

命 令 書

申 立 人 X組合
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の千労委令和5年(不)第2号不当労働行為事件について、当委員会は、令和6年12月23日に開催された第1701回公益委員会議、令和7年1月20日に開催された第1702回公益委員会議及び同年2月6日に開催された第1703回公益委員会議において、会長公益委員石井慎一、公益委員末吉永久、同山下りえ子（第1703回を除く。）、同藤岡園子及び同長谷川聡が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人執行委員長であるA 1に対して令和4年5月20日付けで行った出勤停止処分をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付するとともに、従業員が閲覧できるイントラネット上に、1か月間掲載しなければならない。

記

当社が、貴組合の執行委員長であるA 1に対し、令和4年5月20日付けで行った「5月25日より20日間（労働日換算）」の出勤停止処分は、不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

年 月 日

（注：年月日は交付又はイントラネット上に掲載の日を記載すること。）

X組合

執行委員長 A 1 様

Y 会社

代表取締役 B 1

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人 X 組合（以下「組合」という。）の執行委員長 A 1（以下「A 1 委員長」という。）が、客室サービスマネージャー（以下「CSM」という。）に支給される CSM 手当の支給漏れ等の情報を電子メール及び口頭で流布し、社員を扇動するという懲戒事項に該当する行為を行ったとして、被申立人 Y 会社（以下「会社」という。）が同人に対し、令和 4 年 5 月 20 日付けで、労働日換算で 20 日間の出勤停止処分（以下「本件懲戒処分」という。）を行ったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、令和 5 年 5 月 16 日に申立てがなされた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は、令和 4 年 5 月 20 日付けで A 1 委員長に対して行った本件懲戒処分がなかったものとして取り扱い、同処分により控除した賃金相当分を支払うこと。

(2) 陳謝文の交付、同文書の掲示及び社内イントラネットへの掲載

第 2 争点

1 会社が、令和 4 年 5 月 20 日付けで、A 1 委員長に対して、本件懲戒処分をしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為（労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い）に該当するか。

2 会社が、令和 4 年 5 月 20 日付けで、A 1 委員長に対して、本件懲戒処分をしたことは、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為（支配介入）に該当するか。

第 3 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成30年7月10日に結成され、主に客室乗務員によって組織される労働組合である。結成時の組合員数は50名超であり、結成以来、A1委員長が執行委員長職に就いている。なお、組合は、略称として「X組合」と称している。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、定期航空運送事業を主たる目的とする株式会社であり、令和5年1月時の従業員数は約1000名である。

会社の客室乗務員は、主に、キャビンクルー育成マネージャー（以下「SDM」という。）、CSM及びキャビンクルー（以下「CC」という。）で構成され、SDM及びCSMは、CCのうち、SDM及びCSMとしての資格発令を受けた者である。
- (3) A1委員長は、平成24年3月にCCとして入社した後、同年9月にはCSMに昇格し、現在に至るまで同職に就いている。

2 事実関係

(1) 本件懲戒処分に至るまでの経緯

ア 問題の発端になったCSM手当について

(ア) 雇用契約書におけるCSM手当の規定内容

平成27年10月7日にA1委員長が会社と交わした「キャビンクルー雇用契約書（正社員）」によると、「CSMとしての発令日より、月あたり75,000円のCSM手当が支給される。この手当については、月額手当のため、月の中途での発令の場合は、その月については日割りにて支給するものとする。」とされている。

(イ) 令和2年5月支給分からのCSM手当について

a CSM手当に関する会社の説明

会社は、令和2年4月17日、CSMらを対象とするバーチャルタウンホールミーティング（以下「ミーティング」という。）において、休業休暇とそれに伴う休業手当と併せてCSM手当の算出方法を、給料計算例等を元に説明した。

また、同年5月25日のミーティングにおいても、訓練関係や新型コロナ感染防止対策など他の議題と併せてCSM手当等の給与計算について説明した。

なお、A1委員長は、上記ミーティングに参加していたか否かは定かではないが、後日、説明会資料一式は確認している。

また、ミーティングは、対面ではなくバーチャル上で実施したため、A1 委員長を除く対象となる全CSMが視聴したか定かではないものの、ミーティング終了後に「Q&A」を含めた資料一式が配信された。

この「Q&A」には、5月給与計算に関して、対象者へ総務・人財サポート部から電子メールを送る旨及び5月支給の給与計算に関する質問に関しては、メールで問合せするよう記載があった。

b 会社から対象CSMへの手当支給額訂正に係る個別メールの送信

同年5月25日、会社は、対象CSMであるA1 委員長に対して、「5月支給給与での休業手当に関する支給額の訂正について」という件名の社内メールアカウントを用いたメールを送信したが、そこにはCSM手当控除額として「¥-61,362」と記載されているだけで、控除対象となる具体的な日数や金額を用いた計算式の記載は無かった。

なお、会社は、A1 委員長以外の対象CSMに対して、同様のメールをそれぞれ送信した。

(ウ) 令和2年5月分（4月勤務分）の支給状況

令和2年5月25日、A1 委員長に対し、同年4月勤務分給与が支給され、そのうち、CSM手当として、7万5000円が支給された。

(エ) 令和2年6月分（5月勤務分）の支給状況

令和2年6月25日、A1 委員長に対し、同年5月勤務分給与が支給されたが、その支給明細のCSM手当欄には、「-51,582」との記載があった。

イ CSM手当の未払いに係る組合からのメールの送信について

令和4年3月12日11時43分に、X組合名のGmailにて、「<重要>CSM手当の未払い請求について(12MAR2022)」を件名とし、本文が「X組合メンバーのみなさまへ」で始まるメール（以下「本件組合メール」という。）が、組合のメールアドレス及びBcc記載のメールアドレスに一斉に送信された。その記載内容は以下のとおりであった。

(ア) 客室本部はコロナ禍の休業を理由に令和2年4月からCSM手当の切下げを発表したが、5月支給分（4月勤務分）を誤って全

額を支給してしまうミスがあり、それを調整するために6月支給分で減額しようとしたものの、6月分がまるまる振り込まれておらず、平均2～3万円の未払いが発生したこと。

そこには、A1委員長の4月分及び5月分の給与明細が添付されていた。

- (イ) 組合は、令和4年1月21日に会社へ送達された訴状において、上記(ア)の支給ミスについて指摘しているが、会社からは何の対応もなされていないこと。賃金の未払いの請求には時効があり、未払いの起算日から3年以内に請求を行わないと権利が消失するので、自発的に申請をしない場合には時効を理由に支払われない可能性も想定し、CSMの皆様と共有することとしたこと。
- (ウ) 会社に対する未払賃金の請求は、テンプレート文を活用して、上長(担当SDM)にメールすればよいこと。
- (エ) 本来、X組合メールはX組合メンバーへの限定配信で、記載情報のメンバー以外への口外等は厳禁だが、賃金や手当は個々の生活に大きな影響を与えるものなので、本メールに限り、非組合員のCSMへも共有できること。

ウ 過誤による未払いに関する組合から会社への指摘等

令和4年3月25日、組合は、客室サービス本部長に対し、令和2年6月支給分のCSM手当について、過誤による未払いが発生している可能性がある旨指摘するとともに、対象となるすべてのCSMについて実態調査を行い、未払いが認められた場合には、未払分のCSM手当を支払うよう通知した。

エ CSMの人事本部への問合せ及びそれに対する人事本部の対応

令和4年3月中旬から下旬にかけて、CSM13名ほかは、各CSM担当SDMに対し、メール等によりCSM手当支給額に関する問合せ(以下「本件問合せ」という。)を行った。

本件問合せを受けた各担当SDMらは、客室サービス本部の客室企画業務マネージャーに報告し、同人は、それらを人事本部へ報告した。

報告を受けた人事本部は、少なくとも当該CSM13名の令和2年5月分及び同年6月分の給与の再計算を実施し、当該CSM全員の支給漏れがないと判断した。

なお、人事本部は、給与制度・賃金体系の変更に関する対応、入退社情報、昇降給等の給与データへの反映及び給与・賞与計算に関

する関連業務及び特命事項等の人事労務業務全般を所掌している。

オ 本件問合せに対する会社の対応

(ア) 会社は、本件問合せのメールの内容が、既に会社が対象CSMへ説明した、令和2年5月分のCSM手当において控除すべきであった金額を同年6月分のCSM手当で調整したことに対する支給金額の誤りを指摘するものであったことから、どういう経緯であったのか、その原因を調査することにした。

(イ) 令和4年3月25日、会社は、組合員か否かは定かではないものの、ある情報提供者から、メッセージアプリを通じて、スマートフォンのメモ機能に記載された内容(以下「本件メモ」という。)のスクリーンショットの画像を取得した。本件メモは、社内で出回っていて会社が問題だと考えたメール(以下「本件対象メール」という。)を元に作成されたと思われ、その内容は本件組合メールの末尾の組合員に向けた赤字部分の記載を除き、本件組合メールと同一のものであった。

(ウ) 会社は、情報提供者に対し、本件メモの元となった本件対象メールそのものの提供を依頼したものの、協力が得られず、入手することができなかった。また、本件の審査手続においても書証として提出されていない。

(エ) 本件問合せを行ったCSMへのヒアリング

同年4月4日及び6日、B2人事本部長ほか1名は本件問合せを行ったCSM13名に対し、問合せをした経緯等についてヒアリングを行った。

カ 本件懲戒処分に係る弁明の機会としての面談(以下「本件面談」という。)について

令和4年4月14日、会社は、A1委員長に対し、同月19日に予定されていた勤務を変更の上、会社のB3へ出社を命じる旨のメールを送信し、同月19日、B3において、B2人事本部長ほか2名が、本件懲戒処分に係る弁明の機会としての面談を実施した。

その中で、会社は、個人として本件対象メールを出したのではないのかと何度も問いただしたのに対し、A1委員長は、一貫して、個人として一切関与していない旨説明した。

また、A1委員長は、本件対象メールと内容が同じである本件組合メールが組合から送信されており、必要であれば提出するし、履歴を調べれば、いつ出たかもわかる旨発言していたにも関わらず、

会社は、提出等を求めることもせず、A1委員長に対し、組合内部におけるメールの作成及び送信過程などについて問いただした。

キ 本件懲戒処分について

(ア) 本件懲戒処分の内容

会社は、A1委員長個人に対し、令和4年5月20日付けで本件懲戒処分を通知した。当該通知に記載された懲戒処分の事由は、「事実を確認せずに、CSM手当の支給漏れ、支給漏れの請求時効が存在すること、請求をしないと差額発生時に支給されないなどの情報を流布し、会社の基本方針に従わず規律を乱したことにより客室サービス本部内の対象者を不安に陥れ、誤った情報により社員を扇動した」とするものであり、具体的な出勤停止期間は、令和4年5月25日から同年6月20日までであった。

なお、本件懲戒処分により、予定されていた勤務表からA1委員長の「フライト」の勤務コードが消去され、「欠勤」の勤務コードがついた。同勤務表は、全CCが見ることができるといった。

(イ) 本件懲戒処分に伴うA1委員長の経済的損失

会社は、A1委員長へ出勤停止を命じた同年5月25日から同年6月20日までの該当期間に対応するA1委員長の令和4年6月支給分給与から8万5600円を、また同年7月支給分給与から24万円をそれぞれ控除し、合計32万5600円を控除した。

(ウ) 本件懲戒処分に対する不服申立て

本件懲戒処分を受け、A1委員長は、懲戒委員会に対し、同年5月25日付けで「不服申立書」を提出し、不服申立ての理由として、本件面談において弁明したとおり、本件組合メールの発信は正当な組合活動であって会社の業務妨害に当たらず、委員長個人が行った行為ではなく、会社の基本方針に従わず規律を乱したり、誤った情報により社員を扇動した等の事実は認められず、本件懲戒処分は違法無効なものである旨を主張した。

(エ) 不服申立てに対する会社の回答

会社は、懲戒委員会で改めて審議した結果、同年6月13日付け「懲戒処分通知書」において、聴聞時の聞き取り内容及び一連の事象の時系列から、A1委員長が主張する組合活動(書面

による通知や団交の申し入れ)とは認められず、A1 委員長の行為は人事本部の業務を妨害し、誤った情報を流布、扇動し、社内の規律を乱した行為に該当するとの結論を変更する必要はないとして、本件懲戒処分を維持した。

ク 令和5年5月16日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 組合と会社との交渉等の状況

ア 令和2年8月27日及び同月28日、会社は、全CCを対象としたミーティングを開催し、客室サービス本部構造改革プランにおいて、具体的な給与体系の変更として、月額固定給の導入及びインセンティブ制度の改訂を説明した。

イ 令和3年1月7日、会社は、CCらに対し、最終版として、新雇用契約書(サンプル)、客室乗務員就業規程及び客室乗務員賃金規程をメールで送付するとともに、同年2月1日施行に向けた今後のスケジュール及びQ&Aを明らかにした。

ウ それに対し、同年1月8日、A1 委員長は個人として、新制度に同意できない旨をメールで通知し、同月9日、組合としても同意しかねる旨を通知するとともに、客室乗務員の賃金規程及び就業規程の見直しを求める申入書を会社に提出した。さらに同月26日、組合は、新雇用契約への個人の意思の取扱いについて、結果としてCCへの配慮が欠ける対応になったことを容認できない旨会社に通知した。

エ 同年2月22日、組合は、会社に対し、同社から提示された新就業規程等の内容がCCらの勤務や賃金に不合理や不利益をもたらす内容であると判断し、同意できない旨通知するとともに、同年3月8日を回答期限とする給与及び就業の定めに関する要求書を提出した。

オ 同年3月15日、会社は、組合とオンラインで団体交渉を実施したが、終了予定時間前に交渉を打ち切った。その後、当初は予定されていなかったが、会社は引き続き、社員代表の地位にもあるA1 委員長のみ出席させた社員代表ミーティングを開催し、A1 委員長に対し、全従業員の66パーセントが新就業規程等に同意した旨述べ、組合ではなく社員代表の立場から意見書を提出するよう要請した。これに対し、A1 委員長は、組合員以外で不同意の者もあり、それらの者に対して会社は強行できない旨の意見書を作成する旨

回答した。

その際、会社が、組合員及び非組合員の不同意の人数を把握しているかを尋ねた上で、さらに具体的な人数についても尋ねたところ、A1委員長は、組合員数の把握につながるため回答できない旨回答した。

カ 同年3月20日、A1委員長は、会社に対し、社員代表として、賃金等の条件に切下げがあるため全員の賛同は得られていない旨記載した意見書を提出した。

キ 同日、会社は、CCらに対しメールを送信し、新就業規程等の確定版を提示するとともに、新制度について再度説明を行った。再度説明を行う理由について、組合との団体交渉の結果、「本当に新制度について理解してくれているのか、改めて疑問に感じました。」「正しい理解の下で、それでもなお同意できないのか、それとも何か誤解があるのか、念のため、改めてここでご説明したいと思いません。」と記載されていた。

(3) 本件懲戒処分に伴い控除した賃金の取扱いについて

上記(1)キ(イ)のとおり、会社は、本件懲戒処分に伴いA1委員長の賃金を控除したが、令和6年12月16日、A1委員長に対して、当該控除した賃金相当分32万5600円及び同金員に対する遅延損害金を支払った。

第4 争点に対する当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点1(会社が、令和4年5月20日付けで、A1委員長に対して、本件懲戒処分をしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為(労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い)に該当するか。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

会社は、本件対象メールをA1委員長個人が送信し、併せてその内容を口頭でも流布したと主張しているが、A1委員長は、個人としてかかる行為(メール送信及び口頭での流布)をしていない。

そして、本件組合メールは、組合が送信したものであって、その行為は正当な組合活動であり、目的も態様も問題がない。

C S M手当に関するC S Mへの対応は会社の本来業務であるか

ら、会社の業務への支障等の業務妨害は生じておらず、組合活動として態様面でも問題はない。

情報拡散と会社への問合せ等の発生の責任をA1委員長に帰していること、過半数代表者でもあるA1委員長に圧力をかけたり、全CCに組合の無理解を喧伝するなどの不当な行為を行っていたことからすれば、不当労働行為意思は十分に認められる。

イ 会社の主張の要旨

A1委員長に対する懲戒処分において問題としたのは、本件組合メールのことではなく、A1委員長が個人として送信した本件対象メールのことである。

本件組合メールについては、本件懲戒処分等に関して別途提起されている訴訟や本件申立てにおいて、書証として提出されるまで存在自体を認識していなかった。

A1委員長は、会社からの説明を受けて以降、約2年弱もの期間、人事本部に問合せを行う機会が十分にあったにもかかわらず、これをせず、突如として本件対象メールを送信した。さらに、口頭で誤った情報を流布し、社員を扇動したことにより、会社の正常な業務が妨害された。

仮に、それらが組合活動であったとしても、目的面及び態様面において正当性を欠くものである。

本件懲戒処分は、A1委員長の個人的な行為が就業規則に違反するとして行ったものであり、会社に不当労働行為意思はない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件懲戒処分を受けて、A1委員長は、出勤停止期間中の給与が支給されなかった（なお、上記第3の2(3)のとおり令和6年12月16日に支給された）。また、20日間予定していた勤務に就くことができず、そのことが勤務表により他のCCも知り得る状態となった。

よって、本件懲戒処分がA1委員長に対する不利益な取扱いであることは明らかである。

イ 本件対象メール及び本件組合メールについて

会社は、本件組合メールを問題としたのではなく、A1委員長個人が本件対象メールを客室乗務員に送信し、口頭にて誤情報の流布ないし扇動をしたことを理由に本件懲戒処分を行った旨主張していることから、以下、本件対象メール及び本件組合メールに

ついて整理する。

(ア) 本件対象メールについて

上記第3の2(1)オ(イ)で認定したとおり、本件対象メールは、会社が入手した本件メモの元となったものであるが、本件組合メールと体裁は異なるものの、削除された一部分を除けば同一内容のものである。

このことから、本件対象メールは、組合からスマートフォン等に送信されたと思われる本件組合メールの一部分を削除する加工がされたものであると認められる。

なお、本件対象メールには、組合が主体となって情報共有する旨の記載部分は削除されないままとなっていた。

(イ) 本件組合メールについて

上記第3の2(1)イで認定したとおり、本件組合メールは組合として組合員に対して送信したものであり、必要があれば非組合員のCSMに限定して本件組合メールの内容を伝達することも可能とする方針を示すものであった。

その具体的内容は、組合がCSM手当の支給漏れがあったと認識したため、そのことを組合員に周知するものであった。

CSM手当に関するミーティングはバーチャルによる2回のみであったこと、対象CSMに個別に送信された支給額訂正に係るメールには、控除対象となる具体的な日数や金額を用いた計算式の記載は無かったことから、対象CSMが、控除額について正しく理解することは容易ではなかったと思われる。

実際にCSM手当の支給漏れがあったかどうかについては争いがあるものの、このように給与という重要な勤務条件に関する説明や周知としては十分ではなかった会社の対応等を踏まえると、未払いが発生していて請求しないと時効により権利が消滅すると組合が考えたことは、やむを得なかったといえる。

また、末尾にA1と記され、A1名の給与明細も添付されていたが、A1は組合の代表者であり、組合が送信するメール末尾に名前を記載することや、参考例として給与明細が必要であれば、一般組合員ではなく委員長自らのものを添付することは自然な行為だといえる。

なお、非組合員のCSMへも共有できることにしたのも、賃金・手当は個々の生活に大きな影響を与えるものなので、組合

としては当然の対応であったといえる。

(ウ) 小括

上記(イ)のとおり、本件組合メールの作成及び組合員への送信は、正当な組合活動であるといえ、A1委員長は執行委員長として、その活動に当然関与していたものと認められる。

また、上記第3の2(1)イで認定した事実並びに上記(ア)及び(イ)のとおり、本件組合メールは、組合アドレスの他にBcc(ブラインド・カーボン・コピー)欄に入力されていた複数のメールアドレスに送信されており、その複数の受信者又は受信者から転送された者であれば、誰でも本件対象メールは作成可能なものであったといえる。

しかし、そうした可能性のある複数の者が存在するにもかかわらず、A1委員長が本件対象メールを作成した上で客室乗務員に送信したことを認めるに足りる主張や証拠は示されていない。

ウ 本件対象メールにより生じた問合せに対する人事本部の業務について

2年弱もの期間、確認する機会が組合にはあったにもかかわらず、これをせずに、本件対象メールを送信したことによって、人事本部が対象CSMのCSM手当支給額を再計算したこと及びCCにおいて不安が生じたことを理由に、人事本部や客室本部に混乱が生じた旨会社は主張する。

しかし、給与計算に係る照会事項への対応は、人事本部の本来行うべき業務であり、また、自らの説明不足等が会社への問合せを招いた面もあることを考慮すると、当該問合せに対応することは会社としては当然の行為であるといえ、混乱を生じさせたとの会社の主張は採用できない。

エ 懲戒処分を行うに際しての会社の調査

上記イで判断した本件対象メール及び本件組合メールの関係からすれば、会社は、本件対象メールについて、A1委員長個人ではなく、組合もしくは別の誰かが送信した可能性があることと認識できたといえ、懲戒処分を行うのであれば、その詳細を調査する必要があったといえる。

しかし、上記第3の2(1)オ(ウ)で認定したとおり、会社は、情報提供者に対し、本件メモの元となった本件対象メールそ

のものの提供を依頼したものの、協力が得られず、入手することができず、それ以上の調査を実施しなかった。

また、A1委員長に対する本件面談において、A1委員長が本件組合メールを提出する旨発言しているにもかかわらず、会社は、提出等を求めることはしなかった。

以上のことから、会社は本件対象メール及び本件組合メールの作成者や送信者について、あえて調査しなかったと考えざるを得ない。

オ 懲戒処分以前の労使関係の状況

上記第3の2(2)で認定したとおり、令和2年8月に、会社が全CCを対象に、客室サービス本部構造改革プランにおいて、新給与制度を説明した後、会社と組合の間で一定の交渉等があり、組合は、令和3年2月には、CCらの勤務や賃金に不合理や不利益をもたらすとして同意できない旨会社に通知するとともに、要求書を提出するなど労使間の対立が続いてきたことがうかがえる。

また、会社はオンラインでの団体交渉も終了予定時間前に打ち切り、他の組合員を退出させた上、社員代表でもあるA1委員長1人と役員が多数参加する社員代表ミーティングに切り替えて交渉するなどしていた。

そうしたことから、早期に新制度への全面移行を実施したいと考えていた会社と、2年弱も前の手当支給に関する問題を提起してきた組合やその代表者であるA1委員長とは、良好な関係を築けていなかったのではないかと推認される。

カ 不当労働行為意思について

重大な結果を伴う懲戒処分を行うに当たっては、慎重な手続が必要であり、本件においては、会社は本件対象メールの送信者を特定したり、その元となった本件組合メールの有無を調査したり、口頭流布の事実を十分に特定できる証拠を集めるなどの調査を行うことが必要であった。

しかし、会社は、情報提供者に受信者をマスクングしてもらった上で、本件対象メールを印刷・コピーしてもらい提出を受けることで、送信者を特定することは可能かつ容易であったのにそれを行わなかった。また、本件面談の際に、A1委員長が本件組合メールを提出する旨申し入れても、その申出に応じ、会社が提出を求めることはなかった。

さらに、本件の審査手続において、口頭での流布の事実を特定できる証拠も提出されていない。

これらのことからすると、会社はA1委員長の処分を意図してあえて、本件対象メールを十分な調査することなく、A1委員長が個人で送信したものと決めつけて、本件懲戒処分を行ったものであり、当時の良好とは言えない労使関係に照らせば、会社が組合の代表者であるA1委員長に対して本件懲戒処分を行ったのは、会社に不当労働行為意思があったからであると言わざるを得ない。

キ 結論

組合は、本件対象メールにA1委員長は関与しておらず、本件組合メールの作成及び組合員への送信は、目的も態様も問題のない組合の正当な組合活動と主張しているが、会社は、本件組合メールではなく、本件対象メールをA1委員長が個人で送信した行為として問題にしていると主張している。

この点、本件組合メールについては、上記イ（ウ）で判断したとおり、その作成及び組合員への送信は、労働組合の正当な行為と認められる。

一方、本件対象メールは、本件組合メールを直接受信したり、転送を受けたりしたなど何らかの手段で入手した者であれば、誰でも作成可能であるから、A1委員長が作成及び送信したと認めることはできない。また、仮に本件対象メールをA1委員長が作成及び送信していたとしても、その内容は、組合が主体となって情報共有する旨の記載など本件組合メールと同一のものであると認められ、A1委員長がかかるメールを作成及び送信することは、執行委員長の行う労働組合としての正当な行為であると認められる。

以上のことから、会社がA1委員長に対して、本件懲戒処分を行ったことは、A1委員長が労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いであることから、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（会社が、令和4年5月20日付けで、A1執行委員長に対して、本件懲戒処分をしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するか。）について

（1）当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

- (ア) C S Mによる会社へのC S M手当の問合せ・請求を引き起こす原因となったと考えられるものとして存在するのは、客観的には、組合が組合員に発信したメールと認められるもののみであるにもかかわらず、組合の代表者であるA 1 委員長個人の行為によるものとして、狙い撃ちに本件懲戒処分が付したことは、「見せしめ」として行ったものという他なく、支配介入としての程度が強い。
- (イ) 人事本部が行ったC S Mに対するヒアリングの際に「組合から言われた」と発言した者がいたこと、本件メモに「X組合」と記載されていたこと、A 1 委員長が本件面談において、一貫して自身の行為を否定していたこと及び組合が令和2年6月支給分のC S M手当に係る過誤による未払いを指摘していたことからすると、会社は組合による関与があること自体は十分に認識していたと言える。よって、A 1 委員長を懲戒処分にすれば、組合を動揺させるなどの結果を生じさせることを十分に認識認容していたことは明らかである。

イ 会社の主張の要旨

- (ア) 本件懲戒処分の対象はA 1 委員長による個人的な行為であることに加え、A 1 委員長による本件対象メールの送信及び口頭による情報の流布ないし扇動は労働組合の正当な行為ではないことから、組合の結成や運営について支配した事実及び介入した事実のいずれも存在しない。
- (イ) 支配介入意思の基礎となる事実である組合活動としての本件組合メールの存在自体を認識していなかったのであるから、不当労働行為意思がないことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

ア 支配介入について

上記1(2)で判断したとおり、会社は、本件対象メールの送信者を特定したり、その元となった本件組合メールの有無を調査したりすることをあえて行わなかったと考えられる。そうした会社の対応には、当初から組合の代表者であるA 1 委員長を懲戒処分により、組合活動を委縮させようという目的があったと推認される。

実際、上記第3の2(1)キ(ア)で認定したとおり、予定されていた勤務表からA 1 委員長の「フライト」の勤務コードが消

去され、「欠勤」の勤務コードが付いた。A1 委員長の証言によれば、この勤務表は全 CC が見られるものであり、その頃から懲戒処分の話も社内で知られるようになったとのことであり、組合員が組合活動に参加することを躊躇させるものであったといえる。

また、組合が本件組合メールの送信をしたことが A1 委員長への懲戒処分の契機となったことで、今後、組合が組合員等に対する情報提供活動を行うことに消極的になってしまうおそれもあり、組合活動を委縮させる効果があったと考えられる。

さらに、上記第3の2(1)カで認定したとおり、会社は A1 委員長に対し、組合内部におけるメールの作成及び送信過程などについて問いただす場面が認められ、組合活動に不当に圧力をかけるような言動も見受けられる。

イ 結論

以上のとおり、会社が、A1 委員長に対して、本件懲戒処分を行ったことは、正当な組合活動や組合運営に対する支配又は介入といえ、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

第5 救済の方法

上記で判断したとおり、会社の A1 委員長に対する本件懲戒処分は、正当な組合活動に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配又は介入のいずれも認められ、それにより A1 委員長に生じた不利益を解消し(なお、控除された賃金相当分については既に支払済みである。)、組合運営に対する支配又は介入状態から回復するため、主文のとおり命ずることとする。

なお、組合は文書の掲示を求めているが、本件の救済の方法としては主文第2項をもって相当とする。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第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。

第7 付言

今後は、会社において組合と十分なコミュニケーションが取れる体

制を構築し、相互理解と信頼関係を構築することを期待する。

令和7年2月26日

千葉県労働委員会
会長 石井 慎一