

命 令 書

申立人 茨城県土浦市 X₃ 気付
東日本NTT関連合同労働組合茨城支部
代表者 執行委員長 X₁

申立人 茨城県土浦市
X₁

申立人 茨城県つくば市
X₂

申立人 茨城県土浦市
X₃

被申立人 茨城県水戸市北見町8番8号
株式会社NTT東日本一茨城
代表者 代表取締役 Y₁

上記当事者間の茨労委平成21年（不）第4号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年1月20日第780回、同年2月4日第781回、同月28日第782回及び同年4月21日第783回公益委員会議において、会長公益委員片桐章典、公益委員野阪滋男、同小泉尚義、同小坂光則及び同山本圭子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

1 事案の概要

本件は、平成 20 年 1 1 月(以下、平成の元号は省略する。)に、被申立人株式会社 N T T 東日本一茨城(以下「会社」という。)が、社員に対し、各人が自宅で所有等しているパソコンを会社指定の方法で点検(以下「自己点検」という。)し、同年 1 2 月 1 7 日までに「個人所有等パソコン自己点検・自主点検 確認書(以下「確認書」という。)」及び「情報漏洩防止ツール 実施結果報告書(以下「確認書」と併せて「確認書等」という。)」を提出することなどを命令(以下「点検命令」という。)したことに関し、下記の③が労働組合法(以下「労組法」という。)第 7 条第 1 号の、①及び④が同法同条第 2 号の、①ないし④が同法同条第 3 号の不当労働行為に当たるとして、21 年 1 0 月 2 日に申し立てられた事件である。

- ① 東日本 N T T 関連合同労働組合茨城支部(以下「組合」といい、組合の上部団体である東日本 N T T 関連合同労働組合を「N 関労」という。)が、20 年 1 2 月 5 日付けで申し入れた、点検命令をテーマとする「対面窓口交渉(組合と会社の団体交渉のうち、便宜供与の問題などを扱うものについて、当事者間で特にこのように呼称されていたもの)」に、会社が同月 2 5 日まで応じず、当日の交渉態度も不誠実であったこと
- ② 会社が、20 年 1 2 月 2 4 日に、本件の申立人である X₁(以下「X₁」という。)、X₂(以下「X₂」という。)及び X₃(以下「X₃」

」といい、この3名を総称して「X₁ら3名」という。)に対し、個別に事情聴取を行い、確認書等の提出を求めたこと

③ 会社が、指定した期限である20年12月17日までに確認書等を提出しなかったなどとして、21年2月4日にX₂を嚴重注意(以下「口頭注意」という。)とし、同月17日にX₁及びX₃を訓告処分(以下「訓告処分」という。)としたこと

④ 会社が、21年2月25日の団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)に誠実に対応しなかったこと

2 請求する救済の内容(要旨)

(1) 会社は、点検命令、口頭注意及び訓告処分の撤回に関する団体交渉に誠実に応じること

(2) 会社は、口頭注意及び訓告処分を撤回すること

(3) 会社は、組合との団体交渉を無視して、直接、組合員に対して事情聴取を行い、確認書等の提出を求めたことを謝罪すること

(4) 別紙謝罪文の交付及び掲示

3 争点

(1) 口頭注意及び訓告処分は、不利益取扱い(労組法第7条第1号)及び組合に対する支配介入(同法同条第3号)に当たるか。(争点1)

(2) 会社が、20年12月24日に、X₁ら3名に対し、個別に確認書等の提出を求めたことは、組合に対する支配介入(同法同条第3号)に当たるか。(争点2)

(3) 20年12月5日付けの対面窓口交渉の申入れに対し、確認書等の提出期限である同月17日までに交渉が行われなかったこと、同月25日の対面窓口交渉及び本件団体交渉における会社の交渉態度は、団体交渉拒否(同法同条第2号)及び組合に対する支配介入(同法同条第3号)に当たるか。(争点3)

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、17年12月23日に結成された、会社の社員及び関連会社の社員で構成される労働組合で、申立時の組合員数は7名である。

X₁ら3名は、いずれも会社の社員で、X₁は組合の執行委員長、X₂は副執行委員長、X₃は書記長である。

(2) 会社は、東日本電信電話株式会社（以下「NTT東日本」といい、関連会社と併せて「NTT東日本グループ」という。）の100パーセント出資の子会社として、17年7月1日に設立され、肩書地に本社を置くほか茨城県内10か所に営業所等を有し、NTT東日本から、茨城県内における電気通信事業に関する各種業務を受託している。22年4月1日現在、社員数は、正社員1,142名、契約社員261名で、資本金は3,750万円である。

2 点検命令までの経緯

(1) 17年12月から19年9月にかけて、NTT東日本グループ等において、社員等が自宅で所有するパソコンから顧客情報がインターネット上に流出するなどの事件が5件発生した。

【甲29, 乙4ないし13, 15ないし23, 37, Y₉証言】

(2) 18年2月頃から19年10月頃にかけて、会社は、NTT東日本グループ等で発生した一連の情報流出事件(前記(1))を踏まえて、全社員を対象に、計4回、任意で自己点検を行うよう指導した。

これらの自己点検は、個人が自宅で所有するパソコンに会社情報が存在しないかを確認することなどを内容とするもので、その方法は、3回目までが目視、4回目は会社が指定したツールによるものとされた。

【乙4, 11, 14, 15, 24ないし26, 37, Y₉証言】

(3) 18年7月、NTT東日本は「お客様情報持ち出し管理マニュアル」を作成した。また19年10月には、グループ内の全社員に対して、「個人情報

保護(情報流出の防止)の強化について」と題する文書を配布した。

【乙27, 35ないし37, Y9 証言】

- (4) 19年12月14日, NTT東日本は, 総務省に対し, 前記(1)の情報流出事件のうち, 同年に発生した2件に関し, 「主な再発防止策」として「全社員に対する注意喚起及び自宅の私用パソコン内に会社の個人情報保存されていないか, ファイル交換ソフトがインストールされていないかどうか検索し削除等を行うソフトウェアの配布, 点検の実施」をするなどと報告した。

同月20日, 総務省は, NTT東日本に対し, 文書で「個人情報の適正な管理の徹底」を指導した。

【甲29, 乙2, 37, Y9 証言】

- (5) 20年4月1日, 会社は, 設立時に策定した「情報セキュリティの基本方針」(社長達第51号)を改訂した。

遅くともこの時点では, 「9. 2 採用時, 退職時等における教育・啓発等の実施」として, 「会社が必要と認めるときには, 社員等が所有するPC等に会社情報が存在しないこと, 及び情報漏洩につながる不適切なソフトウェアを利用していないことを確認した書面(様式は別に定める)を会社に提出しなければならない。」との規定が存在した。

【乙29】

3 点検命令について

- (1) 20年11月14日の勤務時間終了後, 会社は, 組合に対し「社員の個人所有等パソコンの自己点検・自主点検について」と題する文書をファックスで送信した。引き続いて, 同月18日以降, 会社は, 全社員に対し, 各上長等を通じ, 「事業場外みなし労働」扱いにより, 会社指定の「情報漏洩防止ツール(以下「会社指定ツール」という。)」を使用し, 社員が自宅で所有するパソコンに会社情報が存在しないことの点検, ファイル共有ソフトの起動禁止設定などを行い, 確認書等を翌月17日までに提出するよう業務命令を

発出した。

【甲1, 4ないし12, 29, 46, 61, 66, 67, 乙37, 38, X₁証言, X₃証言, X₂証言,
Y₉証言, Y₆証言】

- (2) 20年11月18日付け「質問書」で、組合は、会社に対し、自己点検を内容とする業務命令は、法律的根拠のない越権行為であるなどと述べ、自己点検やファイル共有ソフトの削除等を義務化する法律上の根拠、情報漏えい事件が発生しているとするればその詳細について、加えて自己点検に応じなかった場合の社員の処遇などについて文書で回答するよう求めた。

【甲2, 3, 46, 66, 乙38, X₃証言, Y₆証言】

- (3) 20年11月19日以降、X₃は Y₂ 設備部エンジニアリング部門サービス発注担当課長（以下「Y₂ 課長」という。）から、X₁は Y₃ 営業部土浦営業部門取手ソリューション営業担当課長（以下「Y₃ 課長」という。）から、X₂は Y₄ 営業部土浦営業部門土浦マンション営業担当課長（以下「Y₄ 課長」という。）から、それぞれの職場において、点検命令を知らされた。

その際、Y₃ 課長は、自己点検を実施しない場合は懲戒処分の対象となる旨述べた。

【甲29, 46, 61, 66, 67, 乙37, X₁証言, X₃証言, X₂証言, Y₉証言】

- (4) 20年11月28日付け「回答書(以下「11月28日付け回答書」という。)」で、会社は、「質問書」(前記(2))に対し、「業務運営上の施策については、会社の責任により計画し、実施していく」、「(自己点検は)情報セキュリティの更なる強化と情報管理の徹底を図ることから、社内規程等に則り、実施するもの」であるなどと回答した。

【甲2, 3, 46, 66, 乙38, X₃証言, Y₆証言】

- (5) 20年12月5日、組合の副執行委員長 X₄（以下「X₄」という。）は、会社の総務部労務厚生安全担当の Y₅ 主査（以下「Y₅ 主

査」という。)に対し、11月28日付け回答書は組合側の具体的要求に対し、何ら具体的回答がないとして、「質問書」(前記(2))についての早急な対面窓口交渉の開催を求めた。

同月8日、Y₅主査は、X₄に対し、対面窓口交渉を同月15日の週に開催することを提案したのに対し、翌9日、X₄は、19日は除いて欲しい、16日、18日が組合側としては最も都合が良いと回答した。

同月11日、Y₅主査は、X₄に対し、対面窓口交渉を15日の週に開催できなくなったことから再度日程調整して連絡する旨を伝え、組合の了解を得た後、翌12日の勤務時間終了後、交渉日を同月25日とする旨のファックスをX₄あてに送信した。

【甲13ないし15, 66, 75, 乙38, X₃証言, X₄証言, Y₆証言】

(6) 20年12月15日、会社において、点検命令を履行しない社員への対処について、次のような基本方針で臨むことが確認された。

- ① 同月24日までの間に確認書等の提出があった場合、口頭注意又は処分等の対象としない。
- ② 同月24日以降において事情聴取を実施し、その後、確認書等を提出した場合、口頭注意とする。
- ③ 21年2月17日までに確認書等を提出しなかった場合、処分等の対象とする。

【乙37, Y₉証言, Y₆証言】

(7) 20年12月17日、確認書等を提出していないX₁ら3名に対し、それぞれの上長が面談を行い、点検命令の履行を促した。

その際、Y₃課長はX₁に、Y₂課長はX₃に、確認書等の提出がない場合は、社員就業規則による処分の対象となる旨をそれぞれ伝えたのに対し、X₁及びX₃は、自己点検を実施するかどうかは同月25日の対面窓口交渉を行ってから判断する旨述べた。

また、Y₄ 課長が、点検命令の履行の状況をX₂に尋ねたのに対し、X₂は、確認書等の提出期限を対面窓口交渉の後まで猶予してほしい旨述べた。

【甲29, 46, 61, 66, 67, 乙37, X₁証言, X₃証言, X₂証言, Y₉証言】

(8) 20年12月22日、Y₃ 課長はX₁に、Y₂ 課長はX₃に、提出期限が過ぎているにもかかわらず確認書等が未提出である理由などについて、同人らに対する事情聴取を実施する旨をそれぞれ伝えた。

これに対し、組合は、会社あてファックスで、交渉中の案件について、交渉実施前に個別に組合員に対し、事情聴取を行うことは、不当労働行為に該当するとして、事情聴取の中止を求めた。

また、同日夕方、Y₅ 主査はX₄に対し、同月25日の対面窓口交渉の開催時間、場所などをファックスで連絡した。なお、このときの交渉時間は従来どおり45分間とされた。

【甲19, 20, 22, 29, 46, 61, 66, 75, 乙37, 38, X₁証言, X₃証言, X₄証言, Y₆証言】

(9) 20年12月24日、会社はX₁ら3名に対し、それぞれの上長外1名を通じて、自己点検を実施しなかった理由、以後実施する意思の有無などを尋ねるとともに、確認書等を提出しない場合は、処分等の対象となることを告げた(以下「第1回事情聴取」という。)。これに対しX₁ら3名は、自己点検を実施するかどうかは、翌25日の対面窓口交渉を踏まえ、組合として判断すると述べた。

また、X₁は1対2の事情聴取は威圧感を感じるのをやめてもらいたい旨、X₃は事情聴取の実施が不当労働行為に当たる旨、X₂は自宅に会社の情報を持ち帰ったことはない旨をそれぞれ述べた。

【甲29, 30, 46, 61, 66, 67, 乙37, X₁証言, X₃証言, X₂証言, Y₉証言】

(10) 20年12月25日17時頃から17時45分頃まで、同月5日付けの申入れ(前記(5))に係る対面窓口交渉(以下「本件対面窓口交渉」ともいう。)

が行われた。出席者は、組合側がX₁ら3名及びX₄、会社側がY₆。総務部労務厚生安全担当課長（以下「Y₆課長」という。）、Y₇ 設備部事業企画部門総務担当課長（以下「Y₇課長」という。）及びY₈。総務部人事担当課長（以下「Y₈課長」という。）であった。

席上、組合側が、①前年から会社情報の漏えいは発生しているか、②個人の所有物を対象とすることができるとする法的根拠は何か、③自己点検が業務命令となった理由はどのようなものか、④個人が所有するパソコンに会社指定ツールをインストールさせることができるのかなどと質問したのに対し、会社側は、①把握していない、②自己点検を業務命令とすることについては法的な問題はないと認識している、③業務命令とした理由は更なる情報漏えい防止の徹底を図るためである、④会社指定ツールは所有者本人がインストールするのだから問題はないし、ツールを使用したほうが容易かつ短時間で点検が完了するなど回答した。

また、組合側が、ファイル共有ソフトの削除及び起動禁止（以下「起動禁止設定等」という。）は業務命令であるかと質問したのに対し、会社側は回答を保留した。

交渉の最後に、組合側が再質問を予告したのに対し、会社側は、自己点検は業務命令で行うものであり、その実施の是非などは、労使交渉のテーマとしてなじまないとの見解を述べた。

なお、17時45分頃、会社側出席者のうち、Y₇課長は「時間で」と述べて退席した。

【甲21, 46, 61, 66, 75, 乙38, X₃証言, Y₆証言】

(11) 20年12月26日付けの文書で、組合は、会社に対し、ファイル共有ソフトの起動禁止設定等は業務命令であるか否か、目視による点検を認めるかなどについて文書による回答を求めた。会社は、翌月7日付けで、ファイル共有ソフトの起動禁止設定等は「強く推奨するもの」であること、「個人所

有等パソコンでWindowsを利用している」場合、自己点検の実施は「会社指定ツールを利用する」ことなどを回答した。

【甲24, 25, 46, 66, 乙38, X₃証言, Y₆証言】

(12) 21年1月8日から翌月3日にかけて、会社は、X₁ら3名に対し、それぞれの上長らを通じて数回の事情聴取等を行った。事情聴取等においては、各上長がX₁ら3名に第1回事情聴取と同様の質問・説明を行い、確認書等の提出を求めたほか、次のようなやり取りがあった。

ア X₁及びX₃は、点検方法は個人に任せるべきである、会社への最終提出期限はいつまでかなどと述べたのに対して、Y₃課長及びY₂課長は、物理的に会社指定ツールの利用が不可能な場合のみ、目視での点検を認めている、提出期限は20年12月17日であるなどと答えた。また、X₁及びX₃は、会社指定ツールによる点検以外は認めないということなので点検することは出来ないなどと記載した確認書等を提出しようとしたのに対し、Y₃課長及びY₂課長は、会社指定ツールを利用した点検でなければ受け取ることができないとして、これを返却した。

【甲29ないし33, 46, 61, 66, 乙37, X₁証言, X₃証言, Y₉証言】

イ X₂は、1月16日に、Y₄課長に対し、パソコン所有欄に「いいえ」を選択した確認書を提出し、また同月22日には会社指定ツールが入ったCD-ROMを自宅に持ち帰るなどした後、同月27日、Y₄課長に「PCが故障」とする確認書を提出した。

【甲67, 乙28, 37, X₂証言, Y₉証言】

(13) 21年2月4日、Y₄課長外1名は、X₂を別室に呼び、20年12月17日までに確認書を提出しなかったことを理由に、同人を口頭注意とした。

【甲46, 66, 67, 乙37, X₃証言, X₂証言, Y₉証言】

(14) 21年2月12日付け文書で、組合は、会社に対し、口頭注意の理由の開示と撤回を要求し、文書回答と団体交渉の開催を求めた。

【甲35, 36, 46, 66, 乙38, X₃証言, Y₆証言】

(15) 21年2月17日, 会社は, 『情報セキュリティの基本方針』(社長達第51号 平成17年7月1日)に基づく上長の命令に従わず, 個人所有のパソコン点検を実施せず, また, 会社への報告を指定期限内に行なわなかった」として, 社員就業規則第74条の規定に基づき, X₁及びX₃を訓告処分とするとともに, 翌月3日までに自己点検を実施し, 確認書等を提出するよう, 業務命令を発した。

【甲37, 38, 61, 66, 乙29, 33, 37, X₁証言, X₃証言, Y₉証言】

(16) 21年2月18日, X₄は, Y₅主査あてファックスで, 訓告処分等への抗議行動を翌日以降実施すること, 次回の団体交渉では口頭注意を中心に議論したいこと, 次回団体交渉にN関労から1名の出席を予定していることを伝えた。

また同日付け文書で, 組合は, 会社に対し, X₁及びX₃に対する訓告処分の撤回を要求するとともに, 文書回答と団体交渉の開催を求めた。

【甲39, 40, 43, 46, 66, 乙38, X₃証言, Y₆証言】

(17) 21年2月25日17時45分から18時30分まで, 本件団体交渉が行われた。出席者は, 組合側がX₁ら3名, X₄及びN関労の交渉委員1名, 会社側が, Y₆課長, Y₇課長, Y₈課長及びY₅主査であった。

席上, 組合側が, ①確認書等の提出期限が20年12月17日であることを組合に対して通知しているのか, ②提出期限前に対面窓口交渉日を設定せずに, 同月25日に設定した理由は何か, ③X₁ら3名は, それぞれの上長に対し, 自己点検の実施及び確認書等の提出は会社の回答を受けて判断すると伝えているが, 上長からは, 同月17日までに提出しなければならないとは言われていない, ④X₂は, 同月17日に上長から「X₂さんは組合で交渉中ですね。今日の提出はいいです。」と言われているなどと述べたのに対し, 会社側は, ①それぞれの上長が提出期限について伝えている, ②対面窓

口交渉の開催が同月25日になったのは、労使の窓口において双方の交渉委員等のスケジュールを確認し、日程を調整した結果である、③今回の問題は業務上の問題で、労使で協議する問題ではないと認識している、④X₂と上長との間でどのようなやり取りがあったかについては確認するが、同月17日の期限については、X₂の職場で周知されているなどと述べた。

また、当日は、N関労の交渉委員が、点検命令は労使交渉案件であると考え旨発言したのに対し、Y₇課長が発言者の氏名等を尋ねるといいうやり取りがあった。

【甲42, 46, 66, 乙38, X₃証言, Y₆証言】

(18) 21年2月26日, X₃は、会社の許可のもと、会社のパソコンに会社指定ツールをインストールし、不具合が発生しないことを確認した。

同日, X₁及びX₃は、それぞれの上長に対し、自己点検を翌月2日に実施する旨申し出た。

【乙37】

(19) 21年2月27日, Y₅主査は、X₄に、本件団体交渉の席で、X₂は上長から確認書等の提出期限を猶予されたと組合側が述べたことに対し、そのような事実はないことを確認したと伝えた。

また、会社は、同月27日付けで、組合からの訓告処分の撤回要求(前記(16))に対し、文書回答を行った。

【甲39, 43, 46, 66, 乙38, X₃証言, Y₆証言】

(20) 21年3月2日, X₁とX₃は、自己点検を実施し、確認書等を提出した。

【乙30, 31, 37, X₁証言, Y₉証言】

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

- ア 17年12月23日に結成されて以来、組合は、申立外NTT労働組合と比べて、会社構内における組合活動や会社施設利用についての便宜供与、業務運営体制の見直しに関する情報提供などの面において、会社から差別的に取り扱われている。また、19年に、会社がX₁を取手ソリューションに異動させ、当該異動に関する団体交渉を拒否していることも、組合に対する不当労働行為意思のあらわれである。(争点1ないし3)
- イ 会社は、組合が会社との交渉を受けて点検命令への対応を決めるという方針であったことを知りながら、20年12月5日の申入れに対し、確認書等の提出期限である同月17日までに対面窓口交渉の実施に応じなかった。(争点3)
- ウ 会社は、対面窓口交渉を20年12月25日に設定しておきながら、その前日には組合の中止要求を無視して第1回事情聴取を実施し、X₁ら3名に対し、組合の方針とは別に各人個別の判断で自己点検を行うよう働きかけたことは、組合の足並みを乱れさせる意図によるものである。また事情聴取が、組合員1名に対し、会社側2名の体制で実施されたことは、各組合員に対し精神的圧迫を加える意図によるものである。(争点2)
- エ X₂は、Y₄課長から確認書等の提出は20年12月25日以降でかまわないと言われており、21年1月16日に確認書を提出し、同月27日には上長の求めに応じて再提出したにもかかわらず、Y₄課長外1名から口頭注意を受けた。口頭注意は賞与等の査定で不利益に取り扱われる性質のものであり、これに従わなかった場合は、訓告以上の処分に結びつくものであって、具体的な注意の方法としても、本人を別室に呼び出し、直属の上長以外の管理職も同席させていることは、服務規程に基づく処分に近いものである。(争点1)
- オ X₁及びX₃は、確認書等の提出に関して、労使協議中であつたにもかかわらず、21年2月17日付けで訓告処分を受けた。このことにより、

X₃は21年6月の夏季一時金の査定を「C評価」とされ、それまでの「B評価」と比べ約5万円の減額支給となった。また、訓告処分は、「一過性」のものではなく、次なる譴責以上の「実害処分への準備段階」として不利益性を有している。(争点1)

カ 会社は、本件対面窓口交涉及び本件団体交渉において、組合の質問に誠意をもって答えず、点検命令が労働条件に関するものであることを否定し、交渉委員の一人が一方的に席を立ち、あるいは組合側の交渉委員の発言を「今、発言された方はどなたですか」と述べて遮るなど、不誠実な対応をした。(争点3)

キ 会社は組合に対して前記アのとおり不当労働行為意思を有しており、前記エ及びオは、労組法第7条第1号の、前記イ及びカは同法同条第2号の、前記イないしカは同法同条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 17年以降、NTTグループにおいて、ファイル共有ソフトに起因する会社情報の漏えい事件が連続して発生したため、会社は、18年から19年にかけて4回にわたり、個人所有パソコンを任意で自己点検するよう指導した。こうした中、NTT東日本は、19年に発生した2件の情報漏えい事件に関し、同年12月20日に総務省から文書による嚴重注意と指導を受けるに至った。NTT東日本グループの一員である会社は、情報漏えい事件等の再発防止に向けた取組みとして、全社員に対して事前に十分な説明をし、理解を求めた上で、20年11月、点検命令を発出した。

イ 点検命令は、情報セキュリティのさらなる強化と情報管理の徹底を目的として、「情報セキュリティの基本方針」という明示の根拠に基づき、一般的に妥当な方法と程度で、画一的になされたものである。また、確認書等の提出を拒否した者についても、会社としての統一した基準を設けて対応していたところ、X₁ら3名は、上長の命令に従わず、期限内に確認書

等を提出しなかったことから、X₂に対しては口頭注意を、X₁及びX₃に対しては訓告処分を行ったものであり、不当労働行為意思に基づき、恣意的にこれらの処分を行ったわけではない。(争点1)

ウ また、訓告処分については、懲戒処分と異なり、全ての社内規程においても経済的不利益性を生じさせるものではない。口頭注意に関しては、上司から部下に対し業務上行う注意及び指導であって、就業規則等の社内規程に基づくものではなく、経済的不利益や人事上の不利益が生じる余地はない。訓告処分及び口頭注意を受けた社員が自らを正し、その行動を改めれば、申立人が言うような、より重い処分につながるようなこともない。

(争点1)

エ 会社は、全社員に対して自己点検を業務命令としている以上、上長が確認書等を提出していない社員に対して、必要な聞き取りを行い、履行確認等を行うのは当然であり、申立人が主張するような「支配介入」や「組合崩し」を企図したものではない。また、会社が複数名の管理者の立会いのもと事情聴取を行うのは、公平・公正に社員から聞き取りを行うためであり、通常の事情聴取においても同様の方法で実施しているところであって、申立人の主張するような「圧力」をかけることを目的としたものではない。(争点2)

オ 対面窓口交渉の開催が20年12月25日になったのは、労使の窓口において調整のうえ決定したことである。会社は、自己点検の実施そのものについては、業務運営上の施策であり、会社の責任において実施していくものであると認識し、それを団体交渉の場で論議するのは基本的になじまないものであると考えていたが、対面窓口交渉及び本件団体交渉の場においては、組合からの質問・意見に対して誠意をもって丁寧に説明・回答した。(争点3)

2 当委員会の判断

(1) 点検命令について(争点1ないし3)

会社は、日本電信電話株式会社等に関する法律に基づき、東日本地域で電気通信業務等を営むNTT東日本から、茨城県内における電気通信事業に関する各種の業務を受託しており、加入電話契約者やインターネットサービス契約者等の大量の個人情報を扱う企業である(第2・1(2))。会社業務の特性上、顧客の情報の管理に最大限の注意を払うことは、当然の社会的責任であり、総務省の指導等を待つまでもなく、情報流出を防止するシステムを構築し、情報漏えいが発生しないよう、点検等を実施する必要があることは論をまたない。

こうした中、NTT東日本グループ等において情報流出事件が度重なり発生したこと(第2・2(1))などを踏まえ、会社は情報管理に係る規則や社員向けのマニュアルを策定(第2・2(3)(5))し、個人所有パソコンを任意で点検するよう指導(第2・2(2))するなどの対応をしてきたが、19年12月にNTT東日本が総務省からの指導を受けるなどの事態(第2・2(4))に至り、会社が、情報管理のさらなる徹底のため、全社員による自己点検を情報セキュリティの基本方針(第2・2(5))に基づく業務命令として実施したことは、電気通信事業者としてはむしろ当然の施策として十分首肯し得るところである。

また、点検の実施方法も一般的に妥当なものであることが求められるところ、点検命令は、パソコンの所有者が会社指定ツールを使用し、自ら点検を実施して結果を会社に報告するというものであり、会社情報とは関係ない個人情報会社が会社に知られてしまうなどの問題が発生するとは考えにくい。また、同様の方法による点検は、NTT東日本グループ内で共通の方針であった(第2・2(4))。したがって、会社が指定した点検の方法についても、妥当性を欠いているとは認められない。

(2) 争点1について

ア 訓告処分について

申立人は、訓告処分を不当労働行為であると主張し、組合結成以来の労使関係や点検命令に関する会社側の一連の対応を不当労働行為意思のあらわれである旨主張している。

しかし、そもそも点検命令は、全社員一律に発出されたものであって、組合や組合員のみに対してなされたものではなく、また、これが違法ないし不当とまでは認められないことは、前記(1)で述べたとおりである。さらに、確認書等を提出しない場合には懲戒処分の対象となり得る旨がX₁及びX₃に予告されていたこと(第2・3(3)(7)(12))、会社が設定した当初の提出期限を2か月過ぎた21年2月17日の時点になっても、同人らは確認書等を提出していなかったことにより、社員就業規則に基づき発令していること(第2・3(6)(15))から、同人らを訓告処分としたことは、使用者として相当な対応と認められる。

また、社員就業規則上、「訓告」は、非違行為の性質が「懲戒処分に至らない程度であるとき」、「将来を戒めるため」なされるものであって、訓告に伴う経済的な不利益扱いの規定も存在せず、確認書等の未提出者に対する処分としてはやむを得ない。

イ 口頭注意について

申立人の主張によると、X₂は、Y₄課長から対面窓口交渉後まで確認書等の提出期限を猶予されており、その後、21年1月16日に自宅のパソコンが故障していることを報告した上で確認書を提出し、さらに同月27日には、同課長の求めに応じて再提出するなど、一貫して上長の指示のもとに点検命令を履行したにもかかわらず、口頭注意を受けたとされている。

一方、会社は、Y₄課長がX₂に確認書等の提出期限を猶予した事実はなく、また同人がパソコンの故障を報告した上で確認書を提出したのは、

21年1月27日のことであるとして争っており、申立人が主張する事実については、本件審問を通じても明らかになっていない。

しかし、申立人が主張するように、仮にY₄課長が、20年12月25日の対面窓口交渉後までX₂の確認書等の提出期限を猶予し、同人が同課長に対し、パソコン故障の事実を伝えた上で、21年1月16日に確認書を提出した場合であっても、対面窓口交渉実施後に速やかに提出したものとは認めがたく、会社が全社員に対して指定した期日からは約1か月経過していることから、会社が同人に対し注意の喚起を促したとしても、使用者として相当な対応であったと言える。

また、口頭注意は、会社の方針(第2・3(6))に基くものであること、確認書を提出してから1週間以上経過した時点で、同人を別室に呼び、上長以外に他の管理職が立ち会った状況でなされたものであること(第2・3(13))など、上司が日頃の業務に関して行う注意や指導とはやや異なる性格のものではあるが、申立人が主張するように査定上の不利益を生じたとか、訓告以上の処分に結びついたというような事情は認めることができないから、確認書の提出の遅延に対する対応として、相当性を欠く不利益な扱いであったとまでは認められない。

ウ 以上のとおり、本件訓告処分及び口頭注意は、不当労働行為意思に基づき恣意的になされたものであるとまでは言えないから、争点1については、不当労働行為(労組法第7条第1号及び第3号)があったと認めることはできない。

(3) 争点2について

申立人は、第1回事情聴取は、労使間の交渉事項に関し、対面窓口交渉の実施前に組合の「頭越し」になされており、その実施方法も会社側2名に対し組合員1名であるなど、組合員に対し圧力を加えるものであったなどとして、組合に対する支配介入であると主張しているの、事情聴取の目的、日

程、態様について、以下、検討する。

ア 事情聴取の目的等について

会社が X₁ら3名に対し行った事情聴取の内容は、前記第2・3(9)(12)のとおりであり、その目的は点検命令を履行しなかった社員に対し、不履行の理由や履行の意思の有無を確認し、履行を催促すること等にあったと認められる。特に、確認書等の未提出者に対する懲戒処分等が予想される状況においては、対象者に対して速やかに事情聴取を実施することは、使用者として当然の対応であったと言える。

イ 会社が第1回事事情聴取を対面窓口交渉日より前に行ったことについて

本件の事情聴取は、前記アのとおり、点検命令を履行しなかった社員個人に対して個別に実施されたものであって、会社が対面窓口交渉の実施を待たずに、X₁ら3名に第1回事事情聴取を実施したことをもって、組合と交渉して解決すべき問題を、組合の頭越しに組合員と直接交渉したものと見ることはできない。

ウ 事情聴取の態様について

申立人は、一連の事情聴取の態様が、「無言の圧力」「脅しに近い形」であったなどと主張している。しかし、事情聴取の目的や性質が前記アで述べたようなものであることを考えると、他の社員の目に触れない別室において行われたこと、万全を期すために各人の上長以外に管理職が1名立ち会っていたことは、いずれも不自然な対応であったとは認められない。

また、事情聴取の際の上長の言動も、特に脅迫的なものであったと認めるに足る疎明はないことから、事情聴取の態様が必要以上に精神的圧迫を加えようとするものであったとも言えない。

エ いずれにしても、X₁ら3名に対し速やかに事情聴取を行うことは、同人らへの対応を決定するためには不可欠である。前記ア、イのとおり、第1回事事情聴取の日時も組合弱体化等の意図に基づいて設定されたものであ

るとは認められない。また、前記ウのとおり、事情聴取の態様も必要以上に脅迫的・威圧的なものであったとは言えない。よって争点2については、不当労働行為(労組法第7条第3号)があったと認めることはできない。

(4) 争点3について

ア 本件対面窓口交渉が確認書等の提出期限の後に開催されたことについて
申立人の主張によれば、会社が、対面窓口交渉を行ってから自己点検を実施するかどうか判断するという組合の方針を知りながら、提出期限後の20年12月25日まで対面窓口交渉に応じなかったとされている。

しかし、本件対面窓口交渉の開催日時決定経過については、第2・3(5)のとおりであり、組合の当初の希望どおりにはならなかったものの、最終的には組合と会社の折衝の結果、25日の実施が決定されたものである。

なお、申立人は、対面窓口交渉の日程を決める際に、交渉日を同月25日とすることに強く反対しなかったのは、会社が組合に対し、確認書等の提出期限が同月17日であることを伝えなかったからであると主張し、会社の対応を非難している。しかし、本件対面窓口交渉の日程調整は、上長からX1ら3名に点検命令が伝えられた後の時点で行われており(第2・3(3)(5))、組合役員である同人らを通じて、組合としても確認書等の提出期限を認識していたことは明らかな状況にあったと言うべきである。したがって、本件対面窓口交渉の日程調整を行うに際して、会社の窓口担当者が確認書等の提出期限に特に言及しなかったとしても、会社側の対応に問題があったとまでは言えない。

イ 本件対面窓口交渉及び本件団体交渉における会社側の態度について

申立人は、会社側交渉委員が点検命令の実施は交渉のテーマになじまない旨の発言をしたこと、会社側交渉委員の一人が本件対面窓口交渉の終了確認の前に「時間です。」と述べて退席したこと、本件団体交渉の際に事

前に連絡済みであったN関労の交渉委員の氏名を尋ねる発言をしたことなどを例に挙げ、会社側の交渉態度が全体として不誠実なものであったと主張している。

しかし、会社の交渉態度を見ると、自己点検そのものは、業務運営上の施策であり会社の責任で実施していくものであるとの立場をとりつつも、交渉の開催時間や出席者など、従来の団体交渉と同じような方式で交渉に臨み、自己点検が義務化された理由、会社指定ツールを使用するメリットなどを説明し、組合からの質問に対してもその場で回答し、別途確認等が必要な事項については、後日窓口対応で回答する(第2・3(11)(19))など、全体としてそれ相応に対応していたと認められる。

また、会社側交渉委員が退席したのは、予め決められていた対面窓口交渉終了時刻(第2・3(8))のことであるし、N関労の交渉委員の氏名を尋ねる発言についても、団体交渉の正常な運営の妨げになったとまでは認められないから、会社側にこうした言動があったからと言って、交渉態度が全体として不誠実なものであったとまでは言えない。

ウ なお、申立人は、会社が21年2月26日以降、本件訓告処分等に関する団体交渉を拒否しているとも主張しているが、組合の訓告処分の撤回・団体交渉の開催の要求(第2・3(16))に対して、同月27日付けの会社が回答(第2・3(19))して以降は、組合が会社に対し、団体交渉の申入れ等を行った事実は認められないから、当該主張は採用することができない。

以上のとおり、争点3については、不当労働行為(労組法第7条第2号及び第3号)があったと認めることはできない。

(5) 最後に

電気通信事業を営む会社にとって、顧客情報の管理に関する施策については、日頃からあらゆる機会や方法を通じて、全社員にその趣旨を徹底し、社員の意識をさらに高める努力をすることが、社会的にも強く望まれるところ

である。

この社会的要請に鑑みると、20年度の自己点検の場合、会社は、組合からの質問書に対しては具体性に欠ける文書回答を繰り返し、また、目視による点検であれば応じる旨意向を示していたX₁ら3名に対して、会社指定ツールによる点検以外は認めないとする理由についても明確な説明をしたとは言い難い。

要は情報管理に遺漏無きを期することであってみれば、会社は、組合に対しても十分な理解を求める努力をすることが大切なことである。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成23年4月21日

茨城県労働委員会

会長 片 桐 章 典

別紙

年 月 日

東日本N T T関連合同労働組合茨城支部

執行委員長 X₁ 殿

株式会社N T T東日本一茨城

代表取締役 氏名

当社が、社員の個人所有等パソコンの自己点検・自主点検に関する事、副執行委員長 X₂ に対する平成21年2月4日付け口頭による嚴重注意処分、及び執行委員長 X₁ 並びに書記長 X₃ に対する同年2月17日付け訓告処分の撤回に関する事の団体交渉に応じなかったこと、及び同嚴重注意及び同訓告処分を行ったことは、茨城県労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

この後、このような不当労働行為を繰り返さないことを誓約するとともに、貴組合に対して、心から謝罪いたします。

別紙

年 月 日

東日本N T T関連合同労働組合茨城支部

執行委員長 X₁ 殿

株式会社N T T東日本一茨城

代表取締役 氏名

当社が、社員の個人所有等パソコンの自己点検・自主点検に関する事、副執行委員長 X₂ に対する平成21年2月4日付け口頭による嚴重注意処分、及び執行委員長 X₁ 並びに書記長 X₃ に対する同年2月17日付け訓告処分の撤回に関する事の団体交渉に応じなかったこと、及び同嚴重注意及び同訓告処分を行ったことは、茨城県労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

この後、このような不当労働行為を繰り返さないことを誓約するとともに、貴組合に対して、心から謝罪いたします。