

平成27年1月19日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官
平成25年(行ウ)第534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26年10月9日

判決

原告	三幸自動車株式会社
被告	東京都
代表者兼処分行政庁	東京都労働委員会
被告補助参加人	全労協全国一般東京労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

東京都労働委員会が、都労委平成24年不第10号不当労働行為救済申立事件について、平成25年7月2日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

原告においてタクシー乗務員として稼働するA1(以下「A1」という。)は、被告補助参加人(以下「組合」という。)に加入したことを原告に対して公然化した上で、団体交渉に出席し、ホームページに記事を掲載したり、ビラを配布したりして組合加入の呼びかけなどを行っていたところ、就業時間中に許可なく労働組合活動をしたこと、ホームページへの記事の掲載による会社の機密漏洩、虚偽の内容のビラ配布による名誉毀損及び原告役員に対する暴行を理由に、平成23年9月16日付けで原告を解雇された(同日付けのA1に対する解雇を、以下「本件解雇」という。)。組合は、本件解雇は、原告が組合及びその活動を嫌悪し、反組合的言動を繰り返した上でA1を不当に解雇することにより原告から組合を排除しようとした不当労働行為であるとして、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、本件解雇を撤回し、A1を原職に復職させ、本件解雇の翌日から復職までの間の賃金相当額を支払うこと、謝罪文を交付及び掲示することを求めて救済申立て(以下「本件申立て」という。)をしたところ、平成25年7月2日、都労委は、本件解雇はA1が組合員であること及び労働組合の正当な行為をしたことを理由とした不利益取扱いに該当するとともに、A1を排除することにより原告における組合の影響力を排除しようとした支配介入にも該当するとして、本件解雇の撤回、A1の原職への復職、本件解雇の翌日から原職復職までの間の賃金相当額の支払並びに本件解雇が不当労働行為と認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないよう留意することを記載した文書の組合への交付及び原告本社営業所内での10日間の掲示を命ずる命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は、原告が、本件命令を不服としてその取消しを求めた事案である。

- 1 前提事実(争いのない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨による認定事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、タクシー事業等を業とする株式会社であり、肩書地に本社営業所（以下単に「本社営業所」という。）を有している。原告の従業員数は約１００名であり、その代表取締役会長にはＢ１（以下「会長」という。）が、代表取締役社長には会長の長男であるＢ２（以下「社長」という。）が、取締役管理本部長には会長の次男であるＢ３（以下「本部長」という。）がそれぞれ就任している。

都労委は、地方自治法１８０条の５第２項２号及び労働組合法１９条の１２第１項に基づき設置され、労使間の不当労働行為の審査、判定及び紛争のあっせん、調停、仲裁等を行う行政機関である。

イ 組合（被告補助参加人）は、業種を問わず東京地区等に所在する企業に雇用される労働者で構成される労働組合であり、本件申立て時の組合員数は、約４０００名であった。全労協全国一般東京労働組合三多摩地域支部（以下「支部」という。）は、組合の下部組織であり、本件申立て時からその審理の終結時までＡ２（以下「Ａ２委員長」という。）が委員長を務めていた。

ウ Ａ１は、平成１３年６月９日に原告に入社し、タクシー乗務員として勤務していた。Ａ１は、平成１８年１月５日に組合に加入した。

Ａ１の勤務形態は、１か月１１．５勤務、１勤務は午前７時３０分から翌日午前１時３０分までの１８時間のうち３時間が休憩時間であった。

(2) 原告による退職金規程の廃止と第１回団体交渉

ア 平成２２年４月２６日及び同月２７日に行われた明け番研修会（原告が、業務連絡等のために毎月給料日及びその翌日の午前１１時から正午まで開催される会であり、原告の従業員は上記両日のいずれかに出席する。以下「明け番会」という。）において、原告側から、退職金規程を廃止し、中小企業退職金共済（以下「中退共」という。）の加入者はその解約により、未加入者は原告からの現金支給により、いずれも清算する旨の説明があった。

平成２２年５月頃、Ａ１が従業員の過半数の信任を得て、本社営業所の労働者代表に選任された。

イ 平成２２年６月２６日、組合及び支部は、原告に対し、連名で、Ａ１が組合の組合員であることを通知するとともに、退職金規程の存続、累進歩合制度の廃止、年次有給休暇を取得した場合の不利益取扱いの是正の３つを求めて団体交渉を申し入れた。

ウ 第１回団体交渉は、平成２２年７月１３日の午後１時３０分から２時間程度行われ、組合側はＡ２委員長及びＡ１の２名が、原告側は会長、社長及びＢ４営業部長（以下「営業部長」という。）の３名が出席した。

第１回団体交渉の場で、組合側は、退職金規程の存続を求めたものの、

原告側は、社会保険料等の負担が重く、経営が苦しいから清算したい、解約に同意しない従業員については交渉を続けていくなどと述べた。

上記のやり取りの中で、会長は、組合に対し、「会社には親睦会（経営者と従業員とで構成される、昭和42年発足の会で、経営者及び従業員から会費を徴収し、祝い金や弔慰金等の相互扶助金を支給することなどを活動内容とするもの。以下単に「親睦会」という。）があるが、組合に入ったら親睦会から抜けるのか。」「今回、A1が労働者代表に選任されたが、それから後出しじゃんけんみたいな形で組合に入っただのはおかしい。組合に入っているなら親睦会との関係はどうなるのか。親睦会に入っているのに当たり前というわけにはいかない。」「こうなるとやっぱり親睦会とも相談しなくてはいけない。」などと述べた。これに対し、組合側が「なぜ親睦会の話題が出てくるのか理解できない。」と反論したところ、社長は、「親睦会で決めてきたという重い歴史がある。」などと述べた。

以上の会長及び社長の発言に対し、A2委員長やA1は、「親睦会というのは法律で定められているものでも何でもない。」「親睦会は労働組合じゃないのでいかなものか。」「労働条件の問題を会社がまとめ上げるためにインフォーマルな組織を作るのは不当労働行為に当たる。」「親睦会規約には、慶弔や見舞金など、集めたお金の再分配だけが記載されており、労働条件については一切載っていない。」などと述べて反論した。

なお、第1回団体交渉はA1の就業日に行われたが、同団体交渉の場で原告側からA1の出席を問題視するような発言はなかった。

(3) A1によるホームページの開設

ア A1は、平成22年7月4日、ホームページを開設した（以下、A1が開設したホームページを単に「ホームページ」という。）。ホームページには、A1が組合員であること、原告と組合との団体交渉の報告やそれに関連する事情の説明、組合への加入を呼び掛ける記事のほか、A1の飼猫の写真等、組合活動や会社の業務に関連のない事項も掲載されていた。

A2委員長は、A1からホームページの記事について事前に相談を受けており、A1は、A2委員長が内容を確認してからホームページに記事をアップロードしていた。

イ ホームページには、次の から までの文書が添付資料として加工されないまま画像で掲載されていた。このうち 、 及び は、組合及び支部が連名で原告宛てに発信した文書、 は乗務員会・乗務員一同名で労働条件等に関する要望を原告宛てに発信した文書であり、 及び は、それぞれ 及び に対する原告の回答文書であって、会社が押捺した印鑑の印影がそのまま掲載されていた。 及び はA1が作成した文書であるが、 の文書は、A1が原告の賃金体系について整理し、

計算方法などについて補足説明を加えたもので、例えば、「特別手当」について、営業収入が幾らであれば乗率は何パーセントであるなど具体的な計算方法が掲載されており、また、賃金規程に明記されていない無事故手当の計算方法も掲載されていた。さらに、には、例えば退職前の一定期間に苦情、事故、法令違反が何件あった場合は継続雇用をしないなど、詳細な労働条件が摘示されていた。なお、これらの添付資料について、組合員や原告の従業員のみ閲覧を可能とするなどアクセスを制限する措置はとられていなかった。

「第1回団体交渉で確認された、具体的要求内容についての提示」

「組合加入通知書並びに団体交渉申込書」

「『介助タクシー』についての素朴な疑問」

「回答書」(前記 に対するもの)

「三幸の賃金体系」

「8月明け番会における会長、社長の発言に対する第2回団体交渉申入書」

「要望書」

「要望書に対する会社の回答」(前記 に対するもの)

「定年後継続雇用に関する協定書」(平成17年4月1日に原告と労働代表Cの間で締結された協定書)

ウ A1は、平成22年8月30日、ホームページに、「結局は会社の言いなりになるしかないのか。パート2」と題する記事を掲載し、この中で、「会社は清算の見返りとして月当たり2000円の調整金を提示しています。現行の退職金積み立てより3000円減額となるわけです。」と記載した。

(4) 8月の明け番会

原告は、平成22年8月26日開催の明け番会(以下「8月明け番会」という。)において、中退共との解約に合意した従業員には1か月当たり2000円の特別調整金を支払う旨を発表した。

8月明け番会で、社長は、親睦会には慶弔見舞金の規程しかないが過去の経緯から不文律により労働条件も決めてきた旨述べ、また、会長は、「A1が組合に加入したことの通知及び団体交渉の申入れを組合から受け、団体交渉に応じたが、組合と話をするのは好きではない。」、「昭和40年代に組合とほかの間に入って大分苦労したが、結論として組合を作ったところはあまりよくない。」、「組合は勝ち取るという言葉を使うが、勝つか負けるかなんて勝負する従業員はいらない。」、「そのような形が嫌で親睦会で和気あいあいとやってきた。」、「組合員になったら親睦会抜けるんだなとA1に言ったところ、親睦会規約にそのような規程はないと言われたので規約を作りたい。」、「そのためには親睦会の代表を選んでもらい、その代表と一緒に交渉したい。」などと述べた。これらの発言に対し、乗務員の一人が、A1が本社営業所の労働者代表に選ばれたことは何だっ

たのかと問いただしたところ、会長は、「俺から見りゃまともな代表じゃないわけね。」と答えた。さらに、会長は、「A 1 が組合に入ったので親睦会規約を作って親睦会と組合とを分けなくてはいけない。」「そうすれば、組合に入ったら親睦会を抜けるようになる。」などと述べた。

(5) 組合による抗議と第 2 回団体交渉の申入れ

ア 組合及び支部は、平成 22 年 9 月 7 日、8 月明け番会における会長及び社長の発言について書面で抗議するとともに、同書面で、退職金規程の廃止についての合理的理由の説明等を議題とする第 2 回団体交渉の申入れを行った。

イ A 1 は、平成 22 年 8 月 4 日、「いま労働組合で会社と交渉しています」との見出しの支部名義のビラを作成し、これを本社営業所において配布した。

また、A 1 は、平成 22 年 9 月 23 日、「10 月上旬に第 2 回団体交渉を行う予定です」との見出しの支部名義のビラ（以下「9 月 23 日付けビラ」という。）を作成し、原告の田無駅モータープールで配布した。

9 月 23 日付けビラには、組合が原告に第 2 回団体交渉を申し入れた事実、組合の具体的要求事項のほか、「社会保険料のアップが会社経営を圧迫と会社は主張しています。（中略）経営の数字がなんら示されておられません。」「9 月より『部長』の役職に B 2 氏なる人物が就任しました。9 月明け番会での紹介によれば『B 2 社長の弟』とのこと。社会保険料のアップを理由に退職金の清算を言いながら、管理職の増員。あまりにも露骨な労働者をないがしろにしたやり方ではないでしょうか。」「申し入れ書や会社回答等の資料は A 1 の個人ホームページよりご覧になれます。」と記載され、併せてホームページのウェブサイト上のアドレスも記載されていた。

(6) 第 2 回団体交渉

平成 22 年 10 月 7 日、午後 1 時 30 分から 2 時間程度、第 2 回団体交渉が行われ、組合側は A 2 委員長及び A 1 が出席し、原告側は会長、社長及び営業部長に加えて新たに本部長が出席した。

ア 冒頭、A 1 が原告側に対し、8 月明け番会における会長及び社長の発言が不当労働行為に当たるとして謝罪を求めたところ、本部長が、「抗議は受けたが謝罪を求められていないので回答を留保する。」「この場で答える義務はない。」「即時回答する義務がある条文を見せてください。」などと述べた。これらのやり取りの中で A 2 委員長が「問題は回答する意思がないということだったから。」と発言したのに対し、本部長が、回答する意思がないとは言っていない旨述べて組合に謝罪を求め、交渉が紛糾した。さらに、原告側から、A 2 委員長は 8 月明け番会にいなかったが事実確認はしているのかなどと問いただしたところ、A 2 委員長は、「なぜそんな必要があるのか。」「人を殺しておいて、加害者が刑務所に入って、あなた本当にやりましたかと聞くのと

一緒だ。」などと述べたため、本部長は、A 2 委員長の上記例示についても謝罪を求めたが、A 2 本部長がこれを拒否し、交渉は更に紛糾した。

イ 第 2 回団体交渉が行われた日は A 1 の就業日であったため、原告側から、A 1 の職務専念義務に関して問題がある旨の発言があり、これに対し、A 1 は、会社が指定した日が就業日しかなかった旨の反論をしたが、結局、A 1 の同日の勤務の取扱い及び次回以降の勤務時間中の団体交渉への参加の可否について双方の主張は一致しなかった。なお、A 1 は、第 2 回団体交渉にそのまま出席を続け、当日の業務日報には、休憩時間を「12:30～15:10」、休憩場所を「向台」（本社営業所を指す。）と記載したが、同記載について A 1 又は組合が原告から指摘を受けたことはなく、A 1 の賃金のカットも行われなかった。そして、組合は、第 3 回団体交渉以降は、A 1 の就業日でない日を団体交渉の候補日として原告側に申し入れ、実際にも A 1 の就業日でない日に団体交渉が行われ、A 1 もこれに出席した。

ウ さらに、本部長は、ホームページや支部名義のビラについて、組合として内容を承知しているか、いつ誰がどこでビラを配布したのか、ビラ及びホームページについて非常に憤りを感じている旨の話をした上で、9 月 23 日付けビラの本部長就任に関する記載についてその意味を尋ねた。これに対し、A 1 が「労働者の人件費をカットしておいて管理部門の管理費を増やすのかというだけのことである。」旨答えると、原告側は、不特定多数に配布するものに個人名を出していることや特定個人を糾弾するような記載について問いただし、会社に対する不利益行為と判断すると述べた。また、本部長は、就業規則上、社内文書については外部に公表しない義務があると述べた。

エ 第 3 回団体交渉の要求事項であった退職金規程を廃止する合理的理由の説明については、原告は、組合が非公開を前提とした資料をホームページで公開したなどと述べて、具体的数値等の開示を拒否した。A 2 委員長が、公表しないという約束の下で開示することはできないかと質問したのに対し、本部長は、就業規則上の守秘義務違反をする者に対して開示することはできないと答えた。

(7) ホームページの閉鎖

社長及び本部長は、平成 22 年 11 月 22 日、A 1 に対し、ホームページについて口頭で注意をするとともに、ホームページへの掲載を直ちに完全に削除すること、具体的には、原告の内部情報等及び原告に関するものと推測される情報を完全に削除すること等を求め、さらに、「今回は処分ではなく口頭注意であり処分保留の取扱いであるが、この口頭注意への対応によって処分内容を最終的に決める。」、「勤務時間中の労働組合行為及び守秘義務違反は懲戒事由である。」旨を申し入れた。A 1 は、その翌日である平成 22 年 11 月 23 日、ホームページ自体を閉鎖した。

(8) 第 2 回団体交渉後の原告と組合との交渉経緯

ア 組合及び支部は、平成22年11月27日、原告に対し、8月明け番会における会長及び社長の発言についての謝罪、退職金規程の廃止問題等を議題とする団体交渉を申し入れた。

イ A1は、平成22年12月10日、「会社よ、説得より誠意ある説明が先でしょ！」との見出しの支部名義のビラ（以下「12月10日付けビラ」という。）を作成し、本社営業所休憩室入り口付近及び原告の田無駅モータープールにおいて配布した。

12月10日付けビラには、「会社の負担増3000円は労働者の人件費削減で補填できても、労働者の賃金減少8000円はどこからも補填できません。」「経費の増加を労働者だけに負担させるということです。」「三幸の中退共5000円の積み立ては近隣の同業他社と比較しても低額です。例えば三善交通10000円、龍生自動社8000円、美玉交通6000円（社内積み立て）です。」などと記載されていたが、原告から特別調整金2000円が支給される旨は記載されていなかった。

ウ 原告は、前記アの組合及び支部からの団体交渉の申入れに対し、平成23年1月11日付けの「第3回団体交渉における申入書」と題する書面で組合に回答を行い、第2回団体交渉で組合側が、「原告側が『回答する意思がない』と答えた」などと事実をねじ曲げて虚偽を強弁し、原告を「人殺し」に例えて非難したこと、本部長の就任に関する記載のある9月23日付けビラは、ネガティブキャンペーンとして個人に対する侮辱と判断すること、田無駅モータープールでの組合ビラの配布は会社に対する明確な不利益行為であること、第2回団体交渉以降も組合がホームページへの社外秘資料の掲載の継続を容認し、追加の掲示まで行っているのは会社に対する不法行為であること、12月10日付けビラの記載内容について責任の所在の確認を求めることなどを主張して、第2回団体交渉で組合が行った不適切な発言及び行為について訂正及び謝罪並びに組合及び行為者が責任を負うことの確認を求めた。

エ 組合は、平成23年1月19日及び同年2月21日、原告に対し、東京都労働相談情報センター国分寺事務所職員の立会いによる団体交渉の開催を打診したが、原告は、これを拒否した。

オ 組合及び支部は、平成22年3月9日、前記ウの原告による回答書面に対し、ホームページに「会社回答書」や「労使協定書」をそのまま掲載したことは配慮が不十分であったことを否定できないもののその背景について考慮を求めること、第2回団体交渉におけるA2委員長発言を問題にするのは不毛な言いがかりであること、ビラ配布は正当な組合活動であり、「ネガティブキャンペーン」とは原告が自らをおとしめる物言いであり自重を促したいこと、他社との比較に関する情報収集については大いに賛成であることなどを回答した。

(9) 第3回団体交渉

平成23年3月9日午後1時30分から2時間程度、前記(8)アの申入れに係る議題について第3回団体交渉が行われた。

組合側からの要求事項に対し、原告は、8月明け番会において不当労働行為は存在しないから組合の謝罪要求には一切応ずることができないこと、退職金規程の廃止は会社経営上の理由によるものであり団体交渉においてそれ以上の理由を開示するつもりは一切ないことなどを回答した。

他方、組合は、前記(8)ウの原告の回答書面について、9月23日付けビラに本部長の名前を掲載したことはネガティブキャンペーンではなく謝罪等には応じられないこと(なお、A2委員長は、名前を書いたことについては自分の責任で謝罪する、まずいと判断している旨述べた。)、原告の田無駅モータープールでのビラの配布については謝罪するつもりはないし、組合活動として行うこと、ホームページ及び印鑑作成費用等の負担については、現時点で費用負担には応じられないことなどを回答した。

以上のほか、12月10日付けビラについて、本部長は、「労働者の賃金減少8000円はどこからも補填できません。」との記載は特別調整金2000円の支給により実質上補てんされることを意図的に隠した虚偽の表現であり、12月10日付けビラの配布行為は原告の名誉を毀損する行為に該当し懲戒処分の対象である、処分保留としていた就業時間中の労働組合活動と守秘義務違反に加え、度重なる就業規則違反は看過することができず、厳罰をもって臨む所存であるなどと述べた。

(10) 平成23年4月30日の出来事

平成23年4月26日、原告は、本社営業所休憩室に、親睦会規約の改正案と旧規約の写しを掲示するなどして発表した。

平成23年4月30日、始業前である午前7時20分頃、A1は、親睦会規約の上記改正案に対する質問書を上記休憩室のドア付近で本部長に手渡した。本部長は、仕事に向かおうとするA1を呼び止め、親睦会のお金を組合費に流用するのは駄目だなどと説明を始めた。その際、A1が、本部長に対して改正前の親睦会規約の原本を見せるよう要求したところ、本部長は、A1には権限がない旨述べてこれを拒否したことから、A1と本部長との間で口論となった。A1は、時間がかかりそうだと思ったため話を打ち切って業務を開始しようとしたところ、本部長が「わかってるよね、どうなるか。」と言ったため、A1は、「なんだ脅しですか。今の、どうなるかっていうのはどういう意味ですか。」と言いながら、本部長に近づき本部長の前に立って更に近づいたところ、本部長の腹部とA1の腹部とが接触した。この接触によって本部長が転倒するようなことはなかったが、本部長は「暴行罪だ」と非難した。これに対し、A1は、「お腹がちょっと当たっただけでしょ。」と反論したが、本部長がなお暴行罪だと主張したので、A1は、今のが暴行罪なら警察を呼べばいいなどと述べてその場を離れて業務を開始した。

(11) 平成23年4月30日以降の事実経過

ア 原告の前記(10)のとおり、平成23年4月26日に発表された親睦会規約の改正案は、規約検討委員に選任された原告の従業員7名のほか、本部長も加わって行われた検討を経たものであるところ、同改正案の9条は、以下のとおりであった（なお、改正前の親睦会規約に以下の9条の八と同じ規定があったと認めるに足りる証拠はない。）。

「第9条 会員は次の各号の一に該当する場合は会員たる資格を失う

イ) 死亡したとき

ロ) 退職したとき

ハ) 本会の目的に反し、風紀を乱し、又は本会において労働組合行為を行うなど、徒に混乱させたとき」

平成23年5月12日の明け番会（以下「5月明け番会」という。）で、親睦会規約の上記改正案の採決が行われ、賛成多数で可決された。

上記採決の前に、本部長は、平成23年4月30日のA1とのやり取りについて、A1の実名を挙げずに、親睦会という枠組みを使って労働組合活動は駄目だと言ったら従業員が食って掛かってきたなどと述べたので、A1が、「自分のことを言っているならば、そんなことは言っていないので嘘を言わないでほしい。」などと発言したところ、本部長は、「その人は暴行行為を働いた。サッカーや野球であれば一発退場である。」などと述べた。A1は、「お腹がポコンと当たっただけだ。どこが暴行行為なのか。」と述べたところ、本部長は、相手の承諾なしに詰め寄ってきて触ってはいけない旨述べた。

イ 組合は、平成23年5月13日、原告に対し、退職金規程の廃止の撤回等を求めて団体交渉を申し入れた。これに対し、原告は、平成23年5月20日付けの書面において、第3回団体交渉等で行った不適切な発言及び行為について、訂正、謝罪並びに組合及び行為者が責任を負うことの確認を求めるとともに、「平成23年4月30日午前7時30分頃、組合員のA1氏より本部長が暴行行為を受けた。これは、その組合員の単独行為と判断しているが、組合側の見解の確認を求める。」旨申し入れた。

ウ 組合は、平成23年6月13日、原告による前記イの訂正、謝罪等の要求に対し、原告の指摘が的外れであること、正当な労働組合活動であること等を理由に応じられない旨の回答をしたが、第2回団体交渉における「原告側が『回答する意思がない』と答えた」とする組合側の発言については撤回するとした。また、原告が主張する「暴行行為」については、その有無自体が不明でありコメントできないとし、原告が団体交渉を引き延ばそうとしていると指摘した。

エ 原告は、平成23年6月20日付けの「第4回団体交渉における追加申し入書」と題する書面を組合及び支部に送付し、A1が5月明け番

会で暴行行為について自白, 弁明しているから組合として暴行行為等の事実を確認の上で団体交渉に出席すること, ホームページへの掲載行為によって生じた犯罪リスクを回避し被害を最小限度に限定する費用として少なくとも印鑑を更新する一切の費用の負担を組合が負うことなどを求めた。

(12) 第4回団体交渉(前半)

平成23年7月12日午後2時から2時間程度, 第4回団体交渉が行われた(同日行われた団体交渉を, 以下「第4回団体交渉(前半)」という。)

原告は, 組合側の要求事項のうち, 退職金規程の廃止の撤回, 精勤手当・調整金及び組合掲示板の設置について, いずれも応じられないと回答した。そして, 本部長が, 暴行行為の有無やA1がこれを自白していることについて組合側の見解を求めたところ, A2委員長は, トラブルの事実及び接触した行為は確認できるが, 暴行とは違うというのが組合の見解である旨回答した。

本部長が, 前記(10)ウの組合の回答内容について, なぜ「会社が団体交渉を引き延ばそうとしている」などと記載するのかと発言したことを発端に, 交渉が紛糾した。また, 本部長は, 第2回団体交渉で組合側が「問題は回答する意思がないということだったから。」と発言したことを再度取り上げて, 「要は謝れってこと」, 「撤回しておしまいというのは許さない。」などと発言した。

(13) 「組合定期便」の発行

組合は, 平成23年7月22日付けで「組合定期便」と題する支部名義のビラを発行し, 原告の田無駅モータープール及び本社営業所休憩室入り口付近で配布した。組合は, このビラにおいて, 12月10日付けビラに記載した「三善交通」及び「龍生自動社」の表記をそれぞれ「美善交通」及び「龍生自動車」に訂正し, 「会社からも文書にて(中略)ご指摘をいただいております。変換違いのミスとはいえお詫びして訂正します。」と記載した。

(14) 第4回団体交渉(後半)

平成23年9月1日午後2時から2時間程度, 第4回団体交渉(前半)において交渉できなかった事項を議題とする団体交渉が行われた(同日行われた団体交渉を, 以下「第4回団体交渉(後半)」という。)

冒頭, 組合が「組合定期便」を配布したこと(前記(12))について, 原告側は, 申入権, 申立権を封じておいてこういうものをばらまくのは信義則違反である旨述べた。A2委員長が「謝罪して間違いを訂正している。」などと反論したが, 本部長は, さらに, 「謝罪を出せと言ったのに何が訂正なのか。」「だまし討ちではないか。」「訂正すれば済むと思っているの, 虚偽だから処分はする。」などと述べた。

本部長は, 9月23日付けビラについて再び言及し, 自分が就職したらなぜ労働者を無視することになるのかなどと追及した。また, 原告側は,

12月10日付けビラの記載について、組合はねつ造した同業他社と比較している、虚偽の表現と判断する、処分の対象になるなどと述べた。さらに、本部長は、組合に対し、改めて、印鑑を新しく買い換える費用が発生するとして印鑑更新の費用を支払うよう要求した。

以上のほか、原告は、組合が平成23年6月13日付け文書で「会社は団体交渉を引き延ばそうとしている」と記載したことについて、再度、撤回及び謝罪を求めるなどした。そして、第4回団体交渉(後半)の最後に、原告は、12月10日付けビラの記載は名誉毀損であり懲戒処分の対象である、度重なる就業規則違反であり、厳罰をもって臨む所存であるなどと述べた。

(15) 本件解雇

原告は、組合及び支部に対し、平成23年9月6日付け書面により、A1を解雇することを決定した旨の通知をするとともに、質問や異議があれば同月12日までに申し出ること及び同日までに組合側から申出がない場合には質問・異議等がないものとみなす旨の通知をした。

組合及び支部は、平成22年9月12日付け書面により、連名で、解雇の撤回及び解雇理由についての具体的な説明を求めたが、原告は、同要求に対して回答せず、A1に対し、同月15日付けの「解雇通知書」により、「就業規則第25条、第44条、第87条、第87条、第87条^{②⑥}、第87条、第87条^{②③}、他の規定」に基づき同月16日付けで解雇する旨通知した。

(16) 第5回団体交渉

組合及び支部は、連名で、平成23年9月20日、A1の解雇の撤回を求めて団体交渉を申し入れ、同年10月4日午後2時から2時間程度、第5回団体交渉が行われた。組合が解雇の理由について説明を求めたところ、原告側は、あらかじめ準備していた文書を読み上げた。その要旨は、第2回団体交渉の席で、A1に対し、就業時間中許可なく労働組合活動をしたときは就業規則に違反し懲戒の対象となること及び会社は就業時間中の従業員の団体交渉への出席を許可するつもりがないことなどを説明したが、A1が団体交渉への出席を続けたこと、第2回団体交渉の席で社外秘文書のホームページへの掲載は就業規則違反であることを指摘し、平成22年11月22日にA1に対して、ホームページの即時完全削除を申し入れたが、A1はその後社外秘文書をホームページから削除せず追加文書まで掲載しているところ、上記同日に就業時間中の許可のない労働組合活動及び守秘義務違反の2件につき処分保留の状態であること等を伝えていたこと、A1は処分保留状態であることを十分認識しつつ、その後、12月10日付けビラで虚偽の内容の原告批判を展開し、平成23年4月30日午前7時30分頃、本部長に対し暴行行為を働いたこと、A1は、処分保留の状態にあることを認識しながら、反省も改しゅんもすることなく、情状酌量の余地がないことなどが解雇の理由であるというも

のであった。

(17) 本件解雇に対するA 1らの対応

A 1は、原告に対し、平成23年9月30日付け書面において、本件解雇は無効でありA 1には就労の意思があること、退職金57万2720円は将来受け取るべき退職金の一部として受領すること、解雇予告手当22万7810円は将来受け取るべき賃金の一部として受領することを申し入れた。

組合は、平成24年2月14日、都労委に対し、原告を被申立人とする本件申立てを行い（都労委平成24年不第10号事件）、都労委は、同年7月2日付けで、別紙命令目録のとりの救済命令（本件命令）を発出した。

(18) 本件解雇に関する原告の就業規則の規定

「第25条（解雇基準）

社員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。

（ から まで 略 ）

第87条（懲戒解雇）に定める事由に該当すると認められたとき。」

「第44条（禁止事項）

社員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

（ 略 ）

社員は会社の名誉を選損し又は会社の秘密をもらすこと。

（ から まで 略 ）」

「第87条（懲戒解雇）

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒解雇処分とする。但し日常の服務態度その他の情状及び社内外の評価等を総合的に判断し、諭旨解雇、出勤停止、降格処分にとどめることができる。

（ から まで 略 ）

度々懲戒をうけたにもかかわらず、尚改しゅんの見込みがないとき。

（ から まで 略 ）

他人に対して危害を加え又は故意にその業務を妨げたとき。

（ から まで 略 ）

第44条（禁止事項）各号の一に違反する行為があったとき。

（ から②③まで 略 ）

②③ 就業時間中許可なく社外の業務につき又は労働組合活動若しくは政治活動をしたとき。

（ ②④、②⑤ 略 ）

②⑥ その他前各号に準ずる行為があったとき。」

2 争点及びこれに関する当事者の主張

本件の争点は、本件解雇が労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか否かである。

(1) 被告の主張

ア 原告が組合及びA 1を嫌悪していたこと

原告は、A 1が組合加入を公然化した直後から、親睦会との関係で、A 1の組合加入を問題視する発言を行い、親睦会規約を改正してA 1を親睦会から排除したいという意向をあらわにし、現に親睦会規約を改正し、「本会の目的に反し、風紀を乱し、又は本会において労働組合行為を行うなど、徒に混乱させたとき」は「会員たる資格を失う」という条項に改めた。これらの事実から、原告が、組合員であるA 1が親睦会を通じて原告に対し意見を述べる機会を奪おうと企図していたことが顕著にうかがわれるのであり、実際にはA 1が親睦会会員としての立場について不利益取扱いを受けなかったとしても、その一事をもって原告の組合嫌悪の事実が否定されるものではない。

そして、都労委は、会長らのあからさまな組合嫌悪の発言のみならず、ビラやホームページなどA 1及び組合の情報宣伝活動に対する原告の過剰ともいえる反応をも考慮した上で、原告の不当労働行為意思を推認している。

イ 第2回団体交渉へのA 1の出席

第2回団体交渉がA 1の休憩時間中に開催されたものであることには争いがないところ、労働基準法34条3項は「使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。」と規定しているから、そもそもA 1が休憩時間中に第2回団体交渉に出席したことをもって原告がA 1に不利益措置を課すことは、労働基準法の趣旨に反するものであり、原告の許諾の有無を問題とするまでもなく、正当な解雇理由とはなり得ない。また、組合は、原告からの指摘を受け、第3回団体交渉以降は、A 1の就業時間外に期日を設定して団体交渉が行われているから、A 1が態度を改めなかったとはいえず、問題は事実上解消しており、A 1に就業規則違反の責めを負わせる理由に乏しい。

ウ ホームページによる原告の機密事項の漏洩

確かに、原告が第2回団体交渉でホームページについて言及したもののA 1は直ちにこれを削除しなかったが、A 1は、平成22年11月23日にホームページを閉鎖し、その後、少なくとも平成23年9月に原告から解雇を通知されるまではホームページで原告の機密事項を漏洩した事実は認められないから、この問題も事実上解決していたのであり、これをもって本件解雇の合理性の根拠とすることはできない。

エ 12月10日付けビラの記載及び配布が解雇事由に当たらないこと

原告指摘に係る12月10日付けビラの記載がいささか正確性に欠け、原告にとって不利な誤解を招くおそれは否定できないとしても、このことをもって、A 1が解雇に相当するほど原告の名誉を毀損したとまで評価することはできない。また、初審審査において、原告から、A 1及び組合が通行人等不特定多数に当該ビラを配布した事実を裏付けるに足りる疎明はされておらず、こうした事実を否定するA 1及び組

合の初審審査における証言の信ぴょう性が左右されるものではない。
オ 平成23年4月30日のA1と本部長との接触について

本部長が「触るなよ」と警告した旨の原告の主張（後記(2)オ）は否認する。

A1と本部長との体の接触は、A1の故意によるものと断定することはできず、結果においても、その接触の程度は軽いものであったから、そもそも「暴行」と評価するほどの重大な出来事ではなく、就業規則87条10号の「他人に対し危害を加え又は故意にその業務を妨げたとき」に該当するということとはできない。

カ 本件解雇に相当性が認められないこと

そもそも原告が主張する解雇事由1から解雇事由4まで（後記(2)イからオまで）は、それぞれ個別に検討しても、総合的に判断しても、およそ解雇事由としては合理性及び相当性を欠くものであって、A1の組合加入公然化後の労使関係等に鑑みれば、本件解雇は、その時期いかににかかわらず、原告が専らA1を排除するために行ったものであると判断するほかない。このように、本件解雇は、その理由自体が極めて薄弱であることに加え、時期的にみても不必要かつ不自然であったから、原告が組合及びA1を嫌悪し、A1を放逐しようと意図して行われたことが一層強くうかがえる。

キ 小括

以上のとおりであるから、本件命令に事実認定及び判断の誤りはない。

(2) 原告の主張

ア 原告が組合及びA1を嫌悪していないこと

原告は、組合及びA1が団体交渉の席で不適切な発言をし、団体交渉申入書に不適切な内容を記載し、不適切な内容を記載したビラを配布し、ホームページで原告の内部情報を不適切に開示したこと、原告が不適切さを指摘しても容易に改めず、平然と就業規則違反を繰り返すことを問題にしていたのであって、組合及びA1を嫌悪していたのではない。A1が組合加入を公然化した後もタクシー乗務員としての業務や労働者代表等の原告における立場に関して特に不利益な取扱いを受けていないことは、その現れである。

会長の組合に関する一連の発言については、不適切な言葉を多少含んでいる点があったとしても、それらは全て会長一個人の単なる「過去の出来事の回想」として述べられたものであり、失言の類にすぎず、企業体としての原告の組合に対する態度とは何の関係もない。

社長は、組合活動に深い理解を示し、A1が組合加入を公然化する前も後も組合活動を嫌悪したようなことは一度もないから、企業体としての原告は、組合員と非組合員とを一切差別しておらず、取扱いも公平かつ中立であることは明らかである。

本件解雇は、次のイからカまでの各事由を主たる解雇理由として、就

業規則の定めに基づき原告がA1を普通解雇したものであり、組合員であること及び組合活動をしたこと等を理由とするものではない。

イ 第2回団体交渉への出席が重大かつ悪質な就業規則違反であること（解雇理由1）

原告は、就業規則において就業時間中の無許可での労働組合活動を禁止しており、この就業時間には休憩時間も含まれる。原告は、A1が就業時間中に団体交渉に出席して就業規則に違反しただけでなく、第2回団体交渉において就業時間中の団体交渉への出席が就業規則違反であるとの指摘を受けたにもかかわらず、就業規則違反の状態を解消しなかったことを重大かつ悪質な就業規則違反と認定したのであり、第3回団体交渉以降についても、就業時間中に団体交渉に出席することは就業規則違反ではないという見解を改めていないから、問題が事実上解決していたとはいえない。

ウ ホームページに原告の機密情報を掲載し続けたことが重大かつ悪質な就業規則違反であること（解雇理由2）

原告は、第2回団体交渉において、A1に対し、ホームページに掲載された記事が原告の機密に当たること及びこうした掲載行為が就業規則上の処分の対象になることを指摘したにもかかわらず、A1は、就業規則違反の状態を直ちに解消せず、長期間にわたって原告の機密を漏洩するという就業規則違反を継続し続けたことについて、重大かつ悪質な就業規則違反と認め、本件解雇の解雇理由としたのであるから、A1が平成22年11月23日にホームページを閉鎖し、組合が平成23年3月9日付け文書で配慮が不十分であったことを認めても、問題が事実上解決していたとはいえない。

エ 虚偽の内容のビラにより原告の名誉が毀損されたこと（解雇理由3）

組合及びA1は、12月10日付けビラにおいて賃金減額分と主張する8000円が将来の年金受給や原告が支給する一時金及び特別調整金で補填されることを認識しながら、上記賃金減額分について「どこからも補填できません」と事実と全く異なる記載をして12月10日付けビラを作成し、一方的に原告を批判しているから、原告の名誉が毀損されていることは明らかである。また、原告の従業員の中に「通行人から渡された」として原告に12月10日付けビラを提出した者がいたから、組合による12月10日付けビラの配布対象は原告の従業員に限られていない。

オ 本部長に対する暴行行為の悪質性（解雇理由4）

平成23年4月30日のA1と本部長との接触について、A1は、「ステップが上がったところたまたま腹部と腹部が接触した」旨説明するが、A1の説明するような行為態様で腹部と腹部が偶然接触することはあり得ない。

都労委は接触の程度が軽いものと認定しているが、問題は接触の程度

ではない。A 1 は、本部長の「触るなよ」との警告を無視し、無言でいきなり腹部を本部長の方へ突き出して体当たりしたのであって、A 1 の行為は、経営陣に対する極めて悪質な示威行為であり威嚇行為である。

本件において、A 1 及び組合側の暴行行為に関する回答や説明が不自然かつ不合理に変遷していることからすれば、A 1 が本部長に対し故意の暴行行為を働いたことは合理的に推認される。

カ 本件解雇の相当性

原告は、平成 22 年 11 月 22 日、A 1 に対し、上記解雇理由 1 及び解雇理由 2 の該当事実が就業規則に違反し懲戒事由であるが処分は保留中であることを告知した。A 1 は、この告知を受けながら、平成 22 年 12 月には上記解雇理由 3 の就業規則違反を犯し、さらに、平成 23 年 4 月には上記解雇理由 4 の就業規則違反を犯しているから、原告は、A 1 に「度々懲戒処分を受けたにもかかわらず、尚改しゅんの見込みがないとき」に準じる行為があったと認定したのであり、この原告の判断は妥当である。

(3) 被告補助参加人（組合）の主張

本件において、原告は、組合及びその組合活動を敵視・嫌悪しており、A 1 及び組合がホームページや組合ビラによる組合活動及び団体交渉等を活発に行っていたところ、原告に勤務する唯一の組合員である A 1 を解雇し（本件解雇）、組合を原告から排除するに至ったものである。本件解雇における解雇理由の主たるものが組合活動であること及び非組合員の他の懲戒事例に比して重い処分がされていることから、原告が組合員を非組合員より不利益に取り扱っていることは明らかであり、本件解雇を正当化する合理的な理由もない。したがって、原告の不当労働行為意思是優に推認される。

明け番会における会長の組合嫌悪の発言、同発言に沿った親睦会規約の改正、原告の組合に対する非難、処分を背景とした組合活動（団体交渉への出席、組合ビラの配布、ホームページへの掲載等）への圧力といった事実から、原告が組合及びその組合活動を嫌悪し、その組合の影響力が拡大することを警戒していたことは優に推認することができる。

第 3 争点に対する判断

1 原告と組合及び A 1 との関係について

被告及び被告補助参加人（組合）は、原告が組合及び A 1 を嫌悪していた旨の主張をするが、原告は、原告が組合及び A 1 を嫌悪したことも組合員と非組合員を差別したこともない旨の主張をし、社長はこれに沿う旨の供述をするので、以下では、まず、A 1 が組合加入を公然化してからの原告と組合及び A 1 との関係について検討する。

- (1) 前記前提事実（第 2 の 1）及び後掲各証拠によれば、A 1 が組合加入を公然化してからの A 1 及び組合と原告との関係に関し、以下の事実を認め

ることができる。

ア 平成22年4月の明け番会で、原告から退職金規程を廃止する方針が表明され、これを受けて、同年5月頃、原告の本社営業所の従業員代表としてA1が選任された（前記前提事実(2)ア）が、同年6月26日にA1が組合加入を公然化し、A1も出席して第1回団体交渉が実施された（同(2)イ及びウ）後に行われた8月明け番会では、会長が「組合と話をするのは好きではない。」「組合は勝ち取るという言葉を使うが、勝つか負けるかなんて勝負する従業員はいらない。」「A1が組合に入ったので親睦会規約を作って親睦会と組合とを分けなくてはいけない。そうすれば、組合に入ったら親睦会を抜けるようになる。」などと述べ（同(4)）、その後本部長も加わって検討された親睦会規約の改正案では、親睦会の会員資格喪失事由の一つとして「本会において労働組合行為を行うなど、徒に混乱させたとき」との定めが置かれた（同(1)ア）。

なお、原告は、退職金規程を廃止する話が初めて出たのは平成22年6月の明け番会であり、A1が従業員代表に選任されたのは退職金規程の廃止について原告と話し合うためではない旨主張し、社長もこれに沿う旨の供述をするが、社長の上記供述は、第1回団体交渉においてA1が同年4月の明け番会で退職金制度変更の話があった旨の発言をしていること及び原告の従業員に宛てて労働者代表の選任のための投票を呼び掛ける同年5月9日付けの書面に「差し迫った問題として退職金規程の廃止問題がある」旨の記載があることに反し採用することができず、他に原告の上記主張に係る事実を認めるに足りる証拠はない。

イ 第1回団体交渉において、会長は、「今回、A1が労働者代表に選任されたが、それから後出しじゃんけんみたいな形で組合に入ったのはおかしい。組合に入っているなら親睦会との関係はどうなるのか。親睦会に入っているにも当たり前というわけにはいかない。」などと述べた（前記前提事実(2)ウ）。

ウ 第2回団体交渉において、A2委員長が8月明け番会における会長らの発言について謝罪を求めたのに対し、本部長は、即時回答する義務の存否を繰り返し問題にし、また、A2委員長の「回答する意思がないということだったから。」との発言や「人を殺しておいて、加害者が刑務所に入って、あなた本当にやりましたかと聞くのと一緒だ。」との発言について、組合に対して繰り返し謝罪を求め、交渉が紛糾した。

エ 第2回団体交渉において、本部長が、9月23日付けビラの本部長就任に関する記載について、会社に対する不利益行為でありネガティブキャンペーンであると繰り返し述べ、平成23年1月11日付けの「第3回団体交渉における申入書」において、9月23日付けビラはネガティブキャンペーンとして個人に対する侮辱と判断する旨を記載し組

合に謝罪を求めた（前記前提事実(8)ウ）ところ、第3回団体交渉において、A2委員長が、「名前を書いたことについては自分の責任で謝罪する。まずいと判断している。」旨の発言をした（同(9)）にもかかわらず、第4回団体交渉（後半）において、本部長は、再び9月23日付けピラについて組合を追及した（同(14)）。

オ 組合は、12月10日付けピラに対する原告からの指摘を受けて、平成23年7月22日付けの「組合定期便」と題するピラにおいて、12月10日付けピラに記載した他社の会社名の誤記について、訂正しておわびする旨記載した（前記前提事実(13)）が、第4回団体交渉（後半）において、原告は、12月10日付けピラについて、「謝罪出せと言ったのに何が訂正なのか。」、「だまし討ちではないか。」、「虚偽だから処分はする。」などと述べて組合の対応を繰り返し非難した（同(14)）。

- (2) 上記の各認定事実によれば、原告は、明け番会で会長が組合及び組合活動を嫌悪する発言をしていただけでなく、団体交渉や明け番会の場で、組合員であるA1が労働者代表として原告との交渉相手になることについて否定的な態度を示し、「親睦会と組合とを分けなくてはいけない。」との会長の発言に沿った内容の親睦会規約の改正を、本部長も加わった上で行っていたことが認められる。また、団体交渉において、原告は、交渉が紛糾する中での組合側の失言や、9月23日付けピラに記載された、客観的に個人攻撃とは解し難い本部長に関する記載や、12月10日付けピラの細かな誤記などについて、組合又はA2委員長が原告に対して謝罪の意を表し、又は原告の指摘を踏まえて訂正するなどの対応をとったにもかかわらず、繰り返し非難し、執拗に謝罪を求めるなど、組合側の小さなミス等を取り上げて過剰に攻撃的、敵対的な態度で対応していたものと認められる。このような原告の組合に対する態度に照らせば、原告が組合活動に理解を示して公平に対応していたとは評価し得ないのであり、原告は、組合及びその組合活動並びに組合員であるA1を嫌悪していたと推認するのが相当である。

なお、原告は、タクシー乗務員としての業務や労働者代表等の原告における立場に関しA1について不利益な取扱いをしていない旨の主張をするが、これらの点に関し不利益な取扱いをしていないとしても、それだけでは原告が組合及びA1を嫌悪しているという上記推認を覆すに足りるものではないから、この点は上記の認定を左右しない。

2 本件解雇の相当性について

本件解雇は、前記のとおり原告が組合及びA1を嫌悪していたと推認される状況の中で行われたものであるところ、原告は、本件解雇は相当の理由がある旨の主張をするので、以下、本件解雇の相当性について原告が主張する解雇理由を中心に検討する。

- (1) 解雇理由1（第2回団体交渉へのA1の出席が重大かつ悪質な就業規

則違反であること)について

原告の就業規則 25 条 6 号及び 87 条 23 号は「就業時間中許可なく労働組合活動をしたとき」を解雇事由として定めている(前記前提事実(18))ところ、原告は、就業時間中の団体交渉への出席が就業規則違反である旨の指摘を受けながらも A1 が第 2 回団体交渉に出席し続けたことは重大かつ悪質な就業規則違反に該当する旨主張する。

しかし、A1 の就業日に開催された第 1 回団体交渉に A1 が出席したことについて、第 1 回団体交渉の場では原告から特に指摘はなく(同(2)ウ)、再度 A1 の就業日に開催された第 2 回団体交渉に至って原告から初めて職務専念義務上問題がある旨の指摘がされた(同(6)イ)との経過からすれば、A1 は、第 2 回団体交渉に出席することにつき、原告側に異議がなかったと考えたとしても一応の理由があり、原告側に出席を許可する意思がないことを認識しながら、あえて許可を得ないまま第 2 回団体交渉に出席したとまでは認められない。そして、第 2 回団体交渉の場で A1 の出席の取扱い等について結論は出ず、A1 は原告から退席を命じられることもなくそのまま第 2 回団体交渉に出席し続けていたこと、A1 が当日の業務日報に休憩時間として「12:30~15:10」と記載し、これについて原告から特に指摘はなかったこと、その後の団体交渉は、A1 の就業日でない日に行われていたこと(以上、同(6)イ)からすれば、結局、第 2 回団体交渉への A1 の出席は A1 の休憩時間中に行われたものとして処理され、第 3 回団体交渉以降の団体交渉への A1 の出席については、特に問題が生じていなかったと認めることができる。そうすると、第 2 回団体交渉への A1 の出席が形式的に上記就業規則の規定に違反していたとしても、上記のとおり、原告の指摘を受けて第 3 回団体交渉以降の開催時間は就業規則上の問題が生じないように配慮したものに改められ、また、第 2 回団体交渉への A1 の出席も、本来自由な利用が可能な休憩時間(労働基準法 34 条 3 項)に行われたものであることからすれば、原告が主張するように重大かつ悪質な違反行為であると評価することはできない。

よって、第 2 回団体交渉への A1 の出席は、重大かつ悪質な就業規則違反であると評価することはできないから、解雇を相当とする事由には当たらないというべきである。

- (2) 解雇理由 2 (ホームページに原告の機密情報を掲載し続けたことが重大かつ悪質な就業規則違反であること)について

原告の就業規則 25 条 6 号、44 条 2 号及び 87 条 16 号は、会社の秘密を漏らすことを解雇事由として定めている(前記第前提事実(18))ところ、原告は、A1 がホームページにおいて長期間にわたり原告の機密を漏らしたことが重大かつ悪質な就業規則違反である旨主張する。

確かに、前記前提事実(3)イのとおり、A1 は、平成 22 年 7 月 4 日頃、原告の組合に対する回答文書のほか、原告の賃金体系や手当の計算方法等に関する具体的な説明文書、原告と労働代表との間で締結された定年後継続

雇用に関する協定書等を、何らの加工をすることなく、また、原告の従業員や組合員に限って閲覧することができるようにアクセス制限をかける等の措置をとることなく、ホームページに掲載しているところ、原告の組合に対する回答文書については、原告において公開を予定して作成したものとは考え難く、また、具体的な賃金体系や手当の計算方法、定年退職後の具体的な労働条件については、会社の内部情報として取り扱われるのが一般であるから、上記のような情報を第三者に閲覧可能な状態に置くことにより、原告が不測の不利益を被る可能性を否定することはできない。したがって、上記のようなホームページへの掲載行為は、不適切な行為であったといわざるを得ない。

しかし、ホームページへの上記掲載行為に関し、平成22年10月7日開催の第2回団体交渉では、組合がホームページの内容を事前に確認していたか否かが主として問題とされていたのであり、会長から「あんまりけんかを売らなかって言ってるわけ」などの発言はあったものの、明確な削除指示ではなく、その後、同年11月22日に至って、社長及び本部長からA1に対し、ホームページについて口頭注意とともに直ちに完全に削除するように指示がされているところ、A1は、その翌日である同月23日にはホームページを閉鎖し（前記前提事実(6)ウ、同(7)）、組合及び支部も、平成23年3月9日付けの原告に対する書面において、ホームページへの上記掲載行為につき配慮が不十分であったことを認める旨の記載をしており、また、上記閉鎖から本件解雇までの間に、A1が原告の内部情報又は機密情報に該当し得る情報を新たにウェブサイトなどで公開したと認めるに足る証拠はない。以上の事情に照らせば、A1に就業規則の規定を遵守する意思がないと評価することはできないというべきであり、原告が実際に不利益を被ったとの事情もうかがわれないことを考え併せれば、A1によるホームページへの上記掲載行為が解雇に相当する重大な非違行為であると認めることはできない。

(3) 解雇理由3（虚偽の内容のピラにより原告の名誉が毀損されたこと）について

原告の就業規則25条6号、44条2号及び87条16号は、「会社の名誉を毀損」する行為をしたことを解雇事由として定めているところ（前記前提事実(18)）、原告は、虚偽の内容が記載された12月10日付けピラが原告の従業員以外の者にも配布されたことにより原告の名誉が毀損された旨主張する。

確かに、12月10日付けピラには「賃金減少8000円はどこからも補填できません。」との記載があるところ、A1が同ピラを作成する以前に行われた8月明け番会において、原告は、中退共による退職金の解約に合意した従業員には1か月当たり2000円の特別調整金を支払う旨を発表しており（前記前提事実(4)）、A1もこれを認識していたものと考えられるから、上記記載は、A1が当時認識していた事実を正確に記載した

ものとはいいい難い。

しかし、上記2000円の特別調整金の支払を前提としても、6000円にとどまるとはいえ賃金が一定程度減額することには変わりはなく、その数字も12月10日付けビラで摘示された「賃金減少8000円」と比較して金額的に大きくかけ離れているわけでもない。そうすると、同ビラの記載は、事実関係において重大な誤りを含んでいるとまではいえず、賃金の減額に関し原告が一部を補填するとの点に触れていないことをもって、解雇事由である「会社の名誉を毀損」する行為に当たるものと評価するのは相当でない。なお、原告は、同ビラが原告の従業員以外にも配布された旨主張するが、これを認めるに足りる的確な証拠はなく、同ビラの配布の態様が正当な組合活動の範囲を逸脱したものと評価すべき事情もうかがわれない。

よって、12月10日付けビラの記載やその配布行為が解雇理由に当たると認めることはできない。

(4) 解雇理由4（A1の本部長に対する暴行行為の悪質性）について

就業規則25条6号及び87条10号では「他人に対して危害を加え又は故意にその業務を妨げたとき」を解雇事由として定める（前記前提事実⁽¹⁸⁾）ところ、原告は、平成23年4月30日にA1の腹部が本部長の腹部に接触したことがA1による暴行行為である旨主張する。

前記前提事実⁽¹⁰⁾及び同⁽¹¹⁾によれば、平成23年4月30日にA1の腹部と本部長の腹部とが接触した事実を認めることはできるが、本部長が転倒していないことや、A1が上記接触の直後に本部長に対して「お腹がちょっと当たっただけでしょ。」と言い、また、その約2週間後に行われた5月明け番会でも「お腹がポコンと当たっただけだ。どこが暴行行為なのか。」と述べていることなどの事情に照らせば、「暴行」と評価するのを相当とする程度の接触が生じていたとは考え難いというべきである。なお、原告は、上記接触についてのA1及び組合の回答及び説明が不自然かつ不合理に変遷している旨主張するが、上記のとおり、A1は、上記接触直後もその約2週間後の5月明け番会でも、腹部が接触した事実は認めるものの、軽微な接触であるとして、暴行行為であることは否定していたのであり、また、第4回団体交渉（前半）において、A2委員長も、本部長が「法律的に暴行に当たる」などと繰り返し主張するのに対して、腹部の接触自体は認めつつ、「法律的に暴行に当たるかどうかは判断できない。組合としては物理的な有形力の行使はないと認識している。」旨述べているのであり、A1も組合も一貫して暴行との評価を否定しているものと認められるから、原告の上記主張は理由がない。また、原告は、A1が本部長の「触るなよ」との警告を無視して本部長に体当たりした旨も主張するが、本部長がA1に対し「触るなよ」と警告した事実を認めるに足りる的確な証拠はない。

以上のほか、上記接触が「暴行」と評価するのを相当とする程度のもの

であったことをうかがわせる事情は存しないから、上記接触をもって解雇理由に該当するものと認めることはできない。

(5) 本件解雇の相当性について

原告は、平成22年11月22日にA1に対し、解雇理由1及び同2に係る就業規則違反行為について処分保留である旨を告知していたにもかかわらず、A1が解雇理由3及び同4の就業規則違反を犯している点で、「度々懲戒処分を受けたにもかかわらず、尚改しゅんの見込みがないとき」（就業規則第87条第5号）に準じる行為があったと認定することができるから、本件解雇は相当である旨主張する。

しかし、前記(1)から(4)までにおいて検討したとおり、原告が主張する解雇理由1から同4までにつき、懲戒処分を実際に受けたわけでもない上、いずれも解雇理由に足りるものとは認められない以上、「改しゅんの見込みがないとき」に準じる行為があったとも認められないことは明らかであるから、原告の主張は理由がない。

したがって、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠くものというほかになく、その相当性を認めることはできない。

3 本件解雇の不当労働行為該当性について

本件解雇は、前記1のとおり組合及び組合活動等を嫌悪する原告が、原告における唯一の組合員であるA1に対して行ったものであり、前記2のとおり、第2回団体交渉への出席や組合活動としてのホームページへの掲載行為及び組合ビラの作成・配布行為について解雇を相当とするに足りる重大な非違性が認められないところ、平成23年4月30日のA1の腹部と本部長の腹部との接触も、前記2(4)でみたとおりの程度・態様にとどまるものであったにもかかわらず、これをもってA1による暴行行為と認定した上で、上記の団体交渉への出席やホームページへの掲載及び組合ビラの作成・配布といった組合活動と併せて解雇理由として本件解雇に及んでいることからすれば、本件解雇は、実質的には、A1が原告における唯一の組合員であり、団体交渉等の組合活動を積極的に行っていたことを理由に行われたものと推認するのが相当である。

そうすると、本件解雇は、A1が労働組合の組合員であり、労働組合の正当な行為をしたことを理由に原告がA1に対してした不利益な取扱いであると認めることができるから、労働組合法7条1号の不利益取扱いに該当するとともに、本件解雇により原告の唯一の組合員であるA1が解雇された結果、原告が組合の関与を受けなくなる点で、同条3号の支配介入にも該当すると認めることができる。

第4 結論

以上のとおりであるから、本件解雇が労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に該当し無効であることを前提とする本件命令は適法であり、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

別紙

命 令 目 録

- 1 被申立人三幸自動車株式会社は、申立人全労協全国一般東京労働組合の組合員 A 1 に対し、平成 23 年 9 月 16 日付解雇をなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を 55 センチメートル×80 センチメートル（新聞紙 2 頁大）の自紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社本社営業所内の従業員の見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 A 3 殿

三幸自動車株式会社
代表取締役 B 2

当社が、貴組合の組合員 A 1 氏を平成 23 年 9 月 16 日付けで解雇したことは、東京都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。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。