

命 令 書

申立人 Q組合

代表者 執行委員長 H

被申立人 R会社

代表者 代表取締役 J

上記当事者間の令和6年(不)第15号事件について、当委員会は、令和7年12月10日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Kに対し、令和6年1月29日付けの懲戒処分通知書による降格処分がなかったものとして取り扱い、降格処分がなければ得られたであろう額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

Q組合

執行委員長 H 様

R会社

代表取締役 J

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 令和5年8月8日付け書面による通告を行ったこと。(3号該当)
- (2) 令和6年1月21日付けで貴組合員L氏を異動させたこと。(3号該当)
- (3) 令和6年1月29日付けの懲戒処分通知書により、貴組合員K氏を降格処分としたこと。(1号及び3号該当)

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名の降格の取消し
- 2 団体交渉中の発言を理由とした処分を示唆する行動の禁止
- 3 誓約書の手交及び掲示

第 2 事案の概要

本件は、被申立人が、①団体交渉中における副分会長の発言を理由に、申立人に対し、発言者の処分を示唆する通告を行ったこと、②これまでの慣行に反して、所属長の同意のないまま、分会長を組合組織率100%の事業所から組合加入者のいない事業所へ異動させたこと、③組合員である所属長が、この異動に異議を申し立てる行動をとったところ、当該所属長に対し降格の懲戒処分を行ったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第 3 争 点

- 1 被申立人が、申立人に対し、令和5年8月8日付け書面による通告を行ったことは、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 2 被申立人が、令和6年1月21日付けでL分会長を異動させたことは、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 3 被申立人が、令和6年1月29日付け「懲戒処分通知書」により、K組合員を降格処分としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

第 4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者

(1) 被申立人R会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、ビル設備の管理・メンテナンスを請け負っている株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約190名である。

(2) 申立人Q組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約300名である。

また、組合の下部組織として、会社の従業員で組織されたS分会（以下、「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。）が存在する。

2 本件申立てに至る経緯について

(1) 令和4年6月初頭、会社の管理物件の一つであるT（以下「T」という。）の電気主任技術者であった会社の従業員（以下「A従業員」という。）は、会社に、

同年8月末での退職を申し出た。そのとき、A従業員は会社に対し、電気主任技術者の後任をL（以下、同人が組合に加入する前も含めて「L分会長」という。）と伝えた。A従業員は、その直後から、L分会長にTの電気主任技術者について業務の引継ぎを始めた。L分会長は、同引継ぎを受け始めた同年6月からA従業員が退職する同年8月までの約3か月間、会社からTの電気主任技術者の後任に関する話を聞くことはなかった。

(2) 令和4年8月9日、A従業員は、Tの定例会議で、関係者にL分会長を電気主任技術者の後任として紹介した。

(3) 令和4年8月23日午前9時頃、組合の執行委員長H、L分会長らは、会社に対し、「組合結成通告並びに団体交渉申入書」（以下、この書面を「4.8.23組合結成通告書」といい、団体交渉を「団交」という。）及び「要求書」と題する書面（以下「4.8.23組合要求書」という。）を手渡した。4.8.23組合結成通告書には、分会が結成されたこと、分会役員として、L分会長、副分会長がN（以下「N副分会長」という。）であること、等が記載されていた。4.8.23組合要求書には、配転、異動など労働条件の変更は組合と事前に協議し同意の上実施されたいとの記載があった。

同日、4.8.23組合結成通告書の提出直後、会社のT事業所（以下「T事業所」という。）の所長であるK（以下「K組合員」という。）は、自身の組合加入をT事業所担当次長（以下「B次長」という。）に口頭で伝えた。

(4) 令和4年8月23日の昼前、B次長はK組合員に対し、L分会長をTの電気主任技術者であるA従業員の後任とする話は一旦白紙になったと電話で連絡した。

(5) 令和4年8月23日午後2時、K組合員とL分会長は、Tの定例会議に出席した。その席上、Tの管理会社がTの電気主任技術者の後任として

L分会長を紹介しようとしたが、K組合員は、後任は白紙と話した。

(6) 令和4年8月31日、A従業員は、会社を退職し、後任のTの電気主任技術者の選任が必要となった。

(7) 令和4年9月2日、会社の取締役社長補佐とB次長は、Tの電気主任技術者の後任として会社従業員C（以下「C従業員」という。）を連れて、Tの管理事務所の所長に挨拶に行った。

Tは特別高圧受電の事業所であり、法令により電気主任技術者の常駐勤務が義務付けられていたことを、組合及び会社双方が認識していた。この時点で、Tに常駐勤務が可能な有資格者は会社においてL分会長しかいなかったが、会社は、会社の別の事業所（以下「D事業所」という。）に勤務するC従業員をT事業所とD事業所との兼任勤務とした。会社はC従業員の異動を直前になって決めたた

め、C従業員はD事業所の業務引継ぎもあり、Tに常駐できない兼任勤務となった。Tに常駐できない電気主任技術者の選任は、法令に抵触する恐れがあった。

会社は、C従業員が、2つの事業所の兼任勤務であること、75歳と高齢であることを理由に、T事業所において、日常のルーティン業務を免除し、電気主任技術者のみの業務とした。これまでC従業員以外に、日常のルーティン業務を免除して配属された従業員はいなかった。C従業員は、T事業所へ異動になるまで、会社において電気主任技術者に選任されたことはなかった。

会社は、Tの電気主任技術者について、入社歴20年以上、T事業所での勤務期間が6年から30年程度、年齢は40代から50代の有資格者から任命していた。当時のL分会長は、入社歴28年、同事業所での勤務歴は15年、年齢は40代であり、C従業員は、入社歴7年、同事業所での勤務歴はなく、年齢は75歳であった。

- (8) 令和4年10月8日、C従業員は、Tの電気主任技術者の立会が求められる業務に出勤しなかった。
- (9) 令和4年10月11日、C従業員は会社に対し、Tの電気主任技術者について辞退を申し出た。C従業員は、T事業所への出勤日数は同年9月から同年10月までの間で合計8日半であった。なお、C従業員は、同年10月20日を最後に出勤せず、同5年1月20日付けで会社を退職した。
- (10) 令和5年1月20日、Tの電気主任技術者に別の事業所で勤務していた会社従業員E（以下「E従業員」という。）が赴任した。E従業員は、T事業所へ異動になるまで電気主任技術者に選任されたことはなかった。
- (11) 令和5年2月28日、会社と組合は団交を行った。この団交において、組合は、Tの電気主任技術者は「常駐」という契約であるのに、E従業員が他の現場へ応援に行っており、Tに不在となっている旨述べ、もともと普通にTに常駐できるL分会長がいるのに、なぜE従業員を選任したのかについて尋ねた。会社からは明確な回答はなかった。
- (12) 令和5年3月23日、会社の社員親睦会（以下「親睦会」という。）の理事会（以下「5.3.23親睦会理事会」という。）が開催され、L分会長が次期理事長に内定した。親睦会の理事で会社の工事部課長代理であるF（以下「F理事」という。）も賛同した。
- 同月31日、親睦会事務局はL分会長に対し、令和5年度の親睦会役員案を会社のファクシミリで送った。その役員案の書面には、「理事長 L（T）」と記載されていた。
- (13) 令和5年3月24日、組合は、会社との春闘に関する交渉が妥結に至らなかったとして、T事業所において時限指名ストライキを実施した（以下「5.3.24ストライ

キ」という。)

同日、K組合員は、「お詫びとご支援のお願い」と題する同日付けの書面（以下「5.3.24ストライキ連絡文書」という。）をTの各テナントのポストに配付した。5.3.24ストライキ連絡文書は、分会からTの区分所有者各位宛てと記載されており、春闘が妥結に至らず、残念ながらストライキに突入せざるを得ない状況になった旨、区分所有者の皆様には迷惑をかけるのは心苦しい旨、等との記載があった。5.3.24ストライキ連絡文書の裏面には「許せない！従業員賃金は上げず、私腹を肥やす経営陣」と題する文章の記載があった。

(14) 令和5年4月6日、親睦会の理事総会（以下「5.4.6親睦会理事総会」という。）が開催され、F理事は、5.3.24ストライキによって勤務体系が変更され、現場は迷惑した旨、5.3.24ストライキを主導したL分会長を理事長とすることに反対する旨述べた。それを受け、L分会長を理事長に選任しない提案があり、賛成10票、反対1票で、提案は決議された。反対の1票はL分会長であった。その後の議事進行は、L分会長を除いて、あとは立候補で理事長を決めるというものだった。

(15) 令和5年4月12日付けで、会社と組合は、令和5年度の昇給等について協定書を締結した。同協定書には、パート従業員を除く全従業員に対し、同月より基本給、役職手当、職能手当の基準内賃金の平均3%（加重平均6,680円）を基本給と職能手当に按分して昇給する旨、一時金として、同年3月20日までに入社し、支給日に在籍している従業員で、パート従業員に35,000円、それ以外の従業員に70,000円を支給する旨、5.3.24ストライキについては双方遺憾の意を表し、今後、会社は組合の意見を尊重し、組合は会社の方針に協調的に活動するよう努める旨、等が記載されていた。

(16) 令和5年6月6日、組合は会社に対し、令和5年度夏季一時金について要求書を提出し、同月22日及び同年7月26日、組合と会社は団交を行った（以下、同年7月26日の団交を「5.7.26団交」という。）が、妥結には至らなかった。

従前、会社は、代表取締役自らが従業員に対して、売上や利益等の経営資料を開示した上で、経営状態を説明し、給与や一時金について理解を求めるなど、一定の配慮を行っていたが、代表取締役の交代を機に、昇給や一時金について従業員に説明することなく決定するようになった。

5.7.26団交において、N副分会長は、「この3年程、賞与をあげた・さげた理由を言ってくれたら、それでいいんですけど、全く言ってくれない。会社にそういった親切さというか気遣いがあれば。だから僕が感じるのはきつい言い方やけど、社員をコマ、奴隷としか思っていないような感触をここ数年もっている。今回は交渉してやっと昇給があった。それがなければ昇給、ベースアップ、一時金

もないし、全部がない理由も言ってくれない。社員に現金を払えないんなら、思いやりくらい出してほしい。」と述べた（以下、このN副分会長の発言を「5.7.26団交発言」といい、このうち、社員を奴隷との発言を「5.7.26本件発言」という。）。

(17) 令和5年8月8日付けで、会社は、代表取締役Jから組合に、5.7.26団交発言について書面で通告した（以下、この書面を「5.8.8会社通告書」という。）。

5.8.8会社通告書には、次のとおり記載されていた。

「令和5年7月26日午前10時30分よりエル・おおさか6階にて開催の貴組合Sとの団体交渉の席上、同分会の出席者が、『当社社員を奴隷と発言』したことについて、下記のとおり通告します。

記

事実に基づく正当な主張は、真摯かつ誠実に拝聴致しますが、本件発言は、断じて看過できるものでもありません。

法令諸規則に照らし、これらに抵触すると思われる行為については、今後厳正に対処するとともに、必要と判断した場合には、貴組合の上部団体へ通報します。」

(18) 令和5年12月8日付けで、会社は組合に対し、「組合員の異動に係る事前通知について」と題する書面を提出した。同書面には、同6年1月21日付けで、L分会長を、T事業所の副所長からU事業所（以下「U事業所」という。）の電気主任技術者に異動する予定をしている旨、異動に併せて等級が「保全技師I 15級」から「保全技師I 10級」に昇級となる旨、資格手当を除く基準内賃金の合計が「258,970円」から「273,980円」に昇給となる旨、異動理由として、U事業所の電気主任技術者につき、前任者の退職に伴い、新たに選任する必要がある旨、等が記載されていた。

(19) 令和5年12月11日、会社はK組合員に対し、L分会長をU事業所の電気主任技術者に選任する旨伝えた。

同日、会社はL分会長に対し、U事業所への異動については既に決定済みであると説明した。

会社は、従業員の異動に当たり、通勤事情、家庭の事情、健康上の問題等がありそうな者、高齢者には事前に異動の意向確認を行っていたが、L分会長には異動の意向確認をしなかった。

会社においては、ビル設備管理という業種の特性上、事業所が点在し従業員が一堂に会することがなかった。Tは会社の契約する物件の中で最大規模であった。また、T事業所は組合組織率が100%であり、組合活動の中心的事業所であった。

L分会長は15年にわたってT事業所で勤務しており、分会結成に当たり中核的な役割を果たした。異動先のU事業所は、組合員が一人もおらず、これまで組合が行ってきたアンケート等の調査への回答がなかった。

(20) 令和5年12月14日、組合と会社は、団交を行い、L分会長の異動に関して協議した。組合は会社に対し、L分会長の異動によって組合活動に支障が出る旨伝えた。会社は、検討すると回答した。

(21) 令和5年12月15日、組合と会社は、L分会長の異動に関する協議を行った。会社は、L分会長の異動は撤回しないと回答した。組合は、同意できない旨伝えた。

(22) 令和5年12月20日、会社はL分会長に対し、K組合員が同席したうえで、同月18日付けの「人事異動通知書」を手交した。同書面には、次のとおり記載されていた（以下、L分会長の異動を「6.1.21分会長異動」という。）。

「令和6年1月21日付

＜勤務地＞

＜職責＞

旧) T事業所 副所長

新) U事業所 電気主任技術者

」

(23) 令和5年12月20日付けで、T事業所有志一同は、6.1.21分会長異動の撤回を求める署名の依頼文書を、組合員らが手分けして自宅近くのコンビニエンスストア等からファクシミリで会社の複数の事業所へ送信した（以下、同文書を「5.12.20署名依頼文書」といい、同文書のファクシミリ送信を「5.12.20ファクシミリ送信」という。）。K組合員は、5.12.20ファクシミリ送信について、リーダーシップを執ったが、K組合員自身は5.12.20署名依頼文書をファクシミリ送信しなかった。5.12.20署名依頼文書の内容は、別の組合員が中心に考えた。

5.12.20署名依頼文書は、次のとおり記載されていた。

「 《回覧のお願い》 緊急アピール（署名のお願い）

R会社各事業所で働く全ての皆さん

今、本社側はT事業所において、現場責任者である所長の反対も押し切り、長きにわたって事業所の中核を担ってきた副所長の異動を強行してきました。

具体的には、T事業所からU事業所への異動であり、異動理由としては『U事業所で、常駐の電気主任技術者が必要になったから』というものです。

最近まで別事業所に勤務していた方がUの電気主任技術者も兼務していたが、常駐が必要になったから、という理由だそうですが、今までは兼任で運用出来ていた電気主任技術者のポストであれば、事業所の中核となる現役ベテラン副所長の異動ではなく、（定年後の）資格者を新規採用で充当しても、事実上支障は出ないはずです。なのに、本社側は何故か、そのような手立てを検討する事もなく、

ただただ現場の意見を、はなから無視・否定する事だけが自分の使命であるかのように、その意思をかたくなに曲げようとしません。

長年にわたるTでの勤務で培われてきた、彼の経験・知識・技術は、まだまだ私達T設備管理員にとっては、なくてはならないものであり、その存在が無くなれば、今までその知識・経験・技術でカバー出来ていた、Tにおける設備管理業務にも、様々なひずみや支障をもたらすであろう事は、現場全体としての共通認識です。

皆さんも想像していただけるとと思いますが、一番実態を熟知している現場責任者の意見を無視し、おそらく『現場』から一番遠いであろう『会議室』で決めた事だけが、現場の頭ごなしに押し通されるようになっていけば、現場のモチベーションが低下するだけでなく、現場のスキルも低下し、当然の事ながら発注（委託）元からの信頼も低下する一方となり、いずれは『品質や信頼性なんて二の次三の次、とにかく安ければいい』という（考え方のオーナーがいる）現場だけしか、受注出来なくなるのではないのでしょうか？

私達T事業所有志は本社側に対して、現場を無視した『その場しのぎ』の繰り返し、つまり、待遇＝条件が悪いので（特に若い）人が来ない→人が足らなくなる→別の事業所からベテランを引き抜いて補充する→中核人材を引き抜かれた事業所が大幅な戦力ダウン→（低待遇でも応募してもらえそうな）定年前後の『新人』で『穴埋め』→残された中堅・ベテランの負荷が過重になる→『知識・経験・技術が生かせるまだ若いうちに』と会社を去っていく→結局人手不足が解消されない、という負のスパイラルから抜け出すためにも、小手先だけのその場しのぎをやめ、人員・人材不足の根本原因と向き合う事を求めます。

Tで起きた事は、いずれ皆さんの事業所にも起こりえます。私達の危機感が、一人でも多くの方に共有され、異動撤回を求める署名にご賛同頂ける事を期待してやみません。

何とぞご協力をよろしくお願いします!!

2023年12月20日 T事業所有志一同

※ご多忙中お手数ですが、出来れば12/28までにFAXでご返送ください!!」

- (24) 令和5年12月22日、会社は、K組合員及びL分会長を、また、同月25日、会社は、K組合員を、それぞれ会社の本部に呼び出し、5.12.20ファクシミリ送信について事情聴取を行った。会社は、これらの事情聴取により、K組合員が他の従業員らに対して5.12.20ファクシミリ送信を指示したものと判断したが、指示を受けたとされる従業員らには5.12.20ファクシミリ送信の確認を行わなかった。
- (25) 令和6年1月12日、会社は組合に対し、K組合員を5.12.20ファクシミリ送信の

件で懲戒処分する旨電子メールで連絡した。同メールには、会社は5.12.20ファクシミリ送信の件が就業規則に抵触するものと判断し、懲戒規程に則り懲戒委員会を開催する旨、K組合員に付与する弁明の機会に先立ち、組合と面談したい旨記載があった。

(26) 令和6年1月17日、会社と組合は、K組合員の懲戒処分について協議を行った。組合は会社に対し、5.12.20ファクシミリ送信は、6.1.21分会長異動が組合活動に大きな支障を来すために行った行動であり、懲戒処分には値しない旨伝えた。

(27) 令和6年1月19日、会社はK組合員に対し、懲戒処分に当たっての弁明の機会として事情聴取を行った。

同月29日、会社は、懲戒委員会を開催し、K組合員に対する懲戒処分を決定した。同日付けで、会社はK組合員に対し、懲戒処分通知書を郵送した（以下、懲戒処分通知書を「6.1.29懲戒処分通知書」といい、この懲戒処分を「6.1.29懲戒処分」という。）。

6.1.29懲戒処分通知書には、次のとおり記載されていた。

「就業規則第52条の定めにより、下記のとおり懲戒処分に付す

記

1. 懲戒該当理由

L副所長の異動に際し、現場責任者である自分の意見を聞き入れてもらえず、自らの権限等を鑑みず独善的な判断をし、会社決定に反対・反抗的な態度をとり、業務命令を無視する言動があった。また、怪文書を作成し、許可なく他の事業所にFAX送信するなど、専断的な行為を行い他事業所の職場を混乱させた。

2. 懲戒該当事項

就業規則第6条（服務規律）第3項、第4項、第5項に違反し、就業規則第11条（人事異動）に違反すると共に、懲戒規程第4条第1項『就業規則第2章服務規律に違反し、情状重大と認められたとき』、同第4項『業務に関し、越権専断又は業務命令に服従せず、会社の業務秩序を乱した者又は乱そうとした者』に該当する。

また、怪文書の送付及び事業所FAXを無断利用しようとした行為は、同第9項『許可なく貼紙・掲示・ビラの撒布等をした者』に該当する。

さらに、以上の違反行為と懲戒該当事由が多岐にわたり情状重大と認められることから、懲戒規程第6条第1項『前二条各号の行為が情状重大と認められるとき』に該当する。

3. 処分内容

降 格：保全技師 I 3級から保全技師 I 11級へ降格

降格日：令和6年2月1日付

処分通知後、1週間以内に始末書を提出すること

」
会社の就業規則、懲戒規程、社是、経営理念、服務心得一般は、それぞれ別紙1から別紙5のとおりである。

令和6年2月1日付けで、K組合員は、6.1.29懲戒処分により8階級降格となった。これに伴い、給与は月額30万3,110円から同27万6,330円に下がり、同26,780円の減給となった。

(28) 令和6年1月21日付けで、L分会長は、T事業所からU事業所へ異動した。

組合は、6.1.21分会長異動後、令和6年の春闘に当たり、L分会長が分会にストライキを指示しても、旗振り役のL分会長がT事業所にいない状態では分会の意見がまとまらないとして、ストライキをしなかった。また、その年の昇給はなかった。

(29) 令和6年1月29日付けで、組合と会社は、「労使協議会に関する申し合わせ」を書面で取り決めた。同書面には、「あらたに労使協議会を開催することになったため、労使間で下記のとおり申し合わせる。」との記載の後に、「記」として、労使協議会は労使間の情報共有及び意見交換のために行い、これにより労使間の信頼関係を深め、団交における合意形成を促進し、会社の発展、労働者の福利厚生、顧客の満足のそれぞれが増進することを目的とする旨、会場は原則としてTの貸会議室とする旨、連絡窓口は、会社がG監査役、組合がL分会長とする旨等の記載があった。

L分会長は会社に、原則Tで開催される労使協議会や団交出席のため、勤務調整を願い出たが、会社は、仕事と組合を絡めないでほしい旨答えた。

(30) 令和6年2月6日付けで、組合は会社に対し、「抗議文」と題する書面（以下「6.2.6組合抗議文」という。）を提出した。

6.2.6組合抗議文には、K組合員に対する6.1.29懲戒処分が発令されたが、これは6.1.21分会長異動に抗議した行動に対する懲戒であり、組合としては下記の理由で不当な懲戒であると考えている旨、6.1.21分会長異動と併せて考えると、組合の主体性を弱めるための支配介入であると判断せざるを得ず、処分が強行されるのであれば、支配介入として労働委員会に救済申立を行う旨、K組合員自身、6.1.29懲戒処分に承服できないので、異議を申し立てるとともに、始末書ではなく顛末書を提出する旨の記載の後に、「記」として、「1 『業務命令を無視する言動』とあるが、そのような事実はない。2 『他事業所の職場を混乱させた』とあるが、そのような事実はない。3 従来の懲戒と比して重すぎる。」との記載があった。

(31) 令和6年2月7日付けで、K組合員は会社に対し、「顛末書」と題する書面（以下「6.2.7顛末書」という。）を提出した。

同書面には、6.1.21分会長異動について、会社の方針・理由・経緯等を聞いたが、T事業所として捉えると反対の選択しかなかった旨、T事業所の他の従業員にも説明したが、6.1.21分会長異動に賛成意見はなく、反対意見のみであったことから、6.1.21分会長異動については、反対意見を述べていこうと強く思った旨、従来の人事異動であれば、異動対象者を交えて業務上の不利益がないか、異動対象者の意向はどうかなど、確認と話し合いの上で異動が実施されるものと理解していたが、6.1.21分会長異動の場合は、議論や意見交換等が全くないまま粛々と話が進み、既成事実として異動が通達され、通常の異動とは違う、業務上以外の理由があるのではないかと思った旨、引継ぎの仕方にまで説明が及ぶ頃には強い憤りを感じた旨、等の記載があった。

(32) 令和6年3月27日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

3 本件申立て後の経緯について

(1) 令和6年5月20日付けで、L分会長は会社に対し、退職願を提出した。同書面には、同年6月30日をもって退職したい旨記載されていた。

4 本件申立てに関連する経緯について

(1) 平成25年9月11日付けで、会社は、当時の総務部の課長及び部長を処分した。

課長の社内処分通知書には、処分内容として、「諭旨退職」及び「退職金の減額（50%）」と記載され、「入社以来、多年にわたり経理を担当しており、大きな信頼を得ていたにも拘らず、過去の何時からか、毎日の現金照合という大切な業務を放棄し、金庫内の現金紛失（実質使途不明金 7,674,108円）の大きな一因をつくった。」との記載があった。

部長の社内処分通知書には、処分内容として、「降格 9月21日付けをもって、課長職を命ずる」及び「減給10%（3か月）」と記載され、「金庫の開閉及び現金の取扱いに係わりながら、毎日の現金照合に余りにも無頓着であり、総務部の要としての資質に欠けている。」との記載があった。ただし、実際は、降格処分に伴い、給与を約1割減額されており、降格処分のみがなされた。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社が、組合に対し、5.8.8会社通告書による通告を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 団交は労働組合の最も重要な活動の一つであり、その場での発言は、交渉の

自由を保障するために保護されるべきものである。何の情報も与えられずに働かされる労働者は奴隷のようなものだという趣旨の5.7.26本件発言は、会社批判を含む意見の表明であるからこそ、労働組合の意見表明としては正当なものであり、正当な行動であるからこそ保護されるべきである。5.8.8会社通告書のように、労働組合が正当な意見表明をしたことを理由として、労働組合を威嚇し、組合員の発言を萎縮させる行為は支配介入に他ならない。

イ そもそも団交での発言をあげつらうこと自体が不当である。5.7.26本件発言は、誹謗中傷に当たる発言でもなく、誰かを差別した表現でもない。団交での追及の力を弱めるために揚げ足を取ったに過ぎない。

ウ 5.7.26本件発言は、会社が社員に奴隷労働をさせているというものではない。前後の文脈や発言の趣旨等を見無視して、奴隷という発言の一部分・単語だけを切り取って問題視するのは論点ずらしである。

(2) 被申立人の主張

ア 5.7.26本件発言は、会社が従業員を奴隷のように扱っているというものであり、根拠のない誹謗中傷・差別的表現として極めて不当な発言である。これは会社の信用を著しく毀損するものであって、組合活動を逸脱したものであり、会社の経営理念（別紙4）第1章及び第12章に反する。よって、会社として厳正に対処せざるを得ないため、組合員の発言を萎縮させる意図はなかった。

組合は、5.7.26本件発言は、昇給や一時金の支給がなくなったことについて、従業員の全くあずかり知らぬところで決定されたこと等から、従業員を人間として認めていないのではないかとの思いから捻出されたと主張するが、昇給がなくなったこと等を従業員のあずかり知らぬところで決定したことが、会社が従業員を人間として認めていないとの評価に結びつきようがない。

イ 5.7.26本件発言を会社従業員が聞けば、会社への不信感が生じて労働意欲が著しく下がり、社内の秩序が乱れる上、同発言を顧客等の第三者が聞けば、会社の社会的評価や信用が著しく下がることは避けられない。

同発言に対して対処を検討するのは当然のことであり、5.8.8会社通告書は、言論の自由の範囲内のものであって、支配介入にはあたらない。

2 争点2（会社が、令和6年1月21日付けでL分会長を異動させたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 6.1.21分会長異動による組合活動への影響について

(ア) T事業所とU事業所とでは、就労時間等も違い、組合内部での意思疎通が滞ることは十分に予想された。実際に労使協議会の開催はTで行われる。T

事業所勤務であれば、休憩時間や就業前・終業後に参加できるが、U事業所からでは参加できない。L分会長は就業免除等を求めたが、そのような配慮も会社は拒否した。6.1.21分会長異動は日常的な組合運動を阻害し、組合を弱体化させて、争議行為を防ぐ意図を持って行われた支配介入である。

(イ) 会社は「適宜Web会議等」と述べるが、会社での業務実態を理解していない。ビル設備の管理、メンテナンス業務は24時間体制で行われるものであり、全員が同時に休憩を取ることはできないし、全員が業務終了後に集まるということもできない。つまり、休憩時間などに個別に意見を交わしつつ、わずかな時間の隙間を見計らって全体会議などを行うのであり、Web会議などの方法は採れない。

(ウ) 会社は労使協議会でL分会長の到着の遅れを待ったことが配慮であるかのように主張するが、労使協議会という協調的な話し合いの場であるにもかかわらず、U事業所での業務シフトについては全く配慮せず、日程の調整を困難にし、その上で夜勤明けに大急ぎで駆けつけざるを得なくなったL分会長の到着を待ったことを「配慮」と述べているに過ぎない。そもそも6.1.21分会長異動がなければ、そのような「配慮」は必要なかった。

(エ) 組合活動に支障を来すような事象が発生しているかどうかは、会社が判断することではない。結成数年のまだ組織的にも不安定な分会にとって、分会長を異動させることは大きな影響をもたらすものである。

(オ) 昇給を伴う異動であることからL分会長にとって不利益でないということと、組合にとって不利益であり、支配介入に当たらないということは全く別問題である。組合から会社に対し、L分会長にとっては不利益でないが、組合としては承服できない、支配介入であると考えている旨伝えた。

イ 6.1.21分会長異動の合理性・必要性について

会社は、退職を申し出たL分会長に対し、引き留めることはもちろん、退職日まで出勤することすら求めなかった。電気主任技術者としてのL分会長がU事業所に不可欠な存在ではなく、合理的な異動ではなかったことの証左である。

ウ 異動に当たっての事前同意について

これまで会社の慣行として、異動に当たっては当該事業所長に諮問し、業務上の問題が起こりえないかどうかを確認してから実施することとなっていた。

事業所長が異動に同意しない場合に異動を強行した事例はない。

エ Tの電気主任技術者について

会社は、L分会長をTの電気主任技術者にさせると後で異動させにくくなるので、Tで選任しなかった。

(2) 被申立人の主張

ア 6.1.21分会長異動による組合活動への影響について

(ア) U事業所とT事業所は、電車を使ってわずか約30分で移動できるほど近かった。このような近い距離の事業所に異動させることまでが不当労働行為にあたるかすると、会社に限らず、いかなる法人であっても、今後組合員を別の事業所に異動させることが一切できないことになってしまう。そのような判断が不当であることはいうまでもない。

(イ) L分会長は、Web等の各種機器を利用して他の組合員とのやりとりを行うことができるし、他の組合員と対面する必要がある場合には、適宜終業後にT事業所まで移動すれば良いだけであった。

(ウ) 6.1.21分会長異動後の労使協議会については、いずれもL分会長の希望する日程で開催されており、L分会長が参加できなかったことは一度たりともなかった。また、L分会長が移動のために開催予定時刻より少し遅れて到着することはあったが、会社としては、L分会長の到着まで開催を待つなど適宜配慮を行っている。

イ 6.1.21分会長異動の合理性・必要性・有益性について

(ア) U事業所においては、6.1.21分会長異動の前、当時76歳の従業員が電気主任技術者を務めていた。会社では、電気主任技術者が慢性的に不足しており、同従業員もしばしば、電気主任技術者が常駐しなければならないU事業所を離れて他の事業所の工事等へ立会うことを余儀なくされ、同従業員が電気主任技術者を事実上兼任しているというような、極めて不適切な状況になっていた。また、U事業所は業務量も多いため、76歳の同従業員には負担が重く、同従業員からもU事業所をやめたいという希望が出されていた。そのため、会社は、一刻も早く、同従業員に代えて若い電気主任技術者を選任する必要があった。

L分会長は、当時47歳と、会社が雇用する電気主任技術者としては若く、今は能力的に足りないところがあるものの、今後の会社を担う人材になって欲しいとの期待を寄せていた。L分会長は、若い者をU事業所の電気主任技術者に選任するという必要性に適した人材であった。

(イ) L分会長以外の電気主任技術者は、多くが既に他の事業所の電気主任技術者に選任されており、ここから新たにU事業所の電気主任技術者に選任するとなると、元いた事業所の新たな電気主任技術者の入れ替えも行う必要が出てくる。また他の事業所で選任されていない者も、高齢である、家庭の事情でU事業所での勤務が難しいなどの事情から、選任が難しく、L分会長以外

に候補者がいない状況であった。

(ウ) 以上のとおり、L分会長をU事業所の電気主任技術者に選任する経営上の必要があった。

(エ) 6.1.21分会長異動により、L分会長の給料が3万円近く増加することも考えると、L分会長をU事業所の電気主任技術者に選任することが、L分会長にとって極めて有益な人事であることはいうまでもない。

ウ 異動に当たっての事前同意について

会社は、従業員の配転にあたり、当該従業員の所属する事業所の所長に対して、配転が決まったこと及びその理由を説明していただけであって、同意を求めたことはない。そもそも配転は会社の専権であって、たとえ所長でもこれに反対する権限はない以上、これは当然のことである。

エ Tの電気主任技術者について

L分会長をTの電気主任技術者に選任するなど到底ありえないことであった。

T事業所で電気主任技術者の業務を行うにあたっては会社での社歴やT事業所での勤務歴よりも、電気主任技術者としての職務経験が決定的に重要であった。しかも、T事業所は、会社の事業所の中でも最大規模の事業所であり、取引額も最も大きかったため、Tの電気主任技術者は、他の事業所と比べても一層、電気主任技術者としての職務経験が必要であった。加えて、電気主任技術者として業務を行うにあたっては、所長、副所長、他の従業員に指示を行う必要があり、そのため所長や副所長としてマネジメントを行ってきた経験も必要となる。電気主任技術者として登録されたことも、所長や副所長に就任したこともないL分会長を、Tの電気主任技術者に任命することは合理的な判断ではなかった。

オ 6.1.21分会長異動が不当労働行為に当たらないことについて

組合は、会社が、Tの電気主任技術者に就任予定であったL分会長をTの電気主任技術者に選任せず、組合を弱体化させるために、U事業所の電気主任技術者に配転したとして、6.1.21分会長異動が不当労働行為に当たると主張している。

しかし、そもそもL分会長がTの電気主任技術者に就任する予定は一切なかった。また、6.1.21分会長異動は、会社の経営上の判断による正当な人事配置であるし、これによってL分会長や組合活動に何ら不当な影響は及んでいない。そのため、6.1.21分会長異動は不当労働行為には当たらない。

3 争点3（会社が、6.1.29懲戒処分通知書により、K組合員を降格処分としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たる

か。)について

(1) 申立人の主張

ア 不利益について

減額幅の26,780円について、分会が結成されるまで、この数年間は昇給が全くなく、それ以前は概ね毎年2,000円程度の昇給であったので、10年以上の昇給額に当たる。従業員にとっては極めて大きな減額幅である。

イ 5.12.20ファクシミリ送信と組合活動の関連性について

5.12.20ファクシミリ送信は、組合活動として行ったもの。分会としては、会社との対立を激化させないように会社をおもんばかったこと、従業員の中に、ストライキに反対する者や組合活動に対して無関心である者がいたことから、6.1.21分会長異動を阻止する署名を集めるためには、組合の名前を出さずに、業務上の理由を中心に訴えた方が、そのような従業員の共感も得られるのではないかと考えた。加えて、これまで組合から郵送していたアンケート等について、会社から中身を見ずに破棄する旨の指示が出ていたことなどを考慮して、組合名でなく有志一同とした。組合活動である証拠のひとつとして、分会会計からファクシミリ送信費が支出されている。

会社は、T事業所の従業員が全員組合員であることを知っていたことから、5.12.20ファクシミリ送信が事実上組合活動であり、L分会長の異動を阻止しようとする活動であると容易に認識できる状況にあった。

ウ 6.1.29懲戒処分について

(ア) K組合員はT事業所の所長であり、業務上のリーダーである。懲戒理由は概ね根拠がない。また、懲戒事由に当たるとしても従来の懲戒に比して著しく公平を欠いている。これは、組合弱体化を狙ったL分会長の異動に対して異議を申し立てたK組合員を見せしめ的に懲罰したものであり、組合の弱体化を狙った行為である。組合員であるが故の不利益取扱いであり、支配介入である。

(イ) 会社は、過去に、従業員が約770万円の不正経理を行っていた件で、管理職に対し、監督不行届を理由に6段階の降格処分、給与が1割以上減額された事例がある旨、6.1.29懲戒処分はその従前の事例に比べても公平性に欠けるところはない旨主張するが、会社が主張する770万円の不正経理については、業務上横領であり、犯罪であるという認識である。今回の業務外にコンビニエンスストア等から手分けしてファクシミリを送信した行為と比較しようもない。

(ウ) 5.12.20署名依頼文書に有志一同と署名されているとおり、5.12.20ファク

シミリ送信は、T事業所の組合員が話し合い、それぞれ手分けして送ったものである。命じられて送った者などいない。

(エ) 6.1.21分会長異動について、T事業所でL分会長が担っていた業務は広範であり、令和5年12月に異動の説明を受けて、令和6年1月に異動では業務の引継ぎも難しく支障が出る。そのため、K組合員が所属長として、L分会長の異動は反対であると会社に述べたのは当然の対応であった。懲戒理由の前提が既におかしい。

(オ) K組合員は、L分会長の異動に従っている。

(カ) 5.12.20ファクシミリ送信によって、顧客からの苦言はなく、会社の他事業所における混乱もなかった。

(キ) 会社は、K組合員が5.3.24ストライキ連絡文書をTの各テナントのポストに配付した件で、K組合員とL分会長を口頭で嚴重注意したと主張しているが、そのような事実はない。

(2) 被申立人の主張

ア 不利益について

6.1.29懲戒処分によって、K組合員の給与は月額30万3,110円から27万6,330円に下がっているが、下がり幅は1割にもみたないのであるから、情状の重さに比して格段に大きな不利益を与えるものとはとはいえない。

イ 5.12.20ファクシミリ送信と組合活動の関連性について

(ア) 組合は、5.12.20ファクシミリ送信が組合活動であったと主張している。しかしながら、5.12.20署名依頼文書の名義は組合の名義ではない上、その内容を見ても、会社の業務状況について記載されているだけで、組合活動については一切触れられていない。また、K組合員が会社に提出した6.2.7顛末書にも、組合のことは記載されていない。こうしたことに鑑みれば、5.12.20ファクシミリ送信が組合活動でないことは明らかであるし、会社としてこれが組合活動であるなどと認識しようもない。

(イ) 分会が、「T事業所有志一同」として5.12.20署名依頼文書をコンビニエンスストア等から会社各事業所へファクシミリ送信したことは、認める。

(ウ) あえて有志一同などとあたかも組合の文書ではないかのように装う詐術的な方法まで利用した上で、ファクシミリ送信した。

ウ 6.1.29懲戒処分について

(ア) 6.1.29懲戒処分は、次のとおり、懲戒の高度の必要性に基づいて行われたものであり、相当な処分であるので、不当労働行為にはあたらない。

(イ) K組合員は、L分会長の異動命令に従おうとせず、従業員らに指示して、

会社の事業所30か所に対し、5. 12. 20署名依頼文書をファクシミリ送信させている。L分会長の異動命令は会社の人事権の行使であり、人事権は会社の権利であって、従業員の立場で反対することが許されるものではない。

(ウ) K組合員は、会社の事業所30か所に対して5. 12. 20署名依頼文書をファクシミリ送信しており、そのうちファクシミリ機を顧客と共有していた事業所は4か所であった。当該4事業所では、ファクシミリ機はあくまで顧客の所有物であり、会社は、顧客からの業務を処理するためにこれを貸して貰っている立場であり、それ以外の目的でこれを利用することはできない。にもかかわらず、顧客のファクシミリ機に5. 12. 20署名依頼文書をファクシミリ送信すると、そのこと自体が上記に違反することになる。実際に、とある顧客から口頭で、大変ですねという言葉がかけられる事態にまで至っており、会社としても速やかに陳謝している。

また、5. 12. 20署名依頼文書は、あたかも会社従業員の質が下がっており、会社に知識・経験・技術が足りていないような印象を与える内容が散見されている上、表現としても大きく誇張した表現が多用されており、このような文書が顧客の目に触れると、当該顧客との取引継続にもかかわってくることになりかねない。

(エ) 会社は、5. 12. 20ファクシミリ送信を受けて、K組合員に対して始末書の提出を命じたが、K組合員は一切応じなかった。そればかりか、むしろ自らの行為を正当化する内容の6. 2. 6組合抗議文や6. 2. 7顛末書の提出まで行っている。こうしたK組合員の行動に鑑みれば、一切反省の意思がなかったと評価するほかない。

(オ) K組合員は、5. 12. 20ファクシミリ送信以前にも、会社に無断で、Tの管理事務所の許可も受けずに、5. 3. 24ストライキ連絡文書をTの各テナントのポストに投入するという違反行為を行っている。そしてこれにより、K組合員は、会社から口頭での厳重注意を受けている。それにもかかわらず、K組合員は、再び同種の行動に及んでいるのである。

(カ) 過去に従業員が約770万円の不正経理を行っていた件で、管理職に対し、監督不行届を理由に降格処分を行ったことがある。かかる降格処分では、6段階の降格となり、給与が1割以上減額されている。当該降格の事例と比べても公平性に欠けるところはない。

(キ) 以上のとおり、K組合員の行動は、顧客との取引継続に影響を及ぼしかねない重大な行為であり、K組合員には過去のことも含めて反省の意思がなく情状重大であるから、会社においてこれまで降格事例がほとんどなかったこ

とを考慮してもなお、6.1.29懲戒処分は当然に相当な処分といえる。

会社の顧客との1件あたりの取引額の大きさに鑑みれば、K組合員の行為は、会社に不利益を与えかねないものであって、6.1.29懲戒処分は、過去の降格処分との均衡を考慮してもなお相当なものである。

また、K組合員のみが降格処分を受けていることについても、K組合員が主導的立場からファクシミリの送信を命じていることや、K組合員が以前にも同様の行動に出ていることに照らせば、何ら公平性を欠くところはない。

6.1.29懲戒処分は相当な処分である。

第6 争点に対する判断

1 争点1（会社が、組合に対し、5.8.8会社通告書による通告を行ったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

- (1) 5.7.26本件発言を問題視する5.8.8会社通告書による通告について、組合は、労働組合を威嚇し、組合員の発言を萎縮させる支配介入であると主張し、会社は、同発言を会社従業員が聞けば、会社への不信感が生じて労働意欲が著しく下がり、社内の秩序が乱れる上、同発言を顧客等の第三者が聞けば、会社の社会的評価や信用が著しく下がるから、これを問題視する同通告書は、言論の自由の範囲内のものであって、支配介入にはあたらない旨主張するので、以下、検討する。
- (2) 使用者の言論の自由といえども、労働組合の団結権を不当に侵害してはならないとの制約を受けることを免れないのであるから、使用者の言論が労働組合の結成、運営に対する支配介入に当たる場合は不当労働行為として禁止される。そして、労働組合に対する使用者の通告・通知等について、その内容、方法、与える影響などを総合して判断し、当該通告等が組合員に対し威嚇的效果を与え、労働組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入となると解される。
- (3) 以上の見地に立って、まず、通告の内容及び方法についてみる。

前記第4.2(17)認定によれば、会社は、5.8.8会社通告書において、5.7.26本件発言を問題としたことが認められる。

そこで、N副分会長による5.7.26本件発言とその前後の発言内容、発言がなされた状況についてみる。前記第4.2(16)認定によれば、5.7.26団交において、N副分会長が、「この3年程、賞与をあげた・さげた理由を言ってくれたら、それでいいんですけど、全く言ってくれない。会社にそういった親切さというか気遣いがあれば。」と発言し、「だから僕が感じるのはきつい言い方やけど、社員をコマ、奴隷としか思っていないような感触をここ数年もっている。」と5.7.26本件発言を行い、その後、「今回は交渉してやっと昇給があった。それがなければ昇給、ベースアップ、一時金もないし、全部がない理由も言ってくれない。社

員に現金を払えないのなら、思いやりくらい出してほしい。」と発言していることが認められる。

これらのことからすると、5.7.26団交発言を全体としてみれば、会社に対し、昇給や一時金について決定する際の従業員への説明を求める趣旨と解される。そこから5.7.26本件発言のみを取り出して問題視する5.8.8会社通告書の内容は、適当とは言い難い。

また、5.7.26本件発言は、労使の率直な意見交換を旨とする団交における発言であるから、会社が「奴隷」という言葉に強い違和感を覚えたのであれば、その場で発言の趣旨を確認し、反論、撤回を求めるなどの対応を行うことができたにもかかわらず、そうした対応は一切行わないで、団交後に文書で一方向的に通告したことは、方法としても適当とは言い難い。

(4) 次に、通告が組合に与えた影響についてみる。

前記第4.2(17)認定によれば、会社は、5.8.8会社通告書において、5.7.26本件発言について、「断じて看過できるものでも容認できるものでもありません」とし、「法令諸規則に照らし、これらに抵触すると思われる行為については、今後厳正に対処する」との通告を、会社の代表取締役名で行っていることが認められる。このような通告は、組合員の活動を萎縮させ、労働組合の基本的活動である団交を不当に牽制するものであり、組合の運営に影響を及ぼすと認められる。

(5) なお、会社は、他の会社従業員及び顧客等への影響をいうが、貸会議室における団交上の発言を、それら第三者が内容を知り、それにより社内の秩序が乱れたり、会社の社会的評価・信用が著しく低下するとは考えにくく、また、言論の自由を理由に5.8.8会社通告書による通告を正当化できるわけではない。

(6) 以上のとおりであるから、5.8.8会社通告書による通告は、組合員に対し威嚇的効果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすものであり、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

2 争点2（会社が、令和6年1月21日付けでL分会長を異動させたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 一般に、労働組合法第7条第3号は、労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止するところ、ここにいう支配介入とは、使用者の労働組合結成又は運営に対する干渉行為や諸々の労働組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解される場所である。

(2) そこで、会社が、令和6年1月21日付けでL分会長を異動させたことが、組合に

対する支配介入に当たるかについて、①当時の労使関係、②組合活動への影響、③業務上の合理性の観点から、以下、それぞれ検討する。

ア 当時の労使関係について

前記第4. 2(1)から(7)、(10)、(11)認定によれば、会社は、令和4年6月初頭時点ではL分会長をTの電気主任技術者に選任することに対し否定的な態度を示していなかったものの、同年8月23日に、L分会長らが、4.8.23組合結成通告書の提出をしたことを契機とし、組合の主要人物である

L分会長が同電気主任技術者になること、すなわちL分会長ひいては組合の影響力が強まることを嫌悪し、L分会長を排除したいとの意向をもったことが窺える。そして、同電気主任技術者をその職務に最適とは言い難いC従業員に差し替え、C従業員が退職しても、Tに常駐しているL分会長ではなく、あえて別の事業所で勤務していたE従業員を赴任させることにより、L分会長がTの電気主任技術者にならないようにしたとの疑念を抱かずにはいられない。

さらに、前記第4. 2(13)、(15)から(17)認定によれば、組合は、春闘に関する交渉が妥結しなかったとして5.3.24ストライキを実施し、令和5年度の昇給等について、会社と組合が協定書を作成したこと、その後、令和5年度夏季一時金に関する5.7.26団交が行われ、同団交における組合員の発言について、5.8.8会社通告書が通告されたこと、がそれぞれ認められる。

団交における組合員の発言に対する5.8.8会社通告書による通告が、労働組合の活動を牽制する不当労働行為であることは、前記1判断のとおりである。

以上のことを鑑みるに、労使関係は対立状況にあり、会社が反組合的意思を有していたと推認される。

イ 組合活動への影響について

前記第4. 2(3)、(20)、(21)認定のとおり、組合から会社に対する4.8.23組合要求書に、配転、異動など労働条件の変更は組合と事前に協議し同意の上実施されたいとの記載があったこと、組合が会社に対し、6.1.21分会長異動によって組合活動に支障が出る旨、6.1.21分会長異動に同意できない旨伝えたこと、が認められる。

そして、前記第4. 2(28)、(29)認定によれば、6.1.21分会長異動後、組合は、令和6年の春闘に当たり、L分会長が分会にストライキを指示しても、旗振り役のL分会長がT事業所にいない状態では分会の意見がまとまらず、そのためストライキをしなかったこと、その年の昇給がなかったこと、U事業所において、L分会長がTで開催される労使協議会や団交への出席に当たり、会社に勤務調整を願い出たところ、会社はL分会長に、仕事と組合を絡めないでは

しい旨答えたことが認められる。

これらのことからすれば、会社は、4.8.23組合要求書で、配転、異動など労働条件の変更は組合と事前に協議し同意の上実施されたいとの要請を受けており、組合が会社に対し、6.1.21分会長異動によって組合活動に支障が出るため同意できない旨を表明しているにもかかわらず、6.1.21分会長異動において、組合の主要人物であるL分会長を、組合活動の中心的事業所から組合員のいない事業所に異動させている。そして、その結果として、6.1.21分会長異動後、組合は令和6年春闘のストライキを実行できず、L分会長が労使協議会や団交の日程調整に苦慮するなど、組合活動に影響が生じていたといえる。

ウ 業務上の合理性について

会社は、U事業所は業務量が多いため、76歳であった当時の電気主任技術者には負担が重く、若い者を電気主任技術者に選任するという必要性があり、当時47歳のL分会長が適した人材であった旨、L分会長以外の電気主任技術者は、多くが既に他の事業所の電気主任技術者に選任されており、その中から新たにU事業所の電気主任技術者を選任するとなると、元いた事業所の新たな電気主任技術者の入れ替えも行う必要が出てくるため、L分会長以外に候補者がいない状況であった旨主張する。

しかしながら、前記第4.2(7)、(19)認定によれば、6.1.21分会長異動の約1年半前、会社は、会社の契約する物件の中で最大規模であり、電気主任技術者の常駐勤務が義務付けられているTの電気主任技術者を選任するに当たり、当時、常駐勤務が可能な有資格者は会社においてL分会長しかいなかったところ、会社は、D事業所に勤務する75歳のC従業員をT事業所とD事業所との兼任勤務としたこと、C従業員はD事業所の業務引継ぎもあって、常駐勤務が義務付けられているTに常駐できない兼任勤務となったことが認められる。

これらのことからすると、会社は、U事業所よりも業務量が多く、最大規模であるTの電気主任技術者に、U事業所の前任である76歳の電気主任技術者とほぼ同年齢の75歳のC従業員を兼任勤務させており、会社の主張には一貫性がなく、信憑性に欠けるといわざるを得ず、6.1.21分会長異動に業務上の合理性は認められない。

エ 以上を総合的に勘案すれば、6.1.21分会長異動は、会社の反組合的意思により、組合の主要人物であるL分会長を組合活動の中心であるT事業所から排除し、組合の弱体化を企図した支配介入行為に当たるといえる。

(3) この点、会社は、①U事業所とT事業所は、電車でわずか約30分で移動できるほど近かった旨、②Web等を利用して他の組合員とやりとりができる旨、③異動

によってL分会長の給料が増額され、L分会長にとって極めて有益な人事である旨述べ、6.1.21分会長異動によってL分会長や組合活動に何ら不当な影響は及んでいないことから、不当労働行為に当たらない旨主張するので、それぞれについてみる。

ア 会社主張①及び②について

電車でわずか約30分で移動可能な比較的近距離の人事異動であっても、分会の根幹となっている分会長が、組合活動の中心的事業所から組合員のいない事業所へ異動となれば、交通・通信等の手段を用いただけでは補えきれない有形無形の不都合が分会に生じることは、想像に難くない。

イ 会社主張③について

異動によってL分会長の給料が増額され、L分会長にとって有益な人事であることと、組合の運営に影響を与えるか否かは別の問題であり、支配介入が免ぜられる理由とはならない。

ウ 以上により、会社の主張はいずれも採用できない。

(4) 以上のとおりであるから、会社が令和6年1月21日付けでL分会長を異動させたことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点3（会社が、6.1.29懲戒処分通知書により、K組合員を降格処分としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 会社が、6.1.29懲戒処分通知書により、K組合員を降格処分としたことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下検討する。

ア 不利益性についてみる。

前記第4.2(27)認定のとおり、K組合員は、6.1.29懲戒処分により8階級降格となり、これに伴い、給与が月額30万3,110円から同27万6,330円に下がり、同26,780円の減給となったのであるから、K組合員には経済的な不利益があるといえる。

イ 会社が、K組合員を降格処分としたことが、組合員であるが故になされた不利益取扱いかどうかについてみる。

(ア) まず、5.12.20ファクシミリ送信について、組合活動との認識が会社にあったかについてみる。

会社は、5.12.20署名依頼文書の名義が組合の名義ではない上、その内容を見ても、会社の業務状況について記載されているだけで、組合活動について一切触れられていないことから、5.12.20ファクシミリ送信が組合活動でないことは明らかであり、会社としてこれが組合活動であるなどと認識しようも

ない旨主張する。

しかしながら、一方で、会社は、分会が、「T事業所有志一同」として5.12.20署名依頼文書をコンビニエンスストア等から会社各事業所へファクシミリ送信したことを認める旨、あえて有志一同などとあたかも組合の文書ではないかのように装う詐術的な方法まで利用した上で、ファクシミリ送信した旨述べており、5.12.20ファクシミリ送信が組合活動であることを認める主張もしていることから、会社の主張は、場当たりの整合性がとれておらず、採用できない。

加えて、前記第4.2(19)から(21)認定のとおり、T事業所は組合組織率が100%であり、組合活動の中心的事業所であったこと、5.12.20ファクシミリ送信直前の令和5年12月14日及び同月15日の組合と会社の協議において、組合が、L分会長の異動に同意できない旨伝えていたことに鑑みれば、5.12.20ファクシミリ送信が組合活動と無関係と捉える方が不合理であり、会社は、5.12.20ファクシミリ送信が組合活動と強く関連した行為であると認識しうる状況にあったといわざるを得ない。

(イ) 次に、当時の労使関係についてみる。

- a 5.7.26団交の席上での組合員の発言に対し、会社が組合に5.8.8会社通告書による通告を行ったことが、組合員を萎縮させ、組合員に対して威嚇的效果を生じさせるものであって、労働組合の基本的活動である団交を不当に牽制するものであり、組合の運営に影響を及ぼす不当労働行為であることは、前記1判断のとおりである。
- b 6.1.21分会長異動が、組合の中心人物を組合活動の中心である事業所から排除することにより組合の弱体化を図る不当労働行為であることは、前記2判断のとおりである。
- c これらのことからすると、組合と会社の労使関係は、対立状況にあったといえる。

(ウ) さらに、当該不利益取扱いの合理性についてみる。

- a 前記第4.2(27)認定のとおり、6.1.29懲戒処分通知書には、「懲戒該当事項」として、①就業規則第6条第3項、第4項、第5項に違反する旨、②同規則第11条に違反する旨、③懲戒規程第4条第1号に該当する旨、④同規程第4条第4号に該当する旨、⑤5.12.20署名依頼文書の送付及び事業所ファクシミリを無断利用しようとした行為が、同規程第4条第9号に該当する旨記載されているので、それぞれについてみる。
 - (a) ①就業規則(別紙1)第6条第3項、第4項、第5項は、それぞれ、

社是（別紙3）、経営理念（別紙4）、服務心得一般（別紙5）の順守を定めているところ、これらはいずれも会社の基本的な行動指針、理念等を示したものである。③懲戒規程（別紙2）第4条第1号は、「就業規則第6条『服務規律』に違反し、情状重大と認められるとき」と定められている。④懲戒規程（別紙2）第4条第4号は、「業務に関し、越権専断又は業務命令に服従せず、会社の業務秩序を乱した者又は乱そうとした者」と規定されている。

これら①、③及び④の規定は、いずれも規定の内容が漠然としており、懲戒該当事項として、合理性があるか否か判然としない。

- (b) ②就業規則（別紙1）第11条は「会社は、業務の都合により従業員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。この場合、従業員は正当な事由がない限り、これを拒むことはできない。」と規定されている。

同条における第2文の「従業員」は第1文の「従業員」と同じものと解されるので、異動を命じられたのはL分会長であってK組合員ではないことから、K組合員は同条に違反しているとはいえない。

- (c) ③5.12.20署名依頼文書の送付及び事業所ファクシミリを無断利用しようとした行為が、懲戒規程（別紙2）第4条第9号「許可なく貼紙・掲示・ビラの撒布等をした者」に該当するとしているところ、前記第4.2(23)認定のとおり、K組合員は、5.12.20ファクシミリ送信について、リーダーシップを執ったが、K組合員自身は5.12.20署名依頼文書をファクシミリ送信しておらず、5.12.20署名依頼文書の内容は別の組合員が中心に考えたことを踏まえると、K組合員だけに厳重な懲戒処分を行ったことは懲戒処分の相当性について疑問が残る。

- b 会社は、6.1.29懲戒処分は、懲戒の高度の必要性に基づいて行われたもので、相当な処分であるので、不当労働行為には当たらないとして、①5.12.20署名依頼文書は、あたかも会社従業員の質が下がっており、会社に知識・経験・技術が足りていないような印象を与える内容が散見されている上、表現としても大きく誇張した表現が多用されており、同文書が顧客の目に触れると、当該顧客との取引継続にもかかわってくることになりかねない旨、②K組合員は会社に対し、自らの行為を正当化する内容の6.2.6組合抗議文や6.2.7顛末書を提出しており、一切反省の意思がなかった旨、③K組合員は、過去にも、会社に無断で、Tの管理事務所の許可も受けずに、5.3.24ストライキ連絡文書をTの各テナントのポストに投入するとい

う違反行為を行っており、会社から口頭での嚴重注意を受けているにもかかわらず、再び同種の行動に及んでいる旨、④会社において、過去に従業員が約770万円の不正経理を行っていた件で、管理職に対し、監督不行届を理由に降格処分を行ったことがあり、かかる降格処分では、6段階の降格で給与が1割以上減額されていることから、当該前例と比べても公平性に欠けるところはない旨主張するので、それぞれについてみる。

(a) 会社主張①について

5.12.20ファクシミリ送信によって、会社が顧客から取引を停止されるなど、会社が損害を被ったとの疎明はない。また、顧客に対する憂慮等については、6.1.29懲戒処分通知書に一切触れられていない。

(b) 会社主張②について

前記第4.2(30)、(31)認定によれば、6.2.6組合抗議文及び6.2.7顛末書は、いずれも6.1.29懲戒処分通知書の後で会社に提出された書面であり、会社は、処分の正当理由として処分後の行為を後付けで主張しており、失当である。

(c) 会社主張③について

組合は、K組合員が会社から口頭で嚴重注意を受けた事実はない旨主張しており、会社の主張を裏付ける疎明もない。

(d) 会社主張④について

上記(a)記載のとおり、5.12.20ファクシミリ送信によって、会社が損害を被ったとの疎明はないことから、約770万円の不正経理に係る監督不行届責任に比して6.1.29懲戒処分は著しく過重であり、公平性に欠けるといえる。

(e) 以上により、会社の主張はいずれも採用することができない。

c これらのことから、6.1.29懲戒処分は、同処分の根拠となったK組合員の行為に比して、著しく過重であって相当性を欠くものであり、当該処分の合理性は認められない。

(エ) 以上を総合すると、会社がK組合員を降格処分としたことは、反組合的意思が認められ、その合理性もなく、組合員であるが故になされた不利益取扱いであるといえる。

ウ 以上のとおりであるから、会社が、6.1.29懲戒処分通知書により、K組合員を降格処分としたことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と認められる。

(2) 会社が、6.1.29懲戒処分通知書により、K組合員を降格処分としたことが、組合

に対する支配介入に当たるかについて、以下検討する。

前記第4. 2 (23)認定のとおり、5. 12. 20ファクシミリ送信について、K組合員はリーダーシップを執ったが、K組合員自身は5. 12. 20署名依頼文書をファクシミリ送信しておらず、組合員らが手分けして自宅近くのコンビニエンスストア等から送ったものであり、5. 12. 20署名依頼文書の内容は別の組合員が中心に考えたことが認められ、5. 12. 20ファクシミリ送信は、T事業所における組合員の共同作業的な活動であったといえる。

そうすると、5. 12. 20ファクシミリ送信のリーダーシップを執ったK組合員が、その行為に比して著しく過重で相当性を欠く降格に処されたことは上記(1)判断のとおりであり、そのことは他の組合員を萎縮させ、組合の団結力、組織力を損なうおそれがあることから、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 救済方法

組合は、団交中の発言を理由とした処分を示唆する行動の禁止及び誓約書の掲示をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和8年2月2日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

(別紙省略)

