

命 令 書

申立人 X 1 組合

委員長 A 1

被申立人 Y 1 会社

代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 会社

代表社員 B 2

職務執行者 B 3

上記当事者間の都労委令和5年不第1号事件について、当委員会は、令和7年6月17日第1867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、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香の合議により、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

1 事案の概要

Y 1 会社（本件申立時において被申立人の地位にあった。以下「Y 1」）

会社」という。) の従業員であったA 2 (以下「A 2」という。) とA 2の上司であったA 3 (以下「A 3」という。) は、申立人X 1組合(以下「組合」という。)に加入し、組合とY 1'会社とは、Y 1'会社の親会社である被申立人Y 2会社(以下「Y 2会社」という。なお、Y 2会社はY 1'会社の本社機能を有し、両社は一体となって組合との団体交渉や本件審査等に対応していたことから、本命令書においては、特に明確に区分できる場合のほかは、便宜上両社を併せて「会社」と表記する。)も参加した上で、A 3の降格理由に記載されたA 2の行為や、A 3の長時間労働の問題について団体交渉を行った。

団体交渉が5回開催された後の令和4年12月5日、Y 2会社は、組合に同日付けの回答書(以下「12月5日付回答書」という。)を送付し、組合から他に具体的な要求事項の提示がない限り、当面の議題を制限する旨の見解を表明した。

また、Y 2会社は、12月27日、組合に同日付けの通知書(以下「12月27日付通知書」という。)を送付し、今後の団体交渉を継続するに当たり、2名の組合員の労働条件に密接に関連又は共通している問題であるのかを具体的に文書で提示してほしいと通知した。同日、Y 2会社のB 4人事マネージャー(以下「B 4人事マネージャー」という。)は、前日の会議の資料開示を求めたA 3に対し、「A 3さんのプライベートタイムを組合活動に使われるための一助をB 4が行うのではないかと思います。」との記載がある電子メール(以下「メール」という。)を送信し(以下、この送信されたメールを「本件メール」という。)、会議資料を開示しなかった。

5年4月5日、Y 1'会社は、A 2の業務態度を問題視し、同人を懲戒処分(けん責処分)とした(以下「本件けん責処分」という。)。

その後もY 1'会社は、A 2の業務態度が改善されないとして、6月6日に厳重注意をし(以下「本件厳重注意」という。)、同月28日、同人を同日付で普通解雇とした(以下「本件解雇」という。)。

A 2の業務態度を議題とする第6回団体交渉において会社は、「たくさん的人が、A 2さんの質問を受けて、その人たち、とても恐れてるんです。」と発言し(以下「本件発言I」という。)、本件解雇を議題とする第10回団体交

涉では、「A 2さんと一緒に働くんだったら会社辞めますって方もいらっしゃいました。」と発言した（以下「本件発言Ⅱ」という。）。

なお、本件結審後である6年12月1日、Y 1^一会社は、後記第2. 1(4)のとおりY 1^二会社（以下「Y 1^二会社」という。）に吸収合併され、Y 1^二会社は、Y 1^一会社から被申立人の地位を承継するとともに、Y 1会社（以下「Y 1会社」という。）に商号変更した。

本件は、以下(1)から(5)までが争点となった事案である。

- (1) Y 2会社の以下の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。
 - ア 12月5日付回答書において、「組合から他に具体的な要求事項の提示がない限り、当面の議題は、A 3のディベロップメント・プラン及びA 2に対する10月27日付及び11月22日付『注意』に限る。」旨の回答をしたこと。
 - イ 12月27日付通知書において、「今後の団体交渉を継続するに当たり、どのは正勧告の内容に関して2名の組合員の労働条件に密接に関連又は共通している問題であるのかを具体的に文書で提示してほしい。」旨の回答をしたこと。
- (2) B 4人事マネージャーが、A 3に対して本件メールを送信し、資料を開示しなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。
- (3) 本件発言Ⅰ及び本件発言Ⅱは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。
- (4) 本件けん責処分及び本件厳重注意は、A 2が組合員であるが故の不利益取扱い、組合の運営に対する支配介入及び不当労働行為救済申立てを行ったが故の不利益取扱いに当たるか。
- (5) 本件解雇は、A 2が組合員であるが故の不利益取扱い、組合の運営に対する支配介入及び不当労働行為救済申立てを行ったが故の不利益取扱いに当たるか。

2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、本件申立て後、組合が追加申立てを行い、Y 1^一会社からY 1会社への被申立人の地位の承継が行われたため、最終的に要旨以下のとおりとなった。

- (1) Y 2会社は、12月5日付回答書及び12月27日付通知書を撤回し、A 3に

に対する安全配慮義務違反を謝罪し、降格処分以前の職位に戻すことを議題とする団体交渉に誠実に応じること。

- (2) Y 2 会社は、A 3 がディベロップメント・プランで使用した「降格・減給」に関する資料提供を求めたところ、B 4 人事マネージャーが本件メールを送信して資料の開示を拒否するなどの支配介入を行ったことに対して謝罪すること。
- (3) Y 1 会社及びY 2 会社は、A 2 に対する人格否定やひぼう中傷を繰り返し、正当な組合活動を「非違行為」として阻害してきたことなど一連の支配介入に対して謝罪すること。
- (4) Y 1 会社は、本件けん責処分及び本件厳重注意を撤回し、謝罪すること。
- (5) Y 1 会社は、本件解雇を撤回してA 2 を復職させ、謝罪と賃金の補償を行うこと。
- (6) Y 1 会社及びY 2 会社による謝罪文の掲示及び従業員に対するメールでの通知

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、企業の枠を越えて組織されるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約260名である。
- (2) 本件申立時に被申立人であったY 1 会社は、Contract Research Organizationと呼ばれる医薬品開発業務受託機関（以下「C R O」という。）であり、医薬品開発業務を製薬会社から受託する事業を営む株式会社であった。

C R Oは、製薬会社が新薬の薬事承認を得るために必要な治験を製薬会社、研究機関、大学等から受託し、治験を行う医療機関、治験を担当する医師などに対して情報提供を行い、円滑に治験を遂行するためのサポートを提供する。Y 1 会社は、このサポートの提供に当たり、医療機関ごとにClinical Research Associate（以下「C R A」という。）と呼ばれる担当者を指名し、C R Aが、Clinical Lead（以下「C L」という。）と呼ばれる治験責任者の下、各医療機関とのやり取りを専属的に行っている。

平成30年7月1日、申立てC 1 会社（以下「C 1 会社」という。）と同C

2会社（以下「C 2会社」という。）が組織再編を実施し、治験等を行うクリニカル事業がC 1会社に集約され、同社はY 1^一会社に商号を変更した。

日本においては、Y 2会社（後記(3)）、Y 1^一会社及びY 1^二会社の3社体制で事業を展開し、B 5グループを構成していた。

- (3) 被申立人Y 2会社は、本件申立時、Y 1^一会社及びY 1^二会社の親会社であり、人事などの本社機能を有し、組合との団体交渉において主体となっていた。
- (4) 被申立人Y 1会社は、本件結審後の令和6年12月1日、Y 1^二会社がY 1^一会社を吸収合併して商号変更した株式会社であり、本件の被申立人の地位をY 1^一会社から承継している。

本件申立時、日本においてはY 2会社、Y 1^一会社及びY 1^二会社の3社体制で事業を展開し、B 5グループを構成していた。

2 A 2の申立外C 3組合への加入と会社との交渉経緯

- (1) 前記1(2)の組織再編当時、A 3及びA 2は、C 2会社の従業員であり、その後、組織再編を経て、A 3及びA 2は、Y 1^一会社の従業員となった。
- (2) Y 1^一会社には、その顧客に応じて、複数のビジネス・ユニット（事業部）が存在し、A 2及びA 3が所属する事業部（以下「所属事業部」という。）は、主に製薬会社を顧客とする事業部であった。

各事業部の従業員の大多数はC R Aであるが、各事業部には、C R Aを管理するマネージャー、各治験のリーダーであるC L及び事業部全体を統括するディレクターが配置されている。

C R Aは、その経験に応じて、低位からC R A I、C R A II、Senior C R A I、Senior C R A IIの階層があった。

A 2は、当時、Clinical Operations Specialist（以下「C O S」という。）として、施設を担当するC R Aをサポートする業務（C R Aの文書管理、記録管理などの事務作業）を行っており、A 3は、C O Sのマネージャーとして、所属事業部のB 6ディレクター（以下「B 6ディレクター」という。）に報告する立場であった。

- (3) 平成31年2月14日、Y 2会社は、所属事業部のA 2を含むC O S 8名とその上司であったA 3の計9名と面談を行い（この日の面談を以下「31年

「2月面談」という。）、3月末日をもって所属事業部のCOSのポジションがなくなるので、2月末頃を目途に社内公募制度を利用するなどして社内の異動先を各自で探してほしい、仮に2月末の時点で異動先が決まっていなければ退職してほしい旨を述べた。その後A2以外の7名のCOSのうち、4名は退職し、3名は社内公募に合格して別部署に異動した。A2は、2月28日、これを機に申立外C3組合（以下「前組合」という。）に加入し、3月26日に前組合と会社とは団体交渉を行った。

その後、A2は、所属事業部に残り、役職がCOSからCRAIに変更となった。CRAは、治験サポート業務（いわゆるモニター業務）を担当し、治験を実施する施設を受け持つが、A2は、こうした業務を行わず、他のCRAに対するサポート業務を行っていた。

A3は、マネージャー職のまま所属事業部に残った。令和2年1月から、A3の部下は、A2を含むCRAIの3名であった。

- (4) 令和2年1月頃、安全性情報（治験で発生する副作用情報）の発送漏れを防ぎ、その提供を効率的に行うために、B6ディレクターは、A3及びA2外1名に対し、安全性情報の提供を医師等へ一括発送（以下「安全性情報一括発送」という。）する手順を構築するよう指示した。

なお、製薬会社は、治験を実施している全施設から安全性情報を収集し、情報を取りまとめて、定期的にCLやCRAに送信しており、CRAは、製薬会社から安全性情報が届くと、指定された期限内に、担当施設の治験責任医師及び病院長に送信しなければならないとされている。

- (5) 7月20日、B6ディレクターやA3らにより、安全管理プロジェクトのキックオフ会議が行われ、エクセルのマクロ機能を活用することにより安全性情報一括発送ができないか、改めて協議することになった。そこで、B6ディレクターの指示を受けたA3は、同日、A2にメールを送信し、安全性情報一括発送について、マクロを組んだファイルで運用できるか検討することとなった、については以前A2が作成していたマクロを組んだファイルを21日午前中までに送ってほしい、また、今後の安全性情報一括発送の作業方針を協議するため、27日の週のミーティングに出席してほしいと連絡した。

- (6) 7月22日、A 2は、B 6ディレクター、B 7マネージャー（以下「B 7マネージャー」という。）、A 3らにメールを送信した。このメールには要旨以下の記載があった。

開始時のエクセルファイルは消去したので手元にない。エクセルファイルの開始時の手順はシンプルだったが、現在は異常に煩雑になったためマクロに適していない。

27日の週の協議について、業務が立て込んでおり、最近体調も悪く余裕がないので辞退させてほしい。

3 A 3 の降格と前組合への加入

- (1) 12月1日、Y 2会社は、A 3に対し、降格処分通知書を交付した。この通知書には、降格理由として概要以下アからウまでの記載があった。

ア A 3は、部下に対する不適切な対応について、会社が是正勧告をしたにもかかわらず、マネジメントが更に悪化している。特定の部下（注：A 2のことを指す。）との関係性に関しては、管理監督者としての認識が著しく低くかつ悪質なため（一部従業員（注：A 2のことを指す。）への打合せ内容のリーク及び当該従業員の業務命令違反行為を注意喚起するどころかその行為を看過し正当化するような姿勢）。

イ 上記アの例として、会社は、A 3に、複数回ファイルの提供を依頼していたが、A 3は、A 2が忙しい、ファイルを修正してほしくないという理由で拒否しており、結果として誤った形で運用開始されたことにより、会社は、安全性情報一括発送のプロセスの変更を余儀なくされ、プロジェクト全体の仕事量の増加、また、医療機関との信頼関係にも影響を及ぼすこととなった。

ウ 安全性情報一括発送のメールの改修に伴うA 2への参画要請に対する同人の業務命令違反に関しても、A 3は、何らフォローアップしないどころかA 2を擁護するような言動があった。また、当該C R A（注：A 2のことを指す。）に過剰なスポットライトポイント（以下「スポットライト」という。）を付与した。

なお、スポットライトとは、会社の表彰制度一つで、1ポイント20円相当である。会社は、スポットライトの付与についてガイドラインを定め、

社内のイントラネットで公開しており、その抜粋は別紙1のとおりである。

- (2) 3年5月、A3は、マネージャーの職から降格され、Senior C R A II (前記2(2)。C R Aの職位の最高位)に就いた。
- (3) A3は、前記(1)の降格処分の通知を受けた後、前組合に加入し、7月6日、前組合と会社とは、A3の降格処分について団体交渉を行った。この団体交渉で会社は、A3の降格処分の根拠資料を後日前組合に提出すると述べた。
- (4) 7月19日、Y2会社は、前組合に対し、降格処分通知書(前記(1))に加筆する形で根拠資料を提出した。この根拠資料には、要旨以下アからエまでの記載があった。

ア 会議の席上で、A3は、A2にスポットライトを付与したことをB6ディレクターから注意されたとA2に伝えたところ、A2が激怒したと発言した。

イ マクロを設定することにより安全性情報一括発送を行うと宣言したのはA3であるにもかかわらず、これに関するファイル及び情報共有を拒否し、非協力的な対応を示していた。それにより、試験全体の仕事量の増加に影響が及んだ。

ウ ミーティングの招集は実施予定日の1週間以上前に行われており、十分な余裕を持った出席依頼である。さらに、A2は、2年6月及び7月は全く残業をしておらず、7月27日の週も同人からの残業申請は出ていない。

エ 上記イ及びウから、正当な理由のない業務命令の不遵守と判断した。

A2への指示は、「マクロを組んだファイルの提出及び安全性情報一括発送の作業方針の協議への参加」であり、「マクロ組込みの指示」ではない。B6ディレクターがマクロ組込みの担当として指名したB7マネージャーが、以前に本試験用のマクロを組んだ経験のあるA2から以前のバージョンやマクロについての情報を入手する機会を求めたため、重要なプロセスであると判断し、A3経由でA2に出席を指示させた。

本業務命令はクライアントとの合意の上で進めている安全性情報の発送漏れ等の再発防止のためのシステムの構築という非常に重要なも

のであり最優先業務であった。これについては安全性情報一括発送の前責任者であったA 3も十分理解しているべきもので、ラインマネージャーとして大きな問題があると判断した。

4 A 2 の組合加入から第3回団体交渉までの経緯

- (1) 3年11月中旬、A 2は前組合を脱退し、組合に加入した。

12月10日、組合は、Y 1¹会社に対して「加入通知書および団体交渉要書」を送付し、A 2が前組合を退会して組合に加入したことを探るとともに団体交渉を申し入れた。なお、当該書面には、主として以下ア及びイの記載があった。

ア Y 1¹会社による従業員の降格人事に関連して事実関係の異なるA 2の行為を事由にしている。組合は、以下の点について明らかにすることを求める。

(ア) Y 1¹会社及びB 6ディレクターが発出したA 2に対する「業務命令違反」の合理性

(イ) A 3がA 2に約4,000円分のスポットライトを付与したことをA 3の降格理由にしたこと

イ Y 1¹会社及びB 6ディレクターがA 2に対して発出した「業務命令違反」通知を撤回することを求める。

- (2) 4年1月20日、Y 2会社は、組合に対し、主として以下アからウまでの内容を記載した同日付けの「回答書」(以下「1月20日付回答書」という。)を送付した。

ア 組合が主張する「業務命令違反」又は「業務命令違反」通知が何を指すのか明らかではないので、具体的に何を指すのかを特定してほしい。

仮に、「業務命令違反」通知が、2年1月から開始した安全性管理プロジェクトに関して、7月20日に安全性情報一括発送の作業方針を協議するためのミーティングに出席するよう求めたにもかかわらず、A 2が合理的な理由なくこれに従わなかったこと(注: Y 2会社はこのことを「本件不服従」というとしている。)を指すのであれば、本件不服従の大まかな経緯、A 2に当該ミーティングへの出席を求めたことの合理性及びA 2において本件不服従について合理的な理由が特段見当たらないこと

を説明する。

イ A 2 の本件不服従の大まかな経緯

安全性情報一括発送の手順の構築は、会社にとって極めて高度な重要性を有する優先度の高いプロジェクトである。

2年7月20日、B 6ディレクターやA 3らの協議にて、エクセルのマクロ機能を設定することにより当初想定していた安全性情報一括発送ができないかを改めて協議することになった。

そこで、B 6ディレクターの指示を受けたA 3は、A 2に対し、7月20日付けのメールにて、以前、安全性情報一括発送の開始時にA 2が作成した、マクロを組んだエクセルファイルを同月21日までに提供するとともに、今後の安全性情報一括発送の作業方針を協議するためのミーティングに出席するよう指示した。

A 2は、A 3からの上記指示に対し、7月22日付けのメールにて、かかるエクセルファイルは既に消去しており、今後の安全性情報一括発送の作業方針を協議するためのミーティングへの出席を拒否する旨回答した。

その際、A 2は、出席を拒否する理由として、業務が立て込んでおり、最近体調も悪く、余裕がないと述べていたが、会社としてA 2において業務が立て込んでいた事実は把握しておらず、実際に7月27日の週にA 2が残業を行った記録もない。A 2は、ミーティングの代替候補日すらも伝えずに一方的に拒否していることから、そもそも日程に関わらずミーティング自体に出席する意思がなかったと評価せざるを得ず、また、業務に非協力的であり、会社又は上司の合理的な指示に適宜に従う姿勢に欠けていることは否めない。

ウ A 3 が A 2 に約4,000円分のスポットライトを付与したことを A 3 の降格理由にしたこと

A 3の人事事項について組合との団体交渉で議論することはできない。A 3のプライバシーや個人の名誉の観点から、非組合員であるA 3の降格理由について、本書面ひいては団体交渉の場で詳らかに開示することは極めて不適当である。

さらに、A 3 が A 2 にスポットライトを付与した行為の正当性・妥当性に関わらず、会社は、A 2 が既に享受したスポットライトを今後取り消したり、無効としたりすることを意図していない。加えて、A 2 が授与されたスポットライトにつき、何らかの責任追及をしたものでもなく、今後する意思もない以上、会社と A 2 との間においてこの点に関し何らの争いも認められず、会社として組合との間で協議すべき対象及び必要性が認められない。組合において、当該スポットライトに関する事項を本件団体交渉における義務的団交事項と考えているのであれば、具体的な A 2 自身の会社との権利義務関係や A 2 自身の労働条件等に照らし、本件が A 2 本人のいかなる会社への主張に基づくものなのかを明らかにしてほしい。

- (3) 4年1月27日、組合と会社とは、第1回団体交渉を行った。

組合は、A 1 委員長（以下「A 1 委員長」という。）、A 2 外 1 名が、会社は、Y 2 会社のB 8 人事ディレクター（以下「B 8 人事ディレクター」という。）外 2 名が出席した。

ア 「業務命令違反」

会社は、組合が主張する「業務命令違反」の意味を質問したが、組合は、これに直接は答えず、組合は、A 3 の降格処分通知書に A 2 が業務命令違反を犯したと記載されていることについて、A 2 に「業務命令違反」を犯したということを通知したのかと会社に質問した。会社は A 2 本人には何も言っていないし、とがめてもいないと答えた。組合は、A 2 が業務命令違反を犯したということを、会社はなぜ本人に通知しないのかを問い合わせ、A 2 に通知していないことを非難した。会社は、A 3 の管理監督者としての降格のファクターの一つとして、きちんと自分の部下をマネジメントしていなかった一例として記載したと答えた。

組合は、「業務命令違反」を撤回してほしいと求めた。会社は、誰に対して撤回するのかと質問し、A 2 は「私に対して撤回してほしい。」と述べ、会社は「A 2 さんにどうして撤回するんですか。」と述べた。

組合は、会議への出席を求められた A 2 が、体調が悪いし、仕事が立て込んでいるので 2 年 7 月 27 日の週の会議は辞退させてほしいとメー

- ルで回答しただけなのに、これを「業務命令違反」とされたと述べた。
- イ スポットライトの付与をA 3の降格理由にしたこと
組合は、A 3がA 2に約4,000円分のスポットライトを付与したこと
が、A 3を降格させる不適切な行為と判断された理由を質問した。
会社は、スポットライト200ポイントというのは、会社の運用上、大変
な功労に対して付与されるもので、会社全体といったグローバルな影響
を与えたことに値すると答えた。組合はその評価をきちんと検証してほ
しいと求め、会社は了解した。
- ウ 「退職強要」
組合は、A 2が平成31年2月14日に、当時のC O Sのポジションがな
くなると言われて退職勧奨を受けたが、その時に、「2月末までに社内公
募を受けて、合格できない場合は、退職してほしい。」と言われた、これ
は退職強要に当たるし、社内公募の合格を退職勧奨の対象から免れる条
件とすることはハラスメントなのでやめてほしいと求めた。
- (4) 令和4年2月8日、組合は、Y 1「会社に同日付けの「見解および団体
交渉要求書」と題する文書（以下「2月8日付要求書」という。）を送付し
た。この文書により組合は、第1回団体交渉を踏まえ、主に以下アからウ
までのことを明らかにするよう要求した。
- ア Y 1「会社及びB 6ディレクターが発出したA 2に対する「業務命令
違反」の合理性
イ B 6ディレクターが、A 3がA 2にスポットライト約4000円分のポイ
ントを付与したことを、A 3の降格理由にしたこと。
ウ 「社内公募に合格すること」を会社に残る条件とし、従業員を退職に
追い込むために「社内公募制度」を利用することを今後一切やめること。
- (5) 3月16日、Y 2会社は、2月8日付要求書に対し、3月16日付けの回答
書（以下「3月16日付回答書」という。）を組合へ送付した。この回答書で
Y 2会社は、要旨以下ア及びイの回答をした。
- ア A 2の「業務命令違反」の撤回及び就業規則の開示
繰り返しになるが、組合が主張する「業務命令違反」通知の発出によ
ってA 2に具体的にどのような不利益が生じたのか明らかではない。さ

らに、現時点では会社はそのような通知をA 2に出した事実はないものと理解しており、これに対する説明は組合からなされていない。会社は、既に1月20日付回答書及び第1回団体交渉でも伝えたとおり、A 2は、安全性情報一括発送に関し、会社から、その作業方針を協議するためのミーティングに出席するよう業務命令が出されていたにもかかわらず、合理的な理由なくこれに従わなかつたといわざるを得ない。かかる行為が不適切であるとの会社の評価については、これを変更するものではないが、当該評価に基づき会社としてA 2に対し特段の不利益な措置を講じた事実はない。

仮に、A 2において、将来会社から当該業務命令への不服従に基づき何らかの不利益を受ける可能性を危惧・懸念しているのであれば、会社として、将来、A 2に対して、当該事項に基づき不利益な処分又は措置を講じる意思はないので安心してほしい。

イ 退職勧奨に伴う退職強要との主張について

会社は、A 2に対して、退職強要として違法性を帯びると評価されるような退職勧奨をした事実は何ら認識していない。

そもそも、退職勧奨は、勧奨対象となった従業員の自発的な退職意思の形成を働き掛けるための説得活動であることから、説得活動のための手段及び方法が社会通念上相当と認められる範囲を逸脱しない限り、会社による正当な業務行為としてこれを実施し得るところ、会社は、A 2に対し不当な心理的圧力を加えたり、その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたりして、その自由な退職意思の形成を妨げたと評価されるような行為は行っていない。

会社人事部からのA 2に対する発言は、社内公募制度への応募を勧めたものにすぎず、また、その退職勧奨は、飽くまで合理的な説得活動として社会通念上相当と認められる範囲の正当な業務行為であったことは明らかである。

(6) 3月23日、組合と会社とは、第2回団体交渉を行った。

組合は、A 1委員長、A 2外1名が、会社は、B 8人事ディレクター外2名が出席した。

ア スポットライトの付与

会社は、どのぐらいの貢献に対して、何ポイント支払うのが適切なのかという調査を、所属事業部のみならず、会社全体のデータについて行ったとして、大体70から80ポイントぐらいが、プロジェクトにおいて大きな貢献をした人、100ポイントはグローバル全体に対してコスト削減の提案をしたとか、製薬会社に対して非常にメリットのある施策を提案しそれが通ったとかであることが確認できたと述べ、単なる国内でのプロジェクトに対し200ポイントも付与するのは、特異な決定であることが再確認できたと述べた。

これに対し、組合は、社内のマニュアルにはそのような規定はないと述べ、会社は、根拠や基準については開示すると述べた。

イ 「業務命令違反」

組合は、A 2 の「業務命令違反」について、命令権の濫用を問題にしているのであり、それを確認するために事実関係を確認しているのであって、「不利益を課したわけではない。」とか、「将来的にもそういうことはしないから御安心ください。」と答えて済む話ではないと述べた。

ウ 「退職強要」

組合は、A 2 への「退職強要」について事実関係を質問し、会社は、これまでに組合へ送付した回答書の内容を説明した。組合は、受け入れる部署がないから、辞めてくださいと言っているのと同じであり、退職強要であると述べた。

会社は、自由意思を侵害していないで退職強要には当たらないと応じたが、退職強要に当たるかどうかはいったん措いて、退職勧奨は強要しないで適切に実施すべきであるから、今後社内公募をツールとして持ち込んでそれに落ちたら退職というような抱き合わせによる強要はないという内容で、組合と会社との間で合意するはどうかと提案した。

これに対し組合は、過去のことを不間に付すということではない、過去の事実関係をはっきりしてほしい旨を述べた。

- (7) 4月17日、組合は、Y 1 「会社に同日付けの団体交渉追加要求書（以下「4月17日付要求書」という。）を送付し、2月8日付要求書の前記(4)アか

らウまでについて再提出するとともに、A 2に対する「業務命令違反」を撤回すること、就業規則を開示することなどを求めた。

- (8) Y 2会社は、4月28日、4月17日付要求書に対し、全15頁に及ぶ4月28日付けの回答書を送付した（以下「4月28日付回答書」という。）。この文書において会社は、既に1月20日付回答書、1月27日の第1回団体交渉、3月16日付回答書及び3月23日の第2回団体交渉でも伝えているところだが、具体的な事実関係について補足するとして、組合の要求に対し、要旨以下アからウまでのとおり回答した。

ア 「業務命令違反」の合理性

組合が主張する「業務命令違反」通知の発出につき、会社及びB 6ディレクターがA 2に対し「業務命令違反」を発出した事実はない。

B 6ディレクターの指示を受けたA 3が、A 2に対し、以前、安全性情報一括発送の開始時にA 2が作成した、マクロを組んだエクセルファイルを2年7月21日までに提供するとともに、今後の安全性情報一括発送の作業方針を協議するためのミーティングへ出席するよう指示したものであり、A 2がこれに従わなかったことに合理的な理由が見当たらないことは、1月20日付回答書のとおりである。

したがって、会社がA 2の本件不服従に合理性がないと判断したことは正当であり、これを撤回すべき合理的な理由はなく、また、会社として組合が主張する「業務命令違反通知」の存在を認識していない以上、組合の要求に応じることはできない（なお、会社は、組合に対し、2年1月20日に開催された安全管理プロジェクトのキックオフ会議から「本件不服従」までの経緯を詳細に説明している。）。

イ スポットライトの付与

Y 2会社には、表彰制度が大きく分けて二つあり、一つはカタログ上のモノやサービスに交換できる「スポットライト」、もう一つはモノに換算するのではなく模範従業員としての賞賛を意味する「バッジ」である。バッジは従業員の誰もが無制限に贈ることができる一方、スポットライトは部門内でポイント予算の配分を受けたラインマネージャーのみが贈る権限を有し、公平で一貫した方法でポイント配分をするためにガイ

ドライン（イントラネットで公開）を参照しなければならず、ポイント付与（誰に、何ポイント）はイントラネットを通じリアルタイムで従業員に公開されている。ポイントは数に制限があり、一定サイズのパイを分かち合う仕組みであることから、分配や付与には公正さや慎重な検討が求められ、その付与に当たっては、適切かつ公平な人事管理を前提とした合理的なものであることが、制度設計上当然に要求される。

上記の運用がされている中で、A 3は、2年3月11日、A 2に対し、200ポイントを付与した。これは会社のガイドラインからも、部門内のバランスとしても基準値から大きく上振れしたものであった。B 6ディレクターがA 3に対し、A 2に200ポイントを付与した理由を確認したところ、「長時間の残業をしたこと」及び「感謝の意図」以外に特段の理由がなかったため、B 6ディレクターは、A 3によるA 2へのポイント付与を不適切と判断し、A 3に注意した。

ガイドラインの基準では、スポットライトが100ポイントを超える場合は、付与対象従業員が「ある程度時間をかけて新たなスキルを習得し、複数部門または/及び顧客へのインパクトを伴う、品質、コスト/収益、効率に継続的な好影響をもたらした」ことが必要となっており、努力だけでなく成果が伴わなければならないことが明示されている。A 2に感謝の意を表したいのであれば、他の従業員やマネージャーがそうしているように、A 3はA 2にバッジを送るべきであった。

以上のとおり、A 2に対するスポットライトの付与は、制度趣旨にそぐわないものとして、不適切であることは明らかである。

なお、この制度に関する社内ルール及びガイドラインの資料、ポイント付与の実績を組合に共有する。

ウ 「退職強要」

平成31年2月13日、B 6ディレクターは、COSが廃止となること、所属事業部のポジションが全てクローズとなること、同部の全10名の従業員については会社人事部がサポートする旨を伝達した。

その後の人事担当者による個別面談の場では、対象従業員に対しては社内公募を案内し、その上で、退職を希望する従業員に対しては会社か

ら条件を提示し退職勧奨を実施した。A 2に対する個別面談では、人事担当者が、社内公募が3月末までであるとの期限を提示し、社内公募に合格しない場合には退職という選択肢もあると述べたことから、退職の強要と感じたものと抨察するが、実際には、人事担当者は、A 2が明確に会社で仕事を継続する意思を表明したことから、A 2の意思を尊重し、その後退職についてA 2に持ち掛けておらず、A 2の自由意思を侵害した事実はなく、最終的にはC R A職への道筋を作った。

結果的に10名中4名は退職することを選んだが、いずれの従業員にも執拗な説得はしていない。会社は、今後も、従業員の自由な退職意思の形成を妨げたと思われるような違法な退職勧奨が行われることがないよう、退職勧奨実施が必要な際には慎重に実施すべく改めて留意する。

- (9) 令和4年5月13日、組合と会社とは、第3回団体交渉を行った。

組合は、A 1委員長、A 2外1名が、会社は、B 8人事ディレクター外1名が出席した。

ア　冒頭、A 2は、Y 2会社から提出された、社内のインターネットに掲示されているスポットライトのガイドライン（英語版）の和訳が原本と異なっていることを指摘し、同社が、これらの資料を再提出することになった。A 2は、Y 2会社から提出された資料は、「事実と違うことが山のように書いてある。」と述べた。

イ　「退職強要」

会社は、「退職強要」とは、本人が他の選択肢を採れないような追い詰め方をする場合であって、今回のケースはそういう言い方をしていないと述べた。これに対し、組合は、2週間で結論を出せというのは追い詰めていると反論し、時系列で再度整理してほしいと述べた。

ウ　「業務命令違反」

組合は、会社が「業務命令違反」を「本件不服従」と回答書で言い換えていることについて問題視した。A 2は、2年7月20日の会議で、A 2にマクロを作らせようということになったと述べたが、B 8人事ディレクターは、A 2にマクロを作らせることにはなっていない、そこは会社と見解が違うと答えた。A 2は、録音があるのかと聞き、B 8人事デ

イレクターは、録音はある、A 2 の情報は A 3 からの二次情報であると答えた。組合は、上記会議の録音を反訳して提出するよう要求した。

- (10) 4年5月27日、B 8人事ディレクターは、A 1 委員長及びA 2 からリモートでヒアリングを行った。このヒアリングは、第3回団体交渉における、会社の主張する事実には誤認が多いとのA 2 の指摘を受けて設けられた。

A 2 は、これまで文書や団体交渉で協議して前組合や組合が主張したことなどが、会社の回答書には全く反映されていないと述べ、数例を挙げて指摘した。A 2 は、言った、言わないとなったときに、会社は、会社側の意見だけ聞いて確定しようとしている、もし録音がなかったら、事実でないこともそれで押し切ろうとしているようにみえると述べた。

B 8 人事ディレクターは、前回の団体交渉や本日のヒアリングの内容を社内で共有し、回答書については、根拠を示せる限り提示し、示せないところは撤回するかどうかを検討した上で回答すると述べた。

5 A 3 の組合加入から12月5日付回答書及び12月27日付通知書が送付されるまでの経緯

- (1) 6月21日、組合は、Y 1 へ会社に対し、同日付けの「見解及び団体交渉開催要求書」と題する文書を送付した。この文書には、主として以下の記載があり、この文書により組合は、A 3 の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。

Y 1 へ会社は、A 2 及びA 3 の両組合員が加入していた前組合に対しては、「A 2 氏には業務命令違反行為があり、かかる違反行為につき A 3 氏が A 2 氏に指導教育をすべき立場であったのに、これを怠ったことは明らかです。」と回答している。同じ事実経緯に関して、「業務命令違反」と「本件不服従」という全く異なる説明をするような不誠実な回答を撤回して、事実経緯を踏まえた真摯な回答を行うよう求める。また、フレックスタイム制に関する協定書及び三六協定書の開示を求める。

- (2) 7月28日、Y 2 会社は、第3回団体交渉で組合から要求のあった、2年7月20日の会議の録音及び反訳並びにスポットライトに関する書類で2年3月11日に社内インターネットに公開されていたものを提出了。
- (3) 4年8月16日、Y 2 会社は、組合に対し、全22頁に及ぶ同日付けの回答

書（以下「8月16日付回答書」という。）を送付した。この文書には、要旨以下アからエまでの記載がある。

ア 安全性情報一括発送の事実経緯

組合から回答を要求されている安全性情報一括発送のプロジェクトの事実経緯に関して、会社は、既に1月20日付回答書、1月27日の第1回団体交渉、3月16日付回答書、3月23日の第2回団体交渉、4月28日付回答書、5月13日の第3回団体交渉でも再三にわたって伝えているが、改めてメール等の客観的な資料の確認や関係者へのヒアリングをした上で、事実関係につき精査した結果、以下のとおり、時系列で整理する。

イ 「業務命令違反」の合理性

会社がこれまでの回答書で用いている「本件不服従」という用語は、1月20日付回答書において、「安全管理プロジェクトに関し、同年（注：2年）7月20日、安全性情報一括発送の作業方針を協議するためのミーティングへ出席するよう会社から求めたにもかかわらず、A2が合理的な理由なくこれに従わなかったこと」として定義付けており、従前から具体的に特定している。「本件不服従」という用語は、会社の有する業務命令権に基づく会社の指示につき、A2が拒否した事実を指すものであって、会社が定義する内容以外の評価や価値判断を含むものではない。

ウ 「退職強要」

会社は、退職強要として違法性を帯びると評価されるような退職勧奨をした事実は何ら認識しておらず、以下のとおり事実関係を補足する。

B6ディレクターから、平成31年2月13日、大規模プロジェクトが同年3月末で終了することによりCOS部門が廃止となること、同部門のポジションが全てクローズとなることにつき、全体会議で説明がなされた後、同年2月14日に31年2月面談が行われた。

人事担当者は、31年2月面談にて、A2に対して、改めてCOS部門が廃止となること、社内公募に当たっては、人材を必要としている部署が外部採用よりも社内採用として今回の対象者との間で優先的に面談を行うため、同年2月末日を目途に期間の枠を設けていること、3月以降も新しい募集があれば当然応募することができること、社内公募に合

格しない場合には退職という選択肢もあり、会社として一定の退職パッケージを提示することにつき説明をした。

A 2に対して退職勧奨が行われたのは、上記31年2月面談のみであり、人事担当者は、その後退職についてA 2に持ち掛け、退職を勧奨することはしておらず、A 2の退職との選択をするか否かの自由意思を侵害する事実もなかった。

なお、改めて事実関係につき精査し、4月28日付回答書に記載されている、「最終的に10名中4名は退職」について「10名」を「9名」に訂正する。

エ フレックスタイム制に関する協定書及び三六協定の開示

A 2及びA 3の労働条件や権利義務関係等にどう関係するのか明らかでなく、むしろ探索的、模索的な要求事項とも考えられ、現時点では開示を控えさせていただく。

組合に対して、これらの資料が具体的にどのような事実関係と関連性を有しているのか明示的に説明し、A 2及びA 3個人の労働条件や権利義務関係等にどう関係するのか、A 2及びA 3の会社に対するいかなる主張に関係するのか明示するよう求める。

なお、改めて通知するが、7月28日に開示した資料は、本来会社のマネージャーのみがアクセスできる資料であり、これらの資料に関する取扱いについては、他の開示資料同様に十分に留意してほしい。

(4) 8月23日、組合と会社とは、第4回団体交渉を行った。

組合は、A 1委員長、A 2、A 3外1名が、会社は、代理人弁護士2名、B 8人事ディレクター外1名が出席した。

ア A 3の長時間労働とサービス残業

A 3は、「担当施設数が多くて、日々、業務が終わらない状況なので、担当施設数を減らしてほしい。」と述べ、サービス残業をしていることも訴え、残業をきちんと付けるよう求めた。

イ スポットライト

組合は、今回もスポットライトのガイドラインの原本が提出されていないので原本を提出するよう求め、提出されたものは、原本を一部修正

していることを指摘した。

また、組合は、前回の団体交渉で、B 8人事ディレクターが、「ガイドラインは絶対に従わなくちゃいけない」、「そのことはマネージャーだったら全員知っている。」と発言したが、そのようなことは書いてないと述べ、ガイドラインの「参考して下さい」との記載を、B 8人事ディレクターが「参考することが必要だ」と書き直している、ガイドラインは目安だから、必ず従わなくてはならないものではないと述べ、録音を再生して、B 7マネージャーが、「ガイドラインっていうか目安みたいのがあったのよ。・・・目安なので、マストではないと思うよ。」と発言しているところを聞かせた。そしてA 2は、ガイドラインは「参考」であって、マネージャーにも従わなくてはいけないという共通認識はないと言った。B 8人事ディレクターは、マネージャー会議でスポットライトの付与については議事として挙げられており、そこで内部合意があったのではないかとA 3に確認したが、組合は、評価を下す前に事実関係をきちんと確認してほしいと述べた。

ウ 「本件不服従」

組合は、会社が8月16日付回答書で、「業務命令違反」を「本件不服従」と言い換えたことを再度問題視したが、会社は、業務命令違反行為と本件不服従という言葉に関しては、何度も回答書の中で説明したと述べた。

組合は、「本件不服従」という定義が理解し難いと述べ、8月16日付回答書で「会社が定義する内容以外の評価や、価値判断を含むものではない。」とあるが、価値判断が入っていると述べ、さらに、「本件不服従」というのは就業規則に規定があるのかと質問した。会社は、「本件不服従」という言葉は、就業規則とは関係なく、「こういうことを『本件不服従』と呼ぶ。」というように、便宜的に付与した言葉であると説明し、その前提となる業務指示自体は不合理なものだとは思っていないと述べた。

エ 「退職強要」

組合は、31年2月面談について、2週間以内に社内公募に応募して、仕事が見付からなかったら退職してくださいと通知しているのだから、退職強要以外の何物でもないと述べた。会社は、そういう言い方はして

いないと述べたが。組合は、言い方ではなく、本人が強要と受け取っているから強要に当たると述べた。

A 2 が、パワハラ通報や「退職強要」に係る当時の面談のやり取りの録音を再生したところ、会社は、これは提案であり、退職勧奨だと思う、実際に A 2 は会社に残りたいと言って残っていると述べた。

- (5) 9月5日、組合は、Y 1 「会社に対し、同日付けの「団体交渉（事務折衝）開催要求書」と題する文書を送付した。この文書には、要旨以下の記載があった。

A 3 の残業時間は月間84時間であり、過労死ラインを超えていていることが判明している。A 3 は、上司に対して「業務量の削減」を申し入れたが、改善は図られず、過労死ラインを超えるサービス残業を続け、健康被害さえ発生しかねない状況であるから、直ちに改善するよう申し入れる。

また、組合は、会社に対して、フレックスタイム制に関する協定書及び三六協定の開示を求めており、会社は開示に応じていないが、A 3 の労働条件に関わる重要な協定であるから、直ちに開示するよう再度求める。

A 3 の健康被害につながる長時間労働とサービス残業の実態を解明するため、緊急の団体交渉（事務折衝）の開催を求める。

- (6) 9月7日、B 8 人事ディレクターは、A 1 委員長に対し、要旨以下の内容のメールを送信した。

「緊急の要求」とのことだが、社内で確認したところ、A 3 は、業務量が一時的に多くなっているが、一過性の事象と理解していること、会社として A 3 をサポートするために、他の C R A のサポートを付けるなどの対応を既に行っていること、A 3 は C R A の中でも最上位である Senior C R A II の職位であり、その職位に要求される技能があれば残業時間を発生させなくても十分に対応可能な業務であったことを確認した。今後は、責任感を持ちサービス残業を行わずに全ての業務を正確に記録するよう強く要請する。1週間以内に団体交渉を行う必要はなく、1か月先でも十分であると会社は考えている。A 3 が、現在の適正レベルの業務量でも残業を行わずに対応することができないという趣旨であれば、今後、同人の上司と共に業務量を減らすなどの対応を継続的に行う。

(7) 9月14日、A3は、産業医と面談を行った。

A3は、残業すると能力不足とみられる環境があつて、残業の申請をしていなかつたが、実際にはサービス残業をしていたと述べ、また、もっと業務を減らしてもらつて、安定したらまた増やしていくような形にしてほしい、担当施設数を減らしてほしいと述べた。

(8) 9月15日、B8人事ディレクターは、A3に対し、要旨以下の内容のメールを送信した。

9月14日に実施された産業医面談において、産業医が難色を示したにもかかわらず、A3がビデオ録画をしたとの連絡を受けた。今後、社内のミーティングで出席者の同意のない録画録音は一切行われないよう警告するとともに、そのビデオ録画を直ちに消去するよう要請する。このような行為は、職場での円滑なコミュニケーションを阻害し、産業医面談の本来の趣旨を損なうものなので、今後、一切行わないようにされたい。

(9) 9月15日、中央労働基準監督署（以下「中央労基署」という。）は、Y1'会社に対し、是正勧告書を交付し、要旨以下ア及びイのことについて所定期日までに是正し、遅滞なく報告するよう要請するとともに、指導票を交付し、以下ウ及びエのことについて改善措置を執るよう命じた（以下「是正指導等」という。）。

ア 一斉休憩の特例に関する協定において、一斉休憩を与えない労働者に対する休憩の与え方について協定していないこと。

イ 在宅勤務規程を変更しているにもかかわらず、所轄労働基準監督署長に届け出ていないこと。

ウ フレックスタイム制の労使協定において、労使双方から異議申出がない場合は自動更新する旨を定めているが、労働者代表である者が退職しているにもかかわらず、再度労働者代表を選出し労働者からの協定更新に係る意見集約等を行うことがないまま同協定を自動更新していたこと。

エ 労働者代表の選出に当たって、候補者からの所信表明の機会を求める要望があったにもかかわらず、これを断っていたこと。

(10) 10月3日、組合は、Y1'会社に対し、要旨以下アからウまでの記載が

ある、同日付けの「見解および団体交渉開催要求書」と題する文書（以下「10月3日付要求書」という。）を送付した。

ア A3のサービス残業の実態として、8月分の労働時間に関してログ記録で退勤時間を確認し計算すると、残業時間は84時間となり、過労死ラインを超えていることが判明した。会社は、A3への産業医面談を実施したが、この面談に関して、過重労働による健康障害防止策がどう審議されたのか明らかにするため、面談報告書及び衛生委員会議事録を開示することを求める。

また、会社が、9月7日のメールで、A3の長時間労働の問題を「一過性の事象」と理解し、組合の団体交渉申入れに対して、「一か月先でも十分」であり、緊急性がないと回答したことに対し、厳重に抗議する。

イ 組合は、フレックスタイム制に関する協定書及び三六協定の開示を求めているが、会社は開示していない。しかし、A3の過重労働に関する労働条件にも関わる重要な協定である以上、開示を拒む理由はない。

会社は、この間、100時間超の残業を行っている従業員が存在していることや、休憩時間一斉付与、在宅勤務規程変更による届出などに関して、中央労基署より是正指導等も受けており、その内容についても開示し、どのような改善報告を行ったのかを明らかにすべきである。組合は、会社の労働基準法違反に関し、組合員の労働条件改善に欠かせない事案と捉えており、速やかに職場環境が改善されるように団体交渉を通じて会社と協議する必要がある。

ウ A2に対する業務上の面接や直属上司であるB7マネージャーからの圧迫的な言動に関して、事実関係を調査することを求める。

(11) 10月6日、Y2会社は、組合に対し、同日付けの回答書により、A3の長時間労働の問題に関して団体交渉に応諾する旨を回答した。この文書には、要旨以下アからエまでの記載があった。

ア A2に対する業務上の面接や直属上司のB7からの圧迫的な言動については、どの面談のことを指摘しているのか、組合が明らかにした上で検討する。これが9月28日の1on1面談（後記7(2)）に関するものであれば、人事部として会議の内容を把握しており、圧迫的な言動などは

一切なかったものと理解しており、団体交渉の1週間前までに組合からどの点が圧迫的であったのかを明確にされた場合に限り、団体交渉事項として協議に応じるかを検討する。

イ 組合の組合員以外の残業等に関しては、団体交渉事項とはならないので協議の対象とはしない。

ウ 産業医とA3との面談報告書及び衛生委員会議事録の開示は、A3の業務とは関連性がないので応じられない。なお、産業医との面談においてA3は産業医の反対を押し切って録音したことだが、会社では無断録音は規則に反するので、本回答書をもって改めて警告する。

エ フレックスタイムタイム制に関する協定書及び三六協定は会社のインターネットで開示しており、組合が、組合の組合員との関連のみで利用するということを書面で合意した場合には、会社から開示する。

(12) 10月19日、組合と会社とは、第5回団体交渉を行った。この日の団体交渉から、会社は、前回とは異なる代理人弁護士2名が出席した。

冒頭、組合は、会社に質問書を交付した。この文書には、①「組合員になる可能性がある従業員の労働条件に関する事項は団体交渉事項である。」旨の組合の見解、②産業医の面談報告書及び衛生委員会議事録の開示要求、③録音について、前組合に説明した内容と組合への説明とが異なる理由についての回答要求、④フレックスタイム制の協定書及び三六協定書の開示要求等が記載されていた。

ア A3の長時間労働の問題

冒頭、組合が本題になかなか入らなかったことから、会社は、本日の団体交渉の議題はA3のことかと確認した。これに対し組合は、議題を制限するような発言をしないよう抗議し、「組合員以外の残業時間は団体交渉事項とはなりません、って、こんな話にならないんで。組合員になる可能性がある従業員ですから、全て、労働条件に関することはね、こういう形で制限が加えられません。」と述べた。しかし、会社は、それに応じられない旨を述べた。

組合は、産業医の面談報告書を開示するよう求めたが、会社は、会社の機密文書であり、会社の管理に属する文書なので、開示することはで

きないと述べ、例えば産業医面談において何か不適当なことがあったということなのかと質問した。

組合が、A 3は健康被害を被っていると述べたのに対し、会社は、同人の担当施設数を5施設から3施設に減らしており、既に対応済みという理解であると述べ、通常であれば、Senior C R A IIというA 3の職位は、C R Aの一番高い位置にあり、5から6施設を担当するのが当たり前であるが、同人から担当施設数を3施設に減らせば業務が適正化するとのリクエストをもらったので、5施設から3施設に減らす措置を執った、A 3が3施設でも対応できないというのであれば、それは同人の業務が非効率ということであると述べた。

イ 録音禁止

A 2は、前組合との団体交渉においてB 8人事ディレクターが発言した部分の録音を再生した。B 8人事ディレクターは、「私は別に、隠して録音しただろうって言って人を責めたりとかする気はないです。」、「弱き者は、録音しかない・・・また、会社のルールとしては、その会社の会議とかでは、断ってやるっていうことになってますし、あの、今、現在、例えば人事と会議やるときは、一言、言ってくださった上で、録音していただくことは全く構わないです。」と発言していた。

会社が、社内ポリシーがあるので録音しないでほしい、録音すると上司と部下との間の適切なコミュニケーションが図れないと述べたのに対し、組合は、見解を変えるのかと質問した。会社は、社内ポリシーとしては、録音は禁止であるとしか答えられないと述べた。

ウ フレックスタイル制の協定書及び三六協定書の開示

組合は、フレックスタイル制の協定書及び三六協定書の開示を求めているが、何でいつまでも開示しないのかと質問した。会社は、既に回答したとおりであり、協定については、従業員に対して開示義務をきちんと果たしているので、それを確認してほしいと述べた。組合が、組合員本人からもらうと述べ、会社が、本人からもらつていいとは言っていない、「組合がちゃんと、秘密保持を守りますと」と言いかけたところで、組合は、「組合が秘密保持を守りますっていうね、そんなことをこちら約

束する義理も何もないですから、お断りします。」と述べた。

エ 中央労基署の是正指導等

組合は、従業員代表選挙について中央労基署の是正指導等の内容を質問した。会社が、この団体交渉の議題はA 3の長時間労働のことだと理解していると述べると、組合は、そのために是正指導書の開示を求めていると述べた。会社は、A 3の長時間労働の問題と中央労基署の是正指導等や三六協定の開示とは直接因果関係がない、会社としては、既にA 3の担当施設を5施設から3施設に減らす対応をしており、誠意を持ってやっていると述べ、組合としては、もっと担当施設を減らしてほしいということなのかと尋ねた。組合は、まだ担当施設数は減っていないなどと述べ、会社の対応を非難した。

会社は、担当施設数を減らす意思決定をして、既にそのアクションはしていると述べ、組合の要求を明らかにするよう求めた。

組合は、組合の要求は産業医面談の開示である、産業医面談で、A 3は具体的な要望を出しており、そのことを産業医はどのように把握して会社に報告しているのか、それを受けた会社は衛生委員会を開いたのか、衛生委員会は長時間労働を解消するために具体的なアクションを起こしているのか、などを開示されたい、100時間を超えるような残業を行っている従業員もいて中央労基署から是正指導等を受けており、それを改善することとA 3の長時間労働を解消することとは、同じ問題である、きちんと改善を図ることを要求すると述べた。

会社は、繰り返しになるが、A 3の長時間労働への対応としては、担当施設数を減らすアクションこそが重要だと考えている、会社全般については、若干、残業が100時間を超えている従業員もいるが、一時的な要因ということもあるし、別途改善を行っている、今後そういうことが生じないように対応していくと述べた。

組合は、計画したところで残業が減らなければ意味がないと述べ、会社は、非効率な働き方になっているから長時間労働になっていると述べた。

会社は、A 3の業務をもっと減らしてほしいという要求なのかと組合

に繰り返し確認したが、組合は、「そこはそっちが考えること。」、「9月14日に本人が言っている。」、「9月15日のは正指導から1か月経っているが改善されていない。」、「は正しようとする気があるんですか。」などと述べた。会社が、既に対応しているとして、繰り返しになるが、A3の残業時間を減らしてほしいという要求なのかと改めて確認したところ、組合は、「減らしてほしいなんて、減らさなきゃいけないのはどちらですか。」、「会社として、残業時間は、組合員であろうがなかろうが減らしていくっていうことをやらなければいけない。」、「今回のは正指導についても、そのような角度で、全社的にきちんと取り組みなさい。」、「その中の一員として、A3さんは含まれている。」、「組合員だとか、組合員じゃないとか、そういうことにはならない。」などと述べた。

- (13) 10月26日、Y2会社は組合に対し、同日付けの回答書（以下「10月26日付回答書」という。）を送付し、第5回団体交渉の席上で組合が交付した質問書に対して、要旨以下アからエまでのとおり回答した。

ア 非組合員の労働条件

「組合員になる可能性がある従業員の労働条件に関する事項」は団体交渉事項であるとの組合の主張には法的な根拠がなく、無限に団体交渉事項が拡大するおそれがあるので、会社として応じることはできない。

当日の団体交渉において、組合はA3の業務量を減らしてほしいのか、どの業務を減らしてほしいのかという会社の質問に対し、回答を意図的に避けていた。会社は、A3の業務量を軽減することが、同人の残業時間の問題を解決する最も直接的な方策であると認識しており、この点について組合と具体的な議論を試みたが、それはできなかった。会社は、団体交渉当日以前に、既にA3の担当施設を5施設から3施設に減らす決定を行い、実際に他のCRAに引継ぎを完了させており、このような具体的な対応こそが長時間労働の減少につながることは明白である。

A3の業務量はこれまで以上に他のCRAより少なくなっており、会社は、根本的には、同人の業務の効率性の問題であると認識している。

イ 産業医との面談報告書及び衛生委員会議事録の開示

A3の業務量の適正化の問題と、産業医面談報告書及び衛生委員会議

事録との関連性が不明なので、開示には応じられない。

会社は、抽象的な「安全配慮義務」の議論よりも、会社による具体的な対応により、A 3 の業務量が実際に減ったか否かという具体的な議論を望む。現在、組合の組合員は2名であり、そのうちのA 3 の残業時間が議題になっているのであるから、会社全体の話を行うよりも、A 3 個人の個別的な労働関係が議論の対象となるべきである。

ウ 録音

会社では、社内ポリシーにより、職場での録音は禁止されている。一方、前組合にB 8 人事ディレクターが説明したのは、飽くまで紛争状態になった個人の権利保護に必要な限度により録音が認められる場合があるという趣旨である。

これまで、A 2 は、具体的なパワハラの主張がないにもかかわらず、上司との会話などの録音を行っており、このような活動は、会社における円滑なコミュニケーションの大きな支障となっている。

業務上の通常の会話を録音するような従業員とは一緒に仕事をしたくないと感じるのは当然のことであり、A 2 の録音行為は、上記ポリシー違反はもちろんのこと、同僚の中で自らを孤立させる結果にもつながる。会社としては、パワハラ行為が行われるなどの現実的な危険がないにもかかわらず、録音をする行為につき、本書をもって改めて警告する。

エ フレックスタイルム制に関する協定書及び三六協定

既に回答したとおり、会社では適法に従業員へ開示しており、組合が組合活動以外に使用しないとの守秘義務に書面で合意する場合には、会社は、組合との共有を認める。

- (14) 10月27日、A 3 は産業医と面談した。

A 3 は、現状精神的に参っており、担当施設数は現状の三つのままにしたい、2施設において別の試験が始まる予定であり、11月以降の業務を今以上に増やされるのは困ると伝え、産業医は、会社に伝えると述べた。

- (15) 11月22日、A 3 の業務改善に関するディベロップメント・プラン会議が開催され、A 3 、A 3 の上司及びB 4 人事マネージャーが出席した。

会社は、A 3 はSenior C R A IIに求める能力に足りないところがある、

担当施設を3施設に減少したが、本来は5又は6施設を担当することが期待されている、A3に業務遂行上の問題点があれば解消していきたい旨を説明した。A3は、現在、体調が悪くパフォーマンスが落ちている、体調の回復を考慮してほしい、通院もしております、診断書を本日産業医に提出する予定であると述べた。会社は、A3に対し、簡単でいいので業務日報を記載してほしいと求めた。

A3は、11月24日以降、業務日報を作成し、上司に提出した。上司はこの日報にコメントを記載した。

(16) 11月28日、組合は、Y1へ会社に対し、同日付の「見解および団体交渉開催要求書」(以下「11月28日付要求書」という。)を送付した。この文書には、要旨以下アからキまでの記載があった。

ア 10月26日付回答書におけるA3の業務量の適正化の問題と、産業医面談報告書及び衛生委員会議事録との関連性が不明なので、組合の要求する開示には応じられないとの見解を撤回し、産業医との面談報告書及び衛生委員会議事録を12月5日までに開示することを求める。

イ 会社は、10月26日付回答書において、「会社は、A3の要望に従って担当施設を5施設から3施設に減少させた。このような具体的な対応こそが一時的に生じた長時間労働の減少につながるものであることは明白」としているが、問題は担当する施設数ではなく、担当する施設に関する業務量が過重労働になっている点にある。同じ1施設を担当しても、施設から要求される業務や状況は全く異なり、当該施設で新たな試験の業務が発生すれば、実態は2施設分の業務を並行して担当することとなる。

ウ A3のサービス残業の実態として、過労死ラインを超えていることが判明し、中央労基署からの是正指導等でも、会社における100時間超の残業実態が明らかになり、会社は再発防止を求められている。A3の残業実態を明らかにするため、保存期間が義務付けられている賃金台帳の開示を求める。

会社は、長時間労働の実態を把握することなく、「一過性の事象」と理解し「他のCRAのサポートを受け」ている点や「残業時間を発生させなくても十分に対応可能な業務であったことも確認」したとして、組合

の団体交渉（事務折衝）開催要求に対し、「一か月先でも十分」、「現在の業務量は適正レベル」として緊急性がないという回答を行ってきた（前記(6)）。

また、会社は、A 3にディベロップメント・プラン（業務改善計画）を提示するが、このプランについても、上記の一連の課題を解決する方向性が不明である。

エ 2月8日付要求書及び4月17日付要求書において要求した、A 2に対する「業務命令違反」の撤回や就業規則の開示、スポットライトの付与、「退職強要」等について会社の見解を明らかにすること、また、「会社の文書回答を第三者に開示するな」という要求の撤回、フレックスタイム制に関する協定書及び三六協定の開示を求める。3月16日付回答書において、「当該業務命令への不服従に基づき何らかの不利益を将来会社から受ける可能性」と記載した、「業務命令への不服従」との回答についても撤回を求める。

オ B 8人事ディレクターからA 2に対し、10月27日付け及び11月22日付けのメールが届いているが（後記7⑩⑪）、A 2の業務態度の問題とするなど、職務上の上位者から論点を外した「注意」が発出されている。この点も団体交渉の場で課題を明らかにしていく。

カ 中央労基署からの是正指導等の内容に関して一切の内容を明らかにし、長時間労働を放置してきた実態について謝罪し、速やかに職場環境が改善されるよう協議すること。

キ A 2に対する業務上の面接や直属上司であるB 7マネージャーからの圧迫的な言動に関して、事実関係を調査すること。

(17) 12月5日、Y 2会社は、組合に対し、11月28日付要求書に対する12月5日付回答書を送付し、12月20日の団体交渉の開催を提示した。この回答書には、要旨以下アからケまでの記載があった。

ア 第5回団体交渉では、A 3の労働時間が団体交渉の主題であるにもかかわらず、組合は、同人の具体的な業務内容及び労働時間に関する議論を殊更に避け、A 3の業務をもっと減らしてほしいという要求なのかという会社の問い合わせには回答しなかった。組合は、要求書では「A 3組

合員の命に関わる問題」などと主張しつつも、具体的な解決策に関しては議論を避けており、他方で、探索的に情報開示を要求して論点を拡散させつつ、既に会社が詳細に回答した点について、新たな主張もなくもう一度回答するよう求めており、このような組合の対応に、会社は深く憂慮している。

イ A 3 の業務量に関し、会社は、同人の担当施設数を減少させる具体的な施策を講じ、現に、残業時間は、本年11月には13時間に減少した。このような個別具体的な対応こそが、団体交渉の本題となるべきであり、会社は、既にこの問題は解決したものと認識している。

ウ 組合は、中央労基署からの是正指導等の内容の開示を求めているが、既に組合は、行政文書の情報開示請求を行い、当該是正指導等の開示を受けている。また、組合の2名の組合員の労働問題と関連するものではないため、会社としては、開示には応じられない。

エ 産業医との面談報告書等の開示

組合は、産業医との面談報告書等の開示を再度要求しているが、10月26日付回答書のとおり、開示には応じられない。

オ ディベロップメント・プラン

A 3 は、Senior CRA II として、当然、各施設における治験開始時期などによる業務量の変動を見越して、比較的業務量が少ない時期に作業を進めるなど、業務量を自ら調整することが求められる。そのような計画性が欠けていたため、大幅な残業時間が発生したものと理解している。

カ 賃金台帳

労働者への法的開示義務はなく、開示には応じられない。

キ A 3 へのディベロップメント・プランは、同人の業務能力がSenior CRA II の職位に相当するものではないことから実施を開始した。

ク 2月8日付要求書及び4月17日付要求書

会社は、2月8日付要求書（及び4月17日付要求書）に対しては、3月16日付回答書及び8月16日付回答書において、詳細に回答したものと理解している。

組合は、会社が「業務命令違反」の通知を行っていないのにその撤回

を求めており、会社は、その要求自体が不合理と認識している。なお、「業務命令への不服従」に関しては、B6ディレクターの指示により、A3がA2に会議への出席を求めたにもかかわらず、業務が立て込んでおり最近体調も悪く余裕がないなどという理由でA2が出席しなかつた事実からも客観的に明らかであり、会社は、「業務命令への不服従」という事実を撤回することはない。

ケ その他

A2への10月27日付け及び11月22日付けのメールに関して、「この点も団体交渉の場で課題を明らかにしていく。」と記載されているが、何が問題であるのかをまず組合側で明らかにするよう求める。

既に、A3の長時間労働の問題は会社の具体的な対応により解決している。また、4月17日付要求書に関しても、会社は詳細に回答している。中央労基署からの是正指導等の内容は、A3の個別の労働条件とは関連性がない。したがって、組合から他に具体的な要求事項の提示がない限り、当面の議題は、以下の2点とさせていただきたい。

- (ア) A3のディベロップメント・プラン
 - (イ) A2への10月27日付け及び11月22日付けの注意メール（ただし、この点に関しては、組合が認識する「課題」を団体交渉日の1週間前に書面で具体的に主張した場合に限る。）
- (18) 12月20日、組合と会社とは、第6回団体交渉を行った。

ア 団体交渉の議題

組合が、中央労基署の是正指導等の内容を質問すると、会社は、組合員2名の労働条件について話をしようと述べた。組合は、是正勧告書が出ており、2名の労働条件に密接に関わる内容であると述べたが、会社は、そこには同意できない、組合員2名について是正指導等を受けたわけではないと答えた。

組合は、2名は従業員であり、全ての労働条件は2名に関わっていると述べたが、会社は、それでは交渉の対象が広すぎると答え、A3の健康が心配な状況なので、その改善について協議すべきではないかと述べた。組合は、その件も協議するが、話をそらさないでほしい、一方的に

会社が議題を示して、A 3のことだけやりましょうなんてね、そういうやり方はやめましょうよと述べた。会社が、喫緊の課題と言わされたので、それに応えようとアクションを執ったと述べると、組合は、間違ったアクションをしていると述べ、会社は、「それをまず話さないと。」、間違ったアクションをしていると言うなら、それを正した方がいい、具体的な話をさせていただきたいと述べた。組合は、具体的な話の前に入口の大きな問題として是正指導等の話をしようとしたが、会社は、本題から入った方がいい、議論が拡散していると述べた。

イ A 3に対するディベロップメント・プラン

B 8人事ディレクターは、ディベロップメント・プランについて、業務の中で、改善すべき点があったときに、その点について上司と部下の間で改善を図っていくもので、通常行っているものであると述べた。

ウ A 2への注意

A 2は、B 8人事ディレクターが自分宛てのメールに、「業務の姿勢として、相手が間違っていて自分が正しいということを証明するために、多くの時間とエネルギーを使っている」と書いたが（後記7⑫）、これは人権侵害であり、自分への憎しみを感じた、怖くて体調が悪くなったり、B 8人事ディレクターを見るだけでも怖い、これはパワハラだと思う、自分が組合に入って団体交渉をしていなければ、こんなメールをもらわないであろうから、これは不当労働行為であると思っていると述べた。A 2は、会社が自分に対し、質問をするな、間違っていることも指摘するなという姿勢であると述べた。B 8人事ディレクターは、そういう姿勢はない、ほかの従業員に質問してはいけないとか、そういうことを言っているのではなく、A 2の質問の仕方が明らかに過剰なものであったと述べた。

組合は、それはB 8人事ディレクターの主觀であると述べたが、B 8人事ディレクターは、他の従業員から、A 2のメールについて困っているというフィードバックが来ていると答えた。A 2は、それは誰か、具体的に言ってほしいと述べた。

B 8人事ディレクターが、A 2に業務をアサインすれば、A 2から、

たくさんの質問が来ると述べると、A 2は、必要なことしか聞いてないと答えた。B 8人事ディレクターは、ナンバリングがされた沢山の質問がくるので、みんな迷惑し、疲弊していると述べ、「たくさん的人が、A 2さんの質問を受けて、その人たち、とても恐れてるんです。」と述べた（本件発言 I）。組合は、「そのたくさんの人ってさ。たくさんの人って全部出してください。」と述べ、A 2は、「そんな質問してないですよ、私どう考えても。必要なことしか聞いていないです。」と述べ、会社は、「しますよ。」「自覚がないんですよ。」「客観的に見て行き過ぎがある。」と述べた。

- (19) 12月21日、A 3に対する第5回のディベロップメント・プラン会議がリモートで開催された。出席者は、B 6ディレクター、A 3の上司、B 4人事マネージャー及びA 3であった。

B 4人事マネージャーは、A 3に対するディベロップメント・プランの資料を画面に掲示して説明し、このプランは業務改善の機会であるが、その職位に期待されるパフォーマンスが満たされないと、降格や減給の可能性があると述べた。

- (20) 12月22日、A 3は、B 4人事マネージャーにメールを送信し、前日の会議の資料の開示を求めた。

12月27日、B 4人事マネージャーは、A 3に本件メールを返信し、「現時点ではお渡しすることを控えたい」と回答した。

この本件メールには、資料を開示しない理由として、会議は、理解できないほど難解な内容ではなかったこと、今回の資料はA 3用のものであり、公式な人事の資料として、ほかの方に共有されると混乱を招く可能性があることが挙げられているほか、「おそらく組合活動で使われると存じます。A 3さんのプライベートタイムを組合活動に使われるための一助をB 4が行うのではないかと思います。願いとしては貴重なお時間をリラックスタイムに充てて頂けますとありがたく存じます。」と記載されていた。

- (21) 12月27日、Y 2会社は、組合に対し、12月27日付通知書を送付した。この文書には、要旨以下アからエまでの記載があった。

ア A 3の労働環境・労働条件の改善に向けた議論

会社は、A 3 の要請に基づき、A 3 の担当施設数を 6 施設から 3 施設に減少させた。それに対し、組合からは、3 施設でも業務の濃淡があり、依然として業務が忙しいことを示唆しつつ、A 3 が依然としてサービス残業を行っているかのような発言があった。

会社は、組合から、遅くとも次回団体交渉前までに、①どの施設のいかなる業務が負担になっているか、②A 3 が依然としてサービス残業を行っているか、③A 3 の上司等からサービス残業の指示があったかについて具体的な主張があれば、直ちに内容を調査し具体的な改善を行う。

会社は、そのような具体的な労働環境・労働条件に関する組合の主張を踏まえて、建設的な議論を行うことを希望する。

イ A 3 のディベロップメント・プラン

組合は、A 3 のディベロップメント・プランが業務の負担となっているとして、その撤回を求めているが、このプランは、同人の業務の効率性を高めて将来的に他の C R A と同様に 5 ないし 6 施設を担当することができるようにする業務上の必要性から実施するものである。業務効率の改善には、A 3 が何の業務にどの程度の時間をかけているかを正確に把握する必要があるから、会社は、同人に日報の作成を求めている。

ディベロップメント・プランは、P I P とは異なり、目標未達となつた場合でも、A 3 において真摯に業務及び改善に取り組まれる限り、解雇又は退職勧奨につながるものではない。しかし、本来、Senior C R A II を含む C R A には、大幅な残業はなく、一人当たり 5 ないし 6 施設を担当することが期待されており、会社はその担当施設に応じた時間報酬を顧客から受領することを事業の根幹としている。そのため、今後のディベロップメント・プランを通じて、様子を見ながら 1 施設、2 施設と A 3 の担当施設数を増やし、大幅な残業をせずに 5 ないし 6 施設の担当を実施できるように、業務効率の改善を目指していく。

ウ A 2 の執務状況を踏まえた対応

A 2 は、上司又は同僚の業務態度について、見境なく「パワハラ」、「威圧的」などの主張を行い、上司との会議を録音すると主張し、業務に係る過剰な質問のメールを上司や同僚、人事などに送ることにより会社業

務の円滑な進行を阻害し、自分の意に沿わなければ「体調が悪くなった。」と主張する傾向にある。これについて、人事から注意のメールを送ったが、受領の返信もなく、自覚や反省がない。また、会社とA2との12月22日の1on1面談においても（後記7⑭）、同人から「パワハラ」の主張があった。

このようなA2の業務態度により、同人に対する適正な業務配分が困難となっており、会社としては、今後、減給を含む人事上の対応をせざるを得ないと考えている。

なお、A2は、これまでの団体交渉において何度も根拠のない「パワハラ」の主張をし、前回の団体交渉においても「パワハラ」や「頭が痛くなる」等の発言があったが、これは組合活動なので、会社における上記の人事上の対応には考慮しないことを付言する。

エ 団体交渉事項の範囲

組合は、これまで、中央労基署の是正指導等に関し、「組合員になる可能性がある従業員の労働条件に関する事項であり、団交応諾義務がある。」旨の主張をし、また、100時間超の残業を行う従業員が存在する旨の同勧告の指摘には、A3とも共通する問題があると主張している。

この点、A3に関しては、会社が禁止するサービス残業を自ら行っており、会社は、その労働状況を把握することができなかつたものである。他方、当該是正指導等については、会社は、サービス残業を一切禁止しているからこそ、従業員がたとえ100時間超であったとしても残業時間を記録しているものであり、本質的に問題が異なるものと理解している。

会社は、組合の2名の組合員に関する具体的な労働条件こそが、団体交渉において最優先の議題にすべき問題であると認識している。ただし、非組合員の労働条件であっても、組合員の労働条件と共通あるいは密接に関連する場合や、組合員の労働条件に重大な影響を与えるものである場合には、義務的団体交渉事項に該当するものと考えている。

この点、組合は、既に行政文書の情報開示請求により是正指導等の内容を把握している。今後の団体交渉を継続するに当たり、どの是正指導等の内容に関して2名の組合員の労働条件に密接に関連又は共通して

いる問題であるのかを具体的に文書で示してほしい。

(22) A 3 の担当施設数と残業時間等

A 3 の 4 年 7 月から 8 月までの担当施設数は、6 施設であった。会社は、9 月に A 3 にとって担当施設の中でも最も負担が大きかった担当施設を他の C R A に引き渡した。10 月には更に担当施設を二つ減らし、A 3 の担当施設数は 3 施設となった。

A 3 の残業時間は、4 年 8 月は約 83 時間であったが、その後 9 月は約 74 時間、10 月は約 35 時間、11 月は約 13 時間、12 月は約 4 時間と推移した。

なお、本件結審時（6 年 11 月 19 日）までの間、A 3 の処遇に変更はない。

(23) 5 年 1 月 6 日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 本件申立て以降の経緯

(1) 1 月 13 日、組合は、Y 1 へ会社に対し、同日付けの「見解および団体交渉開催要求書」と題する文書（以下「1 月 13 日付要求書」という。）を送付し、産業医面談報告書及び 4 年衛生委員会議事録の開示、団体交渉における回答（「中央労基署の是正指導等は、一切答える義務はない。」）の撤回、A 3 に対する業務日報作成とディベロップメント・プランの即刻中止、A 2 に対する業務日報作成の中止と謝罪を求めた。

(2) 1 月 24 日、Y 2 会社は、1 月 13 日付要求書に対する回答書を組合へ送付し、A 3 の産業医面談報告書は、A 3 の同意書の提出を受けた後で組合に開示すること、4 年衛生委員会議事録は組合員 2 名との関連性がないので開示しないこと、中央労基署からの是正指導等の文書は会社の秘密情報であり、「長時間労働」という抽象的な関連性を指摘するだけでは開示できないこと、ディベロップメント・プランは A 3 の業務改善のために不可欠なものであること、A 2 には新たな業務指示が困難となっており、業務改善が必要であるから日報の作成は継続していくことなどを回答した。

(3) 2 月 6 日、組合と会社とは、第 7 回団体交渉を行った。

この団体交渉において、会社は、4 年 9 月 14 日、10 月 27 日及び 11 月 22 日の A 3 の産業医面談記録を開示した。

組合は、是正指導等の内容を質問し、会社は、既に是正措置を完了して

いる、組合員2名の労働条件とは関係がなく団体交渉事項にはならないと答え、そのやり取りが続いた。会社は、組合の理論では会社の労働問題が全て団体交渉事項になると述べ、組合は「当たり前だよ。」と答えた。

7 A 2に対する本件けん責処分

- (1) 4年9月16日、B 7マネージャーとA 2とは、1 on 1面談を行った。1 on 1面談とは、上司が部下の担当する業務の進捗状況などを確認することを目的とした1対1の面談で、2週間に1回程度実施している。

冒頭、B 7マネージャーは、A 2が自分との会話を録音していると聞いたが、録音には同意しない、今まで録音に同意するとは言ってないし、今後も録音には同意しないと伝えた。

A 2は、誰から録音してはいけないと言われたのかを質問し、B 7マネージャーは、「それは答える必要ございませんので、録音はおやめください。」、「はっきり申し上げます。」と注意した。しかし、A 2はこの日の面談を録音した。

- (2) 9月28日、B 7マネージャーとA 2とは、1 on 1面談を約45分間行った。

冒頭、B 7マネージャーは、録音は禁止すると伝えた。

A 2は、「言った、言わないになることを避けるためにも、録音した方がいいと思うんですが。」と述べたが、B 7マネージャーは、「検討しますね。会社の方で。」と回答しつつ、「今日はおやめください。」と述べた。

A 2が録音に同意しない理由を聞くと、B 7マネージャーは、「録音は必要ないと思ってます。」と答えた。その後も、A 2は、録音に同意しない理由を繰り返し質問し、B 7マネージャーの対応が威圧的であると述べた。これに対しB 7マネージャーが、録音には同意しない、同意しないという以外に理由はないと答える押し問答が約15分間続いた。その後、B 7マネージャーは、A 2にスライドで資料を見せながら、A 2へのリフレッシュトレーニング（注：従業員がパフォーマンスを発揮できるようバディが付いてOJTなどを行う研修のこと）を考えている旨を説明した。なお、A 2はこの日の面談を録音した。

- (3) 10月3日、A 2は、B 7マネージャーに、要旨別紙2・N0. 1のとおりのメールを送信した。このメールには、いくつか確認したいことがあるので

回答をお願いしたいとして、十数項目の質問事項が記載されているほか、B 7 マネージャーの Z 1 への発言は、脅しやパワハラに当たると思うとの記載があった。

- (4) 10月 4 日、B 7 マネージャーは、A 2 に、要旨別紙 2 ・ N0. 2 のとおりのメールを送信し、9月28日に実施した 1 on 1 面談の概要を伝えた。これに対し、10月11日、A 2 は、メールの記載に誤りがあるとの要旨別紙 2 ・ N0. 3 のとおりのメールを返信した。
- (5) 10月 5 日、B 8 人事ディレクターは、A 2 にメールを送信した。このメールには、要旨以下の記載があり、会社は職場の会話の録音禁止を求めているところ、そのことを規定する社内ポリシーが添付されていた。なお、社内ポリシーの抜粋は、別紙 3 のとおりである。

会社では、職場での会話を無断録音することは社内ポリシーで禁止されている。そして、録音禁止の理由は、録音を行うと円滑な職場内の会話が損なわれ、業務に支障が生じるからであり、今後、このような活動をされると、会社としては懲戒せざるを得ないので十分注意してほしい。

- (6) 10月頃、A 2 は、治験プロジェクトにおける TMF 移管（注：治験関連文書の保管）を担当することになり、10月12日、A 2 は、C L の Z 2 にメールを送信し、上記業務に関する十数項目の質問を行った。同日、サブリード（C L を補佐する立場）の Z 3 は、A 2 のメールに対する回答を返信したが、A 2 は、同日、その回答に対し再質問をするメールを送信した。同日、Z 2 は、B 7 マネージャーに対し、「A 2 さんの要望の調整に時間が取られるぐらいなら、他の人に頼むか、自分でやるかという選択になり、今後も仕事を頼みにくいです。」とのメールを送信した。
- (7) 10月14日、A 2 は、Z 3 に対し、TMF 移管に関する質問をメールで送信した。その要旨は、別紙 2 ・ N0. 4 のとおりである。これに対し、Z 3 は、A 2 が TMF 移管業務を行うことをペンドティングにする旨を記載したメールを送信した。その要旨は、別紙 2 ・ N0. 5 のとおりである。

同日、Z 3 は、上司にメールを送信し、A 2 の不規則発言や対応はプロジェクトの業務遂行に悪影響を及ぼすので、同人をプロジェクトから外すことを検討してほしいと伝えた。

10月17日、Z 2は、B 8人事ディレクター及びB 7マネージャーにメールを送信し、A 2がプロジェクトに参加することでチームに不協和音が生じる、金輪際仕事は気持ちよく頼めない、A 2をプロジェクトから外してほしいと伝えた。

- (8) 10月21日、B 7マネージャーとA 2とは、1 on 1面談を行った。

この日の面談では、A 2がB 7マネージャーに録音を求める発言はなく、仕事の進め方についてのやり取りに終始した。なお、A 2は、この日の面談を録音した。

- (9) 10月26日、A 2は、B 7マネージャーに、要旨別紙2・N0. 6のとおりのメールを送信し、業務上でZ 3及びプロジェクトマネージャーのZ 4から高圧的なメールを受け、ストレスで体調悪化、作業効率が低下し、今後恐怖で不明点の質問ができないほど精神的ダメージを受けたので、直接注意してほしいと訴えた。これに対し、10月27日、B 8人事ディレクターは、この件については人事が対応するとA 2にメールを返信し、その後、11月22日、後記⑫のとおり、A 2が訴えた従業員の行為はパワハラに該当するようなものではないと判断したとのメールを送信した。

- (10) 10月27日、B 8人事ディレクターは、A 2に要旨以下のメールを送信した。

プロジェクトチームの方からA 2の業務内容について苦情が上がっている。A 2は、できるだけ指示内容を明確にしてほしい、それを団体交渉等のために証拠化したいという意向で、会話を録音しようしたり、メールで一から十まで箇条書きにして関係者に確認を求めたりしている。

しかし、それでは業務指示をする側としては、A 2との間で、円滑なコミュニケーションを行うことが不可能となる。何より、A 2のメールによる長文の確認（質問）に対して、上司や関係従業員がその都度回答しなければならないとなると、その返答のために長時間を要することになり、業務効率上、好ましくない。A 2に仕事を依頼すれば、録音をされたり、このような確認行為への対応を一々行わなければならないということになれば、自分で仕事をした方がよいという判断になる。

したがって、今後はそのようなコミュニケーション方法を行わないよう

お願いする。

- (11) 11月11日、A 2は、B 7マネージャーに、要旨別紙2・N0. 7のとおりのメールを送信し、Z 3とのやり取りが原因で体調が悪くなるため、B 7マネージャーが間に入って私に指示してほしいと求めた。これに対し、B 7マネージャーは、この件については人事部に対応を相談していると返信した。
- (12) 11月22日、B 8人事ディレクターは、A 2に要旨以下のメールを送信した。

B 7マネージャーを通して、従業員からの「高圧的なメール」に関して御連絡をいただいた。人事部の方で確認したところ、パワハラに該当するような行為はないものと判断した。

この件では、むしろ、A 2のコミュニケーション方法に関して改善の余地があるものと考えられる。A 2の従業員へのメールなどを見ても、飽くまでトレーニング期間中のA 2がプロジェクトの上位者に当たる従業員に対して接する態度ではないものと感じた。

まず、A 2が一から十までの確認項目などを列記して相手に確認を求ることは、受け取った相手は一々メールで回答しなければならず、大変な時間のロスになる。今後、確認が必要な事項については、会議の際に口頭で確認するなどの相手に負担を掛けない方法を検討してほしい。そうでなければ、A 2に頼むより自分で仕事をした方が早いということになってしまふ。また、業務の姿勢としても、相手が間違っていて自分が正しいということを証明するために多くの時間とエネルギーを使っているのではないか。例えば、他の従業員の手順書が不明確であるということを表を作つてまで事細かに指摘し、その従業員の文章を見ると頭痛がしてくると書かれている。また、施設からのC R A宛ての送付状のT M F移管は不要であるという立場の下、日本橋C R A全員から「なくてよい。」と言われたなどいうことが書かれている。

しかし、会社内で何から何まで全て文章で明確にする必要はなく、むしろそのようなマニュアル化こそが業務効率を下げることも多い。また、サブリードのZ 3の立場でC R A宛ての送付状のデータ保管が必要という

判断であるのに、わざわざ他のC R Aに意見を確認してそれを不要であるという持論を進めようとするのは、指示業務外の仕事であり、トレーニング期間中の従業員の業務態度ではない。

指示された業務を他のチームメンバーの負担にならないように注意しながら確実に実施し、良好な関係を築くように心掛けてほしい。

会社は、A 2がコミュニケーション上の問題を改善することを心より望んでいる。メールを受けた相手がその返答にどれだけ時間要するかなど、十分に考えてコミュニケーションをするように心掛けてほしい。

- (13) 11月30日、Z 3からのメールが所属事業部を介して人事部に送信された。そのメールには、要旨以下の記載があった。

Z 3が担当するプロジェクトに、A 2を継続して受け入れることは、過去の経緯から到底理解し難いと考えている。人事部などから十分な説明がなく我慢のみを強いられる状況に、私個人としてはY 2会社への不信感を感じるし、場合によっては退職を検討するようなストレスを感じる。

会社からは、A 2の活用について特に助言等はなく、責任を押し付けられているように感じる。もう少し会社としての対応を検討してほしい。

- (14) 12月22日、B 7マネージャーとA 2とは、1 on 1面談を行った。この日の面談にはB 4人事マネージャーも加わった。

冒頭、A 2は、録音をしてよいかと確認した。

B 4人事マネージャーは、「録音には、同意しないのでオフでお願いします。」と述べた。A 2は、同意しない理由を教えてほしいと述べ、B 4は録音されるとプレッシャーを感じると述べた。A 2は、B 7マネージャーからもB 4人事マネージャーからもパワハラを受けているので、その二人から1 on 1面談を1時間も受けるのは恐怖を感じると述べ、二人はパワハラはしていないと主張しているので記録を残すためにも録音はすべきであると述べた。その後、B 4人事マネージャーが録音には同意しないと述べ、A 2は同意しない理由が分からないと述べるやり取りが繰り返された。

リフレッシュトレーニングについて、A 2は、その話を聞いていないと述べたが、B 7マネージャーは、今見せているスライドで説明したと述べ、B 4人事マネージャーは、説明した上で10月から始めていると述べた。

A 2は、こういうそごが生じるから、録音すべきであると述べた。B 7マネージャーは、「録音は同意致しません。これは何度も申し上げております。」と述べた。

B 4人事マネージャーは、A 2には現状でC R Aとして施設を担当する能力がないと判断しており、リフレッシュトレーニングは打ち切るという結論に至った、C R Aとして施設を担当する能力がないと判断した理由は、円滑な業務遂行を阻害するコミュニケーションに関わる問題が複数認められたこと、また、人事部から3回にわたって指摘をしているが、自覚あるいは反省、改善の見込みがないことなどであると述べた。

B 7マネージャーは、A 2が毎日行ったタスク（業務）及びそれに要した時間を記録して、終業時に提出してほしいと述べた。

B 4人事マネージャーは、A 2の評価やアサインメント変更等の状況も踏まえ、会社は減給を検討している、詳細は人事から通知すると述べた。

なお、A 2はこの日の1 on 1面談を録音した。

(15) 5年1月11日、B 7マネージャーとA 2とは、1 on 1面談を行った。B 7マネージャーは、改めてA 2に業務日報の提出を指示したが、A 2は、このような非効率なことを自分にだけさせるのはパワハラであると述べた。

(16) 1月18日、B 8人事ディレクターは、A 2に、要旨別紙2・N0. 8のとおりのメールを送信し、1月11日に実施された1 on 1面談におけるA 2の態度を再度注意した。これに対し、同日、A 2は、このメールに返信し、日報作成に当たっての疑問点を質問するとともに、B 8人事ディレクターのメールの記載は事実ではなく虚偽であると記載した。この返信メールの要旨は、別紙2・N0. 9のとおりである。同日、B 8人事ディレクターはこのメールに返信し、A 2のコミュニケーション上の問題点は、このメールにも現れている、日報作成の指示に従わなければ、業務命令違反であり懲戒の対象になると伝えた。この返信メールの要旨は、別紙2・N0. 10のとおりである。

(17) 2月8日、B 7マネージャーとA 2とは、1 on 1面談を行った。

2月15日、B 8人事ディレクターはA 2に、要旨別紙2・N0. 11のとおり

のメールを送信し、B 7 マネージャーから 2 月 8 日に実施された 1 on 1 面談のことを聴き、大半の時間を使って自身のサポート業務と関係のない質問や意見について話をしたことを注意するとともに、この日の面談を録音していないか確認を求め、録音は社内規程の違反となると注意した。これに対し 2 月 17 日、A 2 はこのメールに返信し、自分の業務と職場環境に影響があるから聞いた、社内規程とは就業規則のことかと質問した。この返信メールの要旨は、別紙 2 ・ N0. 12 のとおりである。2 月 21 日、B 8 人事ディレクターは、A 2 にメールを返信し、録音が会社規則違反であることは従前より、お伝えしているとおりであり、就業規則にも違反すると回答し、2 月 8 日に実施された 1 on 1 面談を録音したのかを回答してほしいと再度求めた。この返信メールの要旨は、別紙 2 ・ N0. 13 のとおりである。

2 月 27 日、A 2 は、B 8 人事ディレクターに返信し、同ディレクターのメールは A 2 の質問に回答していない、一方的に A 2 に注意して公平性に欠けるなどと述べ、録音禁止が就業規則のどこに該当するのか示してほしい、録音するとどのような支障が生じるのか、自分には質問する権利はないのか、一度にいくつまでなら質問してよいのかなど、十数事項の質問をした。この返信メールの要旨は、別紙 2 ・ N0. 14 のとおりである。3 月 2 日、B 8 人事ディレクターは、A 2 に返信し、1 on 1 面談での A 2 の話は同人の業務とは関係ないこと、録音の有無については回答がないがメールの内容から録音したものと理解したことを伝えるとともに、録音禁止の就業規則の該当条項を示した。この返信メールの要旨は、別紙 2 ・ N0. 15 のとおりである。

- (18) 3 月 6 日、B 7 マネージャーは、A 2 にメールを送信し、A 2 から提出のあった業務日報について、実施したタスクと分量が分かるように記載してほしいと指示した。これに対し A 2 は、3 月 7 日、B 7 マネージャーに、要旨別紙 2 ・ N0. 16 のとおりのメールを返信し、B 7 マネージャーは、なぜ自分に対してだけ業務の所要時間を事細かに報告させるのか、そもそも、これまで B 7 マネージャーから業務を理解しようという姿勢を感じたことがない、実務を行っていない B 7 マネージャーが業務を把握できると思えない、B 7 マネージャーの要求は自分の大きな負担にしかならず、利益

がないので熟慮いただきたい、回答がない場合はその理由も聞かせてほしいと伝えた。

3月8日、B7マネージャーは、A2に、要旨別紙2・N0.17のとおりのメールを返信し、A2のメールは大変失礼な表現を含んでいること、通常、上長に対してこのようなメールを送ることではなく、正常なビジネス・コミュニケーションではないこと、上長のみならず、同僚にメールをするときも、受け取る相手のことを気遣ってほしいことなどを伝えた。

- (19) 3月15日、B7マネージャーとA2とは、1on1面談を行った。

3月22日、B7マネージャーは、A2に、要旨別紙2・N0.18のとおりのメールを送信し、同月15日の1on1面談におけるA2の発言が、正常なコミュニケーションとはなっていないことを注意するとともに、この日の面談を録音していないかの確認を求めた。同日、A2はB7マネージャーに、要旨別紙2・N0.19のとおりのメールを返信し、日報についての細かい業務指示は、パワハラとして通報することになると考える、弁護士とも相談すると回答した。

3月24日、B7マネージャーは、A2に、要旨別紙2・N0.20のとおりのメールを返信し、弁護士に相談するのは自由であるが、日常的な業務指示について、このようなメールを上司に送信するのは、正常なコミュニケーションとはいえないとして注意するとともに、録音の有無について明確な回答がないので、今回も録音していたものと判断すると伝えた。

- (20) 3月29日、B8人事ディレクターは、Y1「会社の懲戒委員会委員長名の、同日付けの「弁明の機会の付与に関する通知書」と題する文書をメールに添付してA2に送信した。この文書には、概要以下ア及びイの記載があった。

なお、Y1「会社の就業規則には、別紙4のとおりの規定がある。

ア 当委員会は、A2に対して、下記イ記載の事実があったことを理由として、当社就業規則第51条第3号、第8号、第10号、第12号、第15条、第16条第3項、第4項、第6項、第8項、第27項により、懲戒処分を科すことを審査している。

については、本件に関して、弁明の機会を付与するので、4月5日午前

9時までに当懲戒委員会宛てに主張を記載した弁明書を送付するか、又は、懲戒委員会弁明聴取手続において、口頭で弁明を行うこと。弁明書の提出と口頭での弁明との両方を行うことも可能である。

イ 懲戒対象事実

(ア) 無断録音

- a 4年9月28日、B7マネージャーとの1on1面談
- b 10月21日、B7マネージャーとの1on1面談
- c 12月22日、B7マネージャーとの1on1面談
- d 5年2月8日、B7マネージャーとの1on1面談（録音実施の有無について回答がないため、録音を実施したものと認定）
- e 3月15日、B7マネージャーとの1on1面談（録音実施の有無について回答がないため、録音を実施したものと認定）

(イ) 過剰な質問・要求、反抗的態度、職務範囲を逸脱した言動等による職場内での摩擦の招来

- a 4年9月28日、B7マネージャーとの1on1面談において、同マネージャーが録音に同意しないことに対し、約十数分間にわたり、「威圧的」等の主張を続けた。
- b 10月3日、B7マネージャーに対して、過剰な質問を投げ掛けるメールを送信した。同メールにおいて、自らに関係のない事実につき「脅し」、「パワハラ」であると主張した。
- c 10月11日、B7マネージャーが口頭での伝達内容を文書化して送信したメールに対して、B7マネージャーの言動及び会社の社内規程に対する批判や抗議を詳細に書き連ねたメールを返信した。
- d 10月12日から18日にかけて、自己の所属プロジェクトにおいて、Z2及びZ3に対して複数のメールを送付し、過剰な質問攻め又は自己の職務と関係ない事項について長文で持論を主張した。
- e 10月26日、自己が主張したパワハラ疑惑について、会社による調査（調査の結果パワハラには当たらないと判断された。）及びB7マネージャーの介入により一度解決したにもかかわらず、問題を蒸し返す内容のメールをB7マネージャーに送信した。

- f 11月11日、B 7 マネージャーに対して、客観的根拠の乏しい個人的見解に基づき、Z 3に対する批判を内容とする長文のメールを送信した。
- g 12月22日、B 7 マネージャー及びB 4 人事マネージャーとの1 on 1面談において、合理的な根拠なく、両名からパワハラを受けていると主張した。
- h 5年1月11日、B 7 マネージャーとの1 on 1面談において、同マネージャーからの日報の作成に関する業務指示に対して、合理的な根拠なくパワハラである旨の主張を行った。
- i 1月18日、B 8 人事ディレクターから、日報作成が必要となる理由及び日報作成の業務命令に違反した場合には懲戒処分の対象となる旨を内容とするメールを受領し、これに対して、否定的な内容の質問を内容とするメールを送信した。また、同メールにおいて、指摘を受けた事実につき、合理的根拠なく「虚偽である」と主張した。さらに、1月11日のB 7 マネージャーとの1 on 1面談の録音実施の有無に対する質問に回答しなかった。
- j 2月8日、B 7 マネージャーとの1 on 1面談において、会議の目的及び自己の職務と関係のない質問及び意見主張を多数行った。
- k 2月15日から3月2日にかけて、B 8 人事ディレクターからのメールに対して、多数の自己の職務に関係のない他従業員の業務状況に関する質問、要領を得ない質問及び根拠の乏しい批判を内容としたメールを複数送信した。
- また、2月8日のB 7 マネージャーとの1 on 1面談に関する録音実施の有無に対する質問に回答しなかった。
- l 3月7日、B 7 マネージャーからの日報の作成方法に関する指導を内容とするメールに対して、「実務を行っていないB 7 マネージャーが業務把握できると思えず」、「B 7 マネージャーから業務を理解しようという姿勢を感じたことがない」等の上司を侮辱する表現を含むメールを返信した。
- m 3月15日、B 7 マネージャーとの1 on 1面談において、B 7 マネ

ージャーからの指導に対して、「指示に問題があったことになるが、それでいいのか。」という趣旨の発言を行った。

n 3月22日、B7マネージャーに対して、「弁護士と相談して合理性を判断する。」「パワハラ行為として通報することになる。」と記載したメールを送信した。また、3月15日の1on1面談に関する録音実施の有無に対する質問に回答しなかった。

(ウ) 主観的基準による見境のないパワハラの主張

- a 4年10月3日、B7マネージャーに対するメール（Z1に対するB7マネージャーの過去の言動について）
- b 10月26日、B7マネージャーに対するメール（Z4について）
- c 11月11日、B7マネージャーに対するメール（Z3について）
- d 5年1月11日、B7マネージャーとの1on1面談（B7マネージャーの業務指示について）
- e 3月22日、B7マネージャーに対するメール（B7マネージャーの業務指示について）

(21) 4月3日、組合は、Y1^レ会社に「団体交渉開催追加要求書」を送付した。この文書で組合は、同社の懲戒委員会が3月29日付けでA2に「弁明の機会の付与に関する通知書」を送付し、懲戒対象事実として3項目24事例を明示したが、いずれも根拠に欠ける不当な内容であるとして、この通知書を撤回した上で謝罪し、懲戒手続を中止することを要求した。

(22) 4月4日、A2は、Y1^レ会社の懲戒委員会委員長宛てに、同日付けの「2023年3月29日付『弁明の機会の付与に関する通知書』に対する弁明書」と題する文書（以下「4月4日付弁明書」という。）を送付した。この文書には、要旨以下アからエまでの記載があった。

ア 無断録音について

前記(20)イ(ア)aからcまでの事例は、A2が加入している労働組合から東京都労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行ったことを根拠にしている。Y2会社の社内ポリシーの「免責条項」で、「本ポリシーのいかなる内容も、全国労働関係法または適用されるその他の類似の法律に基づき、従業員が雇用条件の改善のために協調活動を行う権利を、直接的

にも間接的にも制限することを意図したものではありません。」とあり、東京都労働委員会への申立てによる懲戒処分は、社内ポリシーに違反する。

前記(20)イ(ア)d 及びe の事例は、「録音実施の有無について回答がないため、録音を実施したものと認定」とされている。B 7マネージャーが、なぜ一方的に「録音を実施した。」と断定したのか、その判断の理由を明らかにしてほしい。

イ 過剰な質問・要求、反抗的態度、職務範囲を逸脱した言動等による職場内での摩擦の招来について

前記(20)イ(イ)a からg まで及びk の事例は、既に東京都労働委員会に提出し、審査に入った段階のものであり、これらを懲戒処分の対象とすることは不当である。

他の6事例も含めて、一方的、かつ根拠のない判断であり、評価自体が不当であるため、速やかに撤回すべきである。

ウ 主観的基準による見境ないパワハラ主張について

「主観的基準による見境ないパワハラ主張」とは、Y 1' 会社のハラスメント等防止規程に沿った判断であろうか。

エ 弁明書作成の所要時間について

「弁明の機会の付与に関する通知書」を精査し、弁明書を作成するに当たって、4月1日に約6時間、4月2日に約5時間、合計約11時間を費やした。この時間は、ノンビラブル勤務（注：クライアントに請求できない社内事務等の勤務）として休日出勤を後日申請した方がよいか。もし申請が必要な場合は、具体的な申請方法を教えてほしい。

(23) 4月5日、Y 1' 会社の懲戒委員会委員長は、A 2に対し、懲戒処分通知書を交付し、「弁明の機会の付与に関する通知書」で示した懲戒対象事実（前記(20)イ）が就業規則第51条第3号、第8号、第10号及び第12号に該当するとして、A 2に対して本件けん責処分を通知し、B 8人事ディレクター宛てに4月12日までに始末書を提出するよう命じた。

8 A 2に対する本件厳重注意

(1) 4月12日、A 2は、B 8人事ディレクターにメールを送信し、要旨以下

の理由により始末書は提出しないことを伝えた。

始末書の書式に「私は、下記のとおり、就業規則に違反する非違行為を行い、貴社に多大なご迷惑をおかけしたことを、心からお詫び申し上げます。今回の事態を深く反省し、今後は、二度と同じ過ちを繰り返さないことを誓います。」とあるが、私は非違行為を行っていない。業務命令権の濫用に該当する今回の「懲戒処分」そのものの撤回を求めるとともに、懲罰委員会「議事録」、「懲戒事案リスト」を始め、同委員会に提出された「懲戒事案調査報告書」等、関係文書の速やかな開示を求める。

- (2) 4月24日、B8人事ディレクターは、A2にメールを送信し、要旨以下のことを伝えた。

懲戒処分通知書に記載されている懲戒対象事実については、懲戒委員会が正式に認定したものであり、社内手続上、これ以上争うことはできない。A2には反省の意思がないものと理解する。懲戒委員会の議事録等の開示を求めているが、懲戒委員会の手続は非公開であり、開示は行わない。

A2が、これまで録音してきた業務上の会話については、会社の秘密情報を含む可能性がある。そこで始末書とは別に、これまでA2が録音した業務時間中の会話に関する録音データを全て提出すること。併せて、録音データに係る録音の日時及び録音の相手方の氏名を記載したリストを提出すること。これは業務命令である。

- (3) 4月24日及び5月15日、B7マネージャーは、A2にメールを送信し、5月26日に開催される懇親会を担当しているZ5のサポートをするよう指示した。5月16日、A2は承諾する旨のメールを返信した。

- (4) 5月17日、B7マネージャーとA2とは、1on1面談を行った。

5月19日、B7マネージャーは、A2に、要旨別紙2・N0.21のとおりのメールを送信し、同月17日の1on1面談においてもA2が録音をするべきと発言したことを注意するとともに、同月15日に依頼した懇親会のサポートについて指導するなどした。

A2は、5月22日、上記メールに返信し、B7マネージャーのメールの記載に誤りがあることを指摘するとともに、Z5のサポート業務は、CR Aの「業務外」の仕事であるなどと伝えた。この返信メールの要旨は、別

紙2・N0.22のとおりである。

5月25日、B7マネージャーは、A2に、要旨別紙2・N0.23のとおりのメールを返信し、B7マネージャーの認識を伝えるとともに、A2がCRAの「業務外」の仕事と述べたことに対しCRAも参加する懇親会のサポートであり、A2に業務指示をしている、懇親会のサポートをお願いするだけで、これだけのやり取りを行わなければならないことは、本当に非効率である、今後のコミュニケーションの改善を求めると言った。

5月30日、A2はB7マネージャーに「今後のコミュニケーションの改善を求める。」との指摘であるが、具体的にどのやり取りに関して「改善」を求めているのか十分理解できないとの要旨別紙2・N0.24のとおりのメールを送信し、それに対してB7マネージャーは、要旨別紙2・N0.25のとおりのメールを返信するなど、両者間でメールのやり取りが続いた。

(5) 6月6日、Y1¹会社は、A2に対し、厳重注意書を交付し、4月5日付で無断録音、過剰な質問・要求、反抗的態度、職務範囲を逸脱した言動による職場内での摩擦の招来などについて、本件けん責処分を受けたにもかかわらず、依然として業務態度が改善されず、円滑な業務に支障を生じさせているとして、本件厳重注意を行った。

なお、この厳重注意書には、主として以下アからウまでの記載があった。
ア 5月17日、B7マネージャーが1on1面談でCRA等が出席する懇親会のサポートを指示したところ、わずかな業務であるにもかかわらず、①なぜ多くのノンビラブル業務を依頼してくるのかと述べ、②既に懇親会のサポート業務を引き受けと回答していたにもかかわらず、自らがこの業務を断った場合を想定してB7マネージャーに対して追加的な人員配置のサポートを依頼し、③同月22日には、B7マネージャーに対して懇親会のサポート業務に関してメールで「CRAのジョブ・ディスクリプションにない『業務外』の仕事」であると言及し、業務に関して極めて消極的な態度を取った。

イ 上記アについて、B7マネージャーが、コミュニケーションの改善指示を行ったが、それに対して「具体的にどのやり取りに関して『改善』を求めているのか、十分理解できません。」などと返信し、改善の意思が

ないことを明らかにした。

ウ 会議の録音に関して、何度も録音禁止であると伝えているにもかかわらず、上記アの会議においても、依然として会議の録音が必要である旨の持論を繰り返し、その上、4月24日付けにて人事部が、社内ポリシーに違反して業務上の会話を録音したデータを全て特定して削除するよう業務命令を行ったが、自らが加入する組合を通して連絡するよう求めて回答を拒絶した。

9 A 2に対する本件解雇

(1) 6月7日、B 8人事ディレクターは、要旨以下アからエまでの内容のメールをA 2に送信した。

ア 6月6日の人事面談で、人事部から厳重注意書を交付し、その趣旨を説明した。この厳重注意は、懲戒処分ではなく、A 2が本件けん責処分の趣旨に従わない言動を繰り返し、業務に支障が生じていることに鑑み、改善の機会を与えるために行ったものある。

イ 面談の冒頭で、人事部は、録音禁止であることを伝えた。A 2は、納得がいかない旨を強く主張したが、最終的には納得した。

ウ この面談において、A 2から、この厳重注意書の具体的な事実関係についての反論は一切なかった。ただ、A 2が、B 7マネージャーから意見を聴いただけで厳重注意をするのは不当であると主張し、この厳重注意の証拠を開示するよう要求したため、人事部は、B 7マネージャーからの報告、提供を受けたメール、人事部のメール、A 2のこれまでの言動等により事実を認定したことを伝えた上で、A 2に対し、厳重注意書に記載されている事実関係に具体的な反論があれば、3日以内にメールで提出するように求めた。これに対し、A 2は、3日以内での反論はできない、弁護士と組合に相談すると回答した。

弁護士や組合と相談するのは自由だが、この厳重注意書の指摘対象である事実関係 자체は複雑なものではないため、もし、「事実が間違っている」という主張があれば、6月9日までに連絡してほしい。

エ 厳重注意書の記載内容につき、人事部は、今後、同様の行為を繰り返さないかを確認したが、A 2から、反省の弁は一切なかった。人事部と

して、A 2 のこのような対応は、大変残念である。

- (2) 6月2日、B 7マネージャーは、A 2にメールを送信し、同月7日に予定している1 on 1面談について、直近ではウェブで実施したが通信状況が悪かったので対面で実施したいと連絡した。これに対し、6月6日、A 2は、翌7日は在宅勤務をするからウェブでお願いしたいと返信し、B 7マネージャーが、翌週14日に対面で実施するように求めたところ、A 2は、その日も在宅勤務をすると連絡し、B 7マネージャーが、次に出社する日を聞いたところ、A 2は、来週後半のどこかで出社するつもりだが、出社しても当日終わらない分量の業務なので、ウェブにしてほしいと求めた。こうしたやり取りが続き、同月7日の1 on 1面談は開催されず、同月21日に対面で1 on 1面談を実施することが同月14日に決まった。

6月14日、B 7マネージャーは、A 2に対し、「1 on 1面談を設定するだけでもこれほどのやり取りを行わなければならないのは、本当に非効率です。先日、業務時間内に実施される懇親会のサポートをお願いしたときもそうでした。私の業務時間も奪われてしまいます。1 on 1面談では何度もお断りしているのに録音を主張されたり、根拠なくパワハラを主張されたりして、正常な上司部下の関係とは思えません。」、「このような業務態度について、改善のご意志はありますでしょうか。改善のご意志があるのであれば、速やかに御連絡下さい。」と記載したメールを送信した。

- (3) 6月12日、B 8人事ディレクターは、A 2に対し、要旨以下のメールを送信した。

6月6日の人事面談で伝えた本件厳重注意について、そこに記載された事実関係につき反論があれば6月9日までに連絡するようお願いした。現時点では反論は出ていないので、事実関係について反論はないものと理解する。人事として、A 2の業務態度の改善を心より望んでいる。

- (4) 6月21日、B 7マネージャーとA 2とは、1 on 1面談を行った。A 2は、「録音してもよいか。」と聞いたが、B 7マネージャーは、「録音は必要ない。」と答えた。

6月22日、B 7マネージャーは、前日の1 on 1面談におけるA 2の態度について人事部にメールで要旨以下のとおり報告した。

A 2 に録音禁止を伝えたところ、メモを取りたいと言ってきた。私もメモを取るのは問題ないと伝えたが、私が何か話すたびに、「あ、ちょっと待って下さい、もう一度、言ってください。」と何度も聞き返され、メモを取ろうとしていた。このようなやり取りが、15分の会議で3回ほどあった。

A 2 が言っていたのは、「B 7さんは、私との1 on 1のために人事と対策会議をしているのですね。」、「私との会議をするために、B 8さん、B 4さん、・・・と5人で対策会議をする必要があるのですか。」、「私との1 on 1の会議の後に、内容を人事と共有するのはなぜですか。」、「B 8さんからのメールには事実と異なることが記載されている。」、「私が反論すると、正常なコミュニケーションではないと言ってくる。」、「会議のまとめのメールが数日後につくるのはおかしい。」というような内容であった。私からは、事実と異なると思うことがあれば、それを人事に言ったらよいなどと伝えた。

- (5) 6月28日、Y 1 ‐ 会社は、A 2 に対して解雇通知書を交付し、本件解雇を行った。

この解雇通知書には、要旨以下アからウまでの記載があった。

ア A 2 は、本件けん責処分以降も業務態度を改善せず、反抗的・消極的態度、過剰な質問・要求及び職務範囲を逸脱した言動を継続し、秘密録音に関する開示要求の業務命令に従わないばかりか、上司等との会議録音の不当要求を継続し、職場内での摩擦を招き、円滑な業務の遂行に支障を生じさせる行為を繰り返した。

イ 上記アに対し、Y 1 ‐ 会社は、6月6日付で厳重注意を行い、業務態度の改善を促したが、A 2 は、改善の意向を一切示さず、上司からの業務改善の要請に応じる姿勢を示さなかった。

ウ 上記ア及びイのような言動は、就業規則第44条第1項第2号、第4号、第5号及び第6号に該当することから、同規則第44条第1項に基づき即時解雇する。

- (6) 6月28日、Y 2 会社は組合に通知書を送付し、A 2 を普通解雇としたこと、解雇について団体交渉の議題とする場合は連絡がほしいこと、会社は義務的団体交渉事項として誠実に協議に応ずることなどを通知した。

- (7) 7月5日、組合と会社とは、第10回となる団体交渉を行った。

組合は、A 1 委員長、A 2、A 3 ら 7 名が、会社は代理人弁護士 2 名、B 8 人事ディレクター及び B 4 人事マネージャーの 4 名が出席した。

会社は、A 2 の解雇理由は、懲戒処分通知書に記載したとおりであり、業務改善の見込みがないことであると説明した。組合は、懲戒処分通知書に記載されていることを一つ一つ説明するよう求めたが、会社は、それは効率が悪いと答えた。組合は、第 6 回団体交渉で、会社が「複数の従業員が A 2 の業務態度に恐れをなし」という趣旨の発言（本件発言 I）をしたことについて、一切裏付けとなる事実関係を会社は説明していないと追及した。これに対し会社は、「個人のプライバシーに関わることだから開示しない。」と答えたが、組合はその回答に納得せずに説明を求め、会社は、「じゃあ、しっかり言いましょう、そこは。」と述べ、「A 2 さんと一緒に働くだったら会社辞めますって方もいらっしゃいました。」と発言した（本件発言 II）。

- (8) 組合は、5月2日、6月22日及び7月12日、当委員会に対し、本件けん責処分、本件厳重注意、本件解雇について、本件の追加申立てを行った。

第3 判 断

1 12月5日付回答書及び12月27日付通知書について

(1) 申立人組合の主張

ア 12月5日付回答書

会社は、12月5日付回答書を発出するまでの間、団体交渉や文書で虚偽回答を繰り返し、組合員へ根拠のない中傷を行った。

会社の説明の矛盾点があらわとなり、謝罪や撤回をすべき事柄が以下のとおり山積みになっていたにもかかわらず、会社は、12月5日付回答書で既に回答済みとして回答を拒否し、議題を一方的に制限した。

(ア) 「業務命令違反」ないし「本件不服従」の撤回

会社は、1月20日付回答書で、組合が主張する業務命令違反又は業務命令違反通知の撤回が具体的に何を指すのか必ずしも明らかではないと述べ、A 2 に業務命令違反通知を発出していないので撤回の対象がない旨の主張をした。しかし、会社は、1月20日付回答書以前に、A 3 の降格通知書や前組合との団体交渉等の中で、A 2 の 2 年 7 月 20

日の会議への不参加は業務命令違反であると繰り返し主張してきた。組合との団体交渉では、「業務命令違反」を「本件不服従」と言い換え、主張を変遷させた。

組合は、会社が発出した業務命令違反という評価の撤回を要求しているのに、会社の上記主張は、屁理屈としかいいようがなく、議論の拡散を狙う不誠実な回答であり、会社が12月5日付回答書で既に回答済みとしたことは、事実上の団体交渉拒否である。

(イ) スポットライトの付与の説明

組合は、A3がA2に対してスポットライト200ポイントを付与したことを、A3の降格理由としたことについて説明を求め、会社は、「100ポイントを超える場合は、グローバル全体に大きな影響を与える場合」などと団体交渉で説明したが、基準にはそのような記載はない。説明が不十分であるのに、会社が12月5日付回答書で既に回答済みとしたことは、事実上の団体交渉拒否である。

(ウ) 「退職強要」

会社は、平成31年2月、所属事業部のCOSチーム全員に、3月末でそのポジションを抹消すると宣告した。退職を回避するためには社内公募に合格しなければならないが、COS全員を受け入れるポジション数は用意されず、その合否の権限は会社が握っているため、このシステムを利用すれば、従業員を容易に退職に追い込むことができる。これは実質的な「退職強要」といえるにもかかわらず、会社がこのことを「退職強要ではない。」と主張する根拠は不明である。会社は、誠実な説明や議論を尽くそうとせず、「回答したものと理解している。」と述べて、事実上の団体交渉拒否を行った。

イ 12月27日付通知書

(ア) Y2会社は、12月27日付通知書で、組合が「2名の組合員の労働条件等との具体的な関連性を明らかにせず、団体交渉の要求事項を明らかにしない」などとして、組合員に直接関係するにもかかわらず、中央労基署の是正指導等についての回答を拒否した。

中央労基署の是正指導等は、会社に都合が悪いため、会社は、組合

への開示を拒否することを目的として、団体交渉の議題を制限したのであり、12月27日付通知書は、事実上の団体交渉拒否である。

組合は、当該組合員だけでなく、従業員全体の健康管理を課題として団体交渉で協議し、当該組合員も健康を回復し安心して労務を提供できるよう、当たり前の組合活動に取り組んでいるだけである。

- (イ) 労働組合の団体交渉は、組合員の労働条件の維持向上のために行われるのが原則であり、労働組合法第6条は、労働組合の代表者等に「組合員のために」交渉する権限を付している。

しかし、非組合員の労働条件であっても、組合員の労働条件に関連したり、影響を及ぼすことがあるため、義務的団体交渉事項となり得る。本件のように、長時間労働の実態を是正するために中央労基署への申告を行い、「是正勧告書」まで発出されているケースでは、全従業員に対する会社の安全配慮義務を果たすべく、義務的団体交渉事項として協議するのは自明のことである。

中央労基署に申告し、行政指導を求め、その是正勧告等に関して資料開示を求めて労働環境の改善を協議することは、A3のみならず、将来的に組合員になる可能性がある従業員の労働条件改善にも資する事項である。

(2) 被申立人会社の主張

ア 12月5日付回答書

- (ア) A3の過重労働の問題は、会社の迅速な対応により解決済みであり、また、中央労基署の是正指導等の内容と組合の具体的な要求事項との関連性及び開示の必要性が不明であるので、これらの事項が明らかにされるまで、会社は、当面、開示要求に応じないこととした。

- (イ) 会社が、12月5日付回答書で誠実な回答を拒んだことはなく、議題を制限したこともない。組合は、具体的な問題点を指摘せずに探索的に情報開示を要求して論点を拡散させており、会社が、A3の降格理由に記載したA2の業務命令違反を詳細に回答しているのに、組合は、新たな主張もなく、再度回答するよう求めて蒸し返しを行っている。

- (ウ) 組合は、探索的に情報開示を求め、その開示を受けた後に、根拠の

ない主張を行い、いたずらに団体交渉を長期化、複雑化しようと試み、会社が組合の不合理な主張を正当に拒絶すると、労働委員会に申し立てると述べて威迫を行ったものである。これは、労使間で労働条件や待遇を対等の立場で交渉するという団体交渉の本来の趣旨からかけ離れた対応であり、団体交渉制度及び不当労働行為救済制度の濫用といつても過言ではない。

イ 12月27日付通知書

(ア) 会社は、組合に対して、複数回に及んで、当該是正勧告等と2名の組合員の労働条件や待遇との関係を明らかにするように求めてきたが、組合は、将来組合員になる可能性がある非組合員に関する労働条件に関しても義務的団体交渉事項に該当するという持論に固執した。

また、会社は、12月27日付通知書において、中央労基署の是正勧告等の内容と2名の組合員の労働条件とで、密接に関連又は共通する問題が何であるのかの釈明を求めているが、いまだにその回答はない。

組合は、具体的に労働条件や待遇をどのように改善してほしいのかを明らかにしないまま、情報開示だけを要求しており、このような抽象的な要求に対して、会社の機密情報を開示することはできない。

以上のとおり、組合に対し、団体交渉の要求事項の釈明を求めることは、使用者に当然認められるものであり、それを明らかにするまで企業の機密文書の開示を控えることは、使用者として当然の対応であるから、正当な理由のない団体交渉拒否には該当しない。

(イ) 会社が、A3の残業問題に対し、担当施設数を減らすなど迅速に対応し、同人の労働時間が大幅に減少したにもかかわらず、組合は、「担当施設を6施設から3施設に減少させたことが業務量自体の削減となっていない点を具体的に明らかにすること」という趣旨不明の要求事項を掲げて、その後も団体交渉を継続することにこだわった。

また、組合は、非組合員である従業員3名に長時間労働が発生したことを取り上げて、A3の長時間労働の解消と「同じ問題」であると主張した。しかし、全従業員約700名のうち、わずか3名に発生した突発的な長時間労働には、それぞれ個別の要因があり、単に長時間労働

というだけで「同じ問題」とはいえないとの会社の主張に対して、組合は、具体的に反論できていない。

(ウ) 団体交渉において、使用者側が、「非組合員の労働条件であっても、組合員の労働条件と共通あるいは密接に関連する場合等には義務的団体交渉事項に該当する」という判例の立場を前提に、組合が要求する資料について、組合員の労働条件に密接に関連又は共通している問題であるのかを明らかにするよう求めることは当然に認められる。

組合は、非組合員の労働条件であっても、過重労働は組合員の労働条件に影響を及ぼすと主張するが、具体的にどのような影響があるのか不明である。

(エ) 組合の具体的な要求事項が明らかにされない状況が続く中、第6回団体交渉で、会社は、具体的に組合の要求を質問したが、組合は、A3の過重労働に関する実際の問題解決に向けた議論を殊更に避ける対応を執った。そこで、会社は、12月27日付通知書を送付して、組合に要求を明らかにするよう求め、組合の具体的な労働環境や労働条件に関する主張を踏まえて建設的な議論を行うことを希望する旨を伝えたのであるから、それが正当な理由のない団体交渉拒否に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社が12月5日付回答書及び12月27日付通知書により、団体交渉の議題を制限しており、このことは事実上の団体交渉拒否であり、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる旨を主張するので、以下検討する。

ア 12月5日付回答書について

(ア) 組合が、11月28日付要求書で会社に文書回答及び団体交渉を求めた主な議題は、①A3の長時間労働の問題、②2月8日付要求書（及び4月17日付要求書）で要求した事項、③A3にディベロップメント・プランを導入した経緯、④10月27日付け及び11月22日付けの注意メールである（第2.5(16)）。これに対し、会社は、12月5日付回答書で、当面の議題は、「A3のディベロップメント・プラン」及び「A2に対する10月27日付け及び11月22日付けの注意メール」の2点としたいと

回答した（第2. 5(17)）。

そこで、12月5日付回答書で会社が事実上応じなかつた議題ごとに、それまでの経緯を踏まえ、団体交渉に応じない会社の対応が正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否かについて検討する。

(イ) A 3 の長時間労働の問題

A 3 の長時間労働の問題については、組合は第4回団体交渉からこの問題の解消を要求し始め（第2. 5(4)ア）、会社はこれを受けて第5回団体交渉でA 3 の担当施設を5施設から3施設に減らしており既に対応済みであることを説明した（同(12)ア）。これに対し組合は、中央労基署の是正指導等の開示を求めたが、会社は、是正指導等の開示とA 3 の長時間労働の問題とは直接因果関係がないと述べ、組合はもっと担当施設数を減らしてほしいのかと質問した（第2. 5(12)エ）。この質問に対しても、組合は産業医面談や衛生委員会の状況の開示を求め、A 3 の長時間労働の問題について、具体的な組合の要求の確認を求める会社と、それを明らかにしないまま資料の開示を要求する組合との間で、堂々巡りの議論が続き、結局組合は、「そこはそっちが考えること。」と回答し、組合の要求が不明のまま、A 3 の長時間労働の問題に係る協議が進展していないことが認められる（第2. 5(12)エ）。

Y 2 会社は、10月26日付回答書で、第5回団体交渉の時点では、A 3 の担当施設を減らすという方向性を決定しただけであったが、その後それを実行に移して他のC R Aへの引継ぎを完了させた旨を説明している（第2. 5(13)ア）。しかし組合は、11月28日付要求書で、問題は担当する施設数ではなく業務量が過重労働になっている点であるとし、この問題に関連するとして、中央労基署からの是正指導等の内容等の開示を求め、そのほかにフレックスタイム制に関する協定書や三六協定の開示、産業医との面談報告書、衛生委員会議事録等、多くの資料開示を求めている（第2. 5(16)）。これに対しY 2 会社は、12月5日付回答書を組合に送付し、A 3 の業務量については、個別具体的に対応した結果、現に残業時間が11月の時点で13時間に減少して

いると説明した上で、既に解決済みであると改めて回答し、組合が要求している多くの資料要求には、A 3 の長時間労働の問題と関連するものではないから応じられないと回答しており（第 2 . 5 (17)）、実際にも、A 3 の残業時間は4年8月以降大幅に減少していたことが認められる（同(22)）。

以上要するに、会社が、A 3 の長時間労働の問題について、組合からの担当施設数を減らしてほしいという要求を踏まえ、実際に要求どおり対応して、残業時間を大幅に減少させたにもかかわらず、組合は、この問題が未解決であるかのごとく主張し、その根拠や具体的な要求事項、要求資料がA 3 の長時間労働の問題の解決にどのように関連するかについて明らかにすることなく数多くの資料を会社に要求しているのであるから、このような状況が継続すれば、会社の負担は増加する一方で、A 3 の長時間労働の問題は何ら進展しないことが明らかである。したがって、会社が12月5日付回答書で、組合から具体的な要求事項の提示がない限り、A 3 の長時間労働の問題については当面議題の対象としないと回答したことは、やむを得ない対応であったといふほかない。

(ウ) 2月8日付要求書及び4月17日付要求書

2月8日付要求書及び4月17日付要求書で組合が継続して会社に求めた事項は、主にA 3 の降格理由に記載された①A 2への「業務命令違反」又は「本件不服従」の撤回、②スポットライトの付与についての説明及び③「退職強要」についてであった（第 2 . 4 (4)(7)）。

a 「業務命令違反」又は「本件不服従」の撤回

組合は、3年12月10日、A 3 の降格の理由に、A 2に関する事実と異なる記載があるとして団体交渉を申し入れた（第 2 . 4 (1)）。A 2の「業務命令違反」について、Y 2会社は1月20日付回答書で、当時、安全性情報一括発送は重要なプロジェクトであり、安全性情報一括発送の作業方針を協議するためのミーティングへの出席を、A 3を介してA 2に指示したが、A 2は、業務が立て込んでいること及び体調が悪いことを理由にミーティングへの出席を断ったと

いう大まかな経緯を説明し、A 2 が業務命令に従わなかったことには合理的な理由がなく、A 2 の対応は不適切であったとの見解を示している（第 2. 4(2)アイ）。第 1 回団体交渉では、組合は、A 2 への「業務命令違反」を撤回してほしいと求めたが、会社は、A 2 に対し何ら処分を行っていないことから、どうして撤回するのかと組合に質問した（第 2. 4(3)ア）。

また、Y 2 会社は、3 月 16 日付回答書で、A 2 が業務命令に合理的な理由なく従わなかったことについて、会社が、A 2 に対し特段の不利益な措置を講じた事実はなく、将来、A 2 に対して、当該事項に基づき不利益な処分又は措置を講じる意思はないとの見解を示した（第 2. 4(5)ア）。第 2 回団体交渉で組合が上記会社説明に納得しなかったことから（第 2. 4(6)イ）、会社は、再度整理して 4 月 28 日付回答書を組合に送付し、B 6 ディレクターが A 3 を介して A 2 に業務命令を発した経過を詳細に説明し、組合が再三主張する「業務命令違反通知」は存在しないことから、組合の要求に応じることはできないと回答した（同(8)ア）。第 3 回団体交渉で、組合が「業務命令違反」を「本件不服従」と言い換えていることを問題視したことから（第 2. 4(9)ウ）、会社は、8 月 16 日付回答書で、「本件不服従」という用語は、1 月 20 日付回答書に記載したとおり、「安全性管理プロジェクトに関し、同年 7 月 20 日、安全性一括発送の作業方針を協議するためのミーティングへ出席するよう会社から求めたにもかかわらず、A 2 が合理的な理由なくこれに従わなかったこと」として「定義付け」をしているもので、それ以外の評価や価値判断を含むものではないと説明した（同 5(3)イ）。しかし、組合は、第 4 回団体交渉で、再度、「業務命令違反」を「本件不服従」という言葉に言い換えたことを問題視し、会社が改めて説明したものの、組合は、「本件不服従」という定義が理解し難いと述べ、「本件不服従」というのは就業規則に規定があるのかと質問するなど（第 2. 5(4)ウ）、会社の説明を踏まえたとはいえない追及を行っている。さらに組合は、11 月 28 日付要求書で、会社の説明のどの点に問題があるの

かを具体的に指摘しないまま、会社の明確な回答がないとして、再び「業務命令違反」の撤回や文書回答を会社に求めている（第2.5(16)エ）。

こうした経緯からすれば、Y2会社は、「業務命令違反」又は「本件不服従」の撤回についての組合の要求に対し、A2がミーティングに出席しなかったという客観的事実を便宜的に「業務命令違反」又は「本件不服従」と表現したにすぎず、A2に対し処分をしたものでもなく、何ら不利益を与えるつもりもないことを文書及び団体交渉において繰り返し説明しており、それでもなお、組合が具体的な指摘もせずに撤回の要求を繰り返すことに対し、いわばこの件に関する協議の打切りを表明したことができ、こうした対応も、上記の経緯からすれば相応の事情があったというほかない。

b スポットライトの付与についての説明

組合は、A3がA2にスポットライトを200ポイント付与したことと、A3の降格理由としたことについて説明を求め（第2.4(1)ア(イ)）、これに対しY2会社は、1月20日付回答書で、当時非組合員であったA3の降格理由を開示することは不適当であるとしつつ、A3の行為の正当性や妥当性にかかわらず、会社は、A2が既に享受したスポットライトを今後取り消したり、無効としたりすることを意図しておらず、A2が授与されたスポットライトにつき、何らかの責任追及をしたものではなく、今後する意思もない以上、組合との間で協議すべき対象及び必要性が認められないと回答した（同(2)ウ）。第1回団体交渉で、会社は、スポットライトが200ポイントというのは、会社の運用上、大変な功労に対して付与されるもので、会社全体といったグローバルな影響を与えたことに値すると答え（第2.4(3)イ）、第2回団体交渉では、会社は、社内調査をして、会社全体のデータを全部確認し、大体70から80ポイントぐらいが、プロジェクトにおいて大きな貢献をした人、100ポイントはグローバル全体に対して、コスト削減の提案をしたとか、製薬会社に対して、非常にメリットのある施策を提案し、それが通ったとか

であることが確認ができたとして、会社におけるスポットライトの運用状況を説明した（同(6)ア）。

また、4月28日付回答書で、社内の表彰制度を説明した上で、スポットライトの付与の実績も示し、さらに今回の場合、「長時間の残業をした」こと以外に特段の理由がなかったことをA3から確認し、努力だけでなく成果が伴わなければならぬことも併せて説明している（第2. 4(8)イ）。そして、会社は、社内のインターネットウェブサイトで掲示されているスポットライトの社内ルールとガイドラインの資料を提示し（第2. 4(8)イ、同5(2)）、第4回団体交渉では、マネージャー会議でスポットライトの付与については議事として挙げられており、マネージャーの中では内部合意がされているのではないかと説明した（同5(4)イ）。その後、この件については労使間で取り上げられることができなかつたところ、組合は、11月28日付要求書において、これまでの上記会社の説明に対して具体的に問題点等を指摘することなく、会社に対し、明確な回答がないとして文書回答を求めた（第2. 5(16)エ）のであるから、上記の経緯からすれば。会社が、12月5日付回答書において、スポットライトの付与については既に詳細に回答しているとして、当面の議題の対象としなかつたことには、相応の事情があったというほかない。

c 「退職強要」

組合は、第1回団体交渉及び2月8日付要求書で、31年2月面談は「退職強要」であり、社内公募に合格しなければ退職勧奨をするというのはハラスメントなのでやめるよう求めた（第2. 4(3)ウ、同(4)ウ）。これに対しY2会社は、3月16日付回答書で、A2に対して、「退職強要」として違法性を帯びると評価されるような退職勧奨をした事実は何ら認識していないとの見解を示したが（第2. 4(5)イ）、第2回団体交渉では、組合と会社との間で見解が対立し、会社は、この議論は一旦措いて、退職勧奨を社内公募と抱き合わせで行うような強要はしないということを労使間で合意するはどうかと提案した（同(6)ウ）。しかし、組合が、過去の事実関係を明ら

かにしてほしいと答えたため（第2. 4(6)ウ）、会社は、4月28日付回答書において、当時の経緯を具体的に説明した上で、実際には、A2が会社で仕事を継続する意思を表明したことから、会社は、その後退職について同人に持ち掛けでおらず、同人の意思を尊重してCRA職への道筋を作ったと説明し、今後も、従業員の自由な退職意思の形成を妨げたと思われるような違法な退職勧奨が行われることがないよう改めて留意すると付言した（同(8)ウ）。

しかし、第3回団体交渉では、依然として見解が対立し、組合は時系列で再度整理してほしいと求め（第2. 4(9)イ）、会社はこれに応じて8月16日付回答書で、31年2月面談の事実関係を補足して説明し、また改めて精査して一部説明を訂正するなどした（同5(3)ウ）。第4回団体交渉では、A2が31年2月面談の録音を所持していたことから、席上でこれを聴き、会社は改めてこの面談は退職を提案しているのであるから、退職勧奨であり、強要ではないとの認識を示した（第2. 5(4)エ）。

その後この件についてのやり取りはなかったが、組合は、11月28日付要求書において、これまでの会社の説明に対する具体的な指摘をすることなく、依然として「退職強要」について会社から明確な回答がないとして文書回答を求めたものであるから（第2. 5(6)エ）、上記の経緯からすれば、会社が、12月5日付回答書において、この件については既に十分説明しているとして、当面議題の対象としないとした対応にも、相応の事情があったというほかない。

イ 12月27日付通知書について

(ア) 会社は、12月27日付通知書において、「今後の団体交渉を継続するに当たり、どの是正指導等の内容に関して2名の組合員の労働条件に密接に関連又は共通している問題であるのかを具体的に文書で提示してほしい。」と組合に通知した（第2. 5(21)エ）。

この12月27日付通知書は、組合が、10月3日付要求書において、9月15日に中央労基署から会社に交付された是正指導等の内容を明らかにするよう会社に求めたこと（第2. 5(10)イ）に対する応答である。

10月3日付要求書では、組合は、A3の長時間労働の問題の関連であるとして、中央労基署からの是正指導等の内容の開示を求め、そのほかにフレックスタイム制に関する協定書や三六協定の開示、産業医との面談報告書、衛生委員会議事録等、多くの資料開示を求めている（第2.5(10)）。

この点、A3の長時間労働の問題については、前記ア(1)のとおり、会社は、A3の担当施設を減らすなどの具体的対応を執り、実際に残業時間が大幅に減少する状況になっていることから、既に解決済みであるとの認識であり、それに対し組合が、具体的な要求を示さないままに数多くの資料要求している中で、Y2会社は、12月5日付回答書により、組合に対し、A3の長時間労働の問題については、既に解決していることを詳細に説明済みであり、中央労基署の是正指導等は組合員の労働条件と関連するものではないとして、当面の団体交渉の議題とはしない旨を回答している（第2.5(17)）。

しかしその後も、第6回団体交渉では、組合員の労働条件に密接に関わる問題であるとして、是正指導等に係る協議を求める組合と、組合員2名について是正指導等があったわけではないとして、組合員2名の労働条件について直接議論をしようとする会社との間で、それまでと同様のやり取りが続いている（第2.5(18)ア）。このような経緯、状況の中で、Y2会社は、12月27日付通知書を組合に送付した。

(1) 組合は、12月27日付通知書は団体交渉の議題を制限するものであり、事実上の団体交渉拒否であると主張する。

しかし、12月27日付通知書において、Y2会社は、A3の長時間労働の問題について、同人の担当施設数を3施設に減少させて解決済みとの認識を持ちつつも、組合が、なお同人の業務が忙しく、サービス残業も続いているような発言をしていることから、組合に対し、①どの施設のいかなる業務が負担になっているか、②A3が依然としてサービス残業を行っているか、③A3の上司等からサービス残業の指示があったかについて具体的な主張があれば、直ちに内容を調査し具体的な改善を行うと伝え、具体的な労働環境や労働条件に関する組合の

主張を踏まえて、建設的な議論を行いたいとの意向を示している（第2.5(21)ア）。このような会社の意向とこれまでの交渉経過等からすると、会社が、12月27日付通知書において、組合が交渉を求める是正指導等の内容について、組合員の労働条件に密接に関連又は共通している問題であるのかを具体的に文書で示すよう求めたのは、協議が進展しない状況を開拓しようとして、団体交渉を効果的に進めるため、組合の要求事項を明確にするとともに、議論の拡散を防ぎ、組合員の労働条件に関することに絞って交渉を行おうとしたものであるということができる。したがって、会社が交渉議題を一方的に制限して事实上の団体交渉拒否を行ったとする組合の主張は、採用することができない。

(ウ) 組合は、非組合員の労働条件であっても、組合員の労働条件に関連したり、影響を及ぼすことがあるため、義務的団体交渉事項となり得るのであり、全従業員に対する会社の「安全配慮義務」を果たすべく、義務的団体交渉事項として協議するのは自明のことである、また、中央労基署の是正勧告等に関して資料開示を求め、労働環境の改善を協議することは、A3のみならず、将来的に組合員になる可能性がある従業員の労働条件改善にも資する事項であるとも主張する。

確かに、非組合員の労働条件であっても組合員の労働条件等に密接に関わるものであれば、義務的団体交渉事項となり得、会社もその点は認めている。しかし、会社が、A3の長時間労働の問題について、組合からの担当施設数を減らしてほしいという要求を踏まえ、実際に要求どおり対応している中で、A3の長時間労働と中央労基署の是正勧告等との間には直接の関係がないと主張しているのに対し、組合は、「組合員だとか、組合員じゃないとか、そういうことにはならない。」（第2.5(12)エ）、2名は従業員であり、全ての労働条件は2名に関わっている（同(18)ア）などと抽象的に述べるにとどまり、それ以上に組合員の労働条件と関連性について説明することなく、資料開示等を求めていたことが認められる。このような経緯に照らせば、会社が、組合の主張によれば、つまるところ、全従業員の労働条件を団体交渉

の対象とすることになるものと懸念し、組合に対し、組合員の労働条件に密接に関連又は共通している問題であるのかを具体的に文書で示すよう求めたことには、相応の理由があったというべきである。

(エ) また、会社は、第5回団体交渉で、是正指導等の内容として残業が100時間を超えている従業員もいることを認めた上で、一時的な要因ということもあるし、別途改善を行っている、今後こういうことが生じないように対応していく、A3の個別の話については、業務負担ができるだけ減らすことが重要であり、担当する施設数を減らすという具体的なアクションをしていると述べ（第2.5(12)エ）、中央労基署の是正指導等とA3の長時間労働の問題とは密接な関係がない旨を説明している。これに対し組合は、中央労基署の是正指導等の開示とその内容、会社の対応の説明が、A3の長時間労働の問題の解消に当たりなぜ必要なかなどについて、明らかにしていない。

ウ 結論

以上のとおり、本件において、労使間で複数回の団体交渉が開催され、会社は、組合の要求を受け入れて措置を講じたり、将来に向けた提案をしたり、文書回答も含め組合の質問に応答したりしているが、議論が深化したり、労使間における問題が収束した事実は見当たらないばかりか、組合の要求事項が団体交渉を重ねるごとに益々拡大ないし拡散している。組合は、会社の説明が虚偽であったり、矛盾点が多いことが、団体交渉が進展しない要因であると主張しているとみられるが、上記のとおり、会社が、団体交渉において、相応の説明や提案等を行ってきたのに対し、組合は、会社には質問への回答や資料の提供を求める一方で、要求の趣旨に関する会社からの質問には回答しないなどといった対応に終始しており、このような組合の姿勢が団体交渉が進展しない要因となっていたといわざるを得ない。

そして、Y2会社が12月5日付回答書において、当面、議題の対象にしないとしたものは、いずれも、会社が相応の説明を行ってきたにもかかわらず、組合が、自らの要求を明らかにせず、会社のそれまでの説明も踏まえずに、更なる説明や資料要求等を求めていた事項であり、また、

Y 2 会社が、12月27日付通知書において、中央労基署の是正指導等のどこが、組合員の労働条件に密接に関連又は共通している問題であるのかを明らかにするよう求めたのは、議論の拡散を防ぎ、組合員の労働条件に関することに絞って交渉を行おうとしたものであるから、12月5日付回答書及び12月27日付通知書における会社の対応には、会社として相応の事情があったと認められ、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるということはできない。

2 本件メールについて

(1) 申立人組合の主張

ア 本件メール

第6回団体交渉の直後に行われた4年12月21日の第5回ディベロップメント・プラン会議の後、A 3 が、B 4 人事マネージャーに対し、同会議において画面で見せられた資料の提供を求めるに、B 4 人事マネージャーは、本件メールをA 3 に送付し、資料提供を拒否した。

本件メールは、A 3 に対し、組合活動に圧力を掛け、精神的な負荷を課すものもあり、また、組合活動を嫌悪し、組合と協議しないよう企図したものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ B 4 人事マネージャーの職務

会社は、管理監督者であるはずのB 4 人事マネージャーをあたかも「何の決定権も持たない下位の新入社員」であるかのように主張するが、B 4 人事マネージャーは、キャリア採用として、4年10月にマネージャー職で採用されている。なお、人事のマネージャー職はほぼ全員、部下を持っていない。また、会社は、B 4 人事マネージャーと同様にマネージャー職にあったA 3 に対しては、管理監督者として扱っている。

会社は、B 4 人事マネージャーは、全ての業務を行うにつきB 8 人事ディレクターの采配を仰ぐ立場にあったと主張しているから、本件メールの送信も、B 8 人事ディレクターの采配を仰いでいたといえる。

A 3 を除くディベロップメント・プラン会議の参加者は、B 4 人事マネージャー及び直属上司の2名のみである。この会議におけるB 4 人事マネージャーの発言をみれば、B 4 人事マネージャーが人事部としての

役割を担って会議に出席していることは明白である。

(2) 被申立人会社の主張

ア 本件メール

本件メールは、A 3 が、同人に対して実施されたディベロップメント・プラン会議の資料をB 4 人事マネージャーに要求したメールに、B 4 人事マネージャーが返信したものである。

会社は、ディベロップメント・プラン会議に使用された資料の提供について、組合から正式に提供の依頼を受けたことはなく、会社として、同資料を組合に提供することを拒否するとの決定も行っていない。

本件メールは、文面上、個人的な気持ちを記載したものであって、会社の意見を述べたものではなく、組合活動に対する制限や批判を行うものでもないから、組合の組織運営に何ら影響は及んでいない。

イ B 4 人事マネージャーの職務

B 4 人事マネージャーは、当時、4年10月に入社したばかりの従業員で、マネージャーという肩書はあるものの、部下もおらず、全ての業務を行うにつき、B 8 人事ディレクターの采配を仰ぐ立場にあった。

組合は、過去にマネージャー職であったA 3 が、管理監督者扱いをされていたことを指摘するが、同じマネージャーという肩書であっても、所属や部署により役割は異なる。B 4 人事マネージャーは、このディベロップメント・プランの実施に当たり、B 8 人事ディレクターから、週1回の会議への同席を指示されていた。

A 3 からの会議資料の要求に対して、B 4 人事マネージャーは、入社したばかりで権限もないことから、自分の一存では会議資料を提供することができないことを述べ、当時、適応障害の診断書を提出して体調不良を訴えるA 3 を気遣ってリラックスしてほしいと伝えたものである。

以上のとおり、本件メールは、そもそも使用者である会社の意を表明したものではなく、何ら組合活動の制限や批判をするものではなく、客観的にみて、組合の組織、運営に影響を及ぼすようなものではない。

(3) 当委員会の判断

4年12月21日のA 3 に対する第5回ディベロップメント・プラン会議の

後、A 3 が B 4 人事マネージャーに、同会議において画面で見せられた資料の提供を求めるとき、B 4 人事マネージャーは、「おそらく組合活動で使われると存じます。A 3 さんのプライベートタイムを組合活動に使われるための一助を B 4 が行うのではないかと思います。願いとしては貴重なお時間をリラックスタイムに充てて頂けますとありがとうございます。」と記載のある本件メールを返信し、資料の提供には応じなかった（第 2. 5(20)）。

このことについて、組合は、会社が組合活動を嫌悪し、A 3 が組合と協議しないよう企図したものであって、支配介入に当たると主張する。

確かに、本件メールには、A 3 のプライベートタイムを組合活動ではなくリラックスタイムに充ててほしい旨の記載や、「おそらく組合活動で使われると存じます。」との記載があり、これらは、組合活動のけん制とも受け取られるもので、問題のある表現といわざるを得ない。

しかしながら、本件メールでは、資料を開示しない理由として、今回の資料は A 3 用のものであり、公式な人事の資料として、ほかの者に共有されると混乱を招く可能性があることを挙げている（第 2. 5(20)）ことからすると、組合活動の阻害を企図したものではなく、A 3 用に作成した同資料が会社の公式な人事の資料として対外的に取り扱われることを危惧して、開示を差し控えたとみる余地もある。

また、本件メールは、ディベロップメント・プラン会議に出席した者同士の会議資料を巡るやり取りであり、A 3 の資料要求は、文面上、同人が組合を介さずに個人的に行ったものとみられ、組合としての要求ではなく、会議参加者としての会議資料の要求であったといえる。そして、B 4 人事マネージャーが本件メールで開示を拒否したのも、「現時点ではお渡しすることを控えたい」（第 2. 5(20)）という暫定的なものにすぎないこと、本件メールが送信された後、組合は、これについて抗議したり、組合として第 5 回ディベロップメント・プラン会議の資料開示を要求したりはしていないことに照らすと、B 4 人事マネージャーが、A 3 に対して本件メールを送信し、会議資料を開示しなかったことが、会社が組合活動を嫌悪し、A 3 が組合と協議しないよう企図したものであって、組合の運営に対する支配介入に当たるとまではいいうことができない。

3 本件発言 I 及び本件発言 IIについて

(1) 申立人組合の主張

ア 本件発言 Iについて

A 2は、社内の理不尽な労務管理に苦しんで退職していく同僚を何人も見送り、職場環境の改善を願って組合活動を継続してきた。

会社は、A 2を排除すれば、従業員を服従させて都合のよい労務管理を行うことができると考え、第4回団体交渉以降、A 2の人格否定を開始し、同人を排除する方向にシフトした。

会社は、本件発言 Iにより、「多くの従業員がA 2さんを恐れている。」などと、団体交渉の場で特定の組合員を個人攻撃した。これは、組合活動を阻害し、組合を弱体化させる支配介入に当たる。

イ 本件発言 IIについて

第10回団体交渉において、会社は、「A 2さんと一緒に働くんだったら会社辞めますって方もいらっしゃいました。」との本件発言 IIを行うなど、組合嫌悪に基づき、A 2に対する人格否定のひぼう中傷を繰り返してきた。団体交渉の場で、組合員を個人攻撃することは、団体交渉での発言を委縮させ、組合を弱体化させるものであり、支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 本件発言 Iについて

B 8人事ディレクターによる本件発言 Iは、団体交渉において、組合のA 1委員長及びA 2の質問に回答するために行ったものにすぎない。

本件発言 Iは、組合が、会社の判断の裏付けとなる事実の説明を求めしたことから、その事実を説明するために行ったものであり、組合活動に対する威嚇又は報復としてなされたものではないし、組合を非難する趣旨を含むものではない。

したがって、本件発言 Iが組合の運営に対する支配介入に該当するとはあり得ない。

イ 本件発言 IIについて

本件発言 IIは、組合から、会社側が組合の求釈明事項に回答していないという主張があったので、それに関する説明を行う過程で、会社の代

理人が発言したものにすぎない。

本件発言Ⅱは、組合が、会社の判断の裏付けとなる事実の説明を求めたことから、その事実を説明するために行ったものであり、何ら組合活動に対する威嚇又は報復としてなされたものではないし、組合を非難する趣旨を含むものではない。

したがって、これらの行為が組合の運営に対する支配介入に該当することはあり得ない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件発言Ⅰについて

本件発言Ⅰは、第6回団体交渉において、会社が、4年10月27日付け及び11月22日付けでA2の業務態度を注意したこと（第2. 7(10)(12)）について、B8人事ディレクターが、A2のメールによる他の従業員への質問の仕方が明らかに過剰なものであったと述べたのに対し、組合が、それはあなたの主觀である、具体的に言ってほしいなどと求めたことから、「たくさん的人が、A2さんの質問を受けて、その人たち、とても恐れてるんです。」と述べたものである（同5(18)ウ）。

これは、組合の求めに応じて、B8人事ディレクターが、客観的な事実を説明しようとして発言したものということができる。実際に、会社の人事部には従業員からの苦情メールが寄せられていることからすれば（第2. 7(6)(7)(13)）、B8人事ディレクターは、何の根拠もなくの本件発言Ⅰを行ったのではなく、従業員からの苦情メールを踏まえて、A2の質問メールに対する従業員の反応を説明したのであるから、本件発言Ⅰが、組合員であるA2を萎縮させようしたり、同人を個人攻撃するなどして組合の弱体化を企図したものであるということはできない。

イ 本件発言Ⅱについて

第10回団体交渉での本件発言Ⅱは、A2の解雇について協議する中で、組合が本件発言Ⅰの裏付けとなる事実関係の説明を求めたのに対し、当初会社は、個人のプライバシーにも関わるとして具体的な回答を控えていたものの、組合が更に事実を説明するよう追及したため、会社が「A2さんと一緒に働くんだったら会社辞めますって方もいらっしゃいま

した。」と発言したものである（第2. 9(7)）。

実際に、会社の人事部には、従業員から、自分が担当するプロジェクトにA 2を継続して受け入れることは理解し難い、十分な説明がなく我慢のみを強いられる状況に、場合によっては退職を検討するようなストレスを感じる旨のメールが寄せられている（第2. 7(13)）ことから、本件発言Ⅱは、何の根拠もなくなされたものではなく、組合の強い追及を受けて、A 2には耳の痛い内容であるけれども、あえて会社として認識している事実を説明したものということができ、組合員であるA 2を萎縮させようしたり、同人を個人攻撃するなどして組合の弱体化を企図したものであるということはできない。

ウ 以上のとおり、本件発言Ⅰ及び本件発言Ⅱは、いずれも、団体交渉において、組合の求めに応じて会社の認識する事実を説明した発言であって、組合員であるA 2を萎縮させようとしたり、同人を個人攻撃するなどして組合の弱体化を企図したものであるということはできないから、組合の組織運営に対する支配介入に当たるということはできない。

4 本件けん責処分及び本件厳重注意について

(1) 申立人組合の主張

ア 本件けん責処分

本件けん責処分の懲戒事由として提示された以下の3項目の内容は、組合が本件審査に証拠提出している内容と大半が重なっている。

また、会社は、A 2が提出した4月4日付弁明書について何ら検討を行わずに本件けん責処分を強行した。

A 2は、会社におけるサービス残業やパワハラがまん延する社内風土を改善しようとして、本件申立ても含めた組合活動に取り組んできた。会社は、こうしたA 2の組合活動を嫌悪し、同人を会社から排除する目的で懲戒事由を作り込んでいったのであるから、本件けん責処分は、A 2の組合活動や本件申立て等を理由とした不利益取扱いに当たる。

(ア) 「無断録音」

B 8人事ディレクターは、前組合との団体交渉では、「録音していいですかって言われたら、断らないですよ。」、「一言、言ってください

上で、録音していただくことは全く構わないです。」などと録音を許容する発言をしていた。しかし、組合との第4回団体交渉で、A2が数々の録音を開示し、会社の誤りを指摘したところ、それ以降、A2を狙い撃ちして録音禁止の警告を開始しており、中立保持義務に反する。

会社が、この時期に録音禁止を強調した理由は、録音により事実が明らかにされることが、会社にとって不都合だからである。

また、Y2会社の社内ポリシーの「免責条項」には、「全国労働関係法または適用されるその他の類似の法律に基づき、従業員が雇用条件の改善のために協調活動を行う権利を、直接的にも間接的にも制限することを意図したものではありません。」とあり、録音を理由とする本件けん責処分は、この社内ポリシーに違反する。

(イ) 「過剰な質問」、「反抗的態度」

A2が、過重労働による同僚の休職や退職を目の当たりにし、現場の従業員の業務過多の訴えを上司が受け入れないことや、職場環境の悪さ、他の従業員も含めて業務量が更に増加する負荷を懸念して、上司に質問や意見を述べることが「反抗的な態度」とされれば、モノも言えない職場環境となってしまう。

会社は、都合の悪い質問を「業務命令違反」とすることで、A2の質問を封じており、これは組合の弱体化を狙った支配介入に該当する。

(ウ) 「見境のないパワハラ主張」

A2は、「Z1及びZ2の発言について、注意をしてほしい。」とB7マネージャーに依頼した。それが「見境のないパワハラの主張」という理不尽な評価をされている。

従業員間のメール連絡に対して、相手方だけに聞き取りを行い、第三者性さえ確保されない聞き取り調査は適正な調査ではなく、A2の職場環境を会社が壊している。

Z3のメールの文面は大変攻撃的であったにもかかわらず、会社は、一方的にA2のコミュニケーションに問題があるとして、A2に減給、トレーニングの中止、日報作成を言い渡し、本件けん責処分を行った。会社が、A2の「処分事由」を作り込んでいる経緯は、こうしたとこ

ろにもみられる。

イ 本件厳重注意

会社は、本件けん責処分を行っても、A 2が、「業務態度を改善せず、円滑な業務に支障を生じさせて」いると一方的に断定し、事実経緯をねじ曲げて、5年6月6日、同人に処分を意図的に積み重ねる目的で本件厳重注意を行った。

会社は、本件審査手続において組合が録音記録を提出した事実を、A 2の非違行為として、本件けん責処分を行っただけでなく、4月24日付けのメールにより、録音記録に「会社の秘密情報を含む可能性がある。」という根拠のない恣意的な主張をもって、A 2に対し、始末書とは別に「録音データ」リストの提出を業務命令として求め、不当労働行為救済申立事件における証拠提出を理由にした不利益取扱いや、組合の運営に対する支配介入を行っている。

(2) 被申立人会社の主張

ア 本件けん責処分

本件けん責処分は、懲戒処分通知書に記載のとおり、A 2が業務時間中に行った無断録音行為、過剰な質問要求等による職場内の摩擦の招来及び見境のないパワハラの主張を、その処分理由としている。

上記各行為は、客観的な事実に基づき会社の懲戒委員会が認定したものであり、会社の就業規則に掲げる懲戒処分事由に該当する。

したがって、本件けん責処分は、正当な組合活動に向けられたものではなく、正当な根拠に基づく相当な措置であって、A 2の業務態度を改善し、職場の秩序維持を図るために行われたものであり、不当労働行為を構成することはあり得ない。

組合は、会社が、A 2の4月4日付弁明書の検討を何ら行わなかったと主張するが、A 2が提出した4月4日付弁明書には、具体的な事実関係を争う記載はほとんどなく、社内ポリシーの誤った解釈に基づく我田引水的な主張に限定されていた。これを精査した上、懲戒委員会は、A 2の弁明に理由がないものと判断し、本件けん責処分を行ったのである。

(ア) 無断録音

会社は、前組合に対して組合活動を行うに当たって業務上の会話を録音することを認めたことはない。

B 8 人事ディレクターが、組合の引用した発言を行ったことは認め
る。ただし、前組合に対して、組合員が会社の通常業務の会話を録音
することを許諾したものではない。パワハラが実際に生じ又は生じる
現実的なおそれがある場合に、被害者が相手方に通知せずに録音する
ことは許される場合があるという一般論を述べたものにすぎない。

この点、A 2 は見境なく不合理な「パワハラ」の主張を行っていた
のであり、秘密録音が客観的に許される場面ではない以上、録音が禁
止されるのは当然である。

(イ) 過剰な質問、反抗的態度

A 2 は、メールで相手方に大量の質問を行い、それに回答するまで
執拗にメールを送る傾向にあり、それが受け手の業務時間を著しく奪
い、職場内に摩擦を生じさせていた。

A 2 に業務を依頼すると、大量の質問をして相手を閉口させ、その
相手が少し厳しい態度をとると、パワハラであると主張するのである。

A 2 は、このような行為を人事部に対しても頻繁に行っており、そ
れにより人事部員は、その回答のため多くの時間を奪われた。

したがって、このような A 2 の業務態度に対する人事部の指導は、
企業として当然の正当な行為である。

(ウ) 見境のないパワハラの主張

A 2 は、これまで数多くの関係者に対してパワハラの主張を行って、
それ故に、上司、同僚の信頼を著しく損ね、人事部その他に業務的な
負荷を掛け続けてきた。これらは「私怨」に基づくパワハラの主張で
あり、雑多な事項が A 2 の目線で羅列されているだけであって、客観
的にパワハラを基礎付ける事実は認められない。

イ 本件厳重注意

本件厳重注意は、厳重注意書に記載のとおり、A 2 が、本件けん責処
分の趣旨を理解せずに、同様の行為を繰り返したことを根拠に行われた
措置である。本件けん責処分に対して、A 2 は、全く反省しない立場を

明確にして、上司らに対して反抗的な態度をとり続け、他の従業員の迷惑を顧みず、自らの主張を押し通そうとする業務態度を改めなかつた。これらの行為は、いずれも業務時間中になされたものであり、何ら正当な組合活動とはいえない。

そして、上記行為は、会社の就業規則に掲げる懲戒処分事由に該当するものであり、本来であれば懲戒処分を行うことも可能であったが、会社は、事実上の注意を行うにとどめたものである。

本件厳重注意は、正当な根拠に基づく相当な措置であつて、A 2 の業務態度を改善し、職場の秩序維持を図るために行われたものであることは明らかであり、不当労働行為を構成することはあり得ない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件けん責処分

本件けん責処分は、懲戒処分通知書に記載のとおり、A 2 が業務時間中に行った①無断録音行為、②過剰な質問等による職場内での摩擦の招来、③見境のないパワハラの主張が理由となっている（第 2 . 7 (20)(23)）。組合は、このことについて、A 2 の組合活動を嫌悪し、同人を会社から排除する目的で行われたものである旨を主張するので、まず、本件けん責処分を行うこととなった上記各処分理由について検討する。

(ア) 無断録音

会社では、社内ポリシーで、職場での会話を録音することを禁止しているところ（第 2 . 7 (5)、別紙 3）、4 年 9 月 16 日、A 2 は、B 7 マネージャーとの 1 on 1 面談の際、B 7 マネージャーが何度も録音をやめてほしいと求めたにもかかわらず、録音を行った（第 2 . 7 (1)）。9 月 28 日の 1 on 1 面談でも、前回録音禁止を注意され、当日も B 7 マネージャーが注意したにもかかわらず、A 2 は面談のやり取りを録音したことが認められる（第 2 . 7 (2)）。こうしたことが続いたことから、10 月 5 日、B 8 人事ディレクターは A 2 にメールで録音を禁止する社内ポリシーを示すとともに、録音を禁止する理由として、録音は職場での円滑なコミュニケーションを阻害すると説明した上で無断録音は懲戒事由になり得ると注意を促した（第 2 . 7 (5)）。

しかし、10月21日に行われた1 on 1面談でもA 2は無断録音を行った（第2. 7(8)）。会社は、10月27日に再度、録音は円滑なコミュニケーションを行うことが不可能となると注意したが（同10）、A 2はその後も12月22日のB 7マネージャー及びB 4マネージャーとの面談でも、同席したマネージャーらから何度も録音には同意しないと言われたにもかかわらず、無断で録音したことが認められる（同14）。5年2月8日及び3月15日の1 on 1面談についても、A 2が会社からの質問に一切回答しないことからすれば、これらの面談もA 2は無断録音をしていたことがうかがわれる（第2. 7(17)(19)）。

そうすると、懲戒対象事実で指摘している無断録音の事実は全て認められ、しかも再三にわたって会社が録音禁止の注意をしているにもかかわらず、A 2は無断録音を強行しているのであるから、会社としては社内ポリシー違反の状態を長期にわたって放置することはできず、職場での円滑なコミュニケーションを阻害するとして、上記無断録音を懲戒処分の対象としたことにも相応の事情があるというべきである。

組合は、B 8人事ディレクターが、前組合との団体交渉では録音を許容する発言をしており、A 2に対し録音を禁止することは中立保持義務に反すると主張する。

確かに、組合が主張する発言があった事実は認められるが（第2. 5(12)イ）、B 8人事ディレクターは、「弱き者は、録音しかない」と述べており、ハラスメントの被害者など何らかの被害を受ける差し迫った事情がある場合を想定した発言とみる余地もある一方で、「会社のルールとしては、その会社の会議とかでは、断ってやるっていうことになってます」とも述べていることから、会議等の無断録音を許容した発言であるとまでは認められない。したがって、組合の主張は採用することができない。

また、組合は、会社がこの時期に録音禁止を強調した理由は、録音により事実が明らかになることが、会社にとって不都合であったからであると主張するが、この主張を裏付ける会社に不都合な事情等の事

実は特に見当たらず、上記経緯からすれば、無断録音が、従業員間の信頼関係を損ね、職場環境に悪影響をもたらすことを危惧して、会社が録音を禁止したとみるのが自然であり、組合の主張を採用することはできない。

さらに、組合は、録音禁止は社内ポリシーの「免責条項」に違反するとも主張するが、無断録音がA 2の雇用条件の改善に具体的にどのように関係するのか明らかではないから、この組合の主張も採用することはできない。

(イ) 過剰な質問等による職場内での摩擦の招来

懲戒処分通知書の「過剰な質問・要求、反抗的態度、職務範囲を逸脱した言動等による職場内での摩擦の招来」に記載された各事実は、証拠上事実として認められる（第2. 7(2)から(4)まで、(6)(9)(11)(14)から(19)まで）。

そして、この間、会社はA 2の業務態度に対して、相手の立場になって対応するよう指導し、これを改めるよう、複数回メールで注意を促している（第2. 7(10)(12)(16)）。

しかし、これに対し、A 2は、「私には質問する権利もないのか。」、「一度に何個までなら質問してもよいのか。」などと不服を述べつつ大量の質問を行い（第2. 7(17)）、その後も同様の行為を行ったことが認められる（同(18)(19)）。

会社は、A 2のこうした行為が、従業員の業務時間を著しく奪い、職場内に摩擦を生じさせていたと主張しているところ、実際にも従業員から、A 2には仕事を頼みにくい（第2. 7(6)）、A 2をプロジェクトから外してほしい（同(7)）、A 2をプロジェクトに継続して受け入れることは理解し難い、十分な説明がなく我慢のみを強いられる状況に、場合によっては退職を検討するようなストレスを感じる（同(13)）などといった苦情が人事部に寄せられていたことが認められる。

そうすると、会社が職場の秩序や円滑に業務が遂行できる環境を保つために、上記A 2の行為を懲戒処分の対象としたことにも相応の事情があるというべきである。

(ウ) 見境のないパワハラの主張

A 2は、10月3日、B 7マネージャーへのメールでB 7マネージャーの言動を、脅しやパワハラに当たると主張し（第2. 7(3)）、10月26日、担当する業務のやり取りの中で、他の従業員から高压的なメールを受け、体調不良となったので同人らに注意してほしいとB 7マネージャーにメールするなどした（同(9)）。会社は、こうしたA 2の行為に対し、11月22日、B 8人事ディレクターが、業務態度を改め、良好な関係を築くよう、メールで促したが（第2. 7(12)）、その後の12月22日及び5年1月11日の1 on 1面談において、B 4人事マネージャーやB 7マネージャーからパワハラを受けている、自分への日報作成の指示は「パワハラ」であるなどと述べ、3月22日にB 7マネージャーに返信したメールにおいても、日報についての細かい業務指示は、「パワハラ」として通報することになるなどと述べていたことが認められる（第2. 同(14)(15)(19)）。

以上のことからすれば、A 2は、極めて頻回に、かつ、A 2と業務上で関わる様々な従業員について「パワハラ」を受けたとの主張を行っており、懲戒処分通知書に記載の事実は、おおむね裏付けのあることが認められる。会社は、こうした行為を改めるよう注意してきたが、A 2の態度が改まらなかったことから、会社が職場の秩序や円滑に業務が遂行できる環境を保つために、上記A 2の行為を懲戒処分の対象としたことにも相応の事情があるというべきである。

(エ) 結論

上記(ア)から(ウ)までのとおり、懲戒処分通知書で懲戒対象事実とされた各事実については、おおむね裏付けのあることが認められ、会社が、それを前提に本件けん責処分を行ったことには相応の事情があったということができる。

このことについて組合は、会社がA 2の組合活動を嫌悪し、同人を会社から排除する目的で懲戒事由を作り込んでいったと主張する。

しかしながら、会社が組合との団体交渉を殊更に避けたり、不誠実な対応をしている事実は認められず（前記1(3)）、もう一人の組合員で

ある A 3 の処遇は本件結審時において変化はなく（第 2. 5 (22)）、そのほか、会社が、組合や A 2 の組合活動への嫌悪故に、本件けん責処分を行ったと認めるに足りる事情は、特にうかがうことができないから、組合の主張は採用することができない。

また、組合は、A 2 から提出のあった 4 月 4 日付弁明書を何ら検討することなく本件けん責処分を強行したと主張する。

しかしながら、4 月 4 日付弁明書は、懲戒対象事実の有無についてほとんど弁明をしていない（第 2. 7 (22)）ことから、会社が、同弁明書も検討した上で、懲戒対象事実を前提に本件けん責処分を行ったとしても、あながち不自然なこととはいえない。したがって、組合の主張は採用することができない。

さらに組合は、本件けん責処分の懲戒事由として提示された内容は、組合が本件審査手続において証拠提出した内容と重なっているとして、会社が、当委員会への証拠提出を理由として本件けん責処分を行ったと主張するようである。A 2 も、4 月 4 日付弁明書で、録音や過剰な質問等の事例は当委員会に証拠提出しており、これらを懲戒処分の対象とすることは不当であると弁明している（第 2. 7 (22) アイ）。

しかしながら、会社が問題視しているのは、職場での A 2 の行為であって、その行為を立証する証拠を本件審査手続において提出したことを懲戒事由にしたものではないから、組合の主張は採用することができない。

以上のとおり、会社が本件けん責処分を行ったことには相応の事情があり、一方で、会社が組合嫌悪の意思や組合弱体化の意図等に基づいて本件けん責処分を行ったとする組合の主張は、いずれも採用することができないのであるから、本件けん責処分は、A 2 が組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合の運営に対する支配介入にも、不当労働行為救済申立てを行ったが故の不利益取扱いにも当たらない。

イ 本件厳重注意

Y 1 「会社は、4 月 5 日に A 2 に対し本件けん責処分を行った後、6 月 6 日、同人に対しさらに本件厳重注意を行った（第 2. 8 (5)）。このこ

とについて組合は、会社が事実経緯をねじ曲げ、A 2に処分を意図的に積み重ねる目的で本件厳重注意を行ったと主張するので、以下、本件けん責処分から本件厳重注意に至る経緯を踏まえて検討する。

本件けん責処分の後、4月12日、A 2はB 8人事ディレクターにメールを送信し、私は非違行為を行っていない、本件けん責処分の撤回を求めるなどと述べて、始末書は提出しないことを伝えた（第2. 8(1)）。そして、5月17日の1 on 1面談でも依然としてA 2が録音を要求していたことがうかがえる（第2. 8(4)）。5月19日にB 7マネージャーが3日前にA 2の承諾した懇親会のサポート業務について指導すると、比較的短時間のサポート業務であるにもかかわらず、このことについてのやり取りが約2週間にわたって続いている（第2. 8(4)）。その間、B 7マネージャーが、こうしたやり取りは本当に非効率であるとして今後のコミュニケーションの改善を求めたが（第2. 8(4)）、A 2は、どのやり取りに改善を求めているのか理解できないと回答した（同、別紙2・NO. 24）。

以上の経緯に照らすと、本件厳重注意は、本件けん責処分からわずか2か月後になされたものであるが、本件けん責処分以降も、A 2の業務態度が改善されず、具体的な支障も生じていたことからすれば、会社が本件厳重注意を行ったことには相応の事情があったということができ、A 2が組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合の運営に対する支配介入にも、不当労働行為救済申立てを行ったが故の不利益取扱いにも当たらない。

5 本件解雇について

(1) 申立人組合の主張

ア 本件解雇は、事実上の懲戒解雇であり、会社が普通解雇としていること自体、本質を隠している。6月6日の本件厳重注意から、会社が6月26日に人事面談としてA 2を呼び出すまでの「14営業日」に懲戒理由となり得る出来事は起きていない。本件けん責処分や本件厳重注意書の不當さを別にしても、会社からみても「注意」にとどめてよい出来事しか起きていないのに、その後に本件解雇を行っている。

イ 会社は、本件解雇後の第10回団体交渉において、特定されるべき解雇

理由についてまともな説明さえできなかつた。

会社は、「懲戒処分通知書に記載されているとおりです。」と述べ、特定されるべき解雇理由に関して回答を拒否し続けた。こうした姿勢にも、会社の組合嫌悪が表れている。

ウ 本件申立てから本件解雇に至るまでの期間は6か月弱と時期的にも近接しており、本件申立てを含む組合活動に対する嫌悪がうかがえる。

A 2は、何人もの同僚から職場環境に苦しむ訴えを聞き、労働組合を通じてハラスメントがまん延する社内風土を改善しようとしてきた。

会社は、組合嫌悪に基づき、A 2を排除する目的で、懲戒委員会メンバーやB 7マネージャーの上司などで非公開の会議を行い、計画的に不当労働行為及びA 2の人格否定を継続し解雇理由を作り込んだ。

特定の組合員を狙って、警告や注意を繰り返して精神的に衰弱させて追い詰め、解雇まで行うことは、従業員に服従を強要し、組合の弱体化を図るものである。

エ したがって、本件解雇は、A 2が組合員であるが故の不利益取扱い、組合の運営に対する支配介入及び不当労働行為救済申立てを行ったが故の不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人会社の主張

本件解雇は、会社が、本件けん責処分及び本件厳重注意により、A 2に業務態度の改善を求めたにもかかわらず、その後も同人が一切改善の意思を示さず、反抗的な業務態度を継続したことに起因したものである。

A 2は、本件厳重注意を通知する人事面談においても、録音したい旨を主張し、本件厳重注意の証拠を開示するように求めるとともに、「弁護士と組合に相談する。」と述べて、反省の弁は一切なかった。

A 2は、B 7マネージャーとの対面の会議設定に際しても、「忙しい」などという理由を述べて支障を生じさせ、ようやく設定した会議でも反抗的な態度を示した。このように、A 2を雇用し続けることは、会社にとって受け入れ難い状態となつたので、同人を普通解雇するに至つた。

会社は、A 2に対して本件けん責処分を行い、本件厳重注意を行つて改善の機会を与えたが、それでも同人の業務態度が改善しなかつたので、本

件解雇を行わざるを得なかつたものである。

本件解雇は、A 2 の業務態度や業務上の行為に基づいて行ったものであり、同人の組合活動とは一切関係がないから、不当労働行為には当たらぬ。

(3) 当委員会の判断

本件解雇について、組合は、本件厳重注意以降、懲戒理由となり得る出来事が起きていないのにもかかわらず、会社はA 2 を解雇しており、このことは、会社が、組合嫌悪に基づき、A 2 を排除する目的で本件解雇を行つたことを示している旨を主張する。

確かに、6月6日の本件厳重注意から本件解雇までの間において、A 2 が、新たに解雇事由に相当するような行為を行つた事実は見当たらない。

しかしながら、解雇通知書をみれば、会社は、本件けん責処分以降もA 2 の業務態度が改善しないことを本件解雇の理由としており（第2. 9(5)）、本件厳重注意から本件解雇までの間の事情のみを解雇理由としているものではない。

前記4(3)イのとおり、本件けん責処分以降、A 2 の業務態度は改善されず、本件厳重注意以降も、A 2 は、厳重注意書に対し何ら反論しなかつたにもかかわらず、1 on 1 面談の設定に特段の理由もなく長時間を要し（第2. 9(2)）、B 7 マネージャーは、「このような業務態度について、改善のご意志はありますでしょうか。改善のご意志があるのであれば、速やかに御連絡下さい。」と記載したメールをA 2 に送信した（同）が、これに対し、A 2 が返信した事実は見当たらない。6月21日に実施された1 on 1 面談においても、A 2 は、まず録音を要求し、その後の面談においては、録音をしない代わりにメモを取り、メモのために面談を何度も中断させたり、業務に關係があるとはいえない批判的な発言をするなど（第2. 9(4)）、A 2 の業務態度が改善される見込みはうかがえない状況であった。

本件解雇は、本件厳重注意から約3週間程度で行われ、やや唐突な感は否定できないものの、上記の経緯のとおり、会社は、A 2 の業務態度について同人に対し注意や指導を長期にわたって行ってきており、それにもかかわらず、本件厳重注意以降においても、改善の見込みがうかがえない状

況が継続していたのであるから、会社が、A 2には改善の見込みがないと判断したことにも相応の理由があるというべきである。

組合は、本件解雇について、組合嫌悪に基づき、A 2を排除する目的で、解雇理由を作り込んだ旨の主張をしているが、会社が組合との団体交渉を殊更に避けたり、不誠実な対応をしている事実は認められず（前記1(3)）、もう一人の組合員であるA 3の処遇は本件結審時において変化はなく（第2. 5(22)）、そのほか、会社が、組合やA 2の組合活動への嫌悪故に、本件解雇を行ったと認めるに足りる事情は、特にうかがうことができないから、会社が、組合やA 2の組合活動等を嫌悪して、本件解雇を行ったとまで認めることはできない。

したがって、会社が本件解雇を行ったことは、A 2が組合員であるが故の不利益取扱い、組合の運営に対する支配介入、不当労働行為救済申立てを行ったが故の不利益取扱いのいずれにも当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る会社の対応は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

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7年6月17日

東京都労働委員会

会長　團　藤　丈　士

