

# 命 令 書

申 立 人 神戸ワーカーズユニオン

同 X1

被申立人 株式会社神戸フローリスト

上記当事者間の兵庫県地労委平成 14 年(不)第 3 号オークラ神戸フローリスト不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 12 月 6 日第 1256 回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員小畠典明、同釜本貞男、同島本健二、同下崎千代子、同春名一典、同正木靖子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、申立人神戸ワーカーズユニオン(以下「組合」という。)の組合員で、組合のオークラ神戸フローリスト分会(以下「分会」という。)の書記長である申立人 X1(以下「X1」という。)が、顧客から受領した金員を横領したことを理由に、被申立人株式会社神戸フローリスト(以下「会社」という。)が X1 を懲戒解雇した(以下「本件懲戒解雇」という。)のは、労働組合法第 7 条第 1 号にいう不利益取扱い及び同条第 3 号にいう支配介入に該当するとして、組合及び X1(以下「組合ら」という。)から救済申立てがあった事案である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X1 に対する 2002 年(平成 14 年)2 月 1 日付け懲戒解雇処分を撤回しなければならない。
- (2) 会社は、X1 に対し、2002 年 2 月 2 日から毎月 25 日限り月額 24 万 4863 円の割合による賃金及び所定の一時金を支払わなければならない。

(3) 謝罪・誓約文の手交及び掲示

## 第2 本件の争点

- 1 X1 は、顧客からブーケ代金として受領した9万円を横領したか。
- 2 本件懲戒解雇は、組合員であるX1を嫌悪して、X1の会社からの排除及び組合の弱体化を目的になされたものか。

## 第3 当事者の主張

### 1 申立人の主張

#### (1) 本件ブーケ代金の横領について(争点1)

ア 平成12年3月11日にZ1(以下「Z1」という。)及びZ2(以下「Z2」といい、Z1と併せて「Z1夫妻」という。)が、ホテルオークラ神戸(以下「ホテル」という。)で結婚式を挙げたときに使用したブーケ(以下「本件ブーケ」という。)の代金(以下「本件ブーケ代金」という。)を支払うため、同年4月6日に会社の事務所を訪れた際、X1が、Z1夫妻から本件ブーケ代金を受領した事実はない。

イ X1が本件ブーケ代金の領収書(以下「本件領収書」という。)を作成し、その扱者欄に自分の名前を署名したのは事実であるが、本件領収書は、会社の課長のX2(以下「X2」という。)に頼まれて作成したものである。

ウ 平成13年12月に会社が実施した事情聴取において、X1は、本件領収書の写しを示され、本件ブーケ代金について問いただされた。X1は、平成12年4月6日の記憶をほとんど失っていたが、本件領収書の筆跡が自分のものであり、本件領収書を作成した覚えはあったため、自分が受領したものと思い込み、受領したことを前提に、レジスターに入金したはずである旨を回答した。そのため、本件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。)の審査の前半や地位保全仮処分等申立事件(神戸地方裁判所平成14年(ヨ)第9003号。以下「仮処分事件」という。)では、X1が本件ブーケ代金を受領した点については争わなかったのである。

その後、X1が本件ブーケ代金を受領した事実のないことが判明したため、上記アの主張に変更したものである。

エ 本件領収書の控えが領収書綴りから切除されていることが事実としても、それをX1が切除したという証拠はなく、X1が証拠隠滅を図ったということはいくつかできない。

オ X1が、平成12年9月23日、ブーケのオーダーノートを破棄したのは、X2から6か月が経過したものは破棄するように指示を受けており、また、ブーケの製作担当を辞めるつもりだったので、辞める前に破棄を終えておかなければ

ればならないと考えていたからであり、証拠隠滅のためではない。

(2) 本件懲戒解雇と不当労働行為について(争点2)

ア 本件懲戒解雇は、会社が本件ブーケ代金の紛失について警察に被害届も出さないままに、専ら会社の役員と従業員の供述に拠って、これをX1の犯行と断定してなされたものである。

会社がX1に対して行った事情聴取は、真相究明のための調査といえるものではなく、最初から解雇を前提として、X1に本件ブーケ代金の横領を認めさせることを目的に行われたものであり、同人を会社から排除するための手続以外の何ものでもなかった。

イ 労働者を懲戒解雇しようとするとき、真相究明のためには、本人への速やかな事情聴取が必要となるが、会社が事情聴取を行ったのは、X1に対して疑いを抱いてから1年3か月も経過した平成13年12月のことであった。

真相の究明は、時間が経過するほど困難となり、弁明を強いられる者にとっては不利になる。会社は、組合を攻撃する意図のもとに、X1を処分して会社から排除するタイミングを計っていたとしか考えられない。

ウ 会社では、平成14年4月にも現金が紛失し、レジスターの集計記録用紙(以下「レジ記録紙」という。)や日計表が改ざんされるという事件が発生したが、会社は、その事実調査において、X1の犯行と決めつけた本件とは対照的に、日計表等を作成した非組合員である従業員については、本人の弁明を尊重した対応をしている。このことは、会社のX1に対する嫌悪と排除の意思をあからさまに示したものである。

エ 会社と組合の労使関係は、団体交渉の促進等を求めて組合が労働委員会に数回のあっせん申請を行ったことをはじめ、平成11年の年末一時金交渉や平成12年の賃上げ、夏季一時金交渉をめぐって険悪化し、対立的なものになっていた。

本件懲戒解雇は、こうしたなか、会社が組合を弱体化するために、周到な準備のもとに行われたものである。

オ 以上から、本件懲戒解雇は、組合員であるX1を嫌悪して、会社からX1を排除すること及び組合の弱体化を目的に行われたものであり、会社に不当労働行為意思があったのは明らかである。

2 被申立人の主張

(1) 本件ブーケ代金の横領について(争点1)

ア 平成12年4月6日、X1は、Z1夫妻から本件ブーケ代金を受領して、これを横領した。

イ 会社では、顧客から現金で代金を受領したとき、これを扱った従業員が必ず領収書を作成することになっており、X1 が本件領収書を作成したことは、X1 が本件ブーケ代金を受領したことを裏付けるものである。

ウ 平成 13 年 12 月の 3 回にわたる事情聴取において、会社は、席上、X1 に本件領収書の写しを示して弁明を求めたところ、X1 は、本件ブーケ代金の受領を認める一方で、レジスターに入金した旨の弁明を繰り返し、X2 が本件ブーケ代金を受け取ったかもしれないといった弁明はしなかった。

このように、X1 は、本件ブーケ代金を受領したことを一貫して認めてきたのであり、本件救済申立事件の審査の最終段階に至って、これを否定して主張を変更したことに合理的な根拠はない。

エ X1 は、本件領収書の控えを領収書綴りから切除し、ブーケのオーダーノートを破棄するなど、横領の証拠隠滅工作を行っている。

(2) 本件懲戒解雇と不当労働行為について(争点 2)

ア 会社は、本件懲戒解雇に先立ち、3 回の事情聴取を実施して X1 に弁明の機会を与えているが、会社が把握した事実関係を総合検討した結果、X1 が本件ブーケ代金を横領したとの判断を変更する必要は認められなかった。

そこで、会社は、組合との団体交渉において懲戒解雇の方針を通告して組合と協議を行い、さらに会社代表者と組合の X3 委員長(当時。以下「X3 委員長」という。)との協議を経て、本件懲戒解雇を行ったものであり、その手続は妥当なものである。

また、X1 が横領した本件ブーケ代金は 9 万円と多額であり、かつ、X1 は、本件領収書の控えを領収書綴りから切除したり、ブーケのオーダーノートを破棄するなど証拠隠滅工作を行っており、強度の背信性があり、本件懲戒解雇はやむを得ないものである。

イ 会社は、平成 12 年 9 月に本件ブーケ代金の横領が発覚した後、1 年余が経過した平成 13 年 12 月に X1 の弁明を聴取し、平成 14 年 2 月 1 日に懲戒解雇を行った。

これは、当時分会委員長であった X2 の解雇に加えて、分会書記長の X1 を懲戒解雇した場合、労使対立が激化して零細規模の会社の存続、運営に重大な支障が生じることが懸念されたため、X1 を直ちに懲戒解雇することを留保し、X2 に対する処分を先行させ、その後の経過を見守ることにしたものであり、やむを得ない事情があった。

ウ 平成 14 年 4 月に現金が紛失した事件は、組合員で会社の経理担当従業員である X4(以下「X4」という。)がこれを発見したものであるが、X4 の対応には、

このことを会社には報告せず、組合に一部始終を報告したという不自然なところがある。

この事件は、現金の盗取自体が目的ではなく、会社において現金の紛失やレジ記録紙等の改ざんが生じ得ることを実証して見せることに主眼があったと考えられ、作為的に行われたものといえる。

エ 分会結成後、会社は、組合と誠実に団体交渉を実施し、協議を重ねてきており、これまで労使間で不当労働行為と認定された事案は存在しない。分会員を差別的に取り扱ったことも一切ない。

X1 を懲戒解雇した平成 14 年 2 月当時、労使間に団体交渉において若干の主張の相違があったものの、深刻な対立関係は存在せず、X1 を嫌悪し、会社から排除することを企図したという事実はない。

オ 以上から、本件懲戒解雇には合理的な理由があり、その正当性は明らかであって、不当労働行為を論じる余地はない。

#### 第 4 認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 組合は、主として神戸地区に職場か居住地のある労働者を中心に組織する労働組合で、本件審問終結時の組合員数は 197 名である。
- (2) 会社の従業員であった X1、X2 及び X4 は、平成 7 年 3 月 25 日、組合に加入の上、分会を結成し、分会の委員長に X2 が、書記長に X1 が就任した。なお、分会は、結成当初は公然化していなかった。
- (3) X1 は、平成 4 年 2 月 18 日、アルバイト社員として会社に入社し、平成 5 年 7 月、正社員として会社に採用され、平成 10 年ころから平成 12 年 9 月 23 日までブーケの製作を担当した。
- (4) 会社は、ホテルの宴会場、客室、館内等の生花による装飾等を主たる業務とし、本件審問終結時の従業員数は 12 名である。

なお、会社は、平成 14 年 3 月 4 日、商号を「株式会社オークラ神戸フローリスト」から「株式会社神戸フローリスト」に変更した。

##### 2 分会結成後の労使関係

- (1) 平成 7 年 4 月 17 日、組合と分会は、会社に対し、分会結成を通知した。
- (2) 組合は、当委員会に対し、同年 6 月に団体交渉の促進等に係るあっせん申請 [平成 7 年(調)第 9 号] を、同年 12 月に年末一時金等に係るあっせん申請 [平成 7 年(調)第 18 号] を行い、いずれも、組合と会社は、当委員会が示したあっせん案を受諾した。

なお、前者のあっせん案を受けて、会社は、組合と、分会を団体交渉権を有

する労働組合と認めて労働条件等必要事項に関し誠実に話し合う旨の内容を含んだ確認書を取り交わした。

(3) 平成 11 年の年末一時金交渉をめぐって、同年 12 月 14 日、組合は、会社に対し、会社の回答をもって妥結する一方、誠実な団体交渉が行われていない旨の苦情を申し入れた。

(4) 平成 12 年春闘において、賃上げと X2 の残業手当をめぐり、同年 6 月 7 日、組合は、当委員会に賃金交渉に係るあっせん申請を行い [平成 12 年(調)第 6 号]、同年 7 月 3 日、組合と会社は、当委員会が示したあっせん案を受諾した。その後、同月から翌 8 月にかけて、組合と会社は、春闘及び夏季一時金に係る団体交渉を行ったが、そのときは妥結に至らなかったものの、同年 12 月に妥結した。

### 3 本件ブーケの販売

#### (1) 会社における直接販売

ア 会社は、ホテル内に生花店店舗と事務所(作業所を含む。以下同じ。)を有しており、ホテルから結婚式や宴会等における装花業務を専属的に受託しているため、会社の売上げはホテルに対するものが大半を占めている。

会社は、ブーケを年間 500 件程度製作、販売しているが、こうした事情から、顧客に対して直接販売するのは、年間数件程度にとどまっている。

直接販売の場合、ホテルがマージンを取らないので値段が安くなるが、ホテルの了解を必要とするため、直接販売の顧客は、ほとんどがホテル従業員等の関係者となっている。

イ 事務所で直接販売する場合の代金の支払方法には、会社の銀行口座に振り込んで支払う方法と顧客が会社の事務所に現金を持参する方法があり、後者の場合、代金を受領した者が速やかにレジスターに金額を打刻して現金を入金する取扱いとなっていた。

また、領収書を作成する場合は、代金を受領した者が領収書を作成して扱者欄に署名又は押印する取扱いとなっており、部長や課長などの役職者が領収書を作成することもあった。

#### (2) 本件ブーケの販売

ア Z1 夫妻は、ホテルの宴会予約係の従業員であったことから、会社の従業員と付き合いがあり、会社は、Z1 夫妻が平成 12 年 3 月 11 日にホテルで結婚式を挙げる際に使用する本件ブーケを直接販売した。

イ 同年 2 月 16 日、X1 は、Z1 夫妻と打合せを行い、本件ブーケの仕様を決め、オーダーノートを作成した上、同年 3 月 11 日、本件ブーケを製作して納品し

た。

#### 4 平成12年4月6日の状況

- (1) 平成12年4月6日午後1時過ぎ、Z1夫妻は会社の事務所を訪れ、本件ブーケ代金9万円を支払った。このときZ1夫妻は、菓子を持参した。

X1は、本件領収書を作成し、その扱者欄に自分の名前を署名して、Z1夫妻に渡した。

なお、会社における領収書の作成は、領収書、領収書控え及び入金票の3枚複写式となった領収書綴りによって行い、領収書はミシン目で切り離して顧客に渡し、領収書控え及び入金票は領収書綴りに残るようになっていた。

Z1夫妻は、事務所で30分間ほど談笑し、午後1時30分ころ、事務所を辞去した。

- (2) 同日におけるレジスターの精算は、勤務が遅番であった会社の従業員のX5(以下「X5」という。)及び同X6(以下「X6」という。)が終業時に行ったが、レジスターには同日の入金記録がなく、レジスター内部にも釣り銭用にあらかじめ用意された1万円以外はなかったため、X6は、日計表に売上金「0円」と記載した。

その際、X5は、Z1夫妻が来店していたにもかかわらず、本件ブーケ代金が入金されていないことに疑問を抱き、2、3日後に再度レジスターの入金記録を確認したが、やはり入金記録はなかった。しかし、X5は、本件ブーケ代金は他の方法で入金されたかもしれないと思い、会社に報告したり、X1に尋ねたりはしなかった。

- (3) 同月5日から同月7日までのレジ記録紙の切断面は合致し、これらが改ざんされた形跡はなかった。

#### 5 本件懲戒解雇までの経過

- (1) 平成12年9月21日、会社は、X2に対し、同人が女性従業員に対してセクハラ行為を繰り返したことや、商品である生花を無断で自宅に持ち帰って領得したことなどの不正行為が判明したとして、自宅待機を命じた。

- (2) 同月23日、X1は、X2が自宅待機となり、落ち着いて仕事ができないため、ブーケの製作担当を外してほしいと会社に申し出た。会社は、X1の申し出を受け入れ、同人をブーケの製作担当から外し、X5を後任とした。

同日午後、X1は、会社の事務所において、本件ブーケのオーダーノートを含む平成11年6月から平成12年3月までのブーケのオーダーノートを破棄した。

X1は、最初に平成12年3月分の全部をシュレッダーで細断し、その後同年2月分を細断しようとしたが、その途中でシュレッダーが動かなくなり、その他

のオーダーノートは手で破り捨てた。

ブーケのオーダーノートを X1 が破棄しているところを目撃した X5 は、破棄されたオーダーノートの紙片を事務所 2 階の倉庫に保管した。

X5 が、X1 に対し、オーダーノートを破棄した理由を問いただしたところ、X1 は、X2 から 6 か月経過したものは捨てるように指示されたと答えた。X5 は、上司である部長の Y1 (以下「Y1 部長」という。) にこのことを報告した。

他方、会社では、オーダーノートの保存期間は一般に 2、3 年との認識が従業員の間であり、ブーケのほか、婚礼宴会用装花に加え、一般のオーダーノート、売上伝票、領収書控え、仕入伝票等の業務資料も、それ以上の期間にわたって保存されていた。

- (3) 同月 24 日の終業後、Y1 部長は、X5 外 1 名とともに、ブーケの取引関係で不審なケースはないかを調査した。その際、X5 は、同年 4 月に Z1 夫妻が事務所を訪れたときに本件ブーケ代金が入金処理をされていなかったことを思い出し、その旨 Y1 部長に報告した。

Y1 部長らは、会社に保管されていた領収書綴りに領収書控えと入金票が残されていないかを点検したところ、本件領収書の控え及び入金票は確認することができなかったが、同年 4 月 3 日付け領収書控え(領収書番号 381 番)と同月 8 日付け領収書控え(領収書番号 383 番)との間の領収書控えと入金票が刃物で切除されていることが判明した。

同年 9 月 24 日午後 7 時過ぎ、X5 は、Y1 部長からの指示で、会社の事務所から Z1 夫妻に電話をかけた。Z2 は、X5 に対し、夫とともに同年 4 月 6 日に会社の事務所を訪れ、本件ブーケ代金を X1 に渡し、X1 から領収書を受け取った旨述べたので、X5 は、領収書をファクシミリで会社へ送信するように依頼した。X5 は、Z2 から聴取した内容を Y1 部長に報告した。

- (4) 同年 9 月 26 日、Z2 の実家に保管してあった本件領収書がファクシミリでホテルあて送信された。その記載から、同年 4 月 6 日に Z1 夫妻が本件ブーケ代金 9 万円を支払ったこと、その扱者欄に X1 の署名があること、また、本件領収書の番号が「382 番」であり、前記切除された領収書控えの番号と一致することが確認された。
- (5) Y1 部長は、直ちに会社に保管していたレシート、日計表、預金通帳及び会計帳簿等の経理資料を調査したが、本件ブーケ代金については、前記(3)の X5 の記憶どおり、会社へ入金された記録のないことが明らかになった。
- (6) 同年 10 月 2 日、会社は、前記(1)のセクハラ行為等の理由で X2 を普通解雇した。これに対し、X2 は、解雇の無効を主張して地位確認等を求める訴えを神戸



地方裁判所に提起した〔平成12年(ワ)第2806号〕。

同訴訟は、翌平成13年11月15日、会社が上記解雇の意思表示を撤回した上で、X2が退職することに同意し、会社はX2に対して同年12月14日までに解決金を支払う旨の和解が成立したことにより終結した。

- (7) 会社は、本件に係るX1への対応を留保していたが、X2との間の紛争が決着したので、X1について事情聴取を開始することとした。事前にZ1夫妻に事実関係を確認するため、同年12月12日、Y1部長の後任のY2部長(以下「Y2部長」という。)が、X5とともにZ1夫妻の自宅を訪問した。

Y2部長らは、平成12年4月6日昼過ぎにZ1夫妻が本件ブーケ代金を支払うために会社の事務所を訪ねたこと、事務所にはX1とX2がいたこと、本件ブーケ代金を封筒に入れてX1に渡したこと、X1から本件領収書を受け取ったことなどをZ2から聴取し、これを会社に報告した。

その内容は、平成12年9月24日にX5がZ2に電話で聴取した前記(3)の内容と基本的に一致していたが、事務所にはX1のほかX2がいたこと、本件ブーケ代金を封筒に入れて渡したことは新たに判明した事実であった。

- (8) 平成13年12月14日午後4時ころから、会社のY3代表取締役(以下「Y3」という。)及びY2部長外会社幹部2名が、ホテルの会議室において、X1と面談して1回目の事情聴取を行った。

Y3らは、X1に対し、Z2から送信された本件領収書の写しを示して、本件ブーケ代金を受領した事実の有無を問いただしたところ、X1は、Z1夫妻から本件ブーケ代金を受領したこと、その際、本件領収書を作成してZ1夫妻に渡したことを認め、本件ブーケ代金はレジスターに入金したと述べた。Y3らは、さらに説明を求めて、X1に重ねて問いただしたが、X1は、入金した後のことは知らないと答え、同様のやりとりが繰り返された。

なお、その際に、X1は、Z1夫妻から菓子もらったことを記憶していた。

- (9) 同月15日午前10時ころから、Y3らは、兵庫県私学会館において、X1に2回目の事情聴取を行った。

Y3がX1に対して一晩考えて思い出したことをもとに弁明するよう促したが、X1は、前回と同じ弁明を繰り返し、本件ブーケ代金をレジスターに入金したところまでしかわからないと述べた。

- (10) 同月27日午前11時ころから、Y3らは、チサンホテル神戸の会議室において、X1に3回目の事情聴取を行った。

会社側には弁護士も同席し、X1に改めて本件領収書の写しを示して事実関係を問いただしたところ、X1は、前2回と同じ弁明を繰り返すとともに、ブーケ

のオーダーノートを破棄した理由について、X2の指示によるものであると説明した。

(11) 同日午後3時から、組合と会社は団体交渉を行い、会社は、組合に、X1を懲戒解雇することを通告した。

(12) X1は、会社による事情聴取を受けた直後から、弁護士やX3委員長ら組合関係者と相談し、X3委員長から、Z1夫妻に会って話を聞いてくるようアドバイスされた。

同月28日、X1は、Z1に会い、平成12年4月6日の事実経過を確認した。

(13) 平成14年1月7日、X3委員長とY3は、X1の懲戒解雇について協議したが、不調に終わった。

(14) 同年2月1日、会社は、X1の行為は就業規則第55条第1号、第3号又は第6号に該当するとして、X1を懲戒解雇した。

なお、会社の就業規則第55条には次のとおり規定されている。

「社員が次の各号の一に該当したときは、懲戒解雇に処する。

(以下略)

(1) 職場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき

(2) (略)

(3) 業務に関連して、私利をはかり、または不当に金品その他を收受するなどの行為があったとき

(4)、(5) (略)

(6) その他前各号と同等の理由で懲戒解雇が妥当であると判断したとき」

## 6 仮処分事件

(1) 平成14年3月8日、X1は、会社を債務者として、地位保全等の仮処分命令を神戸地方裁判所に申し立てた。同事件において、X1は、本件ブーケ代金を自ら受領して、これをレジスターに入金したことを主張した。

(2) 同年12月25日、神戸地方裁判所は、X1が本件ブーケ代金を着服横領したものと推認するのが相当であり、この行為が懲戒解雇事由に該当することは明らかであるとして、X1の申立てを却下した。

## 7 地位確認等請求事件

(1) 平成15年1月30日、X1は、会社を相手取り、地位確認等を求める訴えを神戸地方裁判所に提起した〔平成15年(ワ)第217号〕。

(2) X1は、訴訟提起時点では、本件ブーケ代金を受領して、本件領収書を作成・発行し、これをレジスターに入金した旨を主張していたが、その後、主張を変更し、Z1夫妻から本件ブーケ代金を受領したのはX1ではなく、X2であり、X1

は X2 から本件領収書を作成するよう指示を受けただけである旨を主張した。

- (3) 平成 16 年 9 月 17 日、神戸地方裁判所は、X1 が本件ブーケ代金を受領の上これを領得したことが認められ、この行為が横領として懲戒解雇事由に該当することは明らかであるとして、X1 の請求を棄却した。
- (4) 同月 30 日、X1 は、これを不服として大阪高等裁判所に控訴し〔平成 16 年(ネ)第 3270 号〕、本件審問終結時において審理中である。

#### 8 本件救済申立事件

- (1) 平成 14 年 3 月 29 日、組合らは、本件懲戒解雇は組合員である X1 を嫌悪し、X1 の排除と組合の弱体化を目的に行った処分であり、不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済を申し立てた。
- (2) 前記 7 の訴訟の提起後まもなく、組合らの申し出によって本件救済申立事件の審査が中断した。

前記 7(3)の神戸地方裁判所の判決言渡し後、審査が再開され、同(2)と同様、X1 は、Z1 夫妻から本件ブーケ代金を受領した事実はない旨の陳述書を提出し、第 6 回審問において同旨の陳述をした。

#### 9 平成 14 年 4 月の現金紛失事件

- (1) 組合は、X4 からの報告をもとに、平成 14 年 4 月 11 日及び 18 日にも現金が紛失し、レジ記録紙及び日計表が改ざんされた事件があったとして、同月 29 日、会社に対し、同事件に係る調査及び真相究明を申し入れた。

なお、同事件について、X4 は、会社には報告していなかったため、会社は、組合からの上記申入れによって初めてその事実を知ることとなった。

- (2) 会社は、同月 29 日及び同年 5 月 31 日、X4 から同事件を発見した経緯について聴取した。このとき、会社は、X4 が同事件のあった同年 4 月中にレジ記録紙の改ざんができることを試みていたことを確認した。
- (3) 同年 10 月 30 日、会社は、組合に対し、同事件は、現金の盗取自体が目的ではなく、会社内において現金の紛失やレジ記録紙等の改ざんが生じ得ることを実証して見せるために作為的に行われたものであるとの調査結果を報告した。

### 第 5 判 断

#### 1 本件ブーケ代金の横領について(争点 1)

本件は、会社が X1 を懲戒解雇したことが不当労働行為に該当するとして、組合らが救済を申し立てた事件であるが、会社が懲戒解雇の理由として、X1 が本件ブーケ代金 9 万円を横領したとするのに対し、組合らは、これを争うので、以下判断する。

- (1) 平成 12 年 4 月 6 日、Z1 夫妻が会社の事務所を訪れ、本件ブーケ代金 9 万円

を支払ったこと、及び同日に会社に入金された記録がないこと〔第4の4(1)、(2)、5(5)〕は当事者間で争いがない。したがって、本件ブーケ代金9万円については、何者かが不法に領得したものと認められるところ、本件領収書の控え及び入金票が領収書綴りから切除され〔第4の5(3)、(4)〕、周到ともいえる隠蔽工作が施されていることからすれば、会社とは無関係の第三者が会社の事務所に不法に侵入するなどして、これを窃取した可能性は極めて小さく、会社内部の者が領得したものと考えられる。

- (2) そこで、会社が主張するように、X1が本件ブーケ代金を横領したか否かを検討するに、組合らと会社の主張は、Z1夫妻から本件ブーケ代金を受領したのがX1本人か否かで対立し、また、X1が平成12年9月23日、ブーケのオーダーノートを破棄したことについて、これをX1の証拠隠滅工作と見るか否かで対立している。当委員会も、これらの問題は、X1が本件ブーケ代金を横領したか否かを判断するに当たって重要であると考えるので、以下検討する。

ア Z1夫妻から本件ブーケ代金を受領した者について

(ア) 会社では代金を受領した者が領収書を作成し、署名又は押印することになっているところ〔第4の3(1)イ〕、本件領収書の扱者欄にはX1の署名があること〔第4の5(4)〕からすれば、扱者としての署名があるX1が受領したものと推認するのが合理的であり、また、X1が、会社が平成13年12月に3回にわたって行った事情聴取において、本件ブーケ代金を受領したのは自分である旨述べ、その後神戸地方裁判所に申し立てた仮処分事件や地位確認等請求事件訴訟においても同旨の主張をなし〔第4の5(8)、(9)、(10)、6(1)、7(2)〕、本件においても、第6回審問期日に至るまで、一貫して本件ブーケ代金の受領を認めていたことからすれば、X1が本件ブーケ代金を受け取ったものと認めるのが相当である。

(イ) ところで、X1は、神戸地方裁判所での地位確認等請求事件訴訟の提起後、突然、それまでの本件ブーケ代金を受領したのは自分であるとの主張を翻し、受領したのはX2であって、X2から本件領収書を作成するよう指示を受けただけであると主張し、当委員会においても、第6回審問期日以降、同旨の主張をした〔第4の7(1)、(2)、8(2)〕。

X1は、上記のように主張を変更した理由として、会社が行った事情聴取においては、本件領収書の写しのみを示され、本件ブーケ代金を受領したかどうかを聞かれたときに、明確な記憶がなかったにもかかわらず、本件領収書の扱者欄に自分の署名があることから自ら受領したと考えてその旨回答したと主張する。

しかしながら、本件において、Z1 夫妻から本件ブーケ代金を誰が受領したかは、最も重要な事実の一つであるところ、X1 は、会社による事情聴取を受けた直後から、弁護士や組合関係者に相談し〔第 4 の 5(12)〕、その上で、地位保全を求める仮処分の申立てや本案訴訟を提起するとともに、当委員会に救済を申し立てており、この間、一貫して自分が本件ブーケ代金を受領したことを認めていたことからすると、その主張が突然変わることは不自然であるといえる。

さらに、会社がブーケを顧客に直接販売することは年間数件程度のことであり〔第 4 の 3(1)ア〕、しかも、販売した顧客がホテルの従業員であった、従前から付き合いがあった Z1 夫妻であり、同夫妻が直接会社の事務所を訪れ、30 分間ほど談笑した〔第 4 の 3(2)ア、4(1)〕というのであれば、本件ブーケ代金の支払時から会社の事情聴取までに約 1 年 8 か月の期間が経過しているとはいえ、当日の状況について記憶が曖昧になると考えることには無理がある。現に、X1 は、Z1 夫妻が菓子を持参したことは記憶している〔第 4 の 5(8)〕というのであるから、現金の受領という重要な事実について明確な記憶がなかったという X1 の弁解は、この点においてもわかに信用することはできない。

以上を総合すれば、X1 の上記主張の変遷は合理的な説明を欠くものであり、組合らの本件ブーケ代金を受領したのは X2 であるとの主張は採用できない。

#### イ X1 がブーケのオーダーノートを破棄したことについて

組合らは、X1 が平成 12 年 9 月 23 日にブーケのオーダーノートを破棄したのは、X2 から 6 か月が経過したものは破棄するように指示を受けており、また、ブーケの製作担当を辞めるつもりであったことから、その前に破棄したものであって、証拠隠滅のために行ったものではないと主張する。

しかしながら、会社の従業員の間では、オーダーノートは、2、3 年間保存しておくものとの認識が一般にあり〔第 4 の 5(2)〕、こうした認識が存在することは、社会通念上も十分に首肯できるものであって、オーダーノート以外の業務上の資料も少なくともその程度の期間は保存されていたこと〔第 4 の 5(2)〕から考えると、X2 から 6 か月が経過したものは破棄するようにとの指示があったとすることには著しい無理がある。

また、X1 は、オーダーノートを破棄するに当たって、一度にまとめて 10 か月分のオーダーノートを破棄するとともに、6 か月が経過していないものを含む平成 12 年 3 月分のオーダーノートを最初に破棄していること〔第 4 の

5(2)] からすると、こうした主張を信用することは到底できない。

よって、組合らの上記主張を採用することはできない。

- (3) 以上考察したところに加え、前記第4の3から5の一連の事実経過を総合すれば、X1は、平成12年4月6日、Z1夫妻から本件ブーケ代金9万円を受領したものの、結局のところ、これを会社に入金せず、横領したものと認めるのが相当である。

## 2 本件懲戒解雇と不当労働行為について(争点2)

会社は、X1が本件ブーケ代金9万円を横領したとして、X1を懲戒解雇したが、組合らは、本件懲戒解雇は、組合員であるX1を排除し、組合を弱体化することを目的として行われたものであると主張するので、以下判断する。

### (1) 会社の事情聴取について

組合らは、会社の事情聴取が、最初から解雇を前提として行われたものであり、X1を会社から排除するため以外の何ものでもなかったと主張する。

確かに、会社の事情聴取は、社長ら幹部数名の者がX1一人に対して行い、本件領収書の写しをいきなり示した上、X1が本件ブーケ代金を入金したが後は知らないと答えても、さらに説明を求める〔第4の5(8)〕というように、X1にある程度の心理的圧迫を加える態様で行われたことが認められる。

しかしながら、会社は、事前の社内調査において、①Z1夫妻が本件ブーケ代金をX1に渡し、X1から本件領収書を受け取ったこと〔第4の5(3)、(4)、(7)〕、②本件ブーケ代金が会社に入金されていないこと〔第4の5(5)〕、③本件領収書の控え及び入金票が領収書綴りから切除されていること〔第4の5(3)、(4)〕、及び、④X1が本件ブーケの分を含む平成11年6月から平成12年3月までのブーケのオーダーノートを破棄したこと〔第4の5(2)〕を把握していたことから、会社が事情聴取前にX1に対して強い疑念を抱いていたとしても、いわば当然のことであって、そのこと自体を怪しむべきではない。

また、X1が入金したが後は知らないなどと繰り返したため、結果的に会社が厳しく追及する形になったとしても、直ちに事情聴取自体が不適切であったとまではいえない。

よって、会社の上記のような事情聴取の態様をとらえ、これをX1を排除するための手続に過ぎないとし、不当労働行為意思に結びつけることは相当ではない。

### (2) 事件発覚から時間が経っていることについて

組合らは、会社がX1の行為に疑いを抱いてから1年3か月も経過した後に事情聴取を行ったことをとらえ、このことが真相の究明を困難にするとともに、

会社は X1 を排除するタイミングを計っていたとしか考えられないと主張する。

確かに、X1 からすれば、いきなり 1 年以上前の状況の説明を求められたことから、冷静に対応し、的確に弁明することが困難であったことは想像に難くない。

また、会社は、分会の委員長である X2 が裁判上の和解により会社を退職した後、X1 の行為に対する調査を本格化していること〔第 4 の 5(6)ないし(10)〕から、このことをもって、組合の弱体化のために、委員長である X2、次に書記長である X1 を順次標的としたかのように考えることも不可能ではない。

しかしながら、会社の規模、従業員数等を考慮すると、X2 に加え、X1 を懲戒解雇にすると会社と分会及び組合との対立が激化し、会社の存続、運営に重大な支障が生じることが懸念されたという会社の主張も理解できるところであり、会社が 1 年 3 か月以上にわたって事情聴取をしなかったことをもって、直ちにこれを不当労働行為意思によるものということとはできない。

(3) 平成 14 年 4 月の現金紛失事件について

組合らは、平成 14 年 4 月に現金が紛失した事件において、会社が日計表等を作成した従業員(非組合員)に対して行った事情聴取等の対応が、本件のそれとは異なっていたと主張する。

しかしながら、平成 14 年 4 月に発生した事件の詳細は本件審査を通じて明らかにされたとはいえず、この事件と比較することにより本件において会社に不当労働行為意思があったかどうかを判断することは困難である。

(4) 本件懲戒解雇に至るまでの労使関係について

組合らは、団体交渉がしばしば膠着して、当委員会にあっせん申請が行われ、平成 11 年及び平成 12 年の団体交渉で労使関係がさらに険悪化し、対立的になっていったとして、このことがその後の本件懲戒解雇へと連続していると主張する。

確かに、労使間に対立関係があったことは認められるが、上記あっせん申請については、いずれもあっせん案を労使が受諾して解決していること〔第 4 の 2(2)、(4)〕からすれば、団体交渉による自主的な解決が困難な状況ではあったものの、労使間に深刻かつ先鋭的な対立があったとまではいうことはできない。

よって、この程度の労使間の対立を不当労働行為意思に結びつけて考えることには無理があるというべきである。

3 以上のことから、会社が本件懲戒解雇を行った理由は、専ら X1 が本件ブーケ代金を横領したことによるものであり、X1 が組合員であるか否かとは無関係に行われたものと考えざるを得ない。

よって、本件懲戒解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するものではないと判断する。

## 第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成17年12月6日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功 治 ⑩