

平成30年2月27日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成29年(行ウ)第6号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成29年12月12日

判決

原告 株式会社X
被告 広島県
同代表者兼処分行政庁 広島県労働委員会
被告補助参加人 Zユニオン

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

広島県労働委員会が、広労委平成27年(不)第9号事件について平成28年12月9日付けでした、原告に対する不当労働行為救済命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、原告がその従業員を解雇したことに関し、広島県労働委員会(処分行政庁。以下「被告労働委員会」という。)が同従業員の加入する労働組合である被告補助参加人(以下「本件組合」という。)からの不当労働行為救済の申立てについて、上記の解雇が不当労働行為に当たると判断して同申立ての一部を認め、原告に対し同従業員の原職復帰及び本件組合に対して不当労働行為を繰り返さない旨の文書の交付を命じる旨の救済命令(以下「本件救済命令」という。)を発したところ、原告が、上記の判断は誤りであるなどと主張して、その取消しを求める事案である。

2 前提事実(当事者間に争いがないか、後掲の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる。)

- (1) 原告は、測量機器の販売や賃貸等を業とする株式会社であり、組織上、大きくは営業部と事務を行う総務部とに分かれている。事業所は、広島本社のほか、山口及び大阪に設置されている。また、これらの事業所を含め、平成28年1月12日時点の原告の従業員数は42名であった。
- (2) 原告は、平成27年11月13日付けで、その従業員であるA1(以下「A1」という。)を解雇した(以下「本件解雇」という。)
- (3) A1が加入する労働組合である本件組合は、平成27年12月1日付けで、被告労働委員会に対し、本件解雇は原告が不当労働行為意思をもって行ったものであり、労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号の不当労働行為に該当する旨の不当労働行為救済の申立てをして、本件解雇の撤回及び原告社内における謝罪文の掲示を求めた(広労委平成27年(不)第9号)。
- (4) 被告労働委員会は、平成28年12月9日付けで、本件解雇が不当労働

行為に当たると認めた上、①本件解雇がなかったものとして取り扱い、A 1 を原職に復帰させること、②本件解雇が不当労働行為であると認定されたが、今後このような行為を繰り返さないようにする旨記載した文書を本件組合に交付することを内容とする救済命令を発した（本件救済命令）。

(5) 原告は、平成29年1月11日、本件救済命令に係る命令書の交付を受けた。

(6) 原告は、平成29年2月2日、本件訴えを提起した。

3 争点及びこれに対する当事者の主張

本件の争点は、原告における不当労働行為意思の有無、すなわち、本件解雇が、A 1 が本件組合の組合員であること又は本件組合の正当な行為をしたこと「の故をもって」（労組法7条1号）されたものであるかどうかである。（被告の主張）

(1) 被告労働委員会は、A 1 の職務遂行能力が解雇に値する程度に低いとの疎明はない、原告が能力不足について回復の見込みが乏しいと判断するためには、社員の能力不足を改善するための十分な教育指導をする努力が求められるものであり、本件解雇に至るまでに十分な教育指導が行われていたとはいえない、A 1 の配置転換等を検討するなど何らかの措置を講じたことを認めるに足りる疎明はなく、原告がA 1 との雇用関係を維持する努力を十分していたものとはいえない、A 1 が再三の注意に従わず、社員として協調性に欠けるとまで認めることはできない、従業員からA 1 の解雇や配置転換を求める要望書が提出されたことが直ちに解雇の相当性を根拠付けるものとは認められないと判断した。

また、原告がA 1 の業務に関する報告書の作成を指示した時期は平成26年4月18日の団体交渉の直後であり、解雇を正当化する証拠を集めるためA 1 を狙い撃ちにした報告書を作成し、解雇のための証拠集めを行ったこと、原告のB 1 営業部長（以下「B 1 部長」という。）が、A 1 に対し、同年6月17日、本件組合のホームページに団体交渉の経過が掲載されていることを知り、その削除を依頼した際、長年働いていて少しの義理を感じないのかという趣旨の発言をし、平成27年11月5日、「死ね、死ね」「ボリューム下げよう言うてこい、迷惑じゃけ」などと発言したことなどから、原告が組合活動を嫌悪する意思を持ち続けていたこと、原告が従業員からの要望書の提出があったことを奇貨として直ちに同年10月26日の役員会で解雇を決定したこと、原告の不当労働行為意思を推認した。なお、従業員による要望書の提出には、原告による何らかの指示等の一定の関与があったものと推認される。

さらに、本件解雇が、組合活動が活発な時期に極めて近接し、相前後して決定、実施されたものであり、即日解雇であったことから、原告が組合活動を嫌悪し、A 1 を早急に原告から排除しようとしたものと判断した。

以上より、本件解雇について、解雇に客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性は認められないこと、原告に本件組合を嫌悪する不当労働行為

意思が認められることから、A 1 が組合員であること及び正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱いに当たると判断した。

したがって、被告労働委員会の判断に何ら誤りはなく、違法となるものではないから、本件救済命令は取り消されるべきものではない。

(2) 被告労働委員会は、原告従業員からの要望書の提出について、直ちに解雇の相当性を根拠付けるものとは認められないと判断したものであり、平成26年3月10日の解雇予告は撤回され、その後1年半以上も経過して本件解雇が実行されたのであるから、先立つ解雇のやり直しであって何ら不当労働行為意思に基づくものではないとする原告の主張は理由がない。

(3) 被告労働委員会は、本件解雇が労組法7条1号の不利益性を有するかどうかを判断するに当たり、A 1 の解雇には客観的に合理的な理由があり、また、A 1 に対して毎日のように業務上の指導・注意を繰り返さなければならなかったことが解雇に至った唯一の動機であるとの原告の主張に対し、A 1 の解雇理由に合理的な理由及び社会通念上の相当性が認められるか否かについて判断したものであるから、違法ではない。

(原告の主張)

(1) 本件解雇は、A 1 の業務中における数々のミスを客観的理由として原告がしたものであり、その主観的動機もA 1 が本件組合に加入する前から存在したから、A 1 が組合員であること及び正当な組合活動をしたこと「の故をもって」したとはいえない。したがって、本件救済命令は違法である。

(2) A 1 については、13年もの長期間の業務経験があるにもかかわらず問題点が日常的に指摘されており、職務遂行能力の低さは顕著といえ、上達又は回復の見込みも乏しい。また、原告の他部門は営業・技術のみであるし、配置を山口又は大阪に換えたとしても同様であるから、他の職務に転換できない。さらに、注意や指導に対して言い訳をすることも多く、再三の注意に従わず、社員として協調性に欠ける。加えて、原告の従業員の90%以上の者がA 1 の配置転換か、配置転換できないのであれば解雇を要求していた。

以上によれば、A 1 を解雇することはやむを得ないものと評価されるのであり、客観的合理的理由を具備し、社会的相当性も認められる。

(3) 原告は、A 1 に対し、本件組合に加入する前の平成26年3月10日に解雇の実施を決定しているところ、この解雇を撤回したのは、飽くまで地位確認訴訟を見据えた立証上の問題、すなわち、A 1 の職務能力が低いことを示す証拠が不足していることから事実の立証が難しいと予想されたことが理由であって、その後もA 1 に対する評価は変わらず、本件解雇は上記のとおり撤回した解雇のやり直しであり、原告が解雇の理由とし解雇意欲をもった事情は、全て業務に関することのみにある。原告は、平成26年4月以降、弁護士と協議しながら組合対応を進め、本件組合との団体交渉も重ねていたものであり、本件解雇は、A 1 が本件組合に加入している

ことやその組合活動等と無関係であって、何ら不当労働行為意思に基づくものではない。

- (4) 被告労働委員会は、本件解雇が客観的合理的な理由及び社会通念上の相当性を有するものではないという私法上の法的判断をした点で、不当労働行為に関して労働委員会が判断できる事項を超える判断をしたものであるから、違法である。

また、被告労働委員会の判断のうち、原告による、A1の技能能率が低いとの主張、上達又は回復の見込みが乏しいとの主張、職務能力を欠き他の職務に転換できないとの主張、再三の注意に従わず社員として協調性に欠けるとの主張を排斥したことや、従業員から要望書が提出されたことが直ちに解雇の相当性を根拠付けるものとは認められないとしたことは、いずれも誤りである。

- (5) B1部長の発言は、飽くまで個人的な見解に基づくものであり、原告代表者が指示したものではないから、この発言をもって原告代表者の不当労働行為意思を推認することはできない。また、平成27年11月の発言は、従業員から要望書が提出されたことを契機とする本件解雇が決定された後の事実であり、本件解雇が不当労働行為意思に基づくものであると評価できる要素を持っていない。さらに、原告従業員による要望書の提出も、使用者たる原告の不当労働行為意思を推認させるものではない。

第3 当裁判所の判断

- 1 前提事実に加え、本件救済命令に係る被告労働委員会の命令書のほか、後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認められる。

- (1) 平成26年に解雇予告がされるまでの経緯

ア A1は、平成14年10月3日、原告に正社員として採用された。配属は総務部であり、A1の主な業務内容は、営業部から回されてくる売上伝票に基づく請求書の作成や請求金額のチェック等を行う請求業務、商品販売やレンタル等の受発注や伝票を作成する受発注業務、電話や顧客の来社への対応業務である。採用から本件解雇に至るまで、A1の業務内容自体に大きな変更はなく、職種の変更や配置転換もなかった。

イ 原告は、平成24年3月6日、A1に対し、同月2日に遅刻したことについて、譴責処分を通知した。同処分に係る通知書には、従来から遅刻が多く最近もたびたび注意を受けていたにもかかわらず、今回欠勤にも相当するような大幅な遅刻をしたことは極めて不誠実であり看過できない、また、同日朝より会社（原告）や同僚からの再々の電話にも応じず、午前11時33分過ぎまで何ら連絡もせず出勤しなかった行為は、就業規則（59条）違反である旨が記載されていた。

ウ A1は、顧客とのやり取りや電話対応においてスムーズにいかないこと、また、始業時刻に遅刻することが数多くあり、入社以来その改善がみられず、これらのミスについて他の従業員によるフォローを必要と

することもたびたびあった。そのため、平成25年頃には、原告代表者や総務部の従業員から、他に向いた仕事があるのではないかなどと言われるようになるなど、原告の社内においてA1の職務遂行能力や勤務態度等に対する不満が高まっていった。さらに、遅刻については、始業時刻の10分前には出社するよう、原告代表者らが何度も注意、指導していた。

(2) 平成26年の解雇予告及びこれが撤回されるまでの経緯

ア 原告は、平成26年3月10日、役員会議において、A1について、これまでの遅刻や欠勤の状況及び職務遂行能力が低いこと、とりわけ、同月6日にも約1時間の遅刻をしてきたことを踏まえて、解雇すること及び平成26年分の決算賞与（以下「平成26年賞与」という。）を支給しないことを決定した（以下、後に撤回されたA1に対する上記の解雇を「前回解雇」ということがある。）。

原告の取締役でもあるB2総務部長（以下「B2部長」という。）は、同月11日夕方、A1に対し、役員会議で解雇が決定されたこと及びその理由を説明し、退職日は半年後をめどに自ら決定し、2週間後までに原告に返答することを求めた。

イ A1は、平成26年3月15日、本件組合の執行委員らと面談し、本件組合に加入する手続きをとり、その組合員となった。

ウ A1は、平成26年3月21日、B2部長に対し、自分としてはまだ辞めたくない、組合に入っているので話を聞いてほしいと告げた。

このとき、原告は、A1が労働組合である本件組合に加入し、その組合員となったことを認識した。

エ 第1回団体交渉（平成26年4月9日）

(ア) 原告側が、平成26年4月30日付けでA1を解雇する旨発言したところ、本件組合側は、A1の解雇理由を示すことを要求した。

(イ) また、原告は、A1に対し、解雇予告通知書を交付した。これには、解雇年月日を平成26年4月30日とすること、解雇が就業規則52条1項に基づくこと、A1の勤務態度が、遅刻や、事前に連絡可能にもかかわらず急な体調不良を原因とする欠勤を繰り返すなど、著しく劣悪であり、また、他の職員に暴言を発するなど、職場内でのコミュニケーションが適切にとられておらず、これまでに幾多の改善指導を行っても一向に改善しなかった、さらに、職務遂行能力の低さのため、他の従業員からの不満等の報告も受けている、それゆえ、A1の勤務態度不良は、就業規則52条1項(3)、(5)、(7)、(8)、(13)及び59条2項(2)、(9)、(22)、(23)に該当し、A1を雇用し続けることは原告の事業継続に重大な影響があるため解雇することにしたこと、そして、解雇予告手当として、9日分の平均賃金を上記の解雇日に支給することが記載されていた。

(ウ) 上記の就業規則の各条の規定（当時）は、次のとおりである。

52条1項 次の各号の1に該当する場合は30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分を支給して解雇する。この場合、予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

- (3) 技能及び能率が低く、又は勤労意欲が劣るなど上達又は回復の見込みが乏しいと認めるとき。
- (5) 懲戒解雇に該当すると認めるとき。
- (7) 会社の方針又は上司の再三の注意に従わず、社員として協調性が欠けるとき。
- (8) 再三、就業規則その他の諸規程に違反するとき。
- (13) その他前各号に準ずる事由のあるとき。

59条2項 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。ただし、情状により減給又は出勤停止とする場合がある。

- (2) 正当な理由なく頻繁に遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、再三の注意を受けても改めないとき。
- (9) 会社内で暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する重大な行為をしたとき。
- (22) 前項の懲戒を受けたにもかかわらず、又は再三の注意、指導にもかかわらず改悛又は向上の見込みがないとき。
- (23) 第3章（服務規律）に違反する重大な行為があったとき。

オ 第2回団体交渉（平成26年4月18日）

本件組合側が、解雇理由が不合理である旨主張して解雇予告（前回解雇）の撤回を要求したところ、原告側は、団体交渉を一旦中断して、15分程度協議し、訴訟となった場合に解雇の正当性を立証するための証拠となる資料が不足していると判断して解雇予告を撤回することを決定した。

そして、原告は、団体交渉の再開後、本件組合側に対し、解雇予告を撤回する旨告げた。

その後、原告は、本件組合の求めに従い、同日付けの解雇予告撤回通知書をA1に交付した。

(3) 本件解雇がされるまでの経過

ア 原告代表者は、第2回団体交渉直後、労務管理や指導において、言った、言わない、した、していないとの対立が生じるかもしれないと考え、従業員の業務に関して気付いたこと等をメモに記載して報告するよう、B2部長ら役職者に指示した。

これを受け、少なくとも、原告代表者が、平成26年4月23日から平成27年11月10日までの間、A1の直属の上司でありその指導に当たっていたC1主任が、平成26年4月22日から平成27年11月20日までの間、B2部長が、平成26年4月25日から平成27年11月2日までの間、C2従業員が、平成26年9月1日から平成27

年11月11日までの間、それぞれ、A1を含む従業員の業務に関するメモを作成した。

もともと、これらの報告書のほとんど全てを、A1の業務上のミスや勤務態度に関する内容が占めており、上記の期間に、A1は、顧客からの問合せに対し、容易に可能な在庫の有無を確認することなく、在庫がないという理由で断ったこと、伝票の内容を入力する作業において、仕入れの日付と売上げの日付のいずれを入力すべきか分からなかったこと、顧客に対する請求書の送付を遅延させたこと、顧客に対する値上げの通知を失念し、クレームを招いたことなど、防止することが比較的容易な基本的な業務に関するミスを度重ねている旨が記載されている。一方で、あくびをした具体的な時刻の記載が多数あるなど、ごく些細な挙動についても詳細な記載がされている。

イ 原告は、団体交渉の経過が本件組合のホームページ上に掲載されていることを把握し、原告の取締役でもあるB1部長がA1に対してその削除を依頼することとした。

B1部長は、平成26年6月17日、A1に対し、上記の削除を依頼した際、長年働いていて少しの義理を感じないのかなどと述べた。

ウ(ア) 原告においては、従前から、従業員のミスを他の従業員と共有して今後の予防や対策を講じるために不適合報告書（平成26年6月1日以降は是正処置報告書）が作成されていたところ、A1に関して、以下の内容のものが作成され、A1に対して改善に向けた指導がされた。

a 平成26年6月28日付け

同月25日、顧客から、特定の従業員からの連絡がほしいとの電話があり、A1が応対したが、当該従業員が研修中で不在であったのにそれを伝えなかったことから、当該顧客から、ずっと電話を待っていたが連絡がない、連絡がつかないならその旨の電話を入れるのが普通である、どういった教育をしているのかなどとのクレームがあった。上記の原因は、A1が、当該従業員が研修中であることを確認したにもかかわらず、そのことを当該顧客にすぐ連絡しなかったためである。

b 同年8月6日付け

同年7月30日、顧客から、郵便で送られてきた請求書の入った封筒に料金不足の紙が貼ってあったとの連絡があった。他の書類を送る便に切手を同封してお詫びした。上記の原因は、A1が、複数の郵便物を郵送袋へ入れる前に、「後納郵便」のスタンプを押されているかどうかの確認を漏らしたためである。

c 同年9月20日付け

同月10日、A1は、顧客から、翌日の午前中に在庫品を納品してほしいとの急ぎの依頼を受け、これを引き受けたが、納品伝票に

メモを付けたのみで担当の従業員に直接連絡していなかったため、当該顧客との間で納期に関する相談ができず、当該従業員の予定に変更を生じさせた。

d 同年10月8日付け

同月2日、A1は、他の従業員から、顧客に対する請求書その現場に持って行ってほしいと依頼されたにもかかわらず、当該顧客の現場を経由せず東京本社へ郵送してしまったため、他の従業員が、請求書を再発行して現場に持参した。

e 同月24日付け

同日、顧客から、請求書に押印がないから提出し直してほしいとの連絡があった。この原因は、A1が請求書に押印がないことに気付かなかったためである。

(イ) また、原告は、A1に対し、以下の内容の業務改善指示書を交付した。その内容は、勤務の改善を指示し、当面の課題として意識して業務に当たることを求めるものであった。

a 平成26年7月30日付け

電話の応対に当たり、顧客名や現場名を聞き間違わないこと、顧客から受注した商品を間違わずに発注・準備すること、伝票を作成する際には顧客名や商品コードを間違わないよう必ず確認をすること。請求業務のチェックミスや仕入伝票の入力ミスをなくし、一連の事務処理のスピードアップを図ること。経過措置への対応等、請求業務に支障を来さないように消費税改正についての理解を深めること。価格改正、業務遂行に関する変更等、回覧等による社内の決定(改正)事項について、確認、理解、把握に努めること。提出物(報告書等)は迅速に、期限が設けられているものは期限内に提出すること。平素から会話する努力をするなど、同僚や先輩と常日頃から調和を図り、円滑に業務を遂行すること。

b 同年12月19日付け

依然として誤った顧客名、名前の伝達、社内放送が多く見受けられるため、電話応対に当たり顧客名、現場名を聞き間違わないようにし、聞きづらいときはある程度推測しながら確認すること。棚卸しについて理解を深め、その業務に支障が出ないようにすること。顧客からの問合せに正しく説明するため、元帳残高の読み取り方、請求額と入金額との照合等の管理について理解を深めること。ある変更をしたら影響が出る業務を意識して修正や報告をするなど、常に業務のつながりや業務の影響範囲を想定しながら仕事をする。レンタル機を返却しに来た顧客に対し2階に運ばせないようにし、失礼のない応対に努めること。ごく単純な勘定計算はおおよそ暗算で判断できるよう、計算能力を高めること。適切な判断に結び付いていないケースがみられることから、販売

管理システムの活用力,各種取引明細の実績や履歴の確認方法及び確認する能力を高めること。商品知識を深め,顧客から要求される商品をより迅速かつ正確に理解すること。他の女性社員との調和を図り,協力,協調行動をとること。

エ 第3回団体交渉(平成26年7月24日)

本件組合側が,A1に対して同年5月30日に支給された決算賞与(平成26年賞与)の支給額が前年度から減額されていると主張したところ,原告側は,A1に対する平成26年賞与の不支給を決定していたものの,話し合いを前向きにするために支給したものであると主張し,双方の合意に至らなかった。

オ 本件組合は,平成26年8月18日,被告労働委員会に対し,A1の平成26年賞与の全額支給を求める旨の不当労働行為救済の申立てを行った(広労委平成26年(不)第5号事件)。

カ 第4回団体交渉(平成27年4月22日)

原告と本件組合との間で,原告が設けている自己評価制度,団体交渉出席時のA1の勤務の扱い,同月30日に支給された決算賞与(以下「平成27年賞与」という。)について話し合われた。

キ 本件組合は,平成27年9月24日,被告労働委員会に対し,A1の平成27年賞与の減額は不当労働行為であるとして,不当労働行為救済の申立てを行った(広労委平成27年(不)第6号事件)。

ク 第1回社前闘争(平成27年10月1日)

本件組合は,A1に対する平成27年賞与の全額支給を求めて社前闘争を行った。A1も始業時刻までこれに参加しており,このことは原告代表者をはじめ原告において認識されていた。

ケ 被告労働委員会は,平成27年10月2日,原告に対し,A1に対する平成26年賞与の減額支給などが不当労働行為に該当する旨の命令書を交付した(以下「前件救済命令」という。)

コ 原告の営業部所属のC3主任(以下「C3主任」という。)は,平成27年10月13日朝,原告代表者に対し,同月9日付けの「A1氏問題に関する要望書」(以下「本件要望書」という。)を提出した。

本件要望書は,同月1日に第1回社前闘争が行われたことや同月3日に前件救済命令が出された事実が新聞報道されたことをきっかけに,C3主任ほか営業部の従業員複数名が原告のためにできることとして発案したもので,営業部のC4課長がパソコンで入力して作成した。作成後,C3主任らは,その内容に賛同する従業員から署名を募った。

本件要望書には,A1が,以前から,社内の協調を著しく乱す言動,顧客や同僚から何度もクレームが入るような請求ミス,指導する先輩や上司への暴言により,従業員は多大なストレスと苦痛を抱えながらの仕事を強いられていること,会社(原告)は改善しようと努力しているがますます悪化しており,効果的な手を打てていないとは考えられな

いことから、A 1 の早急な解雇又は配置転換を、配置転換の場合には原告の評価を落とす言動や上司・先輩の指導に対する暴言についての謝罪を、それぞれ求める旨が記載されていた。

C 3 主任は、本件要望書を原告代表者に手渡す際、本件要望書を作成し署名集めをしたきっかけにつき前件救済命令が新聞報道されたことであるとの説明をした。

原告代表者は、同日のうちに、本件要望書を受け取ったことに関し、B 2 部長と打合せを行い、また、本件訴えの原告訴訟代理入を務めている B 3 弁護士（以下「B 3 弁護士」という。）とも打合せを行った。なお、原告代表者及び B 2 部長は、本件要望書を受け取るまで、本件要望書が作成されていることやその署名が集められていることを知らなかった。

本件要望書の提出時点で、その内容に賛同する旨の署名をしていた従業員は 10 ないし 20 人程度であったが、その後も C 3 主任らは署名集めを行い、同月下旬頃には、山口、大阪の各営業所を含む原告の従業員のうち 32 人が署名をした。

サ 原告代表者及び B 2 部長は、平成 27 年 10 月 21 日、B 3 弁護士との間で、A 1 を解雇する方法について協議をし、B 3 弁護士から、即日解雇と 30 日前の予告解雇とで方法が変わらない旨を聞き、従業員らとの関係でも早急に対応をしたほうがよいと考え、A 1 を即日解雇する方針をとることにした。

シ 原告は、平成 27 年 10 月 26 日、役員会議において、A 1 の解雇を決定し、その解雇日を原告代表者に一任することとした。

ス 第 5 回団体交渉（平成 27 年 10 月 29 日）

原告と本件組合との間で、前件救済命令の履行及び A 1 に関する報告書について話し合われた。

セ 原告代表者は、平成 27 年 11 月 1 日頃、B 2 部長を通じ、B 3 弁護士から、A 1 を即日解雇するための書面の送付を受けた。

ソ 第 2 回社前闘争（平成 27 年 11 月 5 日）

本件組合は、前件救済命令の履行を求めて社前闘争を行った。A 1 も、前回同様、始業時刻までこれに参加した。

B 1 部長は、その後出勤した A 1 に対し、「死ね、死ね」と周囲に聞こえるように発言し、さらに、「ボリューム下げよう言うてこい、迷惑じゃけ、仕事にならんぞみんなが、言うてこいはよ」とも発言した。

タ 原告は、平成 27 年 11 月 13 日、A 1 に対し、解雇通知書及び解雇理由書を交付し、本件解雇をする旨告げた。

上記解雇通知書には、解雇年月日を同日とし、就業規則 59 条 1 項により解雇すること、30 日分の平均賃金を上記の解雇日に支給することが記載されていた。

また、上記解雇理由書には、A 1 の 13 年間にわたる勤務態度におい

て、就業規則59条1項3号「技能及び能率が低く、又は勤労意欲が劣るなど上達又は回復の見込みが乏しいと認めるとき。」、4号「職務能力を欠き、他の職務に転換できないとき。」、7号「会社の方針又は上司の再三の注意に従わず、社員としての協調性に欠けるとき。」、13号「その他前各号に準ずる事由のあるとき。」との解雇事由が認められること、長期間の業務経験があるにもかかわらず、様々な問題点が日常的に指摘されており、新入社員と同じレベルのミスを繰り返しており、職務能力の低さが顕著であること、このようなミスが改善されず、A1自身も自分には分かりませんと自認していることから、「上達又は回復の見込みが乏しい」こと、また、原告の他部門である営業にA1が適しないことは明らかであり、営業所を換えたとしても同様であることも明白であることから、「他の職務に転換できない」こと、A1は、上司や同僚からの注意、指導を素直、謙虚に聞くことができず、注意や指導に対して言い訳をすることも多く、「分かりません」「できません」「やめてください」という発言を繰り返していることは、職務放棄であるとともに、業務遂行に向けた努力や協力を断るものであるから、「再三の注意に従わず、社員として協調性に欠けるとき」に該当すること、これらにより解雇をしてもやむを得ないと評価され、従業員の90%以上の者が配置転換又は配置転換ができないのであれば解雇を要求している状況であり、配置転換できる場所が存在しないことから解雇以外に方法はなく、社会通念上相当なものといえること、上記の解雇に労働組合は全く無関係であることなどが記載されていた。

チ 前回解雇から本件解雇に至るまで、A1が始業時刻に遅刻することはなくなった。

(4) その後の経過

ア 第6回団体交渉（平成27年11月26日）

原告と本件組合との間で、本件解雇の撤回、B1部長による「死ぬ」などの発言等について話し合われた。

イ 本件組合は、平成27年12月1日、被告労働委員会に対し、本件解雇が不当労働行為であるとして、不当労働行為救済の申立てを行った。

ウ 被告労働委員会は、平成28年12月9日付けで、本件解雇は、A1が組合員であること及び正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱いに当たると判断して、本件救済命令を発した。

2 1の認定事実に基づき、本件の争点について検討、判断する。

(1) 原告に不当労働行為意思があるといえるためには、本件解雇の動機が、A1が本件組合の組合員であること又は本件組合の正当な行為をしたことにあると認められる必要がある。

この点、本件解雇の理由は、1(3)タのとおり、A1には就業規則に規定する解雇事由が認められることが示されており、本件解雇の動機について、A1が本件組合の組合員であること又はA1が本件組合の正当な行為を

したことは外形的には示されていない。

しかしながら、本件解雇の動機は内心の心理状態であるから、必ずしも解雇理由に示されるとは限らない。したがって、本件解雇理由により直ちに判断することはできず、その他の外部事情から推測することにより認定することが相当である。

- (2) 本件解雇がされるまでの経過については、1 (3) のとおりであるところ、同イのとおり、B 1 部長が本件組合のホームページの削除を求めた際の言動は、本件組合又はその正当な行為に対する嫌悪感が現れたものと評価することができる。また、本件解雇が決定される直前には、同コのとおり、C 3 主任らによる本件要望書の提出がなされているところ、その動機も、本件組合又はその正当な行為に対する嫌悪感が現れたものと評価することができる。

B 1 部長が原告の取締役であることや、C 3 主任が、原告代表者に対し、事情を説明の上、本件要望書を提出していることからすると、原告代表者は、これらの嫌悪感を認識した上で、本件解雇を決定したということができ、A 1 が本件組合の組合員であることや本件組合の正当な行為を行ったことが動機の一つであると推測することが可能である。

- (3) もっとも、1 (1), (2) のとおり、原告は、A 1 が本件組合に加入するより前に、A 1 の解雇を決定し（前回解雇）、その方針を変更することなく本件解雇に及んでいることから、本件解雇の動機の全てが、A 1 が本件組合の組合員であること又は本件組合の正当な行為にあるということとはできない。

したがって、本件解雇の動機は、1 (3) タのとおり、解雇理由書に記載された事実にもあると推測することが可能であるところ、複数の動機が推測できる場合において、不当労働行為意思があると評価できるためには、いずれの動機が決定的であるかを判断し、労働者が組合員であることや組合活動を行ったことが決定的であるといえる場合には、不当労働行為意思があると評価できると解される。

- (4) 本件解雇の解雇理由書に記載された事実のうち、A 1 の勤務態度の不良をいう部分については、同解雇理由書にも明記されているとおり、A 1 の1 3 年間にわたる事情を述べているところ、A 1 は、1 (1), (2) のとおり、原告に採用された平成1 4 年1 0 月3 日から前回解雇の決定された平成2 6 年3 月1 0 日までの約1 2 年間、解雇の決定がされることはなかったというのであるから、本件解雇が理由として掲げるA 1 の勤務態度の不良は、原告にとって重大な影響を与えるものであるとは直ちには評価できない。また、1 (2) アのとおり、前回解雇の理由とされた遅刻については、1 (3) チのとおり、前回解雇以降、本件解雇に至るまで発生していないから、本件解雇は前回解雇と比較すれば、A 1 の勤務態度に関していえば改善された上でなされたものと評価できる。さらに、1 (2) オのとおり、原告が前回解雇を撤回した理由に照らせば、原告はA 1 を解雇する方針を変更していな

いから、1(3)ウのとおりなされたA1に対する指導は、解雇回避の可能性のない状況でなされた形式的なものにすぎないものである疑いが残る。以上を総合すると、A1の勤務態度の不良を理由とする普通解雇については、労働契約法16条の規定する客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合に該当し無効である可能性がないことが明らかとはいえないから、そこから推測される本件解雇を決定した原告の動機においても、A1の勤務態度の不良が決定的な理由に当たるとみることには疑問がある。

他方、本件解雇の解雇理由書には、その理由として従業員がA1の解雇を要求している状況を挙げているけれども、1(3)コのとおり、従業員による解雇要求の動機は、前件救済命令の存在及び本件組合が行った社前闘争にあることがうかがえるから、従業員によるA1の解雇要求を、A1の普通解雇の理由と捉えるのは表面的に過ぎ、その動機にA1が本件組合の組合員であること又は本件組合の正当な行為を行ったことにありと位置付けるのがより本質的であると評価できる。

そして、A1の解雇については、A1が本件組合に加入する前に決定され、それについて変更がされていないとしても、その時期は具体的に決定されておらず、一方で、1(3)コのとおり、原告代表者は本件要望書を受け取った当日である平成27年10月13日にB2部長やB3弁護士との打合せを行い、同月21日にもB3弁護士と協議をしてA1を解雇する方針を決めていることからすれば、本件解雇の契機は本件要望書が提出されたことにほかならず、その上、原告代表者は本件要望書の作成等のきっかけが前件救済命令の報道であるとの説明も受けていたから、本件解雇の時期の決定は、A1が本件組合の組合員であること又は本件組合の正当な行為を行ったことにありと推測することが可能であり、この推測を覆すに足りる事情は認められない。

- (5) 以上によれば、原告が本件解雇をした動機は、A1が本件組合の組合員であること又は本件組合の正当な行為をしたことが決定的であると認められるから、本件解雇は、原告の不当労働行為意思をもって、すなわち、A1が本件組合の組合員であること又は本件組合の正当な行為をしたこと「の故をもって」されたことを認めることができる。したがって、被告労働委員会の判断は相当であるから、本件救済命令は適法である。

3 結論

よって、原告の請求は理由がない。

広島地方裁判所民事第3部