

令和4年9月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第2号 労働委員会救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年6月20日

判決

原告 株式会社X

被告 岐阜県

同代表者兼処分行政庁 岐阜県労働委員会

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

岐阜県労働委員会が岐労委平成30年（不）第1号X不当労働行為救済申立事件について令和3年2月9日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 本件は、菓子類の製造及び販売等を目的とする株式会社である原告が、その従業員で構成される労働組合の組合員に対し配転命令を行ったこと及び同組合代表者に対して注意（訓戒）の懲戒処分を行ったことについて、同組合の申立てを受けた処分行政庁から不当労働行為に当たるとして救済命令を受けたため、その取消しを求める事案である。

2 前提事実（争いのない事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨から容易に認められる事実。）

(1) 当事者等

ア 原告は、栗きんとんや羊羹などの菓子類の製造及び販売を目的とする株式会社であり、肩書地に本店、岐阜県中津川市にT店、同市にE店の各支店を設置している。

本店には、「製造部門」、「店舗・仕上・百貨店部門」、「蒸し部門」、「配送部門」、「発送・事務部門」及び「仕上・百貨店・物流・製造部門」が置かれており、T店には「喫茶部門」及び「店舗部門」が置かれている。

原告の総従業員数は、50名程度である。

イ A1支部（以下「本件組合」という。）は、A2ユニオン（以下「ユニオン」という。）を上部団体として平成29年1月27日に結成された労働組合であり、原告の従業員であるA3（以下「A3」という。）が代表を務めている。本件組合が、その結成の事実を原告に伝えたのは同年10月3日である。

ウ A3は、平成10年4月6日、原告に入社した。入社後の勤務部署は本店「製造部門」であった。

A3は、平成26年5月17日と同月20日、他の従業員に依頼してタイムカードの不正打刻をし、両日午後の不就労時間を就労時間とした。原告は、同月22日、A3を普通解雇した。A3は、同年11月27日、上記解雇は不当であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認を求める訴訟（以下「前件訴訟」という。）を名古屋地方裁判所に提起した。

A3は、上記訴訟係属中である平成27年11月29日、ユニオンに加入した。

(2) 安全衛生委員会について

ア 原告の平成28年4月20日当時の組織は次のようなものであった。まず、代表者の下にB1専務（以下「B1専務」という。）、B2部長（以前は工場長であり、以下「B2工場長」という。）が位置し、その下に、T店店長B3（以下「B3店長」という。）、本店のほかE店の販売・総務全般を統括するB4（以下「B4部長」という。）が位置する。B4部長の下には製造部門等、本店の各部門が位置する。B3店長の下には、B5チーフ（以下「B5副店長」という。）、A4（以下「A4」という。）が位置し、その下にT店の喫茶部門、店舗部門が設置され、A4は、喫茶部門を指揮する立場にもあった。

イ 原告は、HACCPが段階的に義務化されるとの報道を受けて、HACCP

導入に対応するため、平成28年1月頃までに安全衛生委員会（以下「本件委員会」という。）を組織し、B1専務、B2工場長、B4部長、B3店長のほか本店及びT店の従業員ら合計10名を委員として、同年7月までの間に5回にわたり、「危険箇所の把握と連絡方法について」等の議題について、協議していた。原告は、本店以外の他店従業員であっても、その意向により本件委員会への参加を認めていた。

(3)ア 名古屋地方裁判所は、平成28年4月12日、前件訴訟について、A3勝訴の判決を言い渡した。

A3は、前件訴訟における勝訴判決を受けて、同年5月21日、復職してT店の喫茶部門に配置され、タイムカードの不正打刻と不就労を理由に改めて5万円の減給処分を受けた。

イ A3は、原告に対し、自身がユニオンに加入した旨を告知し、平成28年7月28日、原告とユニオンとの間で、前記減給処分の撤回を主な交渉事項として、第1回団体交渉が行われた。

さらに、ユニオンは、同年8月30日、団体交渉ルールの確立を調整事項として、処分行政庁にあっせん申請をしたが、不調に終わり、同年11月1日に打ち切りとなった。

なお、本件委員会は、同年7月以降、開催されていない。

ウ 本件組合は、平成29年1月27日、A3を代表者として結成された。

A3は、平成29年3月13日、選挙によって1年間の任期中でT店における従業員の過半数代表者に選出された。

(4) 本件組合の組合員2名に対する配転命令（先行配転命令）

ア 原告は、平成29年4月21日から同月28日までの間に、T店で勤務し、本件組合の組合員であったA5（以下「A5」という。）及びA4に対し、同年5月21日付けで本店への配転を命ずる旨を内示した（以下「先行配転命令」という）。

イ 原告とユニオンは、平成29年5月30日、先行配転命令を議題とする団体交渉（第3回団体交渉）を行ったが、その際、A4及びA5がユニオンの組合員で

あることが初めて公表された。なお、この時点では本件組合の結成の事実は原告には明らかにされていなかった。

ウ A 5 及び A 4 は、平成 29 年 5 月 28 日、原告に対し、先行配転命令を正式に拒否したい旨の意思を表明した。原告は、A 5 に対する先行配転命令を撤回したが、A 4 に対する先行配転命令は維持し、同年 7 月 6 日付けで、A 4 に対し、改めて、同月 21 日からの本店勤務を命ずる辞令を発出した。A 4 は、同日から本店に新設された「仕上・百貨店・物流・製造部門」で働くこととなった。

エ B 3 店長は、平成 30 年 2 月ないし 3 月頃、選挙によって T 店の従業員過半数代表者に選出された。その結果、A 3 の T 店の従業員過半数代表者としての任期は終了した。

(5) 本件配転命令

原告は、平成 30 年 4 月 7 日付けで、A 5 に対し、同月 21 日からの本店勤務を命じた（以下「本件配転命令」という。）。

(6) A 3 に対する懲戒処分

ア A 3 は、平成 30 年 3 月上旬、原告に対し、自身が受けたとするパワハラを申告した。

イ B 4 部長は、平成 30 年 4 月 12 日、A 3 に対し、前記アのパワハラ申告に対する調査の結果として、B 4 部長が A 3 に対し組合員名簿の提出を求めた事実を除き、申告内容の全てにつき該当する事実は確認できなかったとする旨を回答した。

B 4 部長は、引き続き、A 3 からパワハラを受けたとする複数の従業員からの訴えがあるとして、A 3 に対して、「ハラスメント事実確認・聴取要請書」（以下「本件要請書」という。）を示し、本件要請書の記載内容が事実であるか否かの確認を行った。これに対し、A 3 は、当該記載内容にある事実関係を否認した。

A 3 は、B 4 部長からの事実確認が終わった後、T 店に戻った。

B 4 部長は、同日午後、A 3 に対し、電話で、A 3 が T 店に戻った後に行った行動について、パワハラを訴えた人間を探しているかのように受け取られる言動を行

ってはない旨、口頭注意した。A3は、「何を言っているのかわからない。」と反論した。

ウ A3は、平成30年4月13日、入社後に体調不良を訴えて退社し、原告は同日以降A3を休職扱いとした。A3は、同年9月12日に休職から復帰した。

エ 原告は、平成30年10月1日、A3に対して、注意（訓戒）の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）をするとともに、同月8日を期限として始末書の提出を求めた。

懲戒処分の理由は、A3が平成30年4月12日にT店内において、A3からパワハラを受けたとしてこれを原告に申告した人物を探しているかのように受け取られるパワハラ行為（以下「本件非違行為」という。）があったことについて、原告が本件就業規則72条5項、7項の規定に基づき、問題解決に必要な措置又は再発防止策としてA3に対し改善報告書の提出を求めたにもかかわらず、A3が改善報告書を提出しなかったことが、平成30年2月21日施行の株式会社XT店就業規則（以下「本件就業規則」という。）94条1項(16)に該当するというものである。

(7) 本件組合による救済申立て

ア 本件組合は、平成30年7月17日、処分行政庁に対し、本件配転命令が不当労働行為に該当するなど主張して、その救済申立てを行った（岐労委平成30年（不）第1号X不当労働行為救済申立事件。以下「本件救済申立事件」という。）。

イ 本件組合は、本件懲戒処分がされた後の令和元年9月17日、本件懲戒処分も不当労働行為に該当すると主張して、本件救済申立事件に係る救済の範囲を拡張した。

ウ 処分行政庁は、令和3年2月9日、本件救済申立事件について、本件配転命令が労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号の支配介入に該当し、本件懲戒処分が同条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当すると判断し、別紙記載のとおりの内容の救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発し、同命令は同月10日、原告に告知された。

(8) 原告は、令和3年3月11日、本件救済命令の取消しを求めて本件訴訟を提起した。

3 本件就業規則の定め

本件就業規則には、本件懲戒処分に関し、次のような規定がある。

第69条 服務心得

社員は常に次の事項を遵守し、服務に精励しなければならない。

- (14) 社員は、職場において、職権等の立場または職場内の優位性を背景にして、個々の社員の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その社員や他の社員に身体的・精神的苦痛を与え、社員の健康や就業環境を悪化させてはならない。

第72条 ハラスメントの相談窓口の設置と対応

- 5 ハラスメント行為が認められた場合、会社は、問題解決のための措置として、懲戒処分の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 会社は、相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されると共に、相談をしたこと、または事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。
- 7 会社は、ハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底および研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じることとする。

第93条 懲戒の種類、程度

- 3 会社は、社員が本規則に定める懲戒事由のいずれかに該当した場合には、その事由及び情状に応じ、次の区分により懲戒処分を行う。

- (1) 注意（訓戒）：始末書を提出させ、将来を戒める。

第94条 懲戒事由

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、情状により訓戒、減給、出勤停止または降格とする。

(16) 正当な理由なく、所属長または責任者の指示命令、通達に従わなかったとき

3 諭旨解雇ないし懲戒解雇事由に該当するとして、諭旨解雇ないし懲戒解雇になるおそれがある社員については、事前に弁明の機会を与える。

4 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 本件配転命令は労組法7条3号の支配介入に該当するか。

(被告の主張)

ア 先行配転命令について、その当時、本店の人手不足はなかったか、仮にあったとしても、先行配転命令を必要とするほどのものではなかった。B2工場長はB1専務の直属の部下として本店・T店を総括する立場にあったところ、ユニオンとの団体交渉の席上、本店での人員について少し足りていないのではないかと考えているが、繁忙期には補充しているので特別問題があるとは思っていないと説明しており、必要性がないことを認めていた。

他方、T店の喫茶部門の人員の余剰については、何をもって余剰というのか明らかではないし、もともと平成28年5月に3名体制であった人員を5名に増員したところであり、A4を異動させた後はB3店長が指揮を担うことで実質5名体制を維持している。

本件配転命令についても、労災による従業員欠員は既に補充されているなど、必要性、補充性ともに認められない。

イ このように必要性、補充性のない先行配転命令に引き続き、さらにA5に対し必要性、補充性のない本件配転命令を行ったことに加え、原告におけるA3のユニオン加入と本件組合結成の確知状況、A3の過半数代表者選出、A3による本件委員会への出席要求状況、本件委員会による委員からの会合内容を口外しないといった誓約書の徴求等を踏まえると、本件配転命令は、A3が過半数代表者に選出されないようにすること、A3から同人に与する者を引き離すなどして組合を弱体化させることも目的としてなされたものであると推認せざるを得ない。

なお、具体的な支配介入行為が成立するためには、使用者において、その対象者が組合員であることまでの認識は必要ではなく、その可能性の認識があれば足り、そう解さなければ不当労働行為制度の実効性は確保できない。

ウ よって、本件配転命令は組合に対する支配介入に該当する不当労働行為であると解すべきである。

(原告の主張)

ア(7) 先行配転命令時には、原告はA 4 及びA 5 の立場・属性について把握していなかったため、原告の先行配転命令の判断において、組合に対する嫌悪意思が介在する余地はなく、不当労働行為性の判断のための間接事実とはなり得ない。また、配転前のT店と、配転後の本店との距離は、およそ2 kmしか離れておらず、配転により組合活動に実質的な不利益が生じないのは明らかである。

(イ) また、先行配転命令が業務上の必要性に基づくものであることは明らかであり、必要性がないとの判断は処分行政庁の裁量の範囲を逸脱したものである。先行配転命令当時の本店の人数、百貨店なども販売ルートとする原告における店舗と百貨店等の間での菓子の物流・全体的な製造量の調整等の必要性、A 4 の能力の適正等から、「仕上・百貨店・物流・製造部門」を新設した上での先行配転命令は、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められるといえ、業務上の必要性は肯定される。

(ウ) 補充性について、配置転換については、原告に広範な裁量があり、各店舗の人員数のみで決定することではなく、売上げや業績等の事情を総合的に考慮して決する。先行配転命令前の平成29年7月3日時点のT店の全体の人数は13名であったところ、喫茶部門には5名も配置されており、T店における店舗部門の売上げに対し、喫茶部門の売上げが3分の1以下であることとの比較からは明らかな余剰人員が生じていたため、その時点での最良の判断として先行配転命令を出したのであり、配転の補充性は十分認められる。

(エ) よって、先行配転命令は不当労働行為性の判断とは無関係であるほか、業務

上の必要性や補充性も十分に認められるものである以上、本件配転命令の不当労働行為性を判断するための間接事実とはなり得ない。

イ(7) 本件配転命令は、平成30年4月7日に発出されたものであるが、本店において2名の男性従業員が労災により休職したことによる人出不足を同年8月下旬からの繁忙期に向けて補うため命令を発出したのであり、A5の組合活動に支配介入する意図はなかった。さらに、先行配転命令と同様、T店と本店の距離は2kmしか離れておらず、本件配転命令によって組合活動への影響は生じない。

(イ) 被告は、本件配転命令の意図に関し、A3の従業員過半数代表者選出に関連付けた主張をしているが、そもそもT店の組合支持従業員とそうでない従業員の人数が拮抗しているという前提自体立証されておらず、論理に飛躍がある。

(ウ) さらに、原告がA3の本件委員会への出席を拒絶した事実はない。本件委員会は平成28年7月29日に第5回目が開かれたが、その前日である同月28日に第1回目の団体交渉が開かれたことから、その対応に追われ、本件委員会の準備が滞ることとなり、その後も団体交渉が行われたことから、その対応に追われているうちに、本件委員会が開催されなくなったにすぎない。

誓約書の徴求についても、出席者が同委員会の内容を他の従業員に口外したため、誓約を求めたにすぎない。

ウ 以上のとおりであるから、本件配転命令は、支配介入に該当しない。

(2) 本件懲戒処分は労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当するか。

(被告の主張)

ア 原告は、本件懲戒処分に際し、A3に非違行為が認められないか、又はその存在を認めるに足りる証拠がないにもかかわらず、更に調査を尽くさずして、また、A3に弁明の機会を与えることなく、本件懲戒処分に及んだものといわざるを得ない状況にあった。

さらに、本件懲戒処分は、A3が改善策の提出をしていないことを前提にするが、

改善策を提出するには改善の対象となる非違行為の内容を指摘する必要があるところ、原告は、上記のとおり弁明の機会を与えておらず、同時に非違行為の内容も指摘していない。

かような状況で行われた本件懲戒処分は、本件組合の組合員であるA3に対する不利益な取扱いであることは明らかである。

イ このような状況にあるにもかかわらず原告があえてこれを完遂したのは、A3が組合員であることを理由としてA3に不利益を科す意図があったからであり、また、A3に圧力又は牽制をかけることによって組合活動を制約又は制限し、組合の弱体化又は解体等を図ろうとしたからに他ならないと推認することができる。

ウ 本件懲戒処分は、組合員であるA3に対する不利益取扱いにあたるとともに、組合に対する支配介入にも該当する不当労働行為であると解すべきである。

エ なお、防犯カメラの映像及びその説明等の提出は、時機に後れた攻撃防御方法の提出（民事訴訟法157条）として却下されるべきである。また、これらの証拠には証拠能力がない。仮に証拠能力が認められるとしても、本件救済命令の認定判断の正当性を裏付け、一層に補強するものというべきであり、当該認定を左右するようなものではない。

（原告の主張）

ア 本件懲戒処分に関し、A3が、厨房においてハラスメント聴取要請書を読み上げたことや、C1（T店従業員。以下「C1」という。）に話しかけたことは、防犯カメラが記録していた。原告は、かかる客観的な証拠によりA3の言動を確認していたため、関係者に対する詳しい聴き取りは行わなかった。また、本件就業規則では解雇以外の懲戒処分について弁明の機会を付与することを義務付けておらず、懲戒処分が注意（訓戒）という最も軽い処分であったことを合わせると、弁明の機会を与える必要もなかった。もっとも、原告はA3に対して、何が問題になっているかを平成30年4月12日に伝えており、その後同年9月13日と同月28日の2度にわたり、改善指導の内容を説明した上で弁明の機会も与えている。

イ また、原告がA3に対して改善指導を行う目的は、社内でのハラスメント相談制度を有効性のある制度として保持するという正当な理由によるものである。本件懲戒処分は、A3に何らの改善も見られないためにやむなく行ったものであり、組合員であることを狙い撃ちにしたのではない。

ウ 以上のとおり、本件懲戒処分は、手続的な瑕疵もなく、正当な目的のために行われたものである。本件懲戒処分が不利益取扱い又は支配介入に該当するとの判断は、事実を誤認し、あるいは労組法の解釈適用を誤ってされたものである。

なお、防犯カメラの映像は、これを証拠として提出すると、防犯カメラの存在や設置個所を明らかにすることになるため、その提出を控えていたにすぎない。

第3 当裁判所の判断

1 前記前提事実に加え、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) A3について

ア A3は、平成10年4月6日、原告に入社し、本店「製造部門」に配属された。

A3は、入社以来の同僚であるC2（以下「C2」という）の勤務態度には問題があるとして、平成19年12月以降何度も、所属部署の当時の上司に当たるB2工場長に対し、C2に改善を促すよう求めている。

原告は、平成19年秋頃、本店「製造部門」の従業員であるC3（以下「C3」という。）からの告発に端を発して、保健所から賞味期限表示不適正を理由とする改善指導を受けた。その頃、原告内において、A3がC3と共謀して原告を倒産させようとしているという噂が流れた。

かかる噂は結果として虚偽と判断されたものの、A3は、B2工場長から他の従業員に対しA3との連絡を控えるようにとの指示が出されるなどした後、平成19年12月10日にうつ病に罹患しているとの診断を受け、平成20年1月20日まで休職した。

A 3は、平成25年頃から、再びC 2の勤務態度に問題があるとしてB 2工場長に改善を要請するようになったが、B 2工場長はA 3に対し誹謗中傷をやめるように指導するのみであったことなどから、A 3は、平成25年6月、上記の噂を流布したのはC 2であり、うつ病のり患はこれが原因であるとして、C 2に対し損害賠償請求訴訟を提起した。なお、同訴訟は、平成26年3月12日、和解により終了した。

イ A 3は、さらにC 2の解雇を要求し、これが原告に容れられないと、C 2がタイムカードの不正打刻をしていたにもかかわらずこれを放置した原告に対する抗議活動であると主張し、平成26年5月17日と同月20日、タイムカードの不正打刻をし、両日午後の不就労時間を就労時間とした。原告は、同月22日、A 3を普通解雇した。

ウ A 3は、平成26年11月27日、前記解雇は不当であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認を求める訴訟を名古屋地方裁判所に提起した。

A 3は、上記訴訟係属中である平成27年11月29日に、ユニオンに加入した。

(2)ア 原告は、H A C C P導入に対応するため、本件委員会を組織し、1年間の安全衛生管理計画に従い、平成28年1月から同年7月までに計5回の会議を開催した。その議題は、「危険箇所の把握と連絡方法について」や「手洗い方法の再徹底、生理休暇について」など、従業員の職場環境等にも関わるものであり、会議の内容は検討段階のものとはともかく、即実施と判断されたものは遅滞なく朝礼で社員に周知されていた。

原告は、本店以外の従業員であっても、その意向により本件委員会への参加を認めていた。

イ 名古屋地方裁判所は、平成28年4月12日、A 3が原告に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認し、未払賃金の支払を命じるなどの判決を言い渡した。

ウ 原告は、平成28年4月頃、本件委員会について、B 1専務とB 2工場長を

除く8名の委員から、安全衛生推進委員として原告の就業規則及び各種規定を遵守するとともに原告側に立ち就業及び社員の指導することを誓約することや会社の重要な会合または本件委員会等において知り得た内容を同僚等に勝手に漏らさないこと、原告及び委員会に意見及び不満がある場合、書類にて提出し、原告の回答を仰ぐ事をしないで社員に愚痴をこぼさないことなどを誓約する誓約書を徴求した。

(3) A3は、前記勝訴判決を受けて、平成28年5月21日に復職した。A3は、原告から、復職と同時にT店喫茶部門への異動と1か月の自宅待機を命ぜられた。また、タイムカードの不正打刻と不労を理由に5万円の減給処分を受けた。

前記減給処分の撤回を主な交渉事項として、平成28年7月28日、原告とユニオンとの間で、第1回団体交渉が行われた。A3は、これに先立ち、原告に対し、自身がユニオンに加入した旨を告知した。

なお、原告は、本件委員会について、平成28年7月に開催された第5回を最後に開催していない。

(4)ア ユニオンは、平成28年8月30日、調整事項を団体交渉ルールの確立として、処分行政庁にあっせん申請をした。

イ 平成28年10月25日、第1回あっせんが実施され、処分行政庁は、ユニオン及び原告へあっせん事項案を提示したが、原告が受諾の条件を提示するなどしたため、あっせんは不調に終わり、平成28年11月1日に打ち切りとなった。

(5)ア 平成29年1月27日、本件組合が結成された。

イ A3は、平成29年3月13日、選挙により、1年間の任期でT店の従業員過半数代表者に選出された。なお、選挙による選出はこのときが初めてであり、無記名投票方式によって同店従業員の全員が投票し、全従業員13名のうちA3を支持したのは7名であった。

A3は、T店従業員の過半数代表者として、本件委員会への出席を求めたが、上記のとおり本件委員会は開催されなかった。

(6)ア 原告は、平成29年4月21日から同月28日までの間に、T店の従業員

であるA5及びA4に対し同年5月21日からの本店勤務を命じる先行配転命令をした。

A5は、平成15年5月1日に原告に入社し、本件配転命令に基づいて本店に異動するまでは、継続してT店に勤務しており、同店の「喫茶部門」と「店舗部門」の双方の業務に従事したが、遅くとも平成28年4月20日以降は「喫茶部門」に所属しており、本件配転命令を受けて平成30年4月21日からは本店「製造部門」の勤務となった。

A3とA4は、平成29年5月25日、本店従業員のC4とともにB2工場長に対し、先行配転命令の撤回を求めて抗議した。

イ 原告とユニオンは、平成29年5月30日、先行配転命令を議題とする団体交渉（第3回団体交渉）を行った。なお、当該団体交渉の時点では、本件組合の結成の事実は明らかにされていなかったことから、A4及びA5はユニオンの組合員であるとして団体交渉が行われた。なお、A4及びA5が原告に対しユニオンの組合員であることを公表したのは、この時が初めてである。

ウ A5及びA4は、平成29年5月28日、原告に対し、先行配転命令を正式に拒否したい旨の意思を表明した。原告は、A5に対する先行配転命令を撤回したが、A4に対する先行配転命令は維持し、同年7月6日付けで、A4に対し、改めて、同月21日からの本店勤務を命ずる辞令を発出した。A4は、同日から本店に新設された「仕上・百貨店・物流・製造部門」で働くこととなった。

もつとも、原告は、A4に対し、異動後の業務内容をあらかじめ知らせておらず、労働条件通知書も交付していなかった。

エ 原告とユニオンは、平成29年7月25日、A4に対する改めての配転問題を議題とする団体交渉（第4回団体交渉）を行った。

(7)ア 本件組合は、平成29年10月3日、原告に対し、結成の事実を伝えた。

イ B3店長は、平成30年2月ないし3月頃、選挙によってT店の従業員過半数代表者に選出された。これにより、A3は同店の過半数代表者の任期を終えるこ

ととなった。

ウ 原告は、平成30年4月7日付けで、A5に対し、同月21日からの本店勤務を命じた（本件配転命令）。

(8) A3に対する懲戒処分

ア A3は、平成30年3月上旬、原告に対し、平成28年3月頃から、従業員のC5においてA3とかかわりを持たないよという発言をしたり、B1専務において従業員に対しA3とかかわりを持たないよう周知するよう指示をしたりされているなどとしてハラスメントを受けている旨申告した。

イ B4部長は、平成30年4月12日午前11時頃、勤務中のA3を本店に呼び出し、A3に対し、A3の申告したパワハラに関する調査の結果として、B4部長が組合員名簿の提出を求めたとする点を除き、その他の申告内容の全てにつき該当する事実は確認できなかったとする旨を回答した。

B4部長は、引き続き、A3からパワハラを受けたとする複数の従業員からの訴えがあるとして、A3に対し、本件要請書を示し、A3を支持すると労働組合側が守るが逆は守られない…と脅迫じみた声を掛けられ不安になった、過去においては言葉により圧力を加えられた者もいるなどといった従業員の声があるなどとして、本件要請書に記載されたこれらの内容が事実であるか否かの確認を行った。これに対し、A3は、当該記載内容にある事実関係を否認した。

ウ A3は、前記イのB4部長からの事実確認の後、T店に戻った。

(ア) A3は、同日午後0時20分頃、T店厨房に入室した。同日午後0時20分頃から同日午後4時15分頃までの間にT店厨房内に入退室したのは、A3のほかは、C1、B5副店長ら計6名である。

(イ) A3は、厨房で作業を行う傍ら、同席していた他の従業員に対し、過半数代表者の選挙の際に自身の様子が怖かったかどうかの問いかけをする等した。C1に対しても、2度の機会（1度目は短時間に2回繰り返す形で）に「俺怖かった？」などと質問をした。また、A3は、本件要請書を自席で広げ、その内容について話

題にする等した。

(ウ) C 1 は、この間、数度にわたり厨房から入退出をした（①午後 0 時 2 6 分頃に退室、その後午後 0 時 3 2 分頃に入室、②午後 0 時 3 8 分頃に退室、その後午後 1 時頃に入室、③午後 1 時 2 分頃に退室、その後午後 2 時 2 分頃に一度入室したが、すぐに退室）。

(エ) B 4 部長は、同日午後 2 時 3 0 分頃、A 3 に対し、電話で、書面を広げているいろいろ確認するのはやめてくれないか、ハラスメントを訴えた者を特定する行為になる、ハラスメント相談制度を脅かす行為だからやめるようになどと口頭注意した。A 3 は、「何を言っているのかわからない。」と反論した。

エ A 3 は、平成 3 0 年 4 月 1 3 日、入社後に体調不良を訴えて退社し、原告は同日以降 A 3 を休職扱いとした。同月 1 9 日、A 3 は中等症うつ病エピソード及び不眠症と診断され、その旨の診断書を原告に提出した。

(9) 本件組合は、平成 3 0 年 7 月 1 7 日、本件救済申立事件の申立てをした。

(10) ア A 3 は、平成 3 0 年 9 月 1 2 日に休職から復帰した。原告は、同月 1 3 日、A 3 に対し、同年 4 月 1 2 日の T 店内での行為をパワハラであるとして指導をするとともに、A 3 に対し 1 週間以内に改善向上の努力と計画の提出を求める改善指導書（以下「改善指導書①」という。）を交付した。なお、パワハラの内容としては、ハラスメント行為の相談者に対し就業規則 7 2 条に基づく関係者のプライバシー保護等を怠ったことなどが挙げられているものの、相談者が誰であるかは明らかにされておらず、A 3 のいかなる行為が関係者のプライバシー保護等を怠ったことに該当するかについても明示されていない。

A 3 は、同年 9 月 1 5 日、原告に対し、同年 4 月 1 2 日に上司から、T 店のお店の人の 5 人以上が脅迫されたと意見されたため、どのようなパワハラ行為があったのか、該当するなら直しますので説明してくださいといったところ、詳しい説明もなく、弁解の余地もないまま一方的にパワハラであるといわれ、それを前提にパワハラを認めた内容の書面を提出することはできないとする「改善指導書について」

と題する書面を提出した。

イ 原告は、同年9月22日、改善指導書①に対する報告がないとして、A3に対し、A3の行為が本件就業規則69条(4)に違反するものでもあることを指摘した上、改善報告書の再提出を求める改善指導書（以下「改善指導書②」という。）を交付した。

A3は、同月23日、改善指導書②について、原告に対し、従業員に対する平等かつ適切な事実確認、調査を求める改善報告書（自署）と題する書面を提出した。

ウ 原告は、A3に対して、改善指導書②に対する改善報告書が期限内に提出されていない状況にあるとして、本件就業規則93条3項(1)により、注意（訓戒）の懲戒処分（本件懲戒処分）とし、始末書の提出期限を同年10月8日と定めた。

エ A3は、同年10月2日、原告に対し、「平成30年10月1日付けの始末書提出について」と題する書面を提出した。A3は、同書面において、原告にパワハラ相談をした人物を探す意図はなかったにもかかわらず、原告から一方的にパワハラ行為とされたので、今後は、C1に対し、挨拶や仕事上の話以外は話をしないという改善をすとした。

オ A3は、平成30年11月20日、原告に対し「ハラスメントの訴え」と題する書面を提出し、本件非違行為について調査することもなく謝罪を要求することなどはパワハラであるとして調査を求めた。

原告は、平成30年12月18日付けの「回答書」により、B4部長から聴取した結果、本件非違行為について、A3を注意する際には本人に反論の機会を与えており、改めて調査の機会を設ける必要はなかったことからハラスメント行為は認められない旨を回答した。

(11) 本件組合は、本件懲戒処分がされた後の令和元年9月17日、本件懲戒処分も不当労働行為に該当すると主張して、本件救済申立事件に係る救済の範囲を拡張した。

(12) 本件に関連する時期の原告従業員の異動及び配置状況等については、以下の

とおりである。

ア 平成28年4月20日から平成29年4月20日（先行配転命令前）まで
本店「製造部門」の平成28年4月20日時点における従業員数は12名であった。その後2名の増員があったが、労働災害による休職2名（C6（以下「C6」という。）及びC7（以下「C7」という。））と退社2名の計4名が減員となり、平成29年4月20日時点での従業員数は名目で12名（C6、C7を含む。）、実質で10名（C6、C7を除く。）となった。なお、C6、C7については、いずれも平成29年4月20日の時点では一応復職をしている。

本店「店舗・仕上・百貨店部門」の平成28年4月20日時点における従業員数は14名（育休中の1名を含む）であった。入社により3名、他店からの異動により4名、計7名の増員があったが、他店への異動により4名、退社により3名、計7名の減員があり、平成29年4月20日時点での従業員数は14名（育休中の1名を含む。）となった。

T店「喫茶部門」の平成28年4月20日時点における従業員数はA4（喫茶指揮の担当となっている）及びA5を含めて3名であったが、復職により1名（A3）、本店「蒸し部門」からの異動により1名、計2名の増員があり、平成28年11月20日までに従業員数は5名となり、平成29年4月20日まで変動はなかった。

T店「店舗部門」の平成28年4月20日時点における従業員数は、6名であり、平成29年3月20日、退社により1名の減員があり、その後、平成29年4月20日までの従業員数は5名となった。

また、T店には、上記従業員他に、B3店長、B5副店長（平成30年2月頃まではチーフ）が配属されており、この体制は平成30年9月12日時点まで変更がない。

T店の総従業員数は、平成28年11月20日から平成29年3月20日まで13名であり、その後、平成29年4月20日までは12名であった。

イ 平成29年7月21日まで

本店「製造部門」について、平成29年7月21日付けで入社により1名の増員があったが、C6、C7がいずれも同日付けで異動となったため、同日時点での従業員数は11名となった。

本店「店舗・仕上・百貨店部門」について、異動により2名の減員があり、同日時点での従業員数は12名（育児休業中の1名を含む）となった。

T店「喫茶部門」について、異動により1名（A4。先行配転命令による異動。）の減員があり、同日時点での従業員数は4名となった。A4の異動に伴い、それまでA4が担当していた喫茶指揮はB3店長が担当することになった。なお、A4は、同日付けで、新設された本店「仕上・百貨店・物流・製造部門」に配属された（先行配転命令による異動。）。同部門の従業員はA4 1名である。

T店「店舗部門」について、異動により1名の増員があった。また、C6が異動してきたが、労働災害によって負った傷病の症状が再発し、欠勤となった。同日時点での従業員数は名目で7名（C6を含む）、実質で6名（C6を除く）となった。

ウ 平成30年4月13日（本件配転命令の頃）まで

本店「製造部門」について、入社により1名の増員があったが、退社により1名の減員があり、平成30年4月13日時点での従業員数は11名で変わらない。

本店「店舗・仕上・百貨店部門」について、入社により3名の増員があったが、退社により1名の減員があり、同日時点での従業員数は14名（育休中の1名を含む）となった。

T店「喫茶部門」について、平成30年3月に入社により1名の増員があったが、同年4月13日、休職により1名（A3）の減員があり、同日時点での従業員数は4名となった。

T店「店舗部門」について、C6が育休を取得したことを除いて、平成29年7月21日時点からの変更はなく、平成30年4月13日時点での従業員数は名目で7名（C6を含む）、実質で6名（C6を除く）である。

エ 平成30年9月12日まで

本店「製造部門」について、入社により2名、異動により1名（A5。本件配転命令による異動。）、労働災害から従前業務への復帰により1名、計4名の増員があったが、退社により2名の減員があり、平成30年9月12日時点での従業員数は13名となった。

本店「店舗・仕上・百貨店部門」について、異動により1名の増員があったが、退職により1名、異動により2名、計3名の減員があり、同日時点での従業員数は12名となった（育児休業中だった1名が同年7月に復帰した）。

T店「喫茶部門」について、入社により1名、復職により1名（A3）、計2名の増員があったが、本店異動により1名（A5、本件配転命令による異動）の減員があり、従業員数は5名となった。

T店「店舗部門」について、異動により1名の増員があり、同日時点での従業員数は、名目で8名（C6を含む）、実質で7名（C6を除く）である。なお、C6は平成30年5月19日時点では形式上は育休から復帰している。

2 本件配転命令は労組法7条3号の支配介入に該当するか。

(1) 原告は、先行配転命令及び本件配転命令ともに業務上の必要性に基づきされたものであり、本件組合の運営を支配し、あるいはこれに介入しようとしたものではなかったと主張する。

この点、会社が支配介入の意思の下に配転を行い、そのことによって組合の運営を支配しまたはこれに介入することになる場合は、当該配転は支配介入の不当労働行為に該当するところ、支配介入の意思については、組合の弱体化や反組合的な行為に対する積極的な意図であることを要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じまたは生じさせるおそれがあることへの認識、認容で足りるとすべきである。

ア 先行配転命令について

原告は、先行配転命令の必要性について、主に、本店の人出不足、T店の人員余剰、配転の対象としてベテラン従業員が必要とされていたこと等を指摘する。

しかし、この当時の人手不足に対する認識として、B 2 工場長は、「本店は少し足りていないのではないかと考えている。ただ、秋の繁忙期には補充をしているので、特別問題があるとは思っていない。」と説明しており、先行配転命令発出時、原告は、本店の人手不足について特別問題視はしていなかったと推認できる。

また、A 4 の配属先は、本店に新たに設置された「仕上・百貨店・物流・製造部門」であるが、本店の人手不足が先行配転命令の理由であれば、人手が足りない部門に人員を補充するという対応が自然であると思われるところ、そのような対応ではなく新たな部門を設置して人員を配置することは合理性に欠ける。その上、A 4 は配属先について、新設部門であるにもかかわらず、異動するまでその具体的な業務内容の説明を受けておらず、労働条件通知書の交付もされていないのであって、先行配転命令の時点や、先行配転命令により A 4 が異動した時点においては、新設された部門における A 4 の業務は具体的に決定されていなかった疑いが払しょくできず、A 4 の経験を生かしてくれることを期待したとする異動の必要性に関する B 4 部長の説明も前提となる業務内容が不明では説得力に欠ける。

他方、T店の人員について、確かに、B 2 工場長は、「売上から見ると、T店の厨房は現在人数が多すぎると考えている。」という説明をしている。しかしながら、喫茶部門と販売部門とで業務内容が異なる上、喫茶部門は、その後の原告における商品の販売増加につながることも期待して運営されていると考えられることからすれば、単純に同一店舗内の異なる部門の売上げを比較して人員余剰があるかどうかを判断できるのかについては疑問がある。そして、先行配転命令の時点において、T店の「喫茶部門」の従業員数は5名であり、A 4 及びA 5 が異動となれば、同部門の従業員数は3名となる。同部門では、平成28年5月にそれまで3名体制だったものを5名体制とし、その後、平成29年7月21日にA 4 が異動した後には、B 3 店長が喫茶指揮を担って実質5名体制を維持し、この体制を平成30年2月まで保持している。このような状況からすれば、先行配転命令当時において、同部門の従業員数を3名まで減員すべきほどの人員余剰があったともいえない。

そうすると、先行配転命令の必要性については、明らかではないというべきである。

この点、原告は、先行配転命令当時の人員に関し、一従業員にすぎないB2工場長の発言をもって、原告の認識とするのは合理性を欠くと主張するが、B2工場長は、工場長（部長）として本店、T店を総轄する立場にあり、同人の説明は、人手不足に対する原告の認識を正しく表明したものといえる。

イ 本件配転命令について

原告は、本件配転命令の必要性について、主に平成28年12月及び平成29年2月に2名の男性従業員（C6及びC7）が労災により休職したことから、製造部門のきんとん炊きの従業員の負担を少しでも軽減する必要があることを主張する。

しかし、本店「製造部門」では、C6及びC7が労災により休職をした以降の平成29年4月20日から平成30年4月13日までの間、繁忙期を含めて同人らを除いて、実質10名～11名の従業員数の体制を維持してきたことが認められる。本件配転命令は平成30年4月にされたものであることに照らすと、労災による休職が生じてから1年余り経過した後に、かかる休職を踏まえて負担軽減の措置をとったと考えるのは不自然である。また、原告は、繁忙期に向けて人員を増やす必要がある旨も主張するが、以上のような人員配置の経過に照らすと、その必要があったとも認められない。

(2)ア 以上のおりで、先行配転命令及び本件配転命令のいずれについても、直ちに配転の必要性があったとはいえない。

イ 他方で、前記1の認定事実に照らすと、原告とA3との間には、入社以来の緊張関係があったことがうかがわれ、特に原告のした解雇をA3がユニオンに加入して争った前件訴訟で、そのことはより明確になったものというべきである。

本件委員会は、その議題からすれば従業員の労務環境等について議論する場であって、その結果は当然、従業員に周知されるべきものと考えられ、実際に周知されてきたにもかかわらず、原告において、A3が前件訴訟で勝訴判決を得て職場復帰

が見込まれる時期になって、本件委員会に所属する委員から、本件委員会等で知り得た内容を部下等に勝手に漏らさないことや原告側に立って社員の指導することを誓約するなどといった誓約書を徴求したことは、本件委員会がその構成員をみれば労使の協議の場ともみえること、本店以外の従業員の参加にも門戸を開いていることなども踏まえると、復職したA3が本件委員会に参加し、影響力を行使する場として利用することを懸念していたことを推認させる。実際、本件委員会は、ほどなくして開催されなくなっており、T店従業員の過半数代表となったA3の要請があっても開催されていないが、HACCP導入への対応のために年間計画を踏まえて開催していた委員会を、団体交渉への対応を理由に一切取りやめるとするのは不自然である。

その上、A3は、平成29年の選挙により、T店従業員の過半数代表に選任されるに至ったのであるから、原告としては、A3の他の従業員に対するそれ以上の影響力の拡大を避けたいという意思が生じることは容易に推認できる。

上記選挙について、無記名投票で行われた以上、原告において従業員の誰がA3を支持したか、正確に把握することは困難であったかもしれないが、投票結果が7対6であったことは容易に把握できると考えられ、その人数を前提に、わずか13名の職場において、A3を支持したものが誰であるかをおおよそ推測することも原告にとって容易であったことは想像に難くない。

A4とA5は、A3とともにユニオンの組合員となった後、本件組合の組合員となっており、実際にA3の支持者であったと推認できるが、原告にあっては、A4とA5が本件組合の組合員となったことまでは知らなくても、T店において原告と同じ喫茶部門に所属していることなどから、A3の支持者であると推測していたことも推認できる。

ウ 以上の点に加え、先行配転命令が、T店における従業員過半数代表者にA3が選出された直後と解される時期に発令されたことを踏まえると、先行配転命令は、T店におけるA3の影響力の低下を意図して発令されたものであるといわざるを得

ない。

(3) その上で、原告は、平成29年5月30日、A4とA5がA3と同じくユニオンに加入したことを知り、同年10月3日にはA3を代表者として本件組合が結成されたことを知っており、その頃にはA4とA5が本件組合の組合員となったことも把握したものと推認できる。

T店従業員の過半数代表者は、平成30年については選挙の結果、B3店長が選出されていたとはいうものの、T店の従業員がそれまでと大幅に入れ替わった様子はなく、A3を支持する従業員が大幅に減少したとも考えられない中で、A3は、原告に対しハラスメント申告書を提出するなどしており、依然として原告とA3の緊張関係は継続していたことがうかがわれる。

そのような状況下で、一度撤回されたにもかかわらず、先行配転命令と同じく本件組合の組合員であるA5を対象としてされた本件配転命令は、その必要性が明らかでないことも併せて考えると、先行配転命令と同様、T店におけるA3の影響力の低下を意図したもの、すなわち、A3が結成し代表者を務める本件組合のT店における影響力の低下を意図したものであることが推認できる。

なお、原告は、T店と本店の距離は、およそ2kmしか離れていないため、本件配転命令により組合活動に実質的な不利益は生じていないとも主張する。しかし、T店から本件組合の組合員が異動となれば、組合活動について、本件組合の代表であるA3との協議、相談等が円滑に進行しにくくなる等の影響は生じると考えられる上、異動となった組合員はT店従業員の過半数代表者の選挙に投票できなくなるという影響も生じる。これらに照らせば、原告の主張するT店と本店の距離関係を踏まえたとしても、本件配転命令により本件組合の活動に実質的な不利益が生じると認められる。

(4) 以上のとおり、先行配転命令及び本件配転命令の必要性の程度並びに原告とA3の間の対立等の経緯を併せ考慮すれば、本件配転命令に及んだ原告には、A3の組織する本件組合の運営に介入し影響力を低下させようとする意図があったと推

認めざるを得ない。本件配転命令は、労組法7条3号の支配介入に該当するものと認められる。

3 本件懲戒処分は労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当するか。

(1) 本件懲戒処分が本件組合の組合員であるA3に対する不利益な取扱いに当たるか。

ア 本件懲戒処分は、直接的には、A3につき、本件就業規則94条(16)に該当する懲戒事由（正当な理由なく、所属長または責任者の指示命令、通達に従わなかったとき）が認められたこと、つまり、A3が改善報告書を提出しなかったことを根拠としてなされているところ、改善報告書の提出要求は、本件非違行為の存在を前提としてされている。

イ 原告は、防犯カメラの映像、B5副店長からB4部長への報告、B4部長による聴き取り調査を踏まえれば、本件非違行為の存在は明らかであることをいうものと解することができる。

(ア) この点、上記のとおり、証拠によれば、平成30年4月12日、B4部長による事実確認を終えてT店に戻ったA3が、C1を含む作業中の同席者に対して、過半数代表者の選挙の際のA3が怖かったかどうかを尋ねる様子や、本件要請書を自席で広げる様子は確認できる。しかし、その様子は全体として作業場での作業をしながら、作業時間中の一部で行われた雑談という域を超えないものであり、1時間にわたり同じ話題が継続していた様子はなく、要請書を広げたのもA3自身で一瞥した程度で、C1の方に向かって「怖かった？」と発言した点も2度目は着席している4名全体に聞いたとも受け取れるものである。この様子から、A3が、原告にハラスメントの相談をした人物が誰か探している様子や、C1を含む同席者を詰問している様子は見受けられず、防犯カメラの映像からA3の言動が非違行為に該当すると判断することは困難である。

また、防犯カメラの映像では、C1が数回にわたり厨房からの入退室をしている

ことは確認できるものの、A 3の言動によりC 1が離席をしたかどうかまでは映像からは判断できない上、少なくとも1度は電話をとるために離席したことが明らかであるほか、C 1が退席した後に体調不良を訴えて倒れていたことも認められない。

以上からすれば、防犯カメラの映像からB 4部長が本件非違行為として述べるところの、A 3が厨房で書面を広げて読み上げ、誰がハラスメントを訴えたかどうかという問いかけを1時間の間繰り返したという行為が認定できるとはいいい難い。

(イ) また、B 5副店長からB 4部長への報告について、防犯カメラの映像で確認できる限り、B 5副店長がT店厨房に入室したのは、B 4部長がA 3に対して注意の電話をしたと思われる時間帯よりも後である。そうすると、B 5副店長は、本件非違行為を現認しておらず、同人の報告は伝聞にすぎないから、同人からの報告でもって本件非違行為を直ちに認定することもできない。さらに、T店の厨房で同席していたA 5やA 6に対する聴取は行われていないこと等に照らせば、B 4部長による聴き取り調査は不十分なものといわざるを得ない。

(ウ) その上、原告がA 3に告知した本件非違行為の内容は、平成30年4月12日、T店内においてハラスメント行為の相談者に対し、就業規則72条に基づく関係者のプライバシー保護等を怠ったことなどであり、A 3によりプライバシーを侵害された被害者が誰であるのか、A 3のいかなる行為が非違行為に該当したのかといった具体的内容は特定されていない。

B 4部長がB 5副店長から報告を受けた内容は、A 3がハラスメント聴取要請書を読み上げ、誰がこんなことを会社に相談したのだろうと独り言を言う様子を見てC 1が倒れたというものであり、その後の調査によって、厨房で書面を広げて読み上げ、誰がハラスメントを訴えたかどうかという問いかけを1時間の間繰り返したと特定したとされているものの、本件救済申立事件においては、同じ職場の他の従業員に対し、お前たちの誰かが俺を密告したんだろうと詰め寄られていると畏怖される言動を行ったこと、特定の従業員に対し、俺はそんなに怖かったのかと詰め寄ったことと主張されており、本件非違行為に当たるA 3の言動に関する原告の主張

も一貫していない。

A 3 自身、平成 30 年 10 月 2 日の時点では、C 1 に対する行動が問題になっていると認識していたようであるが、同年 9 月 15 日時点では、上司から、お店の人 5 人以上が脅迫されたと意見されたと述べており、A 3 が、その当時、本件において原告の主張する本件非違行為の内容を正確に把握していたかどうかも明らかではない。

そのような状況下で、B 5 副部長の報告のみに基づいて同年 4 月 12 日に B 4 部長がした口頭注意に対し、A 3 が反論したからといって本件非違行為に対する弁明の機会を与えたとはいえないし、同年 9 月 13 日及び同月 28 日に原告が A 3 に対し改善指導書を交付したのは、上記のとおり具体的に特定されていない本件非違行為が存在することを当然の前提として改善方法の報告を求めるもので、弁明の機会とはいえない。

ウ すなわち、原告は、本件非違行為の存在について少なくとも A 3 が自らこれを認めている状況にはなく、そのほか本件非違行為の存在を認めるに足りる確たる証拠もない中で、就業規則に定めがないことを理由に A 3 に弁明の機会を与えないなどさらに適切な調査を尽くすことなく、これが存在することを当然の前提にして改善報告書の提出を求めたのであるから、A 3 において、その提出要求に根拠がないとして応じないことには理由がある。したがって、A 3 が改善指導書で求められた改善報告書の提出に応じないことを根拠にされた本件懲戒処分は理由がないのであり、本件組合の組合員である A 3 に対する不利益な取扱いというべきである。

(2) 本件懲戒処分が組合員であることによってされたものか。

既に述べたとおり、A 3 と原告は以前から緊張関係にあり、原告は、A 3 の T 店における他の従業員等に対する影響力を低下させることを意図して先行配転命令や本件配転命令に及んだことが認められる。

また、A 3 は、B 4 部長から本件非違行為について注意を受けた当時、これに先立ち、他の従業員からハラスメントを受けている旨申告し、原告に調査を求めてお

り、他方で、原告においては他の従業員からA3に関するハラスメントの申告があったとして調査を開始しており、依然として緊張関係が継続していたといえる。さらに、原告と本件組合との間には本件救済申立事件も係属中であった。

このような状況下において、原告が、本件非違行為の認定が十分にできていないにも関わらず、更なる調査を行わないまま本件懲戒処分にあつたのは、本件配転命令と同様、A3の活動を制約し、その影響力の低下を意図したものといえ、この当時、A3が代表者である本件組合が結成され、A3の活動が本件組合の活動として行われていることを踏まえると、A3の活動を制約しその影響力の低下を図るということは、本件組合の組合活動を制約又は制限し、組合の弱体化を図るものといわざるを得ない。

そうすると、本件懲戒処分は、A3が組合員であることによってされたものと認められる。

(3) また、以上に述べたところによれば、本件懲戒処分は、A3が労働組合を運営することに介入するものと認められる。

(4) したがって、本件懲戒処分は、本件組合の組合員であるA3に対する不利益取扱いに当たるとともに、本件組合に対する支配介入に該当する不当労働行為であると認められる。

(5) なお、被告は、T店厨房に設置されていた防犯カメラに関連する証拠は、時機に後れた攻撃防御方法（民事訴訟法157条1項）として却下すべきである旨申し立てたが、これにより訴訟の完結を遅延させることとなるとは認められないので、当裁判所は被告の申立てを却下したものである。

また、被告は、防犯カメラの映像につき、音声内容を正確に認識することができないため、証拠能力がないとも主張するが、認識可能な部分も一定程度存在することから、証拠能力がないとまではいえない。

第4 結論

以上のとおり、本件配転命令及び本件懲戒処分は、いずれも不当労働行為に該当

するものであるから、本件命令に違法はない。

よって、原告の請求は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

岐阜地方裁判所民事第1部