

命 令 書

申立人 X組合
代表者 執行委員長D

被申立人 Y株式会社
代表者 代表取締役E

上記当事者間の令和元年(不)第33号事件について、当委員会は、令和2年12月9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

- 1 被申立人は、申立人組合員Fに対する令和元年6月20日付けの懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱い、同人に対し、懲戒解雇処分の日から就労させるまでの間に得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 D 様

Y株式会社

代表取締役E

当社が、貴組合員F氏を令和元年6月20日付けで懲戒解雇処分としたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働

行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 1 名の原職復帰
- 2 上記組合員が原職復帰するまでの間の賃金相当額及び年 6 分の加算金の支払
- 3 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、申立人の分会結成後、申立人と被申立人の間で団体交渉が継続していたところ、被申立人が、3 回目の団体交渉が予定されていた当日の午前中に突然、分会長を懲戒解雇処分と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 Y（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般鋼材及び非鉄金属の販売及び加工、各種クレーンの保守等の事業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 20 名である。

イ 申立人 X 組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、港湾産業及びこれに関連する事業等の労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約 480 名である。

なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された M 分会（以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。）がある。

（2）本件申立てに至る経過について

ア 平成 21 年 4 月 21 日、F（以下、分会の分会長になる前も含め「F 分会長」という。）は、契約社員として会社に入社して産業機械部に配属され、クレーン等重機の設置及び維持管理業務を担当するようになった。

同年 7 月 21 日、F 分会長は正社員となり、引き続き、同業務を担当した。

なお、産業機械部は、その後、クレーン部と改称された。

イ 平成 22 年 5 月 21 日、G（以下、クレーン部次長に就任する前も含め「G 次長」

という。)は、会社に入社し、パーキング部に配属された。

同27年4月1日、G次長は、クレーン部に異動となり、同28年4月1日には課長に、同29年4月には次長になった。

ウ 平成29年4月23日、F分会長は、両足を骨折して入院した。

同年9月21日、F分会長は職場に復帰し、当初は事務作業を担当し、その後、営業業務を担当するようになった。

エ 平成30年9月頃、F分会長は、会社の女性従業員から女子更衣室の冷蔵庫及びホームベーカリーを新調したいとの話を聞き、同31年2月頃、申立外N(以下「N」という。)から冷蔵庫及びホームベーカリーを購入した。

オ 平成30年10月15日から同月19日及び同月25日から同月29日、F分会長は、会社が申立外P(以下「P」という。)から受注したクレーン解体下架工事(以下「本件解体下架工事」という。)に、現場責任者として従事した。

本件解体下架工事には、F分会長及び会社クレーン部従業員2名のほか、応援業者として申立外H(以下「H応援員」という。)ほか3名が従事した。

また、本件解体下架工事により発生したスクラップ廃材の処理業務は、申立外Q(以下「Q」という。)及び同R(以下「R」という。)が担当した。

カ 平成30年11月21日、G次長は、Qから、本件解体下架工事により発生したスクラップ廃材の代金141万2,920円を受領し、同月26日頃、同代金のうち70万円をF分会長に手交した。

キ 平成31年3月27日、組合は分会を結成し、同日付けで、会社に対し、会社従業員が組合に加入して分会を結成したこと及びF分会長が分会長であることを書面で通知するとともに、「要求書」(以下「31.3.27要求書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

ク 平成31年4月11日、組合と会社は、団交(以下「第1回団交」という。)を行った。

ケ 平成31年4月25日付けで、組合は、会社に対し、団交を誠実にを行うため就業規則等の写しを組合に提出すること等を記載した「要求書」(以下「31.4.25要求書」という。)を、団交等のあり方等に係る「協定書(案)」(以下「31.4.25協定書案」という。)等を同封して郵送し、令和元年5月17日までの回答を求めた。

コ 令和元年5月17日付けで、会社は、組合に対し、31.4.25要求書等に関する「回

答書」（以下「1.5.17回答書」という。）を提出した。

サ 令和元年5月22日、組合と会社は、団交（以下「第2回団交」という。）を行った。

シ 令和元年6月10日付けで、組合は、会社に対し、第2回団交からの交渉継続事案について回答すること等の要求を記載した「要求書」（以下「1.6.10要求書」という。）を提出した。

ス 令和元年6月18日、会社は、組合に対し、同月20日付けの「回答書」（以下「1.6.20回答書」という。）を提出した。1.6.20回答書には、同月20日午後6時30分から団交を予定している旨の記載があった。

セ 令和元年6月20日、次の出来事があった。

（ア）午前7時頃、会社代表取締役E（以下「E社長」という。）及び会社役員3名は、会社会議室（以下「会議室」という。）においてF分会長と面談（以下「1.6.20面談」という。）をした。1.6.20面談において、次のやり取りがあった。

E社長は、懲戒解雇処分を行うことを通知する旨記載した「懲戒処分通知書」（以下「本件懲戒処分通知書」といい、本件懲戒処分通知書による懲戒解雇処分を「本件懲戒解雇処分」という。）を読み上げ、本件懲戒処分通知書及び「解雇理由証明書」（以下「本件解雇理由証明書」という。）をF分会長に交付した。本件懲戒処分通知書の記載内容は別紙1のとおりであり、また、本件解雇理由証明書は、解雇理由の欄の選択肢のうち「4 業務については不正な行為（具体的には、あなたが就業規則第61条17号、18号、21号に該当する着服・横領、詐取行為をしたこと。）による解雇」に丸印が付されていた。

E社長が受領の署名を求めたところ、F分会長は、署名はしない旨述べた。E社長が、弁明の機会を与えるので、何か弁明したいことがあれば今述べるよう述べたところ、F分会長は、これはでっち上げであり、到底認められない旨述べた。

その後、F分会長から連絡を受けた組合役員2名（以下「組合役員ら」という。）が、会社を訪れて1.6.20面談の行われている会議室に入室し、組合役員らとE社長らとの間で、本件懲戒解雇処分及びその理由についてのやり取りがあった。

(イ) 1.6.20面談終了後、会社は、パーキング部従業員A（以下「A従業員」という。）に対し、スクラップ代金の取扱いについて事情聴取をした。

(ウ) 午後6時30分頃、組合と会社は、団交（以下「第3回団交」という。）を行った。第3回団交において、組合が、本件懲戒解雇処分は認められない旨述べ、処分理由を説明するよう求めたところ、会社は、今朝説明したとおりであり、証拠は開示できないが、F分会長がスクラップを受け取った日付、Qから金銭を受領した日付等を記載した書面を提出する旨述べた。

ソ 令和元年6月21日付けで、組合は、会社に対し、本件懲戒解雇処分に強く抗議するとともに、本件懲戒処分通知書の撤回を要求し、団交を行うよう求める旨等記載した「抗議文」を提出した。

タ 令和元年6月24日付けで、会社は、組合に対し、本件懲戒処分通知書記載の懲戒理由について、本件解体下架工事が行われた日付、F分会長がQから金銭を受領した日付等を記載した「回答書」を提出した。

チ 令和元年7月末頃、A従業員は会社に対し退職を申し出、その後、会社はA従業員を同年9月30日付けで自主退職とした。

ツ 令和元年10月10日付けで、会社は、パーキング部部長B（以下「B部長」という。）に対し、会社に帰属することとなったスクラップの代金を現金で受領し着服した行為について、減給の懲戒処分をした。

テ 令和元年10月16日、組合は、当委員会に対し、F分会長の原職復帰等を求めて、不当労働行為救済申立てをした。

(3) 本件申立て後の経緯について

ア 令和元年11月頃、会社は、クレーン部従業員C（以下「C従業員」という。）に対し、会社の工場内のごみ箱にたまったスクラップの代金の取扱いについて事情聴取をした。

なお、G次長、A従業員、B部長及びC従業員は、いずれも組合の組合員ではなかった。

イ 令和2年1月20日付けで、会社は、G次長に対し、会社に帰属することとなったスクラップの代金を現金で受領し着服した行為について、降格及び減給の懲戒処分をした。

ウ 令和2年1月以降に、会社は、C従業員に対し、会社に申告すべきスクラップ

代金を会社に入金していなかったことについて嚴重注意をした。

第3 争 点

会社が、F分会長に対し本件懲戒解雇処分をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 分会の結成及びその後の労使関係について

平成31年3月27日、会社における長時間労働等の劣悪な労働条件の改善を求め、会社の従業員5名で、F分会長を分会長として分会が結成された。

その後、会社と組合との間で同年4月11日に第1回団交が行われた。会社側は後日回答する旨応答したが、1.5.17回答書で、組合の要求や協定書案をほぼ拒否する旨回答した。

そして令和元年5月22日、第2回団交が行われたが、会社は上記回答を繰り返すのみで交渉は進展しなかった。

そして同年6月10日、組合が上記事項を再度要求し、団交の申入れをしたところ、同月18日、会社は組合に1.6.20回答書を送付し、協定は締結しない、組合事務所は設置しない、勤務時間中の組合活動も認めない等の内容とともに、同月20日に団交に応じる旨回答した。

以上のとおり、分会結成後から第2回団交に至るまで、組合は他のケースと同様の要求を会社に示していたが、会社は団交には応じるものの、組合からの要求内容にはほとんど応じないという対応をとっていた。しかし、交渉自体混乱するような状況は全くなく、また、組合も会社が組合の要求に応じないからといって何らかの行動に出るといったようなこともなかった。組合としては、会社との団交を継続することによって打開を図り、正常な労使関係ができるように努力をする考えであった。

ところが、この状況が一変したのは、第3回団交が夕刻に予定されていた同日の早朝であった。

(2) 本件懲戒解雇処分について

ア 令和元年6月20日、F分会長は、通常どおりに午前7時に会社に出勤した直後、取締役総務部長から会議室に呼び出された。F分会長が会議室に赴いたところ、その場には、E社長、取締役2名及び監査役1名がおり、そこでE社長からF分

会長に、突然、「解雇です」、「仕事をしないように」と告げられ、本件懲戒処分通知書及び本件解雇理由証明書が手交された。

本件懲戒処分通知書には処分事由として、「P解体下架工事において、Qから受領したスクラップ代金を、着服・横領した行為」、「Nと共謀し、同社に虚偽又は架空の請求書及び納品書等を作成させて弊社を欺罔し、弊社をして、Nに当該代金を支払わせ、もって同金員を詐取した行為」が記載され、また本件解雇理由証明書には「業務については不正な行為による解雇」の項目に○印が付されていた。

イ E社長は、F分会長に対し、「さて今からここにある書面を読み上げます。後に弁明の機会を与えますので、最後までよく聞いていて下さい。」と述べた後、本件懲戒処分通知書を読み上げた。

突然このような状況に置かれたF分会長は、全くの驚き以外の何ものでもなく、気が動転する状態になったことは想像に難くない。会社はこうした状況をもともと想定し、用意周到に録音機を準備して一部始終を録音し、そこに取締役2名及び監査役らを同席させていた。

ここにおいて留意されるべき事実は、E社長らが「弁明の機会を与える」という言葉を繰り返し強調していた点である。E社長の上記発言に始まり、その後も「弁明の機会を今与えましたよ」、「弁明の機会を与えましたっていう事だけ、了承して下さいって事で」、「7回目の弁明の機会どうぞ」などと意識的にひたすら強調している。

「弁明の機会」とは、本来、何らかの懲戒処分を加えるに当たって、その対象者に対して、懲戒対象となっている事実についての弁明を聞き、その弁明を考慮して最終的に処分を決定する、という趣旨の機会であって、処分を通告して後に与えるものではないが、E社長らにはこの認識は全くない。そして現実に上記のやり取りにおけるE社長らの「弁明の機会を与える」という発言についても、懲戒解雇処分とすることをF分会長に告げるに当たって、「弁明の機会を与える」という言葉を告げたという事実だけを残す、いわばアリバイとしての趣旨で発言していたことは明らかである。後刻現場に駆けつけた組合役員に対しても、E社長は「具体的な経緯については弁護士の指導によりお見せすることはできない」、「撤回だけはしない」と述べるのみであり、「弁明を求める」という姿勢では全

くなかった。

この点は、F分会長に対する処分対象事実と同様の行為を行っていたという他の従業員に対し、会社が、「本人がその事実を認め、責任をとるという対応をしたから軽い処分にした」等の事実と比較すれば一層明らかである。

その後の団交の場においても、組合は、本件懲戒解雇処分の理由の具体的内容を明確にするよう求めたが、会社は、本人がわかっているはずだなどと述べるだけでそれ以上の具体的な事実を語ろうとしなかった。組合は、本件懲戒解雇処分の撤回を求めるとともに、解雇理由を裏付ける具体的な資料を提出するように要求したが、会社は、後日提出すると言うだけで、撤回はしないとの結論を繰り返すだけであった。

エ 本件懲戒解雇処分に至る事実経過は以上のとおりであり、この事実だけからしても、会社の不当労働行為意思は明確である。

会社に分会が結成されて後、平穩に2回の団交がもたれ、3回目の交渉の直前に、会社は、突然、F分会長ひとり呼び出し、それまで全く触れてもいない事実を突然突き付け、冷静に事実確認をすることなども全くせず、ただ「弁明の機会を与える」という言葉だけを繰り返したのである。この経過は、組合にとっても正に青天の霹靂であった。

こうした会社の対応は、会社として、分会結成の初期の段階で、それ以上組合員が拡大しないように、組合及び分会に最も有効に打撃を与えようとの意図の下に計画されたできごとと言うほかないのである。

(3) 客観的に明らかな不当労働行為意思について

ア 分会結成後に焦点が当てられた本件懲戒解雇処分

(ア) 会社は、本件懲戒解雇処分は分会結成とは無関係であると主張する。

しかし、本件懲戒解雇処分の対象事実は平成29年10月から同年11月の事実であるところ、この頃は全く何の動きもない。会社は、事実経過として、①平成30年12月、会社の査定会議で、ある従業員がスクラップ代金を横領しているという内部告発がなされ、それがきっかけとなって調査を開始した、②同31年1月頃、女子更衣室に大きな冷凍冷蔵庫があるということがE社長の耳に入ってきたので、男性の監査役に調査を命じたが、女子更衣室ということもあり調査が進まなかった、③同年3月上旬、同監査役が女子更衣室の各従業員に事情を

聞いたが詳細は不明であった、と主張するが、これらの主張事実については、何の客観的根拠も示されていない。

しかし、E社長の陳述によれば、スクラップ代金の処理の問題については、平成27年8月の社内の会議において「これからは厳粛に取り扱うというふうに取り決めをした」とのことである。仮に会社の主張するように、上記①の事実があったのならば、その「内部告発」があった段階で速やかに具体的に何らかの事実調査がなされるはずである。ところが、その後の具体的な事実は全く示されないままである。本来であれば、誰が、いつ、幾らのスクラップ代金を、どのように横領したのか、が調査され追及されるべきであろう。

しかるに、会社から示されている事実は上記②及び③の女子更衣室に関する事実だけであり、しかも男性監査役に調査をさせようとしたが、「女子更衣室」ということから調査できなかつたというのである。上記①の内部告発がスクラップ代金の横領についての事実でありながら、その後それとは無関係な上記②及び③の事実があること自体不可解であるが、仮に監査役が男性であるから調査が進まなかつたというなら、ほかにいくらでも方法がある。関係の女性従業員から事情を聞けばいいし、女子更衣室を調べるのであればE社長自身が点検すればよい。

いずれにしても、上記①の主張事実から分会結成までの約3か月もの長期間、本件懲戒解雇処分に関連する客観的で具体的な事実の存在は示されないままである。

(イ) ところが、分会結成後、にわかに会社は動き出す。

E社長が女子更衣室の内部を確認したのは分会結成の翌日であるし、また、F分会長の本件解体下架工事に係るスクラップ代金の横領の件及びNの件を告白したG次長の事情聴取は、分会結成からわずか3日後である。「スクラップ代金の横領」という事実に関しては、最重要人物であるG次長が、何故かこの時期に「告白」に至つたというのである。そこで「告白」した事実は、G次長自身とF分会長が本件解体下架工事でスクラップ代金を横領したという内容であつたという。またここでG次長は、「女子更衣室の件はNに聞けば分かる」と言つたという。

会社の主張によれば、G次長の上記告白を機会に、本件解体下架工事で、Q

及びRに係るスクラップ代金の「横領」並びにNの件についての調査を開始していった、ということになる。そして、令和元年5月16日、会社はG次長の事情聴取を改めて行い、その陳述書を作成している。全て方向は、明らかにF分会長に対する処分に向けられている。

(ウ) スクラップ代金を横領したとされる他の従業員らに対する会社の対応は、次のとおりである。会社は、相当数の従業員が「スクラップ代金の横領」という行為に関与している事実を熟知しながら、その「調査」はもっぱらF分会長の行為についての証拠をいかに整えるか、に集中してきたのである。

この事実は、令和元年6月20日の本件懲戒解雇処分の通告に至るまで、当のF分会長本人に対して全く事情聴取がなされていないことと符合する。会社が真に分会結成と無関係に本件懲戒解雇処分を決定したというのであれば、F分会長に事実確認をしたはずであるし、また、その非違行為が明白であったというのなら、F分会長に弁明を聞くということをしたはずである。

a G次長について

G次長については、自らスクラップ代金の横領の事実を認めているにもかかわらず、責任追及は具体的には全く事実として表れていない。2年半前にスクラップ代金を横領した事実もあると言いながら、令和2年1月20日に至って、降格・減給という処分がなされるにとどまっている。

F分会長は、スクラップが発生するような解体工事を担当した経験はほとんどなく、本件解体下架工事を単独で処理できるような知識・経験は全くない。しかし、G次長は、クレーン部に移る前は長期間パーキング部に所属しており解体工事の経験は豊富であるし、スクラップの処理についての知識・経験も十分に有している。また本件解体下架工事を担当したクレーン部においては、G次長は、F分会長の上司であり、クレーン部の最高責任者である。

しかも、平成31年4月から令和元年5月にかけて会社が行ったR及びNに対する調査への協力要請及びG次長への再度の事情聴取は、F分会長に係る件のいわば「証拠固め」である。とりわけG次長の陳述書は、自らがF分会長の上司という立場であること及び自らが横領行為を犯したことなく、専らF分会長の業務上横領行為について述べた内容になっているので

ある。

そして、この陳述書が作成されて約1か月後に、おそらくこの陳述書を最重要の「証拠」としてF分会長に対する解雇が行われている。

b B部長について

B部長については、長年パーキング部部長として多くの解体工事を担当し、多額のスクラップ代金の横領に及んできた事実が明らかとなっているにもかかわらず、本件懲戒解雇処分の4か月も後に至って、極めて軽微な減給処分がなされたにとどまっており、しかも「被害弁償」すらしていない。

(エ) 以上の客観的事実経過から明らかなように、従前、会社においては、解体工事におけるスクラップの処理問題が、税務調査対策として問題にされてきた経緯があったというものの、そのことは具体的に会社における大きな問題とはなっていないのであろう。もしそれほどの重要問題であったとしたら、会社が解体工事を受注した場合、そのスクラップ代金の処理が厳しくチェックされていたはずであるが、現実には、少なくとも6名の従業員がスクラップ代金を会社に入れなかったという事実が存在していたのである。

特にB部長について、会社は、従前からスクラップ代金を着服しているのではないかの噂は社内にあったが、本人に確認しても否定しており、実際、スクラップ代金の会社への入金もあり、また、B部長と懇意の仲にあるスクラップ会社への調査も、同社がB部長をかばう恐れがあり難しい状況にあったことから、横領の具体的な事実を把握できなかったと主張する。しかしながら、「平成27年8月以降スクラップ代金の処理については厳粛に取り扱う」とされていたというのに、B部長について、着服の噂がありながら、スクラップ会社に問い合わせても本当のことを言ってくれないかも知れないとして調査もされずに放置されてきたという説明自体、不可解である。

ところが、この問題が従業員の懲戒処分という形でにわかに具体化したのは、前記のとおり分会結成以降である。何故、その前年の10月の出来事が、5か月も経過した後に、急に対象となる多数の中の一従業員に殊更焦点が当てられ、懲戒処分に向けての動きが具体化するのか、会社の主張では全く説明になっていない。要素は、平成31年3月27日の分会結成という事実しかない。

E社長は、本件審問において、本件懲戒解雇処分をした理由の説明の中で、

労働組合がいかにも恐ろしいかと平然と陳述したが、これこそまさに、労働組合を敵視する考えが本件懲戒解雇処分の基底にあったことを自認するものである。会社と組合が厳しい対立状態に至ったのは、F分会長に対する突然の解雇以降である。それまでは団交も平穩のうちに持たれ、混乱するような状況は全くなかった。しかし、E社長は、分会が結成されたという事実だけで「恐ろしい」との受け止めをしている。このような認識の下、会社は、分会結成に対しいかに対処するか、分会の拡大を防ぎ、あるいは分会そのものを消滅させるための策を練り、具体的に準備していったのである。前記の客観的事実経過は、まさにこの事実を裏付けている。

この点だけでも会社の不当労働行為意思は明らかであろう。

イ F分会長に対してのみ事情聴取及び求説明の機会がなかった事実

(ア) 会社は、F分会長に対し、本件懲戒解雇処分を通告するまでに、懲戒対象事実について確認することも、説明を求めることも全くしなかった。通告当日、E社長は、最初に本件懲戒処分通知書を読み上げており、これはまさに直接の解雇通告である。そして「後に弁明の機会を与えます」と言っている。

E社長は、これがあたかも弁明の機会であるかのごとく繰り返しているが、弁明の機会ではないことは明らかである。

E社長は、本件懲戒解雇処分に先立ち弁護士から、処分を下す際には必ずその前にその事実を本人に知らせ、それが事実であるのかどうかについて本人に弁明の機会を与えるようにと助言を受けたという。就業規則には弁明についての規定はないが、通常理解されている、懲戒処分における弁明の機会の意味は、使用者として認定した具体的事実についてまず事実を認めるか否か、事実ではないとの主張であればどこが違うのか、事実を認めるのであればそのことについてどう考えているか等の点を当該労働者に尋ねるという機会である。使用者は、その労働者の弁明を聴いて、その弁明内容を一つの重要な要素として最終的に懲戒処分に及ぶか否か、そして処分を行うとした場合に処分内容を決するのである。

懲戒処分を通告しておいて、その後に「弁明の機会を与える」との言葉をいくら繰り返してもそれは「弁明の機会」ではない。

とりわけ、本件懲戒処分通知書には、刑事事件と評価を受ける横領や詐欺と

いう事実が記載されながら、その時期も、金額も全く記載されていない。会社は、7か月も8か月も前の事柄について、しかも全く予告もなく、突然に僅か数行に記載した事実を「通告」したのである。「弁明の機会を与えた」などとは到底言えないことは明白である。

(イ) 最も重要な問題は、会社が、本件懲戒解雇処分に至るまでに、F分会長に対しその対象となっている事実について確認する機会を全く持とうとしなかった事実である。

会社は、平成31年3月30日にG次長からの「告白」を受けて、その述べる事実を詳細にわたって丁寧に問い質し、令和元年5月16日に陳述書が作成されるまでに何度かの事情聴取の機会が持たれたようである。その後、G次長に対する懲戒処分など念頭にないような事態が推移し、ようやく令和2年1月20日に至って降格・減給の処分をしたという。G次長に対する処分が本件の申立て及び本件懲戒解雇処分の無効の確認を求める民事訴訟の提起の後に行われ、かつ上記のように軽かった。

会社は、G次長については、処分前に本人から十二分に事情を聴き、そして対象事実についての本人の弁明を聞き、返金するかどうかを確認した上で処分に及んでいる。

また会社は、182万円以上の横領行為を認定しているB部長についても、弁解の機会を与えた上で、令和元年10月10日に至り、減給の処分をしたという。会社は、B部長について、素直に事実関係を認めており用途が会社の営業のためであること及び長年の会社に対する貢献を、処分を軽くした理由としている。ここでは、横領した金員の用途も処分の考慮要素とされている。

また、会社は、A従業員については、本件懲戒解雇処分の日の午後に事情聴取が行われ、弁解の機会を与えたところ、本人が事実関係を認め、会社に対してその返還を約束したとして、本人が申し出た自主退職を受理したとしている。

そしてC従業員は、およそ5年前から不正行為を行っていたことが判明し、令和元年11月頃に事情聴取をしたところ、速やかに事実関係を認めたとして、懲戒処分ではない嚴重注意としたという。

さらに、別の2名に対しても当然の如く事情聴取し、嚴重注意としたという。以上のとおり、不正行為に及んだというF分会長以外のいずれの対象者につ

いても、本人に対する事情聴取が行われ、弁解の機会が持たれている。そして、そこで本人が事実を認めるか否か、どう思っているか、不正に取得した金員の用途は何か、弁済の意思があるか、等の事実が確認されている、という。

このような機会が全く持たれず、いきなり懲戒処分に至ったのは、F分会長のみである。会社が何故このような行為に及んだのか、具体的な説明はなされていない。

(ウ) ここで対象とされている、スクラップ代金の処理をめぐる不正行為という事実は、上記従業員ら全員に共通するにもかかわらず、唯一F分会長に対してだけは、事情聴取の機会も、また説明を求める機会も、また疑われている事実について認めるか否かを確認する機会も、さらに取得した金員の用途は何であったかも、そして非を認めるとして弁済をどうするかを確認する機会も、全くなされなかったのである。そして、F分会長に対してだけ、最も重い懲戒解雇処分が通告されたのである。

結成された分会の中心人物であるF分会長を、このように扱うことによって組合に打撃を与えようとしていたことは明々白々である。

ウ F分会長のみが懲戒解雇された事実

(ア) 既に述べたとおり、本件の一連の経過の中で、F分会長のみが懲戒解雇処分を受けた。会社の主張では、不正行為に及んだ従業員は少なくとも6名であり、このうちF分会長は懲戒解雇処分、G次長は降格及び減給の懲戒処分、A従業員は自主退職、B部長は減給（降格）の懲戒処分、C従業員及びその他の2名は厳重注意とされている。このような処分の違いが生じた理由は、次のとおりである。

a G次長について

(a) 本件解体下架工事について

G次長は、F分会長の上司であり、クレーン部の最高責任者である。会社主張によれば、G次長は、本件解体下架工事で51万円余りを取得したほか、2年半前に約20万円を着服しているが、G次長に対する懲戒処分の時期及び内容は前記ア(ウ) a 記載のとおりである。

会社は、本件解体下架工事の責任者はF分会長であるから、G次長はQをF分会長に紹介しただけであると主張するが、本件審問における陳述に

よれば、そのG次長が、F分会長から「スクラップ代金を折半しようか」と言われて唯々諾々と「分け前にあずかる」という行為に及んだことになる。そして、会社の主張によれば、平成27年8月の会社の会議においてスクラップ代金の件については今後厳粛に取り扱おうとされ、上長、幹部社員で話し合い、その取決めを各部に持ち帰って全社員に周知されていた事実があったというのであるから、クレーン部の最高責任者の立場にある人物が減給・降格で終わるのは不可思議である。

また、E社長の陳述では、2年半前に約20万円を着服した件については、その用途が「クレーン部の従業員の慰労会で使った」ということであったから「懲戒処分の対象にしなかった」という。もしそうした点が処分の可否に影響するのであれば、F分会長が預かった約70万円の金員についても、それがどう使われたのかを確認することになるはずである。しかし、F分会長は70万円をまだ使っていないとG次長に述べており、その事実はG次長がE社長に伝え、E社長はその事実を聞いていたということである。この点が本件懲戒解雇処分においてどのように扱われたのかは不明である。

(b) Nの関係について

Nの関係についても同様のことがいえる。N社長の陳述によれば、平成30年9月前後のF分会長との電話において、F分会長からの架空発注について、上司であるG次長に相談して許可をもらうよう伝え、その後、G次長の承認を得たものと信じてしぶしぶ了承したとのことである。このことからすると、G次長は上記時点の話以外にもNとの間の不正行為について深く関わっていることがうかがえ、少なくともG次長がそうした不正行為を知らないということは考えられない。そうとすれば、Nとの間の不正行為についても、本来、会社としてG次長を厳しく追及すべきであったはずである。少なくとも、会社が上記内容を知ったとなれば、G次長にその点を問い質し、さらにNにも事実を確認し、不正行為の存否、その内容を明確にすべきであったはずである。

ところが会社はこうしたことは全く不問に付し、専らF分会長の「不正行為」に焦点を当てるのみであったのである。

(c) 小括

その上で、上記の処分の格差である。結成された分会の中心人物であったF分会長を会社から放逐することのみを目的とした処分としか考えられない。

b B部長について

会社の主張によれば、B部長は、平成28年1月以前から不正行為を行っていたとのことである。そして、前記ア(ウ) b記載のとおり、スクラップ代金の着服について噂が社内にあったが本人に確認しても否定していたという。その状態で、前記ア(ア)記載のとおり、スクラップ代金の件については今後厳粛に取り扱うとされながら、スクラップ会社と懇意にしているから調査しても事実が分からないだろう、として調査もされずに長期間が経過していたことになる。それが、分会が結成された後になってから、B部長がその調査について承諾したからRに対する調査が可能となり、調査の結果、着服を認め、その返還を約束したという。

B部長はパーキング部の部長という立場である。パーキング部は解体工事の受注の件数が最も多く、従って、スクラップ代金の問題はよく発生している。その部署の最高責任者を長期間務め、しかも、スクラップ代金の着服について噂が社内にあったが本人に確認しても否定していた、という人物である。結局、B部長はその着服の事実を認め、平成28年1月以前から不正行為を行っていたことが明らかになったのである。

B部長は、スクラップ代金の件については今後厳粛に取り扱うという確認が平成27年8月の会社の会議においてなされた段階では、パーキング部の部長であったのであるから、その部下にスクラップ代金の処理について厳正に行うよう指示すべき立場にあったはずである。ところが逆に、従業員の間でB部長の着服の噂があり、その確認を受けても否定していた、というのである。この人物が「減給」という軽い処分であるのは不可思議である。

会社は、B部長について、着服した金員の使途が営業活動等のために費消されており、また、長年にわたり会社の業績を支えてきたから上記の軽い処分となったというが、到底これでは説明にならない。のみならず、B部長は契約期間満了後も会社において就労している事実がある。

本件懲戒解雇処分を正当化することは、到底不可能である。

c C従業員について

会社の主張によれば、C従業員の不正行為はおよそ5年前ということであり、調査は困難であるとして、十分な調査は行われていないようであり、最終的に嚴重注意にしたという。長期間にわたって不正行為を行っていた従業員についてはほとんど調査が行われていない一方で、F分会長に関する件となれば、会社は各関係者から陳述書を入手し、またRとの関係では、何度も面談して詳細な資料提出を求め、F分会長の処分の根拠を必死に揃えようとしている。

また、E社長は、C従業員を嚴重注意にとどめた理由として、その用途について、殊更詳しく陳述している。そうなれば、F分会長が、取得したとされた70万円は使わずに保管しているという事実も考慮されて当然である。

d 取引先各社について

(a) 会社の主張によれば、Rは、会社従業員と結託して、スクラップ代金の横領行為に加担していたことになる。しかも、前記のとおり少なくともB部長との関係では、相当長期間その不正行為は継続されていたのであるから、会社からすれば許しがたい加害者になる。しかし、会社のRに対する対応は、専らF分会長の行為の裏付けとなる資料の提供と説明を求めるものだけである。しかも、会社は現在においてもRと取引をしているというのである。

(b) また、Qの関係についても同様の面がある。Qは、G次長に対して自らの費用として20万円を請求し、G次長はこれを支払ったという。しかし、Qは、G次長に送付した「仕切書」（Qが処分したスクラップ代金で、Qが支払うべき金額が記載されているものと理解される）では、自らの手数料を差し引いた金額が記載されていたという。そうであれば、Qは、費用を会社から二重に受領したことになる。結局、これは会社としての損害ということになるのであるから、会社はQに然るべき厳しい姿勢で臨むことになるはずである。しかし、この点が発覚したにもかかわらず、Qは不問に付されたままである。

(c) この点は、Nについても同様である。

N社長は、その陳述書において、「架空発注」について協力してきた事

実を認めており、会社からすれば、そのことについてF分会長を懲戒処分するのであれば、Nに対しても厳しい対応をとって然るべきであろう。しかも、N社長は、F分会長から「架空発注」についての連絡があったとき、G次長が許可すれば「架空発注」に応じると明確に述べているのであるから、以前からG次長がNとの関係で「架空発注」を行ってきたことは容易に認められるところである。しかし、会社はこの点の追及をNにもG次長にも全く行っていない。そして、その「架空発注」に協力してきたNとは、現在も、従前と同様に取引を継続しているというのである。

会社として、このN社長の陳述書を得た以上は、本来はまずこの事実をF分会長に確認するのが普通であろう。Nとの「不正な取引」が単発的なものではなく、G次長が中心的に関わって、相当以前から行われてきた根の深いものであるのであれば、会社としては真剣にその解明と責任追及をすることになるはずだが、事実は全くそうではない。

(イ) 以上のとおり、本件においては、全ての関係において多くの関係者が「不正行為」に関わっていることになる。しかし、会社がとった措置は、F分会長よりはるかに責任が重いと思われる従業員に対して減給や降格程度、それ以外は懲戒処分でもない嚴重注意である。

また不正行為に関与している他の当事者であるQ、R、さらにN等との関係では、まるで何事もなかったかのように会社との関係が続けられているのである。

結局は、会社の行ったことは、実質的にはF分会長に対する本件懲戒解雇処分のみと言って過言ではない。会社の不当労働行為意思は明らかである。

(4) 会社側証人等の陳述について

会社は、本件懲戒解雇処分を何とか正当化しようとして、3名の証人等尋問申出を行った。本件の不当労働行為性については、以上述べてきたところから明らかであるが、念のため、上記各証人等の陳述について指摘する。

ア H応援員の陳述について

H応援員の陳述の立証趣旨は、本件解体下架工事のR関係について、F分会長の陳述内容を否定しようとするものである。H応援員は、「自分は下請だから…」と繰り返し、同内容を否定しようとした。H応援員は、令和元年7月4日、自分

から連絡してF分会長との面談を求めた。その意図は不明であるが、この機会に組合の執行委員1名が加わろうとしたとき、同席を拒絶し、結局、F分会長と2人で話すこととなった。その時の会話の内容について、H応援員は反対尋問で質問を受け、「会社の皆がスクラップを自分のものになっている」、「B部長からスクラップ代金の一部をもらった」等の自らの陳述について尋ねられたが、当初はこれらの質問全てについて、「そのような話はしていない」と言下に否定した。ところが、「当日の録音がある」、「それを証拠で提出する」と言われるや、急に陳述を覆し、当初の陳述を撤回し、手のひらを返したように「記憶がない」、「言ったかもしれない」と述べるに至ったのである。

H応援員は、上記のとおり組合関係者とは話すことも拒絶するという対応に見られるように、そもそも組合には明らかな敵意を有しており、上記の陳述の対応を見ても、到底、真実を語っているとは思えない。

F分会長の陳述を否定しようとしたH応援員の証言は、全く信用できない。

イ G次長の陳述について

G次長の陳述において不可解であるのは、以下の点である。

(ア) G次長の陳述においては、Pの担当者はF分会長であるが、自分はF分会長の要請でQを紹介し、それ以上関わりをもつ立場にはないという基本的な趣旨が述べられている。そうであれば、例えば、Qから仕切書がG次長に送信されてきた事実、Qから金銭を受領した事実等は説明がつかない。

また、G次長がQに20万円を渡した事実も説明がつかない。G次長は、仕切書の受領及び金銭の授受という重要な役割を自ら担っているにもかかわらず、殊更、自分はQをF分会長に紹介しただけであると強調することによって意図的に責任をF分会長に転嫁しようとしているのである。事実は、F分会長の陳述にあるように、Qとの関係における金銭の扱いや判断は、実質的にG次長が行っていたのである。

(イ) Nとの関係でも不可解というほかない。

陳述によれば、G次長は、平成31年2月下旬にN社長と話をした時に、F分会長から頼まれて電器製品を購入したことを知っているかと質問され、「私は知りません」と答えたというのである。このとき、N社長は、G次長に「架空発注」の話をしたという。以上の「事実」の真偽は極めて怪しいが、仮に事

実であることを前提にするとして、G次長がN社長から上記のとおり言われたとすれば、F分会長の上司でありクレーン部の次長という立場であるG次長としては、その事実をF分会長に確かめるという行動に出るのが普通である。当時は、まだ分会結成の前である。2人は日常的に会い、そうした会話ができない状態では全くないはずである。ところが陳述によれば、G次長は、そのとき、N社長に対し、「今後このようなことがある場合は必ず私に相談して下さい」と答えたという。そして、G次長は、F分会長に対し、それ以上何の話もしていないのである。結局は、G次長は、ここでF分会長の「不正行為」に対し何らかの対応をとるという行動には及ばず、ただ上記のやり取りがあったことを会社に伝えるにとどまっていることになるのである。不可解というほかない。

ウ E社長の陳述について

E社長の陳述において最も不可解であるのは以下の点である。

E社長の陳述を前提にすれば、平成30年12月以降、会社における「不正行為」について知ることとなり、以降、F分会長に関する事実を徐々に知っていくことになる。その経過は、会社における分会結成の事実と重なるが、E社長は、それは無関係であると強調する。そうであれば、組合問題とは無関係に、F分会長の不正行為に会社としてどのように対応してきたかという観点から経過を見ることになる。

その経過において最も不可解なのは、E社長が、一度たりともF分会長と会い、事実の確認をしていないことである。それができない事情は全く考えられない。またそういう機会を持とうとした事実もない。ただひたすら、F分会長の懲戒解雇処分の証拠固めに奔走していたことになる。会社の従業員のうち、会社がこうした対応をとったのは、F分会長だけである。何故こうした対応をとったのか、E社長の陳述においてもその理由は語られないままであった。

結局、この事実は、本件懲戒解雇処分が分会長であるF分会長を会社から放逐し、結成されたばかりの分会に打撃を与え、会社において組合の影響が広がることを防ぎ、さらに分会の消滅を企図したものと断ぜざるを得ないのである。

(5) 結論

以上のとおり、本件懲戒解雇処分の不当労働行為性は明らかである。分会結成直後から、会社はひたすらF分会長を会社から放逐すべく、解雇理由を作り出すため

に策を弄していった。そして、会社と組合との間で何の紛争も発生していないにもかかわらず、第3回団交が予定されていた当日の早朝に、突然解雇通告に及んだ。

本件懲戒解雇処分は、分会長であるが故の懲戒解雇処分という最大限の不利益取扱いであると同時に、結成して間もない分会の影響力を削ぎ、分会の消滅を企図した支配介入であり、この種の事案としては典型的な、悪質極まりない不当労働行為である。会社の真意は、その代表者であるE社長が陳述において自認しているように、根拠なくまさに労働組合を「おそろしい」存在とみていたことに象徴的に示されている。

2 被申立人の主張

(1) 不利益取扱いについて

ア 本件懲戒解雇処分の処分事由とされた不正行為の調査は、F分会長の組合活動を契機としたものではないこと会社では、平成30年6月以降、A従業員がパーキング部の責任者になって以降、それまで年間数百万円あったスクラップ代金の売上げがなくなっており、A従業員による着服等の不正行為が疑われたことから、会社において実施した工事で出たスクラップの売却代金の処理についての調査を開始することとし、会計帳簿の精査、幹部従業員からの聞き取りなどを行った。その過程で、平成31年3月下旬、クレーン部のG次長からE社長に対し、同30年10月に会社が受注した本件解体下架工事において、Qに売却したスクラップ代金141万2,920円について、F分会長から持ちかけられて、2人で折半して着服、横領した旨の告白を受けたことにより、F分会長の本件解体下架工事におけるスクラップ代金の着服、横領の不正が発覚した。

また、その際、E社長からG次長に対し、「女子更衣室に置かれている冷凍冷蔵庫等の電器製品について何か知らないか」と尋ねたところ、G次長から「N社長が知っている」との情報を得たことから、N社長に確認したところ、F分会長のNに関する不正行為が発覚した。

以上のとおり、本件懲戒解雇処分の処分事由に対する調査は、会社におけるスクラップ代金の着服、横領についての調査の過程で、偶然、発覚したものであり、F分会長の組合活動を契機として調査を開始したものではないから、F分会長を組合員であるが故に不利益に取り扱ったものではないことは、明らかである。

イ 本件懲戒解雇処分は相当であること

(ア) 懲戒解雇事由1（本件解体下架工事の関係）について

F分会長が本件解体下架工事において発生したスクラップ代金を着服、横領したことは、以下の各証拠から明らかである。

a G次長の陳述について

G次長は、本件解体下架工事で発生したスクラップをQに売却した代金について、F分会長から折半して着服することを持ちかけられ、横領に至ったことを認めている。

G次長自身、上記事実を認めることは自身に対する処分を招くことになる不利益な事実の告白に当たること、特に、G次長において、F分会長に対し、虚偽の事実により告発するほどの悪感情等が存在する事情も認められないこと、からすれば、G次長の上記陳述は信用性が高い。

また、パーキング部のスクラップの調査をしていることを聞いて、いずれこの件も明るみになると思ったという告白するに至った経緯や、①F分会長から、本件解体下架工事を受注するためにPの担当者に支払った15万円を何とかしてほしい旨懇願されていたことから、スクラップ代金について、Qから現金で受領することにした、②F分会長から、同代金を本当に全額会社に入金するのか、G次長も自腹をよく切っているから、その金を使えばいいではないかなどと言われたことから、受領した代金のうち半分を会社に入金し、前記15万円を捻出するために残り半分をF分会長と折半する気持ちになった、③最終的にF分会長の説得により全額、着服することになった、という着服に至った経緯についての説明は、非常に自然であり、その供述内容の信用性を裏付けるものである。

b Rへのスクラップ売却について

F分会長は、平成30年10月16日、18日、19日及び29日に、本件解体下架工事において発生したスクラップをRに持ち込み、代金を受領し、着服した。

組合は、F分会長が、本件解体下架工事に関することをスクラップ代金の処理を含めて、全て上司であるG次長の指示に従っていた、あるいはG次長に報告していた旨主張する。しかし、クレーン部では顧客ごとに担当制が敷かれており、上司であるG次長の指示又は決裁を経ることなく、各担当者に一任されており、実際、本件解体下架工事についても、G次長の決裁を経る

ことなく、担当者であるF分会長の判断で工事を受注している。このように、上司であるG次長の指示及び決裁なしで工事を受注していたF分会長が、スクラップ代金の処理についてのみG次長の指示に従い又は報告していたなどということは、不自然であり信用できない。

以上から、F分会長が、Rに売却したスクラップの代金の全てについて、着服、横領したことは明らかである。

c F分会長の弁解状況について

F分会長は、令和元年6月20日、本件懲戒解雇処分の手続において、懲戒解雇相当事由であるとして告げられた本件解体下架工事におけるQから受領したスクラップ代金の着服、横領の件について、「でっちあげです」などと、事実関係を否認するだけで、金銭受領について認めなかっただけでなく、G次長の指示であったなどの弁解も一切していない。仮に、真実、金銭の受領がG次長の指示であったとすれば、F分会長が、まさに自身が懲戒解雇処分をされようとしており、そうした自身の置かれている状況を把握していたにもかかわらず、その旨弁解しないというのは不自然というほかない。この点、組合は、本件懲戒解雇処分の手続の場においてF分会長は動揺して頭が回っていなかった旨主張するが、G次長が営業活動費を使って自らを解雇されるよう仕向けたことや、懲戒事由でどの工事のことを言われているのかということ把握していたF分会長が、G次長の指示という弁解もできなかったというのは不合理かつ不自然である。実際、F分会長は、E社長が何度も弁明を求めているにもかかわらず、「でっちあげです。」と述べるほか弁解をせず、その後の組合交渉でも、金銭の受領がG次長の指示によるものであることは示されていないし、本件懲戒解雇処分後の組合による聞き取りにおいても、F分会長は本件解体下架工事の件については全く心当たりがない旨述べているなど、懲戒解雇処分から相当時間を経てもなお、上記弁解がなされていないことがうかがわれるのであり、令和元年8月に、F分会長が会社に対して仮地位仮処分申立てをするまで、金銭の受領がG次長の指示によるものであった旨の主張はされていない。

以上の状況からすれば、F分会長の上記弁解は真実ではなく、本件懲戒解雇処分を受けて、事後に作出した虚偽の弁解であると考えられるほかない。

d 小結

以上のとおり、信用できるG次長の陳述、F分会長がRにおいてもスクラップ代金を着服、横領していたこと及びF分会長の弁解状況からして、本件解体下架工事においてQに売却したスクラップの代金をF分会長が着服、横領したことは明らかである。

(イ) 懲戒解雇事由2（Nの関係）について

F分会長が、Nに虚偽又は架空の請求書及び納品書等を作成させて会社を欺罔し、会社をして、Nに当該代金を支払わせ、もって同金員を詐取したことは、以下の各証拠から明らかである。

a N社長の陳述書について

N社長は、その陳述書において、①平成30年9月頃、F分会長から電話で、架空工事を前提に架空発注を行って、会社から代金を受領し、それをもって、顧客に渡す土産に使う電気機器を購入できないかという依頼があったことから、上長であるG次長の許可を求めたところ、その後、F分会長から、商品のメーカー、品番、色、価格を示した書面を渡されたことから、G次長の許可があったものと誤信し、これらを購入するなどして、F分会長の依頼に応じたこと、②ところが、同31年2月21日、N社長が会社クレーン部の従業員らに上記依頼について確認したところ、同従業員らはその事実を知らなかったことから、同月26日又は28日にG次長にも確認したところ、G次長も知らなかったこと、が分かった旨陳述している。同陳述のとおり、女子更衣室に、冷凍冷蔵庫、ホームベーカリー、ホットプレート等が設置されていること、N社長には虚偽の事実を申告してF分会長を陥れるような事情は見出しがたいこと、から、同陳述書の信用性は高いといえる。

b G次長の陳述について

G次長も、N社長から上記経緯について聞かされて確認したところ、F分会長が担当している顧客である2社の工番を使って代金を支払っていることが請求書の伝票で確認できた旨陳述しており、その内容がN社長の陳述書と一致している上、内容も非常に具体的であること、G次長には、虚偽の事実を申告してF分会長を陥れるような事情は見出しがたいこと、からG次長の陳述の信用性は高いといえる。

G次長は、N社長から上記経緯を知らされた後、F分会長に対して事実確認や指導等を行っていないが、N社長から上記経緯を知らされた時点では、既に、Qに売却した本件解体下架工事のスクラップ代金について、F分会長と共に着服、横領していたことから、Nの件を問題にすれば、本件解体下架工事の件も分かってしまうのかなということもあって言えなかったということであり、本件解体下架工事の件を告白するまでNの件も会社に申告できなかったというのも無理はなく、その陳述内容の信用性を減ずる事情とはなりえない。

c E社長の陳述について

E社長は、N社長の陳述書と同様の内容について同人から説明を受けているほか、Nを利用して購入した電器製品については、会社の女性従業員1名から、F分会長から工番で何か好きなもの買っていいよと言われ、もう1人の女性従業員と相談の上、選んだものをF分会長に伝えた旨の説明を受けたと陳述している。工番を利用して電器製品の購入をNに依頼した経緯については、N社長の陳述書及びG次長の陳述とも一致している上、上記女性従業員から説明を受けた内容も具体的であり、E社長の陳述の信用性も高いといえる。

d F分会長の弁解状況について

Nに関する件についても、F分会長は、G次長の指示であった旨陳述しているが、本件解体下架工事の件と同様、「でっちあげです。」と述べるのみで、G次長の指示であった旨の弁明がなされたのは、相当の時間を経過した後である。F分会長の上記弁解が真実であれば、懲戒処分手続の際の弁明の機会になされるべきであり、それがなされず、相当の時間が経過した後になされたことからすれば、上記弁解は真実ではなく、本件懲戒解雇処分を受けて、事後に作出した虚偽の弁解であると考えざるを得ない。

e 小結

以上のとおり、信用できるN社長の陳述書、G次長及びE社長の陳述並びにF分会長の弁解状況からすれば、F分会長が、Nに虚偽又は架空の請求書及び納品書等を作成させて会社を欺罔し、会社をしてNに当該代金を支払わせ、もって同金員を詐取したことは明らかである。

(ウ) 懲戒解雇事由としての相当性について

以上のとおり、本件解体下架工事のスクラップ代金の着服、横領行為（処分事由1）、及び、Nについての詐欺行為（処分事由2）はいずれも刑法上の犯罪行為であるから、これらを理由とする本件懲戒解雇処分が相当であることは明らかである。

ウ 本件懲戒解雇処分の手続が適式に行われたことについて

(ア) 処分事由が特定されていること

F分会長に対する懲戒処分事由は前述のとおり、本件解体下架工事の件及びNの件であるが、これらについて、F分会長が他の事案と混同するような事情は存在しないことから、本件懲戒処分通知書に処分事由として記載された内容で、十分に特定がなされている。このことは、F分会長が、懲戒処分事由の具体的内容について問い質す等することなく、直ちに「でっちあげです。」と弁明していることからもうかがうことができる。

(イ) 弁明の機会が与えられていること

E社長は、本件懲戒解雇処分を言い渡す前に、本件懲戒処分通知書をF分会長に示した上で、「今から、ここにある書面を読み上げます。後に弁明の機会を与えますので、最後まで、よく聞いていてください。」と述べた後、本件懲戒処分通知書の記載内容を読み上げた上で弁明の機会を与えており、実際、F分会長は「一言だけいいます。でっちあげです。」と弁明を行っている。

前記(ア)記載のとおり、懲戒処分事由の適示としては十分に特定されている上、E社長は、F分会長に対し、懲戒処分の対象となっている事実が懲戒解雇に相当する「重大な不正行為、犯罪を犯したのですよ」という意味も含めて懲戒解雇の処分の書類を見てもらいながら…弁明の機会を与えた」ことからすれば、弁明の機会としては十分なものであったといえる。

(ウ) 小結

以上のとおり、本件懲戒解雇処分の手続は適式に行われており、「でっちあげです」とのF分会長の弁明を踏まえても、前述のとおり、F分会長に対する懲戒処分事由の存在は、各種証拠及び陳述によって優に認定することができる状況にあったことから、直ちに、本件懲戒解雇処分をしたことにも合理性があり、何らの問題もない。

エ 他の従業員に対する処分との均衡について

F分会長に対する懲戒処分事由がそもそも懲戒解雇相当事由である上、本件解体下架工事の件について主導的立場にあったこと、本件解体下架工事の件だけでなくNの件についても実行し、そのいずれについても、「でっちあげです」と事実関係を否認し（従って、本件解体下架工事の件についての返金もしていない）、全く反省の態度が認められないことから、F分会長を懲戒解雇処分とするのは当然である。一方、F分会長以外の従業員について、懲戒解雇処分としなかったのはそれぞれ以下の理由によるものであって、その区別は合理的であるから、本件懲戒解雇処分が組合員であるが故の不利益な処分ということにはならない。

(ア) G次長に対する処分について

G次長に対する処分を次長から平社員への降格及び減給処分としたのは、本件解体下架工事の件について、会社に発覚する前に自ら申告し、反省していること、着服した金額について弁償を行ったことのほか、着服がF分会長から持ちかけられたもので、G次長が従犯的な立場にあったことによるものである。

(イ) B部長について

B部長については、会社に対する長年にわたる貢献、功績があったこと、着服した金員については私的流用ではなく、接待交際費など会社の営業等のために費消されていたことが判明していたこと、不正行為の調査について積極的に協力するとともに着服した金員についての返還を約束するなど反省の態度を示したこと、などから、懲戒解雇とせず、契約期間を短縮した上、降格及び減給の処分にしたものである。

(ウ) A従業員について

A従業員については、懲戒解雇処分を想定していたところ、弁明の機会において着服の事実を認める一方、着服金額の中には接待交際費など会社の営業等のために費消したものがあつた旨の弁明があり、かつ、その点については、会社の調査においても確認できるものがあつたこと、謝罪と返金の約束がなされるなど反省の態度が示されたこと、などから自主退職を認めたものである。

オ 結論

以上のとおり、本件懲戒解雇処分の処分事由とされた不正行為の調査は、F分会長の組合活動を契機としたものではないこと、本件懲戒解雇処分は相当であり、

その手続も適式に行われたこと、本件懲戒解雇処分が他の従業員に対する懲戒処分と比べ重いことについては合理的理由があること、からすれば、本件懲戒解雇処分が組合員であるが故の不利益取扱いに当たらないことは、明らかである。

(2) 支配介入について

前記(1)記載のとおり、本件懲戒解雇処分の処分事由とされた不正行為の調査がF分会長の組合活動を契機としたものではないこと、本件懲戒解雇処分は相当であり、その手続も適式に行われたこと、本件懲戒解雇処分が他の従業員に対する懲戒処分と比べ重いことについては合理的理由があること、からすれば、本件懲戒解雇処分が、組合の存在を嫌忌して、組合の影響力の拡大を阻害し、あるいは分会の消滅を企図したものでもないことは明らかである。

(3) 結論

以上のとおり、本件懲戒解雇処分が、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらないことは明らかであるから、本件の申立ては直ちに棄却されるべきである。

第5 争点に対する判断

争点（会社が、F分会長に対し、本件懲戒解雇処分をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）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) 本件懲戒解雇通知前の労使関係について

ア 平成31年3月27日、組合は分会を結成し、会社に対し、会社従業員が組合に加入して分会を結成したこと及びF分会長が分会長であることを書面で通知するとともに、31.3.27要求書を提出し、①組合員の労働条件変更に係る事前通知及び事前協議、②集団交渉への参加、③組合費のチェック・オフ（以下、単に「チェック・オフ」という。）への協力、④組合の共済会制度への加入、⑤分会への組合事務所貸与等を要求事項とする団交を申し入れた。

イ 平成31年4月11日付けで、会社は、組合に対し、31.3.27要求書に対する「回答書」（以下「31.4.11回答書」という。）を提出した。31.4.11回答書には、31.3.27要求書に対する回答として、①労働条件の変更についての組合との事前協議、合意には、会社経営に支障が生じるため応じかねるが、組合からの団交申入れがあれば、法律に従い適切に対応する、②集団交渉への参加については、法律に基づ

き、団交を行うべき場合には誠実に交渉する、③チェック・オフへの協力は、経理手続が煩雑になるため応じられない、④組合の共済会制度への加入は、会社に何らかの負担が生じる場合には、他の従業員との公平性もあり応じられない、⑤分会への組合事務所貸与は、社内に貸与可能なスペースがないため応じられない、旨等が記載されていた。

同日、組合と会社は、第1回団交を行った。第1回団交において、冒頭で、組合が、全ての要求事項において協約化を軸に考えている旨述べ、その後、次のやり取りがあった。

(ア) 会社が、組合員の労働条件の変更を伴う事項についての事前協議及び合意要求には応じられない旨述べたところ、組合は、誠実に交渉するとの趣旨で承諾する旨述べた。

(イ) 組合が、集団交渉に見学でもよいので参加してほしい旨述べたところ、会社は、持ち帰って検討する旨述べた。

(ウ) 会社が、経理手続が煩雑になるためチェック・オフへの協力には応じられない旨述べたところ、組合は、次回団交において又は郵送でチェック・オフの協定書案を提出するので検討されたく、次回団交で話し合う旨述べた。

(エ) 会社が、他の従業員との関係もあり、組合の共済会制度への加入には応じられない旨述べたところ、組合は、組合の共済会制度のパンフレットを次回持参するので、内容を確認して検討されたい旨述べた。

(オ) 会社が、社内に貸与可能なスペースがないため、組合事務所の貸与には応じられない旨述べたところ、組合は、組合から分会に送付する春闘等の資料を保管するスペースが必要である旨述べ、これに対し、会社は、後日協議する旨述べた。

(カ) 組合が、(i) 組合活動について次回団交で協議したい、(ii) 就業規則を組合に送付されたい、旨述べたところ、会社は、就業規則は社内で誰でも閲覧できるようにしており、組合に送付することはできない旨述べた。

(キ) 組合は、協定書案を後日提出する旨述べた。

ウ 平成31年4月25日付けで、組合は、会社に対し、31.4.25要求書を、31.4.25協定書案、共済会制度のパンフレット等を同封して提出し、令和元年5月17日までに文書で回答するよう求めた。

31. 4. 25要求書には、①就業規則等の写しの組合への提出、②組合の共済会制度への加入、③組合事務所の設置及び組合活動の承認、等の要求が記載されていた。

また、31. 4. 25協定書案には、会社と組合及び分会との間の31. 3. 27要求書に係る合意事項として、①集団交渉への参加、②チェック・オフへの協力、等が記載されていた。

エ 令和元年5月17日付けで、会社は、組合に対し、1. 5. 17回答書を提出した。

1. 5. 17回答書には、31. 4. 25要求書については、①就業規則等は、団交における具体的必要性を明示されれば必要な部分について適宜交付する、②組合の共済会制度には加入しない、③組合事務所の設置は了承できず、勤務時間中の組合活動は認められない、旨の記載があり、31. 4. 25協定書案については、①集団交渉には応じかねる、②チェック・オフに係る委託契約の組合との締結には応じられない、旨の記載があった。

オ 令和元年5月22日、組合と会社は、第2回団交を行った。第2回団交において、次のやり取りがあった。

(ア) 組合は、31. 4. 25要求書について、①組合の共済会制度の資料を渡すので、内容を確認して加入されたい、②組合事務所の利用について検討されたく、時間内の組合活動を認めてほしい、旨述べた。

(イ) 組合は、31. 4. 25協定書案について、①集団交渉への参加については継続協議でよい、②親睦会費が控除できてチェック・オフはできないというのは差別ではないかと思う、旨述べ、会社に対し、集団交渉への出席、チェック・オフへの協力等を要求した。

カ 令和元年6月10日付けで、組合は、会社に対し、1. 6. 10要求書を提出し、団交を申し入れた。1. 6. 10要求書には、要求事項として、①就業規則等の写しの組合への提出、②組合の共済会制度への加入、③組合事務所の設置及び組合活動の承認、④組合員の労働条件変更に係る組合への事前通知、⑤チェック・オフへの協力、⑥団交で協議され合意した内容について協定書を交わすこと、等が記載されていた。

キ 令和元年6月18日、会社は、組合に対し、1. 6. 20回答書をファクシミリで送信した。1. 6. 20回答書には、①就業規則等の資料を提出する、②組合の共済会資料を確認した上で会社の従前の福利厚生施策を妥当と考えている、③組合事務所の

設置は了承できず、勤務時間中の組合活動は認められない、④労働条件変更に係る事前通知には応じられない、⑤チェック・オフは考えていない、⑥協定書の作成は必要性を考慮して個別に検討すべきことなので一律の約束はできない、⑦同月20日に団交を予定しているので通知する、旨記載されていた。

(2) 本件懲戒処分通知書の交付及び第3回団交について

ア 本件懲戒解雇処分当時の就業規則には、懲戒及び解雇について、別紙2の記載があった。

イ 令和元年6月20日午前7時頃、取締役総務部長が、入社してきたF分会長を会議室へ呼んだ。会議室において、E社長、取締役総務部長並びに取締役及び監査役各1名は、F分会長と1.6.20面談をした。1.6.20面談において、下のやり取りがあった。

なお、会社は、これより前に、本件懲戒解雇処分に関して、F分会長に事実関係を確認するための事情聴取は行っていなかった。

(ア) 本件懲戒処分通知書の交付

冒頭で、E社長が、F分会長に対し、後に弁明の機会を与えるので最後までよく聞くよう述べ、別紙1の本件懲戒処分通知書を読み上げて、本件解雇理由証明書と併せてF分会長に交付し、受領の署名を求めた。F分会長は、本件懲戒処分通知書を受け取るが、署名はしない旨述べた。

(イ) 会社のいう「弁明の機会」の付与（1回目）

E社長が、弁明の機会を与える旨述べ、この場で弁明するよう求めたところ、分会長は、具体的な理由は今日の団交で言うが、この解雇はでっち上げであり、到底認められない旨述べた。

E社長が、会社はF分会長を解雇するので、仕事をさせるわけにはいかず、本日のF分会長担当の仕事は他の者に代行してもらおう旨述べた後、「では、解雇通知を終わりましたので、退職の手續に」と述べ、取締役総務部長が、手續として今日中に提出してもらわなければならない書類がある旨述べたところ、F分会長は、言っていることは分かったので、組合に聞いてみる旨述べた。E社長が、組合は関係なく、この日をもってF分会長との雇用関係は終わった旨述べたところ、F分会長は、これは当然組合の問題であり、組合を通じて回答する旨述べた。E社長が、弁明の機会は今付与した旨述べたところ、F分会長

は、これほど重大な問題に今すぐ答えることはできず、弁明の機会と認めることはできない旨述べた。E社長は、この場で弁明の機会を与えている旨述べた。

(ウ) 会社のいう「弁明の機会」の付与（2回目）

F分会長が、弁明は団交の時にする旨述べたところ、E社長は、今、弁明をするよう求めた。F分会長が、このような微妙な問題で今すぐ弁明はできず、組合を通す旨述べたところ、E社長は、弁明の機会を、今、付与した旨述べた。F分会長が、団交の時に弁明をする旨述べたところ、E社長は、弁明の機会を与えたことだけ了承するよう述べた。

F分会長が、いきなり呼び出されて突きつけられた本件懲戒処分通知書を見て動揺している中で、直ちに弁明するよう求めるのは、弁明の機会ではない旨及びいきなり会社役員4名に呼ばれて弁明を求められ、心臓の鼓動が高まっているので、頭の中を整理して1時間か2時間後に弁明をしたい旨述べたところ、E社長は、1時間ここに一緒にいようかと述べた。

(エ) 会社のいう「弁明の機会」の付与（3回目）

F分会長が、改めて、これは弁明の機会ではない旨述べたところ、取締役総務部長は、「今は、弁明することはないということですね」と述べた。F分会長が、部屋から出て頭の中を整理してもよいかと尋ねたところ、E社長は、会社が言わなければならないことをきちんと言わせてもらうのもう少し待つよう述べ、懲戒解雇に当たっての手續を全て説明する旨述べた。F分会長が、弁明の機会についての話をそらさないよう述べたところ、E社長は、弁明の機会は3回与えたが、F分会長はずっと弁明を拒否している旨述べ、今思いつく限りでよいので反論するよう述べた。F分会長は、それでは言葉じりを取られて何をされるか分からない旨述べた。

(オ) 組合への連絡

F分会長が、トイレに行く旨述べて部屋を出て組合に電話をしたところ、E社長は、取締役総務部長にF分会長についていくよう指示し、取締役総務部長は、E社長に対し、F分会長が電話をしている旨述べた。F分会長が会議室に戻ったところ、E社長は電話の内容を尋ねた。F分会長が、個人的なことでE社長には話せない旨述べたところ、E社長は、退職手續を説明するので聞くよ

う述べた。

(カ) 会社のいう「弁明の機会」の付与（４回目）

F分会長が、再度、会議室を出て電話で通話をした後、会議室に戻って、解雇は認めない旨述べたところ、E社長は、就業規則の第61条第17号、第18号及び第21号を読み上げ、今回の処分事由に対して反論はあるか尋ねた。F分会長が、朝7時にいきなり奇襲的に集められて部屋に来るよう言われ、会社役員4名に囲まれて、いきなり紙1枚を付きつけられて弁明しろと言われてもできない旨述べ、書面に書いてもいいかと尋ねたところ、E社長は、この場で書けるか、紙と鉛筆を用意しようかなどと述べた。

(キ) 会社のいう「弁明の機会」の付与（５回目）

F分会長が、まだ弁明の機会が与えられていない旨述べたところ、E社長は、弁明の機会は3度も4度も与えている旨述べた。F分会長が、頭の中を整理してからきちんと弁明したいと何回も言っており、どう考えてもこれは弁明の機会ではない旨述べたところ、E社長は、次の説明をした後に、もう一度弁明の機会を与えるので、退職手続の話をよく聞くよう述べた。

(ク) 会社のいう「弁明の機会」の付与（６回目）

F分会長が、言いたいことをじっくり整理したく、時間を1時間半ほどほしい旨述べたところ、E社長は、1時間半も必要なのかと述べた。F分会長が、これは弁明の機会ではない旨述べたところ、E社長は、「今日のあなたの弁明ですね。それがね」と述べた。F分会長が、弁明ではなく、これは事実ではないので解雇は認めない旨述べたところ、E社長は、どう事実ではないのかと尋ねた。F分会長が、それは書面できちんと書く旨述べたところ、E社長は、書面の提出は後でいいので、分かる範囲で言うよう述べた。F分会長が、何をされるか分からないので、それはできない旨述べたところ、E社長は、それでは反論がないと認めるかと述べた。F分会長が、反論がないとは認めないし、でっち上げで解雇することはやめてほしい旨述べたところ、E社長は、でっち上げだというのがF分会長の反論である旨述べた。F分会長が、そうではなく、反論の機会を与えるよう何回も言っている旨述べたところ、E社長は、機会は与えている旨述べた。F分会長が、落ち着かせてほしい旨述べたところ、E社長は、1時間近く経つのだから、もう落ち着いてきたらと述べた。F分会

長が、いきなり首だと言われて冷静な人がいるのかと述べたところ、E社長は、だからこそ、冷静になって反論をきちんとすればよい旨述べた。

F分会長が、弁明は団交の場とする旨述べたところ、会社は、団交の時に何かを言うのは構わないが、会社は6回目の反論の機会を与え、そこでF分会長はでっち上げだと言った旨述べた。

(ケ) 会社のいう「弁明の機会」の付与（7回目）

F分会長が、自分は書面で弁明したいと言っている旨述べたところ、E社長は、7回目の弁明の機会を与えるので、今言えることがあれば可能な範囲で言うよう述べた。F分会長が、言葉じりを取られたくないので書類で提出したい旨述べたところ、E社長は、手続としては、本日のこの場で弁明の機会を与えた旨述べた。

(コ) 組合役員らと会社のやり取り

その後、組合役員らが会議室に入室して本件懲戒解雇処分に抗議し、組合役員らとE社長との間で、本件懲戒解雇処分の理由及び証拠の有無をめぐるやり取りがあった。

ウ 令和元年6月20日午後6時30分から午後8時まで、組合と会社は、第3回団交を行った。

第3回団交において、会社が、本日は1.6.20回答書に沿って話を進めさせてもらいたい旨述べたところ、組合は、会社が一方的に行った本件懲戒解雇処分は認められず、これについて話をしたい旨述べた。その後、本件懲戒解雇処分の理由についての協議が行われ、引き続き、31.4.25要求書記載の4つの事項についての協議が行われた。

(3) 本件解体下架工事及びNとの取引に係る経緯について

ア 平成30年9月頃、会社の女性従業員2名は、F分会長に対し、女子更衣室の冷蔵庫及びホームベーカリーを新調してほしい旨述べた。

イ 平成30年9月下旬、会社は、Pから本件解体下架工事を受注し、F分会長をその現場責任者とした。

会社が発行した同月25日付けの本件解体下架工事に係る見積書には、スクラップ廃材の取扱いについての記載はなく、また、3か所の押印欄のうち1か所に「F」の押印があり、他の2か所は空欄であった。

ウ 平成30年10月上旬、F分会長が、本件解体下架工事で生じるスクラップ廃材の処理について、G次長に相談をしたところ、G次長は、同処理をQに依頼するよう述べた後、自らその場でQに電話をし、同処理を担当することについてQの承諾を得た。

エ 平成30年10月15日から同月29日までの間、本件解体下架工事が行われた。本件解体下架工事では、H 応援員ほか3名が応援業者として作業を担当し、作業に伴い発生したスクラップ廃材の処理はQ及びRが担当した。

なお、令和元年5月15日、Rは、会社に対し、平成28年1月6日から令和元年5月10日までの間に会社との間で行ったスクラップ買取取引のうち、代金を現金で支払い、会社従業員が受領の署名をしたものを記載した書面を提出した。同書面には、会社名でスクラップ代金を受領した取引が5件記載され、その受領代金の総額が13万5,248円であり、また、「S」等会社以外の事業者名をスクラップ買取代金の受領者名とする取引が101件記載され、その受領代金の総額は、276万7,780円であった。

なお、E 社長は、その陳述書において、上記事業者名は全て架空のものである旨陳述している。

オ 前記エ記載の書面の基とされたRの判取り帳には、平成30年10月29日のスクラップ廃材引取代金の「支払代金の額」及び「代金受領者」の欄に、それぞれ「145,480円」及び「T」との記載があり、この代金はF分会長が受領した。

カ 平成30年11月21日頃、G次長は、Qの事務所において、Qから本件解体下架工事に係るスクラップ代金141万2,920円を現金で受領した。

キ 平成30年11月26日頃、G次長は、会社の工場の電気室内において、F分会長に対し、Qから電子メールで送信された本件解体下架工事に係る仕切書を見せ、Qにスクラップ引取費用20万円を支払った旨述べて、封筒に入れた現金70万円を手交し、残金51万2,920円を自らの手元に保管した。

ク 平成31年2月頃、F分会長は、Nから冷蔵庫等の電器製品を購入し、Nに対し、請求書等に記載する購入商品を工具（ウインチ）とするよう述べ、その後、会社は、Nに対し、当該請求書に係る代金を支払った。

ケ 平成31年3月28日、E社長は、会社の女子更衣室に入室し、冷蔵庫、ホームベーカリー及びホットプレートが置かれているのを現認した。

コ 平成31年3月30日、E社長は、G次長に対し、スクラップ代金の取扱いについての事情聴取（以下「31.3.30事情聴取」という。）をした。31.3.30事情聴取でのやり取りは、次のとおりであった。

(ア) E社長が、スクラップ代金がか会社に入金されていないことについて何か心当たりはないかと尋ねたところ、G次長は、①本件解体下架工事で発生したスクラップの処理代金を、折半しないかとのF分会長の提案に乗って、F分会長とともに着服、横領した、②F分会長は、自分が受領したスクラップ代金は使っていないと言っていた、旨述べた。

(イ) E社長が、電器製品が女子更衣室にあることを誰かから聞いたことはないかと尋ねたところ、G次長は、N社長であれば詳細を知っている旨述べた。

(4) F分会長以外の従業員に対する懲戒処分等について

ア G次長について

(ア) 平成31年3月30日、会社は、G次長に対し、前記(3)コ記載のとおり事情聴取をした。

(イ) 令和2年1月20日付けで、会社は、G次長に対し、「懲戒処分通知書」を交付し、次長から平社員への降格及び減給の懲戒処分をした。G次長に対する懲戒処分通知書の記載内容は、次のとおりであった。

「 懲戒処分通知書

貴殿は、弊社が請け負った工事現場において発生した産業廃棄物（以降スクラップという）で弊社の帰属するところとなったスクラップ代金を、産業廃棄物取扱業者から直接現金で受取り着服する行為を行った。

着服したことを自ら会社に告白謝罪したこと

着服金を会社に返納したこと

踏まえ、今回の貴殿の行為に対し、取締役会において慎重に審議した結果、2020年（令和2年）1月20日を以て、就業規則第61条の規定するところにより、貴殿を降格ならびに減給処分（平均賃金の半額）とする。

その旨ここに、通知する。

再度、就業規則に反する行為のないように深く反省し一層の努力をもって職務専念義務を履行して頂くことを切に望みます。

以上」

イ A従業員について

(ア) 令和元年6月20日、会社は、パーキング部の責任者であるA従業員に対し、同部のスクラップ売上げが計上されていないことについて事情聴取をした。

この時、会社は、A従業員の処分時期を決定しておらず、また、A従業員に対する懲戒処分通知書を作成していなかった。なお、会社が確定したA従業員の着服による損害額は、180万円であった。

(イ) 令和元年7月末頃、会社が、A従業員を会社に紹介したA従業員の義兄に対し、A従業員を懲戒解雇する予定である旨通知したところ、A従業員は、会社に対し、同年9月末で退職する旨申し出、会社は同申出を保留とした。

(ウ) 令和元年9月30日付けで、会社は、A従業員の自主退職を認めた。

ウ B部長について

(ア) 令和元年6月20日までに、会社は、B部長に対し、Rに売却したスクラップの代金について事情聴取をした。

(イ) 令和元年10月10日までに、会社は、B部長のスクラップ代金の着服金額を182万3,290円と確定した。

(ウ) 令和元年10月10日付けで、会社は、B部長に対し、「懲戒処分通知書」を交付し、減給の懲戒処分をした。B部長に対する懲戒処分通知書の記載内容は、次のとおりであった。

「 懲戒処分通知書

貴殿は、弊社が請負った工事現場において発生した産業廃棄物（以降スクラップという）で弊社の帰属するところとなったスクラップ代金を、産業廃棄物取扱業社から直接現金で受け取り着服する行為を行った。

貴殿のこの行為に対し、就業規則第61条18項の規定するところにより、懲戒解雇とすべきところ、

着服したことを素直に認め謝罪したこと、

本人による着服金使途の説明と周辺の調査

を踏まえ 取締役会において慎重に審議した結果、2019年（令和元年）10月10日を以て、貴殿を減給処分（平均賃金の半額）とする。また、2016（平成28年1月）以降のスクラップ着服金については別途会社に返金する契約を交わす。

その旨ここに、通知する。

再度、就業規則に反する行為の無いように、深く反省し、一層の努力をもって職務専念義務を履行していただくことを切に望みます。

以上」

エ C従業員について

(ア) 平成27年頃から、C従業員は、産業廃棄物専用ゴミ箱にたまった産業廃棄物を産業廃棄物処理業者に持ち込んで得た1回につき一、二万円ほどのスクラップ代金を、会社に入金せずトラック内で保管し、現場で作業に従事する者の飲料等の購入に充てていた。

(イ) 令和元年11月頃、会社は、C従業員に対し、前記(ア)記載のスクラップ代金の取扱いについて事情聴取をし、同2年1月以降に嚴重注意をした。

(5) G 次長の陳述書について

令和元年10月29日、会社は、当委員会に対し、同年5月16日付けで作成されたG次長名のE社長宛て陳述書を提出した。同陳述書は、G次長が作成した原稿を基に、E社長がG次長に事情聴取するなどして作成したものであり、「はじめに」として、「私、Gは、F氏の業務上横領行為などについて、ありのままの真実を、次のとおり陳述します。」と記載され、また、最後の項目として、同年6月21日の出来事が記載されていた。

2 会社が、F分会長に対し本件懲戒解雇処分をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入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)イ認定によれば、会社がF分会長を令和元年6月20日付けで本件懲戒解雇処分としたことが認められる。本件懲戒解雇処分について、組合は、分会長であるが故の不利益取扱いであると同時に、結成して間もない分会の影響力を削ぎ、分会の消滅を企図した支配介入であると主張し、会社は、本件懲戒解雇処分が、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらないことは明らかであると主張するので、以下検討する。

(2) まず、本件懲戒解雇処分の理由の合理性についてみる。

ア 前提事実及び前記1(2)ア認定によれば、①本件懲戒処分通知書及び本件解雇理由証明書に記載された本件懲戒解雇処分の理由は、Pの解体下架工事において

Qから受領したスクラップ代金を着服、横領したこと、及び、Nに虚偽又は架空の請求書、納品書等を作成させて当該支払代金を詐取したこと、が就業規則第61条第17号、第18号及び第21号に該当することであったこと、②就業規則第61条に「従業員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。」との記載があり、また、同条第17号には「職務に関して不当に金品及びその他利益を受け取る。又はこれを他者に与えたとき。」、同条第18号には「会社の金銭または物品を横領した場合。」、同条第21号には「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。」との記載がそれぞれあったこと、が認められる。

これらのことからすると、本件懲戒解雇処分理由の根拠とされた事実は、(i) F分会長が本件解体下架工事においてQから支払われたスクラップ代金の一部を着服、横領したこと、(ii) F分会長がNから購入した電器製品の代金を、架空の請求書等を利用して会社から詐取したこと、の2点であったといえる。

イ また、前記1(3)ア、カからク認定によれば、F分会長が、①平成30年11月26日頃、本件解体下架工事でQから支払われたスクラップ代金のうち70万円をG次長から受領したこと、②同年9月頃、会社の女性従業員2名から女子更衣室の冷蔵庫及びホームベーカリーを新調してほしいとの話を聞き、同31年2月頃、Nから冷蔵庫等の電器製品を購入し、Nに対し、請求書等に記載する購入商品を工具とするよう述べ、その後、会社がNに当該請求書に係る代金を支払ったこと、が認められる。

これらのことからすると、F分会長が、本件解体下架工事においてQから支払われたスクラップ代金の一部をG次長から受け取ったこと及び女子更衣室に置くための電器製品について工具を購入した形での手続をしたことが、事実として認められる。

ウ そこで、F分会長が、本件解体下架工事においてQから支払われたスクラップ代金の一部をG次長から受け取ったことが着服、横領に、また女子更衣室に置くための電器製品について工具を購入した形での手続をしたことが代金の詐取に、それぞれ当たるとした会社の判断の妥当性についてみる。

(ア) 本件解体下架工事においてQから支払われたスクラップ代金の一部をG次長から受け取ったことについて

- a 会社は、F分会長の上記行為が着服、横領に当たる証拠として、①G次長が、その陳述において、本件解体下架工事で発生したスクラップをQに売却した代金について、F分会長から折半して着服することを持ちかけられて横領に至ったことを認めていること、②F分会長がRに売却したスクラップの代金を全て着服、横領していたこと、③F分会長の弁解状況を挙げる。
- b まず、上記①についてみると、前記1(5)認定のとおり、会社が令和元年10月29日に当委員会に対して提出したG次長のE社長宛て陳述書は、G次長が作成した原稿を基に、E社長がG次長に事情聴取するなどして作成したものであることが認められる。

ところで、前記1(5)認定のとおり、G次長の上記陳述書には「はじめに」として、「私、Gは、F氏の業務上横領行為などについて、ありのままの真実を、次のとおり陳述します。」と記載されていることが認められる一方、G次長は、本件審問において、自らがE社長に提出した、同陳述書の基となる書面について、その趣旨は何であったのかと尋ねられて、「趣旨は私がそういう着服をしたということ。」と陳述している(第3回審問速記録58ページ)。このことからすると、G次長の上記陳述書は、G次長自身が作成した原本ではなく、それを基にE社長が作成する段階で、その趣旨がF分会長に不利な形で変更されたものではないかとの疑いは免れない。

さらに、前記1(5)認定によれば、同陳述書は、その内容として、作成日として記載された令和元年5月16日より1か月以上も後の同年6月21日の出来事が記載されていることが認められるのであるから、作成過程が不透明であり、必ずしも信ぴょう性が高いとはいえない。

しかも、スクラップ代金についてF分会長から折半して着服することを持ちかけられて横領に至ったとの陳述は、F分会長が不正行為を主導したことを示唆するものであって、明らかに、G次長自身にとって有利な内容であるにもかかわらず、前記1(2)イ認定によれば、このことについて会社は、本件懲戒処分通知の前に、不利な側であるF分会長に対して事実確認のための事情聴取をしていないことが認められる。このことを併せ考えると、スクラップ代金についてF分会長から折半して着服することを持ちかけられて横領に至ったとのG次長の陳述を、直ちに首肯することはできない。

c 次に、上記②についてみると、前記1(3)オ認定によれば、F分会長が、平成30年10月29日に、Rからスクラップ代金14万5,480円を受領したことが認められる。

一方で、前記1(3)エ認定のとおり、①令和元年5月15日、Rが、会社に対し、平成28年1月6日から令和元年5月10日までの間に会社との間で行ったスクラップ買取取引のうち、代金を現金で支払い、会社従業員が受領の署名をしたものを記載した書面を提出したこと、②同書面には、会社名でスクラップ代金を受領した取引が5件記載され、その受領代金の総額が13万5,248円である一方、「S」等会社以外の事業者名をスクラップ買取代金の受領者名とする取引が101件記載され、その受領代金の総額は276万7,780円であったこと、③E社長が、その陳述書において、上記事業者名は全て架空のものである旨陳述していること、が認められる。このことからすると、会社においては、F分会長がRからスクラップ代金を受領した時期から半年以上後に至るまで、Rにおいて会社の従業員が架空の事業者の名義でスクラップ代金を受領することが常態化していたとみられ、かつ、上記代金を会社の従業員らが会社に入金していたかどうかは不明である。かかる状態において、F分会長の上記スクラップ代金の受領を、直ちに着服、横領と評価できるかどうかは疑問である。

d また、上記③についてみると、会社は、F分会長が、本件懲戒解雇処分の手続の場で弁解をせず、処分から相当期間を経てもなお弁解がなされていなかったことがうかがわれることから、金銭の受領がG次長による指示であるとの本件審査での弁解は、事後に作出した虚偽の弁解であると考えざるを得ないと主張する。しかし、後記(3)イ(ア)判断のとおり、そもそも会社はF分会長に弁明の機会を与えていないのであるから、会社の主張は採用できない。

e 以上のことからすると、F分会長が本件解体下架工事においてQから支払われたスクラップ代金の一部をG次長から受け取ったことが、懲戒解雇処分に値する着服、横領であると判断するには、なお証拠不十分であると言わざるを得ず、そうした会社の判断が妥当であるかどうかについては、疑問の残るところである。

(イ) 女子更衣室に置くための電器製品について工具を購入した形での手続をした

ことについて

a F分会長が、上記電器製品について工具を購入した形での手続をして、会社がその代金をNに支払ったことについて、当事者間に争いはない。

b 会社は、①N社長の陳述書、②G次長の陳述、③E社長の陳述、④F分会長の弁解状況、を証拠に、F分会長の上記行為が代金詐取に当たる旨主張する。

しかしながら、①については、N社長の証人尋問申出すらなされていないのであって、反対尋問にさらされないその陳述書の証拠価値は低いものと言わねばならない。

また、②及び③については、G次長及びE社長の陳述から認定されるF分会長の上記行為に係る事実は、前記1(3)ケ、コ(イ)認定のとおり、①平成31年3月28日、E社長は、会社の女子更衣室に入室し、冷蔵庫、ホームベーカリー及びホットプレートが置かれているのを現認したこと、②31.3.30事情聴取において、E社長が、電器製品が女子更衣室にあることを誰かから聞いたことはないかと尋ねたところ、G次長は、N社長であれば詳細を知っている旨述べたこと、だけであり、これらのことから直ちに、電器製品について工具を購入した形での購入手続をしたことが代金の詐取に当たるとの評価が導かれるわけではない。

さらに、④については、そもそもF分会長には弁明の機会が与えられておらず会社の主張が採用できないことは、前記(ア) d 判断のとおりである。

c 加えて、F分会長が当該電器製品の購入手続をしたことを代金の詐取と判断するためには、本人に対する事情聴取をして使用目的を確認するのが通常であると考えられるところ、会社は、本件懲戒解雇処分を決定するまでに、F分会長に対する事情聴取をしていない。

d したがって、F分会長が女子更衣室に置くための電器製品について工具を購入した形での購入手続をしたことが代金の詐取に当たるとする会社の判断が妥当であるかについても、疑問が残るところである。

エ さらに、会社は、前記ウ(ア)、(イ)記載のF分会長の行為について、それぞれ着服、横領行為及び詐欺行為でありいずれも刑法上の犯罪行為であるから、これらを理由とする本件懲戒解雇処分が相当であることは明らかであると主張する

が、会社がF分会長をこれらの行為について刑事告発をしたと認めるに足る事実の疎明はないのであり、会社が、実際に、本件懲戒解雇処分を決定するに当たってF分会長の上記行為が刑法上の犯罪行為に当たると判断したのかどうかは、極めて疑問である。

オ 以上のことからすると、本件懲戒解雇処分の理由に合理性があるかについては、相当の疑問が残るものと言わざるを得ない。

(3) 次に、本件懲戒解雇処分の手続の合理性についてみる。

ア まず、一般に、従業員に対して懲戒処分手続を行う場合、処分の対象者に対して、処分の根拠となる事実について、事実確認のための事情聴取を行うのが、使用者としての通常に対応であると考えられる。

ところで、前記1(2)イ、(4)ア、イ(ア)、(ウ)、ウ(ア)、(ウ)、エ(イ)認定によれば、会社は、令和元年から同2年にかけてスクラップ代金の取扱いに関して後に懲戒処分をしたG次長及びB部長、懲戒処分を予定したA従業員並びに嚴重注意としたC従業員については、いずれも処分等の前に事実確認のための事情聴取を行っている一方で、同元年中に本件懲戒解雇処分を受けたF分会長については、処分前に事実関係を確認するための事情聴取は行っていないことが認められる。

そうすると、この時期、会社においても懲戒処分の対象者に対して、処分前に事実確認のための事情聴取を行うのが通常であるとみられるところ、F分会長に対してだけは、懲戒処分としては最も重い懲戒解雇処分であるにもかかわらず、本件懲戒処分通知書の交付前に事情聴取が行われていないといえることができる。

イ 次に、本件懲戒解雇処分の手続について、組合は、会社は弁明の機会を与えたとはいえない旨主張し、会社は、弁明の機会が与えられていることなどから適式に行われた旨主張するので、この点についてみる。

(ア) まず、会社がF分会長に対して弁明の機会を付与したといえるかについてみる。

a まず、前記1(2)イ(ア)、(イ)認定のとおり、1.6.20面談の冒頭において、
①E社長がF分会長に対し、後に弁明の機会を与えるので最後までよく聞くよう述べ、本件懲戒処分通知書を読み上げて、本件解雇理由証明書と併せてF分会長に交付し、受領の署名を求めたのに対し、F分会長が、本件懲戒処

分通知書を受け取るが署名はしない旨述べたこと、②その後、E社長が、弁明の機会を与える旨述べ、この場で弁明するよう求めたのに対し、F分会長が、具体的な理由は今日の団交で言うが、この解雇はでっち上げであり認められない旨述べたこと、③E社長が、「では、解雇通知を終わりましたんで、退職の手續に」と述べたこと、が認められる。

この点、会社は、本件懲戒解雇処分を言い渡す前に本件懲戒処分通知書をF分会長に示し、その記載内容を読み上げた上で弁明の機会を与えたとして、本件懲戒解雇処分を通知する前に弁明の機会を与えた旨主張する。

しかし、会社は、本件懲戒処分通知書を読み上げた後、弁明の機会を与える旨述べる前に、本件解雇理由証明書と併せてF分会長に交付して受領の署名を求めているのであるから、この時点で本件懲戒解雇処分の通知は終了したものとみることができる。

b 次に、会社が与えたとする弁明の機会の内容についてみる。

(a) 前記1(2)イ(ア)から(ウ)、(カ)認定によれば、1.6.20面談において、①E社長が、F分会長に対し、本件懲戒処分通知書を交付した後直ぐに、弁明の機会を与える旨述べてその場での弁明を求めたこと、②F分会長が、組合を通じて回答する旨述べたのに対し、E社長が、弁明の機会は今付与した旨述べたこと、③F分会長が、これほど重大な問題には今すぐ答えることはできず、弁明の機会と認めることはできない旨述べたのに対し、E社長が、この場で弁明の機会を与えている旨述べたこと、④F分会長が、いきなり会社役員4名に呼ばれて弁明の機会を求められ心臓の鼓動が高まっているので、頭の中を整理して1時間か2時間後に弁明をしたい旨述べたのに対し、E社長が、1時間ここに一緒にいようかと述べたこと、⑤F分会長が、いきなり紙1枚を付きつけられて弁明しろと言われてもできない旨述べ、書面に書いてもいいかと述べたのに対し、E社長が、この場で書けるか、紙と鉛筆を用意しようかなどと述べたこと、が認められる。

そもそも弁明の機会の付与とは、被処分者に事前に自己弁護の機会を保障するためのものであって、本件のように懲戒処分を通知したその場でいきなり弁明を求められたとしても、事前に何ら準備をしていない被処分者

が、必ずしも十分な自己弁護をすることができるものではない。それにもかかわらず、会社は、改めて準備をした上での弁明の機会の付与を求める F 分会長に対し、その場での弁明を強要し続けたものといえることができる。

(b) さらに、前記 1 (2) イ(イ)から(エ)、(キ)から(ケ)認定によれば、1.6.20 面談において、E 社長が、「解雇通知を終わりましたんで、退職の手續に」と述べた後、①弁明の機会は今付与した、②弁明の機会を与えたことだけ了承するよう、③弁明の機会は 3 回与えた、④弁明の機会は 3 度も 4 度も与えている、⑤もう一度弁明の機会を与える、⑥会社は 6 回目の反論の機会を与えた、⑦ 7 回目の弁明の機会を与える、などと述べたことが認められ、このことからすると、会社は、1.6.20 面談において、解雇通知が終わった旨自ら宣言した後に、単に、本件懲戒解雇処分について F 分会長に弁明の機会を与えたという手續面での外面的な形式を整えるために、形式的に「弁明の機会を与えた」と殊更強調したものとみるほかない。

(c) しかも、前記 1 (2) イ(イ)、(エ)、(キ)認定によれば、1.6.20 面談において、会社が、F 分会長に対し、弁明の機会を付与する旨述べるのと並行して、退職手續について説明し、当日中に退職手續の資料を提出させようとしたことが認められ、このことからすると、会社は、1.6.20 面談の開始時点では既に、本件懲戒解雇処分を決定し、F 分会長が何を言おうとも、決定を覆すつもりはなかったものとみることができる。

(d) これらのことを併せ考えると、会社が、1.6.20 面談において本件懲戒解雇処分について弁明の機会を付与する旨及び付与した旨繰り返し発言したのは、弁明の機会の付与について、手續としての外形を整えようとしたにすぎないというべきである。

c 以上のことからすると、会社は、本件懲戒解雇処分の手續において、F 分会長に対して弁明の機会を付与したものは到底いえない。

(イ) 次に、本件懲戒解雇処分の決定過程についてみる。

a 前記 1 (4) ア(イ)、ウ(ウ)認定によれば、G 次長及び B 部長に交付された「懲戒処分通知書」に、「取締役会において慎重に審議した結果」の処分である旨の記載があることが認められ、このことからすると、会社は、G 次長及び B 部長に対する懲戒処分は、取締役会で決定したものとみることができる。

る。

b 一方で、前提事実によれば、本件懲戒処分通知書には審議の過程を示す記載がないことが認められる。さらに、E社長は、本件審問において、本件懲戒処分通知書の内容がどこで決まったのかと尋ねられて、「取締役を呼んで、皆で、今回のF氏以外も含めてですけれども、いろいろな不正が発覚していく都度、取締役会議を開いて相談はしておりました。」、「この事実、処分事由に対しては、分かった時点で作成はしていておりますけれども、正確にこの書面を完成したという日時というのは、本当に際の際だったと思います。」と陳述する（第2回審問速記録13ページ）ものの、本件懲戒解雇処分をいかなる場で決定したのかについて、明確な陳述をしていない。

c これらのことからすると、本件懲戒解雇処分の決定過程は、G次長及びB部長の懲戒処分の決定過程に比して不透明なものであったとすることができる。

(ウ) 以上のことを併せ考えると、本件懲戒解雇処分の手続は、適式に行われたものとはいえず、合理性を欠くものであったと言わざるを得ない。

(4) 次に、本件懲戒解雇処分と他の従業員に対する懲戒処分との均衡についてみる。

ア 前提事実及び前記1(2)イ(ア)、(4)ア(イ)、イ(ウ)、ウ(ウ)、エ(イ)認定によれば、①スクラップ代金の取扱いに関連して、F分会長が懲戒解雇処分となった一方で、G次長が降格及び減給の懲戒処分、A従業員が自主退職、B部長が減給の懲戒処分、C従業員が嚴重注意とされたこと、②G次長、A従業員、B部長及びC従業員はいずれも組合の組合員でなかったこと、が認められ、このことからすると、会社がスクラップ代金の取扱いについて問題視した従業員5名のうちで、組合員であるF分会長だけが、懲戒解雇処分という他の従業員に比して重い処分を受けたものといえることができる。

こうした処分の差異について、会社は、F分会長については、懲戒処分事由がそもそも懲戒解雇相当事由である上、本件解体下架工事の件について主導的立場にあり、本件解体下架工事の件だけでなくNの件についても実行し、そのいずれについても事実関係を否認し、本件解体下架工事の件についての返金もしておらず、全く反省の態度が認められない一方、F分会長以外の従業員について、懲戒解雇処分としなかったことにはそれぞれ理由があり、その区別は合理的である旨

主張するので、まず、F分会長に係る会社の主張についてみる。

(ア) 会社は、F分会長については、懲戒処分事由がそもそも懲戒解雇相当事由である旨主張するが、本件懲戒解雇処分の理由に合理性があるかについて疑問が残るものと言わざるを得ないことは、前記(2)判断のとおりである。

(イ) 会社は、F分会長が、本件解体下架工事の件について主導的立場にあり、本件解体下架工事の件だけでなくNの件についても実行した旨主張する。

しかし、F分会長が本件解体下架工事の件について主導的立場にあったかどうかは必ずしも判然としないし、仮にそれが事実であったとしても、F分会長が属するクレーン部の責任者であり、かつF分会長の上司でもあるG次長が、現に会社のいう不正行為に直接関わって金員を受領し、F分会長と同じく会社に入金しなかったにもかかわらず、従犯的立場であったことを理由に、監督責任を全く問われることなく、F分会長の懲戒解雇より軽い降格及び減給の懲戒処分を受けるにとどまっていることは、不自然である。

そして、Nの件については、F分会長が女子更衣室に置くための電器製品について工具を購入した形での手続をしたことが代金の詐取に当たるとする会社の判断の妥当性に疑問が残ることは、前記(2)ウ(イ)判断のとおりである。

(ウ) 会社は、F分会長が、本件解体下架工事の件及びNの件のいずれについても事実関係を否認し、本件解体下架工事の件についての返金もしておらず、全く反省の態度が認められない旨主張するが、会社が本件懲戒解雇処分前にF分会長に対して事実関係を確認するための事情聴取を行っていないことは、前記1(2)イ認定により認められるところであるし、そもそも、会社がF分会長に対して、着服したとするスクラップ代金の返金を求めた事実は認められない。そして、本件懲戒解雇処分の手続において会社がF分会長に対して弁明の機会を付与しなかったことは前記(3)イ(ア)判断のとおりであるから、会社の主張は採用できない。

イ 会社は、G次長が懲戒解雇処分ではなく降格及び減給の処分にとどまった理由として、前記ア判断において触れたもののほか、会社に発覚する前に自ら申告し反省していることをも挙げるが、そのことを勘案しても、前記ア(イ)判断同様、クレーン部の責任者の立場にある者が、監督責任を全く問われることなく、F分会長の懲戒解雇処分より軽い降格及び減給の懲戒処分を受けるにとどまっている

ことは不自然である。

ウ また、会社は、B部長を懲戒解雇処分としなかった理由として、①会社に対する長年にわたる貢献、功績があったこと、②着服した金員については私的流用ではなく、接待交際費など会社の営業等のために費消されていたことが判明していたこと、③不正行為の調査について積極的に協力するとともに着服した金員についての返還を約束するなど反省の態度を示したことを挙げる。

しかしながら、①の事実があったとしても、パーキング部の責任者であるB部長が責任者としての責任を問われていないのは不自然である。また、②については、F分会長の場合、処分前に事実確認の事情聴取がなされていないことは前記1(2)イ認定により認められるところであるから、会社は、F分会長が着服したとする金員については、使途を全く調べていないものとみることができる。さらに、③については、F分会長の場合、処分前に事実確認の事情聴取もなされず、弁明の機会も付与されていないことは前記(3)イ(ア)判断のとおりであるから、むしろ、本件懲戒解雇処分に関して調査に協力する等自らの態度を処分に先立って表明する機会すら与えられなかったというべきである。

また、前記1(4)ウ(イ)認定によれば、会社が確定したB部長のスクラップ代金の着服金額が182万3,290円であることが認められ、B部長によるスクラップ代金の着服金額は、F分会長がG次長から受領したスクラップ代金70万円より110万円以上も多かったことが認められる。

以上のことを併せ考えると、B部長を懲戒解雇処分とせず、減給処分にとどめた会社の対応は、F分会長に対する対応と著しく異なるものであったと言わざるを得ない。

エ 会社は、A従業員について、懲戒解雇処分を予定しながら自主退職を認めた理由について、弁明の機会において着服の事実を認める一方、着服金額の中には接待交際費など会社の営業等のために費消したものがあつ旨の弁明があり、かつ、その点について会社の調査においても確認できるものがあつたこと及び謝罪と返金の約束がなされるなど反省の態度が示されたことを挙げる。

しかしながら、会社が、F分会長に対し、本件懲戒解雇処分の手続において事実確認の事情聴取もせず、弁明の機会も与えていないことは前記(3)ア、イ判断のとおりであり、また、前記1(3)キ、(4)イ(ア)認定のとおり、F分会長がG

次長から受け取ったスクラップ代金が70万円であり、会社が確定したA従業員の着服による損害額は180万円であることが認められる。

このように、F分会長が着服、横領したとされる金額が、A従業員が着服したとされる金額より110万円も少ないにもかかわらず、会社は、F分会長については弁明の機会を与えることなく懲戒解雇処分とする一方で、A従業員には弁明の機会を与えた上で弁明の内容を加味して懲戒処分をせず自主退職を認めており、A従業員に対する会社のかかる対応は、F分会長に対する対応と著しく異なるものであったと言わざるを得ない。

オ また、前記1(4)エ認定によれば、会社が、C従業員に対し、スクラップ代金の取扱いについて事情聴取をした後に嚴重注意としたことが認められる。ところで、C従業員が嚴重注意の処分にとどまっていることに関して、E社長は、本件審問において、5年間もスクラップ代金を横領していたものが嚴重注意で終わっているのかと尋ねられて、「本人の使い方を認めている社員がおりました。」と陳述し、さらに、使い方を認めたら嚴重注意で終わるのかと尋ねられて、「はい。どういうふうに使っていたかということも事情聴取しました。」、「C社員の場合は、時に自分たちの飲み物代に充当していたと。」と陳述している(第2回審問速記録20~21ページ)。

そうすると、会社は、C従業員を懲戒処分とせず嚴重注意にとどめることを、本人に対する事情聴取から得た内容を判断材料の一つとして決定したものとみることができるのであって、C従業員に対する会社のかかる対応は、処分前に事実確認の事情聴取もせず、弁明の機会の付与もしなかったF分会長に対する対応と大きく異なるものといえることができる。

カ 以上のことを併せ考えると、F分会長に対する本件懲戒解雇処分と、組合の組合員でないその他の4名の従業員に対する処分との間には、その理由及び手続に関して不均衡が存在するものと言わざるを得ない。

(5) ここで、本件懲戒解雇処分の時点における労使関係についてみる。

ア 前記1(1)認定によれば、平成31年3月27日、組合が会社に対し、分会結成を通知するとともに31.3.27要求書を提出して団交を申し入れ、令和元年6月18日までの間に、①チェック・オフへの協力、②組合の共済会制度への加入、③組合事務所の貸与、④就業時間中の組合活動の承認、⑤組合員の労働条件変更に係る

組合への事前通知、⑥団交で合意した内容についての協約書作成等労使関係の運営に係る事項を中心的議題として2回の団交で協議が行われて会社が組合のこれら要求に応じられない旨回答し、その後も組合がこれら事項を1.6.10要求書で会社に要求し、会社が1.6.18回答書において組合の要求に応じない旨回答したことが認められる。

これらのことからすると、組合が会社に分会結成を通知して以降、会社が本件懲戒解雇処分をF分会長に通知し、第3回団交が行われるに至るまでの間、組合と会社との間で行われた団交及び書面のやり取りにおいて、労使関係の運営のあり方をめぐって労使の主張の相違が解消されない状況が続いていたものといえることができる。

イ また、E社長は、本件審問において、本件懲戒解雇処分の手続を第3回団交が予定されていた令和元年6月20日にした理由を尋ねられて、「懲戒解雇の事由が十分そろったことで、先延ばししてもよくないかと思ったからです。随分覚悟の要ることではありました。」と陳述し、さらに、そのような覚悟を決めても処分することにした理由が何かほかにあるかと尋ねられて、「F氏が組合員だからとか、労働組合がいかに恐ろしいかということを考えると、本当に想像するのが怖かったですけれども、だからといってこの不正を見逃しては、ほかの真面目に働いている社員に示しがつかないと。会社の秩序を乱すような行為は許してはいけないと思って断行いたしました。」と陳述している(第2回審問速記録9ページ)。

ところで、会社が本件懲戒解雇処分を決定した時点までに、組合に、会社が組合に対する恐怖を抱いたとしてもやむを得ないと認められるような行動は特に認められず、かかる状況を併せ考えると、「労働組合がいかに恐ろしいかということを考えると、本当に想像するのが怖かった」とするE社長の陳述は、E社長が本件懲戒解雇処分を決定した時点において組合に対して否定的な感情を抱いていたことを示すものと評価せざるを得ない。

ウ さらに、前記1(2)イ(オ)認定によれば、会社がF分会長に本件懲戒解雇処分を通知した1.6.20面談において、F分会長がトイレに行く旨述べて部屋を出て組合に電話をしたところ、E社長が取締役総務部長にF分会長についていくよう指示し、取締役総務部長がE社長に対しF分会長が電話をしている旨述べ、F分会長が会議室に戻ったところ、E社長が電話の内容を尋ねたことが認められる。こ

のことに、前記イ判断のとおり、E社長が本件懲戒解雇処分を決定した時点において組合に対して否定的な感情を抱いていたことを併せ考えると、会社の上記対応には、F分会長が組合に電話しようとしていることを予測し、これを警戒している様子がうかがわれるのであって、会社は、F分会長に対する本件懲戒解雇処分の通知の場において、組合に対する警戒感を抱いていたものとみることができる。

エ 以上のことを併せ考えると、組合が会社に分会の結成を通知してから会社が本件懲戒解雇処分を決定するに至るまでの間の労使関係は、労使関係の運営に係る事項を中心に団交において労使の主張が対立する状況が解消されない中で、会社が組合に対して、一方的に、否定的な感情及び警戒感を抱く状況にあったものとみざるを得ない。

(6) さらに、前記1(2)イ認定によれば、会社が本件懲戒解雇処分をF分会長に通知したのが第3回団交当日の朝であったことが認められる。

一方で、会社が、組合が会社に分会の結成を通知してから会社が本件懲戒解雇処分を決定するに至るまでの間に、組合に対して否定的な感情及び警戒感を抱いていたものとみざるを得ないことは、前記(5)エ判断のとおりであるから、本件懲戒解雇処分のF分会長に対する通知は、当日後刻に行われる第3回団交を意識してなされたものと推認することができる。

(7) 最後に、本件懲戒解雇処分と組合結成との時期的関係についてみる。

ア 前記1(1)ア、(2)イ(ア)認定によれば、本件懲戒解雇処分は、組合が会社に分会結成を通知してから3か月足らずという極めて近接した時期になされたことが認められる。

イ また、(3)ケ、コ認定によれば、①平成31年3月28日にE社長が会社の女子更衣室に入室し、冷蔵庫、ホームベーカリー等が置かれているのを現認したこと、②同月30日、E社長がG次長に対して31.3.30事情聴取を行い、スクラップ代金の取扱い及び女子更衣室に置かれた電器製品について尋ねたこと、が認められる一方、これより前に、会社が、本件懲戒解雇処分の理由とされた事実について調査のための具体的行動を起こしたとは認められない。そうすると、会社は、平成31年3月27日の組合結成の翌日から、上記事実についての調査を開始し、本件懲戒解雇処分に向けて準備を始めたものとみるのが相当である。

(8) 以上を総合的に判断すると、本件懲戒解雇処分は、団交において労使関係の運営に係る事項を中心に労使間の主張の相違が解消されない中で、会社が組合に対して一方的に否定的な感情及び警戒感を抱いている状況において、当日行われる予定の第3回団交を意識してF分会長に通知され、かつ、分会結成通知の翌日から準備を始めて、3か月足らずという極めて近接した時期になされ、その理由の合理性については疑問が残り、その手続が合理性を欠き、さらに、その結果として、組合員でない他の4名の従業員に対する処分との間には大きな不均衡が存在するのであるから、会社の不当労働行為意思に基づいてなされたものとみるべきであって、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、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。

(9) また、第3回団交の時点において、労使関係の運営に係る事項を中心に団交において労使間の主張の相違が解消されない状況にあったことは前記(5)ア判断のとおりである。かかる状況において、団交開催の当日に分会長に対する懲戒解雇処分がなされれば、分会の中心的存在であるF分会長がいわば不意打ちで職場を追われることとなり、団交における組合の交渉力が低下することは明らかであるから、本件懲戒解雇処分は、組合の影響力を減殺するものとして、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、賃金相当額の加算金の支払及び謝罪文の掲示をも求めるが、主文の救済で足りると考える。

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3年1月22日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二

(別紙省略)