

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人組合（以下「組合」）は、肩書地に事務所を置き、中小企業で働く労働者などを中心に組織する個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約800名である。
- (2) 被申立人会社（以下「会社」）は、米国に所在する本社（以下「米国本社」）の日本法人であり、肩書地に本店を置き、医療機器や医薬品等の製造販売を主な事業とする合同会社で、本件申立時の従業員数は約800名である。なお、米国本社は、世界各国に子会社を有して事業展開しており、会社は、シンガポールに拠点を置くアジア太平洋部門の傘下にある。

2 事件の概要

平成30年7月1日、Xはマネージャー職として入社し、会社の糖尿病事業部（以下「ADC事業部」）のCRMマーケティングマネージャー（以下「CRMポジション」）としてCRM業務（注：医療関係者ではなく直接患者を対象とするマーケティング業務）に従事した。

30年9月頃、Xは、当時の上司が委託業者と不可解な取引をしているとの疑念を抱き、その旨を職場の上席者や人事部などに申告した。

31年3月14日、会社は、Xに対して、CRMポジションを廃止すること及び現在の空きポジションは品質管理部門（以下「品質管理ポジション」）のみであることを告げるとともに、同人に退職を勧奨した。

3月18日、Xは組合に加入し、同日、組合は会社に団体交渉を申し入れた。

4月9日、第1回団体交渉が開催され、会社は、Xの配転先として提示した品質管理ポジションについて説明すると共に、配転にXが同意しない場合には配転命令を発する旨を述べるなどした。

令和元年6月19日、会社は、Xが問題言動を行ったとして、懲戒委員会を開催して処分を検討したが、懲戒処分は実施せずに指導にとどめるとして、9月24日付けで同人に「警告・注意指導書」（以下「本件注意指導書」）を交付した。

8月6日、第3回団体交渉が開催され、会社は、組合に対して、Xの配転予定先を品質管理ポジションから、本社のセールス・オペレーション・マネージャー（以下「本社新ポジション」）に変更する旨を告げ、その後、Xに対して、10月1日付けで本社新ポジションへの配転を命じた。

2年8月13日、会社は、Xが問題のある言動を行ったとして、同人への事情聴取を行い、同月19日、同人に対して20日間の出勤停止の懲戒処分（以下「本件出勤停止処分」）を行った。

3年2月1日、会社は、Xが問題のある言動を行ったとして、同人に自宅待機を命じ、3月17日、同人に対して懲戒解雇及び予備的に普通解雇することを通知した。

本件は、以下の事項がそれぞれ争われた事案である。

- (1) 会社が、Xに対して、元年9月24日付けで本件注意指導書を交付したこと、10月1日付けで配転命令を発したこと及び2年8月19日付けで本件出勤停止処分をしたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるか（争点1）
- (2) 元年9月24日、10月29日、2年1月14日、6月26日、3年2月18日及び3月16日の各団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか（争点2）
- (3) 会社が3年3月17日付けでXを懲戒解雇又は予備的に普通解雇としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるか（争点3）

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

ア 本件注意指導書の交付について

(ア) 本件注意指導書の交付に至る経緯をみると、会社は、Xの言動として①本件不正確勤怠、②本件業務命令違反及び③本件メール及び本件解雇要求メールの送信を対象として、懲戒委員会を開催したが、懲戒処分を科さない旨を決定し、上記③のみを対象として本件注意指導書を交付している。

(イ) そして、会社は、上記(ア)の①本件不正確勤怠及び②本件業務命令違反は、ミスコミュニケーションとみる余地があるとして、注意指導の対象外としていることからすれば、それぞれの対象行為をその内容に応じて判断していたといえるし、組合に対して、交付前の本件注意指導書を提示した上で、第4回団体交渉にて説明を行い、Xが本件注意指導書の署名欄への署名を拒否しても構わない旨を表明するなど、穏当な対応をとっていたといえる。また、懲戒委員会の開催及び本件注意指導書の内容に係る団体交渉においては、後記(2)の判断のとおり、会社は相応の対応を行っており、そのほかに会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情も特に認められない。

(ウ) さらに、注意指導の対象となった本件メールは、その内容からすれば、抗議の趣旨であったとしても、必要以上に攻撃的な表現で相手を非難したものであり、本件解雇要求メールについても、会社の最高幹部であるY1社長に対して、Y2部長とY3GMの解雇要求に応じなければ、会社の不利益情報を報道機関等に提供するなど迫ったものであるから、その手段方法において多分に不適當なものであったとみざるを得ない。そうすると、会社がXによる上記言動を問題視して是正措置を講じようとしたことについて合理性を欠くものとみることはできない。

(エ) 以上のとおり、本件注意指導書の交付に至る経緯において、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情は特に認められず、また、本件注意指導書の交付は、Xによる不適切な言動の以後の改善を注意指導する趣旨で行われたといえることからすれば、会社が反組合的な意図にて本件注意指導書を交付したなどとみることはできない。したがって、会社がXに対して元年9月24日付けの本件注意指導書を交付したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

イ 元年10月1日付けの配転命令について

(ア) 10月1日付けの配転命令までの経緯をみると、Xの配転先については、第1回団体交渉以降、品質管理ポジションへの配転について協議が続けられていたが、第3回団体交渉において、会社は、懲戒委員会の対象となったXの言動と品質管理部門における事情を理由に挙げて、改めて本社新ポジションを提示し、第4回団体交渉において、Xの配転先について協議が行われたものの合意には至らず、会社は9月27日に本社新ポジションへの配転を命じるに至っている。

(イ) その際に会社が、あらかじめ、本社新ポジションの詳細を提示した上で、第4回団体交渉にて協議を行っていることからすれば、会社は、本社新ポジションへの配転について、可能な限り、X及び組合の納得を得た上で配転を実施しようとする姿勢にあったといえる。また、Xに対する本社新ポジションへの配転命令は、本件注意指導書の交付と同時期に実施されているところ、それに至る経緯において、後記(2)の判断のとおり、団体交渉においても会社は相応の対応をしており、そのほかに会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情も特に認められない。

(ウ) さらに、会社は、従前より、Xが同意しない場合には配転を命じる旨に言及していたことが認められるし、新たに本社新ポジションに言及した第3回団体交渉の時点で、マネージャー職の処遇であるXは何らのポジションにも就かず約4か月が経過しており、

早急に新たなポジションに就ける必要があったともいえる。しかも、本社新ポジションは、勤務地が従前と同じ本社であり、賃金等の待遇も変更されていないことからすれば、品質管理ポジションと比べて、あえて条件等において劣るポジションが提示されたともみることができない。

- (エ) 加えて、Xの配転は、それまで就いていたCRMポジションの廃止に伴うものであるから、同人を新たなポジションに就ける必要性が存在していたところ、Xは、会社への対決姿勢をとり、本件解雇要求メールでは、社内情報を外部に提供する旨を言及しており、一方で以後の言動に改善が期待できたといえる事情も認められない。そうした中で、会社が、その業務の性格からして企業秘密的な情報を扱う品質管理部門における、Xによる情報流出のリスクを回避しようとしたとしても、必ずしも不自然な対応とはいえない。
- (オ) なお、会社は、団体交渉において、Xを適切に管理できるように本社新ポジションを創設した旨に言及しており、反組合的な意図にて配転したとみる余地が全くないとはいえない。しかしながら、それまでに、会社はXの言動の問題について組合に指摘していたことや、本件注意指導書の交付に至る経緯を踏まえれば、Xの言動への懸念から会社がやむを得ずこのような対応をとったものとみざるを得ない。また、本社新ポジションへの配転後も上司等によるXへの注意指導が繰り返されているが、その態様からしても、会社が、本社新ポジションへの配転によりXを過剰な管理下に置き、叱責を繰り返して殊更に精神的な苦痛を与えようとしたなどともみることができない。
- (カ) 以上のとおり、本社新ポジションへの配転命令までの経緯において、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情は特に認められず、また、本社新ポジションへのXの配転は、業務上の必要性が認められる一方で、配転により同人の勤務地や賃金水準等の待遇を不利益に変更したり、同人に殊更不利益を与える不自然なものともみることができないことを踏まえると、会社が、反組合的な意図をもって、同人に本社新ポジションへの配転を命じたとみることはできない。したがって、会社がXに対して10月1日付けで配転命令を発したことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

ウ 2年8月19日付けの本件出勤停止処分について

- (ア) 本件出勤停止処分についてみると、会社は、①業務命令違反、②非常識な言動及び③米国本社への脅迫的行為として33項目のXの言動を挙げて、同人を20日間の出勤停止の懲戒処分としているところ、その33項目の同人の言動については、おおむね事実として認められる。
- (イ) そして、本件出勤停止処分に至るまでの経緯をみると、その実施前である第6回団体交渉及び第7回団体交渉において、会社は、Xの問題言動が繰り返されており今後懲戒処分を検討する旨や、同人が業務を適正に処理していないことに言及しており、不意打ち的な対処を避けて、必要以上に組合との関係を悪化させない配慮をしていたといえるし、後記(2)の判断のとおり、会社は団体交渉において相応の対応を行っており、そのほかにも会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情も特に認められない。
- (ウ) また、本件出勤停止処分以前には、会社はXに対して、本件注意指導書を交付して、同人の言動について、今後の改善を指導すると共に、同様の行為を繰り返した場合には厳しい措置を講じることを警告しており、そうした中で、本件出勤停止処分の対象となったXの言動に対しては、上司であるY4やY5にとどまらず、人事部のY2部長やY6部長などからも、注意や指導が繰り返さされていたことが認められる。そうすると、Xは、同人の言動について、本件注意指導書による指導と警告を受けてもなお、上司等から同様の事項について度重なる注意を受けていたのであるから、マネージャー職という地位にありながら、自身の言動について留意したり改善を図ることなく、社内で問題

視される言動を繰り返したとみざるを得ず、そのような状況の下で会社が、従前よりも厳しい措置で臨んだことには、相応の必要性和合理性を認めざるを得ない。

(エ) さらに、7月17日、会社は、Xと会社との訴訟における和解協議の場ではあるものの、Xに対して、本件懲戒の対象として検討中の具体的事象を明らかにし、その約1か月後の8月13日に弁明の機会を付与しており、本件出勤停止処分に係る手順等において不自然といえるまでの点を認めることもできない。

(オ) 以上のとおり、本件出勤停止処分に至る経緯において、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情は特に認められず、また、会社がXの言動に対して従前よりも厳しい措置で臨んだことには、相応の必要性和合理性が認められることからすれば、会社が反組合的な意図をもって本件出勤停止処分を行ったとみることはできない。したがって、会社がXに対して8月19日付けで本件出勤停止処分をしたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

(2) 争点2について

ア 本争点に係る団体交渉は、第4回ないし第7回、第9回及び第10回団体交渉であるところ、これらの各団体交渉において協議された主な議題をみると、①CRMポジションの廃止理由、②本件注意指導書の交付、③本件出勤停止処分の懲戒事由、④懲戒解雇の懲戒事由等であることが認められる。

イ ①CRMポジションの廃止理由に係る協議をみると、会社は、第1回団体交渉以降、CRMポジション廃止は国内向けCRM事業の現状を踏まえた方針転換によるものであることを繰り返し説明しており、その説明内容も一貫している。また、会社は、CRMポジション廃止の議論の経過に係る資料も開示している。以上を踏まえると、会社はCRMポジションの廃止理由について、組合に対して相応の説明をしていたとみるのが相当である。

ウ ②本件注意指導書については、会社は、第4回団体交渉の場に交付前の本件注意指導書を提示し、会社の事実認識や判断結果、懲戒委員会における議論の内容などを具体的に説明しており、また、本件注意指導書の反省や誓約の文言についても、X自身の言葉に書き換えても構わないとの姿勢も示している。以上を踏まえると、会社は、本件注意指導書の協議において、組合及びXから一定の納得を得るべく努力する姿勢にて対応していたといえる。

エ ③本件出勤停止処分の懲戒事由については、2年6月26日の第7回団体交渉において、会社が、Xは業務処理を適正に行っていないとして同人への対処を検討していると述べたことについて、組合が、Xが業務を適正に処理していない事象の資料を提示するよう求めたものの、会社は、検討中であるとして詳細を明らかにせず、その後、会社が、組合に対してではなく、会社とXとの裁判の場にて懲戒対象の事象を開示した対応は、会社が組合との協議を避けようとしたとみる余地がないとはいえない。しかしながら、実際に本件出勤停止処分が行われた8月19日は第7回団体交渉の約50日後であるから、第7回団体交渉の時点で会社が詳細を明らかにしなかったことはやむを得ないといえるし、また、その後の第8回団体交渉において、会社は、組合ではなく、Xとの裁判の場にて懲戒対象の事象を提示した理由を説明するとともに、Xの言動に対する会社の認識や、懲戒委員会における議論の内容を説明していることも踏まえると、会社の上記対応が不誠実な交渉態度であるとまで評価することはできない。

オ ④懲戒解雇の懲戒事由等については、第9回団体交渉及び第10回団体交渉において、自宅待機命令や懲戒事由などについて協議が行われたことは認められるものの、これらの団体交渉における具体的なやり取りは証拠をもって明らかにされていない。

カ なお、第6回団体交渉及び第7回団体交渉において、組合は、Xが本件会計問題を内部通報しているとして、本件会計問題に対する会社の対処結果について説明を求めたものの、

会社は、本件会計問題に対する会社の対処内容はXの労働条件その他の待遇とは無関係であり、義務的団交事項には当たらないとして説明に応じていないことが認められる。この点、組合は、団体交渉において、Xは本件会計問題の内部通報者であり、本件会計問題はXのCRMポジション廃止や配転と関連しているなどと述べるのみであり、本件会計問題への会社の対処がXの労働条件にどのように関わるのかについて具体的に言及していない。そうすると、そのような状況の下では、会社が直ちに協議に応じなかったとしてもやむを得なかったといえる。他方で会社は、会社の内部通報制度について、制度の資料を開示した上で、第4回団体交渉において同制度の運用主体が米国本社であることや、同制度にてXが通報した形跡がないことなどを説明しており、組合に対して一応の説明は行っていたといえる。以上を踏まえると、本件会計問題に係る会社の対応が不誠実な交渉態度であるとまでは認めることはできない。

キ 以上のとおり、本争点に係る各回の団体交渉における会社の対応が不誠実な交渉態度であるとまでいえる事実は認められない。したがって、元年9月24日、10月29日、2年1月14日、6月26日、3年2月18日及び3月16日の各団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

(3) 争点3について

ア 3月17日付けの懲戒解雇についてみると、会社は、1月28日にXが本件Y7GM宛メール等を送信したことを受けて、2月1日、同人に自宅待機を命じ、その約2か月後の3月17日に本件出勤停止処分以降の15項目の同人の言動を挙げて懲戒解雇を通知しているところ、その15項目の同人の言動については、おおむね事実として認められる。

イ また、3月17日付けの懲戒解雇に至る経緯における労使間のやり取りをみると、会社は自宅待機命令や懲戒事由についての団体交渉に応じており、一方で、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情も特に認められない。

ウ そして、会社が懲戒解雇の対象とした15項目のXの言動の内容をみると、いずれも上司や会社組織に対する反抗的又は攻撃的な言動であったことは否定できない。しかも、会社が懲戒解雇処分の手続に着手する契機となった本件Y7GM宛メールをみると、Y7GMの出自などの個人の社会的属性を引き合いに出して相手を非難するがごとき内容であり、また、同日の本件Y8副社長宛メールについても、同副社長の学歴を皮肉的に述べており、それらは、侮辱的、差別的と受け取られてもやむを得ない不適切な表現である。また、これらは、それまでの本件注意指導書や本件出勤停止処分の対象となったXの言動と比べても、多分に攻撃的で適切さを欠いたものであったといわざるを得ない。そうした中で、Xは、Y7GMから侮辱的だといさめられてもなお、挑戦的、反抗的な返答を行い、また、Y4部長からの事情聴取の業務命令にも応じない姿勢を示したのであるから、この時点で、会社がこれ以上は看過できないとして懲戒手続に着手したことは、およそ不自然な対応とはいえない。

エ また、Xは、自身の言動をめぐって、本件注意指導書の交付及び本件出勤停止処分を受けているのみならず、その後も上司や上席者から複数回にわたって繰り返し注意指導を受けているのであるから、Xは、会社による注意指導はもとより、懲戒処分をもってしても、会社から問題視される言動を改善しなかったとみざるを得ない。さらに、会社は、懲戒解雇処分の手続において、Xに弁明書の提出等の弁明の機会を付与した上で、懲戒委員会を開催して懲戒解雇処分を決定しており、懲戒解雇に至る手続において不自然な手順を経ているともいえない。

オ 以上のとおり、Xの懲戒解雇に至る経緯において、会社が組合を敵視したり嫌悪するような言動をとっていたなどの事情は特に認められず、また、それまでの間に本件注意指導書の交付及び本件出勤停止処分といった措置が重ねられ、しかも、複数の上司や上席者による注意と改善指導が長期間かつ繰り返し行われてもなお、Xは自身の言動を改善しな

ったといえる。そうすると、Xの言動には、自己の考えや要望を会社に主張する趣旨が含まれていたり、2月6日に提出した弁明書に一定の反省や改善の意思が言及されている点を斟酌したとしても、会社が、もはや同人の言動には改善が見込めないとして、今後の企業秩序を維持するために解雇という措置をもって臨んだことはやむを得なかったとみざるを得ず、懲戒解雇が反組手的意図の下で行われたとみることはできない。

カ したがって、会社が3年3月17日付けでXを懲戒解雇又は予備的に普通解雇としたことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和2年9月10日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和6年8月6日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和6年9月24日 |