

命 令 書

写

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A 1
同 A 2
同 A 3

被申立人 Y会社
 代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の兵庫県労委令和5年（不）第5号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、公益委員会議において、会長公益委員米田耕士、公益委員関根由紀、同秋吉秀剛、同浅田修宏、同大内伸哉、同中村衣里及び同藤森泰宏が合議を行った結果、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人Y会社（以下「被申立人」又は「会社」という。）は、令和5年7月31日付けで、申立人労働組合X組合（以下「申立人組合」という。）の組合員で、被申立人従業員の申立人A2（以下「A2」という。）及び申立人A3（以下「A3」といい、A2とA3を合わせていう場合には「A2ら」ということがある。）に対し、A2らがそれぞれ行った同僚の従業員に対する言動がパワーハ

ラスメント（以下「パワハラ」という。）に該当し、社内の風紀秩序を乱し就業規則等に違反するとして、それぞれ停職２０日、同５日の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を行った。

本件は、本件懲戒処分が、労働組合法（以下「労組法」という。）第７条第１号及び同条第３号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

２ 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、Ａ２に対して行った令和５年７月３１日付け懲戒処分をなかったものとして取り扱い、同人に対し、当該懲戒処分を理由に支給しなかった賃金相当額の金員を支払わなくてはならない。
- (2) 被申立人は、Ａ３に対して行った令和５年７月３１日付け懲戒処分をなかったものとして取り扱い、同人に対し、当該懲戒処分を理由に支給しなかった賃金相当額の金員を支払わなくてはならない。
- (3) 謝罪文の掲示及び手交

第２ 本件の争点

被申立人が令和５年７月３１日付けでＡ２及びＡ３に対して行ったそれぞれ停職２０日及び５日の懲戒処分は、労組法第７条第１号の不利益取扱い及び同条第３号の支配介入に該当するか。

第３ 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く個人加盟の労働組合で、審問終結時の組合員数は２３０人である。被申立人には、平成２０年９月１６日に結成された申立人組合の分会（以下「分会」という。）があり、審問終結時の分会員数は５人である。
- (2) Ａ２らは、いずれも被申立人の従業員で、分会結成当初から申立人組合の組合員である。また、Ａ３は、本件申立て時点で分会の委員長であった。
- (3) 被申立人は、肩書地に事務所を置き、尼崎市（以下「市」とい

う。)が株式の一部を有する株式会社であり、平成28年3月に市営バス事業が民営化によりC1株式会社(以下「C1会社」という。)へ移譲されて以降、自主路線の運行及びC1会社の一部路線の受託運行を行っている。審問終結時の従業員数は83人である。

なお、被申立人には、本件申立て時点で、分会のほか、社内の労働組合として、C2組合(以下「C2組合」という。)及びC3組合(以下「C3組合」という。)が存在する。

2 被申立人の組織等

(1) 被申立人の組織

被申立人には、運行管理者や運転士等から成る運輸部門と、事務社員数人から成る総務部門が置かれ、両部門を統べる部署として、代表取締役の下に管理部(令和4年6月30日までは統括部といい、同年7月1日の組織改正により管理部に名称変更された。)が置かれている。運輸部門は被申立人事務所1階のB2営業所(以下「営業所」という。)において業務が行われており、部門の長は所長が務めている。また、総務部門は管理部と共に営業所の上階の総務事務所において業務が行われており、部門の長は課長が務めている。

(2) 被申立人の従業員等

ア B3部長(以下「B3部長」という。)

令和4年3月31日まで、代表取締役に次ぐ職位である統括部長として総務部門及び運輸部門を統括していたが、同年4月1日から部下の従業員が一人となる担当部長へ役職が変更された。なお、本件審理中の令和6年3月31日をもって被申立人を退職した。

イ B4参与(以下、令和4年6月30日までを「B4参与」といい、同年7月1日以降を「B4常務」という。)

令和4年4月1日付けで市から着任し、同年6月30日までは参与、同年7月1日以降は常務取締役兼管理部長の職にあり、B3部長から統括業務を引き継いだ。

なお、市から派遣された目的は、市が保有する被申立人の株

式をC 1 会社に譲渡するために労使関係を改善し、ガバナンスの強化により事業運営の安定化を図るためであるとされていた。

ウ A 2

平成5年4月1日に被申立人に入社した後、平成29年10月1日から令和4年6月30日まで、総務部門及び運輸部門を統括する統括部において統括課長兼総務担当課長として代表取締役、統括部長に次ぐ職位にあったが、令和4年7月1からは管理部総務課長に役職が変更され、担当業務から運輸部門の統括が外れる等の変更があった。

なお、A 2は、本件処分を受けるまでに、懲戒処分を受けたことはなかった。

エ A 3

平成16年9月1日に被申立人に入社した後、平成24年4月1日から所長の職にあり、組織変更等により兼職となった時期があるものの一貫して所長として運輸部門の長を務めている。

なお、A 3は、本件処分を受けるまでに、懲戒処分を受けたことはなかった。

オ パワハラ被害に係る従業員

被申立人がA 2らからパワハラ被害を受けたと認定した従業員（当時）には以下の者がいる。

氏名	職務	略称	A 2 から被害	A 3 から被害
C 4	運行管理者	C 4	○	○
C 5	運転士	C 5		○
C 6	運行管理者	C 6	○	
C 7	運転士	C 7	○	
C 8	運行管理者	C 8	○	
C 9	運転士	C 9		○
C 10	運転士	C 10	○	○
C 11	運転士	C 11		○

3 本件申立て前の労使関係

(1) 兵庫県労委令和2年（不）第10号事件

ア 令和２年３月に市とＣ１会社とが、市が保有する被申立人の株式をＣ１会社に譲渡すること（以下「株式譲渡」という。）を内容とする覚書を締結したことを受け、同年５月２日、当時の分会委員長であったＣ７がＣ２組合及びＣ３組合の組合員と共に申立人組合事務所を訪れ、申立人組合を中心に株式譲渡に反対していくことで合意した。同月８日、被申立人の「従業員一同」が被申立人及び市宛てに従業員６６人の署名を添えて株式譲渡に反対する旨を文書で申し入れた。また、同日、申立人組合、分会及びＣ２組合が連名で、被申立人に対し、株式譲渡に反対する旨及び団体交渉の実施を申し入れた。

その後、申立人組合、分会、Ｃ２組合及びＣ３組合は、ビラ配布等の株式譲渡に反対する活動を展開し、Ｃ２組合及びＣ３組合の一部の組合員は、申立人組合にも加入し、分会の組合員は２１人となった。

イ 令和２年９月２５日、申立人組合員であり、また、それぞれＣ２組合又はＣ３組合の組合員でもあるＣ６、Ｃ７、Ｃ５、Ｃ１０及びＣ１２運転士（以下「Ｃ１２」という。）の５人（以下「Ｃ６ら５人」という。）が、被申立人の当時の代表取締役及びＢ３部長と飲食店にて会合（以下「９月２５日会合」という。）しているところを、Ａ３が目撃した。なお、同年１０月２日には株式譲渡に係る団体交渉の実施が予定されていた。

同年９月３０日、Ａ２らが、Ｃ６及びＣ７らに対し、９月２５日会合の説明を求めたところ、Ｃ６らは、株式譲渡がなされた場合の条件等について代表取締役らと話し合いを行ったことを認め、その際、Ｃ７がＡ２らとの会話の録音を試み、録音機を落とすということがあった。

ウ 同年１０月１９日、申立人組合は、申立人組合が株式譲渡に関する団体交渉の実施を申し入れているにもかかわらず、被申立人の代表者等が申立人組合の一部の組合員と会合を行ったこと等について、当委員会に対し不当労働行為救済申立事件（兵庫県労委令和２年（不）第１０号、以下「前事件」という。）を申し立てた。

これに対し、当委員会は、令和４年２月１７日、申立人組合の一部の組合員と被申立人の代表者等との会合は、申立人組合の団体交渉の実効性を失わせ、申立人組合の弱体化を図るものとして、労組法第７条第３号の不当労働行為に該当するとして支配介入の禁止を命じ、その余の申立ては棄却した（以下「前事件初審命令」という。）。

エ 申立人組合は、棄却部分を不服として、同年３月３日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し再審査を申し立てた（中労委令和４年（不再）第５号）。同年９月２７日、両当事者は、中労委の和解勧告を受諾し、本件再審査事件の和解が成立したことにより、前事件初審命令は失効した。

オ なお、申立人組合は、本件第１回審問の時点においても株式譲渡に反対する立場を維持しているが、社内において反対しているのは分会組合員５人のみとなっている。

(2) A４組合の結成を巡る経緯

ア 新たな労働組合の結成

C６ら５人は、前事件の申立てと同日の令和２年１０月１９日、他の組合員と共に申立人組合を脱退し、翌日の同月２０日にA４組合（以下「A４組合」という。）を結成した。その結果、分会の組合員数は５人となった。

なお、前記２(2)オ「パワハラ被害に係る従業員」に記載した者は、全員がA４組合に加入した。

イ A４組合結成に係るメッセージ

A４組合の結成メンバーであるC１２は、同労組の組合員宛てに無料通信アプリのLINEのグループにおいて、同労組結成の経緯についてのメッセージを送信し、令和２年１１月１０日、その文面をB３部長宛てにメールで転送した。C１２がA４組合の組合員５５人宛てに送付したLINEメッセージ（以下「C１２メッセージ」という。）の要旨は以下のとおりであった。

(ｱ) A２らの横槍が入り、自分たちのペースで被申立人と株式譲渡に係る交渉ができなかった。

(ｲ) C１会社車庫前でのビラ配布参加者が集まらないことをA

3に訴えたが、何とか参加者を集めるよう強く指示され、後日、ビラ配布に消極的になったことについて、C4がA3から罵られた。

- (ウ) A2らの、株式譲渡により現在の自分たちの地位が危うくなるという個人的な理由のために、運転士を前面に出した株式譲渡の反対運動をしようとする姿勢に疑問があったため、A2らと決別することとした。
- (エ) 株式譲渡が行われる際に少しでも良い条件を引き出そうとするために被申立人との交渉をしようとしたが、A2らに引き止められたため、A2らに内密で被申立人と会合を行うこととした。
- (オ) C6ら5人から、A2らに内密で社外で会いたいと被申立人に申し入れ、被申立人に指定された飲食店で会合を行っていたところ、A3に現認された。
- (カ) C6ら5人は、申立人組合が、A2とA3の主張を信じ、C6ら5人の主張を一切聞き入れなかったため、申立人組合から脱退することとした。
- (キ) C2組合と申立人組合に二重加入しているA3らを排除するため、新たな労働組合を結成した。
- (ク) A4組合の方針は、会社の存続を第一とするが、A2、A3らが会社を仕切ることには反対であり、株式譲渡も想定して被申立人と交渉していく。

なお、同メッセージには、A2らを指した「あのアホな4人」との文言や、「もしこの会社が存続するならあの4人を全力で潰しに行きます」との文言があった。

ウ A4組合結成後の社内の状況

A2らは、令和2年10月以降、運行管理者や運転士（以下「運行管理者等」という。）が録音機を携帯するようになったり、A2らへ挨拶をしなくなったりする変化があったと受け止めていた。

同年11月19日、申立人組合が団体交渉において、被申立人に対し、運行管理者等がA2らとの会話を録音するのをやめ

させるよう申し入れたところ、被申立人は、運行管理者等は自らを守るために録音機を持っているのかもしれないと答えた。

エ 被申立人準備書面におけるC12メッセージの引用

被申立人は、前事件の審理において、A4組合が結成された背景や理由についての同労組の認識を示すためとして、C12メッセージを令和3年3月2日付け準備書面（以下「3年3月準備書面」という。）で引用し、併せて当委員会に提出した。

A2らは、この3年3月準備書面によって、C12メッセージが従業員の大半及びB3部長に送付されていたことを知り、同メッセージをA2らへの侮辱であると受け止めた。また、A2らは、被申立人が同メッセージを当委員会に提出したことが、従業員間の対立をあおるものであるとして強い反感を抱いた。

オ A4組合の解散

A4組合は、本件申立て時点にはすでに解散し、組合員の大半はC3組合の組合員となった。

4 A2らの従業員に対する言動に係る経緯

(1) B3部長とC6との会話

令和2年9月9日、C6は、株式譲渡問題に関しB3部長と面談した際に、A2らにパワハラといえる言動がある旨述べた。

(2) B3部長とC4との会話

令和2年11月30日、B3部長は、前記3(2)イ記載のC12メッセージ(i)においてC4がA3に罵られたとされる件について、C4と面談（以下「令和2年11月会話」という。）した。

B3部長は当時の状況をC4から聞き取り、次いで、「はっきり言って組合内の話であるんやけど。正直言って個人的にも許せないからね。」「僕はなんかチャンスがあったら、何か、こうしたい思いがあるんや。」「それ、ちょっと狙ってはおるんやけど。まあ、今の労働委員会の話、弁護士がおるから、弁護士のストーリーがあるんで。」等と述べた。

B3部長が、A2らについてどう思うか質問したところ、C4は、腹立たしいが上司なので報復も怖く、泣き寝入りだと思っていると答えた。また、C4は、A3から、ビラ配布についてのや

り取りの後にささいなことで顛末書を書かされたことがあり、「ムカムカして突っ込まれる可能性」があるとして、日々、「びくびくして」仕事をしていると述べ、B 3 部長は、A 2 らは人間的に信用できず嫌いであると述べた。

なお、当該会話に関する証拠として、A 2 が所有する録音機により録音された音声が存在するが、この音声は録音状態が不良で聴取困難な箇所があり、当該会話の後半の内容は後記第 4 の 1 (2) ウ (7) 及び第 4 の 2 (2) ウ (7) のとおり両当事者で争いがある。そこで、当委員会が聴き取れる範囲で確認し認定した会話は以下のとおりである。

C 4 : 日々、あの、仕事は、まあまあ、あの、一生懸命やって、何かあったら、まあ、自分からキレる、キレることなく、頑張ります。

B 3 部長 : で、そこで何か言われたから、もしくは、何か書類取られたからって、(聴取不能) やってたらええねん、そなん。あいつら自分もとっとるだけや。だから。あの、その、ゆうたら単なる嫌がらせ。

C 4 : (聴取不能)

B 3 部長 : ちっちゃいやつや。

C 4 : (笑い声)

B 3 部長 : (聴取不能) ちょっとそれをな続けて、あの一また機会があったら労働委員会で、ちょっと。俺は、(聴取不能) ずっと黙っとったんや。そういうの。なんでか言うたら、うまく逃げるから。

C 4 : それもあるし。(聴取不能)

B 3 部長 : 君らの勝ちそうなあれやから。だから労働委員会にゆったったらええ。逆に逃げられへん。

C 4 : まあ、僕らも覚悟決めたんで。(聴取不能)

なお、A 2 は、当該会話について、B 3 部長が C 4 に対し、A 2 らに嫌がらせをして録音するように指示したものであると受け止め、令和 3 年 1 月の団体交渉等において被申立人に抗議した。

(3) B 3 部長と A 2 との会話

令和3年1月27日、B3部長は、令和2年9月9日にC6がB3部長に申し出たA2のパワハラについて、A2と面談を行った。A2は、同年9月以前にC6との接点はなく、確証がない中でパワハラを受けたと言いつらされたとして不満を述べた。B3部長は、C6は、自らがA2からパワハラを受けたとは言っていないが、運転士らが、いつ誰がどこでA2のターゲットにされるか分からず怖がっていると話した旨述べた。加えて、B3部長が、A2に対し、運転士等を「あほ呼ばわり」しない方がいいし、統括課長であるから運転士等と普通に接すべきであると述べたところ、A2は、労働組合を使ってA2を孤立させたり挑発したりする者がいるからであると答えた。

(4) B3部長とB4参与との会話

令和4年4月20日、B3部長は、B4参与との業務引継に係る会話（以下「令和4年4月会話」という。）の中で、A2らについて言及し、A2が、過去から運転士に対しにらんだり嫌なことを言ったりを繰り返してきた旨述べたところ、B4参与は、自身に対して、従業員から階下の営業所に来てA2の嫌がらせをやめさせてほしい旨のLINEメッセージを受けたと述べた。B3部長は、このB4参与の発言に対し、「運転手は証拠の集め方が甘いんですよ。もっとしっかりやったら追い込め、言葉は悪いですけど。追い込めるんですけど。脇が甘い。」と述べ、運転士が録音しB3部長に提出した音源データでは、A2の発言の意味が不明で、A2が言い訳できるとして、「言い訳できんようなやつをくれて言うて。」と述べた。併せて、B3部長は、A2の上司がB3部長からB4参与に代わったことから、「素の目で見てもしくは聞いておられた方がええと思います。」と述べ、B4参与の席を営業所に設けることを検討する旨話し合った。

B4参与は、従業員からLINEメッセージ等で寄せられた被害相談について、この時点ではA2に事実確認や注意指導を行っていないかった。

5 A2に係る懲戒処分の対象となった行為

被申立人は、後記7(6)ア(㍿)のとおり、A2について、別紙1「処

分対象行為」第1記載の各行為（以下、これらの各行為をその番号に従い、「A2処分対象行為1」などと表記する。）がパワハラに該当すると判断しているところ、当委員会に証拠として提出された音源データ等によると、これら各行為について、以下の事実を認定することができる。

(1) A2処分対象行為1関係

ア 令和3年5月7日、営業所においてA2は、A3を含む他の従業員と会話する中で、C4に対し、「わしものう、めっちゃ言われてやで。あんなLINEでう。C4のう。あのLINEよ！お前らのLINE！そんなもん、あれなかったことにできますかって。できるかアホ。準備書面で出しとんねんからお前。お前らアホ同士の中で回しゃええけどな。お前らの、人でなしの中で回しゃええ。」「人でなしが。」等と発言した。

イ 令和3年5月31日、営業所においてA2は、C4に対し、「お前ら、お前、はみごにされとったのにやなお前。あっち付き、こっち付きすな。うっとうしい。」「人でなし。気色悪いわ。」「誰にアホ言うтонじゃ、ボケ！」等と発言した。

ウ 令和3年6月18日、営業所においてA3が、C4に対し、「お前らの顔見てたらムカムカするんにゃ。辛抱できんときがあるねん。」「抑えてんねんで、抑えてんねんで。」と発言し、続いてA2が、「ムカムカくるねん。」「クソダボ！」「足元掬ったろう思ってんのかい。わし、お前に掬われる覚えないぞ、お前。」「挑発しとんか、お前。」等と発言した。

エ 令和3年6月28日、営業所においてA2は、「カス。」「のう、C4。ええことしてくれるやん。」等と断続的にC4に話しかけつつ、A3を含む他の従業員と会話する中で、「ムカムカくるわお前、そら。ムカムカくるわ。」「お前。アホ4人や。あそこまで言うて何が体調不良や！こっちが体調不調なるわい。うそつき呼ばわりされとんねん。ユニオンはうそつき、ボケ！」等と発言した。

オ 令和3年9月30日、営業所においてA2は、C4に対し、「ドライブレコーダー、ちょう、見いや。」とドライブレコー

ダーを確認するよう指示した後、「何言うとんじゃ、ボケ！昨日の分だけじゃ、当たり前やろが。」「なめてんのかお前。」「なめとるやんけ、アホ。」「うろちょろしやがってボケが」「フグばかり食うとるからお前、あれとちゃう？頭回らへんのちゃう？お前。」「なめやがりやがって、このボケが！」等と発言した。

カ 令和3年9月30日、営業所においてA2は、従業員のC13らと会話する中で、「A2とA3をな、落とし込めたれって言うことや。言うてどないすんねん、どアホ！何してんねん、バカタレ！」と発言した後、運行管理業務中のC4に対し、唐突に「のう。今から話、お前、おい、C4、上がってきて話するか？お前。あの話。ほんなら。3人で。」と話しかけ、C4が、「え？何の話？」「私はもう話すること特にないですけど。」と返答したものの、A2は「行く言うてんねんから。」とC4を連れ出し、二人で総務事務所のB3部長の元へ向かった。A2は、C4が移動中に録音機のスイッチを入れたことを現認したため、「何テープ仕込んでんねん？お前。気持ち悪いことすな、お前。」と発言し、総務事務所でも「気色悪い」と繰り返した。B3部長が、「気色悪い」という言葉は言わない方がいいと注意し、C4が、上に上がるよう言われたが特に話すことはない旨を答えたところ、A2は、「気色悪い」「人を挑発して」との発言を繰り返し、B3部長とC4が結託しA2を陥れようとしている旨を繰り返し述べた。

(2) A2処分対象行為2関係

令和4年4月12日、営業所においてA2は、C4に対し、「行け、阪神にお前、阪神行け！」「カスが。」「人の悪口言うんやったら、阪神行けお前！」「わしが最初に入っとんねん、この会社。気に入らんかったら辞めや。うっとうしい。うっとうしいねん、ほんま。お前にあんなん、お前とマメキチ[当委員会注：B3部長]に言われる筋合いないねん。」「アホちゃうか、ほんま。」等と発言した。

同日、営業所においてA2は、運行管理業務中のC4に対し、

「何やもうごちゃごちゃするな。」「職場をかき乱すな。」「うっとうしい。」「頭おかしいんか、お前。」「気色悪すぎんねん、お前。」等と発言した。

(3) A 2 処分対象行為 3 関係

令和 4 年 4 月 1 4 日、営業所において A 2 は、運行管理業務中の C 4 に対し、C 4 が過日に某労働組合の役員を会議室に案内したとして、その理由を質問し、C 4 が理解しかね、「何の労働組合ですか。」「案内。案内とは？」と質問したところ、「うろちょろうろちょろしよってホンマ。のう。気色悪い。」「気色悪いねん、お前。」「最低やの。」等と発言した。

(4) A 2 処分対象行為 4 関係

令和 4 年 4 月 1 5 日、営業所において A 2 は、C 4 に対し、「訳分からんことすな。職場かき乱すな。のう、C 14 [当委員会注：被申立人従業員]。」「気色悪い、ほんま。」「会社と結託してお前、落とし込むようなことすなお前。何考えとんやお前。何がフッフじゃお前。嫌がらせはするし、このままフッフ言うて。何、覚悟決めたんじゃ。わしが、何や、ここから排除したいんか。」等と発言し、C 4 が否定したところ、A 2 は重ねて「いや、言ってるもん。嫌がらせを続けて。このまま、フッフ言うて。僕らも覚悟決めてますもん、どういうことや！」「ごちゃごちゃすな、組合で。気色悪い。気色悪いねん。」「お前ら、それお前消せ。」「お前寒かったら足踏みせえ。人の悪口ばかり言うとなったらあかんぞ。」「気色悪い。気色悪いんじゃ。」「ボケ！」「アホちゃうかお前。」「気色悪いのう、ほんまにお前。」「最低やないかお前。やってること最低やでお前。」等と発言した。

(5) A 2 処分対象行為 5 関係

令和 4 年 5 月 2 7 日、営業所において A 2 は、運行管理業務中の C 4 に対し、「おい、C 4。」と呼びかけ、掲示板をむやみに触るなど伝えるように指示したが、誰に伝えるべきか不明瞭であったため C 4 が「運行管理者にですか。」と質問したところ、A 2 は強い口調で「運行管理者ちゃうがな、運転手や！」「ボケ。挑発するな。」と発言した。

(6) A 2 処分対象行為 6 関係

令和 3 年 3 月 9 日、営業所において A 2 は、A 3 と会話する中で、「こいつらなあ、アホやから」「おい、あほ！」「バレへん思とったんかな。」等と発言した。営業所内には当時、C 6 ら他の従業員がいた。

(7) A 2 処分対象行為 7 関係

令和 3 年 5 月 6 日、営業所において A 2 は、A 3 と会話する中で、「なあ、そんなしょうもないことすんな、あほ、のう。せやろ。頭おかしいんちゃうんか、お前、ちょっと。」「何もでけへんやつが、お前、のう。全員がこっちはお前、矢面立つとるやんか、ボケ。」「カスや！」「カスが多いわ。人でなしが多いのう。」等と発言した。営業所内には当時、C 6 ら他の従業員がいた。

(8) A 2 処分対象行為 8 及び 9 関係

令和 3 年 4 月 1 5 日、営業所において C 6 が C 7 の点呼を行った後、A 2 は、A 3 に対し、「そら、あんな態度、取るわの。C 7 のガキは。」「主任運転手のくせに、挨拶もできへんのかい。」と発言し、次に、C 6 に対し、「おい！」「主任運転手、呼べ！ちょっと。C 7。」「人の顔、ちょろっと見て、なんや。」「挨拶もさせへんのか。お前は。」と発言し、C 7 を呼びに行かせた。C 6 は、休憩室にいた C 7 に対し、「来いって。挨拶せえとか、あいづら、めっちゃ言われた。」「めっちゃ怒ってる。反抗したらあかんで。」と述べ、共に営業所へ戻った。A 2 は C 7 に対し、「お前、挨拶もできへんのか。主任運転手のくせしてなんか文句あんのか。わしに。」「なんや。挨拶もできへんのか、言うてんねん。主任運転手のくせに。」「他の運転手に、言うてへんやろな。お前。A 2 に挨拶すな、言うて。」「挑発的な態度、取んなよ。お前。」と発言し、C 7 が謝罪し、点呼を受けていたため挨拶しなかった旨述べたが、A 2 は、「お前、ちょっと、総務へ上がれ。ちょっと、統括部長に言うわ。お前見てみ。きのうの団交でも言うたやろ。挑発的な態度、取っとるやろ。」と述べた。

(9) A 2 処分対象行為 1 0 関係

令和 3 年 4 月 1 6 日、営業所において A 2 は、C 8 が過日の運

行管理者会議におけるＳＤカードの運用に係る発言中に、自らが「３組」（Ａ４組合）の組合員であると言及したことについて、「３組が何やねん。何や、３組が。」と発言し、Ｃ８が、組合員から要望が出ていたために「３組」との言葉が出てしまったと説明し謝罪したが、Ａ２は、「仕事してんのか？何や、組合活動もしとんかい。」「運行管理者会議で組合活動してんのか。」「運行管理者向いてないんちゃうんか、お前。３組の組合の専従したいんかい？」「頭使って物言わなあかんで、お前。会社やで、ほんまに。」「仕事せんかい。言いたいことあんのか？」「言うてみい、お前。」「早よやらんかい、仕事。」等と繰り返した。

(10) Ａ２処分対象行為１１関係

令和４年３月３日、Ｃ１０の昇格試験が行われ、Ｂ３部長、Ａ２らが面接官を務めた。Ｃ１０が「失礼します。お願いします。」と述べ入室したところ、Ａ２は、「面接しよか、えっ！面接。」と発言し、「その前に、あんたＣ１会社行きたい言うとりゃんか。この会社でやっていくのか、な、Ｃ１会社行きたいのか。どっちか教えて。」「わしらＡ２、Ａ３がおったら、この会社でやっていきたくないんでしょ。」等と発言した。Ｂ３部長が、昇格試験と無関係の話はやめるよう注意したが、Ａ３が、「Ｃ１会社へ行きたい言うてる人に対して、僕が言うてるのは、じゃあ給料上げてやってＣ１会社へ行かれたら、何してんねやいうことなるやん。」「どうしてもそこら辺が聞いておかんとさ」「合否を出すのは僕らなわけやん。」「そこら辺のところのわだかまりを取っとかへんことには、素直に、ああ、ほんならＯＫですわとか何だとかって、言わへんやん。」等と発言した。Ｃ１０が、この会社でやっていくつもりである旨答えたが、Ａ２は、「えっ？お前。ふーん。やっていきたい。ここで？」「えっ？何かわしがあんちゃんにパワハラして、もうこんな会社におりたくないわ、しっかりした管理職のおるＣ１会社に行きたいってお前、宣言ここでしてはるからさ。」と続けた。Ｂ３部長が、労働委員会の話は無関係であり、上司として面接するよう述べたが、Ａ２は、「いや、この人言うてはんのや。Ａ３とＡ２がおるような会社ではもう働きたくない

ねんと。」「何やほら、何でA 2とA 3がおるような会社ではもう働きたくないって言うてはるんですかっていう話。それを聞きたいだけ。」「A 3、A 2がおったら働きたくない言うてはるから、ああ、そうなんや。そういうこと。」等と発言した。A 2らは、約15分間にわたり、C 10がC 1会社に行きたいのかどうか、C 12メッセージにC 10が関与しているのか、同メッセージで名指しされた「アホ4人組」と業務を円滑に行えるのか等の質問を繰り返した。

6 A 3に係る懲戒処分の対象となった行為

被申立人は、後記7(6)イ(i)のとおり、A 3について、別紙1「処分対象行為」第2記載の各行為（以下、これらの各行為をその番号に従い、「A 3処分対象行為1」などと表記する。）がパワハラに該当すると判断しているところ、当委員会に証拠として提出された音源データ等によると、以下の事実を認定することができる。

(1) A 3処分対象行為1 関係

令和2年10月2日、申立人組合及び被申立人が社外の会議室において株式譲渡に係る団体交渉を行った際に、申立人組合のA 5副委員長（当時）がC 6やC 7に対し、9月25日会合を批判し指導していたところ、A 3が、C 5に対し、「お前だけ言うとかわ。わしの顔、泥塗ったんやからな。お前悪いけどこの会社辞めてくれな。わしが入れたったんやからな、お前。分かってる？誰が主任運転手にしてやったんや。お前がアルコールでヘマした時も、俺は社長室上がってえらいすいませんでしたって頭下げとんやで、お前。お前が知らんところで。」と発言し、C 5の謝罪に続けて、「俺はお前にだけは言うわ。ほかの人間に言うたら不当労働行為なんよな。悪いけど。労働者に対して上司が言うたら。そやけど俺はお前を会社に入れるために、俺尽力したで。お前辞めろや、会社。」と述べた。C 5は、A 3の紹介により被申立人に入社していた。

(2) A 3処分対象行為2 関係

前記5(1)ウA 2処分対象行為1関係に記載のとおりである。

(3) A 3処分対象行為3 関係

令和4年4月21日、C4とA3は、営業所外側の喫煙所において、A2の言動について会話をした。A3はC4に対し、「もうあそこでな、もう、わたらの話はすな。」と、運行管理者会議等のA2の耳に入る場所では不当労働行為の件等の話はしないように述べた上で、「おかしいですかってわたしに言うてくれたらええやん。せやけど、今んとこ俺かてどないかしようかいっても、できへんのは確かや。」「悪いけどな。」等と発言した。C4が、A2から暴言を受けたC8がかわいそうである旨述べたところ、A3は、A2について、「じゃけど、わたしからしてみたら、あれが一番かわいそうや。」「じゃけど、そこ行くまでにはよ、まだ今んとこちょっと無理だろうからな、しゃあないやん。あれ、わたしにでもかみついてくるんやから。」と答えた。C4は、A3からは何か言われても古い付き合いがあり、ありがたい言葉だと思っているが、A2から「きしょい」と繰り返されることについては、記録も取っており、動こうと思っている旨述べた。A3が、お互い大変である旨述べ、C4は、A3の本心を聞くことができた旨答えた。

(4) A3処分対象行為4関係

令和4年7月7日、営業所においてC4が、A3に対し、「僕、アホって今言われたんですけど、それは大丈夫なんですか。」と述べ、A2から「アホ」や「どアホ」と言われた旨述べたところ、A3は、「大丈夫やろ。」「大阪や。方言や。」と返答した。C4が「それはそれで、適切な言葉なんですかね。」と述べたところ、A3は「知らんわ、そんなん。そんな時だけお前、頼ってくるな。」「頼ってくるなっつってんの。」等と述べた。

(5) A3処分対象行為5関係

令和3年7月6日、阪神尼崎駅前ロータリーにおいて、A3がバスを運転していたC9に対し、「ロータリー内で、スピード出すなって言ってるやんね。」と言い、「今のはどうやねん」と3回繰り返した後、「いつもどないせい言うてんねん、お前。どないせい言うてんねや！どないせい言うてんねん、会社は。言うてみい！人の多い所ではスピードを出すな言うてんのちゃうんか！」

「お前分かつとるんか、あほんだらあ！」「事故を起こしたらどないすんねん！事故を起こしたらどないすんねん！」「だからスピード出すな言うてんねん！何してんねんお前は！」「分かってんのか！」等と大声で発言した。当日は、被申立人における基本運転徹底運動の日であり、管理職がターミナルに出向き、安全運転が行われているか監視を行っていた。

(6) A 3 処分対象行為 6 関係

前記 5 (10) A 2 処分対象行為 1 1 関係に記載のとおりである。

(7) A 3 処分対象行為 7 関係

令和 4 年 9 月 1 4 日、営業所において A 3 は、C 4 及び C 6 と共に、C 11 に対し、ドライブレコーダーの録画を確認しながら、乗客の着席を確認せず発車させる、停車前に扉を開ける、黄信号で停車をしない、方向指示器を出していない等の不適切な運転についての指導を行った。A 3 は、ペンで机を叩きながら、「なんでせえへんの。」「なんでせえへんねんって聞いてんねん。」等と詰問を繰り返すとともに、「お前、ええ加減にしとかなあかんよ。」「なあ、最低やんか。」「最低やわと思うやん。」「お前、あのさ、会社なめてる？」「なんやの。お前、会社なめてんのか、なあ。」「お前、なめんなよ。」「だから、なめてんのか、言うてんねや。会社をなめてるのかって聞いてんねん。」等と時折大声を交えながら発言した。A 3 の指導は 1 時間以上にわたり、ドライブレコーダーの映像を確認する場所が狭かったため、A 3 以外の者は起立したままであった。

7 本件懲戒処分に至る経緯

(1) 被申立人におけるハラスメント対策

被申立人は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）の改正により、事業主にパワハラ防止措置を講ずることが義務付けられ、令和 4 年 4 月 1 日から同措置が中小企業にも義務化されることを受け、同日付けで、職場におけるハラスメントの防止に関する規程（以下「ハラスメント防止規程」という。）及び職場におけるハラスメント防止方針を定め、併せて就

業規則及び賞罰規程の改正を行うとともに、社内総務担当にハラスメント等相談窓口（以下「内部窓口」という。）を設けた。また、同年6月1日、弁護士による外部相談窓口（以下「外部窓口」という。）を設置し、その連絡先や相談方法を従業員に通知した。

なお、令和4年4月1日付けのハラスメント防止規程の策定等については、同年3月24日付けで被申立人総務担当の係員が起案し、A2らは、起案に先立つ部課長会の審議に参加の上で、同起案文書に押印し決裁している。

(2) 本件に係る被申立人諸規程

被申立人における就業規則、賞罰規程及びハラスメント防止規程の定めは別紙2のとおりであった。

なお、これらの規程において、懲戒の種類や内容に係る定めはあったが、処分の決定までの手続については規定されていなかった。

(3) 被申立人における本件懲戒処分以外の処分事例

被申立人において、A2らに係るもの以外にはパワハラによる懲戒処分事例は存在しないが、停職処分には以下のような事例があった。

ア バス出庫前のアルコールチェックにおいて基準値以上のアルコールが検出された乗務員について7日間の停職処分とした。

イ 乗客を乗せていない回送運行中に携帯電話で通話をしていた乗務員について30日間の停職処分とした。

また、B4常務は本件審問において、市職員の事例として、1回の暴言で10日間の停職処分とされた例があった旨証言した。

(4) A2らに係るパワハラ被害の相談

ア 内部窓口への被害相談

令和4年4月27日、C4は、内部窓口に対し、A2によるパワハラについて口頭で相談した。内部窓口の担当者によるヒアリング調査を経て、C4は、同年8月9日、令和2年9月末頃からA2による暴言等のパワハラを受けていること、A3に相談したが対応してもらえなかったこと、これらにより頭痛等の症状が現れ、適応障害と診断されたこと等を文書で申し立て、

併せて、令和４年４月２２日付けの診断書の写しを提出した。

イ 外部窓口への被害相談

令和４年６月２９日から同年１０月２０日にかけて、Ｃ６、Ｃ７ら８人の被申立人従業員が、外部窓口に対し、Ａ２らから暴言、無視、にらみつけ、恫喝等の被害を受けていることを相談した。同人らは、令和２年９月頃から暴言がひどくなったこと、２年間会社に相談してきたが何もしてくれないこと、医療機関を受診している者が複数いること、Ａ２らを処分してほしいこと等を訴え、暴言とする会話の音源を提出した。外部窓口であるＣ１５弁護士（以下「外部窓口弁護士」という。）は、相談内容を取りまとめたハラスメント相談報告書を被申立人に提出した。

ウ 外部窓口からの意見

Ａ２らに係る一連のパワハラ被害相談を受け、令和４年１１月２日、被申立人は、外部窓口弁護士に対し、文書で意見照会を行った。同月２１日、外部窓口弁護士は、従業員の申出内容はいずれも具体的で一部は録音等により裏付けもあり信ぴょう性が高いこと、Ａ２らによるパワハラの常態化により他の従業員が仕事に支障を来すに至っていること、準公共的機関として市民の安全を司るべきところパワハラを放置すれば雇用管理上の措置等義務違反に問われかねないことを理由として、早急にＡ２らに対し以下のとおり厳正な対処を求める旨の意見書を送付した。

- (ア) Ａ２らを運行管理者等とできる限り接触させないようにすること。
- (イ) Ａ２が運行管理者等と職務上接触しなくて済むよう、Ａ２の指揮命令権限はく奪を検討すること。
- (ウ) Ａ２に対し、運行管理者等の執務する建物への入室を禁ずること。
- (エ) Ａ２らに対する懲罰を検討すること。

なお、Ｂ４常務は本件審問において、外部窓口弁護士がＡ２らに事実確認することなく意見書を回答した理由について、被

害申告内容の音源があることから事実確認するまでもなく、早急に判断されたためである旨証言した。

(5) A 2 らへの業務命令発出

令和 4 年 1 1 月 2 8 日、被申立人は、ハラスメント防止規程第 5 条第 5 項に基づき、就業環境を改善するために必要な措置を講ずるとして、A 2 らに対しそれぞれ以下の内容の業務命令書を発出した。

なお、B 4 常務は、業務命令発出以降は、A 2 らが命令に従っていると認識していると、本件審問において証言している。

ア A 2 に対する業務命令

(7) 業務時間内外を問わず、営業所に入室してはならない。

(4) 運行管理者等に対して、直接、指示及び命令をしてはならない。なお、業務の都合により営業所への入室や直接の指示及び命令が必要な場合は、事前に上司の許可を得ること。

イ A 3 に対する業務命令

運行管理者等に対して、優越的な関係を背景とする、業務上必要かつ相当な範囲を超えた就業環境を害するような言動をしてはならない。

(6) 被申立人によるパワハラ事案の調査

ア A 2 に関する調査

(7) 関係従業員に対する事実確認

令和 4 年 8 月 3 0 日から同年 1 0 月 1 9 日にかけて、内部窓口の担当者である総務担当の C16 係長及び C17 係員（二人を以下「内部窓口担当者」という。）は、C 4 からの被害申告内容について、A 2 らと業務上の関係を有する従業員に対して事実確認を行った。

(4) A 2 に対する事実確認

令和 4 年 1 2 月 1 5 日、午後 1 時 4 0 分から午後 2 時 1 0 分にかけて、内部窓口担当者が、A 2 に対し、被申立人が整理した C 4 に係る 1 4 項目及びその他の従業員に係る 2 6 項目の被害申告内容について事実確認を行った。

A 2 は、「心当たりはない。」「全然記憶にない。」等と答え

るとともに、被害申告者は自身を挑発してくる運転士ではないか、自身が申告したパワハラ被害を調査してほしい、従業員が挑発して録音しようとするのをやめさせてほしい、B3部長とC4らが結託して自身に嫌がらせを続けている話ではないか、等の意見を述べた。

内部窓口担当者は、A2から聴取した内容を取りまとめ、「パワーハラスメント申立事項に対する事実確認記録」と題する文書を作成し、令和5年3月6日、A2が、「上記の内容に相違ありません。」として同文書に署名押印した。

(り) 被申立人による調査結果

令和5年3月31日、被申立人は、A2のC4に対するパワハラについて、「ハラスメント調査結果について（A2氏）」と題する文書を作成した。同文書において、被申立人は、被害申告のあった14項目のうち、音源データや従業員の証言等客観的な証拠が得られたものについて、別紙1「処分対象行為」第1記載のA2処分対象行為1ないし5の各行為のとおりの事実であると認定した上で、外部窓口弁護士の意見も参考に、①A2は課長としてC4に対する指揮命令権を有しており、職場において優越的な関係にあること、②人格を否定する発言が長期間にわたり繰り返し行われており、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものであること、③A2の執拗な非難、侮辱等によりC4は心身に不調を来し医療機関で精神疾患と診断されており、労働者の就業環境が害されていると判断できることから、認定した事実はいずれもパワハラに該当すると判断した。

また、同年5月24日、被申立人は、A2のC4以外の従業員に対するパワハラについて、「ハラスメント調査結果について（A2氏）②」と題する文書を作成した。同文書において、被申立人は、被害申告のあった26項目のうち、音源データ等客観的な証拠が得られたものについて、別紙1「処分対象行為」第1記載のA2処分対象行為6ないし11の各行為のとおりの事実であると認定した上で、外部窓口弁護士の

意見も参考に、① A 2 は課長として被害申告者に対する指揮命令権を有しており、職場において優越的な関係にあること、② A 2 の各発言は相手を侮辱し人格を否定するものであり、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものであること、③ A 2 の執拗な非難、侮辱等により心身に不調を来し医療機関を受診した者が複数おり、労働者の就業環境が害されていると判断できることから、認定した事実はいずれもパワハラに該当すると判断した。

イ A 3 に関する調査

(7) A 3 に対する事実確認

令和 4 年 12 月 16 日、午前 11 時 10 分から午前 11 時 25 分にかけて、内部窓口担当者が、A 3 に対し、被申立人が整理した 19 項目の被害申告内容について事実確認を行った。

A 3 は、「心当たりはない。」「覚えはない。」等と答えるとともに、運転士の不適切な言動や運転に対しては注意をしたこと、外部窓口弁護士の提言を受けて業務命令書が発出されたが、自身にも聴き取りの上で命令がなされるべきではないか、等の意見を述べた。

内部窓口担当者は、A 3 から聴取した内容を取りまとめ、「パワーハラスメント申立事項に対する事実確認記録」と題する文書を作成し、令和 5 年 3 月 6 日、A 3 が、「上記の内容に相違ありません。」として同文書に署名押印した。

(i) 被申立人による調査結果

令和 5 年 5 月 24 日、被申立人は、A 3 の従業員に対するパワハラについて、「ハラスメント調査結果について（A 3 氏）」と題する文書を作成した。同文書において、被申立人は、被害申告のあった 19 項目のうち、音源データ等客観的な証拠が得られたものについて、別紙 1 「処分対象行為」第 2 記載の A 3 処分対象行為 1 ないし 7 の各行為のとおり事実であると認定した上で、外部窓口弁護士の意見も参考に、① A 3 は所長として被害申告者に対する指揮命令権を有しており、職場において優越的な関係にあること、② A 3 の各発言

は指導の域を超え相手を威迫するもの等であり、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものであること、③ A 3 の執拗な非難、威迫等により心身の不調を来した者がおり、労働者の就業環境が害されていると判断できることから、認定した事実はいずれもパワハラに該当すると判断した。

(7) 弁明の機会の付与

ア 令和 5 年 6 月 1 6 日、被申立人は、A 2 らに対しそれぞれ「弁明の機会付与について」と題する文書を発した。被申立人は、被申立人が認定した事実を記載した書面を添付し、これらの事実が懲戒処分の検討対象となる旨示した上で、弁明等があれば同月 2 6 日までに書面で提出されたい旨を通知した。

イ 令和 5 年 6 月 2 6 日、A 2 は、弁明書を提出し、被害申告者は株式譲渡を巡り申立人組合から脱退した者であること、申告のあった事実は労働組合間の争いに起因しており業務を遂行する過程で起きたものではないこと、B 3 部長が被害申告者をたき付け株式譲渡に反対する申立人組合の弱体化を図ったものであること等を主張するとともに、A 2 の言動の前後のやり取りを明らかにするよう求め、それが明らかにされれば認否及び反論を行う旨主張した。

ウ 令和 5 年 6 月 2 6 日、A 3 は、弁明書を提出し、被害申告者は株式譲渡を巡り申立人組合から脱退した者であること、B 3 部長が被害申告者をたき付け株式譲渡に反対する申立人組合の弱体化を図ったものであること、A 3 の言動の一部は業務上必要かつ相当な指導の範囲であること等を主張するとともに、A 3 の言動の前後のやり取りを明らかにするよう求め、それが明らかにされれば認否及び反論を行う旨主張した。

(8) 再弁明の機会の付与

ア 令和 5 年 7 月 7 日、被申立人は、A 2 らに対しそれぞれ「再度の弁明の機会付与について」と題する文書を発し、パワハラは業務とは無関係の言動も該当すること、言動に至る経緯にかかわらず言動の内容自体を評価していること、同年 6 月 2 6 日付け弁明書以上の弁明がなければ懲戒処分の検討をすること等

を述べた上で、追加の弁明があれば同年7月18日までに書面で提出されたい旨を通知した。

なお、A2らが弁明書において求めたA2らの言動の前後のやり取りについては明らかにされなかった。

イ 令和5年7月18日、A2らはそれぞれ再度弁明書を提出し、A2らの言動は被害申告者らの挑発によるもので、労働組合間の紛争に端を発したものであるから、職場において行われる優越的な関係を背景にした言動に当たらずパワハラとはならないこと、A2らの言動の前後のやり取りや経緯を明らかにされたいこと等を主張した。これに対し、被申立人は、前後のやり取りによってA2らの言動を正当化するのであれば、申立人において具体的に主張すべきであるとして、音源等は提示しなかった。

(9) A2らに対する懲戒処分

令和5年7月31日、被申立人は、A2らに対しそれぞれ「懲戒処分書」を交付し、就業規則第58条、賞罰規程第5条第6号、同条第7号及びハラスメント防止規程第4条第1号の規定により懲戒に付すとして、A2に停職20日、A3に同5日の懲戒処分を行った。懲戒処分書には「処分理由説明書」が添付されており、同説明書には、①「懲戒処分の対象となる事実」として、A2について別紙1「処分対象行為」第1、A3について同第2記載の各行為を挙げ、②各行為がそれぞれ別紙1「処分対象行為」第3記載の根拠条文に違反する旨が記載されていた。また、同説明書では、「処分の理由・量定」として、役職者が長期にわたりパワハラを行っていたという事案の重要性、組織の綱紀粛正及び企業の社会的責任のほか、被害者の中に心身に不調を来す者がいること等を総合的に勘案し量定した、と記載されていた。特にA2については、統括課長としてハラスメント防止規程等の策定に関与しており、被申立人のハラスメントへの姿勢を問われかねない旨が記載されていた。

なお、B4常務は本件審問において、市における処分の標準例や被申立人の過去の処分事例を参考に量定したこと、また、本件

懲戒処分前に、A 2 らに対して注意指導するということろまではできていなかったというよりも、実際する必要もなかったというふうに、当時、被申立人は考えていた旨証言した。

(10) 本件救済申立て

令和 5 年 8 月 31 日、申立人組合及び A 2 ら（以下「申立人ら」という。）は、本件救済申立てを行った。

8 その他のパワハラ相談

(1) A 2 による被害相談

令和 4 年 4 月 27 日、A 2 は、内部窓口に対し、A 4 組合の組合員から録音機を持ち挑発してくる等のパワハラを受けていると口頭で相談の上、同年 5 月 26 日、「精神疾患となった経緯及び原因について」と題する文書を提出した。A 2 は、同文書において、被申立人の株式譲渡に関する経緯や、株式譲渡を巡る C 6 や C 4 等との対立について記載するとともに、被申立人と結託した A 4 組合の組合員から嫌がらせや誹謗中傷を受けていることで精神が不安定になり、医療機関でうつ状態との診断を受けた旨を申し出た。

内部窓口担当者は、A 2 からの聞き取り調査をまとめたものとして、A 2 に対し、同年 9 月 8 日、「A 4 組合主要組合員と会社によるパワーハラスメントについて」と題する文書を交付し、さらに、同年 12 月 2 日、内容を追加したとして同じ題名の文書を交付した。A 2 は両文書の内容を確認の上、「上記の内容に相違ありません」として、それぞれ同年 10 月 11 日、令和 5 年 1 月 31 日に文書に署名押印した。

その後、令和 5 年 3 月 29 日及び同年 8 月 31 日、内部窓口担当者と A 2 との間で、被害相談に係る会話をしたが、本件審理中の令和 6 年 11 月 25 日時点で結論は出されていない。

(2) C 18 による被害相談

令和 4 年 10 月 17 日、被申立人の従業員で運行管理者である C 18（以下「C 18」という。）は、外部窓口に対し、C 4 からの A 4 組合加入の勧誘を断って以降、C 4 から暴言等を受け心身に不調を来したとして、「C 4 氏によるパワーハラスメントについ

て（申し立て）」と題する文書を提出した。外部窓口弁護士がC18に対し、会社に連絡していいかと質問したところ、C18は構わない旨回答した。

同年11月16日、内部窓口担当者はC18と面談し、C4に係る質問をしたが、C18は、外部窓口に相談しているとして、「その様子を見るのでいいです。」とのみ回答した。令和5年1月31日、内部窓口担当者とC18との間で、被害相談に係る会話をしたが、本件審理中の令和6年11月25日時点で結論は出されていない。

第4 判断

被申立人が令和5年7月31日付けでA2らに対して行った本件懲戒処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。（争点）

1 申立人の主張

被申立人は、A2らのパワハラとはいえない言動をもって本件懲戒処分の対象の非違行為であるとしている上、事前の注意指導や十分な弁明機会のないまま、これまでにない量定基準により停職という重い処分を行った。

また、被申立人が非違行為であると主張するA2らの言動は、労働組合間の対立の中で生じたものであるところ、被申立人は、自らの意向に沿わない方針で活動しているA2らを処分しているのである。

このことから本件懲戒処分が不当労働行為意思をもってなされたことは明らかである。

(1) A2らの言動の懲戒事由該当性について

パワハラとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、他の社員の就業環境を害することをいうところ、A2らの発言は以下のとおりパワハラには当たらず、懲戒事由に該当しない。

ア 優越的な関係について

A2は、平成29年10月1日に統括部において課長に昇格

したものの、運輸課は統括しておらず、運輸担当の従業員に指揮命令する立場にはなかった。また、パワハラ被害申告者は、当時いずれも申立人組合と対立するA4組合の組合員であって、多数派組合であることを背景に、労働組合間の対立に関しA2よりも優越的關係に立っていたものである。

イ 業務上必要かつ相当な範囲について

A3の一部の言動は、運転士の不適切な運転に対する業務上必要かつ相当な範囲での指導である。

ウ 就業環境を害する行為について

A2らの一部の発言は、下記エにおいて記載のとおり、被害申告者に向けられていないものや、被害申告者からの挑発を受けてなされたものがあり、これらは就業環境を害するものとはいえない。また、C12メッセージの侮辱的言辞によりA2らの人格が傷つけられており、A2らと被害申告者との関係においては、A2らの言動によってではなく、既にA4組合によって就業環境が害されていたものである。

エ 各処分対象行為について

各処分対象行為については、以下のとおりパワハラに該当しない。

(7) A2に係る処分対象行為

a A2処分対象行為1 関係

A2が、令和2年9月末頃からC4に暴言を発したとされているが、被申立人が証拠として提出した音源は、令和3年5月7日以降のものであり、そのうち、同年9月30日の2回目の発言以外については、A2がC4に対し、3年3月準備書面で明らかになったC12メッセージについて厳しくいさめたものである。C4は、A2の就業環境を害したA4組合の中心人物であるから、A2がC4に対し厳しい発言をしたからといって、C4の就業環境がA2との関係において害されたとはいえない。

なお、A2が、令和3年6月18日に「挑発しとんか。」と述べ、同年9月30日の2回目に「何テープ仕込んでん

ねん？」と述べているとおり、C 4 が A 2 の発言を録音し始めるという挑発行為をしたのである。

また、同年 6 月 28 日及び 9 月 30 日の 2 回目の一部の発言は、A 2 と申立人組合員との会話であって、C 4 に向けられたものではない。

b A 2 処分対象行為 2 関係

A 2 が「何やもうごちゃごちゃするな」と発言している
とおり、C 4 が A 2 に分かるように録音するという挑発行為をしたのである。

c A 2 処分対象行為 3 関係

C 4 が、A 2 と確執のある他労働組合の役員を社内会議室に案内したことについて発言したものであり、当該役員と近しい関係にあると思われる C 4 のその行動は、A 2 にとっては挑発と思えるものであった。

d A 2 処分対象行為 4 関係

A 2 が「何がフッフじゃお前」「お前消せ」と発言している
とおり、A 2 が C 14 に話していたことに対し、C 4 が薄ら笑いをしながら録音をするという挑発行為をしたものである。

e A 2 処分対象行為 5 関係

A 2 が「ボケ。挑発するな」と発言している
とおり、C 4 が A 2 に分かるように録音するという挑発行為をしたのである。

f A 2 処分対象行為 6 関係

A 2 は、営業所内の C 6 とは離れた場所で、申立人組合員と会話をしており、C 6 に対して発言したわけではない。

g A 2 処分対象行為 7 関係

上記 f に同じである。

h A 2 処分対象行為 8 関係

A 2 の発言は C 7 に関するものであり、また、その内容は C 6 の人格権を侵害するようなものではない。

i A 2 処分対象行為 9 関係

C 7 が A 2 を無視し挨拶をしないという態度であり、また、A 2 が「挑発的な態度、取っとるやろ」と発言しているとおり、C 7 が録音機を持っていたのである。

j A 2 処分対象行為 1 0 関係

A 2 は、総務及び運輸担当の業務報告会において、B 3 部長から、A 4 組合の要請があったとして、A 2 がバスのドライブレコーダーを確認することを禁ずると言われており、A 2 の C 8 への発言は、運行管理者会議で同趣旨の発言をした C 8 へ抗議したものにすぎない。

k A 2 処分対象行為 1 1 関係

面接試験開始前の発言であり、また、C 12 メッセージに関し C 10 の真意を質問しただけであるから、就業環境を害したことにはならない。

(イ) A 3 に係る処分対象行為

a A 3 処分対象行為 1 関係

前事件において 9 月 2 5 日会合に抗議するための団体交渉が行われた後に、社外の会議室でなされた発言であり、業務を遂行するに当たってのものではない。C 5 は A 3 の紹介により入社したこともあり、A 3 は申立人組合の組合員の立場から、裏切った C 5 に対し「辞めてくれ」と発言したものである。

b A 3 処分対象行為 2 関係

前記(イ) a A 2 処分対象行為 1 関係に係る主張のとおりである。

c A 3 処分対象行為 3 関係

A 3 は C 4 の人格を否定するような発言を一切しておらず、A 2 の言動を改めさせる考えがない旨の無責任な発言をしたというだけのことである。

d A 3 処分対象行為 4 関係

上記 c に同じである。

e A 3 処分対象行為 5 関係

C 9 が速度を超過して運転していたことを注意した発言

であり、業務上の指導として必要かつ相当なものである。

f A 3 処分対象行為 6 関係

前記(7)k A 2 処分対象行為 1 1 関係に係る主張のとおりである。

g A 3 処分対象行為 7 関係

C 11 が乗客の着席確認をせずにバスを発車させたことへのクレームが寄せられたことから、A 3 が運行管理者と共にC 11 に対し、ドライブレコーダーを見ながら重点指導をしていた際の発言であり、業務上必要かつ相当な範囲のものである。

(2) 被申立人の不当労働行為意思について

ア 懲戒処分手続について

A 2 らは、弁明の機会を与えられた際、被申立人に対し、パワハラとされる発言の前後にどのようなやり取りがあったのか、どのような状況下での発言であったのかを明らかにするよう求めたが、開示されず、十分な弁明ができないまま処分がなされた。

また、被申立人はA 2 らに対し、何らかの注意喚起や指導を行うことなく、いきなり本件懲戒処分がなされたものである。

イ 量定の相当性について

本件懲戒処分の量定は、市の基準を参考にしてなされたというが、A 2 らは公務員ではなく、市の基準を参考とする必然性は全くないとともに、従前の懲戒処分においても市の基準が参考とされたことはない。被申立人は、これまでに採用されたことのない量定基準により、停職という重い処分を行ったのである。

ウ 株式譲渡を巡る対応について

9月25日会合以降、株式譲渡に反対する申立人組合分会員は5人に激減したが、A 2 らはその中心メンバーである。申立人組合は、被申立人の株式がC 1 会社に譲渡されることにより、組合員の労働条件が大きく変わる故に株式譲渡に反対しているところ、被申立人は、申立人組合の方針と対立するA 4 組合の

組合員であった者に肩入れし、本件懲戒処分を行ったものである。また、B 4 参与は、市が所有する株式を全て C 1 会社に譲渡するため、譲渡に反対する者を抑えるという使命を帯びて市から派遣されたものである。

エ 被申立人と A 4 組合との関係について

被申立人は、前事件において、C 12 メッセージを引用の上で主張書面を提出しており、A 2 らを誹謗中傷し侮辱する内容を含む同メッセージを被申立人の主張に掲げるということは、A 2 らに係る職場環境を破壊するものであるし、A 2 らをしてわざわざ C 6 や C 4 らに対して悪感情を抱かせるよう仕向けたものであるといえる。

オ 被申立人から被害申告者への挑発指示について

(7) 令和 2 年 1 1 月会話について

令和 2 年 1 1 月会話において、B 3 部長は C 4 に対し、A 2 らに「単に嫌がらせ」をするように求め、C 4 はこれを受け、A 2 らと「ひともみあわせ」と述べ、B 3 部長はさらに、「ひともみあわせ」すなわち揉め事は「ちっちゃいやつ」でいいと発言している。この会話は、B 3 部長が C 4 に対し、A 2 らへ挑発行為を行った上で暴言を引き出し録音するよう指示しているものであり、本件懲戒処分が B 3 部長と A 4 組合によって仕組まれたものであることが明らかである。

(4) 令和 4 年 4 月会話について

令和 4 年 4 月会話のとおり、B 3 部長は、「運転手は証拠の集め方が甘い」「(A 2 らを) 追い込める」と発言しており、被申立人は、運行管理者等の被害を救済しようとしているのではなく、A 4 組合を利用して A 2 らを追い込む、すなわち、不利益を与えようとしているのである。

カ その他のパワハラ相談について

(7) A 2 による被害相談について

A 2 は、A 4 組合の組合員が挑発し録音しようとする事等について、令和 4 年 4 月 2 7 日に口頭で被害を申し立て、同年 5 月 2 1 日に文書を提出した。内部窓口担当者のヒアリ

ングを経て令和5年1月31日に調査は終了しているが、被申立人は放置したままで何ら対応していない。C4らの申告への対応とは明らかに異なっており、この差別的取扱いに被申立人の不当労働行為意思が表れている。

(i) C18による被害相談について

C18は、C4からのパワハラについて、令和4年11月16日に外部窓口へ被害を申し立てたが、その後、外部窓口弁護士からの連絡はない。被申立人は、C18が特段の措置を希望しなかったと主張するが、C18は外部窓口の様子を見ると答えたのであり、C18の申立てには未だ回答がなく、極めて緩慢で偏頗な取扱いがされている。

(3) 総括

以上のとおり、本件懲戒処分は、A2らが申立人組合の組合員であるが故の不利益取扱いであるし、また、申立人組合の弱体化を目論んだ支配介入である。

2 被申立人の主張

本件懲戒処分が行われたのは、A2らが被申立人の従業員に対してパワハラを繰り返し就業規則等に違反したためである。

また、申立人らは、パワハラ被害の申告者がA2らを挑発していたとか、被申立人がA2らを処分する意図をもって対応していたなどと主張するが、いずれの主張も失当である。

このことから、懲戒処分という不利益取扱いと、A2らが申立人組合の組合員であること等との間には因果関係がなく、また、支配介入意思がないことも明らかである。

(1) A2らの言動の懲戒事由該当性について

A2らの発言内容はいずれも音源から裏付けられており、A2らは管理監督者としての優越的立場を利用、濫用し従業員に対して威圧的な暴言や侮辱的発言を繰り返したのである。申立人らは、A2らの発言はパワハラに該当しないと主張するが、以下のとおり失当である。

ア 優越的な関係について

A2は当時、総務課と運輸課を統べる統括課長として、A3

は営業所長として、運行管理者や運転士に対して指揮命令権を有していたのであり、A 2 らが優越的な立場にいたことは明らかである。

イ 業務上必要かつ相当な範囲について

A 3 の一部の言動は、指揮命令として業務上の必要性は少なからず肯定されるべきものといえるが、その態様は明らかに行き過ぎており、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものといわざるを得ない。

ウ 就業環境を害する行為について

被害申告者において、A 2 らを挑発する行為が一切存在しなかったことは客観証拠から明らかである。被害申告者が A 2 らとの会話を録音していたとしても、録音機を突き付けていたわけでもなく、暴言が許容されるような挑発行為には当たらない。また、労働組合間の対立に被申立人が関知し関与できるものではなく、たとえ労働組合間の争いがあったとしても、A 2 らの言動が正当化され、被害申告者が受忍を強いられるものではない。A 2 らにより暴言が繰り返され、就業環境を害し、従業員らを畏怖、萎縮させるものであったことが明らかである。

エ 各処分対象行為について

各処分対象行為についてパワハラに該当しないとする申立人らの主張は、以下のとおり失当である。

(1) A 2 に係る処分対象行為

a A 2 処分対象行為 1 関係

A 2 は C 4 に言いがかりのように暴言を発し、C 4 がひたすら暴言に耐えるという状況が常態化していたことがうかがわれる。

令和 3 年 6 月 1 8 日に C 4 が A 2 を挑発した事実はなく、また、同年 9 月 3 0 日の 2 回目の場面では、A 2 が唐突に総務事務所に行くことを強要したことから、C 4 は自己防衛のために録音機のスイッチを入れたのであり、何ら不当な行為ではない。

同年 6 月 2 8 日及び 9 月 3 0 日の 2 回目の発言において、

A 2 は、「のう、C 4」等と話しかけており、C 4 に向けられたものであることは明らかである。

b A 2 処分対象行為 2 関係

C 4 は何ら挑発的な行為をしていなかったにもかかわらず、A 2 が言いがかりのように暴言を発し始めたものである。

c A 2 処分対象行為 3 関係

当時、被申立人が、申立人らが主張する労働組合の役員と社内会議室で面談した事実はなく、A 2 は勘違いしてC 4 を難詰し、一方的に罵倒したものである。

d A 2 処分対象行為 4 関係

C 4 は薄ら笑いなどしておらず、A 2 の「お前消せ」との発言は、録音ではなく、「寒かったら足踏みせえ。」とのA 2 の発言のとおり足下のヒーターのことを指しており、C 4 は何ら挑発的な行為を行ってはいない。

e A 2 処分対象行為 5 関係

C 4 は、ただA 2 の不明瞭な指示に質問しただけであり、何ら挑発行為を行っていないにもかかわらず、A 2 が突如激昂して暴言を浴びせたものである。

f A 2 処分対象行為 6 関係

A 2 は、「バレへんと思ったんかな」と発言するなど、9 月 2 5 日会合を念頭にA 3 と会話する中、遅れ運行に対応中であったC 6 に対し暴言を浴びせたものである。

g A 2 処分対象行為 7 関係

A 2 は、A 4 組合の組合員を指し「カスが多いわ」と発言するなど、遅れ運行に対応中であったC 6 に対し暴言を浴びせたものである。

h A 2 処分対象行為 8 関係

A 2 は、C 7 から挨拶がなかったと因縁をつけるようなことを言い始め、C 7 の点呼を行ったC 6 に対し、「主任運転手、呼べ！ちょっと」「挨拶もさせへんのか。お前は」等と罵声を浴びせ非難したものである。

i A 2 処分対象行為 9 関係

C 7 は点呼中のため挨拶できなかったにすぎず、また、録音もしておらず、A 2 が高圧的かつ攻撃的に罵っているのである。

j A 2 処分対象行為 10 関係

A 2 は、C 8 が運行管理者会議において A 4 組合の組合員である旨発言したことを難詰しているが、C 8 の発言は、労働者側の要望を踏まえるべきとの趣旨にすぎず、罵声を浴びせられるような不合理なものではない。また、A 2 が映像を確認できないようにすると被申立人が伝えた事実はない。

k A 2 処分対象行為 11 関係

A 2 の発言は、C 10 の「お願いします」の発語の後に行われており、面接試験に際しての言動であることは自明である。B 3 部長の制止にもかかわらず、昇格試験という目的から逸脱した質問を繰り返し、試験官の立場を濫用して労働組合活動における内紛から生じた人間関係のこじれを持ち込んだ極めて悪質なものである。

(4) A 3 に係る処分対象行為

a A 3 処分対象行為 1 関係

A 3 自らが上司の立場を利用して退職を強要していることは明らかであり、業務時間外であったとしても、職場での優越的な立場を利用して、営業所長という業務に関し必要かつ相当な範囲を超えた発言により、労働者の就業環境を害するものはパワハラに該当する。

b A 3 処分対象行為 2 関係

A 2 処分対象行為 1 に係る行為と同時に行われ、A 2 と二人して C 4 を威迫するものであり、また、C 4 は何ら挑発行為を行っていない。

c A 3 処分対象行為 3 関係

パワハラは、人格を否定するような発言に限定されるものではなく、A 3 の A 2 を擁護する発言は、C 4 にパワハ

ラを甘受するよう強いたものであり、精神的な攻撃に該当し役職者の言動として極めて不適切である。

d A 3 処分対象行為 4 関係

C 4 の訴えを蔑ろにする A 3 の言動や対応は不適切なものである。

e A 3 処分対象行為 5 関係

C 9 は過度にスピードを出してはおらず、また、スピードを出さないように指摘している点は、業務上の必要性が肯定されるべきものであるが、その態様として明らかに行き過ぎており、C 9 を威迫して不安に陥れるものである。

f A 3 処分対象行為 6 関係

A 3 の言動は、C 10 に対して A 3 に合否の決定権があるかのように錯覚させ、受験の緊張下にある C 10 を激しい不安に陥れる態様のものであり、試験官の立場を濫用し、申立人組合員として C 10 に質問を行ったといっても過言ではない。

g A 3 処分対象行為 7 関係

C 11 の不適切な運転に対する厳しい指導という側面では、業務上の必要性が肯定されるべきものであるが、その言い方や伝え方は、指導の目的や必要性の程度の関係で、相当な限度に留めてしかるべきところ、A 3 は詰問口調の叱責を他の従業員の前で 1 時間立たせて行っており、業務上必要かつ相当な範囲を超え就業環境を害するものであったといわざるを得ない。

オ 懲戒処分手続について

被申立人は、多数の被害申告内容について、A 2 らに対し、1 項目ずつ事実確認を行い、弁解や意見を聴取した上で、慎重かつ謙抑的に事実認定を行った。そして、懲戒処分の対象となる事実を明示し、弁明の機会及び再弁明の機会を付与して処分を行った。

また、B 3 部長は、C 4 との令和 2 年 1 1 月会話の後に、嫌がらせをやめるよう A 2 らに対して注意指導を行った。

カ 量定の相当性について

役職者が長期間にわたりパワハラを行っていたという事案の重要性、組織の綱紀肅正及び企業の社会的責任のほか、被害者に心身に不調を来したと訴える者がいること等を総合的に勘案し量定した。

また、被申立人における懲戒処分の先例や市におけるパワハラを理由とする懲戒処分の事例に照らしても量定は妥当であり、社会通念上相当である。

(2) 被申立人の不当労働行為意思について

ア 株式譲渡を巡る対応について

株式譲渡は会社の経営権に属する問題であって本来労働組合の関与するところではなく、また、株式譲渡に端を発する前事件については、中労委において和解により解決しており、被申立人がことさらに被害申告者に肩入れする必要はどこにもない。申立人らは、A 2 らのパワハラ行為を直視せず、株式譲渡反対に固執するあまり、労働組合間の問題にすり替えて責任転嫁を図ろうとしているのである。

イ 被申立人と A 4 組合との関係について

C 12 メッセージについては、B 3 部長が C 12 に A 4 組合結成の理由を質問した際に、仲間に経過報告した LINE のメッセージがあるとのことで、メールにて提供を受けたものである。この経緯からするに、C 12 メッセージの存在をもって、被申立人が A 4 組合に肩入れをしているとはいえず、申立人らの主張は失当である。

ウ 被申立人から被害申告者への挑発指示について

(7) 令和 2 年 1 1 月会話について

令和 2 年 1 1 月会話の内容において、B 3 部長は、C 4 が A 3 に「書類」を「取られた」ことは、A 2 らの「単なる嫌がらせ」であると指摘し励ましたただけであって、B 3 部長が嫌がらせや録音を指示したものではない。また、申立人らが主張する「ひともみあわせ」という言葉の意味するところは不明であるし、B 3 部長は A 2 らのことを指して「ちっち

ゃいやつや」と言ったのであって、「ちっちゃいやつでいい」とは発言していない。

(イ) 令和４年４月会話について

令和４年４月会話におけるＢ３部長の発言は、運転士等から示された音源がパワハラを根拠づけるようなものたり得ておらず、Ａ２らへの注意指導が奏功しないことから、パワハラ被害申告をするのであれば、適確な証拠を提示してもらいたいという感想を吐露する場面でなされたものの一端にすぎない。Ｂ３部長がこの会話において、「素の目」で見て聞くべきであると述べているように、Ｂ３部長はＢ４参与に中立に職場の状況を評価するよう求めているのであり、むしろ不当労働行為意思が存在しなかったことが客観的に裏付けられているといわざるを得ない。

エ Ａ２ら以外の者に係るパワハラ相談について

(ア) Ａ２による被害相談について

Ａ２から、令和４年４月２７日にパワハラ被害の相談、同年５月２６日に書面の提出があり、内部相談窓口とＡ２との間で申立て事項の整理を進め、パワハラに係る申立書が提出されたのは令和５年１月３１日であった。そして、申立書受理後、被申立人は関係者への事情聴取など調査を進め、進捗状況を適宜伝えているのであり、時間を要しているのは、被申立人の調査に対するＡ２の反応の遅さによるものである。

(イ) Ｃ１８による被害相談について

被申立人は、Ｃ１８の相談を受けた外部窓口弁護士からの報告書を踏まえ調査等の対応を実施したが、Ｃ１８から調査や措置の実施を必要としない旨の答えがあったものである。

(3) 総括

以上のとおり、本件懲戒処分は、Ａ２らが就業規則等に違反したことによるものであり、不当労働行為に当たる余地は全くない。

3 当委員会の判断

(1) 判断の枠組み

労組法第７条は、第１号において、労働者が労働組合の組合員

であること等の故をもって、その労働者に対して不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止している。本件においては、懲戒処分が不利益な取扱いであることは明らかであるので、本件懲戒処分がA2らが組合員であること等の故をもってなされたものであるか否かが問題となる。そして、その判断をするうえでは、懲戒処分が企業秩序維持のための制裁罰であることに鑑み、企業秩序維持の必要性からなされた処分と認められるか、また、仮に企業秩序維持の必要性からなされた処分とは認め得るが、一方で反組合的な意図も認められる場合には、どちらが本件懲戒処分を行った決定的動機であったかを検討するのが相当である。

(2) 本件懲戒処分は企業秩序維持の必要性に基づきなされたものか

ア 懲戒事由該当性に係る申立人らの主張について

前記第3の5及び6で認定したとおり、A2らについてこれらの処分対象行為の存在が肯定できるところ、当事者双方は、懲戒事由該当性を各行為に即し個別具体的に主張する。しかし、労働委員会による不当労働行為救済制度は、私法上の権利義務関係の確定を目的とする手続ではないので、当委員会は、A2らの行為が懲戒事由に該当すると被申立人が判断して本件懲戒処分を行ったことが企業秩序維持の必要性に基づくものかという観点から、A2らの行為全体を総合的に考慮した上で判断することとする。

(イ) 優越的な関係について

申立人らは、A2は運輸担当の従業員に対し指揮命令する立場にはなかった旨主張する。しかし、A2の当時の統括課長という職位は、代表取締役、統括部長に次ぐもので、被害申告者である運行管理者等に比し職務上の地位が上位であること〔第3の2(2)ウ〕が明らかであるから、申立人らの主張は採用できない。

また、申立人らは、A2らと被害申告者との関係においては、労働組合間の対立を背景に被害申告者が優越的な立場にあるとも主張する。確かに、被害申告者が属したA4組合は、申立人組合を脱退した者等で結成され従業員の多くが加入し

たことが認められる〔第3の3(2)〕が、被害申告者が組合員数の多い労働組合に所属していることをもって、職場における業務遂行上、A2らに比し優越的な立場にあるとみることはできず、申立人らの主張は採用し難い。

(イ) 業務上必要かつ相当な範囲について

申立人らは、A3の一部の言動は、業務上必要かつ相当な指導の範囲のものである旨主張する。確かに、A3処分対象行為には、前記第3の6(5)及び同(7)で認定のとおり、運転士の不適切な運転等に対してなされたものがあるが、A3は、「あほんだらあ！」等の人間性を否定するかのような表現を用いたり、「なめてんのか」等の不適切な表現を大声で長時間にわたり繰り返したりするなどして叱責しており、これらの行為について、被申立人が、注意、指導として業務上必要かつ相当な範囲を超えていると判断したことは無理からぬものと考えられる。

(ロ) 就業環境を害する行為について

申立人らは、A2らの一部の発言は、直接被害申告者に向けたものではない旨も主張する。確かに、A2処分対象行為には、前記第3の5(1)等で認定のとおり、A2とA3を含む他の従業員との会話の中でなされているものがあるが、被害申告者が勤務中であった営業所において、その所属するA4組合や同労組の組合員を指して「どアホ」「バカタレ！」等の発言に及んでおり、聞こえよがしの暴言と評価されてもやむを得ないものと考えられる。

また、申立人らは、A2らの一部の発言は、被害申告者からの挑発行為に対してなされたものであり、就業環境を害したことにはならない旨も主張するが、被害申告者がA2らを挑発したと認めるに足る十分な証拠はなく、また、仮に、被害申告者がA2らとの会話の録音を試みるなどしていたとしても、「クソダボ!」「気色悪い」「ボケ」等の発言は行き過ぎており、被申立人がこれらの発言を侮辱的な暴言と評価したことには相応の理由があると考えられる。

さらに、申立人らは、A 2 らと被害申告者との関係においては、C 12 メッセージにより就業環境が害されていたとも主張する。確かに、3 年 3 月準備書面で明らかにされた C 12 メッセージは「アホな 4 人」等の不穏当な言葉を含んでおり〔第 3 の 3 (2)イ〕、A 2 らの心情が害されたことは理解できるが、そうであるからといって、その心情を職場での部下への対応に持ち込むことが正当化されるものではない。

イ 処分対象行為とその評価について

申立人らは、A 2 らの各処分対象行為について種々の主張をするが、A 2 らの行為全体を総合的に考慮すれば、A 2 らは長期間にわたり複数の従業員に対して数多くの乱暴な発言や行き過ぎた指導等を繰り返しており、被害申告者からの挑発に対してなされた発言である等との申立人らの主張は理由がないことからすると、被申立人が、A 2 らの言動はパワハラであると認定したことには、相応の理由があるといえる。

ウ 小括

以上のことから、被申立人が、A 2 らの言動が就業規則第 19 条、同第 20 条第 8 号、ハラスメント防止規程第 3 条第 1 項及び同条第 2 項第 2 号に違反するとして、賞罰規程第 5 条第 6 号及び同条第 7 号に基づき本件懲戒処分を行ったことは、職場秩序を維持し A 2 らの将来を戒めるものであり、企業秩序維持のための必要性に基づきなされたものと認められる。

(3) 被申立人の反組合的意図について

ア 懲戒処分の手続等について

申立人らは、懲戒処分がなされる前に十分な弁明の機会が与えられなかった旨主張しており、確かに、パワハラとされる発言の音源や前後の状況が開示されなかったことが認められる〔第 3 の 7 (8)〕。被申立人は、懲戒処分の際に踏むべき手続について規定を置いていない〔第 3 の 7 (2)〕ものの、本件では、事実認定に当たり外部窓口弁護士の意見を聴取し〔第 3 の 7 (6)ア(㍑)、同イ(㍑)〕、弁明の機会付与に際して A 2 らの発言内容を明示している〔第 3 の 7 (7)ア〕ことも踏まえると、A 2 らが求

めた情報が開示されなかったことをもって、本件懲戒処分に手続上問題があったとまではいえない。

一方、本件懲戒処分の前に A 2 らに対して注意指導がなされなかったことは、被申立人において、A 2 らの行為によってもたらされた就業環境への悪化の改善に向けた対応をしていないという点で、本件懲戒処分に至るまでの手順に問題がなかったとは言いきれない面がある。

イ 量定の相当性について

申立人らは、前例のない市の量定基準により過重な処分がなされた旨主張するが、被申立人においてパワハラによる処分事例がないなか、市の基準を参考にしたことは無理からぬといえるし、また、被申立人は市の基準のみをもって量定を判断したものではない。加えて、被申立人における 6 種類の懲戒処分の中で、停職は 4 番目に重い処分であり、最長 6 月とされる中〔第 3 の 7 (2) (別紙 2)〕、A 2 には 20 日、A 3 には 5 日の停職日数にとどまっていることからすると、A 2 らの処分理由に比して本件懲戒処分が著しく過重であるとまではいえない。

ウ 株式譲渡を巡る対応について

株式譲渡の方針が明らかとなった当初、大半の従業員が譲渡に反対した〔第 3 の 3 (1) ア〕が、前事件における組合内部及び組合間の意見対立により、株式譲渡に反対しているのは分会組合員 5 人の少数派となった〔第 3 の 3 (1) オ〕ことが認められる。この一連の過程を経て、被申立人が、株式譲渡を成功させようとする立場から、申立人組合を快く思っていなかったことは推認に難くない。

エ 被申立人と A 4 組合との関係について

被申立人が前事件において C 12 メッセージを主張書面で引用し提出したことについて、被申立人は、A 4 組合結成の背景等に係る同労組の認識を示すために提出したと主張しており〔第 3 の 3 (2) エ〕、事件の審理において自己の正当性を主張すること自体は不合理であるとはいえない。しかしながら、C 12 メッセージに含まれている「アホな 4 人」など不穏当な言辞を明ら

かにすれば、A 2 らの感情を害し、従業員間の対立が激しさを増すことは容易に想像できるところである。被申立人が A 2 らによるパワハラを助長させる意図を有していたとまではいえないものの、対立を抑止し就業環境の悪化をできるだけ防止しようとする姿勢に欠けていたものといわざるを得ない。

オ 被申立人から被害申告者への挑発指示について

(7) 令和 2 年 1 1 月会話について

前記第 3 の 4 (2) で認定した令和 2 年 1 1 月会話の内容からは、申立人らが主張する、B 3 部長が C 4 に挑発や録音を指示していたという事実までは認めることができない。しかしながら、B 3 部長は、「組合内の話」との認識を示しつつ、労働委員会での審理について言及したり、チャンスがあれば何かしたい旨を述べたりするなど、被申立人が労働組合間の対立を利用して申立人らに敵対的な対応をとる意図を有していた可能性を完全には否定できないといえる。

(4) 令和 4 年 4 月会話について

前記第 3 の 4 (4) で認定した令和 4 年 4 月会話の内容からは、B 3 部長が B 4 参与に対し、証拠を集めれば A 2 を追い込むことができる旨述べていたことが認められ、A 2 の従業員に対する言動を問題視し、証拠を得て対処しようとしていたことが推認される。A 2 らによるパワハラを認定するには客観証拠が必要であるとの被申立人の主張は首肯し得るものであるが、「追い込める」との言辞や、B 4 参与が直ちに A 2 に事実確認を行っていなかった事実からは、A 2 らのパワハラを指導しやめさせる意図よりむしろ、処分を前提とした発言であるとみることできる。

カ A 2 ら以外の者に係るパワハラ相談について

前記第 3 の 8 によれば、A 2 が令和 4 年 4 月 2 7 日、C 18 が同年 1 0 月 1 7 日にそれぞれパワハラを受けている旨を申し出たが、本件審理中の令和 6 年 1 1 月 2 5 日時点で結論が出されていないことが認められる。2 年以上を経てなお結論に至っていない理由について、申立人らの主張を認めるに足る事実の疎

明は不十分であるが、A 2 らに係るパワハラへの対応と比し緩慢で公平性を欠くとの感を免れない。

キ 小括

上記のとおり、処分量定からは反組合的意図をうかがうことができないが、一方で、懲戒処分手続等において全く問題がないとは言い切れず、さらに本件懲戒処分当時の労使関係等の事情からは、被申立人が申立人らに好ましからざる感情を抱いていたことが推認できる。また、被申立人が、A 2 らのパワハラに2年間対応してこなかったとされていた〔第3の7(4)イ〕にもかかわらず、令和4年4月以降、にわかにパワハラ対策に向けた体制を整え本件懲戒処分に至った〔第3の7〕ことを併せ考えると、労働施策総合推進法改正を奇貨として、A 2 らの処分を企図し、積極的に証拠を集めたとの疑念を払しょくすることができず、申立人らに対する嫌悪の情がなかったとまでは断ずることができない。

(4) 決定的動機について

上記(2)及び(3)によれば、本件懲戒処分については、企業秩序維持の必要性和、株式譲渡に反対する申立人らを嫌悪する被申立人の反組合的意図とが競合的に存在したものと認めるのが相当である。この場合において、本件懲戒処分を不当労働行為であるとするためには、後者の反組合的意図が前者の企業秩序維持の必要性よりも優越し、本件懲戒処分の決定的な動機であったことを必要とすると解される。

そこで検討するに、処分対象行為の当時、A 2 は代表取締役及びB 3 部長に次ぐ職位に、A 3 は運輸部門の長にあり〔第3の2(2)ウ、エ〕、率先して社内秩序の保持に努めるべき立場であったところ、A 2 らは、労働組合間の対立に拘泥し、暴言や不適切な指導等を複数の従業員に繰り返しており、懲戒処分の対象となった事実は企業秩序を著しく侵害する非違行為といわざるを得ない。

一方、A 2 らのパワハラを申告した運行管理者等は、外部窓口弁護士に多数の音源を提出している〔第3の7(4)イ〕ことから、A 2 らの言動を録音するために録音機を携帯して勤務していたこ

とが推認されるところであり、両者の間に緊張関係があったと認めることはできるが、被申立人の指示によりパワハラ被害申告者が挑発的な態度をとっていたといえるかは疑問であるし、仮にそうであるとしても、A 2 らの言動が正当化されるものではない。

また、本件懲戒処分は、A 2 らの処分理由に比して著しく過重であるとまではいえず、処分量定からも反組合的意図をうかがうことができない。

以上の事情を考慮すれば、本件懲戒処分は、処分対象行為によって乱された企業秩序の維持の必要性に基づいてなされたことを決定的な動機としてなされたものというのが相当である。

(5) 結論

以上の理由により、本件懲戒処分は、A 2 らが組合員であること等の故をもってなされたものではないので、労組法第 7 条第 1 号に該当しない。

また、申立人組合の弱体化を企図してなされたとも認められないので、労組法第 7 条第 3 号にも該当しない。

第 5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第 2 7 条の 1 2 及び労働委員会規則第 4 3 条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

令和 7 年 5 月 2 2 日

兵庫県労働委員会 印

会長 米 田 耕 士 印

別紙1 処分対象行為

第1 A2に係る処分対象行為

- 1 令和2年9月末頃から、営業所点呼場において、C4に対し、断続的に「アホ」「人でなしが」「うっとうしい」「人でなしや。気色悪いわ」「クソダボ」「カス」「ムカム力くるわ」「何言うとんにゃ、ボケ」「なめてんのか、お前」「このボケが」「バカタレ、お前」「どアホ」などの暴言を発した。
- 2 令和4年4月12日、営業所点呼場において、C4に対し、「カスが」「うっとうしい」「うっとうしいねん、ほんま」「嫌なら辞めや」「頭おかしいんか、お前」「気色悪すぎんねん、お前」との暴言を発した。
- 3 令和4年4月14日、営業所点呼場において、C4に対し、「気色悪い」「気色悪い、お前」「最低やろ」との暴言を発した。
- 4 令和4年4月15日、営業所点呼場において、C4に対し、「気色悪い、お前」「何考えとんや、お前」「ごちゃごちゃすな」「気色悪い」「気色悪いねん」「気色悪いんじゃ」「ボケ」「アホちゃうか、お前」「気色悪いのう、ほんまに、お前」「最低やないか、お前」「やってること最低やで、お前」との暴言を発した。
- 5 令和4年5月27日、営業所点呼場において、C4に対し、「ボケ」との暴言を発した。
- 6 令和3年3月9日、営業所内において、C6に対し、「コイツらなあ、あほやから。」といった暴言を発した。
- 7 令和3年5月6日、営業所点呼場において、C6に対し、「そんなしょうもないことすんな、あほ」「頭おかしいんちゃうんか、お前、ちよっと。」「かすや」との暴言を発した。
- 8 令和3年4月15日、些細なことから、C6に対し、「おい。」「主任運転手、呼べ。ちよっと。C7。」「人の顔、ちょろっと見て、なんや。」「挨拶もさせへんのか。お前は。」と発言し、非難した。
- 9 令和3年4月15日、C7に対し、「お前、挨拶もできへんのか、主任運転手のくせしての。なんか文句あんのか、わしに。」「なんや。挨拶もできへんのか、言うてんねん。主任運転手のくせに。」「他の運転手、言うてへんやろな。お前。A2に挨拶すな、言うて。」「挑

発的な態度、取んなよ。お前。」「挑発的な態度、取っとるやろ。」と発言し、執拗に非難した。

- 10 令和3年4月16日、C8に対し、「おい、C8。」「運行管理者向いてないんちゃうんか、お前。」「頭使って物言わなあかんで、お前。」「仕事せんかい。言いたいことあんのか?」「言うてみい、お前。」「はよやらんかい、仕事。」との暴言を発した。

- 11 令和4年3月3日、昇格試験の面接において、C10に対し、「この会社でやっていくのか、な、C1会社行きたいのか。どっちか教えて。」「わしらA2、A3がおったら、この会社でやっていきたくないんでしょ。」「えっ?お前。ふーん。やっていきたい、ここで?」「えっ?何かわしがあんちゃんにパワハラして、もうこんな会社におりたくないわ、しっかりした管理職のおるC1会社に行きたいって、お前、宣言ここですてはるからさ。」といった言葉を発し、当該発言を制止したB3部長に対して、C10の面前で「いや、この人言うてはんのや。A3とA2がおるような会社ではもう働きたくないねんと。」「何やほら、何でA2とA3がおるような会社ではもう働きたくないって言うてはるんですかっていう話。それを聞きたいだけ。」「A3、A2がおったら働きたくない言うてはるから、ああ、そうなんや。そういうこと。」といった言葉を発し、当該面接の目的から逸脱した質問を繰り返して相手を不安に陥れた。

第2 A3に係る処分対象行為

- 1 令和2年10月2日、C5に対し、「お前だけ言うとかわ。わしの顔、泥塗ったんやからな。お前、悪いけどこの会社辞めてくれな。わしが入れたったんやからな、お前。分かってる?」「誰が主任運転手にしてやったんや。お前がアルコールでヘマした時も、俺は社長室上がってえらいすいませんでしたって頭下げとんやで、お前。お前が知らんところで。」「俺はお前にだけは言うわ。ほかの人間に言うたら不当労働行為なんよな。悪いけど。労働者に対して上司が言うたら。そやけど俺はお前を会社に入れるために、俺尽力したで。お前辞めろや、会社。」といった言葉を発し、正当な理由なく退職を強要し相手を不安に陥れた。

- 2 令和3年6月18日、営業所内において、C4に対し、「お前らの顔見てたらムカムカするんにゃ。」「抑えてんねんで。抑えてんねんで。」といった言葉を発し、相手を圧迫し威圧した。
- 3 令和4年4月21日、C4がA2の暴言について相談した際、C4に対し、「もうあそこ(運行管理者会議)でな、もう、わしら(A2・A3)の話はすな。」「おかしいですかってわしに言うてくれたらええやん。せやけど、今んとこ、俺かて、どないかしようかいうても、できへんのは確かや。」「わしからしてみたら、あれ(A2)が一番かわいそうや。」「そこへ行くまでにはよ、まだ今んところちょっと無理だろうからな、しゃあないやん。」といった言葉を発した。
- 4 令和4年7月7日、C4がA2から暴言を受けた際、C4から「僕、『あほっ』て今言われたんですけど、それは大丈夫なんですか」と尋ねられた際、「大丈夫やろ」「大阪や。方言や。」と返答し、C4が「それはそれで、適切な言葉なんですかね」と尋ねると、「知らんわ、そなん。そんな時だけお前、頼ってくるな。」「頼ってくるなつつってんの」といった言葉を発した。この無責任な発言が相手の失望、無力感、会社への信頼感の低下を招いた。
- 5 令和3年7月頃、阪神尼崎駅前ロータリーにおいて、C9に対し、「ロータリー内でスピード出すな言うてるやろ。今のはどうやねん」「いつもどないせえ言うてんねん。言うてみい!」「お前、守ってるんか。アホンだらあ!」「事故起こしたらどないすんねん。何してんねん、お前は」「分かっているのか!」といった言葉をドスの効いた声で捲し立て、相手を威迫し激しい不安に陥れた。
- 6 令和4年3月3日、昇格試験の面接において、C10に対し、「C1会社へ行きたい言うてる人に対して、じゃあ給料上げてやってC1会社へ行かれたら、何してんねやいうことなるやん。」「どうしてもそこら辺が聞いておかんとさ、合否を出すのは僕らなわけやん。」「そこら辺のところのわだかまりを取っとかへんことには、素直に、ああ、ほんならOKですわとか何だとかって、言わへんやん。」といった言葉を発し、合否の決定権があるかのように錯覚させ、受験の緊張下にある相手を激しい不安に陥れた。

- 7 令和4年9月14日、C11 に対し、「お前、ええ加減にしとかなあかんよ。」「なあ。最低やんか。」「最低やわと思うやん。」「お前、あのさ。会社なめてる?」「なんやの。お前、会社なめてんのか。なあ。」「お前、なめんなよ。」「だから、なめてんのか、言うてんねや。会社をなめてるのかって聞いてんねん。」といった言葉を他の社員がいる前で見せしめのように詰問口調で畳み掛けて発言し、執拗に非難した。

第3 根拠条文

- 1 令和4年3月31日以前の事実
就業規則第19条、同第20条第8号、同第58条
賞罰規程第5条第6号、同条第7号
- 2 令和4年4月1日以降の事実
就業規則第19条、同第20条第8号、同第58条
ハラスメント防止規程第3条第1項、同条第2項第2号、同第4条第1号
賞罰規程第5条第6号、同条第7号

別紙 2

1 就業規則（抜粋）

第 3 章 勤務

第 1 節 服務規律

（服務の根本原則）

第 19 条 社員は、会社の方針、諸規則及び上司の指揮命令を誠実に守り、自己の業務に専念し、作業能率の向上と職場秩序の保持に努めなければならない。

（服務の心得）

第 20 条 社員は、次の各号の一に掲げる事項を守り、業務に精励しなければならない。

(1)～(7) 省略

(8) 職場の風紀及び秩序を乱さないこと。

(9)～(13) 省略

（パワーハラスメント・セクシャルハラスメント・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止）

第 20 条の 2 パワーハラスメント・セクシャルハラスメント・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に関しては、第 20 条、第 50 条の 3 のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」により別に定める。

第 8 章 表彰及び懲戒

（表彰及び懲戒等）

第 58 条 表彰及び懲戒等については、賞罰規程において別に定める。

2 賞罰規程（抜粋）

第 3 章 懲戒等

（懲戒の種類）

第 3 条 懲戒処分は、次の各号に定めるところにより行う。

(1) 戒告 本人の将来を戒める旨の申渡しをする。

(2) 減給 労働基準法第 91 条の規定の範囲内において賃金を減ずることにより本人の将来を戒める。

(3) 停職 6月以内の期間を定めて業務に従事させないことにより本人の将来を戒める。

(4) 降格・降給 下位の職級に降格する。または現に受けている号給を引き下げる。なお、降格により現役職の資格を得ることができない場合は降任となる。これらの場合の基本給は別に定める。

(5) 諭旨解雇 説諭のうえ、退職願いを提出させ退職させる。

(6) 懲戒解雇 労働基準監督署の認定を受けて、予告期間を設けることなく、退職金を支給しないで即時に解雇する。

2 前項第3号に規定する停職をされた者は、当該停職の期間はその身分を保有するが、いかなる賃金も支給されない。

(戒告)

第4条 省略

(減給・停職・降格・降給)

第5条 次の各号の一に該当する行為があった場合は、その軽重に応じて減給、停職または降格、降給とすることができる。

(1)～(5) 省略

(6) 会社内の風紀秩序を著しく乱したとき。

(7) 就業規則その他の規則・規程に違反し、または業務上の指示命令に従わないとき。

(8)～(9) 省略

3 ハラスメント防止規程（抜粋）

（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義）

第2条 「パワーハラスメント」とは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、他の社員の就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

2. 前項の「優越的な関係を背景とした」言動とは、業務を遂行するにあたり、当該言動を受ける社員が当該言動の行為者とされる

者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、職務上の地位が上位の者による言動だけでなく、同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難である場合等を含むものとする。

また、前項の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要がない、又はその態様が相当でない場合等を含むものとする。

3～5 省略

6. 第1項、第2項、第3項及び第5項の「職場」とは、勤務場所のみならず、社員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。

(禁止行為)

第3条 すべての社員は、他の社員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第2項から第5項に掲げる行為をしてはならない。また、自社の社員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2. パワーハラスメント（第2条第1項の要件を満たした以下のような行為）

- ① 殴打、足蹴りするなどの身体的攻撃
- ② 人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃
- ③ 自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離するなどの人間関係からの切り離し
- ④ 長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、勤務に直接関係ない作業を命じるなどの過大な要求
- ⑤ 管理職である部下を退職させるため誰でも遂行可能な業務を行わせるなどの過小な要求
- ⑥ 他の社員の性的指向・性自認や病歴などの機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の社員に暴露するなどの個の

侵害

3～5 省略

(懲戒)

第4条 次の各号に掲げる場合に应じ、当該各号に定める懲戒処分を行うことができる。

① 第3条第2項(①を除く。)、第3条第3項①から⑤、⑧及び第4項並びに第5項の行為を行った場合

賞罰規程第4条～第5条に定める「戒告・減給・停職・降格・降給」

② 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、第3条第2項①又は第3条第3項⑥、⑦の行為を行った場合

賞罰規程第6条に定める「諭旨解雇・懲戒解雇」

(相談及び苦情への対応)

第5条 職場におけるハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は総務担当とする。

2. 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての社員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

3. 相談窓口の担当者は相談者のプライバシーに配慮した上で、被害者、行為者から事実関係を聴取する。

また、必要に応じて当事者の上司、その他の社員から事情を聴くことができる。

4. 前項の聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5. 問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

6. 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。