

平成25年11月13日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成25年（行コ）第8号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件
（原審 松江地方裁判所平成23年（行ウ）第7号）

口頭弁論終結日 平成25年9月11日

判決

控訴人 ダイワボウレーヨン株式会社

被控訴人 島根県

同代表者兼処分行政庁 島根県労働委員会

被控訴人補助参加人 X 1

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 当審における訴訟費用はすべて控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人が島労委平成21年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、平成23年12月1日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の骨子

本件は、被控訴人補助参加人（以下、単に「補助参加人」という。）が、控訴人は控訴人の支持していたゼンセン同盟大和紡績労働組合（以下「本件労組」という。）のX2本部委員長（以下「X2委員長」という。）が本件労組の定期大会で不信任となったことに関連して本件労組益田支部長であった補助参加人がした一連の対応ないし言動等の補助参加人の正当な労働組合活動の故をもって、補助参加人に対して平成20年12月20日付けでダイワエンジニアリング株式会社（以下「ダイワエンジニアリング」という。）への転籍を理由とする控訴人からの退職（以下「本件退職」という。）という不利益取扱いをしたと主張して、労働組合法（以下「法」という。）7条1号本文前段、27条1項に基づき、処分行政庁（島根県労働委員会）に不当労働行為救済の申立てをしたところ、処分行政庁が、補助参加人の申立てを認め、平成23年12月1日付けで、①本件退職をなかったものと扱い、補助参加人を原職復帰させること及び②本件退職が控訴人の不当労働行為によるものであった旨の文書を掲示すること（いわゆるポスト・ノーティス）を内容とする別紙記載の命令（以下「本件救済命令」という。）を発令したことに対し、控訴人が、本件救済命令は不当労働行為の有無に関して事実を誤認しているなどと主張して、本件救済命令の取消しを求めた事件である。

原判決は、本件救済命令に違法はないとして控訴人の請求を棄却したので、控訴人が控訴した。

2 前提となる事実

当事者間に争いが無い、証拠（個別に掲記する。）及び弁論の全趣旨によって容易に認められる本件の前提となる事実は、次のとおりである

(1) 当事者及び関係者

ア 控訴人は、昭和63年2月22日にダイワボウ益田株式会社の閉鎖に伴って設立された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1社であり、大阪府中央区に本社を置き、島根県益田市に工場を有する従業員166名（平成20年12月20日現在）の繊維メーカーである（甲1、乙C1、16）。

イ 本件労組は、純粋持株会社（ダイワボウホールディングス株式会社）となる前の旧大和紡績株式会社の課長以上の職にある管理職その他の者を除く全従業員及び本件労組の認めた者によって組織されたユニオンショップ制の労働組合である。

本件労組には、大阪府にある本部のほか、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つの支部がある。

本件労組の本部には、執行機関として、委員長、書記長、中央執行委員等の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。

本件労組の益田支部は、主に控訴人の従業員によって構成されている。益田支部には、支部長、副支部長、書記長等の役員が置かれている。

（以上につき、甲1、乙B8、乙C17、乙D1、弁論の全趣旨）

ウ 補助参加人（昭和〇年〇月〇日生）は、昭和46年3月に当時の大和紡績株式会社（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、控訴人の設立に伴って昭和63年3月に控訴人に転籍し、主に原動工作課で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本件労組の組合員となり、益田支部において平成12年から平成18年6月16日まで書記長を務めた後、同日、支部長となり、同時に、副支部長にX3が、書記長にX4（以下、それぞれ「X3副支部長」、「X4書記長」という。）が各就任した（以下、この3名を「益田支部三役」という。）。

（以上につき、甲1、3、6の1ないし3、乙A1、乙D1、7の5、弁論の全趣旨）

エ Y1（以下「Y1取締役」という。）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、同月から平成17年5月まで支部長を各務め、同年6月以降は、平成23年3月まで控訴人の取締役（益田工場勤務）であった（甲1、乙C13、乙D7の3、弁論の全趣旨）。

(2) 本件退職に至る経緯等

ア 平成20年7月25日、本件労組の第61回定期大会（以下「本件

定期大会」という。)が開催され、中央執行委員による役員の信任投票の結果、平成16年10月から本件労組の本部委員長であったX2委員長は、信任9票、不信任11票で不信任となった(甲15, 乙B1)。

イ 同月28日及び29日、控訴人の益田工場工場長であるY2(以下「Y2工場長」という。)は、当時の控訴人の財務・管理部副部長のY3(以下「Y3副部長」という。)立会いの下、益田支部三役を含む益田工場の係長及び主任スタッフ全員を3人ないし5人ずつに分け、個別に、控訴人側が本件労組の人事に口出しすることはできないと断った上で、X2委員長の本件労組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等において、X2委員長は控訴人にとって重要な人物である旨、控訴人としてはX2委員長を委員長として支持していきたい旨の訓示(以下「本件訓示」という。)をした(乙C4, 乙D6の5, 争いがない事実)

ウ 同年8月2日、本件労組の本部書記長の招集により、X2委員長が出席しない臨時中央執行委員会が開催され、X2委員長の後任として補助参加人を推薦する意見が出された(乙B7, 18, 弁論の全趣旨)。

エ 同月6日、X2委員長招集にかかる本件労組の第2回中央執行委員会が開催された。

X2委員長は、その席において、補助参加人に対し、益田支部が自己に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。これに対し、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と回答し、また、控訴人から益田支部に対して補助参加人及びX3副支部長を転籍させる旨の提案があったことを挙げ、益田支部がY1取締役役に相当締め付けられている旨を述べた。

これを受けて、X2委員長は、益田支部の窮状について控訴人側と組合員とを喚問するとして、本件労組の臨時集会(以下「本件臨時集会」という。)を招集することを決めた。

(以上につき、乙B7, 乙C8の1)

オ 同月20日、本件労組本部の役員、益田支部三役、他の7支部の役員らのほか、Y1取締役、Y2工場長らが出席し、本件臨時集会が開催された。

本件臨時集会において、Y1取締役は、X2委員長が不信任となったことが無念である旨、X2委員長の不信任の一因が益田支部にあるとしたら、益田支部三役には支部三役としての適格がないという趣旨の発言を繰り返し、補助参加人及びX3副支部長を転籍させる話については、あくまで事前協議であって正式な提案ではなく、補助参加人は勘違いをしている旨を指摘し、これに対し、補助参加人は、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などと述べた。

(以上につき、乙B19、20、乙C8の2、乙C23)

カ 同年9月21日、本件労組と控訴人との拡大労使委員会(以下「本件拡大労使委員会」という。)が開催され、控訴人からは当時の代表取締役であるY4(以下「Y4社長」という。)、Y1取締役、Y2工場長以下益田工場勤務の管理職全員が、本件労組本部からはX2委員長、本部の書記長及び副書記長、益田支部からは益田支部三役、他の本件労組支部からは益田支部以外の7支部の支部長全員が出席した。

この席において、Y1取締役は、益田支部三役に対し、X2委員長に世話になってきた益田支部がX2委員長の不信任をY4社長に直ちに報告しなかったことを問い質し、そんな馬鹿なことがあるわけない、人間的におかしいなどと述べ、続けて、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益田支部三役を繰り返し批判した。

Y4社長は、Y1取締役の上記各発言を特に制止しなかった。

(以上につき、甲1、乙B2、乙C22の26、乙C24、25)

キ 同月24日、補助参加人は、Y1取締役に対し、益田支部三役が辞任する旨を伝えた。

補助参加人は、その後の同月29日から同年10月20日までの間、Y1取締役の執務室で、複数回にわたり、Y1取締役と面談をした。

(以上につき、甲1、乙B32、乙C13)。

ク 補助参加人を含む益田支部三役は、同年10月20日、それぞれ支部長、副支部長及び書記長を辞任した(甲1、丙2)。

ケ 同年11月13日、本件労組の臨時大会が行われ、X2委員長が本件労組本部の委員長に再任された(甲15、弁論の全趣旨)。

コ X4書記長は、同月25日、控訴人に対し、退社申請書を提出し、平成21年1月23日付けで控訴人を退職した(乙C10の2、乙C34の1、2、乙D6の3、弁論の全趣旨)。

サ 補助参加人は、平成20年11月28日、Y1取締役の執務室でY1取締役と面談し、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における雇用条件が記載された書面を示されて転籍の諾否を問われ、転籍を承諾する旨伝えた(乙B32、乙C13、19の1、乙D7の5)。

シ 補助参加人は、同年12月8日、控訴人に対し、転籍を理由とする退社申請書を提出した(乙C10の1)。

ス 補助参加人は、同月20日付けでダイワエンジニアリングへの転籍を理由として控訴人を退職(本件退職)して本件労組の組合員資格を喪失し、翌同月21日、ダイワエンジニアリングに入社した(争いがない事実)。

(3) 本件救済命令等

ア 補助参加人は、平成21年12月16日付けで、本件退職は控訴人の不当労働行為によるものであるとして、処分行政庁（島根県労働委員会）に対し、控訴人への原職復帰及びポスト・ノーティスを求める不当労働行為救済申立てをし、処分行政庁は、同月17日、同申立てを受け付けた（乙A1，4）。

イ 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た（甲4）。

ウ 処分行政庁は、平成23年12月1日、本件退職は法7条1号本文前段所定の正当な労働組合活動を理由とする不利益取扱いとして控訴人の不当労働行為に当たると判断して、補助参加人の上記申立てをほぼ認める内容の本件救済命令を発令した（甲1）。

エ 控訴人は、本件救済命令に対し、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をせず、本件救済命令の交付の日から30日以内（法27条の19第1項）である同月22日に、本件救済命令の取消訴訟を提起した（顕著な事実）。

3 争点及び争点に対する当事者の主張

(1) 申立期間を徒過しているか（審理手続の違法）

ア 被控訴人（補助参加人）の主張

補助参加人は、平成20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控訴人から本件退職をし、翌同月21日にダイワエンジニアリングに入社しているのであるから、法27条2項が定める不当労働行為救済申立ての除斥期間である「行為の日から1年」の始期となる日は、退職することによって補助参加人に対する不利益取扱いが現実化した同月20日の翌日の同月21日と考えられる。

したがって、同日から1年以内である平成21年12月17日に受け付けられた本件救済命令に係る不当労働行為救済申立ては、除斥期間経過前にされたものとして適法であって、取り消されるべき過誤はない。

イ 控訴人の主張

補助参加人は、平成21年12月16日に処分行政庁へ不当労働行為救済申立てをし、これは同月17日に受け付けられているが、補助参加人は、平成20年12月8日に退社申請書を控訴人に提出しており、控訴人は、その日に受理しているから、同日に合意退職が成立している。

そうすると、法27条2項所定の不当労働行為救済申立ての除斥期間である1年の始期となる「行為の日」は、本件では平成20年12月8日となるから、処分行政庁は、行為の日から1年が経過した後にされた補助参加人の不当労働行為救済申立てを誤って受理したものである。

したがって、不適法な申立てを受理したものとして本件救済命令に

は重大な過誤があり、取り消されなければならない。

(2) 審理が公平にされたか（審理手続の違法）

ア 被控訴人（補助参加人）の主張

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点は何ら存在しない。

イ 控訴人の主張

控訴人は、本件救済命令の審理に際し、公益委員である審査委員長 Z 1 弁護士の忌避の申立て（法 27 条の 3）をしているのであって、処分行政庁の本件救済命令に係る審理手続には、客観的公平性・公正性に疑問を生じさせる点が存在する。

(3) 本件退職は補助参加人にとって不利益か（事実認定の違法）

ア 被控訴人（補助参加人）の主張

補助参加人は、本件退職及びダイワエンジニアリングへの転籍によって、①定年を 5 年後に控えて、長年控訴人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ダイワエンジニアリング転籍後の勤務地が補助参加人の肩書住所地である島根県益田市所在の自宅から自動車で 2 時間半程度かかる山口県岩国市となるため、自宅で妻と共に行っていた実母の介護が困難となること、③給料が約 20% 下がること、④本件労組の組合員でなくなることといった不利益を被るから、本件退職は、補助参加人にとって不利益な内容であるといえる。

イ 控訴人の主張

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 万円も多い退職金を受け取ったのであるから、本件退職は、補助参加人に不利益を与えるものではない。

(4) 本件退職は控訴人の不当労働行為意思に基づく不利益取扱いといえるか（事実認定の違法）

ア 被控訴人（補助参加人）の主張

補助参加人の本件定期大会における本部委員長の信任投票に関する一定の意思決定や、その後に益田支部長としてした一連の言動は、控訴人の方針に反していたとしても、それ自体正当な労働組合活動である。

しかるところ、控訴人の Y 1 取締役は、補助参加人に対し、平成 20 年 9 月 24 日、益田支部三役全員が辞任すること及び本件労組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し、同月 29 日、補助参加人を益田工場に置かないと言いつつ新三役を作ること示唆し、同年 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。」と告知し、同年 11 月 28 日、X 3 副支部長の処遇及び控

訴人を退職するX4書記長への就職先のあっせんは補助参加人次第であると発言するなど、繰り返しダイワエンジニアリングへの転籍を前提とする補助参加人にとって不利益な本件退職に向けた働き掛けをしたものであり、その理由は、X2委員長を支持するという控訴人の方針に反する補助参加人の上記組合活動にあったと認めざるを得ない。

そのため、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ダイワエンジニアリングへ転籍する本件退職に応じたのであり、本件退職は、補助参加人の自由意思に基づくものではない。

すなわち、その内容が補助参加人にとって不利益な本件退職は、形式上は合意退職であるが、実質的には、Y1取締役をはじめとする控訴人側が、補助参加人が労働組合活動をしたことの故をもって、補助参加人に対して事実上強制したものであり、補助参加人の任意によるものではないから、控訴人の不当労働行為意思に基づく不利益取扱いと認められる。

イ 控訴人の主張

補助参加人は、X2委員長を追い落として自らが本件労組本部の委員長となるという一種のクーデターを画策し、本件定期大会において、益田支部の3票をX2委員長の不信任に入れさせたが、X2委員長の合法的な反撃にあって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、控訴人に居づらくなった補助参加人は、Y1取締役に相談し、自発的に、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、控訴人に退社申請書を提出して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。

したがって、本件退職は何ら補助参加人に不利益を与えるものではないばかりか、Y1取締役からの働き掛けや強制等によるものではなく、補助参加人の自発的な意思によるものであるから、控訴人が補助参加人に対してその労働組合活動の故をもって不利益取扱いをしたものではない。

(5) 本件救済命令に処分行政庁の裁量権の濫用があるか(救済手続の違法)

ア 控訴人の主張

補助参加人は、任意に退社申請書を作成して控訴人に提出したものであり、そこには何らの意思表示の瑕疵はないから、本件退職は私法上完全に有効である。

しかるに、本件救済命令1項は、補助参加人と控訴人との雇用関係が終了しておらず、存在していることを前提に原職復帰を命じているのであって、その内容は、私法上の原則と余りにもかけ離れていて矛盾するものであるから、救済方法における裁量権の濫用に当たるとい

うべきである。

イ 被控訴人（補助参加人）の主張

使用者が労働組合員に対して不当労働行為意思を持って不利益取扱いをしたときには、不当労働行為として私法上も無効になることは確立した判例であるところ、本件において、控訴人は、補助参加人の正当な労働組合活動を嫌悪し、退社申請書を書かなくてはならないように追い詰め、現実には補助参加人をして不利益な本件退職をさせたのであるから、本件退職は、不当労働行為として私法上も無効である。

したがって、補助参加人の意思表示の瑕疵を問題とするまでもなく、本件退職は私法上無効となるのであるから、それを前提に原職復帰を命じた本件救済命令1項が救済方法における裁量権を逸脱したものであることは明らかである。

(6) 補助参加人に救済を受ける利益があったか

ア 被控訴人（補助参加人）の主張

補助参加人が平成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、補助参加人を控訴人に復職させることが不可能となるものではないから、補助参加人の被救済利益は失われていない。

イ 控訴人の主張

補助参加人は、転籍したダイワエンジニアリングを一身上の都合で、すなわち、不当労働行為とは全く関係のない理由により平成22年9月20日付けで退職したものであるところ、この退職が有効であることは争いがないから、転籍前の控訴人に復職させる利益も必要もなくなっており、補助参加人は、既に被救済利益を失っている。

第3 当裁判所の判断

1 本件救済命令における審理手続の違法の有無（争点(1)、(2)）

(1) 申立期間の徒過（争点(1)）について

控訴人は、補助参加人は平成20年12月8日に控訴人に対して退社申請書を提出し、控訴人は直ちにそれを受理したから、補助参加人と控訴人との間では同日に合意退職が成立しており、したがって、法27条2項が定める不当労働行為救済申立ての除斥期間である1年の始期となる「行為の日」は同日となる。しかるに、補助参加人は、平成21年12月16日に処分行政庁へ不当労働行為救済申立てをした（同月17日受付）のであるから、同申立ては除斥期間経過後の申立てとして不適法であって、本件救済命令にはその不適法を看過した違法があり、取り消されなければならないと主張する。

しかし、退職という不利益取扱いは、現実には退職した日に手続が完結して効果が発生するものであるところ、補助参加人は、平成20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控訴人を退職した（本件退職）のであるから、法27条2項が定める不当労働行為救

済申立ての除斥期間の始期は、退職することによって不利益取扱いが現実化した同日の翌日の同月 21 日と解すべきである。

したがって、同日から 1 年以内である平成 21 年 12 月 16 日にされ、翌同月 17 日に受け付けられた補助参加人の不当労働行為救済申立ては、申立期間遵守の点においては完全に適法であると認められる。

よって、この点に関する控訴人の主張は、理由がない。

(2) 審理手続の公平性（争点(2)）について

控訴人は、本件救済命令に係る処分行政庁の審理手続には、客観的公平性・公正性に疑問を生じさせる点が存在するとして、その根拠として、控訴人が本件救済命令の審理に際して公益委員である審査委員長の Z1 弁護士に対する忌避申立てをしたことを挙げる（控訴人の原審における平成 24 年 2 月 18 日付け準備書面添付の別紙 1 ないし 3）。

しかし、Z1 審査委員長に対する忌避申立ての理由なるものは、単に同審査委員長が弁護士として他の労働事件において労働組合ないし労働組合員の代理人として労働事件に携わったことがあるというにすぎないものであって、控訴人の主張によっても、同審査委員長と補助参加人がした不当労働行為救済申立事件との関係からみて偏頗不公平な審理がされるであろうとの懸念を当事者に起こさせるに足る客観的事実は何ら指摘し得ていないし、本件救済命令に係る処分行政庁の審理手続に関する一件記録（甲 1，乙 A 1 ないし 20，乙 B 1 ないし 41，乙 C 1 ないし 35，乙 D 1 ないし 8（いずれも枝番のあるものは枝番を含む。））を精査しても、処分行政庁の審理手続において客観的公平性・公正性に疑問を生じさせる点は全く見いだせない。

したがって、この点に関する控訴人の主張も、理由がない。

(3) まとめ

以上のとおりであるから、本件救済命令の審理手続には何らの違法もなく、処分行政庁による本件救済命令の審理手続は、適法である。

2 本件救済命令における事実認定の違法の有無（争点(3)、(4)）

(1) 控訴人の主張

一般に、法 7 条 1 号本文前段による不当労働行為が認められるためには、①不利益取扱いがあったこと、②不利益取扱いを受けた者が労働組合員であること、労働組合に加入し、若しくは結成の準備をしたこと、又は正当な労働組合活動を行ったこと、③使用者が②の「故をもって」①の不利益取扱いをしたこと、すなわち、使用者に不当労働行為意思があることないし①と②との間に因果関係があることが必要であると解される。

控訴人は、本件救済命令における処分行政庁の上記の点に関する事実認定に対し、本件退職は補助参加人にとって不利益取扱いではないこと（争点(3)）、控訴人が不利益取扱いをしたものではないこと、換言すれば、控訴人が不当労働行為意思に基づいて本件退職を強制したものではない

こと（争点(4)）から、本件救済命令にはその基礎として認定された事実に関し事実誤認があると主張する。

(2) 認定できる事実

そこで、補助参加人がどのような経緯から本件退職に至ったかが問題となるところ、前記第2の2の前提となる事実に加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認定できる。

ア Y1取締役は、平成17年6月に控訴人の益田工場勤務の取締役に就任する以前は、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、同月から平成17年5月まで益田支部長を務めていた（甲1、乙C13、乙D7の3）。

他方、補助参加人は、益田支部において、平成12年から平成18年6月16日まで書記長を務め、同日に支部長に就任した（甲1、3）。

したがって、Y1取締役と補助参加人とは、補助参加人が書記長に就任し、Y1取締役が支部長を辞めるまで、益田支部の支部長と書記長という関係にあった。

イ 平成20年7月25日、本件定期大会が開催された。

補助参加人は、X3副支部長、X4書記長及びX5益田支部執行委員と共に本件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はなく、益田支部の投票権は、X3副支部長、X4書記長及びX5執行委員が持つ3票であった。

本件定期大会における委員長信任投票の結果、X2委員長は、信任9票、不信任11票により、不信任となった。

（以上につき、甲1、3、乙B1）

ウ 本件定期大会終了後、X2委員長は、Y1取締役に電話をし、自分が不信任となったことを伝えた。

同日、Y1取締役は、本件労組本部のX6書記長に電話をし、X2委員長の不信任が事実であり、不信任票を投じたのは益田支部を含む4支部らしいことを聞いた。

Y1取締役は、その後、Y2工場長及びY3副部長に電話をし、X2委員長が不信任となったことを伝えた。

同月27日、Y1取締役とY3副部長とは、X2委員長の不信任について話し合い、Y3副部長は、X4書記長に電話で事情を聴いたが、X4書記長は、詳細を話さなかった。

（以上につき、甲1、乙B16、乙D6の5、7、乙D7の3、弁論の全趣旨）

エ 同月28日及び29日、Y2工場長は、あらかじめY3副部長と訓示する内容を相談した上、Y3副部長立会いの下で、益田支部三役を含む益田工場の係長及び主任スタッフ全員を3人ないし5人ずつに分け、個別に、控訴人側が本件労組の人事に口出しすることはできないと断わりつつ、控訴人はX2委員長を委員長として支持する旨の本件

訓示をした（乙Ｂ１７，乙Ｃ８の２，乙Ｄ６の５，７，争いがない事実）。

オ 同年８月２日，Ｘ６本部書記長の招集により臨時中央執行委員会が開催された。Ｘ２委員長は，同本部書記長から同日に臨時中央執行委員会を開催することについて連絡を受けていたが，出席しなかった。

この臨時中央執行委員会においては，Ｘ２委員長の後任人事が話し合われ，補助参加人を推薦する意見が出された。

（以上につき，乙Ｂ７，１８，弁論の全趣旨。）

カ 同月６日，本件労組の第２回中央執行委員会がＸ２委員長の招集により開催された。

Ｘ２委員長は，この席において，同月２日の臨時中央執行委員会での決議事項は組合規約５７条に違反しているからすべて無効であると宣言した上，自身の後任人事については議題とせず，補助参加人に対し，益田支部が不信任票を投じたとの前提で，繰り返し執拗に不信任にした理由を明らかにするよう求めた。

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回答し，さらに，益田支部三役が選出された２か月後の平成１８年８月ころ，控訴人から益田支部に対して「経営体質改善対策について」と題する文書（以下「本件文書」という。）が交付され，補助参加人及びＸ３副支部長を転籍させる旨の提案があったことを挙げ，益田支部がＹ１取締役役に相当締め付けられているが，益田支部として困っていることがあっても，Ｙ１取締役とＸ２委員長が密接であるため，Ｘ２委員長に相談することは困難であった旨述べた。また，補助参加人は，本件訓示は本件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，本件定期大会の信任投票の結果を尊重すべきことを述べた。

補助参加人の発言を受けて，Ｘ２委員長は，益田支部の窮状について控訴人側と組合員とを喚問するとして，本件臨時集会を招集することを決めた。これに対し，補助参加人は，控訴人側を交えずに本件労組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委員長に押し切られる形で，その提案に従うこととなった。

（以上につき，甲１５，乙Ｂ７，１０，乙Ｃ８の１，証人Ｘ２委員長）

キ 同月２０日，本件労組本部の役員，益田支部三役，他の７支部の役員らのほか，Ｙ１取締役，Ｙ２工場長らが出席し，本件臨時集会が開催された。

本件臨時集会において，Ｘ４書記長は，外部の機関に相談したが，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委員長及びＹ１取締役は，Ｙ２工場長を追及せず，Ｘ４書記長に対して，誰が支配介入と言っているのかなどと問い質した。

次いで，Ｙ１取締役は，Ｙ１取締役に相当締め付けられている旨の

補助参加人の発言に関し、X 2 委員長が不信任となったことが無念である旨、X 2 委員長の不信任により控訴人が厳しい経営を余儀なくされる旨、X 2 委員長の不信任の一因が益田支部にあるとしたら、あるいは、控訴人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趣旨の発言を繰り返した。

これに対し、補助参加人は、本件定期大会の決定を尊重すべきである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述べた。

さらに、Y 1 取締役は、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く、補助参加人は勘違いをしている旨を指摘し、X 2 委員長は自分の大親友である、X 2 委員長にはY 1 取締役及び控訴人が大変世話になった、X 2 委員長に対する信頼と尊敬は終生揺るぎないものであるなどと述べた。

結局、益田支部の窮状について控訴人側を喚問するために開催された本件臨時集会では、控訴人の姿勢を問い質すことはされず、専らY 1 取締役が補助参加人や益田支部三役の言動を追及することに終始された。

(以上につき、乙B 1 9、2 0、乙C 8 の2、乙C 2 3、証人X 2 委員長)

ク 同年9月21日、本件労組と控訴人との本件拡大労使委員会が島根県益田市で開催された。

益田支部三役は、同月18日付けの本件労組本部からの開催通知により、初めて本件拡大労使委員会の開催を知った。

本件拡大労使委員会には、控訴人からはY 4 社長のほか、Y 1 取締役、Y 2 工場長以下益田工場勤務の管理職全員が、本件労組本部からはX 2 委員長、X 6 本部書記長らが、益田支部からは益田支部三役らが出席し、また、益田支部以外の本件労組の支部の支部長全員も出席した。

本件拡大労使委員会において、補助参加人は、補助参加人とX 3 副支部長の転籍の提案があった旨発言したことについて、本件臨時集会でY 1 取締役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控訴人に大変迷惑をかけたとして謝罪した。また、X 4 書記長は、本件臨時集会では軽はずみな発言をして、社長をはじめ控訴人の役員、工場長、管理職に多大な迷惑をかけたとして謝罪した。

Y 1 取締役は、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旨を繰り返し述べ、次いで、益田支部がY 1 取締役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質し、補助参加人が、本件文書については感覚的にY 1 取締役に関わっていると感じたと言ったのに対し、そんな馬鹿なことではない

と述べた。さらに、Y 1 取締役は、益田支部三役に対して、X 2 委員長に世話になってきた益田支部が、X 2 委員長の不信任をY 4 社長に直ちに報告しなかったことを問い質す趣旨の発言をし、そんな馬鹿なことがあるわけないだろう、人間的におかしいなどと述べ、続けて、X 4 書記長が本件訓示が支配介入ではないかとし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。

Y 4 社長は、Y 1 取締役の上記各発言を特に制止しなかった。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。

(以上につき、甲 1、乙 B 2、4 1、乙 C 2 2 の 2 6、乙 C 2 4、2 5、乙 D 6 の 3、乙 D 7 の 5、証人 X 2 委員長、弁論の全趣旨)

ケ 本件拡大労使委員会から 3 日後の同月 2 4 日、補助参加人は、Y 1 取締役をその執務室を訪ね、事態を收拾するために益田支部の支部長を辞任する旨を伝えた。

これに対し、Y 1 取締役は、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いう趣旨を述べた。

補助参加人は、益田支部三役のうち支部長である自分のみが役員を辞任するつもりであったが、Y 1 取締役の発言を受け、いったん Y 1 取締役の執務室を辞去して X 3 副支部長及び X 4 書記長と相談し、益田支部三役が揃って辞任することで合意し、その旨を Y 1 取締役に伝えた。

(以上につき、甲 1、9 の 2、乙 B 3 2、乙 C 1 3、乙 D 6 の 3、乙 D 7 の 5、丙 3、弁論の全趣旨)

コ 同月 2 9 日から同年 1 0 月 2 0 日までの間、補助参加人は、複数回にわたって Y 1 取締役の執務室に呼ばれて Y 1 取締役と面談をした。

この一連の面談において、補助参加人は、Y 1 取締役から、補助参加人を控訴人の益田工場には置かない、益田支部の新三役を作るべきである、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、X 3 副支部長及び X 4 書記長の処遇も補助参加人次第であるなどと、何度も解雇を示唆されながらダイワエンジニアリングへ転籍するように働き掛けられた。

(以上につき、甲 1、乙 B 3 2、乙 C 1 3、乙 D 7 の 5、丙 3)

サ 同年 1 0 月 2 0 日、補助参加人は益田支部長を、X 3 副支部長は副支部長を、X 4 書記長は書記長をそれぞれ辞任した(甲 1、丙 1 ないし 3)。

シ 同年 1 1 月 1 日、X 4 書記長は、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、また、同月 2 1 日、補助参加人は、原

動工作課技術係長から製造課長付に、X 3 副支部長は、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それぞれ配置転換された（以下、益田支部三役の配置転換を併せて「本件配置転換」という。）。3 名共に職級は変わらなかったものの、補助参加人及びX 4 書記長は係長の職を、X 3 副支部長は主任の職をそれぞれ解かれたため、係長であった補助参加人及びX 4 書記長は、役職手当の月額2万5000円が減額となった。

その上、本件配置転換後、補助参加人には定常業務が与えられなかった。

（以上につき、甲1、乙C 2 6 の1、2、乙C 2 7 の1、2、乙D 6 の7、乙D 7 の5、丙3、弁論の全趣旨）

ス 同月13日、本件労組の臨時大会が行われ、X 2 委員長が委員長に再任された（甲15、乙D 6 の3、弁論の全趣旨）。

セ X 4 書記長は、同月25日、控訴人に対し、退社申請書を提出し、平成21年1月23日付けで控訴人を退職した（乙C 1 0 の2、乙C 3 4 の1、2、乙D 6 の3、弁論の全趣旨）。

ソ 補助参加人は、平成20年11月28日、Y 1 取締役の執務室でY 1 取締役と面談し、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を示され、転籍の諾否を問われた。

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自動車です2時間半程度かかる遠方であったため、その通勤について補助参加人の負担が増えること、妻と二人で行ってきた平成20年7月2日以降〇〇の状態にある補助参加人の実母の介護に困難を来すこととなること及び長年控訴人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ることが予想されたものの、補助参加人は、Y 1 取締役に対し、転籍を承諾する旨伝えた。

（以上につき、乙B 3 2、35ないし37、乙C 1 3、19の1、乙D 7 の5、弁論の全趣旨）

タ 補助参加人は、同年12月8日、転籍を理由とする退社申請書を控訴人に提出した（乙C 1 0 の1）。

控訴人は、同月12日、補助参加人に対して、退職金支払のための手続を行った。本件退職が会社都合退職扱いとされたため、補助参加人は、自己都合退職の場合の基準額〇〇円よりも約285万円加算された〇〇円（期末一時金〇〇円を含めると〇〇円）の退職金を支給されることとなった。（甲1、乙C 1 1 の1、2、乙C 1 4、17の1、2、乙C 1 8、32の1、2、乙D 6 の7、乙D 7 の5）

チ 補助参加人は、同月20日、控訴人を退職（本件退職）して本件労組の組合員たる地位を喪失し、翌同月21日、ダイワエンジニアリングに入社した。

ツ 補助参加人は、実母が〇〇となって以降、本件退職まで、島根県益田市の自宅で妻と共に介護に当たってきたが、本件退職後は、補助参加人が単身赴任となったため、妻が一人で介護していた。しかし、それも困難となったことから、補助参加人は、単身赴任を解消すべく、実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で介護をする必要があることを理由として、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た。

退職金は、自己都合退職扱いで、〇〇円であった。

(以上につき、甲4, 11, 乙B35ないし37, 乙D7の5, 丙3, 弁論の全趣旨)

(3) 本件退職の不利益性(争点(3))について

以上を前提に、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に、前記(2)で認定したとおり、補助参加人は、本件退職によって給料が約20%も下がること(同ソ)、補助参加人は、本件退職から2年を経ずして実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(同ツ)ところ、この事実からすれば、補助参加人にとっては、本件退職当時においても、既に〇〇の状態にあった実母の介護のために通勤が困難でない勤務地という条件は相当重要なものであったと推認されること、それにもかかわらず、転籍後のダイワエンジニアリングにおける勤務地は、補助参加人の自宅から自動車で2時間半程度を要する山口県岩国市とされていたため、自宅で妻と共に行っていた実母の介護に困難を来すことは容易に予想されたこと(同ソ)、本件退職当時55歳であった補助参加人は、60歳の定年を数年後に控えて、長年控訴人の工場で行ってきた業務とは異なる業務に従事しなければならないこと(同ソ)、補助参加人は、本件退職によって本件労組の組合員の資格を喪失すること(同チ)が認められる。

これらの事実によれば、本件退職は、補助参加人にとって不利益の多いものであったというべきである。

確かに、本件退職が会社都合の退職と扱われたことにより、補助参加人が支給を受けた退職金が自己都合退職の場合と比較して約285万円多額であったことは認められ、控訴人は、この事実をもって本件退職は補助参加人にとって不利益な内容ではないと主張するが、この約285万円の退職金の加算が上記の不利益をすべて補うに足りるものとは認め難いし、そもそも、このように退職金が加算されることについては、補助参加人が本件退職を受け入れて退社申請書を控訴人に提出した後に控訴人から明らかにされたものである(前記(2)タ)から、補助参加人にとって本件退職が不利益であったか否かの判断には、直接的には影響しないというべきである。

よって、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ったと認められる。

(4) 不当労働行為意思に基づく不利益取扱い（争点(4)）について

ア 本件退職が上記(3)のとおり補助参加人にとって不利益な内容であるとしても、本件退職に当たって補助参加人が控訴人に退社申請書を提出しているため、本件退職は、形式的には補助参加人の同意に基づくものとなるから、本件退職が不当労働行為に当たると認められるには、本件退職が補助参加人の正当な労働組合活動の故をもってされた控訴人からの事実上の強制の契機によるものであり、補助参加人は不本意ながらこれに同意したにすぎず、本件退職に対する補助参加人の同意は真意に基づくものではなかったと認められることが必要となる。

イ そこで検討するに、前記(2)ウ、エのとおり、X 2 委員長が不信任となった本件定期大会の3日ないし4日後の平成20年7月28日及び29日に、Y 1 取締役から連絡を受けたY 2 工場長は、Y 3 副部長と相談の上、益田工場の係長及び主任スタッフ全員を3人ないし5人ずつに分けて個別に、控訴人としてはX 2 委員長を委員長として支持していく旨の本件訓示をしたこと、同キ、クのとおり、Y 1 取締役は、本件臨時集会において、本件訓示と同様にX 2 委員長を支持する旨を繰り返し表明し、また、本件拡大労使委員会において、益田支部がX 2 委員長に世話になってきたのに益田支部三役がX 2 委員長の不信任をY 4 社長に直ちに報告しなかったことや、X 4 書記長が本件訓示が支配介入ではないかとして外部の機関に相談したことに関して、補助参加人を含む益田支部三役を非難する発言を繰り返し、控訴人のY 4 社長は、本件拡大労使委員会におけるY 1 取締役の発言を全く制止しなかったこと、同ケのとおり、同年9月24日、補助参加人が益田支部の支部長を辞任する旨の報告に行ったところ、Y 1 取締役は、益田支部三役全員の辞任が必要である旨示唆し、益田支部三役がそれに従って全員辞任することにしたこと、同コのとおり、同月29日から同年11月28日までの間の補助参加人とY 1 取締役との複数回の面談において、Y 1 取締役が補助参加人に対して補助参加人を控訴人の益田工場には置かない、益田支部の新三役を作るべきである、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などと申し向けたこと、同シのとおり、控訴人は、益田支部三役が支部役員を辞任した後、職級の降格はないものの、益田支部三役全員の役職を解き、補助参加人とX 4 書記長については手当の減少を伴う本件配置転換を行い、補助参加人に対して定常業務を与えないという状況に置いたこと、同ソのとおり、Y 1 取締役は、本件配置転換直後の同月28日、補助参加人に対し、具体的な条件を示してダイワエンジニアリングへ転籍を前提とする本件退職の諾否を迫ったことなどの事実を総合すれば、Y 1 取締役ら控訴人の経営者側は、本件労組本部の委員長にはX 2 委員長が望ましいと判断していたにもかかわらず、益田支部が本件定期大会においてX 2 委員長

に対する不信任票を投じたためにX2委員長が不信任となったと考え、本件定期大会の結果を尊重すべきだと主張する補助参加人ないし益田支部三役を忌避し、それを排斥すべく一体となって露骨に本件労組内部の問題に介入していたものであり、他方、補助参加人は、本件臨時集会や本件拡大労使委員会におけるY1取締役からの厳しい非難及びその後の解雇を仄めかされながらの執拗な圧力に加え、業務を剥奪されるに等しい本件配置転換を受けて、解雇されれば生活ができなくなることから、追い詰められてやむなくダイワエンジニアリングへ転籍するという補助参加人にとって不利益な本件退職に応じたものであると認められる。

したがって、補助参加人は、本件退職に形式的に同意したものではあるが、Y1取締役を通じた控訴人による事実上の強制に屈して不本意ながら同意したものであって、その同意は真意に基づくものではなかったというべきであるから、本件退職は、不当労働行為意思に基づく控訴人による不利益取扱いに当たると認められる。

ウ これに対し、控訴人は、Y1取締役が控訴人に対して解雇を示唆しつつダイワエンジニアリングへ転籍するように働き掛けたことはなく、補助参加人はX2委員長を追い落として自らが本件労組本部の委員長となるという一種のクーデターを画策したものの、X2委員長の反撃にあってそれが失敗に終わったため、立場が苦しくなって控訴人に居づらくなり、平成20年10月31日に補助参加人の方からY1取締役に対して現在の職場では仕事がしづらいとしてダイワエンジニアリングへの転籍を相談してきたと主張し、Y1取締役は、同旨の供述等をする（乙C13、乙D7の3）。

(ア) しかしながら、以上認定したとおり、Y2工場長の本件訓示並びに本件臨時集会及び本件拡大労使委員会におけるY1取締役の発言はいずれも本件定期大会の結果を尊重すべきだとの補助参加人の主張を否定するものであり、控訴人は、補助参加人の組合活動を嫌悪していたと認められること、補助参加人が益田支部の支部長を辞任すると報告に行った際、Y1取締役が益田支部三役全員の辞任が必要である旨示唆し、それに従って益田支部三役が揃って辞任を受け入れたように、Y1取締役は控訴人の取締役でありかつ補助参加人が益田支部の書記長であった時期の益田支部の支部長であったことから、補助参加人らに対して強い立場にあったと認められること、前記(3)のとおり、そもそも本件退職は補助参加人にとって不利益なものであり、補助参加人が自発的にこれを希望するとは考え難いことなどを考慮すると、Y1取締役が本件退職について何らの働き掛けもしていないのに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申し入れたとするY1取締役の供述等は不自然であって、信用し難いといわざるを得ない。

確かに、控訴人が指摘するとおり、Y 1 取締役から本件退職に向けた働き掛けがあった旨の補助参加人の供述等（乙 B 3 2，乙 D 7 の 5，丙 3）には、Y 1 取締役と面談した日やその具体的な発言がされた日の日付について一部変遷したり不明確であったりする点があるが、平成 20 年 9 月 24 日から同年 11 月 28 日までの間に補助参加人が呼び出しを受けて複数回 Y 1 取締役と面談し、その際に Y 1 取締役から本件退職に向けた強力な働き掛けを受けたという補助参加人の供述の核心部分は一貫していて何らの変遷もないから、上記の一部の変遷や不明確な点は、補助参加人の供述の信用性を減殺するものではないと認められる。

- (イ) その上、一件記録を精査しても、補助参加人が X 2 委員長を追いつ落として自らが本件労組の本部委員長となるというクーデターなるものを画策していたとの事実は認められない。
- (ウ) また、控訴人は、X 2 委員長の不信任に端を発して、益田支部三役の控訴人の取締役等を中傷する不用意な発言により本件臨時集会や本件拡大労使委員会の開催等が必要になって控訴人が多大な時間及び費用を費やす騒動となり、これらの一連の騒動により、不当労働行為があったと指摘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くなり、職場内での人間関係が円滑さを欠く状態になったために本件配置転換を行ったとして、補助参加人が自らダイワエンジニアリングへの転籍を希望した理由として控訴人が主張しているところと同様の理由を主張している。

しかし、証人 Z 2 の証言によっても、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控訴人の業務に具体的な支障が生じた事実は明らかにならず、他に補助参加人を含む益田支部三役の職場内での人間関係が円滑さを欠く状態になったことを認めるに足りる証拠は見当たらない。そもそも、第 2 回中央執行委員会や本件臨時集会における Y 1 取締役、Y 2 工場長らに対する補助参加人や X 4 書記長の発言は、益田支部の立場から経営側の問題点を指摘する内容であって、思い込みから不用意な中傷を繰り返したと評価することはできないし、益田支部三役が本件臨時集会や本件拡大労使委員会を開催させたものでもない（前記(2)キないしケ）から、これら一連の騒動が益田支部三役の責任であるとの控訴人の主張自体事実反するものというべきであり、いずれにせよ、補助参加人が自らの責任によって控訴人において仕事がしづらくなったとか、居づらくなったなどといった事情は一切認められない。

したがって、補助参加人がそれをダイワエンジニアリングへの転籍を希望する理由としたということも、およそ認め難い。
以上のとおり、補助参加人が自発的にダイワエンジニアリングへの

転籍を申し出た理由として控訴人が主張する事実はいずれも認められないから、控訴人の主張によっても、補助参加人は、平成20年9月24日から同年11月28日までの間のY1取締役との複数回の面談の中で、Y1取締役から、補助参加人は益田工場には置かないとか、本当は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などといった執拗な働き掛けを受け、それによって苦渋の選択として本件退職を受け入れたものであるとの前記認定は、左右されない。

エ なお、控訴人は、不当労働行為意思の有無に認定に当たっては本件労組がユニオンショップ制の労使協調路線を旨とする労働組合であったことを考慮すべきであるなどとも主張するが、本件労組がダイワボウグループのユニオンショップ制の労働組合であるからといって、使用者である控訴人が組合内部の人事問題に介入したり、組合内部で対立が生じたときに一方を支持する行動を取ったりすることが許されるものでないことは論をまたないところであり、控訴人の上記主張は、労働組合の自主団結権に対する控訴人の無理解を示す以外の何物でもなく、全く採用するに値しない。

オ そして、益田支部の中央代議員が本件定期大会においてX2委員長を不信任としたか否かはさておき、不信任の理由を聞かせるようにとの第2回中央執行委員会におけるX2委員長の理不尽な要求に対し、補助参加人が代議員による無記名投票である以上答える必要はないと回答したり、補助参加人が本件臨時集会において本件定期大会の信任投票の結果は尊重すべきである旨発言したり、X4書記長ら益田支部三役が本件訓示について不当労働行為に当たるのではないかと考えて調査したりしたことは、労働組合員として何ら不当な活動ではなく、正当な労働組合活動に当たることは明らかである。

カ よって、控訴人は、補助参加人が正当な労働組合活動をしたことの故をもって、すなわち、不当労働行為意思に基づき、補助参加人に対し、その意に反する本件退職への同意を強制し、本件退職という不利益取扱いをしたものであると認められ、本件において、それを覆すに足りる証拠はない。

(5) まとめ

以上のとおりであるから、本件救済命令において処分行政庁がした事実認定には何らの誤りもなく、極めて正当であると認められる。

3 本件救済命令におけるその他の違法事由の有無（争点(5)、(6)）

(1) 裁量権の濫用（争点(5)）について

控訴人は、本件救済命令が補助参加人に原職復帰を命じたことについて、補助参加人の本件退職に係る意思表示には何らの瑕疵もなく、私法上完全に有効であるにもかかわらず、それを無効として補助参加人と控訴人との雇用関係が継続している前提でされた点において私法上の原則

を無視するものであり、処分行政庁が救済方法における裁量権を濫用したものであるとして取り消されなければならないと主張する。

しかし、使用者が労働組合員に対して不当労働行為意思を持って不利益取扱いをしたときには、その不利益取扱いは不当労働行為として私法上無効になることは明らかであるところ、前記2で認定したとおり、本件において、控訴人は、補助参加人の正当な労働組合活動を嫌悪し、退社申請書を書かなければならないように補助参加人を追い詰め、現実に不利益な本件退職に至らせたのであるから、本件退職は、不当労働行為として私法上無効である。

したがって、補助参加人と控訴人との雇用関係は終了していないとの前提で原職復帰を命じた本件救済命令に救済方法における裁量権の逸脱は認められないから、この点に関する控訴人の主張は、理由がない。

(2) 被救済利益の存否（争点(6)）について

控訴人は、補助参加人は本件退職により転籍したダイワエンジニアリングを平成22年9月20日付けで不当労働行為とは全く関係のない理由で有効に退職したものであるから、転籍前の職場であった控訴人に復職させる補助参加人の被救済利益は失われていると主張する。

しかし、補助参加人が既にダイワエンジニアリングを有効に退職しているとしても、現に補助参加人が原審裁判所の平成24年11月1日付け緊急命令によって控訴人に復職している（証人Z2）ように、補助参加人を控訴人に復職させることが客観的に不可能であるとは到底認められないから、補助参加人の被救済利益が失われたと認めることはできない。

したがって、この点に関する控訴人の主張も、理由がない。

(3) まとめ

よって、本件救済命令には、その救済方法の選択における裁量権の逸脱もなければ、被救済利益の存否の判断における違法も認められない。

4 結論

以上のとおりであるから、本件救済命令の取消しを求める控訴人の請求は理由がなく、これを棄却した原判決は相当であって、本件控訴は理由がない。

よって、本件控訴を棄却することとして、主文のとおり判決する。

広島高等裁判所松江支部

(別紙)

主文

- 1 被申立人は、申立人の平成20年12月20日付け退職はなかったものとして取り扱い、同人を追職前の職務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、下記内容の文書を、縦55センチメートル、横80センチ

メートルの大きさの白紙に楷書かつ大きな黒色の文字で明瞭に記載し，板に貼り付けた上，本命令書受領の日から1週間以内に被申立人の益田工場正門のそばの見やすい場所に30日間掲示しなければならない。

記

年 月 日（掲示する初日を記入すること。）

X 1 様

ダイワボウレーヨン株式会社

代表取締役 Y 5

X 1 さんの平成20年12月20日付け退職は，当社による労働組合法第7条第1号違反の不当労働行為であると島根県労働委員会において認められました。

今後，このような行為を繰り返さないよう留意します。