

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の群労委令和5年（不）第3号・第4号・第5号Y会社不当労働行為救済申立併合事件について、当委員会は、令和7年3月21日第881回公益委員会議において、会長公益委員新井博、公益委員小暮俊子、同大河原眞美、同小磯正康及び同齋藤周が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員であるA2及びA3に対する令和5年5月26日付け配置転換命令をなかったものとして取り扱い、両名をB2営業所の原職又は原職相当職に復帰させ、当該配置転換命令がなかったならば支給されたであろう特別手当（B2営業所に所属し、かつ、高速道路を利用する運転業務に従事する従業員を対象に年一度支給される手当で、同日付けの配置転換後から両名がB2営業所の原職又は原職相当職に復帰するまでの間に支給されるものをいう。）に相当する額を両名に対して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員であるA3に対する令和5年7月27日付け懲戒処分をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は本命令書受領の日から1週間以内に、次の内容の文書を申立人に交付しなければならない。

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、群馬県労働委員会において、労働組合法第7条第1号又は第3号に該当する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。

また、下記3の自宅待機を命じたことについてはなかったものとして取り扱い、今後これによる人事上の不利益な取扱いはしません。

記

- 1 貴組合の組合員であるA 2氏に対して令和4年1 1月2 3日から同年1 2月2 0日までの間に6回にわたり、車両点検作業のビデオ撮影を行ったこと。
- 2 令和5年1月9日頃に、貴組合が行ったビラ配布に係る事情聴取をB 2営業所の従業員に対して行ったこと。
- 3 貴組合の組合員であるA 2氏及びA 3氏に対して、懲戒事由の有無の調査のためとして令和5年3月2 4日付けで自宅待機を命じたこと。
- 4 貴組合の組合員であるA 2氏に対して、B 2営業所長B 3が、令和5年5月1 9日付けで侮辱・名誉毀損を原因とする損害賠償請求訴訟を提起したこと並びに当社及びB 2営業所長B 3が、侮辱罪・名誉毀損罪等で刑事告訴をしたこと。
- 5 貴組合の組合員であるA 2氏及びA 3氏に対して、令和5年5月2 6日付けで配置転換を命じたこと。
- 6 貴組合の組合員であるA 3氏に対して、令和5年7月2 7日付けで訓戒の懲戒処分としたこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人は前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

5 申立人のその余の申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「被申立人」という。）が申立人X組合（以下「申立人」という。）やその組合員に対して行った次の（1）ないし（11）の行為が、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為であるとして、申立人から当委員会に対して救済申立てがあった事案である。

なお、次の（1）、（2）及び（4）ないし（6）は令和5年2月14日（令和5年（不）第3号事件。以下「5年3号事件」という。）に、（3）及び（7）ないし（9）は同年7月14日（同第4号事件。以下「5年4号事件」という。）に、並びに（10）及び（11）は同月31日（同第5号事件。以下「5年5号事件」という。）に各救済申立てが行われ、当委員会は、同年9月4日、両事件を5年3号事件に併合した。

- （1）被申立人が就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の労使協定書の交付を拒んだこと。
- （2）被申立人B2営業所長であるB3（以下「B3所長」という。）らが、申立人の組合員であるA2（以下「A2」という。）に対して、令和4年11月23日以降6回にわたり車両点検作業のビデオ撮影を行ったこと。
- （3）被申立人が、労働者の過半数代表者からの意見聴取や従業員への周知といった手続を行わずに、令和4年11月28日付けで就業規則の懲戒規定等を「改ざん」したこと。
- （4）申立人が令和5年1月9日及び10日に被申立人B2営業所前において行ったビラ配布に関して、被申立人従業員2名が、A2を除くB2営業所所属の従業員に対して事情聴取を行ったこと。
- （5）被申立人が、令和5年2月6日付け回答書において、申立人がどのように上記（4）の事実を把握したのか説明を求めたこと。
- （6）申立人が賠償反則金（下記第2の2（1）の賠償反則金をいう。下記3（2）エにおいて同じ。）の賃金控除に関する手続上の不備を指摘し無効を主張し

たことに対して、被申立人が、令和5年2月6日付け回答書において、返金を検討しているが、その場合は、返金後、適正な損害賠償請求を行う旨回答したこと。

- (7) 被申立人が、A2及び申立人の組合員であるA3（以下「A3」という。）に対して、懲戒事由の有無の調査のためとして令和5年3月24日付けで約2か月間の自宅待機命令を発したこと。
- (8) B3所長が、令和5年5月19日付けでA2に対して侮辱・名誉毀損を原因とする損害賠償請求訴訟を提起したこと。また、被申立人及びB3所長が、侮辱罪・名誉毀損罪等でA2を刑事告訴したこと。
- (9) 被申立人が、令和5年5月26日付けで、A2及びA3に配置転換を命じたこと。また、これに関連して「陳情の組織化」とされる行為をしたこと。
- (10) 被申立人が、令和4年11月18日付けのA2の組合加入通告以降、A2に対して、残業をさせない配車を行って残業手当を支給していないこと。
- (11) 被申立人が、A3に対して、令和5年7月27日付けで「訓戒」の懲戒処分としたこと。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 5年3号事件

- ア 就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の有効な労使協定書を申立人に交付すること。
- イ 陳謝・誓約文の交付及び掲示
- ウ 当委員会への履行報告

(2) 5年4号事件

- ア 令和4年11月28日に改定された就業規則の無効を確認すること。
- イ A2及びA3に対して、懲戒事由の有無の調査のためとして下した自宅待機命令について撤回し、謝罪すること。
- ウ B3所長によるA2に対する損害賠償請求訴訟を取り下げること。
- エ 被申立人及びB3所長によるA2に対する刑事告訴を取り消すこと。
- オ A2及びA3に対する配置転換について撤回し、謝罪すること並びに両名をB2営業所の原職に復帰させること。
- カ B2営業所所属の運転手に対して支給された特別手当と同額の特別手当をA2及びA3に対して支給すること。
- キ 陳謝・誓約文の交付及び掲示

ク 当委員会への履行報告

(3) 5年5号事件

ア A2に対して本来支給されたであろう残業手当を支給すること。

イ A3に対する「訓戒」の懲戒処分を撤回すること。

ウ 陳謝・誓約文の交付及び掲示

エ 当委員会への履行報告

3 争点

(1) 団体交渉拒否（争点1）

被申立人が、申立人に就業規則、賃金規程、労使協定書等を交付しなかったことが、労組法第7条第2号の団体交渉拒否（誠実交渉義務違反）に該当するか。

(2) 支配介入（争点2）

次のアないしエの行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

ア B3所長らが、令和4年11月23日以降6回にわたり、A2の車両点検作業のビデオ撮影を行ったこと。（争点2-1）

イ 令和4年11月28日付けで被申立人が就業規則の懲戒処分に関する規定部分を改定したこと。（争点2-2）

ウ 令和5年1月9日頃に被申立人従業員2名が申立人のビラ配布に係る事情聴取を他の従業員に対して行ったこと及び被申立人が申立人宛て同年2月6日付け回答書により申立人が事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたこと。（争点2-3）

エ 申立人が賠償反則金の賃金控除に関する労使協定の無効を主張したことに対して、被申立人が令和5年2月6日付け回答書により、返金対応した場合は適正な損害賠償を請求する旨回答したこと。（争点2-4）

(3) 不利益取扱い及び支配介入（争点3）

ア 次の（ア）及び（イ）の行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

（ア）被申立人が、A2及びA3に対して、次のa及びbの事項を理由に、懲戒事由の有無の調査のためとして令和5年3月24日付けで自宅待機命令を発したこと。（争点3-1）

a A2が、令和5年3月7日に被申立人従業員に対してLINEでメッセージを送信したこと。

b A 3 が、就業中に他の被申立人従業員に「雇用契約をするな」と述べたこと。

(イ) B 3 所長が、令和 5 年 5 月 1 9 日付けで A 2 に対して侮辱・名誉毀損を原因とする損害賠償請求訴訟を提起したこと並びに被申立人及び B 3 所長が、侮辱罪・名誉毀損罪等で A 2 を刑事告訴したこと。（争点 3－2）

イ 次の（ア）の行為は、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に該当するか。また、次の（イ）の行為は、同号の支配介入に該当するか。（争点 3－3）

(ア) 被申立人が、令和 5 年 5 月 2 6 日付けで、A 2 及び A 3 に対して配置転換を命じたこと。

(イ) 上記（ア）の配置転換に関し、被申立人又は B 3 所長が、被申立人従業員に陳情書を提出させたとされること。

(4) 不利益取扱い（争点 4）

次のア及びイの行為は、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか。

ア 被申立人が、令和 4 年 1 1 月 1 8 日付け組合加入通告後に A 2 に対する残業差別を行ったとされること。（争点 4－1）

イ 被申立人が、A 3 に対して、令和 5 年 7 月 2 7 日付けで「訓戒」の懲戒処分としたこと。（争点 4－2）

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

申立人は、平成 1 7 年 1 2 月 4 日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。5 年 3 号事件申立時の組合員数は 9 5 名であり、結審時（令和 6 年 1 0 月 2 1 日）の組合員数は 8 0 名である。

また、申立人は、令和 5 年 3 月に、分会長を A 2、副分会長を A 3 及び書記長を A 4（以下「A 4」という。）として A 5 分会（以下「分会」という。）を結成した。分会の組合員数は、結成時及び結審時ともに 3 名である。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本社を、群馬県高崎市、同県太田市、新潟県及び滋

賀県に営業所を置き、トラック運送事業等を事業内容とする株式会社であり、結審時の従業員数は80名、そのうちB2営業所の従業員数は25名である。

なお、被申立人には、過去に、C1組合C2支部（同組合は、遅くとも令和元年夏頃までにC3組合に名称を変更した。以下「旧組合」という。）が存在していたが、令和元年10月5日に解散した。

(3) A2

A2は、令和2年6月26日に被申立人に入社し、令和5年5月25日までB2営業所で、同月26日以降はB4営業所で、大型車乗務員として就業している。

(4) A3

A3は、令和2年1月6日に被申立人に入社し、令和5年5月25日までB2営業所で、同月26日以降はB5営業所で、大型車乗務員として就業している。

(5) A4

A4は、平成7年2月26日に被申立人に入社し、B2営業所で大型車乗務員として就業している。

(6) B3所長

B3所長は、被申立人の執行役員であり、B2営業所長を務めている。被申立人においては、営業所長は、営業所の運営管理を統括する地位にあり、当該営業所を物的・人的に管理する最高責任者とされ、運行管理、車両維持管理、施設維持管理、労務管理、顧客対応等の決裁権限を有している。ただし、執行役員は、法人全体の運営管理、事業計画に参画する者で、経営会議等には参加するが、会社法上の取締役ではなく、被申立人における方針の最終決定権限は有していない。

2 A2の入社前の労使関係

(1) 被申立人と旧組合は、平成26年10月24日付け「賃金一部控除に関する労使協定書」と題する労使協定を締結した。この協定は、被申立人が所有する車両を従業員が運転中に事故を起こした場合について、被申立人に対する修理費用の賠償の方法について定めるものである。

これによると、修理金額が「参万円以下」は免除され、「参～壹拾万円」の場合は賃金から1万円を1回、「壹拾～伍拾万円」の場合は2回、「伍拾～壹百万円」の場合は3回、「壹百万円～」の場合は4回控除するというも

のであった（以下、控除される金額を「賠償反則金」という。）。また、この労使協定の有効期間は、同年１１月１日から平成２７年１０月３１日までとされていたが、「会社または労働組合または社員代表者のいずれからも異議の申し出がないとき」は１年間期間が延長され、以降も同様とするとされていた。

（２）旧組合は、平成３０年３月１６日付け通知書で、被申立人に対して就業規則の改定案に係る意見を申し入れた。なお、当時の旧組合の代表者は、Ｂ３所長であった。

（３）被申立人と旧組合は、令和元年８月２０日付け「覚書（※新年度より年俸制に移行する際での詳細事項）」を締結した。その中では、「みなし残業として４０時間は月割賃金に含まれているものとする」との規定があった。なお、当時の旧組合の代表者は、Ｂ３所長であった。

（４）令和元年９月２１日に旧組合は解散を決定し、同年１０月５日に解散した。

（５）令和２年４月頃、Ｂ２営業所の運転手について、年俸制が採用された。

３ Ａ２の入社後から組合加入通告前までの経緯

（１）被申立人とＡ２は、Ａ２が令和２年９月２５日で試用期間を終了した後に、同月２６日付けで１回目の雇用契約を締結したが、その内容は契約期間の定めはなく、就業場所はＢ２営業所の所在地であった。

なお、被申立人の賃金規程には、年俸制の契約者の賃金について年１回の査定見直しを行う旨の規定があり、被申立人においては、査定後の金額を確認するために、年俸制の契約者と毎年雇用契約を締結している。そして、これに従って被申立人とＡ２は、令和３年３月２６日付けで上記と同じ内容で２回目の雇用契約を締結した。

（２）令和３年１１月１４日に、職場会議（従業員を集めて行われる被申立人公式の会議をいう。）が行われ、業務車両の日常点検業務のあり方などに関する話合いがなされた。この中で、Ａ２は、点検作業には３０分必要であるなどと発言した。

この会議の結果、点検時間は２０分として運用を開始することとなった。

なお、点検時間とは、タイムカード打刻又は出社点呼（これらは、通常ほぼ同時刻に行われる。以下同じ。）から出庫前点検が終了するまでにかかる時間を指すものである。

（３）上記（２）の職場会議の後、新たな日常点検表（業務車両の点検項目及び

点検内容が記載され、乗務員が出庫前点検の結果を記録する点検表をいう。以下同じ。)が採用され、令和3年12月1日から1か月ほど運用がなされた後、点検時間が10分に変更された。

(4) 令和3年12月3日頃、A2が所定の出勤時間である出庫10分前より早い時刻に出勤して点検作業を開始していたことを受けて、B3所長は、A2に対して、同じことが繰り返されているとして出庫時間の10分前以前にB2営業所構内に立ち入らないよう指示を出した(以下「出庫10分前以前構内立入禁止措置」という。))。

(5) 令和3年12月10日、A2は、申立人に加加入した。

(6) 被申立人とA2及びA3は、令和4年3月26日付けで3回目の雇用契約を締結したが、その契約期間は、1回目と2回目の契約とは異なり「期間の定めあり(R4年3月26日～R5年3月25日)」とされていた。

なお、契約期間を有期とすることは、被申立人の方針として、他の従業員についても行われた。また、この雇用契約締結の際、B3所長とA2は面談を行い、B3所長は、雇用契約書を示して説明は行ったものの、契約期間の変更には特に言及しなかった。

(7) 令和4年11月7日頃、B3所長は、A2が帰庫した際に車両から異音が出たことからA2に対して声をかけたところ、A2は、問題はなかった旨回答した。B3所長は、その場で再度エンジンをかけさせて確認を指示するといったことはしなかった。

同月10日頃、定期点検のために当該車両を整備工場に入庫したところ、整備工場から、マフラーのボルトが外れている旨連絡があり、該当箇所の写真が被申立人に提供された。一方で、A2が記載した日常点検表には、同月6日及び8日について、全ての項目が問題なしとされていた。

(8) A2は、下記4(1)の組合加入通告前までに、令和3年6月及び令和4年6月にそれぞれ1件の事故を起こした。また、試用期間中の令和2年8月にA2が不適合事案を起こしたとして、B3所長が「不適合報告書」と題する書面を作成したことがあった。なお、不適合事案とは、被申立人において、主要取引先の作業基準を満たさないとして事故と同等に扱われるものとされている。

上記の事故については、令和3年6月から8月まで及び令和4年9月から11月までに、賠償反則金として各月1万円がA2の賃金から控除された。

(9) 上記(1)のA2の試用期間終了後から下記4(1)の組合加入通告が被申立人に到達する前までの約26か月間(令和2年9月26日から令和4年11月20日までの勤務分)におけるA2に対する残業手当の支給状況は、次のとおりであった。なお、被申立人の賃金規程には、賃金は前月26日から当月25日までの期間の分を翌月7日に支払うと規定されている。

ア 令和3年4月	36,900円
イ 令和4年2月	2,665円
ウ 令和4年8月	10,430円
計	49,995円

4 A2の組合加入通告から第1回団体交渉前までの経緯

(1) 令和4年11月18日、申立人は被申立人に対して、同日付けの要求書を郵送し、A2が申立人に加入していることを通知するとともに、就業規則、賃金規程及び三六協定書の写しを速やかに申立人に送付するよう求めた。また、以下の内容を含む5項目の要求事項について文書により回答することと、同年12月2日までに団体交渉を開催することを求めた。

この要求書は、同年11月21日に被申立人に到達した。

ア 上記3(6)のA2の雇用契約について契約期間が有期とされたことに係る説明を受けていないこと並びにこれに関する説明及び謝罪をすること。

イ A2の年俸額が年々低下していることに関して年俸制に係る査定の基準等を明らかにするとともに、年俸制の根拠となる規定を示すこと及び時間外労働の扱いに係る規定を明らかにすること。

ウ A2の残業手当の計算の根拠や労働時間・残業時間の管理方法及び計算方法について説明すること。

エ A2に対する出庫10分前以前構内立入禁止措置について謝罪し、撤回すること。

(2) 令和4年11月23日から、被申立人は、A2の車両点検作業のビデオ撮影を開始した(以下「本件ビデオ撮影」という。)。撮影は、同年12月20日までの計6回、異なる時刻において行われた。撮影の方法は、B3所長又はB2営業所の従業員が、A2のタイムカード打刻又は出社点呼から出庫前点検が終了するまでの様子を、ビデオカメラを持ってA2に近接して撮影するというものだった。

この期間に撮影が行われたのはA 2のみであり、また、A 3及びA 4は撮影を目撃してはいない。

なお、撮影に当たっては、誰からも事前に撮影理由の説明は行われなかったが、後にB 3所長がA 2から理由を聞かれた際に、点検作業の確認のために数回撮影すると説明した。

被申立人は、撮影した動画について、B 2営業所の点呼者、運行リーダー及び運行管理者による検証を行い、点検時間や点検内容に問題がなかったことから撮影を終了したが、A 2に対する指導やコメント等を行われなかった。

(3) 令和4年11月25日付け申入書で、被申立人は、申立人に対して団体交渉の開催の猶予を求めた。

(4) 令和4年11月28日付けで、被申立人は就業規則を改定した（以下、この改定前の就業規則を「旧就業規則」という。）。この改定により、服務規律に関する社員の遵守事項は80項目から124項目に増加した。また、これまで異なる条文に規定されていた訓戒、減給・出勤停止・降格及び懲戒解雇・諭旨退職に関する規定が、一つの条文にまとめられた。しかし、服務規律違反が懲戒処分の対象となる点については、改定前後で変わりなかった。

さらに、改定後の就業規則第1条第3項には「就業規則に定めのない事項については会社が判断し決定する」との規定があり、この規定の内容についても改定前後で変わりなかった。

なお、改定後の就業規則の付則には、「令和2年10月1日より施行する」と記載されていたが、これは旧就業規則の付則に記載されていた日付のままであった。また、被申立人は、この時点では、就業規則の変更に係る労働者の過半数代表者からの意見聴取を行っておらず、C 4労働基準監督署（以下「労基署」という。）への就業規則の届出も行っていなかった。

(5) 上記(4)の就業規則の改定について、B 2営業所においては、令和4年11月28日付け「通知書」と題する書面が掲示された。当該書面はB 3所長が作成し、「弊社顧問社労士より育児介護に関する法律が10月に刷新されたことを受け弊社就業規則についても現行法律に基づいて見直しをいたしました。刷新されました育児介護に関する就業規則を差し替えさせていただきましたので周知させていただきます」と記載されていた。また、B 3所長は、本社から交付された改定後の就業規則を休憩室に備え置いた。

なお、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関す

る法律（以下「育児介護休業法」という。）の改正は同年１０月１日に施行されており、事業主には就業規則の規定を整備する必要が生じていた。

（６）令和４年１２月７日、被申立人は、上記（１）の団体交渉の申入れに対して、同月２６日に団体交渉を開催することを提案するとともに、時間は１時間としたいことなどを通知した。

（７）令和４年１２月８日、Ａ２は、業務車両を道路上のポールに接触させる事故を起こした。

（８）令和４年１２月９日付け申入書で、申立人は、上記（６）の通知に対して、同月２６日の団体交渉の開催に同意するが、時間は２時間前後を予定することなどを申し入れるとともに、上記（２）の本件ビデオ撮影が「不当介入」であるとして、今後このような対応をしないよう申し入れた。

（９）令和４年１２月１２日、被申立人は、上記（８）の申入れに対して、団体交渉の時間は１時間とすることなどを改めて通知するとともに、本件ビデオ撮影は「本人の健康、安全配慮の義務」と「第三者への安全を考慮しての処遇」であり、申立人が指摘する「不当介入」には該当しないと考えている旨を通知した。

（１０）令和４年１２月１３日付け申入書で、申立人は、上記（９）の通知に対して、団体交渉の時間を２時間とすることなどを再度申し入れて、「就業規則、賃金規程、三六協定書のすみやかな送付をお願いしています。これらの事前確認は、誠実かつ効率的な交渉には欠かせない要素です」と要求した。また、本件ビデオ撮影に係る記載について、書面又は団体交渉において具体的に説明するよう申し入れた。

この日、申立人は、被申立人に対して、上記（１）の要求事項に追加して、令和３年６月から８月まで並びに令和４年１０月及び１１月に、Ａ２の基本給が１万円減額されていることについて説明を求めるとともに、事故を起こした際の賠償に係る規定について明らかにするよう求めた。

（１１）令和４年１２月１５日、被申立人は、上記（１０）の追加要求事項について、事故に伴う賠償反則金が賃金から控除されている旨を回答し、その根拠として上記２（１）の労使協定書を交付した。また、上記（１０）の申入れに対して、就業規則、賃金規程及び三六協定書についてはＢ２営業所内に備え置いており、Ａ２が閲覧できると回答した。その上で、申立人に対し、Ａ２に撮影や複写は懲戒規定に抵触することを伝えるよう要望した。さらに、本件ビ

デオ撮影については団体交渉の際に説明することを通知した。

- (12) A 2 は、第 1 回団体交渉前に、B 2 営業所において就業規則を閲覧した。また、三六協定書が備え置かれていなかったことから、A 2 は B 3 所長に対して閲覧させるよう要請し、B 3 所長はこれに応じた。

なお、B 2 営業所において、就業規則、三六協定書等の規程類は休憩室に備え置かれており、事務所の開所時間内（事務所の始業は 8 時 30 分、終業は 17 時とされている。）であれば閲覧が可能であり、A 2 は、上記（1）の組合加入通告後において、事務所の開所時間帯に閲覧を希望してそれを拒まれたことはなかった。

しかし、被申立人の就業規則第 39 条第 2 項には「あらゆる会社情報等のコピー、録音、写真撮影等の記録行為を行ってはならない」という規定があり、就業規則をメモすることは禁止されている。さらに、就業規則の表紙の最下段には、細字で「秘密書類につき社外漏洩・コピーなどは厳禁とし、漏洩行為者に対して懲戒処分と実損害（社会的信用失墜も含む）の賠償を請求する」とあり、就業規則が秘密書類であり、漏洩を禁止する旨が記載されていた。

5 第 1 回団体交渉から 5 年 3 号事件申立てまでの経緯

- (1) 令和 4 年 12 月 26 日、第 1 回団体交渉が行われたが、その内容は要旨以下のとおりである。なお、申立人側は執行委員長と A 2 ほか 1 名が、被申立人側は B 3 所長ほか 1 名と被申立人の代理人として B 6 弁護士（以下「B 6 代理人」という。）が出席した。

ア 上記 4（1）の要求事項について

(ア) 就業規則、賃金規程及び三六協定書の交付について、被申立人は、今回の団体交渉において、「どの部分、どういう問題について」対象とするか示されていないにもかかわらず、一概に全部を開示する必要はないと考えている旨を述べた上で、備え置かれているものを確認するよう回答した。これに対して、申立人は、被申立人の対応は、不誠実交渉に当たると主張した。また、交渉の最後に、申立人が就業規則、賃金規程及び三六協定書に加えて他の労使協定書の交付も求め、被申立人が必要な部分がどこかを尋ねたところ、申立人は、全部であると述べた。

(イ) 雇用契約について、B 3 所長は、A 2 を含めた従業員に説明して了解を得た上で有期雇用契約に変更しているため問題ないと考えている旨回

答したが、申立人は、A 2 には説明されていないと述べた。

(ウ) 年俸制について、被申立人は、根拠となる規定や査定に係る詳細な規定はなく人事考課により決まること、人事考課については役員が用いる基準はあることを回答した。

(エ) 時間外労働の扱いに係る規定に関して、申立人が B 2 営業所において三六協定書が掲示されていないことを指摘し、周知や労働者の過半数代表者の選出方法について質問したところ、被申立人は、掲示がないことは認めるが、開示を求められて拒否したものではないこと、周知は口頭で行ったこと、選出方法は従業員にまかせていることなどを回答した。

また、被申立人は、A 2 の残業手当の計算根拠について、1 か月の変形労働時間制を前提に、就業規則及び賃金規程に基づき計算される旨発言したが、就業規則及び賃金規程を示すことはなかった。これに対して、申立人は、時給単価の計算方法に誤りがあるのではないかと指摘し、両当事者間でこの点に関するやりとりがなされた。

(オ) A 2 に対する出庫 10 分前以前構内立入禁止措置について、被申立人は、A 2 が出社点呼前に勝手に点検・作業を実施したことや指定された時間より前に出社して社内秘密保持情報等を持ち出した規則違反の嫌疑があることを挙げ、A 2 に対して是正を促したが改善されないことから行った措置であり、撤回しないと回答した。

イ 本件ビデオ撮影について

被申立人は、令和 4 年 10 月頃から撮影を検討していたこと、上記 4 (9) の通知における「本人の健康、安全配慮の義務」という記載は、始業時間前の作業におけるけがや支障の発生の防止という趣旨であることを説明した。

また、被申立人は、A 2 の点検不備事案として、上記 3 (7) のマフラーの写真を示した。A 2 は、異音がするのではないかとという指摘があったことは認めたが、当該写真については初めて見た、その後修理したことも知らなかった旨発言した。

申立人は、点検時間は 10 分では不足すると主張し、10 分で完了可能かを、他の従業員の車両点検作業を撮影して検証するよう求めた。

ウ 賠償反則金の賃金控除に関する労使協定について

申立人が上記 2 (1) の労使協定は解散した旧組合と締結したものであ

り、その有効性に疑問がある旨主張したところ、被申立人は、「そのまま継承している案件」であり、問題はないと考えている旨回答した。

(2) 第1回団体交渉の後、被申立人は、備え置かれていなかった三六協定書を所定の場所に備え置いた。また、点検作業の検証のため、B2営業所の従業員に対する車両点検作業のビデオ撮影を行った。

(3) 令和5年1月9日及び10日の朝、申立人は、B2営業所前でビラの配布を行い、A2も参加した。

(4) 令和5年1月9日頃、被申立人は、B2営業所の従業員19名に対する事情聴取を行った（以下「本件事情聴取」という。）。聴取は、B3所長の指示により、B2営業所における現場のリーダー的な立場の従業員2名が行った。その際、B3所長は、上記(3)のビラ配布において、危険な行為があったと一部の従業員から報告を受けたことから、その状況を聴取し、配布されたビラを回収するよう指示した。なお、本件事情聴取の対象にA2は含まれていない。

本件事情聴取において、聴取を実施した従業員が、申立人又は申立人組員を批判するような発言や、申立人への加入を阻むような発言をすることはなかった。また、被申立人に対する不満や不安の有無についても聴取されたが、この項目の結果はB3所長には報告されなかった。

(5) 令和5年1月14日付け要求書で、申立人は被申立人に対して、就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の現在有効な労使協定書の写しを同月25日までに申立人に交付することを求めた。また、次の7項目について文書により回答することと、同月31日までに団体交渉を開催することを求めた。

ア 第1回団体交渉において、B3所長は、A2と締結した令和4年3月26日付け雇用契約の件について、A2を含めた従業員に説明して了解を得た上で有期雇用契約に変更しているため問題ないと考えている旨回答したが、申立人は契約締結時の録音ファイルを手に入れ、B3所長はA2に1年の有期雇用契約とするとの説明はしなかったことを確認した。したがって、全従業員に対して謝罪の上、無期雇用契約の正社員であることを確認すること。

イ B3所長が行った上記(4)の本件事情聴取について説明及び謝罪をすること。

ウ A2に対する出庫10分前以前構内立入禁止措置を撤回すること。

エ 労働者の過半数代表者の選出方法が無効であること。また、上記２（１）の賠償反則金の賃金控除に関する労使協定は周知されておらず無効であるため、Ａ２について減額された金額を返金すること。

オ 残業手当の計算方法を是正すること及び賃金規程が根拠ならば改定すること。

カ Ａ２の令和５年度の年俸額について令和２年度の金額とすること。

キ 車両点検作業について１０分で可能という根拠を、撮影した映像を用いて説明すること。

（６）令和５年１月２４日、被申立人は申立人に対して、上記（５）の要求について、団体交渉の開催は同年２月１２日以降としたいこと、要求事項に対する回答については同月１０日を目処に示すことを回答するとともに、就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の労使協定書の交付要求に対しては、必要な箇所を明示するよう求めた。

（７）令和５年２月６日付け回答書において、被申立人は申立人に対して、上記（５）の要求事項について次のとおり回答した。また、次のイに関連して、被申立人内部で行われた上記（４）の本件事情聴取について「貴組合がどのようにして把握されたのか、ご説明ください」と説明を求めた。

ア 雇用契約については、令和４年３月２６日付け雇用契約書（上記３（６））にＡ２の署名押印があることなどからＡ２も了解していると考えているが、今後は十分な説明を行うよう徹底していくこと。

イ 上記（４）の本件事情聴取は、Ｂ３所長ではない別の従業員が行ったこと並びに従業員の安全管理の観点及び今後の経営改善の参考とするために行ったこと。

ウ Ａ２に対する出庫１０分前以前構内立入禁止措置を継続すること。

エ 労働者の過半数代表者の選出方法は有効であると考えていること。また、賠償反則金の賃金控除については、申立人の求める返金対応も検討しているが、「その場合、返金後、適正な損害賠償を請求させていただくことになること及び「請求金額は裁判例等を参考に適正額の請求をさせていただくことを予定して」いること。

オ 残業手当の計算方法については検討中であるが、年俸制を採用した過程で現在の計算方法を採用したという経緯があること。

カ Ａ２の基本賃金は令和４年３月２６日付け雇用契約書（上記３（６））

に記載のとおりであり、賃金規程に年俸制の契約者について年1回の査定見直しを行う旨の規定があること。

キ この回答書に添付したB2営業所の従業員の車両点検作業を撮影した動画のとおり、事務所から車両までの移動時間を含めて10分以内に終了可能であること。

(8) 令和5年2月14日付けで、申立人は、当委員会へ5年3号事件の救済申立てを行った。

6 5年3号事件申立て後から第2回団体交渉前までの経緯

(1) 令和5年2月18日、申立人は被申立人に対して、上記5(7)の回答を踏まえ、次の内容を含む8項目を再度要求した。

ア 令和4年3月のA2の雇用契約の締結時にB3所長は雇用期間を1年の有期に変更することを説明していないことから、第1回団体交渉におけるB3所長の発言について「嘘でした」と謝罪すること。また、全従業員に謝罪の上、令和4年度の雇用契約書を訂正すること。

イ 上記5(7)キの動画について検討した結果、点検作業は10分では不可能であるため、点検時間の見直しを行うこと。

ウ A2に対する出庫10分前以前構内立入禁止措置を撤回すること。

エ 就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の労使協定書の交付等の要求について、「まっとうな対応をする」こと。

(2) 令和5年3月上旬頃から、被申立人は、組合員を除く従業員との間で、令和5年度の雇用契約を締結した。

(3) 令和5年3月5日頃、A3及びA4が申立人に加入した。同日、申立人は、被申立人に対して、「通告ならびに要求書」と題する書面で両名の加入及び分会の結成を通告した。

また、申立人は、組合員の雇用契約について、契約期間は無期であること及び年俸額は令和2年度の年俸制導入時の金額であることの確認を求めた。さらに、従来年度末に行われてきた「契約更新」は無効であるとして、組合員について令和5年度の新たな「契約更新」を拒否する旨の通告を行うとともに、上記(1)の要求事項と併せて文書により回答することと、同月24日までに団体交渉を開催することを要求した。

(4) 令和5年3月7日朝、A2は、被申立人が配車指示などに利用していたLINEグループに登録している従業員に対して、冒頭で分会の結成を知らせ、

雇用契約の更新に応じないよう呼びかける内容のメッセージ（以下「本件メッセージ」という。）を個別に送信した（以下「本件メッセージ送信行為」という。）。

B 3 所長は、その日のうちに、本件メッセージを受け取った従業員から、本件メッセージを示されて報告を受けた。

本件メッセージには、令和 4 年 3 月に締結された雇用契約について、契約期間の変更に係る説明がなかったにもかかわらず、B 3 所長が契約は有効であると言い張っているとして、B 3 所長に関して次の記載があった。

ア 「冗談ではありません。このような詐欺の手口で正社員を 1 年契約社員に変更することは法律で禁止されています」

イ 「Y 会社の仲間のみなさん。B 3 所長にだまされてはいけません。1 年の有期雇用契約に署名なつ印してしまえば、いつ解雇されるかわかりません。あのウソつきで、ワンマンでやりたい放題の B 3 所長の奴隷にされてしまいます」

ウ 「X 組合は B 3 所長の C 組合員に対する差別や嫌がらせを群馬県労働委員会に訴えて、これから調査と証人尋問が始まります」

エ 「まずいことはウソと脅しで押さえつけて来たやり方はもう通用しません」

(5) 上記 (3) の組合加入通告から数日たった頃、A 3 は、就業時間中に他の従業員 1 名に対して「雇用契約をするな」と発言した。

B 3 所長は、当該従業員から報告を受けた。

(6) 令和 5 年 3 月 20 日、被申立人は、上記 (1) 及び (3) の要求事項に回答した。

まず、上記 (1) ア及び (3) の雇用契約に関する要求事項について、雇用契約に関しては検討中であるため回答は改めて行うこと、組合員については同月 25 日で契約期間が満了するが、最終解決までの間、暫定的に令和 4 年中の契約内容を適用することを回答した。また、上記 (1) イ及びウの要求事項について、申立人の指摘を踏まえても点検作業は 10 分で終了すること、A 2 の出庫 10 分前以前構内立入禁止措置については業務命令に反する行動をとらない旨の誓約書を提出しない限り撤回しないことなどを回答した。さらに、同月 24 日までの団体交渉の開催が困難であり、候補日については別途連絡する旨を回答した。

この日の夜、A 2 は、被申立人の雇用契約に係る回答の内容や、申立人への加入を勧誘し、契約締結に応じるべきではないと呼びかける内容のメッセージをLINEで従業員に対して個別に送信した。

(7) 令和5年3月24日付け自宅待機命令書により、A 2 及びA 3 に対して、自宅待機命令が下された。

自宅待機命令書には次のアないしオの内容が記載され、A 3 に対しては、B 3 所長が直接これを交付した。A 3 は、次のイの自宅待機の期間が「2023年」であるべきところ「2022年」と誤って記載されていることに気が付き、B 3 所長に対して間違いはないかと確認したが、日付が誤っている旨の指摘はしなかった。この自宅待機命令書は、B 2 営業所に掲示された。

なお、この自宅待機命令が下される前に、被申立人から、A 2 及びA 3 に対する上記(4)及び(5)の行為に係る事実確認のための聴取等は行われなかった。

申立人は、この自宅待機命令を受けて、申立人の組合員に対して下記(10)アの街宣活動への参加を呼びかけた。

ア 自宅待機の根拠

(ア) A 2

就業中の他の従業員に対して、令和5年3月7日に、LINEを用いて、①組合加入を勧誘し、②雇用契約の更新に応じないよう働きかけるメッセージを送信した上に、③B 3 所長に対する侮辱的な言動を形に残る形式で発信したことに關して、就業規則第38条第8号、第58号及び第123号の服務規律に違反している事実があるか否かを調査するため。

(イ) A 3

就業中の他の従業員に対して「雇用契約をするな」と述べたことに關して、就業規則第38条第19号及び第123号の服務規律に違反している事実があるか否かを調査するため。

イ 自宅待機の期間

2022年3月27日～5月25日もしくは60日以内

ウ 待遇

自宅待機期間中の賃金については、本人の責めに帰すべき事由により、A 2 は無給とし、A 3 には60%を支給する。

エ 遵守事項

(ア) 被申立人の業務に関与したり、業務の妨害となる行為を行ってはならない。

(イ) 理由の如何を問わず、被申立人関連施設に立ち入ってはならない。

(ウ) 方法の如何を問わず、従業員等と一切の接触を持ってはならない。

(エ) 自宅待機期間の定時（９時から１８時まで）の時間内は被申立人からの連絡が取れるようにし、出頭を要請した場合には出頭すること。

オ 命令違反の場合

自宅待機命令に違反した場合、業務命令違反として厳重に処分し、損害が発生した場合は損害賠償及び原状回復を請求すること。

(８) なお、被申立人の就業規則には、次のとおり規定されている。

ア 第３８条（服務規律）

「社員は服務にあたって、次の事項を守らなければならない。

（遵守項目）

（１）～（７） 略

（８）常に品位を保ち、会社の名誉を損ない信用を傷つけるようなことをしないこと。

（９）～（１８） 略

（１９）勤務時間中に組合活動、会社業務と関係のない活動を行わないこと。また、会社の社員としての地位を利用しての政治活動、宗教活動、販売活動やこれと類似する行為については、事業場内外及び勤務時間内外を問わず禁止する。

（２０）～（５３） 略

（職場環境保持の心得）

（５４）～（５７） 略

（５８）職場において暴行、脅迫、傷害、その他不法不当な行為をしたり、他の社員を誘い欠勤、遅刻、早退をさせるなどその就業を妨げるような行為をしてはならない。

（５９）～（１２１） 略

（その他）

（１２２） 略

（１２３）上記各号に準ずる違反行為等をしてはならない。

（１２４）服務規程は社員に対する人事評価の対象とする。」

イ 第53条（自宅待機）

- 「1. 懲戒処分に該当する疑いがある者は業務中の行動を調査し、審議・決定するまでの間、労働日数60日以内に就業禁止を命ずる。
2. 会社への立ち入りの禁止、取引先他会社関係者との接触を一切禁止し、自宅待機を命ずる。
3. 本人の責めに帰すべき事由の場合は無給とし、会社の責めに帰すべき事由で自宅待機を命じた場合は、この期間は平均賃金の60%を支払う。
4. 自宅に待機し、出社を求められれば直ちにこれに応じられる体制をとり、これを拒否することはできない。なお、出社を拒否した場合は労務提供拒否（無断欠勤）として対応し、無給とする。」

(9) 令和5年3月25日、申立人執行委員長及びA2は、B2営業所事務室を訪れ、同月26日付け要求書をB3所長に対して手渡した上で、申入れを行った。この要求書には、要求事項として、就業規則の懲戒規定に係る部分の写しを交付すること、自宅待機命令を撤回すること及び撤回をしないのであれば賃金を100%補償することを挙げ、文書により回答することと、同月27日までに団体交渉を開催することを求める内容が記載されていた。

また、申立人はB3所長に対して、就業規則の懲戒規定に係る部分を開示するよう口頭で繰り返し求めたが、B3所長はB6代理人に確認した上で対応する旨答えた。B3所長は、A2については、就業規則の閲覧は認めたが、撮影を禁止し、メモの可否は確認すると述べた。さらに、申立人が自宅待機期間中の公休日について質問したところ、B3所長は確認する旨回答した。

申入れの中で、A2は自宅待機命令書について「これで確定ということですよしいわけですね」と発言し、B3所長は「そうですね」と述べた。

その日の夕方、被申立人は、就業規則の懲戒規定に係る部分を申立人に交付した。

(10) 令和5年3月27日、次の出来事があった。

ア 朝、申立人は、B2営業所前で自宅待機命令に抗議する街宣活動を行い、A2及びA3も参加した。この街宣活動において、申立人は、通行人にビラを配布するとともに、「自宅待機命令を撤回しろ」、「B3所長は出てこい」、「B3所長を許さないぞ」、「詐欺的な契約更新を撤回しろ」、「正社員の地位を守るぞ」、「組合つぶしを許さないぞ」などのシュプレ

ヒコールを行った。

イ その後、申立人執行委員長、A 2 及び A 3 は、同営業所事務室において 10 分ほど申入れを行った。なお、申入れの当初、A 2 は、事務室内に立ち入り、出勤したのでタイムカードを押したいという内容の発言をした。また、A 3 は特に発言せず、両名とも執行委員長の指示により約 4 分で退出した。

申入れにおいて、申立人執行委員長は、B 3 所長に対して対面で、また、B 6 代理人に対してその場で架電し、自宅待機命令書は自宅待機の期間の開始時期として 1 年前の日付が記載されていることから無効であるため出勤したと述べ、自宅待機命令書の訂正は認められない旨主張した。また、自宅待機期間中の賃金についても抗議した。

申入れの終わり近くに、B 3 所長は、申立人執行委員長に対して、業務妨害であるため退去するよう求めた。

ウ 申立人は、出勤したが業務指示がなされなかったため本社に団体交渉の申入れに行く旨を B 6 代理人に伝え、その後、本社を訪れた。本社においては、被申立人代表取締役である B 1（以下「B 1 社長」という。）が対応し、申立人に対して「お引き取りください」と述べた。また、B 1 社長の指示により、従業員が 110 番通報を行った。

エ 夕方、被申立人は、申立人に対してファックスを送付し、上記（9）の要求事項について、自宅待機命令の撤回については拒否する旨回答するとともに、自宅待機命令の期間は「2023 年 3 月 27 日から」とであると説明した。また、検討の結果、賃金については A 2 及び A 3 とともに 100% 支給すると回答し、令和 5 年 3 月 31 日に団体交渉を開催することを提案した。

(11) 被申立人は、上記（10）の街宣活動及び申入れについても、上記（7）の自宅待機命令期間中の調査の対象に追加した。

(12) 令和 5 年 3 月 29 日、申立人は被申立人に対して、就業規則の年俸制に係る部分及び賃金規程の写しの交付などを追加して要求し、同月 31 日の団体交渉で回答するよう求めた。

7 第 2 回団体交渉から A 2 及び A 3 の配置転換までの経緯

(1) 令和 5 年 3 月 31 日、第 2 回団体交渉が行われたが、その内容は要旨以下のとおりである。なお、申立人側は執行委員長と分会の組合員 3 名のほか 1

名が、被申立人側はB 3 所長、B 6 代理人ともう 1 名の代理人である B 7 弁護士（以下「B 7 代理人」という。）が出席した。

ア 年俸制及び残業手当の計算方法について

被申立人は、申立人に対して賃金規程及び令和元年 8 月 2 0 日付け覚書（上記 2 （3））を交付し、年俸制については賃金規程に規定されていること、月割賃金に 4 0 時間のみなし残業が含まれていることを説明した。申立人は、雇用契約書にみなし残業 4 0 時間に係る記載がないと主張し、被申立人は、雇用契約書の記載や残業手当の計算方法について修正を考えていると述べた。

イ 雇用契約について

被申立人は、組合員以外の従業員について、令和 5 年 3 月中に「期間の定めのないという形で」契約をした旨説明した。これに関して、申立人は、従業員と雇用契約を締結した最初の日付等を尋ね、被申立人は、確認して回答すると述べた。

ウ 自宅待機命令について

両名の嫌疑に関して、被申立人は、A 2 については、被申立人が管理する個人情報である L I N E のアカウントに対して被申立人の了承なしに送信したこと、他の従業員の就業時間中に行われたこと及び文面について B 3 所長に対する誹謗中傷と評価できることが問題である旨説明した。申立人は、上記 5 （5）で要求した雇用契約に係る団体交渉が開催されないことから、申立人の方針で本件メッセージ送信行為を行ったものであると述べた。

A 3 については、被申立人は、A 3 及び発言の相手となった従業員がいずれも業務中であるにもかかわらず、「組合の活動」に当たる可能性がある行為をしたことが問題である旨説明した。申立人は、申立人への加入を勧める発言をしていなければ組合活動に当たらないのではないかと B 6 代理人に確認し、同代理人は、「言ってなければ、そうですね」と述べた。また、申立人は、まずは注意をすべきであり、いきなり自宅待機命令というのはおかしい旨を主張した。

B 6 代理人は、街宣活動その他の事情や従業員からの訴えがあった場合には、「それに対して、適切な対応を取らせていただく」、「何かが出てくれば、新たにまた別のものが出てくるということもありえます」などと

述べた。

さらに、被申立人は、上記6（9）の申入れにより恐怖心を抱いている従業員が存在することを伝えとともに、上記6（10）の申入れについて、女性事務員が恐怖を感じるような態様だったとして適切ではなかったのではないかと指摘した。これに対して、申立人執行委員長は、被申立人の対応が原因であることから抗議は正当であり、「激しく抗議」をしたため「怖がってしまったことはしょうがない」などと発言した。

エ 就業規則の交付について

申立人が就業規則の交付について確認したところ、被申立人は、必要な部分が明示されれば、該当部分を交付する旨回答した。

- （2）令和5年4月初頭、B2営業所の従業員20名が作成した「陳情書」、「要望書」などと題する書面（以下、単に「陳情書」という。）が、とりまとめをした従業員からB1社長に届けられた。

陳情書のうち15通には日付があり、同月1日から同月5日までのいずれかの日付が記載されていた。陳情書には、被申立人に対する要望として、半数以上でA2、A3等組合員の解雇や職場からの排除が記載され、他にA2又はA3の処分、紛争の解決などが記載されていた。さらに、B2営業所の状況について、半数以上の書面でストレスを感じるなど職場環境が悪化したことが記載され、複数の書面で業務妨害や業務への支障が生じていること、街宣活動に迷惑していること、被申立人の印象悪化が懸念されることや事務室における申入れに恐怖を感じたことが記載され、他に経営幹部を名指しした誹謗中傷が繰り返されていること、A2のLINEによるメッセージ送信に迷惑していることなどが記載されていた。

- （3）A2は、労基署において、被申立人の就業規則を閲覧した。この際、被申立人から交付された上記6（9）の就業規則の懲戒規定に係る部分を持参し、労基署に届出がされている就業規則と異なっていることを確認した。
- （4）B6代理人は、令和5年5月17日付け「警告書」と題する書面を、申立人及び分会の組合員3名に対して、内容証明郵便で送付した。この書面には、令和5年4月及び5月に行われた申立人の街宣活動について、被申立人及び従業員等に対して業務を妨害し、また、過度に侮辱するものであり、このような行為を行わないよう警告する旨が記載されていた。
- （5）令和5年5月18日付け召喚状で、被申立人は、A2及びA3に対して、

懲戒事由に対する弁明の機会を設けるので、同月２２日１８時に、Ｂ８弁護士（被申立人が、自宅待機期間中に行う調査のために、Ｂ６代理人及びＢ７代理人とは別に依頼した弁護士をいう。以下同じ。）の事務所に出頭するよう通告した。

- （６）令和５年５月１９日付けで、Ｂ３所長は、上記６（４）の本件メッセージ送信行為は同人に対する侮辱・名誉毀損行為であり、民法第７０９条の不法行為に該当するとして、Ａ２に対して慰謝料２００万円と弁護士費用２０万円の支払を求める損害賠償請求訴訟を前橋地方裁判所Ｃ４支部に提起した（以下「本件訴訟」という。）。訴訟代理人は、Ｂ６代理人であった。

訴状では、「被告による侮辱・名誉毀損行為」として、Ａ２が同年３月７日に「Ｂ２営業所の従業員２０名以上に、ＬＩＮＥアプリを通じて、以下の文章を送信し、流布した」こと及び「以下の文章」として上記６（４）アないしエの文章が記載されていた。そして、そのうち「詐欺の手口」、「Ｂ３所長にだまされてはいけません」、「あのウソつきで、ワンマンでやりたい放題のＢ３所長の奴隷にされてしまいます」、「Ｃ組合員に対する差別や嫌がらせ」、「まずいことはウソと脅して押さえつけて来たやり方」などの表現が、原告であるＢ３所長の社会的評価を低下させ、Ｂ３所長は多大な精神的苦痛を被ったなどの主張がなされていた。

また、被申立人の就業規則の一部（給与について規定された部分を含む。）が証拠として提出された。

- （７）同じ頃、Ｂ３所長は上記６（４）の本件メッセージ送信行為について侮辱罪及び名誉毀損罪で、被申立人は上記６（１０）の行為等について業務妨害罪で、Ａ２を被告訴人としてＣ４警察署に刑事告訴を行った。
- （８）令和５年５月２２日、Ａ２及びＡ３は、弁明書を持参してＢ８弁護士の事務所に出頭した。Ｂ８弁護士は、弁明書を受領したが、事実関係の確認を被申立人から依頼されたと理解しており、弁明の機会に立ち会っているという認識はなかった。

両名の弁明書は、同一の文章で次のア及びイの内容が記載されていた。

被申立人は、Ｂ８弁護士から両名の弁明書を受領した。

ア 上記４（４）の就業規則の改定の際の手續の不備や就業規則をメモすることを禁じていることなどから、被申立人は、就業規則の周知義務を果たしておらず、一切の懲戒処分は無効であること。

イ 「貴社が懲戒処分にあたる」として問題とする行為」は、令和４年度の雇用契約に係る被申立人の不当な対応を理由とし、また、正当な組合活動として行ったものであること。また、自宅待機命令についても違法なものであり、期間の記載誤りもあったことから申立人が抗議活動と団体交渉の中で是正させたこと。懲戒処分は不当労働行為であるため認められないこと。

(9) 令和５年５月２３日、申立人は被申立人に対して、次の内容を含む１４項目の要求事項について文書により回答することと、同年６月１０日までに団体交渉を開催することを求めた。

ア 組合員に対する未払い残業手当の支給

イ 令和５年４月以降の給与明細に記載された手当等に係る説明

ウ 就業規則の最後の改定の時期、改定の際の従業員への周知の有無及び労基署への届出の有無に係る説明並びに就業規則の写しの申立人に対する速やかな交付

エ 申立人が撤去を要求したにもかかわらず、上記６（７）の自宅待機命令書をＢ２営業所掲示版に掲示し続けたことへの謝罪及び謝罪文の掲示

オ 上記（８）において弁明の機会が設けられなかったことへの批判並びに懲戒手続の終了及び謝罪

カ Ａ２に対する出庫１０分前以前構内立入禁止措置の撤回

(10) 令和５年５月２６日、上記６（７）の自宅待機期間が前日で終了したことから、Ａ２及びＡ３はＢ２営業所に出勤した。

そして、Ｂ１社長から、両名に対して人事異動が通知され、同月２６日から、Ａ２はＢ４営業所、Ａ３はＢ５営業所へ配置転換となった（以下、両名に対する配置転換を「本件配置転換」という。）。なお、被申立人の就業規則には「会社は、正社員に異動（転居を伴う転勤・異動、職種変更、配置転換、昇格、降格、解任、出向、出張など）を命じ、又は担当業務以外の業務を行わせることがある」という規定がある。

(11) 本件配置転換により、Ａ３の通勤時間は、片道１～２分から１時間～１時間３０分となった。また、Ａ２及びＡ３は、特別手当（高速道路利用料金を節減した金額を原資として、Ｂ２営業所に所属し、かつ、高速道路を利用する運転業務に従事する従業員を対象に、年に一度、支給される手当をいう。以下同じ。）として令和４年４月及び令和５年４月にそれぞれ１０万円を受領していたが、本件配置転換により特別手当の支給を受けられなくなった。

- (12) B 2 営業所においては、令和 5 年 3 月から 5 月までの間に、2 名がトラック運転手として新規に採用された。

8 本件配置転換後から 5 年 4 号事件申立てまでの経緯

- (1) 令和 5 年 6 月 1 日、申立人は被申立人に対して、上記 7 (9) の要求事項に追加して、本件配置転換には業務上の合理的理由がないため撤回することを求め、文書により回答することと、同月 10 日までに団体交渉を開催することを要求した。

その日のうちに、被申立人は申立人に対して、同月 12 日に団体交渉を開催することを提案した。

- (2) 令和 5 年 6 月 5 日、申立人は被申立人に対して、上記 7 (9) の要求事項に追加して、A 2 及び A 3 が現在所属している営業所に適用される全ての就業規則、賃金規程、三六協定書及び現在有効な労使協定書の写しの交付や両名に対する労働条件通知書の交付を求めるとともに、A 3 に対する高速代及びガソリン代等通勤手当の支給を要求した。

- (3) 令和 5 年 6 月 9 日付け回答書において、被申立人は申立人の要求事項に対して、次のアないしウの回答をした。

ア 上記 7 (9) の要求事項について

(ア) 申立人の計算が誤っていることから、未払い残業手当はないこと。

(イ) 給与明細に記載された手当等については、団体交渉の際に説明すること。

(ウ) 就業規則の最後の改定は令和 4 年 11 月であり、この回答書に添付した別紙（上記 4 (5) の書面）により従業員に周知したこと及び労基署への届出は行っていないこと。また、就業規則について、必要箇所が明示されれば要求事項に鑑みて必要性が認められる箇所を開示するが、無条件での全面的な開示には応じられないこと。

(エ) 自宅待機命令書を掲示板から撤去するよう求める申立人の要求はなされていないこと、自宅待機命令書の掲示はパワハラ等には該当しないこと及び現在は掲示を終了したこと。

(オ) A 2 及び A 3 から 2 回弁明書を受領するなど、弁明の機会は付与されていることから、懲戒手続は適法であること。

(カ) 前回の回答のとおり出庫 10 分前以前構内立入禁止措置は撤回しないこと。

イ 上記（１）の要求事項について

本件配置転換を撤回しないこと及び本件配置転換は「従業員からの陳情の存在、両名がＢ２営業所事務室にて代理人Ａ１殿をして従業員に対して恐怖心を与えた行為等」により「異動がやむを得ない状況」にあり、業務環境を整えるために実施した適法なものであること。

ウ 上記（２）の要求事項について

各営業所の就業規則、賃金規程及び三六協定書その他の労使協定書の内容は同一であること、Ａ２及びＡ３の労働条件については検討中であること及び通勤手当については賃金規程に基づいて支給されるため、Ａ３に対して高速代は支給しないこと。

（４）令和５年６月１２日、第３回団体交渉が開催されたが、その内容は要旨以下のとおりである。なお、申立人側は執行委員長と分会の組合員３名のほか１名が、被申立人側はＢ１社長、Ｂ３所長、Ｂ６代理人及びＢ７代理人が出席した。

ア 上記７（９）の要求事項及び上記（３）の回答に関して

（ア）未払い残業手当の支給を求める要求事項に関して、Ｂ３所長は、「休憩時間も入れてですけど、それを越えた分に関しては、私の職権で残業代を手当てして」などと発言した。また、Ｂ２営業所においては、４月から８月又は９月頃までの繁忙期については、何人か残業手当が支給されることがあると説明した。

申立人は、この要求事項に関して、就業規則の交付を要求した。

（イ）手当等について、被申立人は、給与明細に記載されている１０万円は特別手当である旨を説明した。

（ウ）令和４年１１月の就業規則の改定について、被申立人は、育児介護に関する規定以外にも、懲戒に関する第５１条等も改定したが、処分ごとに分かれていた規定を「１つにまとめただけ」などと説明した。これに対して、申立人は、周知が十分とはいえないなどと主張するとともに、変更箇所を全て含む形で、旧就業規則及び同月に改定された就業規則を交付するよう要求した。

（エ）自宅待機命令書の掲示について、Ｂ３所長は、令和５年５月２５日に掲示を終了した旨回答した。

（オ）懲戒に係る手続に関して、被申立人は、弁明があれば弁明も一緒に聞

くよう B 8 弁護士に依頼したが、認識がずれており事実の確認のみ行っ
たと聞いていることなどを説明した。申立人は、A 2 及び A 3 に対する
調査がなされておらず、公正・客観的とはいえないなどと主張した。

(カ) A 2 に対する出庫 10 分前以前構内立入禁止措置について、被申立人
は、B 4 営業所ではとられていない旨説明した。

イ 上記(1)の要求事項及び上記(3)の回答に関して

上記(3)の回答における「B 2 営業所事務室にて…恐怖心を与えた行
為等」という記載に関して、被申立人は、申立人の行為は「行き過ぎ」で
あり、このとき事務員が怖がっていたことから B 3 所長が別室に避難させ
た旨発言した。これに対して、申立人は、日付を誤るなど不適切な自宅待
機命令を出した被申立人に原因があったなどと主張した。

ウ A 2 及び A 3 に対する退職勧奨について

B 6 代理人は、A 2 及び A 3 に対し、B 2 営業所の従業員の多くから A
2 及び A 3 と一緒に業務を行うことはできないという意見があったことや、
懲戒事由に該当するという調査結果が出ていることから両名に対する懲戒
処分を下す予定であることを伝えた上で、両名に対して退職勧奨を行った。
これに対して、申立人は、両名とも拒否する旨を回答した。

エ 懲戒処分について

申立人が懲戒処分の決定機関について質問し、被申立人は、被申立人代
表取締役会長と B 1 社長の 2 名で最終的に決定する旨回答した。

(5) B 6 代理人は、令和 5 年 6 月 22 日付け「警告書」と題する書面を、申立
人及び分会の組合員 3 名に対して、内容証明郵便で送付した。この書面には、
申立人のビラやブログにおける B 3 所長に係る写真の掲載について、B 3 所
長の肖像権を侵害していることから、今後許可なく撮影しないこと、当該ビ
ラを配布しないこと及び直ちに申立人のブログから写真を削除することを警
告する旨が記載されていた。

(6) 令和 5 年 6 月 27 日、申立人は被申立人に対して、次の 6 項目の要求事項
について文書により回答することと、同年 7 月 13 日までに団体交渉を開催
することを求めた。

ア 組合員に係る未払い賃金の調査のために、令和 2 年度以降の三六協定書、
変形労働時間制に係る労使協定書、就業規則及び賃金規程の関連する箇所
の写し等を交付すること。

イ 上記（４）の第３回団体交渉における残業手当を職権で手当していた旨のＢ３所長の発言から、申立人に対する差別的取扱いがなされた疑いがあるため、令和４年１１月以降に残業手当が支給された対象、残業時間及び支給金額を明らかにすること。

ウ 上記イの発言からＢ３所長自身の不正取得が疑われるため、Ｂ３所長に対する残業手当及び職務手当（被申立人の賃金規程において、「法定時間外労働割増賃金対応手当」として、被申立人が支給対象と認めた正社員に対して被申立人が決定した月額を支給する旨が規定されている手当をいう。以下同じ。）の支給状況を明らかにすること。

エ Ａ２及びＡ３に対する懲戒処分が発令に係る経過や発令時期を説明すること。

オ Ｂ２営業所で新規採用された数名の運転手について、採用の時期、経緯等を説明すること。

カ 上記７（６）の本件訴訟の提起は、組合活動に対する支配介入や「訴権の濫用」に当たることから、直ちに取下げること。

（７）令和５年６月２９日、被申立人は、上記４（４）の就業規則の改定の際に行っていなかった就業規則の労基署への届出を行い、これに当たり労働者の過半数代表者からの意見聴取を実施した。

（８）令和５年７月８日、Ａ２は、上記７（７）の刑事告訴に関して、Ｃ４警察署からの要請を受けて出頭し、事情聴取を受けた。Ａ２は、本件メッセージ送信行為に関して記載した「陳述書」と題する書面を同署に提出した。

（９）令和５年７月１１日、被申立人は申立人に対して、同月２１日の団体交渉の開催を提案する旨回答した。

これに対して、申立人は、同日の団体交渉の開催を了承することを回答し、上記（６）に追加して要求するとして次の６項目の要求事項を示し、団体交渉において文書で回答するよう求めた。

ア 旧就業規則と令和４年１１月２８日に「改ざん」をした就業規則の全ての交付及び「改ざん」に係る次の事項の説明

（ア）就業規則以外に「変更したもの」の有無

（イ）変更した部分を示した旧規定と新规定の一覧の明示

（ウ）懲戒規定の「改ざん」や服務規律の項目の追加を行った経緯、弁護士等の関与の有無及び議論の経過

(エ) 付則を更新しなかった経緯

(オ) 懲戒規定等の変更を周知しなかった理由

イ 現時点における就業規則の労基署への届出や変更の有無及びB 2 営業所従業員に対して行った手続等についての説明

ウ 上記4 (1) の申立人による就業規則の交付要求があったにもかかわらず、申立人に対して改定作業中であることを通知しなかった理由の説明

エ 令和5年度の雇用契約更新の手続を最初に行った日付と人数に係る回答

オ A 2 及びA 3 の自宅待機命令書に記載されている就業規則第3 8 条第1 2 3 号の内容についての説明

カ 上記7 (7) の刑事告訴の対象や時期についての説明

(10) 令和5年7月14日付けで、申立人は、当委員会へ5年4号事件の救済申立てを行った。

9 5年4号事件申立て後から5年5号事件申立てまでの経緯

(1) 令和5年7月18日、被申立人は申立人の要求事項に対して、次のア及びイの回答をするとともに、ア(ア)に関して令和2年度から令和4年度までの三六協定書、変形労働時間制に係る労使協定書等を交付した。

ア 上記8 (6) の要求事項について

(ア) 旧就業規則は、労基署を通じて申立人が確保していると理解していること並びに令和4年11月改定の就業規則のうち懲戒処分及び賃金に関する部分と賃金規程については、開示済みであること。

(イ) 組合員以外の従業員に関する残業手当の支給状況については開示できないこと及び申立人が上記8 (4) の団体交渉におけるB 3 所長の発言を誤認しているため、団体交渉において説明すること。

(ウ) B 3 所長の手当の受給の状況については開示できないこと。

(エ) A 3 に対しては令和5年7月に、A 2 に対しては刑事処分について明らかになった段階で懲戒処分を下す予定であること。

(オ) 事業範囲を拡大するために、B 2 営業所で2名の採用を行ったこと。

(カ) B 3 所長は、本件訴訟の取下げを行わないこと。

イ 上記8 (9) の要求事項について

(ア) 就業規則の改定について

a 就業規則以外に「変更したもの」はないこと。

b 懲戒処分に関する部分について、申立人は旧就業規則を取得してお

り、令和4年11月改定分は開示済みであるため、申立人が対照して変更部分を確認すること。

c 変更の経緯等については、改定当時の被申立人の顧問社会保険労務士（以下、単に「当時の顧問社労士」という。）の提案及び指導により、令和4年10月の育児介護休業法の改正等に伴う改正に併せて「不足している項目を変更・追加」したこと。

d 付則の記載については、当時の顧問社労士から提案された就業規則をそのまま使用したところ、記載がなかったこと。

e 周知については、育児介護休業法改正に伴う改正以外の部分の変更も含む趣旨で通知をしており、これで足りると認識していたこと。

(イ) 令和4年11月の改定後の就業規則を労基署に届出済みであること及び同月の改定から変更はないことや、従業員説明の方法については団体交渉において説明すること。

(ウ) 申立人に就業規則の改定作業中であることを通知しなかった理由については、団体交渉で説明すること。

(エ) 更新した雇用契約書は令和5年3月26日付けで、同月上旬に従業員1名に対して最初に説明を行ったこと。

(オ) 列举された服務規律違反に該当する行為以外の行為が存在する可能性があったため、自宅待機命令書に就業規則第38条第123号を記載したこと。

(カ) 刑事告訴について、捜査に影響が出る可能性があることから、告訴事実に関する事項については回答しないこと。

(2) 令和5年7月21日、第4回団体交渉が開催されたが、その内容は要旨以下のとおりである。なお、申立人側は執行委員長、A2及びA3のほか2名が、被申立人側はB1社長、B3所長及びB6代理人が出席した。

ア 上記8(6)の要求事項及び上記(1)の回答に関して

(ア) 申立人は、上記(1)で開示された三六協定書等のうち、令和5年度分がないことを指摘し、被申立人は、入れ忘れてしまったため交付する旨回答した。

また、旧就業規則について、被申立人は、申立人が労基署で内容を確認できることから自ら提供する必要はないとの立場を取っていた。しかし、申立人から労基署では交付を受けられないため被申立人による交付

が必要であるとの数回にわたる要望があり、それを受けて最終的に提供すると回答した。

(イ) 残業手当に関して、B 3 所長は、上記 8 (4) の第 3 回団体交渉における職権で手当をした旨の発言について、「休憩時間、休息時間も、全て合算して」おり、「正規で計算した場合はつかないんですよ、残業は」と説明した。

(ウ) A 2 に対する懲戒処分について、被申立人は、刑事処分が科されるか否かは懲戒処分に影響することから、結論が出てから最終的な判断を行う旨説明した。

(エ) B 2 営業所の新規採用者について、被申立人は、冷凍車と毒劇物運搬に係る新規業務のために採用し、本件配置転換の後、A 2 及び A 3 が行っていた業務は、既存の人員で対応していると回答した。

イ 上記 8 (9) の要求事項及び上記 (1) の回答に関して

(ア) 令和 4 年 1 1 月の就業規則の改定に関して、被申立人は、当時の顧問社労士からは大幅な変更ではないという意見があったこと、従業員に周知したため手続に問題はないと考えていること、令和 5 年 6 月に労基署に届出を行い、これに先立ち B 3 所長が B 2 営業所の労働者の過半数代表者に説明を行ったこと、申立人に就業規則を交付しないと被申立人が判断したのは令和 4 年 1 2 月であり、既に改定作業は終了していたことから申立人に改定について通知しなかったことなどを回答した。

(イ) 自宅待機命令書に就業規則第 3 8 条第 1 2 3 号を記載したことについては、被申立人は、主たる嫌疑を調査していく中で同条各号に該当する行為がないか確認し、対象を追加する可能性があったため記載した旨説明した。

(3) 令和 5 年 7 月 2 7 日、被申立人は、次のとおり A 3 に対して懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を下し、次の事項を内容とする同日付け懲戒処分通知書を内容証明郵便にて送付した。

ア 懲戒処分の内容

訓戒（就業規則第 5 1 条第 1 項）

イ 処分理由

A 2 と共に、令和 5 年 3 月 2 7 日、自宅待機期間中に、B 2 営業所周辺で街宣活動を行った上、被申立人の了承なく同営業所内に立ち入り、就業

規則第51条第7項第5号、第6号及び第9号に違反したため。

ウ その他

令和5年8月31日に被申立人に始末書を提出すること。

(4) なお、上記(2)ア(ウ)及び(3)に関して、被申立人の就業規則には、次のとおり規定されている。

ア 第50条(懲戒)

「会社は、社員が本規則その他会社の諸規程に違反し、又は業務上の責務の履行を怠ったときは、事実の経過、再発防止に対する意思表示等を記載した始末書等の提出を命じ、その軽重により次の条項による懲戒処分を科す。また、懲戒対象者は指導教育目的で3か月以内の指導教育期間労働契約書を締結して勤務態度等を精査することがある。」

イ 第51条(訓戒・減給・出勤停止・降格・諭旨退職・懲戒解雇)

「1. 訓戒とは、始末書を提出させ、将来を戒める懲戒のことである。

2～6 略

7. 社員が下記いずれかの事由に該当する場合は、会社の判断で、訓戒・減給・出勤停止・降格・諭旨退職・懲戒解雇のいずれかの懲戒処分を科す。

(1)～(4) 略

(5) 会社又は所属長の指示・命令に違反したとき

(6) 指示命令に従わないとき

(7)・(8) 略

(9) 業務中、私的な行為をしたとき

(10)～(41) 略

(42) 民事・刑事を問わず調停、仲裁や訴訟等の当事者となったとき

(43)～(45) 略

(46) その他この規程及び諸規程に違反し、又は前各号に準ずる行為があったとき」

(5) 令和5年7月30日付けで、申立人は、当委員会へ5年5号事件の救済申立てを行った。

(6) A2の上記4(1)の組合加入通告から上記(5)の5年5号事件の救済申立てまでの間に、A2が残業を命じられたことはなく、残業手当が支給されたこともなかった。

10 5年5号事件申立て後の経緯

(1) 令和5年8月18日、申立人は被申立人に対して、団体交渉における確認・約束事項が履行されていないとして、被申立人の対応に対して抗議し、速やかに要求した資料を提出するよう求めるとともに、次の内容を含む7項目の要求事項について文書により回答することと、同年9月4日までに団体交渉を開催することを要求した。

ア 旧就業規則及び令和5年度の三六協定書を交付すること。

イ 令和5年3月の雇用契約に係る従業員との個別面談において伝えた内容等について、説明すること。

ウ 申立人のブログに投稿された内部告発から残業に関する不正は明らかであり、謝罪の上、B3所長の職務手当の受給の実態について説明すること。

(2) 令和5年8月21日、被申立人は、5年4号事件の答弁書とともに、旧就業規則の全文を本件審査手続に係る証拠として提出した。

(3) 令和5年8月27日、申立人は被申立人に対して、上記(1)に追加して、組合員の「労働条件や処遇等（就業規則の目的と手続き、社員の定義と適用範囲、採用及び配置、勤務及び休日、服務規律、休職及び復職、表彰・懲戒、退職・定年・解雇、安全衛生、給与、雑則）」に係る就業規則、賃金規程、三六協定書等の写しを交付することなどを要求した。

(4) 令和5年8月30日、被申立人は申立人の要求事項に対して、次のア及びイの回答をした。また、ア（ア）に関連して、令和5年度の三六協定書を交付した。さらに、イについて、誓約書の案を示した。

ア 上記(1)の要求事項について

(ア) 旧就業規則は本件審査手続の証拠として提出済みであること及び令和5年度に作成した労使協定書を交付すること。

(イ) 雇用契約に関しては、各従業員に対して、雇用契約書上の雇用期間の記載を有期から無期に変更したい旨を個別面談において説明したこと、令和4年度の雇用契約書の修正は行っていないこと及び令和5年3月1日から同月6日までの間にB3所長が複数の従業員と個別面談を実施したこと。

(ウ) B3所長の待遇については回答できないこと。

イ 上記(3)の要求事項について

賃金規程については各営業所とも上記 7（1）の第 2 回団体交渉で交付したものと同一であること並びに就業規則については申立人内部の使用に限ること及び組合員以外の第三者に公開しないことを誓約すれば団体交渉の場で交付すること。

（5）A 3 は、本件懲戒処分に関して、令和 5 年 8 月 30 日付け始末書を被申立人に提出した。この始末書には、次の内容が記載されていた。

ア 自宅待機命令書の「自宅待機の期間」の記載から処分対象とされた街宣活動及び B 2 営業所内への立入りは自宅待機期間中の行為ではなく、反省すべき点はないこと。

イ 根拠となった就業規則が「改ざん」されており、本件懲戒処分に正当性がないこと。

（6）令和 5 年 9 月 4 日、第 5 回団体交渉が開催された。申立人は被申立人に対して上記（4）の誓約書を提出し、被申立人から申立人に対して、令和 4 年に改定された現行の就業規則全文並びに B 2、B 4 及び B 5 営業所の令和 5 年度に締結した三六協定書が交付された。

また、B 3 所長の職務手当の受給の有無について、申立人は調査及び回答を求め、被申立人は答えられない旨回答した。

（7）前橋地方検察庁 C 4 支部は、令和 6 年 6 月 28 日、上記 7（7）の刑事告訴について A 2 を不起訴処分とした。A 2 が請求した不起訴処分告知書は、同年 9 月 26 日付けで交付された。

第 3 判断

1 争点 1（団体交渉拒否）

被申立人が、申立人に就業規則、賃金規程、労使協定書等を交付しなかったことが、労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否（誠実交渉義務違反）に該当するか。

（1）申立人の主張の要旨

被申立人が就業規則、賃金規程、労使協定書等（以下「就業規則等」という。）を交付しなかったことは、次のとおり団体交渉拒否（誠実交渉義務違反）に該当する。

ア 申立人の要求事項は、雇用契約、賃金、労働時間管理、残業手当の計算、出勤や懲戒に係る処遇など多岐にわたる上、これらは義務的団交事項に当

たり、就業規則等の交付は、団体交渉のために必要不可欠である。被申立人は、申立人に対して事前に就業規則等を交付し、A 2 の処遇が適正であることについて理解を求めるといふ誠実交渉義務を負う。

なお、被申立人は、申立人が被申立人に対して必要とする部分がどこであるかを回答しなかった旨主張するが、申立人の要求事項に係る就業規則等の交付が必要であることは明らかである。

イ 群労委平成29年（不）第1号・平成29年（不）第2号・平成29年（不）第4号併合事件（令和元年5月29日命令）の命令では、使用者が労働組合からの就業規則等の提供要求に応じられない場合は、まず使用者がその正当な理由を十分に説明すべきであり、また、組合員が就業規則、賃金規程、三六協定書等を閲覧できる機会などがあつたとしても、使用者は、労働組合との関係ではこれらを提供すべきという判断が示されている。

被申立人は、申立人に対してB 2 営業所に備え置かれている就業規則等を閲覧するよう求めて交付を拒否したが、これは、同命令に照らして明白な誠実交渉義務違反である。

ウ B 2 営業所において規程類全部の備置きはなされておらず、したがって閲覧できる状態にもない。また、被申立人は、就業規則等をメモすることを就業規則で禁止している上に、A 2 が早朝夜間の出退社となるような配車とすることでA 2 の閲覧を阻害した。さらに、被申立人は令和4年11月28日付けの就業規則の改定を周知せず、申立人に改定を隠した上に、交付を拒否した。

（2）被申立人の主張の要旨

被申立人が就業規則等を交付しなかったことは、次のとおり団体交渉拒否（誠実交渉義務違反）には当たらない。

ア 団体交渉において申立人の要求事項について全て開示しなければ誠実交渉義務違反に該当するものではなく、被申立人の主張を根拠付ける情報や資料を開示すれば足り、被申立人は必要な対応を行った。

また、被申立人は開示の拒否はしていない。申立人が範囲を定めずに就業規則等内部の規程全部の交付を求めたため、被申立人は、申立人に対して備え置かれているものを閲覧するよう回答するとともに、必要とする部分を明示するよう求めたところ、申立人は応じることなく5年3号事件の

救済申立てを行ったものである。

イ 就業規則等は、事務所の開所時間であれば、従業員は自由に閲覧可能であり、実際にA 2も第1回団体交渉前に閲覧を行っている。また、被申立人は、三六協定書が備え置かれていないという申立人の指摘を受けてすぐに対応し、従業員が閲覧可能な状態に是正した。

ウ 被申立人は、賃金規程や就業規則などの必要な規程類を、団体交渉等において申立人に対して開示したため、既に申立ての利益が喪失した。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、申立人の要求事項は多岐にわたる上、これらは義務的団交事項であることから就業規則等の交付は団体交渉に不可欠であり、被申立人は事前に就業規則等の全部を交付し、A 2の処遇が適正であることについて理解を求めるという誠実交渉義務を負う旨主張する。

ところで、5年3号事件の救済申立てまでに行われた団体交渉は第1回団体交渉のみであり（前記第2の4及び5）、申立人の団体交渉拒否に関する申立ては、この第1回団体交渉に関するものである。第1回団体交渉までに、申立人は、まず、令和4年11月18日付け要求書により就業規則及び賃金規程の全文並びに三六協定書の写しを速やかに交付するよう求め（前記第2の4（1））、その後、同年12月13日付け申入書によりこれらの事前確認は「誠実かつ効率的な交渉」に欠かせないと被申立人に対して申し入れた（前記第2の4（10））。これに対して、被申立人は、第1回団体交渉の前に、就業規則等はB 2営業所に備え置いているので閲覧するよう文書で回答するとともに、申立人が示した要求事項に応じて賃金一部控除に関する労使協定書を申立人に交付した（前記第2の4（11））。そして、第1回団体交渉においては、被申立人が、一概に全部を開示する必要はないと回答し、備え置かれているものを閲覧するよう求めたところ、申立人は不誠実交渉に当たると反論した（前記第2の5（1））。

イ この点、就業規則の周知方法は、労働基準法第106条第1項に見やすい場所での掲示や備付け、書面の交付が規定されており、また、労働基準法施行規則第52条の2では、磁気テープ等を使用した方法が規定されている。このように、書面の交付によることも周知の方法の一つとされているが、どの方法によるかは使用者が決めることができ、個々の労働者に当然に交付を求める権利があるわけではない。

しかし、他方で、使用者は、労働組合との団体交渉に臨む際には、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の論拠を説明し、必要に応じてその裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負う。これは、団体交渉を充実させ、労使間の交渉の実質を深めることに寄与するとともに、労働者にとって誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会となり、正常な集団的労使関係秩序の維持・確保につながるものである。

以上により、使用者には就業規則等を常に労働組合に交付する義務はないものの、労働組合が全部の交付を要求する場合は、労働組合が団体交渉における要求事項との関連等を明確にし、また、交付されない場合に生じる団体交渉での支障等について明らかにするなど、労働組合がまず、団体交渉との関連で全部が必要であるとする事情をより具体的に示した場合は、使用者はこれに応じる義務が生じると判断すべきである（同旨中央労働委員会平成30年（不再）第45号及び第46号併合事件・令和3年8月4日命令）。

ウ 本件では、上記アのとおり、令和4年11月18日付け要求書においては、就業規則、賃金規程及び三六協定書の写しの速やかな送付を求めると記載するのみで、要求事項との関係でのこれら全部の交付を求める具体的必要性を示したとはいえない。また、同年12月13日付け申入書においても、申立人は就業規則等の事前確認は誠実かつ効率的な団体交渉に欠かせないと記載しているが、具体的必要性を述べたとまではいえず、交付されない場合に生じる団体交渉での支障等についても明らかにしたとは認められない。

エ したがって、被申立人が、第1回団体交渉において、就業規則等の全部の交付を求める申立人の要求に応じなかったことは、不誠実交渉とは評価できない。

オ なお、申立人が、令和4年11月18日付け要求書において就業規則、賃金規程及び三六協定書の交付の要求と同時に示した要求事項には、年俸制の根拠となる規定及び時間外労働の扱いに係る規定の明示、残業手当の計算方法の説明を求めるものがあった（前記第2の4（1））。しかし、被申立人は、第1回団体交渉において関係する根拠規定を交付したり、提示することはなく（前記第2の5（1））、これは、労働組合との交渉に

際して必ずしも配慮した対応とはいえない。

しかしながら、前記第2の5（1）のとおり、第1回団体交渉においては、年俸制に関しては人事考課について、時間外労働の扱いに関しては三六協定書の作成や周知の手續等が主に議論された。また、残業手当の計算方法については、就業規則及び賃金規程に基づき計算されるとの被申立人の発言はあったが、主に時給単価の計算方法についてのやりとりがなされているのであり、実際の交渉の内容からこれら規定を示して説明を行う必要があったとか、提示されないことにより団体交渉に具体的な支障が生じていたとまでは認められない。

したがって、これら個々の要求事項に対する被申立人の対応についても、不誠実であったとまでは認められない。

カ また、申立人は、過去の当委員会の命令の一部を引用し、これに基づく主張として、被申立人が申立人に対して備え置かれている就業規則等を閲覧するよう求めて交付を拒否したことが、誠実交渉義務違反であるとしている。しかし、本件と当該命令とでは、職場における分会結成の状況や使用者による交付の拒否の態様などの事情が異なり、そのまま本件の判断に適用することはできない。

キ 以上から、被申立人が第1回団体交渉で就業規則等の交付に応じなかったことは、団体交渉拒否（誠実交渉義務違反）に当たるとはいえない。

2 争点2（支配介入）

（1）争点2－1

B3所長らが、令和4年11月23日以降6回にわたり、本件ビデオ撮影を行ったことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

（ア）被申立人は、A2の組合加入通告を受けて、A2の同意を得ることもなく撮影を行い、A2から尋ねられるまで理由の説明もしなかった。また、A2は、10分以内に点検作業を終了させており、被申立人から10分以内に終了できていないとして指導や指摘をされたことはないことから、撮影に合理的理由はない。

（イ）撮影は、周囲から見える方法で行われたことから組合員に対する見せしめである。また、当時唯一の申立人組合員であったA2のみを撮影したことは、従業員に対して申立人に加入すると特別な扱いや周囲に見え

る形で嫌がらせをされるとのおそれを抱かせるものである。被申立人が後に行ったA 2以外の従業員に対するビデオ撮影は申立人の抗議を受けて対応したものであり、本件ビデオ撮影はA 2に対する差別的取扱いであることは明らかである。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 被申立人は、A 2が他の従業員に比べて事故等が際立って多いことなどから令和4年8月頃からA 2に対する指導等について検討を開始し、A 2が出社点呼後出庫までに長時間要していたことも受けて同年10月頃からA 2の点検作業を注視すべきと認識していた。同年11月7日頃にA 2が使用していた車両のマフラーのボルトが外れる事故が発生し、業務車両の点検作業を適切に行っていないことが明らかになったことを受けて同月中旬に撮影を決定したもので、撮影はA 2の組合加入通告以前から予定されていた。また、事前に撮影の趣旨を説明しなかったのはいつもどおりの作業を撮影するため、その後説明を行った。

(イ) 上記(ア)のとおり本件ビデオ撮影はA 2の点検作業の内容及びこれに要する時間を確認し、A 2の点検作業について動作研究や指導を行うことを目的として、異なる環境で撮影を行うために複数回なされたもので、支配介入の意図はない。なお、A 2に対する撮影終了後に、他の従業員についても、作業方法の検証のために撮影を実施している。

ウ 当委員会の判断

(ア) 被申立人は、令和4年11月23日以降、A 2の車両点検作業に関する本件ビデオ撮影を6回行ったが、撮影に当たり、事前にその目的についての説明をA 2に行わなかった(前記第2の4(2))。

(イ) これに関して、被申立人は、いつもどおりの作業手順を撮影するために、撮影前に説明を行わなかったと主張しているが、ビデオ撮影は、それにより従業員の肖像権が侵害されるおそれがあることから、原則として事前に目的を説明した上で承諾を得て行われるべきものである。また、点検時間の計測や点検作業の検証は、ビデオ撮影以外の方法でも可能であり、撮影という方法をとらなければならなかったという事情は認められない。したがって、本件ビデオ撮影には相当性や必要性を認め難い。

(ウ) また、撮影後において、A 2に対する指導やコメント等が行われていないのであり(前記第2の4(2))、被申立人のいう動作研究や指導

を行うためという目的があったとの主張も信用することができない。

(エ) そして、撮影が、A 2 の組合加入通告と共に A 2 に関する要求等を団交事項とする団体交渉の開催を求める令和 4 年 1 1 月 1 8 日付け要求書が到達した直後の同月 2 3 日から開始された（前記第 2 の 4（1）及び（2））という経過からして、A 2 の組合加入通告と団体交渉申入れを受けた被申立人が、あえて必要性や相当性を認め難い本件ビデオ撮影を開始したものと評価できる。したがって、被申立人は A 2 に対して嫌がらせをすることによって、申立人の影響力の拡大を阻止するという意図の下に撮影を行ったといわざるを得ない。

加えて、上記（ア）のとおり 6 回も行われた A 2 に対する撮影は、それを知った従業員が申立人に関わると被申立人から嫌がらせ等を受けると懸念し、萎縮し、恐怖心を抱くなど、申立人への加入を抑止する効果を有し、申立人の運営に影響を与え得るものであったといえる。

(オ) なお、被申立人は、A 2 の事故等が他の従業員に比べて際立って多いことや A 2 が出社点呼後出庫までに長時間要していたことから、遅くとも令和 4 年 1 0 月頃から A 2 の点検作業について注視していたと主張する。確かに、これに一部沿う証拠があるが、これら事実を裏付けるに足る十分な疎明はなされていない。

また、被申立人は、A 2 が使用していた車両のマフラーに係る点検不備が明らかになったことを受けて同年 1 1 月中旬に撮影を決定したと主張する。しかし、同様の事象が生じれば重大な事故等が発生するおそれがあるにもかかわらず、業務車両の点検不備が判明してから、そのことを同年 1 2 月 2 6 日の第 1 回団体交渉において A 2 に対して指摘するまで 1 か月以上経過していること（前記第 2 の 3（7）及び 5（1））は不自然といえる。このため、点検不備が真に撮影のきっかけとなったのか疑わしいといわざるを得ない。

さらに、A 2 に対する撮影終了後に他の従業員の撮影を行った事実は認められる（前記第 2 の 5（2））が、これは第 1 回団体交渉における申立人の要求（前記第 2 の 5（1）イ）を受けて実施したと認められ、上記結論を左右しない。

(カ) 以上から、本件ビデオ撮影は、申立人に加入した A 2 に対する差別的な嫌がらせ行為であり、申立人の影響力を危惧した被申立人が組合弱体

化を企図して行ったと認められ、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 争点2-2

令和4年11月28日付けで被申立人が就業規則の懲戒処分に関する規定部分を改定したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

次のとおり就業規則の改定は支配介入に当たる。

(ア) 被申立人は、申立人の令和4年11月18日付け要求書によるA2の組合加入通告や就業規則の交付要求を受けて、就業規則の懲戒処分に関する規定部分を違法に改定した。

(イ) 改定は、組合員の解雇ないし懲戒処分を目的に行われたものである。

a 改定された服務規律はA2及びA3に対する自宅待機命令の根拠となっており、被申立人は、両名に対する懲戒処分を行おうとしていた。

また、服務規律が大幅に増えたこと及び処分の内容ごとに定められていた懲戒規定の条文が一つの条文にまとめられたことで、改定前より処分対象となる行為が増え、解雇を含めた懲戒処分が容易になり、改定前よりも重い処分とすることも可能となった。実際に、被申立人は、令和4年11月のA2が使用していた車両のマフラーに係る点検不備が発覚した頃に服務規律にこれを処分できる条文を追加したり、本件ビデオ撮影、本件事情聴取や雇用契約の問題に係る申立人の一連の要求や抗議についての調査や記録を行うことで、組合員を処分しようとした。さらに、第3回団体交渉において懲戒処分の発令を前提にA2及びA3に対して退職勧奨を行った。

b 被申立人は、申立人が就業規則の交付を要求している中で、従業員や申立人に改定を知られないようにするために、労働者の過半数代表者からの意見聴取等の手続を行わず、付則に改定の記録も残さず、周知もしなかった。

c 懲戒規定の改定について、当時の顧問社労士が目的なく提案し、被申立人が追認することはありません。就業規則の違法な改定が発覚した第3回団体交渉において改定内容を承知していたのはB3所長であったこと、B3所長は旧組合の立場で就業規則の改定に関わっていた

ことなどから、B 3 所長が当時の顧問社労士と協議して改定案の作成に関わっていたのは明らかである。

(ウ) 次のとおり改定後の就業規則は無効である。

- a 被申立人は、改定後の就業規則を労基署に届け出ておらず、改定に当たって労働者の過半数代表者からの意見聴取を経していない。
- b 改定後の就業規則は、第 5 3 条第 3 項が民法に違反しているなど、合理的な内容とはいえない。
- c 被申立人は、就業規則の全面改定を意図的に周知しなかった。また、被申立人の備置きの方法は事務所の開所時間のみ閲覧が可能で常時閲覧できる状態になく、被申立人は、メモやコピーを禁止していること、申立人に対する交付拒否を繰り返していること及び A 2 の組合加入通告後に A 2 を泊まり業務の勤務形態にして閲覧を阻害したことから、周知の要件を満たしていない。

イ 被申立人の主張の要旨

次のとおり就業規則の改定は支配介入に当たらない。

(ア) 育児介護休業法の改正による改定に併せて、他の部分も改定したものであり、検討は令和 4 年 8 月頃から、作業は同年 1 0 月中から行っていた。申立人による A 2 の組合加入通告等から改定までの期間からしても、これらと関係がないことは明らかである。

(イ) 改定は、申立人の主張するような組合員に対する解雇や懲戒処分を目的としたものではない。

- a A 2 及び A 3 に対する自宅待機命令や懲戒処分は、旧就業規則においても可能であった。また、第 3 回団体交渉における退職勧奨は、A 2 及び A 3 に対する懲戒処分が想定されたことだけでなく、他の従業員からの嘆願や両名のそれまでの勤務状況を鑑みて行ったものである。
- b 後に疑義が生じ得る手続を行ったことは不適切だったが、かえって組合員又は申立人に対する不当労働行為を企図していなかったことを表している。
- c 改定は、役員（会長及び社長）の業務であり、B 3 所長は関与していない。また、当時の顧問社労士の指導に従って行われ、提供された案をそのまま採用したものである。

(ウ) 次のとおり改定後の就業規則は有効である。

- a 労基署への届出及び労働者の過半数代表者からの意見聴取は、就業規則変更の効力要件ではない。
- b 改定後の就業規則が合理的な内容とはいえないという主張については、争う。申立人はその根拠等を主張していない。
- c 各営業所に改定後の就業規則を備え置くことにより周知している。
また、改定の際は通知書を掲示して従業員に対する告知を行った。

ウ 当委員会の判断

(ア) 就業規則は、令和4年11月18日付け要求書によるA2の組合加入通告等から間もない同月28日に、服務規律や懲戒処分について定めた条文などが改定された（前記第2の4（1）及び（4））。

申立人は、組合加入通告や就業規則の交付要求を受けて、被申立人が懲戒処分に関する規定の改定を行ったと主張するが、前記第2の4（5）のとおりに育児介護休業法の改正により就業規則の関係規定を整備する必要性があり、併せてその他の規定の改定についても検討や作業を行っていたという被申立人の主張が不自然であるとまではいえない。また、同月21日に被申立人に要求書が到達して（前記第2の4（1））から就業規則が改定された同月28日までは7日間しか空いていないのであり、A2の組合加入通告等をきっかけに就業規則の改定に着手し完成したという申立人の主張は採用できない。

(イ) 申立人は、就業規則の改定は組合員の解雇ないし懲戒処分を目的としたものであると主張し、その根拠として、改定後の服務規律がA2及びA3に対する自宅待機命令の根拠となっていることから被申立人に両名に対する懲戒処分を行う意図があったことや、懲戒処分の対象が広がって処分が容易となり、改定前よりも重い処分とすることも可能となったとする。

確かに、この自宅待機命令は改定後の就業規則に基づいて行われた（前記第2の6（7）及び（8））が、服務規律に違反した場合に懲戒処分の対象となり得ることは就業規則の改定前後において変更はなかった（前記第2の4（4））。また、改定によって服務規律が増加し、懲戒処分を定めた条文が一つにまとめられたこと（前記第2の4（4））は認められるが、改定された就業規則の規定に特段不自然といえるもの

はないことや、処分の対象が拡大したり、改定前よりも重い処分が可能となったとは認められない。

したがって、就業規則の改定が組合員の懲戒処分を目的として行われたとは認められない。

(ウ) さらに、申立人は、申立人から就業規則の交付要求を受けている中で、被申立人が就業規則の改定を隠すために必要な手続等を行わなかったと主張する。

確かに、前記第2の4(4)のとおり、就業規則の改定に当たり、労働者の過半数代表者からの意見聴取や労基署への届出は行われなかった。また、付則にも実際の施行日が記載されず、改定前の施行日がそのままとなっており、改定があったことを申立人が把握するのは困難だったと認められる。さらに、B2営業所においては、就業規則が改定されたとの通知書が掲示された(前記第2の4(5))が、その内容は改定内容を十分に知らせるものではない。しかし、それらの手続に問題があったとしても、被申立人が改定を隠す意図でなされたとはまでは認められない。

(エ) なお、申立人は、就業規則の改定に当たり法定の手続がとられていないことや周知がなされていないなどとして、改定後の就業規則は無効であると主張するが、就業規則の改定が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか否かは、あくまで就業規則の改定が申立人の運営に干渉する意図をもってなされたか等を根拠として判断するものであり、就業規則の改定が有効か否かはその判断に直接関係するものではない。

(オ) 以上から、就業規則の改定は、組合員に対する懲戒処分等をするために行われたとは認められず、組合活動の萎縮及び組合弱体化を企図したものとはいえないことから、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

(カ) なお、付言すれば、被申立人の就業規則の表紙の最下段には「秘密書類につき社外漏洩・コピーなどは厳禁とし、漏洩行為者に対して懲戒処分と実損害(社会的信用失墜も含む)の賠償を請求する」と記載され、第39条第2項にはメモを禁止する規定がある(前記第2の4(12))など、被申立人は就業規則の周知に消極的であるといわざるを得ない。また、第1条第3項では「就業規則に定めのない事項については会社が

判断し決定する」とされている（前記第2の4（4））など、被申立人は労使の協調による会社運営という意識が乏しいとも考えられる。これらの点を踏まえると、被申立人による就業規則の運用には改善の余地があるといえる。

（3）争点2－3

令和5年1月9日頃に被申立人従業員2名が申立人のビラ配布に係る本件事情聴取を他の従業員に対して行ったこと及び被申立人が申立人宛て同年2月6日付け回答書により申立人が本件事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

（ア）本件事情聴取について

被申立人は、「ビラの渡され方」、「受け取ってどう思ったか」、「会社に対する不満の有無」について、A2を除いたB2営業所の全従業員に対して本件事情聴取を行い、ビラを回収した。配布の態様を問題とするのであれば、ビラを回収する必要はない。また、B3所長は現場における監視や確認又は申立人に対する注意や申入れを一切行っていないことから、本件事情聴取に合理的な理由はない。

被申立人は、出庫10分前以前構内立入禁止措置などのA2に対する差別的待遇を約1年にわたって行っていた。本件事情聴取に対する対応によっては同様の待遇を受けるかもしれないという不安を従業員に与えるとともに、被申立人は従業員との個別面談によって申立人を排除するための証拠を確保するという手法を繰り返していることから、従業員と申立人を分断させる効果をもたらし、支配介入に当たる。

（イ）本件事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたことについて

上記（ア）のとおり本件事情聴取は不当労働行為であり、しかもA2に対する差別処遇である。被申立人は組合員に報告した従業員がいたことを問題視して説明を求めたものであり、これはA2への情報提供やA2との会話を禁じる効果を与え、組合弱体化を企図したものである。

イ 被申立人の主張の要旨

（ア）本件事情聴取について

被申立人は、従業員からの危険を感じたという報告や敷地内への無断

侵入の可能性があったことを受けて、施設管理上の必要性和従業員の安全確保の観点から、ビラ配布の態様や危険を感じたか否かを聴取し、また、併せて被申立人に対する不満や不安の有無を聴取した。労働組合加入は自由である旨も伝えるなど組合加入を妨害しておらず、実際に、A 3 及び A 4 は本件事情聴取後に申立人に加入した。

(イ) 本件事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたことについて

本件事情聴取は B 2 営業所内で行われたことから申立人が知り得ない情報だが、申立人は本件事情聴取の実施者について誤って事実を把握して被申立人を非難したため、被申立人は、回答書によって事実をどのように把握したのか尋ねたにすぎない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 本件事情聴取について

申立人の行ったビラ配布に関して、被申立人は、B 2 営業所の 19 名の従業員（この中に A 2 は含まれていない。）を対象に、令和 5 年 1 月 9 日頃、本件事情聴取を行ったが、これは B 3 所長が聴取事項を示し、特定の従業員に指示をして行われたものであった（前記第 2 の 5（4））。

申立人の主張をアピールするためにビラを配ることは労働組合の活動として広く認知されているものであり、配布直後にこれを受け取った従業員に対して本件事情聴取をしたこと（前記第 2 の 5（3）及び（4））は、被申立人が組合活動に関する警戒感を持っていることを示すものといえる。そして、これにより被申立人が申立人又は申立人の行為に悪感情を持っているという印象を従業員が抱き、申立人に関わらない方がよいという認識を持つ可能性があったと認められる。

なお、被申立人は、安全管理上や施設管理上の必要性から本件事情聴取を行ったと主張し、B 3 所長は、組合員が従業員の走行中の車を止めるといった危険な行為を行ったことや従業員とトラブルが生じたことを従業員から報告を受けたと証言している。それにもかかわらず、B 2 営業所の最高責任者（前記第 2 の 1（6））である B 3 所長ないし B 2 営業所の従業員が、直接申立人に対して危険な行為を行わないよう要望した事実は認められず、本件事情聴取の結果を踏まえた行動は何らしていないのであり、本件事情聴取が真に被申立人の主張する必要性があっ

てなされたと認めることはできない。

さらに、A 2 の組合加入通告以降、就業規則等の交付、本件ビデオ撮影、雇用契約期間の問題など労使関係に様々な対立が生じている中で、B 2 営業所の多くの従業員に対して本件事情聴取を行い、安全管理や施設管理に直接関係がないビラの回収を指示した（前記第 2 の 5（4））ことも考慮すると、被申立人が反組合同的な意図又は動機に基づいて本件事情聴取を行ったと判断することができる。

以上から、本件事情聴取は、組合活動の萎縮及び組合弱体化を企図してなされたものといわざるを得ない。

なお、被申立人は、組合加入を妨害しておらず、本件事情聴取後に A 3 及び A 4 が申立人に加入したことからも支配介入には当たらないと主張するが、両名の加入は本件事情聴取から約 2 か月経過した後であり（前記第 2 の 5（4）及び 6（3））、被申立人の主張を根拠付けるものとはいえない。

したがって、被申立人が、ビラ配布に係る本件事情聴取を行ったことは、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たる。

（イ）本件事情聴取の事実を把握した経緯について説明を求めたことについて

申立人は、被申立人が本件事情聴取の事実を把握した経緯について申立人に対して説明を求めたのは、申立人に情報提供をした従業員がいたことを問題視したものであり、従業員が組合員である A 2 に情報提供をすることや A 2 との会話を禁じる効果を与えると主張する。

しかし、被申立人の回答書の文言（前記第 2 の 5（7））からは、申立人の主張するような申立人に対する情報提供を非難するような内容は読み取れない。他方で、申立人に協力的な従業員を明らかにしようとする一面もあり、申立人に対する支配介入のきっかけになりかねない態度ともいえるが、申立人がこれに応ずることを強制するような文言は含まれないことから、申立人に対して萎縮させる効果や圧力を与えたとは認められない。

したがって、被申立人がこの回答書により説明を求めたことが、申立人の主張するような組合活動に対する制約的な効果を及ぼすものであるとは認められない。

(ウ) 結論

以上から、被申立人がビラ配布に係る本件事情聴取を行ったことは労組法第7条第3号の支配介入に当たるが、令和5年2月6日付け回答書により申立人に対して説明を求めたことは同号の支配介入に当たらない。

(4) 争点2-4

申立人が賠償反則金の賃金控除に関する労使協定の無効を主張したことに對して、被申立人が令和5年2月6日付け回答書により、返金対応をした場合は適正な損害賠償を請求する旨回答したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

申立人が、賠償反則金の賃金控除に関する労使協定が無効であるとして、不当に徴収された賠償反則金の返金を正当に求めたところ、被申立人は、返金対応した場合、適正な損害賠償を請求する旨の回答をした。これは理不尽な脅しであり、また、「適正額」の算定方法は曖昧で、被申立人の裁量で決められることになる。控除された賠償反則金を返金せよという申立人の要求が、従業員にとって「裁判例等を参考に適正額の請求」がなされるという大きな不利益変更・不安をひき起こす結果になれば、組合員でない従業員が、申立人に対して大きな反感を抱くようになることは明らかであり、被申立人の回答は、従業員に申立人に対する反感を組織する目的で行われたもので、申立人に対する支配介入である。

イ 被申立人の主張の要旨

被申立人は、当該労使協定が無効である場合には原則に立ち返り考えることになる旨伝えたに過ぎない。単に、申立人の主張を前提として論理的に考えた場合の帰結について言及したに過ぎず、支配介入に当たる余地が全くない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 申立人が賠償反則金の賃金控除に関する労使協定の無効及び控除された金額の返金を申し入れたことに對して、被申立人は、控除された金額の返金も検討すること及びその場合は適正額の請求を予定していることを回答した（前記第2の5（5）及び（7））。これは労使協定が無効である旨の申立人の主張を前提とした場合に被申立人の立場からは当然ともいえる内容であり、理不尽な脅しとは認められない。また、被申立

人は、請求する金額について、「裁判例等を参考に適正額の請求」をする旨を回答しており（前記第2の5（7））、申立人が主張するように曖昧で、恣意的な裁量により金額が決められるものとも思われない。

（イ）被申立人の回答の内容が、従業員にとって不利益変更となったり、従業員に不安を与える結果となったとしても、それは申立人が当該労使協定の無効を主張した結果であるといわざるを得ない。仮に、申立人が賠償反則金の返金を要求したことで、従業員が申立人に反感を抱くことがあったとしても、被申立人の回答との関連性は乏しく、被申立人が、従業員に申立人に対する反感を抱かせる目的で意図的に当該回答を行ったと認めることはできない。

（ウ）したがって、被申立人による回答は、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

3 争点3（不利益取扱い及び支配介入）

（1）争点3－1

被申立人が、A2及びA3に対して、A2が令和5年3月7日に被申立人従業員に対してLINEで本件メッセージを送信したこと及びA3が就業中に他の従業員に「雇用契約をするな」と述べたことを理由に、懲戒事由の有無の調査のためとして同月24日付けで自宅待機命令を発したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

（ア）次のとおり自宅待機命令には不利益性がある。

- a 当初、賃金について、A2は無給、A3は60%の支給と通告された。
- b 従業員等との一切の接触禁止を命じられ、命令に違反した場合は損害賠償等を請求すると脅迫されたことにより組合活動を阻害された。
- c 自宅待機命令書は、B2営業所の掲示板に2か月間掲示された。
- d 出勤日や休憩時間を指定せずに定時（9時から18時まで）の時間内は連絡に応じるよう命じてA2及びA3を拘束した上、弁明の機会と称して時間外である18時にB8弁護士の事務所へ出頭するよう命じた。

（イ）被申立人が、懲戒事由の有無の調査のためとして自宅待機を命じたこと（以下「本件自宅待機命令」という。）は、次のとおり理由がないこ

とから、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

- a 次のとおり A 2 及び A 3 の行為は懲戒事由としての妥当性を有しておらず、組合員であることを理由として行われたものである。

(a) A 2 について

本件メッセージの元の文章はインターネット上に公開されていたものであり、本件メッセージ送信行為は労働者の雇用と権利を守るために申立人の方針で行い、公共の利害に関して専ら公益を図る目的で真実に基づいて発信したものである。B 8 弁護士の調査の結論は懲戒処分には当たらないというものであったと推認され、被申立人は、A 2 に対して懲戒処分を発令できない。

また、グループ L I N E のメンバーへの個別メッセージの送信や業務中の L I N E メッセージの受信は、禁止されていない。

(b) A 3 について

発言の中で従業員に対して申立人への加入を働きかけていないことから、就業時間中の組合活動には当たらない。実際に令和 5 年 7 月 2 7 日付け本件懲戒処分は異なる行為を対象に行われた。

A 3 の組合加入通告直後に、従業員は労働条件を不利益変更した雇用契約書への署名押印を強要された。被申立人には、A 3 について虚偽の事実で懲戒処分を下し、従業員の抗議や抵抗を押さえこもうとする意図があった。

- b 被申立人は、上記 2 (2) アのとおり根拠とされる就業規則を違法に改定しており、周知義務を果たしていない。

- c 被申立人は、自宅待機命令書において A 2 は無給、A 3 は 6 0 % の賃金の支給という実質的に懲戒処分に相当する通告を行い、また、自宅待機の期間を誤って記載するなどしたほか、事前に A 2 及び A 3 に対する聴取をしておらず、弁明の機会が設けられていないなど手続がずさんである。また、本件メッセージや従業員の証言の確保は完了しており、証拠隠滅や口裏合わせの可能性が高かったとはいえない。さらに、被申立人代表取締役 2 名で、懲戒処分について最終的な判断をするとしており、公平性が欠如している。

- (ウ) 被申立人は、従業員等との一切の接触禁止を命令することで、申立人の組合活動に支障や影響を与えた。

また、当初の自宅待機命令は実質的に懲戒処分に等しく、訂正前の自宅待機命令書をB 2 営業所において掲示し続けたことは従業員に対する見せしめであり、組合弱体化と反組合的な結果を招いた。

さらに、令和5年3月25日までとされた組合員の雇用契約に係る申立人の要求に対して、被申立人は、団体交渉の開催を引き延ばすなどして誠実に対応せずに同月24日付けで自宅待機を命じた。被申立人には、就業規則の「改ざん」と自宅待機期間中の調査において懲戒事由をでっち上げることにより、申立人と被申立人従業員を分断させるという目的があった。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 自宅待機期間中は有給であることから、本件自宅待機命令は不当な不利益を課すものではない。また、申立人を脅迫したとの主張は否認し、自宅待機命令書の掲示期間は2か月間ではない。

(イ) 次のとおり本件自宅待機命令は適法であり、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

a 次のとおり懲戒事由に該当し得る事実が存在することから調査を行ったものであり、組合員であることが理由ではない。

(a) A 2 について

本件メッセージは、B 3 所長個人を誹謗中傷し、被申立人の信用を害するもので、令和4年3月の雇用契約締結に関して、第1回団体交渉においてB 3 所長が積極的に虚偽を述べた事実はないにもかかわらず、「ウソつき」等の表現を用いていることは悪質性が高い。また、一方的に従業員にメッセージを送りつけるもので、業務の妨害にも当たり得る。

本件メッセージを受け取った状況等について従業員への聞き取りを要する中でA 2 らによる従業員への不当な接触を防ぐ必要性があり、また、従業員から陳情書が提出されるなど当時相当程度の企業秩序が乱れかねない状況にあったと推察されることから、混乱を避けて調査を行う意味でも自宅待機とする必要性があった。

(b) A 3 について

A 3 の発言の相手方となった従業員が不快に思い、被申立人に報告した。当該従業員の就業中に行われ、一見して明らかに業務に支

障を与えないものであったとは判断できない状況にあったことから、調査のために自宅待機とする必要性があった。

b 上記２（２）イのとおり改定後の就業規則は有効である上、本件自宅待機命令は業務命令として行ったため就業規則上の根拠は不要である。

c ２か月間の調査期間は通常想定されるものであり、賃金は全額支給していることから、本件自宅待機命令は相当性を有する。なお、当初の命令における賃金の不支給及び減額支給については、被申立人の顧問社会保険労務士の意見を踏まえた上で相当な内容として決定したものである。また、弁明の機会は確保されており、手続に違法はない。

ウ 当委員会の判断

（ア）本件自宅待機命令の不利益性について

被申立人は、自宅待機期間において、A 2 及び A 3 に対して賃金を全額支給しているなどと述べ、不利益性はないなどと主張する。

しかしながら、本件自宅待機命令は、賃金については、後に是正されたものの、命令が出された時点では自宅待機期間中の約２か月間、A 2 は無給、A 3 は 60% の支給とされ（前記第 2 の 6（7））、経済的な不利益が生じるものであった。また、遵守事項として、その期間中他の従業員との接触を一切禁じて、約２か月間休日や休憩時間等の指定もないまま定時（9時から18時まで）の時間内は被申立人からの連絡を取れるようにし、出頭要請があれば出頭に応じるよう求めており（前記第 2 の 6（7））、行動の制限を伴うものであった。さらに、就労の機会を奪うとともに、A 2 及び A 3 が令和 4 年 3 月 26 日に署名した雇用契約書の契約期間は令和 5 年 3 月 25 日までとされていた（前記第 2 の 3（6））中であって、被申立人が契約期間満了後は暫定的に令和 4 年中の契約内容を適用する方針を示していた（前記第 2 の 6（6））とはいえ、同月 24 日付けで発せられた本件自宅待機命令は両名に不安を与えるものであり、また、自宅待機命令書が B 2 営業所に掲示されたこと（前記第 2 の 6（7））などを考慮すれば、A 2 及び A 3 に多大な精神的不利益を生じさせるものであったといえる。

したがって、本件自宅待機命令には、不利益性が認められる。

（イ）本件自宅待機命令の合理性について

本件自宅待機命令は、A 2 及び A 3 にそれぞれ就業規則の服務規律に違反する行為があったことを理由に、懲戒事由の有無を調査するためとして発令されたものである（前記第 2 の 6（7））が、本件自宅待機命令に合理性が認められるかにつき、以下検討する。

a 懲戒事由の有無の調査の対象とされた行為について

A 2 について調査の対象とされた行為は、就業中の他の従業員に対して令和 5 年 3 月 7 日に、LINE により、組合加入の勧誘、雇用契約の更新に応じないようにとの働きかけ及び B 3 所長に対する侮辱的な言動を内容とする本件メッセージを送信したことである。また、A 3 の調査対象行為は、就業中の他の従業員に「雇用契約をするな」と発言したことである（前記第 2 の 6（7））。

A 2 の行為は、令和 4 年 3 月に締結された雇用契約において、従前は無期とされていた契約期間が 1 年の有期に変更されたこと（前記第 2 の 3（1）及び（6））に関して、他の従業員に対して雇用契約の締結についての注意喚起を行うことを主な目的としていたと認められ、労働条件の維持改善を行うための労働組合の行為として正当なものと評価できる。また、A 3 の発言の背景にも同様の目的があったと認められる。

被申立人は、B 2 営業所の他の約 20 名の従業員との間でも同様の有期雇用契約を締結した（前記第 2 の 1（2）及び 3（6））。

A 2 は、期間を 1 年とする同月 26 日付け有期雇用契約書に署名した際に、有期雇用契約とされたことについて、当時面談を行った B 3 所長から説明を受けなかったと認められる（前記第 2 の 3（6））。また、無期雇用から有期雇用にするという労働条件の不利益変更の重大性に鑑みれば、他の従業員らがその不利益性を十分に理解した上で、一人も異議を唱えることなく雇用契約書に署名したとは考えにくく、B 3 所長が有期雇用とすることについて、少なくとも適切な説明を行ったとは認め難い。

そうすると、他の従業員にこのような不利益変更の事実を指摘することには意義があり、両名の行為に不当な目的があったとはいえない。

そして、前記第 2 の 6（4）のとおり本件メッセージには不穏当な表現もあるものの、通常 LINE によるメッセージの送信が就業中の

従業員の業務を著しく妨害するとは考えられないことや、前記第2の6（5）のとおりA3の発言も相手は1名のみであり、長時間相手を拘束した事実もないことなどをも考慮すると、両名に重大な服務規律違反があったとまでは評価できない。

b 本件自宅待機命令の必要性及び相当性について

両名の行為については、いずれも従業員からB3所長に対して報告がなされていること、本件メッセージの内容や送信先等は明らかであったこと、また、A3の発言の相手は1名のみであったこと（前記第2の6（4）及び（5））などを考慮すれば、被申立人は両名の行為についての証拠や証言は確保できていたと考えられ、調査のために多大な不利益性のある自宅待機を命じることが必要であったとはいえない。

被申立人は、自宅待機期間を設けて調査を行う必要性について、本件メッセージを受け取った際の状況に関する従業員への聞き取りが必要であったことや、A2らによる不当な働きかけを防ぐ必要があったことに加え、A3の発言が相手方従業員の業務に支障を与えなかったと判断できる状況ではなかったことなどを主張する。そして、被申立人は具体的な調査として、第三者であるB8弁護士に調査を依頼し（前記第2の7（5））、これについてB1社長は、従業員に対する聞き取りだけでなく、申立人と被申立人間における一連の問題について経緯の調査が行われたと証言する。

しかし、そのような調査に約2か月もの期間を要するとは思われず、また、この間ずっと自宅待機にしてまでA2及びA3の他の従業員への接触等を防ぐ必要性があったとも認め難い。

さらに、両名には、上記（ア）のとおり遵守事項として様々な行動制限が課されていたが、これらの必要性について疎明はなく、過度に制限を与えたものといわざるを得ない。

c 結論

以上を考慮すると、懲戒事由の有無の調査のためとして約2か月間の自宅待機を命じたことには必要性も相当性も認められず、合理性があったとは認められない。

（ウ）本件自宅待機命令は不当労働行為意思に基づくものかについて

雇用契約の契約期間に係る問題は、A 2 の組合加入通告以降、申立人が説明等を要求し続けた事項である（前記第 2 の 4（1）及び 5（1））。また、A 2 及び A 3 の雇用契約期間は令和 5 年 3 月 25 日までとされていた（前記第 2 の 3（6））ところ、申立人は第 1 回団体交渉以降もこれに係る要求事項及び団体交渉開催の申入れを続け（前記第 2 の 5（5）及び 6（1））、同月 5 日付け書面で A 3 及び A 4 の組合加入通告等が行われた（前記第 2 の 6（3））。

本件自宅待機命令が、以上のような経緯に近接して発せられたことや、賃金につき、発令時において A 2 は無給、A 3 は 60% の支給という懲戒処分にも等しい内容とされていたことを考慮すれば、被申立人には申立人の組合活動に対する嫌悪感があったことが推認される。

したがって、本件自宅待機命令は、不当労働行為意思に基づくものであり、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たると認められる。

（エ）本件自宅待機命令は支配介入に該当するかについて

当時分会の組合員は 3 名であり、うち 2 名が本件自宅待機命令により従業員との接触を禁止されるなど職場から排除されたこととなり、申立人の活動に一定程度の影響が生じたものと認められる。また、上記（ア）のとおり自宅待機命令書が B 2 営業所の掲示版に掲示されたこともあり、他の従業員の申立人への加入や関与を抑止する効果を持つものであったといえる。それらのことからすると、本件自宅待機命令は、申立人に対する支配介入にも当たる。

（オ）結論

上記（ア）ないし（エ）から、本件自宅待機命令には合理性がなく、組合員であるが故に行われた労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たるといわざるを得ず、また、これにより組合活動の萎縮及び組合弱体化を企図して申立人に対して行われた同条第 3 号の支配介入にも当たる。

（2）争点 3－2

B 3 所長が、令和 5 年 5 月 19 日付けで A 2 に対して侮辱・名誉毀損を原因とする本件訴訟を提起したこと並びに被申立人及び B 3 所長が、侮辱罪・名誉毀損罪等で A 2 を刑事告訴したことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

(ア) B 3 所長は、執行役員かつ B 2 営業所長という職位にあるだけでなく、雇用契約の契約期間の不利益変更などを行い、被申立人はこれを追認してきたにすぎない。不当労働行為ないし A 2 に対する違法又は不当な処遇は、ほとんどが B 3 所長の一存で行われてきたものであり、B 3 所長が被申立人を代表して申立人に対する回答を行い、団体交渉に出席していた。B 3 所長は被申立人そのものとして振る舞ってきたし、実態的に被申立人を代表する人格以外の何者でもない。したがって、B 3 所長の行為は被申立人に帰責する。

(イ) 本件訴訟の提起及び刑事告訴は、いずれも正当な労働組合活動に対して行われた。

a 本件メッセージ送信行為は、従業員への注意喚起や申立人への加入を呼びかけることなどを目的としたもので、労働者の雇用と権利を守るために申立人の方針で行った正当な労働組合活動であり、侮辱や名誉毀損に当たらない。

b 労働組合は自らの主張を訴えるために情報宣伝活動を行うことが認められていることから、自宅待機命令書の無効及び自宅待機期間中の賃金に係る違法な待遇の是正を求めるための令和 5 年 3 月 27 日の街宣活動及び申入れは、正当な労働組合活動である。

(ウ) 本件訴訟の提起及び刑事告訴は、「訴訟する権利」の濫用である。

a 申立人がインターネット上に公開した文章ではなく A 2 個人が送信した本件メッセージを被申立人らが問題としたことから、A 2 に打撃を与え退職に追い込もうという意図があったといえる。また、実際に抗議と申入れを行った申立人執行委員長ではなく、A 2 を対象に被申立人が刑事告訴をしたことは不自然であり、分会の柱である A 2 に打撃を与えようとしたものである。

また、提訴や告訴の時期が自宅待機期間の終了する直前であったことから、A 2 を被申立人から排除する目的で行われたことは明らかである。

さらに、民事・刑事を問わず訴訟の当事者となった場合に懲戒処分を科す旨の就業規則の規定や第 4 回団体交渉における A 2 の懲戒処分に係る被申立人の発言から、被申立人は、A 2 の重処分も狙ってい

た。

- b 被申立人らの行為は、A 2 にとっては心理的及び経済的に大きな負担と打撃であることから組合活動に支障を生じさせ、申立人の他の組合員にとっても組合活動を萎縮させるという影響を与えるものである。

(エ) 本件メッセージ送信行為は既に懲戒事由の有無についての調査の対象となっており、また、送信先から被申立人内部で扱われるべきものであるにもかかわらず、ことさらに本件訴訟を提起したことから、被申立人には不当労働行為意思がある。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) B 3 所長による本件訴訟の提起は、B 3 所長個人の権利実現のために実施されたものであり、被申立人の行為ではない。

(イ) 本件メッセージは、B 3 所長の社会的名誉、名誉感情及び外部的名誉を著しく害している。また、A 2 が行った令和 5 年 3 月 27 日の行為等は、B 2 営業所の業務に著しい支障を生じさせるものであった。

このため、権利救済を図るために B 3 所長が本件訴訟を提起したものである。また、刑法上の構成要件に該当することは明らかであることから、被申立人及び B 3 所長による刑事告訴にはなんら違法性はない。実際に、告訴は正式受理され、終局処分も決せられていることから不当な刑事告訴でなかったことは明らかである。

本件訴訟の提起及び刑事告訴は、いずれも適法な法的手続の履践であり、不当労働行為には当たらない。これらが不当労働行為とされてしまえば、権利救済を不当に制約されることとなり不合理である。

ウ 当委員会の判断

申立人は、B 3 所長が本件メッセージ送信行為に対して本件訴訟の提起及び刑事告訴を行い、被申立人が令和 5 年 3 月 27 日の街宣活動や申入れを刑事告訴したことは、正当な労働組合活動に対するものであり、「訴訟する権利」の濫用であることなどから、不当労働行為に該当すると主張する。これに対して、被申立人は、本件訴訟の提起及び刑事告訴は正当な法的手続の履践であり、不当労働行為とされてしまえば、権利救済を不当に制限することとなると主張する。

そこで、本件訴訟の提起及び刑事告訴が労組法上の不当労働行為に当た

るかについて、救済を求める権利の保障との関係も踏まえて以下検討する。

(ア) B 3 所長による本件訴訟の提起について

憲法第 3 2 条では、「何人も、裁判所において裁判を受ける権利を奪われない」と規定されており、B 3 所長が、損害賠償の訴えを提起することもまた、権利の行使として尊重されるべきである。したがって、労働委員会が公的判断をもってこれを制限することは慎重であるべきである。

しかしながら、この権利といえども無制限に保障されたものではなく、憲法第 2 8 条において、いわゆる労働三権が保障され、労組法において不当労働行為救済申立ての制度が設けられている趣旨からして一定の制約に服すべきこともあり得るのであって、その行為が使用者に帰責するといえる場合で、例えば、権利の濫用に当たるなど、特段の事情があるときは、不当労働行為に該当する余地があるというべきである。

そこで、まず、B 3 所長による本件訴訟の提起が被申立人に帰責するといえるか否かを検討し、次に、本件メッセージ送信行為が正当な労働組合活動であるといえるかについてや、提起の時期、目的、組合活動に与える影響等を検討し、訴えを提起する権利の保障も考慮した上で、B 3 所長が本件訴訟を提起したことが、労組法の観点から不当労働行為に当たるかを総合的に判断することとする。

a B 3 所長による本件訴訟の提起が被申立人に帰責するといえるかについて

被申立人は、B 3 所長による本件訴訟の提起は、個人としての権利実現のために行われたものであり、被申立人は当事者ではないと主張する。

この点、労組法第 2 条第 1 号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができると解されている（平成 1 6 年（行ヒ）第 5 0 号最二小判平成 1 8 年 1 2 月 8 日）。

そして、前記第 2 の 1（6）のとおり、B 3 所長は、被申立人の執行役員かつ B 2 営業所の最高責任者であり、本件ビデオ撮影を実施し、

本件事情聴取を指示する（前記第2の4（2）及び5（4））などしてきた。また、団体交渉に出席したり、申立人によるB2営業所における申入れに対応する（前記第2の5（1）、6（9）及び（10）並びに7（1））など、被申立人側の主導的な役割を担ってきたことなどを考慮すると、B3所長は、労組法第2条第1号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者に該当するといえる。さらに、下記cのとおり、本件訴訟は自宅待機期間が終わる直前の、申立人と被申立人が厳しく対立する状況で、被申立人及びB3所長のA2に対する刑事告訴と同時期に提起された（前記第2の7（6）及び（7））。

これらを併せ考慮すると、本件訴訟の提起は、B3所長が被申立人の意思に従い、あるいはその意を体して行われたと判断することができ、被申立人に帰責するといえる。

b 本件メッセージ送信行為が正当な労働組合活動であるといえるかについて

（a）A2が本件メッセージを送信した背景及び目的について

本件メッセージは、冒頭で分会結成を知らせ、雇用契約の更新に応じないよう呼びかける内容で（前記第2の6（4））、A2は申立人の組合活動として本件メッセージを送信したと認められるのであり、その背景には、令和4年3月に締結された雇用契約において、従前は無期とされていた契約期間が1年の有期に変更されていたという状況がある（前記第2の3（1）及び（6））。

そして、無期雇用から有期雇用という重大な不利益変更を行うに当たって、B3所長は、A2との面談の際、雇用契約書を示した上で説明を行ったが、契約期間の変更については特に言及しなかった事実が認められる（前記第2の3（6））。また、上記（1）ウ（イ）aで検討したとおり、他の従業員についても、無期雇用から有期雇用にするという労働条件の不利益変更の重大性に鑑みれば、他の従業員らとその不利益性を十分に理解した上で、一人も異議を唱えることなく雇用契約書に署名したとは考えにくく、B3所長が有期雇用とすることについて、少なくとも適切な説明を行ったとは認め難い。

しかし、第1回団体交渉において、B3所長は雇用契約について、A2を含めた従業員に説明して了解を得た上で、有期雇用契約に変更しているため問題ないと回答した（前記第2の5（1））。また、被申立人の令和5年2月6日付け回答書にも、雇用契約書にA2の署名押印があることなどからA2も了解していると考えていると記載されていた（前記第2の5（7））。

以上のような背景のもとに送信された本件メッセージには、契約締結について強く抗議し、他の従業員に対して注意喚起するという目的が認められ、この目的は正当な労働組合活動の範囲を逸脱するものではない。

（b）本件メッセージの内容について

本件訴訟の訴状において、B3所長に対する侮辱・名誉毀損行為として摘示された表現は、「詐欺の手口」（以下「本件記載①」という。）、「B3所長にだまされてはいけません」及び「あのウソつきで、ワンマンでやりたい放題のB3所長の奴隷にされてしまいます」（以下、併せて「本件記載②」という。）、「C組合員に対する差別や嫌がらせ」（以下「本件記載③」という。）並びに「まずいことはウソと脅しで押さえつけて来たやり方」（以下「本件記載④」という。）である（前記第2の7（6））。

上記（a）記載の状況において、契約期間の変更について説明を受けることなく有期雇用契約書に署名したA2の立場からは、B3所長のやり方について、本件記載①、②及び④のように表現したとしても、強い抗議と他の従業員への注意喚起を発信するためのメッセージとして正当な労働組合活動の範囲内といい得るものであり、その表現も著しく不穏当とまでは評価できない。

また、本件記載③の表現についても、申立人は被申立人が行った本件ビデオ撮影や、組合活動に関して従業員に本件事情聴取を行ったことを組合員であるが故の差別や嫌がらせとして当委員会に不当労働行為救済申立てを行っており、不当な表現とは思われない。

以上のとおり、本件メッセージの内容は、申立人の立場からみた事実認識又は意見表明と認められ、その際に使われた文言には不穏当な表現もあるが、B3所長の社会的評価を著しく損なうものとま

ではないえない。

(c) 本件メッセージの送信先について

A 2 は、B 2 営業所の L I N E グループに登録している従業員に個別に本件メッセージを送信した(前記第 2 の 6 (4))。上記(a)のとおり、本件メッセージは従業員に雇用契約に係る注意喚起を行うものであることから、その目的に照らして送信先は妥当なものであったといえる。

(d) 結論

上記(a)ないし(c)のとおり、本件メッセージ送信行為は、正当な労働組合活動から逸脱しているとまではいえない。

c 提訴の時期について

令和 5 年 2 月 1 4 日付けで、申立人は、就業規則等の交付要求に対する被申立人の対応、本件ビデオ撮影等が不当労働行為であるとして 5 年 3 号事件を申し立てた(前記第 2 の 5 (8))。同年 3 月 7 日に A 2 は本件メッセージを送信し、被申立人は、本件メッセージ送信行為について懲戒事由の有無を調査するためとして、同月 2 4 日付けで A 2 に対する本件自宅待機命令を発し(前記第 2 の 6 (4)及び(7))、自宅待機は同年 5 月 2 5 日まで継続された(前記第 2 の 7 (10))。

本件訴訟は自宅待機期間が終わる直前の同月 1 9 日付けで提起されたもので(前記第 2 の 7 (6))、申立人と被申立人が厳しく対立する状況で提起された。そして、本件自宅待機命令及び同月 2 6 日付けで行われた本件配置転換が不当労働行為に当たることは上記(1)ウ及び下記(3)ウのとおりである。

d 提訴の目的について

上記 a ないし c のとおり、B 3 所長が被申立人の意思に従い、あるいはその意を体して行った本件訴訟の提起は、その内容や時期などを考慮すると、真に権利救済を求める目的というよりは、被申立人が、不当労働行為意思に基づいて、申立人に対する対抗措置として、申立人に対して圧力をかけることを主目的として行われたものと判断せざるを得ない。

e 本件訴訟の提起による不利益性と組合活動への影響について

2 2 0 万円を請求する(前記第 2 の 7 (6)) 本件訴訟の被告とな

ることは、それ自体が心理的な負担となり、組合活動が萎縮する可能性がある。そして、応訴のため時間を費やしたり、訴訟費用等の出費が生じるなど実質上の負担が生じる可能性が高い。

f 被申立人の就業規則について

被申立人の就業規則には「民事・刑事を問わず調停、仲裁や訴訟等の当事者となったとき」に懲戒処分を科するという規定がある（前記第2の9（4））。これは、正当な法的手段を利用することに対し従業員を萎縮させるおそれがあるだけでなく、訴訟等の当事者となっただけでも懲戒処分の対象となるという特異なもので、この規定によって本件訴訟の被告や刑事告訴の被告訴人となったA2に対し、懲戒処分を下せる状況にしたといえる。

g 結論

上記aないしfを考慮すると、A2を被告として、B3所長が本件訴訟を提起したことは、裁判所に訴えを提起する権利がB3所長にあり、労働委員会がその判断をもってこれを制限することには慎重であるべきことを考慮してもなお、被申立人に帰責し、正当な労働組合活動の故をもって行われた不利益取扱い及び組合活動に対する不当な介入に当たるとすべき特段の事情があるといわざるを得ない。

したがって、本件訴訟の提起は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たる。

(イ) 被申立人及びB3所長による刑事告訴について

刑事告訴は犯罪によって被害を被った被害者が自らの権利を守るための重要な手段である。そうすると、被申立人らが刑事告訴することもまた権利の行使として尊重されるべきであり、労働委員会が公的判断をもってこれを制限することは慎重であるべきことは損害賠償の訴えの提起の場合と同様である。したがって、この場合も、特段の事情があるような場合には、刑事告訴が不当労働行為に該当すると判断される余地があると考えるべきであり、以下検討する。

a 刑事告訴の不利益性及び組合活動への影響について

刑事告訴は犯罪の被害者が捜査機関に対して加害者の処罰を求めるものであり、告訴された者にとってはそれ自体による心理的影響が大きく、A2は捜査として行われた事情聴取（前記第2の8（8））

によって更なる心理的負担を負っており、時間的拘束も受けるに至っている。これにより A 2 の組合活動に支障が生じるのみならず、他の組合員にとっても組合活動を萎縮させ得るものといえる。

b B 3 所長による刑事告訴について

刑事告訴は B 3 所長と被申立人によりなされた（前記第 2 の 7（7））ことに加え、上記（ア） a でみた B 3 所長の職位や申立人への対応に係る主導的役割を鑑みると、B 3 所長による刑事告訴は被申立人に帰責し得ると解される。

また、B 3 所長による刑事告訴は、本件訴訟の請求原因と同一事実を告訴事実としており、本件訴訟の提起と同時期に行われた（前記第 2 の 7（6）及び（7））。

本件メッセージ送信行為が正当な労働組合活動の範囲を逸脱したとまではいえないことは、上記（ア） b のとおりである。

そして、上記（ア） b ないし d 及び f の観点をも考慮すれば、B 3 所長が部下である従業員の A 2 を刑事告訴したことは、本件訴訟の提起と同様に、不当労働行為意思に基づいて申立人に圧力をかけることを主目的として行われたと認められ、刑事告訴の趣旨を逸脱するものと評価し得る。

したがって、B 3 所長による刑事告訴は、労組法第 7 条第 1 号の不利利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たる。

c 被申立人による刑事告訴について

被申立人は、令和 5 年 3 月 27 日の行為等について、A 2 を業務妨害罪で刑事告訴した（前記第 2 の 7（7））。

同日の街宣活動や申入れは、上記（1）ウのとおり不当労働行為である本件自宅待機命令に対して抗議し、自宅待機期間中の賃金について是正を求めることを目的に行われた（前記第 2 の 6（10））ものであり、この目的は正当な労働組合活動の範囲を逸脱したものではない。

また、街宣活動は組合活動として通常認められるものであり、申入れの態様も制止を振り切って B 2 営業所内に侵入したといった事情も認められず、正当な労働組合活動の範囲を逸脱したとは評価できない。

そして、被申立人による刑事告訴も、B 3 所長による本件訴訟の提

起と同時期に行われており（前記第2の7（6）及び（7））、上記（ア）bないしd及びfと同様に、その時期や背景から、被申立人が、不当労働行為意思に基づき、申立人に対する対抗措置として、申立人に圧力をかけることを主目的として行ったと判断せざるを得ない。

さらに、告訴の相手方について検討すると、同日の街宣活動や申入れは申立人の組合活動として行われたもので、申入れにおいては申立人執行委員長が主に発言等を行い、A2は事務室内に立入りはしたがタイムカードに関して発言したのみで、途中で退出し（前記第2の6（10））、事務室における申入れに数分同席したにすぎない。それにもかかわらず、被申立人がA2のみを刑事告訴したことは合理性を欠くといわざるを得ない。

以上を考慮すると、被申立人による刑事告訴についても不当労働行為の成立を認めるべき特段の事情があると評価でき、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たる。

d 結論

上記aないしcのとおり、B3所長及び被申立人による刑事告訴は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たる。

（ウ）結論

以上から、B3所長がA2に対して本件訴訟を提起したこと並びに被申立人及びB3所長がA2を刑事告訴したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たる。

（3）争点3－3

被申立人が、令和5年5月26日付けで、A2及びA3に対して本件配置転換を命じたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。また、本件配置転換に関し、被申立人又はB3所長が、被申立人従業員に陳情書を提出させたとされることは、同号の支配介入に該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

（ア）本件配置転換について

a 次のとおり本件配置転換には不利益性がある。

（a）A3は、片道の通勤時間が1～2分から1時間～1時間30分と

大幅に増えた。

(b) A 2 及び A 3 は、B 2 営業所において支給されていた特別手当を受給できなくなった。

b 次のとおり本件配置転換には理由がないことから、本件配置転換は反組合的な意図によりなされた。

(a) 被申立人が本件配置転換の理由として挙げる陳情書は、下記(イ)のとおり被申立人の指示により提出されたものであり、理由にならない。

(b) 被申立人は申立人の抗議活動や申入れが従業員に恐怖を与えたことから業務上の必要性があったとするが、申入れは違法な本件自宅待機命令を是正するための正当な労働組合活動である。また、従業員が恐怖心を抱いたとしても、雇用契約に係る要求事項について団体交渉に応じずに本件自宅待機命令を発した被申立人側の対応が原因であり、被申立人及び B 3 所長に責任がある。

(イ) 従業員による陳情書の提出について

申立人は、B 3 所長が令和 5 年 3 月 31 日に従業員を集めて陳情書の提出を指示したという情報を被申立人従業員から得ており、陳情書は同年 4 月 1 日から同月 5 日までの間に集中して提出されていることから、被申立人又は B 3 所長の指示があったことは明らかであり、このような「陳情の組織化」は支配介入に当たる。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 本件配置転換について

a 不利益性に係る主張については、概ね認める。

b 本件配置転換は、業務上の必要性から行われたものである。

(a) 令和 5 年 3 月 27 日の A 2 及び A 3 らによる申入れにより、恐怖を覚えたため退職した従業員がおり、他の従業員も退職するおそれが生じていた。

さらに、この申入れや名誉毀損行為等により大多数の従業員から陳情書が提出されたり、被申立人の取引先から苦言を呈されていたことなどから業務遂行に支障が生じていた。そこでこれを解消するために、就業規則に基づいて本件配置転換を行ったのであり、業務上の必要性があった。また、従業員からの陳情書等で挙げられた 2

名を対象としたものであり、組合員を意図的に排除したものではない。

- (b) 申立人の申入れは、従業員に恐怖心を与えた違法行為であり、労働組合の活動の一環としてなされたか否かにかかわらず、正当な行為には当たらない。

(イ) 従業員による陳情書の提出について

陳情書の提出は、従業員が自主的に行ったものであり、支配介入には当たらない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 本件配置転換について

- a 本件配置転換の不利益性については両当事者に争いはなく、A 3は通勤時間が大幅に増加し、また、A 2及びA 3に対してB 2営業所で支給されていた特別手当が支給されなくなったこと（前記第2の7（11））から、本件配置転換には不利益性が認められる。

- b 令和5年5月26日にA 2はB 4営業所へ、A 3はB 5営業所への配置転換が命じられたが、これは両名に対する本件自宅待機命令の期間が終了した日の翌日であった（前記第2の7（10））。

被申立人が本件自宅待機命令を発したことが不当労働行為に当たるとは、上記（1）ウのとおりである。そうすると、本件配置転換についても、本件自宅待機命令からの一連の流れとして、組合員2名をB 2営業所から排除し、分会の組合員3名を別々の営業所に配置してその影響力を低減しようという不当な動機によって行われたものといわざるを得ない。

- c なお、被申立人は、陳情書によるB 2営業所の従業員からの要望や取引先からの懸念により、業務上の必要性から本件配置転換を行う必要があったと主張するので、以下検討する。

令和5年4月にB 2営業所の従業員から提出された陳情書においては、申立人の組合活動に対する批判がなされており、一部のものにはA 2やA 3に対する名指しでの批判も記載されている（前記第2の7（2））。しかし、その内容は具体的事実の指摘に乏しく、中には組合活動に対する悪感情を持っていると思われるものもある。したがって、これらの陳情書をもって両名をB 2営業所から排除する必要が

あるような具体的な不当行為があったと認めることはできず、両名に本件配置転換という不利益を強いることが必要であったとは評価できない。また、取引先からの懸念という理由についても、内容の具体性に乏しく、本件配置転換の業務上の必要性があったと認めるに十分な疎明があったとはいえない。以上を考慮すると、本件配置転換に業務上の必要性を認めることはできない。

- d 以上を総合的に考慮すると、本件配置転換は、被申立人が組合員を嫌悪して、B 2 営業所における影響力を削ごうとして行った、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといわざるを得ず、またこれにより、組合活動の萎縮及び組合弱体化を企図したものといえることができる。

したがって、本件配置転換は、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たる。

(イ) 従業員による陳情書の提出について

申立人は、従業員による陳情書の提出は、被申立人又は B 3 所長の指示によりなされたものであることから申立人に対する支配介入に当たると主張し、その根拠として陳情書の日付の集中と従業員から申立人が得たとされる情報を挙げている。

確かに、日付のある陳情書 15 通の日付は令和 5 年 4 月 1 日から同月 5 日までの 5 日間という短期間に集中していること（前記第 2 の 7（2））や、上記（1）ウのとおり不当労働行為と認定せざるを得ない同年 3 月 24 日付けの本件自宅待機命令に近接して提出されたことなどを考慮すると、陳情書の提出に被申立人あるいは B 3 所長の指示があったのではないかと申立人が疑うことは理解し得る。

しかしながら、A 2、A 3 及び A 4 は、B 3 所長から指示があったという情報について、当該指示を受けたとする従業員から直接聞いてはいないと証言している。そうすると、被申立人又は B 3 所長の指示があったと認めるに足る疎明はないといわざるを得ない。

(ウ) 結論

以上から、本件配置転換は、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たるが、被申立人又は B 3 所長が陳情書を提出せたとされることについては疎明がなく、同号の支配介入があった

とは認められない。

4 争点4（不利益取扱い）

（1）争点4－1

被申立人が、令和4年11月18日付け組合加入通告後にA2に対する残業差別を行ったとされることは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

（ア）A2に対しては、試用期間終了後から組合加入通告までの26か月に3回、計49,995円、1月当たり平均1,923円の残業手当が支給されていたが、組合加入通告以降は残業手当が支給されておらず、不利益性がある。

（イ）第3回及び第4回団体交渉におけるB3所長の発言、申立人のブログに対する投稿や申立人が得た内部情報から、被申立人においては、B3所長による不正で恣意的な残業管理が行われ、組合員でない従業員に対して差別的に多額の残業手当の支給が行われている。また、B3所長自らが不適切な受給をしている可能性があり、公正で適正な労務管理を期待できない。したがって、被申立人には不当労働行為意思がある。

イ 被申立人の主張の要旨

（ア）組合加入通告以降、A2の残業がないことは認めるが、A2は組合加入通告前から残業することがほとんどなく、不利益性はない。

（イ）上記（ア）のとおり、組合加入通告によって残業を命じなくなったわけではなく、申立人の主張は前提を欠く。

なお、団体交渉におけるB3所長の発言は、休憩又は休息時間も労働時間に含めて残業手当を算定していたとの趣旨で、従業員間で残業手当の算定方法に差異を設けておらず、非組合員に対して差別的に多額の残業手当を支給したという事実はない。また、B3所長自身の手当の受給に係る主張については、本件と関連せず認否を要しない。

ウ 当委員会の判断

（ア）A2の組合加入通告後に、A2に対して残業手当が支給されていないことは両当事者に争いはないが、不利益性の有無については争いがあることから、組合加入通告前後のA2に対する残業手当の支給状況を検討し、不利益性の有無について判断する。

確かに、A 2 の組合加入通告が被申立人に到達した令和 4 年 1 1 月 2 1 日から 5 年 5 号事件が令和 5 年 7 月 3 0 日付けで申し立てられるまでの約 8 か月間（前記第 2 の 4（1）及び 9（5））は、A 2 に対して残業手当は支給されていない（前記第 2 の 9（6））。

しかし、A 2 の試用期間が終了してから組合加入通告が到達する前までの約 2 6 か月（令和 2 年 9 月 2 6 日から令和 4 年 1 1 月 2 0 日までの勤務分）で残業手当が支給されたのはわずか 3 回だけであり（前記第 2 の 3（9））、組合加入通告によって残業手当の支給状況に差異が出たとまでは判断できない。

したがって、A 2 の組合加入通告後に、A 2 に対して残業手当が支給されていないことに不利益性は認められない。

（イ）以上から、組合加入通告後に、A 2 に対する残業差別が行われたとは認められず、したがって労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たらない。

（2）争点 4－2

被申立人が、A 3 に対して、令和 5 年 7 月 2 7 日付けで本件懲戒処分を行ったことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか。

ア 申立人の主張の要旨

（ア）本件懲戒処分は、査定（賃金）や社会的評価に影響することから、不利益性がある。

（イ）労働組合は自らの主張を訴えるために情報宣伝活動を行うことが認められていることから、自宅待機命令書の無効及び自宅待機期間中の賃金に係る違法な待遇の是正を求めるための街宣活動及び申入れは正当な労働組合活動であり、本件懲戒処分は正当な労働組合活動に対して行われたものである。

（ウ）次のとおり本件懲戒処分は有効ではない。

a 対象となった令和 5 年 3 月 2 7 日の街宣活動や申入れは、自宅待機命令書の期間が訂正される前に行われたことから自宅待機期間中の行為には当たらず、被申立人の指示・命令に反したという懲戒事由に該当せず、また、業務中の私的な行為に該当する行為は存在しない。

b 上記 2（2）アのとおり就業規則は違法に改定され、周知もされていないことから、無効である。

c 処分対象とされた行為は元々の嫌疑とされた令和5年3月上旬の発言とは異なる同月27日の行為であったが、被申立人は、同日の行為を調査対象行為に含めたことをA3に伝えていない。また、A3はB8弁護士に弁明書を提出したが、弁明書が顧みられることはなかった。さらに、B8弁護士の調査結果が開示されないため手続が適正であるか検証できない。

なお、被申立人は同年5月26日にもA3に弁明の機会を与えたと主張するが、これは同日の配置転換通告の際に、B1社長がB8弁護士に提出した弁明書の他に何か弁明することがあるかという発言をただけであり、弁明の機会には当たらない。

(エ) 上記3(1)アのとおり本件自宅待機命令は、不当労働行為に当たる。

また、被申立人が組合活動を契機として組合員に対する懲戒処分を行うという狙いを有していたことは第4回団体交渉から明らかであり、一貫した不法行為と不当労働行為の中で本件懲戒処分を行ったことに加えて、旧組合の役員に対して同様の懲戒処分がなされたことはなく申立人に対する差別的取扱いに当たることから、本件懲戒処分は不当労働行為意思に基づいて行われた。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) A3は本件自宅待機命令を無視して街宣活動等を強行したが、これは、書面で申入れを行って任意交渉をしたり、正当な法的手続等を講じずに行われた違法な自力救済行為であり、かつ、業務妨害行為であることから、正当な労働組合活動に該当しない。なお、A3が罪証隠滅行為に及んだり、調査対象行為と同様の行為を繰り返す危険性があったことから、A3の就労を許容しないことに実質的理由があったといえ、A3の賃金を60%とした当初の自宅待機命令は有効である。

(イ) A3の行為は懲戒事由に該当し、処分の内容も相当であるから、本件懲戒処分は不利益取扱いには当たらない。

a 本件自宅待機命令に係る調査対象行為が令和5年3月上旬に行われたことから、本件自宅待機命令の始期が同月27日であることは明白であり、自宅待機命令書の誤記により本件自宅待機命令が無効となることはない。A3が同日に街宣活動を行い、B2営業所内へ立ち入ったことに争いはなく、本件懲戒処分の対象事実は存在する。

b 上記２（２）イのとおり改定後の就業規則は有効であることから、これに基づく処分も有効である。

c B 8 弁護士に A 3 の弁明書が提出されており、令和 5 年 5 月 26 日の配置転換通告の際にも A 3 から弁明書の提出を受けていることから、弁明の機会は適切に付与しており、手続に問題はない。また、処分内容は訓戒であり、被申立人が B 8 弁護士の調査結果に準ずるかたちで本件懲戒処分を決定していることから、処分内容は相当といえる。

ウ 当委員会の判断

（ア）本件懲戒処分の不利益性について

前記第 2 の 9（３）のとおり、被申立人は、A 3 に対して令和 5 年 7 月 27 日付けで本件懲戒処分を行った。訓戒は、始末書を提出させ将来を戒めるもの（前記第 2 の 9（４））であり経済上の不利益を伴わないが、懲戒処分が人事上の不利益であることは明らかであることから、本件懲戒処分には、不利益性が認められる。

（イ）本件懲戒処分の合理性について

本件懲戒処分は、自宅待機期間の初日に当たる令和 5 年 3 月 27 日に A 3 が行った B 2 営業所周辺における街宣活動及び同営業所内への立入りが、本件自宅待機命令に反したことを理由として行われたものである（前記第 2 の 9（３））。

本件自宅待機命令が不当労働行為に該当することは上記 3（１）ウのとおりであり、本件自宅待機命令がなければ本件懲戒処分の対象である違反行為は発生しなかったといえることから、これを前提とする本件懲戒処分に合理的な理由があるとは認め難い。

また、自宅待機命令書において示された調査の対象は、A 3 が就業中の他の従業員に「雇用契約をするな」と述べた事実とされていた（前記第 2 の 6（７））ところ、その後、被申立人は、A 3 に係る調査の対象として上記令和 5 年 3 月 27 日の街宣活動や B 2 営業所への立入りを加えた（前記第 2 の 6（11））。しかし、被申立人がそのことを A 3 に告げたという疎明はなされていない。そうすると、被申立人が A 3 に対して弁明すべき対象行為を示した上で弁明の機会を設けたとは認められず、同日の街宣活動や立入りについては A 3 に弁明の機会は与えられていなかったといわざるを得ない。したがって、本件懲戒処分は手続の

面からも相当性に疑問がある。

(ウ) 本件懲戒処分は不当労働行為意思に基づくものかについて

不当労働行為に該当する本件自宅待機命令の期間は令和5年5月25日に終了したが、その翌日である同月26日付けで本件配置転換が行われ（前記第2の7（10））、これが不当労働行為に該当することも上記3（3）ウのとおりである。その後、同年6月12日の第3回団体交渉において、被申立人は、懲戒事由に該当するという調査結果が出ていることを伝えた上で、A2及びA3に対して退職勧奨を行い、両名はこれを拒否した（前記第2の8（4））。そして、申立人が本件自宅待機命令等について同年7月14日付けで5年4号事件の救済を申し立てた直後の同月27日に本件懲戒処分が行われた（前記第2の8（10）及び9（3））。

以上の経緯を考慮すると、被申立人には申立人を嫌悪し、その組合員を排除しようという意思があったことがうかがわれ、本件懲戒処分は、不当労働行為意思に基づくものと認められる。

(エ) その他の被申立人の主張について

なお、被申立人は、A3は本件自宅待機命令を無視して街宣活動等を強行しており、これは違法な自力救済行為であり、業務妨害行為であって正当な労働組合活動に該当しないと主張する。

しかし、既に認定したとおり本件自宅待機命令自体が不当労働行為であり、それを無視した行動が直ちに違法な自力救済行為であると断じることとはできず、そもそも街宣活動は組合活動として通常認められるものである。また、A3のB2営業所内への立入りの態様（前記第2の6（10））も業務妨害行為とまで認めることはできない。したがって、A3の街宣活動やB2営業所内への立入りが、正当な労働組合活動でなかったとはいえない。

(オ) 結論

したがって、本件懲戒処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

5 救済方法

申立人は、本件自宅待機命令の撤回、本件訴訟の取下げ及び刑事告訴の取消し並びに陳謝・誓約文書の交付及び掲示を求めているが、主文第3項の救済を

もって足りると思う。

第4 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条の規定により、主文のとおり命令する。

令和7年3月21日

群馬県労働委員会
会 長 新 井 博