

写 命 令 書

申立人 広島県広島市西区
ネオ労働組合
代表者 執行委員長 X

被申立人 広島県広島市西区
株式会社ネオ
代表者 代表取締役 Y

上記当事者間の広労委平成 21 年（不）第 8 号事件について、当委員会は、平成 23 年 12 月 27 日第 1652 回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員辻秀典、同井戸陽子、同緒方桂子及び同二國則昭が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人は、ネオ労働組合の執行委員長 X に対する平成 21 年 8 月 1 日付け解雇、同組合の書記長 A に対する同年 6 月 15 日付け降格、並びに同組合の副執行委員長 B に対する同年 10 月 1 日付け降格及び同月 31 日付け解雇をなかつたものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。

- (1) X、A 及び B を原職又は原職相当職に復帰させること。
- (2) 前記降格及び解雇がなければ同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

ただし、X 及び B に対して本命令交付の日までの間については、同人らが受けるはずであった賃金相当額の半額を控除して支払うこと。

2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社ネオ（以下「会社」という。）が、申立人ネオ労働組合（以下「組合」という。）の執行委員長X（以下「X執行委員長」という。）を平成21年（以下、平成の元号は省略する。）8月1日付けで解雇したこと、書記長A（以下「A書記長」という。）を同年6月15日付けで降格したこと、副執行委員長B（以下「B副執行委員長」という。）を同年10月1日付けで降格し同月31日付けで解雇したことがそれぞれ労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、同年7月7日に開催された団体交渉の席上で申入れがあった第2回の団体交渉に応じなかったことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられた事案である。

2 請求のあった救済内容の要旨

- (1) 会社は、X執行委員長の解雇を取り消し、同人を解雇前の原職に復帰させるとともに、解雇後、原職復帰に至るまでの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- (2) 会社は、A書記長の降格を取り消し、同人を降格前の原職に復帰させるとともに、降格後、原職復帰に至るまでの間に同人が受けるはずであった原職給与との差額を支払うこと。
- (3) 会社は、B副執行委員長の降格及び解雇を取り消し、同人を降格前の原職に復帰させるとともに、降格後、原職復帰に至るまでの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- (4) 会社は、組合が21年7月7日に申し入れた団体交渉に直ちに応じること。

3 本件の争点

- (1) X執行委員長の解雇は、労働組合の正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱いといえるか。（争点1）

- (2) A書記長の店長から一般社員への降格は、労働組合の正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱いといえるか。(争点2)
- (3) B副執行委員長の降格及び解雇は、労働組合の正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱いといえるか。(争点3)
- (4) 会社は、団体交渉を正当な理由なく拒否したといえるか。(争点4)

第2 当事者の主張

1 X執行委員長の解雇について(争点1)

(1) 会社の主張

ア 会社がX執行委員長を解雇したのは、従業員名簿等会社の機密情報への不正アクセス及び同情報の不正使用、虚偽の風評流布、他の従業員への名誉毀損、虚偽報告による職場放棄、これらに関する会社への虚偽報告等、会社内の秩序を著しく毀損したことによるものである。

これらの行為は、就業規則第32条第10号及び第12号並びに同第34条第1項第6号に該当するため、21年8月1日、X執行委員長を就業規則第34条第1項に基づき解雇した。

イ 会社は、X執行委員長は管理職としては不相当であるが、一般社員としては勤務できる余地があると判断した。このため、21年6月1日、一般社員に降格させ、環境整備教育を施し、営業についても業務を行わせた。しかし、その効果は表れず、むしろ、前記アの行為を繰り返した。

ウ また、X執行委員長を解雇すれば、会社の中小企業基盤人材確保助成金の受給も断念せねばならず、事業開始後間もない会社にとっては、この面においても大きな打撃となる状態であった。

エ 解雇までの間、X執行委員長の一連の非違行為について、観察するなど、事実確認の調査を行っていた。また、一方で、虚偽の風評を流したり、従業員データを無断使用したことなどについては、営業業務をしながら次第に反省してくれることも期待していた。

オ しかし、実際に不正アクセスを証明するデータがあったにもかかわらず、X執行委員長は全く反省や再発防止の意思を示さなかった。また、従業員の間にもX執行委員長を追放しようとする動きなどもあった。これらのことが重

なり、これ以上X執行委員長を雇い続けては、会社の組織が保てないと判断し、やむを得ず、X執行委員長を解雇した。

カ X執行委員長の解雇理由には合理性があり、組合活動を理由とする不利益取扱いには該当せず、不当労働行為には当たらない。

(2) 組合の主張

ア X執行委員長はC総務課長（以下「C総務課長」という。）からFood-Link（会社の業務管理サイト。以下「フード・リンク」という。）を直接閲覧するように指示を受けており、パスワードを不正に取得した事実はないし、組合活動のために従業員名簿を取得した事実もない。

また、会社のオーナーが賃金について「未払いになるおそれがある」と言ったことをそのまま従業員に伝えただけであり、従業員の不安を煽る発言をしたのではない。

イ X執行委員長は、勤務時間中に組合勧誘を行ったなどという事実はなく、また、命じられた清掃作業やチラシ配りを前向きに行い、会社の指導を誠実に受け入れており、解雇事由は存在しない。

ウ また、タイムカードを不正に打刻し賃金を不正取得していた2名の非組合員は、実質降格とはいえないか昇格していることから、X執行委員長が組合員であることを理由に処分がなされたことは明らかであり、X執行委員長の解雇は、組合活動を理由とする不利益取扱いである。

エ 仮に、解雇事由があったとしても、解雇に関して説明が行われていたとはいえないことから、解雇は手続違反で無効である。

2 A書記長の降格について（争点2）

(1) 会社の主張

ア 会社がA書記長を一般社員に降格させたのは、従業員への暴言等いわゆるパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）行為、アルバイト従業員（以下「アルバイト」という。）への雇用契約書不交付、会社からの報告要求に対しての虚偽報告等、管理職として不適切な行為を繰り返したことによるものである。

イ A書記長は、自己の行為について全く反省や再発防止の意思がなく、管理

職として適性を欠いていると判断し、店長職を解いた。これは、企業秩序維持のため、合理的な判断に基づく人事権の行使であり、不当労働行為を目的としたものではない。

ウ また、組合の結成通知及び団体交渉の申入れが会社に届けられたのが 21 年 6 月 16 日であり、会社は、同日まで、組合の正式な結成を認識することが不可能で、A 書記長を降格した際には、同人が組合員であることを知らなかった。よって、組合員であることを理由として不利益な取扱いをすることは、論理的に不可能である。

(2) 組合の主張

ア 会社が交付を指示した雇用契約書は、正社員用については労働基準法に違反し、パート及びアルバイト用については株式会社ビガ（以下「ビガ」という。）の従業員と同一条件での雇用という当時のビガの主要社員との確約に反しているため、A 書記長に違法な契約書を配付する義務はない。

イ A 書記長は、店長として、部下の違反行為、職務怠慢、不注意等に対して厳しく注意を行うことがあったことは認めるが、単なる指導であって、パワハラではない。

また、タイムカードの不正打刻問題は立派な犯罪であり、店長としてこの者の処分を求めることは業務の範囲内であって、何らの法的問題は生じない。

ウ 就業時間中の組合勧誘行為は、就業時間中の空き時間に組合加入の話をしたに過ぎず、集会を行うなど、業務に支障が出る態様で組合活動が行われたとは到底いえない。

エ したがって、A 書記長は管理職として不適切な人物であるとはいえず、店長から一般社員への降格事由は存在しない。また、前記 1 の(2)のウのとおり非組合員はタイムカードの不正打刻をしても実質的な降格処分を受けておらず、A 書記長に対する降格が、組合員であることを理由になされたことは明らかである。

オ 仮に降格事由があるとしても、降格は重すぎる処分である。

3 B 副執行委員長の降格及び解雇について（争点 3）

(1) 会社の主張

ア 会社がB副執行委員長を解雇したのは、従業員名簿等会社の機密情報への不正アクセス及び不正使用の幫助行為、守秘義務違反行為、虚偽事実の流布による従業員の集団退職扇動行為、その他業務妨害行為、これらに関する会社への虚偽報告等により、会社内の秩序を著しく毀損し、かつ会社の業務執行に重大な支障を与えたことによる。

イ B副執行委員長には従業員として不適切な行為はあったが、注意指導することにより改善の余地があると判断し、21年9月30日、訓戒の懲戒処分としたが、B副執行委員長は反省の態度を示すどころか、従業員の集団退職を扇動し、従業員の欠勤についても虚偽の報告をした。

このまま、B副執行委員長を会社内に在籍させることは、さらなる企業秩序の混乱を招くことになると判断し、やむを得ずB副執行委員長を解雇した。解雇理由には合理性があり、組合活動を理由とする不当労働行為には当たらない。

(2) 組合の主張

ア B副執行委員長は業務遂行上の必要性からX執行委員長にID及びパスワード（以下、総称して「IDパス」という。）を教えたのであり、これを以て会社の機密情報を漏らしたということにはならない。

イ セントラル・キッチン（以下「CK」という。）のマネージャー職にあるB副執行委員長が配送されたものを開封したとしても、勝手に開封、複写し、第三者へ無断で提供したとはいえない。

また、B副執行委員長が無断開封をしたと認められない以上、かかる行為に関して始末書の提出義務はなく、提出義務がない以上、始末書を提出しなかったとしても、業務命令に違反したとはいえない。

ウ B副執行委員長が従業員に対してデマを流したり、虚偽の報告をした事実はない。

エ したがって、B副執行委員長に解雇事由は存在しない。そして、前記1の(2)のウのとおり非組合員はタイムカードの不正打刻をしても実質的な処分を受けておらず、B副執行委員長に対する降格及び解雇が、組合員であることを理由になされたことは明らかである。

オ 仮に解雇事由があるとしても、解雇は重すぎる処分である。

4 団体交渉拒否について（争点4）

(1) 組合の主張

21年6月中旬，組合は，会社に対し，一方的な給与規程の変更や雇用契約期間の変更について改善及び協議を要求し，同年7月7日に第1回団体交渉（以下「第1回団交」という。）が行われたが，会社から経営不振を理由に善処回答がなされなかった。

次回の団体交渉の開催及び社内検討の約束をしたにもかかわらず，会社の代理人からその約束は無いと通知された。

会社が団体交渉に応じないことは，不当労働行為である。

(2) 会社の主張

21年7月7日の第1回団交で，組合からの質問，要望については，その場で回答できるものは回答し，検討を要するものについては後日回答する旨を組合に伝えている。次回の団体交渉の申入れを受けたことはなく，開催の約束はしていない。

また，本件救済申立て後の同年9月28日，賃金の取決め等を議題とした第2回団体交渉（以下「第2回団交」という。）を行った。

会社は，団体交渉を拒否したことはなく，団体交渉に応じることを求める組合の救済申立ては理由がない。また，求めに応じて団体交渉を行っており，そもそも組合には救済申立ての利益がないため，棄却又は却下を求める。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は，会社に勤務する従業員が21年6月1日に結成した労働組合であり，本件結審時の組合員数は8名である。

(2) 被申立人

会社は，お好み焼き店を経営する株式会社であり，本件結審時の従業員数は65名である。肩書地に本社を置き，本件申立て時には広島市内に5店舗と各店舗に供給する食材を加工するCKを有していたが，その後，22年10月に1店舗とCKが閉店するなどし，結審時の店舗数は3店舗である。

本件申立て時の会社の職制は、社長、取締役、総務課長、CKマネージャー、店長、店長代行、副店長、一般社員であり、このほか、パートタイマー従業員（以下「パート」という。）やアルバイトを雇用し、21年5月までは店長の教育及び店舗の運営の補佐を行うスーパーバイザー（以下「SV」という。）が置かれていた。

2 事業譲渡と会社設立の経緯等

(1) 事業譲渡と会社設立の経緯

20年5月、会社の被承継会社でありお好み焼き店「すてっぷ」を経営していた申立外ビガが手形の不渡りを出して事実上倒産するに至った。その後、ビガは同年8月から5店舗の営業を再開したが、引き続き苦しい経営状態が続いていた。

同年12月以降、ビガは、申立外株式会社ネオプランニング（以下「ネオプランニング」という。）に「すてっぷ」（事業譲渡後は「ネオすてっぷ」。）の店舗及び従業員を引き継いでほしいと要請したところ、ネオプランニングはこの要請を受け入れ、「すてっぷ」の経営会社として新たに会社を設立し、21年2月25日、ビガと会社との間で、同年4月1日付けの事業譲渡に関する覚書が交わされた。

同年2月下旬頃、ビガの従業員らと会社の新たな経営者との間で事業譲渡に伴う話し合いが行われ、X執行委員長から、ビガと同じ条件で継続雇用することなどについて申入れがなされた。

そして、同年4月1日付けで、会社は、マリーナ・ホップ店を除く5店舗の営業に係る事業譲渡を受けた。

なお、会社は、ネオプランニングの子会社であり、ネオプランニングの取締役であるY（以下「Y社長」という。）が会社の代表取締役に、ネオプランニングの代表取締役であるD（以下「Dオーナー」という。）が会社の非常勤の取締役（後に取締役本部長）に就任した。

【甲7号証、乙14、15号証、第2回尋問記録16頁】

(2) 事業譲渡後の労使関係等

ア ビガの従業員の雇用

21年4月、会社は、ビガの前記5店舗で働いていた従業員を、パート、アルバイトを含めて雇用し、また、閉店したマリーナ・ホップ店の従業員についても他店舗で勤務させることとした。

【甲7号証，乙14号証，第3回尋問記録11～13頁】

イ パート及びアルバイトの雇用条件

21年3月、事業譲渡に当たって、会社とパートが締結した雇用契約書には、「平成21年4月1日より、パートタイマーとして雇用する」と記載されているのみで雇用期間の定めはなかった。

その後、同年5月に会社から示された「労働条件通知書【パート・アルバイト】」では、雇用期間は「平成21年4月1日～平成21年6月30日」、契約の更新については「更新する場合がある」と記載されていた。

なお、ビガは従業員との間で書面による雇用契約書を交わしておらず、口頭で契約が確認されていた。

【甲8，10号証，第2回尋問記録31～33頁】

ウ 会社の就業規則

会社の就業規則には、服務、制裁、解雇及び配置転換に関して、次のとおり規定されている。

「 第5章 服務

第23条 (略)

第24条 (服務心得)

社員は服務にあたって、次の事項を守らなければならない。

社員は会社の方針及び自己の責務をよく認識し(略)会社及び本部の指揮と計画の下に、全員よく協力、親和し、秩序よく業務の達成に努めなければならない。

社員は業務組織に定めた分担と会社の諸規則に従い、本部の指揮の下に、誠実、正確かつ迅速にその職務にあたらなければならない。

社員が次の行為をしようとするときは、予め本部の承認を得て行なわなければならない。

1.2. (略)

3. 会社の重要書類またはこれに類する物品等を社外に持ち出すとき。

社員は下記の行為をしてはならない。

会社の命令及び規則に違反し、また代表取締役および取締役に反抗し、その業務上の指示及び計画を無視すること。

職務の怠慢及び職場の風紀、秩序を乱すこと。

⑥, ⑦ (略)

社員は会社の名誉を傷つけ、または会社に不利益を与えるような言動及び行為は一切慎まなければならない。

～⑰ (略)

第 25 条 (略)

第6章 教育

第 26 条 (略)

第7章 表彰および制裁

第 27, 28 条 (略)

第 29 条 (制裁)

会社は社員の就業を保障し、業務遂行上の秩序を保持するため、就業規則の禁止・制限事項に抵触する社員に対して、制裁を行なう。

第 30 条 (制裁の種類, 程度)

制裁の種類は次のとおりとする。

訓 戒——文書により将来を戒める。

減 給——1回の額が平均賃金の1日分の半額, 総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内で減給する。

出勤停止——7日以内の出勤停止を命じ、その期間の賃金は支払われない。

諭旨解雇——(略)

懲戒解雇——予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当を支給しない。

第 31 条 (訓戒, 減給及び出勤停止)

以下の各号の一に該当する場合は、減給または出勤停止にする。ただし、情状によっては訓戒にとどめることがある。

，②（略）

タイムカードの不正打刻をしたもしくは依頼した場合。

第5章の服務心得等に違反した場合であって、その事案が軽微なとき。

その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行なったとき。

第32条（懲戒解雇）

以下の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する。ただし情状によっては、諭旨解雇，減給または出勤停止にとどめることができる。

～⑨（略）

第5章の服務心得に違反した場合であって、その事案が重大なとき。

（略）

その他前各号に準ずる程度の不都合な行為のあったとき。

第33条（略）

第8章 解雇，退職および休職

第34条（解雇）

1. 社員は次の事由により解雇されることがある。

①～⑤（略）

その他，第5章の服務心得等にしばしば違反し，改悛の情がないとき。

2. 解雇するときには，30日前に予告する。予告しない時は平均賃金の30日分を支給して即時解雇する。（以下略）

第35条～40条（略）

第41条（配置転換及び出向）

業務上必要がある場合には，社員に就業の場所若しくは，従事する職務の変更または出向を命ずることがある。 」

【甲72号証】

3 X執行委員長の降格

(1) 降格に至る経緯

ア X執行委員長は、10年にビガにアルバイトとして就職し、その半年後、店長に就任した。12年から正社員となった後、ビガから、本部への異動要請があったが、本人の希望で店長職に留まっていた。ビガの倒産後は、SVとして民事再生のスキームに関わりながら、前記2の(1)のマリーナ・ホップ店を担当し、事業譲渡後は、五日市フェイバリット店（以下「フェイバリット店」という。）と船越ウィット店（以下「ウィット店」という。）を担当した。

また、X執行委員長は、ビガにおいては、「すてっぷ」各店の経営管理を行う電算システムであるフード・リンクを通じて全ての店舗の情報を閲覧することを認められ、それによって得た情報を活用して店長の指導・教育に当たっていた。

【乙14号証，第1回尋問記録1～5頁】

イ 事業譲渡当時SV職にあったX執行委員長は、21年3月末のマリーナ・ホップ店の閉店に際して、同店のアルバイトに対し、配属先が決まるまでは自宅待機をしておけば給料の6割が保障される旨を伝えたが、店舗閉鎖の説明をしていなかった。このため、Y社長とDオーナーが、アルバイトに個々に連絡し、店舗閉鎖の説明と4月以降の勤務に関する意向確認を行った。

【甲9号証，乙14号証，第2回尋問記録20，46～48頁】

ウ 21年5月7日、X執行委員長は、会社の本部において、Dオーナーと面談した。その席上での話は、次のような内容であった。

(ア) X執行委員長は、当時SV職にあったE（以下、人事異動後の職名を区別することなく「E・SV」という。）及びフェイバリット店の副店長職にあったF（以下、人事異動後の職名を区別することなく「F副店長」という。）がタイムカードを不正に打刻することによって出退勤データを改ざんし、勤務時間以上の給料を得ていること（以下「タイムカードの不正打刻」という。）を報告した。

(イ) Dオーナーは、経営状況等について、4月の営業実績が400万円の赤字であること、個人経営であれば2～3か月で倒産しかねない状況にあることなどから、業務改善の一環として、メニューの削減や仕入れ業者の変更

を行うことを説明した。

【甲 9, 70 号証, 乙 14 号証, 第 1 回尋問記録 20, 23 頁】

エ 21 年 5 月 7 日ないし 9 日頃, X 執行委員長は, フェイバリット店の従業員に対し, メニューの削減について不満を漏らし, 会社の営業実績及び D オーナーがこのままでは会社が 3 か月もたないと発言したことなどを説明し, 給料の前借りを勧めた。

その結果, 同店の従業員十数名から, 会社に対し, 合計 66 万 8,000 円の給料の前借り申請が行われた。

従業員から事情を聞いた D オーナーは, X 執行委員長に確認したが, 同人は, そのような事実について「初耳です。知りません。」と回答した。

また, 5 月 10 日, X 執行委員長は, フェイバリット店の従業員に対し, 給料の前借りに係る発言について口外しないよう依頼した。

【甲 63 号証, 乙 3, 4, 14 号証, 第 1 回尋問記録 19 頁,
第 2 回尋問記録 21, 22 頁, 第 3 回尋問記録 5, 6 頁】

オ 21 年 5 月 24 日, E・S V は, 会社に対し, タイムカードの不正打刻に係る前記ウの(ア)の行為を認めて「始末書」を提出し, F 副店長からも同様の書面が提出された。

なお, 就業規則第 31 条には「タイムカードの不正打刻をしたもしくは依頼した場合」には「減給または出勤停止にする。ただし, 情状によっては訓戒にとどめることがある。」と規定されているが, 会社は, 同人らの情状を考慮し, 不正に得た給料を返還させた上で, E・S V を沼田グラント店の店長に異動させ, F 副店長を訓戒処分とした。

【甲 9, 12, 68, 72 号証, 乙 14 号証, 第 2 回尋問記録 24, 25 頁】

カ 会社は, 事業開始後, ビガから引き継いだフード・リンク内の情報について, 会社の役員, 総務課長, 総務課の社員及び C K マネージャーには全店舗の閲覧を, 各店の店長には自店のみの閲覧を許可し, I D パスを付与したが, S V には専用の I D パスを付与せず, 店長の I D パスを使用して当該店舗の情報を閲覧させることとした。しかし, 21 年 4 月当時, 会社は従業員に対し, I D パスの変更等について詳しい説明を行っていなかった。

4 月 3 日ないし 5 日頃, X 執行委員長は, ビガ当時の I D パスが使用でき

なくなったことから、当時C KのマネージャーであったB副執行委員長から同人のIDパスを聞き、店舗のデータを閲覧した。

4月24日頃、X執行委員長は、C総務課長に対し、SVにはIDパスが付与されないのかと質問したところ、C総務課長は、Dオーナーに指示を仰いだ上で、「X・SVは直接閲覧して下さい。」とメールで回答した。

その回答の趣旨は、SVは担当店舗のIDパスで当該店舗の情報を閲覧するようにということであったが、X執行委員長は、全店舗の情報を直接閲覧してよいと解した。

なお、E・SVからは、SV専用のIDパスが付与されないことについて、会社への苦情や意見は申し立てられていなかった。

【甲59号証、乙1、14号証、第1回尋問記録4～10頁、
第2回尋問記録18、19、35～39、48、49頁】

キ 21年5月25日、X執行委員長とY社長及びDオーナーは、ウィット店近くのファミリーレストランで面談し、その席上で、6月1日付けの降格人事が伝えられた。

また、Dオーナーは、X執行委員長に対し、前記イ及びエについて報告書の提出を求めた。

【甲9号証、乙14号証、第3回尋問記録6頁】

ク 21年5月26日、X執行委員長は、Dオーナーに対し、報告書を提出した。

この報告書では、①前記イについては、あくまでも経験上の提案であり、アルバイトの不安から来る質問に対する説明が重大な罪なのか、譲渡受入れ会社の不利益になるのか、②前記エについては、Dオーナーから、会社の資金不足、在庫商品の現金化のためのメニュー改定、このままの状況で運営すれば3か月程度で倒産に至ることを伝えられて非常にショックを受け、ビガの倒産による給料の未払の経験を踏まえてアルバイトに伝えたと、「会社と言うものはそう簡単にはつぶれたりもしない」と会社の運営に支障がないよう配慮した、③E・SV及びF副店長のタイムカードの不正打刻の件よりX執行委員長の罪の方が重いと責められたが、E・SVらの行為は「間接的な金品搾取」ではないのか、と反論されていた。

【甲9号証】

ケ 前記クの報告書の提出後、Dオーナーは、反省の意思を確認するためにメールで始末書の提出を要求したが、X執行委員長は、反省すべき点が不明であるとして拒否した。

Dオーナーは、X執行委員長の行為の影響力の大きさや報告書の内容を踏まえて、現状では管理職として不適格と判断せざるを得ないので、今後の対応は、Y社長や顧問社会保険労務士であるG（以下「G社労士」という。）と相談して通知する旨をメールで伝えたところ、X執行委員長は、影響力が大きいという理由では納得できないので、具体的な損害を示し、結果責任を指摘するよう求めた。

【甲 11 号証】

(2) 降格

21年5月30日、会社は、6月1日付けでX執行委員長をSVから一般社員として本部総務課勤務に異動（降格）する旨の人事発令を発表した。

一方、E・SV（非組合員）は同日付けで、SVの役職が廃止されたことに伴い沼田グラント店の店長に異動を命じられた。

また、F副店長（非組合員）は同日付けの異動はなく、6月15日付けでA書記長がフェイバリット店の店長から本部総務課勤務に異動となった際に、同店の店長代行を命じられた。

なお、就業規則には、降格の規定はないが、この異動に伴い、X執行委員長は、役職手当や基本給が減額となった。

【甲 12, 69, 72, 81 号証の 1～4】

4 X執行委員長の解雇

(1) 解雇に至る経緯

ア 前記3の(2)のとおり、21年6月1日付けで一般社員に降格されたX執行委員長は、同日、「歯医者に行く」と会社に連絡し、広島中央労働基準監督署（以下「労基署」という。）を訪問して自らの降格について相談した。このため、労基署の担当官から会社に降格の経緯について問い合わせの電話があり、会社から連絡を受けたG社労士は、労基署に電話をし、事情を説明した。

同日の夕方、X執行委員長とY社長、Dオーナー及びG社労士が話し合いを行い、G社労士からこの問題について労働局のあっせんで解決することが提案されたが、X執行委員長は回答を保留した。

また、後日、Dオーナー及びG社労士が労基署を訪問して経緯を説明し、指導を仰いだところ、落ち着くまでは自宅待機させて対応を検討してはどうかとの助言を受けた。

【乙15号証、第1回尋問記録17頁、第4回尋問記録2～5頁】

イ 21年6月5日、組合の代理人弁護士（以下「組合代理人」という。）から、会社に対し、内容証明郵便で「通知書」が送達された。「通知書」には、X執行委員長の降格辞令の撤回と原職復帰の要求及び到達日の翌日までに前記辞令が撤回されない場合には、法的措置を採る旨が記載されていた。

【甲41号証の1、2】

ウ 21年6月5日、会社は、同日付けで、X執行委員長に対し自宅待機を命じ、飲食業界全般について学習し、毎日、報告書を提出するよう指示したが、それ以上の具体的な指示はしていなかった。

X執行委員長は、自宅待機期間中、「ネオすてっぷ」の質の向上と従業員の雇用安定を考えている旨のみ記載した報告書（日報）を提出し続けた。

【甲2、14号証、乙14号証、第1回尋問記録12頁】

エ 21年6月、会社の総務課から各店長に対し、労働基準監督署に提出する就業規則及び給与規程について、意見書に従業員を代表する者として署名・押印するよう指示があった。

6月12日、X執行委員長は、G社労士に、電話で組合の結成を伝え、組合員数が従業員数の過半数に達しているため、組合に対して就業規則等の意見聴取を行う必要があることを連絡したところ、その翌日、G社労士から、フェイバリット店に備え付けてある就業規則を閲覧するよう伝えられた。

また、X執行委員長は、G社労士から、店舗ごとの組合員数が過半数に達していることを証明するよう要求されたが、「不当労働行為が懸念される」として組合員名簿の開示をいったん拒否した。

その後、X執行委員長は、G社労士に対し、Dオーナーがアルバイトに組合加入の有無を聞いていることが不当労働行為に該当する可能性があることと伝

えたが、その際、再度組合員名簿の提出を要求されたため、C Kに勤務する組合員の名簿に限り閲覧させた。

【甲 31, 61 号証, 乙 17 号証】

オ X執行委員長は、21年6月1日付けで一般社員に降格され、6月5日に自宅待機となった後も、B副執行委員長から聞いたIDパスを使用して、自宅のパソコンからフード・リンクにアクセスして各店舗の営業数値等を分析したり、従業員の電話番号等の個人情報を閲覧するなどした。

6月中旬頃、会社は、従業員から、6月末で雇用契約を解除されかねないので労働組合に加入してほしいとの連絡がX執行委員長からあったという報告や、自分の携帯電話番号をX執行委員長が知っているのはなぜかという苦情が寄せられたため、X執行委員長に電話で事実確認を行った。

X執行委員長は、ビガの従業員名簿で電話番号等を把握していたと述べたが、さらに会社が問いただしたところ、最終的にはフード・リンクの従業員名簿を閲覧していたことを認めたため、Dオーナーは、閲覧を中止し、取得した情報は廃棄するよう命じた。

【乙 1, 15 号証, 第 1 回尋問記録 11 頁, 第 2 回尋問記録 22, 23, 51 頁】

カ 会社は、組合の勧誘活動に関し、21年6月15日付けで「各店 従業員の皆様へ」と題する店舗通達を各店に掲示した。また、その内容は、次のとおりであった。

- (ア) 会社に組合結成の動きがあり、従業員に直接勧誘等が行われていると思われること。
- (イ) X執行委員長が「労働組合に加入しなければ、6月末で一方的に会社側から契約を打ち切られる可能性がある。」と従業員に不安を与えるような発言をしていること。
- (ウ) 電話番号等の個人情報が不当に取得されたものであること。
- (エ) 労働組合活動自体は基本的に自由だが、虚偽の情報流布や不当な個人情報の取得等による活動を認めることはできないので、X執行委員長に嚴重注意を与えたこと。
- (オ) 労働組合が言うことは全く根拠のないものであり、特に理由がある場合を除き、労働契約は更新するので安心してほしいこと。

(カ) 今後もし労働組合が就業時間中に組合活動をしたり、不当な行動をすることがあれば、速やかに連絡してほしいこと。

【乙 12 号証】

キ 会社は、X 執行委員長及び A 書記長に対し、21 年 6 月 18 日から、当時広島市中区 にあった会社本部に異動させ、営業活動を命じた。その内容は、広島市内中心部の事業所を回り、「ネオすてっぷ」の認知度を上げ団体予約を獲得することであり、具体的な目標としては、1 日 50 軒の事業所を訪問し、名刺 10 枚を獲得することが課せられた。

なお、会社は、会社事務所の移転を理由として、7 月 27 日から、X 執行委員長に対し、再度自宅待機を命じた。

【甲 20, 71 号証, 乙 14 号証, 第 1 回尋問記録 25 頁】

ク 前記オの事実の発覚後、会社は、従業員に対し、会社の機密情報を漏洩しないことを約する「守秘義務に関する誓約書」（以下「守秘義務誓約書」という。）の提出を求めたが、ウィット店及びフェイバリット店の従業員は、ほとんど提出しなかった。

会社は、第 1 回団交の席上で、X 執行委員長に守秘義務誓約書の提出を求めたところ、X 執行委員長は、同誓約書を受け取っていないことを説明した上で、「良い、悪いは別にして、ビガのときにはほとんどこのようにサインをするということが無かった」、「署名・印鑑を押すという負担がある」、「誓約書は書かない」などと述べた。

【甲 29 号証】

ケ 21 年 7 月初旬、会社内において「組合代表 X 氏を会社から永久追放していただきたい会」の「署名運動」と題する書面（以下「署名文書」という。）が回覧されていた。

署名文書には、X 執行委員長が「嘘の情報を流し混乱させた」こと、「組合に入らないと 6 月以降の雇用契約が結べないと言われ組合に入る事を勧められた」こと、「会社のパソコンに不正アクセスして個人情報が無断で持ち出しアルバイトスタッフに組合への勧誘をした」ことが列挙され、「会社（スタッフ）に迷惑をかけた組合代表の X 氏を会社から永久追放して頂けるよう署名運動を実施し我々の思いを届けたいと思います」と記載されていた。

組合は、会社に対し、第1回団交で、署名文書はX執行委員長に対する名誉毀損であるとして問題にし、調査して首謀者を明らかにした上で署名運動を止めさせるよう要求した。これに対し、会社は、取りあえず事実関係を確認し、特定の個人を誹謗・中傷するような署名運動を即刻止めるよう各店に向けて指導する旨を回答した。

その後、会社は署名運動を止めるよう指導を行ったが、首謀者の特定は行わなかったため、組合代理人は、7月23日付けでF副店長に、8月7日付けで署名した従業員19名に、それぞれ、署名文書を誰から受領し、どのような指示があったのかを質問する内容の「照会書」を送付した。

【甲25、26号証の1、27、29号証、第1回尋問記録27、28頁、
第2回尋問記録52、53頁】

(2) 解雇

ア 21年8月1日、会社は、X執行委員長に対し、解雇通知書及び解雇理由書をFAXで送付し、また、解雇した旨を同人に電話連絡した。

【甲1、2号証、乙19号証】

イ 解雇通知書には、「就業規則第34条6号および同第32条12号、他により、8月1日をもって解雇いたします。」「なお労働基準法第20条に基づく解雇予告手当については、8月25日までに貴殿の給与口座（略）へ221,000円也を振り込むこととします。」と記載されていた。

【甲1号証】

ウ また、解雇理由書には、解雇理由として次の7項目が挙げられていた。

(ア) 他人のIDパスを使ってフード・リンクから従業員の個人情報을不正に取得し、組合の勧誘に使用し、従業員名簿から情報を得たと虚偽の弁明をしたこと。

(イ) 組合への勧誘に当たり、パート及びアルバイトの契約が6月末で解除されかねないと従業員の不安を煽ったこと及び就業時間中に組合勧誘を行っていたこと。

(ウ) 21年5月7日にフェイスリット店で従業員を集め、会社が倒産するとの虚言や、給料の前借りを勧め、従業員に多大な不安を与えたこと。後に他店の店長やパートに口止めをし、会社の調査にも虚偽の報告をしたこと。

- (エ) (ウ)に係る報告書において、虚偽の内容を報告し、「他店の社員が金品横領」をしたと誹謗したこと。
- (オ) 降格人事の異動日である 21 年 6 月 1 日に「歯医者に行く」と虚偽の連絡をして労基署に相談に行ったこと。
- (カ) 自宅待機期間中の報告書に「思考を続けている」旨の何日も同じ内容の報告書が提出され、誠実に業務を行っているとはいえないこと。
- (キ) 労働基準監督署への就業規則の提出を妨害したこと。

【甲 2 号証】

5 A書記長の降格

(1) 降格に至る経緯

ア 21 年 4 月、フェイバリット店のアルバイトであったH（以下「H組合員」という。）外 1 名から連名で、Y社長に対し、「社長さんへ」と題する書面が提出された。同書面には、店長のA書記長の勤務態度について、忙しいという理由だけで不機嫌になり怒り出すこと、食事の提供に時間がかかり過ぎ、客からの催促に対しても不機嫌な態度をとること、アルバイトの扱いに差があること、新入社員の指導を行っていないことなどが列挙され、アルバイトたちはA書記長のことをよく思っていないと記載されていた。

また、同店の別のアルバイトから、A書記長は「よく怒りに任せて『ブツ殺す』や『死ねばいいのに』とかログセなのかよく言います。」「私は『死ねばいいのに』と言われて冗談だとわかっているけどすごく腹が立って店長のもとで働きたいという気持ちがなくなりました。」という内容の「報告書」が会社に提出された。

これら書面の提出を受けて、Y社長及びDオーナーは、フェイバリット店の従業員に対し聴取り調査を行った。

【乙 9, 10 号証, 第 3 回尋問記録 8 頁】

イ Dオーナーは、A書記長に対し、前記 3 の(1)のエのX執行委員長のフェイバリット店の従業員に対する発言について報告を求めたが、A書記長は報告を行わなかった。

【甲 16 号証】

ウ A書記長は、フェイバリット店の従業員に対し、E・SV及びF副店長のタイムカードの不正打刻について、「横領したようなものだ」という表現を用いて伝えたことがあった。

【第2回尋問記録9頁】

エ A書記長は、近隣住民とのトラブルについて「問題ない」と会社に報告していたが、実際は駐車場などに関するトラブルがあり、会社本部で対応したことがあった。また、A書記長が、客からのクレームにきちんと対応しないため、副店長が困っているとの苦情が会社に寄せられていた。

【乙15号証，第3回尋問記録20，22頁，第3回尋問記録34，35頁】

オ 21年6月1日の組合結成以降，A書記長は，従業員に対し，フェイバリット店内で営業時間中に組合勧誘活動を行っていた。

なお，就業規則第8条第2項には，労働時間は，午前8時から翌午前1時までの間のシフト制で，休憩時間は，1日の労働時間が8時間を超える場合は60分，8時間以内であれば45分と規定されているが，店舗においては，休憩は一斉に付与されておらず，従業員は，営業時間中の暇な時間に，適宜交替で休憩を取っていた。

【甲72号証，第2回尋問記録3，9頁】

カ 21年6月に入って，会社は，各店長に対し，7月以降の雇用契約書をアルバイトに配付して説明し，契約更新を勧めるよう指示したが，A書記長は交付しなかった。その理由について，A書記長は「忙しくて忘れていた」と釈明した。

【乙14号証，第2回尋問記録13頁】

キ 21年6月8日午後7時頃，Y社長とDオーナーは，フェイバリット店の店舗裏の駐車場にA書記長を呼び出し，次のような話をした。

(ア) Dオーナーは，A書記長に対し，組合設立に関して，「(署名活動を)しているのか」，「組合は作ったのか」と質問し，A書記長から「組合は作りました。又勧誘はしました。」との回答を聞くと，「組合を作るのなら，言ってくればよかったのに」，「組合を作るのは構わないが，仕事で行うのは法律違反だ。もし活動するのであれば，公休や休憩時間に行いなさい。」などと述べた。

(イ) また、Dオーナーは、A書記長が、「EとFが横領したという話を、したらしいね」との質問に対し、「はい、噂で聞きました。」と回答したため、E・S VとF副店長のタイムカードの不正打刻は勤務時間の不正であって横領ではないこと、それを従業員に横領と伝えたことは名誉毀損に当たることなどを説明した。

(ウ) さらに、Dオーナーは、A書記長の発言でパートが不安がっているため、フェイバリット店から離れて勉強し直すこと、翌日（6月9日）までに始末書を提出することを求め、今後の方針は始末書の内容を確認してから考えることなどを伝えた。

(エ) その他、Dオーナーから、「X君を取るか、私を取るか2者択一だ」、Y社長から、「今の時代組合なんて古い」といった趣旨の発言があった。

【甲 15 号証，第 2 回尋問記録 2 頁，第 3 回尋問記録 8，9 頁】

(2) 降格

21年6月12日、会社は、6月15日付けでA書記長をフェイバリット店の店長から総務課の一般社員に異動する旨の辞令を発令した。

なお、就業規則に降格の規定はないが、この異動に伴い、A書記長は、基本給と役職手当が減額となった。

また、6月15日付けで、非組合員であるF副店長は、同店の店長代行を命じられた。

【甲 18，69，72，79，80 号証の 1～6】

(3) 降格後の経過

ア 前記4の(1)のキのとおり、会社は、A書記長に対し、21年6月18日から、X執行委員長とともに広島市内中心部での営業活動を命じた。

【甲 20 号証，乙 14 号証】

イ A書記長は、21年6月12日に異動辞令が発表された後、同日付けで、始末書に代えて顛末書をDオーナーに提出した。

その内容は、次のとおりであり、その末尾には、「始末書の提出をしない事で、僕が懲戒処分される事は納得出来ません」と記載されていた。

(ア) パワハラ発言については、問題になるような発言を行ったという認識はなく、仮にアルバイトたちが不満に思っているのであれば説明し和解した

いので、誰に説明すればよいか教えてもらいたいこと。

(イ) X執行委員長の発言は、アルバイトから質問されたことについてDオーナーに話を聞きに行き、その発言をそのまま伝えたものと認識しているため、報告の必要性を感じていなかったこと。

(ウ) 店内での組合勧誘については、違法性を感じていないこと。

【甲 16 号証】

ウ 21年6月13日、Dオーナーは、A書記長に対し、次のとおりメールで回答した。

(ア) パワハラ発言については、本人の希望もあり、不安に思っているアルバイトの氏名を明らかにすることはできないが、「死ぬ」、「殺す」などの言動に問題があったこと。

(イ) X執行委員長の発言を報告しなかったことについては、必要性を感じていたかどうかの問題ではなく、「まったく知らない」と虚偽の報告をしたことが問題であること。また、この件は、何度も確認したこと。

(ウ) 店内での組合勧誘については、「就業時間中、キッチンなどに立ち入り、同意書に署名をもとめたり、勧誘することが『職務専念義務』に反するということ」であり、「仕事時間中にすること」に問題があること。

(エ) 始末書の提出がないことで懲戒になったわけではなく、自覚が感じられないことで、同じことを繰り返す可能性が高いと判断し、「管理職に不適格」ということで人事異動を行っただけであり、懲戒処分ではないこと。

【甲 17 号証】

エ 前記(2)の異動辞令発令後、Dオーナーは、H組合員に、電話でA書記長を異動させH組合員らの要望に応えたことを伝え、その際、同人が組合員であるかを尋ねた。

これに対し、H組合員が組合員ではないと回答すると、Dオーナーは、「労働組合に入るとお金がかかるはずなんだよね。だから、もしこれから労働組合に入ろうと思っているのであれば、その辺は覚悟しておいたほうがいいよ。」、「X君には会社を辞めてもらいます。」、「犯罪者であるX君に会社にいてもらうことはできないんだよ」、「X君を組合長として続けさせるなら、X君の給料とかは組合員が払わなくちゃならなくなるだろうね。」などと述べた。

また、H組合員が、同じアルバイトの友達が組合に加入している旨を伝えたところ、Dオーナーは、友達にも上記のことを伝えるよう、また、友達の名前を教えるよう依頼した。

【甲 55 号証，第 1 回尋問記録 46 頁，第 2 回尋問記録 39 頁】

6 B副執行委員長の降格及び解雇

(1) X執行委員長へのIDパスの漏洩

前記 3 の(1)の力のおり、B副執行委員長は、X執行委員長に対し自分のIDパスを教えたため、その後、このことが問題となった際、会社は、B副執行委員長に会社の機密情報を漏洩しないことを約する守秘義務誓約書を提出させ厳重注意としたが、その他に特別な処分は行わなかった。

【第 1 回尋問記録 30，35～37 頁，第 2 回尋問記録 28，50 頁】

(2) 署名文書の開封

21年7月初旬、組合に加入していない従業員2名が署名した前記4の(1)のケの署名文書が社内メール便の袋の中に入った状態で、CKに届いた。CKのマネージャー職にあったB副執行委員長は、各店舗から届いた伝票等の書類を仕分ける立場にあったため、その袋を開封し署名文書を発見したが、上司に相談することなくX執行委員長に同書面の写しを交付した。

【甲 25，29 号証，第 1 回尋問記録 28 頁，第 2 回尋問記録 52，53 頁】

(3) 報告書の提出要求及び拒否

ア 会社は、B副執行委員長に対し、前記(2)について、21年7月24日までに始末書又は報告書を提出するよう指示した。これに対し、7月31日、B副執行委員長は会社に「質問状」を提出し、次の点について、会社の回答を求め、納得できておらず提出義務はないと考えているため、始末書等の提出はしないと通告した。

(ア) 個人の名誉を毀損するような署名文書を、なぜ、会社は、社内書類として管理しているのか。

(イ) 署名文書は個人的な文書と認識しているので、報告書を提出する必要性はない。また、始末書の提出を求めるということは懲戒処分ということか。

(ウ) X執行委員長の発言に関しては、多くのアルバイト等に事情聴取したに

もかかわらず、署名文書の件に関しては、対応が異なるのはなぜか。

(エ) X執行委員長と面識のない者まで署名しているが、なぜ、X執行委員長を排除する必要があると思ったのか、なぜ会社は指導しないのか。

(オ) なぜ、この署名文書の首謀者探しをしないのか。また、署名文書に関与した者（非組合員）からは始末書を要求せず、B副執行委員長だけに始末書を要求するのか。

イ 会社は、B副執行委員長の質問に対し、次のとおり回答した。

(ア) 閲覧権限のない者が、許可を得ずに社内で書類を開封・閲覧・無断複製し、第三者に提供したことが問題なのであって、その内容が名誉毀損に関わる文書かどうかは全く無関係である。

(イ) 署名文書は会社の本部宛に届いたもので、まぎれもなく会社の文書であり、B副執行委員長の行為は、就業規則第24条②に違反する越権行為であり、職務専念義務違反及び守秘義務誓約書違反である。

(ウ) X執行委員長の発言は会社に対する誹謗であり、署名文書は個人間の争いである。

(エ) 会社は、X執行委員長を排除することを指示したことはないし、署名・回覧しないよう指導も行っている。

(オ) 会社は、個人間の争いには関知せず、X執行委員長の名誉に対する配慮からも首謀者探しは行わない。B副執行委員長には明確な違反事実がある。

【甲 48, 49 号証】

(4) 降格

21年9月30日、会社は、「再三に渡る報告書の提出の拒否は、業務命令に背く行為」であり、就業規則第24条違反に該当するとしてB副執行委員長を訓戒の懲戒処分とし、同日付けで「懲戒処分通知」を発した。

また、この通知と併せて、10月1日付けで同人をCKのマネージャーからウイト店の店長代行に異動させる旨の人事発令を行った。

これに対し、B副執行委員長は、「僕がいなくなったら、今のセントラルキッチンのスタッフが、不安に思って、どうなるか分かりませんよ。」とDオーナーに告げた。

なお、就業規則には、降格の規定はないが、この異動に伴い、B副執行委員

長は、基本給が減額となった。

【甲 42, 43, 72, 82 号証の 1, 2, 乙 14 号証】

(5) 異動の挨拶等

前記(4)の異動辞令を受け、B副執行委員長は、その日に、CKのパートに異動の挨拶を行った。

その際、B副執行委員長は、パートに対し、会社がパート、アルバイトの時間給の減額など人件費の見直しの検討をしていることを説明した。

また、勤務のシフトに入っていなかったパートに対し、電話で同様の説明を行った。

なお、第2回団交の翌日である21年9月28日に、B副執行委員長は、会社から、店舗の従業員全員にこの説明を行うよう指示されていた。

【甲 39, 40, 44, 75 号証, 乙 14 号証】

(6) CKにおけるパートの集団退職

21年10月1日、CKのパートが一斉に出勤せず、その後、ほぼ全員が退職した。

同日、アルバイトのI（以下「I社員」という。）はCKにいったん出社したが、パートの一人から仕事がないので帰宅するよう指示された。

B副執行委員長は、そのパートからI社員が帰宅したとの電話連絡を受け、総務課に対し、同人が体調不良で休むと伝えた。

そのことについて、C総務課長は、I社員の父親に事情を聞くために電話をしたが、その際、I社員の父親から、9月30日にB副執行委員長から電話があり、「明日から働いても給料が出ない可能性が高い。よく考えた方がいいですよ。」という内容を告げられたとの話を聞いた。

その後、会社は、新たな従業員の確保等に追われ、CK及び本部の業務が通常に戻るまで約1か月を要した。

【甲 45, 75 号証, 乙 14 号証, 第1回尋問記録 30, 31 頁】

(7) 報告書の提出等

ア B副執行委員長は、会社から、前記(5)及び(6)の事実関係について報告を求められ、21年10月5日付けで次のとおり報告した。

(ア) パートには、第2回団交の内容を説明したこと。また、I社員に対しては、10月1日、その内容を同人の父親を通じて電話で伝えたこと。

(イ) I社員の休暇の件はパートから聞いたが、そのパートの名前は組合員保護のため報告できないこと。

(ウ) 自分は組合の副執行委員長として組合員に説明を行ったに過ぎず、これ以上は、組合に正式な書面で質問してもらいたいこと。

【甲 44, 45 号証】

イ 21年10月10日、会社は、B副執行委員長に対し、報告を求めた事項は組合とは一切関係なく、パートが業務妨害や就業規則上の服務規定違反を行った可能性がある以上、従業員として会社の調査に協力する義務があるとして、メールにより、報告書の再提出を指示した。

また、メールの末尾には、「この指示は、(略)業務命令ですので提出のない場合は懲戒の対象になる可能性があることを留意しておいてください」と記載されていた。

【甲 46, 47 号証】

ウ 組合は、21年10月13日付けで、会社に対し、これ以上の報告は拒否する旨を文書で通知し、その文書には次の内容が記載されていた。

(ア) 組合としては、報告を求められている事項は組合活動の延長線上にあるものと認識しており、組合員保護の立場から、これ以上の報告はできない。

(イ) 会社が調査を行うことに異議は述べないが、「従業員が退社していく事に関し、(略)ネオ労働組合としては個々の判断を尊重している」。

【甲 50 号証】

(8) 解雇

ア 会社は、B副執行委員長を、21年10月30日付けの解雇通知によって10月31日に解雇した。また、同人には事前に電話連絡し、解雇理由書を読み上げて解雇する旨を伝えた。

【甲 57, 58 号証, 第1回尋問記録 31 頁】

イ 解雇通知書には、「就業規則第34条6号および同第32条12号、他により10月31日をもって解雇いたします。」「なお労働基準法第20条に基づく解雇予告手当については、11月25日までに貴殿の給与口座へ306,000

円也を振り込むこととします」と記載されていた。

【甲 57 号証】

ウ また、解雇理由書には、解雇理由として次の 6 項目が挙げられていた。

- (ア) X 執行委員長にフード・リンクの ID パスを漏洩し、不正利用をさせたこと。
- (イ) 署名文書を複写し、第三者に無断で提供したことが守秘義務違反であり、それが業務時間中に行われたこと。
- (ウ) (イ) についての始末書及び顛末書の提出を拒否し、自己の主張に終始して会社の命令系統の秩序を乱したこと。
- (エ) 21 年 9 月 30 日、訓戒処分当日にもかかわらず「11 月 15 日に給与の未払いが発生する可能性がある。したがって、10 月 1 日以降働くかどうか考えたほうが良い」などの事実無根のデマを流したこと、「団体交渉で賃金減額の話が出た。セントラルキッチンの時給が減額される」と組合活動の報告を装い、隠蔽しようとしたこと。
- (オ) 10 月 1 日の I 社員の休暇の経緯を知りながら、総務課に「I さんは体調不良」との虚偽報告を行ったこと、組合員保護を理由として(エ)、(オ)及び(カ)の事実関係を明らかにせず、「組合活動の延長線上にあると認識している」などとして会社の業務命令に反したこと。
- (カ) 9 月 30 日の(エ)の行為がパートの大量退職につながり業務に重大な支障を及ぼしたこと。

【甲 58 号証】

7 組合結成、団体交渉の開催と本件申立てに至る経緯等

(1) 組合結成から本件申立てに至る経緯等

ア 組合の結成

21 年 6 月 1 日、組合が結成された。

また、組合は、会社に対し、6 月 15 日付けの「回答書」及び 6 月 16 日付けの内容証明郵便による「通知書」によって組合の結成を通告し、加入者数は全従業員 173 名中 91 名であること、組合員名簿はプライバシー保護のため提出しないことを通知した。

【甲 19, 30 号証】

イ 組合の要求と第 1 回団交の申入れ

組合は、会社に対し、21 年 6 月 13 日付けの「要望書」を提出した。この書面では、5 月末に会社から送られてきた労働条件通知書を撤回することや労働条件の変更を行う場合は事前に組合を通し確認・合意することなど、10 項目の要求事項が記載されていた。

また、組合は、会社に対し、前記アの「通知書」で団体交渉を 6 月 26 日に開催するよう申し入れたが、同日には開催されなかったため、再度、7 月 4 日付けの文書で団体交渉の開催を申し入れ、7 月 7 日に団体交渉が開催されることとなった。

【甲 30, 31 号証, 乙 8 号証】

ウ パート及びアルバイトの退職

21 年 6 月 24 日、会社は、雇用期間を「平成 21 年 7 月 1 日～平成 21 年 10 月 31 日」とした「雇用契約書【パート・アルバイト】」（以下「パート等雇用契約書」という。）及び正社員用の雇用契約書（以下「正社員雇用契約書」という。）を各店長に配付し、従業員の署名・押印を求めるよう指示した。

6 月 26 日、組合は、会社に対して「通知書」を送付し、正社員雇用契約書については、1 年変形労働時間制を採用することとしているが、労使協定の締結や労働基準監督署への届出がなされておらず、労働基準法に違反する内容となっていること、パート等雇用契約書については、ビガと同一の労働条件という採用時の約束に反し^マ3ヶ月の有期雇用契約となっているが、いわゆる期間の定めのない雇用であれば調印する用意がある旨を伝えた。

また、組合は、6 月 30 日付けの「質問状」において、4 月 1 日に期間の定めのない雇用契約を既に締結しているにもかかわらず、会社は 6 月 29 日にパート等雇用契約書を締結しない場合には自主退社として扱うと通知したが、なぜ自主退社になるのかと質問し、同契約書の期間の定めが削除されれば締結する旨を通知した。

フェイバリット店には、6 月末日現在で、パート等雇用契約書を締結していないアルバイトがいたため、会社は 7 月 1 日に説明会を開催し、同人らに署名・押印を求めたところ、H 組合員ほか十数名は雇用契約の締結を拒否し

た。このため、会社は同人らを自主退社扱いとした。

【甲 21 号証の 1～2, 22, 23, 24, 29, 32 号証, 第 1 回尋問記録 15 頁】

エ 第 1 回団交の開催

21 年 7 月 7 日、会社と組合は、第 1 回団交を行った。出席者は、会社側は Y 社長、D オーナー及び G 社労士で、組合側は X 執行委員長、B 副執行委員長及び A 書記長であった。

また、第 1 回団交の内容は、次のとおりであった。

(ア) 組合は、①パート等雇用契約書及び正社員雇用契約書の内容を見直すこと、②就業規則及び給与規程の内容を修正すること、③人件費の削減に当たり労使間協議を行うこと、④36 協定締結のための協議を行うこと、⑤給料計算に当たり労働時間の算定を 1 分単位で行うこと、⑥ X 執行委員長及び A 書記長の降格を撤回すること、⑦会社の経営状況を開示することなどを要求した。

(イ) 会社は、①及び②については継続課題とすること、③の人件費の削減については組合にも理解してもらいたいこと、④については会社も了解すること、⑤については検討すること、⑥については直ちに組合の要求を受け入れることはできないが、組合が申立て等を検討している第三者機関の判断によること、⑦については組合役員のみ閲覧を認めるが、他言しないこと、事前に守秘義務誓約書を提出することなどを回答した。

(ウ) 第 1 回団交の終了に際して、D オーナーが、「次回は時間通りやろうね」と発言したが、次回団体交渉の具体的な開催日時や場所等は、決められなかった。

【甲 29, 33, 34 号証】

(エ) 21 年 7 月 24 日、会社は、組合に対し、第 1 回団交での要求事項について、「団体交渉要求事項に対する回答」と題する書面で検討結果を回答したが、組合は、「第一回団体交渉要求に関する回答書への答弁」と題する書面で、回答内容の一部については了承せず、さらなる要求や反論を行った。

【甲 34, 35 号証】

オ X 執行委員長の解雇の撤回要求と第 2 回団交の申入れ

21 年 8 月 1 日、会社が X 執行委員長を解雇したため、8 月 10 日、組合代理

人から会社に対し、内容証明郵便で「通知書」が送達された。「通知書」には、X執行委員長の解雇の撤回を求めると及び「組合の団体交渉の申込に対して1回目の交渉後、2回目の交渉日の連絡がなく、いたずらに団体交渉を先延ばしている内に組合委員長である当方を解雇したことは明らかに不当労働行為です」と記載されていた。

これに対し、8月16日、会社の代理人弁護士は、組合代理人に対し、団体交渉は7月7日に行われていること、このとき組合から提示された要望、質問等に対しては、後日回答していること、第1回団交の場で次回交渉期日を定めたことはなく、その後2回目の団体交渉の申入れを受けたこともないこと及びX執行委員長に対する解雇は正当なものであり撤回しないことを通知した。

【甲1, 2, 3号証の1~2, 4号証】

カ 本件不当労働行為救済申立て

21年9月3日、組合は、当委員会に対し、X執行委員長及びA書記長の原職復帰並びに第1回団交で約束した団体交渉の応諾等を求めて、不当労働行為の救済申立てを行った。

(2) 第2回団交の実施に至る経緯等

ア 本件申立て後の団体交渉の申入れ

21年9月23日、会社は、組合に対し、「団体交渉の申し入れ」と題する書面で、人件費の見直しと就業規則の一部変更の2項目を議題とする団体交渉を、9月28日の15時から行うよう申し入れた。また、同書面のあて名はB副執行委員長とされ、組合側の参加者は、B副執行委員長及びA書記長の2名と記載されており、参加者に変更がある場合は、事前に連絡するよう記載されていた。

これに対して、9月25日、組合は、会社に対し、「第二回団体交渉の申し入れに関して」と題する書面で、開催日時については了承すること、議題を会社提示の2項目に、労働契約に関する項目など6項目を追加して8項目とすること及び組合側参加者にX執行委員長を追加することを回答した。また、同書面の発信者名は、X執行委員長と記載されていた。

【甲37, 38号証】

イ 第2回団交の開催

21年9月28日、会社と組合は、第2回団交を行った。出席者は、会社側はY社長、Dオーナー及びG社労士であり、組合側はX執行委員長、B副執行委員長及びA書記長であった。

また、第2回団交の内容は、次のとおりであった。

- (ア) 会社から、Dオーナーが営業数値等の資料を開示し、①倒産したビガの未払給料の一部を会社が22年3月まで調整手当として毎月負担することとしているが、営業実績が黒字に転じるまで凍結すること、②住宅手当を廃止し、2万円を上限として交通費を支給すること、③今後の営業実績によってはパート及びアルバイトの時間給を減額することを提案し、組合の理解を求めた。なお、①及び②については21年10月分の給料から、③については同年11月分の給料から実施したい旨述べた。
- (イ) また、G社労士が、1年単位の変形労働時間制について組合が反対しているため、1か月単位の変形労働時間制を採用し、年間の休日日数を105日から107日に変更することを提案したところ、組合は、検討する旨回答した。
- (ウ) 次に、第1回団交における組合の要求に対する会社の回答について、組合が見解を示したが、パート等雇用契約書の雇用期間の定め、給料計算に当たっての労働時間の算定方法並びに役職手当及び職務手当の見直しなどについては、合意に至らなかったため継続議題となった。

【乙11号証】

ウ 第2回団交後の経過

21年9月29日、Dオーナーは、各店長に対し、調整手当の一時凍結、正社員の住宅手当の見直し並びにパート及びアルバイトの時間給カットの検討について従業員に周知するようメールで指示した。

【甲39、40号証】

(3) B副執行委員長の降格、解雇と本件追加申立てに至る経緯等

- ア 会社は、21年9月30日付けで、B副執行委員長を訓戒処分とし、10月1日付けで同人をCKのマネージャーからウィット店の店長代行に降格した。

【甲 42, 43 号証】

イ 組合は、会社に対し、21年10月2日付けの「通知書」で、組合から回答がないにもかかわらず、従業員に対して人件費削減の連絡をしたことについて、これを撤回するよう要求した。

【甲 51 号証】

ウ 会社は、21年10月31日付けで、B副執行委員長を解雇した。

【甲 57, 58 号証】

エ 21年12月7日、組合は、当委員会に対し、B副執行委員長の原職復帰等を求めて、不当労働行為救済の追加申立てを行った。

(4) 本件申立て後の事情

21年10月30日、第4回調査期日において、当委員会は、組合側に対し、団体交渉拒否に係る申立てについての主張・立証の予定を確認したところ、組合代理人から、第2回団交が開催されており、取下げを検討する旨の陳述があった。

また、22年4月9日、第8回調査期日において、当委員会は、組合側に対し、団体交渉拒否に係る申立ての取下げの意思を再度確認したところ、組合代理人から、取下げを「検討する。」との陳述があった。

しかし、その後、組合から取下げに係る対応は行われていない。

第4 当委員会の判断

1 X執行委員長の解雇について（争点1）

(1) 本件解雇の不利益性

前記第3の4の(2)で認定したとおり、X執行委員長は、21年8月1日付けで解雇された。

(2) 不当労働行為の成否

本件解雇が、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否かの判断に当たっては、解雇が、会社主張のとおりX執行委員長の非違行為によるものか、そうではなく、同人が労働組合の組合員であること、若しくは組合活動を行ったことを理由としてなされたものかが問題となる。

そして、X執行委員長が組合の代表者として、後記ウのとおり、活発に組合活動をしていたという本件の事実関係を前提とすると、非違行為が認められな

い場合や同人の組合活動が正当な行為であって処分に理由がない場合、あるいは、処分が過重であって、同人が組合員でなく、若しくは組合活動を行っていないならば解雇に至っていないと認められる場合には、本件解雇は、組合員であることなどを理由とする不利益取扱いと評価すべきと解される。

よって、以下判断する。

ア 本件解雇の理由について

会社は、X執行委員長には解雇理由があったため、解雇には合理性があると主張し、組合は、本件解雇はX執行委員長が組合の正当な行為を行ったことを理由とするものであると主張するので、以下、解雇理由書に記載された具体的理由に即して判断する。

(ア) 他人のIDパスを使ってフード・リンクから従業員の個人情報を不正に取得し、組合の勧誘に使用したこと及び当初は従業員名簿から情報を得たと虚偽の弁明をしたこと

前記第3の3の(1)のオで認定したとおり、21年4月1日の事業開始後、SV職にあったX執行委員長には、フード・リンクの閲覧権限が与えられなかったため、同人は、B副執行委員長からIDパスを聞き、フード・リンクにアクセスしたことが認められる。

21年4月24日の「X・SVは直接閲覧してください」とのC総務課長のメールの内容について、会社は、担当店舗のIDパスで当該店舗の情報を閲覧するようという趣旨で伝えたが、X執行委員長は、全店舗の情報を直接閲覧してよいと解し、両者の思いには齟齬があった。

しかし、X執行委員長が、フード・リンクから店舗の売上げやコスト管理に必要な情報を得ることは、ビガの社員であったときから行っていたことであり、事業譲渡後のIDパスの取扱いやフード・リンクの閲覧権限の変更に関して、事前に会社から詳しい説明を受けていなかった状況では、ビガ当時と同様に閲覧しようとするのは自然であり、職務上必要な情報を取得するためであれば、不正にアクセスしたとまではいえない。

一方、X執行委員長が、自宅待機中にフード・リンクを閲覧し、組合勧誘を行っていたことは、前記第3の4の(1)のオで認定したとおりである。

この点、組合は、X執行委員長が上記C総務課長のメールによってフー

ド・リンクの閲覧を会社から了承されていたため、問題ない旨主張するが、6月1日以前に職務上必要な情報を得ていたことと、自宅待機中に組合勧誘のために個人情報を取得したこととは別の問題であり、会社が、自宅待機中にX執行委員長が組合勧誘に必要な情報をフード・リンクから得たことが非違行為に当たると考えたことは、理由があると認められる。

- (イ) 組合勧誘に当たり、パート及びアルバイトの契約が21年6月末で解除されかねないといわずらに従業員の不安を煽ったこと及び就業時間中に組合勧誘を行っていたこと

X執行委員長が、パート及びアルバイトに対し、21年6月末で契約が解除されかねないという趣旨の説明をしたことは、前記第3の4の(1)のオで認定したとおりである。

21年5月に会社から従業員に示された労働条件通知書には、契約は更新する場合があるとの記載はあるものの、雇用期間は6月30日までとされていたこと、X執行委員長が、労働組合の代表として他の従業員に労働条件等について指導・助言をする立場にあったことを鑑みれば、同人が6月末で契約が解除されかねないと考え、それを他の従業員に伝えたことはあながち理解できなくもなく、いわずらに従業員の不安を煽ったとまではいえない。

一方、就業時間中の組合勧誘については、前記(ア)のとおり自宅待機中の行為であり、会社がX執行委員長に対して自宅待機を命じた経緯や、X執行委員長が会社から毎日報告書を提出するよう指示されていたことなどを考慮すれば、この点を問題視した会社の対応は、首肯できる。

- (ウ) フェイバリット店で従業員を集め、会社が倒産するとの虚言や、給料の前借りを勧め、後に口止めをしたこと

21年5月上旬、X執行委員長がフェイバリット店の従業員に対し、会社があと3か月もたない旨の発言をし、給料の前借りを勧め、実際に前借りが発生したことは、前記第3の3の(1)のエで認定したとおりである。

当時、X執行委員長は、SVとして指導・監督的な立場にあったこと、また、Dオーナーから会社の経営状況に関する説明を受けていたことを鑑みれば、従業員への発言によって、会社に臨時支出が発生し、事業開始し

たばかりの会社に影響が生じることは容易に推測できたはずであり、経営上の支障を来たすおそれのある発言をしたことは、適切な行為とはいえない。

また、会社は、X執行委員長が、上記のような発言はしていないと会社に説明し、他の従業員には発言内容を口外しないよう依頼したと主張している。この点について、会社が他の従業員に対して行った調査結果からおおむねこのような事実があったことは推認できることから、会社が非違行為として取り上げたことは、首肯できる。

(エ) (ウ)に係る報告書中で、虚偽の内容が報告され、また、その中で「他店の社員が金品横領」したと誹謗したこと

会社は、21年5月26日、X執行委員長が提出した前記(ウ)に係る報告書(甲9号証)において虚偽の報告をしたと主張するが、報告書には、前借り申請に係る発言をしたとの記載はないものの、従業員に説明した内容についての弁明ととれる内容が書かれており、虚偽の内容が報告されたとはまではない。

また、タイムカードの不正打刻をしたE・SVとF副店長の行為を、SV職にあったX執行委員長が非難することには相応の理由があり、他の従業員によるタイムカードの不正打刻を「金品横領」(ただし、X執行委員長が会社に提出した報告書では、「金品搾取」という表現が用いられていた。)と称したのははなはだ適切を欠くが、会社もこれを不正と認め、不当に得た金品を返還させた上で訓戒などの処分をしているように、比喩的表現としては必ずしも通用しないものではなく、不正打刻の事実が社内に広まるなどして、これら従業員の評価が下がり、その名誉が毀損されたり、会社内に混乱が生じたというような事情も認められない。

したがって、会社がこれらを非違行為として処分の理由としたのは、妥当とはいえない。

(オ) 降格人事の6月1日(異動日)に「歯医者に行く」と虚偽の理由を告げ、労基署に相談に行ったこと

組合は、X執行委員長が会社に虚偽の理由を告げたことについて、21

年6月1日の午前11時に出勤するようDオーナーから指示されていたため、労基署に降格について相談に行く時間を捻出する必要から、咄嗟に「歯医者に行く」と嘘をついたに過ぎないと主張する。

降格されたX執行委員長が、早急にしかるべき第三者機関に相談に行こうと考えたことは理解し得るところであり、X執行委員長が、会社に対し、指示された時間に出勤できない本当の理由を伝えることを躊躇したのも無理からぬ状況にあったといえることができる。

また、同日、労基署の担当官からY社長に対し、X執行委員長の降格の経緯について問い合わせがあったため、G社労士が労基署に電話で事情を説明する事態が生じたことが認められるが、X執行委員長は、会社に対し、指示された時間に出勤できないことを事前に伝えており、X執行委員長の欠勤により業務に混乱が生じたなどの事情も認められない。

したがって、虚偽の理由を告げ労基署に相談に行ったことは、解雇の理由となる非違行為とまでは認められない。

(カ) 自宅待機中に「思考を続けている」旨の何日も同じ内容の報告書を提出し、誠実に業務を行っていないこと

21年6月5日、会社は、X執行委員長に自宅待機を命じ、飲食業界について学習し、毎日報告書を提出するよう指示したが、その理由や自宅待機中にすべきことについては、それ以上に具体的な説明がなく、抽象的な指示に止まっていた。

会社は、解雇理由書に、X執行委員長から提出された報告書は、「思考を続けている」旨の何日も同じ内容だったと記載しているが、同人の陳述等から『『ネオすてっぷ』の質の向上と従業員の雇用安定を考えている』旨を記していたものと認められる。

いずれにせよ、同人が提出した報告書には、上記のとおり、何日も同じ内容が記されていたというのであるから、会社の指示が抽象的なものであったとしても、X執行委員長がそれまでSVとして指導・監督的な立場にあったことを鑑みると、これを適切な報告書と評価することは困難であり、会社がこれを問題視したことには、一応の理由がある。

(キ) 労働基準監督署への就業規則の届出を妨害したこと

労働基準法第 90 条により、就業規則の作成又は変更について、使用者には、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労働者代表」という。）の意見を聴取することが義務付けられている。しかし、使用者が意見聴取の手続を適正に行っているにもかかわらず、労働者代表が意見を述べないなど、手続に参加しようとしなないときは、使用者は、就業規則の届出に当たって、意見聴取の機会を与えたことが明らかとなるような書面を添付すれば足りるとされている。

したがって、本件において、変更した就業規則の届出義務の履行の遅延について、組合に責めを負わせようとする会社の主張は採用できない。

イ 本件解雇の合理性及び相当性

(ア) 解雇理由の合理性

X 執行委員長は、前記第 3 の 3 の(2)で認定したとおり、本件解雇に先行して 21 年 6 月 1 日に S V から一般社員に降格されている。

X 執行委員長が、降格前に指導・監督的な立場で行った非違行為としては、前記アの(ウ)のとおり、同人の発言に起因して従業員による給料の前借りがなされ、会社にとって、臨時支出が発生し一定の経営上の支障が生じたことが認められる。

一方、一般社員となった後の非違行為は、前記アの(ア)、(イ)のとおりフリード・リンクから個人情報を取得して組合勧誘を行ったこと及び(カ)のとおり同じ内容の報告書を会社に提出し続けたことであるが、これらの行為は非違行為とは評価できるが、会社の業務に大きな影響を及ぼすものではない。

以上からすれば、会社は、既に業務に支障を及ぼす行為に対する制裁として、X 執行委員長を指導的立場から外す降格を行っており、さらに、これに加えて、解雇を行うに値する理由があったとまではいえない。

したがって、本件解雇は、合理性を欠く扱いといわざるを得ない。

(イ) 他の従業員に対する処分との不均衡

21 年 6 月 1 日、会社は、タイムカードの不正打刻を行った E・S V に対しては、S V 職の廃止に伴う店長への異動という実質降格とはいえない対応を行ったのに対し、X 執行委員長に対しては、同日付けで、S V (S V

は店長の教育及び店舗の運営の補佐を行うものとされ、会社の職制は、店長－店長代行－副店長－一般社員となっていた。) から一挙に一般社員に降格させ、さらにその2か月後、本件解雇にまで及んでおり、これは、同人らの非違行為の内容に照らして著しく均衡を欠く取扱いと認められる。

なお、E・S Vは非組合員であった。

(ウ) 本件解雇に至るまでの会社の対応

本件解雇に至るまでの会社の対応をみると、会社は、X執行委員長に対し、降格直後の21年6月5日に自宅待機を命じ、その後、6月18日からはA書記長とともに会社本部に異動させてチラシ配りなどの単純な営業活動に従事させ、7月27日から会社事務所の移転を理由に再度自宅待機させた後、8月1日に解雇を通知している。

また、本件解雇は、複数の非違行為を理由としてなされたものであるが、解雇は、労働者にとって極めて重大な不利益をもたらすことから、使用者には、非違行為に対してまずは軽度の懲戒処分などにより、本人に警告・注意を促すことが求められているところ、本件では、このような措置がとられておらず、いきなり解雇に及んでいる。

また、解雇当日のFAXによる解雇通知書及び解雇理由書の送付や、電話による確認のみによって、X執行委員長に解雇が通知されており、十分な弁明の機会が与えられていたとはいえない。

したがって、本件解雇に至る会社の対応には問題があるといわざるを得ない。

(エ) 小括

以上のとおり、本件解雇はその理由に合理性を認めるのは困難であるばかりか、X執行委員長の非違行為の程度に比べて過重なものであり、また、解雇に至る会社の対応をみてもその悪意や性急さが認められ、本件解雇に相当性を認めることはできない。

なお、会社は、X執行委員長の解雇によって中小企業基盤人材確保助成金を放棄することになったが、このことは、X執行委員長の解雇以外に社内秩序回復の方策はなかったことを証拠付けるものだと主張する。

しかし、本件解雇に合理性及び相当性が認められないことは既に述べた

とおりであるから、このこと一事をもって前記判断を覆すことはできない。

ウ 本件解雇と組合活動との関係

(ア) 組合結成に至る労使関係

事業譲渡の決定から事業の開始までは時間的余裕がなく、新たな経営体制や労働条件等について十分な話し合いや説明がなされていなかったため、会社の経営者と当時S V職にあったX執行委員長の間には、事業開始当初から、信頼関係の構築に問題があった。

このような状況の中で、X執行委員長は、会社の新たな経営者に対し、給与や雇用条件をビガと同じにするよう確約を求めるなど、従業員の中心となって労働条件に係る要求等を行っていた。

また、前記第3の3の(1)のエ及びキで認定したとおり、X執行委員長は、他の従業員に給料の前借りを勧める発言をしたことなどから21年5月25日に降格を伝えられ、降格が行われた6月1日に組合を結成した。

(イ) 組合結成から解雇に至る労使関係

会社は、X執行委員長に対し、8月1日付けで解雇を通告したが、組合結成から解雇までの間の労使関係は、次のようなものであった。

X執行委員長は、自宅待機中にフード・リンクから得た情報によって組合勧誘を行い、また、雇用契約書の件でパートやアルバイトに助言するなど組合の執行委員長として積極的に活動していた。

一方、前記第3の5の(1)のキで認定したとおり、組合結成直後の6月8日、Dオーナー及びY社長は、A書記長に「組合は作ったのか」と確認し、「X君を取るか、私を取るか2者択一だ」、「今の時代組合なんて古い」などと発言した。

そして、前記第3の4の(1)のカで認定したとおり、6月15日、会社は、各店の従業員に対して店舗通達を發し、X執行委員長が従業員に不安を与えるような発言をし、不当な個人情報の取得をしたので嚴重注意を与えたこと及び組合が言うことには根拠がないことなどを周知し、組合が不当な行動をすることがあれば会社に連絡するように要請した。

さらに、前記第3の5の(3)のエで認定したとおり、Dオーナーは、A書記長の異動に際して、アルバイトのH組合員に対し、「労働組合に入る

とお金がかかる」,「これから労働組合に入ろうと思っているのであれば,その辺は覚悟しておいたほうがいいよ。」,「X君には会社を辞めてもらいます。」,「犯罪者であるX君に会社にいてもらうことはできない」などと発言した。

6月16日,組合は,会社に対し,組合結成の通告に加えて団体交渉の申入れを行い,その後も,労働条件等について質問,異議,要求等の文書を頻繁に発していた。

また,7月7日に開催された第1回団交で,X執行委員長の追放を求める内容の署名文書の件が取り上げられた。

その後も,組合は,団体交渉の継続課題について会社に要求を行っていたが,次回団体交渉の開催予定は決まっていなかった。

(ウ) 不当労働行為意思の存否

X執行委員長の降格及び組合結成後の労使関係をみると,前記(ア)及び(イ)で判断したとおり,会社と組合の対立が日ごとに深刻化する様相を呈していた。

このような労使関係の下で,21年6月15日に会社が各店の従業員に対して発した店舗通達は,従業員の中に組合への不信感を煽る内容のものであったとみることができる。

また,DオーナーがアルバイトのH組合員に対して行った前記(イ)の発言から,会社は,A書記長の降格と近接した時期に,既にX執行委員長の解雇を決意していたことが推認され,X執行委員長を排除しようとする意思と組合への相当な嫌悪感をもっていたことが認められる。

さらに,前記イの(イ)でみたとおり,X執行委員長の非違行為に対する降格に始まり解雇で終わる扱いは,タイムカードの不正打刻を行った非組合員に対する処分と比べて著しく均衡を欠くものであり,そこにはX執行委員長に対する強い嫌悪の存在が認められる。

以上のとおり,X執行委員長の解雇には不当労働行為意思が働いていたと認めるのが相当である。

エ 結論

以上を総合すると,本件解雇は,会社が,X執行委員長及び組合活動への

嫌悪を決定的動機として、同人を会社から排除しようとしたものであると判断するのが相当であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為と認められる。

2 A書記長の降格について（争点2）

(1) 本件降格の不利益性

前記第3の5の(2)で認定したとおり、A書記長は、21年6月15日付けで店長から一般社員に降格され、賃金が減額された。

(2) 不当労働行為の成否

本件降格が、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否かの判断に当たっては、降格が、会社主張のとおりA書記長の非違行為によるものか、そうではなく、同人が労働組合の組合員であること、若しくは組合活動を行ったことを理由としてなされたものかが問題となる。

そして、A書記長が組合の役員であり、後記ウのとおり、組合勧誘など積極的に組合活動をしていたという本件の事実関係を前提とすると、非違行為が認められない場合や同人の組合活動が正当な行為であって処分に理由がない場合、あるいは、処分が過重であって、同人が組合員でなく、若しくは組合活動を行っていないければ降格に至っていないと認められる場合には、本件降格は、組合員であることなどを理由とする不利益取扱いと評価すべきと解される。

よって、以下判断する。

ア 本件降格の理由について

会社は、A書記長の降格理由を理由書等で明らかにしていないが、A書記長に係る次の非違行為をあげ、本件降格は合理的な判断に基づく人事権の行使であると主張しているので、以下判断する。

(ア) パワハラ行為

21年4月、会社がアルバイトから、A書記長の「ブツ殺す」や「死ねばいいのに」といった発言に対する苦情を受けたことは、前記第3の5の(1)のアで認定したとおりである。

組合は、これらの発言は従業員に向けられたものではなく、A書記長が独り言として言ったに過ぎないと主張するが、仮にそうであったとしても、

店長職にある者がこのような発言を他人に聞こえるように言うことは、適切とは認められない。

したがって、会社が、A書記長の前記発言について、これを問題視したことには、理由がないとはいえない。

一方、会社は、21年4月以降、苦情を受けて他の従業員への事情聴取を行っており、遅くとも、6月1日付けのX執行委員長やE・SVの異動と併せて、A書記長を降格させることが可能であったにもかかわらず、本人に対する注意すらも行っていないことから、当初は、特に降格とするほど重大な行為とは考えていなかったと認められる。

(イ) アルバイトへの雇用契約書不交付

雇用契約書の不交付については、雇用契約書の正当性や交付しなかった理由の当否について争いがあるが、当該行為は本件降格時に問題とされておらず、会社が降格理由とは考えていなかったものと認められる。

(ウ) 勤務時間中の組合勧誘活動

21年6月1日の組合結成以降、A書記長が、従業員に対し、店舗内で営業時間中に組合勧誘を行っていたことが認められるが、シフト制を導入し、適宜交替して休憩を取っている職場において、本人及び勧誘の相手方である従業員が勤務時間中であったか、あるいは休憩中であったかについて、明確に区分することは困難である。

確かに、当該勧誘活動が行われたのが、店舗内かつ営業時間中であったことからすれば、会社が、勧誘行為を正当な組合活動でないとして問題視することには相応の理由がある。

しかし、仮に組合活動が勤務時間中に行われていたとしても、それが処分の理由となり得る非違行為であるかどうかは、会社の業務への支障の程度とそれに対する制裁処分の内容に照らして判断すべきである。

そこで、本件組合勧誘行為が行われた状況をみると、シフト制の下で、従業員が適宜交替で休憩を取る当該職場においては、このA書記長の行為によって店舗の営業に明らかな支障が生じたとは認められず、当該行為が、降格の理由となり得る非違行為とまではいえない。

(エ) タイムカードの不正打刻をした社員を名指した名誉毀損行為

前記1の(2)のAの(エ)で判断したのと同様に、タイムカードの不正打刻をしたE・S VとF副店長の行為を、店長職にあったA書記長が非難することには相応の理由があり、他の従業員によるタイムカードの不正打刻を「横領したようなものだ」と発言したのははなはだ適切を欠くが、会社もこれを不正と認め、不当に得た金品を返還させた上で訓戒などの処分をしているように、比喩的表現としては必ずしも通用しないものではなく、また、不正打刻の事実が社内に広まるなどして、これら従業員の評価が下がり、その名誉が毀損されたり、会社内に混乱が生じたというような事情も認められない。

したがって、会社が、A書記長の前記発言を降格の理由としたのは、妥当とはいえない。

(オ) 虚偽報告

会社は、A書記長に対し、X執行委員長の給料の前借りに係る発言や勤務時間中の組合勧誘活動等について質問したが、A書記長は、「知らない」と回答している。しかし、同人が当時店長職であったことを考慮すると、質問に対して、会社の納得が得られるように説明をしてしかなるべきだったと考えられ、同人の対応を会社が問題視したことには理由がないとはいえない。

(カ) 近隣住民とのトラブルやクレーム処理の不適切さ

会社は、近隣住民との駐車場に関するトラブルや、客からのクレーム処理に関し、A書記長が適切な対応をしておらず、店長職としてふさわしくない旨主張するが、その当時、会社がA書記長のこうした対応について何ら注意や指導をしていたという事情は認められない。会社は、降格後に、このことを処分理由の一つとして主張しているが、上記の事情を考慮すると、処分理由とするのは適当でない。

イ 本件降格の合理性及び相当性

(ア) 降格理由の合理性

A書記長は、前記アのとおり、店長職として幾つかの点で問題があると認められる非違行為を行っているが、そのほとんどは、会社が適切な注意や指導を行っていれば解決できたものと考えられ、また、会社の業務に重

大な支障を及ぼしたという事情も認められないため、いずれも降格の理由となり得るほどの非違行為とはいえ、本件降格に合理性を認めることはできない。

さらに、会社は、A書記長に対し、降格直後の21年6月18日からX執行委員長とともに会社本部に異動を命じ、チラシ配りなどの単純な営業活動に従事させているが、それまで店長として責任の重い業務に従事していたA書記長への対応としては、業務上の必要性等の明確な理由がなく、合理性を欠いている。

(イ) 他の従業員に対する処分との不均衡

21年6月15日、会社は、タイムカードの不正打刻を行ったF副店長に対しては店長代行を命じ、その後同人を店長に昇格させているのに対し、A書記長に対しては、同日付けで、副店長等の職制上の段階を踏まず一般社員に降格させており、これらは、同人らの非違行為等に照らして著しく均衡を欠く取扱いと認められる。

なお、F副店長は非組合員であった。

(ウ) 降格に至るまでの会社の対応等

前記(ア)のとおり、本件降格の理由として会社が挙げているA書記長の行為は、その発生の時点で会社が適切な注意や指導を行っていたら、あるいは解決できたものと考えられ、また、降格に当たってその理由などを説明して当人を納得させたり、発憤を促すのが人事のありようとして相当と解されるどころ、会社はこうした手立てを尽くすことなく、唐突に異動を発令しており、降格に至る会社の対応には問題があるといわざるを得ない。

(エ) 小括

以上のとおり、本件降格は、その理由に合理性を認めることは困難であり、また、A書記長の非違行為の程度に比べて不当に重く、降格に至る会社の対応にも問題があるため、処分に相当性を認めることはできない。

ウ 本件降格と組合活動との関係

(ア) 労使関係と降格の時期

前記第3の5の(1)のオで認定したとおり、21年6月1日の組合結成以

降、A書記長は、店舗の営業時間中に組合勧誘を行っていたことが認められる。

また、前記第3の3の(2)で認定したとおり、会社は、X執行委員長を、6月1日付けで降格させたが、A書記長に対しては、前記アの(ア)や(カ)の行為を認識していたにもかかわらず、何ら注意や処分を行っておらず、この時点で、これらの行為を特に問題視していたという事情は見当たらない。

一方、前記第3の5の(1)のキで認定したとおり、降格辞令発表の数日前である6月8日、Dオーナー及びY社長は、A書記長をフェイバリット店の店舗裏の駐車場に呼び出して、同人に対し、「組合は作ったのか」と質問し、「組合は作りました。又勧誘はしました。」との回答を聞いて、組合の設立を認知したが、その際、Dオーナーらは、A書記長に、「X君を取るか、私を取るか2者択一だ」、「今の時代組合なんて古い」といった発言をしている。

また、Dオーナーらは、A書記長に対し、始末書の提出を指示し、その内容を確認してから同人の今後の方針を考える旨を告げていたが、6月12日、会社は、唐突に、降格となる本件異動の辞令を発した。

(イ) 不当労働行為意思の存否

Dオーナー及びY社長のA書記長に対する21年6月8日の発言等にみられるように、会社は、組合活動が活発化していくことに関して、相当な危機感を抱いていたことが認められる。

このことは、A書記長の降格直後に、会社が、A書記長をX執行委員長とともにネオ本部に異動させ、チラシ配りなどの単純な営業活動に従事させたり、Dオーナーが、H組合員に組合員であるかどうかを尋ね、「労働組合に入るとお金がかかる」、「これから労働組合に入ろうと思っているのであれば、その辺は覚悟しておいたほうがいいよ」などと発言していることからみとれる。

そして、会社は、A書記長の降格理由として、パワハラ行為やクレーム処理の不適切さなどを挙げているが、会社は早くからこれらの行為があったことを知悉していたにもかかわらず、組合結成以前には、注意や処分をすることなく放置していたものである。このことは、5月の連休の繁忙期

をはさんでいたことを考慮しても、不自然であり、組合結成後、にわかには降格理由として持ち出されたものと認めるのが相当である。

また、A書記長による組合勧誘行為は、前記アの(ウ)で判断したとおり、正当な組合活動とまでいえるかは別として、降格の理由となり得る非違行為とまではいえないものである。

以上に加えて、前記イの(イ)のとおり、会社がA書記長に対して、非組合員であるF副店長に対する処分と比べて不当に重い処分を科していること、前記イの(ウ)のとおり、降格に至る経緯にも問題があることなどを考慮すると、会社は、組合結成後、組合及びA書記長の組合活動に対して相当な嫌悪感をもって、本件降格を行ったといわざるを得ない。

ところで、会社は、組合結成を文書で通知されたのは6月16日であり、本件降格を発令した6月12日には、A書記長が組合員であることを知らなかったと主張している。

しかし、Dオーナー及びY社長は、A書記長との6月8日のフェイバリット店の店舗裏の駐車場における面談の際に、「組合は作ったのか」と質問し、A書記長がこれに対し「組合は作りました。又勧誘はしました。」と回答していること、Dオーナー自身、この6月8日の面談で組合を作ったという話を聞いた旨、当委員会の第3回審問において証言していることから、会社は、遅くとも、6月8日の時点で、A書記長が組合結成において中心的な役割を担う活動家の一人であること及び組合が結成されたことを認識していたものと認めるのが相当である。

エ 結論

以上を総合すると、本件降格は、会社のA書記長及び組合活動への嫌悪を決定的動機として行われたものと判断するのが相当であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為と認められる。

3 B副執行委員長の降格及び解雇について（争点3）

(1) 本件降格及び解雇の不利益性

ア 前記第3の6の(4)で認定したとおり、B副執行委員長に対しては、21年9月30日付けで訓戒の懲戒処分がなされるとともに、10月1日付けでCK

のマネージャーからウィット店の店長代行への異動辞令が発せられ、これに伴い職位が下がり、賃金が減額された。

イ 前記第3の6の(8)で認定したとおり、B副執行委員長は、21年10月31日付けで解雇された。

(2) 不当労働行為の成否

本件降格及び解雇が、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するかどうかの判断に当たっては、降格及び解雇が、会社主張のとおりB副執行委員長の非違行為によるものか、そうではなく、同人が労働組合の組合員であること、若しくは組合活動を行ったことを理由としてなされたものかが問題となる。

そして、B副執行委員長が組合の役員であり、後記ウのとおり、積極的かつ活発に組合活動を行っていたという本件の事実関係を前提とすると、非違行為が認められない場合や同人の組合活動が正当な行為であって処分に理由がない場合、あるいは、処分が過重であって、同人が組合員でなく、若しくは組合活動を行っていなければ降格や解雇に至っていないと認められる場合には、本件降格及び解雇は、組合員であることなどを理由とする不利益取扱いと評価すべきと解される。

よって、以下判断する。

ア 本件降格及び解雇の理由について

会社は、B副執行委員長の降格理由を理由書等で明らかにしておらず、本件申立ての審査手続においても、降格と解雇に係る理由を区別して主張していないが、これらの処分が一連のものであるため、以下、解雇理由書に記載された具体的理由に即して判断する。

なお、以下の理由のうち(エ)、(オ)、(カ)については、その理由として重複する事実を挙げているので、これらをまとめて判断する。

(ア) X執行委員長にフード・リンクのIDパスを漏洩し、不正利用をさせたこと

前記第3の3の(1)の(カ)で認定したとおり、B副執行委員長はX執行委員長にIDパスを教えたが、会社は、事実を確認した後、B副執行委員長に対し、守秘義務誓約書を提出させ、厳重注意のみとしており、その他に特別な処分を行っていない。

また、B副執行委員長は、会社から、事業譲渡後のIDパスの取扱いやフード・リンクの閲覧権限の変更に関して、事前に詳しい説明を受けておらず、そうした状況では、SV職にあったX執行委員長にIDパスを教えることは業務上必要と考えるのは自然であり、不正利用をさせたとの会社の主張には、理由があるとはいえない。

(イ) 署名文書を複写し、第三者へ無断で提供したことが守秘義務違反であり、また、それが業務時間中に行われたこと

労働者は、信義則に基づき使用者の正当な利益を不当に侵害しない義務を負うものであり、その一つとして秘密保持義務（守秘義務）を負う。

ここでいう「使用者の正当な利益」とされる秘密情報の範囲は、①労使の信頼関係に照らして秘密保持に値する法益性を備えていること、②秘匿されるべき情報として客観的に認識できることの2点を満たすべきと解される。

本件署名文書は、社内メール便の袋に収められていたとはいえ、作成者及びあて名の記載もない単なる署名文書であって、不特定の従業員を対象に回覧されていたことからすれば、秘密保持に値する法益性を備え、また秘匿すべき情報として客観的に認識できる情報とはいえない。

次に、使用者の正当な利益を不当に侵害するかどうかは、企業秩序への侵害と情報を使用、開示することによる労働者の利益の程度に照らして判断されるべきと解される。

この点、署名文書は、組合の代表者であるX執行委員長を会社から永久追放することを求めるもので、組合活動を妨害する不穏当な内容であったことから、B副執行委員長が署名文書の写しをX執行委員長に渡すという行為に及んだことは、あながち理解できなくもない。

そうすると、会社は、署名文書がX執行委員長を追放するという内容であったからこそ特に問題視したと考えられ、その出所や作成者などを調査せず、専らB副執行委員長のみを守秘義務違反として処分した会社の対応は、妥当なものとはいえない。

また、当該行為が勤務時間中に行われたとしても、業務への支障は認められず、処分理由としては過重であり、合理性が認められない。

(ウ) (イ)についての始末書及び顛末書の提出を拒否し、自己の主張に終始して会社の命令系統の秩序を乱したこと

前記(イ)のとおりであるから、署名文書に関する事実関係について報告を求める会社の対応には合理性が認められず、B副執行委員長が始末書等の提出を拒否したとしても、処分の理由とまではなり得ないと解すべきである。

(エ) 訓戒処分当日に事実無根のデマを流したこと、組合活動の報告を装い隠蔽しようとしたこと

(オ)、(カ)でまとめて判断する。

(オ) パートの大量退職を引き起こし業務に重大な支障が出たこと

前記第3の6の(5)及び(6)で認定したとおり、21年9月30日、異動辞令を受けたB副執行委員長は、CKのパートに異動の挨拶を行い、10月1日に、CKのパートが一斉に出勤せず、その後、ほぼ全員が退職する事態となった。

パートの集団退職の理由について、会社は、B副執行委員長が従業員に対して、「給与の未払いが発生する」との事実無根のデマを流したためであり、虚偽の事実を流布したことによる従業員の集団退職扇動行為であると主張する。

確かに、「明日から働いても給料が出ない可能性が高い」とのB副執行委員長の発言をI社員の父親から電話で聞いた会社が、同人が退職を勧めるような発言をしたと考えたことは不自然ではなく、この従業員の集団退職により、会社には、相当な業務上の支障が生じたものと認められることから、会社がB副執行委員長の処分に及んだことに理由がないとはいえない。

しかし、この時期に会社が人件費の削減を検討していたことなどを考慮すれば、B副執行委員長のたった一回の発言だけで、従業員のほとんどが、突如としてその翌日から出勤しなかったことには、従業員に会社に留まることを躊躇させる何らかの事情があったものと推認できる。

以上からすると、B副執行委員長の発言は、単に集団退職の端緒となったに過ぎないと解するのが相当であり、専らB副執行委員長のみに責めを

負わせるのは、適当ではない。

(カ) I 社員の休暇の理由を虚偽報告し、前記(エ)、(オ)及びI 社員の休暇に係る事実関係を明らかにしなかったこと及び組合員保護を盾に会社の業務命令に反したこと

21年10月1日、B副執行委員長が、アルバイトのI 社員の休暇理由を体調不良と報告したことについて、会社は虚偽報告と主張するが、十分な疎明がなく、会社の主張は採用できない。

一方、会社が、前記(エ)、(オ)及びI 社員の休暇に係る事実関係について、B副執行委員長に再三報告を求めたことに対し、B副執行委員長が、「組合員保護」を理由として拒否し、最終的に会社の求める内容の報告をしなかったことについては、この報告をすることにより組合員の保護にどのような影響があるかは明らかではなく、同人が、報告を拒否した理由としては合理性が認められない。

イ 本件降格及び解雇の合理性及び相当性

(ア) 降格及び解雇理由の合理性

前記アで判断したとおり、B副執行委員長について、降格以前に処分の理由となり得るほどの非違行為があったとは認められず、降格は合理性を欠くものといわざるを得ない。

一方、降格後に生じた処分事由をみると、従業員の集団退職は、会社にとって相当な業務上の支障があり、本件解雇の決定的な原因となったものと認められる。

しかし、この前後の事実関係からすると、従業員の集団退職は、会社の労働条件等に原因があった可能性も否定できず、B副執行委員長の発言は単なる集団退職の端緒となったに過ぎないと解されることから、十分な事実確認をしないまま解雇にまで及んだ会社の対応は、妥当なものとはいえない。

また、その後のI 社員の休暇等に関する報告書の提出拒否等は、一応非違行為と認定できるが、その行為は会社の業務に支障を及ぼすようなものではなく、解雇の理由となり得るほどの重大な非違行為とは認められないため、本件解雇に合理性を認めることはできない。

(イ) 解雇に至るまでの会社の対応等

前記第3の6の(4)で認定したとおり、B副執行委員長は、21年10月1日付けでCKのマネージャーからウィット店の店長代行に降格され、その後、10月31日付けで解雇されている。

前記(ア)で判断したとおり、本件解雇の決定的な原因となったB副執行委員長の発言は、従業員の集団退職の端緒に過ぎないと解され、会社の調査は、同人の発言が集団退職の原因であるとの確証が得られるほどに十分なものではなかったと認められる。

また、本件解雇の解雇通知書には、就業規則第32条の懲戒解雇の規定が根拠として挙げられていることから、解雇が懲戒の意図をもって行われたことは明らかであるが、本件解雇のB副執行委員長への通告は、本人に電話連絡した際に解雇理由書が読み上げられただけであって、十分な弁明の機会が与えられていたとはいえない。

なお、会社は、B副執行委員長に対し、報告書の提出を指示する10月10日のメール(甲46号証)で、提出指示の業務命令に反した場合は「懲戒の対象になる可能性があることを留意しておいてください。」と、懲戒処分の可能性を示唆しているが、このことだけでは、本人に対し、解雇を警告し、注意を促したものと解するのは困難である。

したがって、本件解雇に至る会社の対応には問題があるといわざるを得ない。

(ウ)小括

以上のとおり、降格に値する合理的な理由が認められないことに加え、解雇にまで及んだことは、B副執行委員長の非違行為の程度に比べて不当に重い処分であり、解雇に至る会社の対応にも問題があるため、処分に相当性を認めることはできない。

ウ 本件降格及び解雇と組合活動との関係

(ア) 労使関係と処分の時期

前記第3の7の(1)で認定したとおり、21年7月7日の第1回団交開催後もなお継続課題がある中で、8月1日にX執行委員長が解雇となり、9月3日にはX執行委員長の解雇及びA書記長の降格等に係る本件救済申立

てがなされるなど、組合と会社との対立関係は一層強まる様相を呈していた。

また、前記第3の7の(2)で認定したとおり、9月28日に第2回団交が開催され、その直後、10月1日付けで本件降格が行われた。

その後、前記アの(ウ)の従業員の集団退職が発生し、B副執行委員長は、前記アの(カ)のとおり会社から報告書の提出を求められたが、「組合員保護の立場」や「組合活動の延長線上にある」という理由を主張して、これを拒否した。

そして、これらの行為を理由として10月31日付けで本件解雇が行われたが、本件降格や解雇が行われた時期には、既にX執行委員長が解雇され、A書記長についても、降格後は顕著な組合活動が認められず、会社に対して積極的かつ活発に組合活動を行う人物としては、B副執行委員長が唯一の存在となっていた。

(イ) 不当労働行為意思の存否

B副執行委員長は、降格された後、組合員保護を理由に報告書提出を拒否していることにもみられるように、組合色を一段と鮮明に打ち出すようになっており、会社は同人を組合の中心的人物として認識していたと認めるのが相当である。

また、B副執行委員長が組合の中心的な役割を担っていたことは前記(ア)に示したとおりであるから、このような事情の下で同人を解雇すれば、組合に大きな打撃を与えることを会社は十分認識していたと判断できる。

そして、B副執行委員長の処分理由に合理性及び相当性の認められないことは前記イのとおりであり、それにもかかわらず敢えて処分に及んだことを併せ考慮すれば、会社には、不当労働行為意思があったといわざるを得ない。

エ 結論

本件降格及び解雇は、会社が、前記1の(2)のウ及び2の(2)のウで判断したとおり、従来から反組合的な意思を有していたという事情の下で、B副執行委員長及び組合活動への嫌悪を決定的動機として行われたものと判断するのが相当であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為と認められる。

4 団体交渉拒否について（争点4）

組合は、第1回団交の席上で第2回団交の申入れを行ったと主張するが、組合から、第2回団交の申入れを行ったことについての十分な疎明がなく、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立する前提を欠くものである。

ところで、第2回団交は、会社の方から組合に申入れをして行われ、その議事録をみると、概ね誠実に行われたものと認められる。また、組合は、この第2回団交の実施を受け、本件団体交渉拒否に係る申立ての取下げを検討しており、その後は、会社に対して団体交渉の開催を要求していない。

そうすると、現時点においては、団体交渉拒否に係る救済の利益は存しないというべきである。

したがって、団体交渉応諾を命じる必要は認められない。

5 救済方法について

X執行委員長の解雇、A書記長の降格並びにB副執行委員長の降格及び解雇については、労働組合法第7条第1号の不当労働行為であると認められ、その救済方法としては、かかる降格及び解雇がいずれもなかったものとして取り扱い、同人らを処分前の職又はその相当職に就労させるよう命じることを相当とする。

ただし、X執行委員長及びB副執行委員長に対する処分については、本人の責めに帰すべき点もあり、今後の本件労使関係を考慮して、バックペイについては主文のとおり、半額の控除をするのが相当である。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年12月27日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆