

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
労基署を監督する労働局や労働委員会での紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士です
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

中央労働委員会の事例研修会

2019年1月25日に、中央労働委員会の事例研修会が実施されました。今回はその中の一つでありまず食品配送業における労働問題を取り上げます。

1. 事例内容は、組合員に対する懲戒処分^①の撤回と人事異動案の変更をめぐる争われた事例です。

2. 当事者

- ① 申請人 X 労働組合(合同労組)、X 支部労働組合
- ② 被申請人 Y 法人(食品配送業者)

3. 事例の概要

- ① X 支部労働組合の執行委員長 A は、配送業務に使用する電子端末を一時的に紛失したことから、予備の端末を外部に持ち出して業務を遂行した。この際、上司への報告を怠った。
また、A は、配送業務に使用する ETC カードを配送中でトイレに置き忘れた。
Y 法人は、これらについて、就業規則に定められたサービス規定に違反するとして懲戒処分(けん責)をした。
- ② Y 法人は、X 支部労働組合に対して、運転免許証を持っていない組合員 B を、一般家庭等を訪問することを主たる業務とする勤務先に異動させる案を通知した。
移動先の従業員は、全員運転免許証を持っているため、業務量等から B が低い評価を受ける恐れがあり、また、移動先が変則的な勤務シフトが多いため、B の組合活動にも影響がでる恐れがある。
- ③ 以上のことにより、X 労働組合及び X 支部組合は、委員長 A の懲戒処分の撤回及び組合員の人事異動案の変更を求めて、あっせんを申請した。

4. 主の争点及び労使の主張

① 委員長 A の懲戒処分の妥当性について

ア. 申請人 X と X 支部労働組合の言い分

- 就業規則に端末や ETC の取り扱いに関する規定がない。
- 過去に、同種の事案で懲戒処分をされたことがない。
- 懲戒処分するにあたって、委員長 A に対する意見聴取は行われていない。

イ. 被申請人 Y 法人の言い分

- 端末が溶解処理用の袋にあったもので物品管理上、看過できない。

- ・予備の端末を上司に一言も告げなかった。
- ・端末の紛失に続き ETC カードの紛失が連続して発生したことから、けん責処分にした。

②組合員 B の人事異動の妥当性について

ア。申請人 X と X 支部労働組合の言い分

- ・移動先は法人の組合員の新規獲得等を目的に一般家庭を車で訪問することを主たる業務にしているが、B は運転免許を持っておらず、このまま異動となれば、異動先の他の従業員に比べて業務量が劣ることとなり、査定で低い評価を受けることになる。

イ。被申請人 Y の言い分

- ・異動先では、必ずしも運転免許を必要とせず、公共交通機関と徒歩で対応は十分可能。
- ・異動先での B の業務内容は、特段、酷であるとは言えず、むしろ、スキルの観点からすれば適任である。

5. 合意書の内容

- ① Y 法人は、委員長 A の懲戒処分(けん責)を訓戒にとどめる。
- ② Y 法人は、B の人事異動案を凍結する。凍結の間、Y と X 支部組合とは十分な協議を行う。

6. 労基署を監督する労働局や労働委員会での紛争解決の代理業務を数多く実施している特定社労士の河原の考え。

- ①労働委員会の合意書の内容では、訓戒にとどめるとしたが、わたしは、被申請人が下した処分けん責でよいと思った。なぜならば、委員長 A の処分について、けん責処分とは、好くない行いや罪をとがめること。懲戒処分のうち最も軽いもの。

訓告とは、懲戒処分(免職、停職、減給、けん責等)とは異なり、法律上の処罰とならない比較的軽い実務上の処分の一つである。口頭又は文書注意をする処分。

その 2 つの用語の理解の上で、会社の情報が相当数詰まっている端末を紛失し、更に無断で予備の端末を持ち出し継続的に業務をし、かつ、短期間にさらに、ETC を紛失したことはけん責にすべきであった、と思う。被申請人の反論が弱かったと考えられる。従業員は、労働契約を締結して雇用されることによって、使用者に対して労務提供義務を負い、使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する従業員の企業秩序違反行為を理由として当該従業員に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができるし、労働契約法第 15 条に基づいても、被申請人に権利の濫用はないものと考えられる。

ただし、申請人に対して、弁明の機会は、きちんと与えるべきである。

- ②組合員 B の対応については、労働委員会の合意書で賛成である。なぜならば、配転に関する判例法理として、東亜ペイント事件があげられる。配転命令権の濫用性の判断基準として、(1)業務上必要性があるかどうか。(2)不当な動機・目的があるかどうか。(3)通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせてないかが考えられる。

今回は、(1)と(3)が該当すると考えられる。

それに、組合との慣習法として、配転については、組合と協議することがあげられている。そのことは、被申請人側は、考えるべきだったと思われる。