

## 命 令 書 ( 写 )

所在地 ( 省略 )  
申 立 人 A 労働組合  
代表 X 1

所在地 ( 省略 )  
被申立人 Y 株式会社  
代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の滋労委平成20年(不)第2号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年9月25日第1290回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員吉田和宏、同吉澤幸子、同物江和子および同土井裕明が合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立を棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要および請求する救済の内容

##### 1 事案の概要

本件は、平成19年12月19日に、被申立人が、申立人の組合員であったX2(以下「X2」という。)を呼び出し、始末書を作成させ、派遣先会社に謝罪を強要したこと等が、X2の組合加入を理由とするものであって支配介入にあたるか否かが争われた事案である。

##### 2 請求する救済の内容の要旨

被申立人は、X2を呼び出し、始末書を作成させ、派遣先会社に謝罪を強要したことについて、不当労働行為であることを認めて、

文書を掲示して謝罪すること。

## 第2 当委員会が認定した事実および判断

### 1 当事者等

被申立人は、一般労働者派遣事業などの業務を行う会社であり、審問終結時の労働者数は、78名である。被申立人は、B株式会社（以下「B」という。）びわ工場に、労働者を派遣していた。なお、Bびわ工場における人事管理は、株式会社C（以下「C」という。）が担当している。

申立人は、個人加入を中心とするいわゆる合同労組であり、審問終結時の組合員数は122名である。

### 2 当事者の主張

#### (1) 申立人

平成19年12月17日、申立人は、被申立人およびCに、X2が申立人組合に加入したことをファクシミリで通知した。

同月18日、X2は、当日予定されていた勤務について有給休暇を取得する旨、被申立人およびBに電話で連絡した。X2は、その取得の理由を「組合の用事」または「組合の弁護士の所に行く」と説明した。

被申立人は、いったんは、X2の有給休暇の申出を了承した。しかし、その後になって、被申立人のY2主任（以下「Y2主任」という。）から「組合の用事で欠勤することは認めない。Bびわ工場のZ1職長が『話があるので入社しろ』と言っている。」との電話があった。

そこでX2がやむを得ず出勤すると、有給休暇取得の理由をめぐってZ1職長と口論となり、その結果、X2は、所定時間の途中で勤務を中止し、帰宅するに至った。

同月19日、被申立人から呼び出しがあり、X2は、被申立人の車で本社に連れて行かれた。同日昼頃、その場で、被申立人代表取締役Y1（以下「Y1」という。）とY2主任から、「昨日の件で大変なことになっている。Bの側から、Yとの契約を全面的に打ち切ろうとやってきた。どう責任を取ってくれるのか。」

と迫られ、始末書の作成を強要された。

X 2 は、その場で、始末書（乙第 1 号証）を作成し、これを被申立人に提出した。

また、同日 15 時 40 分頃、X 2 は、B びわ工場に連れて行かれ、B びわ工場の Z 2 課長、Z 1 職長、Y 1、Y 2 主任が立ち会う中で、X 2 は、謝罪を強要された。

なお、同日昼頃から 17 時頃までの間、X 2 の携帯電話は、被申立人の指示によって、電源を切られ、外部との連絡が断たれ、軟禁状態におかれた。

被申立人のこれら一連の行為は、X 2 の組合加入を理由とするものであり、支配介入に該当する。

## (2) 被申立人

平成 19 年 12 月 17 日に、申立人が、被申立人に、X 2 が組合に加入したことをファクシミリで通知した事実は認める。

同月 18 日、X 2 が、当日予定されていた勤務を休む旨を、被申立人および C に電話で連絡した事実は認めるが、それは、有給休暇取得の申出ではなく、突発休（当日の勤務開始直前になってから連絡を入れて欠勤すること）の申出であった。X 2 は、突発休の理由を、「組合の用事」とは説明していない。X 2 が述べた理由は、「弁護士の所に行く」というものであった。そこで被申立人は、緊急性のない理由での突発休は認められない旨を、X 2 に電話で伝えた。

また、C から Y 2 主任に対して、「Z 1 職長に直接電話するように X 2 に伝えてほしい。」との連絡があったので、Y 2 主任は、その旨 X 2 に伝えた。

同月 18 日に、Z 1 職長と X 2 との間で生じた事柄については、詳細は不知。同日 18 時頃に、B びわ工場から聞かされた話によれば、X 2 が突発休を取ろうとしたことについて Z 1 職長が注意したところ、X 2 がふてくされた態度を取り、これに対して Z 1 職長が激怒し、その後、X 2 が勝手に職場放棄して帰宅した、とのことであった。

同月 19 日昼頃、被申立人の車で X 2 を本社に連れて行き、そ

ここでY 1が、前日の出来事について、X 2から事情を聞いた事実は認める。

「昨日の件で大変なことになっている。Bの側から、Yとの契約を全面的に打ち切ろうとやってきた。どう責任を取ってくれるのか。」と発言した事実は否認する。

X 2がその場で、始末書(乙第1号証)を作成し、これを被申立人に提出した事実は認める。しかし、この始末書は、被申立人が強要して作成させたものではない。X 2が、自己の勝手な行動を自覚反省し、「YにもBにも謝りたい」と発言するに至ったので、それを書面化するよう促したものである。

また、X 2が、Bびわ工場に赴き、Z 1職長に謝罪した事実は認める。しかし、これも、被申立人が強要したのではなく、X 2が、当日すぐに出勤したいと述べたので、Y 1らも同行して、ともにB側に頭を下げたものである。

同日昼頃から17時頃までの間、X 2の携帯電話の電源を切らせていた事実はあるが、これは、謝罪などしている時に、携帯電話が鳴らないように指導したまでのことであり、何ら不当ではなく、軟禁状態にしたものでもない。

以上のとおり、被申立人の行為は正当な理由に基づくものであり、支配介入にはあたらない。

### 3 当委員会の判断

#### (1) 本件の争点

本件の主要な争点は、

ア X 2の有給休暇または突発休の申出を、被申立人が認めなかったことに、正当な理由があるか否か

イ 被申立人が行った事情聴取やX 2の始末書の提出および派遣先への謝罪について、被申立人が強要または強制したか否か

ウ これらの行為およびこれらに関連する被申立人の一連の行為(平成19年12月18日にX 2を呼び出して派遣先に赴かせた行為、翌19日にX 2を呼び出した行為、X 2に携帯電話の電源を切らせた行為を含む。)は、組合に対する支配介入にあたるか否か

である（以上の争点の整理については、当事者双方に特段の異議はない。）。

そこで、これらの争点について、当委員会の判断を以下に示す。

- (2) X 2 の有給休暇または突発休の申出を、被申立人が認めなかったことに、正当な理由があるか否か

被申立人の職場では、従前から、勤務が始まる直前に連絡をして欠勤することを「突発休」と呼んでいたこと、突発休は有給休暇の取得とは異なるものであって無給であること、病気など緊急の理由がある場合には、このような欠勤もやむを得ないものとして、そのみをもって懲戒の対象とするような扱いはしないこと、しかしながら、緊急の理由がない場合には、そのような欠勤の仕方は許されないものとされていたことが認められる。

申立人は、X 2 の休む旨の連絡は有給休暇の申出と主張し、被申立人は、これを否認し、突発休の申出と主張するところ、X 2 の申出が当日の勤務 2 時間前という直前になされていること、有給休暇である旨が明示されていないこと、単に休ませてほしいと言ったのみであることなどを考慮すると、この申出は突発休の申出と認めるのが相当である。

以上を前提とした上で、平成 19 年 12 月 18 日の X 2 の突発休の申出について、X 2 がいかなる説明をしたかという点と、突発休の目的は何であったかという点を、区別して以下に検討する。

#### ア 突発休の理由についての X 2 の説明について

申立人の主張によれば、突発休の理由についての X 2 の説明は、「組合の用事」または「組合の弁護士の所に行く」であり、被申立人の主張によれば、「弁護士の所に行く」である。

この点、始末書（乙第 1 号証）には、「組合の弁護士のところに行く」との記載がある。

しかし、申立人の主張自体、「組合の用事」ということなのか、「組合の弁護士の所に行く」ということなのか、主張が一貫しない上、肝心の X 2 自身が、第 3 回調査期日において「はっきりとした記憶がない」「（弁護士または組合の弁護士と）言ったような気がする」と述べており、曖昧なままである。

他方、被申立人は、「当初は単に弁護士の本所に行くとの申出だったのが、始末書を作成する段になって、組合の弁護士の本所に行くとの説明が変化した。いずれにしても被申立人にとっては重要なことではなかったので、本人が書くとおりに任せた。」旨主張している。

第1回審問期日においては、申立人の組合員X3(以下「X3」という。)も、X2から聞いたことの記憶として、弁護士の本所に行くと言って突発休を申し込んだと聞いた旨の証言をしている。

以上を総合すると、始末書には組合の弁護士の本所に行くとの記載があるが、だからといって最初の突発休の申出の時点から、その理由が組合に関するものとは認められない。

#### イ X2が突発休を申し出た目的について

審問の結果によれば、平成19年12月18日のX2の勤務時間帯に、特に組合の用事が予定されていた事実は認められない。また、組合関係の弁護士との打合せ等が予定されていた事実も認められない。組合関係ではない弁護士との打合せについても、具体的にその予定があったことを窺わせる事情もみあたらず、別の日に代替の打合せが行われた形跡もない。

以上の事実に加えて、X2がこれまでも頻繁に突発休を重ねてきたことも併せ考えると、そもそも、X2がどのような説明をしたかにかかわらず、X2の突発休の申出の目的は、別のところにあったと考えざるを得ない。もし、体調不良等が突発休の申出の理由であれば、その旨を申し出ればよいのであるし、当日以降のX2の行動からみても、体調不良等による欠勤であったとは考えにくい。

申立人は、「被申立人においては公休出勤さえ強要される状態であり、どうしても休みたい場合は突発休しか手段がなかった。被申立人もある程度は突発休を予想し、容認してきた。」と主張する。

しかしながら、X3の証言によれば、少なくともこの当時には、有給休暇の取得に支障があるような状態ではなくなっていたことが認められる。したがって、本件で問題となっているX2の突発

休について、この指摘はあたらない。

また、申立人は、従前は突発休が認められなかったことはなかったとも主張する。しかし、従前の突発休の申出は、すべて体調不良を理由とするものであり、だからこそこれを拒絶されることがなかったに過ぎない。

本件においては、組合活動のために突発休を取得することについても、これを許容するような労働協約や労使慣行が成立していた事実も認められない。

したがって、仮に、X2が、「組合の用事」または「組合の弁護士の所に行く」と説明していたとしても、結局のところ、X2の突発休の申出は、緊急でやむを得ない理由によるとは認めがたいのである。

なお、申立人は、突発休の申出は、いったん了承されたにもかかわらず、後刻に翻された旨主張する。しかし、X2から突発休の申出を受けたCの社員は、突発休を了承するか否かを決定する権限はそもそもなかったし、X2から連絡を受けた被申立人のY2主任もX2の突発休の申出に対してCが了解しているのであれば、かまわない旨を答えたに過ぎないところ、現実には、Cの了解がなかったのであるから被申立人がいったん了承し、翻したという事実は認められない。

#### ウ 結論

よって、X2の突発休の申出を被申立人が認めなかったことには、正当な理由があると判断する。

- (3) 被申立人が行った事情聴取やX2の始末書の提出および派遣先への謝罪について、被申立人が強要または強制したか否か

まず、労働者の全く自発的な意思で、労働者が使用者に対して始末書を作成提出することは、必ずしも一般的であるとはいえず、使用者側から何らかの働きかけがあるのが通常であると思われる。その働きかけの内容および程度が、労働者の起こした不始末の程度と比較して社会通念上許容されるところを逸脱する場合には、民事上の不法行為を構成することになるし、それが不当労働行為意思に基づく支配加入に該当する場合には、その働きかけそのものが不当労働

働行為と評価されることもあり得よう。

これを本件についてみるに、申立人は「大変なことになっている。向こうが契約を打ち切ろうと言ってきた。どうするつもりや。どう責任をとるんや。」との発言があったこと、平成19年12月19日の昼頃から夕刻までの間、X3からの電話のほか、外部から連絡が取れない状況においたこと、「一日謹慎して、明日謝罪に行かせてください。」との申出に対して、「今日じゃないと認めない。」と言われたこと等をもって、被申立人の強制または強要があったと主張する。

この点について、X2の直接の証言を得ることはできていないが、X2の供述を録取したものとして、X3が作成した甲第14号証が提出されており、X3も、この書証の記録が概ね正確であると述べている。同書証では次のとおりのやりとりが記載されており、そのやりとりの後、X2の始末書の作成とBへ謝罪に行ったことが認められる。

Y1「今回の件は、どう考えても自分が悪いということがわかるだろう。」

X2「こんな大事になるとは思っていませんでした。」

Y1「そのことについてはどう思いますか。」

X2「その点では反省しています。」

Y1「どう反省しているのか。」

X2「自分の責任として本日自宅謹慎します。」

Y1「そうじゃないやろう。今回の行為が明らかに悪いと認めるなら謝罪に行くのが筋やろう。」

X2「わかりました。」

X2が、急用とはいえない理由で突発休を取ろうとし、また、後記に認定したとおり、そのことを理由に派遣先のZ1職長と口論になり、就業時間の途中で帰宅し、派遣先から被申立人にクレームが出ているという状況の下で、上記のようなやりとりが行われたとしても、社会通念上許容されるところを逸脱しているとは認められない。

申立人は、事情聴取だといっていたのに、事情聴取の範囲を超え



て始末書の作成や謝罪までさせたという点を問題にするが、被申立人が、事情聴取をするにあたり、あらかじめX2に始末書の徴求や謝罪を求めたりしないという特段の約束をしたことが認められない上、その事情聴取の結果、X2が自己の非を認めたことから始末書の作成や謝罪に至ったという経緯をみると、特段、被申立人からの不適切な働きかけがあったとはいえない。

以上を総合すると、被申立人からの働きかけによって、始末書が作成され、派遣先に謝罪を行うことになったとしても、それが、不当な強制ないし強要に基づくものであったと認めることはできない。

- (4) これらの行為およびこれらに関連する被申立人の一連の行為は、組合に対する支配介入にあたるか否か

使用者の行為が支配介入の不当労働行為に該当するためには、支配介入の客観的事実と不当労働行為意思が必要である。

当時、X2が申立人の組合員であったこと、また、被申立人が、X2に対して、突発休を承認せず、始末書を作成させ、派遣先に謝罪させたことは前記認定のとおりである。

しかし、既に述べたとおり、被申立人が突発休を承認しなかったことは正当であり、また、X2が組合に加入したことを理由とするものとは認められない。

平成19年12月18日、突発休を取ろうとしたX2に対して、Z1職長は、被申立人を通じて出勤するよう要請し、被申立人もこれに応じて、X2に出勤を命じている。申立人は、このことをもって、Z1職長の不当労働行為を、被申立人が追認したものであると主張する。

しかし、前後の事実関係からみて、Z1職長は、X2が正当な理由なく突発休を取ろうとしたことを問題にしていたというべきであって、これといってやむを得ない理由がないのに欠勤しようとした派遣労働者に出勤を命じたことのみをもって、不当労働行為と評価することはできない。さらに、この時点では、Z1職長からも組合加入に関して何らの言及もなく、Z1職長と被申立人とが共同で不当労働行為の意思を通じていたことを認めるに足る証拠はない。

同年12月18日のX2とZ1職長との衝突についても、Z1職長がX2の突発休の多さを問題にしているのに対し、X2はこの点についての反省の色もみせず、組合に報告すると発言して、ことさらに組合問題に関連させようとしたことが窺える(甲第14号証)。

被申立人が始末書を作成させたことや、派遣先に謝罪させたことも、前日のX2の言動を理由とするものであり、X2が労働組合に加入したことを実質的な理由とする対応とは認められない。

突発休の不承認の過程においても、翌日の始末書作成と謝罪の過程においても、X2の組合加入を問題視するような言動は、被申立人側には全く認められないし、実質的にも、問題は、X2が組合に加入したことではなく、正当な理由なく突発休を取得しようとし、それを指摘したZ1職長との間で紛争が生じたことにある。

申立人提出の証拠(甲第14号証)によれば、派遣先であるBのZ1職長およびZ3作業長が、同年12月18日の夕方に、次のような内容の発言をして、X2の組合加入に言及しているとされる。

Z3作業長「X2さんは、突発が多く皆が迷惑している。作業長の仕事ができなくなるので困る。」

Z1職長「組合加入は自由だが、おまえは何がしたいのだ。」

X2「答えられません。」

Z3作業長「Yから損害賠償でも取りたいのでは?」

X2「答えられません。」

Z1職長「おまえはBの人間だろう、Bが支払ったお金をYからもらっている。おまえの給料はBが払っているのだぞ。」

X2「Bの人間というのなら、なぜ社員にしないのか?」

Z1職長「ハ～」「何言うとんねん」「これから、どうするんや」

X2「まだ、思い浮かびません」

Z1職長「なんや、その態度は、さっきから聞いていれば、ふざけやがって、おまえなめとんのか。」

X2「そういう風に言うのですね。じゃ～、わかりました。組合に報告します。」

Z1職長「は～」「話が違うやろうが、え～加減にせいよ」

以上のやりとりだけを取り出すと、Z 1 職長が、X 2 に対して、組合加入の動機を追及しているようにもみえないわけではない。申立人は、これを、Z 1 職長による不当労働行為であるとし、その後被申立人が X 2 を呼び出した行為は、Z 1 職長による不当労働行為を被申立人が追認したものであると主張する。

しかし、同書証によると、この会話に先立ち、X 2 が、突発休の理由を「組合の用事」であると説明しており、上記のやりとりは、X 2 のこの説明を受けてのものであることが認められる。そもそも、組合活動が突発休の正当な理由にはならないことに照らせば、Z 1 職長のこれらの発言は、必ずしも組合活動を妨害したり、介入しようとの意図に出たものとはいえない。

さらに、翌 1 2 月 1 9 日に、被申立人が X 2 を呼び出した行為も、Z 1 職長と組合活動に対する介入の意思を通じてなされたものとはいえない。むしろ、Z 1 職長と口論になり、無断で許可を得ずに帰宅したことを直接の問題として、これを解決するために、当事者である X 2 を呼び出したものといえる。

また、平成 1 9 年 1 2 月 1 9 日の午後の時間帯に、X 3 との電話連絡以降、携帯電話の電源を切るように求めた点についても、それ自体不当とはいえず、X 2 から外部に電話連絡したいとの申出があったわけでもなく、相当性を欠くとはいえない。

申立人は、平成 1 9 年 1 2 月 1 9 日の X 3 からの電話で、団体交渉の申入れをしたかのようにも述べるが、X 2 自身が「事情聴取だけなら大丈夫」といっており、X 3 もその説明を受けて、電話を切っているのであって、これをもって、団体交渉の申入れがあったとは認められない。

このほか、本件において、被申立人に、X 2 の組合加入を嫌悪したとか、組合活動に介入して妨害しようという意思を認めるに足りる事情はない。

よって、被申立人の一連の行為が、組合に対する支配介入にあたるとは認められない。

### 第 3 法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12および労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成21年9月25日

滋賀県労働委員会

会長 肱 岡 勇 夫