

平成26年2月4日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成24年(行ウ)第5号 救済命令取消請求事件
口頭弁論終結の日 平成25年9月10日

判決

原告 株式会社ネオ
被告 広島県
同代表者兼処分行政庁 広島県労働委員会
同補助参加人 X1
同 X2
同 X3

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求の趣旨

広島県労働委員会が、広労委平成21年(不)第8号事件について平成23年12月27日付けでした命令のうち、主文第1項を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

ネオ労働組合は、広島県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し、原告が、①ネオ労働組合の執行委員長である被告補助参加人X1(以下「X1」という。)を平成21年8月1日付けで解雇したこと、②書記長である被告補助参加人X3(以下「X3」という。)を同年6月15日付けで降格したこと、及び③副執行委員長である被告補助参加人X2(以下「X2」という。)を同年10月1日付けで降格し、同月31日付けで解雇したことが、それぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号に該当する不当労働行為であり、また、同年7月7日に申入れがあった団体交渉に応じなかったことが同条2号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て(広労委平成21年(不)第8号事件。以下「本件救済申立て」という。)をした。

県労委が、平成23年12月27日、X1の解雇、X3の降格及びX2の降格と解雇は労組法7条1号の不当労働行為に該当すると判断して、原告に対し、被告補助参加人らの原職又は原職相当職への復帰及び解雇や降格がなければ支払われていた賃金相当額(ただし、X1及びX2に対しては、命令交付日までの間は賃金相当額の半額を控除したもの)の支払を命じ、ネオ労働組合のその余の申立てを棄却する旨の命令(以下「本件救済命令」という。)をしたところ、原告は、本件救済命令のうち上記認容部分(主文第1項)の取消しを求めて本件訴訟を提起した。

2 前提事実(証拠等の掲記のない事実は当事者間に争いがない。)

(1) 当事者等

ア 原告は、平成21年2月に設立された、肩書地に本店を置きお好み焼き店を経営する株式会社で、株式会社ネオプランニングの子会社である。

原告は、同年4月1日、お好み焼き店「すてっぷ」を経営し当時民事再生手続中であった株式会社ビガ（以下「ビガ」という。）から、ビガの店舗のうちマリーナ・ホップ店を除く5店舗についての事業譲渡（以下「本件事業譲渡」という。）を受け、以降お好み焼き店「ネオすてっぷ」を運営している（甲2・8頁，乙7，乙71）。原告は、本件事業譲渡後、譲り受けた5店舗で働いていた従業員を、パートタイマー従業員（以下「パート」という。）及びアルバイトを含めて雇用し、また、閉店したマリーナ・ホップ店の従業員についても他店舗で勤務させることとした（乙5，乙71，乙77・11頁）。

イ 原告の代表取締役のY1（以下「Y1社長」という。）は、株式会社ネオプランニングの代表者であり原告の非常勤取締役であるY2（以下「Y2オーナー」という。）の妻である。

平成21年9月時点での原告の職制は、社長，取締役，総務課長，セントラルキッチン（以下「CK」という。）マネージャー，店長，店長代行，副店長，一般職員であり、このほか、パート及びアルバイトを雇用していた。また、平成21年5月までは、店長の教育及び店舗の運営の補佐を行うスーパーバイザー（以下「SV」という。）も置かれていた（甲2・8頁）。

ウ ネオ労働組合（以下「本件組合」という。）は、原告従業員の過半数を組合員として平成21年6月1日に設立された労働組合である（乙75・14頁）。

エ 被告補助参加人らは、いずれも本件組合の組合員であり、X1は執行委員長，X2は副執行委員長，X3は書記長であった。

(2) 原告における就業規則の定め（乙57）

ア 原告の就業規則24条においては、「社員は服務にあたって、次の事項を守らなければならない。」とされ、その内容として、社員は業務組織に定めた分担と会社の諸規則に従い、本部の指揮の下に、誠実，正確かつ迅速にその職務に当たらなければならないこと（2号），社員が会社の重要書類又はこれに類する物品等を社外に持ち出す場合はあらかじめ本部の承認を得て行うこと（3号の3），会社の命令及び規則に違反し，代表取締役等に反抗し，業務上の指示及び計画を無視してはならないこと（4号），職務の怠慢及び職場の風紀，秩序を乱すことをしてはならないこと（5号），会社の名誉を傷つけ，又は会社に不利益を与えるような言動及び行為を慎むべきこと（8号）が定められている。

イ また、原告は就業規則の禁止・制限事項に抵触する社員に対して制

裁を行うとされており（29条），制裁の種類は，訓戒，減給，出勤停止，諭旨退職，懲戒解雇である（30条）。正当な理由のない欠勤・遅刻，タイムカードの不正打刻，軽微な服務心得違反やその他これらに準ずる程度の不都合な行為を行ったときは減給又は出勤停止にするが，情状によっては訓戒にとどめることもあるとされ（31条），正当な理由のない14日以上欠勤，刑事事件で有罪判決を受けるなどの事実準ずる程度の不都合な行為があったときは，懲戒解雇に処することとされている（32条1号，12号）。

ウ さらに，懲戒処分による解雇のほか，身体，精神の障害により業務に耐えられないとき，その他服務心得等にしばしば違反し，改悛の情がないときには，解雇することがあるとされている（34条6号）。

なお，原告の就業規則等において，降格についての定めは存在しない。

(3) 被告補助参加人らの降格，解雇等

ア X1の降格及び解雇

(ア) X1は，ビガの正社員として店長を務め，その後SVとなったが，平成21年4月1日，本件事業譲渡に伴い原告に入社し，引き続きSVの地位にあった。

(イ) 原告は，平成21年5月30日，同年6月1日付けでX1をSVから一般社員として本部総務課勤務に異動する旨の人事発令を発表し，同時に，SV職を廃止することも発表した。この異動に伴い，X1は，役職手当や基本給が減額となった（乙10，乙61の1から4まで）。なお，X1は，同日（6月1日）結成された本件組合の執行委員長に就任した。

また，原告は，同月5日付けで，X1に対して自宅待機を命じ，飲食業界全般について学習して毎日報告書を提出するように指示した（乙11，乙71）。

(ウ) 原告は，平成21年6月18日，X1をX3と共に原告の本社に勤務させることとし，チラシ配りや事業所回り等の営業活動を命じた（乙17，乙56）。

さらに，原告は，同年7月27日，X1に対し，会社事務所の移転を理由として，再度自宅待機を命じた（乙56）。

(エ) 原告は，平成21年8月1日，X1に対し，解雇通知書及び解雇理由書をFAXで送付し，また，解雇した旨を電話で連絡した（乙74）。

上記解雇理由書には，解雇理由として，他人のIDパスを使ってFood-Link（各店舗の経営管理を行う電算システム。以下「フード・リンク」という。）から従業員の個人情報不正に取得したこと等の7項目が挙げられていた。また，上記解雇通

知書には、「就業規則第34条6号および同第32条12号、他により、8月1日をもって解雇いたします。」と記載されていた（乙1、乙2）。

イ X3の降格

(ア) X3は、「ネオすてっぷ」五日市フェイバリット店（以下「フェイバリット店」という。）の店長の地位にあり、本件組合の書記長を務めていたが、原告は、平成21年6月12日、X3を同月15日付けで総務課の一般職員に異動する旨の辞令を発令した（乙15）。この異動は降格であったところ、これに伴い、X3は、基本給と役職手当が減額となり、その他と合計で毎月10万円程度賃金が減額された（乙59、乙60の1から6まで）。

(イ) また、原告は、平成21年6月18日、X3をX1と共に原告の本社に勤務させることとし、チラシ配りや事業所回り等の営業活動を命じた（乙17、乙56）。

ウ X2の降格及び解雇

(ア) X2は、原告のCKマネージャーの地位にあり、本件組合の副執行委員長を務めていたが、原告は、平成21年9月30日、X2を訓戒処分とし、さらに同年10月1日付けで「ネオすてっぷ」船越ウィット店（以下「ウィット店」という。）の店長代行に降格する人事異動をした。上記訓戒に係る懲戒処分通知には、「再三に渡る報告書の提出の拒否は、業務命令に背く行為であり、就業規則第24条違反に該当するため」と記載されていた。この異動に伴い、X2は、基本給が減額となった（乙37、乙38、乙62の1、2）。

(イ) 原告は、平成21年10月30日付けの解雇通知書により、同月31日、X2を解雇した。

上記解雇通知書には、「就業規則第34条6号および同第32条12号、他により、10月31日をもって解雇いたします。」、「なお労働基準法第20条に基づく解雇予告手当については、11月25日までに貴殿の給与口座へ306,000円也を振り込むこととします。」との記載があった（乙48）。

また、上記解雇に係る解雇理由書には、解雇理由として、フード・リンクのIDパスを業務権限のないX1に漏らし、結果としてX1の不正利用を起こさせたこと等の6項目が挙げられており、原告は、就業時間中にX2に電話し、上記解雇理由書を読み上げる形で解雇する旨を伝えた（乙49、乙75・31頁）。

(4) 本件組合による不当労働行為救済申立て等

ア 本件組合は、平成21年9月3日、県労委に対し、X1及びX3の原職復帰等を求めて、不当労働行為の救済申立てを行い、さらに、同年12月7日、X2の原職復帰を求めて、不当労働行為救済の追

加申立てを行った（本件救済申立て）。

イ 本件救済申立てに対し、県労委は、平成23年12月27日、X1の解雇、X3の降格及びX2の降格と解雇は労組法7条1号の不当労働行為に該当すると判断して、原告に対し、被告補助参加人らの原職又は原職相当職への復帰及び解雇や降格がなければ支払われていた賃金相当額（ただし、X1及びX2に対しては、命令交付日までの間は賃金相当額の半額を控除したもの）の支払を命じる旨の本件救済命令をし、本件救済命令は、平成24年1月31日、原告に交付された。

ウ 原告は、平成24年2月29日、本件訴訟を提起した。

3 争点及び当事者の主張

(1) X1の解雇は、労働組合の正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか（争点1）

（被告及び被告補助参加人の主張）

ア 原告は、X1の解雇理由として、X1が①フェイバリット店従業員に対し、「会社が倒産する」と言ったり給料の前借りを勧めたりするなど従業員に不安を与え、原告が確認しても「知らない」と答えたり、従業員に対して口止めをしたりしたこと、②上記①に係る報告書の中で、虚偽の内容を報告し、また、その中で「他店の社員が金品横領した」と誹謗したこと、③一般職員に降格された当日である平成21年6月1日、「歯医者に行く」と虚偽の理由を告げて労働基準監督署に相談に行ったこと、④同月5日からの自宅待機中に、他人のIDパスでフード・リンクにアクセスして個人情報を取得し、本件組合への勧誘に使用したこと、⑤上記自宅待機中に、パート及びアルバイト従業員に対して、パート及びアルバイト従業員が同月末日で解雇されかねないという不安をいたずらにあおったこと及びこれが就業時間中の行為であったこと、⑥上記自宅待機中に、「思考を続けている」旨の同じ内容の報告書を提出し続けたこと、⑦労働基準監督署への就業規則の届け出を妨害したことを挙げている。

イ しかし、上記事実のうち、①、④及び⑥以外のものについては、いずれも非違行為に当たらないか、当たるとしても解雇の理由となるような重大なものではない。一応非違行為に当たる事実についても、原告は、解雇以前に①の事実によってX1をSV職から一般職へ降格させているし、降格後の事実である④及び⑥は、当たるとしても解雇理由となるほど重大とはいえないから、X1の解雇には合理的な理由があるとはいえない。

ウ 他方で、原告の反組合的な言動や行為があること、原告はX3の降格と近接した時期に既にX1の解雇を決めていたと推認され、組合結成や勧誘活動が解雇の決定に影響したことは明らかであること、Y2オーナーやY1社長の言動が本件組合に対する不信感をあおり

活動に対する威嚇的効果を持つものであること、組合員に対する処分が非組合員に対する処分と比べ不均衡であること、X1の解雇に至るまでに事前の警告や注意がなく十分な弁明の機会が与えられていないこと、降格後の対応に合理性がないことといった原告の対応を総合的に評価すると、原告の不当労働行為の意思があったことが認められるから、X1の解雇は、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たる。

(原告の主張)

原告は、X1が前記被告の主張アの①から⑦までの行為によって原告社内の秩序を著しく毀損したため、解雇以外による秩序維持が不可能と判断して解雇に及んだのであり、解雇には合理性がある。

また、原告は、社会保険労務士に助言を求めながら行動しているし、使用者としての言動も組合活動をけん制するようなものではなく、不当労働行為の意思など存在しない。

(2) X3の降格は、労働組合の正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか（争点2）

(被告及び被告補助参加人の主張)

ア 原告は、X3の降格理由として、X3が①従業員への暴言等いわゆるパワー・ハラスメント行為に及んだこと、②アルバイト従業員へ雇用契約書を交付しなかったこと、③勤務時間中に組合活動を行ったこと、④会社からの報告要求に対して虚偽の報告をしたこと、⑤タイムカードの不正打刻をした従業員の名誉を毀損する行為をしたこと、⑥近隣住民とのトラブルやクレーム処理を適切に行わなかったことを挙げている。

イ しかし、上記事実のうち、①、③及び④以外については、いずれも降格時には原告との間で問題とされていなかったか、非違行為には当たらないものである。

また、非違行為に当たり得る事実についても、①は原告が適切な注意や指導を行っていれば解決できたものと考えられるし、③及び④についても店長から一般職に降格する理由となるほど重大なものではない。

ウ 他方、原告の反組合的な言動があること、就業規則に定めがないのに降格という処分をしていること、本件組合結成前から降格の理由とされた行為を認識していたのに、結成後にわかに処分をしていること、処分理由が不明確で変転していること、タイムカードの不正打刻を行った非組合員と処分が不均衡であること、処分に至るまで及び降格後の会社の対応に合理性が認められないことといった事情から、X3の降格処分には原告の不当労働行為の意思が認められるから、X3の降格は、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たる。

(原告の主張)

原告は、X3が前記被告の主張アの①から⑥までのような管理職として不適切な行為を繰り返したことについて、X3に弁明や反省の機会を与えるために始末書の提出を求めたが、期限である平成21年6月9日までに提出しなかったため、このような不誠実な態度も含めて総合的に判断してX3を降格させたものであり、降格には合理性がある。

そして、原告に不当労働行為の意思がなかったことは、前記(1)と同様である。

- (3) X2の降格及び解雇は、労働組合の正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか（争点3）

（被告及び被告補助参加人の主張）

ア 降格について

(ア) 原告は、X2の降格理由として、X2が①X1に対してフード・リンクのIDパスを漏えいし、従業員データへの不正アクセスを幫助したこと、②原告に届いた書類の内容を、原告の許可なく第三者に伝えたこと及び③上記②について報告書等の提出を拒否したことを挙げる。

(イ) しかし、上記事実のうち、①については原告もそれほど重要と考えていなかったはずであるし、降格の理由となるほど重大ではない。②及び③についても、問題の書類は会社の秘密保持に値する法益性を有する内容・程度の文書ではないから、降格理由となるほど重大ではなく、降格には合理性がない。

イ 解雇について

(ア) 原告は、X2の解雇理由として、X2が④CKのパートタイム従業員に対して「給与の未払が発生する」等の虚偽の事実を伝え、CKの従業員が集団で退職する行為をそそのかしたこと、⑤平成21年10月1日にCKのパートタイマー従業員1名が別の従業員によって帰宅させられたことを知りながら、原告に対して、病気による欠勤だと虚偽の報告をしたこと、⑥訓戒の懲戒処分を受けたにもかかわらず、上記④及び⑤の行為を繰り返しており反省の態度がなく、事実の報告もしていないことを挙げる。

(イ) 上記事実のうち、④についてはX2の発言が従業員の集団退職の端緒となったことは否定できないが、原告は十分な調査をせずに解雇理由としているし、⑤及び⑥については、X2の行動は必ずしも適切とはいえないが、解雇理由とするほど重大なものではないから、解雇には合理性がない。

ウ 原告は、県労委における本件救済申立ての審査手続の段階では降格と解雇を区別せず、①から⑥を全て解雇の理由として主張しており、一貫しないし、前記(1)や(2)と同様、原告には反組合的な言動が認められること、解雇に至るまでの原告の対応が不適切であることから、

X 2 の降格及び解雇は、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たる。

(原告の主張)

原告が、前記被告の主張ア(ア)及びイ(イ)の①から⑥までの事実を理由として X 2 を降格しその後解雇したことには合理的な理由がある。また、原告に不当労働行為の意思がないことは、前記(1)及び(2)と同様である。

第 3 当裁判所の判断

1 争点 1 (X 1 の解雇の不当労働行為該当性) について

(1) 原告は、本件組合の執行委員長であった X 1 に対し、解雇という不利益処分をしているところ、これが、X 1 が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされたものであるか(労組法 7 条 1 号)、すなわち、原告に不当労働行為意思があったかが問題となる。

(2) 掲記の証拠等によれば、X 1 の降格及び解雇に至る経緯について、以下の事実が認められる。

ア マリーナ・ホップ店の閉店に際しての従業員に対する発言

X 1 は、ビガにおいて、S V としてマリーナ・ホップ店を担当していたところ、平成 21 年 3 月末の同店閉店に際し、同店のアルバイトに対して、配属先が決まるまでは自宅待機をしておけば給料の 6 割が保障される旨を伝えたが、店舗閉鎖の説明をしていなかった。そのため、Y 1 社長と Y 2 オーナーが、アルバイトに個々に連絡し、店舗閉鎖の説明と同年 4 月以降の勤務に関する意向の確認を行った(乙 7、乙 7 1)。

イ フード・リンクの ID パスの取得

(ア) ビガにおいては、「すてっぷ」各店の経営管理を行う電算システムであるフード・リンクが用いられ、その ID パスとパスワードはそれぞれ一つずつであった。原告は、本件事業譲渡後、役員、総務課長、総務課の職員及び C K マネージャーには全店舗の閲覧を、各店の店長には自店のみの閲覧を許可し、ID パスを付与したが、S V には専用の ID パスを付与せず、店長の ID パスを使用して当該店舗の情報を閲覧させることとした(乙 7 1、乙 7 6・3 5 頁)。

X 1 は、ビガにおいてはフード・リンクを通じて全ての店舗の情報を閲覧することを認められていたが、本件事業譲渡後は、ビガ当時の ID パスが使用できなくなったことから、平成 21 年 4 月 3 日から 5 日頃、当時 C K マネージャーであった X 2 から同人の ID パスを聞き、各店舗のデータを閲覧した(甲 2・1 2 頁、1 4 頁、乙 7 5・2 頁、9 頁)。

(イ) X 1 は、平成 21 年 4 月 2 4 日頃、原告の総務課長に対し、S

Vにはフード・リンクのIDパスが付与されないのかと質問したところ、総務課長は、Y2オーナーに指示を仰いだ上で、「X1SVは直接閲覧してください。」とメールで回答した(乙50)。その回答の趣旨は、SVは担当店舗のIDパスで当該店舗の情報を閲覧するようということであったが、X1は、全店舗の情報を直接閲覧してよいと解した(乙63, 乙75・24頁)。

ウ フェイバリット店従業員に対する発言

(ア) X1は、平成21年5月7日、原告の本部においてY2オーナーと面談し、当時SVであったZ1(以下、異動前後を問わず「Z1SV」という。)及びフェイバリット店の副店長であったZ2(以下、異動前後を問わず「Z2副店長」という。)がタイムカードを不正に打刻することで勤務時間以上の給料を得ていることを報告した。

一方、Y2オーナーは、原告の経営状況等について、個人経営であれば二、三か月で倒産しかねない状況にあることなどから、業務改善の一環として、メニューの削減や仕入業者の変更を行うことを説明した(乙52, 乙75・20頁, 23頁)。

(イ) X1は、同日から9日頃、フェイバリット店従業員に対し、原告の営業実績及びY2オーナーがこのままでは原告は3か月もたないと発言したことを説明して、給料の前借りを勧め、その結果、フェイバリット店の従業員十数名から原告に対し、合計66万8000円の前借り申請が行われた(乙52, 乙64, 乙65)。

(ウ) Y2オーナーがX1に対し、上記について事情を聞いたところ、X1は「知りません。初耳です。」と回答した。また、X1は、フェイバリット店の従業員に対し、給料の前借りに係る発言について口外しないよう依頼した(乙64, 乙65, 乙75・21頁, 乙77・5頁)。

エ 報告書の提出

Y2オーナーは、平成21年5月25日、X1と面談し、その席上で、同年6月1日付けの降格人事を伝え、また、マリーナ・ホップ店閉店に際しての従業員に対する発言(前記ア)及び同年5月のフェイバリット店従業員に対する発言等(前記ウ)について報告書の提出を求めた(乙7, 乙71)。

X1は、同年5月26日、原告に報告書を提出し(乙7)、その内容は、①前記アについては、自宅待機を指示したのではなく、あくまでも経験上の提案をしたものである、②前記ウについては、Y2オーナーの説明を聞いて非常にショックを受け、ビガの倒産による給料の未払の経験を踏まえてアルバイトに伝えましたが、会社運営に支障がないよう配慮した、というものであったが、従業員に対して前借りを勧める発言をしたことや口止めをしたことについては記載し

ていなかった。

また、X 1 は、同報告書において、Z 1 S V 及び Z 2 副店長のタイムカードの不正打刻の件よりも X 1 の罪の方が重いと Y 2 オーナーから責められたが、Z 1 S V らの行為は「間接的な金品搾取」(ママ)ではないのか、との反論を記載した。

オ X 1 の降格と労働基準監督署への相談

原告は、平成 21 年 5 月 30 日、同年 6 月 1 日付けで X 1 を S V から一般社員に降格する旨の人事発令を発表した。

X 1 は、一般社員に降格された同日、「歯医者に行く」と原告に連絡して欠勤し、広島中央労働基準監督署(以下「労基署」という。)を訪問して自らの降格について相談した(乙 7 2、乙 7 5・17 頁)。

カ X 1 に対する自宅待機命令

(ア) 原告は、平成 21 年 6 月 5 日付けで、X 1 に対して自宅待機を命じ、飲食業界全般について学習して毎日報告書を提出するように指示したが(乙 1 1、乙 7 1)、X 1 は、自宅待機期間中、「ネオすてっぷ」の質の向上と従業員の雇用安定を考えている旨を簡潔に記載した同じ内容の報告書を提出し続けた(乙 2、乙 7 5・12 頁)。

(イ) また、X 1 は、自宅待機中も、X 2 から聞いた I D パスを利用して、自宅のパソコンからフード・リンクにアクセスし、各店舗の営業数値や従業員の電話番号等の個人情報を閲覧するなどした(乙 7 1、乙 7 5・11 頁)。

(ウ) 原告は、平成 21 年 6 月中旬頃、従業員から、同月末で雇用契約を解除されかねないので労働組合に加入してほしいとの連絡を X 1 から受けたという報告及び連絡先を X 1 が知っているのはなぜかという苦情を受けた。

Y 2 オーナーが X 1 に確認すると、当初 X 1 はビガの従業員名簿で把握していたと述べたが、更に問いただすと、最終的にはフード・リンクの従業員名簿を閲覧していたことを認めたため、Y 2 オーナーは、X 1 に対し、フード・リンクの閲覧を中止し、取得した情報は廃棄するよう命じた(乙 7 6・22 頁から 23 頁)。

キ X 1 の解雇

原告は、平成 21 年 6 月 18 日、X 1 を X 3 と共に原告の本社に勤務させることとし、さらに、同年 7 月 27 日、X 1 に対し、会社事務所の移転を理由として再度自宅待機を命じた上、同年 8 月 1 日、X 1 を解雇した。

(3) 原告は、X 1 の解雇について、前記第 2 の 3(1)の①から⑦までの事情を挙げ、X 1 の解雇以外による秩序維持が不可能であるため行ったもの

であって合理性があると主張する。

そこで、上記①から⑦までの事情について検討する。

ア フェイバリット店で、会社があと3か月もたない旨の発言をし、給料の前借りを勧めたこと及び従業員に口止めしたこと（①）について

X1が、平成21年5月上旬頃、フェイバリット店従業員に対し、原告の営業実績及びY2オーナーがこのままでは原告は3か月もたないと発言したことを説明して、給料の前借りを勧め、実際に給料の前借り申請も行われたことは、前記(2)ウ(イ)のとおりである。

当時、X1がSVとして従業員の指導的立場にあり、また、Y2オーナーからは原告の経営状況について説明を受けていたのであるから、大量の給料の前借りによって、事業譲渡直後の原告の経営に大きな影響を与えることは容易に推測できたはずであり、X1が経営上の支障をきたすような発言をしたことは、不適切というべきである。

また、X1が自己の発言について口止めしたことも前記(2)ウ(ウ)のとおりであり、同様に不適切な行為であるといえる。

したがって、X1の上記行為は、非違行為に該当し得る不適切な行為というべきである。

イ 前記①に係る報告書の中で、虚偽の内容を報告し、また、その中で「他店の社員が金品横領した」と誹謗したこと（②）について

(ア) X1がフェイバリット店での発言について提出した報告書において、従業員に対して前借りを勧める発言をしたことや口止めをしたことについて記載していないことは、前記(2)エのとおりであるところ、X1のフェイバリット店での発言は前記アで検討したように不適切なものであり、報告書に記載すべきものだったことは否定できない。

しかし、同報告書には、「アルバイト達への贖罪意識も含めてこれ以上迷惑を掛けたくなかったことからの発言」（乙7）など、発言をしたことについての弁明ととれる内容も記載されており、虚偽の内容の報告であるとまでは評価できない。

(イ) また、Z1SV及びZ2副店長がタイムカードを不正打刻したことについて、X1が上記報告書において「間接的な金品搾取」と表現したことも前記(2)エのとおりであるが、乙7、乙10、乙53によれば、Z1SV及びZ2副店長は、原告にタイムカードの不正打刻等を認める内容の書面を提出し、原告も、不正に得た給料を返還させた上で、平成21年6月1日付けでZ1SVをSV職から解任して「ネオすてっぷ」沼田グランド店店長に異動させ、また、Z2副店長を訓戒処分としたことが認められることからすれば、タイムカードの不正打刻は詐欺行為の一部とも評価で

きるものであり、「間接的な金品搾取」との記載は、用語の適切さの問題はあるにしても、報告書においてこのように表現することが許容される限度を超えているとはいえない。そして、不正打刻の事実が社内に広まるなどして、Z1SVらの評価が下がり、その名誉が毀損されたとか、会社内に混乱が生じたというような事情も認められない。

(ウ) したがって、X1の上記行為は、いずれも、「代表取締役及び取締役反抗し、業務上の指示及び計画を無視する行為」（就業規則24条4号、乙57）とはいえず、非違行為に当たらない。

ウ 虚偽の理由を告げて欠勤したこと（③）について

X1が、平成21年6月1日、「歯医者に行く」と原告に連絡して欠勤しながら、実際は労基署を訪問していたことは、前記(2)オのとおりであるところ、確かに、虚偽の理由を告げて欠勤することは適切とはいえない。

しかし、降格されたX1が、早急にしかるべき第三者機関に相談に行こうと考えることは理解し得るものであり、原告に対し、指示された時間に出勤できない本当の理由を伝えることをちゅうちょしたことも無理からぬ状況にあったといえることができる。

原告は、第三者機関に相談したいのであれば、休憩時間中に電話をすとか、有給休暇を取得するといった方法もあったから、虚偽の理由を告げたことは正当化できないと主張するが、X1は、指示された時間に出勤しないことを事前に原告に伝えており、原告の業務に混乱が生じたというような事情も認められないことから、上記X1の行為は、「職場の風紀や秩序を乱す行為」（就業規則24条5号）とはいえず、非違行為とは認められない。

エ 自宅待機期間中のフード・リンクへのアクセス及び個人情報の取得（④）について

X1が、平成21年6月5日から同月18日までの自宅待機期間中、原告から自己に与えられたものではないIDパスを利用してフード・リンクにアクセスし、自己には閲覧権限のない従業員名簿を閲覧して組合への勧誘活動等に利用していたことは、前記(2)カ(イ)及び(ウ)のとおりである。

X1は、SV職を解かれ、一般社員に降格された上で自宅待機を命じられており、そもそもフード・リンクへのアクセス権限を有していないし、従業員名簿を閲覧し、従業員の個人情報を取得して組合活動に利用することは、アクセス権限があったとしても許されている利用方法とはいえず、また、個人情報の管理について従業員から原告に対して苦情が申し立てられていることからしても、上記X1の行為は、原告に不利益をもたらす可能性がある不適切な行動であるといえる。

したがって、X1の上記行為は、原告に不利益を与えるような言動（就業規則24条8号）に該当し得るものである。

オ 従業員に対し平成21年6月末で解雇されかねないとの不安を与えたこと及び就業活動中に組合活動を行ったこと（⑤）について

(ア) X1が、自宅待機期間の就業時間中に、原告の従業員に対して、平成21年6月末日で解雇されかねないので本件組合に加入して欲しいという連絡をしたことがあったことは、前記(2)カ(ウ)のとおりであるところ、乙6、乙8によれば、本件事業譲渡時の労働契約書には、雇用期間の定め記載はなかったにもかかわらず、その後平成21年5月に原告が従業員に示した労働条件通知書では期間が同年6月30日までとされ、契約の更新については「更新する可能性がある」と記載されていたことが認められ、従業員からすれば、同年7月以降の契約が更新されないという可能性を否定できなかつたといえることができる。

(イ) 原告は、X1が原告の従業員に上記連絡をした当時、原告は原則として契約を更新するという方針を有しており、契約が更新されないという合理的な懸念は存在しなかつたと主張する。

しかし、乙70によれば、原告が従業員に対して上記方針を明らかにしたのは、同年6月15日付けで各店舗に掲示した「各店従業員の皆さまへ」と題する店舗通達（以下「本件店舗通達」という。）であったことが認められ、それ以前の段階で、従業員が契約を更新されないかもしれないという懸念を抱くことは合理的であり、そのような中で、労働組合の執行委員長であるX1が従業員に対して契約が更新されないおそれにつき注意を促したことが、いたずらに従業員の不安をあおる行為であると評価することは相当でない。

したがって、X1の上記行為は、「職場の風紀、秩序を乱す」行為（就業規則24条5号）には該当しない。

(ウ) 一方、X1の上記行為は、業務として自宅待機を命じられている中でされたものであり、また、原告は、X1に対して毎日報告書を提出するように指示していたのであるから、就業時間中に組合活動を行ったことについては、職務に専念すべき義務に違反し、「職務の怠慢」（就業規則24条5号）に当たり得る不適切な行動というべきである。

とはいえ、X1は自宅待機中であつたのだから、組合活動を行ったことにより原告の業務に与えた影響は大きいものではなく、重大な非違行為とはいえない。

カ 自宅待機期間中に同じ内容の報告書を提出し続けたこと（⑥）について

X1が、自宅待機期間中、原告から飲食業界全般について学習して

毎日報告書を提出するよう指示されていたにもかかわらず、同じ内容の簡潔な報告書を提出し続けていたことは、前記(2)カ(7)のとおりである。

原告は、X 1 に対し、上記のような指示をしたほか、その理由や待機中にすべきことについての具体的な説明をしていなかったものであるが、X 1 がそれまでS V職にあり、店舗運営にも携わって店長の指導・監督に当たってきたことからすれば、X 1 は、少なくとも、自らが提出していた簡潔でしかも毎回同じ内容の報告書では不十分であることを容易に認識できたというべきである。

したがって、上記X 1 の行為は、代表取締役等の業務上の指示を無視する行為（就業規則2 4条4号）に当たり、非違行為に該当し得る不適切な行為である。

キ 就業規則の届出を妨害したこと（⑦）について

原告は、X 1 が就業規則の届出を妨害したことを解雇理由として挙げている。しかし、使用者は、就業規則の作成又は変更について、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴取することが義務付けられているものの（労働基準法9 0条1項）、上記代表者が意見表明を拒む場合でも、使用者が意見を聴いたことが客観的に証明できるのであれば、就業規則の届出は認められるのであり、原告がX 1 の解雇理由書で指摘するように、X 1 が就業規則に関する意見書を提出しなかったなどの事実があったとしても、これをもってX 1 が就業規則の届出を妨害したということとはできない。

ク X 1 の解雇の合理性について

以上から、原告がX 1 の解雇理由として主張する①から⑦までのうち、非違行為と評価し得るのは、①、④、⑥及び⑤のうち就業時間中に組合活動を行ったことである。

(ア) しかし、①については、原告がX 1 をS V職から一般社員に降格させる以前の行為であり、上記降格の際に原告がX 1 について管理職に適さないと判断する基礎となった事情であるから、解雇理由として再度評価するべきではない。

(イ) また、④については、ビガが経営していた当時はフード・リンクへのアクセス権限がある者全員が同一のIDパスを利用していたこと、X 1 が本件事業譲渡前後で同じS V職にあったこと、原告がフード・リンクへのアクセス権限を変更した後に、X 1 に対して従前は閲覧可能であったのに不可能になる部分があるといった明確な説明をしていないこと（乙7 6・5 1頁）、IDパスが付与されないのかというX 1 の質問に対する総務課長の答えが「直接閲覧してください。」という曖昧なものであったことからすると、X 1 が、自己にフード・リンクの閲覧権限があると誤解

していた可能性は否定できない。

そして、個人情報を経営外の目的のために利用したことについても、現実に原告の業務に対して大きな不利益があったとまでは認められないから、重大な非違行為とまではいえない。

(ウ) さらに、⑤のうち就業時間中に組合活動を行ったことについては、上記オ(ウ)のとおり、重大な非違行為とはいえないし、⑥についても、不適切な行為であるが、これにより他の従業員の士気低下を招くなど直接的な影響があるわけではないから、重大な非違行為とはいえない。

(エ) したがって、原告がX1の解雇理由として挙げた事情を考慮しても、X1の解雇に合理的な理由があるとは認められない。

(4) 一方、掲記の証拠等によれば、原告と本件組合との交渉等の経緯や、原告側の本件組合に関する発言等について、以下の事実が認められる。

ア Y1社長とY2オーナーは、平成21年6月8日、フェイバリット店の裏の駐車場にX3を呼び出した。その際、Y2オーナーは、X3に組合を作ったのか質問し、X3が、組合を作ったり勧誘したりしたと答えると、「組合を作るなら言ってくればよかったのに。」、「組合を作るのは構わないが、仕事に行くと法律違反だ。活動するのであれば、公休や休憩時間に行きなさい。」、「X1君を取るか、私を取るか二者択一だ。」と発言した。また、Y1社長は、「今の時代、組合なんて古い。」といった趣旨の発言をした。(乙12, 乙76・2頁, 乙77・8頁, 9頁)。

イ Y2オーナーは、平成21年6月12日、同月15日付けのX3の異動辞令を発した後、後記2(2)アのとおりX3の勤務態度等を原告に報告したフェイバリット店のアルバイト従業員であるZ3に電話をかけて、X3の異動を伝えた上、Z3が本件組合の組合員であるかを尋ね、Z3が組合員ではないと答えると、「労働組合に入るとお金がかかるはずなんだよね。だから、もしこれから労働組合に入ろうと思っているのであれば、その辺は覚悟しておいた方がいいよ。」、「X1君には会社を辞めてもらいます。」、「犯罪者であるX1君に会社にいてもらうことはできないんだよ。」などと述べた。また、Z3が、友人が本件組合に加入している旨を伝えると、Y2オーナーは、その友人の名前を教えるようZ3に依頼した(乙47, 乙76・25頁)。

ウ 本件組合は、原告に対し、平成21年6月16日付けの「通知書」によって組合の結成を通告し、また、同月13日付けの「要望書」で、同年5月末に原告から送付された労働条件通知書を撤回することなどの要求を行った。また、本件組合は、上記「通知書」で団体交渉を申し入れた(乙26, 乙27)。

エ 原告は、平成21年6月15日付けで、各店舗に「各店従業員の皆

さまへ」と題する店舗通達（本件店舗通達）を掲示した。

その内容は、労働組合結成の動きがあり、従業員に直接勧誘が行われていると思われること、勧誘に際し、「組合に加入しなければ6月末で一方的に契約を打ち切られる可能性がある」と不安を与えるような発言がされたこと、勧誘に利用された個人情報是不当に取得されたものであること、虚偽の情報流布及び不当な個人情報の取得等についてX1に嚴重注意したこと、特に理由がある者を除き労働契約は更新すること、今後労働組合が就業時間中に組合活動をしたり、不当な行動をしたりすることがあったら、速やかに連絡して欲しいこと、といったものであった（乙70）。

オ 平成21年7月7日、原告及び本件組合の間で、原告側からはY1社長、Y2オーナー及び原告が依頼していた社会保険労務士であるZ4（以下「Z4」という。）、本件組合側からはX1、X2及びX3が出席して、第1回団体交渉が行われた。

その席において、本件組合は、従業員の雇用契約書の内容を見直すこと、36協定締結のための協議を行うこと、X1とX3の降格を見直すこと等を要求し、原告は、一部は継続課題とするが、36協定締結のための協議は行うこと、また、X1及びX3の降格の見直しを直ちに受け入れることはできないが、第三者機関の判断によること等を回答した（乙25）。次回団体交渉の具体的な開催日時や場所等は決められなかった。

原告は、同月24日、第1回団体交渉での要求事項について書面で回答したが、本件組合は、回答内容の一部について了承せず、書面で再度要求や反論を行った（乙30、乙31）。

カ このほか、Y2オーナーは、本件組合結成後、従業員を集めて、本件組合に加入しているのか否かを尋ねたことがあった（乙73・3頁、乙78・9頁）。

(5) 以上を踏まえ、X1の解雇の不当労働行為該当性について検討する。

ア X1の解雇の時期について

(ア) X1は、平成21年6月1日に本件組合が結成されてから、自宅待機中にも従業員に対して組合活動を行い、その後次第に原告と本件組合の対立が激しくなる中で、執行委員長として原告との交渉を行っていたところ、解雇されるに至ったことが認められる。

また、前記(4)イのY2オーナーとZ3の会話からすると、Y2オーナーは、X3の降格と近接した時期からX1の解雇を決めていたことが推認されるから、X1の解雇が非違行為のみを理由とした処分ではなく、組合活動と関連があることが強く推認される。

(イ) 原告は、Z3とY2オーナーとの会話については、日付という重要な点が本件組合の結成前か否かで矛盾し、信用できないと主張する。

しかしながら、Y 2 オーナーも、日付は否定したものの、このような会話をZ 3 と行ったこと自体は認めており（乙 7 6 ・ 3 9 頁）、以前Z 3 がX 3 について手紙を送った後の経緯としてX 3 の降格を話題に出していることからすると、このような会話が行われた時期は、X 3 の降格からほぼ間がない時期であったと認められるものである。

イ 原告の反組合的な言動

(7) 前記(4)アのとおり、Y 1 社長及びY 2 オーナーは、本件組合結成直後の平成 2 1 年 6 月 8 日、X 3 に対して、組合を結成したのかを確認し、「X 1 君を取るか、私を取るか二者択一だ」と発言したこと、また同イ、エ及びカのとおり、Z 3 に向かって労働組合を批判する内容の発言をしたり、組合活動をけん制して本件組合に対する不信感をあおるような内容の本件店舗通達を全従業員向けに発したり、従業員に対して組合所属の有無を確認したりしたことが認められ、原告側のこれらの発言等は、反組合的な態度の表出であると評価せざるを得ない。

(イ) 原告は、本件店舗通達は、従業員に事実を伝えて不安を解消するためのもので組合活動をけん制するものではないと主張する。

しかしながら、本件店舗通知は、前記アのとおり原告と本件組合との対立が深刻化していた状況の中で、本件組合の執行委員長であるX 1 を名指しで非難する内容であること、対象を管理職に限定せずに全従業員に向けて発出されていることから、従業員に対し原告の方針を伝える内容が含まれているとしても、総合的には従業員に対して本件組合への不信感をあおる内容と評価される。

ウ X 1 の解雇に至るまでの会社の対応

(7) 解雇は労働者の生活にとって極めて重大な不利益をもたらすことから、使用者は、非違行為に対してまずは軽度の懲戒処分等により、本人に警告して注意を促し、弁明の機会を与えることが求められているところ、原告は、X 1 について、一般社員への降格直後である平成 2 1 年 6 月 5 日に自宅待機を命じ、その後、チラシ配り等の単純な営業活動に従事させ、同年 7 月 2 7 日には再度自宅待機を命じて同年 8 月 1 日に解雇を通知しており、上記のような措置をとっていない。

原告は、この点について、一般社員への降格をもってX 1 へ警告、注意を行ったと主張するが、原告がX 1 の解雇理由として挙げる事実には降格後の事由も含まれており、これらの事実については警告に当たる措置を行っていないから、原告の主張は採用できない。

(イ) また、原告は、前記第 2 の 2 (3)ア(エ)のとおり、X 1 に対し、当日の F A X による解雇通知書及び解雇理由書の送付や、電話によ

る連絡のみによって解雇を通知しており、X 1 に対して十分な弁明の機会を与えているとはいえない。

- (6) 以上のとおり、X 1 の解雇は、このような重大な不利益処分をするに足りるだけの合理的な理由が認められないにもかかわらず、原告と本件組合との対立が深刻化する中で、適切な手続を経ることなく性急に行われたものであり、その前後にはY 1 社長やY 2 オーナーが反組合的な言動をとっていること、降格直後からY 2 オーナーらがX 1 を解雇することを決めていたと推認されることといった事情も認められるから、原告が、非違行為ではなく、X 1 の組合活動の故をもってこのような不利益処分を行ったことが推認でき、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当するというべきである。

なお、原告は、社会保険労務士であるZ 4 の助言を受けながらX 1 の解雇を行っていることを理由に、不当労働行為意思などないと主張するが、Z 4 は、Y 2 オーナーに、X 1 の解雇については裁判になった時にはどうなるか分からないと伝えて最終的な判断を委ねており（乙 7 8・7 から 8 頁）、最終的にX 1 の解雇を決定したのは原告であるし、専門家の助言を受けたからといって不当労働行為意思の存在が否定されるものではないから、原告の上記主張は採用できない。

2 争点 2（X 3 の降格の不当労働行為該当性）について

- (1) 原告は、本件組合の書記長であったX 3 に対し、店長から一般社員への降格という、賃金の減額を伴う不利益処分をしているところ、これについて原告に不当労働行為意思があったかが問題となる。
- (2) 掲記の証拠等によれば、X 3 の降格に至る経緯について、以下の事実が認められる。

ア 従業員へのパワー・ハラスメント

フェイバリット店のアルバイト従業員であるZ 3 ほか 1 名は、平成 2 1 年 4 月、Y 1 社長に対して、店長であるX 3 の勤務態度や店員の扱いについて列挙し、アルバイトたちはX 3 のことをよく思っていない旨記載した書面を提出した（乙 6 8）。また、フェイバリット店の他のアルバイトからは、X 3 がよく怒りにまかせて「ブツ殺す」や「死ねばいいのに」といったことを言うといった内容の「報告書」と題する書面が提出された。

これら書面の提出を受けて、Y 1 社長及びY 2 オーナーは、フェイバリット店の従業員に対し聞き取り調査をした（乙 7 7・8 頁）。

イ アルバイト従業員への雇用契約書不交付

原告は、平成 2 1 年 6 月、アルバイト従業員の同年 7 月以降の労働契約書を配布し、契約更新を勧めること及び契約書に署名押印してもらうことを各店長に指示したが、フェイバリット店の店長であったX 3 はこれをしなかった。X 3 は、その理由について「忙しくて忘れていた」と述べた（乙 7 1）。

ウ 営業時間中の組合活動

X 3 は、本件組合結成以降、フェイバリット店内で、営業時間中に組合への勧誘活動を行っていた（乙 7 6 ・ 3 頁， 9 頁）。

エ 原告からの報告要求に対する報告の懈怠

Y 2 オーナーは、平成 2 1 年 5 月上旬に X 1 がフェイバリット店の従業員に対してした発言等（前記 1 (2)ウ）について、フェイバリット店の店長である X 3 に対して報告を求めたが、X 3 はその報告をしなかった（乙 1 3）。

オ Z 1 S V らの不正打刻に関する発言

X 3 は、Z 1 S V 及び Z 2 副店長によるタイムカードの不正打刻について、フェイバリット店の従業員に対し、上記行為を「横領したようなものだ」という表現を用いて伝えたことがあった（乙 7 6 ・ 9 頁）。

Y 2 オーナーは、平成 2 1 年 6 月 8 日、X 3 が従業員に上記表現を用いて説明したことを認めたため、不正打刻は勤務時間の不正であって横領ではない、それを従業員に横領と伝えたことは名誉毀損に当たる、と発言し、さらに、X 3 の発言でパートが不安がっているため、フェイバリット店から離れて勉強し直すこと、翌日までに始末書を提出することを求めた（乙 1 2，乙 7 6 ・ 2 頁，乙 7 7 ・ 9 頁）。

カ 近隣住民とのトラブル等

X 3 がフェイバリット店の店長を務めていたとき、近隣住民とのトラブルについて「問題ない」と会社に報告していたが、実際は駐車場などに関するトラブルがあり、原告本部で対応したことがあった。また、X 3 が、客からのクレームにきちんと対応しないため、副店長が困っているとの苦情が原告に寄せられていた（乙 7 2，乙 7 7 ・ 2 0 頁）。

キ X 3 の降格

原告は、平成 2 1 年 6 月 1 2 日、X 3 を同月 1 5 日付けで総務課の一般職員に異動する旨の辞令を発令した。なお、原告は、同日付けで、フェイバリット店の副店長であり非組合員である Z 2 副支店長にフェイバリット店の店長代行を命じた（乙 1 5，乙 5 4）。

X 3 は、上記辞令が発表された後、同月 1 2 日付けで、始末書に代えて顛末書を Y 2 オーナーに提出した。その内容は、従業員へのパワー・ハラスメント（前記ア）については、厳しい注意を行うことはあるが、問題になるような行動や発言をした覚えはない、しかし不満に思っていることがあるなら説明したい、原告かちの報告要求に対する報告の懈怠（前記エ）については、報告する必要がないと思っていたからである、店内での組合活動（前記ウ）については、違法性を感じていない、というものであった（乙 1 3）。

(3) 原告は、X 3 の降格について、前記第 2 の 3 (2) の①から⑥までの事情を挙げ、降格には合理性があると主張する。

そこで、上記①から⑥までの事情について検討する。

ア 従業員へのパワー・ハラスメント (①) について

X 3 が、従業員に対して「ブツ殺す」や「死ねばいいのに」という発言をするなどしていたことは、前記(2)アのとおりであるところ、店長職にある者が従業員に対してこのような暴言を行うことは、適切とは認められず、原告がこれを問題視したことには相応の理由がある。

とはいえ、X 3 の上記発言について、原告は、平成 21 年 4 月頃には調査によって把握していたのに、X 3 に対して当初は何ら注意を行っていないのであるから、それほど重大なものと考えていなかったことがうかがわれる。

イ アルバイト従業員へ雇用契約書を交付しなかったこと (②) について

X 3 が、アルバイト店員に対して雇用契約書を交付しなかったことがあることは、前記(2)イのとおりであるが、この事実については、平成 21 年 6 月 8 日の Y 1 社長及び Y 2 オーナーと X 3 の会話においても話題にされておらず (乙 1 2) 、降格処分の当時には特に問題とされていなかったといえるから、原告がこれを降格理由と考えていたとは認め難い。

ウ 勤務時間中に組合活動を行ったこと (③) について

本件組合結成以降、X 3 が、店舗内で営業時間中に組合活動を行っていたことは、前記(2)ウのとおりであり、確かに、営業活動中の店舗内で行った組合への勧誘活動について、原告が正当な行為でないとして問題視することには相応の理由があり、非違行為に該当する可能性がある。

とはいえ、乙 5 7、乙 7 6・3 頁、9 頁によれば、原告の就業規則においては、労働時間は午前 8 時から翌午前 1 時までの間のシフト制で、休憩時間は、1 日の労働時間が 8 時間を超える場合は 60 分、8 時間以内であれば 45 分と規定されているが (8 条 2 項) 、店舗においては、休憩は一斉に付与されておらず、従業員は、営業時間中の空いた時間に、適宜交替で休憩をとっていたことが認められるから、組合活動を行っていた X 3 及び相手方の従業員が勤務時間中であったか、それとも休憩時間中であったかを明確に区分することは困難であるし、本件各証拠によっても、X 3 の勧誘活動によって店舗の営業に支障が生じたとまでは認められない。

したがって、仮に X 3 又は相手方の従業員が勤務時間中に勧誘活動が行われていたとしても、これが重大な非違行為であるとまではいえない。

エ 会社からの報告要求に対して虚偽の報告をしたこと（④）について X 3 が、X 1 のフェイバリット店における発言等について原告から報告を求められたのに報告をしなかったことは、前記(2)エのとおりである。

当時、X 3 は店長職にあり、また、X 1 の発言が、前記 1 (3)アのとおり不適切なものであったことからすると、このような発言について原告が納得するような報告をしなかったことは、不適切なものであったと評価できる。

オ タイムカードの不正打刻をした従業員への名誉棄損（⑤）について X 3 が、Z 1 S V 及び Z 2 副店長の不正打刻について、「横領したようなもの」という表現で従業員に伝えたことは、前記(2)オのとおりである。

これについては、当時店長であった X 3 がタイムカードの不正打刻を強く非難することには理由があるし、不正打刻が詐欺行為の一部と評価できることからすれば、「横領」との表現が、用語的的確さの問題はあるにしても、許容される限度を超えているとはいえない。そして、不正打刻の事実が社内に広まるなどして、Z 1 S V らの評価が下がり、その名誉が毀損されたとか、会社内に混乱が生じたというような事情も認められない。

したがって、X 3 の上記行為は、非違行為とはいえない。

カ 近隣住民とのトラブルやクレーム処理の不適切さ（⑥）について

X 3 が、近隣住民とのトラブルやクレームについて適切に処理していなかったことは、前記(2)カのとおりであるが、本件各証拠によっても、これらの事実について、原告が X 3 に対して何らかの注意や指導を行っていたという事情は認められないから、降格処分の当時には特に問題視されていなかったと考えられ、原告がこれを降格理由としていたとは認め難い。

キ 本件降格の合理性について

以上から、原告が X 3 の降格の理由として主張する①から⑥までのうち、不適切な行為と評価できるのは、①、③及び④のみである。

(ア) まず、本件の X 3 の降格は、店長から一般社員に 3 段階も職制が下がるものであり、賃金も月 10 万円減額されるという重大な処分である。

(イ) 他方、その理由について検討すると、③については、前記ウのとおり、不適切な行為とはいえ店舗の営業に与えた影響はそれほど大きいものではなく、重大な非違行為とはいえない。

また、①についても、原告が適切な注意や指導を行っていれば解決できたものと考えられ、重大な非違行為とはいえない。

④については確かに不適切な行為であるといえるが、原告は、結局、従業員から事情を聞き取ったり報告書を提出させたりする

ことで事情を把握し、X 1 を降格させているのであるから（乙 6 4，乙 6 5），原告の活動に重大な支障を与えたとはいえない。

(ウ) このように、X 3 の行為は、不適切な点も認められるものの、前記(ア)のような重大な不利益を受けるほどの非違行為とはいえないから、本件 X 3 の降格に合理的な理由があるとは認められない。

(4) そこで、X 3 の降格の不当労働行為該当性について検討する。

ア X 3 の降格の時期

(ア) 原告は、平成 2 1 年 4 月には原告の主張する降格理由のうち①及び⑥を認識し、当初は何ら注意等をすることなく放置しておきながら、同年 6 月 8 日に X 3 から本件組合を結成したことを聞いてから間もない同月 1 2 日には、降格の辞令を発令している。

このような経緯からすると、降格処分は非違行為のみを理由とするものではなく、本件組合の結成及び組合活動を理由とするものであることが推認される。

(イ) 原告は、同月 8 日に①の点を含めて報告書の提出を求めたのに、X 3 がこれを拒否したから降格をしたのであり、適切な時期の処分であったと主張する。

しかしながら、原告は、同年 4 月には①について把握をしているのに、同年 6 月まで報告書等の提出を求めておらず、原告としてはそれほど重要視していなかったことがうかがわれるのに、本件組合の結成を知った直後にことさらにこれを取り上げて報告書の提出を求め、その不提出を理由として降格させていることからすれば、原告の上記主張は採用できない。

イ 処分理由の変遷

本件各証拠によっても、Y 2 オーナーが平成 2 1 年 6 月 8 日に X 3 に対して始末書の提出を求めた時など、X 3 が降格される以前において、原告が①の事実について問題視していたことは認められないところ、原告は、本件救済申立ての審査に至って①も降格理由だと主張しており、処分理由が変遷している。

ウ X 3 の降格に至るまでの経緯及び降格後の対応

原告が降格理由として挙げる事実のうち、①及び⑥は、原告がそのような行為を認識後、適切な時期に本人に対して注意や指導を促すことで解決することが十分に可能であって、これらの行為が直ちに降格理由となるものではないと解されるどころ、原告はそのような過程を経ることなく唐突に異動を発令しており、対応が性急で不適切であったといわざるを得ない。

エ 以上に加えて、原告側に反組合的な言動があったと認められることは、前記 1 (5)イと同様である。

(5) 以上のとおり、X 3 の降格は、このような重大な不利益処分をするに足りるだけの合理的な理由が認められないにもかかわらず、適切な手続

を経ることなく性急に行われたものであり、その前後にはY1社長やY2オーナーが反組合的な言動をとっていること、処分当時降格理由が明らかにされず、当時の行動から推認される降格理由と、本件救済申立ての審査及び本件訴訟において原告が主張する降格理由が変遷していること等の事情が認められるから、原告が、非違行為ではなく、X3が組合員であること又は組合活動の故をもってこのような不利益処分を行ったことが推認でき、労組法7条1号の不当労働行為に該当するというべきである。

3 争点3 (X2の降格及び解雇の不当労働行為該当性) について

(1) X2の降格について

原告は、本件組合の副執行委員長であったX2に対し、CKマネージャーから店長への降格という、賃金の減額を伴う不利益処分をしているところ、これについて原告に不当労働行為意思があったかが問題となる。

ア 掲記の証拠等によれば、X2の降格に至る経緯について、以下の事実が認められる。

(ア) X1に対するフード・リンクのIDパスの教示

X2は、平成21年4月3日から5日頃、X1に対し、フード・リンクの自らのIDパスを教えた(前記1(2)イ(ア))。

この件について、原告は、X2に会社の機密情報を漏えいしないことを約する守秘義務誓約書を提出させ厳重注意としたが、その他に特別な処分は行わなかった(乙76・28頁、50頁)。

(イ) 署名文書のX1への交付、始末書等の提出拒否

原告内では、平成21年7月初旬頃、X1の追放を希望する旨の署名文書(以下「本件署名文書」という。)が回覧されていた(乙22)。X2は、CKマネージャーとして各店舗から届いた伝票等を仕分ける立場にあり、社内メール便の袋に入った本件署名文書を発見したが、上司に相談することなくX1にその写しを交付した(乙75・28頁)。

原告は、X2に対し、上記の行為について、同月24日までに始末書か報告書を提出するよう指示したが、X2は、同月31日に「質問状」を提出して原告に回答を求め、始末書等の提出はしないと通告した(乙44)。

(ウ) X2の降格

原告は、平成21年9月30日、X2を訓戒処分とし、さらに同年10月1日付けでCKマネージャーからウィット店の店長代行に降格する人事異動をした(乙37、乙38)。

イ 原告は、X2の降格について、前記第2の3(3)の①から③までの事情を挙げ、降格には合理性があると主張する。

そこで、上記①から③までの事情について検討する。

(7) X1に対するフード・リンクのIDパスの漏えい(①)について

X2が、平成21年4月3日から5日頃、CKマネージャーである自己に付されたフード・リンクのIDパスを使用権限のないX1に対して教えたことは、前記ア(7)のとおりである。

しかし、IDパスの取扱いについては、本件事業譲渡後に、単一のIDパスを使用していた従前の方式から、役職ごとに閲覧権限の異なるIDパスを付与する方式に変更しており、しかも従業員に対して変更点を明確に伝達していなかったことが認められるから(乙75・30頁, 乙76・49頁), X2がSV職にあったX1に対してIDパスを教えることが業務上必要と考えるのは自然であり、これをもってX1にIDパスを不正利用させたと評価できるものではない。

現に、原告自身も、当初はX2の上記行為について嚴重注意としたのみで、その他特に処分を行っていないから、それほど重大な非違行為に当たるとは考えていなかったものと認められる。

(イ) 本件署名文書について第三者に伝えたこと(②)について

a X2が、原告の許可なくX1に本件署名文書の写しを交付したことは、前記ア(イ)のとおりである。

しかし、本件署名文書は作成者及び宛名の記載もない単なる署名文書であるし、不特定の従業員を対象に回覧されていたことから、客観的に見て会社の秘密保持に値する法益性を有する文書とはいえない。また、その内容も、本件組合の代表者であるX1を会社から追放することを求めるもので、組合活動を妨害する不穏当な内容であるから、秘密を保持することで原告の正当な利益が保護されるというものではなく、従業員の秘密保持義務の対象となるとはいえない。

したがって、X2がX1に対して本件署名文書の写しを交付した行為は、秘密保持義務違反の非違行為に該当しない。

b 原告は、この点について、以前IDパスをX1に教えた後に守秘義務誓約書を提出しているにもかかわらず、自らを宛先としない本件署名文書を原告に無断で持ち去ったものであり、非違行為を繰り返した点で悪質性が認められると主張する。

しかしながら、前記aのとおり、本件署名文書は従業員が負う秘密保持義務によって保護されるべき文書及び情報とはいえないから、以前に守秘義務誓約書を提出していたとしても、本件署名文書の写しをX1に交付した行為を、非違行為を繰り返したものと評価することはできず、原告の上記主張は採用できない。

(ウ) 前記②についての報告書等の提出を拒否したこと(③)について

て

原告が、②の行為についてX2に始末書か報告書の提出を求めたのに対し、X2がこれを拒否したことは、前記ア(イ)のとおりである。

しかし、前記(イ)のとおり、②の行為は非違行為とは評価できないものであるから、これについて報告書の提出を求める原告の行為には合理性が認められず、しかも始末書の提出までも求めているのであるから、これにX2が応じなかったことをもって処分を行うことはできないというべきである。

(エ) 以上から、原告がX2の降格理由として主張する①から③までの事実は、全て非違行為とは評価できないから、X2の降格に合理的な理由があるとは認められない。

ウ 一方、掲記の証拠等によれば、前記1(4)の認定事実の後の原告と本件組合との交渉等の経緯について、以下の事実が認められる。

(ア) 本件組合の代理人は、平成21年8月1日に原告がX1を解雇したため、同月10日、原告に対して、X1の解雇の撤回を求め、いたずらに団体交渉を先延ばしている間にX1を解雇したことを不当労働行為と非難する内容の「通知書」を送付した(乙3の1及び3の2)。これに対し、原告代理人は、2回目の団体交渉の申入れを受けたことがないことやX1の解雇は正当なものであり撤回しないこと等を通知した(乙4)。

(イ) 原告は、平成21年9月23日、同月28日に人件費見直しと就業規則の一部変更を議題とする団体交渉を行うよう申し入れ、これに対して本件組合が議題を追加する形で応じたので、同日、第1回団体交渉と同じ出席者によって、第2回団体交渉が行われた。

その席において、原告は、ビガの未払給料の一部を調整手当として負担している件について一時凍結すること、住宅手当を廃止し、2万円を上限として通勤手当を支給すること、今後の営業成績によってはパート及びアルバイトの時間給を減額することを提案した。また、第1回団体交渉における本件組合の要求に対する原告の回答について、本件組合が見解を示したところ、合意に至らなかったため継続議題となった(乙69)。

エ 以上を踏まえて、X2の降格の不当労働行為該当性について検討する。

(ア) 処分理由の変遷

前記第2の2(3)ウ(ア)のとおり、X2の降格に先立ち訓戒処分がされた当時、その理由としてX2に伝えられていたのは③だけであり、原告は、本件救済申立ての審査及び本件訴訟に至ってから①及び②の理由を追加したもので、降格処分の理由に変遷が認め

られる。

(イ) X 2 のみを処分していること

上記②の行為については、本件署名文書自体が組合活動を妨害する不穏当な内容であるのに、原告は「社員間の争いには原則関知せず、X 1 氏の名誉への配慮、社内の混乱を避けるため、現時点では犯人捜しをするつもりはありません。」という理由で作成者等を調査せず（乙 4 4）、一方的に X 2 だけを降格処分の対象としていることが認められる。

本件署名文書自体が本件組合の執行委員長である X 1 の名誉毀損ともなりかねない内容であるにもかかわらず、書面において攻撃されている X 1 に対して本件文書の写しを交付した X 2 だけが降格されていることから、原告が本件組合や組合活動に対して悪感情を抱いていることが推認される。

(ウ) 以上に加えて、前記 1 (4)や前記ウのとおり原告と本件組合の対立が深刻化する中で X 2 の降格が行われたことや、原告側に反組合的な言動が認められることは、前記 1 (5)イと同様である。

オ 以上のとおり、X 2 の降格は、このような不利益処分をするに足りるだけの合理的な理由が認められないにもかかわらず、原告と本件組合との対立が深刻化する中で、本件署名文書の作成者等は処分することなく X 2 のみを対象にして行われたものであり、従前 Y 1 社長や Y 2 オーナーは反組合的な言動をとっていたこと、処分の理由が処分当時から変遷していること等からすれば、X 2 の非違行為ではなく、組合活動又は X 2 が組合員であることを理由としてされた不利益処分であることが推認できるから、労組法 7 条 1 項の不当労働行為に該当するというべきである。

(2) X 2 の解雇について

原告は、本件組合の副執行委員長であった X 2 に対し、解雇という不利益処分をしているところ、これについて原告に不当労働行為意思があったかが問題となる。

ア 掲記の証拠等によれば、X 2 の解雇に至る経緯について、以下の事実が認められる。

(ア) 従業員に対する団体交渉の結果の報告

Y 2 オーナーは、平成 2 1 年 9 月 2 9 日、各店店長に対し、同月 2 8 日の第 2 回団体交渉における原告の提案（前記(1)ウ(イ)）について従業員に周知するようメールで指示し、X 2 も、同様の指示を受けていた（乙 3 4、乙 3 5、乙 6 9）。

X 2 は、平成 2 1 年 9 月 3 0 日、CK マネージャーからウィット店店長への降格の辞令を受け、CK のパート従業員に対して異動の挨拶を行い、その際、原告が、パートやアルバイトの時間給の減額など人件費の見直しの検討をしていることを説明した（乙

34, 乙39, 乙40)。また、勤務のシフトに入っていなかったため出社していなかったパートに対しても、電話で同様の説明を行った(乙58, 乙71)。

(イ) CKのパート従業員の一斉退職

a 平成21年10月1日, CKのパート従業員が一斉に出勤せず, その後, ほぼ全員が退職した(乙71)。

CKのパート従業員Z5(以下「Z5社員」という。)は, 同日, 一度出社したが, パート従業員の1人から仕事がないので帰宅するように指示された。X2は, そのパート従業員からZ5社員が帰宅したとの電話連絡を受け, 総務課に対し, Z5社員が体調不良で休むと伝えた(乙71, 乙75・30頁)。

b 総務課長がZ5社員の父親に事情を聞くために電話すると, Z5社員の父親は, 平成21年9月30日にX2から電話があり, 「明日から働いても給料が出ない可能性が高い。よく考えた方がいいですよ。」という内容を告げられたとの話を聞いた(乙71)。

c その後, 原告が新たな従業員を確保してCK及び本部の業務が通常に戻るまで, 約1か月を要した(乙71, 乙76・29頁)。

(ウ) 報告書のやりとり

原告が, 前記(イ)の事実についてX2に報告を求めたところ, X2は, 団体交渉の結果をCKのパートに伝えたこと等を報告し, また, これ以上は組合に正式な書面で質問してもらいたいことといった報告をした(乙39, 乙40)。

これに対し, 原告が, 報告を求めた事項は組合とは一切関係がなく, パートが業務妨害や就業規則上の服務規程違反をした可能性がある以上, X2は従業員として会社の調査に協力する義務があるとし, 「この指示は, (略)業務命令ですので提出のない場合は懲戒の対象になる可能性があることを留意しておいてください」と記載したメールで報告書の再提出を指示すると, 本件組合は, 平成21年10月13日付けで, X2及びX1の連名により「報告書の再提出について」と題する書面を原告に交付し, 「組合員保護」を理由として, これ以上の報告を拒否した(乙41, 乙42, 乙45)。

イ 原告は, X2の解雇について, 前記第2の3(3)の④から⑥までの事情を挙げ, 解雇には合理性があると主張する。

そこで, 上記④から⑥までの事情について検討する。

(ア) パートタイム従業員に対して「給与の未払が発生する。」等の虚偽の事実を伝え, 従業員が集団で退職する行為をそそのかしたこと(④)について

- a X 2 が、平成 21 年 9 月 30 日、パート従業員に対して異動の挨拶を行い、その翌日、CK のパートが一斉に出勤せず、その後、ほぼ全員が退職したことで、原告の総務課長が、パート従業員である Z 5 社員の父親から、X 2 から前日に電話があり「明日から働いても給料が出ない可能性が高い」と言われたという話を聞いたことは、前記ア(7)及び(イ)のとおりである。

上記のような経緯からすれば、CK のマネージャーであり、パート従業員の上司に当たる X 2 が、パート従業員に対する異動の挨拶において給料の未払が発生する可能性を示し、これが大量退職のきっかけとなった可能性は否定できない。

そして、パート従業員が大量に退職した結果、CK 及び本部の業務が通常に戻るまで約 1 か月を要したのだから、原告の営業に与えた影響は重大なものであったことが認められ、これは非違行為に該当し得る行為である。

- b 一方、CK のパート従業員のほぼ全員が一斉に出社せず、そのまま退職するという異常な事態が発生したことについては、X 2 の異動挨拶という 1 度の発言だけが原因ではなく、その他にも、パート従業員らが原告に留まることをちゅうちょさせるような事情があったものと推認される。

実際、平成 21 年 9 月 28 日の第 2 回団体交渉において、原告が手当の廃止や将来的な時間給の減額といった人件費削減の方法を提案したこと、同月 29 日付けの従業員向けの「経営の健全化に向けた人件費削減等について」と題する通知で上記提案について周知したこと（乙 35）といった事実も認められるから、大量退職にこのような原告の人件費削減という方針が大きくかかわっている可能性も否定できず、X 2 の発言は大量退職の端緒となったにすぎないと解するのが相当である。

- c したがって、X 2 が CK のパート従業員らの直接の上司であり、X 2 の発言が従業員らに対して影響力を有しているという原告主張の事実を考慮しても、大量退職によって原告の業務に重大な支障が生じたことの責めを全て X 2 に負わせることは相当ではなく、非違行為として非常に重大なものとはまではいえない。

- (イ) Z 5 社員が病気による欠勤であるとの虚偽の報告をしたこと(⑤)について

X 2 が、原告に対し、Z 5 社員の欠勤の理由を体調不良のためと説明したこと、一方、Z 5 社員の父親が原告の総務課長に対して説明した内容はこれと異なるものであったことは、前記ア(イ)のとおりである。

しかし、X 2 は、一度出勤してきた Z 5 社員と対応したパート

従業員から、Z5社員の欠勤について電話で連絡を受けたことが認められるものの、その内容は明らかでないから、X2の原告に対する説明が虚偽であり、しかもそれをX2が認識していたとまで認めることはできない。

- (ウ) 訓戒の処分を受けたのに、④及び⑤の行為を繰り返したこと及び報告を求められたのに拒否したこと(⑥)について

X2が、Z5社員の欠勤等について原告が調査するため事実関係を明らかにするよう求めたのに対し、「組合員保護」を理由に拒否したことは、前記ア(ウ)のとおりである。

前記(ア)のとおり、パート従業員の大量退職は原告の業務に大きな影響を与える事実であり、これと関連するZ5社員の欠勤の事実についても原告が調査をする必要があると認められるところ、事実関係を明らかにすることで組合員の保護にどのような影響があるかは明らかとはいえない。

したがって、X2がCKマネージャー又は降格後には店長代行職にあったことも考慮すると、原告の調査に協力せず報告しなかったことは、非違行為と評価することができる行為である。

- (エ) 以上から、④及び⑥の行為については、非違行為と評価できる可能性がある。

とはいえ、④の事実については、大量退職に至った経緯について慎重に調査してから非違行為の重大性を判断する必要があるし、⑥については、X2の報告書以外にも、従業員に対して調査するなど、原告が事態を把握するための方法がないわけではないから、X2の報告書提出拒否そのものが原告の業務に与えた影響は大きいとはいえず、重大な非違行為とまでは認められない。

- ウ そこで、X2の解雇の不当労働行為該当性について検討する。

- (ア) 解雇に至るまでの原告の対応等

前記イ(ア)のとおり、X2がCKでした異動挨拶がパート従業員らの大量退職の端緒となった可能性は高いものの、従業員らが退職に至った他の原因があった可能性も否定できないところ、事実関係について十分な調査を行わないまま、X2に対して解雇という重大な処分を行った原告の対応は適切とはいえない。

また、前記第2の2(3)ウ(イ)のとおり、X2への解雇の通知は、報告書について書面をやりとりした後、就業時間中にいきなり電話連絡し、一方的に解雇理由書を読み上げたのみで、本人に対して解雇通知書及び解雇理由書が到達したのはその後であることが認められるから、解雇という重大な処分について、原告がX2に十分な弁明の機会を与えたということではできず、不適切である。

- (イ) 処分理由の変遷

前記第2の2(3)ウ(イ)のとおり、原告は、解雇理由書に上記①か

ら⑥までの事実を記載し、全てを解雇の理由としてX2に通知していた。その後、本件救済申立ての審査においても降格と解雇に係る理由を区別して主張していなかったところ（甲2・48頁）、本件訴訟の途中で、①から③が降格理由、④から⑥が解雇理由であると区別して主張するに至ったものである。

(ウ) 以上に加えて、前記1(4)や前記2(4)ウ、前記(1)ウのとおり原告と本件組合の対立が深刻化する中でX2の解雇が行われたことや、原告側に反組合的な言動が認められることは、前記1(5)イと同様である。

エ 以上のとおり、X2の解雇について、原告が解雇理由として挙げた非違行為が重大な非違行為に当たる可能性は否定できないものの、原告は、事実の調査を十分に行わず、また、弁明の機会も十分に与えないまま、解雇という重大な不利益処分をしているのであり、従前Y1社長やY2オーナーは反組合的な言動をとっていたこと、処分の理由が処分当時から変遷していること等からすれば、X2の解雇は、X2の非違行為ではなく、組合活動又はX2が組合員であることを理由としてされた不利益処分であることが推認できるから、労組法7条1項の不当労働行為に該当するというべきである。

4 本件救済命令の適法性

前記1から3までで判示したとおり、本件におけるX1の解雇、X3の降格、X2の降格及び解雇は、いずれも労組法7条1号に該当する不当労働行為であることが認められるが、一方で、X1及びX2には非違行為といえる事実があることも認められる。

そして、県労委は、原告に対し、被告補助参加人らの原職又は原職相当職への復帰及び解雇や降格がなければ支払われていた賃金相当額（ただし、X1及びX2に対しては、命令交付日までの間は賃金相当額の半額を控除したもの）の支払を命じる本件救済命令を発したものであるところ、このように、X1及びX2に一定の非違行為があったことも考慮しつつ、被告補助参加人らに対する不当な不利益処分を解消することを命ずることで、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることができるというべきであり、本件救済命令の救済方法の定めについて、県労委に与えられた裁量権の逸脱、濫用があるということとはできない。

5 結論

よって、本件救済命令に取り消されるべき違法はなく、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。

広島地方裁判所民事第3部