

命 令 書

再審査申立人 X組合

再審査被申立人 Y株式会社

上記当事者間の中労委令和５年（不再）第２２号事件（初審東京都労委平成３１年（不）第４号事件）について、当委員会は、令和６年６月１９日第３１４回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員守島基博、同深道祐子、同原恵美、同安西明子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第１ 事案の概要等

１ 事案の概要

- (1) 再審査被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）にタクシー乗務員として勤務していたA₁は、平成２９年１２月２４日、再審査申立人

X組合（以下「組合」という。）を結成し、執行委員長に就任した。

(2) 平成30年9月11日、会社は、A₁が、同僚従業員に対し、社内で2回にわたり、大声で罵声を浴びせるなど社内の秩序を乱す行為に及んだとして、同人に対し、けん責処分（以下「第一次懲戒処分」という。）を行った。

(3) 会社は、社内の乗務員の親睦等を目的とする申立外C₁協力会（以下「協力会」という。）が勤務時間外に実施する「明け番集会」と称する集会（以下「明け番会」という。）の場において、会社が義務付けられている乗務員に対する研修（以下「法定研修」という。）を実施していたところ、組合は、この研修時間について時間外賃金が支払われていないとして、会社に改善を申し入れた。

協力会のC₂理事（以下「C₂協力会理事」という。）は、平成30年10月18日の明け番会で、組合の上記対応について、出席した乗務員に対し、組合はおかしな主張をしており、どしどし文句を言ってほしい旨発言した（以下「本件発言」という。）。

(4) 平成30年12月10日、会社は、A₁が会社の許可を得ることなく社内に抗議文、団体交渉申入予告通知書及び組合登記証明書（以下「組合チラシ等」という。）を貼付した行為及び協力会による有給休暇抽選会を告知するポスター（以下「抽選ポスター」という。）を剥がして持ち去った行為について、就業規則に違反するとして、同人に対し、けん責処分（以下「第二次懲戒処分」という。）を行った。

(5) 平成31年1月頃、会社は、協力会の明け番会とは別の機会に労働組合の組合員向けの法定研修を実施することとし、同研修に出席するようA₁に命ずるとともに、それを周知するポスター（以下「本件ポスター」という。）を社内に掲示した（以下、A₁に法定研修の受講を命じたこと

及び会社による本件ポスター掲示を併せて「本件業務命令等」ということがある。))。

令和元年7月12日、会社は、A₁が、法定研修の受講を拒否していること、正当な理由なく協会の掲示物を剥がしたこと及び出庫前点呼を妨害したことを理由として、同人に対し、減給処分（以下「第三次懲戒処分」という。）を行った。

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

(7) 本件は、会社のA₁に対する第一次ないし第四次懲戒処分が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号、C₂協会の理事の本件発言及び会社の本件業務命令等が同条第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立てをした事案である（以下「本件救済申立て」という。）。

2 初審における請求する救済内容の要旨

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

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

都労委は、令和5年4月18日付けで、本件救済申立てについて、申立人が主張した事由は不当労働行為に該当しないとして、本件救済申立てを棄却することを決定し、組合には同年7月11日、会社には同年6月30日、それぞれ命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

組合は、これを不服として、令和5年7月19日、初審命令の取消し及び本件救済申立ての認容を求めて、再審査を申し立てた。

4 再審査における争点

- (1) 争点1（平成30年9月11日付け懲戒処分（第一次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）
- (2) 争点2（平成30年10月18日の明け番会におけるC₂協力会理事による本件発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）
- (3) 争点3（平成30年12月10日付け懲戒処分（第二次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）
- (4) 争点4（組合員のみを対象とする研修への参加を命じたこと等（本件業務命令等）は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）
- (5) 争点5（令和元年7月12日付け懲戒処分（第三次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）
- (6) 争点6（令和元年8月30日付け懲戒処分（第四次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（平成30年9月11日付け懲戒処分（第一次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 第一次懲戒処分は、平成30年8月28日及び同年9月1日に、A₁が同僚従業員に対し、事実と相違する事柄について罵声を浴びせ、社内

の秩序を乱したことを理由とするものである。しかし、A₁は、同僚らの発言が事実とは異なると考え、通常の音量と表現で、肉体的接触もなく事実を確認したにすぎない。また、会社役員等がこの行為を直接見聞きしたものではないにもかかわらず、弁明の機会を与えることなく、A₁が職場の秩序を乱したと決めつけて懲戒処分にあつた。さらに、会社において、社員の暴言について、けん責処分とされた例はない。

以上から、第一次懲戒処分が、組合員に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入行為であることは明らかである。

イ A₁が第一次懲戒処分を含む複数の懲戒処分の無効を主張した損害賠償請求訴訟（東京地裁令和4年11月9日判決。以下「別件訴訟」という。）において、第一次懲戒処分は無効と判断され、控訴審においても維持された。したがって、これと異なる初審命令は、事実認定を誤った不当なものである。

(2) 会社の主張

ア 第一次懲戒処分は、A₁が、勤務時間中に、他の従業員を大声で恫喝した行為を理由とするもので、処分に際し、A₁から弁明を聞いており、手続は公正に行った。第一次懲戒処分は、同人の組合活動を理由としたものでも組合の弱体化を企図したものでもない。

イ 別件訴訟において、第一次懲戒処分が無効であると判断されたが、同判決は誤りであり、都労委と裁判所の判断（事実認定及び法的評価）が異なるとしても何ら問題ない。別件訴訟では、両当事者が上告せず、第一次懲戒処分は法的に無効であることが確定しているため、論理上、会社が同処分を撤回することはできない。さらに、別件訴訟で確定しているとおり、第一次懲戒処分は、不当労働行為を含んだ報復目的で行われた故意の懲戒処分ではない。

2 争点2（平成30年10月18日の明け番会におけるC₂協力会理事によ

る本件発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。)

(1) 組合の主張

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

C₂協力会理事が、本件発言の冒頭で「明け番会について、会社側より説明してくださいとのことです。」と自ら述べたことは、会社と協力会とが一体となっていたことの証左である。本件発言は、「出番の日に研修を行うと運転時間を拘束されて売上げが下がり、その結果として歩合の給与も下がる。だから、明け番の日に行うべきではないか。その代わり、それは乗務員が希望したことであるから時間外手当は放棄しろ。」との趣旨であり、乗務員に不利益な内容である。そうすると、会社が、協力会と一体となって、協力会役員に本件発言を行わせたことは明らかであり、本件発言は、組合の弱体化を企図した支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

会社と協力会とは、別個独立の団体であり、本件発言は、C₂協力会理事が今後の明け番会の開催日等について説明したにすぎず、会社が発言の内容を指示した事実はない。会社は、本件発言に何ら関与しておらず、組合活動に不当に介入したことはないから、支配介入は成立しない。

3 争点3（平成30年12月10日付け懲戒処分（第二次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

(1) 組合の主張

会社は、乗務員の有給休暇取得の抑制を図る目的で、協力会と一体となり抽選ポスターを掲示させた。組合チラシ等の貼付及び抽選ポスターの持ち去りは、いずれも暴力的な手段を用いることなく平穏な態様で行わ

れたものであって、しかも抽選ポスターは、会社の求めに応じて返却しており、いずれも正当な組合活動である。したがって、第二次懲戒処分は、組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるとする。

(2) 会社の主張

会社は、タクシー業が公共交通事業であることに鑑み、年末年始、5月の大型連休及びお盆休みの時期（以下「繁忙期」という。）において、一定の台数を確保する必要がある。そのため、会社は、以前から協力会との間で、繁忙期の有給休暇は抽選で取得することについて協定を結んでいる。したがって、抽選ポスターは、乗務員の有給休暇取得を抑制する目的で掲示されたものではない。

A₁による組合チラシ等の貼付及び抽選ポスターの持ち去りは、就業規則に違反する行為であり、上記行為に及ばなければならない緊急性や切迫性はなかった。

以上のとおり、第二次懲戒処分は、A₁の就業規則違反行為を理由とするものであって、組合活動を理由とする不利益取扱いにも組合運営に対する支配介入にも当たらない。

4 争点4（組合員のみを対象とする研修への参加を命じたこと等（本件業務命令等）は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）

(1) 組合の主張

会社は、組合員のみを対象として、明け番会とは別日の法定研修への出席を命じる業務命令を発し、さらに、「労働組合 定例会 実施」と題する本件ポスターを掲示して組合員のみの方の法定研修の実施を告知した。これは、会社が、法定研修の実施時間に対して時間外手当の支給を求めている組合の活動を嫌悪し、公然化していない組合員をあぶり出し、組合を抑圧するために行ったものである。したがって、本件業務命令等は、組合運

営に対する支配介入に当たる。

会社は、協力会の主催する明け番会の場合を借りて法定研修を実施しており、協力会が組合員の参加を拒否している以上、組合員に対する法定研修を別途開催することもやむを得ないと主張する。しかし、会社は、協力会に働きかけて明け番会への組合員の参加を拒否させ、本件業務命令等を行ったものである。会社は、組合と協力会との間で対立があったというが、A₁個人と協力会との対立があったにとどまり、組合員の研修を別日に行う理由にはならない。

(2) 会社の主張

会社は、平成30年12月頃、協力会から、明け番会で組合活動が行われるなどしたため、組合員の法定研修は別の機会に実施してほしい旨要望を受けた。会社は、協力会が主催する明け番会の場合を借りて法定研修を実施しているため、協力会の意に反して、組合員を明け番会内で法定研修に参加させることは困難であった。また、A₁と協力会会員の関係が悪化しており、両者の対立激化を防止する目的で、やむを得ず協力会会員と組合員を分けて法定研修を実施することとした。協力会会員及び組合員は、同じ内容の法定研修を受講しており、差別的な取扱いはしていない。以上のとおり、本件業務命令等は、組合運営に対する支配介入には当たらない。

なお、会社がA₁を解雇した後、組合は労働組合として活動しておらず、会社の従業員の中に、組合加入者はいない。したがって、「組合の組合員のみを対象とする研修会を中止し、組合員を通常の研修会に参加させること」との救済を求める利益は失われている。

5 争点5（令和元年7月12日付け懲戒処分（第三次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

(1) 組合の主張

ア 会社は、第三次懲戒処分の理由として、①法定研修の受講を拒否し

たこと、②掲示されていた協力会の抽選ポスターを取り外したこと、③出庫前点呼の際、従業員と口論し、制止を無視して点呼業務を妨害したことを挙げる。

しかし、①について、A₁は、法定研修に関する疑問点について会社に確認できれば法定研修に参加する旨の覚書を提出し、同研修に出席する意思があることを示しているため、受講を拒否したものではないし、法定研修を欠席した従業員を減給処分とした例はない。②について、抽選ポスターの撤去は、会社による有給休暇の時季変更権の違法な行使を阻止するために行ったものであり、正当な組合活動である。③について、A₁が点呼を妨害した事実はないし、口論の相手となった従業員は懲戒処分を受けておらず、差別的な取扱いがなされている。

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

イ 別件訴訟では、会社が、A₁に対し、法定研修の受講について業務命令を発したものとはいえ、点呼業務の妨害もなかったとして、第三次懲戒処分の一部は無効と判断された。したがって、これと異なる初審命令は、事実及び評価を誤った不当なものである。

(2) 会社の主張

ア 第三次懲戒処分の処分日は令和元年7月12日であり、同処分に係る救済申立書の提出日は令和2年9月2日であるため、申立期間を徒過しており、当該申立ては却下されるべきである。

仮に、申立期間を徒過していないとしても、同処分は、A₁が法定研修を欠席したこと等を理由として行われたものであり、組合活動を理由とした不利益取扱い又は組合活動に対する支配介入には当たらない。

イ 別件訴訟において、第三次懲戒処分は、一部無効とされたが、組合活動を妨害するためにされた処分であるとは認定されていない。

6 争点6（令和元年8月30日付け懲戒処分（第四次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

(1) 組合の主張

A₁は、令和元年7月29日の出庫前点呼時において、タクシー車両を代替えするとのB₁取締役の発言に対し、代替え予定の新型タクシーは現行のタクシーと取り回しが異なり、乗りたくない運転手が多数いることなどを、労働組合として指摘したにすぎず、点呼業務を妨害する意図はなかった。それにもかかわらず、会社が第四次懲戒処分に及んだのは、組合員に対する不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入にほかならない。

(2) 会社の主張

第四次懲戒処分の処分日は令和元年8月30日であり、同処分に係る救済申立書の提出日は令和2年9月2日であるため、申立期間を徒過しており、当該申立ては却下されるべきである。

仮に、申立期間を徒過していないとしても、同処分は、A₁が点呼を妨害したことを理由として行われたものであり、組合活動を理由とした不利益取扱い又は組合活動に対する支配介入には当たらない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、平成29年12月24日に結成された、会社の従業員及び組合が承認した者によって組織される労働組合である。組合員は、初審申立時には20名とするが、組合の代表者である執行委員長のA₁以外の組合員は公然化されておらず、組合員数は不明である。
- (2) 会社は、肩書地に事務所を置き、一般乗用旅客輸送業等を営む株式会社であり、初審結審時の従業員は約180名であった。
- (3) 会社には、乗務員が親睦等を目的として結成した協力会があり、乗務

員のほとんどが加入している。

協力会は、野球部、テニス部といったサークル活動を行うほか、繁忙期の有給休暇取得についての協議など、会社との交渉も行っていた。

また、協力会は、勤務時間外に「明け番集会」と称する集会（明け番会）を行っていた。協力会は、会社と協定を結び、明け番会後に、法定研修を行っていた。

2 乗務員の勤務シフト

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

勤 務 シ フ ト	始 業 時 刻	終 業 時 刻
A	午前6時30分	午前0時30分
B	午前7時30分	午前1時30分
C	午前8時30分	午前2時30分
D	午前9時30分	午前3時30分

3 会社の就業規則

会社における就業規則には以下の規定がある。

「(第1条～第2条略)

(誠実の義務)

第3条 従業員は、事業の公益性を自覚し、常に秩序を重んじ、会社の諸規程および上長の指示命令に従い、上長は所属従業員の人格を尊重し、誠実に職務を執行しなければならない。

(第4条～第5条略)

(服務規律)

第6条 従業員は、この規則及びその他諸規程並びにC。運営規定を誠実に守らなければならない。

(1～4略)

5. 職務上の地位を利用して自己の利益をはかってはならない。
また職務の権限範囲を越えて独断的行為をしてはならない。
6. 会社の許可を受けないで、在籍のまま他に就職、就任をしてはならない。
7. 規定時刻を守り、就業時間中許可なく職場を離れてはならない。
8. 会社の車輛、機械その他の設備を愛護し、経費、資材の節約に努め、社用物品を私用または他人の使用に供してはならない。
9. 会社の許可なく、会社の土地、建物、社用物品を業務外の目的で使用し、あるいは社外に持ち出したり、または会社の金品を流用、貸与などしてはならない。
10. 会社の許可なく、日常携行品以外で、かつ、業務に無関係の物品を社内に持ち込んではいない。
11. 運行記録計は不正に操作してはならない。
12. 乗客に対し暴言暴力を用いたり、不当不正な営業、乗車拒否等をしてサービス精神におとることをしたり、事故に対する注意を怠ったり、交通道德に反するようなことをしてはならない。
13. 不用意な流言蜚語を行ったり、他の従業員をそそのかしたり、または煽動したりしてはならない。
14. 生産意欲を阻害したり、または業務能率を低下させたり、あるいは会社業務遂行の妨げになるような行為をしてはならない。
15. 事業所内で、または会社の施設、車輛等を利用して、演説、

放送、集会、貼紙、掲示、文書の配布、その他これに準ずる行為を行うときは、事前に会社の許可を受けなければならない。

16. 就業時間中、または会社の施設、車輛等を利用して、会社の許可なく政治活動、労働組合活動、またはこれに類する活動をしてはならない。

17. 事業場の内外を問わず、窃盗、暴行、脅迫、賭博等の不正行為を行ったり、または喧嘩、口論等で他人に迷惑をかけたりするなど、風紀をみだす行為をしてはならない。

(以下略)

(第7条～第68条略)

(教育)

第69条 会社は、従業員の人格識見、知識、技能の向上をはかるため、法令、旅客接遇、事故防止、安全衛生、および労働モラルなどについて、必要に応じ教育訓練を行う。

2 従業員は会社が行う教育に積極的に参加するものとする。

(第70条～第98条略)

(懲戒の種類、方法および決定)

第99条 懲戒は譴責、減給、降格、無線営業停止、乗務禁止、出勤停止、諭旨解雇、および懲戒解雇の8種類とし、その方法はそれぞれの処分書を交付して、始末書を取り、つぎのとおり措置する。ただし情状酌量の有無、または反省の事情によって処分を軽減あるいは加重することがある。

- | | |
|-------|---|
| 1. 譴責 | 始末書を取り将来を戒める。 |
| 2. 減給 | 始末書を取り1回につき平均賃金の半日分以内を減給する。ただし、その総額は、その月の賃金総額の10分の1を超える事は |

ない。

- 3. 降格 始末書をとり資格、職階を引き下げる。
- 4. 無線営業停止 始末書をとり一定期間無線機及びA V M装置の使用を停止する。
- 5. 乗務停止 始末書をとり一定期間乗務を停止し、再教育を受けさせ、または他の業務に従事させる。
- 6. 出勤停止 始末書をとり7労働日以内の期間を定めて出勤停止を命ずる。出勤停止期間中の賃金、賞与は一切支給しない。またその期間は欠勤として取り扱う。
- 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退職届を提出するように勧告する。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。この場合の場合、退職金を支給がするが、情状により支給額を制限することがある。
- 8. 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時解雇し、退職金を支給しない。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

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

(第100条～第105条略)

(譴責、減給、降格、無線営業停止、乗務停止、出勤停止)

第106条 従業員がつぎの各号の一に該当するときは、譴責、減給、降格、無線営業停止、乗務停止、または出勤停止に処分する。

(1～3号略)

4. 業務上の指示、命令に従わないとき。

(5～7号略)

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

(9～21号略)

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

(諭旨解雇、懲戒解雇)

第107条 従業員がつぎの各号の一に該当するときは、諭旨解雇、または懲戒解雇に処する。

(1～29号略)

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

(31号略)

32. 業務上指示、命令に不当に反抗して事業場の秩序を乱したとき。

(以下略)

(第108条略)

(賞罰審議)

第109条 次の各号に該当する場合は、原則として賞罰審議委員会の審議を経て賞罰を決定する。

(1号略)

2. 第106条、第107条に該当したとき。

(賞罰審議委員会)

第110条 従業員が第9章の表彰、懲戒に該当する場合は、別に定める賞罰審議委員会において審議決定する。なお、賞罰委員会の委員は、社長の指名によりその都度決定する。

」

4 組合の結成及び活動状況

(1) 組合の結成等

ア 平成27年11月、A₁は、乗務員として会社に入社し、平成29年3月、協力会の選挙により同会会長に選出された。その後、A₁は、有給休暇の取得ルールについて会社と交渉を行ったが、進展はなかった。

A₁は、同年12月、組合を結成し、執行委員長に就いた。組合は、平成30年1月3日、「A₂」と題するブログ記事(以下「組合ブログ」という。)の掲載を始めている。

イ 平成30年3月11日、協力会において会長等の選挙が行われ、C₄が会長に選出された。また、同日、協力会の規約が「協力会の会員と労働組合の組合員を兼務することはできない」と変更されたことにより、A₁は協力会を退会した。

(2) 有給休暇に関する就業規則の変更に係る経緯

ア 組合は、平成30年3月頃、会社に対し、有給休暇の取得等に関する就業規則の変更を求め、組合から相談を受けた足立労働基準監督署は、同月14日、会社に対し、有給休暇に関する就業規則を改善するよう電話で指導をした。

イ 平成30年3月14日、A₁は、LINE(スマートフォン等で利用

できる通信手段)を用いて、同僚の乗務員であるC₂協力会理事に、足立労働基準監督署から会社に対して行政指導があったことを伝えた。

これに対し、C₂協力会理事は、「女々しいこといつまでもやってんじゃねえよ みんなに迷惑かかるようなことするなら、とっとと辞めてけよ」と返信し、A₁は、「ノーダメージです(笑) C₂さんの言う『みんな』と僕が付き合っている『みんな』は違うみたいですよ」と返信すると、C₂協力会理事は、「辞めてけ タクシー運転手にむいてないな」と返信した。

ウ 足立労働基準監督署は、会社に対し、平成30年4月4日付け是正勧告書により、有給休暇取得時に支払う賃金が法定の水準に達していないことを指摘し、是正及び報告を勧告した。

会社は、同年5月31日付け是正報告書により、有給休暇取得時の賃金は、労働基準法第12条に定める平均賃金を支払う、ただし、従来の算定がこれを上回るときは従来の算定による賃金を支払う旨報告した。

(3) 組合ブログの掲載

ア 組合ブログの記事には以下の内容が記載されている。

(ア) 平成30年3月28日の投稿記事

「体制派VS反体制派」とする見出しで、「これはまさに悪の労働組合と戦う正義のスーパー戦隊といった様相です。」「邪悪なショッカー労働組合や悪の労働基準監督署たちの魔の手から、会社の違法な就業規則を守る正義の味方、その名も、違法戦隊ポチレンジャー!」、「『違法戦隊ポチレンジャー』は「・会長レンジャー…制限選挙で選んだ協力会代表、ポチレンジャーのシンボリック的存在」、「・理事レンジャー…同じく制限選挙で選んだ会長の補佐役。ショッカー労働組合を監視する」、「・主任レンジャー…会社が選んだ監督役。

普段は反体制の仮面を被る」、「・班長レンジャー…主任の補佐役。あらゆる場面で目を光らす」、「・選挙管理レンジャー…制限選挙の立役者、労基の指導を会社からそらすために敢えて自分が犠牲になる」、「まさに五人そろっていますねえ！（笑）」などの記載がある。

(イ) 平成30年4月23日の投稿記事

「内容証明に対する反論をしますよ：その3～まとめ」とする見出しで、「文句が言いたければ弁護士任せ」、「こういうお任せ姿勢が『ポチ』と言われてしまう原因だと思いますよ。」、「そういう努力もせずに、会社任せ、弁護士任せ、自分の頭で考えずに言われたことを鵜呑み、過去の因習を鵜呑み。」、「その弱い立場であることを利用して、多数派という強い立場で、価値観や違法な制度を押し付ける。」などの記載がある。

イ 組合ブログに関する訴訟

協力会会長のC₄、協力会理事のC₅、C₂協力会理事、協力会の選挙管理委員のC₆、会社の主任班長であるC₇及び会社の班長であるC₈の6名は、平成30年6月頃、組合ブログの内容が同人らの社会的評価を低下させ、名誉感情を侵害し、精神的苦痛を被ったとして、A₁に対し、損害賠償の支払等を求める訴訟を提起し、A₁は反訴を提起した（東京地裁平成30年（ワ）第17757号、同年（ワ）第22927号）。

一審は、令和2年3月12日、本訴請求及び反訴請求をいずれも棄却し、控訴審（東京高裁令和2年（ネ）第1664号、同年（ネ）第1857号）は原判決を相当としてこれを維持した。

5 第一次懲戒処分

(1)ア 平成30年8月28日、A₁は、会社内の駐車場で、乗務員であるC₉に対し、「お前、俺と飲みに行かないよう言い回っているだろう。」

と話しかけたが、同人は、何も返答せずその場を立ち去った。会社の総務課長であるB₂（以下「B₂課長」という。）は、A₁の発言に対して、「そういう乱暴なことってというのは、分かっていると思うけど、だめだよ。」と口頭で注意した。

イ 平成30年8月頃、会社の親睦団体（C₁₀会）の宴席で、C₇は、「A₁さんが記載しているブログによって、名誉が毀損されたので、裁判を起こしている。」旨の発言をした。これについて、A₁は、同年9月1日の朝、会社の駐車場で、C₇に対し、「お前、俺が訴えたと言っているんだってな。」と話しかけた。C₇は、「ちがうよ。そんな事は言っていないよ。」と述べたが、A₁が二人の従業員から聞いている旨述べてさらに詰め寄ったため、C₇は、確認する旨伝えてその場を離れた。

(2) 平成30年9月6日、会社は、A₁に対し、上記(1)ア及びイ記載のA₁の各言動について、同月11日付け処分通知書により、けん責処分（第一次懲戒処分）を通知した。

同処分通知書には、処分内容として「けん責処分とする旨、就業規則第99条に従い平成30年9月15日までに始末書の提出を命じる旨」が記載され、根拠規定として、就業規則第107条第30号及び第32号が記載され、処分事由の認定理由には、「貴殿は、平成30年8月28日、同僚従業員に対し、事実とは相違する事柄について、会社内で大声で罵声を浴びせる行為をなし、その行為について当社は貴殿に対し、今後、そのような行為をしないように口頭で注意した。それにも関わらず、貴殿は、平成30年9月1日、再び、別の同僚従業員に前記述同様事実とは相違する事柄について、会社内で大声で罵声を浴びせるなどし、社内の秩序を乱す行為をした。」との記載があった。

6 C₂協力会理事の本件発言

- (1) 会社は、協力会と協定を締結し、協力会が主催する明け番会の場合を借りて法定研修を月1度、2日に分けて実施していた。協力会は、法定研修を労働時間外で実施してほしい旨要望しており、その場合の残業手当は請求しない旨申し出ていたことから、上記方法で実施されていた。
- (2) C₂協力会理事は、平成30年10月18日、明け番会において、乗務員約70人の前で、「明け番会について、会社側より説明してくださいとのことです。明け番会は明け番の日に行うのが良いとのことで、労働組合が言う出番の日に明け番会に出席すると皆さま方乗務員の売上げが下がります。こんなバカなことを言っている、そういう労働組合に対してどしどし文句を言ってください。」と発言（本件発言）した。
- (3) 平成30年10月19日、法定研修受講のため明け番会に出席していたA₁は、B₁取締役に対し、この明け番会は時間外に行われているものであるので、時間外賃金の支払を要求する等と発言した。B₁取締役が、その要求は組合としてのものかと質問すると、A₁は一従業員としての要求であると回答した。

7 第二次懲戒処分

- (1) 会社は、公共輸送機関として、繁忙期に稼働するタクシー台数を確保すべく、有給休暇を分散して取得してもらうため協力会と協議を行っていた。そこで、協力会は、会社の許可を受けて「有給休暇について」と題するポスター（抽選ポスター）を社内に掲示し、乗務員に対して繁忙期に合わせて抽選で有給休暇を取得するよう案内していた。
- (2) 平成30年11月14日頃、協力会は、会社の許可を受けて抽選ポスターを社内に掲示した。同ポスターには、「乗務員各位 正月 有給休暇について」として、12月24日、同月31日、1月1日から5日及び14日を抽選の対象日とすること、「これに抽選しない方は、12／18～1／17の間で基本的に1個、先着順にて受付致します（重複抽選不

可（指定公休日を除く）尚、上記抽選に外れた方も同期間内の空いている日に取る事が出来ます」等の記載があった。

- (3)ア 平成30年11月16日、A₁は、会社の許可を得ることなく、掲示されていた抽選ポスター付近に、抗議文、団体交渉申入予告通知書及び組合登記証明書（組合チラシ等）を貼付した。

抗議文には、「このポスターは、運転手に対して、『あたかもこの抽選を受けないと年末年始の有給休暇が適法に取得できないように誤解させる内容』です。そのような誤解は、適正な休暇の取得を抑制する効果を生み、ひいては休暇の抑制から過労を生み、過労から交通事故を生じさせることにも繋がります。よって会社側に対して、適正な施設管理権の行使を要求し、このような交通事故の起因に繋がるポスターは直ちに撤廃して頂くことを求めます。」との記載があり、組合名及び執行委員長としてA₁の氏名が記載されていた。

また、団体交渉申入予告通知書には、『あたかも抽選を受けないと有給休暇が取得できない』と誤解させ、誤解から過労による交通事故を生じさせるポスターを撤去するために、適正な施設管理権を行使することを要求する。」との記載があった。

- イ 同月17日、A₁は、無断で抽選ポスターを剥がして持ち去った。

会社は、A₁に持ち去った抽選ポスターの返却を指示し、A₁は同月18日に返却すると報告したが、返却されたのは同月19日であった。

- (4) 会社は、A₁に対し、平成30年12月10日付け処分通知書により、けん責処分（第二次懲戒処分）を通知した。

同通知書には、処分内容として「貴殿を譴責処分とする。就業規則第99条に従い、貴殿に対し、平成30年12月15日までに始末書を提出するよう命じる。」、根拠規定として「就業規則第6条9. 15. 16. 17. 及び第106条、4. 22.」、処分事由の認定事実として「貴殿

は平成30年11月16日、会社の施設である休憩室の入口ガラスに施設管理者の許可無く、ビラ3枚を掲示した。また、翌、11月17日には、同場所に許可を得て掲示されていた掲示物を越権行為により剥がし持ち去り隠匿した。当社からの指示により11月18日には返すとの報告であったが、その掲示物が返還されたのは、平成30年11月19日であった。」と記載されていた。

8 本件業務命令等

- (1) A₁は、協力会を退会した後も、協力会会員と一緒に法定研修を受けていたところ、平成30年12月頃、協力会は、会社に対し、明け番会や法定研修の際、A₁が組合活動を行うなど、運営の妨害行為を行ったことを理由に、組合員に対する法定研修は協力会の明け番会とは別の日で行うよう要望した。
- (2) 会社は、紛争が生じることを防止するため、平成31年1月以降、協力会会員と組合員を別日に法定研修を行うこととした。
- (3) 会社は、A₁に対し、法定研修を明け番会と別日に行うので出席するよう命じ、平成31年1月19日、会社は、以下の内容の本件ポスターを社内に掲示した（本件業務命令等）。なお、本件ポスターにおける「乗務員教育」とは、法定研修を指す。

「 労働組合 定例会 実施

実施日

2019年1月24日木曜日

開始時間

午前10時

開始場所

2階会議室

実施内容

乗務員教育・イベント表彰

年間表彰・

新春特別口演 C₁₁ 師匠

以上

Y 株式会社 』

- (4) 平成31年1月24日、会社は、労働組合に加入している従業員に対して法定研修を行い、A₁は勤務時間内に受講した。同研修は、協力会の明け番会で行われた法定研修を撮影したビデオを視聴する方法で行われ、会社の管理者が1名立ち会った。

9 第三次懲戒処分

- (1)ア 平成31年2月26日、会社は、A₁に対して、組合員向け法定研修を同月28日及び同年3月1日に開催する旨を口頭で伝えたところ、A₁は、同年2月28日の法定研修には参加できない旨述べ、その後、B₂課長に電話で、同年3月1日の法定研修には参加する旨を述べた。B₂課長は、A₁に対し、同日ではA₁の所定労働時間外に法定研修を受けさせることになるので、実施できない旨伝えた。

イ A₁は、組合の執行委員長として作成した平成31年3月21日付けの「覚書」と題する書面を会社に提出した。

同書面には、同月19日にB₂課長から伝えられた3月27日及び29日に開催予定の2月度の組合員向け法定研修及び今後の法定研修については、「以下の事項について確認ができ次第出席することを約束するとともに、確認ができるまでは研修の参加を保留にする」と記載され、確認事項として、①組合員向け法定研修は、組合員のあぶり出しを目的としたものではないこと、②予定される法定研修が隔日のため、反対番の組合員に対して研修参加の機会が確保されないことの理由、③法定研修が「運転手の法的義務」であることの根拠、が記

載されていた。

- (2) 平成31年4月15日、A₁は、協力会が社内に掲示していたゴールデンウィークにおける有給休暇抽選ポスター(抽選ポスター)を無断で剥がし、持ち去った。
- (3) 令和元年6月15日午前5時50分頃、A₁は、従業員と口論になり、B₂課長が制止したところ、B₂課長とも口論になり、その場にいた他の運転手から、「迷惑だよ。個人的なことならほかでやってくれ。」との発言があった。
- (4) 会社は、A₁に対し、令和元年6月21日付け文書により、会社の実施する法定研修の受講の義務を果たしていないとして、受講を拒否する行為は就業規則第69条及び乗務員服務規律第33条に抵触する旨、このまま受講を拒否する場合は乗務禁止等の対処が不可欠である旨通知するとともに、追って知らせる開催日時の令和元年6月度の法定研修に出席することを業務命令として通知した。
- (5) 会社は、A₁に対し、令和元年7月12日付け通知書を送付し、減給処分(第三次懲戒処分)を通知した。同通知書には、A₁が、平成31年2月以降法定研修の受講を拒否していること、同年4月15日に協力会が掲示していた掲示物を無断で取り外す行為に及んだが同行為は2回目であること、及び令和元年6月15日の出庫前点呼の際に従業員と口論となり、制止しようとした管理職の指示を無視して発言を続け、点呼業務を妨害したことが、就業規則第3条、第6条第14号、第16号、第17号及び第106条第4号、第8号、第22号に該当し、A₁に対して就業規則第99条の減給処分(平均賃金の半日分×3事案)にする旨記載されていた。

10 第四次懲戒処分

- (1) B₁取締役が、令和元年7月29日午前9時頃の出庫前点呼時、乗務員

に対し、最近事故が多いこと、タクシー車両を新型タクシーへ代替えること等を話したところ、A₁は、「事故とジャパンは関係ない。そんなことを点呼で話をするな。」「俺はジャパンに乗りたくない。コンフォートがいいんだ。」「だいたいこんな話をしているから、事故が減らないんじゃないか。」などと発言した。

これに対し、B₁取締役が、A₁に業務を妨害するような発言をしないよう注意したが、A₁は発言を止めることなく、「ジャパン代替と事故は関係ない。」「そんな話をするな。」「まともな点呼をしろ。」「俺は、こんな点呼を受けさせられて、頭にきている。」などと大声で発言した（なお、「ジャパン」とは代替え予定の新型タクシーであり、「コンフォート」は現行のタクシーを示す。）。

- (2) 会社は、令和元年8月30日付け通知書をA₁に送付し、減給処分（第四次懲戒処分）を通知した。同通知書には、A₁が上記(1)記載の発言を行い、B₁取締役外1名の従業員を畏怖させる行為に及んだとして、就業規則第6条第5号及び第14号に違反し、第106条第4号及び第22号に該当するとして、減給処分とする旨記載されていた。

1.1 不当労働行為救済申立ての経緯

- (1) 平成31年1月24日、組合は、都労委に対し、本件業務命令等（争点4）につき、救済申立てを行い、同年4月8日、第一次懲戒処分（争点1）、本件発言（争点2）及び第二次懲戒処分（争点3）に関する事項を、請求する救済の内容に追加した。
- (2) 組合は、令和2年8月31日付け不当労働行為救済申立書(1)により、第三次懲戒処分（争点5）に係る救済を求め、同日付け不当労働行為救済申立書(2)により第四次懲戒処分（争点6）に係る救済を求め、両申立書は同年9月2日、都労委に受理された。

なお、組合は、都労委における上記(1)に係る調査手続において、令和

元年7月18日に第三次懲戒処分のお知らせを証拠として提出し、令和2年6月10日に第三次及び第四次懲戒処分が不当労働行為に当たると主張する準備書面(11)及び第四次懲戒処分のお知らせを証拠として提出した。また、組合は、令和2年8月27日の第10回調査期日において、争点案についての意見として、第三次及び第四次懲戒処分についての審理を求める旨述べた。

1.2 別件訴訟

- (1) A₁は、第一次、第三次及び第四次懲戒処分が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認できない違法かつ無効なものであり、各処分により損害を受けた等として不法行為に基づく損害賠償を請求する別件訴訟（東京地裁令和元年（ワ）第28532号他）を提起した。

一審は、第一次懲戒処分の各事由は、就業規則第107条第30号及び同条第32号に該当せず、懲戒事由がないことを理由に無効とし、第三次懲戒処分は、①法定研修の受講拒否、②社内に掲示された抽選ポスターを剥がし取ったこと、③出庫前点呼の妨害という各懲戒事由のうち、①について、会社は、平成31年1月19日以降、A₁に法定研修の日を通知せず、また、法定研修を受講するよう業務命令を発したこともなかったと認定し、③について、A₁の言動が点呼を妨害したとはいえないとして、減給処分の一部を無効と判断した。他方、第三次懲戒処分の一部及び第四次懲戒処分は、いずれも有効と判断されている（なお、第二次懲戒処分は、別件訴訟の対象とされていない。）。

- (2) 別件訴訟の控訴審（東京高裁令和4年（ネ）第5643号他）は、会社の控訴及びA₁の附帯控訴をいずれも棄却し、原判決を維持した。

なお、A₁は、控訴審において、第一次及び第三次懲戒処分が、不当労働行為を含んだ報復目的で行われた故意の懲戒処分である旨主張した

が、控訴審判決は、A₁の主張するような目的で各処分が行われたことをうかがわせる事情を認めるに足る証拠はないとしてA₁の上記主張を排斥した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（平成30年9月11日付け懲戒処分（第一次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

- (1) 組合は、会社が不当労働行為意思に基づき第一次懲戒処分をした旨主張する。もっとも、第一次懲戒処分と近接する時期に、組合と会社との間で具体的な紛争が生じていた形跡は見受けられず、平成30年8月28日及び同年9月1日に、A₁と従業員間のトラブルとみられる事象が連続して発生し、その約10日後に第一次懲戒処分がされている（前記第3の5）ことからすれば、2度の個人間のトラブルを直接の契機としてされたものであることがうかがわれる。さらに、組合の相談を契機として労働基準監督署から会社が是正勧告を受けた時期（前記第3の4(2)）や組合ブログで会社従業員を揶揄するような記事を掲載した時期（同(3)）といった組合活動が活発に行われていた時期の周辺には懲戒処分等がされておらず、選択された処遇は懲戒処分の中で最も軽いものであり、不自然に均衡を欠くものでもない。

組合は、別件訴訟において第一次懲戒処分が無効とされた旨主張するが、別件訴訟の判決は、会社による就業規則の解釈・適用に誤りがあつた旨判断したにすぎず、報復目的で行われた故意の懲戒処分であるとするA₁の主張を控訴審が明確に排斥した（前記第3の12(2)）ことも踏まえると、同処分が私法上無効とされたことが、直ちに不当労働行為意思に基づく処分であるとの評価に繋がるものでないことは明らかである。組合の主張はいずれも、第一次懲戒処分の私法上の効力に影響する

事情を挙げるにとどまり、不当労働行為意思を推認させるものとは評価できない。

その他、第一次懲戒処分が不当労働行為意思に基づくものであることを推認させる事情は認められない。

- (2) 以上から、第一次懲戒処分について、会社に不当労働行為意思があったとは認められず、労組法第7条第1号に該当しない。また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められず、同条第3号に該当しない。

2 争点2（平成30年10月18日の明け番会におけるC₂協力会理事による本件発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）

- (1) 組合は、会社が、協力会と一体となって、C₂協力会理事に本件発言を行わせ、組合に対する悪印象を持たせようとした旨主張する。

しかし、C₂協力会理事の会社における地位は一乗務員にすぎず、会社が、C₂協力会理事に対して本件発言を指示したことを示す証拠はない。他方で、C₂協力会理事とA₁のLINEのやり取り（前記第3の4(2)イ）からは、両者の関係が陰悪であったことがうかがわれることに加え、本件発言当時、C₂協力会理事を含む会社従業員数名が、A₁を被告として、組合ブログの記事が名誉を毀損するものである旨主張して提訴した訴訟が係属していたこと（同(3)イ）からすれば、本件発言は、A₁に対するC₂協力会理事個人の認識からされたものとみても不自然でなく、会社の指示がなければ本件発言をするはずがないとの評価もできない。

したがって、会社が本件発言をさせたとは認められず、組合の主張は、その前提から採用することができない。

- (2) 以上から、本件発言が、会社によって組合の弱体化を企図して行われたものとは認められず、労組法第7条第3号に該当しない。

3 争点3（平成30年12月10日付け懲戒処分（第二次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

- (1) 組合は、会社が不当労働行為意思に基づき第二次懲戒処分をした旨主張する。そこで懲戒事由についてみると、A₁は、平成30年11月16日、無断で組合チラシ等を社内に貼付し、同月17日、社内に掲示されていた抽選ポスターを無断で剥がして持ち去った（前記第3の7(3)）ものがあり、これらが就業規則に違反する行為であることは明らかである。そして、けん責処分は、懲戒処分の中で最も軽い処遇であることからすれば、その処遇選択は不自然に均衡を欠くものとはいえない。

組合は、上記各行為が正当な組合活動である旨主張するが、これまで組合が組合チラシ等の掲示場所及び掲示手続並びに繁忙期の有給休暇取得について会社と交渉をしたり、抽選ポスターの記載内容について協議を申し入れたりすることさえなく実力行使に及んだものであって、このような行為を正当な組合活動と評価することはできない。

その他、第二次懲戒処分が不当労働行為意思に基づくものであることを推認させる事情は認められない。

- (2) 以上から、第二次懲戒処分について、会社に不当労働行為意思があったとは認められず、労組法第7条第1号に該当しない。また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められず、同条第3号に該当しない。

4 争点4（組合員のみを対象とする研修への参加を命じたこと等（本件業務命令等）は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）

- (1) 組合は、本件業務命令等が、公然化していない組合員をあぶり出すために行われたものである旨主張する。しかし、仮に会社がそのような目的から本件業務命令等をしたとしても、会社は非公然組合員を把握できていない以上、明け番会における法定研修から非公然組合員を排除することは不可能であり、非公然組合員は、明け番会における法定研修を受講し続けることが可能である。逆に、労働組合に所属していない従業員が、勤務時間内に法定研修を受講したいと考え、明け番会とは別日に設定された

法定研修を受講したとしても、会社は当該受講者が労働組合に所属しているか否かを客観的に判別する術を持たないのであるから、別日に設定した法定研修から非組合員を排除することもまた不可能である。結局のところ、別日に実施された法定研修の受講者は、労働組合の組合員であるかもしれないし、組合員ではないかもしれないという事態が生じるにすぎない。したがって、本件業務命令等は、非組合員をあぶり出すという目的の達成に適合するような手段とは到底いえず、組合の弱体化を企図して行われたものであるとは評価できない。

また、組合は、会社が協力会に働きかけて組合員の参加を拒否させた旨主張するが、会社がそのような働きかけを行った証拠はない。むしろ、一部の協力会会員が、平成30年6月頃、組合ブログについて名誉毀損等を主張して提訴するなど（前記第3の4(3)イ）、本件業務命令等が行われる以前から協力会と組合との対立が顕在化しており、明け番会において実施された同年10月19日の法定研修に際して、A₁がB₁取締役に対し、組合の主張と同旨の時間外賃金の支払要求をした（前記第3の6(3)）ことから、協力会としては、明け番会において組合の主張を掲げた活動が行われ、明け番会の運営を妨害されたと受け止め、同年12月、組合員に対する法定研修を別日に設定するよう要望するに至ったという経過に不自然な点は見られず、また、協力会からの要望に応じざるを得なかったとする会社の主張が不合理ともいえない。したがって、組合の上記主張は採用できない。

(2) 以上から、本件業務命令等が、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められず、労組法第7条第3号に該当しない。

5 争点5（令和元年7月12日付け懲戒処分（第三次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

(1) 第三次懲戒処分の処分日は令和元年7月12日であり、同処分に係る

救済申立書は令和２年９月２日に提出された。もっとも、組合は、第一次及び第二次懲戒処分等の審理において、第三次懲戒処分の通知書を証拠提出し、同年６月１０日提出の準備書面(11)で、第三次懲戒処分についても審理を求める意思を明らかにしていた（前記第３の１１(2)）ことに鑑みれば、実質的には、申立期間内に申立てがされたといえる。

- (2) 組合は、会社が不当労働行為意思に基づき第三次懲戒処分をした旨主張する。そこで、各懲戒事由（①法定研修の受講を拒否したこと、②掲示されていた協力会の抽選ポスターを取り外したこと、③出庫前点呼の際、従業員と口論し、制止を無視して点呼業務を妨害したこと）について検討する。

①についてみると、会社が、平成３１年３月１９日、A₁に対し、３月に実施予定の法定研修の日程を伝えた後、A₁が組合執行委員長として作成し、提出した同月２１日付けの覚書には、確認したい事項について会社の応答があるまで法定研修への参加を留保する旨記載されており（前記第３の９(1)）、このような経緯を踏まえると、会社は、同月１９日に伝えた法定研修の受講をA₁が拒否したと判断したとしても不合理とはいえない。②は、第二次懲戒処分（前記第４の３(1)）と同様、掲示物を無断で取り外すことは就業規則違反であり、③は、出庫前点呼が行われていた中での出来事であるか否かは判然としないものの、少なくとも点呼開始直前に、点呼が行われる場所において口論に及び、その場にいた他の従業員が苦情を述べる程度には不穏当な状態であったことがうかがわれるのであるから、会社がA₁の言動を懲戒対象になると判断したとしても不合理とはいえない。加えて、A₁が第二次懲戒処分から半年も経たずに同種の行為（上記②）を繰り返したことを考えれば、減給処分という処遇選択が均衡を欠くものともいえない。なお、就業規則第９９条第２項によれば、懲戒処分は段階的に行うこととされているところ、既にけん責処分を受

けているA₁と、他の従業員との間で懲戒処分の有無や程度に差が生じるとしても不合理ではなく、この点に関する組合の主張は採用できない。

その他、第三次懲戒処分が不当労働行為意思に基づくものであることを推認させる事情は認められない。

- (3) 以上から、第三次懲戒処分について、会社に不当労働行為意思があったとは認められず、労組法第7条第1号に該当しない。また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められず、同条第3号に該当しない。

6 争点6（令和元年8月30日付け懲戒処分（第四次懲戒処分）は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）

- (1) 第四次懲戒処分の処分日は令和元年8月30日であり、同処分に係る救済申立書は令和2年9月2日に提出された。もっとも、組合は、第一次及び第二次懲戒処分等の審理において、第四次懲戒処分の通知書を証拠提出し、令和2年8月27日の第10回調査期日において、第三次及び第四次懲戒処分について審理を求める意思を明らかにしていた（前記第3の11(2)）ことに鑑みれば、実質的には、申立期間内に申立てがされたといえる。

- (2) 組合は、会社が不当労働行為意思に基づき第四次懲戒処分をした旨主張する。そこで懲戒事由についてみると、A₁は、出庫前点呼開始後、B₁取締役の説明を遮る形で関係のない発言を繰り返し、発言をやめるよう注意された後も、これを無視して同様の発言を繰り返し、点呼業務を妨害したことが認められる（前記第3の10(1)）。なお、前記第3の10(1)記載の言動が点呼業務の妨げになることは明白であり、点呼業務を妨害する意図はなかったなどとする組合の主張は採用できない。

そして、別件訴訟においても、A₁の行為が就業規則に違反するものであって、これまでの処分歴を踏まえると減給処分は社会通念上相当といえ、第四次懲戒処分は有効である旨判断されたこと（前記第3の12(1)）

に鑑みれば、会社が第四次懲戒処分をしたことは合理的理由があったといえる。

したがって、第四次懲戒処分が不当労働行為意思に基づくものであることを推認させる事情は認められない。

- (3) 以上から、第四次懲戒処分について、会社に不当労働行為意思があったとは認められず、労組法第7条第1号に該当しない。また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められず、同条第3号に該当しない。

7 結論

以上から、組合の主張する事由は不当労働行為に該当せず、本件再審査申立てには理由がない。

第5 法律上の根拠

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和6年6月19日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦