

命 令 書

大阪市西区

申立人 S
代表者 執行委員長 M

滋賀県愛知郡愛荘町

被申立人 T
代表者 代表取締役 N

上記当事者間の令和元年(不)第14号事件について、当委員会は、令和2年8月19日、同年9月9日及び同年10月14日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 解雇撤回及びバック・ペイ
- 2 誓約文の手交

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、組合員1名に対し、被申立人前代表取締役が有罪判決を受けた刑事事件の共犯として逮捕、起訴されたことを理由に解雇したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 T (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置く、生コンクリート(以下「生コン」という。)の製造販売業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約10名である。

会社の代表取締役には、平成30年7月初旬まで P (以下、代表取締役を辞任する前後も含めて「前社長」という。)が就任し、その後 N (以下「社長」という。)が就任した。

イ 申立人 S (以下「組合」という。)

は、肩書地に事務所を置く、個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

また、組合の下部組織として、会社の従業員で組織される、 U1 (以下「分会」という。)があり、分会の組合員数は本件審問終結時1名である(以下、組合と分会を合わせて「組合」ということがある。)

(2) 本件申立てまでの経緯について

ア 平成21年8月、組合の組合員である Q (以下「Q 組合員」という。)は、会社に生コンミキサー車運転手として採用された。

(甲6、乙7)

イ 平成27年7月21日、会社は、就業規則の改定を行った(以下、同日に改定された就業規則を「平成27年版就業規則」という。)

(乙14、乙28、当事者 N)

ウ 平成29年3月10日、会社が加盟している V (以下「V 」という。)の副理事長を務めていた前社長は、 V の営業活動の一環として、申立外商事会社Aの大阪支店(以下「A社大阪支店」という。)を訪れ、同店の支店長(以下「A社大阪支店長」という。)に対し、 V の登録販売店である申立外会社B(以下「B社」という。)との間で、A社大阪支店が関わる申立外会社C(以下「C社」という。)の工場増設工事(以下「C社工事」という。)に係る生コンの供給契約を締結するよう求めた。A社大阪支店長がその要求に応じなかったところ、前社長は、A社大阪支店長に対し、大変なことになる旨述べた(以下、同日の前社長によるA社大阪支店長に対する発言を「29.3.10発言」という。)

なお、 V とは、加盟する滋賀県内の生コン製造業者が製造する生コンの共同販売及び斡旋事業等を行う協同組合である。

(乙2、乙12、乙27、証人 P)

エ 平成29年3月23日、前社長は、A社大阪支店に赴き、生コンの供給契約の締結を拒否するA社大阪支店長に対し、滋賀だけでは済まないかもしれない旨及び大阪でも何かあるかもしれない旨述べた(以下、同日の前社長によるA社大阪支店長への発言を「29.3.23発言」という。)

一方、 Q 組合員は、組合がコンプライアンス活動と称する活動(以下「組合

コンプライアンス活動」という。)としてC社工事の工事現場に2回赴き、うち1回は、C社工事の現場監督に対し、ダンプ車両のリアバンパーが装備されていない等の整備不良を指摘するなどした(以下、Q組合員によるC社工事に係る組合コンプライアンス活動を「本件組合コンプライアンス活動」という。)

(甲6、乙2、乙27、証人 P、当事者 N)

オ 平成30年7月18日、前社長は、29.3.10発言及び29.3.23発言が恐喝未遂に当たるとして逮捕された。

同年11月26日、大津地方裁判所(以下「大津地裁」という。)は、29.3.10発言及び29.3.23発言に係る恐喝未遂被告事件(以下「恐喝未遂被告事件」という。)について、前社長に対し、執行猶予付きの有罪判決を言い渡し、その後、同判決は確定した。

(乙2、乙27、証人 P、当事者 N)

カ 平成30年11月9日、当時分会の組合員であったD、E及びF(以下、組合を脱退する前も含めて、Dを「D元組合員」、Eを「E元組合員」及びFを「F元組合員」という。)は、それぞれ「脱退届」を提出し、組合を脱退した。

また、同月12日付けで、当時分会の組合員であったG(以下、組合を脱退する前も含めて「G元組合員」という。)は、「脱退届」を提出し、組合を脱退した。

(乙18、乙19、乙20、乙21、乙22、乙25)

キ 平成31年1月1日、会社は、平成27年版就業規則の改定を行い、反社会的勢力又は違法、犯罪行為を行うおそれのあるものとの関係を遮断する旨の規定を追加した(以下、同日に改定された就業規則を「平成31年版就業規則」という。)

(乙1、乙28、当事者 N)

ク 平成31年2月5日、Q組合員は、前社長の恐喝未遂被告事件の共犯者として、恐喝未遂の容疑により逮捕され、同月26日に起訴された。

(甲6、乙5の1、乙28、証人 Q、当事者 N)

ケ 平成31年3月2日、会社は、Q組合員の刑事弁護人である弁護士H(以下「H弁護士」という。)に対し、就業規則の「懲戒の事由」に該当するとして、同年4月4日をもって解雇する旨記載された「解雇予告通知書」(以下「31.3.2解雇予告通知書」という。)を送付し、懲戒解雇を通知した(以下、31.3.2解雇予告通知書による懲戒解雇の通知を「本件懲戒解雇通知」という。)

(甲1、乙3、乙28、証人 Q、証人 R)

コ 平成31年3月27日及び同年4月3日の団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という。)を経て、同月25日、組合と会社は、団交(以下「31.4.25団交」という。)を行い、会社は、Q組合員の懲戒解雇を同年4月4日付けの普通解雇に変更す

る旨述べた（以下、会社が述べた Q 組合員の解雇の取扱いを「本件普通解雇扱い」という。）。

（甲4、甲7、乙5の5、乙28、証人 R 、当事者 N ）

サ 令和元年5月18日、Q 組合員は、会社を訪れ、離職年月日欄に「平成31年4月4日」と記載された「雇用保険被保険者離職証明書」（以下「離職証明書」という。）を受領した。

（甲16、乙28、証人 Q 、当事者 N ）

シ 令和元年5月29日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

会社が、Q 組合員に対して、平成31年4月4日をもって解雇したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 本件懲戒解雇通知について

ア 平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則の効力の有無について

会社は、平成31年版就業規則を解雇の前提としているが、平成31年版就業規則、ひいては、平成27年版就業規則は正当な就業規則の変更手続を踏んでおらず、無効である。

社長は、就業規則変更の際しての過半数代表の意見聴取手続について、経緯をきちんと説明できていない。

また、従業員代表の社員が、社長の身内であることも併せ考えると、平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則は、正当な就業規則の変更手続を踏んでいるとはいえない。

さらに、会社は、平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則がコピー機の横においてあり、従業員に周知されていたと主張するが、もしそうであれば、E元組合員が Q 組合員からの依頼により就業規則のデータを送った際に、平成27年版就業規則を送ることができたはずであり、そのことと矛盾している。

以上より、平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則は無効である。

イ 就業規則第45条第2項第10号に該当しないことについて

(ア) 「刑事上の罪に問われた者」に該当しないことについて

前社長やG元組合員が有罪判決を受けたからといって、Q 組合員が有罪になるとは限らないのに、有罪を前提として Q 組合員について解雇するとの判断を行った会社の対応は誤っており、Q 組合員の解雇は、組合活動を理由とするも

のとはしか評価できない。

会社は、前社長が有罪になったから Q 組合員も有罪になると決めつけているが、そもそも無罪推定の原則があり、その判断自体が当を得ない。また、組合に対する偏見を前提にして、労働組合の活動を害悪の告知として使った前社長と組合活動を真面目に行った Q 組合員を同列に見ていること自体が問題である。

(イ) 本件懲戒解雇通知が適当ではないことについて

会社において、刑事事件による懲戒解雇の規定が恣意的に運用されていることが明らかである。

前社長と Q 組合員は、互いの行為について連絡を取り合っていたわけではない。前社長が A 社大阪支店に行くことについて、Q 組合員と打ち合わせなどはしていない。前社長と Q 組合員とは共犯者として起訴されているが行動態様は全く違う。

また、G 元組合員は公訴事実を自白して有罪判決を受けており、基本的には、公訴事実を争わなかったことに起因しているのであり、正々堂々と無罪を争っている Q 組合員と G 元組合員は同列には論じられない。

(ウ) 過去の事例との比較について

会社では、過去に業務上の死亡交通事故を起こした従業員であっても、形式的には刑事事件を起こしたことになるはずだが、解雇していない。刑事事件を起こした場合であっても、会社において解雇の相当性について判断して、解雇すべきでないときは解雇をしていない。Q 組合員についても、死亡交通事故を起こした従業員と同様に解雇しないという判断ができたはずであるのにしていない。

なお、前社長は、平成19年、某町助役に対する贈賄事件で罰金50万円の略式命令を受けたことがあったということが判明した。前社長は役員であるから、直接就業規則が適用されるわけではないが、会社は刑事事件について身内に甘い対応をとっていることは間違いない。

また、前社長は、現在無職ではなく、会社のグループ企業である会社で勤務している。

(エ) 本件組合コンプライアンス活動は正当な組合活動であることについて

組合、あるいは Q 組合員としては、本件組合コンプライアンス活動は適法であると信じているし、本件組合コンプライアンス活動によって組合員が逮捕されるなどということはおよそ想像を絶している。

組合の産業政策活動は、生コン業者と一面では労使関係として闘い、他の一面では、協同組合を通じて中小資本と組合とが共闘を組み大資本と闘うという、

「一面共闘・一面闘争」の方針を採ってきた。

ウ 当時の労使関係について

(ア) 本件審問における陳述から、前社長は、組合が「労働組合という肩書を利用して企業に不当な圧力をかけている団体」であるとの認識を有している。会社において、組合の正当な労働組合活動を「企業に不当な圧力をかけている」、「嫌がらせ」、「正当な組合のやり方と違う」などという偏見を有していることが、本件で前社長はじめ V 関係者及び Q 組合員ら組合関係者が多数逮捕されるような事態に陥った背景にあることに留意されたい。

(イ) また、会社は、D元組合員、E元組合員、F元組合員及びG元組合員の組合からの脱退について、会社としては一切関与しておらず、何らかの慫慂もなく、各人の事情と意思によるものと主張している。

しかし、D元組合員、E元組合員及びF元組合員の脱退届には、各人の意思以外のものが作用している形跡がある。脱退届に印字された分会名の誤植について、同人らが自ら用意した場合、そもそも誤植は考え難いし、仮に誤植があったとした場合、訂正印で対応するのではなく、印刷し直すのが自然である。

なお、不動文字の日付欄が「平成」になっているが、組合では元号はあまり使われないことにも留意されたい。

(ウ) ところで、社長は、本件審問において、平成30年7月18日の前社長の逮捕及び同31年2月5日の Q 組合員の逮捕の後、会社においては、金融機関から、組合の組合員が在籍していることを理由にして融資を渋られ、最終的に融資を受けられなかった旨証言したが、金融機関から、組合の組合員がいることを理由に融資を渋られ、そのことを契機に最終的に Q 組合員を解雇したということになると、Q 組合員は組合の組合員であることを理由として解雇されたことにほかならず、Q 組合員の解雇は組合加入を理由とした不利益取扱い以外の何物でもない。

エ 以上のように、前社長やG元組合員が有罪判決を受けたからといって、Q 組合員が有罪になるとは限らないのに、有罪を前提として Q 組合員について解雇するとの判断を行った会社の判断は誤っており、Q 組合員の解雇は、組合活動を理由とするものとしか評価できない。

(2) 本件普通解雇扱いについて

ア 組合は、一貫して Q 組合員の解雇を受け入れていない。このことは、組合から会社に対して差し出した書面にも表れているし、本件審問において証言した組合副委員長も強調していたところである。

イ 31.4.25団交の議事録においても、組合の意見として、「 Q 君の職場の復

婦が、無理の場合は公判の中で争う事になる。」と記載されている。(この点、「公判」という言葉が使われているが、社長は本件審問における証言で「公判」とは「こういう場のこと」(つまり、労働委員会のこと)であると考えている旨を証言している。)

ウ また、団交において、Q 組合員の代わりに労働者供給事業により日々雇用で就労する組合員を雇用する、ということについて議論になったが、これは、交渉の中の条件交渉の中で出てきたことであり、Q 組合員の解雇について受け入れたということではない。

(3) 以上より、Q 組合員の解雇は、同人の逮捕に藉口して、会社において組合を嫌悪・敵視して行われたものと評価せざるを得ず、Q 組合員が労働組合の正当な行為をしたこと、あるいは労働組合員であることの故をもって解雇するという不利益な取扱いをしたことにほかならないのであるから、不利益取扱いの不当労働行為たるを免れない。

(4) なお、Q 組合員の賃金相当額について、会社から組合の事務局に請求されており、会社が Q 組合員に対して支払った給与相当分は組合から会社に対して支払われているのであり、組合は Q 組合員の給与相当額について、会社から団体の運営のための経費につき経理上の援助を受けているわけではない。

2 被申立人の主張

(1) 本件懲戒解雇通知について

ア 平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則の効力の有無について

平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則は、いずれも有効であり、Q 組合員を含めた従業員に周知されている。

平成9年に制定された就業規則から、平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則のいずれの改定に際しても、従業員代表の社員が、異議がない旨意見を述べており、就業規則は彦根労働基準監督署に届出されている。

また、平成27年版就業規則から平成31年版就業規則への改定は、V 等から、「反社会勢力の排除」の文言を就業規則に入れるよう要請を受けたものであり、労働組合問題とは何ら関係がない。

さらに、Q 組合員に就業規則を送付したE元組合員及びF組合員は、たまたま手元にあった平成9年に施行された就業規則を送付したにすぎない。Q 組合員は、組合に専従しているが、定期的に会社に来ていたことを認めており、就業規則を知る機会があった。

イ 就業規則第45条第2項第10号に該当することについて

(ア) 「刑事上の罪に問われた者」に該当することについて

就業規則の他の懲戒事由は、いずれも企業秩序等を維持するために規定されたものであり、これらの規定と比較すれば、刑事上の罪で訴追を受ければ、その罪によっては企業秩序を維持し、社会的な信用・評価を維持するために懲戒する必要が生じるものといえる。そのため、刑事裁判で有罪判決が宣告されることまでを必要としているとは解されない。「刑事上の罪に問われた」との文言を素直に読めば、刑事訴追を受けた場合が含まれることは明らかである。

また、無罪推定の原則は承知しているところであるが、Q 組合員が問われている同じ恐喝未遂事件について、共犯者とされる前社長及びG元組合員ともに有罪判決が言い渡され、確定している。

以上のことから、会社は、まさに「刑事上の罪に問われた者」として解雇に相当する事由であると判断している。

(イ) 本件懲戒解雇通知が適当であることについて

会社としては、裁判所によって、組合の活動が違法と断定され、Q 組合員が前社長との共犯として起訴されている以上、有罪判決を受ける蓋然性が高いものと判断したことは正当である。

Q 組合員の証言を前提にして、Q 組合員と前社長やG元組合員との直接の共謀がないとしても、組合幹部を介しての「役割分担」による順次共同正犯が成立するとの嫌疑で Q 組合員は起訴されているのである。

また、前社長が代表を退いただけでなく、Q 組合員と同じく組合員として活動したG元組合員も自ら懲戒事由に該当すると認識して自己退職している。G元組合員は Q 組合員と同じ会社従業員であり、組合幹部及び前社長との共犯として逮捕・起訴され、平成31年3月26日に有罪判決が宣告され、同年4月10日に確定している。

これを踏まえると、会社として生コン製造会社としての企業秩序と社会的な信用・評価を維持するためにも Q 組合員の懲戒解雇が適当であると判断したことは極めて正当であるといえる。

(ウ) 過去の事例との比較について

会社の従業員が交通事故を起こしたことについては、故意によるものではなく、被害者との間で誠実な解決がなされたことを踏まえて処分には至らなかったものであり、Q 組合員の解雇と同列に論じることはできない。

(エ) 本件組合コンプライアンス活動は正当な組合活動ではないことについて

会社は、組合の活動の一環としてなされる組合コンプライアンス活動についても理解をしてきた。本件恐喝未遂事件は、前社長と組合が全面的に協力して行った行為だったのである。

組合コンプライアンス活動は、正当と評価されるべき場合もあり、これに対する警察の行き過ぎた規制を組合が「弾圧」だと受け止める心情は必ずしも理解できない訳ではないが、本件組合コンプライアンス活動は、社会的に認められる労働組合の正当な行為とはいえ、悪質な行為であることが、前社長への判決で証拠に基づいて断定された。

ウ 当時の労使関係について

(ア) 会社には、組合を嫌って排除する意図は全くなく、組合を排除せんがために、

Q 組合員を解雇したり、E元組合員らを懲罰して脱退届を提出させたなどということはない。

(イ) 長年組合の分会員として活動していた、D元組合員、E元組合員、F元組合員及びG元組合員が脱退届を作成して、組合を脱退している。D元組合員は、組合の活動に疑問を持つようになり、E元組合員及びF元組合員とも相談し、脱退することにしたのである。脱退届の書類は、D元組合員の妻がパソコンで作成したものであり、D元組合員は、平成30年11月9日、担当役員に提出する際に分会名の誤記に気づき、訂正した。E元組合員及びF元組合員もD元組合員と同様に担当役員に提出する際、分会名の誤記を訂正している。これは、まさに元組合員らの意思以外のものが作用していないことを示している。

(ウ) また、会社は、現在に至るまで労働者供給事業により日々雇用で就労する組合員の供給を受けており、ミキサー車運転手として、他の従業員と一緒に就労してもらい、十分な賃金を支払ってきている。会社には、組合を排除する意図などはないのである。

エ 以上のおり、会社は、前社長が V の営業活動について、有罪判決を受ける事態となり、企業秩序と社会的な信用・評価の維持のためには、同じ事件で逮捕・起訴されている Q 組合員を解雇せざるを得なかったのであり、組合を排除する意図・目的はなく、不当労働行為意思はない。

(2) 本件普通解雇扱いについて

ア 会社は、Q 組合員について、懲戒事由に該当し、懲戒解雇とするのが適当との判断をしたのであるが、組合との数度の団交を踏まえて、円満に解決するために、退職手続を形式上は普通解雇としたのである。

イ Q 組合員は、保釈中の令和元年5月18日、会社に来て、離職票を受け取っている。また、Q 組合員は、退職金請求書という所定の様式に必要事項を記載し、添付書類とともに建設業退職金共済事業本部に自ら提出して、退職金を受け取っている。

このように、Q 組合員は、退職を前提とした手続を自ら行っている。

ウ さらに、組合副執行委員長は、団交において、Q 組合員の解雇について、「本人にはまだ知らせないでほしい」、「Q 氏の刑事弁護人であるH弁護士に送付して欲しい」、「Q 氏の代わりに、日雇い従業員である組合員を正社員として雇ってほしい」と要望しているが、これらは、Q 組合員の退職を前提とした要望である。

なお、同副執行委員長は、Q 組合員の解雇を認めていない旨証言しているところ、要望の趣旨からすれば、組合としてQ 組合員の原職復帰には固執していないことがうかがえる。

(3) 以上のとおり、会社は、Q 組合員が「労働組合の正当な行為をしたことの故をもって」解雇したのではなく、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

第5 争点に対する判断

争点（会社が、Q 組合員に対して、平成31年4月4日をもって解雇したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 会社の就業規則等について

ア 会社の就業規則について

(ア) 平成9年に施行された会社の就業規則（以下「平成9年版就業規則」という。）

の第14条から第16条は解雇について、第45条は服務の心得について、第74条から第80条は懲戒解雇について規定されていた。

(甲2、乙28、証人 Q、証人 R)

(イ) 平成27年7月21日、会社は、平成9年版就業規則を平成27年版就業規則に改定した。

その後、同月24日、会社は、彦根労働基準監督署（以下「彦根労基署」という。）に対し、従業員代表者として社員J（以下「J社員」という。）の署名及び押印がなされた、同月22日付けの意見書と併せて、「就業規則等変更届」を提出し、同月24日付けで受理された。

平成27年版就業規則は、第1条から第48条までで構成されており、第14条は遅刻、早退、欠勤等について、第31条及び第32条は解雇について、第44条及び第45条は懲戒について規定されていた。

また、同就業規則の第31条及び第45条には、以下の記載があり、平成31年版就業規則でも変更はなかった。

「(解雇)

第31条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。

ただし、第44条^{ママ}(懲戒)第2項の事由に該当すると認められたときは、同条の定めるところによる。」

「(懲戒の事由)

第45条 従業員が次のいずれかに該当するときは情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

(略)

2 従業員が、次のいずれかに該当するときは、諭旨解雇・懲戒解雇する。ただし、情状により減給又は出勤停止とすることがある。

(略)

10. 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

(略) 」

(甲2、乙1、乙14、乙28、当事者 N)

(ウ) 平成30年12月頃、 V は、定款に、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条項を追加するとともに、会社を含めた各加盟企業に対し、各社の就業規則を改定して同様の条項を入れるよう指導した。

(乙12、乙13)

(エ) 平成31年1月1日、会社は、平成27年版就業規則を平成31年版就業規則に改定した。

その後、同月18日、会社は、従業員代表としてJ社員の署名及び押印がなされた同月10日付けの意見書と併せて、彦根労基署に対し、「就業規則等変更届」を提出し、同月18日付けで受理された。

平成31年版就業規則の第3条に、規則の遵守に加えて、第2号として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一切関係を遮断する旨の規定が追加された。

なお、平成9年版就業規則、平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則には、懲戒処分の決定までの手続に係る規定はなかった。

(甲2、乙1、乙12、乙13、乙28、当事者 N)

イ 平成21年8月以前、会社の従業員は、車両運転中、死亡交通事故を起こした。当該従業員は、逮捕及び起訴されず、相手方と和解が成立し、本件審問最終時に至るまで、会社で就労している。

(証人 P 、当事者 N)

ウ 会社は、本件審問最終時に至るまで、労働者供給事業により日々雇用で就労する組合の組合員を一か月当たり延べ70人から80人程度受け入れている。

(乙26、当事者 N)

(2) 本件申立てまでの経緯

ア 平成21年8月、Q 組合員は、会社の生コンミキサー車運転手として採用され、2か月間就労し、同年10月1日以降は会社に出勤することはなく、専ら組合活動に従事していた。

また、この間の出勤簿のQ 組合員の欄には、「争対」と記載されるとともに、同人には、他の生コンミキサー車運転手と同額の給与及び賞与が支給されていた。

(甲6、乙7、乙8、乙15、乙28、証人 Q 、当事者 N)

イ 平成29年3月10日、前社長は、A社大阪支店に赴き、A社大阪支店長に対し、B社との間で生コンの供給契約を締結するよう求めたところ、A社大阪支店長がその要求に応じず、前社長は、A社大阪支店長に対し、大変なことになる旨の29.3.10発言を行った。

それに先立って、組合とV は、月に1回程度、営業関係の情報を交換する会議（以下「情報交換会」という。）を実施していたところ、組合からは、執行委員数名とQ 組合員が、V からは、前社長を含む4名程度が出席していた。

また、C社工事の生コン納入に係る情報交換会において、組合の執行委員は、前社長に対し、A社大阪支店に行ったら、①大変なことになる旨、②滋賀だけでは済まないかもしれない旨、③大阪でも何かあるかもしれない旨、発言するよう述べた。

(乙2、乙27、証人 P)

ウ 平成29年3月23日、前社長は、A社大阪支店に赴き、A社大阪支店長に対し、滋賀だけでは済まないかもしれない旨及び大阪でも何かあるかもしれない旨の29.3.23発言を行った。

一方、Q 組合員は、C社工事の工事現場において、本件組合コンプライアンス活動を2回行い、いずれかの際に、当該工事現場の現場監督に対し、①ダンプ車両の助手席側の足元の安全窓に飾り付けがされており、十分な視界が確保できていないことが事故につながる可能性がある旨、②ダンプ車両のリアバンパーが装備されていない車両が目立つ旨、③最大積載量の提示がない旨、を指摘した。

(甲6、乙2、乙27、証人 Q 、証人 P 、当事者 N)

エ 平成30年7月18日、前社長は、29.3.10発言及び29.3.23発言が恐喝未遂に当たるとして逮捕され、その後、起訴された。

(乙2、乙27、証人 P 、当事者 N)

オ 平成30年9月頃、Q 組合員は、E元組合員に対し、会社内の分会事務所に就業規則が置かれているので、その写しを送ってほしい旨依頼した。E元組合員は、

Q 組合員に対し、平成9年版就業規則をオンライン上の連絡システムで送付した。

(甲6、証人 Q)

カ 平成30年11月9日付けで、D元組合員、E元組合員及びF元組合員は、それぞれ「脱退届」を組合の担当役員に提出し、組合を脱退した。

それぞれの「脱退届」は同じ様式で、分会名の欄には、「 U 2 」と印字されているところ、いずれも「ブロック」の文字を二重線で削除し、「分会」と手書きで修正されており、「記」以下には、脱退理由として「一身上の都合のため」と印字されていた。

なお、D元組合員、E元組合員及びF元組合員は、本件審問終結時において、会社で就労を続けている。

(乙20、乙21、乙22、乙25、当事者 N)

キ 平成30年11月12日付けで、G元組合員は、組合に対し「脱退届」を提出し、組合を脱退した。同書面には、脱退理由として、一身上の都合により脱退する旨記載されていた。

また、平成30年11月25日、G元組合員は、会社に対し、一身上の都合を理由とする旨記載された「退職届」を提出し、会社を退職した。

その後、G元組合員は、C社工事における組合コンプライアンス活動などの行為が恐喝未遂及び威力業務妨害に当たるとして、逮捕及び起訴された。

(乙18、乙19、乙23、乙24)

ク 平成30年11月26日、大津地裁は、恐喝未遂被告事件について、前社長に対し、懲役2年、執行猶予3年の有罪判決を言い渡した。

同判決において、大津地裁は、犯罪事実として、前社長は、A社大阪支店とVの登録販売店であるB社との間で、生コンの調達に関する供給契約を締結させて、B社に不法な利益を得させようと企て、組合の執行委員長ら、Vの理事長ら、B社の代表取締役ら及び組合の関係者である氏名不詳者らと共謀し、①平成29年3月10日、A社大阪支店において、前社長が、A社大阪支店長に対し、前記供給契約の締結を要求し、A社大阪支店長がこれを拒否したところ、29.3.10発言を行ったこと、②同月21日及び同月22日、C社工事の工事現場において、前記氏名不詳者らが、A社大阪支店の親会社である申立外会社K（以下「K社」という。）の従業員である現場所長に対して「カラーコーンが道路使用許可なしで置かれている。」「仮囲いが1センチメートルほど境界を越えている。」などと軽微な不備に因縁を付け、その対応をさせてその間業務を中断させる嫌がらせを繰り返し、さらに同月22日、B社の営業部長がA社大阪支店長に架電し、嫌が

らせを中止する条件として、前記供給契約の締結を要求したこと、③同月23日、前社長が、前記供給契約の締結を拒否するA社大阪支店長に対して、29.3.23発言を行ったこと、④同月25日から同年7月3日までの間、C社工事の工事現場において、前記氏名不詳者らがK社の従業員である現場監督者らに対して、「ダンプカーの車検証のステッカーが見えない。」、「カーテンゲートを開けたときに敷地外に出る部分につき道路占有許可を取っているのか。」などと軽微な不備に因縁を付け、その対応をさせてその間業務を中断させる嫌がらせを繰り返したこと、⑤K社の大阪支店前において、前記氏名不詳者らが通行人に対して、K社等の信用を害する内容のビラを配布したこと、などの一連の行為により、前記供給契約の決定権を有するK社の大阪支店長らに対し、契約を締結しなければ、今後もC社工事の工事現場における工事等を繰り返し妨害するとともにK社等の信用に害を加える旨の氣勢を示して脅迫したが、K社の大阪支店長らが締結に応じなかったため、恐喝の目的を遂げなかった旨判示した。

また、同判決は、量刑の理由において、①本件で最も重要な犯情事実は、組合の組織的背景に基づき、多数の犯罪者が役割を分担して行った大掛かりな犯行であって、脅迫等の態様も執拗であった点である旨、② V と組合は、共通の利害関係の下に連携し、V の役員である前社長らが、A社大阪支店を訪れてA社大阪支店長に29.3.10発言や29.3.23発言を行う一方、組合役員である共犯者がK社に赴いて脅迫文言を申し向いたり、氏名不詳の共犯者らがC社工事の工事現場において、現場担当者に対して軽微な不備に因縁を付けることを3か月余りもの間繰り返した旨、③本件犯行の過程において、前社長は29.3.10発言及び29.3.23発言を行って、本件犯行に不可欠の役割を果たした旨判示した。

前社長は控訴しなかったため、刑は確定した。

(乙2、乙27、乙28)

ケ 平成31年2月5日、Q 組合員は、前社長の恐喝未遂被告事件の共犯者として逮捕された。会社は、この事実を、日々雇用で会社に就労する組合員から知らされた。

(甲6、乙5の1、乙28、証人 Q 、当事者 N)

コ 平成31年2月19日、組合と会社は、団交(以下「31.2.19団交」という。)を行った。

31.2.19団交では、Q 組合員の逮捕を受け、拘留中のQ 組合員のサービスの取扱い等について協議され、平成31年2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扱うことで合意した。また、会社は、Q 組合員の解雇を考えている旨発言し、組合は、「組合の恐喝未遂事件」と「業

務妨害事件」について説明する際に、無実である旨発言した。

(乙5の1、乙28、証人 R、当事者 N)

サ 平成31年2月26日、Q組合員は、起訴された。

(乙28、当事者 N)

シ 平成31年3月1日、組合と会社は、「Q君の給料の受け渡しの件」等を協議事項とする団交(以下「31.3.1団交」という。)を行った。

31.3.1団交では、組合の副執行委員長(以下「副執行委員長」という。)がQ組合員の給料を代理で受け取り、受取用紙に署名した。

また、会社は、①会社には、H弁護士及び組合から、Q組合員が起訴されたことの報告がなかった旨、②起訴されたということで、平成31年版就業規則第45条に該当するので、懲戒解雇に値する旨述べた。

さらに、会社が、副執行委員長に対し、Q組合員の解雇予告を通告したところ、副執行委員長は、Q組合員本人にはまだ知らせないでほしい旨、H弁護士を通じてほしい旨述べた。

(乙5の2、乙28、証人 Q、証人 R、当事者 N)

ス 平成31年3月2日、会社は、H弁護士に対し、31.3.2解雇予告通知書を送付した。

また、31.3.2解雇予告通知書には、「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たとき)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。

(甲1、乙3、乙28、証人 Q、証人 R)

セ 平成31年3月18日、組合は、会社に対し、「通知書」(以下「31.3.18通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。

31.3.18通知書には、①31.3.18通知書をもって組合の見解と基本姿勢を述べ、会社が話し合いによる問題解決を可及的速やかに図るよう求めるものである旨、②組合は、31.3.2解雇予告通知書を受け取ったが、Q組合員に対する解雇については認めていない上、就業規則第45条第2項第10号の規定の存否すら確認していない旨、③会社も早期に事態収拾に向けた対応を考えているものと理解しているが、労使問題を速やかに平和的に解決していく所存である旨、④組合と会社の労使関係は、「2018年春闘基本合意協定書」に基づく円満な労使関係が構築されており、話し合いで問題解決ができるものと信じて疑わない旨、等が記載されていた。

なお、組合と会社が締結していた「2018年春闘基本合意協定書」には、組合員の地位、身分、賃金、労働条件に関わる部分については、組合と事前に協議する

旨の規定があった。

(甲3、甲7、証人 R)

ソ 平成31年3月26日、G元組合員は、大津地裁において、C社工事に係る組合コンプライアンス活動などにおいて、威力業務妨害及び恐喝未遂の容疑で逮捕及び起訴された事件について、懲役2年6か月、執行猶予3年の有罪判決を受け、その後、同年4月10日、判決が確定した。

(乙23、乙24)

タ 平成31年3月27日、会社と組合は、「Q君の懲戒解雇の件」等を協議事項とする団交(以下「31.3.27団交」という。)を行い、Q組合員も出席した。

会社は、31.3.2解雇予告通知書を、本来Q組合員に直接渡したかったが、組合から要望があったため協力するとして、H弁護士に提出した旨述べた。

また、組合が、Q組合員の代わりに、会社において日々雇用で就労する組合員L(以下「L組合員」という。)を会社に雇用してほしい旨述べたところ、会社は、①Q組合員は仮釈放されているにもかかわらず、何の返答もなく、いろいろなしぼりがあったことを告げられたが納得いかない旨、②代替りの者を雇用することなくQ組合員を普通解雇とする扱いでお願いする旨、③そうすれば、建設業退職金共済(以下「建退共」という。)から支払いを受けられる旨、④円満な解決を願う旨、等述べた。

また、会社は、金融機関から、①「W労働組合員」の在職確認をされた旨、②融資を止められそうになっている旨等述べた。

(乙5の3、乙26、乙28、証人 R 、当事者 N)

チ 平成31年4月3日、組合と会社は、「従業員Q君の懲戒解雇の件」等を議題とする団交(以下「31.4.3団交」という。)を行い、Q組合員も出席した。

会社は、組合からの要求の回答として、①組合からQ組合員の代わりにL組合員を雇用してほしい旨の話があったが、無理である旨、②その代わりに懲戒解雇を普通解雇に変更し、離職書を交付すれば、建退共から退職金が支払われる旨述べた。

(乙5の4、乙28、証人 R 、当事者 N)

ツ 平成31年4月25日、組合と会社は、「Q君の懲戒解雇の件」等を協議事項とする31.4.25団交を行い、Q組合員も出席した。

会社は、①Q組合員の懲戒解雇を普通解雇に変更し、同月27日に離職書と残りの有給休暇の精算をして、Q組合員に渡す旨、②建退共についても支払いの段取り中である旨述べた。

また、組合は、建退共からの支給金については、Q組合員に、賃金の一部と

して充当させる旨、解雇は無効であるということを継続して争う旨述べた。

さらに、組合が、① Q 組合員が職場に復帰することができない場合は公判の中で争うことになる旨、②退職金、解雇手当、離職書及び社会保険の件について検討されたい旨述べ、会社は、本日で Q 組合員の解雇の件については処理済みである旨述べた。

(甲4、甲7、乙5の5、乙28、証人 R、当事者 N)

テ 令和元年5月8日付けで、組合は、会社に対し、「通知書」(以下「1.5.8通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。

1.5.8通知書には、①1.5.8通知書をもって、組合の見解と基本姿勢を述べ、Q組合員の職場復帰を強く求める旨、②31.4.25団交において、会社は、Q組合員が逮捕されたことを理由に、会社就業規則第45条第2項第10号違反として「解雇」が相当であり、最終回答である、として協議の継続に応じようとしていない旨、③警察が罪に問うことができないはずの正当な組合活動を次々に事件に仕立て上げてきたものであり、単なる不当な弾圧という事態にとどまらず、権力と資本が一体となった敵意むき出しの組合潰しと業界潰しであり、労働基本権に対するあからさまな挑戦と人権侵害であり、組合は公判で毅然と争う所存である旨、④組合及び V は、長年協力関係を築くとともに、業界が抱える問題も解決してきた旨、⑤ Q 組合員の解雇について容認することはできないので、争うこととするが、会社が解雇撤回を含む対応を考えるのであれば、会社との協議に入ることもやぶさかではない旨、等が記載されていた。

(甲4、甲7、証人 R)

ト 令和元年5月18日、Q組合員は、会社を訪れ、離職証明書を受領した。離職証明書の離職年月日欄には平成31年4月4日と記載され、離職理由欄では「4事業主からの働きかけによるもの」の「(1)解雇(重責解雇を除く。)」が選択されるとともに、具体的事情記載欄には「事業主の都合による予告解雇」と記載されていた。

また、Q組合員は、退職金請求書用紙を受領し、必要事項を記載し、添付書類とともに建退共事業本部へ提出したところ、後日、Q組合員の口座に退職金が入金された。

(乙16、乙17、乙28、証人 Q、証人 R、当事者 N)

ナ 令和元年5月21日付けで、組合は、会社に対し、「通知書」(以下「1.5.21通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。

1.5.21通知書には、①会社は、Q組合員は、会社就業規則第45条第2項第10号違反の「解雇」が相当であり、最終回答であるとして協議の継続にも応じよう

とせず解雇手続を進め、社会保険の資格喪失と建退共の支払の手続に入った旨、②働く者が解雇になるということは、収入が途絶え、生活そのものが破綻することに直結するということであり、組合は、滋賀県警察本部による「でっち上げ事件」を解雇理由にした会社の恣意的判断を断じて容認することはできない旨、③組合は、「解雇退職」に応じたわけではないが、建退共からの支給金については、Q 組合員の賃金の一部として受領する旨、④組合は、会社との労使関係の再構築と事態收拾に向けた協議に入ることを求めている旨、等が記載されていた。

(甲5、証人 Q、証人 R)

ニ 令和元年5月29日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 会社が Q 組合員に対して、平成31年4月4日をもって解雇したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(2)ス、チ、ツ認定によれば、会社は、Q 組合員に対し、本件懲戒解雇通知をし、その後団交を経て、本件普通解雇扱いに変更したことが認められる。本件において不当労働行為の成否を判断する対象は、Q 組合員を平成31年4月4日をもって解雇したところ、本件普通解雇扱いへの変更は、会社が退職手続を進める上での形式上のものと考えられることから、判断の上で、本件懲戒解雇通知及び本件普通解雇扱いは一体的なものとして取り扱うのが相当である。

そして、Q 組合員は組合活動に従事し、勤務実態がなかったことを別にして、本件懲戒解雇通知の時点で、Q 組合員と会社間に雇用関係があったことに争いはなく、社員としての地位を失う解雇は、Q 組合員にとって不利益取扱いに当たるといえる。

そこで、本件懲戒解雇通知に合理的な理由があるか否か、本件懲戒解雇通知当時の労使関係はどのようなものであったかを検討し、その上で、本件懲戒解雇通知の後、本件普通解雇扱いに変更した経緯はいかなるものであったかを検討することとする。

(2) はじめに、本件懲戒解雇通知についてみる。

ア 前提事実及び前記1(1)ア(イ)、(2)ス認定によれば、①会社の平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則の第45条第2項には「従業員が、次のいずれかに該当するときは、諭旨解雇・懲戒解雇する。ただし、情状により減給又は出勤停止とすることがある。」として、同項第10号には「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」と規定されていること、②平成31年3月2日、会社は、H弁護士に対し、31.3.2解雇予告通知書を送付し、就業規則第45条第2項第10号によるとして、本件懲戒解雇通知を行ったことが認められる。

イ まず、平成31年版就業規則を適用したことの是非について検討する。

(ア) 組合は、平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則について、①社長が、就業規則変更の際しての過半数代表の意見聴取手続について経緯を説明できていないこと及び従業員代表の社員が社長の身内であることから、両就業規則は正当な変更手続を踏んでいないこと、②会社は平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則がコピー機の横においてあり、従業員に周知されていたと主張するが、もしそうであれば、E元組合員が Q 組合員に就業規則のデータを送った際に、平成27年版就業規則を送ることができたはずであり、そのことと矛盾すること、から両就業規則は無効である旨主張する。

この点、①については、前記1(1)ア(イ)、(エ)認定によれば、両就業規則は、いずれも従業員代表としてJ社員の署名及び押印がなされた意見書と併せて彦根労基署に提出され、提出日付けで受理されていること及び手続に瑕疵があったとする具体的な事実の疎明もないこと、から、適正な手続を経たものとするのが相当である。

また、②については、平成27年版就業規則及び平成31年版就業規則の周知が十分に実施されていたとの会社の主張には具体的疎明がなく、その対応については疑問のあるところではあるが、前記1(2)オ認定によれば、Q 組合員がE元組合員にその写しの送付を依頼したのは、分会事務所に置かれている就業規則との指定の上であったのだから、それが変更前の平成9年版就業規則であったことの責任が会社側のみであったとはいえず、会社が就業規則の周知を行っていなかったとは直ちに断定できない。

したがって、かかる組合主張は採用できない。

(イ) 次に、平成31年版就業規則の適用についてみると、前記1(2)ク、ケ、サからス認定のとおり、①平成30年11月26日、大津地裁が、恐喝未遂被告事件について、前社長に対し、有罪判決を言い渡したところ、前社長は控訴しなかったため、刑がその後確定したこと、②同31年2月5日、Q 組合員は、前社長の恐喝未遂被告事件の共犯者として逮捕されたこと、③同月26日、Q 組合員が起訴されたこと、④31.3.1団交において、会社は、Q 組合員が起訴されたということで、平成31年版就業規則第45条に該当するので懲戒解雇に値する旨述べたこと、⑤31.3.2解雇予告通知書には、「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たとき）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」と記載されていること、が認められる。

これらのことからすると、会社が、平成31年版就業規則第45条第2項第10号

を適用する根拠とした事実は、Q 組合員が前社長の恐喝未遂被告事件の共犯者として起訴されたことであるといえる。

そこで、Q 組合員が起訴されたことが、平成31年版就業規則第45条第2項第10号に記載の「刑事上の罪に問われた者」に該当し、懲戒解雇予告するのが適当であると会社が判断したことに合理的理由があったかについて、以下検討する。

a まず、平成31年版就業規則との関係についてみる。

組合は、前社長が有罪になったから Q 組合員も有罪になると会社は決めつけているが、そもそも無罪推定の原則があり、Q 組合員を解雇すると判断した会社の対応は誤っている旨主張する。これに対し、会社は、就業規則の他の懲戒事由はいずれも企業秩序等を維持するために規定されたものであり、これらの規定と比較すれば、刑事上の罪で訴追を受ければ、その罪によっては企業秩序を維持し、社会的な信用・評価を維持するために懲戒する必要が生じるものといえるため、刑事裁判で有罪判決が宣告されることまでを必要としているとは解されない旨主張する。

前記1(1)ア(イ)認定によると、平成31年版就業規則第45条第2項第10号の文言上、必ずしも「刑事上の罪に問われた者」が有罪確定者に限定するものとは解せず、また、会社には、就業規則の適用について一定の裁量があるといえる。

したがって、Q 組合員が起訴された段階で刑事上の罪に問われた者に該当すると判断したことは、不合理であるとはいえない。

b 次に、平成31年版就業規則に従って懲戒解雇するのが適当であると会社が判断したことに合理的理由があったかについてみる。

前記1(2)ク、ケ、サ認定によれば、①恐喝未遂被告事件について、大津地裁は、組合の組織的背景に基づき、多数の犯罪者が役割を分担して行った大掛かりな犯行であった旨、V と組合は、共通の利害関係の下に連携していた旨、判示していること、② Q 組合員が前社長の恐喝未遂被告事件の共犯者として逮捕され、その後起訴されたこと、が認められる。

この点について、組合は、Q 組合員は前社長の共犯者として起訴されているが、行動態様は全く異なり、また、公訴事実を自白して有罪判決を受けたG元組合員と正々堂々と無罪を争っている Q 組合員とは同列に論じることができない旨主張するのに対し、会社は、裁判所によって組合の活動が違法と断定され、Q 組合員が前社長との共犯として起訴されている以上、有罪判決を受ける可能性が高いものと判断したことは正当である旨主張す

る。

前記1(2)イ、ウ認定によれば、①前社長を含む V 関係者と Q 組合員を含む組合関係者は、C社工事の生コン納入に係る情報交換会に出席し、同情報交換会において、組合の執行委員が、前社長に対し、A社大阪支店に行ったら、大変なことになる旨等発言するよう述べたこと、②前社長はA社大阪支店に赴き、29.3.10発言及び29.3.23発言を行ったこと、③ Q 組合員がC社工事の工事現場において2回にわたって本件組合コンプライアンス活動を行ったことが認められる。

さらに、前記1(2)ク、ケ、サ認定からすると、平成30年11月26日の大津地裁判決にいう、前社長と共謀した「組合の関係者である氏名不詳者ら」には、Q 組合員が含まれると強く推認され、そのことについて、会社が真実として認識していたとしても不自然ではない。

そうすると、行動態様が前社長と全く異なっていたり、Q 組合員が無罪を主張していたとしても、会社が、起訴された Q 組合員は有罪になる蓋然性があるとして懲戒解雇に相当すると判断したことは、不合理であるとはいえない。

- c 加えて、組合は、過去に業務上の死亡交通事故を起こした従業員であっても、解雇しておらず、Q 組合員についても同様に解雇しないという判断ができたはずである旨主張するが、前記1(1)イ認定によれば、同従業員は、逮捕及び起訴されず、相手方と和解が成立したことが認められるところ、逮捕及び起訴されている Q 組合員とは状況が異なるといえ、比較の対象とはならない。

なお、組合は、前社長は、贈賄事件で罰金50万円の略式命令を受けたことがあったということが判明した旨及び現在無職ではなく、会社のグループ企業である会社で勤務している旨主張するが、当該主張は、最後陳述においてなされたものであり、具体的な事実の疎明もなく、また、就業規則は従業員に適用されるもので会社役員へは直接適用されないもので、直ちに比較することはできない。

- d ところで、本件組合コンプライアンス活動について、組合は、組合としては適法であると信じているし、本件組合コンプライアンス活動によって組合員が逮捕されるなどということはおよそ想像を絶している旨主張するのに対し、会社は、組合の活動の一環としてなされる組合コンプライアンス活動についても理解をしてきたが、本件組合コンプライアンス活動は、社会的に認められる「労働組合の正当な行為」とはいえない旨主張する。

前記1(2)ク認定によれば、平成30年11月26日、前社長が、恐喝未遂被告事件について有罪判決を受け、大津地裁から、Vと組合は、共通の利害関係の下に連携していた旨判示されたことが認められる。

そうすると、会社は、前社長の有罪判決を受けて、本件組合コンプライアンス活動に対する認識や対応を変えるに至ったものとみるのが相当であり、会社が、従前は組合の組合コンプライアンス活動に理解し協力してきたものの、本件組合コンプライアンス活動は、社会的に認められる「労働組合の正当な行為」とは言えない旨主張することは不自然ではない。

e したがって、Q組合員が前社長の恐喝未遂被告事件の共犯者として逮捕され、その後起訴されたことを受けて、会社が、就業規則を適用してQ組合員を懲戒解雇とするのが相当であると判断したことは、不合理ではない。

(ウ) 続いて、本件懲戒解雇通知に係る経緯についてみる。

a 前記1(1)ア(エ)、(2)ケからセ、タからツ、ト認定のとおり、①平成31年版就業規則には、懲戒解雇の決定までの手続に関して規定されていないこと、②会社は、Q組合員が逮捕された事実を日々雇用で会社に就労する組合員から知らされたこと、③31.2.19団交において、会社はQ組合員の解雇を考えている旨発言したこと、④Q組合員が起訴された3日後に開かれた31.3.1団交において、i)会社は、Q組合員が起訴されたということで、平成31年版就業規則第45条に該当するので、懲戒解雇に値する旨述べたこと、ii)副執行委員長は、Q組合員の解雇予告の通告を受けて、Q組合員本人にはまだ知らせないでほしい旨及びH弁護士を通じてほしい旨述べたこと、⑤31.3.1団交の翌日、会社は、H弁護士に対し、31.3.2解雇予告通知書を送付したこと、⑥組合と会社が締結していた「2018年春闘基本合意協定書」には、組合員の身分等に関わる部分については、組合と事前に協議する旨の規定があったこと、⑦Q組合員は、31.3.27団交、31.4.3団交及び31.4.25団交に出席していたこと、⑧31.3.27団交において、組合は、会社に対し、Q組合員の代わりに、会社で日々雇用として就労するL組合員の雇用を求める旨述べたこと、⑨31.4.25団交において、組合は、建退共からの支給金については、Q組合員に、賃金の一部として充当させる旨述べたこと、⑩Q組合員の口座に退職金が入金されたこと、が認められる。また、本件審問において、社長はQ組合員が起訴されたと聞いて、2名の会社役員とともに役員会を開催し、会社として懲戒解雇が相当であると判断した旨陳述している(第2回審問速記録20頁)。

b そうすると、会社が、本件懲戒解雇通知を決定する過程において、31.3.1

団交において、組合に対して懲戒解雇に値する旨述べたことは、組合との事前協議約款に沿っているといえるとしても、最も重い懲戒処分である懲戒解雇処分を課す際には、慎重な対応を要するというべきところ、本件懲戒解雇通知に際して、Q 組合員に直接事実を確認したり、弁明の機会を与えたとの事実の疎明はなく、たとえ平成31年版就業規則には懲戒解雇の決定までの手続に関する規定がないとはいえ、会社の手続が適正であったかどうかについては疑問が残る。

しかしながら、①31. 3. 1団交で副執行委員長が、本件懲戒解雇通知について Q 組合員本人にはまだ知らせないでほしい旨及びH弁護士を通じてほしい旨述べたこと、② Q 組合員が、自らの懲戒解雇を議題とする31. 3. 27団交、31. 4. 3団交及び31. 4. 25団交に出席していたにもかかわらず、弁明の機会が設けられていないことに関して抗議したと認めるに足る事実の疎明はないこと、③ Q 組合員が、賃金の一部として充当するとの異議をとどめつつも、離職を前提とする建退共からの退職金を受け取る一方で、組合は、31. 3. 27団交において、Q 組合員の代わりにL組合員の雇用を求めていたこと、からすると、組合は、弁明の機会等の有無を問題視していたとはいえないばかりか、むしろ Q 組合員自ら弁明の機会を放棄したと言われても仕方のないことである。

とすれば、会社の手続に重大な瑕疵があったとまで認めることはできない。

(エ) 以上のとおり、会社は、Q 組合員が逮捕、起訴されたことをもって就業規則を適用し、本件懲戒解雇通知を決定し通知したことは、手続に問題がなかったとはいえないものの、懲戒解雇に当たると判断したこと自体不合理とまではいえない。

ウ 次に、当時の労使関係についてみる。

(ア) 組合は、前社長の本件審問における陳述を根拠に、会社には組合に対する偏見がある旨主張する。

確かに本件審問において、組合代理人の「W 労働組合について、労働組合という肩書を利用して企業に不当な圧力をかけている団体だというご認識はありますか。」との尋問に対して、前社長は「はい。」と陳述している。さらに「W 労働組合に対して余り何かよい目では見てないという理解でいいですか。よい組織だと思ってないというか。」との尋問に対して、「はい。」と陳述している（第1回審問速記録24頁）。

しかしながら、前記イ(イ) d 判断のとおり、会社が本件組合コンプライアンス活動は社会的に認められる「労働組合の正当な行為」とは言えない旨主張す

ることは不自然ではないところ、自身が有罪判決を受けた前社長が上記陳述をしたからといって、必ずしも会社の組合に対する偏見の証左とはいえない。

そうすると、前社長の陳述の一部分を殊更取り上げて、本件懲戒解雇通知の当時、会社には組合に対する偏見があったとまではみることはできず、かかる組合の主張は採用できない。

(イ) また、組合は、D元組合員、E元組合員及びF元組合員の脱退届は、各人の意思以外のものが作用している形跡がある旨主張するところ、確かに、前記1(2)カ認定によれば、いずれの脱退届にも同じ印字の文字が一部手書きで修正されていることが認められるが、このことだけをもって、同人らの組合脱退について、会社の関与を推認することはできず、かかる組合の主張は採用できない。

(ウ) ところで、会社が、前社長の有罪判決を受けて、本件組合コンプライアンス活動については、正当な組合活動ではないとの認識や対応に変化していたことは前記イ(イ) d判断のとおりである。

とすれば、Q組合員が逮捕及び起訴された当時、会社としては、本件組合コンプライアンス活動にはもはや与しないとの立場に立っていたといえるものの、これはあくまで前社長が有罪判決を受けた後の会社の方針転換により、本件組合コンプライアンス活動について、組合と会社の間には立場の相違が生じたものであり、この会社の方針転換が不自然なものではない以上、そのことをもって直ちに、会社が組合を嫌悪していたとまではいうことはできない。

(エ) なお、組合は、社長が本件審問において、Q組合員の逮捕後、金融機関から組合の組合員が在籍していることを理由に融資を渋られ、最終的に融資を受けられなかった旨証言していることを挙げて、Q組合員の解雇理由が組合加入を理由とした不利益取扱いである旨主張する。しかしながら当該主張は、最後陳述において初めてなされたものである上、前記1(2)ス、タ認定によれば、31.3.2懲戒解雇通知書に解雇事由として記載されてはならず、また、31.3.27団交において、会社は、金融機関から組合員の在職確認があったこと等について言及しているものの、解雇事由であるとしてのやり取りがあったとの事実の疎明もないことからして、当該証言をもって直ちに組合加入を理由とした解雇であるとはいえず、かかる組合の主張は採用できない。

エ 以上のことを併せ考えると、会社が、本件懲戒解雇通知を行ったことは、その手続に問題なしとはいえないものの一定の合理性があるといえ、また、本件組合コンプライアンス活動を巡って、組合と会社の間には立場の相違が生じたものの、会社が組合を嫌悪していたとまではいえないのであるから、かかる会社の行為は、

組合を嫌悪して行われた不利益取扱いに相当するものとはいえない。

(3) 次に、本件普通解雇扱いへの変更についてみる。

組合は、Q 組合員の解雇について一貫して受け入れたわけではない旨主張する。

確かに、前記1(2)セ、ツ、テ、ナ認定によれば、①31.3.18通知書に、Q 組合員の解雇を認めていない旨記載されていること、②31.4.25団交において、組合は、建退共の支給金については、Q 組合員の賃金の一部として充当させる旨、解雇は無効であるということを経営して争う旨及び Q 組合員が職場に復帰することができない場合は公判の中で争うことになる旨述べたこと、③1.5.8通知書に、Q 組合員の解雇について容認することはできない旨記載されていること、④1.5.21通知書に、組合は滋賀県警察本部による「でっち上げ事件」を解雇理由にした会社の恣意的判断を断じて容認することはできない旨記載されていること、が認められ、これらのことからすれば、組合は、Q 組合員の本件普通解雇扱いについて合意していないといえる。

しかしながら、本件普通解雇扱いと一体的なものともみることができる本件懲戒解雇通知が組合を嫌悪して行われた不利益取扱いに相当するものといえないことは、前記(2)エ判断のとおりである。

また、本来、懲戒解雇を普通解雇に変更する場合であっても、就業規則の該当条文を示すべきであるところ、本件審問において、社長は、本件懲戒解雇通知は就業規則どおりなので撤回はできないが、建退共からの支給金や有給休暇の手続きをとって少しでも擁護できるように、懲戒解雇ではなくて普通解雇にした旨陳述している(第2回審問速記録21頁)ことから、本件普通解雇扱いは、就業規則によらない会社の裁量による変更といえるが、一般的に普通解雇は懲戒解雇に比して被解雇者にとって不利となるものではない。

そうすると、使用者が労働者を解雇するに当たり、被解雇者や労働組合の合意までは必要ではない上、本件普通解雇扱いへの変更をもって、Q 組合員を不利益に取り扱ったものとはいえない。

とすれば、本件普通解雇扱いへの変更をもって、会社が新たな不当労働行為を行ったともいえない。

(4) 以上を総合的に判断すると、会社が、Q 組合員に対し、平成31年4月4日をもって解雇したことは、組合を嫌悪して Q 組合員を不利益に取り扱ったものとはいえないのであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為ということができず、本件申立てを棄却する。

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条により、主文のとおり命令する。

令和2年11月10日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二 印