

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表社員 B 1 会 社
 代表社員職務執行者 B 2

上記当事者間の都労委令和 2 年不第88号事件について、当委員会は、令和 6 年 8 月 6 日第1846回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨等

1 事案の概要

平成30年 7 月 1 日、A 2（以下「A 2」という。）は被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）にマネージャー職として入社し、会社の糖尿病事業部（以下「ADC 事業部」という。）の CRM マーケティングマネージャー（以下「CRM ポジション」という。）として CRM 業務（注：医療関係者ではなく直接患者を対象とするマーケティング業務）に従事した。

30 年 9 月頃、A 2 は、当時の上司が委託業者と不可解な取引をしているとの疑念を抱き、その旨を職場の上席者や人事部などに申告した。

31年3月14日、会社は、A2に対して、CRMポジションを廃止すること及び現在の空きポジションは品質管理部門（以下「品質管理ポジション」という。）のみであることを告げるとともに、同人に退職を勧奨した。

3月18日、A2は申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入し、同日、組合は会社に団体交渉を申し入れた。

4月9日、第1回団体交渉が開催され、会社は、A2の配転先として提示した品質管理ポジションについて説明すると共に、配転にA2が同意しない場合には配転命令を発する旨を述べるなどした。

令和元年6月19日、会社は、A2が問題のある言動を行ったとして、懲戒委員会を開催して処分を検討したが、懲戒処分は実施せずに指導にとどめるとして、9月24日付けで同人に「警告・注意指導書」（以下「本件注意指導書」という。）を交付した。

8月6日、第3回団体交渉が開催され、会社は、組合に対して、A2の配転予定先を品質管理ポジションから、本社のセールス・オペレーション・マネージャー（以下「本社新ポジション」という。）に変更する旨を告げ、その後、A2に対して、10月1日付けで本社新ポジションへの配転を命じた。

2年8月13日、会社は、A2が問題のある言動を行ったとして、同人への事情聴取を行い、同月19日、同人に対して20日間の出勤停止の懲戒処分（以下「本件出勤停止処分」という。）を行った。

3年2月1日、会社は、A2が問題のある言動を行ったとして、同人に自宅待機を命じ、3月17日、同人に対して懲戒解雇及び予備的に普通解雇することを通知した。

2 本件の争点

本件は、以下の事項がそれぞれ争われた事案である。

- (1) 会社が、A2に対して、元年9月24日付けで本件注意指導書を交付したこと、10月1日付けで配転命令を発したこと及び2年8月19日付けで本件出勤停止処分をしたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）。
- (2) 元年9月24日、10月29日、2年1月14日、6月26日、3年2月18日及び3月16日の各団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる

か否か（争点２）。

- (3) 会社が３年３月17日付けでＡ２を懲戒解雇又は予備的に普通解雇としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点３）。

3 請求する救済の内容の要旨

組合は、本件申立て後に請求する救済の内容を追加し、最終的な本件の請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) Ａ２に対する配転命令、本件注意指導書及び本件出勤停止処分を撤回するとともに、組合を弱体化させないこと。
- (2) Ａ２に対する配転命令、本件注意指導書及び本件出勤停止処分に係る団体交渉に誠実に応ずること。
- (3) 懲戒事由に係る団体交渉に誠実に応ずること。
- (4) Ａ２に対する懲戒解雇及び普通解雇を撤回すること。
- (5) 謝罪文の手交、掲示及び主要紙への掲載

第２ 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、中小企業で働く労働者などを中心に組織する個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約800名である。
- (2) 被申立人会社は、米国に所在する本社（以下「米国本社」という。）の日本法人であり、肩書地に本店を置き、医療機器や医薬品等の製造販売を主な事業とする合同会社で、本件申立時の従業員数は約800名である。

なお、米国本社は、世界各国に子会社を有して事業展開しており、会社は、シンガポールに拠点を置くアジア太平洋部門の傘下にある。

2 Ａ２の入社とＣＲＭポジションの廃止

- (1) 平成30年７月１日、Ａ２は会社にマネージャー職の正社員として入社し、会社の本社のＡＤＣ事業部のＣＲＭポジションに就いて、ＣＲＭ業務に従事した。なお、会社がＡ２に交付した採用通知書に記載された主な雇用条件等は、以下アないしウのとおりである。

ア 入社時職務・等級：ＣＲＭマーケティングマネージャー・17等級

イ 入社時勤務地：本社

ウ 賃金：基本給月額960,000円（10月以降は月額1,003,637円）

- (2) 30年9月頃、A2は、自身の当時の上司がCRM業務に関して委託業者と不可解な取引をしている（以下「本件会計問題」という。）との疑念を抱き、その旨をADC事業部の幹部、人事部及び法務部に申告した。

その後、会社は、A2を含めたCRM業務の関係者から事情を聴くなどの調査を行った。なお、上記の当時のA2の上司はその後退職した。

- (3) 31年3月14日、会社は、A2と面談を行い、①CRMポジションを廃止すること、②現在の空きポジションは品質管理ポジションのみであること、③配転を希望せずに退職する場合の退職条件を提示して退職を勧奨することを告げた。

3 A2の組合加入等

- (1) 3月18日、A2は組合に加入し、同日及び3月26日、組合は、会社に対して、同人の組合加入を通知し、退職勧奨の撤回などを求める旨の団体交渉申入書を送付した。なお、当該団体交渉申入書には、A2は退職勧奨を受けた後に〇〇疾患に罹患している旨が記載されていた。

- (2) 3月26日、会社は、組合に対して、申し入れられた団体交渉に応じること及びCRMポジション廃止の理由について説明する旨の同日付けの回答書を送付した。当該文書には要旨以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 31年2月頃、会社は、国内向けCRM業務の現状を検証した結果、同業務において今後見込まれる業務量が少なく、専属のポジションを置かずとも、他の部署がアジア太平洋部門のサポートの下で同業務を行うことで足りるとの結論に至り、CRMポジションを廃止することとした。

それに伴って、A2を別のポジションに配転することになるが、現時点の空席ポジションは品質管理ポジションのみである。なお、A2が品質管理ポジションに配転されても賃金などの待遇に変更はない。

イ A2への退職勧奨は、同人が品質管理ポジションへの配転を望まずに退職を選択する場合の条件を提示したにすぎない。今般、A2が会社での就業継続を希望している旨を確認したので、今後、会社が同人に退職勧奨を継続することはない。

(3) 3月31日頃までに、A2が就いていたCRMポジションは廃止となった。以後、A2は、担当する独自の業務はなくなり、後記7(6)の本社新ポジションに配転されるまでは、他部署のサポートなどの業務に従事した。

(4) 4月1日、会社は、組合に対して、A2が会社内で、①会社の重大な不正行為を警察、国税局及び報道機関に公表する、そうすれば会社に当局の調査が入って会社の清算システムが停止するので、今のうちに社内の清算業務を済ませておいた方がよいなどと発言したり、②退職者の退職条件等の個人情報を周囲に吹聴するなどの不穏な言動をしているとして、そのような言動の自制を求める旨の文書を送付した。また、当該文書には、会社は、A2が今後も同様の言動を繰り返すのであれば、企業秩序に対する重大な挑戦と受け止め、同人との雇用関係の解消を含む措置を検討するなどと記載されていた。

4月5日、組合は、会社に対して、A2がそのような発言をした事実はないとして否定する旨の文書を送付した。

4 「C1」からのメールの受信等

(1) 4月1日、B3ADC事業部ゼネラルマネージャー（以下「B3GM」という。）は、フリーメールアドレスの「C1」なる差出人から、「御社の横領案件について」との表題のメール（以下「本件ジャンクメール」という。）を受信した。

本件ジャンクメールには、B3GMの母国語であるトルコ語で「貴方は真面目に受け取らないと思うけれども、貴方に法的な責任がある。」と記載されていた。その後、B3GMは、B4人事部長（以下「B4部長」という。）及びB5法務部長（以下「B5部長」という。）に対して、本件ジャンクメールの内容を情報提供した。

(2) 4月2日、B3GM、B4部長及びB5部長の3名の間で、本件ジャンクメールをめぐって、以下アないしウのメールのやり取りが行われた（以下アないしウのやり取りを総称して「A2メール」という。）。

ア B4部長は、「(本件ジャンクメールを) 情報リークの脅威として検討できる。証拠を集めるのは難しいだろうが、何かできる方法がありますか? 警察への届け出をだせませんか?」、「ユニオンへは、『A2』(注:

A 2 のことを指す。) のセールスリーダーから聞いた話の内容について、疑問点と看過できない事案について連絡済みです。」「これが彼女の仕業だったとしたならば、交渉において私どもは有利になる。」とのメールを送信した。

イ B 3 G M は、「彼女のパソコンやメールをチェックできるか？ I T チームはリモートで確認できるか？」とのメールを返信した。

ウ 上記ア及びイのメールに対して B 5 部長は、「(本件ジャンクメールは)ジャンクメールだと思われます。」「彼女が脅迫行為をしたと特定できない以上、彼女を悪者として彼女の P C をチェックしたりするべきではない。」とのメールを返信した。

5 C R M ポジション廃止等に係る団体交渉等

(1) 4 月 9 日、組合と会社とは、第 1 回団体交渉を開催した。

団体交渉には、組合は、書記次長、A 2 外 2 名の計 4 名が出席し、会社は、B 4 部長、人事部の B 6 (以下「B 6」という。) 及び B 7 弁護士 (以下「B 7 弁護士」という。) の計 3 名が出席した。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしウのとおりである。

ア 組合が、C R M ポジション廃止の理由の説明を求めると、会社は、3 月 26 日付けの回答書 (前記 3 (2)) と同趣旨の内容を説明した。

イ 組合は、A 2 の新たなポジションとして品質管理ポジションを提示した理由の説明を求めた。会社は、品質管理ポジションでは正確性や法令遵守などが要求され、また、A 2 は英語が堪能であることも考慮して適任と判断したなどと説明した。

ウ 会社は、A 2 が品質管理ポジションへの配転に同意しない場合には、同ポジションへの配転命令を発する旨を述べた。

(2) 4 月 17 日、組合は、会社に対して、A 2 は本件会計問題を B 3 G M に通報したが、人事部及び法務部にたらい回しにされたとして、会社における内部通報制度の説明を求める旨の要求書を送付した。

(3) 4 月 24 日、会社は、組合に対して、本件会計問題については、① A 2 による申告とは別の情報源から既に認識しており、調査も適切に実施している、② 当該調査の過程で A 2 から事情聴取しており、同人からの申告を

たらい回しにしたなどの事実はない、③会社における内部通報制度は、A 2 の労働条件の問題とは無関係であるため回答しない旨の同日付けの回答書を送付した。

- (4) 令和元年5月9日、組合は、会社に対して、要旨以下ア及びイの内容の要求書を送付した。

ア CRMポジション廃止の理由について更に説明を求める。

イ 本件会計問題は、内部通報者であるA 2 の労働条件に重大な影響を及ぼしており、団体交渉の議題とすることを求める。また、本件会計問題の調査結果や関係者処分の内容の説明を求める。

- (5) 5月16日、会社は、組合に対して、上記(4)の要求書に対する回答書を送付した。

当該回答書には、CRMポジション廃止の理由として、3月26日付けの回答書（前記3(2)ア）と同趣旨の説明が記載され、また、本件会計問題については、4月24日付けの回答書（前記(3)）と同趣旨の説明が記載されていた。

- (6) 5月27日、組合と会社とは、第2回団体交渉を開催した。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしエのとおりである。

ア 組合は、CRMポジション廃止判断の際の業務量算出の方法について説明を求めた。これに対して会社は、今後見込まれるCRMポジションの業務量などは、アジア太平洋部門にて検討されたが、数字で定量化して検討されたわけではないなどと回答した。

イ 会社は、品質管理ポジションについて、職場が千葉県松戸市にあること及び直属の上司は本社にいることなどを説明した。また、会社は、未経験者であるA 2 に対しては十分な業務訓練を行うが、たとえ経験がなくとも遂行が可能な業務である旨を述べた。

ウ 組合は、A 2 は本件会計問題を申告したがたらい回しにされたとして、説明を求めた。これに対して会社は4月24日付けの回答書（前記(3)）と同趣旨の説明を行った。

エ 会社は、CRMポジション廃止時の議論の資料及び会社の公益通報制度の資料を開示する旨を述べた。

(7) 6月14日、会社は、組合に対して、以下ア及びイの資料を開示した。

ア CRMポジション廃止に係る議論の概要資料

当該資料には、平成31年1月末から2月下旬までの間に行われたCRMポジションの廃止に係る検討内容の概要が記載されていた。

イ スピークアップ制度（会社の内部通報制度）の概要資料

当該資料には、スピークアップ制度の概要、通報を行う際のコールセンターの電話番号や、オンラインにて通報を行う入力フォームなどが記載されていた。

6 A2の言動に対する事情聴取の実施

(1) 令和元年5月27日、A2の上司であるB8ADC事業部マーケティングディレクター（以下「B8MD」という。）は、A2に対して、A2がCRMポジション在籍時に作成した資料の共有を求めるメールを送信した。

A2は、それに応じずに、当該資料は自身のCRMポジション廃止の関係資料であるから人事部又はA2の代理人弁護士に依頼するよう求めるメールを返信した。

(2) 6月3日、B8MDは、A2に対して、A2が出勤していないにもかかわらず、出勤した旨を勤怠申請しているとして、申請の修正を指示するとともに、欠勤時には事前連絡するよう注意するメールを送信した。

6月5日、A2は、B8MDに対して、事前に欠勤する旨を連絡していた、また、来たる同月17日には自身の裁判期日に出席するため、会社には出勤しないが、これは会社の業務なので有給休暇は取得しない旨のメールを送信した。

同日、B4部長は、A2に対して、A2が自身の裁判期日に出席することは会社の業務ではないので、有給休暇を取得するように促すメールを送信した。

(3) 6月7日、A2は、会社の自席の机上に、印刷されたA2メール（前記4(2)）が置かれているのを発見した。なお、A2メールをA2の席に置いた人物は明らかではない。

同日、A2は、B3GM及びB4部長に対して、自席にA2メールが置かれていた旨と共に、「I will not forgive B3 and you B4 until you

go to hell. (B 3 G MとB 4 部長が地獄に落ちるまで許さない。)」と記載したメール(以下「本件Hellメール」という。)を送信した。

併せて、A 2 は、会社のB 9 社長(当時。以下「B 9 社長」という。)に対して、①B 3 G M及びB 4 部長からパワハラを受けた、②B 3 G M及びB 4 部長を解雇しなければ、会社に不利益な情報を複数の報道機関と国税局に提供する、③これは脅しではないなどと記載したメール(以下「本件解雇要求メール」といい、本件Hellメールと併せて「本件Hellメール等」という。)を送信した。

(4) 6月19日、会社は、懲戒委員会を開催してA 2 を呼び出し、同人が①正確な勤怠処理を行わなかったこと(前記(2)) (以下「本件不正確勤怠」という。)、②上司の業務命令に従わなかったこと(前記(1)) (以下「本件業務命令違反」という。)、③本件Hellメール等を送信したこと(上記(3))について事情聴取を行うと共に、同人の懲戒処分の検討を行った。

(5) 6月24日及び7月8日、組合は、会社に対して、①A 2 への事情聴取は違法な手続であり、懲戒処分の手続を直ちに中止すること、②会社が開示したCRMポジション廃止に係る議論の概要資料(前記5(7)ア)に係る具体的な説明を求める旨の要求書を送付した。

6月27日及び7月9日、会社は、組合に対して、①A 2 への事情聴取は、正当な目的で、態様も常識的な範囲で行われた適法なものである、②CRMポジション廃止については、その廃止に係る議論の資料を開示して十分に説明しており、これ以上の説明は考えていない旨を記載した回答書を送付した。

7 本社新ポジションへの配転及び本件注意指導書の交付並びにこれらに係る団体交渉

(1) 8月6日、組合と会社とは、第3回団体交渉を開催した。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしウのとおりである。

ア 組合は、6月19日の懲戒委員会の開催について説明を求めた。会社は、A 2 には、①本件不正確勤怠、②本件業務命令違反及び③本件Hellメール等の送信が非違行為として疑われたので事情を聴取したなどと説明した。

イ 組合は、CRMポジション廃止の理由として説明された今後の業務量について客観的な根拠を示すように求めた。それに対して会社は、第2回団体交渉における説明（前記5(6)ア）と同趣旨の説明を再度行った。その際に会社は、業務量を客観的に測定した資料はなく、開示した資料（前記5(7)ア）以外に説明する方法がないなどと述べた。

ウ 会社は、A2の配転先として、別のポジションを再提示する旨を述べ、その理由として、A2が5月及び6月に問題言動（前記6(1)(2)(3)）を立て続けに行ったことから、①企業機密情報を扱い、かつ勤務場所には直属の上司がいない品質管理部門に同人を配置することに懸念が生じたこと、②A2を適切にマネジメントする必要から、セールスオペレーション部門に新たなポジションの設置を検討している旨を説明した。

- (2) 8月23日、会社は、組合に対して、①A2の配転先として改めて本社新ポジションを提示すること、②今回が最終提案であり、A2が配転に同意しない場合は速やかに配転命令を発することを記載した文書を送付した。

なお、当該文書には、本社新ポジションの職務記述書が添付されており、その主な内容は要旨以下アないしウのとおりである。

ア 職務名：セールス・オペレーション・マネージャー

イ 勤務場所：本社

ウ 主な業務内容

(ア) ADCポータルサイトの管理

(イ) 社内トレーニングサポート

(ウ) EHS業務（交通違反防止、安全運転喚起、社内トレーニング等）

- (3) 9月19日、会社は、組合に対して、①A2への懲戒処分は行わずに注意指導にとどめること、②注意指導の対象行為は、本件Hellメール等の送信であること、③本件注意指導書は次回の団体交渉の際にA2に手交することを通知する旨の通知文を送付した。

なお、当該通知文には、A2に手交予定の本件注意指導書が添付されており、そこに記載された内容は要旨以下アないしウのとおりである。

ア 本件Hellメールは、「go to hell」などと相手に死を連想させ、上長に対する最低限の敬意と礼節すら欠いた極めて非礼な表現を用いており、

また、本件解雇要求メールも、脅迫的、強要的な表現であり、B 3 GM、B 4 部長及びB 9 社長に対する最低限の敬意と礼節に欠けたものであり、A 2 の行為は、どのような理由であれ許されるものではない。

イ 会社は、A 2 が本件Hellメール等を送信したことに対して、本件注意指導書にて警告と注意指導を行う。今後、同様の行為を行うことのないように警告するとともに、上司や周囲の職員に不快感等を与えないように、敬意と配慮を保ち感情的な言動は控えることを指導する。

これは懲戒処分ではないが、今後の改善が認められない場合には、会社は懲戒処分を含む厳しい措置を検討する。

ウ その他の事象については、後日に勤怠の誤りを認めて訂正していること及び結果的に必要な情報共有がされたこと並びにいずれも当事者間のミスコミュニケーションとみる余地があることを考慮し、今回の注意指導の対象にはしない。

(4) 9月24日、組合と会社とは、第4回団体交渉を開催した。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしカのとおりである。

なお、A 2 が団体交渉開始後間もなくして退席したため、9月27日、会社は組合に本件注意指導書を送付した。

ア 組合は、本件注意指導書の交付に至る経緯の説明を求めた。会社は、懲戒委員会を開催して検討した結果、今回は懲戒処分を行うまでの必要はないとの結論に至った。ただし、会社としては、今回のA 2 の問題言動の再発防止のための指導は行うべきと判断し、本件注意指導書を交付することとしたなどと説明した。

イ 組合は、本件注意指導書の位置付けと内容の検討経緯を質問した。会社は、本件注意指導書は人事権に基づく注意指導であり懲戒処分ではない、なお、社長からの再発防止の指示を受けて、人事部長、法務部長及びコンプライアンス部長の三者にて、具体的な指導内容を検討したなどと説明した。

また、組合が、本件注意指導書には反省や誓約の文言とともに署名欄があるとして、この文書は始末書として扱われるのかと問うと、会社は、本件注意指導書は始末書ではなく、署名は任意であるのでA 2 が拒んで

も構わない、もし、記載されている反省と誓約の文言に不満があればA 2自身の言葉に書き換えても構わないなどと述べた。

ウ 組合は、本件注意指導書にて本件Hellメール等が問題視されたが、そもそもA 2が本件Hellメール等を送ったのはA 2メールが原因であるなどと主張した。

それに対して会社は、A 2メールに至る経緯として要旨以下(ア)及び(イ)を説明し、そのような経緯を経ていれば、B 3 GMとB 4部長がA 2を連想することは十分あり得るし、また、A 2のいない場で自分達の考えを述べることで許されないとはいえないなどと反論した。

(ア) 元年3月末、営業担当者らから、A 2が本件会計問題を報道機関等に公表するので、今後は会社の製品が売れなくなるなどと同僚らに話している旨の情報提供がなされた。

(イ) その約一週間後に、B 4部長、Z 1及びB 9社長に宛てて、本件ジャンクメールと同様のメールが送られ、B 3 GMには、トルコ語の本件ジャンクメールが送られてきた。

エ 会社は、A 2が自分の陰口が書かれたA 2メールを見て不快感を覚えたことは理解できるが、だからといって、本件Hellメール等の表現が許されるものではない、女性のB 3 GMからすれば殊更恐怖を感じたであろうし、また、英語と国際的常識を理解できていれば、絶対に「go to hell」などの表現は用いないなどと主張した。

また、会社は、今回指摘した問題言動のほかにも、A 2が、アジア各国出身の外国人幹部に対して、「uneducated（教育を受けていない）」などと極めて失礼なメールを送るなど、依然として不適切な言動を続けており、今のA 2には再発防止の指導を講じる必要があるなどと述べた。

オ 組合は、A 2が本件会計問題についてスピークアップ制度にて内部通報しているとして、その取扱結果の説明を求めた。

会社は、スピークアップ制度にて通報されていれば、米国本社が調査した上で各国の現地法人に連絡やフィードバックがなされる、しかし、会社はそのような連絡などは受けていないので、A 2が公式の通報ルートにて通報した事実はないと理解しているなどと述べた。

カ 会社は、A 2 の本社新ポジションについて、①新たなポジションが決まらない状態をこれ以上続けることはできず、A 2 が配転に同意しない場合には10月 1 日付けの配転を命じる、②配転後の A 2 の待遇は変わらないなどと述べた。

組合は、本社新ポジションは A 2 の経歴を活かせるポジションではないとして、配転先が品質管理ポジションから本社新ポジションに変更となった経緯の説明を求めた。これに対して会社は、第 3 回団体交渉における説明（前記(1)ウ）と同趣旨の説明を行った。

- (5) 9月27日、会社は、A 2 に対して、10月 1 日付けで本社新ポジションに配転を命じる旨の配転通知書を交付した。なお、当該配転通知書には本社新ポジションの職務記述書が添付されており、その内容は前記(2)の職務記述書と同様である。

当該配転通知書には以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 配転後の労働条件その他待遇：従前のとおり

イ 配転理由

C R Mポジション廃止以降、会社は、A 2 及び組合との間で半年間以上、配転先のポジションについて協議を重ねてきた。しかし、元年 6 月頃、A 2 にはコミュニケーション等の問題が生じたため、会社は、労務管理及び職場秩序維持の観点から同人の配転先を再検討し、新たな配転先を提案して、その経緯も含めて組合に説明したところである。

A 2 のポジションが確定せず、職務・職責も不明確という不健全な状態が既に半年以上継続しており早急な改善を要するため、本配転通知書にて配転を命じる。

- (6) 10月 1 日、会社は、A 2 を本社新ポジションに配転した。

同日、組合は、会社に対して、本社新ポジションへの配転命令及び本件注意指導書の撤回を求める旨の団体交渉申入書を送付した。

- (7) 10月29日、組合と会社とは、第 5 回団体交渉を開催した。当該団体交渉からは、組合側の出席者として A 3 執行委員長（当時）が出席し、同委員長は以後の団体交渉にも出席した。

なお、当該団体交渉における主なやり取りは要旨以下アないしエのとおり

りである。

ア 組合は、CRMポジション廃止の理由及びその理由である今後の業務量の見通しに係る根拠などについて再び説明を求めた。

それに対して会社は、平成31年3月26日付けの回答書（前記3(2)ア）及び第2回団体交渉における説明（前記5(6)ア）と同趣旨の説明を再び行った。その際に会社は、CRMポジション廃止の理由については、これまでに同じ説明を何回も繰り返してきたなどと述べた。

イ 組合は、A2の配転先のポジションが品質管理ポジションから本社新ポジションに変更となったことについて更に説明するように求めた。それに対して会社は、第3回団体交渉における説明（前記(1)ウ）と同趣旨の説明を再び行った。

ウ 組合は、本件注意指導書について、令和元年6月19日の懲戒委員会の運営ルールに関する資料の開示を求めた。会社は、懲戒委員会は内規に基づき運営されているので、その内規を開示する旨を回答した。

また、組合は、本件注意指導書にてA2が本件Hellメール等を送ったことが問題視されたが、その契機となったA2メール自体が問題であると主張した。これに対して会社は、第4回団体交渉における説明（前記(4)ウ）と同趣旨の説明を再び行った。その際に会社は、会社の従業員は多国籍であり様々な文化と宗教が共存している、イスラム教文化であるトルコ共和国出身のB3GMに対して本件Hellメールのような表現のメールを送ることは、文化的にも許されるものではなく不適切な行為であるなどと述べた。

エ 組合は、現在会社にはA2を含めて3名の組合員がいる旨を述べた。

(8) 11月29日、12月6日及び同月18日、組合は、会社に対して、要旨以下アないしエの内容の要求書を送付した。

ア 本社新ポジションについての説明を求める。

イ CRMポジション廃止から本社新ポジションに配転となるまでの期間である元年度第1四半期から第3四半期までの業績評価の方法について説明を求める。

ウ A2は、平成30年12月10日及び31年3月18日、会社のスピークアップ

制度にて内部通報をしている。会社の内部通報制度の運用について説明を求める。

エ 以下の資料の開示を求める。

(ア) 品質管理ポジションへのA2の配転を検討した際の資料

(イ) 内規（諮問機関規定、懲戒規定、人事権限規定、人事考課規定及び役員規定）

(ウ) A2の配転先を品質管理ポジションから本社新ポジションに変更した際の検討資料

(9) 令和元年12月25日、会社は、組合に対し、上記(8)の要求書に対する同日付けの回答書を送付した。当該回答書には懲戒委員会の内規が添付されていた。

なお、当該回答書の主な内容は要旨以下アないしカのとおりである。

ア 本社新ポジションについては、既に職務記述書も提示して団体交渉にて説明済みである。また、本社新ポジションにおけるA2のトレーニングは、上司のB10トレーニング・アンド・オペレーション・エグゼクション・マネージャー（以下「B10」という。）がA2と複数回にわたって面談を実施している。なお、現時点でA2は問題なく業務を遂行しており、同人に対して更なるトレーニングが必要とは考えていない。

イ 元年度のA2の業績評価のうち、ポジションに就いていない同年度第1四半期ないし第3四半期は、社内運用ルールに基づき目標を100%達成したものとして評価する。なお、第4四半期は、本社新ポジションにおけるA2の実際の業務状況に応じて評価する。

ウ A2が行ったとする通報がY1会社の内部通報制度を指すものであれば、その通報先は米国本社である。会社は、米国本社における対応状況について直接知る立場にないため、A2の通報は把握していない。

エ 品質管理ポジションへの配転は実施しておらず、その配転検討時の資料を開示すべき理由はないものの、組合の要望を踏まえて、当時検討していた品質管理ポジションのトレーニングプランを開示する。

オ 組合は全ての内規の開示を求めているが、これらの機密情報を無限定に開示する理由はないため開示には応じられない。ただし、懲戒委員会

の内規は開示する。

カ 組合はA 2の本社新ポジションに係る検討資料を求めるが、開示を求める範囲や趣旨が不明確であり対応できない。また、配転先を本社新ポジションに変更した経緯は、既に団体交渉にて繰り返し説明しており、これ以上の説明は要しないと考えている。

(10) 2年1月14日、組合と会社とは、第6回団体交渉を開催した。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしウのとおりである。

ア 組合は、A 2の本社新ポジション着任前の期間の業績評価について説明を求めた。会社は、元年12月25日付けの回答書（前記(9)イ）と同趣旨の説明を行った。

イ 組合は、A 2による本件会計問題の通報がスピークアップ制度上の取扱いではなかったとしても、本件会計問題に対して、会社が対処した内容について説明をすることを求めた。

これに対して会社は、本件会計問題に対しては、既に必要な措置を講じている、具体的な措置内容は社内で情報統制されている秘匿性の高い事項でもあり、また、組合への回答義務があるものでもないため、この場で明らかにする意思はないなどと回答した。

ウ 会社は、元年12月後半ぐらいから、A 2は自身が納得できないとして業務指示に従わなかったり、相手との衝突を招く言動を繰り返している、今後、それらのA 2の言動に対する注意指導や懲戒処分を検討するが、不意打ちを避けたいので事前に伝えておくなどと述べた。

(11) 2年5月11日、組合は、会社に対して、団体交渉の開催及び要旨以下アないしエを求める要求書を送付した。

ア 会社のコンプライアンス体制について、公益通報者保護法を踏まえ、従業員に内部通報の権利を認めるとともに、従業員による申告から事情聴取・調査に至るまでの過程に係る手続規程を明確化すること。

イ 公益通報を理由とする不利益取扱いを行わないこと。もし、不利益取扱いが行われた場合には、会社は従業員の苦情申告に対して迅速な解決を図ること。また、上記の権利回復に係る事項が団体交渉事項であることを労使で確認すること。

ウ 本件会計問題について、A 2 が上司や人事部等に行った通報の結果などについて説明すること。

エ A 2 に対するCRMポジション廃止、本社新ポジションへの配転及びA 2 メールのやり取り等の不利益は、同人による本件会計問題の申告を理由とするものである。それらの不利益措置を撤回するとともに、今後このような事態が生じないように、コンプライアンス規定の整備と従業員教育を行うこと。

(12) 5月18日、会社は、組合に対し、上記(11)の要求書に対する回答書を送付した。なお、当該回答書の主な内容は要旨以下アないしウのとおりである。

ア 団体交渉申入れについては、組合は6月12日の開催を求めているものの、現時点で新型コロナウイルス感染症拡大に係る緊急事態宣言が解除されていないことなどから、2年7月以降の情勢を踏まえて開催の調整を図りたい。

イ 組合が指摘するコンプライアンス問題については、既に労使間で議論が繰り返されてきた事項であるため、これ以上の回答は控える。

ウ A 2 は、配転後の本社新ポジションにおいてもなお、上司や他の従業員に対して侮辱的又は不穏当な発言を繰り返したり、上司の指示どおりに職務を遂行せずに業務に支障も生じている。会社としては、このような事態を極めて深刻なものと認識している。

(13) 5月27日、組合は、会社に対し、再度の団体交渉申入れを行った。

(14) 6月26日、組合と会社とは、第7回団体交渉を開催した。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしウのとおりである。

ア 組合は、A 2 は本件会計問題の内部通報者であり、本件会計問題は同人の労働条件に影響を与える義務的団交事項であるとして、本件会計問題への対処結果を明らかにすることを求めた。

これに対して会社は、本件会計問題はA 2 の労働条件その他の待遇に影響するものではなく義務的団交事項ではない、また、本件会計問題への対処結果等は会社の機密情報であり、利害関係のないA 2 がその情報にアクセスする必要はなく、組合に対しても説明する義務も必要もないと考えており、これ以上の説明をする意思はないなどと述べた。

組合は、本件会計問題がA2のCRMポジション廃止、退職勧奨及び配転問題等と関連しているから説明を求めているなどと主張した。これに対して会社は、組合は本件会計問題に係るA2の申告と、CRMポジション廃止や本社新ポジション配転といった一連の全ての事項とを関連付けて主張しているが、会社としては、関連がないものはないとしか説明のしようがないなどと述べた。

イ 組合は、A2の業績評価の要素の一つである「コンピテンシー評価」では、同人のコミュニケーション状況がマイナス評価されており、それによりインセンティブ額が下がっているとして説明を求めた。

これに対して会社は、元年度の評価方法の資料には、業績達成評価とコンピテンシー評価とを合わせて総合評価する旨が明記されていることを説明するとともに、元年度の業績評価方法は社内イントラネットに掲載されている資料でもあるので組合に提供する旨を述べた。

ウ 会社は、A2が業務を適正に処理していないと認識している旨を述べた。

組合が具体的に説明するように求めると、会社は、現在、事実確認とともにA2への対処を検討中であり、現時点で詳細を明らかにすることは控えると回答した。また、組合が、会社が言及したA2が業務を適正に処理していない事象について、資料の提示を求めると、会社は検討する旨を回答した。

(15) 6月29日、組合は、会社に対し、団体交渉の開催及び要旨以下ア及びイの内容を求める旨の要求書を送付した。

ア 第7回団体交渉において会社が言及した、A2が業務を適正に処理していない事象を開示すること。

イ 元年度のA2の業績評価方法の資料を開示すること。

(16) 6月29日、会社は、組合に対して、会社の元年度の業績評価方法に係る説明資料として「非営業社員インセンティブプラン」を開示した。当該資料には、業績評価の構成要素と計算式、インセンティブ支給率や、個人業績による調整率などが記載されていた。

7月9日、会社は、組合に対して、組合が求める、A2が業務を適正に

処理していない事象の資料は、第8回団体交渉までに提示することに努める旨の回答書を送付した。

- (17) 7月17日、A2が提起した訴訟（後記12(1)）における和解協議において、会社は、A2による計33項目の問題言動を挙げて、同人による問題言動が続いている状況を踏まえると、同人が求める和解条件には応じられない旨を記載した意見書を提出した。

なお、上記計33項目のA2の問題言動の内容は、後記8月19日付懲戒処分通知書（後記9(3)イ）に記載された内容と同様である。

8 本件注意指導書交付以降のA2と上司等とのやり取り

元年9月24日付本件注意指導書の交付以降、A2と同人の上司等との間で、要旨以下(1)ないし(30)のやり取りが行われた。

- (1) 12月24日、A2は、他部署の従業員に対して、依頼を受けて作成した業務イベント用の映像資料を送付したが、その際に、「最高の出来だと思えますが、ご意見がある場合、音楽を付けたい、グラフを挿入の場合は、別途費用(素材購入費)を頂戴します。」「本件業務範囲外、業務命令ではないと思っているので、映像内容をこだわる場合は、別途制作費用を頂戴したく考えております。」などと記載したメールを送信した。
- (2) 2年1月19日、A2は、B10に対して、翌日開催されるイベントのリハーサルに午前7時50分から参加するよう指示されたことに対して、「体調も悪いので、今現時点でセールストレーニングリハーサルの情報は私に共有されていないので、リハーサルは私抜きでお願いしたいです。当日9時に会場にお伺いいたします。」「事情があるにせよ、事情を含めて説明責任を怠っている状況は御改善ください。」「怠慢なマネジメントだと認識してください。」「7:50は業務時間外ですのでお一人でご対応下さい。必須であれば業務手当が何に対応するのか明確にしてください。」などと記載したメールを送信し、指示された時刻からの参加を拒否した。
- (3) 1月19日、A2は、B10に対して、取引先への支払処理を指示されたことについて、「支払処理はB10さんが実行して下さい。理由は、①B10さん自身が支払の流れを理解していない。②マネージャーとして役割を満たしていない状況です。また、③今回の件は私に不正処理をさせようとした事

実があります。」などと記載したメールを送信し、上記指示に対応しなかった。

同日、A 2 は、B 10 及び B 10 の上司である B 11 コマーシャル・ディレクター（以下「B 11」という。）に対して、B 10 からの上記支払処理の指示について、「謝罪がないということは、意図的にそうしたという理解でよろしいですね。B 11 さんも同様ですね？法的措置を取らせていただきます。」などと記載したメールを送信した。

- (4) 1 月 23 日、A 2 は、B 10 に対して、同日の業務イベントにおける情報の一部が B 10 から提供されていなかったとして、「本日もこれから 16 時まで座っていてもそもそも何のために座っているのか、役割もいる必要がない状況なので、先に東京に帰ります。」などと記載したメールを送信し、業務イベントの途中で退席した。

- (5) 1 月 27 日、B 11 は、A 2 を含めた業務関係者に対して、自身がインフルエンザに罹患した旨を周知した。業務関係者の派遣社員は、B 11 に宛てて、自身も体調が良くないので悪化したら病院に行く旨を返信した。この返信メールは A 2 を含めた業務関係者にも C C で送付されており、それを見た A 2 は、当該派遣社員に対して、「急変する前に調子が悪いようでしたら帰宅してください。他者に移って蔓延する事態を避けましょう。」とのメールを送信した。

その後、当該派遣社員は会社に対して、派遣社員への業務指示者でもない A 2 による上記メールは不快である旨の苦情を申し出た。当該苦情について報告を受けた B 11 は、A 2 に対して、派遣社員に対する帰宅指示などは業務指示命令者である B 11 らが行うので、今回のような指示はしないように注意する旨のメールを送信した。

- (6) 2 月 17 日、A 2 は、B 3 GM に対して、A 2 の担当する配車などの E H S 業務を他部署の Z 2 に命じたとして、「あなたが非効率な就労を命じていることを理解してください。あなたの責任です。」「私の J D（注：職務記述書を指す。）をチェックしてみましょう。あなたがこの J D を作成して受け入れたのですから。」「団体交渉のアレンジをしておきます。」などと記載したメールを送信した。

同日、B 3 G Mは、A 2 に対して、急いでいたので失念しており、業務を混乱させたことはお詫びすると陳謝した上で、A 2 の上記メールの表現は不適切であり、チームの一員として相手に敬意を持ってコミュニケーションを取るように注意する旨のメールを返信した。また、同日、B 11は、A 2 に対して、A 2 が職務記述書について誤った理解をしていることを指摘する旨のメールを送信した。

2月18日及び19日、A 2 は、B 11に対して、B 3 G MがE H S 業務を他部署のZ 2 に命じたことについて、「理由を伺いたく考えております。」、「団体交渉にてB 3 とB 11さんに対しE H S 業務についての認識とZ 2 さんへの人事評価＋給料交渉を行います。」などと記載して団体交渉を求める旨のメールを送信した。

- (7) 2月19日、B 10は、A 2 に対して、同人の勤務態度について、要旨以下アないしウの内容の改善指導を行う旨のメールを送信した。

ア たとえ不平や不満があっても、指示された業務をきちんと遂行し、今後は身勝手な行動を取らないこと。

イ A 2 は、上司に対して「職務怠慢」、「法的措置をとる」、「マネージャーとして役割を満たしていない」などと不要な攻撃的表現や誹謗中傷的な発言をしている。今後は、相手への最低限の敬意・配慮を払い、適切なコミュニケーションを行うこと。

ウ A 2 に対しては、従前より、業務上必要のない長時間の離席を指摘してきたが改善されていない。今後は、業務上必要のない長時間の離席は控えること。

同日及び2月20日、A 2 は、B 10に対し、「(上記アについて) まずB 10さんの業務指示を明確にしてください。」、「(上記イについて) B 10さんの不正を強要があります、また、コンプライアンス遵守違反をご理解ください。」、「(上記ウについて) B 10さんもスケジュールに無い時間帯お席にいないことがあります。」などと記載したメールを返信した。

- (8) 2月19日、A 2 は、B 4 部長に対して、「E H S 担当としてはっきりさせておきたいので、なぜB 4 部長が社用車（レクサス）で通勤されているのか教えていただいてもよろしいでしょうか？」とのメールを送信した。

同日、B 4 部長は、役員の社用車利用を殊更に個別確認することが A 2 の業務上必要なことではない、もし個人的な興味関心による行動であるならば、職務専念義務の観点から業務に専念するように指示するとのメールを返信した。

- (9) 2月19日、A 2 は、B 3 GMの秘書に対して、①品質管理ポジション配転に係る B 3 GMの虚偽言動、②CRMポジション廃止理由や本件会計問題の説明などを議題として、B 3 GMとの会議の設定を求めるメールを送信した。

同日、B 6 は、A 2 に対して、上記メールの議題は業務と関係はなく、また、既に、それらについては組合との団体交渉でも繰り返し詳細に回答もしている、A 2 はこのような趣旨不明の質問メールの送信を繰り返しているとして、今後、このような企業秩序と職場環境を乱すような行為をやめるように求める旨のメールを送信した。

同日、それに対して A 2 は、B 6 に対して、「B 3 も会社側も説明責任を一切果たしておりません。」「きちんと説明し、釈明を求めます。」などと記載したメールを返信した。

- (10) 2月20日、A 2 は、B 10に対して、A 2 が新型コロナウイルス対策による自宅勤務の対象外である旨の B 10からの回答に対して、「もし承認されない場合、A 2 が会社において感染した場合は、B 10さんが責任（労災含め）を取るという認識でよろしいですね。」などと記載したメールを送信した。
- (11) 2月20日、B 10は、A 2 に対して、①B 10が離席する都度、離席理由等を執拗に尋ねる迷惑行為を直ちにやめること、②そのほかにも2月19日の改善指導メール（前記(7)）に従わない言動を繰り返している、今後もこのような行為を繰り返すのであれば、然るべき対応を取る旨を記載して注意する旨のメールを送信した。

同日、A 2 は、B 10に対して、「私も B 10さんと同じ等級です。」「B 10さんには業務時間内にメールをして欲しい依頼は無視され業務範囲の明確化も未だ実現しておりません。」などと記載したメールを返信した。また、2月27日、A 2 は、B 10に対して、「本日は、お席におりませんし、スケジュールも空いています。出社しているのでしょうか？」などと記載したメ

ールを送信した。

- (12) 3月2日、B10は、A2に対して、①元年度業績評価における上司からのフィードバックとして勤務態度について改善を指導する、②指摘された事項の反省点を含めて自己評価を修正して再提出することを命じる旨のメールを送信した。なお、B10がA2に改善を指導した主な内容は要旨以下アないしウのとおりである。

ア 上司のB10が、敬意と配慮を欠いた独善的・高圧的言動を慎むよう度々指導しても、A2は、殊更反発して敬意と配慮を欠いた言動を依然として繰り返している。この点の自覚と改善を強く求める。

イ 業務指示を受けて業務を開始した後になってから、職務記述書に記載されていない業務であるとして賃金増額を要求するなど非常識な言動を繰り返している。上司からの業務指示には、責任と常識をもって遂行することを求める。

ウ これまで繰り返しA2の言動について改善を求めてきたが、A2は、耳を傾けず、上司と会社の問題があるとの独善的態度を取るため、上司とA2との間では建設的な会話が実現しない。この点についての自覚と改善を強く求める。

同日、A2は、B10に対して、B10からの上記メールについて、「内容に虚偽・邪推・人格否定内容が含まれており全く合意できない内容です。」などと記載したメールを返信し、指示された自己評価の修正を行わなかった。

- (13) 3月5日、B10は、A2に対して、ウェブ会議システムのWebexを活用した営業活動に対応するために、営業担当者や医療従事者向けの操作マニュアルの作成などを指示した。

同日、A2は、B10に対して、「JDのどの業務部分にあたりますでしょうか？ 明確にしてください。」「確認したところ、外部法人へのWebexトレーニング資料の配布は不可になります。」「(Webex販売元との)協業の契約を締結しているのであれば話は別なので、証明書含めて再度ご連絡ください。」などと記載したメールを送信した。

3月9日、B10が、A2に対して、操作マニュアルの作成及び配布には特段の問題はないとして、指示どおりに業務を行うことを命じるメールを

送信すると、A 2 は、「B 10さん＝会社の決定ということであれば、B 11さん、B 3、法務部長、コンプライアンス部長からの承認も添付して下さい。」などと記載したメールを返信し、上記指示に従わなかった。

3月11日、A 2 は、B 7 弁護士に対して、Webexトレーニング資料の配布について、「何らかビジネス上のトラブルにあった際の責任を全てB 7 弁護士がトラブル対応及び売上げのリカバリー責任も保証するという誓約書も一緒にお送りください。」などと記載したメールを送信した。なお、A 2 がB 7 弁護士に送信した上記メールには、上記のB 10とA 2 のやり取りのメールが添付されていた。

同日、B 11は、A 2 に対して、①外部の弁護士に業務上のやり取りが見える形でメールを送信することは今後絶対に行わないこと、②A 2 が送った上記メールは相手に非常に失礼であるので、今後は常識的な対応をするように指導するメールを送信した。

- (14) 3月5日、B 10は、A 2 に対して、業務システムのトレーニングマニュアルの和訳と従業員トレーニング実施を指示する旨のメールを送信した。

その後、B 10がA 2 に対して作業の進捗状況を問うメールを送信すると、A 2 は、3月24日から4月8日にかけて、B 10に対して自身の疑問点を示し、「良く読んで回答下さい。」、「業務処理はすべてメールで共有されています。再度10回ぐらい読み返していただければ幸いです。」、「まず、B 10さんのわかりやすいメールを送ってください。まずリーダーとして社会経験の長いスキルを見せてください。」、「質問と回答が未熟です（6回目のお願いです。手戻りが多いので改善してください。）。内容を10回ぐらい声に出して、何がA 2 から質問されているのかロジカルシンキング（B 10さんデスクにあるロジカルシンキングの本をしっかりと熟読し）分類・構造化を使って整理し回答願います。」などと記載したメールを送信し、上記指示に対応しなかった。

4月10日、B 10は、A 2 に対して、①A 2 は会社からの再三にわたる注意を無視し続け、相手を馬鹿にする侮辱的な態度を取り続けている。そのような態度は今後やめること、②社会人として最低限の礼節をわきまえることなどを記載して注意するメールを送信した。

同日及び4月13日、A2は、B10に対して、「B10さんが、部下に対し説明が不十分だから非効率な事象が起こっているのです。」、「不快な思いをしているのは、A2の方です。B10さんのパワーハラスメントに耐えて仕事しているんです。B10さんがこれまで情報共有してこなかった行動がすべてA2に対するパワーハラスメントなのです。」、「B10さんはトレーナーのプロなんですよ？何系に専門性があるのでしょうか？右から左に物事を動かすのが仕事だと思っているのでしょうか？」、「上長として説明責任を果たしているとA2から尊敬できるような回答してください。下記の内容も回答としては、入社社員1年目レベルです。」などと記載したメールを返信した。

- (15) 3月6日、B11は、A2に対して、同人の勤務態度について、以下アないしウの事項の改善を指導するメールを送信した。

ア A2は、B10から離席の都度、理由等を執拗に尋ねることをやめるように注意を受けたにもかかわらず、その後もB10に対して同様の行為を行っている。このような行為は、上司の指示を殊更無視・軽視した行為であるので今後やめること。

イ A2は、B10に対して、連日のように趣旨不明のミーティングを求めたり、B10の業務指示を批判するメールを繰り返し送信している。このような迷惑行為を繰り返すことは厳に慎むこと。

ウ A2は、業務上のやり取りを許可なく録音している。このような行為は、職場内の円滑なコミュニケーションを阻害し、機密情報の漏洩にもつながるため、今後行わないこと。

同日、A2は、B11に対して、「私の意見は、会社が良くなるための意見なので、B10さんにも下記の改善を求めます。」、「B11さんからのメールは、A2へのパワーハラスメント及びチーム排除行為との認識です。」、「情報共有において、B11さん自らが必須メンバーと必須メンバーでは無い17等級のマネージャーで区分し、情報統制をしているようにしか見えない状況です。」、「しかるべき措置を講じなければ職場環境の情報透明性は実現せず、社員の不信感は広がるばかりと考えております。」、「パワハラ及び不利益取扱いで、東京地裁に提訴いたす所存です。」などと記載したメールを返

信した。

- (16) 3月19日、B10は、A2に対して、新入社員の配車手配のメールのCCに無関係の職員を入れて返信していることを注意するメールを送信した。

同日、A2は、「もともと私もCCに入っているもので、私がCCしたものではありません。無関係か、無関係でないかは、メール内容から明らかで、B10さんご自身の責任と業務範囲、役割を果たしていないのも明らかです。この件は、B10さんの情報共有漏れ及び遅れによるものです。」などと記載したメールを返信した。

- (17) 3月24日、B10は、トレーニングツールの設問内容について従業員から問合せを受けて修正を行った上で、A2に対して、以後の対処を指示する旨のメールを送信した。

同日、A2は、B10に対して、「全設問内容を再度ご確認ください、間違いが無い内容に修正して返信ください。」「メールをちゃんと読みましょう。全部見直して、最終化したものをご送付下さい。」「この添付内容で、絶対に間違いは無いですか？」などと記載したメールを返信した。

- (18) 3月24日、B10は、A2に対して、新入社員向け説明会に係る業務を行う際には、他部署への事前の状況確認をするように指摘する旨のメールを送信した。それに対してA2は、B10に対して、「トレーナーのリーダーとして新人研修をリードしてください。これ以上ADC事業部を不正の温床にしないように中途採用者トレーニングしてください。」などと記載したメールを返信した。

- (19) 3月26日、B10は、A2に対して、トレーニングツールにおける設問データの作成を指示する旨のメールを送信した。

3月30日、A2は、B11に対して、上記の業務指示について、「(指示された業務は)JDにも、業務命令(B10=会社の意思決定なるもの)にも、業務指示にも詳細は書かれていません。」「B10さんの業務に対する姿勢を改善してください。」「B11さんから直で指示をいただく方が効率が良く、B10さんの17等級としてのレベルもY1会社としての上司としてもレベルが低くて仕事がしにくい状況です。ちゃんとした上司にさせていただかないと、A2のスキルアップもキャリアも活かされない状況です。」とのメ

ールをC CにB 10を入れて送信した。

3月31日、B 11は、A 2に対して、①B 10の人格を否定するようなメールを敢えてC CにB 10を入れて送付することは、社会人として許されない、②従前より、A 2に対しては、上司や周囲の従業員に対する敬意と配慮に欠けた言動を改善するように注意してきたにもかかわらず、今回のメールもこれまでの注意を無視しているとして、自身の改善点を自覚して猛省することを指導する旨のメールを送信した。

4月1日、A 2は、B 11に対して、「(B 10が)途中で設問を変更するなどお粗末な設計を行っていた。」、「チーム運営を円滑にするためにしかるべき措置をディレクターとして施行してください。」、「B 11さんの言い分は、男尊女卑、年功序列の古来の日本の考え方を踏襲する意見である。」、「南アフリカで数年海外経験をされているのであれば、当然その経験・知見の片りんをそろそろ見せていただけないでしょうか？」などと記載したメールを返信した。

- (20) 3月27日、会社の車両管理を委託されているサポートデスク担当者のZ 3は、A 2に対して、新入社員Z 4の車両に係る変更事項があった旨を販売店のZ 5から聞いたとして、今後、車両管理に係る変更はサポートデスクを通してほしい旨のメールを送信した。

同日、A 2は、Z 3に対し、「Z 4が入社することを伺っていますが手続き上、Y 1会社の人事から正式にアナウンスされておりません。」、「御社の個人情報保護管理上、今回のZ 5の個人情報取扱いは問題がある。」、「カーサポートデスク内での個人情報手続き方法を今一度ご確認ください。」、「サポートデスクの管理フローを教えてください。」などと記載したメールを送信した。

- (21) 4月10日、A 2は、B 6に対して、B 3 G Mが社内イベントで質問は歓迎する旨を述べたとして、2月19日のA 2の質問事項(前記(9))にB 3 G Mが回答することを求める旨のメールを送信した。

同日、B 6は、B 3 G Mの発言はそのような趣旨ではないとして、このようなメールを送ることはやめるように求める旨のメールを返信した。

4月10日及び20日、A 2は、「それではB 3は嘘ついていたという事でよ

ろしいですね。」、「これまでの団体交渉は根拠に基づかない不合理な不誠実交渉であり不当労働行為と言わざるを得ない内容及びB 6さんの虚偽に塗り固められたものです。」、「ADC人事部責任者として責任取って下さい。」などと記載したメールを送信した。

- (22) 4月22日、B 11は、A 2に対して、①従前より、B 10への攻撃的、侮辱的な発言をやめるように繰り返し注意してきたが、A 2は謝罪や反省を述べることもなく、改善する意思がみられない、②この点は重大な問題と捉えているので、今一度、自分の行動を見直すことを求める旨を記載して、勤務態度を指導するメールを送信した。

同日、A 2は、B 11に対して、「B 11さんも部下にたいして説明責任が足りません。部下に対して大変失礼です、A 2を馬鹿にしているのでしょうか?」、「B 11さんのメールの内容もパワハラ行為です。」などと記載したメールを返信した。

- (23) 4月24日、B 10は、A 2に対して、社内ポータルサイトに業務トレーニング資料をアップロードすることを指示する旨のメールを送信したところ、A 2は、当該業務トレーニングの計画がA 2に情報共有されていないとして、説明を求める旨のメールを返信した。

4月27日、これに対してB 10は、A 2に対して、指示した業務とトレーニング計画の内容とは直接関係ないとして、業務を行うことを指示する旨のメールを送信した。

同日、A 2は、B 10に対して、「スキルアップとして自分でアップロードしてみてください。」、「私もこれまでのキャリアで部下がいた経験があるんですが、B 10さんは何もできていない上司なので、ご意見を申し上げます。また、部下を持つレベルにないと再三申し上げます。B 10さんのチーム運営における哲学、方法論、コミュニケーション方法についても改善が見られません。」などと記載したメールを返信し、資料のPDF変換のみを行い、指示されたアップロード作業は行わなかった。

- (24) 4月24日及び5月8日、A 2は、B 6に対して、「B 6さんによる不当労働行為から重なる業務命令、業務指示、人事評価プロセスに合意していません。人事部として、どのように責任取るのか示して下さい。」、「A 2のこ

れまでの業務上の不利益取扱いにはB 6さんに責任があることは事実です。至急回答ください。」と記載したメールを送信した。

5月8日、B 6は、これまでに何度も伝えているが、趣旨不明の攻撃的なメールを送信することは今後やめてほしい旨のメールを返信した。

同日、A 2は、B 6に対して、「なぜまだB 6さんが担当者なのか理解できません。」「なぜA N Iでマタニティハラスメントをしていて、A D Cに移動してシニアスペシャリストに昇格できたのかも合わせて教えて下さい。」などと記載したメールを送信した。

また、5月19日、A 2は、B 4部長に対して、B 6から回答がなされていないとして、「人事部が出している就業規則の内容には、虚偽は、懲戒の対象でしたよね？B 4さん、B 6さん合わせて懲戒解雇の対象事象だと思いますので」、「合わせて至急ご説明頂けますか？」などと記載したメールを送信した。

5月19日、B 4部長が、このようなメールを受け取った相手がどう思うかに配慮し、常識的な態度を取るよう指導する旨のメールを返信したところ、同日及び5月21日、A 2は、B 4部長に対して、「B 4さんの虚偽内容は懲戒解雇の事由項目は要回答願います。」「B 6さんをA D Cに移動させてシニアスペシャリストに昇進されていますけど、何が昇進させた評価ポイントだったのですか？ B 4さんとB 6さんの関係についても疑惑や噂があるので、教えてください。」「B 4さんは、人事部長ですからうそつきは止めましょうね。」などと記載したメールを送信した。

- (25) 5月7日、A 2は、B 10からトレーニングツールであるダイアリークイズの設問の再掲載などを指示されたことについて、B 10に対して、「内容が不明です。ご自身で設定してもらってよいですか？」、「(目的、ゴールなどの項目を挙げて) B 10さん、自分でやってみましょう。たぶん、日本語も理解できないので、英語も無理かと思いますが、10回声に出して、何をしなくてはいけないのか、ロジカルライティングの本を読みながら整理してやってみてください。」などと記載したメールを送信し、上記指示に対応しなかった。

- (26) 5月19日、A 2は、米国本社のB 12副社長（以下「B 12副社長」という。）

に対して、「私は、Y 1 会社に入社したときに 3 年間で 3 億円の横領行為が行われていることを発見してから、不当労働行為に苦しめられてきました。」「もし、あなたが私にアジア太平洋ビジネスコマーシャルディレクターの地位を与えてくれたら、私は裁判の調停を受け入れます。」「B 13 と Z 6 は Y 1 会社の GM として 3 億円の横領行為を承認したことを忘れないでください。」「私は、彼らは何をしたかの証拠を全て保有しています。」などと記載したメールを送信した。

- (27) 6 月 26 日、B 10 は、A 2 に対して、車両手配に漏れがあったこと及び上記業務は A 2 の担当であることを指摘する旨のメールを送信した。

同日及び 7 月 1 日から同月 7 日にかけて、A 2 は、B 10 に対して、「人事及び B 10 さん主催の入社時トレーニングで営業車発注をしている認識ですが、されていないことが散見されます。」「指示した側としてきちんと上流部分で業務を遂行してください。」「入社時の対応として人事が担当です。」「根本的な原因は、B 10 さんの指示不足・共有不足です。」「上長として指示が的確で無い、また情報共有もされていません。」などと記載したメールを返信した。

- (28) 7 月 8 日、A 2 は、B 6 に対して、有給休暇中に業務を行ったとして賃金の清算を求める旨のメールを送信した。

同日、B 6 は、A 2 に対して、① B 10 に確認したところ、当該有給休暇中に業務を命じていないとのことである、② A 2 が自主的に業務を行ったとしても、それは業務命令による労務提供ではなく、賃金清算の対象ではないなどと回答するメールを返信した。

7 月 9 日、A 2 は、B 6 に対して、「B 6 さんのスキルで人事担当はあり得ません。」「完全に B 6 さん、貴方の勉強不足で、うそつきを連発している状況が、A D C のためになりません。強いては、Y 1 会社のためにもなりません。猛省して、13 時までにはどういう方法で清算が可能なのか列挙してください。これはあんたのためのお勉強です。」などと記載したメールを送信した。

同日、B 10 は、A 2 に対して、① 周囲の従業員に攻撃的なメールを今後一切送信しないこと、② これまでに何度も告げてきたが、非常識な行動を

続けると職場秩序の維持が困難となるので、B 10の注意指導に従うこと、
③ B 6に謝罪することを業務命令として命じる旨のメールを送信した。それに対してA 2は、「B 10さんが根本的な原因ですよ？わかっていますか？」、「謝罪を私にしていただけませんか？」などと記載したメールを返信した。

- (29) 7月8日、A 2は、B 10に対して、「B 10さんが開発した中途採用トレーニングの内容について、抜け漏れ・間違いがある可能性があるため全コンテンツを下記のトレーニング専用の共有ファイルに格納してください。確認します。」とのメールを送信した。

同日、B 10が、A 2に対して、担当者であるA 2が適切に対応すれば足りるので、そのような対応は必要ないとのメールを返信したところ、A 2は、B 10に対して、「人事の中途採用でもB 10さんのトレーニングでも説明していないのはどうしてですか？だから、間違いが生じているんですよね？」、「誰が、いつ、どのタイミングで、車両手続の方法、その他GHS、BHSのトレーニングするんですか？それを指示するのは誰ですか？なぜ指示してないんですか？」、「業務フローの意味が分からなければB 7弁護士にご確認ください。」などと記載したメールを送信した。

同日、B 10は、A 2に対して、上記メールは無用に攻撃的なものであり、これまで何度も告げているが、このような攻撃的な姿勢を改善するように指導する旨のメールを送信した。それに対してA 2は、「B 10さんが責任転嫁をしています。また、嘘をつくのもやめましょう。」、「きちんと対応していなかった上長のミスです。知らなかったことを部下の責任に転嫁するのは恥ずかしいことです。」、「未だにトレーニングのコンテンツの情報共有がされていませんが、どうなっていますでしょうか？何か見せられないヤバイものが含まれているのでしょうか？」などと記載したメールを返信した。

- (30) 7月10日、A 2は、B 10及びB 6に対して、有給休暇中に4時間30分の勤務を行った旨の勤怠申請を行う旨のメールを送信した。

7月13日、B 10は、A 2に対して、繰り返すが、会社の業務命令に基づかない作業は賃金清算の対象外であるなどと記載したメールを返信した。

同日及び7月14日、A 2は、B 10に対して、「10回声に出して読みましよ

う。B10さんが理解していない状況です。自発的でも実働ですので労働基準法上会社に支払義務があります。」「理解していないのはB10さんであり、Z7さん及び人事部調整をしていなかったのはB10さんです。」などと記載したメールを送信した。

9 A2に対する本件出勤停止処分の実施及びこれに係る団体交渉等

- (1) 8月13日、会社は、懲戒委員会を開催し、A2を呼び出して、同人の言動について事情聴取（以下「8月13日事情聴取」という。）を行った。
- (2) 8月15日及び18日、組合は、会社に対して、A2が業務を適正に処理していない事象を開示しないままに、懲戒を前提とする8月13日事情聴取を強行したなどとして抗議すると共に、懲戒処分の手続の中止などを求める要求書を送付した。
- (3) 8月19日、会社は、A2に対して、20日間の出勤停止を命じる旨の懲戒処分通知書を交付し、本件出勤停止処分を行った。

当該通知書には要旨以下ア及びイの内容が記載されていた。なお、イの処分対象行為①ないし③に対応する認定事実は、それぞれの括弧内に示したとおりである。

ア 懲戒処分について

下記イのA2の言動は、就業規則第60条第2項第3号・第7号・第8号・第9号・第10号・第13号・第15号・第21号に該当する。

A2は、上司等からの指示命令・注意指導を確信犯的に無視し、また、既に本件注意指導書を交付されて明確に警告及び指導されたにもかかわらず、その警告及び指導を殊更無視しており、同人には改善意思が極めて乏しいとみざるを得ない。さらに、A2の問題行動により会社の業務に具体的な支障が生じたり、周囲の職場環境を悪化させるなど企業秩序に実害が生じており、義務違反の態様は悪質である。

よって、出勤停止20日間の懲戒処分を行うと共に、本通知書の受領後1週間以内に始末書を提出することを命じる。なお、今後の改善がみられない場合には、普通解雇を含む厳しい措置を講じる。今後は十分に留意して早急な改善を求める。

イ 処分対象行為

(ア) 業務命令に違反したこと

- ① 1月19日、A2は、翌日開催予定イベントのリハーサルへの出席を命じられていたにもかかわらず、指定された時間からの参加を拒否した（前記8(2)）。
- ② 1月19日、取引先への支払処理を命じられたことに対して指示に従わなかった（前記8(3)）。
- ③ 1月23日、開催された業務イベントへの参加を命じられたにもかかわらず、途中で退席した（前記8(4)）。
- ④ 3月2日、元年度業績評価における自己評価の修正の指示に従わなかった（前記8(12)）。
- ⑤ 3月5日、ウェブ会議システムの操作マニュアル作成などを命じられたことに対して、業務の必要性に疑義を述べたり、システム販売会社との間で問題が生じるなどと論難して業務を遂行しなかった（前記8(13)）。
- ⑥ 3月5日、業務システムのトレーニングマニュアルを和訳して、ADC事業部内で利用手順をトレーニングするよう命じられたことに対して、質問に対する納得のいく回答がなされないことを理由に業務を遂行しなかった（前記8(14)）。
- ⑦ 4月24日、業務トレーニング資料を社内ポータルサイトにアップロードすることを命じられたことに対して、資料データのPDF変換以外の業務は遂行しなかった（前記8(23)）。
- ⑧ 5月7日、トレーニングツールであるダイアリークイズの再掲載などを命じられたにもかかわらず、対応しなかった（前記8(25)）。

(イ) 職場内で非常識な言動を繰り返したこと

- ⑨ 元年12月24日、業務イベント用の映像資料の作成に当たり、他部署の職員に対して、業務命令ではないと思っているので別途制作費を支払ってもらいたい旨のメールを送信した（前記8(1)）。
- ⑩ 2年1月19日、前記②のやり取りにおいて、B11及びB10に対し、意図的に不正処理を強いたと断じて法的措置を執る旨のメールを送信した（前記8(3)）。

- ⑪ 1月27日、体調が悪化したら病院に行く旨を連絡した派遣社員に対して帰宅を命じるメールを一方的に送信した（前記8(5)）。
- ⑫ 2月19日、A 2がB 3 GMに対して自身の職務記述書に係る団体交渉を求めるメールを送信したことについて、B 11から注意されたにもかかわらず、A 2は反省することもなく、かえってB 11に団体交渉を求めるメールを送信した（前記8(6)）。
- ⑬ 2月19日、B 10から従前の勤務態度を注意されたことに対して、B 10に責任を転嫁するメールを送信した（前記8(7)）。
- ⑭ 2月19日、B 4部長が通勤時に社用車を利用することについて殊更問題視するメールを送信した（前記8(8)）。
- ⑮ 2月19日、B 3 GMに対して自身の処遇に係る議題のミーティングを要求し、人事部からやめるように注意を受けたことに対して、「B 3 も会社側も説明責任を一切果たしていない」とのメールを送信した（前記8(9)）。
- ⑯ 2月20日、B 10からA 2は新型コロナウイルス対策による自宅勤務の対象外である旨を回答されたことについて、「A 2が会社において感染した場合は、B 10さんが責任（労災含め）を取るという認識でよろしいですね」とのメールをB 10に送信した（前記8(10)）。
- ⑰ 2月20日及び27日、B 10が離席する度に行先などを執拗に尋ねることをやめるよう注意されたことに対して、反発するメールを送信した（前記8(11)）。
- ⑱ 前記⑤のやり取りの中で、無許可で外部弁護士に業務上のやり取りを開示しつつ、「Y 1会社がZ 8社のWebex製品のトレーニングを医療従事者に提供した際、何らかビジネス上のトラブルにあった際の責任を全てB 7弁護士がトラブル対応及び売り上げのリカバリー責任も保証するという誓約書も一緒にお送りください。」とのメールを送信した（前記8(13)）。
- ⑲ 3月6日、B 11から、言動を改善するように注意されたことに対して反発するメールを送信した（前記8(15)）。
- ⑳ 3月19日、新入社員の営業職の配車手配のメールのC Cに無関係

の職員を入れていることについて注意を受けたことに対して、B10に責任を転嫁するメールを送信した（前記8(16)）。

②① 3月24日、新入社員向け説明会について、B10が連絡をする前に関係各所に状況確認をすべきである旨指摘したことに対し、謝罪も反省もなく、「トレーナーのリーダーとして新人研修をリードしてください。これ以上ADC事業部を不正の温床にしないように中途採用者トレーニングしてください」と責任を転嫁するメールを送信した（前記8(18)）。

②② 3月24日、トレーニングツールに係る従業員からの問合せについて、B10に対して全設問を見直すことを執拗に求めるとともに、B10をやゆするメールを送信した（前記8(17)）。

②③ 前記⑥のやり取りの中で、作業の進捗確認をしたB10に対してやゆするメールを送信し、これに対する注意を受けても、謝罪も反省もなく反発するメールを送信した（前記8(14)）。また、B11が、B10とのやり取りについてとがめたことに対しても、謝罪や反省の弁もなく、反発するメールを送信した（前記8(22)）。

②④ 3月26日、トレーニングツールに係るデータ処理の業務のやり取りの中で「B10さんの17等級としてのレベルもY1会社としての上司としてもレベルが低くて仕事がしにくい状況です。ちゃんとした上司にしていただかないと、A2のスキルアップもキャリアも活かされない状況です。」とのメールを送信した（前記8(19)）。

これに対するB11からの注意に対しても聞く耳を持たずに、B10の業務処理を「お粗末な設計」と評するとともに、B11についても「男尊女卑」、「南アフリカで数年海外経験をされているのであれば、当然その経験・知見の片りんをそろそろ見せていただけないでしょうか」などと記載したメールを送信した（前記8(19)）。

②⑤ 3月27日、取引先より、新入社員向けの車両購入について同取引先を介さずリース会社や販売店に連絡がされたことについてクレームを受けたことに対し、同取引先に謝罪することもなく取引先に責任転嫁するメールを送信した（前記8(20)）。

- ②⑥ 4月10日、B 3 G Mに対し前記⑮で送信した質問に回答するように求め、これをやめるよう注意したB 6に対して反発するメールを送信した（前記8 (21)）。
- ②⑦ 前記⑦のやり取りの中で、業務を遂行するよう注意したB 10に対して、反発するメールを送信した（前記8 (23)）。
- ②⑧ 上記⑧のやり取りの中で、B 10をやゆするメールを送信した（前記8 (25)）。
- ②⑨ 4月24日から5月21日にかけて、B 6に対して、趣旨不明のメールを送信し、B 6が、そのような趣旨の分からない攻撃的なメールは迷惑であるためやめるよう諭しても、A 2はB 6をやゆしたメールを送信するなどした。また、B 4部長が、常識的な対応を取ることを諭してもなお、A 2は相手をやゆするメールを送信した（前記8 (24)）。
- ②⑩ 6月26日、担当業務の車両手配に漏れがあったことに関し、B 10に対して同人に責任転嫁するメールを送信した（前記8 (27)）。
- ②⑪ 7月8日、B 10に対して有給休暇中に業務を行ったと主張して別途の賃金支払を執拗に求めたことから、B 10から相談を受けた人事部のB 6が賃金対象となる労務提供とは認められないので賃金清算はできない旨を回答した。これに対して、B 6を攻撃するメールを送信した。見かねたB 10が、A 2に対して、然るべき注意指導とともに、B 6へ謝罪するよう命じたところ、謝罪も反省もなくB 10に責任転嫁するメールを送信した（前記8 (28)）。

しかも、上記の業務について4時間30分もの時間の勤怠申請を行い、B 10から、このような不合理な勤怠申請の承認はできないとして諭されても、B 10をやゆしつつ、持論に固執して責任を転嫁する言動を繰り返した（前記8 (30)）。

- ②⑫ 7月8日、業務の処理漏れについて、B 10から担当者であるA 2が適切に対応すれば足りる旨を指摘されたことに対して、処理漏れが自身の責任ではなく人事部やB 10の責任であるかのような言動を繰り返した。これに対しB 10から無用に攻撃的な言動をやめるよ

うに注意を受けても、謝罪も反省もなくB10をやゆしつつ、責任転嫁する言動を繰り返した（前記8(29)）。

(ウ) 米国本社に対して欺罔的・脅迫的行為を行ったこと

③ 5月19日、米国本社のB12副社長に対し、欺罔的・脅迫的な内容のメールを送信した（前記8(26)）。

(4) 会社の就業規則には、以下アないしカの定めがある。

ア 第36条（サービスの基本原則）

「会社は社会的な存在と認識し、そこで働く従業員は、社会人として社会的なルール及びマナーを当然守らなければならない。

② 従業員は、この規則及びその他の諸規程を遵守し、業務上の指示命令に従い、自己の業務に専念し、業務運営を円滑に行うとともに、相互に協力して職場の秩序を維持しなければならない。」

イ 第37条（サービス心得）

「従業員は、次の各号に掲げる事項を守り、サービスに精励しなければならない。

1. B14会社の業務上の行為に関する規範、会社の命令、注意、通知事項を遵守すること

5. 常に品位を保ち、会社の名誉を害し信用を傷つけるような行為をしないこと

22. 作業を妨害し、又は職場の風紀秩序を乱さないこと

23. セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠出産・育児介護休業等に関するハラスメント又はこれらに相当する行為により、他の従業員に不利益を与えたり、職場の環境を悪くしたりしないこと

28. 会社内において、人をののしり、又は暴行を加えないこと」

ウ 第60条（懲戒事由）第1項

「従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止とする。

6. サービス上の指示命令に従わず職場秩序を乱したとき

7. 素行不良で、会社内の秩序又は風紀を乱したとき（セクシュアル

ハラスメント、パワーハラスメント、妊娠出産・育児介護休業等に関するハラスメントによるものを含む。)

- 8. 会社内で暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する行為をしたとき
- 11. 会社及び会社の従業員、又は関係取引先を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは宣伝し、会社業務に支障を与えたとき
- 20. その他この規則、諸規程及びB14会社の業務上の行為に関する規範に違反し、又は非違行為若しくは前各号に準じる不都合な行為があったとき」

エ 第60条（解雇事由）第2項

「② 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。但し、情状により出勤停止又は降格とする場合がある。

- 3. 正当な理由なくしばしば業務上の指示又は命令に従わないとき
- 7. 不正不義の行為をして従業員としての対面を汚したとき
- 8. 正当な理由なく配置転換・出向命令等の重要な職務命令に従わず、職場秩序を乱したとき
- 9. 素行不良で、著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠出産・育児介護休業等に関するハラスメントによるものを含む。)
- 10. 会社内で暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する重大な行為をしたとき
- 13. 会社及び会社の従業員、又は関係取引先を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは宣し、会社業務に重大な支障を与えたとき
- 15. 再三の注意及び指導にもかかわらず、職務に対する熱意又は誠意がなく、怠慢で業務に支障が及ぶと認められるとき
- 21. 前項の懲戒を受けたにもかかわらず、あるいは再三の注意、指導にもかかわらず改悛又は向上の見込みがないとき

23. 第3章第4節（服務）に違反する重大な行為があったとき

24. その他この規則、諸規程及びB14会社の業務上の行為に関する規範に違反し、又は非違行為を繰り返す、あるいは前各号に準じる重大な行為があったとき」

オ 第61条（懲戒委員会）

「懲戒は懲戒委員会に諮って行うのを例とする。」

カ 第64条（自宅待機・就業拒否）

「この規則に違反する行為があったと疑われる場合で、調査・処分決定までの前措置として必要があると認められる場合には、会社は、従業員に対し自宅待機を命じることがある。自宅待機を命じられた者は、自宅待機していること自体が労務の提供であり、勤務時間中自宅に待機し、会社が出社を求めた場合には、直ちにこれに応じられる態勢をとるものとし、正当な理由なくこれを拒否することはできない。」

(5) 8月21日、組合と会社とは、第8回団体交渉を開催した。当該団体交渉からは、B4部長に替わって、後任の人事部長であるB15人事部長（以下「B15部長」という。）が出席した。

当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしウのとおりである。

ア 組合は、本件出勤停止処分が急きょ決定された疑念があるとして説明を求めた。これに対して会社は、本件出勤停止処分は、第1回団体交渉の前からA2の言動が問題となって以降、A2の言動を継続して観察してきたが、本件注意指導書を交付してもなお改善されず、同様の言動が繰り返される状況が1月から3月頃まで続いており、その頃から懲戒処分の検討を始めており、急きょ決定したものではないなどと述べた。

組合は、懲戒委員会がどのような形で開催されたのかについての説明及び議事録の開示を求めた。これに対して会社は、懲戒委員会には法務部長、コンプライアンス部長、財務部長、人事部長及び上司のB11が出席し、その後、B9社長に報告をして決裁を受けているなどと説明したが、議事録の開示については、検討はするが原則として開示しない取扱いとしている旨を回答した。

イ 組合は、第7回団体交渉において、会社がA2が適正に業務をしていない旨を言及したので、その内容の開示を求めたが、会社はそれに対応しないままに本件出勤停止処分を実施したとして抗議した。

これに対して会社は、A2の言動に問題があることについては、これまでの団体交渉にて何度も指摘してきた、そうした中で、A2の問題言動が更に深刻化してきたので、第7回団体交渉の場で、今後、懲戒処分も検討せざるを得ない状況にある旨をあらかじめ組合に伝えており、不意打ちなどではないと述べた。

また、会社は、A2の問題行動をまとめた資料を組合に提示することを検討したものの、個人情報でもあるので避けることとし、A2と会社との訴訟の和解協議の場の参考資料として提出することを通じて、A2と組合に提示する形を取ったなどと述べた。

ウ 組合は、会社が指摘するA2の言動は社会通念に照らして懲戒事由にはならないなどと主張した。これに対して会社は、A2が注意指導を受けてもなお、この7か月間に就業規則に違反する問題言動を繰り返してきたことを踏まえると、同人の問題言動は悪質なものであるなどと反論した。

組合は、本件出勤停止処分の内容が20日間の出勤停止である理由の説明を求めた。これに対して会社は、懲戒処分の内容は、ポイントなど数的に決めたものではなく、人事、法律等に基づく様々な知見を活かして判断した。更にいえば、A2は、その勤務姿勢からして職位相当のレベルに達しておらず、むしろ降格させるべきとの意見も多かった、しかし、A2には反省してやり直す機会を与えるべきと判断し、今回は、降格や解雇まで行わずに出勤停止にとどめるのが適当との結論に至ったなどと説明した。

- (6) 8月27日、組合は、会社に対して、A2に対する本件出勤停止処分の手続には問題があり、挙げられた事象も懲戒事由には当たらないとして、本件出勤停止処分の撤回を議題とする団体交渉申入書を送付した。

9月3日、会社は、組合に対して、上記の団体交渉申入書に対する回答書を送付した。なお、当該回答書の主な内容は、要旨以下ア及びイのとお

りである。

ア 本件出勤停止処分は適法かつ適正な処分であり撤回しない。

イ 組合は本件出勤停止処分について団体交渉を求めているが、会社は、組合が本件出勤停止処分が違法又は無効と考える法的根拠を理解できていないため、協議の実益を確保する観点から、その法的根拠を書面に明らかにされたい。次回の団体交渉は、組合から示された法的根拠について会社が十分検討した上で、改めて開催日の日程調整を行う意向である。

(7) 9月10日、組合は、当委員会に対して、A2に対する本件注意指導書の交付並びに元年10月1日付けの配転命令及び本件出勤停止処分等が不当労働行為に当たるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

10 本件出勤停止処分後のA2と上司等とのやり取り

2年8月19日付けの本件出勤停止処分が行われた以降、A2と同人の上司等との間で要旨以下(1)ないし(16)のやり取りが行われた。

(1) 8月19日、A2は、米国本社の幹部に対して、「B11とB10から8ヶ月間に亘りパワーハラスメントを受けてきました。私は彼らのためにたくさんの仕事をこなしてきたのに、彼らは私に20日間の出勤停止という懲戒処分を行いました。B11とB10は虚偽のストーリーをでっち上げています。このような行為はパワーハラスメントであり、不当労働行為です。私には正当な理由があるのに、彼らは聞く耳を持たないのも、民主主義的ではありません。この添付ファイルに書かれていることは全て虚偽です。Y1会社が民主的で包括的な環境になることを願っています。」と記載したメールを送信した。

(2) 8月19日、A2は、自身の担当業務について、業務関係者に対して、「ADCポータルはしばらくB10さんが担当します。」「明日から、しばらくB10さんがEHS業務を担当することになりました。」「営業車両の移動、違反・事故があった際の報告はB10さんにお問い合わせください。」などと記載したメールを送信した。なお、上記メールの送信に先立って、A2からB10に業務引継等が行われたかは明らかではない。

(3) 8月20日から9月16日まで、A2は、出勤停止となった。

9月17日、B10は、A2に対して、6月1日入社に従業員への車両手配の漏れがA2の出勤停止期間中に見付かったとして、今後、処理漏れには気を付けるよう注意するメールを送信した。

9月17日、A2は、指示を受けた業務が自身の担当業務に含まれるのか疑義があるので明確にしてほしい、また、現在の配車業務手順は内部統制的に問題があるなどと返信した。

9月24日及び28日、B10は、A2に対して、①配車業務手順に問題はないこと、②今回の配車漏れはA2が注意をして処理すれば防げるものであること、③配車業務がA2の業務であることは繰り返し説明してきており、逐一反発されると安心して仕事を任せられないこと、④そのような勤務態度が問題であるとして本件出勤停止処分がなされた趣旨を十分に理解することなどを記載して指導する旨のメールを送信した。

9月28日、A2は、B10に対し、「一方的な懲戒処分については、不当労働と不利益取扱い含めて今後証明されます。また、B10さん及びB11さんのパワーハラスメントも含めて証明していく所存です。」などと記載したメールを返信した。

- (4) 10月6日、A2は、営業担当者に対して、複数の車両手配がなされていない旨の問合せを受けたことについて、「B10さんが担当していたので、B10さんにお伺いください」とのメールを送信して問合せに対応しなかった。

10月7日、B10は、A2に対して、①いずれもA2の不注意による配車手続ミスであるにもかかわらず、全てを丸投げするのは無責任である、②この対処は担当者であるA2が責任をもって処理することを指示する旨を記載したメールを送信した。

同日、A2は、自身の出勤停止期間中である9月はB10が対応した部分である、9月分の業務の情報は共有されていないので、9月分の業務に係る問合せにはB10が対応されたい旨のメールを送信した。

それに対してB10は、①A2が業務指示を拒否したものと理解した、②組織で働く上で、このような業務命令違反は許されない、などと記載して指導する旨のメールを返信した。

- (5) 9月29日以降、A2は、B10に対して、業務システムにログインできな

いとして複数回にわたって対応を求める旨のメールを送信した。

10月9日、それに対してB10は、①A2が対応を求める業務システムはA2の担当業務では使用しない、②それにもかかわらず、アクセスできないとのクレームを執拗に繰り返す行為は周囲の迷惑となるためやめるよう業務命令する旨のメールを送信して注意した。

同日、A2は、B15部長に対して、上記のA2の要望にB10が対応しない背景について調査することを求める旨のメールをCCにB10を入れて送信した。

- (6) 10月26日、A2は、B10からADCポータルサイトへ資料のアップロード作業を指示されたことに対して、「Y1会社はZoom(ウェブ会議ツール)は自主的に利用できません。」「IT統制及びITコンプライアンス観点からも業務命令にご協力できませんので、差し戻します。」などと記載したメールを送信して上記業務指示を拒否すると共に、コンプライアンス部門に対して、上記業務指示がコンプライアンスに抵触するとして報告する旨のメールを送信した。

10月27日及び28日、B10は、A2に対して、A2の見解が誤りであることを指摘するとともに、A2の勤務態度について、①A2は当該業務の指示に従う意思がないと判断したこと、②従前より何度も伝えているが、自身が完全に納得しない限り業務を進めない姿勢を直ちに改めるように指導することなどを記載したメールを送信した。また、10月28日、B15部長も、A2に対して、本件出勤停止処分で指摘された問題が何ら改善されていない、そのような言動を即刻止めて本来業務に集中することを警告する旨のメールを送信した。

10月27日及び28日、A2は、B11、B10及びB15部長に対して、「(コンプライアンス部門が)承認した正式なメールも一緒に送付してください。」「100%納得、承諾しないでどうやって間違わないで、仕事を進めることができるのか逆に教えてください。」「言うなれば、B10さんも、B11さんも、Z9さんも、人事部長B15さんまでもが、会社のルールを理解していなかったのは残念でなりません。私が変わりにY1会社のために、商業エクセレンス部長、人事部長、OEC部長をやりますので、貴方達の部

長のポジションをどなたか譲ってくださいませんか？」などと記載したメールを送信し、B10から指示された作業を行わなかった。

- (7) 11月4日、A2は、B10に対して、他部署向けの情報発信ツールの掲載記事の作成などを指示されたことに対して、「異議留保して承知します。」、「なぜB10さんからA2に担当が変更になったのか?」、「会議に呼ばれない、情報共有されない、活動計画も知らない状態で、どのように行えばよいですか?」などの質問に答えることを求める内容のメールを送信した。

11月5日、B10が、A2に対して、担当者として責任をもって対応する意思の有無を問うメールを送信すると、A2は、上記と同じ内容のメールを再び送信し、B10から指示された上記業務を行わなかった。

同日、B10は、A2に対して、①B11と相談した結果、A2に当該情報ツールの業務を任せられないと判断したので、この業務指示は撤回する、②今後もこのような態度を続けると任せる仕事なくなるので、自分の言動の問題を自覚するように指導する旨のメールを送信した。

- (8) 11月4日、B10が、A2に対して、これまでに然るべき手続を踏まない残業は承認されないことは伝えてきたが、A2は事前に所定の残業申請をせずに2年10月分として7.45時間の残業を申請しており、承認できないので修正することを求める旨のメールを送信したところ、11月5日、A2は「異議留保して処理します。」とのメールを返信して修正処理を行った。

12月2日、B10は、A2に対して、①再びA2は事前の残業手続をせずに2年11月分として7.75時間の残業を申請している、承認できないので修正すること、②これまで何度も然るべき手続を踏まない残業は承認しないことは伝えてきた、このことは既に明確に注意しており、残業のルールを理解して常識的に対応することを求めることなどを記載したメールを送信した。

同日、A2は、B10に対して、「就業規則と等級17の勤怠管理のマニュアルを送付いただけますでしょうか。」、「残業はしていない認識ですので、どのように労務管理がなされるべきなのか確認します。」などと記載したメールを返信した。

その後、B10がA2に対して勤怠申請の修正を再度指示したがA2がこ

れに応じなかったため、12月7日、B10は、A2に対して、①勤怠申請の修正を再度指示すること、②修正しない場合は業務命令を拒否したものと
して会社にて処理することを記載したメールを送信したが、A2は勤怠申
請を修正しなかった。そのため、B10がA2の2年11月分の勤怠申請を修
正した。

12月8日、A2は、「業務命令を拒否はしておりません。このB11さんと
B10さんと会社の対応については、労働委員会及び訴訟にて審議されま
す。」とのメールを返信した。

- (9) 12月2日、B10が、A2に対して、ADCポータルサイトへの社内表彰
情報のアップロードを指示したところ、同日、A2は、B10に対して、「A
DCポータルのどこにアップするのかが指定下さい」、「目的、ゴール、概
要」は何かなどと問うメールを複数回にわたって送信し、上記指示に対応
しなかった。

12月3日、B10は、A2に対して、何度も注意しているが、全てを事細
かく指示されないと仕事を進めない姿勢を改めるように注意するメール
を返信した。

- (10) 12月14日、B10が、A2に対して、EHS業務に関連する統計数値の抽
出を指示する旨のメールを送信したところ、同月15日、A2は、他部署の
Z10との連携が必要であるなどと記載したメールを返信した。それに対し
てB10が、状況によっては自分に対応するとして、必要な連携の程度につ
いて問うメールを送信すると、A2は、「EHS業務を^{ママ}担当になってから数
回B10さんにもお願いしておりますが、未だにEHS担当者として機能設
定がされていません。そのため、未だに承認フローや、メールCC設定が
されていない状況は、ご存知かと思います。」、「『Z10さんとも連携して確
認作業が必要』なのか、私もしりたいので教えてください。」などと記載し
たメールを送信し、上記指示に対応しなかった。

- (11) 3年1月6日、B10は、A2に対して、ADC事業部内における自社サ
ンプルのバイオハザード品（感染性廃棄物）の回収手順等を社内周知する
ように指示する旨のメールを送信すると、A2は、B10に対して、「医療従
事者からの糖尿病事業部（ADC事業部）製品におけるバイオハザードの

回収はできません。」、「B10さんの認識が間違っているのでご指摘します。」などと記載したメールを返信した。

同日、B10は、A2に対して、A2に指示した業務は、社員が体験使用した自社サンプル品の回収や廃棄の手順等の周知である、指示した業務に問題はないので、速やかに業務を実行することを指示する旨のメールを送信した。これを受けてA2は、B10に対して、「上司として恥ずかしいので、5～6回QARA（注：品質管理部門を指す。）のトレーニング受けてもらえますか？」、「バイオハザードの規定も変更が必要なので、メディカルアフケアーズやQARAから厚労省に申し入れが必要です。医療機器に関する規定の変更も必要なので、QARA、法務部、OECの承認を得てください。」、「業務フローを勝手に変更した場合、薬機法違反になる可能性がありますので、私は実行しません。」、「B10さんがどうしてもやりたいのであれば違法も含めてご自身とB11さんとでご判断していただき、ご実行ください。私は、責任を負いかねますので、責任を取れるB11さんとB10さんで実施ください。」などと記載したメールを送信し、上記指示に対応しなかった。

- (12) 1月7日、A2は、B10に対して、ADCポータルサイトに業務システム手順書のアップロードをB10から指示されたことについて、自身には当該業務システムのログイン権限がないので対応できない旨のメールを送信した。

1月8日、B10は、A2に対して、当該業務システムへのログイン権限と、当該システム手順書をADCポータルサイトにアップロードすることとは無関係であるので、アップロード作業を行うことを改めて指示する旨のメールを返信した。

同日、A2は、B10に対して、自分の職場でアクセスできる情報ではないから、そのアップロード作業は自分の担当業務や職務記述書との関係はない、アップロードしたいのであればB10自身で実行してほしい旨のメールを送信し、上記指示に対応しなかった。

- (13) 1月6日、B10は、A2に対して、①2年12月分勤怠においても、A2は事前申請・承認のない残業を申請しているので、勤怠申請の修正を行う

こと、②A 2 は、毎月同じことを繰り返しているので、以後、絶対にやめること、③修正しなければ指示に従う意思がないと理解して会社が修正する旨を記載したメールを送信した。

同日、A 2 は、B 15部長に対して、B 10に勤怠申告の修正を求められたために残業代が未払状態であるなどとして、以下の内容のメールをC CにB 11とB 10を入れて送信し、勤怠申請の修正を行わなかった。

「このままB 10さんの対応を継続して、私の上長に据え置く場合、近日中にB 10さんとB 11さんに対し、裁判で審議するべく準備しようと思っておりますが、会社としてどのようにご対応いただけるかご相談申し上げます。1. B 11さん及びB 10さんの部下の勤務労働認識をトレーニングする予定があるか。2. B 11さん及びB 10さんの部下の労務管理のトレーニング予定があるか。3. B 11さん及びB 10さんを人事異動させる予定があるか。4. A 2のこれまでの残業代を支払う予定があるか。

上記が無ければ、B 11さん及びB 10さんに関しては、別途A 2の対象事象も合わせて、名誉棄損及び労務管理違反について東京地裁に提訴します。」

- (14) 1月7日、B 15部長は、A 2に対して、①残業に係るB 10の指示には問題がないので、速やかに指示に従うこと、②上記(13)のA 2のメールは自分の一方的要求を押し通すために会社や職場の人間を威嚇し、職場の信頼関係を破壊する行為である、③上記(13)のA 2のメールはB 11とB 10を露骨に侮辱、威嚇する内容をC CにB 11とB 10を入れて敢えて送信しており、この行為は司法手続を背景にして両名の職場環境を害するハラスメント行為の可能性がある、④会社はA 2の勤務態度の改善を期待して本件出勤停止処分を行ったが、今般のA 2の行動からすれば改善の意思はみられず、今後もこのような言動が続けば、もはや改善が期待できないとみざるを得ない、⑤もし、今後改善する意思があるならば、自身の言動についてよく考えて行動することを求めることなどを記載して指導する旨のメールを送信した。

- (15) 1月13日、B 10は、A 2に対して、既に指示している2年度人事考課の自己評価の提出期限が過ぎているとして提出を催促した。

同日、A 2 は、B 10に対して、「パフォーマンス評価できる目標設定を出してください。」、「令和 2 年の目標について B 10さんとも B 11さんとも合意していません。」、「B 11さんと B 10さんには、内容の説明を頂き、コンプライアンス違反の認識及び、労務管理について説明してください。」などと記載したメールを送信して、自己評価の提出指示に従わなかった。

1 月 25 日、B 10は、A 2 に対して、A 2 が再三の指示を無視して自己評価を提出しなかったので 2 年度のパフォーマンス評価は、自己評価無しとして人事評価を行う旨のメールを送信した。

その後、1 月 29 日、A 2 は、B 10に対して、全ての業務目標について 100% 達成したことなどを記載した自己評価を提出した。

- (16) 1 月 28 日、A 2 は、アジア太平洋部門ゼネラルマネージャーの B 13（以下「B 13GM」という。）に対して下記アの内容のメール（以下「本件 B 13 GM宛メール」という。）を、米国本社 of B 12副社長に対して下記イの内容のメール（以下「本件 B 12副社長宛メール」という。）をそれぞれ送信した。

なお、上記の二つのメールはいずれも B 15部長や B 5 部長らにも C C にて送信された。

ア 「あなた（注：B 13GMを指す。）はこの期に及んでも私の質問に対して、自身の秘密を守ったり、沈黙したり、無視をするのですか？」、「もしこのまま無視を続けるのであれば、どうぞ Y 1 会社 A P A C（注：アジア太平洋部門を指す。）を辞めてください。」、「一体どうしたら、あなたは、自身の価値観を独裁的なマネジメントスタイルから民主的なマネジメントスタイルに変えることができるのか、教えて下さい。」、「あなたのマネジメントスタイルが、あなたが〇〇〇〇〇系の〇〇〇〇〇〇〇人であることをベースとするものであることは、あなたの Y 1 会社での 3 年間の勤務状況及びその後の GM・D V Pとしての勤務状況から、みんな知っています。」、「あなたが何をやってきたのかわかっていますか？ あなたは何をしましたか？（平成 28 年から平成 30 年にかけて 3 億円の着服行為があなたと Z 6 によって承認されました。）」、「B 13の独裁経営のせいで、A D C 事業部に人権や法律やコンプライアンスが存在しないのは、B 13の独裁的なマネジメントのせいです。あなたは自身の希望通り

Y 1 会社に〇〇〇〇〇〇〇〇人の〇〇〇を作ることができて本当にハッピーでしょうね？〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇主義をベースに、従業員のモチベーションをアップする理論や方法論をあなたは持ち合わせているのですか？〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇主義に基づくあなたのマネジメント理論・方法論をぜひともご披露頂きたいものですね。」「日本とオーストラリアの社会と文化は民主主義に基づいています。B 14 会社が我々（民主主義国家）から利益を得たいのであれば、B 13 による独裁的なマネジメントから独立しなければなりません。」「我々 A D C 事業部が必要とするのは民主的教育に根付いた民主的なリーダーシップと真のリーダーです。B 13、あなたではありません。私は、あなたが今すぐにでも Y 1 会社を去ってほしいと思っています。」

イ 「B12（注：B12副社長を指す。）さん、日本やAPACを通じて利益を得たいのであれば、一刻も早く私の意見を検討してください。」「あなたのイエール大学『LuxetVeritas』（光と真実）やケログ管理スクールをベースにしたマネジメント・リーダーシップ・スキルをぜひとも拝見したいものです。」「あなたはなぜ学位を取ったのですか？何のために？」

11 A 2 に対する解雇通知等

(1) 1月28日、B13GMは、A2に対して、本件B13GM宛メール（前記10(16)ア）及び本件B12副社長宛メール（同イ）は、明らかに差別的で侮辱的なものであり、もはや会社として容認できない、このことは会社の人事部及び法務部に連絡する旨のメールを送信した。

1月29日、A2は、B13GMに対して、「どうぞ人事部に報告してください。あなたが承認した平成28年から平成30年までの3億円の着服行為は、既に日本の東京地方裁判所に報告されています。あなたの名前が日本の歴史に残り続けることは、本当に喜ばしいことです。」と記載したメールを返信した。

(2) 1月29日、B15部長とA2とは、要旨以下のメールのやり取りを行った。

B15部長は、A2に対して、A2が本件B13GM宛メール（前記10(16)ア）及び本件B12副社長宛メール（同イ）を送信したことは、もはや看過でき

ない行為であるとして、①ウェブ会議による事情聴取の場を設けて説明と弁明を聞くので、全ての業務に優先して出席を命じる、②もし正当な理由なく欠席した場合は無断欠勤として処分する旨を告げるメールを送信した。

これに対してA 2は、B 15部長に対して異議を述べる旨のメールを返信して、事情聴取には応じなかった。

そのためB 15部長は、A 2に対して、①職場におけるA 2の言動が就業規則に違反することが強く疑われるため、ただいまをもって就業規則第64条に基づき自宅待機を命じる、②会社が貸与したパソコンと携帯電話を直ちに返却することを命じる旨を告げるメールを送信した。

(3) 2月1日、会社は、A 2に対して、自宅待機命令通知書を送付した。当該文書の内容は要旨以下アないしエのとおりである。

ア 就業規則違反が疑われるA 2の行為は以下(ア)及び(イ)である。

(ア) 本件B 13GM宛メール及び本件B 12副社長宛てメールを送信したこと（前記10(16)）。

(イ) 1月29日のB 13GMに宛てたメール（前記(1)）及び同日のB 15部長に宛てたメール（前記(2)）を送信したこと。

イ 上記アのA 2の言動は、就業規則第60条第6号・第7号・第8号・第11号・第20号違反が疑われる。改めて、就業規則第64条第1項に基づき自宅待機を命じる。

ウ 弁明がある場合は2月3日までに提出すること。

エ 会社貸与のパソコンと携帯電話を返却すること。

(4) 2月6日、A 2は、会社に対して弁明書を提出した。弁明書には、「B 13氏に対するメールは、同氏が1月26日開催のキックオフミーティング（注：業務会議を指す。）において、なんでも質問があれば答えるとされたことに對し、（CRMポジション廃止に対する）疑問を述べ、対応を求めたものでした。」、「（本件B 13GM宛メールは）その内容や具体的な例示が不適切であったと反省しますが、私たちはどのように考え方を変えるべきなのか、B 13氏もそうキックオフのプレゼンテーションで発言していましたので、問いました。」、「（本件B 12副社長宛メールは）尊敬する経営者として、こ

の問題について手腕を学びたいという思いでメールを送りました。」「メールが失礼な表現となっているとの会社の指摘については真摯に受け止め、お詫びします。」などと記載されていた。

なお、当該弁明書にはA 2の診断書が添付されており、「傷病名：〇〇」、「2月6日より3月末日まで、自宅療養と通院治療を必要とする。」などと記載されていた。

- (5) 2月18日、組合と会社とは、第9回団体交渉をウェブ会議形式にて開催し、A 2に対する自宅待機命令（前記(3)）などについて協議が行われた。

なお、当該団体交渉における具体的なやり取りは明らかではない。

- (6) 2月26日、会社は、A 2に対して、①A 2には15項目の非違行為が認められたため、懲戒処分の手続を執ること、②上記15項目の各事実について、弁明の機会を与えるので、弁明がある場合は書面にて3月8日までに提出することなどを通知する旨の文書を交付した。

なお、当該文書には懲戒対象として計15項目のA 2の言動が記載されており、その内容は、後記(13)の解雇通知書に記載された計15項目の事象と同様である。

- (7) 3月4日、組合は、会社に対して、上記(6)の文書で会社が示した15項目の非違行為について、①当該行為が就業規則のどの条項に該当するのかを示すこと及び②A 2は業務用パソコンを返却済みであるため当該行為のメール内容を開示することを求める旨の要求書を送付した。

3月5日、会社は、組合に対して、上記(6)の文書で示した15項目の非違行為に係るメールの内容を開示した。

- (8) 3月8日、組合は、会社に対して、A 2の言動が具体的に就業規則のどの条項に該当するのかの説明等を求める旨の団体交渉申入書を送付した。

同日、会社は、上記団体交渉申入書に対して、要旨以下アないしウのとおり回答する旨の回答書を組合に送付した。なお、当該回答書には、懲戒処分に係る就業規則の条文が添付されていた。

ア A 2の一連の行為は、就業規則第60条第2項第3号・第9号・第10号・第13号・第15号・第21号・第23号（第36条第1項、第2項、第37条第1号・第5号・第22号・第23号・第28号違反）・第24号に抵触する可能性が

ある。なお、会社は、A 2 の各非違行為を一連の行為として捉えて判断している。

イ 組合からの要求に対しては、本回答書をもって回答済みと理解しており、重ねて団体交渉を行う必要はないと考えている。組合が A 2 の言動が懲戒事由に該当しないと主張するのであれば、まずはその具体的根拠の説明を求める。会社としては、組合の説明内容を踏まえて団体交渉の可否を検討することとしたい。

ウ A 2 に通知した弁明書の提出期限（前記(6)）に変更はない。

(9) 3月8日、A 2 は、会社に対して、異議及び弁明の趣旨等を述べるとして、要旨以下ア及びイの内容のメールを送信した。

ア 会社から指摘された非違行為は、①事実が歪曲されて背景事情も無視されている、②それらはA 2 が忠実に法令遵守し、必要な情報提供等もなく業務遂行しようとしたものである、③時として無視や根拠のない非難を受ける状況にもあった。

イ これ以上の反論と弁明ができないので、指摘する非違行為ごとに就業規則上の根拠を示すことを求める。

(10) 3月9日、組合は、会社に対して、再び、団体交渉を求める旨の団体交渉申入書を送付した。

同日、会社は、組合に対して、組合が求める協議事項が不明瞭であり、会社に団交応諾義務があるのかには疑問が残るが、申し入れられた団体交渉には応じる旨の回答書を送付した。

(11) 3月12日、会社は、懲戒委員会を開催してA 2 に対して懲戒処分を行うことを決定した。

(12) 3月16日、組合と会社とは、第10回団体交渉をウェブ会議形式にて開催し、A 2 の懲戒事由などについて協議が行われた。

なお、当該団体交渉におけるその他の具体的なやり取りは明らかではない。

(13) 3月17日、会社は、A 2 に対して、懲戒解雇及び予備的に普通解雇を告げる旨の解雇通知書を交付した。

当該解雇通知書には、要旨以下ア及びイの内容が記載されていた。なお、

イの懲戒解雇対象行為①ないし⑮に対応する認定事実は、それぞれの括弧内に示したとおりである。

ア 就業規則第59条第6号及び第60条第2項に基づき、3月17日付けでA2を懲戒解雇とする。

A2に対しては、既に、元年9月24日付けの本件注意指導書の交付及び2年8月19日付けの本件出勤停止処分を行っているため、下記イのA2による一連の行為は、就業規則第60条第2項第3号・第9号・第10号・第13号・第15号・第21号・第23号（第36条第1項、第2項、第37条第1号・第5号・第22号・第23号・第28号違反）、第24号に該当し、また、第65条の加重事由（1年以内の再度の懲戒該当行為）も認められる。

なお、元年9月24日付けの本件注意指導書、2年8月19日付けの本件出勤停止処分及び3年3月17日付けの懲戒解雇にて対象となったA2の一連の行為は、就業規則第74条第3号・第5号・第6号の普通解雇事由にも該当するため、本日付けでA2を予備的に普通解雇とする。仮に懲戒解雇の有効性が否定された場合でも、A2との雇用契約関係は普通解雇により終了する。

イ 懲戒解雇対象行為

- ① A2は、2年8月19日に本件出勤停止処分の通知を受け取ると、同日、事実無根のでっち上げによる処分である旨のメールを米国本社の幹部に送信した（前記10(1)）。
- ② 8月19日、B10と引継ぎの範囲・内容を事前に何ら相談・調整しないままに、関係部署に対して、自身の担当業務はしばらくB10が担当する旨を連絡した（前記10(2)）。
- ③ 9月17日、B10から車両手配の漏れと再発防止の注意を受けたことに対し自分のミスをかたくなに否定した。また、B10から改めて注意を受けても謝罪も反省もせず自身責任を否定する言動に終始した（前記10(3)）。
- ④ 10月6日、上記③の注意を再三受けていたにもかかわらず、複数の新入社員への車両手配を失念した。上記の配車漏れについて説明を求められても対応しなかった。そのため、B10がA2に担当者として対

応するよう指示したところ、A 2 は持論を展開して指示を拒否した（前記10(4)）。

- ⑤ 9月29日頃から、A 2 は、業務システムにログインできないことについて、B 10に対して、連日にわたって繰り返し対応を要求するなどした。そのためB 10は、担当業務を行うのに支障のないことについて執拗にクレームを繰り返すことをやめるように警告したが、A 2 はこれを聞き入れず、B 15部長に対して、B 10を調査することを求めるメールをC CにB 10を入れて送信した（前記10(5)）。

- ⑥ 10月26日、A D C ポータルサイトへの資料のアップロード作業を命じられたことに対して業務指示を拒否し、B 10の業務指示がコンプライアンス違反であるとして、コンプライアンス責任者等に通報するなどした（前記10(6)）。

B 10は、A 2 に対し、業務内容に問題がないことを説明した上で、上記のような軽率で独善的な言動をしないように注意したが、A 2 は自身の非を一切認めずに、B 10の説明を証明する資料を要求したり、趣旨不明の質問を繰り返して業務を行わず、また、一連のやり取りを見かねたB 15部長がA 2 に警告しても、A 2 は反抗するメールを送信した（前記10(6)）。

- ⑦ 11月4日、A 2 は、他部署向けの情報発信ツールの管理を指示されたことに対して、「異議留保して承知します。」と趣旨不明の回答をしつつ、B 10に業務上の必要性が不明な質問・要求を繰り返した。

B 10が、担当者として責任をもって対応する意思があるのかと確認しても、A 2 は、独自の質問と要求を繰り返し、結局、指示された業務を行わなかった（前記10(7)）。

- ⑧ A 2 は、2年10月分の勤怠について、事前申請・承認のない残業7.45時間を申請し、B 10から訂正を指示されると、「異議留保して処理します。」などと回答して訂正処理を行った。また、A 2 は、11月分の勤怠についても同様に、事前申請・承認のない残業7.75時間を申請するのみならず、B 10からの訂正指示にも従わず、その後、B 10がA 2 の勤怠を訂正せざるを得なくなった。しかもA 2 は、何ら反省の意を示す

こともなく反抗するメールを送信した（前記10(8)）。

- ⑨ 12月2日、A2は、ADCポータルサイト内への社内表彰情報のアップロードを指示されたことに対して、B10に質問を繰り返し、結局、指示された業務に対応しなかった（前記10(9)）。
- ⑩ 12月14日、A2は、ADC事業部全体と各営業ブロック別にて業務数値の抽出を指示されたことに対して、指示された業務に対応しなかった。必要となる連携の程度についてB10が確認しても、A2は、結局、指示された業務に何ら対応しなかった（前記10(10)）。
- ⑪ 3年1月6日、本社で回収したバイオハザード品（感染性廃棄物）の廃棄手順等の周知徹底を指示されたことに対して、指示された業務への対応を拒否した。B10がA2の認識を正しつつ、繰り返し対応を求めても、A2は独自論を述べて、結局、指示された業務に何ら対応しなかった（前記10(11)）。
- ⑫ 1月7日、業務システム手順書をADCポータルサイトにアップロードすることを指示されたことに対して、A2は、自身が当該業務システムにログインできないとして対応しなかった。そのためB10が、当該業務システムへのログインの可否はADCポータルサイトへ手順書をアップロードすることとは関係ない旨を論じ、改めて指示したことに対しても、A2はそれにも応じなかった（前記10(12)）。
- ⑬ A2は、勤怠について前記⑧にて再三注意指導を受けていたにもかかわらず、2年12月分勤怠について、事前申請・承認のない残業を申請し、B10の訂正指示も無視した。また、A2は、B15部長に対して、法的手段をとる旨のメールをCCにB11とB10を入れて送信した（前記10(13)）。

さらに、B15部長から、このような威圧的なメールは不適切である旨の注意指導を受けても、A2は何ら聞き入れなかった（前記10(14)）。

- ⑭ A2は、2年度人事考課の自己評価を3年1月12日の期限内に提出せず、同月13日に、改めてB10から提出の指示を受けても従わなかった。なお、A2は、期限を大幅に徒過した1月29日に、自身の勤務状況を100%と自画自賛し、B10の業務指示を暗に批判する内容を記載

した自己評価を提出した（前記10(15)）。

- ⑮ 1月28日、会社の上部組織であるアジア太平洋部門の幹部であるB13GMに対して、質問に回答することを一方的に要求すると共に、国籍や出自を侮辱し、人格を否定し、名誉を毀損する内容の本件B13GM宛メールを送った。また、A2は、米国本社 of B12副社長に対して、同副社長の経歴をやゆし、侮辱する内容の本件B12副社長宛メールを送信した（前記10(16)）。

このことについてB13GMが叱責しても、A2はB13GMの名誉を更に毀損する侮辱的な回答を行った。また、B15部長は、A2による上記のメールは看過できないとして、A2に対してウェブミーティングへの出席を指示したが、A2はこれを拒否した（前記11(1)(2)）。

- (14) 3月29日、組合は、当委員会に対して、本件懲戒解雇の懲戒事由に係る団体交渉に誠実に応ずることなどを求める本件の追加申立てを行った。

4月6日、組合は、当委員会に対して、3年3月17日付けのA2の解雇を撤回することなどを求める本件の追加申立てを行った。

12 本件の各追加申立て後の事情

- (1) 平成31年4月頃にA2が、会社を相手方としてCRMポジションの地位にあることの確認や損害賠償などを求めて東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提起した訴訟（東京地裁平成31年(ワ)第〇〇号事件）について、令和3年9月29日、東京地裁は、A2の請求を棄却した。

その後、A2は、上記判決を不服として、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した（東京高裁令和3年(ネ)第〇〇号事件）。

- (2) 4年5月25日、東京高裁は、A2の上記(1)の控訴を棄却した。その後、A2は、上記判決を不服として、最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告及び上告受理申立てを行った（最高裁令和4年(オ)第〇〇号事件及び同令和4年(受)〇〇号事件）。

4年11月2日、最高裁は、A2の上告を棄却するとともに、上告受理申立ての不受理を決定した。

第3 判 断

- 1 会社が、A2に対して、令和元年9月24日付けで本件注意指導書を交付し

たこと、10月1日付けで配転命令を発したこと及び2年8月19日付けで本件出勤停止処分をしたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）。

(1) 申立人組合の主張

ア 本件注意指導書の交付について

会社が本件注意指導書の対象とした本件Hellメール等は、A2が重度の〇〇にある中でA2メールを目の当たりにしたことによる心的反応によるものであったり、A2が受けている惨状の解決を求める思いを伝えたものである。また、第1回団体交渉の時点において、会社は、A2が重度の〇〇疾患であることを把握しており、本件Hellメール等の送付をA2メールに対する精神的衝撃を示した心因反応として理解できる状況にあった。

そして、A2メールは、何ら根拠もなく本件ジャンクメールの犯人をA2と決めつけて、組合員を敵視し、組合に対する優位性を獲得するためにA2のパソコン等から情報収集を画策する内容であり、会社が組合を敵視する姿勢にあったことは明らかである。

したがって、本件注意指導書の交付は、会社が、A2の〇〇疾患と心的反応を最大限活用し、組合に対する権威主義的支配を誇示・確立して組合員を苦境に追いやって排除することを意図したものであり、組合員であるが故の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 元年10月1日付けの配転命令について

当初会社が配転先として提示していた品質管理ポジションは、これまでのA2の職務経歴を全く無視したものである。また、A2は、当該業務の経験がないにもかかわらず、会社が同人にトレーニングの機会も提供しようとしなかったことからすれば、退職に追い込むことを意図していたことは明白である。

しかも、会社は、第3回団体交渉において、唐突に、A2が不穏な言動をとるので品質管理ポジションには配転できない、同人を監視下におく必要があるなどと、本社新ポジションへの配転理由を述べている。

このように、10月1日付けの配転命令は、客観的必要性と合理的根拠

がないにもかかわらず、A 2 を職場から排除するために、会社の監視体制の下におくことを意図したものにはほかならない。

したがって、10月1日付けの配転命令は、組合に対する権威主義的支配を誇示・確立し、組合員を苦境に追いやって排除することを意図したものであり、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

ウ 2年8月19日付けの本件出勤停止処分について

会社は、配転先の業務の経験がないA 2に対して、仕事の説明も業務訓練も実施せず、業務上のやり取りをメールに限定して同人を監視下に置いた。その上で、会社は、A 2のメールを恣意的に抽出して収集し、その断片を取り上げて、業務命令違反であるとか不穏な言動であるとして懲戒の対象とした。

しかも、上司からの業務指示のメールは、内容が曖昧でルールにのっとっていなかったり、指示された業務が職務記述書の対象外あるいは権限外であったことから、A 2は、受けた業務指示の確認や問いただし、業務指示の間違いを指摘せざるを得ない状況にあった。

そして、上記のような業務指示に対して問いただしたり、不可能なものを不可能と指摘する行為が業務命令違反とはいえず、また、確認や問いただしに対する上司の明確な回答等もなされていないのであるから、A 2が更に意見を述べるやり取りの中で多少荒い言葉遣いとなったとしてもやむを得ないことである。さらに、A 2は、〇〇疾患に罹患してコンプライアンス違反に対する恐怖心を抱えており、安心して仕事を処理するためには逐一の確認が必要な状況にもあった。

以上のとおり、会社は、A 2に新しいポジションへの配転を一方的に命じる一方で、業務に必要な説明や訓練を提供せず、それが原因となりなされた上司らに対するA 2の言動を捉えて出勤停止の懲戒処分としたものであり、同人を職場から排除することを意図したものにはほかならない。

したがって、8月19日付けの本件出勤停止処分は、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 本件注意指導書の交付について

A 2 は、CRM ポジション廃止の経緯を邪推し、退職勧奨を自身への嫌がらせと誤解して、会社を殊更敵視して迷惑行為を繰り返した。それに対して会社が企業秩序を維持する観点にて、その是正を求めて A 2 に注意指導などを行うことは当然の対応である。

また、会社は、敢えて懲戒処分ではなく書面による警告・注意指導を選択しており、A 2 に十分配慮した対応も行っている。

したがって、会社が、元年 9 月 24 日付けで本件注意指導書を交付したことは不当労働行為に当たらない。

イ 元年 10 月 1 日付けの配転命令について

A 2 は、CRM ポジション消滅後、会社が提案した新たなポジションに就くことについて、組合を通じて抵抗し続けた。これにより A 2 は、何ら労務提供しないにもかかわらず、高額の賃金を受け取り続けるという極めて不自然、不健全、不公正な利益を享受し続けることになった。会社は、そのように許容し難いゆがみを是正・解消する業務上の必要があったし、配置先選定についても組合と協議を重ねた上で決定している。また、当該配転によって A 2 には何ら具体的な不利益が生じることはなく、むしろ本人が希望していた勤務地（本社）を維持している。

以上のとおり、本件配転の適法性・有効性は論をまたないところであり、10 月 1 日付けの配転命令は不当労働行為に当たらない。

ウ 2 年 8 月 19 日付けの本件出勤停止処分について

A 2 は、本件注意指導書によっても態度を改めず、また、迷惑行為が行われる都度に明示的に警告を受けても、これを無視し続け、むしろこれを悪化させて確信犯的に迷惑行為を繰り返し続けた。

このような A 2 の言動に対して、会社が企業秩序を維持・回復すべくある程度厳しい対応で臨まざるを得ないことは当然であるし、不意打ち的に懲戒処分を行ったものでもない。

したがって、8 月 19 日付けの本件出勤停止処分は不当労働行為に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件注意指導書の交付について

(ア) 本件注意指導書の交付に至る経緯をみると、会社は、A 2 の言動として①本件不正確勤怠、②本件業務命令違反及び③本件Hellメール等の送信を対象として、懲戒委員会を開催した（第2．6(4)）が、懲戒処分を科さない旨を決定し、本件Hellメール等の送信のみを対象として本件注意指導書を交付している（同7(3)(4)）。

(イ) そして、会社は、上記(ア)の①本件不正確勤怠及び②本件業務命令違反は、ミスコミュニケーションとみる余地があるとして、注意指導の対象外としている（第2．7(3)(4)）ことからすれば、それぞれの対象行為をその内容に応じて判断していたといえるし、組合に対して、交付前の本件注意指導書を提示した上で、第4回団体交渉にて説明を行い、A 2 が本件注意指導書の署名欄への署名を拒否しても構わない旨を表明する（同7(4)イ）など、穏当な対応をとっていたといえる。

また、懲戒委員会の開催及び本件注意指導書の内容に係る団体交渉においては、後記2(3)の判断のとおり、会社は相応の対応を行っており、そのほかに会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情も特に認められない。

(ウ) さらに、注意指導の対象となった本件Hellメール（第2．6(3)）は、その内容からすれば、A 2 メールへ抗議する趣旨であったとしても、必要以上に攻撃的な表現で相手を非難したものであり、本件解雇要求メール（同）についても、会社の最高幹部であるB 9 社長に対して、B 4 部長とB 3 GMの解雇要求に応じなければ、会社の不利益情報を報道機関等に提供するなど迫ったものであるから、その手段方法において多分に不適当なものであったとみざるを得ない。

そうすると、会社がA 2 による上記言動を問題視して是正措置を講じようとしたことについて合理性を欠くものとみることはできない。

(エ) 以上のとおり、本件注意指導書の交付に至る経緯において、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情は特に認められず、また、本件注意指導書の交付は、A 2 による不適切な

言動の以後の改善を注意指導する趣旨で行われたといえることからすれば、会社が反組合的な意図にて本件注意指導書を交付したなどとみることはできない。

したがって、会社がA2に対して元年9月24日付けの本件注意指導書を交付したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

イ 元年10月1日付けの配転命令について

(ア) 10月1日付けの配転命令までの経緯をみると、A2の配転先については、第1回団体交渉以降、品質管理ポジションへの配転について協議が続けられていた(第2.5)が、第3回団体交渉において、会社は、懲戒委員会の対象となったA2の言動と品質管理部門における事情を理由に挙げて、改めて本社新ポジションを提示し(同7(1)ウ)、第4回団体交渉において、A2の配転先について協議が行われたものの合意には至らず(同7(4)カ)、会社は9月27日に本社新ポジションへの配転を命じるに至っている(同7(5))。

(イ) その際に会社が、あらかじめ、本社新ポジションの詳細を提示(第2.7(2))した上で、第4回団体交渉にて協議を行っている(同(4)カ)ことからすれば、会社は、本社新ポジションへの配転について、可能な限り、A2及び組合の納得を得た上で配転を実施しようする姿勢にあったといえる。

また、A2に対する本社新ポジションへの配転命令は、本件注意指導書の交付と同時期に実施されている(第2.7(4)(5))ところ、それに至る経緯において、前記ア及び後記2(3)の判断のとおり、団体交渉においても会社は相応の対応をしており、そのほかに会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情も特に認められない。

(ウ) さらに、会社は、従前より、A2が同意しない場合には配転を命じる旨に言及していたことが認められるし(第2.5(1)ウ)、新たに本社新ポジションに言及した第3回団体交渉(同7(1))の時点で、マネージャー職の処遇であるA2は何らのポジションにも就かずに約4か

月が経過しており、早急に新たなポジションに就ける必要があったともいえる。しかも、本社新ポジションは、勤務地が従前と同じ本社であり、賃金等の待遇も変更されていないこと（第2.7(2)イ(5)ア）からすれば、品質管理ポジションと比べて、あえて条件等において劣るポジションが提示されたとみることもできない。

(エ) 加えて、A2の配転は、それまで就いていたCRMポジションの廃止に伴うものであるから、同人を新たなポジションに就ける必要性が存在していたところ、A2は、会社への対決姿勢をとり、本件解雇要求メールでは、社内情報を外部に提供する旨を言及しており（第2.6(3)）、一方で以後の言動に改善が期待できたといえる事情も認められない。そうした中で、会社が、その業務の性格からして企業秘密的な情報を扱う品質管理部門における、A2による情報流出のリスクを回避しようとしたとしても、必ずしも不自然な対応とはいえない。

(オ) なお、会社は、団体交渉において、A2を適切に管理できるように本社新ポジションを創設した旨に言及しており（第2.7(1)ウ）、反組合的な意図にて配転したとみる余地が全くないとはいえない。

しかしながら、それまでに、会社はA2の言動の問題について組合に指摘していたことや（第2.3(4)）、本件注意指導書の交付に至る経緯（同6(1)ないし(4)）を踏まえれば、A2の言動への懸念から会社がやむを得ずこのような対応をとったものとみざるを得ない。また、本社新ポジションへの配転後も上司等によるA2への注意指導が繰り返されている（第2.8(5)ないし(9)(11)ないし(16)(19)(21)(22)(24)(27)ないし(30)、10(3)ないし(9)(13)(14)）が、その態様からしても、会社が、本社新ポジションへの配転によりA2を過剰な管理下に置き、叱責を繰り返して殊更に精神的な苦痛を与えようとしたなどともみることもできない。

(カ) 以上のとおり、本社新ポジションへの配転命令までの経緯において、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情は特に認められず、また、本社新ポジションへのA2の配転は、業務上の必要性が認められる一方で、配転により同人の勤務地や賃金水準等の待遇を不利益に変更したり、同人に殊更不利益を与える不自然

なものとみることもできないことを踏まえると、会社が、反組合的な意図をもって、同人に本社新ポジションへの配転を命じたとみることはできない。

したがって、会社がA2に対して10月1日付けで配転命令を発したことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

ウ 2年8月19日付けの本件出勤停止処分について

(ア) 本件出勤停止処分についてみると、会社は、①業務命令違反、②非常識な言動及び③米国本社への脅迫的行為として33項目のA2の言動を挙げて、同人を20日間の出勤停止の懲戒処分としている（第2.9(3)）ところ、その33項目の同人の言動については、おおむね事実として認められる（同8）。

(イ) そして、本件出勤停止処分に至るまでの経緯をみると、その実施前である第6回団体交渉及び第7回団体交渉において、会社は、A2の問題言動が繰り返されており今後懲戒処分を検討する旨や、同人が業務を適正に処理していないことに言及しており（第2.7(10)ウ(14)ウ）、不意打ち的な対処を避けて、必要以上に組合との関係を悪化させない配慮をしていたといえるし、後記2(3)の判断のとおり、会社は団体交渉において相応の対応を行っており、そのほかに会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情も特に認められない。

(ウ) また、本件出勤停止処分以前には、会社はA2に対して、本件注意指導書を交付して、同人の言動について、今後の改善を指導すると共に、同様の行為を繰り返した場合には厳しい措置を講じることを警告しており（第2.7(3)(4)）、そうした中で、本件出勤停止処分の対象となったA2の言動に対しては、上司であるB10やB11にとどまらず、人事部のB4部長やB15部長などからも、注意や指導が繰り返さされていたことが認められる（同8(5)ないし(9)(11)ないし(16)(19)(21)(22)(24)(27)ないし(30)）。

そうすると、A2は、同人の言動について、本件注意指導書による

指導と警告を受けてもなお、上司等から同様の事項について度重なる注意を受けていたのであるから、マネージャー職という地位にありながら、自身の言動について留意したり改善を図ることなく、社内で問題視される言動を繰り返したとみざるを得ず、そのような状況の下で会社が、従前よりも厳しい措置で臨んだことには、相応の必要性和合理性を認めざるを得ない。

(エ) さらに、7月17日、会社は、A2と会社との訴訟における和解協議の場ではあるものの、A2に対して、本件懲戒の対象として検討中の具体的事象を明らかにし（第2. 7(17)）、その約1か月後の8月13日に弁明の機会を付与しており（同9(1)）、本件出勤停止処分に係る手続等において不自然といえるまでの点を認めることもできない。

(オ) 以上のとおり、本件出勤停止処分に至る経緯において、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情は特に認められず、また、会社がA2の言動に対して従前よりも厳しい措置で臨んだことには、相応の必要性和合理性が認められることからすれば、会社が反組合的な意図をもって本件出勤停止処分を行ったとみることはできない。

したがって、会社がA2に対して8月19日付けで本件出勤停止処分をしたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

2 元年9月24日、10月29日、2年1月14日、6月26日、3年2月18日及び3月16日の各団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2）。

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合がA2のCRMポジション廃止の必要性や合理性の根拠を問うても、経営判断である旨の説明を繰り返し、どのような具体的事情に基づくのかの説明も拒否し、本社新ポジションへの配転後の職務内容も説明せず、内部通報問題の協議を求めても組合員の待遇とは無関係であるとして交渉に応じなかった。

また、会社は、団体交渉の席上でA2は業務を適正に処理していないと

会社が言及したことについて、組合が求めた具体的事象の提示にも応じずに本件出勤停止処分の手続を行った。さらに、会社は、懲戒解雇事由とされたA2の各言動がそれぞれ就業規則のどの条項に該当するのかの釈明を組合が求めても、逐一懲戒事由該当性を摘示する実益がないなどと述べたり、組合に対して逆に懲戒事由に該当しない具体的根拠を示すことを求めるなど不誠実な対応に終始した。

以上の会社の交渉態度は、会社の専権事項であるなどとして説明や交渉対象となることを否定し、組合員排除の意図と目的の下で団体交渉による解決を否定するものであり、不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、いずれの団体交渉の場はもとより、団体交渉前後の文書のやり取りも含めて、組合からの質問に真摯に回答している。しかも、各団体交渉後に組合が会社へ送付した文書では、団体交渉における会社の対応が不誠実であるなどの具体的な指摘や主張なども全くなされていない。また、会社は、組合の求めに応じて、懲戒処分に係る就業規則上の根拠条文などを明示し、団体交渉にて説明するなど誠実に対応している。

以上のとおり、各団体交渉における会社の対応は、いずれも不誠実な団体交渉には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本争点に係る団体交渉は、第4回ないし第7回、第9回及び第10回団体交渉であるところ、これらの各団体交渉において協議された主な議題をみると、①CRMポジションの廃止理由、②本件注意指導書の交付、③本件出勤停止処分の懲戒事由、④懲戒解雇の懲戒事由等であることが認められる（第2. 7(4)(7)(10)(14)、11(5)(12)）。

イ ①CRMポジションの廃止理由に係る協議をみると、会社は、第1回団体交渉以降、CRMポジション廃止は国内向けCRM事業の現状を踏まえた方針転換によるものであることを繰り返し説明しており（第2. 3(2)ア、5(1)ア、7(7)ア）、その説明内容も一貫している。また、会社は、CRMポジション廃止の議論の経過に係る資料も開示している（第2. 5(7)ア）。

以上を踏まえると、会社はCRMポジションの廃止理由について、組合に対して相応の説明をしていたとみるのが相当である。

ウ ②本件注意指導書については、会社は、第4回団体交渉の場に交付前の本件注意指導書を提示し、会社の事実認識や判断結果、懲戒委員会における議論の内容などを具体的に説明しており、また、本件注意指導書の反省や誓約の文言についても、A2自身の言葉に書き換えても構わないとの姿勢も示している（第2. 7(3)(4)アイ）。

以上を踏まえると、会社は、本件注意指導書の協議において、組合及びA2から一定の納得を得るべく努力する姿勢にて対応していたといえる。

エ ③本件出勤停止処分の懲戒事由については、2年6月26日の第7回団体交渉において、会社が、A2は業務処理を適正に行っていないとして同人への対処を検討していると述べたこと（第2. 7(14)ウ）について、組合が、A2が業務を適正に処理していない事象の資料を提示するよう求めたものの、会社は、検討中であるとして詳細を明らかにせず（同(14)ウ）、その後、会社が、組合に対してではなく、会社とA2との裁判の場にて懲戒対象の事象を開示した対応（同(17)）は、会社が組合との協議を避けようとしたとみる余地がないとはいえない。

しかしながら、実際に本件出勤停止処分が行われた8月19日（第2. 9(3)）は第7回団体交渉の約50日後であるから、第7回団体交渉の時点で会社が詳細を明らかにしなかったことはやむを得ないといえるし、また、その後の第8回団体交渉において、会社は、組合ではなく、A2との裁判の場にて懲戒対象の事象を提示した理由を説明するとともに、A2の言動に対する会社の認識や、懲戒委員会における議論の内容を説明している（同(5)イウ）ことも踏まえると、会社の上記対応が不誠実な交渉態度であるとまで評価することはできない。

オ ④懲戒解雇の懲戒事由等については、第9回団体交渉及び第10回団体交渉において、自宅待機命令や懲戒事由などについて協議が行われたことは認められる（第2. 11(5)(12)）ものの、これらの団体交渉における具体的なやり取りは証拠をもって明らかにされていない。

カ なお、第6回団体交渉及び第7回団体交渉において、組合は、A2が本件会計問題を内部通報しているとして、本件会計問題に対する会社の対処結果について説明を求めたものの、会社は、本件会計問題に対する会社の対処内容はA2の労働条件その他の待遇とは無関係であり、義務的団交事項には当たらないとして説明に応じていないことが認められる（第2．7(10)イ(14)ア）。

この点、組合は、団体交渉において、A2は本件会計問題の内部通報者であり、本件会計問題はA2のCRMポジション廃止や配転と関連しているなどと述べるのみであり（第2．7(10)イ(14)ア）、本件会計問題への会社の対処がA2の労働条件にどのように関わるのかについて具体的に言及していない。そうすると、そのような状況の下では、会社が直ちに協議に応じなかったとしてもやむを得なかったといえる。

他方で会社は、会社の内部通報制度について、スピークアップ制度に係る資料を開示した上で、第4回団体交渉において同制度の運用主体が米国本社であることや、同制度にてA2が通報した形跡がないことなどを説明しており（第2．5(7)イ、7(4)オ）、組合に対して一応の説明は行っていたといえる。

以上を踏まえると、本件会計問題に係る会社の対応が不誠実な交渉態度であるとまでは認めることはできない。

キ 以上のとおり、本争点に係る各回の団体交渉における会社の対応が不誠実な交渉態度であるとまでいえる事実は認められない。

したがって、元年9月24日、10月29日、2年1月14日、6月26日、3年2月18日及び3月16日の各団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

3 会社が3年3月17日付けでA2を懲戒解雇又は予備的に普通解雇としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。

(1) 申立人組合の主張

会社による3月17日付けのA2の懲戒解雇は、本件出勤停止処分に連続した組合員の排除に向けた一連の画策の結果である。本件出勤停止処分と

同様に、会社は、A 2 の〇〇疾患に対する配慮もないままに、円滑な業務遂行に必要な情報も提供せずに全く未経験の業務に従事を続けさせ、しかも、業務上のやり取りをメールに限定する異常な指示を行った上で、A 2 の業務上のメールのやり取りを収集して、懲戒解雇事象に結び付けることが可能な都合の良い部分をつまみ食いして懲戒解雇の理由とした。

また、会社は、A 2 の言動の問題についての唯一の対話の窓口が組合との団体交渉であるにもかかわらず、懲戒解雇事象を収集し、これを検討・決定する期間中は一貫して組合の交渉要求を拒否するなどした。

以上のことから、会社は、懲戒解雇事象を収集した上で、懲戒解雇により本件会計問題の内部告発者である A 2 を職場から排除し、また、同人の言動を殊更に誇張して組合の信用を失墜させて、その弱体化を図ったものといえる。

したがって、会社が A 2 を 3 月 17 日付けで懲戒解雇又は予備的に普通解雇としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

A 2 は、本件出勤停止処分によってもなお態度を改めず、従前と同等か、それ以上に悪質な迷惑行為を繰り返し続けた。会社は、その都度に注意指導を行い、今後もそのような態度を続けたならば、より厳しい処分を選択することを警告してきたが、A 2 はこれも無視し続けた。しかも、最終的に、A 2 は、外資系企業において最も忌避されるべき人種・国籍を理由とする侮蔑・誹謗中傷という許されざる行為にも及んだ。

このように、A 2 は、長期間にわたって悪質な問題行動を繰り返し、会社が是正指導を尽くしても、改めるどころかエスカレートさせて、もはや改善も期待できない状態に至ったのであるから、会社が A 2 との雇用関係をこれ以上維持することが困難であると評価することは当然である。

よって、会社が A 2 を 3 月 17 日付けで解雇したことは不当労働行為に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 3 月 17 日付けの懲戒解雇についてみると、会社は、1 月 28 日に A 2 が

本件 B 13 G M宛メール等を送信したこと（第 2． 10(16)アイ）を受けて、2 月 1 日、同人に自宅待機を命じ（同 11(3)）、その約 2 か月後の 3 月 17 日に本件出勤停止処分以降の 15 項目の同人の言動を挙げて懲戒解雇を通知している（同 11(13)）ところ、その 15 項目の同人の言動については、おおむね事実として認められる（同 10、 11(1)(2)）。

イ また、3 月 17 日付けの懲戒解雇に至る経緯における労使間のやり取りをみると、会社は自宅待機命令や懲戒事由についての団体交渉に応じており（第 2． 11(5)(12)）、一方で、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情も特に認められない。

ウ そして、会社が懲戒解雇の対象とした 15 項目の A 2 の言動（第 2． 11(13)イ）の内容をみると、いずれも上司や会社組織に対する反抗的又は攻撃的な言動であったことは否定できない。

しかも、会社が懲戒解雇処分の手続に着手する契機となった本件 B 13 G M宛メール（第 2． 10(16)ア）をみると、B 13 G Mの出自などの個人の社会的属性を引き合いに出して相手を非難するがごとき内容であり、また、同日の本件 B 12 副社長宛メール（同イ）についても、同副社長の学歴を皮肉的に述べており、それらは、侮辱的、差別的と受け取られてもやむを得ない不適切な表現である。また、これらは、それまでの本件注意指導書や本件出勤停止処分の対象となった A 2 の言動と比べても、多分に攻撃的で適切さを欠いたものであったといわざるを得ない。

そうした中で、A 2 は、B 13 G Mから侮辱的だといさめられてもなお、挑戦的、反抗的な返答を行い、また、B 15 部長からの事情聴取の業務命令にも応じない姿勢を示した（第 2． 11(1)(2)）のであるから、この時点で、会社がこれ以上は看過できないとして懲戒手続に着手したことは、およそ不自然な対応とはいえない。

エ また、A 2 は、自身の言動をめぐって、本件注意指導書の交付及び本件出勤停止処分を受けているのみならず、その後も上司や上席者から複数回にわたって繰り返し注意指導を受けている（第 2． 10(3)ないし(9)(13)(14)）のであるから、A 2 は、会社による注意指導はもとより、懲戒処分をもってしても、会社から問題視される言動を改善しなかったとみざる

を得ない。

さらに、会社は、懲戒解雇処分の手続において、A 2 に弁明書の提出等の弁明の機会を付与した上で、懲戒委員会を開催して懲戒解雇処分を決定しており（第 2 . 11(3)ウ(6)(11)）、懲戒解雇に至る手続において不自然な手順を経ているともいえない。

オ 以上のとおり、A 2 の懲戒解雇に至る経緯において、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情は特に認められず、また、それまでの間に本件注意指導書の交付及び本件出勤停止処分といった措置が重ねられ、しかも、複数の上司や上席者による注意と改善指導が長期間かつ繰り返し行われてもなお、A 2 は自身の言動を改善しなかったといえる。

そうすると、A 2 の言動には、自己の考えや要望を会社に主張する趣旨が含まれていたり、2 月 6 日に提出した弁明書（第 2 . 11(4)）に一定の反省や改善の意思が言及されている点を斟酌したとしても、会社が、もはや同人の言動には改善が見込めないとして、今後の企業秩序を維持するために解雇という措置をもって臨んだことはやむを得なかったとみざるを得ず、懲戒解雇が反組合的意図の下で行われたとみることはできない。

カ したがって、会社が 3 年 3 月 17 日付けで A 2 を懲戒解雇又は予備的に普通解雇としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実、いずれも労働組合法第 7 条には該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

令和 6 年 8 月 6 日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士