

命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1
被申立人 株式会社スリーディー
代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委令和4年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年8月25日第1751回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員橋本吉行、同中畷弘孝、同小野毅、同高橋瑞穂、及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に交付しなければならない。

記

当社が、貴組合に、平成29年3月27日付け調査報告書の開示の可否に係る回答や開示しない場合におけるその理由について説明することなく団体交渉を打ち切り、令和3年6月21日付け及び同年7月7日付け第7回団体交渉申入れに応じなかったことは、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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1 殿

株式会社スリーディー
代表取締役 Y 1

- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）と被申立人株式会社スリーディー（以下「会社」という。）が、①組合員であ

るX2（以下「X2組合員」という。）に対する平成29年6月29日付け注意処分（以下「29.6.29注意処分」という。）に係る事項、②X2組合員に対する令和2年1月29日付け懲戒処分通知書（以下「2.1.29懲戒処分通知書」という。）に係る事項及び③X2組合員の職場環境改善に係る事項を協議事項として、令和2年7月15日から令和3年6月2日までの間、6回の団体交渉を行った後、組合が第7回団体交渉を申し入れたところ、会社がこれを拒否したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和4年2月9日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 誠実団体交渉の実施
- (3) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 会社が、令和3年6月28日付け「第7回団体交渉申入に対する回答書(FAX)」及び同年9月15日付け「第7回団体交渉申入（再申入を含む）に対する回答追加補充書(FAX)」をもって、組合からの令和3年6月21日付け及び同年7月7日付け団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由はあるといえるか。（争点①）

ア X2組合員に対する平成29年6月29日付け注意処分に係る事項との関係

イ X2組合員に対する令和2年1月29日付け懲戒処分通知書に係る事項との関係

ウ X2組合員の職場環境改善に係る事項との関係

- (2) 救済利益の存否（争点②）

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、平成5年12月20日に結成された合同労働組合であり、本件結審日（令和5年6月1日）現在の組合員は648名である。

- (2) 被申立人

会社は、肩書地を本社として、3次元グラフィックスソフトウェア

の開発等を主たる事業とする株式会社であり、本件結審日現在の従業員は37名である。会社は、3次元画像の生成・解析技術を活用したソフトウェアの提供等を行う申立外株式会社Z1（以下「Z1」という。）の3D事業部を買収した申立外株式会社Z2（以下「Z2」という。）の100%子会社として、平成24年3月14日に設立されたものである。なお、昭和63年4月1日、会社と同じ名称の申立外旧株式会社Z3（以下「旧Z3」という。）が設立され、同社は、平成13年以降、Z1のグループ会社となっていたが、Z1が平成22年に全事業を統合し、同社内に3D事業部を置いたことに伴い、同年3月12日、株主総会の議決により解散している。

(3) X2組合員

平成17年4月12日、X2組合員は、旧Z3との間で、その役職を営業本部副本部長とし、契約期間を平成18年3月31日までとする労働契約を締結した。X2組合員と旧Z3は、平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間、役職を営業本部副本部長とし、契約期間を毎年4月1日から翌年3月31日とする労働契約を締結し、更新してきた。平成22年3月10日、X2組合員は、Z1との間で、雇入れの日を平成22年3月12日とし、役職をMGR-3（担当部長2）とする期間の定めのない労働契約を締結した。X2組合員は、その後、同社を退職し、平成24年4月1日、会社との間で、役職を営業本部長とする期間の定めのない労働契約を締結した。

2 就業規則の規定

会社の就業規則には、兼業及び懲戒等について次のとおり規定されている。

「（前略）

（服務規律）

第44条 従業員は、次の事項を守らなければならない。

（1）から（10） 略）

（11） 許可なく会社外の業務に携わらないこと

（12）から（13） 略）

（14） 職場及びその延長の中で、ハラスメントに関する行為を行ってはならない。

（15） 略）

（ハラスメントの禁止）

第45条

- 1、従業員は、以下に定めるあらゆるハラスメントに関する行為を行ってはならない。この規定において「ハラスメント」（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等）とは、次のことをいう。
 - (1) 職場において行われる性的な言動、行動、及び職権を背景にした理不尽な言動、行動並びにこれに類似する形態の行為により、従業員の心身、就業環境等の労働条件、及び職場秩序が侵害され、又はその恐れがあること
 - (2) 職場において行われる性的な言動、行動、及び職権を背景にした理不尽な言動、行動並びにこれに類似する形態の行為に対する従業員の拒絶・抗議等の対応により、その従業員が労働条件について不利益な取扱を受けること
 - (3) 前2号の言動、行動又は類似する形態の行為により、従業員の有する具体的職務遂行能力の発揮を阻害ないしその恐れを発生させること
 - 2、前項において「職場」とは、従業員が業務を遂行する次の場所を指し、当該従業員が通常就業している場所以外の場所であっても、当該従業員が業務を遂行する場所については職場に含まれる。
 - (1) 会社施設内及び施設外業務現場
 - (2) 取引先等の他社施設内
 - (3) 打ち合わせ、接待、会社行事で利用する飲食店、宴席等
 - (4) その他業務遂行に関係するすべての場所（会社関係者で利用する飲食店、宴席等を含む）
- (第46条から第47条 略)

(懲戒の種類)

第48条 懲戒は、情状により次の区分に従って行う。

- (1) 口頭戒告 口頭によって将来を戒める。
- (2) 譴責 始末書を提出させて、辞令（文書）によって将来を戒める。
- (3) 減給 始末書を提出させて将来を戒めるととも

に、賃金を減ずる。この場合、減給の額は1事案について平均賃金の1日分の半額とし、複数事案に対しては減給総額が当該賃金支払期間における賃金総額の10分の1を超えないものとする。

- (4) 昇給停止 始末書を提出させて将来を戒めるとともに、給与規程に定める昇給を、その最も近い昇給期において停止する。
- (5) 出勤停止 始末書を提出させて将来を戒めるとともに、10日以内の期間を定めて出勤を停止する。その期間の賃金は支払わない。
- (6) 降 格 始末書を提出させて将来を戒めるとともに、職位を解任もしくは引き下げ又は職能資格制度上の資格・等級を引き下げる。
- (7) 諭旨解雇 懲戒解雇相当の事由がある場合で本人に反省が認められるときは、解雇事由に関し本人に説諭して解雇する。諭旨解雇となる者には、状況を勘案して退職金の一部を支給しないことがある。
- (8) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第32条で定める予告手当を支給しない。懲戒解雇となる者には、原則として退職金の全部又は一部を支給しない。

(第49条 略)

(口頭戒告・譴責・減給・昇給停止・出勤停止及び降格の事由)

第50条

次の各号の一に該当する場合は、減給又は出勤停止に処する。但し情状によっては、訓戒にとどめることがある。

- (1) 正当な理由なく、欠勤を重ねたとき
- (2) 過失により、災害又は営業上の事故を発生させ、会社

に重大な損害を与えたとき

(3) 第40条から第46条までの規程に違反した場合であって、その事案が軽微なとき

(4) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき

(諭旨解雇及び懲戒解雇事由)

第51条

1、次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇に処する。但し、情状によっては、減給又は出勤停止にとどめることがある。

(1) 無届欠勤14日以上に及んだとき

(2) 出勤常ならず改善の見込みのないとき

(3) 刑事事件で有罪の判決を受けたとき

(4) 重要な経歴を偽り採用されたとき

(5) 故意又は重過失により災害又は営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき

(6) 前条で定める処分を再三にわたって受け、直^{ママ}改善の見込みが無いとき

(7) 第40条から第46条までの規程に違反した場合であって、その事案が重篤なとき

(8) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき

2、懲戒解雇にあたる事案であっても、情状酌量の余地があるときは、これを普通解雇として取扱うことがある。

(後略)

3 X 2 組合員の組合加入までの経緯

(1) 平成28年7月12日、会社従業員Y 2（以下「Y 2」という。）は、営業部の直属の上司であるX 2 組合員からパワーハラスメントを受けており、それにより体調異変が生じていることや転職を考えていること、自分以外にもX 2 組合員に恐怖を感じている特定の従業員がいることについて、技術部のマネージャーであるY 3（以下「Y 3 マネージャー」という。）に相談した。Y 3 マネージャーから報告を受けたY 4 技術部長（以下「Y 4 技術部長」という。）は、当時社長であったY 5（以下社長就任中及び退任後を問わず「Y 5 前社長」という。）

に報告した。

同月13日から同月20日にかけて、会社は、X 2 組合員からパワーハラスメントを受けている可能性があるとする特定の従業員や管理部及び技術部のマネージャーにヒアリングを行った。同月13日に、Y 5

前社長は、X 2 組合員に対し、Y 2 から上記相談があったことなどを伝えた。同月14日、X 2 組合員はY 3 マネージャーに対し、「体調がすぐれません」「もう前向きな仕事をする自信がありませんので、…の件、よろしく願います」「私は全ての案件から降ります」「今日から当分休職し、最終的には辞職することにしました」等の記載を含むメールを送付した。

- (2) 平成28年7月19日、Y 5 前社長はX 2 組合員と面談し、会社が費用を負担してレンタルオフィスを借り、X 2 組合員の勤務場所をその1室に移すことやX 2 組合員の起業について協議した。Y 5 前社長は、X 2 組合員に対し、平成28年7月20日付けメールにより、「先ずは、…の案件に注力してもらいたいのので、Y 4 さんやY 7 さんとも相談し、^マ落着いて^マ居れる場所があった方がいいと思います」と伝え、会社から徒歩5分ほどのレンタルオフィス物件を紹介した。X 2 組合員は、同日付けメールにより、「あると助かります。コスト増になって申し訳ありませんが、よろしく願います」と返信した。X 2 組合員は、レンタルオフィスの1室で、同月22日から平成29年4月まで、1人で勤務した。
- (3) 平成28年10月、X 2 組合員は、会社が、自分の勤務場所をレンタルオフィスの1室とし、他の従業員から隔離していることは、自分に対するパワーハラスメントに当たるとして、Z 2 グループ企業倫理ホットライン事務局（以下「ホットライン」という。）に通報した。
- (4) 会社は、平成28年8月から12月にかけて、X 2 組合員の過去の言動について、複数の従業員からメールで報告を受けた。会社は、平成29年初め、会社の顧問弁護士であるY 6 弁護士（以下「Y 6 弁護士」という。）にX 2 組合員の過去の言動について調査を依頼した。Y 6 弁護士は、平成29年2月から3月にかけて、Y 2、X 2 組合員のほか営業部に所属する3名の従業員に対して調査を行った。平成29年3月中旬、Y 6 弁護士は、調査結果について電話で会社に報告した。
- (5) 平成29年3月頃、会社は、X 2 組合員の勤務場所を会社内に戻す可能性があることをマネージャーらに伝えた。マネージャーら16名は、

X 2 組合員と業務空間を共にすることに懸念を示す内容の意見書を、署名を付して会社に提出した。同月22日、Y 5 前社長はX 2 組合員と面談し、勤務場所をレンタルオフィスから会社が入っている建物の6階に移すことを提案するなどした。その後、Y 5 前社長は、X 2 組合員に対し、「さきほどの誓約書を送ります。内容を確認してコメントを記入してください」と記載した同日付けメールを送信した。同メールは、カーボン・コピー（以下「CC」という。）で、Y 4 技術部長にも送付された。同メールに添付された誓約書（以下「29. 3. 22誓約書」という。）のひな型には、①X 2 組合員のY 2 に対する指導や言動に行き過ぎた点があり、これがパワーハラスメントに該当することを認める旨、②Y 2 及びその他の従業員に対する指導及び言動を改善することを約束する旨、③上記②の改善に際し、会社からの指導及び教育を受け入れ、従うことを約束する旨、④会社からの懲戒処分（訓戒）を受け入れ、平成29年〇月〇日までに始末書を提出する旨、⑤会社からの異動命令（営業部から〇〇〇への異動）及びこれに伴う降格を受け入れ、これに従う旨、⑥上記懲戒処分及び異動命令に対して異議を述べず、処分の取消や損害賠償を求めることはしない旨記載されており、日付、住所及び氏名の欄は空欄となっていた。

(6) 平成29年3月23日、X 2 組合員は、上記(5)の会社からの提案について、Y 5 前社長にメールを返信した。同メールには、①29. 3. 22誓約書については、専門家の意見を聞いて判断したいので、態度を保留したい旨、②勤務場所を会社が入っている建物の6階とすることについては、6階の状態を確認した後に回答したい旨、③自分の反省のために、他の従業員から提出された意見書の写しやY 2 の手記を開示して欲しい旨等が記載されていた。

(7) 平成29年3月27日、Y 6 弁護士が、X 2 組合員のパワーハラスメントに係る事実調査報告書（以下「29. 3. 27調査報告書」という。）を会社に提出した。同調査報告書には、ヒアリング調査の実施概要として、Y 2 とX 2 組合員のほか、営業部に所属する3名の従業員に対して調査を実施したこと、実施日時及び各調査対象者の回答が記載されていた。X 2 組合員の回答としては、「社内で周囲に聞こえるような大きな声で指摘をしたり注意をしたりした事実はあるが、怒鳴り散らしたり、机を叩いたことはない」ことなどが記載されていた。また、ほか3名の従業員の回答としては、平成28年6月末から同7月上旬

までの間、Y 2 に対し、「語気荒く注意したり（中略）しているところを目撃したことがある」、「イライラした様子の感情的な口調で叱っているのを聞いたことがある」、「怒気を含んだ強い口調で指導しているのを聞いたことがある」などの事実関係に係る回答とともに、「X 2 氏の Y 2 氏に対する行為は厳しいものであったが、あくまで指導の一環として行われており」、「自分はパワハラだとは感じていなかった」、「パワハラに該当するかは分からないが、（中略）別部署の従業員に対しては、やり過ぎではないかとの印象を与えているようであった」など各回答者の評価が記載され、3 名の従業員に共通する回答として、X 2 組合員の指導方法には改善の必要がある旨記載されていた。29. 3. 27 調査報告書にはまた、「第 2 結論」として「X 2 氏が Y 2 氏に対し、平成 28 年 6 月末から 7 月上旬までの間、Y 2 氏以外の従業員に聞こえるような状況で、大声で語気荒く強い口調で指導を行ったという事実が少なくとも存在する」、「第 5 ヒアリングを踏まえての検討」として「Y 2 氏の業務に不十分な点があったとしても、大声で語気荒く強い口調で指導するという方法を用いる必要はなく、業務上の指導としての適切な範囲を超えていたと言わざるを得ない」と記載されていた。

- (8) 平成 29 年 4 月 28 日、Y 5 前社長は、X 2 組合員に対し、Y 2 の手記をメールで送付した。X 2 組合員は、「これのどこが事実と認められたのでしょうか。精査しますが、すべて嘘です」とメールで返信した。同年 5 月 1 日、Y 5 前社長は、X 2 組合員に対し、29. 3. 27 調査報告書のほか、ホットラインから Y 6 弁護士に送付された平成 29 年 4 月 3 日付け質問書及び同質問書に対して Y 6 弁護士が作成した平成 29 年 4 月 13 日付け回答書をメールで送付した。ホットラインが作成した同質問書は、29. 3. 27 調査報告書の「第 5 ヒアリングを踏まえての検討」において、パワーハラスメントを認定するかのような記載があることや平成 29 年 3 月 22 日付けメールに添付された 29. 3. 22 誓約書について、X 2 組合員自らがパワーハラスメントを認める様式となっていることに疑義を呈した上で、①パワーハラスメント認定の根拠となる具体的事実、②4 階で勤務する他の従業員と X 2 組合員が接することがないよう X 2 組合員に 6 階で 1 人勤務することを提案したことの妥当性について、Y 6 弁護士に照会したものであった。Y 6 弁護士が作成した平成 29 年 4 月 13 日付け回答書には、29. 3. 27 調査報告書において、具

- 体的な発言内容や行為は認定していないものの、X2組合員及びY2を含むヒアリング対象者に共通する回答内容から、同調査報告書記載の事実が推認される旨、Y2がX2組合員の言動により体調を悪化させたことと推認されることを踏まえると、当該言動は、会社の就業規則に規定されている「ハラスメント」に該当すると考えられる旨、当該言動が職場環境に与える影響を踏まえると、X2組合員を従前と同一の環境で勤務させることは適切ではないと考えられる旨、今後の状況によっては勤務場所を4階に変更する可能性がある旨が記載されていた。
- (9) 平成29年5月以降、X2組合員の勤務場所は、会社が入っている建物の6階となった。他の従業員の勤務場所は4階であり、6階で勤務する者はX2組合員のみであった。
- (10) 平成29年6月29日10時6分、Y5前社長は、X2組合員に対し、X2組合員による感情的な言動により、周囲の者に恐怖や不安を与えている状況について、「パワーハラスメントにあたる可能性を外部の専門家に調査依頼した結果、パワーハラスメントとして断定されるには至りませんでした」と記載したメールを送付した。同メールは、CCで、Y7管理部長（以下「Y7管理部長」という。）及びY4技術部長にも送付された。また、同日11時24分、Y5前社長は、X2組合員に対し、注意処分通知書と題するメールを送付した。同メールは、CCで、Y7管理部長及びY4技術部長にも送付された。同メールには、「貴殿は、当社従業員に対し、当社オフィス内において、指導、言動及び行動に行き過ぎた点があり、不安や恐怖感を与えてしまいましたので、今後はこのような事の無きよう反省し、今後の業務にあたるよう通知します」と記載されていた。
- (11) 平成29年7月1日、会社は、新規事業開発部を新設し、X2組合員を営業部から新規事業開発部に異動させるとともに、新規事業開発部長に任命した。X2組合員の勤務場所は、引き続き6階であり、6階で勤務する者はX2組合員のみであった。
- 同年9月28日、X2組合員は、申立外X6株式会社（以下「X6」という。）を設立し、代表取締役役に就任した。
- (12) 平成29年7月14日、X2組合員は、「将来の独立を見据えて、知的所有権確保のための申請書等の作成業務を行う」ことについて、兼業許可申請を行った。会社は、同日、同月20日から同年12月31日までの兼業を許可した。なお、兼業許可申請書の備考欄には、申請する知的

所有権は、会社における業務とは全く関連しないものである旨記載されていた。平成29年12月25日、X 2 組合員は、「当社（会社を指す。以下同じ。）との協業を見据えた起業を現実的なものにするため、副業のマーケティング活動を行う」ことについて、兼業許可申請を行った。会社は、同日、平成30年1月1日から同年6月30日までの兼業を許可した。平成30年6月21日、会社は、同日付け兼業許可申請に基づき、同年12月31日まで兼業許可期間を更新した。平成30年12月20日、X 2 組合員は、「当社と協業可能な起業を目的として、X 7 のサービス展開を副業として図る。当社は本サービスの販売代理店となる」ことについて、兼業許可申請を行った。会社は、同日、平成31年1月1日から令和元年6月30日までの兼業を許可した。令和元年6月20日、会社は、同日付け兼業許可申請に対し、同年12月31日まで兼業許可期間を更新した。

- (13) 平成31年4月中旬、X 2 組合員と Y 5 前社長は、X 2 組合員が新規事業開発部において行っている業務について、X 2 組合員と会社との間で業務委託契約を締結することを検討し、平成31年4月12日付け業務委託契約書のひな型（案）（以下「31.4.12業務委託契約書案」という。）が作成された。
- (14) 令和元年5月13日、X 2 組合員は、書面でホットラインに申告（以下「1.5.13申告」という。）を行った。同申告には、①X 6 の事業を準備する中で、M社及びY社からの技術的支援が必要となり、Y 5 前社長から「経済的支援」の申出があったこと、経済的支援として、これらに係る経費をX 6 の事業と関係のない会社の受注プロジェクトに計上し、会社が負担していること及びそのことを隠蔽するために、会社の受注先である申立外Z 4 株式会社（以下「Z 4」という。）及び申立外株式会社Z 5（以下「Z 5」という。）を通してM社及びY社に支払いが行われていること、②上記①の裏取引によって得られた成果物をX 6 が受け取っていることが記載されていた。また、同申告には、自分は、Y 5 前社長に押し切られて、これら2つの行為に加担したことについて反省している旨、裏取引を経由してX 6 が受け取った成果物については会社に返還したいと考えている旨、不正行為に対する厳正な対処と自分について免責等の救済を含めた寛大な処置を求める旨記載されていた。
- (15) 令和元年6月27日、Y 5 前社長が退任し、Y 1 社長（以下「Y 1 社

長」という。)が就任した。

(16) 令和元年12月25日、Y 1 社長と会社の監査役であるY 8 (以下「Y 8 監査役」という。)は、X 2 組合員と面談した。同日、X 2 組合員は、「当社との協業を目的として、『X 7』サービスに関連する事業を副業として図る。当社は本サービスの販売代理店となる」ことについて、業務期間を令和2年1月1日から同年6月30日までとして兼業許可申請を行った。同日、会社は、兼業を許可したが、業務期間は、令和2年1月31日までとされた。

(17) 令和2年1月29日、Y 1 社長とY 8 監査役は、X 2 組合員と面談し、その席上でX 2 組合員に対し、就業規則に基づいてX 2 組合員を「諭旨解雇(就業規則第48条第7号、但し、執行猶予5年)およびマネージャーへの降格(就業規則第48条第6号)とする」旨記載された2.1.29懲戒処分通知書を交付した。同通知書には、懲戒処分の理由として、Y 5 前社長と共謀し、会社の一次仕入先を通して制作会社(二次下請けを指す。)へ発注する仕組みを利用して、X 2 組合員が代表取締役であるX 6 に対し約233万円相当のソフトウェアを会社に無償提供させ、会社に同額の損害を与えたことが挙げられていた。また、同通知書には、当該行為は懲戒解雇ないし諭旨解雇に当たる行為であるが、当該行為について自ら申告したことから、X 2 組合員が会社における職責を改めて担い、就業規則を遵守することを前提として、本処分とした旨が記載されていた。加えて、会社がX 2 組合員に新たな職責を付与次第、兼業許可を取り消す旨が記載されていた。

X 2 組合員は、同懲戒処分(以下「2.1.29懲戒処分」という。)は、会社の誤った認識に基づいて行われている旨及びX 2 組合員のパワーハラスメントに係るY 2 の申告内容は、事実ではない旨主張した。

(18) 令和2年2月6日、Y 1 社長とY 8 監査役は、X 2 組合員と面談し、2.1.29懲戒処分について協議した。面談では、X 2 組合員が、同懲戒処分に執行猶予が付されていることに異議がある旨、Y 5 前社長と自分の処分が不均衡である旨、処分前に聴聞の機会が与えられておらず、処分手続に不備がある旨主張した。会社は、X 2 組合員の申告に基づいて調査した上で処分を決定しているから、改めてX 2 組合員から事情聴取する必要はなかった旨説明した。

(19) 令和2年4月17日、会社は、「辞令交付前の連絡」をX 2 組合員にメールで送付した。同メールには、X 2 組合員は、現在、部長職から

マネージャーに降格になっているところ、新たな職責として、業務内容はデバイス販売、ポジションは営業部マネージャーとする予定である旨、こうした職責の変更に伴い給与が減額されることになるが、号俸級等は検討中であり追って通知する旨、2.1.29懲戒処分後も従前の給与が2月分は既に支払われており、3月分の給与も暫定的に支払われることから、支払われた給与と減額された給与との差額の精算が予想される旨記載されていた。併せて、2.1.29懲戒処分の対象であるX2組合員の行為により発生した会社の損害（233万2,260円）について賠償を請求する旨記載されていた。

(20) 令和2年5月15日、X2組合員は、「懲戒処分等に関する質問」（以下「2.5.15質問書」という。）を会社に送付した。同文書には、令和2年1月29日の面談時に約束された事実確認の結果報告を求める旨（質問①）のほか、2.1.29懲戒処分の対象となる事実の認定に至った理由を具体的に説明することを求める旨（質問②）、同懲戒処分の根拠事由を就業規則の規定に照らして明らかにすることを求める旨（質問③）、弁明の機会を求める旨（質問④）が記載されていた。同文書にはまた、自分が約4年間にわたり他の従業員から隔離され、一切の仕事を与えられず、退職勧奨を繰り返し受けていることにより、継続的に多大な精神的苦痛を与えられていることの適法性について説明を求める旨（質問⑤）記載されていた。

(21) 令和2年5月20日、X2組合員が組合に加入した。

4 X2組合員の組合加入後、第1回団体交渉開催までの経緯

(1) 令和2年5月21日、組合は、X2組合員の組合加入を会社に通知するとともに、「懲戒処分等に関する質問」（以下「2.5.21質問書」という。）を送付した。同文書には、2.5.15質問書に記載された質問①ないし⑤が再掲されていた。

(2) 令和2年5月29日、会社は、原本は後日郵送する旨付記し、同日付け辞令（以下「2.5.29辞令」という。）をX2組合員にメールで交付した。同辞令には、同年8月1日以降、X2組合員の業務内容はデバイス販売、ポジションは営業部マネージャー、直属の上司は営業部長とする旨及び兼業許可を取り消す旨が記載されていた。

同日、会社は、給与通知書をX2組合員に交付した。同文書には、令和2年2月分から、給与の等級をM2、号俸を17とする旨及び基本給44万5,300円及び役付手当20万9,100円として月額65万4,400円を支

給する旨、通勤手当は通勤に要する実費相当とする旨が記載されていた。

同日、会社は、請求書（以下「2.5.29請求書」という。）をX2組合員に交付した。同文書には、既に支払われている令和2年2月から同年4月までの給与（月額110万円）と上記給与通知書に記載されている新給与（月額65万4,400円）の差額として133万6,800円を、X2組合員が会社に与えた損害の賠償として233万2,260円を請求する旨が記載されていた。

(3) 令和2年6月5日、会社は、「回答書」（以下「2.6.5回答書」という。）を組合に送付した。同文書には、2.5.21質問書のうち、質問①に対する回答として、何について事実確認を求められているか必ずしも明らかではないとしつつ、令和2年2月6日に回答した内容に係る補足として、要旨次のことが記載されていた。

ア 会社は、Y2から申告のあった特定の従業員に対するX2組合員のパワーハラスメントを理由として注意処分をしたものではなく、その旨X2組合員に伝えていること

イ 会社の調査のポイントは、X2組合員から他の従業員に対するパワーハラスメントあるいはパワーハラスメントまがいの言動が認められるか否かであり、X2組合員も反省すべき点があることを自認していたこと

ウ X2組合員の言動により、X2組合員と他の従業員との人間関係が悪化し、事業遂行に支障が生じる状態に至ったため、Y5前社長とX2組合員は、以前から話が出ていたX2組合員が会社から独立して新規事業展開を進めることについて、平成29年7月頃から本格的な協議を開始したこと

エ Y5前社長は、X2組合員が会社から独立すれば職場環境が改善されると考え、X2組合員の会社からの独立に向けた支援を検討していたが、Y5前社長とX2組合員が協議していた経済的支援策は不正な裏取引であること

オ Y5前社長とX2組合員との間のメールのやり取りの内容からすれば、X2組合員は不正であることを認識していたにも関わらず上記の不正取引に加担したと認められること

2.6.5回答書にはまた、質問②に対する回答として、会社は、X2組合員の供述、申告及び資料提供、Y5前社長に対する事情聴取を踏

まえて2.1.29懲戒処分の対象となる事実を認定した旨、質問③に対する回答として、2.1.29懲戒処分の根拠事由は2.1.29懲戒処分通知書に記載しているとおおり、就業規則第48条第7号及び同条第6号である旨、質問④に対する回答として、適正な懲戒処分手続が行われており、面談等により処分内容を見直す予定はない旨、質問⑤に対する回答として、X2組合員と他の従業員との関係が悪化していたことから、新規事業に取り組むことができる環境を提供するため、X2組合員が勤務する場所を他の従業員とは別の場所にした旨、X2組合員は、他の従業員が勤務している場所に自由に入出入りすることができる旨記載されていた。

5 第1回団体交渉について

(1) 令和2年6月23日、組合は、「団体交渉申入書」（以下「第1回団体交渉申入書」という。）を会社に送付した。同文書には、①懲戒処分・減給などの労働条件、②損害賠償請求・給与差額請求、③上記協議事項に付帯する事柄を協議事項とすることと併せて就業規則等の開示を求める旨が記載されていた。

(2) 令和2年6月29日、会社は、団体交渉に応じる旨の「回答書」を組合に送付した。

同年7月7日、会社は、組合に就業規則を送付した。

(3) 令和2年7月15日、組合と会社は、第1回団体交渉を行った。

組合側は、X2組合員、X3書記長、ほか組合員1名が出席し、会社側は、Y9弁護士（以下「Y9弁護士」という。）、Y10弁護士（以下「Y10弁護士」という。）、Y8監査役が出席した。所要時間は、約1時間であった。第1回団体交渉の内容は次のとおりである。

ア 職場環境改善について

組合は、X2組合員が会社の従業員とは別の場所で勤務している状態等を解消し、X2組合員と会社との関係を正常化するためには、双方が何をすればよいか尋ねた。会社は、従業員30名程度の規模の会社において、X2組合員と一緒に働くことはできないと言っている人がいること、このような状況で、他の従業員と直ちに交わらせることは困難であることを説明した上で、「慣らし期間的なものかどうか場所とか、いわゆるどういう形が無理がないのか」等については今後考えていく必要がある旨回答した。

イ 降格に伴う減給について

組合は、X 2 組合員は降格によって、給与の 4 割がカットされ、生活が困窮しているとして、降格に伴う減給を撤回することを求めるとともに、減給の割合を見直すことまたは団体交渉継続中は降格前の給与を支払うことを求めた。その際、組合は、撤回等が難しい場合には司法の判断を仰ぐ可能性があることについて言及した。

X 2 組合員の給与の 4 割がカットされた旨の組合の主張に対して、会社は、給与の額をどのように捉えているのか尋ねた。X 2 組合員は、降格前の給与は110万円であり、給与明細書には全額基本給と記載されていた旨及び降格後の給与は、給与明細に記載されているとおり基本給に役職手当を加えた65万4,400円となり、降格前の給与から 4 割減額されている旨説明した。

会社は、撤回は困難である旨回答した上で、部長職は年俸制が採用されており、年俸には基本給的なものと役職手当的なものが含まれ、部長職にあるからこそ高額な給与が支給されていたこと、減給するに当たっては激変緩和措置を講じていることを説明した。会社は、降格前の給与110万円は全額基本給であると X 2 組合員が認識していることを改めて確認した上で、組合からの要望を持ち帰って検討する旨回答した。

ウ その他

会社は、現在の X 6 の状況を尋ね、X 2 組合員は、休業している旨回答した。X 2 組合員は、X 6 を休業していることについて、「それで大丈夫ですか、就業規則上」と尋ねた。会社はその質問の趣旨を問いただしたところ、組合は改めて質問状を出す旨回答した。

6 第 2 回団体交渉開催までの経緯

- (1) 令和 2 年 7 月 21 日、会社は、第 1 回団体交渉における組合の質問に対する「ご回答」（以下「2.7.21回答書」という。）を組合に送付した。同文書には、X 2 組合員の給与に係る質問に対し、減給を留保する要望には応じられない旨及び降格に伴う減給の割合は不当ではない旨が記載されており、さらに、不当ではないとする理由として、要旨次のことが記載されていた。

ア 従業員の給与は、賃金規程の職能段階号俸表に基づいて支給されており、クラスは M 2 を最高として 6 段階（J 1～2、S 1～2、M 1～2）に分かれること

イ 会社の職制において、部長職は社長の直下に置かれており、会社

の業績に大きな影響を及ぼすことから、他の従業員とは異なり、年俸制が導入されており、他の従業員と比べて格段に高い俸給が支払われていること及びこの俸給は部長職の役職に基づく部分の比重が大きいこと

ウ 従前、M2の適用者はいなかったが、X2組合員の部長職からマネージャーへの降格に当たり、激変緩和を図るために最高クラスのM2を採用することとし、M2の号俸は1～34号俸に分かれるところ、その平均である17号俸にしたこと

エ X2組合員の降格後の役職であるマネージャーは部長職の下の役職で、管理監督者としてのマネージャーと管理監督者ではないグループマネージャーがいるが、激変緩和を図るため、管理監督者であるマネージャーにしたこと

オ 部長職の俸給は、職能段階号俸表に引き当てれば、M2の17号俸である基本給44万5300円に部長職としての役職手当を概念することができること及びX2組合員の部長職としての年俸は1,320万円、月額支給額に換算すると110万円、基本給44万5,300円と役職手当65万4,700円から構成されるものであったが、M2の17号俸の一般的な役付手当は、20万9,100円であることから、基本給と併せて65万4,400円となったこと

カ 部長職は、実費として認められる通勤手当のみ年俸とは別に支給されることから、給与明細の諸手当欄に通勤手当以外の手当の記載がないからといって、部長職の年俸を12で除した金額が月額基本給となるものではないこと

2.7.21回答書にはまた、「第2 X2組合員が他の従業員との協調について」として、X2組合員を知る多くの従業員が抱く嫌悪感や拒否感が強いことから、X2組合員は、就業規則を遵守することはもとより、怒りなどの心情を露わにして大声で他の従業員に接したり、他の従業員を無用に委縮させたりするような言動を改める必要がある旨、他の従業員との関係修復を慎重に進めるため、会社業務に復帰した後、当面の間は、上司経由又は上司同席で他の従業員と話すこと等も考えられる旨、個人の行動に係ることであり、必ずしも強制されるものではないが、X2組合員から食事等の個人的な誘いも当面は控えるなどの配慮が必要である旨が記載されていた。末尾には、「当社として、どのようにすれば他の従業員のX2組合員に対する上記状況が緩和で

きるのか。その打開策については、今後、本団体交渉あるいは当社代表者らとX2組合員の協議を通して、見通しがつき解決の道が開ければと考えています」と記載されていた。

- (2) 令和2年7月22日、組合は、2.7.21回答書に係る「連絡および質問」（以下「2.7.22質問書」という。）を会社に送付した。同文書には、「懲戒処分を撤回いただけなかったことは、遺憾に思います」、「現在、貴社は『X6』について、どのように認識をされているのか、あるいは、貴社の要請を受けて休業としたX2組合員の態様について、どのような認識であられるのか、ご回答ください」と記載されていた。
- (3) 令和2年7月31日、会社は、「ご回答」（以下「2.7.31回答書」という。）を組合に送付した。同文書には、第1回団体交渉において、X6の状況を確認したのは、X2組合員が会社から独立して新規事業を行うことを前提に、X2組合員に対して特別に兼業を許可し、会社の業務を免除してきた経過を踏まえたものである旨、2.1.29懲戒処分通知書において、兼業許可の取消しを予告したのは、X6を取り巻く情勢が会社にとって明らかではないことに加え、会社から独立して事業を行う気持ちはなく、会社に勤務し続けたいというX2組合員の意向を踏まえたものである旨を回答した上で、2.7.22質問書の趣旨が明らかではないので、質問の趣旨を明らかにして欲しい旨が記載されていた。

また、2.7.31回答書には、2.7.21回答書に記載したとおり、会社において、現在のX2組合員と他の従業員との関係は今後の重要な課題であり、現状が依然として深刻な状態にあるとして、2.7.21回答書の「第2 X2組合員が他の従業員との協調について」において記載されていた内容が再掲され、その自覚等を促す旨が記載されるとともに、会社としては、X2組合員の円滑な職場復帰のプログラム等を協議調整する意向がある旨が記載されていた。

- (4) 令和2年8月1日、2.5.29辞令により、X2組合員は、新規開発事業部から以前所属していた営業部へと復帰し、兼業許可は取り消された。X2組合員の勤務場所は、引き続き6階であり、6階で勤務する者はX2組合員のみであった。
- (5) 令和2年9月2日、会社は、「誓約書提出の求め等について」（以下「2.9.2文書」という。）をX2組合員に送付した。同文書には、X2組合員の「職場復帰」（上記(4)の令和2年8月1日付け異動を指

す。以下同じ。) から1か月が経過したが、他の従業員からは、「いつ以前のように威圧的に責められるか分からない」「『けじめ』のないまま、なし崩し的に…職場復帰するのか」など厳しい声が出ており、未だX2組合員と他の従業員との融和や関係修復がなされていないことから、職場復帰プログラムを組むことが急務であると考えるが、X2組合員にも職場状況の現実を自覚し、その打開に向けて努力してほしい旨、それには、X2組合員がこれまでの言動を反省し、態度を改める意思を示す誓約書を提出することが必要である旨記載されていた。また、提出された誓約書を部長職以上のメンバーで共有することにより、他の従業員からの質問等に対し、会社として社内融和に向けた対応の返答等が期待できる旨記載され、誓約書(以下「2.9.2誓約書」という。)の案が添付されていた。2.9.2誓約書の案には、「令和2年1月29日付^{ママ}の懲戒処分通知に記載の法令及び就業規則違反行為について深く反省し、今後、就業規則を遵守するとともに、貴社の事業の発展に向けて他の従業員と一体になって鋭意努力します。その他の従業員との融和や関係修復を図るために、かつての自らの言動を自省し、怒りなどの心情を露わにして大声で接したり、他の従業員が無用な萎縮をすることのないように対応していきます」と記載されていた。2.9.2文書にはまた、X2組合員が2.9.2誓約書を提出しても、部長職以上のメンバー以外の他の従業員にその内容を公表することはないため、他の従業員に対し、X2組合員が、自らの言動を自省し、怒りなどの心情を露わにしたり大声で接したりして周囲を萎縮させることのないようコミュニケーションを図って行きたいと決意していることを示すメールを発信することが推奨される旨、メールの文面については会社に相談して欲しい旨が記載されていた。

- (6) 令和2年9月9日、X2組合員は、「誓約書等の提出についての回答」を会社に送付した。同文書には、自分は、2.1.29懲戒処分の効力を認めておらず、法的な措置を講じる予定であること及び同懲戒処分の理由として他の従業員との関係が挙げられていないことなどから2.9.2誓約書を提出する根拠はないと考えている旨が記載されていた。
- (7) 令和2年10月7日、会社は、「質問書」(以下「2.10.7質問書」という。)をX2組合員に送付した。同文書にはまず、会社が、2.9.2文書において、2.9.2誓約書の提出を求めたのは、X2組合員が、将来に向けて他の従業員と融和や関係修復を図ることができるようにと

の思いからである旨、会社は全従業員数30名程度、X2組合員を除く全従業員が勤務する場所は建物の4階ワンフロアであるという小規模な会社であり、X2組合員と他の従業員との融和や関係修復が困難となれば、会社業務の運営自体の妨げとなることについて認識してもらう必要がある旨記載されていた。2.10.7質問書にはまた、X2組合員の勤務場所を6階に移動させたのは、平成29年6月以前に発生していた他の従業員に対するX2組合員のパワーハラスメントあるいはパワーハラスメントまがいの言動等により、X2組合員と他の従業員との人間関係が悪化したことへの対応措置である旨、X2組合員の大声と威圧的な話しぶりは日常化しており、建物の4階ワンフロアという狭い執務空間では、大声による叱責や罵倒は周囲の従業員に聞こえており、当時を知る従業員らのX2組合員に対する嫌悪感や恐怖感、トラウマあるいはそれに近い心理状態として未だ色濃く残っている旨、職場復帰後の状況をみても、他の従業員の反応は厳しいものがある旨記載されていた。その上で、他の従業員との関係修復及び職場における信頼関係の構築のための具体的かつ前向きな提案があれば、それを示して欲しい旨、融和や関係修復のためには、会社とX2組合員双方の努力が必要であり、会社は、努力の一環として、X2組合員の勤務場所を6階としたまま、当面の間は、上司の営業部長経由又は営業部長同席の上で他の従業員と話をするという「ならし」状態からスタートし、X2組合員の努力や他の従業員の反応を見ながら、X2組合員が他の従業員と直接円滑に話すことができるよう対応を続けたいと考えている旨、会社はこれまで会社からのX2組合員の独立を支援してきたが、X2組合員から会社で継続して勤務することを希望する旨が伝えられてからは、これを尊重して対応しており、X2組合員も会社で勤務することを望む以上、過去に拘泥せず、現在及び将来に向けて会社の求め等を前向きに検討してもらう必要がある旨が記載されていた。

さらに、2.10.7質問書には、①他の従業員との関係性を改善する必要があることを認識しているか、②具体的な改善策を考えているか、③2.9.2誓約書を提出すること等ができるかなどX2組合員に対する質問が記載され、X2組合員から改善策の提案があれば、会社はそれを考慮してX2組合員に対する対応を検討すること及び2.9.2誓約書を提出することができないのであれば、その理由を明らかにすること

を求める旨が記載されていた。併せて、2.1.29懲戒処分の理由とされている事実関係やこれに係る損害賠償責任を認めるか否か、認めないのであれば、その理由を明らかにするよう求める旨が記載されていた。

- (8) 令和2年10月19日、組合は、「抗議書」を会社に送付した。同文書には、目的は他の従業員との融和であるとしながら、目的とは関係のない2.1.29懲戒処分を認めさせる2.9.2誓約書の提出を会社がX2組合員に求めたことは、組合に対する支配介入であるから抗議する旨が記載されていた。併せて、X2組合員は同懲戒処分の効果を認めない意思を会社に表明していること及び組合からの第1回団交申入書にも同懲戒処分を協議事項と記載していることから、組合が同懲戒処分の効果について争うことは明らかである旨が記載されていた。

同日、X2組合員は、①職場復帰後の他の従業員との関係性において問題があるというのであれば、その具体的根拠事実を明らかにすることを求める、②上記①の根拠事実が明らかにされない限り、改善策は提示しようがなく、2.9.2誓約書を提出する根拠もないと考えている、③会社が2.1.29懲戒処分の理由としている事実関係は存在しないので、損害賠償責任は認めない旨のメールをY1社長に送信した。

- (9) 令和2年10月29日、会社は、「ご連絡(FAX)」(以下「2.10.29連絡書」という。)を組合に送付した。同文書には、会社は、第1回団体交渉、2.7.21回答書及び2.7.31回答書を通じて、2.1.29懲戒処分を撤回する意思がないことを明確にしてきている旨、2.10.7質問書等によってX2組合員に同懲戒処分を認めさせるという意図はない旨、会社は、X2組合員の円滑な職場復帰及び他の従業員との融和及び関係修復のための前向きな対応に尽力し続けており、2.10.7質問書もその一環である旨、会社の一連の対応は組合に対する支配介入に当たらない旨記載されていた。2.10.29連絡書にはまた、X2組合員が関係修復のための努力を拒否するのであれば、労働契約の維持自体に重大な影響を与えかねないため、組合に対し、X2組合員と他の従業員との融和及び関係修復を図るための具体的な提案を求める旨及び組合が2.1.29懲戒処分の効果について争うと主張していることについて、その具体的な理由を明らかにするよう求める旨が記載されていた。

- (10) 令和2年11月18日、組合は、「要求書ならびに第2回団体交渉申入書」(以下「2.11.18要求書」という。)を会社に送付した。同文書には、①29.6.29注意処分の撤回、②2.1.29懲戒処分の撤回、③上記

①②の撤回に伴う謝罪、名誉回復、全社への周知、④令和2年5月29日付け給与通知書による減給（以下「2.5.29減給」という。）の撤回、⑤X2組合員の経済的損失に係る全額の支払い、⑥その他上記事項に付帯することを協議事項とする旨記載されていた。併せて、2.11.18要求書には、2.10.29連絡書に対する回答として、X2組合員は、自分と他の従業員との関係修復のためには、平成28年6月ないし7月の事実解明が必須である旨主張し、事実でないことは反省できないが、適切な調査の結果、問題行動と評価された点があれば反省する旨を表明していることなど、関係修復を目指す努力を続けている旨記載されていた。また、2.11.18要求書には、X2組合員の調査要求に対する会社の対応は不誠実であり、X2組合員と他の従業員との関係悪化は、会社によって演出されたものである旨、会社が、X2組合員に対し、他の従業員との業務上の個別接触を禁止していることや個人的な交流を控えるように要請していることは、関係修復を妨害する行為またはパワーハラスメントに当たると考えている旨、この状況に鑑み、組合は、平成28年以降の事実についても団体交渉において追及する旨が記載されていた。

さらに、2.11.18要求書には、2.1.29懲戒処分の効果を争う理由として、同懲戒処分に係る会社の主張が事実と反することや弁明の機会が与えられていないことなどが挙げられ、これらの点に関して会社に誠実な説明を求める旨が記載されていた。

- (11) 令和2年12月3日、会社は、「第2回団体交渉に向けての連絡書」（以下「2.12.3連絡書」という。）を組合に送付した。同文書には、2.5.29請求書に対する支払いの件が追加要求事項ならびに協議事項として挙げられており、X2組合員が未だ会社に支払っていない賠償の対象は、X2組合員がY5前社長と共謀して、会社が利用することができないソフトウェアを会社からX2組合員が代表取締役を務めるX6に無償提供させたことによって会社に与えた損害である旨、請求する損害賠償額233万2,260円の内訳は、二次下請けである申立外有限会社Z6（以下「Z6」という。）が請け負った金額98万円と申立外Z7株式会社（以下「Z7」という。）が請け負った金額117万9,500円の合計215万9,500円に消費税を加えたものである旨、2.1.29懲戒処分の対象となる事実を争うのであれば、どの部分を争うのかを明らかにするよう求める旨、給与の差額発生について不服があるのであれば、

その具体的な根拠を明らかにするよう求める旨が記載されていた。

また、同連絡書には、2.11.18要求書に記載された組合の主張に対する反論が記載されており、2.1.29懲戒処分の対象は、平成28年6月ないし7月のY2等の特定の個人を対象とするパワーハラスメントではない旨、X2組合員と他の従業員との融和及び関係修復との関係において、Y2らに対するパワーハラスメントの有無を問題にしているのではない旨、X2組合員が大声や威嚇的な態度で他の従業員に接していた事実は否定しようもなく、それを見聞きしていた従業員が恐怖を感じ、トラウマとなっていることが重要であり、X2組合員に関係修復のための努力を求める旨、令和2年8月1日以降における他の従業員との個別接触の制限に係る提案がパワーハラスメントに当たるとする組合の主張は、独自の見解であり認められない旨、かかる主張は、X2組合員が関係修復等のための「ならし状態」にあることを失念し、看過しているものといわざるを得ないものである旨記載されていた。併せて、同連絡書には、2.1.29懲戒処分の効果を争う理由は、「懲戒処分に係る会社の主張が事実と反するから」と2.11.18要求書において組合が主張していることに対し、それを具体的に指摘するよう求める旨が記載されていた。

7 第2回団体交渉について

(1) 令和2年12月14日、組合と会社は、第2回団体交渉を行った。

組合側は、X2組合員、X1執行委員長、ほか組合員3名が出席し、会社側は、Y9弁護士、Y10弁護士、Y8監査役が出席した。所要時間は、約1時間30分であった。第2回団体交渉の内容は次のとおりである。

ア X2組合員による経緯説明

団体交渉の冒頭、組合は、2.1.29懲戒処分について訴訟の準備をしていることを告げ、一連の経緯についてX2組合員から説明したい旨を述べた。会社は、経緯を説明する必要はなく、論点の整理を行うべきと反論したが、最終的には、X2組合員が20分で経緯を説明することに同意し、X2組合員は、要旨次のことを説明した。

(ア) 平成27年1月頃、X2組合員が、Y5前社長の交際費が過大であること等をY5前社長本人に指摘したこと、及びこの頃は両者の関係は良好であり、直接このような話をする事ができたこと

- (イ) 平成28年3月、親会社による定期監査で、Y5前社長の過大な交際費に関して指摘がなされたこと、この指摘はX2組合員の情報提供によるものではなかったが、Y5前社長は、X2組合員の情報提供によるものと考えたかもしれないこと
- (ウ) 平成28年7月頃、Y2による虚偽のパワーハラスメントの申告により、X2組合員は、他の従業員から隔離され、1人だけ別の場所で勤務させられたこと
- (エ) 29.3.27調査報告書を踏まえて、平成29年3月にX2組合員に懲戒処分がなされ、当該処分はY5前社長自ら撤回したが、その後、29.6.29注意処分がなされたこと
- (オ) 将来的な退職及び独立に向けて、Y5前社長から起業を提案され、加えて起業について経済的支援を行う旨の提案がなされたが、当該提案は違法なものであると判断したため、X2組合員は、合法的な取引となる方法を提案し、Y5前社長が歩み寄ってくれたため、会社とX6の共同事業として行うこととし、費用をそれぞれ分担して負担することになったこと
- (カ) X2組合員は、Y5前社長から提案された違法な経済的支援についてホットラインに申告し、調査がなされるなどしたが、最終的に2.1.29懲戒処分がなされたこと

イ 2.1.29懲戒処分について

組合は、2.1.29懲戒処分通知書に懲戒処分の理由として記載されている事由はY5前社長の認識にすぎず、事実ではない旨、X2組合員は、二次下請けとされるZ7とZ6から見積りを取ったが、どこを会社の一次仕入先とするかはY5前社長が決定しており、X2組合員は知らなかった旨、Y5前社長から示された平成29年7月13日の提案により、一次仕入先がZ5とZ4になることやこれらの会社を通してZ7とZ6に発注することを初めて知った旨、取引の対象となるソフトウェアは会社とX6に提供されたものであり、X6は、会社との共同事業として当該ソフトウェアの提供を受けたものである旨主張した。会社は、平成29年8月頃にX2組合員とY5前社長との間で、Y5前社長の提案は不正な取引に当たり、不適切ではないかという趣旨のメールのやり取りをしており、X2組合員は不正行為を認識していることが窺えるが、現在は、当該取引は合法的な取引であり、自分は不正行為を行っていないと認識している

ということかと質問した。X 2 組合員はそのように認識している旨回答した。

ウ 職場環境改善について

会社は、平成28年頃にX 2 組合員が職場で大声を出していたことが、他の従業員に恐怖感を与え、他の従業員との関係悪化の原因となっている旨主張した。組合は、X 2 組合員が平成27年ないし28年頃にパワーハラスメントについて虚偽の嫌疑をかけられたことやまともな仕事から外されたこと、すなわち、事実上の戦力外通告をされたということや6階に隔離されたことが、他の従業員との関係悪化の原因と捉えられる旨繰り返し主張した。会社が、戦力外通告と他の従業員との関係悪化がどう繋がるのか分からない、令和2年8月以降も相当数の従業員が違和感や嫌悪感を抱いており、X 2 組合員が受け入れられていないことについて、組合はどのように認識しているのかと繰り返し問いただすと、組合は、パワーハラスメントに係る虚偽の嫌疑を理由として平成29年3月に懲戒処分がなされ、当該処分が撤回されたにも関わらず、名誉回復措置がとられなかったことが他の従業員との関係悪化の原因になっている面もあると認識している旨回答した。組合はまた、他の従業員が見聞きしていたと会社が指摘するX 2 組合員の言動について、具体的に何月何日のどういう発言なのか、5W1Hを明確にしてほしいと主張した。会社は、X 2 組合員が他の従業員に対して大声を出したり、威嚇的な態度をとったりしたこと及びX 2 組合員もそれらの言動について認めていることは、29. 3. 27調査報告書に記載されている旨を説明し、同調査報告書を読んでいるかX 2 組合員に尋ねた。X 2 組合員は、同調査報告書を読んでいることは認めるが、同調査報告書に記載されている内容は認めていないと述べ、自分の言動の何が問題だったのか明らかにするよう会社に求め、Y 2 は事実でないことを書き連ねてみんなに言い広めているが、事実でないことについて反省しろと言われても反省できない旨主張した。会社は、現状を改善していくかということや他の従業員の中にトラウマ的なものができていることについて、「そうすると認識は違うんですね」、「私たちと」と尋ね、X 2 組合員は、「はい」と認識が異なる旨回答した。

エ 29. 6. 29注意処分について

上記ウについて協議する過程で、X 2 組合員が、29. 3. 27調査報告書の内容について、自分は認めておらず、懲戒処分も撤回されている旨述べると、会社は、懲戒処分がされたとの認識については疑義を呈しつつ、29. 6. 29注意処分が出ていることは間違いのない旨述べた。会社はまた、組合からの質問に答える形で、2. 12. 3連絡書に記載されているX 2 組合員が大声や威嚇的な態度で周囲の従業員に接したという部分は、29. 3. 27調査報告書に記載されている平成29年頃の事実を指している旨回答し、X 2 組合員が、当時、同調査報告書の記載事実を認めていたと聞いている旨述べた。X 2 組合員はこれを否定し、自分の言動の何が問題だったのか明らかにするよう会社に求めた。

8 第3回団体交渉開催までの経緯

- (1) 令和3年2月13日、組合は、「第2回団体交渉議事録及び求釈明回答」を会社に送付した。同文書には、2. 1. 29懲戒処分は理由がなく無効であるから、賠償すべき損害も給与差額も発生していない旨が記載されていた。同文書には、「経緯説明書」が添付され、X 2 組合員をパワーハラスメントの加害者とするY 2の虚偽申告を契機にX 2 組合員とY 5前社長の関係が急速に悪化した旨、会社は平成29年3月22日に懲戒処分を発令し、懲戒処分（訓戒）を受け入れる旨の誓約書の提出をX 2 組合員に迫ったが、同年6月29日に懲戒処分は撤回された旨、懲戒処分撤回後、会社は29. 6. 29注意処分を発令したが、その具体的根拠が未だに明らかではない旨、Y 5前社長は、退職勧奨の一環として、X 2 組合員に起業を指示し、X 2 組合員はX 6を設立した旨、会社とX 6の共同事業体制に係る合意内容を明確にするため、平成31年4月12日、X 2 組合員は、31. 4. 12業務委託契約書案を用意してY 5前社長に提案した旨、会社は、X 2 組合員を会社業務から排除し、X 2 組合員を排除した会社業務において複数の深刻な不正を行っていた旨、組合は、2. 1. 29懲戒処分の根拠について説明を求めているが、会社は実質的にこれを拒否している旨、会社は、X 2 組合員に他の従業員との関係修復を求め一方で個別接触を禁止しており、このことは、人間関係の切り離しを講じるパワーハラスメントに該当する旨、会社は、2. 9. 2文書や2. 10. 7質問書において、X 2 組合員に対し、しつこく誓約書の提出を迫っており、このような行為は組合に対する支配介入に該当する旨記載されていた。

- (2) 令和3年2月13日、組合は、「第3回団体交渉申入書」（以下「第3回団交申入書」という。）を会社に送付した。同文書には、①29.6.29注意処分の撤回、②2.1.29懲戒処分の撤回、③上記①②の撤回に伴う謝罪、名誉回復、全社への周知、④2.5.29減給の撤回、⑤X2組合員の経済的損失に係る全額の支払い、⑥X2組合員の職場環境の改善、⑦X2組合員の冬季賞与の根拠説明、⑧その他上記事項に付帯することを協議事項とする旨が記載されていた。
- (3) 令和3年3月11日、会社は、「第3回（2021年3月12日開催予定）団体交渉前の連絡書」（以下「3.3.11連絡書」という。）及び「回答書」（以下「3.3.11回答書」という。）を組合に送付した。同連絡書の冒頭には、X2組合員自らが2.1.29懲戒処分の対象とされた行為を行ったことを自白している証拠が複数あり、第2回団体交渉において、X2組合員が、2.1.29懲戒処分通知書記載の対象事実自体の存在を否定し、「自分は違法な行為は一切していない」と断言し、弁解していたことは、明らかにこれらに反している旨、同連絡書等の指摘を通じて、X2組合員が客観的な事実を率直に認識し、会社及びX2組合員自身のためにも、他の従業員との融和や関係修復を図ってほしい旨記載されていた。同連絡書にはまた、「第3回（2021年3月12日開催予定）団体交渉において実質的な交渉ができるように」第2回団体交渉終了時までの経緯がまとめられていたほか、「第2 X2氏に他の従業員と融和や関係修復を図る努力を改めて強く要求する」として、X2組合員が他の従業員との融和や関係修復を図ることができない理由が会社側にあるとの主張は失当である旨記載されていた。さらに、3.3.11連絡書には、平成29年7月25日から同年8月10日にかけてY5前社長とX2組合員との間でやり取りされたメールと2.1.29懲戒処分の対象とされた行為を行ったことをX2組合員が認める文書として1.5.13申告が引用されていた。X2組合員からY5前社長に宛てた平成29年7月25日のメールには、親会社に発覚しないように裏取引を行うことに対する懸念が示され、同年8月9日のメールには、「この方法は受け入れられないという結論に至りました」と記載されていた。3.3.11連絡書には、これに係る「当社の反論等」として、X2組合員からY5前社長へのメール送信は平成29年8月9日が最後であるが、このことは、それ以降のやり取りはメールではなく、口頭で行うことにしたとするY5前社長の供述に沿うものである旨のほか、2.1.29懲戒処

分通知書交付後である令和2年2月6日、X2組合員とY1社長及びY8監査役が面談した際、X2組合員が同懲戒処分の対象とされた違法行為を行った前提で会話をしている記録がある旨記載されていた。

なお、会社は、3.3.11連絡書及び3.3.11回答書において、第3回団体交申入書の協議事項のうち、X2組合員の職場環境の改善及びX2組合員の冬季賞与の根拠説明については、第4回団体交渉においてまとめて交渉したいとした上で、第4回団体交渉の日時を提案した。

9 第3回団体交渉について

(1) 令和3年3月12日、組合と会社は、第3回団体交渉を行った。

組合側は、X2組合員、X4副執行委員長（以下「X4副執行委員長」という。）、X5副執行委員長（以下「X5副執行委員長」という。）、ほか組合員5名が出席し、会社側は、Y9弁護士、Y10弁護士、Y8監査役が出席した。所要時間は、約2時間であった。第3回団体交渉の内容は次のとおりである。

ア 2.1.29懲戒処分について

組合は、2.1.29懲戒処分の対象行為が明らかではないとして、会社からZ4ないしZ5への発注書及び稟議書に当たる発注申請書の開示を求めた。会社は、手元にないため、確認する旨回答した。組合は、発注申請を稟議にかけている以上、発注については瑕疵がない旨主張した。会社は、Y5前社長とX2組合員が共謀して、表向きには分からないように、会社からX2組合員にソフトウェアという形で利益を供与した旨主張した。組合は、会社が当該ソフトウェアを利用することができない理由やX2組合員に責任が生じる理由について質問した。会社は、2.1.29懲戒処分に至る経緯等について確認する旨回答した。

組合は、2.1.29懲戒処分と就業規則の関係について、就業規則第48条第6号及び同条第7号により同懲戒処分が行われているが、2つの懲戒処分を同時に行うことが可能である旨が就業規則に規定されていないことや就業規則第50条は「口頭戒告・譴責・減給・昇給停止・出勤停止及び降格の事由」に係る規定であると明示されているが、同条の柱書には「次の各号の一に該当する場合は、減給又は出勤停止に処する」と規定されており、降格の事由は規定されていないことを指摘し、説明を求めた。会社は、2つの懲戒処分を同時に行うことは実務的には行われていて、就業規則では2つの懲戒処

分を同時に行ってはならないと規定されてはいない旨主張した。また、就業規則第50条に降格の事由に係る規定がないことについては、確認の上、改めて回答する旨述べた。組合はまた、弁明の機会の付与や懲罰委員会の設定などが就業規則に規定されていないことを確認した。会社はこれを認めた上で、2.1.29懲戒処分はX2組合員の申告に基づいて行っており、会社としては、そこまで必要がないと判断したものである旨回答した。

組合は、令和2年2月6日にX2組合員とY1社長及びY8監査役が面談した際に、X2組合員が2.1.29懲戒処分の対象とされた違法行為を行った前提で会話をしており、その旨が記録として認められたと3.3.11連絡書に記載されているが、どのような会話であったのか、録音されているのかと質問した。会社は、Y8監査役とX2組合員との間で、処分が「重い、軽いつていう話」をしていた、X2組合員が当時「処分が重い」という言い方をしていたと回答し、録音ではなくメモがあるが、手元にないため、確認すると回答した。X2組合員は、「メモを開示していただければ一番いいですけど」と発言した。

イ 29.6.29注意処分について

組合は、29.6.29注意処分に至る経緯について、平成29年3月12日にY5前社長からX2組合員に対して口頭で訓戒がなされたものの、これが撤回されたと認識している旨説明した。会社は、懲戒処分がなされたことはない旨主張し、懲戒処分がなされているならば、文書があるはずと主張した。X2組合員は、文書がないことは認めた上で、懲戒処分が口頭でなされたことがおかしい旨主張するとともに、29.3.22誓約書こそが懲戒処分を科した根拠であると主張した。会社は、同誓約書が最終的には提出されていないこと、同誓約書をめぐりやり取りが3月12日以降になされていることを確認した。

会社が、29.3.27調査報告書に基づいて29.6.29注意処分を行ったと主張していることに関して、X2組合員は、Y6弁護士が行った事情聴取では、Y2に対するX2組合員のパワーハラスメントのことしか聞かれなかったにも関わらず、Y5前社長から、「注意処分はもはやY2さんのことは関係ない」、「そういう類いのことであって、Y2さんのことはもう関係ないんだ」と告げられたため、「じゃあ何なんですか、注意処分の理由は何ですか、5W1Hを教

えてください」とY 5前社長に求めた旨述べた。さらに、X 2組合員は、「Y 9先生、環境パワハラという言葉が使われたと思うんですけども、環境パワハラ。」と述べ、Y 9弁護士は、「ああ、そうそう。それは言ったよ、はっきりと。」と応じた。

また、組合が29.3.27調査報告書の開示を求めると、X 2組合員は、「それ、実は僕持ってるので、それ展開していいですか。」と尋ねた。会社は、なぜX 2組合員が同調査報告書を所持しているのか分からないが、X 2組合員が所持しているものについてどうするか、いいとか悪いとか言える立場ではない旨回答した。組合は、X 2組合員が同調査報告書を所持しているとしても、それは会社の内部資料であり、守秘義務等の点から、勝手に他の組合員が見ることはできないものであると主張した。会社は、正当に取得されているのか分からないから、言及することはできない旨述べた。そこで、X 2組合員が、Y 5前社長から受け取ったものであり、正当に入手したものである旨説明した。組合が、X 2組合員が会社の代表者から受け取った同調査報告書を自分たちが見ることについて問題はないか会社に尋ねると、Y 9弁護士は、「一般論ですけども、正当なことされるのであるなら、それを制止する理由はないんじゃないでしょうか」、「社長が自ら渡したんだから、それが事実であるならば正当に渡されてて、それに関して、自分についての利用その他に関しては、取得があるならば、中身としてそれを開示する、要するに何らかの、守秘義務に反するものとかそういうものでない限りは、見せることに関しては、それはとやかく言われる筋合いじゃないんじゃないでしょうか」と回答した。組合が再度確認すると、「一般論、それが正当に得られてて、守秘義務その他に反しないという、まさに一般論述べてるだけじゃないですか、私。弁護士のY 9がオーケーとは言っていないです」と回答した。組合は、個別具体的な質問に対して、一般論として回答する会社の姿勢に疑義を呈し、組合と会社の認識が異なっているから、議論が進められない旨述べた。会社は、「そこで何を進めるんですか、この件について」と尋ね、組合は、「事実確認です」、「こちらは注意処分を撤回してほしいので」と回答し、会社は、撤回は考えていない旨述べた。そこで、X 2組合員が、自分が所持している29.3.27調査報告書を読み上げることを提案し、組合も同意した。

会社は、そこまでする必要はない旨述べ、「見せないかどうかということ踏まえて、要するにそのことに関しても、1回これに関しては持ち帰って……しますよ」と回答した。

10 第4回団体交渉について

(1) 令和3年3月26日、組合と会社は、第4回団体交渉を行った。

組合側は、X2組合員、X4副執行委員長、ほか組合員6名が出席し、会社側は、Y9弁護士、Y10弁護士、Y8監査役が出席した。所要時間は、約2時間であった。第4回団体交渉の内容は次のとおりである。

ア 2.1.29懲戒処分の対象行為等について

会社は、会社と一次仕入先であるZ4ないしZ5間でのRemo Suiteの追加機能開発・検証やRemo Amber FWの検証に係る見積書や発注書、請求書、納品書、作業報告書等の取引書類を開示した上で、2.1.29懲戒処分の対象となる取引（以下「本件取引」という。）の内容について説明するとともに、これらの取引書類は、正当な取引を装うためのものであること、実際に制作されたソフトウェアを取得した者は会社ではなく、X2組合員ないしX6である旨、本件取引の相手方であるZ4ないしZ5から提出された作業実績報告書に記載されている作業内容には具体性がなく、作業が行われたとは考えていないこと、実際に作業をしたと思われるZ7とZ6はX2組合員と近い関係にあることを主張した。組合は、ソフトウェアはX2組合員が会社の新規事業開発部長として受領していると反論し、会社とZ4ないしZ5との間の取引書類に記載されている金額の合計は約260万円であり、2.5.29請求書に記載されている金額約233万円と異なる旨及び提示された資料にはZ7もZ6も出てきておらず、これらの資料のみではX2組合員が関与しているとは判断できない旨主張した。会社は、会社が発注に際して支払った金額全額ではなく、二次下請けであるZ7とZ6が請け負った金額を会社の損害と捉えて、2.5.29請求書に金額を記載しており、このことについては、2.12.3連絡書により説明している旨及び偽装工作である以上、X2組合員の名前が出てこないことは当然であるとし、Y5前社長の証言やX2組合員の自己申告等も踏まえた上で偽装工作であると判断している旨主張した。組合は、X2組合員は実態を知らないまま、見つけた書類に沿う形で1.5.13申告を書いたものであり、不正取引

について確証を得ているものではなかった旨主張した。また、組合は、Y5前社長の証言の開示を求めた。会社は、「いや、そんなことについてのことについて、ここで具体的に主張してやるんならば、もうそれについては法廷でやりましょう」と応じた。組合は、第3回団体交渉において開示を求めた発注申請書を提示するよう求めた。会社は発注申請書を用意していなかったため、次回以降開示することとした。

イ 他の従業員等の処分状況等について

組合は、発注書に押印し、本件取引に関して決裁を行った技術部長であるY11（以下「Y11技術部長」という。）に注意がなされたとの会社の説明を受けて、Y11技術部長及び発注書の作成者であり、同じく発注書に押印している営業部のY12（以下「Y12」という。）の処分状況について質問した。会社は、着任して4か月のY11技術部長が、Y5前社長の意向を受けて、内容をよく確認せずに決裁したことについて、口頭で注意がなされたこと、Y12の処分状況についてはよく分からないが、両名とも本件取引の中身は知らない旨回答した。組合は、X2組合員とY11技術部長との処分の違いについて問いただした。会社は、本件取引はX2組合員とY5前社長によって計画されたものである旨回答した。

組合は、Y5前社長は処分を受けず、損害賠償も請求されていないが、X2組合員は処分を受け、損害賠償も請求されていることについて、理由を尋ねた。会社は、Y5前社長とX2組合員が共謀して行った行為ではあるが、利益を得ているのはX2組合員であることが理由である旨回答した。

ウ 就業規則における降格事由について

会社は、第3回団体交渉において確認する旨を約束した就業規則における降格の根拠規定について説明した。会社は、就業規則第50条の柱書に「次の各号の一に該当する場合は、減給又は出勤停止に処する」と規定されており、降格について明記されていないことは認めつつ、同条の標題は「口頭戒告・譴責・減給・昇給停止・出勤停止及び降格の事由」であること、就業規則第48条には、降格を含む8種類の懲戒処分が明記されていることからすれば、就業規則の合理的解釈により、第50条に規定される事由が降格事由となり得るものであると説明した。組合がよく分からないと回答したため、会

社は同じ説明を繰り返した。

エ 複数の懲戒処分を科すことについて

組合が1つの行為に対して、2つの処分ができるのかと問いただすと、会社は、就業規則に懲戒処分の併科の規定がない場合でも、併科を認めている裁判例として、名古屋高判平成2年8月31日がある旨回答した。組合は、裁判例の事案は降格と減給に係る事案であることを確認した上で、X2組合員は降格と減給に加えて諭旨解雇とされている旨主張した。会社は、降格と減給ではなく、降格に伴う減給であり、2.1.29懲戒処分は、諭旨解雇と降格の併科である旨主張した。組合が、裁判例の事案は降格と減給の併科に係る事案であり、本件とは事案を異にする旨主張すると、会社は併科という点で同じである旨主張した。会社の主張に対して、X4副執行委員長は、「やっぱり法廷でその議論を戦わせて、どっちが正しいんだということをされればいいと思うんですよ」と発言し、会社が同意を示すと、X4副執行委員長は、「我々がね」、「組合としての自力が足りなくて申し訳ないんですけど」と発言した。

11 第5回団体交渉について

- (1) 令和3年4月3日、組合は、「第5回団体交渉申入書」を会社に送付した。同文書には、①29.6.29注意処分の撤回、②2.1.29懲戒処分の撤回、③上記①②の撤回に伴う謝罪、名誉回復、全社への周知、④2.5.29減給の撤回、⑤X2組合員の経済的損失に係る全額の支払い、⑥X2組合員の職場環境の改善、⑦X2組合員の冬季賞与の根拠説明、⑧春季生活改善要求等、⑨その他上記事項に付帯することを協議事項とすることが記載されていた。
- (2) 令和3年4月27日、組合と会社は、第5回団体交渉を行った。

組合側は、X2組合員、X4副執行委員長、X5副執行委員長、ほか組合員4名が出席し、会社側は、Y9弁護士、Y10弁護士、Y8監査役が出席した。所要時間は、約1時間45分であった。第5回団体交渉の内容は次のとおりである。

ア 2.1.29懲戒処分について

(ア) 2.1.29懲戒処分の対象について

会社は、第3回団体交渉及び第4回団体交渉において組合が求めていた会社からZ4ないしZ5への発注申請書並びにZ7がZ4に対して作成した特許出願と商標出願の調査に係る見積書

及び注文書を組合に提示した。組合は、会社が提示した文書に記載されている金額と2.5.29請求書に記載されている金額が異なる旨及び当該発注申請書にはX2組合員が本件取引に関与していることを示す証拠はなく、X2組合員が2.1.29懲戒処分を受ける理由はない旨主張した。会社は、同懲戒処分を撤回することはない旨を改めて主張するとともに、2.5.29請求書に記載されている金額は、二次下請けが請け負った金額がソフトウェアの経済評価であると捉えて、一次仕入先が取得したマージン分を控除して算出している旨、発注申請書は、あくまで表向きの手続きであり、不正取引はその裏に隠されているのであるから、発注申請書からX2組合員が本件取引に関与していることが確認できないからといって不正取引がなかったということにはならない旨及び不正取引を行ったことはX2組合員が自ら認めて申告しており、その内容は本件取引に係る書類の記載内容に一致している旨説明した。また、会社は、本件取引の発注先であるZ5のZ8社長（以下「Z8社長」という。）がZ6のZ9取締役にした平成29年8月28日のメールのうち、直接Z6とやり取りして欲しいとX2組合員から依頼されて連絡した旨、見積書を添付して欲しい旨記載されている部分を読み上げ、X2組合員を介して本件取引が行われたと主張した。X2組合員は、Z8社長と話をしたという事実はない旨主張した。

会社は、X2組合員が不正取引を行ったことはY5前社長の供述からも認められると主張し、その主張に納得できないとする組合に対し、「裁判でやりましょう、そしたら」と発言した。組合は、「先生、それ裁判でもそんなふうにおっしゃるんですか」、「訴訟の中で説明されるということですよ、裁判官が分かるように」、「それで通るもんなんですか」などと複数回述べ、会社は、X2組合員の申告と書類は矛盾なく説明できるとして、これを肯定し、「そこは、もう見解の違いですね」と述べた。

(イ) Y5前社長及び他の従業員の処分について

組合は、Y5前社長とX2組合員が共謀して不正取引を行ったと会社は主張しているが、損害賠償はX2組合員に対してのみ請求しており、Y5前社長には請求していないことを指摘した。会社は、Y5前社長は本件取引から利益を得ておらず、X2組合員のみが利

益を得ていることから、X2組合員に損害賠償を請求した旨説明した。

さらに、組合は、Y5前社長はどのような処分を受けているのか追及した。Y5前社長は令和元年6月27日に任期満了で退任しており、その点について、会社は、Y5前社長は重任の予定であったが、任期満了前に不正取引が発覚したため選任されず、事実上の首であること、コンプライアンスとの関係で辞めたことを本人が述べていることを説明した。

(ウ) 2.1.29懲戒処分の根拠及び手続について

組合は、2.1.29懲戒処分の該当事由について、就業規則のどの条文に該当するのか改めて説明を求めた。会社は、降格については就業規則第50条第4号に、諭旨解雇については就業規則第51条第1項第8号に該当する旨を説明した。組合は、それぞれの条文に「その他前各号に準ずる程度の不都合な行為」と規定されていることから、同懲戒処分の該当事由が具体的に前各号のうち、どの号に準ずると会社が判断したのか分からないと繰り返し主張し、会社は、前各号のうち何号に準ずるというものではなく、それらに準ずる程度の責任がある行為として、懲戒事由該当性が認められる旨繰り返し説明した。また、組合は、2つの処分を科すことは適当ではない旨を主張し、会社は、第4回団体交渉と同様に、併科を認める裁判例がある旨を説明し、その判示内容を読み上げた。さらに、組合は、執行猶予について就業規則に何も書かれていない旨主張した。会社は、執行猶予の意味について説明するとともに、執行猶予を付すことは、労働者にとって不利なことではない旨回答した。

組合は、懲戒処分に当たっては、懲罰委員会を設け、懲戒処分の対象者に弁明の機会を与えるべきであると主張した。会社は、X2組合員は不正取引に係る申告に際して、「責任を宥恕してくれということとその書面で」述べており、「全てをそこで述べられてる」旨回答した。組合は、「我々も分かるように、その部分は文書開示してくださいよ」と要求したが、会社は、「いや、それ以上について、私たち申し上げることございません」、「十分に御説明しましたという意味です。私たちのほうとしては十分に」などと発言した。

組合は、2.1.29懲戒処分の該当事由について、就業規則のどの条

文に該当するのかわからない旨を再度主張し、会社に説明を求めた。会社は説明に応じたが、組合が同じ質問を繰り返したため、「要するにそれはもう今ね、そこについて事実じゃなくて、考え方の今やり取りされとるだけのことだから、これ以上、そこはやっても前へは進まないと思います」と述べた。

(エ) 令和2年2月6日の面談に係るメモについて

組合から質問が続いたことに対し、会社は、「これ団交としてお話しするんであるなら、事実関係、それについていろいろと協議事項にあるところを、単に質問をかけられてるだけの話で、何を今、次にされるのかということが分からないです、こっちには」と発言した。そこで、組合は、これまでの団体交渉において開示を求めていた令和2年2月6日にX2組合員がY1社長及びY8監査役と面談した際に作成されたメモについて、再度会社に開示を求めた。会社は、Y8監査役が作成したメモ（以下「2.2.6面談メモ」という。）があることを認めた上で、同メモは、「具体的な私たちとしての覚え」、「1つの手控え」であり、組合に見せたとしても交渉が進むとは思えず、見せるつもりはない旨回答した。X2組合員は「書いてあったって、メモなんですから、それぞれそ書いた人がいるということなんですよ」、「どんなことを、何言われているかが分からない。違法行為を行った前提で会話をしてない」と発言した。その後、会社は、同メモには、X2組合員が「今回やったことは、もっと軽い処分のはずだ」という発言をした旨の記載があり、そういう行為を行った前提で会話をしたという話をしただけである旨説明した上で、改めて、同メモには会社が認識した内容が書かれており、見せる必要があるかわからない旨回答し、「1回再確認の上、それについては検討しますということです。それはどういう形かは、要するに口頭か、あるいは駄目なら駄目とかいうことをやるかもしれません」と発言した。

組合が、2.2.6面談メモに言及している3.3.11連絡書について質問しようとしたところ、会社は、「はっきり言うとね、今日のやり方というのは、……何やるかという、どこまでやっていくのか全然分かんないんですよ。おたくのほうは分かっているかもしれないけど。こちらは誠実に応じてるけど、言われるまま自分のペースだけで質問を重ねてるだけで、団交としては進んでないんですよ、これ」と

発言した。組合は、「先生おっしゃるように、いろんなことを方策しているわけじゃなくって、前回の宿題的なもの、お持ち帰りいただいたものについて検証してるというのが現在のところ……。1個目から進んでないですよ」と述べ、会社は、「1回やられた、説明したことに関しても、今日、蒸し返しでいろいろ聞かれてるじゃないですか」と応じた。

イ その他

賃上げ、再雇用制度、在宅業務設備等の春季生活改善要求について協議し、会社は、在宅業務設備の支援については自己負担となっている電気代、通信費及び備品等について過去に遡及して手当を支給することになった旨を回答した。

12 第6回団体交渉について

- (1) 令和3年5月18日、組合は、「第6回団体交渉申入書」を会社に送付した。同文書には、①29.6.29注意処分の撤回、②2.1.29懲戒処分の撤回、③上記①②の撤回に伴う謝罪、名誉回復、全社への周知、④2.5.29減給の撤回、⑤X2組合員の経済的損失に係る全額の支払い、⑥X2組合員の職場環境の改善、⑦X2組合員の冬季賞与の根拠説明、⑧春季生活改善要求等、⑨その他上記事項に付帯することを協議事項とすることが記載されていた。

同日、組合は、「お願い」を会社に送付した。同文書には、3.3.11連絡書について、①6頁に記載されている「懲戒処分の根拠は十分に検討され」を「懲戒処分の根拠は十分に検討されず」に訂正すること、②第2回団体交渉において「対象ソフトはスリーディーが使用する内容ではない」とX2組合員が説明した旨の8頁の記載を撤回すること、③令和2年2月6日のY1社長とY8監査役との面談においてX2組合員が2.1.29懲戒処分の対象の違法行為を行った前提で会話をした旨の8頁の記載を撤回することを求める旨が記載されていた。

- (2) 令和3年6月2日、組合と会社は、第6回団体交渉を行った。

組合側は、X2組合員、X4副執行委員長、X5副執行委員長、ほか組合員3名が出席し、会社側は、Y9弁護士、Y10弁護士、Y8監査役が出席した。所要時間は、約45分であった。

団体交渉の冒頭で、会社は、第5回団体交渉の前日にX2組合員が会社を被告として訴訟を提起したことを受けて、「もう具体的には、裁判でやらせていただきます」、「本日をもって団交のほうは打切り

にさせていただく予定です」、「我々としては団交としての誠意は十分尽くしたという理解でおりますので、今日、打ち切らせていただく予定です」と発言した。その上で、組合から提示を求められている資料のうち、前回の団体交渉で提出していなかったZ6とZ5との間の注文書、作業報告書及び請求書を提示した。組合は、X2組合員が取引に関与したということが分からないと主張し、会社は、Y5前社長及びZ8社長はじめ本件取引の発注先の社長の証言に基づいて総合的に判断し、X2組合員の申告からもそのように判断したと回答した。組合は、「労働環境の話というのはどうなっているんですか」など、まだ協議事項は残っているほか、他の従業員の処分状況や2.2.6面談メモについてなど説明が終わっていないこともあるとして、交渉を続ける必要がある旨主張した。会社は、「労働環境とか、いわゆる……についての御質問の出ているところに関しては、全部お答えしましたよ」、「具体的に交渉を重ね、そして尽くしてやってきたものであります。具体的に誠実義務を尽くし、ここまでやってきました、6回まで」と応じ、十分に協議を尽くしており、これ以上の進展は望めないこと及び見解が一致しない部分については訴訟で行うべきであることを主張し、団体交渉を打ち切った。

13 本件申立てに至る経緯

- (1) 令和3年4月26日、X2組合員は、会社を被告として地位確認等請求訴訟（以下「3.4.26訴訟」という。）を提起した。
- (2) 令和3年6月21日、組合は、「第7回団体交渉申入書」（以下「第7回団交申入書」という。）を会社に送付した。同文書には、①29.6.29注意処分の撤回、②2.1.29懲戒処分の撤回、③上記①②の撤回に伴う謝罪、名誉回復、全社への周知、④2.5.29減給の撤回、⑤X2組合員の経済的損失に係る全額の支払い、⑥X2組合員の職場環境の改善、⑦X2組合員の冬季賞与の根拠説明、⑧春季生活改善要求等、⑨その他上記事項に付帯することを協議事項とすることが記載されていた。上記のうち、①との関係では、29.6.29注意処分の事由について5W1Hを含む説明を求める旨、②との関係では、他の従業員の処分内容とZ5への対応について説明を求める旨、④との関係では、X2組合員の給与構成について、給与台帳の開示を求める旨、会社が主張する役職手当の根拠規定の説明を求める旨、X2組合員に家族手当と住宅手当を支給しない理由の説明を求める旨、2.7.21回答書記載の

「給与明細の諸手当の記載においては、実費に該当する通勤手当以外は重視する必要はない」旨の主張の法的根拠の説明を求める旨、⑤との関係では、31.4.12業務委託契約書案の合意事項についての会社の見解を求める旨、⑥との関係では、他の従業員からの切り離しを止めること、業務範囲の制限を止めること、適切な業務環境を与えること、人格否定を止め、謝罪すること、業務妨害を止め、謝罪することを求める旨が記載されていた。

- (3) 令和3年6月28日、会社は、「第7回団体交渉申入に対する回答書(FAX)」(以下「3.6.28回答書」という。)を組合に送付した。同文書には、上記(2)の団体交渉申入れについて検討したが、申し入れられた議題は、令和2年7月15日から6回にわたって行われた団体交渉の議題と同一のものであり、既に実質的に繰り返し交渉が行われたと認められるものであるから、今後団体交渉を重ねても行き詰まりが打開される可能性はない旨、及び会社の組合員はX2組合員1名であるところ、X2組合員は会社を被告として、これまで繰り返し交渉してきた主要な議題について3.4.26訴訟を提起し、現在、係属中であることから、上記(2)の団体交渉申入れに応じることはできない旨が記載されていた。
- (4) 令和3年7月7日、組合は、「第7回団体交渉再申入書」を会社に送付した。同文書には、3.6.28回答書について、会社は自らの主張に固執するばかりで、その主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなど誠実に交渉する義務を果たしていないこと、及び合意達成の可能性を一方的に否定し、合意達成の可能性を模索する義務を果たすことなく団体交渉を一方的に打ち切ることは、労組法第7条第2号に規定する「正当な理由がなく拒むこと」に当たり、不当労働行為に該当する旨が記載されていた。併せて、団体交渉事項が裁判所において争われていることは団体交渉を拒否する正当な理由とはいえない旨が記載されていた。
- (5) 令和3年9月15日、会社は、「第7回団体交渉申入(再申入を含む)に対する回答追加補充書(FAX)」を組合に送付した。同文書には、組合の団体交渉申入れに応じることができない理由は、既に3.6.28回答書において述べていること及び会社は団体交渉の各期日において、組合の質問や指摘事項について、逐次、説明等を行い、かつ、必要な書証を提出し、誠実に対応してきた旨が記載されているとともに、X2

組合員と会社との訴訟係属については、重要な参考事項として付記したものであって、これを団体交渉に応じない根拠としているものではない旨が記載されていた。

- (6) 令和3年10月6日、会社は、X2組合員を被告として損害賠償等請求反訴を提起した。
- (7) 令和3年10月14日、組合は、当委員会にあっせんを申請したが、令和3年11月5日、あっせんは打切りとなった。
- (8) 令和4年2月9日、組合は、当委員会に本件申立てを行った。

14 本件申立て後の事情

- (1) 組合と会社は、令和4年3月25日から同年11月11日までに、2022年春闘要求等に係る団体交渉（以下「2022春闘要求等団体交渉」という。）を7回にわたり行った。協議事項は、賃上げ、賞与制度、雇用の安定化、従業員代表の選挙の在り方等であった。
- (2) 令和4年12月20日、会社は、2022春闘要求等団体交渉に係る「第8回団体交渉への追加議題による団体交渉申入書(FAX)」を組合に送付した。同文書には、2022春闘要求等団体交渉の協議事項として、X2組合員と他の従業員との勤務場所が相違している現状、X2組合員の業務範囲、X2組合員と他の従業員との関係改善に向けてのX2組合員と会社双方の協力的かつ建設的な努力や行動の模索、その他会社とX2組合員の双方の職場環境改善に関する事項を追加したい旨が記載されていた。併せて、令和4年10月3日にY1社長とX2組合員が面談した際に、Y1社長は、X2組合員の威嚇的な行動について他の従業員が不安や恐怖を感じていることなどを指摘し、今後、X2組合員が他の従業員と同じ場所で勤務するためには、言動に十分注意して欲しい旨X2組合員に要望したことが記載されていた。
- (3) 組合と会社は、引き続き、令和4年12月から令和5年4月27日までに、2022春闘要求等に係る団体交渉を4回にわたり行った。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 会社が、令和3年6月28日付け「第7回団体交渉申入に対する回答書(FAX)」及び同年9月15日付け「第7回団体交渉申入（再申入を含む）に対する回答追加補充書(FAX)」をもって、組合からの令和3年6月21日付け及び同年7月7日付け団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由はあるといえるか。（争点①）

ア X2組合員に対する平成29年6月29日付け注意処分に係る事項と

の関係

イ X2組合員に対する令和2年1月29日付け懲戒処分通知書に係る事項との関係

ウ X2組合員の職場環境改善に係る事項との関係

(1) 申立人の主張

ア 組合は、団体交渉において、29.6.29注意処分の理由となるX2組合員の行為が、いつ、誰に対してなされたのか等を具体的に説明するよう会社に求めた。しかし、会社は十分な説明をしないまま第6回団体交渉を打ち切り、第7回団体交渉申入れを拒否していることから、会社が第7回団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるとは認められない。

イ 会社は、不正取引であると判断した本件取引に係る資料を団体交渉において提出したが、当該資料からは、X2組合員が本件取引に関与していることが確認できない。組合は、本件取引に係る発注申請書を起案した者の処分及び本件取引に関与した発注先への対応について説明を求め、2.2.6面談メモやY5前社長の証言などの開示を求めたが、会社は説明せず、開示もしていない。

組合は、X2組合員とY5前社長との間で作成された31.4.12業務委託契約書案を挙げ、X2組合員が行った取引は何ら不正なものではないことを明らかにしようとして第7回団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否している。また、組合は、2.5.29減給に係る事項について第7回団体交渉を申し入れ、給与台帳の開示や役職手当の根拠規定の説明等を求めたが、会社はこれを拒否していることから、会社が第7回団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるとは認められない。

ウ 組合は、X2組合員の職場環境改善に係る事項について、他の従業員からの切り離しを止めること等を挙げて、第7回団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否している。また、第7回団体交渉申入れに至るまでの間に、職場環境改善に係る事項について、ほとんど話し合われていないことからすれば、会社が第7回団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるとは認められない。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、X2組合員の言動について第三者に調査を依頼し、その調査結果に基づいて29.6.29注意処分を行ったものであり、その旨

を団体交渉において説明している。組合は調査結果が事実であることを受け入れず、議論は平行線となっており、団体交渉を継続しても進展は見込めない。

イ 会社は、2.1.29懲戒処分を撤回する意思はない旨及び撤回する必要がない旨、同懲戒処分の理由となる不正取引について、X2組合員とY5前社長が共謀して行ったものであると認識している旨、その根拠として、X2組合員の申告及びY5前社長の証言がある旨説明しているほか、組合の要望に応じて、就業規則上の根拠や取引の決裁者に対する処分内容を説明したり、資料を示したりするなど誠実に対応している。組合はこれを受け入れず、議論は平行線となっており、団体交渉を継続しても進展は見込めない。第7回団交申入書には、31.4.12業務委託契約書案の合意事項について会社の見解を求める旨記載されているが、X2組合員とY5前社長との間で業務委託契約が締結された事実はなく、31.4.12業務委託契約書案に記載されている事項について、合意が成立していることを証するものも一切なく、会社は完全に否定しているのであるから、このことについて協議しても事態の進展は全く期待できない。

ウ 会社は、X2組合員の勤務場所を他の従業員が勤務している4階に戻すためには、X2組合員と他の従業員との融和や関係修復を図る必要がある旨及びそのためには、X2組合員が反省の意思を示すことが必要であると考え、その旨説明しているが、組合はこれを受け入れず、議論は平行線となっており、団体交渉を継続しても進展は見込めない。

(3) 当委員会の判断

使用者は団体交渉に際し、誠実交渉義務を負い、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするなどの義務を負うところ、使用者がこの義務を尽くさないまま団体交渉を打ち切り、これを拒否することは労組法第7条第2号にいう不当労働行為に該当する。しかし、使用者には組合の要求ないし主張を受け入れたり、それに対し譲歩をしたりしなければならない義務までではないから、労使双方が団体交渉事項についてそれぞれ自己の主張、提案、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階、いわゆる行き詰まりの状況に至った場合には、使用者が団体交渉を打ち切っても、団体交渉拒否の正当な理

由があることになり、上記不当労働行為には当たらない。

そこで、それぞれの団体交渉事項との関係で、誠実に交渉が行われたものの、行き詰まりの状況に至ったといえるか否かについて、以下判断する。

ア X 2 組合員に対する平成29年6月29日付け注意処分に係る事項との関係

前記第2の3(17)、(20)、4(1)及び(3)で認定のとおり、X 2 組合員は、令和2年1月29日に実施されたY 1 社長らとの面談において、Y 2 によるパワーハラスメントの申告内容は事実ではない旨主張し、2. 5. 15質問書を通じて、面談時に約束された事実確認の結果報告を求め、組合もまた、2. 5. 15質問書と同内容の2. 5. 21質問書を送付しているところ、会社は、2. 6. 5回答書を組合に対して送付し、29. 6. 29注意処分の理由は、Y 2 から申告のあった特定の従業員に対するパワーハラスメントではなく、周囲の従業員との関係におけるパワーハラスメントないしパワーハラスメントまがいの言動である旨及びその点については、既にX 2 組合員に伝えている旨を説明している。会社はまた、前記第2の6(11)で認定のとおり、第2回団体交渉に先立ち、2. 12. 3連絡書を組合に送付し、他の従業員との関係修復について述べた文脈においてではあるが、Y 2 らに対するパワーハラスメントの有無を問題にしているのではなく、X 2 組合員が大声や威嚇的な態度で他の従業員に接しているのを見聞きしていた従業員が恐怖を感じ、トラウマとなっていることが重要である旨説明している。さらに、前記第2の7(1)エで認定のとおり、会社は、第2回団体交渉において、2. 12. 3連絡書の上記記載内容も踏まえた上で、注意処分の理由は、平成29年頃にX 2 組合員が他の従業員に対して大声を出し、威嚇的な態度をとったことであり、そのことは、Y 6 弁護士が作成した29. 3. 27調査報告書に記載されている旨、X 2 組合員も大声を出したことについては認めていた旨を繰り返し説明している。このように、会社は、29. 6. 29注意処分の理由やその根拠について、組合及びX 2 組合員に対し一定程度説明をしていることが認められる。他方、前記第2の9(1)イで認定のとおり、第3回団体交渉において、X 2 組合員は、29. 3. 27調査報告書には、X 2 組合員のY 2 に対するパワーハラスメントのみが記載されているが、Y 5 前社長は「環境型パワーハラスメント」等を問題視しているこ

とから、29.6.29注意処分の理由が分からないなどと主張しており、組合は、同注意処分の対象となったX2組合員の発言やその具体的な日時を明らかにすることや29.3.27調査報告書を開示することを会社に対して求めている。

前記第2の3(10)で認定のとおり、29.6.29注意処分が、X2組合員の言動がパワーハラスメントとして断定されるには至らなかったことを前提になされていることも併せ考えると、会社にとって、29.6.29注意処分の対象となるX2組合員の具体的発言やそれがなされた日時を特定して説明することは困難であったといえる。また、前記第2の7(1)ウ、エ及び9(1)イで認定のとおり、X2組合員は、第2回団体交渉において、自分は同調査報告書を読んでいるが、記載されている内容は事実ではない旨主張し、第3回団体交渉において、Y5 前社長から同調査報告書を受け取っていることを明らかにしていることから、同調査報告書の開示をしたとしても、協議は進展しないと会社が判断したことにも一応の理由はあるといえる。

しかし、X2組合員がなお29.6.29注意処分の理由を認識できていない旨の主張をしている中で、組合の理解を得るためにも、29.3.27調査報告書に基づいて、調査方法ないし同調査報告書作成に至る経緯や平成28年6月末から7月上旬までの間、X2組合員の言動がY2以外の従業員に不安や恐怖感を与えたことについて会社が改めて説明することは可能であったといえる。また、前記第2の9(1)イで認定のとおり、第3回団体交渉において、組合は、X2組合員が29.3.27調査報告書を所持しているとはいえ、会社の内部文書である同調査報告書を第三者である組合が見ることが許されるかどうかについて懸念を示し、最終的には、会社に同調査報告書を開示することを求め、あるいは、開示が難しいのであれば、X2組合員が所持している同調査報告書を読み上げることを提案しているが、会社は、読み上げる必要はなく、同調査報告書の開示について、持ち帰って検討する旨述べていることが認められる。このことからすれば、会社は少なくとも、組合に対し、同調査報告書について開示するか否か、開示する場合はその範囲を明らかにし、開示しない場合はその理由の説明及び支障のない範囲でその内容の説明をその後の団体交渉の席上で行う必要があったといえる。

以上のように、会社が組合に対し、29.3.27調査報告書の開示の

可否に係る回答や開示しない場合におけるその理由について説明を行っていないにも関わらず、会社が第6回団体交渉を打ち切り、29.6.29注意処分に係る事項を協議事項とする第7回団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があるとはいえない。

イ X2組合員に対する令和2年1月29日付け懲戒処分通知書に係る事項との関係

(ア) 2.1.29懲戒処分通知書に係る事項との関係で、2.1.29懲戒処分の対象である本件取引の事実関係及び同懲戒処分の根拠規定や手続等については、第2回団体交渉から第6回団体交渉の5回にわたり、各回1時間から2時間をかけて、下記のとおり協議がなされている。

a 2.1.29懲戒処分の対象行為について

前記第2の4(1)及び(3)で認定のとおり、組合が、団体交渉に先立ち、2.5.21質問書を通じて、2.1.29懲戒処分の対象となる事実関係について質問したことに対し、会社は、2.6.5回答書を通じて、X2組合員の供述、申告及び資料提供及びY5前社長の事情聴取を踏まえて同懲戒処分の対象となる事実を認定した旨、Y5前社長とX2組合員との間のメールのやり取りの内容からすれば、X2組合員は不正であることを認識していたにも関わらず本件取引に加担したと認められる旨説明している。また、前記第2の7(1)イ、8(3)、9(1)ア及び11(2)ア(エ)で認定のとおり、組合が、第2回団体交渉において、2.1.29懲戒処分の理由とされているX6へのソフトウェアの提供は、会社とX6との共同事業としてなされたものであり不正取引ではない旨主張するのに対し、会社は、同団体交渉において、平成29年8月頃に、X2組合員とY5前社長との間でX2組合員自身が不正行為を認識していることが窺われるメールがやり取りされていることについて問いただしている。会社はまた、第2回団体交渉の時点で、X2組合員が、本件取引が合法的な取引であると認識している旨の主張をしたことを受けて、第3回団体交渉において実質的な交渉ができるようにと3.3.11連絡書を送付し、同連絡書を通じて、X2組合員自らが2.1.29懲戒処分の対象とされた行為を行ったことを自白している証拠が複数あるとして、1.5.13申告のほか、平成29年7月25日から同年8月10日にかけて

てX 2 組合員とY 5 前社長間で交わされたメールの写しを引用するとともに、令和2年2月6日、X 2 組合員とY 1 社長及びY 8 監査役が面談した際、X 2 組合員が同懲戒処分の対象行為を行った前提で会話をしている記録がある旨説明している。さらに、会社は、第3回及び第5回団体交渉において、上記面談に際して、X 2 組合員が「今回やったことは、もっと軽い処分のはずだ」という発言をした旨のメモがあることを説明している。

また、前記第2の9(1)ア、10(1)ア、11(2)ア(ア)及び12(2)で認定のとおり、第3回団体交渉において、組合が、会社に対して本件取引に係る文書の開示を要求すると、会社は、第4回、第5回及び第6回団体交渉において、会社と一次仕入先との間の取引に係る見積書、発注書、請求書、納品書、作業報告書及び発注申請書等を開示し、第4回団体交渉においては、本件取引の内容について説明するとともに、これらの取引書類は正当な取引を装うために作成されたものである旨、実際に制作されたソフトウェアを取得した者は会社ではなくX 2 組合員ないしX 6 である旨主張するとともに、その根拠として、一次仕入先から提出された作業実績報告書に記載されている作業内容に具体性がなく、作業が行われたとは考えていないこと、実際に作業をしたと思われる二次下請けはX 2 組合員と近い関係にあることを説明し、また、第5回団体交渉において、一次仕入先が二次下請けに送付したメールを読み上げ、同メールにX 2 組合員の依頼を受けて連絡した旨が記載されていることを説明している。

前記第2の10(1)ア、11(2)ア(ア)及び12(2)で認定のとおり、第4回、第5回及び第6回団体交渉において、組合は、会社から開示を受けた書類には、X 2 組合員が本件取引に関与していることを示す証拠はなく、X 2 組合員が関与しているとは判断できない旨主張しているが、会社は、本件取引は偽装工作であり、偽装工作である以上、X 2 組合員の名前が出ないのは当然であると主張し、Y 5 前社長の証言やX 2 組合員の申告、本件取引に係る書類は矛盾なく説明できる旨述べている。

以上のように、会社は、2. 1. 29懲戒処分の対象行為について、各団体交渉や団体交渉間に送付された文書を通じて、組合の主

張や要求に応じる形で自己の見解やその根拠を説明するとともに、一定の範囲でその見解を基礎づける取引書類等の文書を開示するなどしていることが認められる。

b 2.1.29懲戒処分の根拠及び手続等について

前記第2の4(1)、9(1)ア、10(1)ウ及び11(2)ア(ウ)で認定のとおり、組合は、2.5.21質問書を通じて、2.1.29懲戒処分の根拠事由を就業規則の規定に照らして明らかにする旨を求め、第3回及び第4回団体交渉においては、降格の事由が就業規則に規定されていないことを指摘し、第5回団体交渉においては、2.1.29懲戒処分の該当事由について、降格は就業規則第50条第4号に、諭旨解雇は就業規則第51条第1項第8号に該当する旨の会社の説明に対し、「その他前各号に準ずる程度の不都合な行為」とは、具体的に前各号のうち、どの号に準ずると会社が判断したのか分からない旨繰り返し主張している。前記第2の4(3)で認定のとおり、会社は、2.6.5回答書を通じて、2.1.29懲戒処分の根拠は2.1.29懲戒処分通知書に記載しているとおおり、就業規則第48条第7号及び同条第6号である旨回答していたが、第3回団体交渉においては、降格の事由が就業規則に規定されていないとの指摘を踏まえ、改めて回答するとし、第4回団体交渉においては、懲戒処分の根拠事由について規定する就業規則第50条柱書に降格が明記されていないことは認めつつ、同条の標題には降格が含まれており、就業規則第48条には降格を含む8種類の懲戒処分が規定されていることから、就業規則の合理的解釈により、就業規則第50条に規定される事由が降格事由となり得る旨複数回説明している。会社はまた、第5回団体交渉においては、前各号のうち何号に準ずるというものではなく、それらに準ずる程度の責任がある行為として懲戒事由該当性が認められる旨複数回説明している。

また、前記第2の4(1)、9(1)ア及び11(2)ア(ウ)のとおり、組合は、2.5.21質問書、第3回及び第5回団体交渉を通じて、弁明の機会の付与等が就業規則に規定されていないことを指摘し、懲戒処分を行うに当たっては、弁明の機会を付与すべきである旨主張し、会社は、就業規則に規定がないことは認めた上で、X2組合員は不正取引に係る申告と併せて免責を求める書面を

提出しており、本人の弁解はなされていると認識しており、処分を見直す予定はない旨回答している。

さらに、前記第2の9(1)ア、10(1)エ及び11(2)ア(ウ)のとおり、組合は、第3回団体交渉において、就業規則において、2つの懲戒処分を同時に行うことが可能である旨規定されていないことを指摘し、第4回及び第5回団体交渉においては、1つの行為に対して懲戒処分を併科することはできない旨の主張をしている。これに対し、会社は、第3回団体交渉において、就業規則上、2つの処分を同時に行ってはならない旨の規定はないことを説明し、第4回団体交渉においては、就業規則に併科を認める規定がない場合でも併科を認める裁判例がある旨、当該裁判例の審級及び年月日とともに回答している。第4回団体交渉において、組合が裁判例の事案はX2組合員の事案とは異なっており裁判例の射程が及ばない旨主張すると、会社は併科であるという点で同様である旨回答し、同回答に対し、組合は、「やっぱり法廷でその議論を戦わせて、どっちが正しいんだということをされればいいと思うんですよ」と発言している。さらに、第5回団体交渉においては、組合が、併科の可否をめぐって第4回団体交渉と同様の主張を行い、会社は上記裁判例の判示内容を読み上げるなどしている。

以上のように、各団体交渉において協議された2.1.29懲戒処分の就業規則上の根拠規定、弁明の機会の付与の有無、併科の可否は、いずれも懲戒処分の効力に関わり得る議題であり、労使それぞれの見解の当否は当委員会の審査対象ではないが、少なくとも、この点に関する会社と組合との間の見解は大きく対立しており、同じやり取りが繰り返されていることなども踏まえると、両者の議論は平行線を辿っていると認められる。

(イ) 組合は、①本件取引に関与した従業員の処分や発注先への対応に係る状況について説明がなされていないこと、②Y5前社長の証言が開示されていないこと、③2.2.6面談メモが開示されていないこと、④給与台帳が開示されておらず、役職手当の根拠規定に係る説明や家族手当と住宅手当等に係る説明もなされていないこと、⑤31.4.12業務委託契約書案について会社の見解が示されていないことから、団体交渉は行き詰まりではない旨主

張する。そこで、それぞれについて、以下検討する。

a 本件取引に関与した従業員等の処分状況

前記第2の10(1)イ及び12(2)で認定のとおり、会社は、第4回団体交渉において、会社からZ4ないしZ5への発注書に押印し、本件取引に係る決裁を行ったY11技術部長に対して口頭注意を行ったことを説明し、発注書の作成者であり、同じく発注書に押印しているY12の処分状況については説明することなく、第6回団体交渉において交渉打切りを宣言している。懲戒処分に該当するとされる行為に関与した者が複数いることが想定される場合、当該行為の有無や当該処分の妥当性を検証するに当たり、当該行為に関与した他の者に対する処分の状況を知ることが重要であり、組合がこの点に関して説明を要求することには理由があるといえる。しかし、前記第2の10(1)イ及び11(2)ア(イ)で認定のとおり、会社は、第4回団体交渉において、Y11技術部長に対して口頭注意がなされたことについて説明しており、第4回及び第5回団体交渉において、X2組合員に対する処分が他の従業員と比べて重い理由として、本件取引がX2組合員とY5前社長の共謀に基づく不正取引である旨、X2組合員のみが本件取引によって利益を得ている旨説明している。前記(ア)のとおり、本件取引に対するX2組合員の関与の有無や程度をめぐって双方の主張は大きく対立しており、双方の主張は尽くされていること、本件取引がX2組合員とY5前社長の共謀に基づくものであり、X2組合員のみが本件取引によって利益を得ていると会社が判断したことを会社が既に説明していることからすれば、本件取引に関与したその他の従業員の処分状況や第7回団交申入書において組合が新たに説明を求めているZ5への対応を更につまびらかにしても、団体交渉が進展する見込みはないといわざるを得ない。

b Y5前社長の証言

前記第2の10(1)アで認定のとおり、第4回団体交渉において、組合はY5前社長の証言の開示を要求したが、会社は開示を拒否している。しかし、前記第2の10(1)ア及び11(2)ア(ア)で認定のとおり、第4回及び第5回団体交渉において、会社は、X2組合員が不正行為に関与していたことは、X2組合員自身の申告

及びY 5 前社長の証言並びに不正取引に係る書類を突き合わせた結果、確証が得られたものであることを説明している。また、前記第2の8(3)で認定のとおり、3.3.11連絡書を通じて、Y 5 前社長とX 2 組合員のメールのやり取りが平成29年8月9日以降途絶えているのは、これ以降のやり取りはメールではなく、口頭で行うことにしたとするY 5 前社長の供述に沿うものである旨を説明するなど、一定の回答を行っているといえる。Y 5 前社長の証言には、X 2 組合員の認識とは異なる部分が含まれる可能性はあるものの、会社は、同証言と他の証拠とを突き合わせた結果、不正取引について確証を得た旨を説明しており、前記(ア)のとおり、2.1.29懲戒処分の対象となる本件取引に係るX 2 組合員の関与に係る両者の議論が平行線を辿っている以上、同証言を開示することで団体交渉が進展するとは認められない。

c 2.2.6面談メモ

前記第2の9(1)ア及び11(2)ア(エ)で認定のとおり、第3回及び第5回団体交渉において、組合が開示を要求した2.2.6面談メモは、2.1.29懲戒処分通知書を受け取ったX 2 組合員がY 1 社長及びY 8 監査役と面談した際の会話が記録されたものであり、会社は、当該記録について、会社としての覚書、手控えと認識している旨述べている。X 2 組合員がY 1 社長及びY 8 監査役と面談した際、同懲戒処分対象の違法行為を行った前提で会話をしている旨が同メモに記載されていることは既に説明されており、記載内容にX 2 組合員の記憶や認識と異なる部分があるとしても、同メモそのものは、Y 8 監査役の認識を示すものにとすぎず、同メモを開示することにより、団体交渉が進展したとは認められない。

d 給与台帳等

前記第2の5(3)イで認定のとおり、第1回団体交渉において、降格に伴う減給の撤回又は減給割合の見直しを求める組合に対し、会社は、給与構成について、部長職は他の従業員とは賃金体系が異なること、減給に際しては激変緩和のための対応をとったことを説明した上で、減給を撤回することは困難である旨回答している。さらに、前記第2の6(1)で認定のとおり、会社は、2.7.21回答書により、部長職について年俸制がとられてい

る理由や部長職としてのX2組合員の年俸額の算出根拠、激変緩和措置の具体的な内容について、部長職以外の従業員の職能段階や号俸の区分等も挙げながら、具体的に説明を加えている。2.7.21回答書の送付以降、第7回団体交渉申入れに至るまで、組合から減給に関して新たな要求や追及がなされなかったことからすれば、第6回団体交渉時点において、会社が説明は尽くしたと判断してもやむを得ないといえる。

前記第2の13(2)で認定のとおり、組合は第7回団交申入書により、初めて役職手当の根拠規定や家族手当と住宅手当をX2組合員に支給しない理由、給与明細の諸手当の記載において、実費に該当する通勤手当以外は重視する必要がないと会社が主張する理由等について説明を求めるとともに、X2組合員の給与構成を明らかにするために給与台帳の開示を要求している。しかし、前記第2の5(3)イで認定のとおり、会社は、部長職の年俸額を算出するに当たり、役職手当的なものが含まれると説明したに過ぎないことからすれば、役職手当の根拠規定及び給与明細に係る説明や給与台帳の開示がなされたとしても、2.5.29減給の撤回に係る交渉が進展したとは認められない。また、家族手当と住宅手当に係る説明と団体交渉事項である2.5.29減給の撤回との関連性は、第7回団交申入書において必ずしも明らかではない。前記第2の6(1)で認定のとおり、会社は、組合の理解を得るために給与額の算定に係る考え方を書面で示すなど具体的に説明し、2.5.29減給の撤回が困難である旨を明らかにしていることからすれば、上記申入書により給与台帳の開示や諸手当等についての説明を求めたことをもって、会社に新たに団体交渉に応じる義務が生じているとは認められない。

e 31.4.12業務委託契約書案

前記第2の13(2)で認定のとおり、組合は、第7回団交申入書において、本件取引との関係で、31.4.12業務委託契約書案の合意事項についての会社の見解を求め、この点について協議することを新たに申し入れている。組合の申入れの趣旨は、X2組合員が行った取引は、X2組合員と会社との間で業務委託の合意がなされており、合法的なものであるとする従前からの主張を基礎づけることにあるといえるが、前記第2の8(3)、9(1)ア、10(1)

ア及び11(2)ア(ア)で認定のとおり、会社は、2.1.29懲戒処分の理由となる本件取引について、X 2 組合員とY 5 前社長が共謀して行ったものであると認識していることを繰り返し説明していることからすれば、上記申入書により31.4.12業務委託契約書案の記載事項に係る会社の見解を求めたことをもって、会社に新たに団体交渉に応じる義務が生じているとは認められない。

以上のとおり、前記 a から e は、不正取引の有無やX 2 組合員の不正取引への関与、それらに基づく2.1.29懲戒処分の撤回という団体交渉事項に関係しているものの、それぞれの事項に係る交渉を進展させる上で不可欠な要素であるとまではいえず、たとえ会社がこれらを開示等したとしても、団体交渉が進展する見込みはないといわざるを得ない。前記(ア)のとおり、会社は、組合の主張に応じる形で、2.1.29懲戒処分の対象となる本件取引の事実関係について、根拠の提示等をしながら説明、反論していること、同懲戒処分の就業規則上の根拠規定や手続等、同懲戒処分の効力に関わる労使の議論は平行線に至っていることも踏まえると、2.1.29懲戒処分通知書に係る事項に係る団体交渉は行き詰まりの状態にあったといえる。

したがって、団体交渉を継続しても進展は見込めないとして、会社が第6回団体交渉を打ち切り、2.1.29懲戒処分通知書に係る事項を協議事項とする第7回団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があるといえる。

ウ X 2 組合員の職場環境改善に係る事項との関係

前記第2の4(3)、5(3)ア、6(1)、(3)、(5)、(6)、(7)、(8)、(9)、(10)、7(1)ウ及び9(1)イで認定のとおり、会社は、第1回団体交渉に先立ち、2.6.5回答書を通じて、X 2 組合員が勤務する場所を他の従業員とは別の場所に行っているのは、X 2 組合員と他の従業員との関係悪化により事業遂行に支障が生じる状態に至ったことから、X 2 組合員が新規事業に取り組むことができる環境を提供するために行われたものである旨説明しているほか、第1回団体交渉においても、X 2 組合員と一緒に働くことができないと言っている従業員がいる旨説明している。会社はまた、第1回団体交渉において、他の従業員と直ちに交わらせることは困難であるが、どういう形で無理なく復帰できるか、慣らし期間的なものについて今後考えていく必要がある旨説明し、第1回団体交渉と第2回団体交渉との間には、2.7.

21回答書や2.7.31回答書を通じて、X2組合員は、今後、怒りなどの心情を露わにして大声で他の従業員に接したり、他の従業員を無用に委縮させたりするような言動を改める必要がある旨回答し、他の従業員との関係修復を慎重に進めるため、会社業務に復帰した後、当面の間は上司経由で他の従業員と話すこと等が考えられる旨の提案をするとともに、他の従業員との関係修復に向けた打開策や職場復帰プログラム等を協議調整する意向がある旨示している。さらに、会社は、X2組合員に対し、これまでの言動を自省し、怒りなどの心情を露わにして大声で接したり、他の従業員に無用な委縮をさせたりすることのないよう対応すること等を約する内容の2.9.2誓約書の案を含む2.9.2文書を送付し、X2組合員が署名した2.9.2誓約書を提出した場合、同誓約書を部長職以上のメンバーで共有することを提案している。令和2年9月9日にX2組合員が2.9.2誓約書の提出を拒否した際には2.10.7質問書を通じて、令和2年10月19日に組合が2.9.2誓約書の提出に抗議した際には2.10.29連絡書を通じて、2.9.2誓約書の提出を求めた趣旨は、将来に向けて他の従業員との関係修復を図ることができるようにとの思いからである旨説明するとともに、当面の間は上司経由で他の従業員と話をするという「ならし」状態からスタートし、状況を確認しながら、他の従業員と直接円滑に話すことができるよう対応を続けたい旨、他の従業員との関係修復のための具体的な提案があれば、それを示して欲しい旨組合に対して求めている。加えて、会社は、2.10.7質問書を通じて、他の従業員との関係悪化の背景に、会社の執務空間である4階において、平成29年6月以前に発生していた他の従業員に対するX2組合員のパワーハラスメントあるいはパワーハラスメントまがいの言動がある旨説明するとともに、第2回団体交渉において、当該言動については、29.3.27調査報告書に記載されている旨説明している。組合は、2.11.18要求書や第2回団体交渉を通じて、X2組合員と他の従業員との関係悪化は、会社によって演出されたものであり、パワーハラスメントに係る虚偽の嫌疑により平成29年3月に懲戒処分がなされ、当該処分が撤回されたにも関わらず、名誉回復措置がとられなかったことに起因する旨主張しているが、会社はこれに対し、かかる懲戒処分を行ったことを示す証拠はなく、そのような事実はない旨反論している。

以上のように、会社は、X2組合員が勤務する場所を他の従業員とは別の場所に行っている理由や背景事情について一定の説明をするとともに、こうした状況を解消するための具体的方法について提案し、X2組合員及び組合がこれを拒否すると、組合側から具体的提案をするよう求めている。これに対し、組合は、前記第2の6(10)及び7(1)ウで認定のとおり、他の従業員との関係悪化は会社によって演出されたものであり、関係修復に向けたX2組合員自身の反省のためには、平成28年6月ないし7月の事実解明、すなわち、X2組合員が行ったとされる言動の5W1Hを明確にすることが必須であると回答し、会社側の要求を拒否している状況にあるといえる。

なお、X2組合員の過去の言動や不正取引への関与を認め、これについて反省することを内容とする2.9.2誓約書の案が、これら事実を否認するX2組合員にとって受け入れがたいものであったことは想像に難くないが、2.9.2誓約書の案を送付した時点での職場の状況に係る会社側の認識やX2組合員の過去の言動に係る会社側の認識を前提とすれば、不合理な提案であるとまではいい難い。また、前記第2の6(7)及び(9)で認定のとおり、会社は、2.9.2誓約書の提出に固執してはならず、同誓約書を提出することができないのであれば、X2組合員と他の従業員との関係修復に係る具体的な提案をするよう組合とX2組合員に求めているが、組合とX2組合員はこれに対して何ら提案をしていない。

以上によれば、X2組合員の過去の言動について会社側になお説明すべき事項が残っていることは、前記アで判断したとおりであるが、将来に向けた職場環境改善との関係では、会社の主張及び提案は尽くされており、組合から具体的な対案等の提示がない中で、会社が協議に進展の見込みはないと考えたことにも相応の理由はある。第7回団交申入書においては、職場環境改善事項に係る議題に係る要求自体は具体化されているものの、要求内容を実現するための諸方策等に関する組合側からの新たな提案等は記載されていないことからすれば、職場環境改善に係る事項との関係で団体交渉は行き詰まりに至っていたといわざるを得ない。

したがって、会社が、第6回団体交渉を打ち切り、X2組合員の職場環境改善に係る事項を協議事項とする第7回団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があるといえる。

2 救済利益の存否（争点②）

(1) 申立人の主張

本件において、団体交渉拒否という事実は、争いようのない事実である。正当な理由のない団体交渉の拒否という事実があり、労働委員会に不当労働行為救済申立てをした後に、たとえ会社が団体交渉に応じるようになったとしても、この間の機会損失は当然に存在する。

また、救済命令があることは、会社に対して労使関係のあるべき姿を示すことにもなり、今後の労使交渉を促進する効果も期待できる。したがって、不当労働行為の救済利益は存在する。

(2) 被申立人の主張

会社は、これまで主張してきたとおり、実質的に第5回までの団体交渉で、繰り返し協議事項について説明し、必要に応じて書証を提出した。組合の第7回団体交渉要求協議事項は、従前の要求協議事項の蒸し返しに過ぎず、当該要求協議事項について団体交渉を重ねても行き詰まりが打開される可能性がなかったものである。

仮に、第7回団体交渉申入れの要求協議事項のうち、更に団体交渉を重ねる必要がある事項があったとしても、会社と組合との間で別途実施されている2022春闘要求等団体交渉が継続しており、団体交渉応諾命令を発すべき救済の利益は存在しない。

(3) 当委員会の判断

会社は、これまでの団体交渉において、繰り返し各協議事項について説明し、必要に応じて書証を提出するなどしており、第7回団体交渉申入れの要求協議事項について団体交渉を重ねても行き詰まりが打開される可能性がない旨及び更に団体交渉を重ねる必要がある事項があったとしても、会社と組合との間で別途実施されている2022春闘要求等団体交渉が継続しており、団体交渉応諾命令を発すべき救済の利益は存在しない旨主張する。しかし、前記1(3)アで判断したとおり、会社が、団体交渉において、29.6.29注意処分に係る事項のうち、29.3.27調査報告書の開示の可否に係る回答や開示しない場合におけるその理由について説明を行っていない以上、救済の利益は存在しないとする会社の主張は認められない。

3 不当労働行為の成否

前記1(3)アでみたとおり、X2組合員に対する平成29年6月29日付け注意処分に係る事項との関係において、会社が、令和3年6月28日付け

「第7回団体交渉申入に対する回答書(FAX)」及び同年9月15日付け「第7回団体交渉申入（再申入を含む）に対する回答追加補充書(FAX)」をもって、組合からの令和3年6月21日付け及び同年7月7日付け団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるとはいえず、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たると判断する。

前記1(3)イでみたとおり、X2組合員に対する令和2年1月29日付け懲戒処分通知書に係る事項との関係において、会社が、令和3年6月28日付け「第7回団体交渉申入に対する回答書(FAX)」及び同年9月15日付け「第7回団体交渉申入（再申入を含む）に対する回答追加補充書(FAX)」をもって、組合からの令和3年6月21日付け及び同年7月7日付け団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるといえることから、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらないと判断する。

前記1(3)ウでみたとおり、X2組合員の職場環境改善に係る事項との関係において、会社が、令和3年6月28日付け「第7回団体交渉申入に対する回答書(FAX)」及び同年9月15日付け「第7回団体交渉申入（再申入を含む）に対する回答追加補充書(FAX)」をもって、組合からの令和3年6月21日付け及び同年7月7日付け団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるといえることから、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらないと判断する。

4 救済の方法

前記3で判断したとおり、会社が、29.3.27調査報告書の開示の可否に係る回答や開示しない場合におけるその理由について説明をすることなく、29.6.29注意処分を協議事項とする第7回団体交渉申入れを拒否したことは、不当労働行為に該当する。もっとも、会社が第7回団体交渉申入れを拒否した後も2022春闘要求等団体交渉は継続して行われていること、令和4年12月20日に、X2組合員と他の従業員との関係性に関わる事項を含めて職場環境改善に関する事項を2022春闘要求等団体交渉の協議事項とする申入れが会社からなされていることからすれば、29.3.27調査報告書に係る説明も今後の団体交渉の中でなされることが期待される。したがって、組合に対する文書交付で足りると判断し、主文のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和5年8月25日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰 ⑩