

命 令 書

再 審 査 申 立 人 神戸ワーカーズユニオン

再 審 査 申 立 人 X 1

再 審 査 被 申 立 人 株式会社神戸フローリスト

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人株式会社神戸フローリスト（以下「会社」という。）が、再審査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。）の書記長である再審査申立人 X 1 （以下「X 1」という。）を、顧客から受領した金員を横領したとして平成14年2月1日付けで懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）したのは、X 1の組合活動等の故をもって同人を会社から排除するとともに、組合及び分会を弱体化することを目的になされたものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとして、平成14年3月29日、組合及びX 1（以下「組合ら」という。）から救済が申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件懲戒解雇を撤回しなければならない。
- (2) 会社は、X 1に対し、平成14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、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。

3 初審命令の要旨

平成17年12月6日、兵庫県労働委員会（以下「兵庫県労委」という。）は、会社がX 1に対し本件懲戒解雇を行った理由は、専ら同人がブーケ代金を横領したことによるものであり、同人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ず、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して救済申立てを棄却した。

4 再審査申立て

組合らは、初審命令を不服として、平成17年12月20日、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（組合ら）の主張

(1) 労使関係

もともと会社が組合を嫌悪・忌避し、これを排除・放逐しようとする意思があったことは、組合分会結成後会社が調査会社を利用して組合に対する調査を実施したことなどから明らかである。

また、会社と組合とは、平成9年7月に会社の取締役部長となった Y 1 (以下「Y 1 部長」という。)の適格性やその労務対策を巡って紛糾していた。そして、組合は、春闘交渉等を巡って幾度となく兵庫県労委にあっせん申請を行っており、このことは会社の組合排除の意思、労使対立の激しさを示すものである。

さらに、同12年10月2日付けの分会委員長の X 2 (以下「X 2」という。)の普通解雇後、会社は残りの分会の組合員である X 1 や X 3 (以下「X 3」という。)に対し仕事はずし等の嫌がらせをし、X 1 らは同年10月から翌年2月までの間、3回にわたり全国ユニオン主催の「1日行動」に参加して第一園芸本社に対する抗議行動で X 2 の解雇撤回を訴えるなどしており、本件解雇当時労使対立は激化していた。

(2) X 1 の横領行為について

初審命令は、平成12年4月6日、会社事務所において、ホテルオークラ神戸(以下「ホテル」という。)の従業員である Z 1 (以下「Z 1」という。)・ Z 2 (以下「Z 2」という。)夫妻が、ブーケ代金9万円(以下「本件ブーケ代金」という。)を X 1 に渡し、同人がその代金を横領した旨判断しているが、以下の点から誤りである。

ア X 1 は本件ブーケ代金を横領していない

初審命令は、会社では、顧客から代金を受領した者が領収書用紙の抜者欄に署名又は押印して領収書を作成し、これを顧客に交付する、その後代金をレジスターに入金する扱いになっていたと認定した上、

①本件ブーケ代金の領収書には扱者としてX 1のサインがあったこと、②会社にあった領収書綴りから同領収書控が切除されていたこと、③平成12年9月24日、従業員の Y 2（以下「Y 2」という。）がZ 2から代金はX 1に渡した旨電話で聴取し、その後の同13年12月12日、Y 2及びY 3営業部長（以下「Y3部長」という。）がZ 2から代金をX 1に渡した旨重ねて聴取していたこと、④X 1が会社の事情聴取に対し本件ブーケ代金を受領したことを認めていたこと、⑤X 1が審問で述べた本件ブーケ代金をZ 1夫妻がX 2に渡した旨の弁明は、合理的な理由のない供述の変遷であって信用できないことなどを根拠として、X 1がZ 2から受領した代金を横領した旨判断している。

しかしながら、①会社では、顧客から代金を受領した者以外の者がレジスターに入金したり、領収書を作成していた例も実際にあったから、会社には、初審命令が認定したような入金時の取扱いはなかった。また、②X 1が本件ブーケ代金の領収書を領収書綴りから切除した証拠はない。そして、③Y 2がZ 2から聴き取った報告は所せん伝聞証拠にすぎないが、Z 2は、X 1の解雇の効力が争われた民事訴訟において、「ブーケ代金はX 2に渡した。領収書はX 1から受け取った。」旨明確に証言している。初審命令が、このような直接的な証拠であるZ 2の証言を排斥したのは失当である。さらに、④会社がX 1に事情聴取をした当時、X 1の本件ブーケ代金授受の状況に関する記憶は、Z 1夫妻が持参した菓子の種類を誤って記憶していたことにみられるように不確実であり、代金の受領者いかんの判断をするにあたってX 1の上記自認に依拠するのは相当ではない。そして、⑤X 1が初審の審問において、Z 2からX 2が代金を受領した旨供述を変更したのは、前記民事訴訟におけるZ 2の「代金はX 2に交付した。」旨の証言を

聞いて本件ブーケ代金の授受当時の具体的な記憶が喚起されたからであり、上記供述変遷には合理的な理由がある。

そうすると、初審命令が、X 1 が代金を受領し、これを横領した旨認定したのは誤りである。

イ ブーケのオーダーノートの破棄は証拠隠滅ではない

初審命令は、X 1 が本件ブーケ代金を受領後横領したことを前提に、その後にX 1 がブーケのオーダーノートを破棄したのは、横領の証拠隠滅である旨判断している。

しかしながら、X 1 は、Z 2 から本件ブーケ代金を受領してはいないから、初審判断は前提を誤っている。X 1 は以前X 2 から作成後6か月を経過した同オーダーノートを破棄するようにと指示を受けており、その指示を実行したまでであって、自己の横領に関する証拠を隠滅しようとしたものではない。

Y3部長やY 1 部長ら会社関係者は、会社では同オーダーノートの保存期間はおおむね2～3年と理解されており、X 1 が主張するX 2 の指示は不自然であると証言するが、オーダーノートは会計書類ではないから法令上5年の保存期間が定められているわけではないし、会社において同オーダーノートの保存期間に関する定めもなく、口頭でその旨確認されたこともない。

また、X 1 がブーケのオーダーノートを破棄する際、つづいた順に、すなわち、最も新しい平成12年3月分から破棄するのは当然であって、何ら不自然ではない。

(3) 会社の不当労働行為意思について

ア 会社の調査の在り方

会社は、X 1 から事情聴取する際、ブーケ代金の授受の際にX 2 が同席していたこと等を伏せて聴取するなど、ブーケ代金授受の具体的

状況に関するX1の正確な記憶の喚起をことさら避ける行動に出ている。また、Z2から代金授受の現場にX2がいたことを聴取していないが、会社はX2自身から事情聴取していない。会社がこのような調査の方法を採ったのは、調査の結果いかんにかかわらずX1を解雇する意思があったからであり、会社の不当労働行為意思を如実に示すものである。

また、仮にX1が横領犯人であれば、会社が約1年3か月もの長期間にわたり放置したまま同人を金銭等を扱う業務に従事させることなどなかったはずである。同事件の発覚後直ちに調査に着手したほうがより効果的な再発防止と企業秩序の維持は可能であるのに、会社は事件発覚後速やかに調査・処分をしておらず、一般社会通念に照らし極めて不自然な取扱いをしている。

こうしたX1に対する調査・処分の時期・態様をみると、会社の不当労働行為意思は明白であり、これを認めない初審命令は失当である。

イ 平成14年4月の現金紛失事件

平成14年4月、二度にわたり現金紛失事件が発覚し、かつ、偽装されたとみられる日計表の作成者がZ3社員(以下「Z3社員」という。)であると判明しているのに、会社は同社員が非組合員であるため事情聴取さえしない温情ある扱いをしている。他方、組合員であるX1に対しては厳正に事情聴取をし、かつ状況証拠のみで横領犯人と認定して懲戒解雇にまで及んでいる。

そうすると、会社は、同種の事件に関し、対象者が組合員である場合とそうでない場合との間で、二重の基準を設けて取扱いを異にしていることは明らかであり、会社が組合を嫌悪し、組合員であるX1を排除しようとしていたことは明らかである。

2 再審査被申立人(会社)の主張

(1) X 1 の横領行為が民事裁判上確定していること

X 1 に対する本件懲戒解雇の効力については、地位保全等仮処分事件、地位確認等請求事件、同控訴審においていずれも会社が勝訴し、同上告審でも X 1 の上告が棄却され、上告受理申立てが不受理とされ確定している。民事裁判上、X 1 は、平成 1 2 年 4 月 6 日、Z 1 夫妻から本件ブーケ代金を受領したが、これをレジスターに入金するなどをせず着服横領したものであること、同着服横領の事実は就業規則第 5 5 条 1 号に該当し、本件懲戒解雇には合理的理由があることは確定され、解決している。

(2) 懲戒解雇の相当性も民事裁判上確定していること

民間企業において、従業員の金銭の着服は、職場秩序を乱し、労使の信頼関係を根底から覆すものである。X 1 は本件ブーケ代金 9 万円を横領した上、その証拠隠滅工作を行ったものであり、会社が X 1 を懲戒解雇したのは企業として当然で、高度の必要性・合理性が認められる。このことは、裁判所において 1 審から上告審まで本件懲戒解雇が有効である旨判断されたことにも表れている。

(3) 不当労働行為意思も認められないこと

再審査手続において、X 1 の組合活動を中心に証拠調べが行われた結果、X 1 は分会の書記長の立場にあったにとどまり、組合活動としては、X 2 の解雇反対運動に関与して街宣活動に参加した程度にすぎず、会社と厳しく対立するような目立った活動はしていなかったことが判明している。そうすると、会社が X 1 の活動を嫌悪して懲戒解雇に及ぶ理由は全くなく、本件懲戒解雇につき不当労働行為が成立する余地はない。

会社は、平成 1 2 年 9 月に本件横領が発覚した後、約 1 年余経過した同 1 3 年 1 2 月に X 1 の弁明を聴取し、同 1 4 年 2 月に懲戒解雇したが、分会委員長だった X 2 の解雇に加えて書記長の X 1 まで同時に解雇した

場合、労使対立が激化し、零細規模の会社の存続や運営に重大な支障が生じることが懸念されたためであって、やむを得ない事情があった。

また、同14年4月の現金紛失事件は、その発覚経過から偽装である疑いが濃厚であり、Z3社員に対する事情聴取は不要と考え行わなかったためであって、会社において調査に関し組合員と非組合員を区別する二重の基準などない。

さらに、同7年3月の分会結成以後、組合は年末一時金等に関し4度にわたり兵庫県労委にあっせん申請を行ったが、いずれも労使双方が同労委のあっせん案を受諾し早期に解決した。また、同12年10月に会社がX2を解雇し、X2がその効力を争って地位確認等請求訴訟を提起したが、同13年11月、X2が退職する一方会社が同人に金銭を支払う旨の和解が成立している。そもそも会社は、X2の業務能力を評価して課長に任用していた。このように、分会結成以後会社と組合間において深刻な懸案事項はなく、紛争状態にはなかつたものである。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由中の「第4 認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用する部分中、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」に、「当委員会」を「兵庫県労委」に、それぞれ読み替えるものとする。

1 2を次のとおり改める。

「(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。会社は、同年5月、株式会社ニッタンという調査会社に、組合及び分会に関する情報について調査を依頼した。

(2) 組合は、兵庫県労委に対し、同年6月に団体交渉の促進等に係るあっせん申請を行い、組合と会社は、兵庫県労委が示した同月26日付けのあっせん案を受諾した。そのあっせん案を受けて、翌月26日、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。

さらに、組合は、同年12月14日に年末一時金等に係るあっせん申請を行い、組合と会社は、同月21日、兵庫県労委が示した同日付けのあっせん案を即日受諾した。

(3) 会社は、組合側からの要求が頻繁になりその対応に時間を要し、現体制では業務に支障が生じているので、労務担当専任を置くべく適任者を当たっており、組合側との交渉等の早期解決が必要である等として、平成8年6月末にY4取締役、同年10月に労務担当専任のY5部長を就任させた。その後、懸案だった給与表の策定のほか、社員の親会社の海外研修への参加、社内ミーティングの実施なども実現した。

平成9年7月にY5部長からY1部長に代わり、同11年6月にY4取締役が退任し、組合との交渉責任者がY1部長になった。

同年の年末一時金等に関する団体交渉において、同部長は「交渉の余地はない」という趣旨の発言を行い、紛糾したが、同年12月24日、会社の回答額をもって妥結となった。

同日、組合は、誠実な団体交渉が行われていない旨の苦情を会社に申し入れたが、あっせん申請は行わなかった。

(4) 平成12年春闘に際し、賃上げとX2の残業手当をめぐり、同年6月7日、組合は、兵庫県労委に賃金交渉に係るあっせん申請を行い、同年7月3日、組合と会社は、兵庫県労委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。なお、団体交渉の途中でY1部長の発言に激昂したX2が席を立つということがあった。

- (5) さらに、組合は、平成13年の夏季一時金等を巡り、同年10月16日に兵庫県労委にあっせん申請を行い、同月29日、組合と会社は兵庫県労委が示したあっせん案を受諾した。

」

- 2 3の(2)のイの本文末尾に次のとおり加える。

「なお、ブーケのオーダーノートは、顧客から新婦のブーケ、新郎のブートニア、ヘア飾りの注文を受け付けた際に、注文日、挙式日時、注文者名、注文品と顧客と相談して決める花の種類、代金、受注者名を記載して作成する。」

- 3 4の(1)の第1段落中「持参した」を「持参し、X1とX2が対応した」に改め、末尾の括弧内に「乙68、74」を加える。

- 4 5の(2)の本文末尾に次のとおり加える。

「ただし、会社には業務資料の保存期限に関する明文の定めはなかった。」

- 5 5の(3)中「同月24日」を「同年9月24日」に改める。

- 6 5の(7)第1段落中「訪問した」を「訪問し、Z1・Z2と面談した」に改める。

- 7 7の(2)を次のとおり改める。

「(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。

しかし、同裁判所でのZ2への証人尋問において、同人が、①平成12年9月24日にY2から電話連絡を受けたときには、領収書を送るよう依頼されたにとどまり、本件ブーケ代金を渡した相手については質問を受けていない、②同13年12月12日にY3部長とY2がZ1夫妻の自宅に来

たので、本件ブーケ代金をX2に渡し、X2がX1に作成を指示した領収書をX1から受領したことを話した旨の証言をしたことから、X1は、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。

」

8 7の(4)を次のとおり改める。

「(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たが、同17年5月19日、同裁判所はX1の控訴を棄却した。そこで、X1は最高裁判所に上告及び上告受理申立てを行ったが、同年10月14日、最高裁判所から棄却及び不受理の決定が出された。

」

第4 当委員会の判断

本件懲戒解雇に関し、組合らは、X1が本件ブーケ代金を横領したことを否定した上、本件懲戒解雇は、会社が同人の組合活動等の故をもって不利益取扱い（労働組合法第7条第1号）をしたものであり、かつ、会社は当初から計画的に分会の委員長であるX2の解雇に引き続き分会の書記長である同人を会社から排除して組合を弱体化する等のために本件懲戒解雇を行ったものであり、本件懲戒解雇は組合の運営等に対する支配介入である（同条第3号）旨主張する。

他方、会社は、本件懲戒解雇はX1が本件ブーケ代金を横領したことが理由であり、同人の組合活動等の故をもって行ったものではないし、組合を弱体化する等のために行ったものでもない旨主張している。

よって、本件懲戒解雇につき、不利益取扱い又は支配介入の不当労働行為が成立するかにつき、以下順次判断することにする。

1 不利益取扱いの成否について

- (1) 会社が平成14年2月1日X1を懲戒解雇したこと、その当時X1が組合の組合員で分会の書記長であったことは、前記認定のとおりである。
- (2) そこで、会社がX1の組合活動等の故をもって本件懲戒解雇に及んだか、すなわち会社に不当労働行為意思があったかについて判断する。

組合らは、会社の不当労働行為意思を示す事実として、X1の組合活動、会社の労使関係、X1に対する調査の時期・態様及び本件懲戒解雇に合理性がないことを挙げるので、以下、これらの点について順次検討を加えることとする。

ア X1の組合活動

組合らは、X1が、X2の解雇以降、会社との団体交渉やX2解雇撤回を求める行動等の組合活動に主体的かつ積極的に関わるようになったため、会社は本件懲戒解雇を行ったと主張する。

まず、本件懲戒解雇に至る事情調査の経緯等をみると、Y1部長は、平成12年9月23日、Y2から、X1がブーケのオーダーノートを破棄していたことや同年4月6日に本件ブーケ代金が入金されていないこと等の報告を受けて、同年9月24日から26日にかけて領収書綴りを点検し、Y2に指示してZ2から事情を聴取するとともに、同人から領収書写しの提出を受け、経理資料の調査を行ったものであり（前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第4（以下「認定事実」という。）の5の(2)ないし(5))、会社が、X2の解雇後のX1の組合活動を契機として本件ブーケ代金の横領について調査を始めたものでないことは明らかである。

そして、X1の団体交渉における活動状況は、同人が自ら述べているように「会社と毎年団体交渉をやってきたが、中心になったのは組合のX4委員長やX2であり、自分は積極的に発言していなかった」

(第1回再審審問X1証言47頁)といったものにすぎず、X1の主体的かつ積極的な活動を裏付けるに足りる証拠は見当たらない。

なお、X1がX2とともに平成12年10月から翌年2月まで3回にわたって、全国組織の組合活動(1日行動)に参加して、親会社の第一園芸本社前でX2の解雇に関し抗議行動をしているが、①抗議行動の発端となったX2の解雇については、会社からみればその解雇に係る事実関係は明らかであり、会社が当該抗議行動への対応に困難を覚える状況にはなかったこと(認定事実の5の(1)、(6))、②一方、X1についても、本件懲戒解雇につながる証拠関係については、上述のように、1日行動以前に相当程度把握していたこと、③1日行動は特定の一時期(平成12年10月ないし翌年2月)に限られている上、上述のとおりX1に顕著な組合活動がみられないこと等からすると、X1が行ったX2解雇の抗議行動を嫌って、会社があえて本件懲戒解雇を企図したとみることは困難である。

これらからすれば、会社がX1の団体交渉における発言や抗議行動を嫌って本件懲戒解雇に及んだと認めることはできない。

イ 組合及び分会と会社との労使関係

(ア) 分会結成時における会社の組合調査等

確かに、会社は、平成7年4月に分会の結成通知を受けて、組合及び分会に関する情報につき調査会社に調査を依頼している(認定事実の2の(1))

しかしながら、このような会社の対応はいささか過敏にすぎるといわざるを得ないとしても、会社において初めて労働組合の組織ができ、組合及び分会が今後どのような組合活動を行うのか定かでない状況にあって、何らかの情報を得たいとする会社の対応も一応理解できないではないので、同調査を依頼したことのみをもって本件

懲戒解雇に関わる不当労働行為意思を示すものと認めるのは相当でない。

なお、組合らは、書証を根拠に、平成7年6月末に親会社の幹部による分会の活動を抑制しようとする密談（X2分会委員長の排除方策等に関するもの）が行われ、そこにおける同幹部の発言が会社の組合嫌悪の情を示している旨主張する。甲63は、会社の同月末日の株主総会及び役員会における発言をメモしたもののようであり、その記載内容からは、組合及び分会に対する会社の戸惑いが見受けられるものの、組合対策としての具体的な内容の協議が行われたものとまでは認め難く、後述の労使関係の推移等に照らすと、同協議における親会社幹部の発言が直ちに不当労働行為意思を示すものとは評価できない。

(イ) 労使関係の推移

組合らは、会社と組合とは厳しい対立関係にあり、本件懲戒解雇以前の会社の不誠実な団体交渉の姿勢等から会社の組合嫌悪の情、X1を排除する意思を推認できると主張する。

なるほど、組合は、本件懲戒解雇以前に4回にわたり春闘賃上げ等を巡って、あっせん申請を兵庫県労委に対し行うなど、労使関係は必ずしも安定的に推移していたとは言い切れない面がある。

しかしながら、これらのあっせん申請事案は、いずれも1週間ないし1か月程度の後に関係双方が同労委のあっせん案を受諾する（認定事実の2の(2)ないし(5)）などして比較的早期に解決をみている。また、平成11年12月に行われた年末一時金に関する団体交渉の過程で、席上におけるY1部長の発言を巡って、組合が苦情を会社に申し入れたことはあったが、結局組合が同発言を巡り同労委にあっせん申請を行うことはなかった（認定事実の2の(3)）。

そうすると、本件懲戒解雇以前に労使間に厳しい対立があったとまではいえないから、このことからみても、会社の組合に対する嫌悪の情や排除意思が推認できるとする組合らの主張は採り得ないものである。

ウ X 1 への調査の時期、態様等

- (ア) 組合らは、X 1 が横領犯であれば、会社が発覚から約 1 年 3 か月も放置することは、一般社会通念としても信じ難く、本件懲戒解雇は X 1 を会社から排除するためタイミングを図って行ったものであると主張する。

しかしながら、会社のような小規模企業において、X 2 に加えて、X 1 を懲戒解雇にした場合に労使間の対立が激化し、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は極めて不当とまではいえず、また、会社がそのようなタイミングを図ったことを認めるに足りる証拠はない。

したがって、会社が事件発覚から 1 年 3 か月余り経過後に処分をしたことをもって、会社の不当労働行為意思を推認することはできない。

- (イ) 組合らは、会社が、Z 1 夫妻からの本件ブーケ代金授受の際に X 2 が同席していたことや、Z 1 夫妻が同代金を封筒に入れて渡したことをあらかじめ把握していながら、これを告げずに X 1 に対し事情聴取をしたことは、X 1 の正確な記憶を喚起することを殊更避けるものであり、会社は「始めに解雇ありき」の態度で同人の事情聴取を行ったものであって、不当労働行為意思の表れであると主張する。

しかしながら、X 1 に対する事情聴取の方法として、会社が知り得た情報をあえて伏せ先入観のない状態で供述を得ることも、正確

な事実を把握するための一つの合理的な方法と考えられるから、上記聴取方法をもって、会社がX1を解雇することを前提としていたと認めることはできない。

- (ウ) 組合らは、X2がブーケ代金を受領した旨のZ2の証言にもかかわらず、X2に事情聴取していないことは会社のX1に対する排除意思の表れであるとも主張する。

しかし、前記認定のとおり、本件ブーケ代金の授受の状況について、会社が、自宅待機に続いて普通解雇としたX2から事情聴取を行うことは、實際上困難であったものと考えられること、会社は、同証言のなされる前に既にZ2から同代金の受領者がX1であるとの情報を得た上、X1自身からも本件ブーケ代金の受領を自認する供述を得ており、それらの情報を裏付けるに足りる同人の署名のある領収書写しを入手していたこと等を考慮すれば、会社側が積極的にX2からの事情聴取等の措置を講じなかったことが不自然、不当であるとはいえないから、組合らの上記主張は採用できない。

エ 平成14年4月の現金紛失事件

組合らは、会社が、同月11日及び18日の現金紛失事件に関し、両日の日計表にサインしていた非組合員であるZ3社員から事情聴取をしないなど、同人に配慮した対応をとったのに対し、状況証拠のみでX1が横領したと判断して同人を懲戒解雇したのは、不祥事の対象者が組合員である場合とそうでない場合に二重の基準を設けているものであり、会社の組合嫌悪やX1を会社から排除する意思は明らかであると主張する。

しかし、上記事件については、組合員のX3が会社ではなく組合に報告するなど不自然な申告をしていること（認定事実の9の(1)）、X3が同月にレジ記録紙の改ざんができるか試していること（認定事

実の9の(2))からすると、会社が、同事件は、X3が会社内において現金の紛失やレジ記録紙の改ざんができるかどうかを試した作為的な事件と考え(認定事実の9の(3))、Z3社員から事情聴取する必要を認めなかったことには合理性が認められ、組合の主張は採り得ない。

オ 会社が本件懲戒解雇事由があると判断したことの相当性

前記アからエで検討したところによれば、会社が不当労働行為意思をもって本件懲戒解雇に及んだものと認めることは困難にみえる。しかし、組合は、本件懲戒解雇の根拠となったX1のブーケ代金の横領事実は認められず、会社は本件懲戒解雇を合理的理由がなく強行したものであり、そのことから会社の不当労働行為意思が推認できる旨主張しているので、以下、更にこの点につき検討を加える。

(ア) 本件ブーケ代金の受領者について

まず、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から本件領収書の控え及び入金票が刃物で切除されるなど一見して周到な隠蔽工作がなされている状況(認定事実5の(3)、(4))に照らせば、会社が、本件ブーケ代金を会社とは無関係の第三者が窃取したものではないと考えたのはもっともなことである。

そこで、上記横領事実がX1によってなされたものか判断する上で、Z1夫妻から本件ブーケ代金を受領した者が誰かを認定することが必要であるので、以下検討を加える。

a 組合らは、本件ブーケ代金の領収書上の取扱者欄にX1の署名があることに関し、X2が代金を受領するときには他の社員に領収書を作成させていたし、代金を受領した者以外の者が領収書を作成することもあったこと、X1の地位確認等を求める民事訴訟(神戸地方裁判所)において、Z2がブーケ代金はX2に渡した

旨証言したことなどを根拠に、本件ブーケ代金の受領者をX1と認定した初審命令は失当である旨主張する。

しかしながら、会社においては代金を受領した者が領収書を作成した上、取扱者欄に署名又は押印するのが原則的な取扱いとなっていた（認定事実の3の(1)のイ）ものであり、このような取扱いは領収書の性格、一般的な取扱いに照らし当然のことというべきである。

そして、Z1夫妻から入手した本件ブーケ代金の領収書にはX1の取扱者としての署名があったこと、平成12年9月24日、会社がY2をしてZ2に電話させた際に、同人から本件ブーケ代金の受領者がX1である旨聴取していたこと（認定事実の5の(3)）、同13年12月12日、Y3部長とY2がZ1夫妻と面談した際、Z2から、同12年4月6日昼過ぎに会社事務所に行ったところX2とX1がおり、本件ブーケ代金を封筒に入れてX1に渡し、X1から領収書を受け取った旨聴取していたこと（認定事実の5の(7)）からすれば、会社が、X1がZ1夫妻からブーケ代金を受領したとの疑いを強めたことには理由がある。

これに加え、同13年12月14日のX1に対する会社の事情聴取において、X1自身が自ら本件ブーケ代金を受領し領収書を作成した上、それをZ1夫妻に渡したことを認め、引き続き、同月15日及び27日の事情聴取においても同様に認めた（認定事実の5の(8)ないし(10)）のであるから、会社がX1を本件ブーケ代金の受領者と判断したことには合理性がある。

b 組合らは、「平成12年9月24日にY2から電話連絡を受けたときには、領収書を送るよう依頼されたにとどまり、ブーケ代金を渡した相手については質問を受けていない。（以下「証言事

項①」という。)」 「平成13年12月12日にY3部長とY2がZ1夫妻の自宅に来た際、同部長らに対し、『平成12年4月6日にブーケ代金を会社事務所に持参した際、代金はX2に渡し、X2がX1に領収書の作成を指示し、X1が作成した領収書を同人から受領した。』と話した。(以下「証言事項②」という。)」 旨の前記民事訴訟におけるZ2の証言内容を前提に、会社がかかる直接的なZ2の供述を考慮せず、Y2がZ2から聴き取った内容の報告に基づいて行った本件懲戒解雇は不当である旨主張する。

しかしながら、会社は、証言事項①にあるY2の電話聴取報告だけでなく、証言事項②のとおり、同民事訴訟の提起される前である同13年12月12日、Y3部長とY2がZ1夫妻の自宅を訪問し、Z2から4月6日のブーケ代金や領収書の授受の状況について事情聴取をし(認定事実5の(7))、その聴取結果もX1に対する懲戒処分を行う際の資料としている(これらの報告、事情聴取の結果につき、会社側で何らかの作為を加えたことをうかがわせる証拠は存在しない。)

また、同民事訴訟において、Z2は、証言事項②に関し、同日のY3部長とY2との面談の際、X2が本件ブーケ代金を着服していると疑われていると薄々気付いていた旨の供述をし、Z1は、その場に同席していたという(認定事実5の(7))。そうすると、自分らがブーケ代金を渡した相手である知人のX2がそのブーケ代金の横領の嫌疑をかけられているという事態は深刻なものであるから、Z2はもとより、当然Z1もX2に横領の嫌疑がかけられていることを強く案じていたはずである。そうであれば、同年12月28日にZ1がX1から事実経過を確認された(認定事実5の(12))際には、同人に対し、ブーケ代金をX2に渡したこと

を述べたり、X 2 の処遇について問い質したりして然るべきであるところ、X 1 の陳述書からは、同日にX 1 とZ 1 が会った際、Z 1 がX 1 に対しブーケ代金をX 2 に渡したことを話したり、X 2 の処遇につき問い質したりした様子はいかがわれない。

これらに照らすと、Z 2 の証言事項②の部分の証言は不自然かつ不合理であって到底採用することはできないから、会社がZ 2 の供述を考慮しなかったことに問題はない。

(イ) X 1 が横領行為したと判断したことの相当性について

前記のとおり、会社が本件ブーケ代金を受領した者はX 1 であると判断したことには合理性がある。そして、会社では、ブーケ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が行われていた（認定事実3の(1)のイ）のであり、他にブーケ代金がなくなる事情もいかなるから、本件ブーケ代金が入金処理されていない以上、本件ブーケ代金を受領したX 1 が同代金を横領したと会社が判断したことには合理的な理由がある。

(ウ) X 1 がブーケのオーダーノートを破棄した意味

組合らは、X 1 がX 2 から6か月を経過したブーケのオーダーノートを破棄するようにとの指示を受けていたこと、また、X 1 がブーケの製作担当をやめるつもりであったことから、その前にブーケのオーダーノートを破棄したのであって、同人がブーケのオーダーノートを破棄したのは横領の証拠隠滅ではない旨主張する。

なるほど、会社には、ブーケのオーダーノートの保存期間に関する定めは存在しない上、組合らが主張するように、ブーケのオーダーノートが会社の会計に関する書類と認めることもできない。

しかしながら、ブーケのオーダーノートは、会社の社員が顧客からブーケの注文を受け付けた際に、注文日、挙式日時、注文者名、

注文品とその花の種類、代金、受注者名を記載して作成するものであって（事実認定3の(2)のイ）、注文の具体的内容を明らかにし、後日の代金請求や取引の事実の有無・内容に関する証拠となる重要な書類である。

そして、会社の従業員の間では、ブーケのオーダーノートの保存期間がおおむね2年ないし3年と認識されていた（事実認定5の(2)）ことは、その作成目的等からして自然なことである。逆に、平成8年から同10年くらいの中にX2からブーケのオーダーノートの保存期間について6か月と指示を受けていて、その指示等からブーケのオーダーノートの破棄を急いだ旨のX1の主張は、ブーケのオーダーノートの上記性質、破棄の時期等に照らし不自然であって信用できない。

そうすると、当時X1がブーケの製作・販売の担当者であったこと、領収書綴り中にあるはずのX1の署名のある本件ブーケ代金の領収書控え及び入金票が刃物で切除されていたこと（認定事実の5の(3)及び(4)）、X1が作成後6か月に満たない時期に当たる平成12年3月分のオーダーノートから先に破棄していること（認定事実の5の(2)）。なお、このことは本件破棄を巡る状況からみて不自然である。）及びX1が本件ブーケ代金を受領し、同代金の入金処理がなされていない事実をあわせ考えると、会社が、X1が行った上記オーダーノートの破棄について、横領の証拠を隠滅するために行ったと判断したことに不合理な点はない。

(エ) 会社が本件懲戒解雇に理由があると判断したことの相当性について

以上のとおり、会社が、X1が本件ブーケ代金を横領し、さらにその証拠の隠滅を図ったと考えたことには合理性がある。そして、

本件横領等の行為は、その態様等に照らし、会社との信頼関係を破壊し、職場秩序を著しく乱す行為であるから、会社が就業規則第55条第1号、第3号又は第6号に該当すると判断したことには相応の合理的理由があるといえることができる。

- (3) 以上検討したところによれば、X1の組合活動、会社の労使関係、X1に対する調査の時期・態様及び本件懲戒解雇の合理性の存否等の諸点からみても、本件懲戒解雇は会社がX1の組合活動等の故をもって行ったものとは認められない。また、以上の事実関係を総合してみても、会社の不当労働行為意思を推認するには足りず、他にこれを認めるに足りる証拠もない。したがって、本件懲戒解雇は労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しない旨の初審判断は相当であり、組合らの再審査申立てには理由がない。

2 支配介入の成否について

- (1) 組合は、支配介入の成否について、会社が最初から計画的に組合を放逐するべく、最初にその中心的存在であったX2を解雇によって排除し、ついで、X2の解雇直前に把握していたX1のブーケ代金未納の問題を奇貨としてX1を懲戒解雇によって排除したものであり、本件懲戒解雇は稀に見る不当労働行為であるなどと主張する。
- (2) なるほど、組合分会の委員長はX2、書記長はX1であった（認定事実1の(2)）が、X2は平成12年10月2日に解雇され、X1も同14年2月1日懲戒解雇されたことは前記認定のとおりであり、同17年8月X3が退職し、分会の組合員は皆会社の従業員ではなくなったこと（審査の全趣旨）が認められる。

しかしながら、X2の起こした地位確認等の訴訟において、平成13年11月15日に会社とX2との間にX2が退職し、会社が解決金を支払う旨の和解が成立していることや、前記1に認定判断したところから

すれば、X 1 を懲戒解雇した会社の判断にはいずれも不自然、不合理な点があったと認められないので、組合らが主張するように、会社が組合を弱体化し消滅させるため、計画的に、最初に X 2 を解雇し、ついで X 1 の懲戒解雇に及んだことを認めることはできない。従って、会社が行った X 1 に対する懲戒解雇は、組合及び分会を弱体化することを目的としてなされたものとはいえ、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するものではないというべきである。この点に関する初審判断も相当であり、再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 19 年 4 月 4 日

中央労働委員会