ目的で、会社で唯一給与計算ができる当該パソコンのネットワークを業務時間外は切断したというものである。

当該行為には業務上の合理性があり、不当労働行為の意図はなく、業務時間外に当該パソコンのネットワークを遮断したとしても、D組合員には何らの不利益も生じない。

(ウ) 組合は、F部長が当該パソコンを「覗き見」した日時、何を「覗き見」していたかすら把握しておらず、「覗き見」の具体的内容について何ら立証できていない。また、組合は、F部長が当該パソコンのパスワードを変更した日時を確認しておらず、当該事実について何ら立証できていない。さらに、当該パソコンを別の従業員が使用する必要があつたことから、机やいすの上にあつたD組合員の私物のキーボードやクッションを別の場所に移して保管しているが、F部長が机の中からD組合員の私物を撤去したことはない。

(エ) パソコンは会社の所有物であることから他の従業員が当該パソコンを使用したとしてD組合員に何ら不利益は生じておらず、仮に、欠勤中に、パソコンのパスワードを変更し、D組合員の私物を一時移動したとしても、D組合員に現時点で何らの不利益も生じていない。また、会社には不当労働行為意思はない。

イ 争点2-(2) (令和3年4月8日頃、管理部長が会社の従業員に対し、「D組合員に連絡の取り合いは禁止」だと指示した行為) について

令和3年4月8日頃、管理部長が会社の従業員に対し、「D組合員と連絡を取り合うことは禁止」と指示したことはない。

ただし、D組合員が、有給休暇の残日数や残業代の計算について、担当する従業員に直接質問する手紙を送ってきたため、当該従業員と上司の総務部長に対し、D組合員からの質問には個人の判断で直接回答しないよう管理部長から指示したことはある。これは、当時すでに組合との交渉が始まっており、会社として方針を決めてから回答する必要があつたことからそのような指示をしたものである。当該2人の従業員を含め、管理部長が会社の従業員に対し、D組合員と私的な連絡を取り合うことを禁止したことはない。

また、会社には不当労働行為意思はない。

3 争点3 (本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当た

るか。)について

(1) 被申立人の主張

ア 会社が団交を拒否した事項（第3回団交後も残っていた組合の要求事項）が、①ハラスメントの事実確認のために団交にF部長を出席させること、②F部長を懲戒解雇処分にする事、③団交の場でF部長からD組合員に直接謝罪すること、の三点であることに争いはない。

要求事項②については、義務的団交事項であるか疑問があるが、「D組合員が職場復帰できる労働環境の改善」が義務的団交事項であることを否定するものではない。

会社による団交拒否は以下のとおり正当な理由に基づくものであり、不当労働行為には当たらない。

イ 要求事項①「ハラスメントの事実確認のために団交にF部長を出席させること」について

(ア) F部長によるハラスメントをはじめとした組合から提示された事実については、F部長をはじめとする従業員らからの聴取り、従業員アンケートにて事実関係を調査し、全項目について組合に回答している。その上で、D組合員とF部長の主張が食い違い、事実認定が困難な事項については、厚労省の指針に則り、第三者機関での事実確認を提案している。

(イ) 会社は、3.3.4団交から組合に対して、「団体交渉は交渉の場であり、事実確認の場ではない」と団交の場での事実確認には限界があることを説明し、3.4.1団交、3.4.15団交においても、団交の度にその旨を説明している。また、会社は、F部長が団交への出席を拒否しており、会社として出席を強制することができないことから、組合の要求に応じられないことを伝えた。

他方、なぜ団交の場であくまで直接当事者同士で話し合いすべきなのか、組合から合理的な説明は一切ない。

ウ 要求事項②「F部長を懲戒解雇処分にする事」について

(ア) 会社として認定した事実に基づきF部長を懲戒処分（停職3日）に処した上で、裁判例や人事院の指針に照らせば、会社が認定した事実だけでは懲戒解雇にはできない旨、当該裁判例や人事院の指針を示しつつ説明している。そして、F部長の懲戒解雇はD組合員の職場復帰のための環境づくりに関わるどころ、団交でこの点について協議することは拒否していない。団交拒否後も組合とファクシミリによる交渉を続け、令和3年8月12日にF部長の座席を移動した旨を説明している。

(イ) 組合は、会社に対し、F部長の懲戒解雇以外にも、自主退職や諭旨退職も求

めていたと主張する。しかし、組合は、3.4.15団交で自主退職や諭旨解雇という言葉自体は使用しているものの、あくまで会社がF部長に対して懲戒解雇処分を命じることを前提とするものであり、組合が会社に対し、F部長の懲戒解雇ではなく、自主退職や諭旨解雇でもいいと譲歩したという事実はない。

また、3.4.15団交の最後に、会社が組合に対して要求事項の確認を求めた中で、会社が組合の要求事項の一つとしてF部長の懲戒解雇を挙げたところ、組合は「はい」と回答しており、「諭旨解雇」や「自主退職」を求めているという補足はなかったこと、3.4.15団交が終わっておよそ5か月経つまで組合から会社に対してF部長の諭旨解雇や自主退職を求めていることなどに照らせば、3.4.15団交時点で、組合がF部長の諭旨解雇や自主退職を求めていることは明白である。

エ 要求事項③「団交の場でF部長からD組合員に直接謝罪すること」について

(ア) 会社は、団交以外の場所でF部長からの直接謝罪を提案している。これは、団交の場でF部長が直接謝罪する場合、なし崩し的に要求事項①の事実確認が始まることが予想されるところ、第三者がいない場で紛争の当事者同士に事実の有無について議論させることが、必ずしも解決につながらないと考えたからであり、合理的である。

(イ) そもそも、組合から会社に対して、3回の団交の場ではF部長からD組合員への直接の謝罪についての要求はなかった。F部長の謝罪については、会社からの申出により主に第3回団交後にやり取りが始まったため、団交議事録上に交渉経緯はあらわれていない。しかし、会社が第三者を交えた場での謝罪という具体的な案を書面で提示しているのに対し、組合が団交の場以外の謝罪を明確に拒否していること、組合の一番の要求事項である「団交の場でのF部長からの直接の事実確認」と切り離してF部長による謝罪は不可能とみられたことからすると、団交拒否の時点でこれ以上の交渉は難しかったといえる。

オ まとめ

以上のおり、ハラスメント問題について会社は組合の要求に誠実に対応してきており、残りの組合の要求は、応じるのが困難なものか、あるいは応じる必要がないものである。会社は団交を拒否する事項について、組合に対して受け入れられない合理的な理由を説明し、対案を提案していた。これに対し、それまでの交渉を通じて組合からの譲歩がほとんどなかったこと、また組合が会社は組合の要求をそのまま受け入れるのが当然、と考えていたことからすると、団交拒否事項についてそれ以上の進展は全く見込めず、団交拒否には正当な理由があったことは明らかである。

よって、本件の会社の団交拒否は、不当労働行為に当たらない。

(2) 申立人の主張

ア 会社が団交を拒否した事項（第3回団交後も残っていた組合の要求事項）は、①ハラスメントの事実確認のために団交にF部長を出席させること、②F部長を懲戒解雇処分にする事、③団交の場でF部長からD組合員に直接謝罪すること、の三点である。

F部長の厳正な懲戒処分はD組合員が職場復帰できる労働環境の改善に不可欠なので義務的団交事項である。

本件団交申入れにより、団交において、F部長から謝罪をD組合員の目の前で直接行い、お互いのハラスメントの事実認識が違う部分について真相究明を行い、会社の違法行為については是正を求めようとしていたところであったが、会社はそれを拒否した。

イ 要求事項①「ハラスメントの事実確認のために団交にF部長を出席させること」について

(ア) 会社を通じての間接的な回答に多くの違いがあるので直接的な事実確認を要求したのであり、F部長が拒否しても出席させることはできる。

会社が実施したF部長についての「ハラスメント・アンケート」は、社長室で（社長）の面談の後閉鎖的な個室で管理部長が見ている前で、一対一で過去1年以内、自分が直接されたことだけに限定され、見たり聞いたりした物事を自由に書けない状況で、記名式で記載されており、とても自由で秘密が守られるアンケートとは言い難い。

会社は、「第三者委員会」を提案したと主張するが、利用する具体的な制度を提案したことはなく、団交を打ち切って「第三者機関」を抽象的に持ち出すこと自体、団交を拒否するための手段に悪用しているとしか思えない。

(イ) 会社が「団体交渉は交渉の場であり、事実確認の場ではない」と言ったことは大きな間違いであり、団交は事実確認をしてから事実に基づいて交渉するものである。団交の場は、労使の交渉の場だから、当事者同士の交渉ではなく、事実確認に当事者を交えるということである。被害者であるD組合員は全ての団交に出席して、会社はD組合員に直接質問をしており、組合がF部長に直接質問できないことは、全くの不公平で、不誠実であり、会社の主張は到底受け入れられない。

ウ 要求事項②「F部長を懲戒解雇処分にする事」について

(ア) 「類似の判例や人事院の指針」等が会社から提示されたことは認めるが、いずれも的外れなものであった。会社が下した懲戒処分は、少なくないハラスメ

ントの事実を認めながら、出勤停止3日といった軽いものであり、それさえも1日しか出勤停止していないことや、3日間の賃金カットがなされていないことから、実質的に懲戒処分になっていない。就業規則に基づく懲戒処分が「出勤停止3日」では余りにも軽い。F部長の厳正な懲戒処分はD組合員が職場復帰できる労働環境の改善に不可欠であり、団交をしないで、ファクシミリでやり取りを行っているから「十分に交渉を行っている」とは本末転倒も甚だしい。

(イ) 会社が行った懲戒処分は、F部長を庇い、D組合員をないがしろにした酷いものである。組合は、就業規則に基づき、その上の懲戒処分である「懲戒解雇」を求めているが、F部長が心から反省し、誠実に謝罪するのであれば、「諭旨解雇」や「自主退職」でも良いと提案していた。なお、F部長の「懲戒解雇」以外に「諭旨解雇」や「自主退職」も認める趣旨についての発言は、3.4.15団交で行っている。

エ 要求事項③「団交の場でF部長からD組合員に直接謝罪すること」について

(ア) D組合員に対する直接謝罪は、労使対等の下で行う自主的な問題解決のある場である団交の場で行うのが、今までハラスメントに関して団交を行ってきた流れからも、避けて通れない筋道であり、会社が団交を拒否したことに合理的理由はない。

(イ) F部長が、D組合員に直接謝罪したい意向であるなら、団交に出席してまず直接謝罪してから事実確認に移れば、何ら支障なく行えることは間違いない。会社は、「そもそも、組合から会社に対して、3回の団体交渉の場ではF部長からD組合員への直接の謝罪についての要求はなかった」との主張については、F部長が自主的にすると言っている直接謝罪は、「組合から要求して初めて仕方なしにするもの」と考えていると受け止めざるを得ない。

オ まとめ

以上のことから、会社の「歩み寄りの余地がない」「結果は変わらない」等の団交拒否理由は不当なものであり、会社は正当な理由がなく団交拒否を行ったことから、会社の行為は、労働組合法第7条第2号違反に該当する。

第6 争点に対する判断

1 争点1（会社のD組合員に対する以下の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

(1) 争点1－(1)（3.1給与明細書において19日と記載されていた有給休暇の残日数を、3.2給与明細書1において4日と記載したこと）について

ア 組合は、会社が、3.1給与明細書において19日と記載されていたD組合員の有給休暇の残日数を、3.2給与明細書1において「4日」と記載して有給休暇を15日削

減したのは、D組合員の組合加入通知以降のことであり、他の従業員にはそのような対応を行っておらず、当該会社の行為によりD組合員は、経済的不利益を受け、甚大な精神的苦痛を受けた旨主張するので、以下検討する。

イ まず、不利益性についてみる。

前記第3.2(1)ウ、エ、ケ認定によると、①D組合員の給与明細書における「有休残日数」の欄の記載について、3.1給与明細書には「19.00」、3.2給与明細書1には「4.00」と記載されていたこと、②令和3年2月分の給与明細書は令和3年2月26日に発送されたこと、③D組合員は、同年2月には4日、有給休暇を取得したことが認められる。

これらのことからすると、D組合員が2月に取得した有給休暇は4日であったにもかかわらず、3.1給与明細書において「19.00」と記載されていた「有休残日数」が、3.2給与明細書1において「4.00」と記載され、15日減少していたのであるから、この時点において、D組合員にとっては不利益があったといえる。

ウ そこで、当該行為は、D組合員が組合加入を通知したことによる組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

組合は、会社がD組合員の有給休暇を15日削減したのはD組合員の組合加入通知以降のことであり、D組合員は、令和2年3月20日付けでパートタイマーの「退職届」を提出していたが、前日に正社員の雇用契約が成立しているのも無意味になっているにもかかわらず、会社は、この「継続雇用により勤務継続は中断していない」ことを「一度退職している」として、一方的に保有していた有給休暇を15日も削減した旨主張する。一方、会社は、有給休暇の残日数の修正のきっかけは「D組合員の組合加入」ではなく「D組合員の欠勤による有給計算の担当者の交代」であり、同3年2月2日からD組合員が欠勤するようになったため、後任の担当者がD組合員の有給日数を計算したところ、D組合員が同2年3月20日に本人の意思で退職し、1か月後に再び雇用されているのにこの離職期間が見落とされており、有給休暇の日数の計算の元となるD組合員の勤続年数が間違っていることに気づいたから「有給残日数」を4日に修正した旨主張する。

(ア) まず、当該行為の時期についてみる。

前記第3.2(1)ア、エ、オ、ケ認定によると、①D組合員は、令和2年5月期から同3年1月期まで給与や有給休暇の計算等の業務に従事したこと、②D組合員は、同3年2月2日に早退して以降出勤していないこと、③同月13日、組合は、会社に対し、D組合員が組合に加入した旨等を記載した3.2.13団交申入書を提出し、団交を申し入れたこと、④同月26日、会社は、D組合員に「有休残日数」の欄に「4.00」と記載した3.2給与明細書1を発送したこと、が認め

られる。

以上のことからすると、確かに、組合は、3.2給与明細書1が発送される前の令和3年2月13日にD組合員の組合加入を通知し、団交を申し入れているが、令和2年5月期から同3年1月期まで給与や有給休暇の計算業務を行っていたのはD組合員であり、D組合員は同年2月2日に早退して以降出勤していないのであるから、同年2月期から有給休暇等の計算業務を別の従業員が行うようになり、3.1給与明細書に記載されていた「有休残日数」が間違っていると認識したため、この時期に修正することとなったとの会社の主張は、不自然であるとはいえない。

(イ) 次に、有給休暇の残日数の扱いについてみる。

前記第3.2(1)ア、(2)イ、ウ、エ、カ、ク、ケ、サ、(3)ア(ウ)、イ、カ、ク、(4)エ認定によると、①令和2年3月19日、会社は、D組合員に対し、2.3.19労働条件通知書を提示したこと、②同月20日、D組合員は、会社に対し2.3.20退職届を提出し、同年4月20日まで出勤していないこと、③同3年3月10日頃、D組合員は、A従業員に対し、同年1月の給与明細書の時点では有給休暇の残日数は「19日」であったが同年2月の給与明細書には「有休残4日」となっている旨等を記載した3.3.10D文書を送付したこと、④同月12日頃、A従業員はD組合員に対し、同2年3月20日退職後、同年4月21日入社まで1か月の離職期間が発生していることから、同年10月21日に10日付与となるよう修正した旨記載した3.3.13会社回答書を送付したこと、⑤令和3年3月14日、組合は、A従業員に対し、有給休暇の付与日数について、1か月の離職期間が存在しておらず、正社員の継続雇用で会社でも行政でも処理されているため、本日現在の残日数は15日(19日－4日)となる旨等が記載された3.3.14組合回答書を提出したこと、⑥同月17日、会社は、組合に対し、有給休暇の付与日数について、同2年3月21日から同年4月20日の1か月の離職期間は存在しており、2.3.20退職届も受理している旨等が記載された3.3.17会社回答書を送付したこと、⑦3.4.15団交を含め、D組合員の有給休暇の残日数について、やり取りが複数回行われたこと、⑧令和3年4月23日、有給休暇の付与日数について、会社は、これまでD組合員からの退職届の提出を受け、雇用継続がなされていないという前提で対応してきたが、F部長からの呼び掛けに応じて4月以降も勤務してもらっている事情も踏まえ、D組合員の主張どおり、有給休暇の残日数に関しては「15日」で処理することとする旨等が記載された3.4.23会社回答書1を送付したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、令和2年3月19日に2.3.19労働条件通知

書を提示しているが、D組合員は、その翌日の同月20日に2.3.20退職届を会社に提出し、同年4月20日まで出勤しておらず、同年3月21日から同年4月20日までのD組合員と会社との契約関係については判然としない。

また、組合と会社との間で当該期間の契約関係について認識の相違があることから、有給休暇の残日数の扱いについても主張が対立し、複数回のやり取りを行った後、会社は、3.4.23会社回答書1により、有給休暇の残日数についてはD組合員の主張どおり「15日」とすると回答している。このことから、むしろ会社は組合の意向を踏まえ、譲歩の姿勢を示しているといえる。

(ウ) また、組合は、会社が他の従業員には行っていない対応をした旨も主張するが、そのことを証する具体的な主張も事実の疎明もない。

さらに、その他、会社が組合を嫌悪しているとの事実の疎明はない。

そうすると、会社が、D組合員の有給休暇の残日数について令和3年2月26日の時点で「有給残日数」を「4日」に修正したことが、組合を嫌悪し、D組合員が組合に加入したことを理由とするものであったとはいえない。

エ 以上のおりであるから、会社が、3.1給与明細書において19日と記載されていた有給休暇の残日数を、3.2給与明細書1において「4日」と記載したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(2) 争点1－(2) (令和3年3月に、D組合員に不払残業代を支払わなかったこと) について

ア 組合は、令和3年3月に、会社が他の従業員には不払残業代を支払ったが、D組合員には全額を支払わなかったことは、D組合員の組合加入通知以降の行為であり、他の従業員にはそのような対応を行っておらず、組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張するので、以下検討する。

イ まず、不利益性についてみる。

この点、同年3月に、会社がD組合員に対して不払残業代の全額を支払っていないことについては当事者間で争いはなく、この時点において、D組合員に不利益が生じていたといえる。

ウ そこで、当該行為は、D組合員が組合加入を通知したことによる、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

組合は、D組合員のみ不払残業代の支払が遅れたのは、管理部長が「残業申請」に拘って会社に保管されているタイムカードに基づいて支払うことをしなかったからであり、意図的又はいくつかの過失が原因で遅延したのは明らかである旨主張する。一方会社は、D組合員と他の従業員との間で不払残業代支払の時期に

違いが生じたのは、D組合員の残業代申請の時期が他の従業員よりも遅かったためであり、また、D組合員にだけ不払残業代の申請を呼び掛けていなかったという事実はない旨主張する。そこで、会社の不払残業代の支払に関する経緯をみる。
(ア) まず、不払残業代の申請状況等についてみる。

前記第3. 2(1)イ、オ、(2)シ認定によると、①D組合員は、現場の社員を集め3. 1. 19説明会議を開催し、3. 1. 19労基署指導票の内容を説明したこと、②令和3年2月13日、組合は会社に対し、3. 2. 13団交申入書を提出し、D組合員が組合に加入した旨を通知したこと、③会社は、同年2月12日までに不払残業代の申請を行った従業員に対し、同年3月末及び4月末に給与と併せて令和2年7月から12月分までの不払残業代を支給したこと、が認められ、また、3. 1. 19説明会議以降令和3年2月12日までの間、D組合員が会社に対し、不払残業代に係る申請を行っていないことについては、当事者間で争いはない。

(イ) 次に、D組合員と会社とのやり取りについてみる。

前記第3. 2(2)イ、カ認定によると、①令和3年3月10日頃、D組合員がA従業員に送付した3. 3. 10D文書には、会社に行けない状態であるため残業申請書は提出できない旨、「タイムカードの打刻時間」に沿って残業代の支払をお願いしたい旨等が記載されていたこと、②同月17日、会社が組合に送付した3. 3. 17会社回答書には、「残業申請について」として、会社は「事前残業申請制度」を導入し、従業員にも周知しているので、申請がないと残業代を支払うことはできないが、3. 3. 10D文書において不払残業代の申請の意向を示していることを踏まえ、直近である2月期の残業代分については受理し、支払処理を行った旨が記載されており、同日D組合員に同年2月期の不払残業代が支払われたこと、がそれぞれ認められる。

また、前記第3. 2(4)ス認定によると、①令和3年5月25日、組合が当委員会に対し本件申立てを行ったこと、②同日、組合が会社に対し郵送した3. 5. 25組合連絡書には、D組合員の「不払時間外賃金」は、総計206,573円であり、算式も明細もつけるので、同月31日までに振り込んでほしい旨が記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

さらに、前記第3. 2(5)ア、イ、ウ、カ認定によると、①同年6月2日、会社が組合に対して送付した3. 6. 2会社回答書には、「時間外賃金の支払いに関して」として、D組合員の残業代支払に係る会社の確認作業が終わり、再計算の結果「167,894円」となったので、同月4日、D組合員の口座に振り込む予定である旨記載されていたこと、②同月4日、会社はD組合員に対し、平成31年から令和3年1月分の不払残業代として167,894円を支払ったこと、③同年7

月16日、会社が組合に対し送付した3.7.16会社回答書には、「5/5休日出勤申出分」と題する別紙が添付され、計算根拠と併せて支払金額「3,453円」と記載されていたこと、④同年8月31日、会社はD組合員に対し、同2年5月5日出勤分の不払残業代として3,453円を支払ったこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 以上のことからすると、会社が令和3年2月12日までに不払残業代の申請を行うよう社員全員に呼び掛けたか否かは判然としないものの、D組合員は、同年2月12日までに不払残業代の申請を行っておらず、会社が同年3月に不払残業代を支払ったのは、同年2月12日までに申請のあった従業員に対してであったことが認められる。また、同日までにD組合員以外に不払残業代の申請を行っていない従業員が存在し、その者に対して会社が同年3月に不払残業代を支払ったとの事実の疎明もない。

また、会社の対応についてみると、会社は、3.3.17会社回答書において、申請がないと残業代を支払うことはできないが、3.3.10D文書において、D組合員は「タイムカードの打刻時間」に沿って残業代の支払を要求したことを踏まえ、直近である2月期の残業代については、支払処理を行った旨を回答するとともに、実際令和3年3月17日にD組合員の同年2月期の残業代を支払っており、D組合員の意向に沿った対応を行っているといえる。

さらに、会社は、令和3年5月25日に平成31年から令和3年1月分の不払残業代に係る要求を組合から受け、同年6月4日に会社が再計算した同期間の不払残業代を、同年8月31日には同2年5月5日出勤分の不払残業代を支払っており、不払残業代について申請があればそれに基づき対応しているといえる。

そうすると、会社が、3月にはD組合員に不払残業代の全額は支払わなかったことは、D組合員の組合加入通知以降のことであるものの、D組合員が同年2月12日までに申請を行っていなかったからとみるのが相当である。組合は、会社の意図的又はいくつかの過失が原因で遅延したと主張するが、意図的であったと認めるに足る事実の疎明はなく、また過失であれば、当然、組合員であるが故の取扱いであったということとはできない。

なお、組合は、D組合員は、F部長から「仕事が遅い」などと嫌味を言われていたことから申請を諦めた旨主張するが、組合加入前の事情である上、これらの事実を認めるに足る事実の疎明はなく、また、定額で支払われる通勤定期代が残業代の算出基礎から除外されており、不払残業代の一部が支払われていない旨も主張するが、これは会社がD組合員に対し、令和3年3月に不払残業代を支払わなかったことに係る事項ではなく、判断の外であり、いずれの主張も上記判断を左右するものではない。

エ 以上のとおりであるから、令和3年3月に、会社がD組合員に不払残業代を支払わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) 争点1－(3) (令和3年3月分の給与明細を同年4月14日にD組合員に送付したこと) について

ア 組合は、令和3年3月に、同年3月分の給与明細書が交付されず、組合が同年4月12日に要求して、同月14日にD組合員の自宅に郵送されたことは、D組合員の組合加入通知及び団交申入れ以降の行為であり、他の従業員にはそのような対応を行っておらず、組合員であるが故の不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

イ まず、不利益性についてみる。

令和3年3月に、会社がD組合員に対し、同年3月分の給与明細書を交付していなかったことについては、当事者間で争いはない。

D組合員は、令和3年3月分の給与明細が、同年4月14日まで郵送されなかったことにより、この間自らの給与等の支給内容を確認等することができなかったのであるから、この時点においては、D組合員に不利益が生じていたといえる。

ウ そこで、会社の当該行為が、D組合員が組合に加入したことによる不利益取扱いに当たるかについてみる。

この点会社は、D組合員は、令和3年2月2日から会社を欠勤しており、同年3月は1日も出勤しておらず、同月に支払う賃金がないため、同月末時点で給与明細書を交付しなかったものであり、不当労働行為の意図がないことは明白である旨主張する。

前記第3.2(1)エ、オ、(3)カ、キ認定のとおり、①D組合員は、令和3年2月2日に早退して以降出勤していないこと、②同月13日、組合は会社に対し、3.2.13団交申入書を提出し、D組合員が組合に加入した旨を通知したこと、③同年4月12日、組合は、会社に対し、3.4.12組合文書により同年3月分の給与明細書の送付を要求したこと、④同月14日、会社がD組合員に対し、3月期の給与明細書を郵送したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社の当該行為は、D組合員の組合加入通知後に行われた行為であるといえるものの、D組合員は、令和3年2月2日に早退して以降出勤していないのであるから、その是非はともかくとして、会社が、同年3月に支払う賃金がないため、同年3月末時点で給与明細書を交付しなかったとする会社の主張は不自然であるとはいえない。

また、会社は、3.4.12組合文書による組合の要求に応じ、2日後の同年4月14

日にD組合員に対して3月期の給与明細書を郵送し、組合の要求に対して迅速に対応しているといえる。さらに、支払う賃金がない状態の従業員に対して当該月の給与明細書が送付された等の事実の疎明はなく、他にD組合員が組合員であるが故に交付を遅らせたと認めるに足る事実の疎明もないのであるから、この点に係る組合の主張は採用できない。

エ 以上のおりであるから、会社が、令和3年3月に同月分の給与明細書を交付せず、同月分の給与明細を同年4月14日にD組合員に送付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(4) 争点1－(4) (D組合員の令和3年2月21日から同年3月20日分の傷病手当金の手続を同年4月14日まで行わなかったこと) について

ア 組合は、会社が、D組合員の令和3年2月21日から同年3月20日分の傷病手当金の手続を放置し、組合が同年4月12日に要求して、同月14日に初めて手続を行ったことは、D組合員の組合加入通知以降の行為であり、他の従業員にはそのような対応を行っておらず、組合員であるが故の不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

イ まず、不利益性についてみる。

会社が、令和3年2月21日から同年3月20日分のD組合員の傷病手当金の手続を、同年4月14日まで行っていなかったことについて、当事者間で争いはない。

そうすると、D組合員は同年4月14日までは傷病手当金の手続を進めることができなかつたのであるから、会社が労働災害に関する申請と傷病手当金を重複申請できることを知りつつ放置していたとすれば、不利益があったといえる。

ウ そこで、会社の当該行為が、D組合員が組合に加入したことによる不利益取扱いに当たるかについてみる。

組合は、当該行為は、D組合員の組合加入通知以降の行為であり、会社は労働災害に関する申請と傷病手当金を重複申請できることを認識したうえで手続を放置していたに違いない旨主張し、一方、会社は、D組合員の傷病手当について、D組合員が労働災害に関する休業補償を申請するので、傷病手当の手続は必要ないとの考えから、一定期間手続を進めていなかったことはあるが、不当労働行為の意図はない旨主張する。

前記第3.2(1)エ、オ、(2)エ、(3)カ、キ認定によると、①D組合員は、令和3年2月2日に早退して以降出勤していないこと、②同月13日、組合は会社に対し、3.2.13団交申入書を提出し、D組合員が組合に加入した旨を通知したこと、③同年3月14日、組合が会社に対し送付した3.3.14組合回答書には、同月8

日必着で郵送した傷病手当金申請について、早急に手続を進めてほしい旨が記載されていたこと、④同年4月12日、組合は会社に対し、3.4.12組合文書を提出し、傷病手当金の申請手続書類の送付を要求したこと、⑤同月14日、会社がD組合員に対し傷病手当金の申請手続書類を郵送したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、D組合員は、令和3年2月2日に早退して以降出勤しておらず、会社は、同月13日に組合からD組合員が組合に加入した旨の通知を受け、その後、組合から3.3.14組合回答書において傷病手当金申請の手続を早急に進めるよう求められ、3.4.12組合文書により傷病手当金の申請手続書類の送付等を要求された後、同年4月14日に当該書類をD組合員に郵送したといえる。

確かに、会社は、3.3.14組合回答書を受けてからの1か月間、D組合員の傷病手当金について対応を行っていなかったものの、組合が主張するように会社が傷病手当金と労働災害の申請を重複申請できることを認識しながら傷病手当金の申請手続を放置していたとの具体的な事実の疎明はなく、それ以外に、会社がD組合員の組合加入通知を理由として申請手続を中断したなどとの事実の疎明もない。

また、会社は、3.4.12組合文書を受けた2日後の令和3年4月14日には傷病手当金に関する書類をD組合員に送付するという速やかな対応を行っていることを踏まえると、会社が傷病手当金の手続に関して、D組合員が組合に加入した旨を通知したことにより嫌がらせを行ったということとはできない。

エ 以上のとおりであるから、D組合員の令和3年2月21日から同年3月20日分の傷病手当金の手続を同年4月14日まで行わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(5) 争点1－(5) (令和3年度の勤務カレンダーを令和3年5月14日にD組合員に送付したこと) について

ア 組合は、会社が、年間の勤務日数と休日を表にした勤務カレンダーを、令和3年5月10日に組合が要求して初めて同月14日にD組合員の自宅に郵送したことが、D組合員の組合加入通知以降の行為であり、他の従業員にはそのような対応を行っておらず、組合員であるが故の不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

イ まず、不利益性についてみる。

会社が、令和3年度の勤務カレンダーを令和3年5月14日にD組合員に送付したことについては当事者間で争いはない。

そうすると、D組合員は、同年5月14日までの間、年間の勤務日数と休日を表にした勤務カレンダーを確認することができなかつたのであるから、この時点に

において不利益がないとはいえない。

ウ そこで、会社の当該行為が、D組合員が組合に加入したことによる不利益取扱いに当たるかについてみる。

この点組合は、当該行為は、D組合員が組合加入してから以降の行為であり、他の従業員にはそのような対応を行っておらず、一連の不利益取扱いの事実やそれに対する謝罪の一言もないから「単純な手続ミス」とは思えない旨主張し、一方、会社は、勤務カレンダーを各従業員のメールアドレスに送付したが、D組合員は送付した時期に欠勤していたためメールを閲覧できる環境になく、受け取ることができなかつただけで、D組合員だけに勤務カレンダーを送付してなかったということではなく、不当労働行為の意図はない旨、同カレンダーは組合から指摘を受け、速やかにD組合員に郵送している旨を主張する。

前記第3. 2(1)エ、オ、(4)ケ、コ認定のとおり、①D組合員は、令和3年2月2日に早退して以降出勤していないこと、②同月13日、組合は会社に対し、3.2.13団交申入書を提出し、D組合員が組合に加入した旨を通知したこと、③同年5月10日、組合は会社に対し、3.5.10組合連絡書により遅滞なく勤務カレンダーを送付するよう要求したこと、④同年5月14日、会社がD組合員に対し勤務カレンダーを郵送したこと、がそれぞれ認められる。また、会社が同年5月10日以前に、従業員に勤務カレンダーを配付したことに争いはない。

以上のことからすると、会社は従業員に勤務カレンダーを送付した後、3.5.10組合連絡書によりD組合員に勤務カレンダーを送付するよう要求を受け、数日以内にこの要求に対応しており、D組合員が同年2月2日に早退して以降出勤していない事情も踏まえると、これらのことが、D組合員の組合加入後に行われた行為であるとしても、3.5.10組合連絡書による要求があるまで勤務カレンダーをD組合員に郵送しなかったことが不自然とまではいえない。また、会社が、他の従業員については、長期間欠勤している際には郵送などで勤務カレンダーを送付していたなどの事実の疎明もないことから、この点に係る組合の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、令和3年度の勤務カレンダーを令和3年5月14日にD組合員に送付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(6) 争点1－(6) (令和3年4月21日付けで改定された会社の就業規則を同年5月14日にD組合員に送付したこと) について

ア 組合は、会社が、令和3年4月21日付けで改定された就業規則を他の従業員には周知したが、D組合員には周知せず、同年5月10日に組合が要求して初めて同月14日にD組合員の自宅に郵送したことは、D組合員の組合加入通知以降の行為

であり、他の従業員にはそのような対応を行っておらず、組合員であるが故の不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

イ まず、不利益性についてみる。

D組合員は、令和3年5月14日に会社から郵送されるまで、新就業規則をみることができなかつたことについては、当事者間で争いはない。

新就業規則が他の従業員には周知される中で、D組合員は同年5月14日に会社から郵送されるまで新就業規則をみるができなかつたことにより、労働条件の変更を知ることができなかつたのであるから、不利益があつたといえる。

ウ そこで、当該行為が、D組合員が組合に加入したことによる不利益取扱いに当たるかについてみる。

この点組合は、新就業規則は、他の従業員には周知されていたがD組合員には周知されず、組合が要求して初めてD組合員の自宅に郵送された旨、会社の当該行為は、D組合員が組合加入してから以降の行為であり、他の従業員にはそのような対応を行っていない旨主張し、一方、会社は、新就業規則は備付けという形で従業員に周知したため、欠勤中のD組合員が見ることができなかつたというもので、どの従業員に対しても新就業規則を配付しておらず、D組合員にだけ送付しなかつたという事実はないから不当労働行為の意図はない旨、新就業規則は組合から指摘を受け、速やかにD組合員に送付した旨主張する。

前記第3.2(1)エ、オ、(4)ウ、ケ、コ認定のとおり、①D組合員は、令和3年2月2日に早退して以降出勤していないこと、②同月13日、組合は会社に対し、3.2.13団交申入書を提出し、D組合員が組合に加入した旨を通知したこと、③同年4月21日付けで会社の就業規則が改定されたこと、④同年5月10日、組合が会社に対し、3.5.10組合連絡書により遅滞なく新就業規則を送付するよう要求したこと、⑤同月14日、会社がD組合員に対し新就業規則を送付したこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、会社が就業規則を改定したのは、D組合員の組合加入通知後であるが、会社が、新就業規則をD組合員以外の従業員や長期間欠勤をしている他の従業員に対しては個別に配付していたとの事実の疎明はなく、この時期、D組合員が出勤していなかつたとの事情を踏まえると、会社がD組合員に新就業規則を個別に送付するなどの対応を行わなかつたことは不自然とはいえない。また、会社は、3.5.10組合連絡書により、新就業規則をD組合員に送付するよう組合から要求を受け、数日以内にこの要求に対応しており、その他D組合員の組合加入通知を理由として新就業規則を周知しなかつたと認めるに足る事実の疎明もないことから、この点に係る組合の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、令和3年4月21日付けで改定された会社の就業規則を同年5月14日にD組合員に送付したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2（会社において、以下のような行為が行われたといえるか。いえるとすれば、当該行為は、会社によるD組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

(1) 争点2－(1)（令和3年3月8日頃、F部長が、D組合員が使用していたパソコンを覗き見し、ログインパスワードを変更し、LANを切った行為及びD組合員の机の中のを撤去した行為）について

ア 令和3年3月8日頃、F部長が、D組合員が使用していたパソコンを覗き見し、ログインパスワードを変更し、LANを切った行為及びD組合員の机の中のを撤去した行為が行われたかどうかについてみる。

(ア) この点組合は、同月8日頃、F部長が、D組合員が使用していたパソコンを覗き見し、パスワードを変更し、LANを切り、机の中のを撤去した等の情報が組合に寄せられた旨主張し、一方、会社は、同月8日頃、D組合員の使用していた共用パソコンのLANケーブルを一時切断したことはあるが、F部長が、業務上必要なく「覗き見」したという事実はなく、D組合員が使用する共有パソコンのログインパスワードを変更したことも、机の中からD組合員の私物を撤去したこともない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 前記第3. 2(2)ア認定によると、令和3年3月8日頃、F部長が、D組合員の使用していたパソコンのLANケーブルの一時切断を行ったことが認められるものの、F部長がパソコンを覗き見し、ログインパスワードを変更した行為及びD組合員の机の中のを撤去した行為については、当該行為が行われたと認めるに足る事実の疎明はなく、組合も「情報が組合に寄せられた」と主張するにとどまっており、伝聞にすぎないことから、当該行為が行われたとみることはできない。

(ウ) 以上のとおりであるから、同月8日頃に、F部長がD組合員の使用していたパソコンのLANケーブルを一時切断した行為が行われたことは認められるものの、それ以外の行為については、行われたとはいえない。

イ 上記(1)ア(ウ)判断のとおり、同月8日頃に、F部長がD組合員の使用していたパソコンのLANケーブルの一時切断を行ったことが認められることから、当該行為が会社によるD組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下検討する。

(ア) この点組合は、D組合員は顧客の担当ではないので、顧客からメールは届か

ないし、Gmailを開かなければ不正アクセスの心配もなく、業務に関係ないハラスメントの加害者であるF部長が、被害者の使用するパソコンのLANを切断することを部下に指示して実行させたことが問題である旨、当該行為は、D組合員が組合に加入した後の行為であり当該行為によってD組合員は甚大な精神的不利益を受けた旨主張し、一方、会社は、当該行為は、当時、会社の一部のメールアドレス宛てにスパムメールが届いたため、不正アクセスによる被害を防ぐ目的で、会社で唯一給与計算ができる当該パソコンのネットワークを業務時間外は切断したというものであり、当該行為には、業務上の合理性があり、不当労働行為の意図はなく、D組合員には何らの不利益も生じない旨主張する。

(イ) そこで、不利益性についてみる。

前記第3. 2(1)エ、(2)ア認定によると、①D組合員は、令和3年2月2日に早退して以降出勤していないこと、②同年3月8日頃、F部長が、D組合員の使用していたパソコンのLANケーブルの一時切断を行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、確かに、同年3月8日頃、D組合員の使用していたパソコンのLANケーブルを一時切断したことが認められるものの、そもそも、D組合員は同年2月2日に早退して以降出勤しておらず、同年3月8日当時は、当該パソコンを使用していなかったのであるから、F部長の行為によって不利益が生じたとは考えにくい。

また、当該パソコンが会社所有のものであることは当事者間で争いのない事実であり、F部長が会社所有のパソコンについて、LANケーブルを一時切断したことは業務上必要な範囲の行為であった旨の会社の主張は不合理ではなく、当該行為をF部長が行ったことのみをもって、D組合員が甚大な精神的不利益を受けたとの組合の主張には無理があるといわざるを得ず、この点に係る組合の主張は採用できない。

(2) 争点2-(2) (令和3年4月8日頃、管理部長が会社の従業員に対し、「D組合員に連絡の取り合いは禁止」だと指示した行為) について

ア 令和3年4月8日頃、管理部長が会社の従業員に対し、「D組合員に連絡の取り合いは禁止」だと指示した行為が行われたかどうかについてみる。

イ この点、組合は、令和3年4月8日頃、社長の息子である管理部長が会社の従業員に対して、「Dに連絡の取り合いは禁止」だと社内の従業員に指示していた旨主張し、一方、会社は、令和3年4月8日頃、管理部長が会社の従業員に対し、「D組合員と連絡を取り合うことは禁止」と指示したことはない旨主張する。

当該事実の有無については、当事者間で争いがあるところ、令和3年4月8日頃に管理部長による当該行為が行われたと認めるに足る事実の疎明はなく、このことについて、組合は、D組合員が、長期欠勤に入ってから、会社の同僚などから連絡が途絶えたので同僚などに自ら連絡して聞くと、Dさんと連絡をとらないように、管理部長から言われたとのことであつた旨主張するにとどまっております、これも伝聞に過ぎないことから、令和3年4月8日に当該行為が行われたということはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、組合が主張する会社の行為については、当該行為が行われたとみることができない、又は、D組合員に不利益が生じたとみることができないことから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点3(本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について、以下判断する。

(1) 前記第3. 2(1)サ、(2)ス、(3)ク、(4)カ認定のとおり、D組合員に関する要求事項について、3.3.4団交、3.4.1団交及び3.4.15団交の3回の団交が行われたことが認められるが、その後、本件団交申入れに係る団交が、本件申立て時点において、開催されていないことについては争いがない。

(2) そこで、まず、本件団交申入れにおける要求事項が義務的団交事項に当たるかについてみる。

ア 3回の団交後も残っている組合の要求事項が、①ハラスメントの事実確認のために団交にF部長を出席させること、②F部長を懲戒解雇処分にする事、③団交の場でF部長からD組合員に直接謝罪すること、であることについては、当事者間で争いはない。

また、義務的団交事項とは、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であつて、使用者に処分可能なもの」とされている。

そうすると、本件団交申入れにおける要求事項①、②及び③は、ハラスメントの事実を確認することや、F部長の処分及びD組合員への謝罪を含め、D組合員の復帰後の職場環境について協議することを求めるものであり、D組合員の「労働条件その他の待遇」と密接に係るものであるといえ、また、使用者にとって処分可能であるから、義務的団交事項に当たるといえる。なお、要求事項①及び③が義務的団交事項に当たることについて、当事者間で争いはなく、要求事項②についても、会社は、義務的団交事項であるか疑問ではある旨主張しているものの、「D組合員が職場復帰できる労働環境の改善」が義務的団交事項であることを否定するものではない旨も主張しており、この点についても当事者間で争い

はないといえる。

イ 以上のとおり、本件団交申入れにおける要求事項①、②及び③要求は義務的団交事項に当たることから、会社が正当な理由なく、本件団交申入れに応じなければ、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為となる。

(3) そこで、要求事項①、②及び③について会社が団交に応じないことに、正当な理由があるかについてみる。

この点、会社は、ハラスメント問題について、組合の要求に誠実に対応しており、残りの組合の要求は、応じるのが困難なものか、応じる必要のないものであり、会社は組合に対して受け入れられない合理的な理由を説明し、対案を提案したが組合からの譲歩がほとんどなく、それ以上の進展は全く見込めず、団交拒否には正当な理由があったことは明らかである旨主張するので、以下、要求事項ごとに検討する。

ア 要求事項①について

3.3.4団交、3.4.1団交及び3.4.15団交において、F部長は出席しておらず、この点について当事者間で争いはない。

この点、会社は、F部長によるハラスメントをはじめとした組合から提示された事実については、F部長をはじめとする従業員らから聴き取り、従業員アンケートにて事実関係を調査の上、全項目について組合に回答しており、D組合員とF部長の主張が食い違い、事実認定が困難な事項については、厚労省の指針に則り、第三者機関での事実確認を提案している旨主張し、一方、組合は、会社を通じての間接的な回答に多くの違いがあるので直接的な事実確認を要求したのであり、F部長が拒否しても出席させることはできるところ、団交を打ち切って「第三者機関」を抽象的に持ち出すこと自体、団交を拒否するがため悪用していると思えない旨主張するので、組合と会社のやり取りについて具体的にみる。

(ア) まず、3.3.4団交までの、組合と会社とのやり取りについてみる。

前記第3.2(1)オからサ認定によると、①組合が会社に提出した3.2.13団交申入書、3.2.20組合回答書及び3.2.26組合回答書には、F部長のD組合員に対するセクハラ等について、事実関係の確認のため、F部長の団交へ出席を求める旨等の記載があり、これに対し、会社が組合に送付した3.2.19会社回答書、3.2.25会社回答書及び3.3.1会社回答書には、事実確認のため会社として適切な調査を行う方針だが、団交の場で事実確認を行うためにF部長を出席させる予定はない旨が記載されていたこと、②令和3年2月26日、会社は従業員に対し、3.2.26会社アンケートを配付し、会社におけるハラスメントの状況についてアンケートを行ったこと、③3.3.4団交において、(i)組合がF部長は出席しないのかと述べたところ、会社は、団交は交渉の場であり、事実確認の場では

ない旨、必要な部分は会社で調査する旨述べたこと、(ii)組合は、F部長のハラスメントや問題行動について、3.3.4組合資料をもとに質問を行い、会社は、管理部長及び社長が関与している項目については回答し、F部長への確認が必要であること等に関しては、事実確認を行い、令和3年3月18日までに回答することとなったこと、が認められる。

(イ) 次に、3.4.1団交までの組合と会社とのやり取りについてみると、前記第3.2(2)キ、ク、コ、サ、ス認定のとおり、①3.3.18会社回答書には、3.3.4団交における組合の指摘に対し、調査した結果、F部長からの聴取り等から、次の事実が認められると判断したとして、F部長のメールや発言等4項目等が記載されていたこと、②3.3.19組合団交申入書には、3.3.18会社回答書を受け、団交を申し入れるとして、今回こそは団交にF部長を出席させてほしい旨が記載されていたこと、③令和3年3月25日、会社は、組合に対し、団交の開催日は、同年4月1日とし、出席者は3.3.4団交時と変更はなく、F部長を出席させる予定はない旨等が記載された3.3.25会社回答書を送付したこと、④同年3月27日、組合は、会社に対し、未回答の内容や時間的制約により3.3.4団交で明示しきれていない内容もあり事実確認のためにF部長を必ず出席させてほしい旨等が記載された3.3.27組合回答書2を提出したこと、⑤同年4月1日、3.4.1団交が開催され、同団交において、組合が、会社に対し、F部長は団交に出席しないのかと述べ、会社は、団交は交渉の場だという認識であり、ファクシミリでも連絡したとおりである旨述べたこと、が認められる。

(ウ) さらに、3.4.15団交までの組合と会社とのやり取りについてみると、前記第3.2(3)ア、ウ、キ、ク認定のとおり、①令和3年4月4日、組合が会社に対し提出した3.4.4団交申入書には、(i)3.4.1団交は時間切れになったため、第3回団交を申し入れるので同月11日までにファクシミリで回答してほしい旨、(ii)3.3.4団交及び3.4.1団交ともF部長の出席がなく、事実認定が不十分になったので、第3回団交において必ず出席させてほしい旨等が記載されていたこと、②会社が組合に送付した3.4.9会社回答書及び3.4.14会社回答書1には、出席者は、3.4.1団交と変更はなく、F部長を出席させる予定はない旨等が記載されていたこと、③3.4.14会社回答書2には、3.4.4組合事実確認資料の項目及び3.4.11組合文書において同月14日までにファクシミリで事実確認の報告をしてほしいとして補足した項目すべてについて、会社が聴き取った内容等が記載された3.4.14事実確認資料回答書が添付されていたこと、④同月15日、3.4.15団交が開催され、同団交において、(i)組合が、F部長は団交に出席しないのかと尋ねたところ、会社は、団交は事実確認の場ではなく交渉の場とい

う認識であり、ファクシミリで連絡したとおりである旨述べたこと、(ii)組合が、会社は、F部長に組合が直接質問する権利を奪っておいて、D組合員には直接質問している旨述べ、F部長を呼ぶよう求めたところ、会社は、必要があることは言ってもらえれば本人の回答を聞いてきちんと答えている旨、会社はF部長を守ろうという意図で呼んでいないということではない旨、会社としてはきちんと事実確認をすれば十分である旨述べたこと、(iii)組合が、会社に対し、事実確認をここでするのが一番事実確認になると何度も言っている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

(エ) 本件団交申入れ前後における組合と会社とのやり取りについてみる。

前記第3. 2(4)エ、カ、キ認定のとおり、①令和3年4月23日、会社は、組合に対し、会社は事実確認において、聴取りをもとに中立的立場で真摯に組合に報告を行ってきたつもりだが、組合との認識の差が未だに大きい状態であるので、ハラスメントの件については、厚労省の指針に則り、団交の場ではなく調停など中立的な第三者機関に紛争処理を委ねることを提案する旨等が記載された3. 4. 23会社回答書1を送付したこと、②同月30日本件団交申入れが行われたこと、③同年5月7日、会社は本件団交申入書に対し、ハラスメント等について、組合との認識の差が大きく議論は平行線の状態が続き、歩み寄りの余地がないことから、3. 4. 23会社回答書1で提案したとおり第三者機関に紛争処理を委ねることを再提案する旨等が記載された3. 5. 7会社回答書を送付したこと、がそれぞれ認められる。

(オ) これらのことからすると、3. 2. 13団交申入れ以降、ハラスメントの事実確認のためにF部長を団交に出席させるようくり返し求める組合に対し、会社は、3. 3. 4団交及び3. 4. 1団交においては、団交は交渉の場であり、事実確認の場ではない旨、必要な部分は会社で調査する旨等を述べてF部長が団交に出席しない理由を説明し、3. 4. 15団交においては、必要があることは言ってもらえれば本人の回答を聞いて答えている旨、きちんと事実確認をすれば十分である旨述べており、F部長を団交に出席させない理由を、会社は一定説明しているといえる。

加えて、会社は、当該団交が行われていた期間において、従業員からの聴取りやアンケートを行い、3. 3. 4組合資料で記載のあった項目については、3. 3. 18会社回答書により回答し、3. 4. 4組合事実確認資料及び3. 4. 11組合文書で記載のあった項目についても、会社が聴き取った内容等を3. 4. 14事実確認資料回答書により回答していることが認められ、F部長によるハラスメントの事実確認について、一定対応しているといえる。

なお、会社は組合に対し、ハラスメントの事実確認等について、第三者機関に委ねる旨を提案し、この点、組合は団交を拒否するがための手段に悪用している旨主張するが、この提案の是非はともかく、会社が提案したのは上記の経緯を踏まえてのことであり、一連のやり取りが行われた結果であるといえることから、組合の主張は採用できない。

(カ) 以上のことから、要求事項①に関して、会社は、F部長を出席させない理由を説明し、ハラスメントの調査結果やF部長に事実確認を行った結果を説明し、F部長が出席しないまでも実質的な協議を行おうとしているにもかかわらず、組合の要求に変化はなく、組合と会社との主張は対立し、平行線をたどっており、これ以上の進展は見込めなかったといわざるを得ないため、会社の主張は首肯できる。

したがって、要求事項①については、会社が団交に応じなかったことにつき、正当な理由があるといえる。

イ 要求事項②について

(ア) まず、3.3.4団交から3.4.1団交までの会社と組合のやり取りについてみる。

前記第3.2(1)サ、(2)キ、ス認定によると、①3.3.4団交において、組合は、会社に対し、F部長の懲戒解雇を求めたこと、②3.3.18会社回答書において、(i)会社は、F部長からの聴取り等からF部長がD組合員に対して行った行為を、社内秩序風紀を著しく乱す行為に該当すると判断し、就業規則に基づきF部長を出勤停止処分とすることを検討している旨、(ii)降格については就業規則にも規定がなく対応しかねる旨、(iii)D組合員をF部長の指揮命令下には置かぬよう、職場内で接する機会を極力排除する方向で検討している旨を記載していたこと、③3.4.1団交において、会社は、組合に対し、F部長の処分について出勤停止3日を予定している旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

(イ) 次に、3.4.15団交までの会社と組合のやり取りについてみる。

前記第3.2(3)ア(イ)認定によると、令和3年4月4日、組合が、会社に対し、今までの事実確認から、F部長からのD組合員に対するセクハラやパワハラ行為は明確になり、会社の回答でも「社内の秩序風紀を著しく乱す行為に該当すると判断」しているものの、その処分については「出勤停止3日」を検討しているということで、法的にも社会通念上も就業規則に照らし合わせても軽すぎて話にならない旨等を記載した3.4.4組合文書1を提出したこと、が認められる。

また、前記第3.2(3)ク認定によると、3.4.15団交において、①組合が、(i)会社は、今回の処分の前に組合がF部長の懲戒解雇を要求していたことを

無視し、セクハラ・パワハラを認めた状況にありながら、出勤停止とした責任は重く、今からでも懲戒解雇とするよう求める旨、(ii)3.3.18会社回答書には、社内の秩序風紀を著しく乱す行為に該当するとあり、就業規則には、処分の内容として出勤停止と懲戒解雇しか定められておらず、出勤停止では軽いとなれば懲戒解雇しかない旨述べ、これに対し会社が、組合の言うとおりの就業規則には辞めてもらうか、出勤停止か、注意処分かの3つしか書いておらず、その中で、出勤停止というのは当然懲戒解雇の次に重く、会社が始まって以来出勤停止になったという人がいない中で、出勤停止3日というのを決めた旨述べたこと、②組合が会社に対し、(i)F部長を処分できるまでの間ずっと休業にすることを検討し、懲戒解雇ということ判断してほしい旨、(ii)その後本人が辞めるというのであれば、会社の温情として認めても良いと思うが、その際も謝罪が必要である旨、(iii)組合としてD組合員が安心して職場復帰できるような環境を作る責任があるので、就業規則に基づきF部長に対する厳正な処分を要求している旨等述べたこと、③会社が、組合に対し、組合の要求事項を確認するとして、ハラスメントについては、(i)懲戒解雇、(ii)処分までの出勤停止、(iii)公表による周知、(iv)本人の謝罪、(v)再発防止かと尋ねたところ、組合は「はい」と述べ、会社は来週中には書面で回答する旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) さらに、3.4.15団交後、本件申立てまでの組合と会社とのやり取りについてみる。

前記第3.2(4)エ(ア)、オ(ア)、キ認定によると、①令和3年4月23日、会社は、3.3.18会社回答書及び3.4.14会社回答書2において、会社が認めたF部長によるハラスメントの内容では、F部長を懲戒解雇にすることはできない旨等を記載した3.4.23会社回答書1を送付し、これに対し、同月25日、組合は、3.4.23会社回答書1に反論するとして、会社が認めたF部長によるハラスメントの内容だけでも就業規則により懲戒解雇にできることは明らかである旨等を記載した3.4.25組合回答書を提出したこと、②3.5.7会社回答書には、「F部長の懲戒解雇処分に関して」として、会社が示した判例の事件番号等が記載されていたこと、がそれぞれ認められる。

(エ) 以上のことからすると、3.3.4団交において、組合が、F部長の懲戒解雇を求めたことに対し、会社は、3.3.18会社回答書で、F部長のハラスメント行為を一部認めた上で、就業規則に基づき出勤停止処分を検討している旨回答し、また、3.4.1団交において、会社は、F部長の処分については出勤停止3日を予定している旨回答しており、さらに、組合が、3.4.4組合文書1において、出勤停

止3日は軽すぎる旨主張し、3.4.15団交においても、F部長の懲戒解雇を求めたところ、会社は、就業規則上の処分項目を挙げ、今までの会社の処分の状況を説明した上で出勤停止3日と決めた旨述べており、これらのやり取りから当該処分を行った理由について一定説明しているといえる。

また、会社は、3.4.23会社回答書において、同種の件に関する最高裁判所判例等に照らし、会社が認めたF部長によるハラスメントの内容ではF部長を懲戒解雇にすることはできない旨回答し、会社が示した判例の事件番号等を3.5.7会社回答書に記載して提示するなど、団交での説明に加えて一定の対応を行っている。

一方で、組合は、3.4.15団交において、本人が辞めるというのであれば、会社の温情として認めても良いと思う旨述べているものの、一貫してF部長の懲戒解雇を求めているといえる。

(オ) 以上のとおりであるから、要求事項②に関して、会社は、D組合員へのハラスメントに対するF部長の処分として懲戒解雇を求めていることに関し、団交において、会社が決定したF部長の処分の内容や会社として出勤停止3日と決めた理由を繰り返し説明していることが認められ、一方組合は、F部長の懲戒解雇を求め続け、その姿勢に変化はなく、組合と会社との主張は対立し、平行線をたどっており、これ以上の進展は見込めなかったといわざるを得ないため、会社の主張は首肯できる。

したがって、要求事項②については、会社が団交に応じなかったことにつき、正当な理由があるといえる。

ウ 要求事項③について

会社は、組合から会社に対して、3回の団交の間ではF部長からD組合員への直接の謝罪についての要求はなかったため、団交議事録上に交渉経緯はあらわれていないが、会社が第三者を交えた場での謝罪を提示しているのに対し、組合が団交の間以外の謝罪を明確に拒否していること、組合の一番の要求事項である要求事項①と切り離しF部長による謝罪は不可能とみられたことからすると、団交拒否の時点でこれ以上の交渉は難しかったといえる旨主張するので以下検討する。

(ア) 前記第3.2(3)ク、(4)エ(ア)、オ(ア)、カからス認定によると、①3.4.15団交において、(i)組合は、F部長から直接的な謝罪は一切ない旨等述べたこと、(ii)会社は組合の要求事項を確認するとして、F部長本人の謝罪かと述べたところ、組合は「はい」と述べ、会社はこれらの点について、まず書面で回答するというのでよいかと尋ね、組合はそれをお願いする旨述べたこと、②

令和3年4月23日に会社が組合に送付した3.4.23会社回答書1には、「D氏に対する謝罪」として、F部長はD組合員に対して直接謝罪したいという意向を述べているが、団交の場ではなく、第三者を加えた紛争解決の場で直接謝罪したい旨等が記載され、それに対し、同月25日に組合が会社に提出した3.4.25組合回答書には、「D組合員に対する謝罪」として、F部長が謝罪の意思があるというのであれば、労使が出席する団交に出てきて謝罪するのが被害者にとって最もふさわしい場であることは明白である旨等が記載されていたこと、③同月30日、組合は、会社に対し、本件団交申入れを行い、それに対し、会社は、同年5月7日、ハラスメント等について議論は平行線の状態が続き、歩み寄りの余地がないことから交渉を重ねても結果は変わらないと考えており、F部長からの謝罪についても第三者を加えた紛争解決の場で行いたい旨等が記載された3.5.7会社回答書を送付し、以降、本件申立てまでの間、団交は開催されていないこと、がそれぞれ認められる。

(イ) 以上のことからすると、組合が、会社に対し、F部長からD組合員に直接謝罪することを求めたのは、3.4.15団交であるところ、その場では、会社は、まずは書面で回答する旨述べたのみで、以降組合と会社との間で団交は開催されていないことから、当該要求事項について、会社は、団交において回答や説明を一切行っていないといえ、それ以上の進展は全く見込めない状況に至っていたとはいえず、団交に応じない正当な理由とはならない。

確かに、会社は、組合に対し、3.4.23回答書1において、第三者を加えた紛争解決の場で直接謝罪したい旨等を提案したことに対し、組合は、3.4.25組合回答書にて組合が団交の場以外の謝罪を拒否したため、会社は、再度3.5.7会社回答書において、ハラスメント等について議論は平行線の状態が続き、歩み寄りの余地がないことから交渉を重ねても結果は変わらないと考えており、F部長からの謝罪についても第三者を加えた紛争解決の場で行いたい旨等を提案し、書面にて一定のやり取りは行っているものの、会社からの代替案やF部長を団交の場で謝罪させることができない理由等については、本件団交申入れを受けて開催される団交において説明をすべきことであり、これらの書面のやり取りのみをもって、団交に応じない正当な理由にはなり得ない。

なお、会社は、組合の一番の要求事項である要求事項①と切り離しF部長による謝罪は不可能とみられた旨も主張するが、会社がそのように考えたことをもって団交に応じなくてよいことにはならない。

(4) 以上のとおりであるから、本件団交申入れのうち、要求事項③にかかる会社の対応は正当な理由のない団交拒否であって、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。

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

令和5年2月24日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓