

平成 22 年 6 月 29 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 21 年(行ウ)第 5 号 労働委員会救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 22 年 4 月 28 日

判 決

原告 社会福祉法人福島県福祉事業協会
被告 福島県
同代表者兼処分行政庁 福島県労働委員会
被告補助参加人 全労連・全国一般労働組合福島一般労働組合
(以下「補助参加人組合」という。)
被告補助参加人 福島県労働組合総連合
(以下「補助参加人総連合」という。)

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

福島県労働委員会が、福労委平成 20 年(不)第 1 号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件(以下「第 1 号事件」という。)及び同第 2 号社会福祉法人福島県福祉事業協会事件(以下「第 2 号事件」という。)について、平成 21 年 2 月 18 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)をいずれも取り消す。

第 2 事案の概要

本件は、福島県労働委員会が、原告が①補助参加人組合の下部組織の組合員 4 名の解雇の撤回及び組合員 1 名の賞与査定に関する団体交渉の申入れを拒否した、②補助参加人組合らの運営に支配介入した、③組合員 1 名の賞与査定に関して組合活動を理由に不利益取扱したとそれぞれ認定し、これらの行為がいずれも労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 号ないし 3 号の不当労働行為に当たるとして、本件命令を発したことについて、原告が本件命令の取消しを求める事案である。

1 前提事実

当裁判所に顕著な事実、当事者間に争いが無い事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によって認められる事実は次のとおりである。

(1) 当事者等

ア 原告は、福島県双葉郡富岡町に本部を有する第 1 種社会福祉事業及び第 2 種社会福祉事業を行う社会福祉法人である。

イ 補助参加人組合は、福島市内に所在する労働組合であり、補助参加人総連合は、補助参加人組合の上部団体である(以下、両者を併せて「被告補助参加人ら」という。)

ウ X1(以下「X1」という。)は、原告の施設で課長職の地位にあった者である。

エ X2(以下「X2」という。), X3(以下「X3」という。), X4(以下「X4」という。), X5(以下「X5」といい、X2, X3 及び X4 と併せて、「X2 ら」という。)は、いずれも原告の施設の給食部門の職員であった者である。

(2) 組合支部の結成等

ア 原告は、平成19年1月17日の栄養士会議において、X2を含む原告の施設に勤務する栄養士（管理栄養士を含む。）に対し、原告の給食部門の職員について、同年8月末日で退職扱いとし、同年9月以降、契約雇用職員として再雇用する方針であること、同年6月30日までに希望退職届を出さなければ、解雇扱いとなることを伝えた。

また、原告は、原告の給食部門の職員に対し、同年3月1日、上記と同様の説明をし、さらに、同月、上記と同様の内容が記載された文書を配布し、同年4月26日ころには、同年8月31日で退職するか、同年9月1日以降は臨時職員雇用規程に定める通年雇用職員として勤務するか等についての意思確認を求める文書を配布した。

イ X2らは、平成19年6月18日ころ、補助参加人組合に加入し、補助参加人組合福祉事業協会支部（以下「本件組合支部」という。）を結成した。また、X1も、そのころ本件組合支部に加入した。

ウ 補助参加人組合及び補助参加人総連合并びに本件組合支部（以下「本件組合ら」という。）は、平成19年6月27日、同年7月9日、同月27日、原告との間で、3回にわたり団体交渉をしたが、原告の給食部門の職員について、雇用形態の変更及びこれに応じない場合には解雇するという方針に変更はなかった。

エ 原告は、平成19年8月31日、X2らを諭旨解雇した（以下「本件解雇」という。）。

(3) 平成19年12月10日支給の賞与（以下「本件賞与」という。）に係るX1の人事考課

原告の職員の賞与の額は、人事考課の結果によって変わってくるころ、その評価方法は、施設長、課長・係長・主任、一般職、臨時の区分ごとに、その区分に属する職員ごとに評点を付け、総職員数の10パーセントをAランクとEランク、15パーセントをBランクとDランク、50パーセントをCランクに、それぞれ割り振ることによって実施されていた。

X1は、少なくとも平成16年から平成19年6月までに支給された賞与に係る評価は、Bランクの評価を受けていたが、本件賞与に係る評価は、Cランクの評価を受けた（以下「本件評価の引下げ」という。）。

本件賞与の額は、79万4880円であったが、本件評価の引下げがなく、評価ランクがBランクのままであれば、X1は、87万4368円の賞与の支給を受けることができた。

(4) 本件解雇後の団体交渉の状況

ア 本件組合らは、平成19年10月11日、原告との間で、4回目の団体交渉（以下「第4回団体交渉」という。）を実施し、本件解雇を撤回するよう要求したが、原告は、この要求に応じなかった。

イ 次いで、本件組合らは、平成20年3月14日、原告に対し、X2らを職場に戻す方向での団体交渉を開催するよう申し入れたが、原告は、同月31日、裁判で係争中であることを理由に、団体交渉に応じなかった。

ウ そこで、本件組合らは、平成20年4月1日、再度、原告に対し、X2らを職場に戻

すとともに、X1 に対する労働組合員であることを理由として引き下げた本件賞与を従前の基準で支払うことを求めて、団体交渉を開催するよう申し入れたが、原告は、団体交渉を許否した（以下、上記イ及びウの団体交渉の申し入れを「本件申し入れ」、これに対する拒否を「本件団体交渉拒否」という。）。

- (5) 原告代表者及び原告の常務理事である Y1（以下「Y1」という。）の発言について

Y1 は、平成 19 年 8 月 7 日、勤務中の X1 を理事長室に呼び出した際、「福祉に組合は相容れないものがある。」という趣旨の発言をした。また、第 4 回団体交渉において、被告補助参加人らが原告理事長宅周辺等で実施した街宣活動を巡る話になった際、原告代表者は、「私は、やっぱり、福祉には、なかなかと思いますね。」と発言し、Y1 は、「労働組合なのか、ああいうのっていうのは。」と発言した。

- (6) 原告の X1 に対する警告書について

原告は、平成 19 年 9 月 7 日、X1 を原告理事長室に呼び出し、① X1 が原告の利益代表者であり、労働組合に加入することはできないこと、② X1 が同年 7 月 28 日及び同年 8 月 9 日ころ、労働組合活動を主導したこと及び勤務時間外であることを理由に組合支部の活動を日々行っていることは、原告の就業規則に違反する旨記載した原告代表者名の警告書（以下「本件警告書」という。）を手交した。

- (7) 福島地方裁判所相馬支部における決定（以下「本件仮処分決定」という。）

X2 らは、平成 19 年 9 月 26 日、福島地方裁判所相馬支部に対し、原告に対する雇用契約上の地位の保全と賃金の仮払を求める仮処分の申立てをしたところ、同支部は、平成 20 年 3 月 10 日、本件解雇が無効であると認め、X2 らの申立てを一部認容する決定を出した。

- (8) 被告補助参加人らの労働委員会に対する申立て

被告補助参加人らは、平成 20 年 4 月 24 日、福島県労働委員会に対し、原告が正当な理由なく団体交渉を拒否していることを理由として（第 1 号事件）、また、原告が、被告補助参加人ら及び組合支部に対し支配介入していること及び組合員に対し不利益取扱をしていることを理由として（第 2 号事件）、それぞれ不当労働行為救済申立てをし、第 1 号事件と第 2 号事件は、平成 20 年 9 月 22 日実施の調査期日において併合審理されることになった。

- (9) 本件命令

福島県労働委員会は、平成 21 年 2 月 18 日、別紙主文目録記載の主文による本件命令を発し、本件命令に係る命令書は、同月 27 日、原告に送達された。

- (10) 本件訴えの提起

原告は、平成 21 年 3 月 25 日、当裁判所に対し、本件命令の取消しを求める本件訴えを提起した。

2 争点

- (1) 原告が本件団体交渉を正当な理由なく拒否したといえるかどうか（労組法 7 条 2 号該当性）。
- (2) 原告に、本件組合らに対する支配介入があったか否か（労組法 7 条 3 号該当性）。
- (3) 本件評価の引下げは、X1 に対する不利益取扱に当たるか否か（労組法 7 条 1 号

該当性)。

第3 当事者の主張

1 争点(1) (原告が、本件団体交渉を正当な理由なく拒否したといえるかどうか(労組法7条2号該当性))について

(被告及び被告補助参加人らの主張)

(1) 原告は、被告補助参加人ら及び組合支部が、平成20年3月14日及び同年4月1日にした、団体交渉の申し入れに誠実に応ずるべきであった。

過去4回の団体交渉が行き詰まっていた大きな原因は、原告が、原告の給食部門の職員に関する雇用形態の変更及び本件解雇について、本件組合らに対し、十分な説明を行わず、誠実に交渉をしなかったことにある。また、本件申入れがされた時点では、本件仮処分決定が出され、その理由中で、本件解雇はその効力を認めることができない旨判断されていたのであるから、団体交渉を再開することが有意義なものとなることを期待させるような事情の変化があったというべきであり、必ずしも団体交渉が行き詰まりで打開の可能性がなかったわけではない。

したがって、本件団体交渉拒否に正当な理由はなかった。

(2) 原告は、X1が、労組法2条1号に規定する「監督的地位にある労働者」に該当することから、このような者が加盟している組合支部、被告補助参加人組合及びその上部団体である被告補助参加人連合は、労組法上の労働組合ではなく、これらの組合の団体交渉に応じる義務はない旨の主張をする。

確かに、X1は、原告における業務課長の地位にあり、また、施設長代理としての地位を有していた時期もある。しかし、いずれにしても、その職務権限上、人事労務管理に関する職務に従事することはあっても、決定権限まで有しているわけではない。したがって、X1が、雇入・解雇昇進又は異動に関して直接の権限を有しているとは認められない。さらに、X1が構成員となっている原告の内部組織である運営委員会給食部会会議、施設長が不在の期間に出席した施設長会議、施設長打合せ会、理事会・評議員会での会議において、機密の事項が議論されていたと認めることもできない。

そうすると、X1は、その職務上の義務と責任が組合員としての誠意と責任とに直接抵触するということはできないから、労組法2条1号にいう「監督的地位にある労働者」に当たるといえることはできない。

したがって、X1が、本件組合支部の構成員であることが、本件団体交渉拒否を正当化する理由とはならない。

(原告の主張)

本件団体交渉拒否には、以下のとおり、正当な理由がある。

(1) 本件申入れ以前に、X2らにより本件解雇無効確認の訴訟が提起され、係属中であったため、原告は、裁判で解決を図る方針であり、本件組合らも同様の考えであった。

また、労使双方の対立が大きく、本件解雇撤回について合意を得る見込みは全くなかった。さらに、使用者には、自主的交渉により解決を図らなければならない義務はなく、裁判という公明な手続の結果を待って解決を図る手段を選択する自由が認められている。

原告は、対立が明白で大きい紛争において、団体交渉の内容も結果も予想できる当

時の状況下で、あえて、団体交渉を実施する理由はない。

- (2) また、原告が本件組合らとの間で実施した過去4回の団体交渉は、不十分なものではなかった。すなわち、原告は、過去4回の団体交渉及びそれに先立ち、原告の調理部門の職員に対し、雇用形態の変更等の理由について具体的に説明してきた。また、雇用形態の変更、原告の調理部門の職員への説明、本件解雇の実行、団体交渉への対応は、いずれも、当時の原告顧問弁護士 Y2 のアドバイスを信用して実施してきたもので、原告の対応の経過について、原告に責任はない。

しかも、本件組合らは、過去4回の団体交渉において、原告が説明しようとしても、「解雇を撤回しなければ話にならない。」の一点張りで、原告の説明を聞こうとしなかった。

- (3) さらに、本件組合支部の構成員である X1 は、原告の実質上の決定機関ともいえる施設長会議に、業務課長又は施設長代理として出席していた以上、機密事項に接する労働者又は使用者の利益を代表する者であるということができ、労組法2条1号にいう「監督的地位にある労働者」に当たる。したがって、こうした X1 に関する案件を含む本件申入れに対する本件団体交渉拒否には正当な理由があるというべきである。

- 2 争点(2)(原告に、本件組合らに対する支配介入があったか否か(労組法7条3号該当性))について

(被告及び被告補助参加人らの主張)

前提事実(5)記載の Y1 及び原告代表者の発言は、労働組合の活動を否定する趣旨の発言である。また、本件警告書は、その内容が事実と反しており、失当である。こうした発言及び本件警告書の手交は、被告補助参加人らに対する支配介入である。

(原告の主張)

- (1) 前提事実(5)記載の Y1 及び原告代表者の発言の趣旨は、いずれも、福祉事業において、労働組合活動が行き過ぎると、時として、労働者よりもさらに弱者である知的障害者、身体障害者に不利益が及ぶおそれがあると思うという、他の施設で生じた例も念頭においての感概を述べただけである。具体的に、労働組合活動に対してのせいちゅう的な意図を有してされたものではない。また、理事長は、組合が小学校に近い理事長宅や Y1 宅で長時間の街宣活動を行うということに対して経験がない。そうした理事長が驚愕の思いをするのはやむを得ないことである。組合の街宣活動が常に正当な組合活動ではないこともあり、Y1 は、そのような異例の組合活動についての異議、反論の気持ちを表明したものであり、通常の労働組合に対する否定的発言をしたものではない。

- (2) また、本件警告書を手交したことについては、原告は、X1 が利益代表者であると考えており、そのような者の組合活動は好ましくないとの法理も存在する以上、その趣旨に基づく意見の表明が、直ちに、違法不当と評価されるべきものではない。そもそも、原告は、X1 に対し本件警告書を手交した時点で、X1 が、本件組合支部に加入した事実を把握していなかった。本件警告書に、「貴殿が、福島一般労働組合福祉事業協会支部労働組合員として行っている行為は」と記載されている点については、X1 がそのように称して行動しているらしいという情報を入手していたからにすぎず、客観的事実として、そのことを認識したという趣旨ではない。

(3) そうすると、前提事実(5)記載の Y1 及び原告代表者の発言ないし本件警告書の手交をもって、本件組合らに対する支配介入があったとすることはできないというべきである。

3 争点(3) (本件評価の引下げは、X1 に対する不利益取扱に当たるか否か(労組法7条1号該当性)) について

(被告及び被告補助参加人らの主張)

原告は、本件組合らを嫌悪しており、X1 に対して、組合活動をやめるように本件警告書を手交していること、X1 の勤務成績が本件賞与に係る評価期間において劣っていたことをうかがわせるような事情もないことからすれば、本件評価の引下げは、X1 が組合員であることを理由とした不利益取扱であることは明らかである。

(原告の主張)

本件賞与の引下げは、X1 が、労働組合に加入していることが理由ではない。前提事実(3)記載のとおり、原告における人事考課は、A から E までのランクに、あらかじめ人員の割合を決めておき、評価点順に各職員を割り振る相対評価制度を採用していた。したがって、ある職員について、今回の評価点が前回の評価点を上回っていたとしても、評価ランクとしては下がることもあり得る。

また、課長・係長・主任の一次考課は、原告の施設長が実施し、二次考課者は Y1 が行う。Y1 は、一次考課者の評価(甘い、辛い等)を調整するため、原告の過去の人事考課結果等を参考に、各施設の評価者ごとの評価点をほぼ一律にプラス、マイナスし、各施設のばらつきを修正して、最終的な評価点を算出していた。X1 が勤務している東洋育成園の一次考課の対象者(課長・係長・主任)の評価点も、二次考課において、Y1 が、一律マイナス5点をし、最終評価点としたのであり、この結果、たまたま、X1 の評価ランクが、C ランクとなったにすぎない。

したがって、本件評価の引下げは、X1 に対する不利益取扱に当たらない。

第4 当裁判所の判断

1 前提事実に加え、当事者間に争いのない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によって認められる事実は以下のとおりである。

(1) 第4回団体交渉の状況

ア 第4回団体交渉は、本件組合らが、原告に対して渡した「不当解雇撤回・不当労働行為の停止などを議題とする団体交渉の開催を求める要求書」を受けて実施されたものである。なお、同要求書において、団体交渉の目的は、①本件解雇の撤回を要求する、②本件警告書が労働組合への支配介入であるから、かかる不当労働行為の停止を求める、③労働条件の変更の撤回と、これまで原告が取引していた業者との関係の復活を求めるというものである。

イ 原告は、第4回団体交渉において、本件解雇の理由が、第1に、X2らが、平成19年8月17日に、南相馬ハローワークに行き、原告の求人に応じないよう働きかけたこと、第2に、補助参加人総連合の関係者が、原告の給食業務の委託先に出向き、本件組合ら連名の文書を手渡し、原告と同委託先との契約締結を妨害したことを挙げた。本件組合らは、第1の理由に関し、そのように判断した根拠について回答を求めたが、原告は、組合ニュースに書いてあるということ以外に、

誰がハローワークに行き、具体的にどのような発言をしたかということについて、明確に回答しなかった。また、本件組合らは、第2の理由に関し、X2らの関与を示す根拠について回答を求めたが、原告は、本件組合支部の上部団体がしたことについて、本件組合支部が知らないということで通るかという発言をし、X2らの関与を示す具体的な事実については回答しなかった。さらに、原告は、本件警告書の手交についても、X1が、「管理的立場にある」と述べたものの、X1の権限等について、資料等を示して具体的に説明することはしなかった。

また、Y1は、「労働組合なのか、ああいうのっていうのは。」と発言し、原告代表者は、「私は、やっぱり、福祉には、なかなかと思いますね。」と発言した。

(2) 本件仮処分決定

福島地方裁判所相馬支部は、X2らが原告を相手方として申し立てた雇用契約上の地位の保全と賃金の仮払を求める仮処分の申立事件について、平成20年3月10日、本件解雇が無効であるとして、申立てを一部認容する本件仮処分決定を出した。

(3) 本件団体交渉拒否の理由

原告は、本件団体交渉拒否の理由について、上記(2)の仮処分の本案訴訟が、福島地方裁判所に係属していることから、交渉再開が有意義となるような事情の変化が生じたとは認め難いこと、X1が原告の管理職であり組合員ではないことを挙げた。

(4) X1の職務内容等

X1は、本件解雇当時、原告が運営する東洋育成園の課長職の地位にあった。

原告における課長職は、部門管理職とされ、常勤理事・施設の指揮命令を受け、担当する職の運営・管理に当たること、必要な計画・改善等を提案し、施設長を補佐すること、職務の遂行状況を監督し、必要な決定を行うこと、担当する部下の業務教育をすること等が基本的職務とされており、給与については、管理職手当として2万円が支給されることになっている。人事考課については、係長・主任未満の一次考課は、課長が実施し、二次考課は、施設長が実施する。これに対し、係長・主任以上の一次考課は、施設長が実施し、二次考課は、常務理事であるY1が実施している。

また、X1の勤務する東洋育成園においては、課長職について、管理者が不在の際には、関係者と協議の上、その職務を代理することが規定されている。

X1は、平成18年1月から平成20年3月にかけて、課長又は施設長が不在の期間は施設長代理として、原告の施設長会議、評議員会、施設長打合せ会議、理事会に出席し、又は、その内容に接する機会があった。

ア 上記期間中、原告の施設長会議において原告の労働関係に関して話題となった事項は概ね以下のとおりである。

(ア) 平成18年1月27日に開催された会議では、同年2月1日付け人事異動等が議題となった。

(イ) 平成18年11月22日に開催された会議では、原告代表者は、全社協発行の社会福祉法人経営の現状と課題を引用して、①大施設が小施設を飲み込んで

いく、②財務内容をよくする、③本部機能を強化して協会全体のかじ取りをすることに触れて、原告においても平成20年から平成23年にかけてやっていきたい、出席者が、率先して行動して、職員を引っ張ってほしい旨述べた。

(ウ) 平成20年1月18日に開催された会議では、原告代表者から、平成20年度の方針として、不良職員を排除して欲しいとか、皆が納得いくような人事配置をお願いしたいとの提言がある旨の発言があった。

イ また、上記期間中、原告の理事会又は施設長打合せ会議で原告の労働関係に関して話題となった事項は概ね以下のとおりである。

(ア) 平成19年10月24日に開催された理事会では、職員の勤務成績の評定内規の改正及び給与規定の一部改正が議案となった。

(イ) 同年12月25日に開催された理事会では、同年10月末現在の原告職員の平均年収等の報告がされた。

(ウ) 同年12月3日に開催された施設長打合せ会議では、原告代表者が、経営面において、新事業体系への移行に伴って減収が見込まれ、資金繰りが厳しくなることから、給与支給についても、現在の21日支給を、月末締め翌月支払にしたいと考えている旨言及している。

(エ) 平成20年2月5日に開催された施設長打合せ会議では、人事について、臨時職員については、継続の有無を確認してほしい旨の申出に対し、同一職場で3年以上は、勤められないため異動時に配慮していく旨回答された。

(オ) 平成20年3月7日に開催された施設長打合せ会議では、異動者、昇格内示の一覧表掲示は同月10日とすることが説明された。

(5) X1への発言及び本件警告書の手交

ア Y1は、平成19年8月7日、勤務中のX1を理事長室に呼び出した際、「福祉に組合は相容れないものがある。」という趣旨の発言をした。

イ 原告は、平成19年9月7日、X1を原告理事長室に呼び出し、本件警告書を手交した。

2 争点(1) (原告が本件団体交渉を正当な理由なく拒否したといえるかどうか(労組法7条2号該当性))について

(1) 以上の事実を前提に検討するに、平成20年3月10日には、福島地方裁判所相馬支部において、本件解雇が無効であるとして本件仮処分決定が出されているところ、このことは、本件解雇について、初めての司法判断が示されるという重要な事情の変化であるということができ、このことを踏まえて本件解雇の当否を巡って団体交渉の必要性が生じたといえる。そして、第4回団体交渉における本件組合らの要求事項に対する原告の説明は、いずれも具体性を欠き、必要な資料も提示しない不十分なものであり、誠実に団体交渉に応じていたとは認め難いことをも併せ考えれば、原告は、平成20年3月10日以降はもとより、第4回団体交渉以降も、本件組合らとの団体交渉に応じる義務を負っていたものと認められる。

(2) なお、原告は、X1が労組法2条ただし書1号の利益代表者に当たることから、本件団体交渉拒否には正当な理由がある旨主張する。

確かに、X1は、原告において管理職の地位にあるものの、人事に関する権限は、主任・係長以下の一次考課をし、施設長代理を任された場合には、主任・係長以下の二次考課及び主任・係長以上の一次考課をするという程度であり、解雇・昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にあるわけではない。

次に、X1が、「原告の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し」ているかどうかについて検討する。

まず、人事考課については、原告における賞与のランク分けは、人事考課を実施する者が、自己の付けた点数から直ちにこれを把握することができる仕組みとはなっておらず、証拠によれば、賞与に係る人事考課の評価ランクの振り分けはY1がしていたことがわかる。これらのことからすると、X1が、人事考課に関与しているとはいっても、個々の職員の賞与の額やその決定過程をすべて把握しているとは認められない。

また、前記諸会議における原告の労働関係に関する話題は、いずれも一般的・抽象的な目標や方針であったり、いずれ公表が予定されている事項であるといえるから、これらの事項が秘密事項であるといえるかどうかも問題であるし、その漏洩が使用者に重大な不利益をもたらすものということもできない。このほか、X1は、原告の協会運営委員会給食部会にも出席していたことが認められる。しかし、平成19年6月25日及び同年8月23日の同部会に出席したX2が、原告の給食部門の職務形態の変更方針を知ったのは、平成19年1月17日の栄養士会議の場であったと考えられることからすると、同部会において、雇用形態の変更などの原告の労働関係に関する機密に関する事項が議論されていたと認めることはできない。これに加えて、X1は、常に施設長代理として活動していたわけでもないから、仮に、理事会では、機密性の高い事項が議論されることがあるとしても、そのことから直ちに、X1が、「原告の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し」ていることが基礎付けられるわけでもない。その他、X1が原告の課長として出席していた会議等において、原告の労働関係に関する機密事項が議論されていたことを裏付けるに足りる証拠はない。

そうすると、X1は、原告の労働関係についての計画と方針に関する機密事項に接しているとは認められない。

したがって、X1が、労組法2条ただし書1号にいう利益代表者に該当するということはできないから、X1が、本件組合支部に参加していることは、本件団体交渉拒否の正当理由とはならない。

(3) そうすると、本件団体交渉拒否は、正当な理由なくされたものであって、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

3 争点(2)(原告に、本件組合らに対する支配介入があったか否か(労組法7条3号該当性))について

(1) 本件警告書は、X1が本件組合支部労働組合員として行っている行為は、原告の就業規則17条のサービスの規則、18条の法令及び指示命令の厳守義務に反し、業務妨害罪にあたるばかりでなく、20条の禁止行為にも反するので直ちにやめるよう警告している。また、平成19年7月28日ころ及び同年8月9日ころに本件組合支部の組合

活動をしたこと、原告の管理職の会合で知り得た情報を本件組合支部に日々虚実取り混ぜて漏洩したなどと、具体的な X1 の行為を摘示し、列挙している。

前述のとおり、X1 は、原告の利益代表者とは認められず、違法な組合活動をしてきたと認めるに足りる証拠もないにもかかわらず、本件警告書の記載内容は、X1 の正当な組合活動を問題視するものである。しかも、原告の就業規則に違反し、犯罪行為にもなる旨指摘している点は、X1 に対する威嚇との評価を免れないものであり、組合活動に対する不当な圧力を加えようとする意図がうかがわれる。

原告は、本件警告書を手交した時点で、X1 が本件組合支部に加入していることを把握していなかったのであるから、原告の行為は違法不当なものではない旨主張し、Y1 の陳述書にはこれに沿う部分がある。しかし、「貴殿が、福島一般労働組合福祉事業協会支部労働組合員として行っている行為は、従前から口頭で注意している」とか、「貴殿は勤務時間外であるという理由を述べて、労働組合員として上記労働組合の利益に記する行為を日々行っています。」といった本件警告書の記載内容に鑑みれば、原告は、X1 が本件組合支部に加入していることを把握していたものと推認できる。上記 Y1 の陳述書の該当部分は、本件警告書の記載内容とは明らかに整合しないから採用することはできず、他に上記推認を妨げる事情は見当たらない。したがって、原告の上記主張は失当である。

- (2) 次に、Y1 は、平成 19 年 8 月 7 日、X1 に対し、「福祉に組合は相容れないものがある。」という趣旨の発言をしているが、これについても、「平成 19 年 7 月 28 日ころ及び同年 8 月 9 日ころに本件組合支部の組合活動をした」旨の本件警告書の記載内容に照らせば、原告は X1 が本件組合支部の組合員として活動している事実を把握していたと認められる。そして、上記発言がされた場所が原告の理事長室という一般に開放されているとは考え難い部屋であること、発言の主体が原告の常務理事の Y1 であることからすると、Y1 の上記発言は、本件組合支部の活動に対し、不当な圧力をかける目的でされたものといわざるを得ない。Y1 は、第 1 号事件及び第 2 号事件の第 1 回審問期日(平成 20 年 10 月 21 日実施)において、上記発言は個人的な見解を述べたものにすぎないと述べる。しかし、Y1 の地位、発言場所といった発言状況のほか、第 4 回団体交渉の場においても、Y1 及び原告代表者から同様の発言がされている。また、原告は、X1 の活動のみならず、本件組合支部の活動そのものを問題視していることが本件警告書の記載内容からうかがわれる。これらのことからすると、Y1 の上記発言は、原告としての見解を表明したものであるべきである。

これに対し、Y1 及び原告代表者の第 4 回団体交渉の場におけるその他の発言(「私は、やっぱり、福祉には、なかなかと思いますね。」(原告代表者)及び「労働組合なのか、ああいうのっていうのは。」(Y1))は、その発言の経緯から見て、被告補助参加人らから労働組合に対する認識を再三にわたり追及されたための発言であるか、原告代表者宅周辺でされた街宣活動に対する苦情に近い心情の吐露であったものとも考えられる。したがって、上記発言は、原告代表者及び原告の常務理事としては適切さを欠く発言であったとはいえても、積極的に本件組合らを非難する目的でされた発言であるとまではいえない。したがって、これらの発言をもって、直ちに、本件組合らに対する支配介入であると評価することは相当ではない。

(3) 以上のとおり、原告の行為のうち、① X1 に本件警告書を手交したこと、② Y1 が、X1 に対し、「福祉に組合は相容れないものがある」との趣旨の発言をしたことは、いずれも組合活動に対し不当に圧力を加えるものであり、被告補助参加人らに対する不当な介入であると認められ、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。そして、この不当労働行為に対し、本件命令（別紙主文目録記載主文第2項）をしたことは相当であり、前記のとおり、事実についての一部に評価の誤りがあることは、本件命令の適法性に影響を及ぼすものではない。

4 争点(3)（本件評価の引下げは、X1 に対する不利益取扱に当たるか否か（労組法7条1号該当性））について

(1) X1 の賞与に係る人事考課は、少なくとも平成16年から平成19年6月まで、Bランクで推移していたところ、本件賞与は、Cランクとして評価され、これに基づき支給されたものである。

(2) X1 がCランクとして評価された理由について、Y1 は、第1号事件及び第2号事件の第1回審問期日において、X1 の勤務する東洋育成園の施設長であるX6(以下「X6」という。)の評価が甘かったため、X1 の点数を5点マイナスしたところ、点数が1点足りなかったためにCランクになった旨述べている。しかし、Y1 は、X6 の評価が甘いと判断した根拠については具体的に述べていない。また、Y1 は、施設長の評価の甘い・辛いを調整するために点数をプラスしたりマイナスしたりすると述べながら、差し引く点数をどのように決定しているのか、具体的な根拠については言及できていない。しかも、X6 は、平成16年4月1日から、東洋育成園の施設長であったのであるから、X6 の人事考課における評価が甘いのであれば、従前から注意をしているのが自然であると考えられる。しかし、Y1 は、X6 が施設長に任命されてから3年以上経過した平成19年12月の人事考課において、初めて、X6 の評価が甘いと、それだけを理由に、X1 に係る一次考課の結果から5点もマイナスする必要があったというのは不自然というほかない。さらに、X6 は、Y1 から具体的に自分の評価のどこが甘いのか注意や指導を受けたことについては言及しておらず、また、第1号事件及び第2号事件の第1回審問期日における被告補助参加人ら代理人の質問に対し、自分の評価は甘いと思う、二次考課の方が合理的だと思う旨述べるもののその具体的理由を述べることができず、あいまいな回答に終始している。これらの事実を、Y1 の説明を裏付けるに足りる客観的な証拠も提出されていないという事実をも併せて考えると、そもそも、Y1 が、主任・係長以上の人事考課の二次考課をする際、施設長の評価が甘いか辛いかを基準として、その点数を調整しているという前提自体が疑わしいといわざるを得ず、Y1 の説明内容には合理性がないというべきである。

また、Y1 は、第1号事件及び第2号事件の第1回審問期日において、X1 が2年前に従前の職場から異動しており(ただし、Y1 は、平成20年12月8日付け陳述書において、異動時期は、平成19年4月1日であると訂正している。)、このことが一次考課の点数が下がった原因ではないかとも述べている。しかし、他方で、X6 は、同期日において、X1 の一次考課の点数を下げたことについて、部下を労働組合の勉強会に参加させたことを考慮した旨述べており、一次考課の点数を下げた原因につい

て、両者の供述が食い違っている。このことからすると、Y1 の上記説明にも、大いに疑間の余地があるというべきである。

したがって、本件賞与に係る評価ランクが下がった原因が、X6 の人事考課における評価が甘かったとか、人事異動が原因であったと認めることはできず、それ以外に、本件賞与に係る評価ランクが下がる原因ないし合理的な理由があったとしようかがわからない。

- (3) 一方、X1 は、原告から、組合活動をしていることについて本件警告書の手交を受けたり、Y1 から、組合活動をしていることを問題視する発言を受けたりしていたこと（前提事実(5)）からすると、X1 が、C ランクとして評価されたことについては、X1 が組合活動をしていたことが主たる理由であると推認することができる。

そうすると、原告が、本件賞与に係る評価ランクを、従前の賞与に係る評価ランクである B ランクから C ランクへと引き下げた行為は、X1 が本件組合支部の組合員であることを理由とする不利益な取扱であると認められ、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当する。

5 結論

以上のとおり、原告には、労組法 7 条 1 号ないし 3 号に該当する不当労働行為があったと認められ、これに対する本件命令による救済方法の内容も相当であるから、本件命令は、いずれも適法である。

よって、本件命令の取消しを求める原告の請求には理由がないから棄却することとして主文のとおり判決する。

福島地方裁判所第一民事部

「別紙資料 略」