

(1) 当事者及び関係者

ア 原告は、昭和63年、ダイワボウ益田株式会社（大和紡績株式会社益田工場が同社から分離独立して設立された会社）の閉鎖に伴い、設立された繊維メーカーであり、ダイワボウホールディングス株式会社を持株会社とするダイワボウグループのうちの一社である。（甲1，乙C1，16）

イ 組合は、旧大和紡績株式会社の全従業員及び組合の認めた者によって組織されている。大阪市の本部及びダイワボウグループに属する会社別に益田支部を含む8支部があり、益田支部は、原告の従業員によって構成されている。なお、課長以上の職にある者は管理職であり、非組合員である。組合の本部には、執行機関として、委員長、書記長、中央執行委員などの本部役員によって構成される中央執行委員会が設けられている。益田支部には、支部長、副支部長、書記長などの役員が置かれている。（甲1，乙B8，弁論の全趣旨）

ウ 補助参加人は、昭和〇〇年〇月生で、昭和46年に大和紡績株式会社（播磨工場）に入社し、昭和53年5月にダイワエンジニアリングに出向した後、同年8月に大和紡績株式会社益田工場勤務となり、ダイワボウ益田株式会社を経て、昭和63年に原告に転籍して、主に原動工作課において機械のメンテナンスを担当してきた。

補助参加人は、大和紡績株式会社入社とともに組合員となり、益田支部においては、平成12年から平成18年6月16日まで書記長を務め、同日から平成20年10月20日まで益田支部長を務めた。補助参加人が益田支部長である間の副支部長はX3（以下「X3」という。）、書記長はX4（以下「X4」という。）であった（以下、この3名を「益田支部三役」という。）。

補助参加人は、平成20年10月20日、益田支部長を辞任し、同年12月20日、ダイワエンジニアリングへの転籍を理由として本件退職をした。（甲1，3，乙A1，C10の1，D7の5，丙1，2，弁論の全趣旨）

エ Y2（以下「Y2」という。）は、平成17年6月から平成23年3月まで、原告の取締役（益田工場勤務）を務め、取締役就任前は、益田支部において、昭和57年9月から平成2年9月まで書記長を務め、同月から平成17年5月まで益田支部長を務めた。（甲1，乙C13，D7の3，弁論の全趣旨）

オ X2は、平成16年10月から平成20年7月25日まで組合本部の委員長を務めていたところ、同日の組合の定期大会（以下「定期大会」という。）の委員長信任投票において、不信任となったが、11月13日に委員長として再任された。（甲15，弁論の全趣旨）

(2) 本件救済命令，中央労働委員会に対する再審査の申立てがなされていないこと，本件訴訟提起

ア 補助参加人は、平成21年12月16日付けで、本件退職は原告の不当労働行為によるものであるとして、島根県労働委員会に、原告への原職復帰及びポストノティスを求める不当労働行為救済申立てをした。

同委員会は、平成23年12月1日、本件退職は原告の不当労働行為（労働組合法7条1号本文前段所定の、正当な組合活動を理由とする不利益取扱い）によるものであると判断して、補助参加人の上記申立てを認容する旨の本件救済命令を発令した。（甲1，乙A1，A4，D4）

イ 原告は、本件救済命令に対し、労働組合法27条の15第1項による中央労働委員会に対する再審査の申立てはしないことにした。（弁論の全趣旨）

ウ 原告は、本件救済命令の交付の日から30日以内に（労働組合法27条の19第1項）、本件救済命令の取消訴訟を提起した。（弁論の全趣旨、顕著な事実）

3 争点及び争点に関する当事者の主張

(1) 争点1：不当労働行為に関する認定判断の違法——本件退職が、原告による不利益取扱いによるものといえるか

ア 被告及び補助参加人の主張

(ア) 本件退職については、①定年を5年後に控えて、長年原告の工場で行ってきた業務と異なる業務を行わなければならない、新たな資格取得が必要になること、②転籍後の勤務地が山口県岩国市（島根県益田市の自宅（補助参加人の冒頭住所地）から2時間半程度かかる遠方）とされていたため、自宅で妻とともに行っていた母の介護ができなくなること、③給料が約20%下がること、④組合の組合員でなくなることから、補助参加人に不利益である。

(イ) 補助参加人は、9月24日以降のY2との複数回の面接において、Y2から、同日、益田支部三役全員の辞任及び組合本部との関係を修復することができる人物を新三役にすることを示唆され、同月29日、補助参加人を益田工場に置かないとの発言をされ、新三役を作ることを示唆され、10月9日、「本当はクビであるが、ダイワエンジニアリングに行かせてやってもよい。新三役を作るのはその条件である。」との発言をされ、11月28日、X3の処遇及び原告を退職したX4への就職先あっせんは補助参加人次第である旨を発言されるなど、ダイワエンジニアリングへの転籍を前提とする本件退職に向けた働き掛けを受けた。

そこで、補助参加人は、本来、解雇される理由はなく、ダイワエンジニアリングへの転籍は不条理であると考えながらも、解雇されれば生活ができなくなることから、苦渋の選択として、やむなく転籍に応じたのであり、本件退職は、決して補助参加人の自由意思に

基づくものではない。

- (ウ) 以上からすれば、本件退職は、内容が不利益である上、形式上は合意退職であるが、実質的には、Y2をはじめとする原告側が、補助参加人に対し、働き掛けをして事実上強制したものであり、補助参加人の自由な意思に基づくものではないから、原告の不利益取扱いによるものというべきである。

イ 原告の主張

- (ア) 補助参加人は、ダイワエンジニアリングへの転籍を理由として本件退職をしたため、会社都合退職の扱いとなり、自己都合退職の場合より約300万円多い退職金を受け取っており、そもそも、本件退職は、補助参加人に不利益を与えるものではない。
 - (イ) 補助参加人は、X2を追い落として、自らが組合本部の委員長となるという一種のクーデターを画策し、定期大会において、益田支部の3票をX2の不信任に入れさせたが、X2の合法的な反撃にあったことにより、補助参加人のクーデターは、失敗に終わった。この失敗で立場が苦しくなり、原告に居づらくなった補助参加人は、自発的に、Y2に相談して、かつて自己が在籍したことのあるダイワエンジニアリングへの転籍を希望し、原告へ退社申請書を提出し、上記加算された退職金を何らの異議を述べることなく受け取って、本件退職をしたものであり、Y2からの働き掛けや転籍の強制などなかったことは明らかである。
 - (ウ) 以上からすれば、本件退職は、何ら補助参加人に不利益を与えるものとはいえず、補助参加人の自発的な意思によるものであって、原告による不利益取扱いによるものではない。
- (2) 争点2：不当労働行為に関する認定判断の違法——原告は、補助参加人が正当な組合活動をしたことの故をもって不利益取扱いをした（原告に不当労働行為意思があった）といえるか

ア 被告及び補助参加人の主張

補助参加人が、定期大会等において、委員長の信任投票に関して一定の意思決定をしたことや、その後益田支部長として一連の言動をとったことは、正当な組合活動である。

そして、原告が前記(1)、ア、(イ)のとおり、不利益取扱いをした理由は、X2を支持するとの原告の方針に反する補助参加人の上記組合活動にあったというべきである。

イ 原告の主張

本件退職は、補助参加人のクーデターの失敗という組合内部の問題によるものであって、原告側の関与によるものではなく、原告は、補助参加人の組合活動を理由に不利益取扱いをしていない。

- (3) 争点3：その他の違法事由——被救済利益の有無に関する認定判断の違法、本件救済命令の審理手続の違法の存否

ア 被告及び補助参加人の主張

補助参加人は、平成22年9月20日付けでダイワエンジニアリングを退職しているからといって、被救済利益を失うものではない。

本件救済命令の審理手続に、何ら客観的公平性・公正性に疑問を生じさせる点は存在しない。

イ 原告の主張

補助参加人は、既に平成22年9月20日付けでダイワエンジニアリングを退職しているのであるから、転籍前の原告に復職させることはあり得ず、補助参加人は、既に被救済利益を失っている。

また、原告は、本件救済命令の審理手続において、公益委員（審査委員長Z1弁護士）の忌避の申立て（労働組合法27条の3）をしているのであり、その審理手続には、客観的公平性・公正性に疑問を生じさせる点が存在する。

第3 当裁判所の判断

1 労働組合法7条1号本文前段の解釈及び基礎となる事実の認定

(1) 労働組合法7条1号本文前段の解釈

労働組合法7条1号本文前段は、使用者は、労働者が労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者に対して不利益な取扱いをすること（不当労働行為）を禁止している。

同条1号本文前段の「故をもって」とは、使用者の正当な組合活動に対する不当労働行為意思（反組合同的意図・動機）をもって、という意味に解するのが相当である。

そうすると、本件退職が、原告による不利益取扱い（不当労働行為）であったといえるためには、①補助参加人が不利益取扱いを受けたこと、②上記①を原告がしたこと、③補助参加人が労働組合の正当な行為をしたこと、④原告に上記③を理由とする不当労働行為意思があったこと、以上が必要であると解すべきである。

そして、上記①に関しては、本件退職が、補助参加人にとって不利益な内容であるというだけでなく、これが形式的には、補助参加人の同意に基づくものであるから、その退職には、原告による事実上の強制の契機があり、補助参加人は、これに不本意ながら同意したもので、その同意は真意に基づくものではなかったことが必要であり、かつ、それで足りると解すべきである（補助参加人の本件退職の意思表示が、民法上、意思の欠缺により無効であることや、瑕疵により取り消されたことは、不利益取扱いの要件とはならないものと解すべきである。）。

そこで、以上の点を踏まえて、上記①及び上記②については、争点1の箇所において、上記③及び上記④については、争点2の箇所において、それぞれ検討を加えることとする。最後に、その他の違法事由について、争点3の箇所において、検討する。

(2) 基礎となる事実の認定

- 前記第2の2の前提事実に、証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる(大部の証拠については、書証中の頁数を示す。)
- ア 補助参加人は、益田支部においては、平成12年から平成18年6月16日まで書記長を務め、同日から平成20年10月20日まで益田支部長を務めた。(甲1, 3, 丙2, 弁論の全趣旨)
- イ Y2は、平成17年6月から平成23年3月まで、原告の取締役(益田工場勤務)を務め、取締役就任前は、益田支部において、昭和57年9月から平成2年9月まで書記長を務め、同月から平成17年5月まで益田支部長を務めた。(甲1, 乙C13, D7の3(208頁), 弁論の全趣旨)
- ウ 7月25日、定期大会における委員長信任投票の結果、X2が不信任となった(信任9票, 不信任11票。このうち、益田支部の票は、3票であった。)。益田支部三役が定期大会に出席していたが、中央代議員でない補助参加人には、投票権がなく、益田支部の投票権は、X3及びX4外1名が持つ3票であった。(甲1, 乙B1)
- 7月25日、定期大会後、X2は、Y2に電話し、自分が不信任となったことを伝えた。同日、Y2は、X5(組合本部の書記長)に電話したところ、X2の不信任は事実であり、不信任票を投じたのは益田支部を含む4支部らしいということを知り、その後、Y3(益田工場長。以下「Y3」という。))及びY4(原告の財務・管理部副部長。以下「Y4」という。))に電話し、X2の不信任を伝えた。同月27日、Y2とY4とが、X2の不信任について話し合い、Y4が、X4に電話で事情を聴いたが、X4は詳細を話さなかった。(甲1, 乙A15(別紙3枚目), D6の5(118頁), D6の7(180, 183頁), D7の3(214, 260頁), 弁論の全趣旨)
- エ 7月28日及び29日、Y3は、Y4立会いの上、原告側が組合人事に口出しすることはできないと断った上で、益田工場の係長及び主任スタッフ全員(益田支部三役を含む。))を3人ないし5人ずつに分け、個別に、X2の組合員に対する貢献及びそれに恩義を感じている旨、ダイワボウホールディングス株式会社との関係などにおいて、X2は原告にとって重要な人物である旨、原告としてはX2を委員長として支持してきたい旨の訓示(以下「本件訓示」という。))をした。本件訓示の前に、Y3とY4は、訓示の内容について相談をした。(乙C8の2(16頁), 乙D6の5(133頁), D6の7(192, 193頁), 争いがない事実)
- オ 8月6日、組合の第2回中央執行委員会が、X2の招集により開催された。X2は、補助参加人に対して、益田支部が不信任票を投じたとの前提で、不信任にした理由を答えるよう繰り返し求めたが、補助参加人は、代議員による無記名投票である以上、答える必要はない旨述べた。

補助参加人は、平成18年8月ころ、原告から補助参加人及びX3を転籍させる提案（原告から益田支部への「経営体質改善対策について」と題する文書（乙B10）の交付。以下「本件文書」という。）があったことを挙げて、益田支部がY2に相当締め付けられている旨、益田支部として困っていることがあっても、Y2とX2が密接であるため、X2に相談することは困難であった旨を述べた。

また、補助参加人は、本件訓示は定期大会における信任投票の結果を無視するものだと感じたこと、定期大会の信任投票の結果を尊重すべきことを述べた。

以上に対し、X2は、益田支部の窮状について、原告側を喚問するとして、組合の臨時集會を招集することを決めた。これに対して、補助参加人は、原告側を入れずに組合内部で論議すべき問題であるとして異を唱えたが、最終的に、X2に押し切られる形で、その提案に従うこととなった。（甲15、乙B10、C8の1、証人X2）

カ 8月20日、臨時集會が開催された。臨時集會の出席者の中には、組合本部の役員、益田支部三役、益田支部以外の7支部の役員、Y2、Y3が含まれていた。

X4が、外部の機関に相談して本件訓示が支配介入であると確認された旨述べたのに対し、X2及びY2は、Y3を特段迫及することではなく、X4に対して、誰が支配介入と言っているのかなどと問いただした。

Y2は、補助参加人のY2に相当締め付けられている旨の発言に関し、X2が不信任となったことが無念である旨、X2の不信任により原告が厳しい経営を余儀なくされる旨、X2の不信任の一因が益田支部にあるとしたら、あるいは、原告との対決姿勢に出るのであれば、益田支部三役には、支部三役としての適格がないという旨の発言を繰り返した。これに対し、補助参加人は、定期大会の決定は尊重すべきとの考えを示しつつ、事態を早く收拾させることも非常に大切だと思っている旨を述べた。

また、Y2は、本件文書の交付について、あくまで事前協議であって、正式な提案ではない旨、補助参加人は勘違いをしている旨を指摘した。Y2は、X2が自分の大親友であると述べるとともに、X2には、Y2及び原告が大変世話になったとして、X2に対する信頼と尊敬は終生揺るぎないものであると述べた。（乙B10、B19、B20、C8の2、C23、証人X2）

キ 9月21日、組合及び原告の拡大労使委員会が開催され（益田支部三役は、組合本部から出された開催通知（乙C24、C25）により、初めて拡大労使委員会の開催を知った。）、原告からは、Y5（平成20年当時の代表取締役。以下「Y5」という。）、Y2、Y3以下益田工場勤務の管理職全員が、組合本部からは、X2、本部の書記長、本

部の副書記長，組合支部からは益田支部三役，益田支部以外の支部の支部長全員が出席した。

補助参加人は，補助参加人とX3の転籍の提案があった旨発言したことについて，臨時集会でY2から指摘されたように，事前協議と提案とを勘違いしていた旨述べ，自身の不用意な発言で原告に大変迷惑をかけたとして謝罪した。X4は，臨時集会では，軽はずみな発言をして，社長をはじめ原告の役員，工場長，管理職に多大な迷惑をかけたとして，謝罪した。

Y2は，重大な事態になっている旨，誤解や勘違いですまされる話ではないという旨を繰り返し述べ，また，益田支部がY2に相当締め付けられている旨の補助参加人の発言について，補助参加人を問いただしたところ，補助参加人が，本件文書について，感覚的に，Y2が関わっていると感じた旨発言したのに対し，そんな馬鹿なことはないと述べた。

さらに，Y2は，益田支部三役に対して，X2に世話になってきた益田支部が，X2の不信任をY5に直ちに報告しなかったことを問いただす趣旨の発言をし，そんな馬鹿なことがあるわけないだろうが，人間的におかしい，などと述べた。続けて，Y2は，X4が，本件訓示が支配介入ではないかということについて外部の機関に相談したことに関して，勉強が足りない，そんなことをやっているとおかしくなる，益田支部三役の勉強不足が歴史と伝統を崩壊させている，益田支部三役はどこから給料をもらっているのか，頭を下げたら済むような話ではない，などと繰り返し批判した。

Y5は，特にY2の上記各発言を制止することはなかった。また，益田支部以外の各支部の出席者は，ほとんど発言しなかった。(甲1，乙B2，C22の26，C24，C25，D6の3，D7の5，証人X2，弁論の全趣旨)

- ク 9月24日，補助参加人は，Y2の執務室を訪ね，支部長を辞任する旨を伝えた。Y2は，一連の経過から，補助参加人だけでなく，益田支部三役全員が辞任しない限り事態は改善しないのではないかと趣旨のことを述べ，益田支部三役の辞任を示唆した。補助参加人は，支部三役のうち，自己のみが役員を辞任するつもりであったが，Y2の上記示唆を受けて，X4及びX3と相談し，支部三役がそろって辞任することで合意した。(甲1，9の2，乙B32，C13，D6の3(106頁)，D7の5(287，301頁)，丙3，弁論の全趣旨)
- ケ 9月29日から10月20日までの間，複数回にわたり，補助参加人は，Y2の執務室で，Y2と面談をした。(甲1，乙B32，C13)

10月20日，補助参加人は益田支部長を，X3は副支部長を，X4は書記長を辞任した。(甲1，丙1ないし3，弁論の全趣旨)

コ 11月1日、X4が製造課製造一係長兼原液主任から購買グループに配置転換され、同月21日、補助参加人が原動工作課技術係長から製造課長付に、X3が原動工作課技術係主任兼技術係保全職長から原動工作課長付に配置転換され（以下「本件配置転換」という。）、職級は変わらなかったが、補助参加人及びX4は、係長の職を、X3は、主任の職を解かれた。

その結果、係長であった補助参加人及びX4は、役職手当の月額2万5000円が減額となった。補助参加人については、転換後の定常業務はなかった。

原告側が挙げる本件配置転換の理由は、①X2の不信任に端を發して、益田支部三役が、思い込みから原告の取締役及び従業員を中傷する不用意な発言を繰り返し、臨時集会及び拡大労使委員会の開催等が必要になったこと、②これにより原告が多大な時間及び費用を費やしたこと、これらの一連の騒動から職場内での人間関係が円滑さを欠く状態になったこと（不当労働行為があったとの指摘をしている益田支部三役が指揮命令を行う立場にいと、その上司は言葉を選んで話をしなければならず、部下は上司に安心してついて行くことができない）というものである。

ただし、益田支部三役が本件配置転換前の地位にあることによって、業務上の具体的な支障が生じた事実は見当たらない（証人Z2の証言は、この点、抽象的であり、採用の限りではない。また、乙D6の3（97頁）は、労使関係の円滑さについて述べるものであり、また、乙D6の7（186頁）は、抽象的であるから、これらは、いずれも、上記の業務上の具体的な支障を裏付けるものとはいえない。）。)

（甲1、乙C26（枝番号分を含む。）、C27（枝番号分を含む。）、D6の7（154、155頁）、D7の5（292頁）、丙3、弁論の全趣旨、争いが無い事実）

サ 11月13日、組合の臨時大会が行われ、X2が委員長に再任された。

（甲15、乙B9、D6の3（93頁）、弁論の全趣旨）

シ 11月25日、X4は、退社申請書を提出し、平成21年1月23日付けで原告を退職した。（乙C10の2、弁論の全趣旨）

ス 11月28日、補助参加人は、Y2の執務室でY2と面談し、勤務先が山口県岩国市となること、給料が約20%下がることを含む、ダイワエンジニアリングでの雇用条件が記載された書面（乙C19の1）を示され、転籍を承諾する旨伝えた。補助参加人は、Y2を含め、原告側に対し、後記ソのとおり、7月2日以降、補助参加人の母が〇〇となっており、島根県益田市の自宅で介護をしていることにつき、弱みを見せたくないとの思いから特段の相談をしなかった。

なお、転籍後の勤務地である山口県岩国市は、補助参加人の自宅か

ら2時間半程度かかる遠方であったから、その通勤について、補助参加人の負担が増えることが予想された。(乙B32, B37, C13, C19の1, D7の5(293, 294, 302, 303頁), 弁論の全趣旨)

セ 12月8日、補助参加人は、転籍を理由とする退社申請書を会社に提出した。同月12日、補助参加人に対して、退職金支払のための手続が行われた。会社都合退職扱いであったため、約285万円(自己都合退職の場合の基準額〇〇円と支給額〇〇円との差額〇〇円に、期末一時金〇〇円を加えると、285万9050円となる。乙C11の2)の退職金加算があった。

補助参加人は、12月20日付けで、原告を本件退職し、組合の組合員資格を喪失した。原告における定年は、60歳であったが、補助参加人は、当時55歳であった。補助参加人は、定年を数年後に控えて、本件退職によって、長年原告の益田工場で行ってきた業務と異なる業務を行うことを余儀なくされた。(甲1, 乙C10の1, C11(枝番号分を含む。), C14, C17(枝番号分を含む。), D1(4頁), D6の7(157, 158頁), D7の5)

ソ 補助参加人の母は、7月2日以降、〇〇(〇〇)となっており、平成23年2月1日以降は〇〇となった。補助参加人は、その母が〇〇となって以降、本件退職時まで、島根県益田市の自宅にて、妻とともに母の介護をしてきたが、本件退職後は、補助参加人の妻が一人で補助参加人の母の介護をしてきた。しかし、それが困難となったため、補助参加人は、母が〇〇症により〇〇であること、妻一人の介護は困難であって、補助参加人も益田の自宅において母の介護をする必要があることを理由として、単身赴任を解消するため、平成22年9月20日付けで、57歳でダイワエンジニアリングを退職した。退職金は、自己都合退職扱いで、〇〇円と少額であった。(甲4, 11, 乙B34ないし37, D7の5, 丙3, 弁論の全趣旨)

2 争点1(不当労働行為に関する認定判断の違法——本件退職が、原告による不利益取扱いによるものといえるか)について

(1) まず、本件退職が、補助参加人にとって不利益な内容であるか否かにつき検討する。

前記1, (2)の認定事実によれば、補助参加人がダイワエンジニアリングに転籍して本件退職をすることについては、①補助参加人が本件退職後2年以内に母の介護を理由にダイワエンジニアリングを退職していること(前記1, (2), スないしソ)からすると、補助参加人は、本件退職当時においても、母の介護のため、勤務地が遠方にならないということを相当重視していたにもかかわらず、転籍後の勤務地が山口県岩国市(補助参加人の自宅から2時間半程度かかる遠方)とされていたため、自宅に妻とともに行っていた母の介護が困難になったものと推認されること、

②原告を辞め、ダイワエンジニアリングへ転籍すると、給料が約20%下がること（前記1, (2), ス）、③定年を数年後に控えて、長年原告の工場で行ってきた業務と異なる業務を行わなければならないこと（前記1, (2), セ）、④補助参加人は、本件退職によって組合の組合員資格を喪失したこと（前記1, (2), セ）、⑤勤務先が島根県益田市から山口県岩国市に移ることに伴い、通勤のための負担が増えることが予想されたこと（前記1, (2), ス）、⑥ダイワエンジニアリングの退職金が〇〇円と僅かであり（前記1, (2), ソ）、このことからすると、ダイワエンジニアリングの定年退職時の退職金もそれほど高額ではなかったものと推認されること、以上が認められ、本件退職は、補助参加人にとって不利な面が多いことが認められる。

そうすると、⑦本件退職が会社都合と扱われたことにより、退職金が自己都合退職の場合と比較して約285万円多いことが認められるもの（前記1, (2), セ）、この約285万円の退職金加算をもって、上記①ないし⑥の不利益を補うものとは認められない。

以上からすれば、本件退職は、補助参加人にとって不利益な内容のものであると認められる。

- (2) 次に、本件退職が、上記(1)のとおり、補助参加人にとって不利益な内容であるというだけでなく、これが形式的には、補助参加人の同意に基づくものであるから、その退職には、原告による事実上の強制の契機があり、補助参加人は、これに不本意ながら同意したもので、その同意は真意に基づくものではなかったといえるか否かにつき検討する。

補助参加人は、9月24日から11月28日までの間のY2との複数回の面接の中で、Y2から、解雇を示唆されたり、X3やX4に対し不利益な取扱いをすることをほのめかされたりするなどの働き掛けを受け、やむなく本件退職に至った旨の供述をしているのに対し（乙B32, D7の5, 丙3）、Y2は、補助参加人に対して上記のような働き掛けはしておらず、10月31日に、補助参加人の方から、現在の職場では仕事がつらいとして、ダイワエンジニアリングへの転籍を希望し、相談してきた旨供述している（乙C13, D7の3）。

そこで、補助参加人及びY2の各供述の信用性について検討するに、前記1, (2)の認定事実によれば、原告側の事情として、①本件訓示、臨時集会及び拡大労使委員会におけるY3やY2の発言（前記1, (2), エ, カ, キ）に照らすと、原告側は、組合本部の委員長としてX2が望ましいと考えており、X2の不信任の要因が、益田支部にあると考えていたと推認されること、②Y2は、益田支部三役全員が支部の役員を辞任するよう示唆したこと（前記1, (2), ク）、③Y2が、臨時集会や拡大労使委員会において、X2の不信任に関する一連の問題について、補助参加人を厳しく追及し、単なる謝罪では足りないという趣旨の発言を繰り返し、その後、補助参加人は、益田支部長を辞任していること（前記1,

(2)、カ、キ、ケ)、④Y2は、平成20年当時、原告の取締役であり、かつ、補助参加人が益田支部の書記長を勤めていた時期の益田支部長であること(前記1、(2)、ア、イ)に照らすと、Y2は、補助参加人よりも強い立場にあったと推認されること、その一方で、補助参加人側の事情として、⑤補助参加人は、ダイワエンジニアリングへの転籍に際して、原告側に母の介護について、特段の相談していないこと(前記1、(2)、ス)、⑥補助参加人は、第2回中央執行委員会において、X2が不信任となった定期大会の結果を尊重すべきだと主張していたこと(前記1、(2)、オ)に照らすと、補助参加人の考えは、X2を委員長に据えたいとの原告の意向(前記①参照)に反するものであったと推認されること、⑦前記(1)のとおり、本件退職は、補助参加人にとって不利益な内容であり、自発的にこれを希望するとは考え難いこと、以上が認められる。

以上の事実関係に照らすと、補助参加人の前記供述は、これらに沿うものであって、基本的に信用することができるものというべきである。

なるほど、補助参加人の前記供述には、Y2から本件退職に向けた働き掛けを受けたとされる点について、Y2の発言があった日付につき、一部変遷や一部不明確な点がある。

しかしながら、Y2の発言の日付について、一部変遷や一部不明確な点があるとしても、補助参加人がY2との間で9月24日から11月28日までの間に複数回の面接を重ね、その際、Y2から本件退職に向けた働き掛けを受けたという補助参加人の供述の核心部分については、明確であり、かつ、変遷はなく、上記の一部変遷や一部不明確な点は、補助参加人の供述の信用性を大きく減殺するものとはいえない。

以上からすれば、Y2から本件退職に向けた働き掛けを受けたとの補助参加人の前記供述は、その核心部分において、信用することができる。

他方で、補助参加人の方からダイワエンジニアリングへの転籍を相談し、希望していたことを述べるY2の供述は、前記の事実関係に反するものであり、信用することができない。

よって、補助参加人の供述によって、9月24日から11月28日までの間の、補助参加人とY2との複数回の面接の中で、Y2が、補助参加人に対し、補助参加人は原告の益田工場には置かない旨、益田支部の新三役を作るべきである旨、本当は補助参加人を解雇するところであるが、新三役を作れば、ダイワエンジニアリングに転籍させてもよい旨、X4及びX3の処遇が補助参加人次第である旨述べるなどして働き掛けをし、そのため、補助参加人が、やむなくダイワエンジニアリングへの転籍を前提とする本件退職をするに至ったものであると認定することができる。

- (3) さらに、補助参加人が受けた不利益取扱いを原告がしたことが必要であると解されるが、前記(2)、⑥によれば、補助参加人は、X2を支持するとの原告の意向に反するとみられていたところ、Y2、Y3及びY4

は、X 2 の不信任に関する対応につき、連絡ないし相談をし、その上で、臨時集会及び拡大労使委員会（拡大労使委員会においては、当時の原告代表者であった Y 5 も、Y 2 の補助参加人に対する発言を特に制止していない。）が開催されていると推認され（前記 1, (2), ウ, エ, カ, キ）、原告の幹部による連携が窺われることからすると、当時の原告取締役であった Y 2 の補助参加人に対する前記認定の働き掛けは、原告自身の行為と評価することが相当である。

- (4) よって、本件退職は、補助参加人にとって不利益な内容である上、これが形式的には、補助参加人の同意に基づくものであったとしても、その退職には、原告による事実上の強制の契機があり、補助参加人は、これに不本意ながら同意したもので、その同意は真意に基づくものではなかったと認められるから、本件退職は、原告による不利益取扱いによるものであると認められる。
- 3 争点 2（不当労働行為に関する認定判断の違法——原告は、補助参加人が正当な組合行為をしたことの故をもって不利益取扱いをした（原告に不当労働行為意思があった）といえるか）について

- (1) 補助参加人が労働組合の正当な行為をしたか否か、原告に上記を理由とする不当労働行為意思があったか否かにつき検討を加える。

まず、前記 1, (2) の認定事実（オないしキ）によれば、補助参加人は、第 2 回中央執行委員会、臨時集会及び拡大労使委員会において、Y 2 は、益田支部を締め付けていること、X 2 は、Y 2 と密接であること、定期大会の投票の結果（X 2 の不信任）を尊重すべきことなどの発言をしたことが認められるが、これらは、補助参加人の正当な組合活動に当たるものと認められる。

- (2) 次に、原告に不当労働行為意思があったか否かについて検討する。

ア 削記 1, (2) の認定事実によれば、①本件訓示の内容は、前記のとおりであるところ（前記 1, (2), エ）、本件訓示は、X 2 の不信任のわずか 3 日後に益田工場長の Y 3 が、財務・監理部副部長の Y 4 を立ち合わせて行っているものであるから、たとえ原告側が組合人事に口出しすることはできないと断った上であったとしても、Y 3 個人の意見としてではなく、原告の意見として、X 2 を組合本部の委員長として支持するというものであり、しかも、対象者を 3 人ないし 5 人に分けて個別に実施されていることから見ても、それを益田支部の組合員（益田支部三役を含む。）に対して、働き掛けるものであったものと推認されること、②臨時集会及び拡大労使委員会における Y 2 の発言内容は、前記のとおりであるところ（前記 1, (2), カ, キ）、その発言内容は、原告の取締役であった Y 2 自身のものである上、上記の本件訓示は、Y 2 から X 2 の不信任を聞いた Y 3 及び Y 4 が、内容について相談の上、実施されたものであるところ、Y 2 の発言は、X 2 を支持するという点で本件訓示と方向性を同じくするものであり、また、拡

大労使委員会において、当時の原告の代表取締役であったY5は、Y2の発言を特段制止していなかったから、Y2の発言は、原告の意向として、組合員に対し、X2支持を表明するものであったと推認されること、③Y2の発言の後、益田支部三役がそろって辞任し、その後に行われた本件配置転換では、益田支部三役は、職級に変化がないとはいえ、役職を解かれ、手当減少の措置を受けた者もいるというもので、補助参加人については、転換後の定常業務がないものであったから(前記1, (2), ケ, コ)、本件配置転換は、不利益の程度が大きく、益田支部の組合活動に大きな打撃を与えるものであったと推認されること、④本件退職のタイミングは、補助参加人が、臨時集会及び拡大労使委員会においてY2からの度重なる追及を受け、益田支部長の辞任、本件配置転換ないしX2の委員長再任の後になされたというものであったこと(前記1, (2), カ, キ, ケ, サ, セ)、以上が認められ、これらの本件訓示による原告側の益田支部組合員に対する働き掛けの内容及び態様、Y2の発言内容、益田支部三役の辞任・本件配置転換が益田支部の組合活動に与えた影響及びその程度、本件退職のタイミングを総合すると、特段の事情がない限り、原告に不当労働行為意思があったものと推認されるというべきである。

イ 原告は、本件配置転換の理由として、前記1, (2), コのとおりポイントを挙げるのであるが、それは、要旨、①益田支部三役が、思い込みから原告の取締役及び従業員を中傷する不用意な発言を繰り返し、臨時集会及び拡大労使委員会の開催等の多大な時間及び費用を原告に負担させたこと、②一連の騒動により、職場内での人間関係が円滑さを欠く状態になったこと、以上の2点にあるというものである。これらの事情が、原告の不当労働行為意思推認を妨げる特段の事情となるか否かについて検討するに、第2回中央執行委員会や臨時集会における、原告の取締役及び従業員に対する益田支部三役の発言は、益田支部の立場から、原告側の問題点を指摘する内容であって(前記1, (2), オ, カ)、思い込みから不用意な誹謗中傷を繰り返したものと評価することはできないし、臨時集会及び拡大労使委員会は、益田支部三役が開催させたものとも認められないから、上記①は、その前提を欠くものとして認められない。

また、本件配置転換までに、益田支部三役が転換前の地位にあることによって、業務上の具体的な支障が生じていた事実は見当たらないから(前記1, (2), コ)、職場内の人間関係が円滑さを欠いたことを理由とする上記②もまた、その前提を欠くものとして認められない。

ウ 以上に説示したとおり、原告の不当労働行為意思が推認されるところ、これを覆すに足りる特段の事情は認め難いから、原告の不当労働行為意思の存在を認定することができるというべきである。

(3) 以上のとおり、原告は、補助参加人が正当な組合行為をしたことの故

をもって不利益取扱いをしたといえる。

争点1及び争点2に関する判断を前提にすると、被告のした不当労働行為に関する認定判断に何ら違法な点は存在しない。

4 争点3（その他の違法事由——被救済利益の有無に関する認定判断の違法、本件救済命令の審理手続の違法の存否）について

補助参加人は、既に平成22年9月20日付けでダイワエンジニアリングを退職しているものの、原告に復職させることが客観的に見て、およそ不可能とはいえず（現に、補助参加人は、当裁判所の平成24年11月1日付け緊急命令によって、原告に復職している（証人Z2）。）、補助参加人の被救済利益が消滅しているとは認められず、また、本件救済命令の審理手続において、原告が公益委員（審査委員長Z1弁護士）の忌避の申立てをしたことは認められるものの（甲5、弁論の全趣旨）、そのことをもって、本件救済命令の審理手続に、客観的公平性・公正性に疑問を生じさせる違法が存在するとも認められない。

上記判断を前提とすると、原告が主張する争点1及び争点2に関する事由以外の違法事由も認められない。

5 小括

以上によれば、本件退職は、原告の不当労働行為（労働組合法7条1号本文前段）によるもので、その認定判断に違法はなく、かつ、原告が主張するその他の違法事由も認められないから、本件救済命令は、適法であるということが出来る。

第4 結論

よって、原告の請求は、理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

松江地方裁判所民事部

（別紙略）