

令和5年3月27日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年（行ウ）第22号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年12月19日

判決

原告 X 法人

被告 広島県

被告補助参加人 Z 組合

主文

- 1 処分行政庁が、広労委令和3年（不）第3号及び第5号併合事件について、令和4年6月3日付けでした命令のうち主文第1項及び第2項を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とし、補助参加によって生じた費用は被告補助参加人の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

主文と同旨

第2 事案の概要等

1 事案の概要

被告補助参加人（以下「参加人」という。）は、原告が、参加人に単組加盟したA1組合（以下「本件組合」という。）の組合員であるA2（以下「A2」という。）及び執行委員長であるA3（以下「A3」という。）を解雇したこと（以下、それぞれ「A2解雇」、「A3解雇」という。）について、処分行政庁に対し、救済命令の申立てをした。これに対し、処分行政庁は、A2解雇及びA3解雇が労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号の不当労働行為に該当するとして、原告に対し、①A2解雇及びA3解雇をなかったものとして原職又は原職相当職に復帰させ、同人らに対し復職までに得たであろう賃金相当額及び遅延損害金を支払うことを命じる（第1項）とともに、②A2及びA3

に対し兩名の解雇が不当労働行為であると認められたこと及び今後このような行為を繰り返さないことが記載された文書を交付することを命じる（第2項）旨の救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発した。

本件は、原告が、本件救済命令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事実、当裁判所に顕著な事実並びに後掲の証拠及び弁論の全趣旨によって容易に認定できる事実）

(1) 原告について

ア 原告は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「法」という。）に基づき、就労継続支援B型事業「C1事業所」（以下「C1」という。）、就労継続支援B型事業「C2事業所」（以下「C2」という。）及び地域活動支援センターⅡ型事業「C3事業所」（以下「C3」という。）の3つの事業所を運営している特定非営利活動法人である。

イ 平成28年以降、B1（以下「B1前理事長」という。）が原告の理事長を、B2（以下「B2理事長」という。）が副理事長を、B3（以下「B3理事」という。）、B4（以下「B4理事」という。）他2名が理事を務めていたが、令和3年4月以降はB2理事長が理事長を務めている。

ウ 原告の各事業所には管理者が置かれており、また、「C1」及び「C2」には、法44条2項、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設の指定の申請者に関する事項並びに指定障害者支援施設の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例」5条5号イ(2)により設置が義務付けられているサービス管理責任者が置かれている。令和3年4月までは、「C1」の管理者をA2が、サービス管理責任者をA3が、「C2」の管理者兼サービス管理責任者をB4理事がそれぞれ務めていた。

エ 原告では、通勤手当の支給については、各職員が申告した生活の本拠地及び通勤手段を各事業所の管理者が取りまとめ、B3理事が経営する社会

保険労務士事務所（以下「本件事務所」という。）において通勤手当として認定した額を支給していたが、申告した通勤経路や通勤に要する費用が職員の通勤実態と整合しているか否かを確認する体制は講じられていなかった。

(2) 本件組合について

本件組合は、令和2年9月11日にA3、A2らにより結成された労働組合であり、令和3年3月15日、労働組合である参加人に単組加盟した。

(3) 原告の就業規則及び賃金規程

ア 就業規則（以下「規則」という。）

規則27条は、業務上必要があるときは職員に対し就業場所の変更を命じることがあり、職員は正当な理由がない限りこれに従わなければならない旨定めている。

規則32条は、職員は、規則に定めるもののほか、業務上の指揮命令に従い、自己の業務に専念し、作業能率の向上に努めるとともに、相互に協力して職場の秩序を維持しなければならない旨定めている。

規則33条は、職員は常に同条各号の事項を守り業務に精励しなければならない旨定め、同条6号において「業務組織に定めた分担と法人の諸規則に従い、上長の指揮の下に、誠実、正確、かつ迅速に職務にあたること」を、同条7号において「自己の業務上の権限を超えて専断的行為を行わないこと」を、同条17号において「他の職員の業務を妨害し、または職場の風紀・秩序を乱さないこと」を規定している。

規則49条は、同条の各号の一に該当する場合には懲戒解雇に処する旨定めており、同条5号において「故意又は重過失により災害又は営業上の事故を発生させ、法人に重大な（原文ママ）損害を与えたとき」を、同条10号において「第32条から第43条までの規定に違反した場合であって、その事実が悪質又は重大なとき」を挙げている。

イ 賃金規程（以下「規程」という。）

規程 12 条は、通勤手当を別紙のとおり支給する旨規定し、同別紙は、自転車を使用する常勤職員に支払われる通勤手当については通勤距離ごとに限度額を定め、公共交通機関利用者については当該公共交通機関の 6 か月分定期券の 1 か月分相当額が支払われる旨定めている。

(4) A2 解雇

ア A2 は、平成 28 年 7 月 1 日に原告に就職し、「C1」で勤務を開始した。

A2 は、同日の時点では自宅から「C1」まで公共交通機関を利用して通勤しており、同通勤に要する 6 か月分の定期代を 1 か月分に換算した金額の通勤手当（以下「本件通勤手当」という。）を受給していた。

イ A2 は、平成 30 年 11 月 23 日に転居し、転居後の自宅から「C1」までの通勤手段を自転車に切り替え、令和 2 年 7 月に更に転居した後も、同年 11 月まで自転車通勤を続けていたため、規程によれば、通勤距離ごとの限度額に従った金額に通勤手当が減額されるはずであった。しかし、A2 は、「C1」への自転車勤務を開始した平成 30 年 11 月 23 日以降も、同年 12 月分から令和 2 年 12 月分までの本件通勤手当を受給し続け、本件通勤手当の額と本来受給できる通勤手当の額との差額は合計 50 万 2200 円にのぼった（以下「本件不正受給」という。）。

ウ 原告は、令和 3 年 3 月 5 日、懲戒委員会を開催した上で、同月 10 日、A2 に対し、本件不正受給が規則 49 条 5 号所定の懲戒事由に該当することを理由として、同月 17 日までに始末書及び退職届を提出して退職することを求め、同日までに退職届を提出しないときは解雇することを内容とする退職勧奨の懲戒処分を行った。

エ 原告は、A2 が同日までに退職届を提出しなかったため、同日付けで A2 を懲戒解雇した（A2 解雇）。

(5) A3 解雇

- ア A 3 は、平成 3 0 年 9 月 1 日に原告に就職し、「C 1」で勤務を開始した。
- イ 原告は、令和 3 年 4 月 1 日、A 3 に対し「C 2」のサービス管理責任者として勤務することを内容とする配転命令(以下「本件配転命令」という。)を行った。
- ウ 原告は、同年 6 月 7 日に懲戒委員会を開催した上で、同月 8 日、A 3 に対し、同人が本件配転命令を正当な理由なく拒否して規則 3 2 条、3 3 条 6 号、7 号及び 1 7 号に違反しており、規則 4 9 条 1 0 号所定の懲戒解雇事由に該当するが、諸般の事情により同日付けで即時通常解雇する旨が記載された解雇通知書を交付して A 3 を解雇した (A 3 解雇)。

(6) 本件救済命令に至る経緯

- ア 参加人は、令和 3 年 4 月 1 日、処分行政庁に対し、A 2 解雇が労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為であり、また、B 2 理事長が A 2 に対し参加人からの脱退を強要したことは同号の不当労働行為であるとして、救済申立てをした (広労委令和 3 年 (不) 第 3 号事件)。
- イ 参加人は、同年 6 月 2 5 日、処分行政庁に対し、本件配転命令及び A 3 解雇が労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為であるとして、救済申立てをした (広労委令和 3 年 (不) 第 5 号事件)。
- ウ 処分行政庁は、前記ア及びイの両事件を併合して審理手続 (以下「本件審理」という。)を行った上で、令和 4 年 6 月 3 日、原告に対し、① A 2 解雇及び A 3 解雇はそれぞれなかったものとして取り扱い、同人らを原職又は原職相当職に復帰させ、同人らに対し、解雇の日から原職又は原職相当職に復帰させるまでの間、同人らが得たであろう賃金相当額 (一時金相当額を含む。)及びこれに対する各月分の賃金支払日の翌日から各支払済みまで年 3 分の割合による金員をそれぞれ支払うこと (第 1 項。以下、A 2 及び A 3 が得たであろう賃金相当額及びこれに対する遅延損害金の支払を命じる部分を「本件バックペイ命令」という。)、②救済命令書を受領した日

から2週間以内に「当法人が、貴組合の執行委員長A3及び組合員A2を解雇したことは、広島県労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に当たる不当労働行為と認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。」等と記載された文書をA3及びA2にそれぞれ交付すること(第2項)を命じ(本件救済命令)、③参加人のその余の申立てを棄却した(第3項)。

エ 原告は、本件救済命令に係る命令書の交付を受けた令和4年7月1日から30日以内である同月21日、本件訴訟を提起した。

3 本件の争点

- (1) A2解雇の不当労働行為該当性(争点1)
- (2) A3解雇の不当労働行為該当性(争点2)
- (3) 本件バックペイ命令の違法性(争点3)
- (4) 本件審理の手續上の違法の有無(争点4)

4 各争点に関する当事者の主張

- (1) 争点1(A2解雇の不当労働行為該当性)

【原告の主張】

ア A2解雇の合理性・相当性

(ア) A2は、「C1」の管理者として同事業所の会計処理と小口現金を管理するという金銭に係る事務につき透明性が求められる立場にあり、「C1」の職員の給与の算定や社会保険関係の処理に必要なデータをまとめて本件事務所に持参していただけてだけでなく、原告の予算に応じた雇用形態や原告の経費削減策に係る意見を述べていた。このようなA2の立場からすると、A2が自己の利益だけを優先し通勤手当を不正受給していたとなれば他の職員に示しが付かず、社会福祉事業に携わる者としての適性も欠ける。また、A2の行為は、原告の限られた支援収入費から2年間も通勤手当を不正取得するという詐欺とも変わらないものであり、その悪

質性は明らかである。

(イ) 本件不正受給の前記悪質性からすると、A 2 の雇用継続との関係では、A 2 が真摯な反省の態度を示すことは必須の条件である。しかし、懲戒委員会が、A 2 に対し、反省していることが懲戒処分を選択の際に有利な情状となり得ることを説明した上で弁明の機会を与えたにもかかわらず、A 2 は、反省の必要はないので反省していない旨述べた。

(ウ) 原告は特定非営利活動法人であり、その収入は給付金や会費等によって支えられているところ、A 2 に対する通勤手当の支給を行っていた「C 1」の令和元年度の年間収入約 2 7 0 0 万円の大部分も、法に基づく給付金で賄われており、その原資は税金である。税金や会費は、国民や会員の信頼のもとに給付されているものであり、ひとたび不正受給が公になると、原告が国民や会員の信頼を失い収入源を失うことにも繋がり得る。また、原告は年度ごとに市と県に事業報告と会計報告を提出しなければならないため、本件不正受給が発覚した後、原告は、市と県にその旨を報告せざるを得ず、これにより市や県からの信頼も失っている。これらの信頼は、A 2 が不正受給分を原告に返還すれば直ちに回復するものではない。

(エ) 以上からすると、本件不正受給は規則 4 9 条 5 号の「故意又は重過失により災害又は営業上の事故を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき」に該当し、これを理由に A 2 を解雇することは相当である。

イ 反組合的動機がないこと

原告にとって、労働組合が結成されて従業員の待遇等について実のある協議を行うことは組織全体の活性化につながるため喜ばしいことであり、本件組合との団体交渉でも相互に力を合わせていくこと等を確認している。B 1 前理事長及びその他の理事の中に労働組合に対して嫌悪感を有している者はいなかった。

ウ 小括

以上より、A 2 解雇は A 2 の本件不正受給を決定的動機として行った合理的かつ相当なものであり、また、原告は組合を嫌悪しておらず、不当労働行為の意思に基づいて A 2 解雇を行ったわけではないから、A 2 解雇が労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するということとはできない。

【被告の主張】

ア A 2 解雇の合理性・相当性

A 2 は、原告が懲戒委員会を設置する約 1 か月前に本件不正受給相当額を原告に返還しており、これにより原告の経済的損失は填補された。また、B 3 理事が A 2 の転居の事実を把握していたにもかかわらず、原告は A 2 の過大受給に対して何ら対応することなくこれを黙認していた。さらに、A 2 に対し懲戒委員会開催の通知が届いたのは同委員会開催の 4 日前であり、弁明のための十分な準備期間が設けられていたとはいえないことから、懲戒委員会の開催により A 2 に対し弁明の機会が確保されたとはいえない。

よって、本件不正受給は、解雇事由である規則 4 9 条 5 号の「故意又は重過失により災害又は営業上の事故を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき」に当たらず、合理性を欠き、かつ、相当性も認められないことは明らかである。

イ 反組合的動機の存在

(ア) B 1 前理事長や B 2 理事長の従前の発言や、B 4 理事の審問手続きにおける証言の内容に照らすと、原告が本件組合の組合活動を嫌悪していたことは明らかである。

(イ) また、本件組合が令和 2 年 9 月 1 1 日に結成され、その活動が活発化し、同年 1 1 月から令和 3 年 1 月にかけて頻繁に本件組合から原告に対し電子メールにより労働条件等について質問、異議及び要求等を行っている中で、原告は、同月 2 7 日に約 2 年余り放置していた A 2 の本件不

正受給を問題視し、拙速に懲戒委員会を設置・開催して短期間のうちに
同人の解雇に及んでいる。このようにA2解雇は本件組合の活動が活発
化している状況の中で行われたことは明らかであり、そうすると、同解
雇は原告が本件組合の組合活動を嫌悪して行ったものというべきである。

ウ 小括

以上によれば、A2解雇はA2が本件組合の組合員であることを理由に
されたものであり、不当労働行為に該当する。

(2) 争点2 (A3解雇の不当労働行為該当性)

【原告の主張】

ア A3解雇の合理性・相当性

A2を解雇せざるを得ない状況になったことにより、法が求める管理者
やサービス管理責任者の配置要件を充たすためにはサービス管理責任者の
資格を持っているA3を「C1」から「C2」に配転する必要性が生じた。
A3が「C2」へと異動しなければ「C2」はサービス管理責任者が不在
となるため、正常な活動を行うことが困難になる状況にあった。原告にと
ってサービス管理責任者の資格を持つA3は絶対に必要な職員だったため、
原告は、本件組合との団体交渉やA3を含めた職員会議を通じて話合いの
場を設け、A3に対して配転の必要性を繰り返し説明し、いきなり配転を
行うと職場の状況や利用者の混乱を招くというA3の意見を尊重して、配
転に移行期間を設ける方向で話合いを続け、令和3年4月21日には具体
的な配転の内容を決定した。このような事情からすれば、具体的な配転内
容が決定した時点で、原告による配転についての説明や説得は十分に行わ
れていたといえる。しかし、配転の直前になって、A3は「C2には絶対
行きません。戦います。」などと述べて本件配転命令を明確に拒否した。こ
れを受けて原告は、同年5月20日、同月24日、同月27日及び同月2
8日に再考するよう説得を試みたが、A3が翻意することはなかった。原

告は、同日以降A3が翻意する可能性はなく、これにより「C2」の活動を維持するための代替要員を補充しなければならないが、金銭的に余裕があるわけではない原告が代替要員を確保しながらA3の雇用を継続することは困難であると判断し、やむを得ずA3を解雇することを決定した。

以上の事情に照らすと、原告は、具体的な配転内容が決定した時点で既に本件配転命令について十分な説明や説得をしていたが、A3が配転命令に従うことを明確に拒否した時点で、原告とA3との間で雇用関係を継続することは難しくなっていたといえる。また、A3に対しても懲戒委員会における弁明の機会が与えられていた。

イ 小括

以上より、A3解雇は、A3が本件配転命令に従わないことを決定的動機として行われた合理的かつ相当なものであり、前記(1)【原告の主張】イのとおり、原告は本件組合を嫌悪していないから、A3解雇が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するということとはできない。

【被告の主張】

ア 原告は、本件配転命令の当初からA3がこれに従わない意思を表明していたことを認識していたのであるから、具体的な配転の内容が決定された後も、A3を翻意させるための対応をするなど、解雇回避のための努力を行う必要があった。また、本件配転命令の拒否からわずか2日で、懲戒委員会が設置され、かつ、同拒否から9日後にはA3を解雇しており、A3に対して弁明のための準備期間が十分確保されたとはいえない。さらに、A3の懲戒権者が懲戒委員会の開催前にA3に対する心証を同委員会委員及び外部委員に伝えるという同委員会の公正性に疑問を生じさせる行為があったことを踏まえると、A3の解雇は社会的に相当なものとして是認することはできない。

イ 以上のとおり、A3解雇に相当性が認められないことに加え、前記(1)【被

告の主張】イのとおり、A3解雇が本件組合の活動が活発化している状況の中で行われたことに照らすと、A3解雇はA3が本件組合の組合員であることを理由にされたというべきであり、不当労働行為に当たる。

(3) 争点3（本件バックペイ命令の違法性）

【原告の主張】

ア 処分行政庁が、被解雇者へのバックペイを命じるに際し、被解雇者が解雇期間中に他から得ていた収入（中間収入）を控除するか、控除するとしてその金額をいくらとするかを決定するに当たっては、被解雇者個人が受ける経済的被害及び組合活動一般に対して与える影響の両面を総合的に考慮する必要がある、そのいずれか一方の考慮を怠り、又は救済の必要性の判断において合理性を欠くときは、当該バックペイ命令は、処分行政庁に与えられた裁量権の限界を超え、違法となる。

イ A2及びA3は、A2解雇及びA3解雇後、「C1」の利用者を引き抜く（以下「本件引抜き」という。）などして令和3年6月1日に新会社を設立し、同年8月頃からB型就労支援施設で勤務を開始して収入を得ていた。また、処分行政庁は、職権的に調査をすることで、同施設の労務の性質、内容及び賃金の多少等を容易に知ることができた。そして、A2及びA3の新会社のB型就労支援施設での勤務は、解雇による個人的な経済的被害の救済からは当然に考慮される事実である。さらに、同施設への再就職はA2及びA3にとって容易だったこと、原告で就労していた時と労務の性質が変わっていないこと及び解雇前後の賃料の多少を考慮すると、前記収入を中間収入として控除することにより生じる組合活動一般に対する影響は大きいとはいえない。しかし、処分行政庁は、前記収入を控除することでA2及びA3が受ける経済的被害の程度を一切考慮せず、組合活動一般への影響も適切に考慮せずに本件バックペイ命令を行っているため、同命令は処分行政庁に与えられている裁量権を逸脱・濫用したものであり違法

である。

【被告の主張】

処分行政庁は、A 2 解雇及びA 3 解雇により本件組合の組合活動に多大な打撃が生じたことを考慮し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るために本件バックペイ命令を行ったものであり、原告が主張するA 2 及びA 3 の再就職先における兩名の労務の性質、内容及び賃金の多少等は、本件審理の段階では明らかになっていなかったことから、同命令が処分行政庁に与えられた裁量権を逸脱・濫用したものということとはできない。

(4) 争点 4 (本件審理の手續上の違法の有無)

【原告の主張】

ア 処分行政庁は、本件審理において、A 2 解雇及びA 3 解雇が不当労働行為に該当するかという漠然とした争点整理しか実施せず、不当労働行為該当性のうち具体的にどのような点が争われているのかについて十分な整理をしていない。また、処分行政庁は、立証趣旨として原告の反組合的意思が挙げられていない証拠を根拠として、原告の反組合的意思を認定している。以上のような本件審理における処分行政庁の争点整理や事実認定は原告にとって不意打ちであり、反組合的意思の評価障害事実を十分に主張する機会を奪うものであるため、同手續に基づいてされた本件救済命令は違法である。

イ 原告は、本件審理において、本件引抜きが、A 3 が本件配転命令を拒絶した意図に深く関わっており、A 3 解雇が不当労働行為に当たらないことを基礎付ける旨主張するとともに、A 3 は本件引抜きを理由に本件配転命令に従わず原告の業務を妨害したことを踏まえると、本件組合がA 3 解雇を不当労働行為であると主張するのは権利の濫用又は信義則違反に当たると主張した。しかし、処分行政庁は、本件引抜きに係る人証を採用せず、救済命令の判断の際にも全く考慮しなかったため、本件審理は違法であり、

これに基づいてされた本件救済命令も違法である。

【被告の主張】

ア 不当労働行為が争点とされれば、原告の各行為が反組合的動機に基づきされたかが当然に争点となる。そのため、被告は本件審理において、反組合的動機の有無についての十分な主張立証の機会を与えている。

イ A3解雇において本件引抜きは解雇理由になっていなかったのであるから、処分行政庁が本件引抜きに係る人証を採用せず、本件引抜きを考慮せずにA3解雇の合理性、相当性を判断したことに何ら違法はない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実に加えて、命令書及び後掲各証拠並びに弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告、「C1」、「C2」等について

原告は、法に基づく就労継続支援B型事業として、生産活動や物品販売、イベントの企画・参加等を通して、視覚障害者をはじめとする、重度障害者の働く場・社会参加の機会の充実を目的とする事業を運営する「C1」、法に基づく就労継続支援B型事業として、清掃事業などの仕事を通して、職業自立を望む知的障害者のキャリアアップと就職に向けてのトレーニングを行うとともに、利用者の経済自立と生活自立を目指すことを目的とする事業を運営する「C2」、及び、法に基づく地域活動支援センターⅡ型の事業として、知的障害及び重度の視覚障害者にとって学校卒業後難しくなる、新しい世界との出会いや新しい自由の獲得、持てる力の十分な発揮などを支援し、QOLの維持・向上を目指すことなどを目的とする事業を運営する「C3」を運営する特定非営利活動法人である。なお、原告は、そのほかに、視覚リハビリテーション（以下「視リハ」という。）事業も行っていた。

このうち、「C1」は、広島市から支払われる障害福祉サービス報酬並びに

原告の会員から支払われる入会金及び会費を原資として就労継続支援B型サービスを提供しており、令和元年度の年間収入は約2700万円であって、黒字経営を維持していたが、職員を1名増やすと赤字になるような状態にあった。また、原告では事業ごとの独立採算制を採用していなかったため、他の事業の収支状況の結果、原告全体としては赤字状態が継続していた。

(2) A2の原告における地位等

A2は、金融機関や税務署等の勤務経験を経た後の平成28年7月1日、原告に常勤職員として就職して「C1」で勤務を開始し、令和2年4月1日には「C1」の管理者に就任して、以降、管理者として会計処理と小口現金の管理及び従業員業務の管理に係る業務を担っていた。A2は、同年12月21日から25日には、被告に対し、「C1」の運営状況や会計状況を踏まえると、人員が足りていない状態ではあるものの、職員を増やす、すなわち、支出を増やすような求人を行うべきではないとの意見を述べ、令和3年1月25日から26日には、経費削減策についての意見を述べている。

(3) A2による通勤手当の不正受給

ア A2は、平成28年7月1日に「C1」における勤務を開始した当時、広島市安佐北区亀山南の自宅から「C1」まで公共交通機関を利用して通勤しており、同通勤手段に要する6か月分の定期代を1か月分に換算した金額を申告し、同額の通勤手当（本件通勤手当）を受給していた。

イ A2は、平成30年11月23日、広島市南区金屋町に転居して、同所から「C1」への自転車通勤を開始し、また、令和2年9月に同市中区榎町に転居した後も自転車通勤を続けた。

しかしながら、A2は、平成30年10月ないし同年11月頃、B1前理事長に対し、転居を予定していることを伝え、また、転居後に転居した旨を伝えるのみで、同月23日に転居した後も、また、令和2年9月に転居した後も、原告に対し、転居したこと、転居により公共交通機関の通勤

ではなく自転車通勤となったこと、これに伴い、規程によれば通勤手当の額が変更されることなどを申告することなく、むしろ、毎年提出する給与所得者の保険料控除申告書等に積極的に従前の住所に居住している旨記載し、これを提出し続けた。これにより、A2は、自転車通勤を開始した平成30年12月分以降は規程上の通勤距離ごとの限度額に従った金額に通勤手当が減額されるはずであったにもかかわらず、同月分から令和2年12月分まで本件通勤手当を受給し続け、その結果、本来受給する通勤手当額よりも総額で50万2200円多く受給した。

(4) 本件組合の結成

ア 令和2年9月11日、本件組合が結成され、A3が執行委員長、A2が組合員となった。本件組合は、結成以来、原告の赤字を解消すること、各事務所の独立採算制を採用することなど、原告の経営方針を変更し、もって職員の労働条件の改善を図ることを、その活動目的としていた。

イ 同年10月2日、原告と本件組合との間で第1回団体交渉が実施された。同団体交渉では、A3が作成した要求書（上記の活動目的のほか、給与や賞与に関する要求等が記載されたもの）や締結予定の労働協約の内容について話し合いが行われたが、同交渉内でB1前理事長は、「労働組合がつけられたということは非常にね、僕個人ですごくよかったなとか、うれしいとか、いう気持ちがあるんですね。今回こういう話の場もできたりとか、よりよい支援だとか、よりよい法人の在り方とかいうのを探求していく車の両輪として、ぜひ対等な関係で率直に批判もし、知恵も出し合うということが、運営セクターとしてね、きちんとできたということは非常に、僕も労働組合つくればがええのに、そのほうが簡単、そのほうが早いよとかいう話も、これまでもしてきた記憶があるので、本当によかったと思います。」と述べ、B4理事も「労働組合と理事も含めていっぱい一緒に高めあっていけたらと思います。」と述べた。

ウ 原告と本件組合は、同年10月16日、原告が従業員に対する賞与の支給日を検討すること等を内容とする労働協約を締結した。

(5) 本件不正受給の発覚

本件事務所の職員は、A2が「C1」に自転車で通勤していることに気づき、A2から広島市南区稲荷町付近に引っ越したことを告げられたことから、令和2年1月ないし2月頃、B3理事に対し、A2が転居して自転車通勤をしているらしいと報告した。ただし、このときは、B3理事も本件事務所の職員も、A2がその旨の申告をしているものと轻信し、詳しい調査は行わなかった。

B3理事は、原告の社員総会等で原告の経営状態等をめぐって紛糾するようになったことから、同年11月頃、原告の収支状況を確認するために人件費等の支出状況を確認していた際に、A2による本件不正受給の事実を発見した。

(6) 原告と本件組合との交渉経緯

ア A3は、令和2年11月17日から同年12月2日にかけて、B1前理事長に対し、前記(4)ウに基づく原告による賞与の支給日の検討経過について問い合わせた。B1前理事長は、これに対し、同月15日以降25日を超すことがないようにしたいと考えている旨及び支給内容は0円ではない旨を回答した。A3は、同回答に対し、賞与は給与1か月分に処遇改善加算分が上乘せされると理解している旨返信した。

イ A3は、令和3年1月5日、B1前理事長に対し、令和2年12月24日に組合員の大部分に対し支給された冬季賞与が事前の説明なく減額されたことは労働協約に反する旨の電子メールを送信した。これに対し、B2理事長が、体調不良のB1前理事長を代行して、A3が同賞与が減額になったと主張する根拠の開示を求めたところ、A3は、令和3年1月13日、B2理事長に対し、前回の令和2年7月に支給された賞与は給与1か月分

であったのに対し、同年12月に支給された賞与は処遇改善加算分を含めて給与1か月分となっていることを指摘し、処遇改善加算分を賞与に充てることは、職員の処遇改善という処遇改善加算の本来の目的に合致しない旨を伝えた。B2理事長は、令和3年1月21日、厚生労働省社会・援護局の通知により、処遇改善加算の対象者が全職員ではないことを指摘した上で、処遇改善加算は、職員の給与及び賞与の財源を確保するために申請し交付されたものであるから、令和2年12月支給の賞与が処遇改善加算分を含めて給与1か月分の支給となった旨回答した。これに対し、A3は、令和3年1月22日、これまで処遇改善交付金が交付されない状態で全額支給されてきたのに、処遇改善交付金を受領しながら、賞与に処遇改善加算分が含まれるのはなぜか、処遇改善加算を含めなければ1か月分の賞与の支給が困難な財政状態なのか、それならばその原因は何なのかなどの質問をした。

(7) A2解雇に至る経緯

ア 令和3年1月27日、B2理事長、B4理事、B3理事及びA2が出席する所長会議が開催され、A2に対し、本件不正受給についての事情聴取が行われた。

イ A2は、同年2月1日、B2理事長に対し、降格願を提出した。同書面には「私、A2は、管理者として現状の課題を解決するには力不足です。不適任を理由に降格を希望致したくご承認を頂きたくお願い申し上げます。」「降格されました後も、仕事には、一生懸命取り組む所存でございます。」などと記載されていた。

ウ A2は、本件通勤手当の額と本来受給すべき通勤手当の額の差額が50万2200円であると自ら算出して、同月4日、B3理事に対し、同額を返還した。

エ 同月9日、B1前理事長、B2理事長、B4理事、B3理事及びA2が

出席する面談が実施された。A 2 は、同面談で、本件不正受給額を返還したのは、配偶者から「記憶が定かではないのなら一応返した方がよいのでは」と言われたからであること、本件不正受給が良くないと思いながら受給し続けていたことを述べたものの、特段反省の弁を述べなかった。

オ 原告は、同年 3 月 5 日、臨時理事会において懲戒委員会の設置を決定し、同日、B 2 理事長が A 2 に対し、同月 9 日に通勤手当の不正受給に関する懲戒委員会を開催するので出席して弁明することを求める通知文を電子メールで送付した。

カ 同 9 日、「C 3」にて、内部委員を B 1 前理事長、B 2 理事長、B 4 理事、B 3 理事ら 8 名、外部委員を B 5 弁護士（以下「B 5 弁護士」という。）、A 3 の 2 名とし、A 2 を対象職員とする懲戒委員会が開催された。懲戒委員会では、B 1 前理事長から A 2 が通勤手当を詐取したことが疑われることについて報告及び説明があった後、A 2 から、50 万 2 2 0 0 円は既に返却した、通勤手当が実態に合わず高額になっていることは分かっていたが、住居手当（なお、原告においては、住居手当は支払うこととなっていない。）の代わりとして受給していたため違法な行為をしたとは考えておらず、反省の必要は全くなく反省していない、前記降格願の提出も通勤手当を受給し続けたことに基づくものではないとの弁明がされた。懲戒委員会は、A 2 に懲戒処分を課する合理的理由があり、退職勧告、懲戒解雇又は通常解雇に処することが社会的相当性に合致した処分であるとした上で、A 2 が本件不正受給相当額を返還していることを A 2 に有利な情状として斟酌し、退職勧告とすることを賛成多数で決議した。

キ 原告は、同月 1 0 日、A 2 に対し、懲戒処分通知書を交付した。同通知書には、通勤手当の不正受給が規則 4 9 条 5 号所定の懲戒解雇事由に該当することを理由として、同月 1 7 日までに始末書及び退職届を提出して退職するよう求めるとともに、同日までに退職届を提出しないときは同日を

もって解雇する旨が記載されていた。しかし、A2は、同月10日、原告に対し、退職勧告に対する異議申立書を提出し、同月17日までに始末書及び退職届を提出しなかったため、同年4月15日までに広島市に対して職員配置状況等を報告しなければならなかった原告は、同年3月17日にA2を解雇し、同月18日付けの解雇通知書を同人に交付した。

(8) A3解雇に至る経緯

ア A3は、平成30年9月に原告に常勤職員として就職し、「C1」で勤務を開始した。原告とA3との労働契約書の4条には、職員の勤務場所について「職員は、事業所の所在地において勤務する。但し、事業所は、業務上の必要がある場合は、職員を他の場所で勤務させることができる。」と記載されていた。

イ A3は、令和2年4月1日から「C1」のサービス管理責任者となった。

ウ 原告は、令和3年3月17日付けのA2解雇により「C1」の管理者が不在となったこと、本件不正受給のような問題を防ぐためには新たな管理者に理事を配置する必要があることから、「C1」の管理者として「C2」の管理者兼サービス管理責任者だったB4理事を配置することとした。また、B4理事を「C1」の管理者にすることで、「C2」のサービス管理責任者の地位に同責任者の資格を有する者を配置する必要性が生じたが、当時、原告においてサービス管理責任者の資格を有している者はB2理事長及びB4理事のほかはA3のみだったため、A3を「C2」のサービス管理責任者に配置転換することとし、その旨A3に内示した。これに対し、A3が拒否したため、同年4月15日までにサービス管理責任者を広島市に届け出なければならなかった原告は、同月1日、A3に対し、「C2」のサービス管理責任者とする旨の本件配転命令を口頭で行ったが、A3は、職場の状況や「C1」の利用者の混乱を理由に配転には応じられない旨返答した。なお、「C1」から「C2」までの距離は約1.5キロメートルである。

エ 原告は、同月5日、本件配転命令について、参加人と団体交渉を実施した。原告は、A3に「C2」のサービス管理責任者になってもらわなければならない理由と必要性を説明したが、参加人は、本件配転命令の撤回を要求した。同団体交渉の結果、原告と参加人は、利用者も異動する職員も徐々に慣れていく環境を作るために移行期間を設けること、移行期間の長さについては、今後の話し合いにより決定することを合意した。

オ 原告は、同月19日、A3に対し、本件配転命令に係る同年3月31日付けの辞令書を交付した上で、「C1」の職員会議で「C2」への配転の移行期間について協議すると伝えた。

カ 同年4月21日、「C1」の職員会議が開催された。同会議では、本件配転命令を前提としたA3の「C1」及び「C2」での勤務の移行期間について協議が行われた。B4理事が、いきなり配転を行うと職場の状況や利用者の混乱を招くというA3の意見を踏まえ、A3の「C2」での勤務日数及び時間について、同年5月の第3週は週1日から2日、同月の第4週は週3日から4日、同月の第5週は週全体の午前中、同年6月以降は終日とすることを提案したところ、A3から「6月の第1週は、午前だけ、第2週から『C2』へ行く。」「5月31日が月曜日なので、この日から午前、『C2』へ行って、次の週から『C2』へ行く」との発言があったため、A3は同年5月31日から午前中は「C2」、午後は「C1」で勤務し、同年6月7日からは終日「C2」で就労することで合意した（以下、合意した移行期間を「本件移行期間」という。）。また、B4理事は、「職員の異動について（お知らせ）」と題するA3の配転に関して、同年4月22日付け「職員の異動について（お知らせ）」と題する書面を「C1」の利用者及びその保護者に対して配布した。

キ A3は、同年5月20日、B4理事に相談したいと申し出、同理事と本件配転について話し合いを行った。その話し合いにおいて、A3は、「C2」に

は行かない旨を述べて、これに対するB4理事の説得に応じなかった。

ク 原告は、同月24日、A3に対し「C2」での勤務を再度命じたがA3はこれを拒否した。

ケ B2理事長、B4理事及びA3は、同月27日、本件配転命令について話し合いを行った。同話し合いにおいて、A3は「6月から『C2』へ行かなければならないか。そのことは変わらないのか。異動はしたくない。」と述べ、B2理事長が「変えられない。協力してほしい。『C2』で頭張ってほしい。」と説得したことに対しても「変わらないことはわかりました。」とだけ述べた。

コ B2理事長は、同月28日、A3に対し、「業務命令です。『C2』に行ってください。」と伝えたが、A3は「『C2』には絶対に行きません。戦います。」と述べた。

サ B2理事長は、同月31日及び同年6月1日、A3に対し、「C2」で勤務しなければ業務命令違反になることを伝えた。しかし、A3は本件移行期間の開始日である同年5月31日になっても「C2」で勤務することはなく、その後も「C1」での勤務を継続し、本件配転命令を拒否し続けた。

シ 原告は、同年6月2日、A3に対し、同月7日に配転命令違反に関する懲戒委員会を開始するので出席して弁明することを求める書面を交付した。

ス 同7日、「C3」にて、内部委員として理事職にあるB2理事長、B4理事、B3理事ら5名及び外部委員としてB5弁護士が出席し、A3を対象職員とする懲戒委員会が開催された。同委員会では、B2理事長からA3の配転命令違反について説明があった後、A3から、同人が異動すると利用者が混乱して「C1」を退所するかもしれないため、配転命令に従う意思はなく、断固戦う旨の弁明がされた。懲戒委員会は、本件配転命令違反は懲戒解雇事由に該当するが通常解雇とすることが社会的相当性に合致した処分であると懲戒委員全員の一致で決議し、懲戒委員会議長であるB5

弁護士は、同日、同決議の結果に従った答申書をB2理事長に提出した。

セ 原告は、同月8日、A3に対し本件配転命令を正当な理由なく拒否して規則32条、33条6号、7号及び17号に違反し、規則49条10号所定の懲戒解雇事由に該当すること、懲戒解雇事由に該当するが諸般の事情により同日付けで即時通常解雇すること、直ちに原告の施設から退去すること及び同施設に立ち入らないことを告知する旨が記載された解雇通知書を交付してA3を解雇した。

2 争点1（A2解雇の不当労働行為該当性）について

- (1) A2解雇が労組法7条1号又は3号の不当労働行為に該当するというためには、原告に不当労働行為の意思、すなわち反組合的な意思又は動機があったと認められる必要があるところ、A2解雇が合理性や相当性を欠くことが明らかな場合には、原告に上記のような意思又は動機があったことを推認し得るものといえる。

そこで、A2解雇の合理性、相当性について検討する。

ア A2は、視覚障害者をはじめとする重度障害者の働く場・社会参加の機会の充実を目的とする事業を営む就労継続支援施設であって、広島市から供与される報酬（税金）と同施設を運営する原告の会員から支払われる入会金及び会費を収入源とする「C1」から、平成30年11月23日以降、約2年もの間、総額50万2200円の通勤手当を不正に受給した。「C1」の令和元年度の年間収入は約2700万円であったものの、前記1(1)、(2)及び(5)によれば、「C1」は、特定非営利活動法人の運営する事業所である上、当時、障害者の就労継続支援施設としての事業を運営していくためには職員を増やすべきところを、収入の少なさからあきらめざるを得ない収支状況にあったといえるから、その収入の性質からしても、上記受給は「原告に重大な損害を与えた」と評価するに足りる行為といえる。また、A2は、転居により通勤手段が変わり通勤手当の額が減らされるべきことにな

ったにもかかわらず、そのことを原告に申告しないまま、むしろ、積極的に従前住所に居住し続けている旨の書類を提出して、本件通勤手当を受給し続けていたこと、令和3年2月4日にB3理事に返還した本件不正受給の額を自ら算出していること、同月9日の面談では本件不正受給が良くないと思いながら受給し続けていたことを述べていたことに照らすと、本件不正受給が本来許されないものであることを認識しながら、通勤手当が減額される事情を秘して本件通勤手当を受給し続けたといえる。そうすると、原告が、本件不正受給が規則49条5号の「故意又は重過失により災害又は営業上の事故を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき」に該当すると判断したことについては十分な理由がある。

そして、A2が「C1」の管理者としてその会計処理や従業員業務の管理を行っており、特に金銭面の透明性や従業員の模範となることが求められる立場にあったこと、A2は、懲戒委員会において反省していることが懲戒処分選択の有利な情状となる旨の説明を受けていながら、反省はしておらず、本件不正受給額の返還や降格願の提出は反省の態度の顕れではない旨弁明し、反省の態度を全く示していないことからすれば、原告が、A2との雇用関係を継続しても本件不正受給のような悪質な行為が繰り返される可能性があるため、A2との信頼関係は破壊されるに至ったと考えるのも無理はないから、前記1(7)カのとおり、A2には懲戒委員会における弁明の機会を与えられていることや退職勧告による自主退職の機会も付与していることも踏まえると、原告がA2を解雇することが相当性を欠くとまではいえない。

イ 被告は、原告がA2の転居の事実を知っていながら本件不正受給に対して何ら対応することなくこれを黙認した旨主張する。

しかしながら、原告では、各職員が申告した生活の本拠地及び通勤手段を各事業所の管理者が取りまとめ、本件事務所が通勤手当の額を認定して

支給するという運用を採用していたところ、通勤手当を申告制にしている場合には、職員は、申告後に転居により手当内容が変更されることになったときは速やかに変更内容を届け出て変更後の通勤手当の申告を行うべきであって、転居の事実を知った雇用者が、職員からの届出や申告がないにもかかわらず、転居後の通勤手当額を算出し、同額を支給しなければならないものではない。特にA2は、「C1」の管理者として、従業員の生活の本拠地や通勤手段を取りまとめるという通勤手当支給事務との関係で責任のある立場にあったのであるから、A2が正当な通勤手当の支給を申告するものと原告が信頼することも相当である。そうすると、原告がA2の転居を把握しながら本件不正受給について何ら対応しなかったことをもって、原告がこれを黙認したことにはならないというべきである。

ウ 被告は、懲戒委員会の設置前に、A2が本件不正受給相当額を原告に返還したのであるから、生じた損害は補填された旨主張する。

しかしながら、A2は、本件不正受給について事情聴取を受けた後に返還しているにすぎないのであるから、当該返還行為は解雇事由の要件該当性ではなく、相当性において考慮されるべき事情であり、かつ、原告は、前記1(7)カのとおり、A2が本件不正受給相当額を返還していることをA2に有利な情状として斟酌して退職勧告をすることとしているのであるから、当該返還行為を考慮してもなお、A2解雇が相当性を欠くことにはならない。

エ 被告は、懲戒委員会の開催がA2に通知されてから同委員会が開催されるまでの期間が4日と短かったことから、十分な弁明の機会が与えられていたとはいえない旨主張する。

しかしながら、懲戒委員会の開催以前に行われた令和3年1月27日の所長会議や同年2月9日のB1前理事長らとの面談の際にも、A2が本件不正受給について説明する機会が設けられており、懲戒委員会が唯一の弁

明の機会であったということとはできないから、被告が主張する事情をもって、A 2 に十分な弁明の機会が与えられておらず、A 2 解雇が相当性を欠くということとはできない。

オ よって、A 2 解雇は合理性、相当性を欠くことが明らかであるとまではいえず、この点から、原告の反組手的意図又は動機を推認することはできないというべきである。

(2) そこで、原告側の言動等の事情から、A 2 解雇に関して原告に反組手的意図又は動機があったと認められるかが問題となる。

ア これについて、被告は、B 1 前理事長やB 2 理事長の従前の発言やB 4 理事の本件審理における証言に照らすと、原告が本件組合の組合活動について嫌悪していたことは明らかである旨主張する。

確かに、B 1 前理事長が本件不正受給の発覚により開催されることとなった緊急理事会の前に原告の理事らに対して送付した「A 2 さんの福祉、共同の世界で働く上での資質の欠如について」と題する文書（以下「B 1 文書」という。）には、A 2 について「組合づくりを主導したのも、それに参加したのも、自分の派閥づくりに過ぎない」、「疑問を不安や不信にすりかえ、周りの人をあおり、巻き込み、派閥を作り、力で自分たちの主張を通そうとする姿勢 組合作りもその一例」との記載があり、B 2 理事長が原告の理事に対して送付した「労働組合とのやり取りの経過と所感」と題する文書（以下「B 2 文書」という。）には、A 3 やA 2 について「職員のふるまい、態度、表現など目に余る言動が組合設立以降感じられる」との記載があり、B 4 理事は、本件審理において、A 2 やA 3 の組合作りについて自分の派閥作りにすぎないと考えていた旨証言している。

しかしながら、B 1 文書は、「組織性への疑問」、「支援内容に対する向上心の欠如」、「倫理性の欠如」、「自己中心的な振舞い」、「人間観の幼さ」、「組織規律からの逸脱」、「職務怠慢」、「正義と倫理に反する行為」という表題

の下、B 1 前理事長が思う A 2 の問題行動を 4 1 ほど列挙した上で、一定の条件の下で A 2 を解雇することを提案するものであり、上記の記載は「自己中心的な振舞い」及び「正義と倫理に反する行為」の一例として挙げられているものである。そうすると、B 1 文書は、A 2 個人の行動を列挙することにより A 2 の解雇が相当であるとの考えを示したものにすぎないといえるから、上記の記載をもって、B 1 前理事長が組合活動を嫌悪していたと認めることはできない。また、B 2 文書は、これまでの経過に関する所感として、A 3 が視リハの職員が参加している総会で視リハ事業が赤字事業であることを理由にその廃止を訴えたこと、A 3 が本件組合の執行委員長として賞与に関する要求等を失礼な表現でメール送信してきたこと、本件事務所においても様々な影響が出ていることなどを具体的に列挙し、末尾において、それらのエピソードが生じた時期として「組合設立以降」と記載しているものにすぎないから、同記載をもって、B 2 理事長が組合活動を嫌悪していたと認めることはできない。B 4 理事の上記前証言も、本件組合の結成後、A 3 が視リハの職員の目の前で当時赤字だった視リハ事業の廃止を訴えるとともに、A 2 及び A 3 が当時黒字だった「C 1」の独立採算制を目指すという原告の理念に反する姿勢が見られたことから、本件組合が A 2 及び A 3 の派閥作りのために結成されたと思っている旨証言するものであり、本件組合の活動ではなく、A 2 及び A 3 個人の言動や態度を問題にしたものであるといえるから、同証言をもって、B 4 理事が組合活動を嫌悪していたということとはできない。

イ 被告は、原告が本件組合の組合活動が活発化している中で約 2 年余り放置していた本件不正受給を問題視し、拙速に懲戒委員会を設置・開催して短期間のうちに A 2 解雇に及んだことから、原告が本件組合の組合活動を嫌悪して A 2 を解雇したといえる旨主張する。

確かに、前記 1 (6) のとおり、令和 2 年 1 1 月 1 7 日以降、原告と本件組

合は、賞与の金額や処遇改善加算分の取扱いに係る議論を行い、双方の見解が対立していたことが認められる。しかしながら、組合活動の存在とこれによる本件組合と原告の見解の対立のみをもって、原告が組合活動を嫌悪していたとまではいえない。むしろ、B 1 前理事長は、同年10月2日に実施された第1回団体交渉において本件組合の設立に好意的な意見を表明し、B 4 理事もこれに同調している。上記議論でも、B 1 前理事長やB 2 理事長が本件組合を嫌悪していることを示唆するような言動、態度は認められず、そのほかに、従前本件組合について好意的な意見を表明していた原告が本件組合を嫌悪するに至ったと認めるに足りる事情はない。また、原告が本件不正受給問題を約2年余り「放置」し、「拙速」に懲戒委員会を設置・開催したと評価するに足りる事情は認められない上、令和3年4月15日には職員配置状況等を広島市に報告しなければならない原告としては同年3月中にA 2 の処遇を決めなければならなかったとの事情があったことが認められるから、本件不正受給問題発生から約2年余り後にA 2 を解雇したことや、事情聴取から解雇までが2か月弱、懲戒委員会設置から解雇までが約13日であったことをもって、原告が組合活動を嫌悪していたということはできない。

ウ よって、被告が主張する原告側の言動等からも、原告が反組合的意思又は動機を有していたと認めるには足りず、そのほかに同意思又は動機を有していたと認めるに足りる事情はない。

(3) 以上より、A 2 解雇に係る原告の不当労働行為の意思は認められない。

また、仮に、前記(2)の原告側の言動等から、原告が本件組合を嫌悪していたことが否定できないとしても、前記(1)で説示したところによれば、A 2 解雇は、本件不正受給が悪質なものであったにもかかわらず、A 2 に反省の態度が見られず、信頼関係が破壊されたこと等を主な理由としてされたというべきであり、本件組合への嫌悪が決定的な動機となってされたものとは認め

られない。

よって、いずれにしても、A 2 解雇が不当労働行為に当たるとはできない。

3 争点 2 (A 3 解雇の不当労働行為該当性) について

- (1) まず、A 3 解雇の合理性、相当性を検討するに、前記 1 (1)、(2)及び(8)によれば、①本件配転命令は、令和 3 年 3 月 1 7 日付けの A 2 解雇に伴い「C 1」のサービス管理責任者に B 4 理事を充てざるを得ず、その結果、他に唯一サービス管理責任者の資格を持つ A 3 を「C 2」に配置する必要性があったための措置であったこと、②原告は、同年 4 月 5 日の参加人との団体交渉や同月 2 1 日の協議において、いきなり配転を行うと職場の状況や利用者の混乱を招くという A 3 の意見を尊重して、本件移行期間を設けることを合意し、職員の異動に関する周知文書を「C 1」の利用者及びその保護者に対して配布していたこと、③同年 3 月の配置転換の内示及び同年 4 月 1 日の本件配転命令に反対し、原告側の説得等を受けて一度は本件配転命令を前提とする本件移行期間について合意した A 3 が、再び本件配転命令に従うことを拒否し、原告が同年 5 月 2 0 日、2 4 日、2 7 日及び 2 8 日に繰り返し説得を続けたにもかかわらず、さしたる合理的理由も述べないまま、本件配転命令を明確に拒絶し続けたこと、④原告には、A 3 を「C 1」のサービス管理責任者にしたまま、「C 2」のサービス管理責任者を別途雇用するだけの資金的余裕がなかったこと、⑤本件配転命令後の A 3 の地位は従前と同様、就労継続支援 B 型事業所のサービス管理責任者であり、「C 1」、と「C 2」の距離も約 1.5 キロメートルと近接していることなどの事実や事情が認められる。

これらの事実や事情を踏まえれば、A 3 の強硬な本件配転命令拒否の態度を受けた原告が、雇用関係の基礎となる信頼関係が破壊されたとして、A 3 を通常解雇とすることが合理性、相当性を欠くとまではいえない。また、A 3 から弁明を聴取する懲戒委員会の開催直前に懲戒権者の心証を同委員会の委

員であるB3理事やB5弁護士に伝えたことが同委員会の公正性に疑問を生じさせる不適切なものであったといえるとしても、同事情をもってA3解雇が相当性を欠いていたとはいえない。

(2) 以上のとおり、A3解雇は合理性、相当性を欠くことが明らかであるとまではいえず、この点から原告の反組合的意思又は動機を推認することはできないところ、原告側の言動等から原告が反組合的意思又は動機を有していたと認めることができないことは、前記2(2)と同様である。また、仮に、原告側の言動等から原告が本件組合を嫌悪していたことが否定できないとしても、前記(1)で説示したところによれば、A3解雇は、A3がさしたる理由もなく本件配転命令を強硬に拒否し、雇用関係の基礎となる信頼関係が破壊されたこと等を主な理由としてされたというべきであり、本件組合への嫌悪が決定的な動機となってされたものとは認められない。

よって、いずれにしても、A3解雇が不当労働行為に当たるということはできない。

第4 結論

よって、その余の点について判断するまでもなく、A2解雇及びA3解雇が不当労働行為に当たることを前提にされた本件救済命令は違法であるから取り消すこととし、主文のとおり判決する。

広島地方裁判所民事第2部