

令和5年12月14日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年（行ウ）第578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5年9月28日

判決

原告	X法人
被告	東京都
同代表者兼処分行政庁	東京都労働委員会
被告補助参加人	Z組合

主文

- 1 東京都労働委員会が、原告を被申立人、被告補助参加人を申立人とする東京都労働委員会平成30年不第31号事件について、令和4年10月18日付けでした命令のうち、以下の部分を取り消す。
 - (1) 同命令主文1項のうち、原告は、被告補助参加人の組合員A1に対する平成31年2月28日付普通解雇をなかつたものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から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とする部分
 - (2) 同命令主文2項のうち、以下の点が不当労働行為である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に留意する旨を記載した文書を被告補助参加人に交付するとともに原告の本部及び組合員が所属する各支局内に掲示することを命じた部分
 - ア 原告の西東京支局長が平成29年12月25日、被告補助参加人の組合員A1に対して退職を勧奨する発言を行ったこと
 - イ 原告が被告補助参加人の組合員A1を平成31年2月28日付で解雇したこと
 - (3) 同命令主文3項のうち、同命令主文1項及び2項のうち上記(1)及び(2)の部分を履行したときは速やかに東京都労働委員会に文書で報告することを命じ

た部分

- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用はこれを2分し、その1を原告の、その余は被告補助参加人の負担とし、その余の費用はこれを2分し、その1を被告の、その余は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

東京都労働委員会が、原告を被申立人、訴外Z組合を申立人とする東京都労働委員会平成30年（不）第31号事件について、令和4年10月18日付けをもってなした命令主文第1項ないし第3項（原告敗訴部分）を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被告補助参加人が、原告が被告補助参加人組合員のA2らを普通解雇した行為等が労働組合法7条1号及び3号所定の不当労働行為に該当するとし、東京都労働委員会に救済を申し立てたところ、同労働委員会が上記の申立てを一部認容する救済命令を発したことから、原告が同労働委員会の救済命令には判断を誤った違法があるとして、その取消しを求める事案である。

- 2 前提事実（当事者間に争いのない事実並びに後掲の各証拠及び弁論の全趣旨によって容易に認められる事実。）

(1) 当事者等

ア 原告（昭和44年2月1日設立）は、中小企業における特定保険業を実施するとともに、災害防止活動を促進し、福利厚生事業を実施し、もって中小企業の健全な発展と福祉の増進に寄与することを目的として中小企業における特定保険業等を行う一般財団法人であり、東京都新宿区に本部を置き、全国各地に支局を設置している。

イ 被告補助参加人（以下単に「補助参加人」という。）は、団結と相互扶助

の精神により組合員の労働条件を維持改善し、経済的社会的地位の向上をはかることを目的として結成された労働組合である。

ウ 原告の職員であったA3（以下「A3」という。）、A4（以下「A4」という。）、A5（以下「A5」という。）、A2（以下「A2」という。）、A6（以下「A6」という。）、A1（以下「A1」という。）及びA7（以下「A7」といい、上記の7名を併せて「A3ら7名」という。）は、平成28年12月1日、補助参加人に加入し、補助参加人の下部組織であるA8支部（現在の名称はA8支部）を結成し、A3が代表者（支部長）に就任した。

エ A2は、平成6年4月、原告との間で期間の定めのない労働契約を締結し、事務職として本部の広報室広報課等の勤務を経て、平成22年2月からは東京都新宿区所在の南東京支局総務課に勤務していた。

オ A1は、平成13年4月、原告との間で期間の定めのない労働契約を締結し、事務職として神奈川支局等の勤務を経て、平成24年2月からは神奈川支局総務課に勤務していた。

(2) 職種転換命令

原告は、平成25年7月から9月頃にかけて、A2及びA1を含む支局総務事務等に従事していた女性職員を事務職から営業職に転換するとの配転命令を発した（以下「職種転換命令」という。）。

(3) 平成27年転勤内示等

ア 原告は、平成27年3月18日、同年4月1日付けでA2を南東京支局から東北支局へ、A1を神奈川支局から北陸支局へ、その他A3、A5、A4、A7及びA6といった多数の職員をそれぞれ異動させる内容の内示をした（以下「平成27年転勤内示」といい、同内示に係る転勤命令を「平成27年転勤命令」という。）。

イ A2は同年3月26日から、A1は同月27日から傷病を理由に原告に

出勤しなくなり、両名とも、原告の就業規則（以下「就業規則」という。）
23条に基づき同年6月30日からの休職を命じられ、休職した（以下、
A1の休職を「本件休職①」、A2の休職を「本件休職②」という。）。

ウ 原告は同年4月1日、A1、A2に対し平成27年転勤命令を発したが、
同年7月24日これを撤回し、いずれも本部人事部付けとする人事異動を
行った。

エ A3ら7名を含む9名は、平成27年、東京地方裁判所に対し労働審判
を申し立て、同事件は民事訴訟に移行した（東京地方裁判所平成27年（ワ）
第32573号。以下、「平成27年訴訟」という。なお、原告となったも
ののうちA3ら7名以外の2名は平成29年2月までに訴えを取り下げた。）。
平成27年訴訟において、A3ら7名は平成27年転勤命令等が不法行為
等に当たると主張した。

(4) A1の復職及び解雇に至るまでの経緯

ア 原告は、平成29年7月26日、A1に対し、東京都立川市所在の西東
京支局業務推進課に異動させる旨の配転命令を発した。A1は、同日付け
で西東京支局に復職した（以下「本件復職①」という。）。

イ 西東京支局支局長のB1（以下「B1支局長」という。）は、平成29年
12月25日、原告との間で平成27年訴訟が係属中のA1に対し、「早期
退職って制度があるじゃん。あれは…考えられないの」等と発言した（以
下「本件発言」という。）。

ウ 原告は、平成30年5月1日付けで、A1を西東京支局から本部団体保
険制度部団体保険制度課（以下「団体保険制度課」という。）に異動させる
旨の転勤命令を発した。

エ A1は、同年10月18日以降出勤しなくなった。

オ 原告は、A1に対し、平成31年2月28日に到達した書面により、同
日をもって解雇する旨の意思表示をした（以下「本件解雇①」という。）。

(5) A 2 の復職及び解雇に至るまでの経緯

ア A 2 は、平成 29 年 6 月 29 日、千葉支局業務推進課に復職した（以下「本件復職②」という。）。

イ 原告は、平成 31 年 3 月 7 日、A 2 に対し、秋田市所在の北東北支局秋田支所（以下「秋田支所」という。）への転勤の内示をし（以下「秋田転勤内示」という。）、同年 4 月 1 日付けで秋田支所への転勤命令を発した（以下「秋田転勤命令」という。）。しかしながら、A 2 は同命令に従わず、同日も千葉支局に出勤しようとしたが、千葉支局での就労を拒絶された。

ウ 原告は、同月 9 日付けで、A 2 に対し、福岡市所在の九州支局への転勤の内示（以下「福岡転勤内示」という。）をし、これを受諾する場合には秋田転勤命令は撤回するなど説明し、同月 15 日までに書面で福岡転勤内示を受諾するか回答するように求めた。しかしながら、A 2 は福岡転勤内示を受諾しなかった。

エ 原告は、A 2 に対し、平成 31 年 4 月 27 日に到達した書面により、令和元年 5 月 31 日をもって解雇する旨の意思表示をした（以下「本件解雇②」という。）。

(6) 本件訴訟に至る経緯

ア 補助参加人は、原告の A 3 らに対する種々の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7 条 1 号又は 3 号の不当労働行為に当たるとして、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、救済の申立てをし、最終的に救済の内容として A 1 を通勤負担の少ない神奈川支局へ配属すること、A 1 に対する平成 31 年 2 月 28 日付け解雇処分及び A 2 に対する令和元年 5 月 31 日付け解雇処分を取り消し、両名を原職復帰させ、両名に対し、それぞれ解雇の日の翌日から復帰までの賃金相当額を支払うことなどを請求した（都労委平成 30 年不第 31 号）。

イ 都労委は、令和 4 年 10 月 18 日、補助参加人が不当労働行為であると

主張する行為のうち、B1支局長が本件発言を行ったこと、本件解雇①及び本件解雇②が労組法7条1号及び3号に該当するとして、原告に対し、別紙主文のとおりの救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発し、令和4年12月7日、原告に対し命令書（写し）を交付し、その頃、補助参加人に対し命令書（写し）を交付した。

ウ 原告は、令和4年12月28日、本件救済命令のうち原告敗訴部分の取り消しを求める本件訴訟を提起し、補助参加人は、令和5年3月1日、本件訴訟の結果について利害関係を有するとして補助参加の申立てをした。

(7) 原告の就業規則（以下「就業規則」という。）の定め

ア 15条（出張・職場ないし配置換え）

財団は、職員に対し日常の指示命令として、出張・職場ないし配置換えを命じることがある。

イ 16条（転勤・職種変更）

1項 財団は、職員に対し業務上の必要性により、転勤または職種変更を命じることがある。職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

2項 財団は、前項の命令を発する場合、原則として命令の2週間前までに通知する。ただし、業務上やむを得ない場合、通知期間を短縮したり、事前通知を行わない場合もある。

ウ 23条（休職）

1項 職員が次の各号のいずれかに該当する場合、休職を命ずることがある。

1号 精神または身体上の疾患により通常の労務提供ができず、その回復に一定の期間を要するとき

2号 財団の業務の都合により、必要のあるとき

3号 前各号の他、特別の事情があり休職させることが適当と認められ

たとき

2項 前項第1号の疾患とは、私生活においても療養を必要とするものをいう。

3項 職員は、本条第1項第1号による休職期間中は、療養に専念しなければならない。

エ 24条（休職の期間）

1項 休職の期間は次の通りとする。

1号 前条1号の場合

①～③は省略

④勤続10年以上 2年以内

2号 前条2号～3号の場合 財団が必要と認める期間

オ 25条（休職の取扱い）

休職を命じられた職員の取扱いは、次の通りとする。

4号 第23条（休職）1項1号により休職する職員については、その休職期間が終了しても、なお、職務に復帰することができない場合は、休職期間の終了日をもって当然に退職するものとする。また、復職後に休職の原因となった同一ないし類似の理由により再度休職する場合には、休職期間を通算する。

カ 26条（復職）

4項 休職期間満了時までには治癒、または復職後ほどなく治癒することが見込めると財団が認めた場合には、財団が指定する医師と検討した上で、復帰について可否を下すこととする。なお、本条にいう治癒とは、民法第493条に定める債務の本旨に従った弁済（本旨弁済）ができる状態、すなわち、従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復することをいい、原則として、就労条件が付されている場合には復職させないものとする。

5 項 職員が復職後 6 か月以内に休職の原因となった同一の理由ないし類似の理由により欠勤、遅刻、早退ないし完全な労務提供をできない状況に至ったときは、復職を取り消し、直ちに休職させる。

キ 34 条（普通解雇）

職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、普通解雇する。

1 号 身体または精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき

2 号 能力不足または勤務成績が不良で就業に適さないと認められたとき

3 号 勤務態度が不良で注意しても改善しないとき

6 号 業務遂行に誠意がなく、知識、技能、能率が劣り、将来の見込みがないとき

10 号 財団の職員として適格性がないと認められるとき

11 号 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

ク 37 条（就業態度）

職員は、就業態度に関して以下の事項を遵守しなければならない。

3 号 欠勤、外出、早退、出張またはその他の不就業不在等をしようとするときは、自己の不在のために業務に支障をきたさないよう、報告、申し送り等、必要な措置を講じること

4 号 常に健康に留意し、明朗たる態度を持って就業すること

ケ 101 条（諭旨解雇および懲戒解雇）

職員のうち、次の各号のいずれかの行為を行った者は、諭旨解雇あるいは懲戒解雇に処せられる。ただし、改悛の情が顕著に認められること、過去の勤務成績が良好であったこと等を勘案し、戒告・譴責・減給・出勤停止あるいは降職・降格の処分にとどめることがある。

2 号 正当な理由なく異動、出向を拒否したとき

3 争点及び争点に対する当事者の主張

本件の争点は、本件命令の取消事由の有無であり、主として(1)B 1 支局長による本件発言の不当労働行為該当性（労組法 7 条 1 号、3 号）、(2)本件解雇①の不当労働行為該当性（同条 1 号、3 号）、(3)本件解雇②の不当労働行為該当性（同条 1 号、3 号）である。

(1) 争点(1) B 1 支局長が本件発言をした行為の不当労働行為該当性（労組法 7 条 1 号、3 号）

（原告の主張）

B 1 支局長は、A 1 に対し、原告に在職を続け無理をしてまで裁判等の行動を続けることが損得勘定上有利なのか不利なのかを個人的に聞いたものであって、不当労働行為には該当しない。

（被告及び補助参加人の主張）

B 1 支局長の発言は、業務時間中に支局会議室において 1 時間以上の長時間行われたもので、かかる公式的な手段・態様により行われた面談は原告の意を体したものである。B 1 支局長が A 1 に対し退職を勧奨する発言を行ったこと及び当該発言の時期における対立的な労使関係等を踏まえると、同発言は組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに組合員を排除することにより組合の弱体化を図る支配介入に該当する。

(2) 争点(2) 本件解雇①の不当労働行為該当性（労組法 7 条 1 号、3 号）

（原告の主張）

A 1 は、事務職に固執し、営業業務を熱心に行わず、本件復職①の前後を通じて業務成績は低劣であったから、就業規則 3 4 条 2 号、6 号、1 0 号、1 1 号に該当する。また、A 1 は、平成 2 7 年 3 月 2 7 日から欠勤を続け、同年 6 月 3 0 日から平成 2 9 年 7 月 2 6 日まで約 2 年 4 か月に及ぶ欠務を続け、同日に復職後も時短勤務による配慮を要し、同時短勤務にも耐えられず欠勤・遅刻・早退、勤務中の体調不良が多数発生し、平成 3 0 年 1 0 月 1 8 日からは欠勤が続き、主治医及び産業医から就労不能と判断されており、も

はや復帰は不可能であったから、就業規則34条1号、同条11号に該当する。よって、本件解雇①は理由がある上、唐突でも不自然でもない。さらに、A1は平成27年転勤内示に対しA2の教唆に応じ休職し、その後も原告を混乱させる対峙行動を取っており、これは就業規則34条6号、10号、11号に該当する。

(被告の主張)

A1は平成31年1月及び2月に就労不可能との診断書を提出しているものの、今後の見通しが立たないような状態であったとはいえないから、就業規則の解雇事由に該当しない。また、解雇の通知時期、解雇通知書の記載内容、本件発言、労使間の対立が極度の緊張状態にあったことなどからすれば、本件解雇①は組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合への支配介入であるから、不当労働行為に該当する。

(補助参加人の主張)

原告は、A1の主治医が平成31年1月及び2月にそれぞれ1か月の加療期間を要し就労不能であるとの診断書を作成したことに対し、今後のA1の健康状態の回復の見込みがなく就労不能状態が長期間継続することを示唆するような記載はないにもかかわらず、主治医に就労可能性について解雇の前に問い合わせるなどせず医学的な判断を踏まえないで、また、A1に解雇に至る可能性を説明したり、退職を打診したりして労働者へ解雇を回避する選択の機会を与えることもなく、解雇予告期間もおかず即時解雇を強行しており、これは社会通念上相当であるといえず無効である上、このような強引な原告の解雇手続は不当労働行為意思を推認させる。原告は解雇猶予措置として「特別の事情があり休職させることが適当と認められた」場合に当たるとしてA1に再度の休職を発令することが可能かA1と話し合うこともせず唐突に不自然な解雇を行ったのであり、本件解雇①が組合嫌悪の意思に基づく不当労働行為であることは明白である。

(3) 争点(3) 本件解雇②の不当労働行為該当性（労組法7条1号、3号）

(原告の主張)

A2は事務職に固執し、営業業務を熱心に行わなかったため本件復職②の前後を通じて成績は低劣であったから、就業規則34条2号、6号、10号、11号に該当する。原告は、A2の低劣な成績を踏まえ、成績向上のため平成27年に東北支局への転勤内示を、平成31年に秋田支所への転勤内示及び九州支局への転勤内示を行ったが、A2はいずれも「正当な理由」なく拒否し、これは就業規則101条2号の懲戒解雇事由、同34条6号、10号、11号の解雇事由に該当する。また、A2は平成27年3月26日から欠勤、同年6月30日からは休職し、平成29年6月29日の復職まで長期の欠務を続けた。同復職後もA2は心療内科への通院を継続し転勤ができないと主張するなど債務の本旨に従った労務の提供ができるとはいえない常況であったから、就業規則34条1号、10号、11号に該当する。A2を秋田支所に異動させることに相当な理由があり、A2を団体保険制度課等本部等事務職に配転する現実的可能性はなかった上、そのような人事措置が相当であるとはいえない。

よって、本件解雇②は正当であって不当労働行為に該当しない。

(被告の主張)

原告は、A2が平成29年6月の復職時に事務職を希望し、千葉市所在のC1クリニックのC2医師（以下「C2医師」という。）作成の診断書にも営業職を避ける旨の記載があることを認識した上でA2を営業職に従事させ低劣な勤務成績と評価し解雇理由の一つとするところ、これはA2の適応障害の診断を「詐病」としたうえで対峙状況が継続している補助参加人及び同組合員を嫌悪するが故の解雇であり、不当労働行為意思に基づくものであって、不当労働行為に該当する。原告は、A2に対する東北支局への転勤内示（平成27年転勤内示）を撤回しているから、上記内示を拒否したことを解雇理

由とすることは合理的ではない。A 2 の教唆メール等の対峙行動は解雇理由
足りえない。A 2 が秋田支所及び九州支局への異動内示を拒否したことは認
めるが、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるこ
と等からすれば、解雇理由足りえない。

A 2 の解雇理由の合理性、配転に関する折衝状況、A 2 への解雇通知書の
記載内容、労使間の対立が極度の緊張状態にあったことなどの事情から、原
告の組合嫌悪の意思、すなわち不当労働行為意思が認められるとして、本件
解雇②の不当労働行為該当性を認めた本件救済命令の判断に違法はない。

(補助参加人の主張)

A 2 は、営業成績を稼ぎやすいリストの配転を受けられないなどの事情に
より営業成績を上げることができなかつたから、A 2 の営業成績の低さを解
雇理由とすることは不合理であり、そもそも、A 2 が同支局の他の職員と同
じ状況で営業活動を行えない状況を作り出していることが原告の不当労働行
為意思を推認させる。原告は、A 2 の営業事務への配転も検討するなど、解
雇回避の可能性を考慮する必要があつたにもかかわらず、これを怠ってされ
た本件解雇②は合理性・相当性を欠く。秋田転勤命令は原告において撤回し
ているから、そもそも解雇理由足りえない上、その点を措くとしても、秋田
転勤命令は配転命令権の濫用であり無効である。福岡転勤内示は内示にとど
まるから、これを拒否することが解雇の客観的に合理的な理由とはいえない。
原告は、A 2 の健康状態を殊更無視して心理的な負荷がかかることを知りつ
つあえて転居を伴う異動を強行しようとして固執したのであり、これはA 2 の就
労不能な状態を作り出して職場から排除しようという強固な意図を推認させ
る。A 2 の教唆メール等の対峙行動は、A 2 が休職する以前の出来事であり、
A 2 は上記行動について何ら注意指導を受けたことはなかつたが、それから
4 年も経過してから解雇理由と指摘するのは客観的合理性も社会通念上の相
当性も欠き、このような点まで解雇理由としていることが原告の強固な不当

労働行為意思の表れである。A 2は本件復職②後本件解雇②まで欠勤していないから、長期欠勤は解雇事由足りえない。よって、本件解雇②は不当労働行為意思に基づくもので不当労働行為に該当する。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記第2の2の前提事実並びに後掲の各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) A 2及びA 1の生活状況等

ア A 2は昭和48年生まれの女性であり、配偶者はなく、千葉市所在の自宅で高齢の両親のほか姉と同居していた。A 2は平成6年4月以降、原告の広報室広報課、総務部総務課等で勤務し、平成22年2月からは南東京支局総務課で勤務し、主として内勤業務に従事していた。平成25年7月からは南東京支局業務推進課で営業業務に従事していた。

イ A 1は昭和53年生まれの女性であり、配偶者はなく、横浜市所在の自宅で高齢の祖母、両親と妹と同居して生活しており、出生以来転居したことがなかった。A 1は平成13年4月以降、原告の神奈川支局総務課、本部管理部事務管理課、神奈川支局総務課で勤務し、総務、庶務、営業事務等の業務に従事していた。平成25年7月頃からは神奈川支局業務推進課でテレフォンアポイント（以下「テレアポ」という。）業務等に勤務していた。

(2) 原告における人事制度改革に至る経緯等

ア 原告は、前身の財団法人X（X）が平成12年度に不祥事を起こし、平成20年度から経営が悪化し、平成22年には厚生労働省から業務停止命令や業務改善命令を受けた（なお、当時の名称は「財団法人X」）。そこで、原告は平成24年度以降経営制度、人事制度の改革に着手し、災害補償事業、災害防止事業、福利厚生事業の三事業を本部に集約し会員サービスを

向上することや経営基盤安定に向けた業務推進活動の強化といった方針を掲げた。また、外部コンサルタントから、支局職員が自らのグレードの想定する業務よりも軽易な業務を担当しており、正社員の仕事、非正規職員・派遣職員に移管すべき仕事、外部に委託すべき仕事が仕分けられていないなどと指摘を受けたことを踏まえ、同年9月には「人事基盤整備計画」を実施することとした（以下「人事基盤整備計画」という。）。人事基盤整備計画においては、組織・人事上の問題点・課題に対し、機能・役割・業務レベルに応じて組織を再編成することとし、コア業務とノンコア業務を明確にしてコア業務を正職員に、ノンコア業務を非正規職員に割り振る又はアウトソースすることを検討すること、希望退職者を募集し、人員数の適正化を図ることなどが方針として掲げられていた。

イ 原告は、アの指摘を踏まえ、平成25年7月から9月頃にかけて、支局総務課の一部の職員（A1及びA2を含む。）を事務職から営業職に転換し、営業等を担当する業務推進課に異動させ（職種転換命令）、同年9月5日には支局総務課を廃止し、総務課に所属する職員は業務推進課の所属となった。

(3) 原告における研修及び評価等

ア 原告は、平成25年夏以降、営業職に転換し異動した職員らに対し、従前の担当業務について派遣職員への引継業務を行わせるとともに、営業研修を実施した。同職員らは、平成26年度以降営業職としての業務を本格的に開始した。

イ 原告では、業務推進課職員に対する研修、指導の方法としてプロセスコントロールを採用している。プロセスコントロールとは、業務推進課職員の行動プロセスを視覚化し、獲得実績が上がるプロセスを導き出すとともに、プロセス内容から課題を管理職が指導し、業務推進課職員が指摘された課題を改善するというサイクルを繰り返すことにより、獲得実績が向上

するプロセスを取得することを目的にした手法である。

ウ 原告は、平成26年4月1日、キャリアパス制度の体系において、新たなグレードであるIグレードを創設することとし、Iグレードは、上位者の詳細指示のもと定型業務を遂行する人材と定義した。原告は、同年6月25日、人事基盤整備計画の内容を一部修正し、直近4回の半期考課で5段階評価のうち最も低い「戊」以下を2回取得した場合には、降格候補者となり、常勤理事会又は常勤理事連絡会後の稟議決裁によりG/S1グレードからIグレードに降格する旨決定されることとした。

(4) 平成26年度のA1、A2の成績等

ア 支局総務課から支局業務推進課に異動した女性職員16名の平成26年度のプロセスコントロール報告書によれば、平成26年度のテレアポ業務でのA1のコール数は1826回、A2のコール数は2820回、女性職員16名の平均は2588.2回であり、有効通話数（原告の作成したテレアポ用スクリプトに沿った会話ができた通話数をいう。）はA1が607回、A2が359回、女性職員16名の平均は736.9回、アポ率（面談約束数/架電数）はA1が0.3%（16名中15位）、A2が0.1%（最下位）、女性職員16名の平均が1.3%、同年度の新規獲得数はA1が50名（最下位）、A2が149名（16名中11位）であった。

イ A2及びA1の平成26年度の評価は上期、下期いずれも5段階評価のうち最も低い「戊」であった。

(5) 平成27年転勤内示並びにA2及びA1の休職等

ア 平成27年転勤内示等

(ア) 原告は、平成27年3月18日、A1、A2を含む多数の職員に対する同年4月1日付けの異動の内示をした（平成27年転勤内示）。

(イ) A2は、同年3月24日、平成27年転勤内示を受けた女性職員に対し、「私は、休職しようと思っています。」、「まだ辞めたくないと考えて

いるなら、やっぱり休職が一番の手立てなので、早くに病院に行き診断書を取り提出しなさい。」「私は、明日の午後に心療内科に行ってきます。」などと記載したメール（以下「本件メール」という。）を送信した。

- (ウ) 原告は、平成27年4月1日付けで平成27年転勤命令を発した。
- (エ) A2は、同月2日、本件メールを送信した女性職員に対し、誰かの通報によりコンプライアンス部門が調査を始めたとして、「万が一コンプラから連絡があったら、くれぐれも口外他言でお願いします。『指示はなかったと』言って頂けますか」とメールを送信した。

イ A2及びA1の休職

- (ア) A2は、同年3月25日、C2医師から病名を適応障害とし、抑うつ症状を認めているため、同日から約3か月間の休職が必要と判断する、症状の経過にて期間の延長、短縮はあり得る旨診断された。A2は、同月26日から傷病を理由に原告に出勤しなくなった。
- (イ) A1は、同月26日、横浜市所在のC3クリニックを受診し、同クリニックのC4医師（以下「C4医師」という。）から病名を適応障害とし、今後3か月間の自宅療養が必要である旨診断された。A1は、同月27日から傷病を理由に原告に出勤しなくなった。
- (ウ) A2は、同年6月16日、C2医師から病名を適応障害とし、同日から約3か月間の休職が必要である旨、症状の経過にて期間の延長、短縮はあり得る旨診断された。
- (エ) A1は、同月18日、C4医師から病名を適応障害とし、前回診断書に引き続いて3か月間の自宅療養の延長が必要である旨診断された。
- (オ) 原告は、A2及びA1と対し、休職期間を同月30日から平成29年6月29日までとして休職を命じた。その際、休職予定日又は休職期間満了日までの1か月前までに就業規則26条に則し主治医の診断書を原告に提出し、原告の指定する医師の診断や産業医との面談を受けること、

その結果復職が可能であると原告が判断した場合は所定の手続きを経て復職となるが、復職予定日又は休職期間満了日以降において、完全な労務提供が困難であると判断された場合、あるいは本人の都合により面談を実施できなかった場合、平成29年6月29日をもって当然退職となることとされた。

A2及びA1は平成27年6月30日から休職した（本件休職①及び②）。なお、A1は平成29年7月25日まで休職した。

(カ) 原告は、平成27年7月24日、A1、A2に対する平成27年転勤命令を撤回し、同人らを本部人事部付けとした。

(6) A1及びA2の復職に至る経緯等

ア 補助参加人は、平成28年12月8日、原告に対し、A3ら7名が補助参加人に加入したことを通知するとともに、同人らの復職等を議題とする団体交渉を申し入れた。原告と補助参加人は、平成29年1月から同年4月頃にかけて複数回団体交渉を実施した。

イ A1の復職

(ア) A1は、同年5月2日、原告に対し、復職希望日を同年6月26日とした復職願を提出した。その際、主治医の診断どおり事務職への復帰を希望するとともに、業務内容、通勤時間等に十分配慮してほしい旨記載した上で、復職希望先として①本部内勤部署所属で勤務は神奈川支局、②広報部、③お客様サービス事業部、④業務部事務管理課、⑤総務部を挙げた。

上記復職願には、同年5月2日付けの横浜市所在のC5診療所のC6医師（以下「C6医師」という。）の診断書が添付されており、同診断書には、適応障害の症状は改善しており、同年6月以降は以前勤務していた内勤／事務職への復職は可能であるが、発症の一因となった営業職への復職は避けるべきであり、復職当初は、負担を避ける意味で混雑時出

勤への配慮を要し、しばらくは時短等含めた勤務時間帯への配慮が望ましい旨、裁判係争中でもあり、職場環境におけるハラスメント等が起きないように配慮が求められる旨記載されていた。同医師は、さらに原告産業医あてに「情報提供」と題する書面を作成し、同書面には、営業時代の蓄積された職場ストレスや理不尽な人事命令を受けたこと、集団訴訟の原告団の一人となり訴訟に関与したストレス等により2年間の休職を要した旨、復帰に際して、傷つきとなった職場（営業職）への復帰は勧められないことをA1に伝えており、その他については、本人と話し合いの上、可能と思われる復帰への条件を記載した旨記載されていた。

- (イ) C6医師は、同年6月6日、職場復帰に関する主治医意見書を作成し、同意見書においてA1の業務遂行能力について、営業職に関しては困難だが、内勤であれば職場として平均的な業務遂行能力を満たすと思われる、機能回復（職場として平均的な業務遂行能力があるかどうかを基準として考える）の現時点での見通しは約1か月であり、健康面から見た転居を伴う異動については、この先ずっと異動できない旨の意見を述べた。
- (ウ) 原告は、同年6月頃、C6医師とA1と人事部の面談を要望したが、C6医師からは、面談そのものがA1のストレスとなる可能性が高いこと、またC6医師と人事部だけの面談について、書面に書いた以上に話すことはなく時間が取れないこと、質問については文書でお願いしたいこと等を理由に断られた。そこで原告は、同年7月3日、C6医師に対し、A1がC6医師と原告による二者面談について了解していることから、二者面談に協力してほしい旨書面で依頼し、同月18日、同面談が実施された。
- (エ) 原告は、同月21日、A1に対し、同月26日付けで西東京支局業務推進課へ異動する内容の内示を出したが、A1は同日、これに対し、上

記異動命令について撤回を求め、主治医の診断書に配慮した事務職への異動命令を求める一方、混乱を防ぐため、業務命令に従い勤務する旨を申し立てた。

(オ) A 1 は平成 29 年 7 月 26 日付けで西東京支局へ復職した（本件復職①）。

(カ) 補助参加人は、同月 27 日、原告に対し、A 1 の復職配属先について、営業職という職務への復職は承服しているものではないが、復職先が営業職であるなら最優先事項は通勤時間であるため、通勤時間が約 1 時間 20 分の西東京支局ではなく、通勤時間が約 35 分の神奈川支局への配属を要求した。これに対し、原告は同年 8 月 29 日、A 1 は神奈川支局所属時の上司である同支局長との関係において精神的圧迫を受け業務に支障があった旨述べていることから、その発言を聞いている同支局長の配下に配属するのは職場環境上好ましくないと判断し復職先を発令した旨回答した。なお、A 1 は、平成 27 年訴訟において、同年 5 月 7 日付けの陳述書を証拠として提出したが、その中に当時の神奈川支局長から叱責され、「お前は営業をやる気がないから、何もしてやれない」と再三言われた、平成 26 年夏頃からは精神的にも辛く追い詰められたとして自殺を考えていたことをほのめかす旨が記載されていた。

(キ) A 1 は、平成 29 年 7 月 28 日、原告に対し、慣らし勤務のために同月 31 日から同年 8 月 31 日の間、午前 9 時 30 分から午後 5 時までの時短勤務（なお、所定労働時間は午前 9 時から午後 5 時 30 分までである。）を希望する旨申請し、原告は、これを承認した（以下、時短勤務を承認する措置を「時短勤務措置」という。）。A 1 の自宅から西東京支局までの通勤時間は片道約 1 時間 30 分であり、西東京支局の最寄り駅（立川駅）は、A 1 が通勤で利用する路線の始発駅である。

ウ A 2 の復職

(ア) A2は、平成29年4月27日、原告に対し、同年6月26日を復職希望日とした復職願を提出した。その際、主治医の診断のとおり、営業職は避け事務職への復職を希望するとともに、配属部署は監査部と業務部を、勤務地は通い慣れた信濃町（本部、北東京支局及び南東京支局の所在地である。）を希望し、不眠や湿疹の症状が全快しておらず、定期的な通院やストレスがかからない環境が必要なため、家族のサポートが必要であり、そのため自宅から通勤できるよう配慮してほしい旨、父親が脳梗塞を発症、完治したがまたいつ発症するか分からないため家族の見守りが必要であり、両親ともに高齢であるため自宅から通院できるよう配慮してほしい旨、裁判係争中でもありハラスメント等が起きないように復職時の就業環境には特段の配慮を求める旨記載した。

上記復職願には、同年4月26日付けのC2医師の診断書が添付されており、同診断書には、今後も経過観察目的のため定期的な通院は必要であるが、抑うつ症状は改善を認め、また就業に対して支障が見られないため、復職は可と判断をする旨、ただし、休職に至った経過を考え、当面の間は残業、休日出勤、出張の規制があることが望ましく、また本人への極度のストレスがかからないように営業職を避けること、また勤務地は従前の信濃町が望ましく、復職に対しての配慮があることが望ましい旨記載されていた。

(イ) A2は、同年6月29日、千葉支局業務推進課へ復職した（本件復職②）。

(7) 本件復職①後のA1の就業状況、本件発言等

ア 時短勤務措置

A1は、平成29年7月26日から西東京支局に復職し、同月31日から実際に勤務を開始したが、午前9時30分から午後5時までの時短勤務であり、時短勤務措置は同日から平成30年4月27日まで継続された。

イ 本件発言

B 1 支局長は、平成 29 年 12 月 25 日、A 1 に対し、「早期退職って制度があるじゃん。」、「考えられないの?」、「A 1 さんの立場から見ると、それもあるよねと思うんだけど。別に辞めろって意味じゃないよ。」、「例えば、それを辞めても裁判続けられるじゃん。」、「楽なんじゃないかなっていうことだけ。で、得なんじゃないかなと思うだけ。」等と損得から考えた場合には早期退職制度を利用することが A 1 にとって得なのではないかなどと尋ね、B 1 支局長自身の退職についての損得を述べるなどした上で、訴訟を継続している A 1 たちにとっては退職しないほうが得である旨説明を受けると、納得した旨述べた上で「あなたはあなたの思いと遂げれば良いと思ってるんですよ。」、「思う存分おやりなさいと。」、「存分におやりなさい。」等と発言した（本件発言）。

ウ 人事面談

- (ア) A 1 は、平成 30 年 3 月 7 日、原告人事部との面談を予定していたが、同日朝、人事部の課長である B 2（以下「B 2 課長」という。）に対し欠勤する旨連絡し、同面談は同月 12 日に延期された。
- (イ) A 1 は、同月 9 日、C 6 医師から病名を適応障害とし、裁判の判決後より情緒不安定となっていたが人事との面談指示を受けてから強度の不安、不眠が悪化など症状悪化を認めており、人事との面談は、これまでの経緯より強いストレス因となっており、病状の改善、状態が安定するまでは避けるべきであると診断された。
- (ウ) A 1 は、同月 12 日、B 2 課長に対し、(ア)の面談は C 6 医師に止められたため行けない旨メールで連絡し、今後、面談は補助参加人に申し入れるよう求めた。B 2 課長は、同日、A 1 に対し、面談を申し入れた理由は A 1 の就労状況をヒアリングした上で本部での業務支援職への配置転換が可能かどうか検討するためであったが、ドクターストップでは致

し方ない旨連絡した。A 1 は同月 1 2 日には出勤し、同月 1 3 日から同月 1 5 日は欠勤等した（なお、同月 1 5 日は振替休日）が、同月 1 6 日、1 7 日（土曜日）及び 1 9 日は出勤した。

- (エ) B 2 課長は、同月 1 9 日、A 1 に対し、先日実施できなかった状況確認の面談を同月 2 2 日に行う旨連絡した。これに対し補助参加人は、C 6 医師の診断書を無視して人事部面談を強行した場合、心身の不調が悪化することは明らかであり面談には応じられないとして抗議した。原告は、同月 2 3 日、(イ)の診断以降 A 1 は同月 1 2 日、1 6 日、1 7 日及び 1 9 日に出勤しているにもかかわらず健康上の理由で人事部とだけ面談できないことは理解できないとして、来週中の面談を求めること等を回答した。補助参加人は、同月 2 6 日、改めて人事部面談は当面の間一切応じられないとして抗議し、結局面談は実施されなかった。

エ 時短勤務措置の継続及び出勤状況

- (ア) A 1 は、同月 2 9 日、原告に対し、主治医から 4 月も時短勤務の指示と月 4 回ないし場合によっては数回の通院指示を受けたので、同年 4 月 2 日から同月 2 7 日の間も午前 9 時 3 0 分から午後 5 時までの時短勤務を希望する旨申請した。これに対し、原告は時短勤務について同年 4 月までは認めることとするが、時短勤務も復職後 9 か月も経つことから、同年 5 月 1 日からは通常勤務とし時短勤務は認めないものとすることを決定した。なお、原告の就業規則には時短勤務措置についての規定はない。

- (イ) A 1 の時短勤務措置は同年 4 月 2 7 日まで継続したが、この間 A 1 はおおむね週に 1 回の頻度で通院のため欠勤又は早退をし、体調不良により欠勤し、電車遅延により遅刻したことがあった。

オ A 1 の営業成績

A 1 の平成 2 9 年度の上期及び下期における顧客の新規獲得数は 0 件で

あった。A 1 の平成 29 年度の評価は上期及び下期とも「戊」であり、平成 30 年 6 月に「G 1」グレードから「I」グレードに降格となった。

(8) A 1 の団体保険制度課における就業状況、本件解雇①に至る経緯等

ア 原告は、平成 30 年 4 月 17 日頃、A 1 に対し、同年 5 月 1 日付けの団体保険制度課への配転を内示し、補助参加人はこれに抗議した。原告と補助参加人は、同年 4 月 23 日団体交渉を行い、その際 A 1 は原告に対し同月 17 日付けの C 6 医師の診断書を提出した。同診断書には、これまでの西東京支局における通勤ストレス、業務ストレス、また長期に渡り裁判に関わってきたことによる心理的ストレスにより抑うつ等の症状がせん延しているため、業務内容、量、職場環境、通勤時間等には配慮を要し、5 月の異動後もこれまでどおりの時短勤務及び週 1 回の通院をしばらく継続することが望ましい旨記載されていた。

A 1 は同年 5 月 1 日付けで団体保険制度課に異動した。また、原告は A 1 に対する時短勤務措置を終了し、A 1 は同月 2 日、時短勤務措置不承認に異議を留保した上で混乱を防ぐため業務命令に従い勤務する旨申告した。なお、団体保険制度課へ異動したことで通勤時間は短くなり、A 1 の自宅から本部への通勤時間は片道約 40 分である。

イ(ア) 団体保険制度課は、従前、部長を除き課長と他の職員の 2 名体制であったが、A 1 の配属後は、1 名の派遣職員を加えた 3 名体制となった。団体保険制度課の業務は 60 項目以上あるところ、A 1 がメインで担当するものは 1 項目で、サブで担当するものが 8 項目に過ぎず、大部分を B 3 課長及び派遣職員の C 7 氏で担当しており、A 1 の担当部分は少なく、異動から約 2 か月が経過した時点においても A 1 の担当部分は増えていなかった。

イ(イ) A 1 の上司は、A 1 に対し、同年 5 月から同年 10 月にかけて、業務のスピードが遅いこと、分からないことや曖昧なことを確認せずに顧客

に回答してしまうこと、不明なことや確認したいことがあれば上司に確認するよう指示をしたにもかかわらず担当ではない派遣職員に確認していること、顧客への誤案内、計上処理の遅延・誤りが頻発していることなどについて指摘し、指導した。

(ウ) A 1 は、同年 5 月 1 日以降も通院を理由に週 1 回の頻度で早退し、電車の遅延を理由として遅刻することや体調不良等を理由に欠勤することがあった。

(エ) 本部団体保険制度部の B 4 部長は、同年 8 月 23 日、A 1 に対し、配属後 3 か月を経過しても月 4 回程度通院早退し、欠勤 5 回、電車遅延遅刻 4 回、私事都合早退 2 回するなどの状況であり、現在の 3 名体制であっても当課における業務運営に多大な支障をきたしており、元の 2 名体制に戻せないこと、これは就業規則 37 条 3 号及び同 4 号に反するものであるから、次に記載する必要な措置を講じ改善を求めるとして、改善指導書を交付した。また、今後も改善が見られない場合には就業規則 98 条により懲戒処分を科す可能性がある旨指導した。

① 主治医と相談の上通院時間、曜日を変更するなど団体保険制度課の業務運営に支障を与えないこと。なお、主治医と相談しても通院時間、曜日を変更できない場合、変更可能な病院に通院先を変更する措置を取るなど、仕事と通院の両立を図るよう努めること。

② 電車遅延は都心において日常的に起きていることから、家を出る時間を早める措置を取るなど、始業時刻から業務を開始できるよう努めること。

③ 原告の所定労働時間中は職務専念義務があることに留意し、私事都合による早退は極力行わないこと。

ウ A 1 は、同月 28 日、C 6 医師から、病名を適応障害（せん延性抑うつ／不安反応）とし、抑うつ気分等の症状が持続し、職場ストレスに反応し

た悪化を認めるため、これまでと同様週1回の通院加療を要する上、転医については本人が希望しておらず、転医による環境変化が更なるストレスとなる可能性が高いことから望ましくないと考えている旨診断された。

エ A1は、同年10月18日欠勤し、同月19日、C6医師から、病名を適応障害とし、慢性的な職場ストレス下において軽度の抑うつ、不安状態が持続していたが、同月に入り抑うつ気分、意欲低下、不安不眠が悪化し、今後約2週間の自宅療養及び通院加療を要し就労は不能である旨診断された。A1は、同月18日以降出勤しなくなった。

オ 原告の産業医であるC8医師（以下「C8医師」という。）は、平成30年12月26日、A1と面談し、産業医就業意見書を作成し原告に提出した。同意見書では、A1は1週間に1回の通院が必要であり、就業は不可であり、その理由として「不眠、不安が著しく、飲酒量も増えている状態である。意欲減退も顕著で、日中も特に用事がなければ家でTVを見ながら横になっている状態である。また、主治医の受診を週に1回行っているが、診察間隔があいてしまうと病状が不安定になってしまうとのことであつた。本日の面談に関しても、会社で働いていたことを思い出すと、情動が不安定になり、本部のある信濃町に行く電車を見るだけでも嫌な気分になってしまう状況とのことで、到底、就業ができる状況では無いと判断した。」と意見を述べた。

カ A1は、平成31年1月22日、C6医師から病名を適応障害とし、抑うつ、不安、不眠、意欲低下が持続しており就労が不可能であり、情緒不安定な状態は持続しておりストレス因である職場、会社とのやり取りはさける形で自宅療養及び通院加療を要し、今後さらに約1か月間の休養を要すると診断された。

キ C8医師は、C6医師の診断書及び平成30年12月26日にA1と面談したことを踏まえた平成31年1月31日付けの産業医意見書を作成し、

A 1 は現状就業不能であり、職場復帰はできず、また職場復帰可能になる時期も不明である旨の意見を述べ、その根拠として以下のとおり述べた。

C 6 医師の診断書には抑うつ、不安、不眠、意欲低下等の臨床症状が持続していることが明記されており、病状が治癒ないし寛解の状態に至っていないと考えられる。また、職場／会社とのやり取りは避けることを指示されており、職場復帰やそれに向けての準備を始められる状況でないと判断することが妥当だと考えた。面談時も抑うつ気分、不眠、不安を同様に訴えており、診断書の内容からはその時と大きな病状の改善はない状況と推察され、面談時にも「今はこの先のことは考えられない。会社が怖い。」「信濃町に行く電車を見るだけでも、いやだなと思ってしまう。」と話していたが、現在も職場／環境を想起させる状況は避けるべき病状が継続していることを勘案すると、到底、職場復帰を考えられる状況にはないことは明白である。診断書では、症状及び状態が「持続」している旨の記載があり、この1か月間、著名な病状の変化がないことが推察されることより、今後の就業可能となる時期について、見通しを持つことは困難と判断し、職場復帰可能になる時期については不明とした。

ク A 1 は、同年2月19日、C 6 医師から病名を適応障害とし、抑うつ、不安、不眠、意欲低下等の症状が持続しており「就労が不可能かつ症状は不安定である。ストレス因である職場／会社とのやり取りはさける形で、自宅療養及び通院加療を要する。今後更に約1か月間の休養を要する。」旨診断された。

(9) 本件解雇①

原告は、平成31年2月28日に到達した解雇通知書で、A 1 に対し同日をもって解雇する旨の意思表示をした。同解雇通知書ではA 1 が就業規則34条1号、2号、6号、11号に該当するとして、その理由に、平成29年7月26日に復職したがその後も「治癒」からは程遠い状況が続き、西東京

支局配属当時は時短勤務措置も講じたが時短勤務にも耐えられず欠勤、遅刻、早退、勤務中の体調不良等が多発し、団体保険制度課配属後も欠勤、遅刻、早退、勤務中の体調不良等が多発し、平成30年10月18日からは出勤自体できず、主治医からも産業医からも就労不能の意見が提出されていること、他方、西東京支局配属当時の営業業務は意欲十分とは到底評価できず成績も新規獲得は0件、アポ率すらも0%であったこと、団体保険制度課に異動後も正職員1名で担当していた業務を2名で担当し、かつ派遣職員から指導を受けながらなんとかこなしていたという有様であり、病状や勤務状況、勤務成績等を勘案し、解雇するほかないと判断するに至った旨、2月末に解雇通知を行うのは、①A1の他社への転職時期への配慮（平成31年4月1日付けで他社に転職できるようにするための配慮）、②原告の平成31年度の人事配置の検討、③次述のA1との合意退職交渉期間を考慮したためである旨、東京高等裁判所平成30年（ネ）第1426号事件の審理において原告はA1に対し退職和解を提案したが、A1は同裁判所からの2回にもわたる和解勧告を真摯に検討せず、法外な解決金を要求するなどの対応をしてきたが、再度、旧「再就職支援制度」に準じた特別措置適用による合意退職を打診するとして、A1が原告の旧「再就職支援制度」に準じた特別措置による合意退職を受け入れ、平成31年3月31日までに原告とA1との間で退職合意が成立したときは、本解雇を撤回し、A1との労働契約を同日付け合意退職として終了させる用意がある旨通知した。

(10) 本件復職②後のA2の就業状況

ア A2は、本件復職②後秋田転勤命令までの間欠勤はなかった。A2は、本件復職②後もおむね月に1回以上の頻度でC1クリニックを受診していた。

イ(ア) 平成29年度下期の女性職員7名の営業成績を比較すると、A2のコール数は、7名の女性職員のうち最も多かった（3254回。なお、7

名の平均は1606回。)が、有効通話数は最下位であり(51回。なお、7名の平均は326回)、日時指定アポ数も最下位であり、アポ率は0.06%で最下位(なお、7名の平均は0.91%)、成約人数は0名であった。テレアポによる月平均の月訪問件数の月平均は0.3であり、最下位であった(7名の平均は1.8)。

(イ) 平成30年度の女性職員7名の営業成績を比較すると、A2のコール数は、7名の女性職員のうち最も多く、7名の平均4280回の2倍近い8087回であった。有効通話数は316回で最下位(7名の平均は831回)であり、日時指定アポ数も最下位であり、アポ率は0.07%で最下位であった(7名の平均は1.02%)。ただし、A2のアポ率は平成30年7月から平成31年1月までの平均では0.086%であり、アポ率はわずかではあるが平成29年から平成31年1月にかけて上昇していた。A2の月平均の新規成約人数は1.3名であり、テレアポによる月平均の月訪問件数は0.5であり、最下位であった。他方、有効通話率(有効通話数をコール数で除した割合)は、平成29年下半年が約1.6%であったが、平成30年度は約3.9%に上昇していた。

ウ 平成29年度上期及び下期のA2の評価がいずれも「戊」であったため、原告は、平成30年6月の人事考課においてA2のグレードをG1からIに降格した。A2の考課乗数は0であったため、平成30年度夏季賞与と平成29年度業績賞与は0円となり、平成30年6月29日の賞与は支給されなかった。

エ A2は、平成30年3月度のコール数が779件であり、千葉支局の営業職員6名中一番多かったが、有効通話数は8件でアポ率は0%であった。

千葉支局の営業職員6人中、A2を含めた4人のアポ率が0%であった。

オ 原告の営業職については業務指示書が作成されており、同書面には週単

位で業務指示内容、結果、所属長コメント及び本人コメントを記載する欄が設けられていた。A2は、平成29年12月18日から平成30年2月23日にかけて、テレアポを1日40件実施し見込先を作るとの業務指示を受け、週200件を目標としテレアポ件数を報告していた。平成29年12月18日の週は週202件で上記目標を達成したものの、他の週は目標を達成できなかった。他方で、190件以上の週が4週、140から160件の週が3週（うち1週は4日間の数字である。）、95件の週が1週であった。A2は件数が伸びなかった理由について、結果欄に「体調不良の日もありTEL出来ず」、「今週はアポがあり緊張と不安でTEL出来ず」などと記載した。これに対し、所属長からは、200件を達成した週についてはコール時間やトーク内容等を工夫してアポにつなげるように、目標を達成しなかった週については「根気強く続けて下さい」、「次週は、予定通り活動して下さい」、「体調の良い日に集中して実施して下さい」、「週200件が目標です」等のコメントが付された。

カ(ア) 原告の千葉支局の営業活動には、①テレアポ、②資料請求先の対応、③脱会新規手続の対応（例えば、加入済み事業所が事業形態を変更する際、新たに加入するものが新規獲得数にカウントされる。）、④加入済み事業所の追加加入手続きの対応、⑤紹介事業所対応があり、テレアポの中にも、(a)未加入事業所へのテレアポ、(b)既に参加している事業所への従業員追加加入折衝のテレアポ(従業員が5名以上追加加入する場合、インセンティブの対象となる。)があり、このうち、④及び①(b)にはリストが作成され、原則として担当エリアごとに振り分けられているが、A2は、年度の途中での配属であることなどから担当エリアを持っておらず、④の一部が割り振られていたものの千葉支局の他の職員に比べ割り振りは少なく、それ以外は、①(a)のみを担当していた。千葉支局においてA2のみ同リストによるエリアを持たされていなかった。

(イ) A2は、平成30年7月6日、B5支局長と面談を行った際に、テレアポ以外の仕事である資料請求先や加入済み事業所の追加加入対応等も行いたい旨述べたが、その後もA2に担当エリアは割り振られなかった。

キ A2は、同年10月21日、B5支局長と面談を行った。その際B5支局長はKFトーク（原告職員を顧客と見立てて練習する営業トーク）が上手に喋れているし、アポが取れて顧客先に行って話すことはできているから、後はアポが取ればよい旨述べ、A2がアポにつながらない旨述べると、「皆もそうだけど、繰り返しやるしかない。皆もアポ率が悪い。」、「テレアポ件数を徐々に増やすしかない。」、「テレアポもやっていけば出来ない事はないと思うんで、もう少し体調の事もあるだろうけど、やる時はもうちょっと自信を持ってやって構わないと思う。KFトークは良く喋れているので自信を持つ事が一番だと思って失敗を恐れずにやって頂けたらと思います」などと述べた。また、B5支局長は冬季賞与についても説明を行い、A2の平成30年度冬季賞与は7660円であり、評価格付は「戊」であった。

(11) 本件解雇②に至る経緯等

ア 原告は、平成31年3月7日、A2に対し、秋田支所への転勤の内示をした（秋田転勤内示）。

イ 原告の産業医であるC8医師は、同月29日、産業医就業意見書を作成し、同意見書において以下の意見を述べた。

A2は4週間に1回の通院が必要であるとした上で、就業は可能であり、通常勤務が可能である。配置転換・異動については、「4年前から現在の主治医に継続的に通院し、治療を受けています。一般的に、心療内科・精神科への通院に関しては、主治医が変更になることの不利益が他科の受診に比べて大きいと考えられますので、現在の主治医への継続的な通院が可能になるような配慮は必要と考えます。また、自らが遠隔地に赴任すること

で、両親の面倒をすることができなくなる不安をお話しされておりました。こちらは病状に対する医学的な評価というよりは、ご家族の状況等を踏まえて、職場側がどこまでの配慮を認めるかという労務管理的な評価が重要と考えられますので、ご本人とよく相談して進めて頂くことが必要と考えます。」

ウ 同年4月1日、原告は、A2に対し秋田支所業務推進課への配置換えの辞令を出した。労務部のB6は同日、A2に対し、本日付けをもって秋田支所への異動命令が発令されているため本日中に秋田支所への出勤を命じること、業務命令に従わず旧部署へ出勤しても就労とは認められず賃金は発生しないことを書面で通知した。同日A2は千葉支局へ出勤したが、同支局での就労を拒否された。

エ 原告は、同月9日、A2に対し、九州支局への転勤内示をした（福岡転勤内示）。その理由として、平成27年3月18日付けの東北支局への転勤内示に対し、就業規則16条1項の正当な理由を示さないまま適応障害の診断書を提出し同月26日より有給休暇の取得等で欠勤を続け、上記内示は撤回されたが、A2の長期欠勤はその後も続き、休職辞令を発令し、平成29年6月29日に復職を認め千葉支局への配属を命じたが、そこでの勤務状況は勤務意欲・勤務姿勢が悪化し業績が上がらず、平成30年6月にIグレードへの降格がされ、A2の問題点を指摘するなどしたが、その後も勤務姿勢は変わらず意欲自体低劣のままであったこと、地方支局は業績を上げやすいところであるから、A2の業績向上のため秋田支所への転勤内示をしたところ、これをかたくなに拒否するため、原告において転勤先を再検討の上、九州支局への転勤を再度打診・内示すること、正当な理由がない転勤拒否は認めることができないこと、以上よりA2が九州支局への転勤を応諾する場合は秋田支所への転勤は撤回するので十分検討されたい旨通知し、平成31年4月15日までに文書での回答を求めた。

オ 補助参加人は、同月 12 日、原告に対し、A2 に対する福岡転勤内示は安全配慮義務と就業の継続を無視した退職強要であり、応じられない正当な理由があるから本件異動は一切受け入れられないことを通告するとともに、千葉支局での就労を要請する嚴重抗議書を提出した。

カ 原告は、同月 16 日、A2 に対し、A2 が福岡転勤内示を応諾した場合には、規程にはない特別措置として現在の主治医の下で治療、通院ができるように福岡から A2 の自宅までの往復の交通費を月 1 回支給する旨通知し、同月 22 日までに文書での回答を求めるとともに、再度正当な理由を提示することなく異動を拒否した場合、就業規則に照らし相応の措置を取らざるを得なくなる旨伝えた。

キ 補助参加人は、同月 19 日、原告に対し、福岡転勤内示について嚴重に抗議した。A2 は、福岡転勤内示について応諾する旨の回答をしなかった。

(12) 本件解雇②

ア 原告は、平成 31 年 4 月 27 日に到達した解雇予告通知書で、A2 に対し、就業規則 34 条 1 号、2 号、6 号、10 号、11 号に該当するとして、令和元年 5 月 31 日をもって解雇する旨の意思表示をした（本件解雇②）。解雇理由として、原告は平成 24 年 9 月に「人事基盤整備計画」を策定し、A2 を含む支局事務職員に対して平成 25 年 7 月から 9 月の間に業務推進職（営業職）への職種転換を命じたが、A2 の業務成績は一向に改善、向上せず、顧客獲得成績も低劣であった上、アポ率すらも低劣のまま推移したこと、その経緯を踏まえ、A2 の業務成績向上のため、良好な営業環境・職場環境への配転を行うこととし、平成 27 年 3 月 18 日に東北支局への転勤内示を行ったにもかかわらず、同月 26 日から適応障害の診断書を提出し欠務を継続し、同月 18 日に転勤内示を受けた他の女性職員に対し診断書を取得し休職して転勤を拒否する行動を取るよう唆すメールを送付したこと、これに呼応して実際に診断書取得・休職申請に及んだ職員が複数

いたこと、A2を含む複数の職員が上記内示を違法と主張し裁判を繰り返して起こすなどしたこと、A2は同月26日から欠勤を続け同年6月30日からは休職となり、平成29年6月29日復職まで欠務を続けたこと、復職後も転勤や遠距離通勤ができないと主張するなど債務の本旨に従った労務の提供ができるとはいえないこと、同日に千葉支局への配属を命じて以降も、勤務意欲・勤務姿勢が悪化し、業績が上がらず、平成30年6月にIグレードへの降格がされ、勤務姿勢の問題点を指摘するなどしたが、その後も勤務姿勢は変わることがなく意欲自体低劣のままであったこと、A2の業績向上を図るため秋田支所への転勤内示を行ったにもかかわらずこれをかたくなに拒否したため九州支局への再内示を行い、その際A2の通院等に配慮した交通費の支給も行うことにしたにもかかわらず、これも拒否し、転勤はすべて拒否するとの対応に終始し、正当な理由のない転勤拒否を行っていること、以上のような低劣な勤務成績、低意欲、長期欠務、原告への対峙行動、2度にわたる正当理由のない転勤拒否等を勘案し、解雇するほかないと判断するに至ったこと、東京高等裁判所平成30年(ネ)第1426号事件の審理において原告はA2に対し退職和解を提案したが、A2は同裁判所からの2回にもわたる和解勧告を真摯に検討せず、法外な解決金を要求するなどの対応をしてきたが、再度、旧「再就職支援制度」に準じた特別措置適用による合意退職を打診するとして、A2が原告の旧「再就職支援制度」に準じた特別措置による合意退職を受け入れ、令和元年5月31日までに原告とA2との間で退職合意が成立したときは、本解雇を撤回し、A2との労働契約を同日付け合意退職として終了させる用意がある旨通知した。

イ 原告は、平成31年4月27日、A2に対し、同月26日付けの解雇予告通知書をもって正式な解雇手続きを行ったため、同解雇に伴いA2との労働契約は完全に終了することから同月1日付けの秋田転勤命令について

撤回する措置を講ずるとともに、同月 1 日から 19 日までの賃金を支給する旨通知した。

ウ A 2 は、令和元年 5 月 29 日、C 2 医師から、病名を適応障害、抑うつ状態とし、「抑うつ症状が見られている為、今後も定期的な通院は必要である。現在、異動命令が出た後のストレス反応で抑うつ症状が悪化傾向にある。その為、薬物の増量治療を行っている。ストレス増悪時は、単身生活は困難な状態であったと考えられる。」旨診断された。

(13) A 3 ら 7 名と原告との間の労使間紛争

ア 平成 27 年転勤内示に関する民事訴訟等

(7) A 1、A 2、A 3 等は平成 27 年 5 月 15 日、平成 27 年転勤命令が無効であるとして配転先での就労義務のないことを仮に定める仮処分を申し立てた。

A 1、A 2、A 3 を含めた 9 名は、東京地方裁判所に対し、原告を相手方として、労働審判を申し立て、その後同事件は民事訴訟に移行した（平成 27 年訴訟）。

(4) 東京地方裁判所は、平成 30 年 2 月 26 日、(7)の訴訟について、A 1、A 2 を含む 4 名に対する平成 27 年転勤命令が人事権の濫用に当たり違法であるとして、原告に対し、上記 4 名に対する慰謝料の支払いを命じ、当該事件の原告らのその余の請求を棄却する旨の判決をした。これに対し、原告及び A 3 は控訴を提起した（東京高等裁判所平成 30 年（ネ）第 1426 号）。東京高等裁判所は、平成 31 年 3 月 14 日、不法行為の成否を検討するのは平成 27 年 3 月 18 日に行われた平成 27 年転勤内示に限られるとした上で、平成 27 年転勤内示をしたことが人事権の濫用として違法なものであると認めることはできないとして、原判決のうち上記の 4 名の請求を容認した部分を取り消し当該部分に係る A 2 らの請求を棄却し、A 3 の控訴を棄却する旨の判決を言い渡した。

A 2、A 1らは、上告及び上告受理の申立てをしたが（最高裁令和元年（オ）第912号、同年（受）第1119号）、最高裁判所は、令和2年3月10日、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をした。

イ 労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）に基づく請求等

(ア) A 7及びA 6は、職種転換命令や平成27年転勤命令で遠隔地への配転を命じられたことなどに起因して精神障害を発症したとして、所轄労働基準監督署長に対し労災保険法に基づく療養補償給付ないし休業補償給付の請求をし、両名ともに上記の疾病の発症について労働災害に該当する旨認定され、各請求に基づく療養補償給付ないし休業補償給付を支給する旨の決定がされた。原告は、A 7及びA 6に対する労災保険法に基づく各補償給付の支給決定を不服として、東京地方裁判所に対し各支給処分の取消訴訟を提起するとともに、令和3年3月頃、各支給処分は違法な公権力の行使であるなどとして、国、A 7及びA 6を被告とする損害賠償請求訴訟を東京地方裁判所に提起した。

(イ) A 2及びA 1は、A 7及びA 6同様の業務上の事由により適応障害を発症したとして所轄労働基準監督署長に対して労災保険法に基づく療養補償給付の請求をしたが、これを不支給とする各処分を受け、同各処分の取消訴訟をそれぞれ提起したものの、いずれも請求棄却の判決が言い渡された。A 2は控訴したが、控訴棄却の判決が言い渡された。

ウ A 4の労働審判

(ア) 原告は、平成30年10月5日、A 4を同月15日付けで埼玉支局から北海道支局帯広支所へ配転する内容の命令を発した。A 4は、同月24日頃、同支所での就労義務がないことの確認等を求めて東京地方裁判所に労働審判を申し立て、平成31年2月7日、調停が成立した。

(イ) 同月21日、上記労働審判手続において原告の代理人であった弁護士は、上記労働審判手続においてA 4の代理人であった弁護士に対し、上

記調停の内容及び結果の一切に対する口外禁止条項を含む内容で調停が成立したにもかかわらず、「X法人MU」と称する人物の投稿や補助参加人のブログに上記調停について記載があるとして、「X法人MU」がA4であるか否かといった問合せを行った。

エ 別件不当労働行為救済申立て

- (ア) 補助参加人は、平成29年6月から平成31年1月にかけて街宣活動を行い、原告理事長の似顔絵が描かれたビラを配布するなどした。
- (イ) 原告は、同月11日の支局長会議の中で、「ユニオンとは何かーその実態と対応方法ー」と題する資料を配布した研修を行った（以下「本件研修」という。）。同研修の際に配布された資料（以下「本件配布資料」という。）には、「ユニオンは、通常の労働組合ではありません。」、「解決金として多額の金銭を要求する」、「社員が悪い場合でも、自分たちユニオンは弱者、会社は悪とのイメージを植え付ける」などと記載されていた。原告の千葉支局長等は、支局長会議の報告として各支局で本件配布資料を配布し、読み上げるなどした。
- (ウ) 補助参加人は、同月18日、都労委に対し、各支局で本件配布資料を配布し説明した行為が支配介入に当たるなどと主張して、救済の申立てをした（平成31年不第3号）。都労委は、令和3年6月15日、原告が千葉支局等で本件配布資料を配布し説明をしたことが労組法7条3号の不当労働行為に該当するとして、救済命令を発した。原告は、同救済命令を不服として東京地方裁判所に取消訴訟を提起した。東京地方裁判所は、令和5年1月26日、原告の請求を棄却する内容の判決を言い渡した（東京地方裁判所令和3年（行ウ）第379号）。原告は同判決を不服として控訴したが、東京高等裁判所は原告の控訴を棄却する内容の判決を言い渡した（東京高等裁判所令和5年（行コ）第52号）。

オ A2及びA1の地位確認等請求反訴事件

原告は、本件解雇①及び本件解雇②が有効であるとして、東京地方裁判所に対し、A 2 及びA 1 を被告とする労働契約上の権利を有する地位の不存在確認の訴え（本訴）を提起した。これに対し、A 2 及びA 1 は労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める反訴を提起し（東京地方裁判所令和2年（ワ）第4299号。以下「別件地位確認等請求訴訟」という。）、これを受けて原告は本訴を取り下げた。東京地方裁判所は、令和4年11月22日、A 2 に対する本件解雇②は無効であるとしてA 2 の請求を一部認容し、A 1 に対する本件解雇①は有効であるとしてA 1 の請求をいずれも棄却する内容の判決を言い渡した。これを不服として原告及びA 1 は控訴したが（東京高等裁判所令和4年（ネ）第5802号）、東京高等裁判所は、令和5年7月20日、原告及びA 1 の各控訴をいずれも棄却する内容の判決を言い渡した。

2 争点(1)(B 1 支局長による本件発言の不当労働行為該当性(労組法7条1号、3号))

(1) 前提事実及び認定事実（以下「前提事実等」という。）によれば、B 1 支局長が平成29年12月25日、A 1 に対し、損得から考えれば退職が得なのではないかとして早期退職制度の利用について尋ね、同制度の利用を勧めるかのような発言をしたことが認められる。しかしながら、本件発言の内容及び経緯等からすれば、B 1 支局長の発言は、損得から考えた場合にはなぜ早期退職制度を利用しないのかという疑問に端を発した一連のものであり、本件発言時にB 1 支局長自身の退職の損得について述べ、A 1 から退職しない方が得である旨説明を受けると納得し、その後もなお退職を執拗に勧めたなどの事実は認められず、A 1 の発言を受けて「存分にやりなさい」などと述べていることからすれば、本件発言当時、平成27年訴訟が係属中であり、同事件の判決が言い渡される約2か月前に本件発言が行われたこと、A 1 の西東京支局への配転内示に対し補助参加人が撤回要求を行っていたこと、B

1 支局長が西東京支局長の立場にあったことを踏まえても、本件発言は、B 1 支局長が原告の意を体して A 1 を早期退職募集の機会を利用して排除しようとしたものであるとは認めることはできない。

したがって、B 1 支局長の本件発言が A 1 が組合員であるが故の不利益取扱いであるとか、組合員を排除することにより組合の弱体を図る支配介入に該当すると認めることはできない。

(2) 被告及び補助参加人の主張に対する判断

被告及び補助参加人は、支局長であり原告の利益代表者に近接する職制上の地位にある B 1 支局長により業務時間中に支局会議室において 1 時間以上の長時間にわたり行われた面談は、公式的な手段・態様により行われたもので、「存分におやりなさい」等の発言は長時間にわたり継続した退職勧奨を断念した趣旨の発言であり「激励」と評価できるものではなく、本件発言の態様及び内容からすれば、本件発言は退職勧奨であり、本件発言時の労使の対立関係も踏まえると、組合員であるが故の不利益取り扱いに当たるとともに組合員を排除することにより組合の弱体化を図る支配介入にも当たるなどと主張する。

しかしながら、本件発言時には、B 1 支局長自身の退職時期についての考え方、体調に関する話題や家族の話題等の雑談も行われており、長時間にわたったのはこのような雑談も行われていたためであって、B 1 支局長が長時間にわたって執拗に A 1 に退職を勧奨したと評価することはできない。

また、仮に B 1 支局長が原告の意を体していたとすると、退職勧奨を断念したからといって、「存分におやりなさい」とまで発言する理由はないのであって、B 1 支局長個人の意見を伝えたものと解するのが相当である。

その他、本件発言が行われた場所、B 1 支局長の立場等被告らの主張を踏まえても、本件発言が、A 1 が組合員であることの「故をもって」行われたとか、A 1 を排除することにより組合の弱体化を図るために行われたとは認

められず、被告及び補助参加人の主張は採用できない。

(3) 以上によれば、本件発言が不当労働行為に該当するとは認められない。

3 争点(2) (本件解雇①の不当労働行為該当性 (労組法7条1号、3号))

(1) 本件解雇①の相当性、不当労働行為の成否

前提事実等及び証拠によれば、A1は、平成27年3月26日に適応障害の診断を受け、同月27日から欠勤し同年6月30日から休職を開始し2年以上休職した後、平成29年7月末頃復職したものの、復職時から平成30年4月30日まで時短勤務措置を継続していたこと、本件復職①後も体調不良や通院等を理由として欠勤又は早退することが1週間に1回程度あり、平成30年2月から同年3月までの間は、1週間に2日欠勤することもしばしばあったこと、時短勤務措置が終了した同年5月1日以降も、通院を理由に週1回の頻度で早退し、体調不良等を理由とする欠勤や電車遅延を理由とする遅刻をしていたこと、業務運営に支障をきたしているとして改善指導がされたにもかかわらず、同年10月18日に欠勤し、翌19日にC6医師から病名を適応障害とし、就労不能との診断を受けた後欠勤を開始し、平成31年1月22日にも就労不能との診断を受け、平成31年2月28日まで4か月以上連続して欠勤し続けたこと、産業医のC8医師からも平成30年12月26日及び平成31年1月31日付けの意見書で就業は不可能であり、C6医師の診断書で症状及び状態が持続している旨記載があり著名な病状の変化がないことが推察されることから就業可能時期について見通しを持つことは困難であり職場復帰が可能になる時期も不明である旨意見を述べられていたこと、同年2月19日にもC6医師から同年1月22日の診断と同様に症状が持続しており、就労が不可能であり、今後さらに約1か月の休養を要すると診断されていたことが認められる。そうすると、A1はC8医師やC6医師の意見を踏まえても、適応障害のために就労することができず、かつ、適応障害が治癒して従前の職務を通常の数に行うことができる健康状態に

回復する見通しも立っていなかったといわざるを得ず、また、原告においてA1が就労可能となる見込み等についての確認を怠ったともいえない。

原告において休職期間は最長でも2年であるところ（就業規則24条1項1号④）、A1は2年以上にわたって休職し、復職した後も時短勤務措置を継続し、時短勤務措置終了後も週1回の通院を続け、さらに体調不良を理由に欠勤するなどしていたところ平成30年10月より再び適応障害により4か月以上の欠勤をしたというのであって、原告では「復職後に休職の原因となった同一ないし類似の理由により再度休職する場合には、休職期間を通算する」とされ「休職期間が終了しても、なお、職務に復帰することができない場合は、休職期間の終了日をもって当然に退職するもの」とされている（就業規則25条4号）のであるから、本件復職①後にA1との労働契約関係を維持した上で再びA1を休職させることは就業規則上も予定されていなかったといえる。

以上によれば、A1の就労不能は就業規則34条1号「身体または精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき」又は同条11号「前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき」の解雇事由に該当し、客観的に合理的な理由に基づくもので、社会通念上相当であり、本件解雇①が組合員であるが故の不利益取扱いであるとか、組合員を排除することにより組合の弱体を図る支配介入に該当すると認めることはできない。

(2) 被告及び補助参加人の主張に対する検討

ア 被告及び補助参加人は、①原告は、主治医であるC6医師の判断を踏まえ、また就労可能となる見込み等について確認することが容易であったにもかかわらずこれを怠ったまま本件解雇①を行っているから、本件解雇①は社会通念上相当であるといえず無効であり、またこのような本件解雇①の手続からすれば、原告の不当労働行為意思が推認される、②A1に対する解雇の通知時期、その内容、B1支局長による本件発言、A4の労働

審判における調停成立後の動向、労使間の対立が極度の緊張状態にあったことなどから原告には組合嫌悪の意思があったとして不当労働行為意思があり不当労働行為に該当する旨主張する。

イ しかしながら、①について、上記で認定し説示したところによれば、原告がC6医師の判断を踏まえていないとか、原告がA1の就労可能となる見込み等について確認を怠ったとは認められず、また、原告の不当労働行為意思が推認されるともいえない。②について、解雇予告手当を支払っての解雇は法も予定しているところであり、また、上記認定した状況にあったA1に対し、解雇を予告したり、任意退職を促したり、再度の休職命令を検討し発令することなく解雇をしたとしても、そのことをもって本件解雇①が社会通念上相当でなかったとはいえず、そのような対応をしていないことをもって不当労働行為意思があったことが推認されるものでもない。

本件解雇①の解雇通知書には、平成27年訴訟控訴審の審理における和解交渉でA1が真摯に検討せず、法外な解決金を要求するなどの対応をしてきたなどと記載されており、原告がA1に対し悪感情を有していたことはうかがわれるものの、A1の前記就労状況に照らすと、本件解雇①の解雇通知書の記載をもって、組合員であるA1を排除することを決定的な動機として本件解雇①が行われたものと認定することは困難であるといわざるを得ない。その余の被告及び補助参加人の主張はいずれも上記認定を左右しない。

(3) よって、本件解雇①が労組法7条1号又は3号の不当労働行為に当たるとは認められない。

4 争点(3) (本件解雇②の不当労働行為該当性 (同条1号、3号))

(1) 本件解雇の相当性

原告は、本件解雇②の解雇事由として①低劣な業務成績、②転勤拒否と対峙行動、③長期欠勤・休職等の長期欠務等、④千葉支局での低劣な業務成績、

⑤再度の転勤拒否を挙げる。

ア ①低劣な業務成績、④千葉支局での低劣な業務成績について

(ア) 原告は、A 2 が平成 27 年転勤内示前の成績が低劣であり、本件復職

②後も業務成績が低劣を極めていたから、就業規則 34 条 2 号、6 号、10 号及び 11 号に該当する旨主張する。

(イ) a 前提事実等によれば、A 2 の平成 26 年度、平成 29 年度下期及び平成 30 年度のアポ率や新規獲得人数の成績が低かったことが認められる。しかしながら、A 2 は原告で約 19 年間事務職として勤務していたところ、平成 25 年に原告の改革により営業職に従事することとなり、営業職としての業務を本格的に開始したのは平成 26 年度以降であり、その後平成 27 年 3 月 26 日から出勤しなくなり、同年 6 月 30 日から平成 29 年 6 月まで休職していたことも併せ考えると、平成 26 年度、休職後の平成 29 年度及び平成 30 年度はいまだ営業職に異動してからの経験が少なかったといえる。加えて、A 2 は比較的営業成績を上げやすいと考えられる既存の顧客に対する営業活動をほとんど割り当てられることなく、未加入事業所への新規のテレアポに従事していたことからすれば、A 2 の成績が直ちに上がらないことについてやむを得ない面があったといわざるを得ない上、A 2 と異なり、従業員追加加入折衝のテレアポ等も割り当てられていた他の職員の成績を A 2 の成績と単純に比較することができるかは疑問があるといわざるを得ない。また、A 2 はプロセスコントロールの下、テレアポを 1 日 40 件実施し見込先を作るという業務指示を受け、B 5 支局長からは専らコール数に関する指導を受けていたところ、A 2 のコール数は、体調不良等もあり常時目標を達成していたものではないが、目標にやや及ばないものの目標に近い数に到達していたことが多かった上、本件休職②の前後を通じて女性職員の平均を上回り、本件復職②後は

女性職員の平均の約2倍程度と大きく上回り、最上位となるなど、A2は指導に沿っておおむね業務を誠実に遂行し、成績向上のための意欲も有していたといえる。これに対し、A2がB5支局長に対し面談でアポにつながらない旨相談しても、みんなそうであり、繰り返しやるしかなく、自信を持つことが一番であるなどとアドバイスを受けるにとどまり、業務指示書においてもコール数に着目するほかは、コール時間、トーク内容等を工夫してアポにつなげるようコメントが付されていたにすぎないのであって、アポにつながらないA2に対する的確な指導が十分に行われていたとはうかがわれない。そして、A2の有効通話率は、平成29年度下期から平成30年度にかけて2倍以上上昇しており、改善傾向にあったこと、アポ率もわずかではあるが上昇していたことも照らすと、A2自身の経験値の上昇やA2に対する原告による十分な指導があった場合には、A2の業務成績が改善する見込みがなかったとまでいえるものではない。

- b また、原告は本部の事務職として正職員を配置しており、平成30年度には人員体制を変更した上でA1を本部異動にしていること、A2は本部での勤務経験があり、復職願で希望先として本部も記載していたことなどからすれば、A2についても団体保険制度部といった本部の事務職に配置転換することができる現実的な可能性があったといえる。

この点について、原告は、事務職を正職員から派遣職員に代替させたからA2を事務職に配置することは不可能であったと主張する。

しかしながら、原告が正職員を事務職から営業職に配置替えしたのは、外部コンサルタントから正職員が給与規程におけるグレードの想定する業務よりも軽易な業務を担当していることなどの指導を受けたことによるものであるが、A2は平成30年6月には「I」グレード

に降格していたところ、「I」グレードは上位者の詳細指示のもと定形業務を遂行する人材に対するグレードであって、支局の事務職業務に見合わない高いグレードであるとはいえない。原告は、A2と派遣職員の人件費を対比した比較表を基に、A2の人件費は派遣職員の人件費を上回ると主張するところ、同表によれば令和元年度のA2の人件費に交通費や約30万円の派遣解約違約金等まで加算した上で、A2の人件費が派遣職員の人件費を年間10万円程度（上記派遣解約違約金加算されている年は年間40万円程度）上回るにすぎず、A2と派遣職員の人件費にはほとんど差がないといえる。

以上によれば、人件費の点からA2を支局の事務職に従事させることが困難であったとはいえない。

原告は、A2を支局の事務業務の担当とすると、人事基盤整備計画の根幹に反し、正職員間の公平に反するなど主張する。

しかしながら、原告が本部の事務職として正職員を配置していることは前記のとおりであり、仮にA2を本部の事務職に配置転換したとしても、正職員間の公平において特に問題が生じるとはいえないし、支局の事務業務であったとしても、通院の必要性等があるといった個別事情を踏まえ、A2を特別に事務職に配転したとしても、直ちに職員間の公平が問題となるとは認められない。そもそも、A2は人事基盤整備計画の趣旨が当てはまらない状況であることは上記のとおりである上、原告の主張によれば「I」グレードの職員に事務業務を担当させた場合に昇格が困難となるというのであるから、A2に事務業務を担当させることが必ずしも他の職員との公平性に反するともいえない。なお、原告はグレードを固定することによって公平性を確保することが相当ではないとか、そのようなグレードを狙って営業の手を抜く者を誘発することになりかねないなどと主張するが、原告の主張に

よっても、「I」グレードの職員の昇格は困難ではあるものの不可能なものではないし、当該職員の状況に応じて再び営業職に復帰させるなど、原告が個別の事情を踏まえて適切に対処すべき問題である。また、そのようなグレードを狙う者を誘発するかどうかは明らかではなく、仮にそのような者が出た場合にどのような対応をするかもまた、原告が個別の事情を踏まえて適切に対処すべき問題である。

したがって、原告が上記主張するところは、長年事務職に従事し特段問題があったとはいえず、また適応障害に罹患し通院の必要性等があるA2について、事務職への配置転換をおよそ考慮することなく、「財団の職員として適格性がないと認められるとき」などとする理由にはならない。

したがって、原告の主張は採用できない。

よって、A2について業務成績の低迷を理由として「能力不足または勤務成績が不良で就業に適さないと認められたとき」、「業務遂行に誠意がなく、知識、技能、能率が劣り、将来の見込みがないとき」、「財団の職員として適格性がないと認められるとき」、「前各号に準ずるやむをえない事由があるとき」に該当するとは認められない。

イ ⑤再度の転勤拒否について

(ア) ⑤再度の転勤拒否のうち、秋田転勤命令について

原告は業務上の必要性により職員に対し転勤を命じることができる(就業規則16条1項)ものの、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合は、

当該転勤命令は権利の濫用として無効になるというべきである（最高裁昭和61年7月14日第二小法廷判決・集民148号281頁）。

前提事実等及び証拠によれば、A2の営業成績が低迷であったこと、平成26年度の支局表彰（業績評価部門）で1位が北海道支局、2位が北陸支局であるなど営業成績の良い地方支局があったことからすれば、秋田転勤命令について、その業務上の必要性がおよそ存しないとまではいえない。

しかしながら、証拠によれば、九州支局は、平成31年（令和元年）度は1位ではある（なお、A2に対し福岡転勤内示を行った平成31年4月の時点で当該年度の成績は判明していなかったといえる。）ものの、平成29年度、平成30年度は20支局中17位であり、他方、神奈川支局は、平成31年度（令和元年度）は11位ではあるものの、平成29年度、同30年度は6位で同28年度には1位、北東京支局は平成29年度、同30年度は15位であったものの、平成31年（令和元年）度は7位であり、支局についてみても、秋田支所は、平成31年（令和元年）度は13支所中1位ではある（なお、A2に対し秋田転勤内示を行った平成31年3月の時点で当該年度の成績は判明していなかったといえる。）ものの、平成30年度には14支所中7位、平成26年度及び同27年度に至っては最下位（8支所中8位）であるなど、支局及び支所の成績は年度により大きく変動している上、地方の支局又は支所がいつも成績上位であるとも認められない。そうすると、原告が主張するように地方であればあるほど未開拓であり営業成績を上げやすいとか秋田支所のように開設したばかりの地方支所の営業環境は極めて良好であるといえるかについて疑問があるといわざるを得ない。加えて、平成27年転勤内示においても、原告によれば、A2やA1に対し、優良な営業環境などを提供するために転勤を要する地域の地方支局への転勤を内示

したところ、これに事実上拒絶された後に改めて打診された配置転換案において、A2は神奈川支局、A1は埼玉支局とされていた。

そうすると、A2に対し、営業成績の向上を図るためであるとしても転居を伴う秋田支所への配置転換すべき合理性に疑問があるといわざるを得ない。そして、A2は、平成27年3月25日以降適応障害の診断を受け、休職（本件休職②）し、本件復職②後もC2医師から定期的な通院が必要である旨診断され、本件復職②後も月に1回以上の頻度で通院していた上、C8医師も平成31年3月29日付けの意見書でA2は4週間に1回の通院が必要であり、「一般的に、心療内科・精神科への通院に関しては、主治医が変更になることの不利益が他科の受診に比べて大きいと考えられますので、現在の主治医への継続的な通院が可能になるような配慮は必要と考えます。」との意見を述べていたのであって、そうであるにもかかわらず、原告は、A2が現在の主治医へ継続的な通院が可能になるような配慮を全くしていない。

以上を踏まえると、秋田転勤命令は、A2に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであって、権利の濫用に当たり無効である。よって、A2が秋田転勤命令に従わなかったことが「業務遂行に誠意がなく、知識、技能、能率が劣り、将来の見込みがないとき」、「財団の職員として適格性が認められないとき」、「前各号に準ずるやむをえない事由があるとき」に該当するとは認められない。なお、仮に秋田転勤命令が無効とまではいえなかったとしても、これに従わなかったことについて、原告が主張するように就業規則16条1項の「正当な理由」がなかったということもできないものであって、いずれにしても、これをもって上記解雇事由があるとはいえない。

(イ) ⑤再度の転勤拒否のうち、福岡転勤内示について

そもそも、福岡転勤内示に係る転勤命令は本件解雇②までに発せられ

ていないところ、内示は確定的なものではなく、また内示によって直ちに人事異動の効力が生じるものでもないから、A 2 が福岡転勤内示を受諾せず九州支局において就労しなかったとしても、直ちに労働契約上の債務の履行を怠ったとはいえない。

また、転居を伴う九州支局へ配置転換すべき積極的な理由が見出しがたいこと及び転居を伴う支局への転勤を命ずることによるA 2 に生じる支障が大きいことは上記(ア)のとおりである。この点について、福岡転勤内示では原告は福岡からA 2 の自宅までの往復の交通費を月1回支給することを提案しており、千葉市所在のC 1クリニックへの通院に係る経済的負担については配慮されていたものの、同配慮を踏まえても、通院時期の制約や移動の負担などを考慮すると、なおA 2 の被る不利益は大きいといえる。そして、本件解雇②後ではあるが、A 2 は令和元年5月29日にC 2医師から「ストレス増悪時は、単身生活が困難な状態であったと考えられる。」との診断を受けたこと、上記のとおりA 2 の営業成績を向上させる手段として転居を伴う地方支局への転勤命令の合理性に疑問があることも踏まえると、福岡に転勤した場合の不利益等に鑑みてA 2 が福岡転勤内示を受諾しなかったとしても、それがおよそ理由のないものであるとはいえず、少なくとも内示の段階においてA 2 が受諾しなかったことをもってA 2 を解雇せざるを得ない重大な事由であったと評価することはできない。

以上によれば、A 2 が福岡転勤内示を受諾しなかったことをもって「業務遂行に誠意がなく、知識、技能、能率が劣り、将来の見込みがないとき」、「財団の職員として適格性がないと認められるとき」、「前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき」に該当するとはいえない。

ウ ②転勤拒否と対峙行動について

原告は、A 2 が、平成27年転勤内示に係る転勤を拒否した上に、本件

メールを送信し原告に対峙する行動に出るとともに平成27年訴訟を繰り返し起こすなどの行動に出て原告を混乱させたこと、秋田転勤命令及び福岡転勤内示を正当な理由を提示することもなく拒否したことが就業規則34条6号、10号及び11号に該当すると主張する。

まず、A2に対する平成27年転勤命令は撤回されている。そして、A2はC2医師から適応障害である旨診断され、適応障害を理由に平成27年転勤命令に従わなかったものであって、これが解雇事由に該当するとは認められない。原告は、A2の上記診断は詐病の疑いがあると主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。

次に、前提事実等によれば、A2が、平成27年転勤内示を受けた職員らに対し本件メールを送ったことが認められ、当該行為は不適切な行為ではあるものの、同行為が行われたのは本件解雇②の4年以上前のことであることや原告がその当時に速やかに本件メールに関して処分をしたことがうかがわれないこと、その後同種の行為が繰り返された等の事情もうかがわれないこと、A2は本件復職②後営業成績は低いものの上司の指示に従いおおむね誠実に業務を遂行していたこと等に照らせば、本件解雇②の時点で労使関係を解消させなければならない重大な事由であったとはいえない。

また、平成27年訴訟が不当訴訟であったなどとも認められない。

以上によれば、平成27年転勤命令を拒否し、また平成27年転勤内示を受けた後のA2の行動をもって解雇事由に該当するとは認められない。

エ ③長期欠勤・休職等の長期欠務等について

原告は、A2が平成27年3月26日から欠勤を続け、同年6月30日からは約2年4か月に及ぶ欠務（本件休職②）を続け、本件復職②後も「適応障害」の主張を続け心療内科への通院を継続するなど債務の本旨に従った労務の提供ができるとはいえない状況にあった上、平成27年3月25

日時点の「適応障害」は詐病の疑いがあったといわざるを得ない、A2は本件休職②で既に2年以上にわたり休職しており、本件復職②後に再び適応障害を理由にA2を休職させたり転勤を免除したり、地方支局の事務職に配転するなどして労使関係を維持することは就業規則上も予定されていないとして、A2が就業規則34条1号、10号及び11号に該当する上、そもそもA2は休職期間満了日をもって当然退職となっている旨主張する。

前提事実等によれば、A2は本件復職②以降、秋田転勤命令が発せられるまで、定期的な通院は続けていたものの欠勤したことはなく、C8医師もA2について配置転換及び異動については現在の主治医への継続的な通院が可能になる配慮が必要であるとしつつも通常勤務が可能である旨の意見を述べていたことからすると、本件解雇②時点においてA2が長期欠勤をしていたとも、休職期間が終了しても、なお、職務に復帰することができない場合（就業規則25条4号）であったともいえない。また、A2に対する配転命令の発令や配属先について、A2の健康状態に配慮する必要があるとしても、原告の就業規則上それによって当然に退職になると解することもできず、また、A2が、休職期間の満了日である平成29年6月29日ですでに当然退職となっていたとも認められない。

したがって、A2が「身体または精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき」、「財団の職員として適格性がないと認められるとき」又は「前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき」に該当する事由があったとは認められない。なお、A2が詐病であると認めるに足りる証拠がないことは前記のとおりである。

オ 以上によれば、A2について就業規則所定の解雇事由に該当する事実はなく、本件解雇②は、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。

(2) 原告の主張に対する判断

原告は、①A2を本件復職②に当たり千葉支局に配属したのは仮配属にすぎず、慣らし期間を経た上で営業環境のよい地方支局に再配属することが想定されていた旨主張し、これは元々地方支局への再配属が想定されていたから秋田転勤内示等に合理性がある旨の主張であると解される。また、原告は②「認可特定保険業者向けの総合的な監督指針」の定めによれば、職員による不正等のリスク発生を防ぐため人事ローテーションを確保する必要がある、③A2が本件メールを送信したとは解雇理由足りえるものの、当時A2は労災保険法に基づく請求に対する不支給処分を争い訴訟を提起しており、業務上療養中の解雇が禁止されている（労働基準法19条）以上、原告としては、上記訴訟の経過を見守るしかなかったのもであって、同取消訴訟の一審判決後のわずか3か月後に本件解雇②を行っているから、本件メールが4年前であることをもって解雇の時期を論難することは理由がない旨主張する。

①について、A2の千葉支局配属が復職時の配慮措置としての仮配属であることを裏付ける客観的な証拠はない上、(1)で認定し説示したとおり、A2の営業成績が低かったとしても、これを向上させるために秋田支所や九州支局に配置転換すべき積極的な理由は見出し難い。②について、職員を長期間にわたり同一業務に従事させることなくローテーションを確保するよう配慮されていることが望ましいとされているとの監督指針があることを踏まえても、上記認定し説示したところによれば、A2に対する転居を伴う配転命令の合理性に疑問がある上、秋田支所や九州支局に配置転換すべき積極的な理由が見出し難いことに変わりはない。③について、A2が本件メールを送信したのは平成27年3月24日であり、原告は遅くとも同年6月時点ではそれを把握し調査を行っており、A2が上記訴訟を提起したのは平成29年7月21日であるから、原告が本件メールについて把握後速やかに処分することもなく、更にA2の上記訴訟の推移を見守らざるを得なかった合理的理由は見出し難いというべきである。よって、原告の主張はいずれも採用できな

い。

(3) 本件解雇②の不当労働行為該当性

A 2 が本件メールを送信したことが不適切であることは前記のとおりであるものの、原告が4年以上前の当該行動を解雇理由として挙げ、またA 2 の適応障害について詐病の疑いがある（A 2 が詐病であることを認めるに足りる証拠がないことは前記のとおりである。）などと記載した解雇予告通知書をもって本件解雇②の意思表示をしたことは、原告がA 2 を嫌悪し、不信感を有していたことをうかがわせる。

A 2 及び補助参加人と原告との関係は、A 3 から7名が補助参加人に加入する以前から平成27年訴訟に移行する労働審判を申し立て、その後も複数の訴訟や労働審判等の申立てが行われ、補助参加人による街宣活動や、原告による本件研修が行われるなど緊張関係にあり、労使間の対立が続いていたものであり、原告は本件研修において「ユニオンは、通常の労働組合ではありません。」「社員が悪い場合でも、自分たちユニオンは弱者、会社は悪とのイメージを植え付ける」などと記載された本件配布資料を配布するなどしていたことからすれば、原告が補助参加人を嫌悪していたことが推認される。

本件解雇②は、原告と補助参加人とが対立関係にある中で、前記のとおり補助参加人を嫌悪する原告が、補助参加人の組合員であり、本件メールを送信するなどしたA 2 に対して行ったものであり、前記のとおり本件解雇②の客観的に合理的な理由が認められないことも併せ考慮すれば、本件解雇②は、A 2 が組合員であることを理由として行われたものと推認するのが相当であり、また、補助参加人の組合員でありその下部組織のA 8 支部に属するA 2 を原告から排除することによって補助参加人の組織及び活動を弱体化させるものといえるから、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当すると認めるのが相当である。原告のその余の主張は上記認定判断を左右するに足りるものとは認められない。

5 小括

B 1 支局長の本件発言及びA 1 に対する本件解雇①はいずれも不当労働行為に該当するとは認められないから、不当労働行為に該当するとして行われた本件救済命令は違法である。他方で、A 2 に対する本件解雇②は不当労働行為に該当するから、本件解雇②が不当労働行為に当たるとした本件救済命令の判断は正当であり、この部分について取り消されるべき違法はないというべきである。

第4 結論

以上によれば、本件救済命令のうち原告の敗訴部分の取消しを求める原告の請求は、①B 1 支局長の発言を不当労働行為と認めた部分（本件救済命令の主文2項及び3項のうちこれに関する部分）、②本件解雇①を不当労働行為と認めた部分（本件救済命令の主文1項、2項及び3項のうちこれに関する部分）についてはいずれも理由があるからこれを認容し、その余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。

東京地方裁判所民事第19部

(別紙省略)