

令和6年10月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和5年（行ウ）第33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6年7月16日

判決

原告	X支部
被告	国
処分行政庁	中央労働委員会
被告補助参加人	Z会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

処分行政庁が、中労委令和2年（不再）第53号事件について、令和4年10月5日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

- (1) 被告補助参加人は、原告に所属する組合員である従業員に対し、同従業員が恐喝未遂被疑事件により逮捕・起訴されたことは、「刑事上の罪に問われた者で解雇するのが適当と認めたとき」（就業規則45条2項10号）に当たるとして、懲戒解雇の意思表示をし、その後、普通解雇の意思表示に変更した。
- (2) 原告は、大阪府労働委員会に対し、上記(1)による労働契約を終了させる意思表示が不当労働行為（労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号）に当たると主張して、救済を申し立てたが、同委員会は、同申立てを棄却する命令をした。
- (3) 原告は、処分行政庁に対し、上記(2)の命令を不服として、再審査を申し立

てたが、処分行政庁は、同申立てを棄却する命令をした。

- (4) 原告は、東京地方裁判所に対し、上記(3)の命令を不服として、その取消しを求めて本件訴えを提起した。

2 前提事実

当裁判所に顕著な事実、当事者間に争いのない事実及び証拠によって容易に認めることができる事実は、次のとおりである。

(1) 当事者等について

ア 原告は、大阪市西区に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コンクリート（以下「生コン」と略称する。）産業、トラック産業、建設業、清掃・産業廃棄物処理業、一般産業で働く労働者で組織される産業別労働組合である。また、A1分会（以下「A1分会」という。）は、被告補助参加人に雇用される労働者により組織された原告の下部組織である。

イ C1協同組合（以下「C1協」という。）は、滋賀県の湖東地域（近江八幡市、東近江市、彦根市、愛知郡、蒲生郡及び犬神郡）の生コン製造企業が加盟する、生コンの共同販売及びあっせん事業等を行う事業協同組合である。

ウ 被告補助参加人は、肩書住所地に本社を置く生コンの製造販売等を営む株式会社であり、C1協に加盟していた。

エ B1（以下「B1」という。）は、被告補助参加人の代表取締役であった者であり、C1協の副理事長を務めた者であった。また、B2（以下「B2」という。）は、B1の配偶者であり、平成30年7月1日以降、被告補助参加人の代表取締役を務める者である。

オ A2（以下「A2」という。）は、平成21年8月、被告補助参加人に生コンミキサー車の運転手として雇用された者であり、原告に所属する組合員である。A2は、同年10月1日以降、被告補助参加人に出勤することなく、もっぱら原告の組合活動に従事していた。

(2) 生コン供給契約の締結要請と原告のコンプライアンス活動について

ア 株式会社C2（以下「C2会社」という。）は、滋賀県東近江市に所在する滋賀工場倉庫棟の増築工事（以下「C2工事」という。）を計画し、平成29年2月頃、株式会社C3（以下「C3会社」という。）が、これを施工することとなった。

イ B1は、平成29年3月10日及び同月23日、C3会社の子会社であるC4株式会社（以下「C4会社」という。）の大阪支店を訪れ、C2工事について、C1協に登録した販売店であるC5株式会社（以下「C5会社」という。）との間で生コンの供給契約を締結するよう要求した。

ウ A2は、平成29年3月頃、原告のいわゆるコンプライアンス活動の一環として、他組合員とともにC2工事の工事現場を訪れ、動画を撮影しながら、現場監督者に対し、車両の助手席側の足元の安全窓の視界が十分に確保できていない、リアバンパーが装備されていない、最大積載量の表示がないなどと指摘した。

(3) C2工事に関する刑事事件について

ア B1は、平成30年7月18日、C4会社大阪支店における発言等が恐喝未遂に当たるとして逮捕され、その後、起訴された。

イ B1は、平成30年11月26日、大津地方裁判所において、恐喝未遂により、懲役2年、執行猶予3年の有罪判決を受け、同判決は、適法に確定した。

ウ A2は、平成31年2月5日、B1の恐喝未遂事件の共犯者として逮捕され、同月26日付けで起訴された。

(4) 懲戒解雇及び普通解雇の意思表示について

ア 被告補助参加人は、A2の刑事事件の弁護人であるC6弁護士（以下「C6弁護士」という。）に対し、平成31年3月2日、A2を懲戒解雇する旨の解雇予告通知書を送付した。同通知書には、「今般、当社就業規則第45

条第2項10号（刑事上の罪に問われた者で解雇するのが適当と認めるとき）により、平成31年4月4日付をもって、貴殿を解職することとしましたので、ここに解雇の通知をいたします。」と記載されていた。

イ 原告と被告補助参加人は、平成31年4月25日、団体交渉を行い、A2も同交渉に出席した。被告補助参加人は、A2に対する懲戒解雇を遡って同月4日付け普通解雇（以下、アの懲戒解雇と併せて「本件解雇」という。）に変更する旨を述べた。

(5) 原告による救済の申立てについて

ア 原告は、大阪府労働委員会に対し、令和元年5月29日、本件解雇の撤回、賃金の支払及び誓約文の手交を求めて救済を申し立てた（大阪府労委令和元年（不）第14号）。同委員会は、令和2年11月10日、原告の救済申立てを棄却する旨の命令を発した。

イ 原告は、処分行政庁に対し、令和2年11月24日、上記アの命令に不服があるとして、再審査を申し立てた（中労委令和2年（不再）第53号）。処分行政庁は、令和4年10月5日、同再審査の申立てを棄却する命令を発し、同年11月7日、原告に対し、命令書を交付した。

ウ 原告は、東京地方裁判所に対し、令和5年1月27日、上記イの命令に不服があるとして、本件訴えを提起した。

3 争点及び当該争点に関する当事者等の主張

本件の争点は、本件解雇が労組法7条1号の不当労働行為に該当するかどうかであり、当該争点に関する当事者及び被告補助参加人の主張は、次のとおりである。

(被告の主張)

(1) 本件解雇の判断や手続の経過等に不合理又は不相当な点はなく、本件解雇は労組法7条1号の不当労働行為に当たらないから、処分行政庁の命令は適法であり、これを取り消すべき違法事由はない。

(2) 原告が主張するその他の本件解雇の相当性等については、被告補助参加人の不当労働行為意思の有無を推認させる一事情に過ぎず、処分行政庁は、これら事情を踏まえた上で、不当労働行為に当たらないと判断したのであって、その判断過程に問題はない。

(原告の主張)

(1) 本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠くこと。

ア 労働者の私生活上の行為は原則として懲戒処分の対象とならず、労働者の犯罪行為により企業の評価を低下させることもある場合に、一定の制限のもと、解雇し得るにすぎない。そして、刑事上の罪に問われた労働者を解雇する場合であっても、刑事事件の処分が決まっていない段階では、無罪の推定が及ぶ上、事案の軽重や悪質性も明らかではないため、懲戒解雇はできない。

イ 本件解雇は、就業規則45条2項10号「刑事上の罪に問われた者」「相当と認めたとき」を理由とするところ、A2は、単に刑事訴追を受けたにすぎず、推定無罪の原則に照らして、有罪が確定していない時点で、社会的に非難される違法行為を実際に行ったことを前提とする「刑事上の罪に問われた者」に当たることはないし、A2は、恐喝未遂等に当たることを否認し、違法性を争っていたのであるから、その動機・態様・結果も確定しないのであって、「相当と認めたとき」にも当たらない。

仮に、否認する被疑者・被告人も、「刑事上の罪に問われた者」「相当と認めたとき」に当たり得るとしても、正当な労働組合活動であるコンプライアンス活動については刑事免責を受けるべきであり、有罪となる可能性は極めて低いのであって、本件解雇に客観的な合理的理由はない。そもそも、A2は、起訴後、間もなく保釈されており、被告補助参加人において業務上の支障が生じたこともない。労働者が刑事上の罪に問われることにより、当該企業の社会的評価を著しく毀損したような場合には、企業秩序

を乱すなどの具体的な影響・効果に基づいて解雇の相当性が考慮されるところ、被告補助参加人に与えた具体的な影響も明らかとなっていない。

ウ 被告補助参加人は、本件解雇に当たり、A2に対して事実確認を行っておらず、具体的にA2のどのような行為があり、当該行為をどのように評価したかも明らかにしておらず、本件解雇が相当であるとする事情もない。A2は、捜査段階でも黙秘しており、原告も保有していた資料を捜査機関に押収され、A2が、いつ、どこで、なにをしていたのか確認すらできない状況であって、被告補助参加人が本件解雇に際し、コンプライアンス活動の詳細を把握していたはずはない。

エ そもそも、懲戒解雇を行うに当たり、弁解の機会を与えることが手続の相当性を担保するためにも必要とされるが、被告補助参加人は、このような機会を設けることがなかった。被告補助参加人は、平成31年3月1日の団体交渉において、懲戒解雇の解雇予告通知書を交付しており、本件解雇に先立って弁解の機会を設けていないことは明らかである。その後も、被告補助参加人は、同月27日及び同年4月3日の各団体交渉でも、既に本件解雇を前提とした協議をしており、改めて事実確認等を行うことはなかった。被告補助参加人は、刑事事件の推移を見守るべく、必要とあれば、A2を休職させることができ、その結果、判決等の認定事実に基づき、より軽い減給や出勤停止の処分を行うこともできたはずである。

(2) 本件解雇は、被告補助参加人の不当労働行為意思に基づくこと。

ア 被告補助参加人は、平成31年3月27日、原告との団体交渉において、原告に所属する組合員がいることにより金融機関から融資を受けることができない旨を説明しており、組合員の存在が融資の障害となると考えていたのであって、不当労働行為意思を有していたことは明らかである。

イ 被告補助参加人は、過去に死亡交通事故を発生させた原告に所属する組合員であるA3（以下「A3」という。）であっても解雇せず、また、原告

に所属する組合員であったA4（以下「A4」という。）については、A2と同様にコンプライアンス活動を理由に刑事責任を問われていたにもかかわらず、自主退職を認めて退職金も支払っていたのに対し、A2については、有罪判決が確定する前であり、かつ退職勧奨や弁明の機会を設けずに本件解雇に至ったことは平等原則に反し、明らかに相当性を欠くというべきである。また、被告補助参加人は、原告との団体交渉の日程を先延ばしにしたり、日程を反故にするなどして原告に対して不誠実な態度をとっている。これらは被告補助参加人に不当労働行為意思があったことを推認させるというべきである。

ウ 原告と被告補助参加人との間には原告に所属する組合員を正社員として雇用するという合意（以下「本件人員補充合意」という。）があり、被告補助参加人は本件人員補充合意に基づき、原告の組合員を正社員として少なくとも1名を採用する義務があった。それにもかかわらず、被告補助参加人は、原告から、A2に代わって、原告に所属する組合員であるA5（以下「A5」という。）を雇用するよう要求されても、これを拒否した。被告補助参加人は、原告に所属する組合員が脱退し、唯一残る組合員がA2であったことを知り、あえて本件解雇に及んだのであり、原告に所属する組合員の排除を意図したものに他ならない。

エ 被告補助参加人は、A1分会の使用する事務所を原告ないしA1分会の了解なく取り壊しており、物理的にも労働組合排除の意図は明確になっている。

(3) 以上のとおり、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠いており、被告補助参加人が原告を嫌悪して、本件解雇に至ったことは明らかであるから、労組法7条1号に当たる。

(被告補助参加人の主張)

(1) 本件解雇には、客観的に合理的な理由があること。

ア 被告補助参加人は、就業規則45条2項10号「刑事上の罪に問われた者で懲戒解雇するのが適当と認めたとき」について、企業秩序を維持し、社会的な信用・評価を維持するためには懲戒する必要があることから、刑事訴追を受けた者であってもこれに含まれると解釈し、本件解雇を行った。

イ A2は、共犯者として逮捕され、起訴された者であるが、本件解雇の当時、既にB1に関する恐喝未遂事件の有罪判決は確定しており、B1がC4会社大阪支店を訪れて発言したこと及び原告の関係者である氏名不詳者と共にC2工事について軽微な不備に因縁をつけて嫌がらせを繰り返したことが認定されていた。そして、A2は、その頃、C2工事の工事現場において、原告のコンプライアンス活動を行っていた。被告補助参加人は、これらの事情をもとに、原告が恐喝未遂事件で逮捕・勾留されたことを受け、B1の恐喝未遂行為と共謀関係にある行為に含まれると考え、A2が有罪になる蓋然性が高いものとして本件解雇を行った。

ウ 被告補助参加人の就業規則には、懲戒処分の決定に至るまでの手続を定めた規定はなく、原告も、A2本人に伝えないでほしい、弁護士を通じて通知してほしいなどと要望したため、被告補助参加人は、A2から事前の事情聴取等を行わず、A2の刑事弁護人に対し、懲戒解雇の解雇予告通知を行ったものである。

(2) 被告補助参加人には、不当労働行為意思がないこと。

ア 原告は、被告補助参加人が団体交渉において本件解雇の理由として原告に所属する組合員がいることにより金融機関から融資を受けることができないことを挙げていたとして、本件解雇が組合嫌悪に基づくものであったと主張するが、被告補助参加人は、B1が有罪判決を受けたことを踏まえ、コンプライアンス活動が正当な組合活動に当たらないとの認識に至り、同活動には与しないとの立場に立つこととし、方針転換したのであり、原告を嫌悪したものではない。

イ 本件人員補充合意の成立は、否認する。被告補助参加人と原告は、確認書及び協定書を作成し、被告補助参加人は、これらに基づいてA2を正社員として採用したものであるが、A2が退職した後も、原告に所属する組合員1名を雇用する旨の合意まで含むものではない。したがって、被告補助参加人が原告に所属する組合員を雇用するように要求されたものの、本件人員補充合意を否定して応じなかったからといって、直ちに本件解雇が不当労働行為に当たると推認できるものではない。

ウ A3は、示談が成立して逮捕・起訴されておらず、A2とは大きく状況が異なる。また、A4は、被告補助参加人に対し、逮捕・起訴される前から、一身上の都合を理由とする退職届を提出していたのであり、自ら退職を申し出ていなかったA2と異なるのであって、平等原則に反するものではない。

エ 被告補助参加人は、原告との団体交渉を拒否したことはなく、新型コロナウイルス感染症拡大により、従業員にも感染者が現れ、蔓延防止等重点措置の実施期間が令和3年4月5日から同年5月11日までとされたことから、同期間にあわせて団体交渉を実施しようと調整を求めたにすぎない。現に、原告と被告補助参加人は、同期間経過後の同月14日に団体交渉を行っている。その後も、被告補助参加人は、団体交渉を拒否したことはなく、B2らの都合が合わず、団体交渉の日程調整ができなかっただけであり、被告補助参加人が原告を嫌悪したり、不当労働行為意思を有していたなどと推認することはできない。

オ 被告補助参加人は、本件解雇後も、原告と同様の下部組織であるC7分会に所属する組合員を継続して雇用しており、令和3年5月以降も原告と団体交渉を行い、実質的な賃金増額の合意もしており、原告を嫌悪・排除していない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実のほか、当事者間に争いのない事実、各証拠により認めることのできる事実は、次のとおりである。

(1)ア C2会社は、C2工事を計画し、平成29年2月頃、C3会社が、これを施工することとなった（前提事実(2)ア）。

イ 被告補助参加人とC1協は、平成29年3月当時、定期的に「情報交換会」と称する会議を開催して意見交換をしていたところ、B1は、同月10日及び同月23日、C4会社大阪支店を訪れ、C2工事について、C1協に登録した販売店であるC5会社との間で生コンの供給契約を締結するよう要求した（前提事実(2)イ）。同支店の支店長は、同要求に応じなかったため、B1は、同支店長に対し、大変なことになる、滋賀だけでは済まないかもしれない、大阪でも何かあるかもしれないと述べた。

ウ A2は、平成29年3月頃、原告のいわゆるコンプライアンス活動の一環として、他組合員とともにC2工事の工事現場を訪れ、動画を撮影しながら、現場監督者に対し、車両の助手席側の足元の安全窓の視界が十分に確保できていない、リアバンパーが装備されていない、最大積載量の表示がないなどと指摘した（前提事実(2)ウ）。

(2)ア B1は、平成30年7月18日、C4会社大阪支店における発言等が恐喝未遂に当たるとして逮捕され、その後、起訴された（前提事実(3)ア）。

イ B1は、平成30年11月26日、大津地方裁判所において、C2工事に関し、C5会社との間で生コン供給契約を締結させようと企て、原告の執行委員長らと共謀の上、平成29年3月10日、同月21日、同月22日、同月23日、同年4月5日及び同月25日並びに同年3月25日から同年7月3日までの間、C4会社大阪支店、C2工事の工事現場等において、軽微な不備に因縁をつけ、その対応をさせて業務を中断させる嫌がらせを繰り返すとともに、大変なことになる、滋賀だけでは済まないかもし

れない、大阪でも何かあるかもしれないと述べ、信用に害を加える旨の氣勢を示して脅迫したが、恐喝の目的を遂げなかったとする恐喝未遂により、懲役2年、執行猶予3年の有罪判決を受け、同判決は、適法に確定した。

ウ 原告に所属する組合員であり、被告補助参加人の従業員である3人は、原告に対し、平成30年11月9日付けで、一身上の都合を理由とする脱退届を提出した。

エ A4は、被告補助参加人の従業員であり、原告に所属する組合員であった者であるが、原告に対し、平成30年11月12日付けで、一身上の都合を理由とする脱退届を提出するとともに、被告補助参加人に対し、同月25日、一身上の都合を理由とする退職届を提出した。

A4は、その後、C2工事に関するコンプライアンス活動について、恐喝未遂及び威力業務妨害の共犯者として逮捕・起訴され、平成31年3月26日、大津地方裁判所において懲役2年6月、執行猶予3年の有罪判決を受け、同判決は、適法に確定した。

オ A2は、平成31年2月5日、B1の恐喝未遂事件の共犯者として逮捕され、同月26日付けで起訴された（前提事実(3)ウ）。

(3)ア 原告と被告補助参加人は、平成31年2月19日、団体交渉を行い、身柄拘束中のA2について、同月5日から同月18日までは欠勤として扱い、同月19日から同月28日までは有給休暇として取り扱うことで合意し、被告補助参加人は、原告に対し、A2の解雇を検討している旨を伝えた。

イ 原告と被告補助参加人は、平成31年3月1日、団体交渉を行い、原告の申入れにより、A2の給料を原告の副執行委員長であるA6（以下「A6」という。）が代理で受け取ることとなった。

ウ 被告補助参加人は、原告の申入れに応じ、A2の刑事事件の弁護人であるC6弁護士に対し、平成31年3月2日、就業規則45条2項10号「刑事上の罪に問われた者で解雇するのが適当と認めたとき」により、同年4

月4日付けをもって、懲戒解雇する旨の解雇予告通知書を送付した（前提事実(4)ア）。

エ 原告は、被告補助参加人に対し、平成31年3月18日、「2018年春闘基本合意協定書」に基づく問題解決を図るべく、A2に対する同月2日付け解雇予告通知に関する団体交渉の日程について回答するよう求めた。

オ 原告は、被告補助参加人に対し、平成31年3月27日及び同年4月3日、団体交渉を行い、A2も出席する中、A2に代わりA5を正社員として雇用するよう申し入れたが、被告補助参加人は、同申し入れに応じず、A2に対する懲戒解雇を普通解雇に変更する旨を述べ、原告も、A2の解雇は容認できないので争う旨を伝えた。また、被告補助参加人は、A2の懲戒解雇の事由に関し、融資に当たり、金融機関から原告所属の組合員が勤務しているか否かについて確認を受けていること及びC2工事に関する刑事事件によって、大変迷惑している旨を述べた。

カ 原告と被告補助参加人は、平成31年4月25日、団体交渉を行い、A2も同交渉に出席した。被告補助参加人は、A2に対する懲戒解雇を遡って同月4日付け普通解雇に変更する旨を述べた。（前提事実(4)イ）

キ 原告は、被告補助参加人に対し、令和元年5月8日及び同月21日、A2に対する解雇について争うものの、協議に応じる用意がある旨を伝えた。

A2は、被告補助参加人から交付された離職票及び退職金請求書を用いて、独立行政法人C8（C8）から支払われる退職金を受領した。

(4)ア 原告は、大阪府労働委員会に対し、令和元年5月29日、被告補助参加人のA2に対する解雇の撤回、賃金の支払及び誓約文の手交を求めて救済を申し立て（大阪府労委令和元年（不）第14号）、同委員会により原告の救済申立てを棄却する旨の命令を受けると、処分行政庁に対し、令和2年11月24日、再審査を申し立てた（中労委令和2年（不再）第53号）（前提事実(5)アイ）。

- イ 処分行政庁は、原告及び被告補助参加人に対し、令和3年3月18日実施の調査期日において、期日間に団体交渉を行って和解解決の方向性を探るように伝えた。
- ウ A6は、被告補助参加人の工場長に対し、令和3年3月22日、電話により同年4月初旬頃に団体交渉を行いたい旨を申し入れた。
- エ 工場長は、A6に対し、令和3年3月25日、団体交渉の実施時期を遅らせてほしい旨を伝え、同年4月9日、蔓延防止等重点措置の影響から、団体交渉の時期を同月21日に延期してほしい旨を伝えた。さらに、工場長は、A6に対し、同月16日、団体交渉の日程を再調整してほしい旨を伝えた。
- オ 原告は、被告補助参加人に対し、令和3年4月28日、被告補助参加人の現状の対応が団体交渉拒否状態にあることを指摘するとともに、日程調整に応じる旨を回答した。
- カ 原告は、令和3年5月14日、被告補助参加人と団体交渉を行った。原告は、A2の解雇撤回を要求し、被告補助参加人は、同月27日までに回答する旨を返答した。
- キ 工場長は、A6に対し、令和3年5月23日、再度要求内容を確認したい旨の問い合わせをし、A6は、上記団体交渉における要求内容を伝えるとともに、同月27日までに回答するよう要望した。なお、被告補助参加人は、原告に対し、同期限までには回答しなかった。
- (5)ア 被告補助参加人は、原告に対し、令和3年5月27日、処分行政庁における第2回調査期日で、原告から何らかの要求があったという認識はないこと、被告補助参加人として和解解決に応じる可能性があることを述べた。
- イ 原告は、被告補助参加人に対し、令和3年5月29日、再度、団体交渉を申し入れた。
- ウ 工場長は、A6に対し、令和3年5月31日、同年6月28日の週にな

らないと団体交渉が実現できない旨を回答した。A6は、工場長に対し、もう少し早い日程で団体交渉できないかと要望するとともに、同年5月14日実施の団体交渉における要求事項への回答をするよう注意喚起した。

エ 工場長は、A6に対し、令和3年6月1日、同月中には団体交渉が行えないと伝えた。被告補助参加人は、A6に対し、同月2日、団体交渉の日程として、同月24日もしくは同年7月2日を提示し、その後、団体交渉を同日に実施することとなった。

オ 原告は、令和3年7月2日、被告補助参加人と団体交渉を行った。原告は、A2の原職復帰を要求し、代替案としてA2以外の組合員を正社員として採用するという提案を行った。被告補助参加人は、これら提案について検討する旨を回答した。なお、被告補助参加人は、同年8月6日まで上記回答をしなかった。

カ 原告は、被告補助参加人に対し、令和3年8月19日、要求事項を示した通知書を送付し、団体交渉を申し入れた。被告補助参加人は、同申し入れに応じるつもりであると回答したが、新型コロナウイルス感染症や多忙を理由として具体的な日程調整を行わなかった。

キ 原告と被告補助参加人は、日程調整の結果、令和3年9月28日に団体交渉を行うこととなったが、原告は、A6の都合があわないとして団体交渉を実施しなかった。

ク 原告は、令和3年10月6日、被告補助参加人と団体交渉を行った。原告は、A2の復職、賃金の引上げ等を話題としたが、被告補助参加人は、弁護士と相談する等と述べたにとどまった。

ケ 処分行政庁は、令和4年10月5日、同再審査の申立てを棄却する命令を発し、原告は、東京地方裁判所に対し、同命令に不服があるとして、本件訴えを提起した（前提事実(5)イウ）。

(6)ア 被告補助参加人の平成9年に施行された就業規則は、別紙記載1のとおり

りであった（なお、就業規則の表記中、「会社」とは被告補助参加人を意味する。以下同じ。）。

イ 被告補助参加人は、平成27年7月21日、就業規則を別紙記載2のとおり改定した。

ウ 被告補助参加人は、平成31年1月1日、就業規則を改定した（以下「本件就業規則」という。）。本件就業規則には、新たに、反社会勢力又は違法行為・犯罪行為を行うおそれのあるものとは、利益供与や取引関係を含めた一切の関係を遮断する旨の規定が追加された。なお、31条1項1号及び45条2項10号の定めに変化はなく、懲戒処分決定までの手続に係る規定もなかった。

エ 被告補助参加人と原告は、「2018年春闘基本合意協定書」を取り交わし、組合員の地位、身分、賃金、労働条件等に係る部分については、事前に協議を行う旨を合意した。

2 争点に対する判断

(1)ア 被告補助参加人は、本件就業規則45条2項10号「刑事上の罪に問われた者で懲戒解雇するのが適当と認めたとき」に当たることを理由として本件解雇に至ったと認めることができるが（上記1(3)ウオ）、同号には有罪判決が確定したこと等を要件とする文言はない（上記1(6)イウ）。

イ また、B1は、C4会社大阪支店において、C2工事に関し、C1協に登録した販売店との間で生コンの供給契約を締結するよう要求し、同要求に応じなかった同支店の支店長に対し、大変なことになる、滋賀だけでは済まないかもしれない、大阪でも何かあるかもしれないと述べ、その頃、A2も、C2工事の工事現場においてコンプライアンス活動を行っていたと認めることができる（上記1(1)イウ）。

そして、B1は、C4会社大阪支店における発言等が恐喝未遂に当たるとして逮捕・起訴され、上記の事実関係を踏まえ、原告の執行委員長らと

共謀し、C 2 工事現場において、軽微な不備に因縁を付けて嫌がらせを繰り返した恐喝未遂により有罪判決を受け、同判決は、適法に確定したところ（上記 1 (2) アイ）、A 2 は、その後、B 1 の恐喝未遂事件の共犯者として逮捕・起訴されたものと認めることができる（上記 1 (2) オ）。

B 1 は、平成 2 9 年 3 月当時、C 1 協の副理事長を務めており（前提事実(1)エ）、原告と C 1 協は、定期的に情報交換会を開催し（上記 1 (1) イ）、これまでアウト対策（C 1 協加盟以外の生コン業者に工事を受注させないための対策）として協同組合化に向けた活動を行っていたのであり、B 1 が逮捕及び起訴されるまでは、原告と被告補助参加人は一種の協力関係にあったことがうかがわれる。

ウ 以上のとおり、被告補助参加人において、原告と C 1 協の関係及び B 1 に係る刑事事件の推移をもとに、A 2 が B 1 の共犯者として恐喝未遂事件で逮捕・起訴されたことを受けて、A 2 のコンプライアンス活動が違法な B 1 の恐喝未遂と共謀関係にあると判断し、本件就業規則に反社会勢力との関係を遮断する旨の定めを追加した趣旨を踏まえ、A 2 が上記の刑事上の罪で訴追を受けたことをもって、その企業秩序を維持し、社会的な信用・評価を維持するために懲戒処分を行う必要があるとして本件解雇に及んだことが直ちに本件就業規則 4 5 条 2 項 1 0 号の定めに反し、不合理であるとまではいえず、単に A 2 が原告に所属する組合員であること又は正当な労働組合活動に参加したことをもって本件解雇に至ったとまでは認めることができない。

エ この点、原告は、裁判例を引用し、労働組合による組合活動については違法性が阻却され、無罪とされるべきであり、A 2 の発言・行為が本件就業規則 4 5 条 2 項 1 0 号の「刑事上の罪に問われた者で懲戒解雇するのが適当と認めたとき」に該当する余地はないと主張する。

しかしながら、原告の引用する裁判例は、いずれも事実誤認があること

を前提に、強要未遂及び威力業務妨害の構成要件に該当することに合理的な疑いが残る、罪となるべき事実を認めるに足りない、あるいは他の協同組合から圧力を掛けられたことに対する抗議行動として行き過ぎではあるが違法性が阻却される合理的な疑いが残るとし、無罪となったものであって、A 2の発言・行為が原告のコンプライアンス活動に関係することをもって直ちに無罪となるとはいえず、この点に関する原告の主張は採用することができない。

(2)ア 被告補助参加人は、平成31年3月27日及び同年4月3日、原告との団体交渉において、金融機関から原告所属の組合員が勤務しているか否かについて確認を受けていること及びC 2工事に関する刑事事件によって、大変迷惑している旨を述べており（上記1(3)オ）、その議事録にも「懲戒の事由」「②他金融機関から、A 7労働組合員が工場勤務確認があり、融資検討」「②事件については、労働組合つぶしは許さないと支部は言っていた。Z社としては、そんなことはないしこの事件によって、大変迷惑している。（金融機関等）」と記載されていたと認めることができる。そして、B 2も、リース契約の締結直前に中止となったり、融資が受けられなくなったりした旨を供述している。このように、A 2を含めた原告に所属する組合員によるC 2工事に関する一連の刑事事件が被告補助参加人の経営等に与えた影響は少なくなかったといえることができる。

イ しかしながら、被告補助参加人は、既に平成31年2月19日にはA 2の解雇を検討していることを明らかにし、同年3月2日付けで懲戒解雇の解雇予告を行っていたところ（上記1(3)アイウ）、B 2は、同月下旬頃になって金融機関から問合せを受け、同年4月頃、車両リース契約の締結を拒否されたと認めることができるのであって、金融機関の融資を受けるべく本件解雇に至ったという経緯を認めることはできない。また、B 2は、既に上記懲戒解雇の解雇予告をしていたにもかかわらず、「運転手はいますよ

って言いました。」「銀行的にはそういうのはできないみたない、融資を止められたりしそうになってますって話だけはしました。」「だからそれを従業員がいるからそれで止められたってということ自体にどうのこうのじゃなくて、それでもいる者はいるわけで、その当時やったらいたし、別にそれで駄目なものは違う方法を考えるというのが会社のやり方」と金融機関に対して秘匿することもなかったと認めることができるのであって、被告補助参加人が各団体交渉において金融機関からの融資について協議したことをもって、金融機関からの融資を受けるために本件解雇に至ったとまでは認めることができない。

(3)ア 原告に所属する組合員であったA3は、平成17年2月1日、車両運転中に死亡事故を発生させたことがあったが、示談が成立したため、逮捕及び起訴されることがなく、被告補助参加人により解雇されずに被告補助参加人において就労を継続していたと認めることができる。

イ しかしながら、A2及びA3は、ともに原告に所属する組合員であって、被告補助参加人が原告に所属する組合員であるか否かによって処遇を異にしたとはいえないし、A3については、逮捕・起訴の有無、示談の成否においてA2をめぐる刑事事件とは状況が異なるのであって、直ちにA2に対する本件解雇が過重であるとはいえず、これをもってA2が原告に所属する組合員であることをもって不利益な取扱いをしたとまでは認めることができない。

イ また、原告に所属する組合員であったA4は、原告に対し、平成30年11月12日付けで、一身上の都合を理由とする脱退届を提出するとともに、被告補助参加人に対し、同月25日、一身上の都合を理由とする退職届を提出し、その後、C2工事に関するコンプライアンス活動について、恐喝未遂及び威力業務妨害の共犯者として逮捕・起訴されたと認めることができるのであって（上記1(2)エ）、刑事事件による逮捕等に先立って自ら

被告補助参加人を退職したにすぎず、A 4 との相違をもって、直ちに A 2 に対する本件解雇が過重であるとはいえず、A 2 に対しても退職金の支払手続に応じていたのであって（上記 1 (3)キ）、これをもって A 2 が原告に所属する組合員であることをもって不利益に取り扱ったとまでは認めることができない。

(4)ア ところで、本件就業規則には、懲戒処分決定までの手続に係る規定はなく、懲戒処分をするに当たり、非懲戒者に弁明の機会を与えることを義務付けた定めはなく（上記 1 (6)アイウ）、本件全証拠を精査しても、弁明ないし弁明の機会を与えるという慣行があったとも認めるに足りないことからすると、その機会を欠いた本件解雇が直ちに無効であるとはいえない。

イ むしろ、被告補助参加人は、組合員の地位、身分等について事前に協議する旨を定めた「2018年春闘基本合意協定書」に沿って、A 2 が逮捕された後の団体交渉において、A 2 に対する解雇について言及していたと認めることができる（上記 1 (3)アイ）。そして、被告補助参加人は、原告の申入れに応じて、身柄拘束中の期間を有給休暇扱いとし、賃金を代理者に支払い、懲戒解雇の解雇予告通知を A 2 の刑事事件の弁護人である C 6 弁護士に送付していたと認めることができる（上記 1 (3)アイウ）。

ウ このように、被告補助参加人は、本件解雇の前後を通じて原告の意向に沿った対応をとっていたことをも考慮すると、被告補助参加人が原告を嫌悪し、A 2 が原告に所属する組合員であること、若しくは原告の正当な労働組合活動に参加したことをもって、本件解雇に至ったとまでは認めることができない。

(5)ア 原告は、被告補助参加人が本件人員補充合意に反して A 5 の雇用を拒否したことから、原告を嫌悪して本件解雇したことが明らかであると主張する。そして、原告代表者は、C 1 協の発足に当たり、生コンの輸送契約を締結していた会社及びその従業員を救済すべく、必要な運転手のうち 2 枠

を原告に所属する日々雇用の運転手とする旨を合意し、さらに、その1件を被告補助参加人の正社員とする合意（本件人員補充合意）をしたと供述する。

イ 被告補助参加人は、原告及びA1分会との間で、平成20年8月5日付け「確認書」を作成し、「(1) 会社は、この間、組合が継続要求していた人員補充について、実現を前提とした交渉を行うことを確認する。」と合意し、その後、平成21年5月8日、「1 会社は、組合の推薦する人員を2009年8月1日から正社員として1名補充する。尚、身分・労働条件は既存の組合員と同等とし賃金はA8組合員と同額とする。」との協定書を取り交わし（なお、「会社」とは被告補助参加人を、「組合」とは原告及びA1分会を意味する。）、被告補助参加人は、A2を平成21年8月1付けで正社員として採用し、「労働条件については、既存の組合員と同等とする。」旨の協定書を作成した（前提事実(1)オ）と認めることができる。

また、C1協では、平成23年当時、生コン価格の安定を図るため工場の集約化を図っており、被告補助参加人も他2社の工場を自社工場に集約した経緯もあり、生コン輸送に關与する運転手の就労継続が課題となっていたことも否定することができない。

ウ しかしながら、原告と被告補助参加人が取り交わした各協定書の文言に照らしても、被告補助参加人が平成21年8月1日に正社員を補充するにとどまらず、常時、原告に所属する組合員1名を正社員として雇用する旨の合意をしたと解することは困難である。また、仮に、原告と被告補助参加人の間で本件人員補充合意があったと解される場合であっても、本件解雇とその後に行われた団体交渉において被告補助参加人が本件人員補充合意に反してA5の雇用を拒絶したことが同一の意図のもとで行われたとまで認めることはできない。そして、被告補助参加人は、本件解雇後も、原告と同様にA7組合の下部組織であるC7分会から労働者供給事業により

日々雇用で就労する組合員を1か月当たりのべ七、八十名程度受け入れており、A5の雇用を拒否したことが被告補助参加人の原告に対する嫌悪の現れであるとまで解することはできない。

- (6) このほか、原告は、被告補助参加人が救済の申立て後に団体交渉を拒絶していること、A1分会の事務所を取り壊したことなどから、本件解雇も原告に対する嫌悪によるものであると主張するところ、被告補助参加人において、原告の要望に対して回答せず、団体交渉の日程にも遅延が見られることは否定することができないが（上記1(4)ウからキまで、(5)アからクまで）、被告補助参加人が団体交渉に応じなかったことはないのであって、これらの事情をもって本件解雇が不当労働行為に当たることを直ちに推認する事情とはいえない。

3 まとめ

以上のとおり、被告補助参加人が本件解雇に至った事情を踏まえると、被告補助参加人が原告を嫌悪していたとまではいえず、労働契約法の観点から本件解雇の効力がいかに判断されるべきは措くとしても、A2が原告の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもって本件解雇に至ったとまでは認めることができない。

したがって、処分行政庁が原告の再審査申立てを棄却した命令は、その事実認定及び法律判断に誤りはなく、適法であり、原告の請求は理由がない。

第4 結論

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

(別紙省略)