

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人X 1（以下「組合」という。）は、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 3は、医薬品開発業務受託機関であり、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。
- (3) 被申立人Y 2（以下Y 3と併せて「会社」という。）は、本件申立時、Y 3及びY 4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は、本件結審後の令和6年12月1日、Y 4がY 3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 3から承継している。

2 事件の概要

Y 3の従業員であったX 3とX 3の上司であったX 2は、組合に加入し、組合とY 3とは、Y 3の親会社であるY 2も参加した上で、X 2の長時間労働の問題等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のY 5人事マネージャーは、前日の会議の資料開示を求めたX 2に対し、「X 2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Y 5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を送信し（以下「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 3は、X 3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 3は、X 3の業務態度が改善されないとして、6月6日に嚴重注意をし（以下「本件嚴重注意」という。）、同月28日、同人を同日付けで普通解雇とした（以下「本件解雇」という。）。

X 3の業務態度を議題とする団体交渉において会社は、「たくさんの人が、X 3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団体交渉では、「X 3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やいました。」と発言した（以下「本件発言Ⅱ」という。）。

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。（争点1）

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、X 2のディベロップメント・プラン及びX 3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、どの是正勧告の

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) Y5人事マネージャーが、X2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。(争点2)
- (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。(争点3)
- (4) 本件けん責処分及び本件嚴重注意は、X3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。(争点4)
- (5) 本件解雇は、X3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。(争点5)

3 主文の要旨 <棄却>

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点1について

12月5日付回答書において、当面、団体交渉の議題の対象にしないとされた事項は、いずれも、会社がそれまでの団体交渉や文書で相応の説明を行ってきたにもかかわらず、組合が、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る。また、12月27日付通知書において、団体交渉の議題と組合員の労働条件との関連性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日付通知書による会社の対応には、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えることはできない。

(2) 争点2について

X2の業務改善に関する会議の後、X2がY5人事マネージャーに、同会議において見せられた資料の提供を求めると、Y5人事マネージャーは、本件メールを返信し、資料の提供には応じなかった。

このことについて、組合は、会社が組合活動を嫌悪し、X2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。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X2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ことからすると、組合活動の阻害を企図したのではなく、X2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、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、X2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、Y5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」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、Y5が、X2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、組合の運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

(3) 争点3について

ア 本件発言Iについて

本件発言Ⅰは、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X3の業務態度を注意したことについて、Y6人事ディレクターが、X3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、それはあなたの主観である、具体的に言ってほしいなどと求めたことから行ったものである。

これは、組合の求めに応じて、Y6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であるといえる。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、Y6人事ディレクターは、何の根拠もなく本件発言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、X3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X3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えることはできない。

イ 本件発言Ⅱについて

本件発言Ⅱは、団体交渉においてX3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に行ったものである。

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X3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、あえて会社として認識している事実を説明したものであるといえることができ、組合員であるX3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えることはできない。

(4) 争点4について

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ある、X3が業務時間中に行った「無断録音」、「過剰な質問等による職場内での摩擦の招来」、「見境のないパワーハラスメントの主張」が理由となっている。

(ア) 「無断録音」について、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、懲戒処分通知書で指摘しているX3によ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、X3は無断録音を強行しているのであるから、職場での円滑なコミュニケーションを阻害するとして、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。

(イ) 「過剰な質問等による職場内での摩擦の招来」に該当する各事実（メールによる数多くの質問等）、は、証拠上事実として認められる。そして、この間、会社はX3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。しかし、これに対し、X3は、その後も同様の行為を行っており、このようなことから、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X3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。

(ウ) 「見境のないパワーハラスメントの主張」について、X3は、極めて頻回に、かつ、X3と業務上で関わる様々な従業員についてパワーハラスメント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、X3の態度が改まらな

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 X 3 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。

(エ) 本件けん責処分について組合は、会社が X 3 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、もう一人の組合員である X 2 の処遇は本件結審時において変化はなく、そのほか、会社が、組合や X 3 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。

(オ) したがって、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採用できないから、本件けん責処分は不当労働行為に当たらない。

イ 本件嚴重注意

Y 3 は、4 月 5 日に X 3 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嚴重注意を行った。

本件けん責処分の後、4 月 12 日、X 3 は Y 6 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。そして、5 月 17 日の上司との面談でも依然として X 3 が録音を要求していたことがうかがえる。また、その後、上司と X 3 との間で比較的短時間の業務に関するやり取りが約 2 週間にわたって続いている。その間、上司が、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、X 3 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。

以上の経緯に照らすと、本件けん責処分以降も、X 3 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、本件嚴重注意を行ったことには相応の事情があったといえるから、不当労働行為に当たらない。

(5) 争点 5 について

本件けん責処分以降、X 3 の業務態度は改善されず、本件嚴重注意以降も、X 3 は、嚴重注意書に対し何ら反論しなかったにもかかわらず、上司との面談の設定に特段の理由もなく長時間を要し、上司は、「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 X 3 に送信したが、これに対し、X 3 が返信した事実は見当たらない。6 月 21 日に実施された上司との面談においても、X 3 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、業務に関係があるとはいえない批判的な発言をするなど、X 3 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、本件嚴重注意から約 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、X 3 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、本件嚴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、X 3 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。

一方で、上記(4)ア(エ)のとおり、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、もう一人の組合員である X 2 の処遇は本件結審時におい

て変化はなく、そのほか、会社が、組合やX3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。

したがって、会社が本件解雇を行ったことは、不当労働行為に当たらない。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和5年1月6日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和7年6月17日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和7年8月7日 |