

令和6年7月10日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官

令和6年（行コ）第22号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件

（原審・東京地方裁判所令和4年（行ウ）第578号）

口頭弁論の終結の日 令和6年5月20日

判決

控訴人兼被控訴人	東京都（以下「1審被告」という。）
同代表者兼処分行政庁	東京都労働委員会
1審被告補助参加人	Z組合（以下「補助参加人」という。）
被控訴人兼控訴人	X法人（以下「1審原告」という。）

主文

- 1 1審被告及び1審原告の各控訴をいずれも棄却する。
- 2 1審被告の控訴に係る控訴費用は1審被告の負担とし、1審原告の控訴に係る控訴費用は1審原告の負担とし、当審において補助参加によって生じた費用は、これを2分し、その1を1審原告の負担とし、その余を補助参加人の負担とする。

事実及び理由

（略称は、新たに定義しない限り、原判決の例による。）

第1 当事者の求めた裁判

- 1 1審被告の控訴の趣旨
 - (1) 原判決中1審被告敗訴部分を取り消す。
 - (2) 1審原告の上記取消しに係る部分の請求を棄却する。
- 2 1審原告の控訴の趣旨
 - (1) 原判決中1審原告敗訴部分を取り消す。
 - (2) 東京都労働委員会が、1審原告を被申立人、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。

ア 同命令主文1項のうち、1審原告は、補助参加人の組合員A2に対する令和元年5月31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

イ 同命令主文2項のうち、1審原告が補助参加人の組合員A2を令和元年5月31日で解雇したこと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補助参加人に交付するとともに1審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

ウ 同命令主文3項のうち、同命令主文1項及び2項のうち上記ア及びイ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

第2 事案の概要

- 1 本件は、補助参加人が、1審原告が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、1審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。

原審は、1審原告の請求のうち、A1に係る救済命令の取消しを求める部分を認容し、その余の部分（A2に係る救済命令の取消しを求める部分）を棄却した。

原判決の認容部分に対して、1審被告が請求の棄却を求めて控訴し、原判決の棄却部分に対して、1審原告が請求の認容を求めて控訴した。

2 当事者の主張等

前提事実、争点及び争点に対する当事者の主張は、次のとおり当審におけ

る当事者の補足的主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第2 事案の概要等」の2及び3に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 1 審被告の主張

ア B 1 支局長による本件発言は、1 審原告の意を体して、長時間にわたり執拗に退職を勧奨したものであり、不当労働行為に当たる。

イ 本件解雇①の解雇通知書の記載から1 審原告がA 1 に対して悪感情を有していたことがうかがわれるのみならず、A 4 の労働審判の調停成立後の1 審原告と補助参加人とのやりとりや、1 審原告による本件配布資料の配布などからも、1 審原告の不当労働行為意思の存在が推認され、本件解雇①は不当労働行為に当たる。

(2) 1 審原告の主張

ア 以下のとおり、本件解雇②は相当なものであり、不当労働行為には当たらない。

(ア) 千葉支局におけるA 2 の成績は低劣であり、平成29年7月から令和元年5月までの「給与総支給額」509万7713円に対し、同期間の「売上げ」はわずか14万円にすぎず、合計495万7713円もの赤字を続けていた。営業環境の厳しい首都圏支局では、短期間に「黒字」を出すまでにA 2 を指導することには無理があった。

(イ) 千葉支局以外の首都圏支局も、競合他社が多数存在するなど、競争は極めて激しく、A 2 を千葉支局から神奈川支局、埼玉支局に配置転換したとしても、成績が劇的に改善するというものではない。

(ウ) 地方の支局、支所の営業環境は極めて良好であり、営業能力が十分でないA 2 が赴任しても、十分好成績を上げることが可能であった。

(エ) A 2 を団体保険制度部等本部の事務職に配置転換する現実的可能性なく、A 2 を千葉支局での事務職に配置転換することは人事基盤整備計画の根幹に反するものである。前記のとおり、地方支局の営業環境

はよく、まずは地方支局・支所への配置転換により営業成績を回復させる人事措置を採るべきであり、地方においても営業成績が上がらない場合に初めて事務職への配置転換を検討するのが相当な人事措置である。

(オ) A 2 は転勤を拒否しており、これは懲戒解雇理由に該当する。1 審原告は、退職金不支給までの措置は酷であることから、A 2 を普通解雇としたものであり、本件解雇②が相当性を有することは明らかである。

イ 解雇権の濫用となるか否かと、不当労働行為に該当するか否かは別のものであり、解雇権の濫用となるからといって、不当労働行為に該当することになるわけではない。

ウ 本件解雇①の効力が争われた訴訟において、令和 6 年 4 月 5 日付けで最高裁の決定が出され、本件解雇①を有効とする判断が確定した。本件解雇①は不当労働行為には当たらない。

第 3 当裁判所の判断

当裁判所も、1 審原告の請求は、A 1 に係る救済命令の取消しを求める部分は認容すべきものであり、その余の部分（A 2 に係る救済命令の取消しを求める部分）は棄却すべきものと判断する。その理由は、1 のとおり原判決を補正し、2 のとおり当審における当事者の主張についての判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第 3 当裁判所の判断」の 1 ないし 5 に説示するとおりであるから、これを引用する。

1 原判決の補正

- (1) 原判決 3 5 頁 2 2 行目「起こすなどしたこと、」の後に「A 2 の「適応障害」には詐病の疑いがあること、」を加える。
- (2) 原判決 4 5 頁 6 行目の「本件解雇の相当性」を「本件解雇②の相当性」と改める。

- (3) 原判決 4 6 頁 8 行目の「本件復職後②」を「本件復職②後」と改める。
- (4) 原判決 5 2 頁 1 0 行目から 1 1 行目の「、平成 2 7 年訴訟を繰り返し起こすなど」を「平成 2 7 年訴訟を起こすなど」と改める。
- (5) 原判決 5 5 頁 1 6 行目「などと」を「平成 2 7 年訴訟控訴審の審理における和解交渉で A 2 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」と改める。
- (6) 原判決 5 6 頁 3 行目「本件解雇②の」を「本件解雇②に」と改める。

2 当審における当事者の主張について

(1) 1 審被告の主張について

ア 1 審被告は、B 1 支局長による本件発言は、1 審原告の意を体して、長時間にわたり執拗に退職を勧奨したものであり、不当労働行為に当たると主張する。

しかし、前記のとおり原判決（前記 1 で改めた後のもの。以下同じ。）を引用して説示したとおり、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。また、前記のとおり原判決を引用して説示したとおり、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もできない。

そうすると、本件発言が不当労働行為に当たるとの1審被告の主張は、採用することができない。

イ 1審被告は、本件解雇①の解雇通知書の記載から1審原告がA1に対して悪感情を有していたことがわかるのみならず、A4の労働審判の調停成立後の1審原告と補助参加人とのやりとりや、1審原告による本件配布資料の配布などからも、1審原告の不当労働行為意思の存在が推認され、本件解雇①は不当労働行為に当たると主張する。

しかし、前記のとおり原判決を引用して説示したとおり、本件解雇①の当時、A1は、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間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、1審原告において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こと等からすると、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るというべきである。また、前記のとおり原判決を引用して説示したとおり、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、1審原告がA1に対し悪感情を有していたとわかれるものの、A1の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。このことは、1審被告が指摘するA4の労働審判の調停成立後の1審原告と補助参加人とのやりとりや、1審原告による本件配布資料の配布など、1審原告と補助参加人との対立を示す諸事情を考慮して

も左右されるものではなく、これと異なる1審被告の主張は採用することができない。

(2) 1審原告の主張について

ア 1審原告は、当審においても、本件解雇②は相当なものであり、不当労働行為には当たらないと主張する。

しかし、千葉支局におけるA2の成績の低迷については、前記のとおり原判決を引用して説示したとおり、A2は1審原告で約19年間事務職として勤務していたところ、平成25年に1審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、A2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、A2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。また、A2は、B5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、A2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。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にも照らすと、A

2 自身の経験値の上昇やA 2 に対する 1 審原告による十分な指導があった場合には、A 2 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。

1 審原告は、千葉支局における A 2 の成績は低劣であり、平成 2 9 年 7 月から令和元年 5 月までの「給与総支給額」5 0 9 万 7 7 1 3 円に対し、同期間の「売上げ」はわずか 1 4 万円にすぎず、合計 4 9 5 万 7 7 1 3 円もの赤字を続けていた、営業環境の厳しい首都圏支局では、短期間に「黒字」を出すまでに A 2 を指導することには無理があったなどと主張するが、短期間のうち給与支給額を超えるような営業成績を出さなければ解雇事由（「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」）に該当するということはできない。

また、1 審原告は、千葉支局以外の首都圏支局も競争は極めて激しく、A 2 を千葉支局から神奈川支局、埼玉支局に配置転換したとしても、成績が劇的に改善するというものではないのに対し、地方の支局、支所の営業環境は極めて良好であり、営業能力が十分でない A 2 が赴任しても、十分好成績を上げることが可能であった、まずは地方支局・支所への配置転換により営業成績を回復させる人事措置を採るべきであり、地方においても営業成績が上がらない場合に初めて事務職への配置転換を検討するのが相当な人事措置であるのに、A 2 は一貫して転勤を拒否しており、これは懲戒解雇理由に該当するなど主張する。

しかし、前記のとおり原判決を引用して説示したとおり、地方の支局又は支所がいつも成績上位であるとは認められず、A 2 に対し、転居を伴う秋田支所への配置転換をすべき合理性に疑問があるといわざるを得

ないし、同じく、転居を伴う九州支局へ配置転換すべき積極的な理由は見出しがたい。他方で、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というのであれば、A 2 の成績が劇的に改善するわけではないとしても、千葉支局以外の首都圏支局への配置転換も検討することはできたはずである。さらに、前記のとおり原判決を引用して説示したとおり、A 1 を本部異動にしていること等からすると、A 2 についても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うべきである。そうすると、A 2 について、まずは地方支局・支所への配置転換により営業成績を回復させる人事措置を採り、地方においても営業成績が上がらない場合に初めて事務職への配置転換を検討するのが相当という 1 審原告の主張は採用することができない。

そうすると、前記のとおり原判決を引用して説示したとおり、秋田転勤命令は権利の濫用に当たり無効であり、A 2 が秋田転勤命令に従わなかったことが解雇事由に該当するとは認められず、A 2 が福岡転勤内示を受諾しなかったことも、解雇事由に該当するということとはできない。

イ 1 審原告は、解雇権の濫用となるか否かと、不当労働行為に該当するか否かは別のものであり、解雇権の濫用となるからといって、不当労働行為に該当することになるわけではないと主張する。

しかし、前記のとおり原判決を引用して説示したとおり、本件解雇②の際、1 審原告は、4 年以上前の本件メールを解雇理由として挙げ、A 2 の適応障害について詐病の疑いがある、平成 27 年訴訟控訴審の審理における和解交渉で A 2 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、1 審原告が A 2 を嫌悪し、不信感を有していたことをうかがわせるものである。また、A 2 及び補助参加人と 1 審原

告との関係は、補助参加人による街宣活動や1審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、1審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、1審原告が補助参加人を嫌悪していたことが推認されるというべきである。そして、本件解雇②は、1審原告と補助参加人とが対立関係にある中で、補助参加人を嫌悪する1審原告が、補助参加人の組合員であるA2に対して行ったものであり、本件解雇②に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、A2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、不当労働行為に該当すると認めるのが相当である。

第4 結論

以上によれば、1審原告の請求は、A1に係る救済命令の取消しを求める部分は認容すべきものであるが、その余の部分（A2に係る救済命令の取消しを求める部分）は棄却すべきものであり、原判決は相当であるから、1審被告及び1審原告の各控訴をいずれも棄却することとする。

東京高等裁判所第20民事部