

命 令 書

再 審 査 申 立 人 X組合

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第53号事件（初審大阪府労委令和元年（不）第14号事件）について、当委員会は、令和4年10月5日第329回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿土眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

平成29年（以下「平成」の元号を省略する。）当時、再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）の代表取締役であったB1（以下、代表取締役を辞任する前後も含めて「前社長」という。）は、会社が加盟するB2協同組合の副理事長を務めていたところ、同年3月10日及び同月23日、B2協同組合の営業活動の一環として、C1会社大阪支店を訪れ、

同社大阪支店が関わるC2工事に関し、B2協同組合の登録販売店との間で生コンクリート（以下「生コン」という。）の供給契約を締結するよう求めた。C1会社大阪支店長がこれを拒否したところ、前社長は、大変なことになる、滋賀だけでは済まないかもしれない、大阪でも何かあるかもしれない旨述べた。

また、同じ頃、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であり、会社の従業員でもあるA1は、組合がコンプライアンス活動と称して行っている活動（以下「組合コンプライアンス活動」という。）の一環としてC2工事の工事現場に赴き、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等を指摘した。

前社長は、C1会社に対する上記発言等が恐喝未遂に当たるとして逮捕及び起訴され、大津地方裁判所（以下「大津地裁」という。）は、30年11月26日、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。また、A1は、31年2月5日、前社長の恐喝未遂事件の共犯者として逮捕及び起訴されたところ、会社は、同年3月2日付けでA1を同年4月4日をもって懲戒解雇にする旨を通知し（以下「本件懲戒解雇予告通知」という。）、同年4月4日、これを普通解雇に変更した（以下、本件懲戒解雇予告通知をし、その後これを普通解雇に変更したことを「本件解雇」という。）。

本件は、会社が、A1が前社長の恐喝未遂事件の共犯者として逮捕及び起訴されたことを理由として、同年4月4日付けをもって同人を普通解雇したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年5月29日、組合が大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件申立て」という。）事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

① A 1 の解雇撤回及びバック・ペイ

② 文書手交

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

大阪府労委は、令和 2 年 1 月 1 0 日付けで本件申立てを棄却することを決定し、同月 1 2 日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

組合は、同年 2 4 日、これを不服として、初審命令の取消し及び請求する救済内容どおりの救済を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

会社が、A 1 を 3 1 年 4 月 4 日付けをもって解雇したことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たるか。

第 2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 本件懲戒解雇予告通知について

ア 就業規則の効力の有無について

会社は、3 1 年に改定された就業規則（以下「3 1 年版就業規則」という。）を A 1 の懲戒解雇の前提としているが、3 1 年就業規則及び 3 1 年に改定される前の 2 7 年に改定された就業規則（以下「2 7 年版就業規則」という。）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。

会社は、就業規則変更の際しての過半数代表の意見聴取手続に際し、従業員代表の社員が会社の代表取締役 B 3（以下「現社長」という。）の身内であることについての経緯をきちんと説明できていない。

また、組合の組合員であった A 2（後に組合を脱退）が 3 0 年 9

月頃にA 1から就業規則のデータを送ってほしい旨の依頼を受けた際には、27年版就業規則改定前の9年に制定された就業規則（以下「9年版就業規則」という。）を送付しており、このことをみても、就業規則が従業員に周知されていたとはいえない。

イ 懲戒解雇事由に該当しないことについて

(ア) 会社は、前社長が有罪になったからA 1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、前社長が有罪判決を受けたからといってA 1が有罪になるとは限らないのに、有罪を前提としてA 1を懲戒解雇するとの判断を行った会社の対応は誤っている。A 1の懲戒解雇は合理的理由に基づくものではなく、組合活動を理由とするものとしか評価できない。

(イ) 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は明らかである。前社長とA 1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く、前社長がC 1会社大阪支店に行くことについてA 1と打合せなどはしていない。前社長とA 1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、組合の組合員であったA 3（当時の旧姓はA 4、後に組合を脱退、以下「A 4」という。）は組合コンプライアンス活動を理由として有罪判決を受けているが、公訴事実を自白し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A 1とは同列には論じられない。

(ウ) 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解雇していない。当該従業員は逮捕及び起訴されていないとはいえ、被害者が死亡している結果の重大性は、財産犯としての性質を持つA 1の行為の結果の重大性よりはるかに大きく、会社の業務中の事故であるから会社の信用にも関わる問題である。A

1の懲戒解雇は比例原則違反であり相当性を欠く。

また、前社長は、19年にC3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。その後、前社長は、逮捕・起訴され代表取締役を退任した後も会社のグループ企業であるB4会社で勤務している。A1の懲戒解雇は平等原則違反であり相当性を欠く。

- (エ) なお、初審命令は、金融機関から融資を渋られたことを理由にA1を解雇したという点に関して、団体交渉において解雇事由としてのやり取りがあったとの事実の疎明がないこと等を理由に不利益取扱いであることを否定する。しかし、31年3月27日の組合と会社との団体交渉（以下「31.3.27団交」という。）の議事録にはその旨のやり取りのあったことが明記されており、また、初審審問において組合副執行委員長A5（以下「A5副委員長」という。）及び現社長も31.3.27団交において銀行からの融資の件が話題になった旨証言している。このことからすれば、会社は、組合の組合員が在籍しているため金融機関から融資を渋られたことから、組合の組合員を会社の構成員から排除するためにA1を解雇したと評価すべきであり、初審命令は誤りである。

ウ 懲戒解雇の背景事情について

- (ア) 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」の方針を採っており、組合はこの方針に従い組合コンプライアンス活動を行ってきた。ところが、会社は、前社長の逮捕及び起訴後、組合の正当な労働組合活動である組合コンプライアンス活動を、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る嫌がらせ行為であ

るなどという偏見を有するようになった。このことが、本件でA 1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。

(1) 組合の組合員であったA 6、A 2及びA 7はいずれも30年11月に組合に脱退届を提出したが、脱退届に印字された分会名の誤植箇所が同一で訂正印で対応している。しかし、同人らが自ら脱退届を用意したのであればそもそも誤植は考え難いし、仮に誤植があった場合でも印刷し直すのが自然である。このように、同人らの脱退届には、各人の意思以外のものが作用している形跡がある。

(2) 普通解雇について

組合は、一貫して本件解雇を受け入れていない。このことは、組合から会社に提出した書面にも表れているし、初審審問において証言したA 5副委員長も強調している。また、31年4月25日の組合と会社との団体交渉（以下「31.4.25団交」という。）の議事録においても、組合の意見として、「A 1君の職場の復帰が、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（ちなみに、現社長は、初審審問において、「公判」とは労働委員会の場であると考えている旨を証言している。）。

なお、組合と会社との団体交渉において、A 1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A 8を雇用することについて議論になったが、これは、団体交渉の中での条件として出てきたことであり、本件解雇について受け入れたということではない。会社は、A 8を正社員とすることをかたくなに拒んだが、拒絶の理由はA 8が組合員であるからに他ならず、会社の組合に対する嫌悪を示すものである。

(3) まとめ

以上からすれば、本件解雇は合理性を欠き、A 1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、A 1 が労働組合の正当な行為をしたこと、あるいは組合の組合員であることの故をもって解雇したものであるから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たる。

2 会社の主張

(1) 本件懲戒解雇予告通知について

ア 就業規則の効力の有無について

27年版就業規則及び31年版就業規則は、いずれも有効であり、A 1 を含めた従業員に周知されている。

27年版就業規則及び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、これら就業規則はいずれも彦根労働基準監督署（以下「彦根労基署」という。）に受理されている。27年版就業規則から31年版就業規則への改定は、B 2 協同組合から「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ことによるものであり、労働組合問題とは何ら関係がない。なお、A 1 に就業規則を送付したA 2 は、たまたま手元にあった9年版就業規則を送付したにすぎない。A 1 は、組合専従であるが、定期的に会社に来ており、就業規則を知る機会があった。

イ 懲戒解雇事由に該当することについて

(ア) 就業規則の懲戒事由は、いずれも企業秩序を維持するために規定されたものであり、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から、刑事裁判で有罪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。就業規則の「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。無罪推定の原則は承知しているが、A 1 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A 4 とも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、A 1 については、「刑事上の罪に問われた者」として懲戒解雇に相当すると判断したものである。

- (イ) 前社長の大津地裁判決によって組合の活動が違法と断定され、A 1 が前社長が有罪判決を受けたのと同じ公訴事実によって起訴されている以上、A 1 が有罪になる可能性が高いことは自明である。また、A 4 は組合幹部及び前社長との共犯として逮捕及び起訴されて有罪判決を受け、判決は確定している。そして、前社長は代表取締役を退いており、A 4 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。

これらのことを踏まえると、会社が企業秩序と社会的な信用・評価を維持するためにA 1 を懲戒解雇することが相当と判断したことは合理的な意思決定である。

- (ウ) 前社長の逮捕は実名で報道され、社会の耳目を集める事件となり、会社の信用への打撃は業務上の死亡交通事故と比べてはるかに大きい。また、前社長は、企業秩序を維持し、社会的な信用及び評価を維持する観点から自ら職を辞したのであり、同様の観点からA 1 を解雇することには何らの不平等も存在しない。比例原則及び平等原則に反するとの組合の主張は失当である。
- (エ) 31.3.27 団交の議事録には「他金融機関から、X 組合員が工場勤務確認があり、融資検討」との記載はあるが、金融機関からの融資を受けられないことが解雇事由であると一義的に判断することはできず、金融機関から組合員の在職確認があったことが解

雇事由であるとのやり取りがあったとの事実の疎明がないとの初審命令は正当である。

ウ 懲戒解雇の背景事情について

(ア) 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、それらの組合員を、ミキサー車運転手として、他の従業員と一緒に就労させ、十分な賃金を支払ってきた。会社は、組合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、前社長の有罪判決を受けて、A1の行った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と認識や対応を変えるに至った。会社は、前社長がB2協同組合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、同じ事件で逮捕及び起訴されているA1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はない。

(イ) 長年、組合の組合員として活動していたA6、A2及びA7は、脱退届を作成して組合を脱退しているが、A6は、組合の活動に疑問を持つようになり、A2及びA7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、A6の妻がパソコンで作成したものであり、A6が組合の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。A2及びA7もA6と同様に組合の担当役員に提出する際、分会名の誤記を訂正しており、A6らの意思以外のものは作用していない。

(2) 普通解雇について

会社は、A1について、懲戒事由に該当し、懲戒解雇とするのが相当との判断をしたのであるが、組合との数度の団体交渉を踏まえて、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。

A 1 は、保釈中に会社に来て離職票を受け取っているし、退職金請求書の所定の様式に必要事項を記載し、添付書類とともに C 4 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、A 1 は、退職を前提とした手続を自ら行っている。

A 5 副委員長は、団体交渉において、本件解雇について、本人にはまだ知らせないでほしい、A 1 の刑事事件の弁護人に送付してほしい、A 1 の代わりに A 8 を正社員として雇ってほしい旨を要望しているが、これらは、A 1 の退職を前提とした要望である。なお、会社が A 8 を正社員とすることの申入れを拒否したのは、前述の会社の認識や対応の変化によるものである。

(3) まとめ

以上のとおり、会社は、A 1 が組合の組合員であることや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、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには当たらない。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、主に近畿 2 府 4 県のセメント・生コン産業、運輸・一般産業等に関連する労働者で組織される労働組合で、本件再審査結審時（令和 3 年 1 0 月 1 4 日）の組合員は約 5 0 0 名である。

組合は、A 9 組合の支部である。A 9 組合は、職業安定法第 4 5 条に基づく労働者供給事業を運営しており、同事業により供給される労働者で組織される A 9 組合の下部組織として A 1 0 分会がある。会社は、本件再審査結審時に至るまで、A 1 0 分会から労働者供給事業により日々

雇用で就労する組合員を1か月当たり延べ70名ないし80名程度受け入れている。

(2) 分会及びA1

組合の下部組織には、会社の従業員で組織されるA11分会（以下「分会」という。）があり、本件初審結審時の組合員はA1 1名である。

A1は、21年8月に会社に生コンミキサー車運転手として採用され、2か月間就労したが、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。この間の出勤簿のA1の欄には「争対」と記載され、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。

(3) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、生コンの製造販売等を営む株式会社であり、本件初審結審時の従業員は約10名である。

会社の代表取締役には、30年6月まで前社長が就任していたが、同年7月1日、前社長が退任し、現社長が就任した。

なお、前社長は、19年に会社の専務取締役であった当時、C3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。また、前社長は、会社の代表取締役退任後は、会社の関連会社であるB4会社で就労している。

(4) B2協同組合

B2協同組合は、滋賀県のC5地域の生コン製造企業が加盟する、生コンの共同販売及び斡旋事業等を行う事業協同組合である。会社はB2協同組合に加盟しており、前社長は、29年3月当時、B2協同組合の副理事長を務めていた。

組合とB2協同組合は、月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。)を開催していた。情報交換会には、組合からは執行委員数名とA1が、B2協同組合からは前社長を含む4名程度が出席していた。

2 会社の就業規則

(1) 9年版就業規則

9年に施行された9年版就業規則には、第14条ないし第16条は解雇について、第45条はサービスの心得について、第74条ないし第80条は懲戒について規定されていた。

(2) 27年版就業規則

会社は、27年7月21日、9年版就業規則を27年版就業規則に改定し、従業員代表としてB5の署名及び押印がなされた同月22日付け意見書を添付して、同月24日、彦根労基署に就業規則等変更届を提出し、同日付けで受理された。なお、B5は現社長の身内の者であった。

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おり、第31条及び第45条の規定は次のとおりであった。

「(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(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 (中略)

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。(中略)

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るとき

(3) A 1 の就業規則送付依頼

A 1 は、30年9月頃、当時組合員であったA 2 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。A 2 は、A 1 に対し、9年版就業規則をオンライン上の連絡システムにより送付した。

(4) 31年版就業規則

会社は、31年1月1日、27年版就業規則を31年版就業規則に改定し、従業員代表としてB 5 の署名及び押印がなされた同月10日付けの意見書を添付して、同月18日、彦根労基署に就業規則等変更届を提出し、同日付けで受理された。

31年版就業規則の第3条第2項には、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規定が追加された。この規定の追加は、B 2 協同組合が、30年12月頃、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定款に追加し、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ことによるものであった。

なお、27年版就業規則第31条及び第45条の規定は、31年版就業規則でも変更はなかった。

ちなみに、9年版就業規則、27年版就業規則及び31年版就業規則とも、懲戒処分決定までの手続に係る規定はなかった。

3 過去の従業員の交通事故

17年2月1日、A6は、車両運転中に死亡交通事故を起こした。同人は逮捕及び起訴されず、相手方と示談が成立し、本件再審査結審時に至るまで、会社で就労を続けている。

4 前社長の発言及びA1の組合コンプライアンス活動

(1) 29年3月上旬の情報交換会

29年3月上旬頃に開催されたC2工事の生コン納入に係る組合とB2協同組合との情報交換会において、組合の執行委員は、前社長に対し、C6会社の子会社であるC1会社大阪支店に行ったら、①大変なことになる、②滋賀だけでは済まないかもしれない、③大阪でも何かあるかもしれない旨の発言をするよう促した。

(2) 29年3月10日の前社長発言

前社長は、29年3月10日、B2協同組合の営業活動の一環として、C1会社大阪支店に赴き、同社大阪支店長に対し、同社大阪支店が関わるC2工事に関し、B2協同組合の登録販売店であるC7会社との間で生コンの供給契約を締結するよう求めた。C1会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、C1会社大阪支店長に対し、大変なことになる旨述べた（以下「29.3.10発言」という。）。

(3) 29年3月23日の前社長発言

前社長は、29年3月23日、C1会社大阪支店に赴き、C7会社との生コン供給契約締結を拒否するC1会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、大阪でも何かあるかもしれない旨述べた（以下「29.3.23発言」という。）。

(4) A1の組合コンプライアンス活動

前社長の29.3.10発言及び29.3.23発言と同じ頃、A1は、組合コンプライアンス活動の一環としてC2工事の工事現場に2回赴き、いずれかの際に、C2工事の現場監督に対し、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、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、③最大積載量の表示がない旨を指摘した。

5 前社長の逮捕及び起訴並びに有罪判決

(1) 前社長の逮捕及び起訴

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

(2) 前社長の有罪判決

大津地裁は、30年11月26日、前社長の恐喝未遂事件について、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。前社長は控訴しなかったため、同判決は確定した。

同判決において、大津地裁は、犯罪事実として、前社長は、C1会社大阪支店とB2協同組合の登録販売店であるC7会社との間で、生コンの調達に関する供給契約を締結させて、C7会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、B2協同組合の理事長ら、C7会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、①29年3月10日、C1会社大阪支店において、前社長が、同社大阪支店長に対し、上記供給契約の締結を要求し、同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、C2工事の工事現場において、上記氏名不詳者らが、C6会社の従業員である現場所長に対し、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、C7会社の営業部長がC1会社大阪支店長に架電し、嫌がらせを中止する条件として、上記供給契約の締結を要求したこと、③同月23日、前社長が、上記供給契約の締結を拒否す

るC1会社大阪支店長に対し、29.3.23発言を行つたこと、④同月25日から同年7月3日までの間、C2工事の工事現場において、上記氏名不詳者らがC6会社の従業員である現場監督者らに対し、ダンプ車両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、⑤C6会社大阪支店前において、上記氏名不詳者らが通行人に対し、C6会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、上記供給契約の決定権を有するC6会社大阪支店長らに対し、契約を締結しなければ、今後もC2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C6会社等の信用に害を加える旨の氣勢を示して脅迫したが、C6会社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、多数の共犯者が役割を分担して行った大掛かりな犯行であつて、脅迫等の態様も執拗であつた点である旨、②B2協同組合と組合は、共通の利害関係の下に連携し、B2協同組合の役員である前社長らが、C1会社大阪支店を訪れて同社大阪支店長に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C6会社大阪支店に赴いて脅迫文言を申し向けたり、氏名不詳の共犯者らがC2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発言を行つて、本件犯行に不可欠の役割を果たした旨判示した。

6 組合員の脱退等

(1) A6らの組合脱退

A 6、A 2及びA 7は、30年11月9日付けで、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。

各人の脱退届は同じ様式で、分会名の欄には「A 1 1ブロック」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、A 6、A 2及びA 7は、本件再審査結審時現在も会社で就労を続けている。

(2) A 4の組合脱退、退職並びに逮捕及び起訴

A 4は、30年11月12日付けで、脱退届を組合に提出し、組合を脱退した。脱退届には、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、A 4は、同月25日、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、A 4は、C 2工事における組合コンプライアンス活動等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、大津地裁は、31年3月26日、A 4に対し、懲役2年6か月、執行猶予3年の有罪判決を言い渡した。A 4は控訴しなかったため、同判決は確定した。

7 A 1の逮捕及び起訴から本件申立てまでの経緯

(1) A 1の逮捕及び起訴

A 1は、31年2月5日、前社長の恐喝未遂事件の共犯者として逮捕された。会社は、この事実を、会社において日々雇用で就労する組合員から知らされた。

A 1は、同月26日、起訴された。

(2) 31年2月19日の団体交渉

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

31.2.19団交では、A1の逮捕を受け、勾留中のA1のサービスの取扱い等について協議され、同月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、A1の解雇を考えている旨述べたのに対し、組合は、無実である旨述べた。

(3) 31年3月1日の団体交渉

組合と会社は、31年3月1日、団体交渉（以下「31.3.1団交」という。）を行った。

31.3.1団交では、A1の給料の受渡しについて協議がなされ、組合のA5副委員長がA1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、①A1の刑事事件の弁護人であるA12弁護士及び組合から、A1が起訴されたことの報告がなかった、②起訴されたことは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、A1の解雇予告を通告したところ、A5副委員長は、A1本人にはまだ知らせないでほしい、A12弁護士を通じてほしい旨述べた。

(4) A1の懲戒解雇予告通知

会社は、31年3月2日、A12弁護士に対し、A1の懲戒解雇予告通知書を送付した（本件懲戒解雇予告通知）。

この懲戒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。

(5) 31年3月18日の通知書

組合は、31年3月18日、会社に対し、「通知書」と題する書面（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、①この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こと、②組合は、本件懲戒解雇予告通知を受け取ったが、A1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こと、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こと、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こと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、労働条件等に関わる部分については、組合と事前に協議する旨が規定されていた。

(6) 31.3.27団交

組合と会社は、31年3月27日、31.3.27団交を行い、A1も出席した。

31.3.27団交では、A1の懲戒解雇について協議がなされ、会社は、本件懲戒解雇予告通知を本来はA1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、A12弁護士に提出した旨述べた。

組合は、A1の代わりに、会社において日々雇用で就労するA10分会の組合員のA8を会社に正社員として雇用してほしい旨述べたところ、会社は、①A1は保釈されているにもかかわらず、何の返答もなく、納得いかない旨、②代わりの者を雇用することなくA1を普通解雇とする扱いでお願いする旨、③そうすれば、C4事業本部から退職金の支払を

受けられる旨、④円満な解決を願う旨述べた。

なお、31.3.27団交の議事録には、「他金融機関から、X組合員が工場勤務確認があり、融資検討」と記載されていた。

(7) 31年4月3日の団体交渉

組合と会社は、31年4月3日、団体交渉（以下「31.4.3団交」という。）を行い、A1も出席した。

31.4.3団交でも、31.3.27団交に引き続きA1の懲戒解雇について協議がなされ、会社は、組合からの要求に対する回答として、①組合からA1の代わりにA10分会の組合員のA8を正社員として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A1の懲戒解雇を普通解雇に変更し、離職票を交付すれば、C4事業本部から退職金が支払われる旨述べた。

また、31.3.27団交に引き続き、金融機関からの融資の問題についてやり取りがあった。

(8) 31.4.25団交

組合と会社は、31.4.25団交を行い、A1も出席した。

31.4.25団交でも、31.3.27団交、31.4.3団交に引き続きA1の懲戒解雇について協議がなされ、会社は、①A1の懲戒解雇を同年4月4日付けの普通解雇に変更し、同月27日に離職票を交付するとともに、残りの有給休暇の精算をしてA1に渡す旨、②C4事業本部からの退職金についても支払の段取り中である旨述べた。

これに対し、組合は、C4事業本部からの退職金については、A1の賃金の一部として充当する旨、解雇は無効であるということを継続して争う旨述べるとともに、①A1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、離職票及び社会保険の件について検討されたい旨述べた。会社は、本日でA1の解雇の件

については処理済みである旨述べた。

(9) 令和元年5月8日の通知書

組合は、令和元年5月8日、会社に対し、「通知書」と題する書面（以下「元.5.8通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。

元.5.8通知書には、①この通知書をもって、組合の見解と基本姿勢を述べ、A1の職場復帰を強く求めること、②会社は、31.4.25団交において、A1が逮捕されたことを理由に就業規則第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こと、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こと、④組合及びB2協同組合は、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こと、⑤本件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こと等が記載されていた。

(10) A1の離職票及び退職金

A1は、令和元年5月18日、会社を訪れ、離職票を受領した。離職票の離職年月日欄には31年4月4日と記載され、離職理由欄には「事業主からの働きかけによるもの」の「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、A1は、同日、退職金請求書用紙を受領し、後日、必要事項を記載して添付書類とともにC4事業本部へ提出したところ、A1の口座に退職金が入金された。

(11) 令和元年5月21日の通知書

組合は、令和元年5月21日、会社に対し、「通知書」と題する書面（以下「元.5.21通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。

元.5.21通知書には、①会社は、A1は就業規則第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に解雇手続を進め、社会保険の資格喪失とC4事業本部の支払の手続に入ったこと、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、警察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こと、③組合は、解雇に応じたわけではないが、C4事業本部からの退職金についてはA1の賃金の一部として受領すること、④組合は、会社との労使関係の再構築と事態収拾に向けた協議に入ることを求めていること等が記載されていた。

(12) 本件申立て

組合は、令和元年5月29日、大阪府労委に対し本件申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 本件解雇の不利益性について

本件の申立事実は、A1を31年4月4日付けをもって解雇したことの労組法第7条第1号該当性である。A1の解雇に至る経緯は、会社が、雇用していたA1に対し、同年3月2日付けで、同人を同年4月4日をもって懲戒解雇とする旨の予告通知（本件懲戒解雇予告通知）をし、その後、組合との団体交渉を経て、これを同年4月4日付けの普通解雇に変更した（前記第3の7(4)、(6)ないし(8)）、というものである。このような経緯に鑑みれば、本件懲戒解雇予告通知と普通解雇を一体のものとして扱い（本件解雇）、A1の解雇が同号の不当労働行為に当たるかを検討するのが相

当である。

本件解雇は、A 1 の労働者としての地位を喪失させるものであるから、同人に対する不利益な取扱いである。

2 不当労働行為意思について

(1) 組合は、本件解雇は合理性を欠き、A 1 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、A 1 が労働組合の正当な行為をしたこと、あるいは組合の組合員であることの故をもって解雇したものであると主張する。

これに対し、会社は、本件解雇は、A 1 が、有罪判決が確定した前社長の恐喝未遂事件の共犯者として逮捕及び起訴されたことによるものであって合理的な理由があり、同人が組合の組合員であることや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いと主張する。

そこで、以下、A 1 を懲戒解雇にするとした会社の判断に合理性があるかを検討し、その結果を踏まえ、本件解雇が不当労働行為意思に基づくものかについて検討する。

(2) まず、A 1 を懲戒解雇にするとした会社の判断の合理性について検討する。

ア 会社が本件懲戒解雇予告通知の根拠としたのは、31年版就業規則第45条第2項第10号である。同号は「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」と規定するところ（前記第3の2(2)、(4)）、会社は、ここにいう「刑事上の罪に問われた者」とは、有罪を宣告された者に限定されず、刑事訴追を受けた者が含まれると解釈している。その理由について、同号の文言に加え、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性が生ずるものといえるため、有罪判決が宣告されることまでは要しないことを挙げる。会社の上記解

釈は、同号の文言及び趣旨に照らし、不合理とまではいえない。

イ(ア) A 1 は、前社長の恐喝未遂事件の共犯者として 31 年 2 月 5 日に逮捕され、同月 26 日に起訴された（前記第 3 の 7(1)）。

前社長の恐喝未遂事件については、A 1 が逮捕及び起訴された時点において有罪判決が確定していた（同 5(2)）。この確定判決には、犯罪事実として、前社長が C 1 会社大阪支店において C 2 工事に関し 29.3.10 発言及び 29.3.23 発言を行ったこと、及び組合の関係者である氏名不詳者らと共謀し、C 2 工事現場において、上記氏名不詳者らが軽微な不備に因縁を付けて嫌がらせを繰り返したことが挙げられている（同 5(2)）。

前社長は、C 1 会社大阪支店において C 2 工事に関し 29.3.10 発言及び 29.3.23 発言を行っており（同 4(2)、(3)）、A 1 は、前社長の上記各発言と同じ頃に、C 2 工事の工事現場において組合コンプライアンス活動を行っていた（同 4(4)）。

会社は、これらの事実を踏まえ、A 1 が恐喝未遂事件で逮捕、起訴されたことを受けて、A 1 の組合コンプライアンス活動が前社長の恐喝未遂行為と共謀関係にある行為に含まれると考え、上記アの解釈の下に、A 1 が有罪になる蓋然性が高いとして、31 年版就業規則第 45 条第 2 項第 10 号の「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」に該当すると判断し、同年 3 月 2 日付けで、同年 4 月 4 日をもって懲戒解雇にする旨の予告通知をしたものである。

(イ) 上記(ア)の事実関係を踏まえると、A 1 を懲戒解雇にするとした会社の判断は、不合理とまではいえない。

ウ 会社の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いが（前記第 3 の 2(4)）、懲戒解雇は従業員にとって重大な不利益処分で

あることに照らせば、原則として当人に弁明の機会を与えるのが相当である。そこで、まず、①会社が本件懲戒解雇予告通知までにA1に対し弁明の機会を与えたといえるかを検討し、次に、その後会社は本件懲戒解雇予告通知を普通解雇に変更していることから、②同通知後本件解雇の日までに弁明の機会があったといえるかを検討して、本件解雇の手續に相当性があるかについて検討する。

(ア) 会社は、A1が逮捕された後の31.2.19団交及び31.3.1団交において、A1に対する本件懲戒解雇予告通知前に同人の解雇について言及しており、これは、組合員の地位、身分等については事前に協議する旨の「2018年春闘基本合意協定書」に沿った取扱いであったものといえる（前記第3の7(1)ないし(5)）。

そして、組合は、31.3.1団交において、この時点ではまだA1本人には知らせないでほしい、A1の刑事事件の弁護人であるA12弁護士を通じてほしい旨述べ、これを受けて、会社は、本件懲戒解雇予告通知をA12弁護士に送付している（同7(3)、(4)）。そうすると、会社の上記対応は組合の意向に従ったものといえる。

その後、A1は、自らの解雇を議題とする31.3.27団交、31.4.3団交及び31.4.25団交に出席しており（同7(6)ないし(8)）、本件懲戒解雇予告通知に対しA1本人が意見を述べる機会があったといえることができる。

そして、これらの団体交渉において、組合は、A1の代わりに日々雇用で就労するA10分会の組合員のA8を会社に正社員として雇用することを要望したところ、会社は、A8の正社員としての雇用は無理であるとする一方で、A1の懲戒解雇を普通解雇に変更するとし、組合も、A1の解雇は容認できないので争うと

する一方で、A 1 は C 4 事業本部からの退職金を賃金の一部として受領している（同 7(6)ないし(11)）。

- (イ) 以上の事実によれば、①会社は、本件懲戒解雇予告通知前には A 1 に対し弁明の機会を与えていないが、これは、A 1 の解雇を議題とする団体交渉において示された組合の意向を尊重したためである。そして、②本件懲戒解雇予告通知後本件解雇の日までに、A 1 は、自らの解雇を議題とする団体交渉に複数回出席しているから、本件懲戒解雇予告通知に対し A 1 本人が意見を述べる機会があったといえることができる。そうすると、本件解雇の手續に相当性がないといえることはできない。

エ 組合は、A 1 を懲戒解雇にするとした会社の判断には合理性がないとして種々の主張をするので、検討する。

- (ア) 組合は、A 1 の本件懲戒解雇予告通知の根拠となった 3 1 年版就業規則及び 3 1 年版に改定される前の 2 7 年版就業規則は、いずれも正当な就業規則の変更手續を踏んでおらず無効であるとし、その前提に立って、懲戒解雇には合理性がないと主張する。

しかしながら、3 1 年版就業規則及び 2 7 年版就業規則は、いずれも従業員代表として B 5 の署名及び押印がなされた意見書を添付して彦根労基署に提出され、受理されているのであり（前記第 3 の 2(2)、(4)）、変更手續に違法があるとは認められない。この点に関し、組合は、B 5 は現社長の身内の者であると主張するが、B 5 の従業員代表としての選出手続に瑕疵があったとの証拠はない。

また、組合は、就業規則が従業員に周知されていなかったと主張し、その根拠として、3 0 年 9 月頃に当時組合員であった A 2 が A 1 の依頼を受けて就業規則のデータを送った際に 2 7 年版就

業規則改定前の9年版就業規則を送付したことを挙げる。しかし、これは、A1が、会社内の分会事務所に置かれてある就業規則の写しを送ってほしい旨依頼したところ、A2がこれに応じたことを意味するにすぎず（同2(3)）、たとえ分会事務所に置かれていた就業規則が9年版就業規則であったとしても、そのことをもって就業規則が従業員に周知されていなかったと断ずることはできない。

- (イ) 組合は、無罪推定原則があるにもかかわらず、A1は逮捕及び起訴されただけの段階であるのに、会社が、懲戒解雇に相当する事由があると考えて、A1に対し本件懲戒解雇予告通知を行い、その後普通解雇に変更したことには合理的な理由がないと主張する。

しかし、前述したとおり、30年版就業規則第45条第2項第10号にいう「刑事上の罪に問われた者」の意義について、会社は、有罪判決が宣告される者に限定されず、訴追を受けた者も含まれると解釈しており、このように会社が解釈したことは、同要件の文言及び趣旨に照らし不合理であるとまではいえない。

しかるところ、A1は、31年2月、前社長の恐喝未遂事件の共犯者として逮捕及び起訴されたものである。前述したとおり、会社は、A1の組合コンプライアンス活動が前社長の恐喝未遂行為と共謀関係にある行為に含まれると考え、A1が起訴された段階で、同人が有罪になる蓋然性が高いとして、同号に該当すると判断したものであるが、上記イ(ア)の事実関係に照らせば、会社の上記判断は不合理であるとまではいえない。

この点について、組合は、前社長とA1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く、前社長がC1会社大阪支店に行くことについてA1と打合せなどはしていないとも主張する。

しかし、前述したとおり、前社長の有罪判決の内容（組合の関係者である氏名不詳者らと共謀し、C2工事現場において、上記氏名不詳者らが軽微な不備に因縁を付けて嫌がらせを繰り返したこと）からすれば、A1の組合コンプライアンス活動は前社長の恐喝未遂行為と共謀関係にあると会社が考えたことには相応の合理性がある。

以上によれば、組合の上記主張は採用することができない。

- (ウ) 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会社は解雇していないことを指摘し、A1の懲戒解雇は比例原則違反であり相当性を欠くと主張する。しかし、過去に車両運転中に死亡交通事故を起こした従業員は逮捕及び起訴されておらず、相手方と示談が成立しているのであり（前記第3の3）、A1とは大きく状況が異なるから、比較の対象とするのは相当でない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

- (エ) 組合は、前社長は過去に贈賄事件で罰金50万円の略式命令を受けたことがあり、また、逮捕及び起訴された後も会社のグループ企業で勤務していることを指摘して、A1の懲戒解雇は平等原則違反であり相当性を欠くと主張する。しかし、就業規則は従業員に適用されるもので会社役員には適用されないため、A1と同列に論ずることはできない。なお、前社長は代表取締役の職を辞している（前記第3の1(3)）。

- (オ) 組合は、会社が組合の組合員が在籍しているため金融機関から融資を渋られたことから、組合の組合員を会社の構成員から排除するためにA1を解雇したと主張する。確かに、31.3.27団交及び31.4.3団交において、金融機関からの融資の問題についてやり取りがあったが（前記第3の7(6)、(7)）、これをもって金

融機関から融資を受けられないことがA1の解雇理由であったと断ずることはできない。

(3) 次に、当時の組合と会社の関係をみる。

ア 会社はB2協同組合に加盟しており、前社長は、29年3月当時、B2協同組合の副理事長を務めていたところ、組合とB2協同組合は、定期的に情報交換会を開催していたこと（前記第3の1(4)）、前社長は、大津地裁において、アウト対策（B2協同組合加盟以外の生コン業者に工事を受注させないための対策）として組合に協力を求めた、組合コンプライアンス活動は嫌がらせであると認識していた旨証言していることなどからすれば、前社長が逮捕及び起訴されるまでは、組合と会社は共通の利益を有する一種の協力関係にあったことがうかがわれる。

しかし、前社長は、恐喝未遂事件で逮捕及び起訴され、30年11月26日に有罪判決を言い渡され、同判決において、組合の関係者である氏名不詳者らと共謀してC2工事現場において軽微な不備に因縁を付けて嫌がらせを繰り返した、多数の共犯者が役割を分担して行った大掛かりな犯行であったと認定されている（同5(1)、(2)）。

そうすると、前社長が逮捕及び起訴されて有罪判決を言い渡されたことから、会社は、組合コンプライアンス活動について、正当な組合活動ではないとの認識に変わり、同活動にはもはや与しないとの立場に立っていたものと認められ、A1が31年2月に逮捕及び起訴された当時、組合コンプライアンス活動をめぐり組合と会社との間に立場の相違が生じていたといえる。

しかし、会社の上記の方針転換は、その経緯に照らし、会社が社内の不祥事を受けて企業秩序と社会的信用の回復を図ろうとするものとして合理性が認められ、会社が上記の方針転換をしたことをもって直

ちに会社が組合を嫌悪していたとまではいえない。

イ 組合は、この点について、従来、生コン業者との「一面共闘・一面闘争」の方針に従い組合コンプライアンス活動を行ってきたが、会社は、前社長の逮捕及び起訴後、組合の正当な労働組合活動を、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る嫌がらせ行為であるなどという偏見を有するようになったと主張する。

しかし、前述したとおり、従前、組合と会社は共通の利害を有する一種の協力関係にあったことがうかがわれるが、前社長が逮捕及び起訴されて有罪判決を言い渡されたことから、会社は、組合コンプライアンス活動が正当な組合活動ではないとの認識に変わり、同活動にはもはや与しないとの立場に変更したものである。このような方針転換は、会社が社内の不祥事を受けて企業秩序と社会的信用の回復を図ろうとするものとして合理性が認められ、組合を嫌悪したとまではいえない。したがって、組合の上記主張は採用することができない。

ウ 組合は、そのほかにも、A 6、A 2 及び A 7 の脱退届は誤植箇所が同一であるなど各人の意思以外のものが作用している形跡があると主張する。

しかし、同主張は、不当労働行為該当性との関連性が判然とせず、不当労働行為を基礎付けるものとはいえない。この点をおいても、脱退届に同一の誤植箇所があったという事実は認められる（前記第3の6(1)）ものの、A 6 らの脱退届はA 6 の妻がパソコンで作成し各人が組合役員に提出する際に誤記を訂正したとの会社の主張を否定するだけの証拠はなく、同一の誤植があったことをもって、同人らの脱退届に各人の意思以外のものが作用していると推認することはできない。

(4) 以上によれば、A 1 を懲戒解雇にするとした会社の判断は不合理であるとまではいえない上、会社が組合を嫌悪していたとまではいえないことからみて、本件解雇はA 1 が組合の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされたものとはいえない。

3 結論

以上のとおり、本件解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらず、本件救済申立ては理由がないからこれを棄却すべきであるところ、これと同旨の初審命令は相当であり、本件再審査申立てには理由がない。

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

令和4年10月5日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔