

1 事案の概要

本件は、①令和3年7月21日、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、A1分会（以下「分会」という。）の分会長であるA2（以下「A2分会長」という。）に対し、「譴責に加え減給」の懲戒処分を行ったこと及び②同年8月24日、会社が、分会の組合員であるA3（以下「A3組合員」という。）に対し、「出勤停止4日」の懲戒処分を行ったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に、③令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団体交渉（以下「団交」という。）における会社の対応が不誠実であったこと及び令和3年1月7日付けから令和4年2月16日付けまでの48回の団交に関する申入れに対する会社の対応が正当な理由のない団交拒否であったことが同条2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして同年3月7日に当初申立てがなされ、その後、④同年2月28日、会社が、分会の書記長であるA4（以下「A4書記長」という。）に対し、TL（チームリーダー）からL（リーダー）への降格処分（以下「本件降格処分」という。）及び「段取り禁止命令」の処分を行ったことが、同条1号及び3号に該当する不当労働行為であるとして同年6月10日に追加申立てがなされた事件である。

2 本件の争点

(1) 会社の次の行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。

ア 令和3年7月21日、A2分会長に対し、「譴責に加え減給」の懲戒処分を行ったこと

イ 令和3年8月24日、A3組合員に対し、「出勤停止4日」の懲戒処分を行ったこと

ウ 令和4年2月28日、A4書記長に対し、本件降格処分及び「段取り禁止命令」の処分を行ったこと

(2) 会社の次の行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。ただし、令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団交における会社の対応及び令和3年1月7日付けから同年2月24日付けまでの6回の団交に関する申入れに対する会社の対応は、当初申立て時において、継続する行為といえるか。

ア 令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団交における会社の対応

イ 申立人X1組合、同X2組合及び分会（以下、X1組合、X2組合及び分会を合わせて「分会ら」という。）の令和3年1月7日付けから令和4年2月16日付けまでの48回の団交に関する申入れに対する会社の対応

3 主文の要旨

(1) 会社は、A2分会長に対する令和3年7月21日付け「譴責に加え減給」の懲戒処分を撤回し、同年8月分給与から減額した金2,370円をA2分会長に支払わなければならない。

(2) 会社は、分会らから「昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求」、「各季一時金要求」、「適正な人員配置要求」、「36協定の締結要求」及び「懲戒規定運用に関する協議要求」に係る団交の申入れがあったときには、誠実に応じなければならない。

(3) 会社は、申立人に対し、令和3年7月21日にA2分会長に対して「譴責に加え減給」の懲戒処分を行ったことが労働組合法7条1号及び3号に、分会らの同年1月21日付けから同年3月17日付けまでの団交に関する申入れ及び同年8月16日付けから令和4年2月16日付けまでの団交に関する申入れのうち、「昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求」、「各季一時金要求」、

「適正な人員配置要求」、「36協定の締結要求」及び「懲戒規定運用に関する協議要求」に係る団交に関する申入れに応じなかったことが同条2号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。

(4) 令和2年1月9日、同年2月18日、同年6月2日、同年9月8日、同月23日及び同年12月21日に開催された団交並びに令和3年1月7日付けの団交に関する申入れに係る申立てを却下する。

(5) その余の申立ては棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)アについて

会社に分会らの内部事情を詮索する姿勢がうかがわれることと、会社が殊更A2分会長を狙い撃ちにしていることを併せ考えれば、A2分会長に対する懲戒処分は、リーダー格の組合員を標的にし、組合弱体化を企図して行われた支配介入と評価できる。

したがって、令和3年7月21日、会社がA2分会長に対し、「譴責に加え減給」の懲戒処分を行ったことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

(2) 争点(1)イについて

A3組合員が会社の従業員として引き起こした傷害事件について調査を行い、然るべき処分を下すことは、会社として当然の行為であり、会社は、会社として必要な手続を踏まえた上で、A3組合員に対する懲戒処分を行ったとみるのが相当であることからすると、会社のA3組合員に対する処分には相当の理由があり、組合活動に対する不利益取扱いとも、組合弱体化を企図したとも評価することはできない。

したがって、令和3年8月24日、会社が、A3組合員に対し、「出勤停止4日」の懲戒処分を行ったことは、労組法7条1号及び3号の不当労働

行為に該当しない。

(3) 争点 (1) ウについて

会社は、事実確認や事情聴取等を行った後、本件降格処分を行っていることからすれば、会社として必要な手続を踏んでいるとみるのが相当であり、また、A4書記長にTL及び「段取り業務」を任せることができないとした会社の判断に、合理性がないとはいえないことからすれば、本件降格処分は、A4書記長が分会の書記長であることを理由に行われたものとも、分会の弱体化を狙った支配介入とも評価することはできない。

したがって、令和4年2月28日、会社が、A4書記長に対し、本件降格処分及び「段取り禁止命令」の処分を行ったことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

(4) 争点 (2) アについて

令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団交において連続して協議されている議題がないことからすれば、これら6回の団交における会社の対応は、継続して行われる一括して一個の行為と評価することはできず、各団交における独立した行為として評価すべきであり、6回の団交における会社の各対応が各団交後同年3月7日以降まで継続していたとみることもできない。

したがって、令和2年1月9日から同年12月21日までの6回の団交における会社の対応は、当初申立て時において、継続する行為といえない。

(5) 争点 (2) イについて

ア 令和3年1月7日付けの団交に関する申入れは、令和2年12月21日付けの期日通知書のみを議題とし、その他の議題は入っておらず、その後の団交に関する申入れにおいて、当該期日通知書が議題として示されることはなかったことから、令和3年1月7日付けの団交に関する申入れに対する会社の対応は、継続する行為といえない。

イ 一方、令和3年1月21日付けから同年2月24日付けまでの団交に関す

る申入れは、同年3月9日付けの団交に関する申入れに継続して同じ議題についての要求事項を記載しており、同年1月21日付けから同年2月24日付けまでの団交に関する申入れに対する会社の対応は、継続する行為といえることから、争点(2)イにおいて、労組法7条2号の不当労働行為性を判断すべきものは、同年1月21日付けから令和4年2月16日付けまでの47回の団交に関する申入れに対する会社の対応となる。

ウ このうち、令和3年3月22日付けから同年7月19日付けまでの団交に関する申入れについて、会社は、書留内容証明郵便で送付されたものを除いて回答していないが、これは、会社が業務Gr.のメールアドレスに連絡するよう伝えたにもかかわらず、分会らが業務Gr.を交渉の相手方として認めないという主張に固執し、これを譲る姿勢を全く見せない態度に終始したことに起因するものとみるべきである。

したがって、同年3月22日付けから同年7月19日付けまでの団交に関する申入れに対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

エ 次に、令和3年1月21日付けから同年3月17日付けまでの団交に関する申入れ及び同年8月16日付けから令和4年2月16日付けまでの団交に関する申入れに対する会社の対応について、議題ごとに判断する。

(ア) 労使関係・組合活動に関する協定締結要求

分会らが議題を示して団交を申し入れて初めて、会社にはその議題についての団交に応じるべき義務が生じるのであり、議題となっていない事項についてまで応じる理由はない。

(イ) 昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求

会社は、半年ごとに確定した決算数値を用いて分会らへの説明を行っているところ、最後の説明から1年以上が経過しているのであるから、会社の経営状況に変化があることが想定され、決算に基づく具体的な説明がないまま、分会らと会社との間の賃金引上げに関

する議論が平行線となっていたとみることはできず、会社が分会らの申入れに応じないことに正当な理由があったとはいえない。

(ウ) 各季一時金要求

分会らは、令和3年の年末一時金の要求内容として「基本給の5ヶ月分」を掲げていることから、会社に対し、少なからず具体的な要求事項を示しているものとみることができる。

また、分会らの要求事項の多くは「「年末一時金要求」の件」や「「夏季一時金要求」の件」などの記載となっているが、会社が団交において分会らの要求事項に関する必要な説明や交渉を行うことに支障を来すほどに抽象的なものであるとは評価できない。

したがって、会社が分会らの申入れに応じないことに正当な理由があったとはいえない。

(エ) 適正な人員配置要求

分会らは、業務の引継ぎに伴い発生し得る、在籍する他の従業員への負担増大に係る対策を協議することを求めて、会社に対して団交を申し入れていることからすれば、分会らの要求は、労働者の労働条件その他の待遇に影響を及ぼし得るものとみることができる。

そして、会社では、退職する従業員の業務を、B社長が、自身を含む関係者に振り分けており、「業務の引継ぎ」や「対策」は、会社にとって処分可能なものとみることができる。

以上より、分会らの要求事項は義務的団交事項であり、会社が分会らの申入れに応じないことに正当な理由があったとはいえない。

(オ) 36協定の締結要求

36協定は、時間外労働等に関して労使間で定める協定であり、労働者の労働条件、権利等に影響を及ぼすことは明らかであるから、その締結を求めること自体は義務的団交事項に当たり、会社には、労使間のルール設定のための交渉を行う前提は既にあったものとみる

ことができる。

したがって、会社が分会らの申入れに応じないことに正当な理由があったとはいえない。

(カ) 懲戒規定運用に関する協議要求

組合員に対する懲戒処分の基準及び手続並びに運用は、労働条件その他の待遇に関する事項であり、分会らの要求事項は、義務的団交事項に該当するといえ、分会の組合員に対する懲戒処分についての団交申入れであることは明らかであって、抽象的とも不明確ともいえない。

したがって、会社が分会らの申入れに応じないことに正当な理由があったとはいえない。

オ 以上のことから、令和3年1月21日付けから同年3月17日付けまでの団交に関する申入れ及び同年8月16日付けから令和4年2月16日付けまでの団交に関する申入れのうち、昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求、各季一時金要求、適正な人員配置要求、36協定の締結要求及び懲戒規定運用に関する協議要求に対する会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。