



命 令 書

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A₁

被申立人 Y会社
 代表者 代表取締役 B₁

上記当事者間の広労委平成 27 年（不）第 9 号事件について、当委員会は、平成 28 年 12 月 9 日第 1772 回公益委員会議において、会長公益委員河野隆，公益委員二國則昭，同飯岡久美，同岡田行正及び同山川和義が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y会社は、申立人組合員A₂に対する平成 27 年 11 月 13 日付け解雇がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人Y会社は、本命令書受領の日から 2 週間以内に、下記の文書を申立人X組合に交付しなければならない。

記

	平成 年 月 日
X組合	
執行委員長 A ₁ 様	
	Y会社
	代表取締役 B ₁

当社が、貴組合所属の組合員A₂に対して、平成27年11月13日付けで解雇したことは、広島県労働委員会において、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

3 申立人X組合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Y会社（以下「会社」という。）が申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA₂（以下「A₂組合員」という。）に対して、平成（以下、平成の元号は省略する。）27年11月13日付けで行った解雇（以下「本件解雇」という。）は、会社が不当労働行為意思を持って行ったものであり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして同年12月1日に救済申立てがなされた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

A₂組合員に対して行った本件解雇を撤回すること及び謝罪文を社内に掲示（A2サイズの用紙で入口等目立つところに掲示）すること。

3 本件の争点

本件解雇は、A₂組合員が組合加入したこと、組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱い（労働組合法第7条第1号）に該当するか。

第2 当事者の主張

1 組合の主張

会社は、26年3月11日、A₂組合員に対し退職強要を行い、退職日は半年を目途に自ら決定すること、2週間後までに会社に返答することを伝えた。

同組合員は、組合に加入し、退職強要を拒否した。すると、会社は、同年4月9日の団体交渉において、同月30日付けで解雇するという解雇予告（以下「26年4月9日解雇予告」という。）を行った。

同年4月18日の団体交渉において組合が厳しく迫及した結果、会社は26年4月9日解雇予告を撤回した。

27年10月2日に、広労委26年（不）第3号・第5号事件に対して、組合を救済する命令が出された。

組合は同年10月1日、初めて同組合員を先頭に社前闘争を行った。また、同年11月5日、「労働委員会命令の即時履行」を求めて第2波社前闘争を行った。

こうした経緯の中、同組合員は、同年11月13日の終業15分前の17時15分に代表取締役B₁（以下「B₁社長」という。）に呼ばれて即日解雇された。

26年4月9日解雇予告は、即日解雇ではなかった。会社は、同年11月26日に開催した団体交渉において、本件解雇の理由は26年4月9日解雇予告の理由と同じであると言いながら、本件解雇では即日解雇をしている。

本件解雇の理由は、同組合員が2波にわたる社前闘争を行ったこと及び組合を救済する命令が出されたことであり、会社は、同組合員に現職のままで解雇撤回闘争を行わせないことを目的として即日解雇したのである。

本件解雇は、会社が、明らかな不当労働行為意思を持って行った解雇であり、撤回されなければならない。

2 会社の主張

(1) 解雇の合理性

27年11月13日付けの解雇通知書及び解雇理由書に記載のとおり、解雇事由はA₂組合員の13年間にわたる勤務態度に鑑み、以下の当社就業規則第59条1項3号、4号、7号、13号に該当する解雇事由が認められることである。

(3) 技能及び能率が低く、又は勤労意欲が劣るなど上達又は回復の見込みが乏しいと認めたとき。

(4) 職務能力を欠き、他の職務に転換できないとき。

(7) 会社の方針又は上司の再三の注意に従わず、社員として協調性に欠けるとき。

(13) その他前各号に準ずる事由のあるとき。

また、同組合員に対して、毎日のように業務上の指導・注意を繰り返さなければならなかったことが解雇に至った唯一の動機である。

(2) 解雇の相当性

解雇事由からだけでも改善の見込みがない以上、解雇してもやむを得ないものと評価されるものであって、A₂組合員の解雇は客観的に合理的理由を具備し、社会通念上相当性も認められるものである。

加えて、会社従業員の90%以上の者が、同組合員の配置転換若しくは配置転換できないのであれば解雇することを要求していたのである。

そして、同組合員を配置転換できる場所は存在せず、解雇する以外に方法はなかった。

したがって、本件解雇は、社会通念上相当なものである。

(3) 本件解雇が組合活動を理由としていないこと

会社がA₂組合員を解雇した理由は、同組合員の技能、職務能力、協調性といった解雇事由に基づくものであり、何ら組合活動とは関係ないものである。

また、解雇を一度は撤回したが、それはすべて証拠不足を理由としたものであって、解雇相当の評価が変わることはなかった。

よって、組合活動等の「故をもって」本件解雇したなどということはありません。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、申立て時点での組合員数は約60人であった。

【審査の全趣旨】

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本社を置く測量機器等の販売・賃貸を業とする株式会社であり、大阪及び山口に営業所を有し、28年1月12日時点の社員数は42人（営業所を含む。）であった。

【審査の全趣旨】

2 A₂組合員の主な業務内容

14年10月3日、A₂組合員は会社に正社員として採用された。主な業務内容は、請求書の作成・チェック等を行う請求業務、商品・レンタル等の受発注業務及び電話・来社対応業務であった。採用以降、25年8月に請求業務の担当替えが行われたが、業務内容自体に大きな変更はなく、職種の変更や配置転換はなかった。

【当委員会に顕著な事実、乙8号証】

3 26年4月9日解雇予告以前のA₂組合員の遅刻に対する譴責処分

24年3月2日にA₂組合員が遅刻をしたことについて、同月6日、会社は同組合員に文書で譴責処分を通知した。

同通知書によると「従来より遅刻が多く最近も度々注意を受けていたにもかかわらず、今回欠勤にも相当するような大幅な遅刻をしたことは極めて不誠実であり、看過できません。また、この件に関し、同日朝より会社及び同僚からの再々の電話にも応じることなく、結果として午前11時33分過ぎまで何ら連絡もせず出勤しなかった行為は、就業規則第8章第59条の項目に該当する行為です。よって、今後二度とかかることがないように改めて注意を与え、ここに譴責処分とします。」とされていた。

【当委員会に顕著な事実、乙8号証】

4 解雇予告等

(1) 26年3月11日解雇予告

会社は、A₂組合員のこれまでの遅刻・欠勤の状況及び職務遂行能力を踏まえ、26年3月10日の役員会議で、同組合員の解雇及び26年の決算賞与の不支給を決定した。

同月11日の夕方、B₁社長の指示により、B₂総務部長は、同組合員を会社3階の社長室兼応接室に呼び出し、役員会議で解雇が決定されたこと及びその

理由を説明し、退職日は半年を目途に自ら決定すること、2週間後までに会社に返答すること等を伝えた（以下「26年3月11日解雇予告」という。）。

同月15日、同組合員は、組合のA₃執行委員らと面談し、同日、組合加入手続を取って組合員となった。

同月21日、同組合員は、決算の棚卸業務終了後、社長室兼応接室でB₂総務部長に対し、「自分としてはまだ辞めたくない、組合に入っているので団体交渉させてほしい」と告げた。

【当委員会に顕著な事実、乙8号証】

(2) 第1回団体交渉及び26年4月9日解雇予告

26年4月9日、第1回団体交渉が開催され、組合側はA₄書記長、A₃執行委員、A₂組合員が出席し、会社側はB₁社長、B₂総務部長、B₃営業部長、B₄弁護士が出席した。

当初、団体交渉の議題は同組合員に対する26年3月11日解雇予告についてであったが、会社は、同組合員が解雇に応じる意思がないことを表明していたことから、団体交渉において同組合員を同年4月30日付けで解雇する旨を発言した。

これに対し、組合は、同組合員の解雇理由を示すことを要求し、交渉の結果、同月11日に会社が組合に解雇理由を示すことを労使双方で確認し、第1回団体交渉は終了した。

会社は、同組合員に対し、同年4月9日付け「解雇予告通知書」を交付した。解雇日は、同月30日とされていた。

【当委員会に顕著な事実、甲12号証、乙8号証】

(3) 第2回団体交渉及び26年4月9日解雇予告の撤回

26年4月18日、第2回団体交渉が開催され、組合側はA₄書記長、A₃執行委員、A₅執行委員、A₂組合員が出席し、会社側はB₁社長、B₂総務部長、B₄弁護士が出席した。

組合は、26年3月11日解雇予告時の録音反訳を示すなどし、会社の解雇理由が不合理である旨主張して26年4月9日解雇予告の撤回を要求し、会社に団体交渉を一旦中断して再考することを求めた。

会社は、団体交渉を一旦中断し、退席して15分程度協議した結果、訴訟と

なった場合に解雇の正当性を立証する証拠が不足していると判断して 26 年 4 月 9 日解雇予告の撤回を決定した。

団体交渉の再開後、会社は、組合に 26 年 4 月 9 日解雇予告を撤回する旨を告げ、組合は、解雇予告撤回通知書の交付を要求し、同通知書を交付することを確認して第 2 回団体交渉は終了した。

会社は、同月 18 日付けで解雇予告撤回通知書を同組合員に交付した。

【当委員会に顕著な事実、乙 8 号証】

5 26 年決算賞与

(1) 第 3 回団体交渉

26 年 7 月 24 日、第 3 回団体交渉が開催され、組合側は A₅ 執行委員、A₆ 執行委員、A₂ 組合員が出席し、会社側は B₂ 総務部長、B₅ 取締役営業部長（以下「B₅ 営業部長」という。）、B₄ 弁護士が出席した。

団体交渉の主な議題は同組合員に対して同年 5 月 30 日に支給された決算賞与（以下「26 年決算賞与」という。）の支給額についてであり、組合は、26 年決算賞与の支給額が前年度から減額されていると主張したのに対し、会社は、組合の主張する同決算賞与の減額という前提が誤っており、不支給を決定していたが、組合との話し合いを前向きに進めるために支給を決定した旨を主張し、労使双方の合意には至らなかった。

【当委員会に顕著な事実、乙 8 号証】

(2) 26 年（不）第 5 号事件の申立て

26 年 8 月 18 日、組合は、A₂ 組合員の 26 年決算賞与の全額支給を求める不当労働行為救済申立て（以下「26-5 号事件」という。）を行った。

【当委員会に顕著な事実、乙 8 号証】

6 26 年 4 月 9 日解雇予告撤回後の A₂ 組合員の勤務状況等

(1) 報告書の作成指示

B₁ 社長は、26 年 4 月 9 日解雇予告を 26 年 4 月 18 日に撤回した後、労務管理的あるいは評価・指導的などところで、言った、言わない、した、してないといったことも今後出てくるかもしれないとして、社員の業務上の気付き等をメモにし報告するよう役員及び役職者に指示した。

B₁ 社長は 26 年 4 月 23 日から 27 年 3 月 31 日まで、B₆ 社員は 26 年 4 月 22

日から同年11月20日まで、B₇社員は同年9月1日から27年11月11日までのそれぞれメモを作成し、報告書（以下、これらを併せて「報告書」という。）とした。

なお、同報告書は、大半がA₂組合員に関する記述であったが、他の社員の記述も含まれていた。また、同報告書には、報告者の感想等が含まれていた。

【乙11～13号証，尋問記録10頁（当事者B₁）】

(2) 是正処置報告書

会社は、社員のミスを他の社員と共有して今後の予防や対策を講じるための不適合報告書（26年6月以降は是正処置報告書）を作成していたが、A₂組合員に対し、26年6月28日、同年8月6日、同年9月20日、同年10月8日及び同月24日付けで、同組合員に関する不適合内容を記載した是正処置報告書を作成し、それぞれのミスについて、部門長が同組合員と話し合った上で是正処置内容（再発防止策）を決定した。

【当委員会に顕著な事実，乙6・8号証】

(3) 業務改善指示書

会社は、A₂組合員に対し、26年7月30日付け及び同年12月19日付け「業務改善指示書」を交付した。

業務改善指示書は、勤務の改善を指示し、当面の課題として意識して業務に当たることを求めるものであった。

【乙5・18号証】

(4) 遅刻・欠勤の状況

A₂組合員の遅刻・欠勤は、26年4月18日の解雇予告撤回以降はなかった。

【審査の全趣旨】

(5) 通常の業務指導の状況

B₂総務部長やB₆社員の通常の業務指導は、口頭やメールにより行われており、業務マニュアルの作成などはなかった。

【尋問記録25頁（A₂証人），尋問記録35，36，40，41頁（B₂証人）】

7 組合ホームページに関するB₃営業部長の発言

会社は、26年4月9日解雇予告を26年4月18日に撤回した後、団体交渉の経過が組合ホームページに掲載されていることを知り、B₃営業部長に対し、A₂組

合員に会社に関する掲載記事の削除を依頼するよう指示した。

同年 6 月 17 日、同営業部長は、同組合員とのやり取りの中で、長年働いていて少しの義理を感じないのかといった趣旨の発言をした。

【当委員会に顕著な事実、乙 8 号証】

8 27 年決算賞与

(1) 第 4 回団体交渉

27 年 4 月 22 日、第 4 回団体交渉が開催され、組合側は A₅ 執行委員、A₆ 執行委員、A₂ 組合員が出席し、会社側は B₄ 弁護士が出席した。

団体交渉の議題は、自己評価制度、団体交渉出席時の勤務の扱い及び同月 30 日に支給した決算賞与（以下「27 年決算賞与」という。）についてであった。

【甲 29 号証】

(2) 27 年（不）第 6 号事件の申立て等

27 年 9 月 24 日、組合は、27 年決算賞与を減額したのは、A₂ 組合員が解雇撤回後も組合員であり続けていることを理由とした不当労働行為であるとして、当委員会に不当労働行為救済の申立てを行ったが、28 年 11 月 25 日、同申立てを取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 第 1 回社前闘争

27 年 10 月 1 日、組合は、A₂ 組合員の 27 年決算賞与の全額支給を求めて、第 1 回社前闘争を行った。

同組合員は、会社の勤務開始時間前までの間、この社前闘争に参加した。

【甲 17 号証、審査の全趣旨】

9 26-5 号事件の命令書交付及び新聞報道

27 年 10 月 2 日、当委員会は、26 年決算賞与を前年度より減額して支給したことなどが、不当労働行為に該当する旨の命令書を交付した。

同月 3 日、上記のことについて中国新聞に報じられたが、記事の内容は、次のようであった。「県労働委員会は 2 日、測量機器販売の Y 会社が、社外の労働組合に加入した 30 歳代の社員女性に対し、賞与を大幅に減額するなどしたことが不当労働行為に当たるとして、謝罪や賞与の全額支給を同社に命じた。（以下省略）」

10 本件解雇

(1) 要望書の提出

27 年 10 月 13 日，会社営業部の B₈ 社員は，B₁ 社長に対し，同月 9 日付け「A₂ 氏問題に関する要望書」（以下「要望書」という。）を提出した。

要望書の要望内容は，A₂ 組合員の早急な解雇若しくは配置転換，配置転換の場合は，会社の評価を落とす言動と上司・先輩の指導に対する暴言について謝罪を求めるものであった。

同要望書を提出する際，B₈ 社員は B₁ 社長に対して，本社の多くの社員から同意を得ているが，署名はまだとれていないこと，また，大阪・山口営業所の社員にも要望書を示して署名を集めようと思っている旨説明した。また，同要望書を提出するきっかけとなったのは，多くの社員が，会社が不当労働行為をしたとの新聞記事を見て，同組合員一人のために会社がこのような状態にさらされたことに我慢ができないと感じたことであると説明した。

同要望書は，最終的には従業員の 90% 以上の署名が集まった。

B₁ 社長は，審問において，B₈ 社員から要望書が提出されたことが，本件解雇を決めるきっかけとなったと発言した。

【乙 7・9・15 号証，尋問記録 6，7 頁（当事者 B₁）】

(2) 弁護士事務所での協議

27 年 10 月 21 日，B₁ 社長と B₂ 総務部長は，A₂ 組合員を解雇するに当たっての方法を B₄ 弁護士と協議した。

同社長は，同弁護士から，即日解雇の方法と 30 日以前に予告して解雇する方法と法的に変わらないといった話を聞き，社員から要望書が提出されていることから，早急に対応するため，即日解雇の方法で対応することとした。

【尋問記録 8 頁（当事者 B₁）】

(3) 解雇の決定・手続の準備

27 年 10 月 26 日，役員会が開催され，A₂ 組合員を解雇することが決定された。その上で，同組合員への解雇通告は B₁ 社長が行うこと及び解雇日を同社長に一任することとされた。

会社は，同月末あるいは 11 月 1 日頃に，即日解雇するための書式を B₄ 弁護

士に依頼し、同弁護士は、書式のフォーマットをB₂総務部長に送付した。

【尋問記録 9, 56, 57 頁 (当事者 B₁)】

(4) 第 5 回団体交渉

27 年 10 月 29 日、第 5 回団体交渉が開催され、組合側は A₅ 執行委員、A₆ 執行委員、A₂ 組合員が出席し、会社側は B₁ 社長、B₂ 総務部長、B₅ 営業部長が出席した。

団体交渉の議題は、26-5 号事件の命令の履行、同組合員に関する報告書などについてであった。

【甲 30 号証】

(5) 第 2 回社前闘争

27 年 11 月 5 日、組合は、26-5 号事件の命令の履行を求めて第 2 回社前闘争を行った。

A₂ 組合員は、会社の勤務開始時間前までの間、この社前闘争に参加した。

同組合員が社前闘争を終えて職場に出勤したところ、B₃ 営業部長は同組合員に対して、「死ね。死ね。」と周囲に聞こえるように発言し、さらに、社前闘争の「ボリューム下げるよう言うてこい、迷惑じゃけ、仕事にならんぞみんなが、言うてこい早よ」と発言した。

【甲 18・32 号証、審査の全趣旨】

(6) 解雇通知書等の交付

27 年 11 月 13 日、会社は A₂ 組合員に対し、解雇通知書及び就業規則第 59 条 1 項 3 号、4 号、7 号、13 号の解雇事由に該当するとの解雇理由書を交付して、同組合員を即日解雇した。

解雇理由書には、概ね次のとおり記載されていた。

1 解雇事由

当社は、貴殿の 13 年間に渡る勤務態度に鑑み、下記の解雇事由が認められると判断致します。

記

当社就業規則第 59 条 1 項 3 号、4 号、7 号、13 号。

(以下略)

2 解雇対象事実

(1) 技能能率の低さ、上達又は回復の見込みが乏しい

13年もの長期間の業務経験であるにもかかわらず、様々な問題点が日常的に指摘されています。(中略)

このように、貴殿は、長年の経験にもかかわらず、新入社員と同じレベルのミスを繰り返しており、職務遂行能力の低さは顕著です。「技能能率の低さ」以外の何物でもありません。また、このような新入社員レベルのミスを13年間の経験でも改善されてこなかったということ、そして貴殿自身が私にはわかりませんと自認していることから、もはや「上達又は回復の見込みが乏しい」としか言いようがありません。

(2) 職務能力を欠き、他の職務に転換できない

また、上述の次第であることに加え、当社の他部門である営業に貴殿が適しないことは、13年間の経験上明らかです。

なお、営業所を変えたとしても同様であることも明白です。

従いまして、「他の職務に転換できない」のです。

(3) 再三の注意に従わず、社員として協調性に欠けるとき

上述のように改善が見込まれないことの原因でもありますが、貴殿は、上司や同僚からの注意、指導を素直、謙虚に聞くことができません。注意や指導に対し、言い訳をすることも多く、「わかりません」「できません」「やめてください」という発言を繰り返しています。

これらの行為は職務放棄であると共に、業務遂行に向けた努力や協力を断るものであり、「再三の注意に従わず、社員として協調性に欠けるとき」に該当致します。

3 解雇の相当性

解雇事由からだけでも、改善の見込みがない以上、解雇をしてもやむを得ないものと評価されるものです。

加えて、現在、当社の従業員の90%以上の者が貴殿の現在の部署からの配置転換もしくは配置転換できないのであれば解雇を要求している状況です。上記の通り、貴殿を配置転換できる場所は存在しませんので、解雇をする以外に当社に方法はございません。従いまして、社会通念上からみても解雇は相当なものといえます。

なお、会社就業規則における解雇に関する規定は、次のとおりであった。

第59条 次の各号の1に該当する場合は30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分を支給して解雇する。この場合、予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

(1)、(2) (略)

(3) 技能及び能率が低く、又は勤労意欲が劣るなど上達又は回復の見込みが乏しいと認めるとき。

(4) 職務能力を欠き、他の職務に転換できないとき。

(5)、(6) (略)

(7) 会社の方針又は上司の再三の注意に従わず、社員として協調性が欠けるとき。

(8)ないし(12) (略)

(13) その他前各号に準ずる事由のあるとき。

2 (略)

【甲6・7号証、乙2号証】

(7) 第6回団体交渉

27年11月26日、第6回団体交渉が開催され、組合側はA₁執行委員長、A₄書記長、A₅執行委員、A₆執行委員、A₂組合員が出席し、会社側はB₁社長、B₂総務部長、B₅営業部長、B₄弁護士が出席した。

団体交渉の議題は、本件解雇の撤回、B₃営業部長の「死ぬ」発言、未消化年休の取扱い及び冬のボーナスの支給についてであった。

【甲31号証】

(8) 本件不当労働行為救済申立て

27年12月1日、組合は、本件解雇は、会社がA₂組合員を現職のまま解雇撤回闘争を行わせないことを目的として即日解雇したものであり、明らかな不当労働行為意思を持って行われた解雇であるとして、当委員会に不当労働行為救済の申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

第4 当委員会の判断

不利益取扱いの不当労働行為が成立するためには、組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって不利益取扱いがなされたことが必要である。

(1) 組合活動の正当性

前記第3の4, 5, 8及び10で認定したとおり、A₂組合員は、26年3月15日の組合加入後、本件不当労働行為救済申立てに至るまで、6回の団体交渉に出席し、2回の社前闘争に参加しているが、これらは正当な組合活動と認められる。

(2) 解雇について

ア 解雇理由の合理性について

前記第3の10の(6)で認定したとおり、会社は、27年11月13日付け解雇理由書を交付した。この中で会社は、A₂組合員の解雇理由を、技能能率が低い、上達又は回復の見込みが乏しい、職務能力を欠き、他の職務に転換できない、再三の注意に従わず社員として協調性に欠けることであるとし、解雇には客観的に合理的な理由があり、また、同組合員に対して、毎日のように業務上の指導・注意を繰り返さなければならなかったことが解雇に至った唯一の動機であると主張するので、以下検討する。

(ア) 技能能率が低いとの主張について

会社は、A₂組合員は13年もの長期間の業務経験があるにもかかわらず、様々な問題点を日常的に指摘され、長年の経験にもかかわらず、新入社員と同じレベルのミスを繰り返しており、職務遂行能力の低さは顕著であると主張する。

しかし、同組合員のミスを書きとめたとする報告書によっても、同組合員のミスが毎日のようにあったとまではうかがわれず、また、同組合員の主たる業務内容からして、そのミスが解雇に値する程度のものとは認められない。

他に、同組合員の職務遂行能力が解雇に値する程度に低いとの疎明はない。

(イ) 上達又は回復の見込みが乏しいとの主張について

会社は、新入社員レベルのミスで、13年間の経験でも改善されてこなかったということ、そしてA₂組合員自身が私にはわかりませんと自認していることから、「上達又は回復の見込みが乏しい」としか言いようがないと主張する。

しかし、会社が能力不足について、回復の見込みが乏しいと判断するためには、社員の能力不足を改善するため、十分な教育指導をする努力が求められる。

会社は、同組合員に対し、是正処置報告書を5回、業務改善指示書を2回にわたり交付し、業務の改善を指示しているものの、是正処置報告書は26年10月24日以降、業務改善指示書は同年12月19日以降、本件解雇に至るまで交付されておらず、その間、報告書について、同組合員に直接確認を取った上での指導を行っていなかった。また、同組合員に対する業務の指導を担当していたB₂総務部長やB₆社員は、口頭やメールによる指導を行っていたが、業務マニュアルなどは作成されていなかった。

したがって、本件解雇に至るまでに十分な教育指導が行われたとはいえ、会社の主張する同組合員の能力不足について、回復の見込みが乏しいとまで認めることはできない。

(ウ) 職務能力を欠き、他の職務に転換できないとの主張について

会社は、職務能力を欠き、他の職務に転換できないため、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、また、社会通念上相当なものであると主張する。

しかし、会社が、A₂組合員の配置転換等を検討するなど、何らかの措置を講じたことを認めるに足る疎明はない。

したがって、会社が同組合員の雇用関係を維持する努力を十分していたものとはいえ、職務能力を欠き、配置転換できる職場がないとした本件解雇の解雇理由に客観的に合理的な理由及び社会通念上の相当性を認めることはできない。

(エ) 再三の注意に従わず社員として協調性に欠けるとの主張について

業務マニュアルなど作成されていない状況で、A₂組合員に対する指導のほとんどは口頭によって行われていた中で発せられた「わかりません」

「できません」「やめてください」といった同組合員の発言をもって、再三の注意に従わず、社員として協調性に欠けるとまで認めることはできない。

以上のことから、会社の主張する解雇理由は、客観的に合理的な理由に該当しない。

イ 解雇の相当性について

会社は、前記第3の10の(1)で認定した要望書の提出もまた解雇の相当性を根拠付けるものと主張する。

しかし、従業員から要望書が提出されたことが、直ちに解雇の相当性を根拠付けるものとは認められない。

ウ まとめ

以上のことから、会社の主張するA₂組合員の解雇理由に客観的に合理的な理由及び社会通念上の相当性を認めることはできない。

(3) 不当労働行為意思の存否

会社は、26年4月9日解雇予告を26年4月18日に撤回した後も、当該解雇予告を決定することになった解雇相当の評価は変わらず、その後も解雇の意思を持ち続けているが、本件解雇はA₂組合員が組合員であることとは無関係であると主張する。

ア 報告書の作成について

前記第3の4の(3)及び6の(1)で認定したとおり、B₁社長は、26年4月18日の第2回団体交渉において26年4月9日解雇予告を撤回した直後から、社員の労務管理のため、社員のミス等を記録する報告書の作成を役員及び役職者に指示したが、報告書は、A₂組合員だけを対象としたものではなかったと主張する。

しかし、報告書の作成を指示した時期は同団体交渉の直後であり、また、同組合員と職場を同じくするB₆社員やB₇社員は役職者ではないにもかかわらず、報告書の作成に関わっていたことを考え併せると、同団体交渉において、訴訟になった場合に解雇の正当性を立証する証拠が不足していることから26年4月9日解雇予告を撤回せざるを得なかった会社が、解雇を正当化する証拠を集めるため、同組合員を狙い撃ちにした報告書を作成し、解雇の

ための証拠集めを行ったと認められる。

イ B₃営業部長の発言について

会社は、26年4月9日解雇予告を撤回した26年4月18日の団体交渉の経過が組合ホームページの掲載されていることを知り、役員1人であるB₃営業部長に対し、A₂組合員に会社に関する掲載記事の削除を依頼するよう指示した。同営業部長は、同年6月17日にその掲載記事の削除を同組合員に依頼した際のやり取りで、長年働いていて少しの義理を感じないのかといった趣旨の発言をした。

また、27年11月5日の第2回社前闘争を終えて出勤した同組合員に対し、「死ね。死ね。」と周囲に聞こえるように発言し、さらに、社前闘争を行っている組合に対して、「ボリューム下げよう言うてこい、迷惑じゃけ、仕事にならんぞみんなが、言うてこい早よ」などの発言を行った。

これらの発言から、会社は組合活動を嫌悪する意思を持ち続けていたことが認められる。

ウ 要望書の取扱いについて

前記第3の9及び同10の(1)のとおり、要望書は、多くの社員が、社外の労働組合に加入した30歳代の女性社員に対して、会社が不当労働行為をした旨の新聞記事を見て、A₂組合員一人のために会社が不当労働行為を行ったとの記事が社会に報じられ、このような状態に会社がさらされたことに我慢ができないと感じたことが契機となって作成されたものである。

当該要望書の内容が、同組合員の解雇又は配置転換を求めるものであったことから、会社は、これを奇貨として、直ちに、B₄弁護士と協議し、27年10月26日の役員会で解雇を決定しており、会社の不当労働行為の意思が認められる。

エ 解雇の時期

本件解雇は、27年10月1日の第1回社前闘争、同月2日の26-5号事件の命令書交付、同月29日の第5回団体交渉、同年11月5日の第2回社前闘争など、組合活動が活発な時期等に極めて近接し、相前後して決定、実施されたものである。

また、会社は、26年3月11日解雇予告の決定前に遅刻を理由とする懲戒

(譴責) 処分を行い、さらに、当該解雇予告時には、退職日を半年程度猶予していたが、組合加入後の26年4月9日解雇予告では、解雇日を同年4月30日とし、さらに、本件解雇では、27年11月13日に即日解雇したものである。

オ まとめ

以上のことから、本件解雇は、会社が組合活動を嫌悪し、社内の唯一の組合員であったA₂組合員を早急に会社から排除しようとしたものと認めるのが相当である。

(4) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、A₂組合員の解雇について、解雇に客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性は認められないこと及び会社に組合を嫌悪する不当労働行為意思が認められることから、同組合員が組合員であること及び正当な組合活動をしたことを理由とした不利益取扱いであると認めざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する。

3 救済方法について

A₂組合員に対する本件解雇は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為と認められるため、主文1のとおり命ずることとする。

なお、組合は謝罪文の掲示を求めているが、謝罪文の掲示を命ずるのは相当でないことから、主文2のとおり文書交付を命ずることとする。

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28年12月9日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆