

平成27年3月4日判決言渡 同日原本受領 裁判所書記官  
平成26年(行ウ)第55号 不当労働行為救済却下命令取消請求事件  
(口頭弁論終結の日 平成27年1月21日)

判決

原告 北大阪合同労働組合  
被告 大阪府  
同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会  
参加人 東洋精機株式会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

大阪府労働委員会が、同委員会平成24年(不)第68号事件について平成26年2月3日付けでした原告の申立てを棄却するとの命令を取り消す。

第2 事案の概要

個人加入制の労働組合である原告は、原告の組合員であるA1(以下「A1」という。)が勤務する会社である参加人に対し、A1が年次有給休暇(以下「有休」という。)を申請する旨の原告名義のファクシミリを送信したところ、参加人は、就業規則では有休を取得しようとしている本人が休暇願を提出することとなっており、上記申請は就業規則所定の有休申請手続に従っていないとして、A1の有休取得を認めなかった。そこで、原告は、参加人がA1の有休取得を認めなかったことが労働組合の組合員であるが故の不利益な取扱いであり、労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号の不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対し、不当労働行為救済命令の申立てをしたが、府労委は同申立てを棄却する命令をした。

本件は、原告が、府労委による上記命令の取消しを求める事案である。

1 前提事実

当事者間で争いのない事実、括弧内掲記の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実を認めることができる。なお、以下月日又は月のみの記載は、平成24年の月日又は月を指すものとする。

(1) 原告及び参加人

ア 原告は、主に大阪区北部地域の労働者で組織されている個人加入制の労働組合である。

イ 参加人は、原告の組合員であるA1が勤務している非鉄金属鍛造品製造業を営む株式会社である。

(2) A1の配置転換及び団体交渉に至る経緯

ア 8月9日、参加人は当時参加人の機械部門設計課に所属していたA1に対し、9月1日付けで鍛造部門に配置転換(以下「本件配転」という。)することを告げたところ、A1は、本件配転に納得することが

できない旨回答した。

- イ 8月中旬頃、A1は、所属していたJAM東洋精機労働組合（以下「併存組合」という。）に本件配転について相談をしたところ、併存組合は妥当な人事である旨回答したが、その後、改めてA1が併存組合に対し、参加人と交渉を行うよう求めたため、併存組合は、参加人と交渉を行った。
  - ウ 併存組合の対応に不満を抱いたA1は原告に加入し、原告は、8月31日、参加人に対し、労働組合加入通知書を送付してA1が原告に加入したことを通知し、同時に団体交渉申入書及び要求書を送付して本件配転の撤回等を求めるとともに、団体交渉を申し入れた。
  - エ 9月3日午前9時頃、参加人のB2常務取締役機械統括部長兼機械設計部長（以下「B2常務」という。）は、会議室にいたA1に対し、辞令を交付する旨述べたところ、A1はそれを受け取ることはできない旨述べ、所定の用紙を用いて作成した同日分の休暇願（所属の部分は空欄であり、氏名の部分については署名押印されたもの。）を差し出した。B2常務が、休暇願は配転先のB3統括部長（以下「B3部長」という。）に提出するよう述べたところ、A1は、上記休暇願を会議室内の机の上に置いて、退室した。
  - オ なお、9月14日、併存組合は、臨時組合大会の決議をもって、A1を除名処分とした。
- (3) 9月4日の団体交渉と同日分の有休申請等
- ア 9月3日午後5時頃、原告は、参加人に対し、団体交渉は翌4日午後6時から行うことでよいか電話で尋ねたところ、参加人はこれを了承した。
  - イ 同日午後6時18分頃、原告は、参加人に対し「明日9月4日(火)、A1組合員は有給休暇を取りますので、その旨、届け出ます。（所定の用紙での提出が必要なら、明日提出します）」などと記載された、発信者「北大阪合同労働組合（北合同）担当執行委員A4」名義の文書をファクシミリにより送信した（以下、この有休申請を「本件9月4日分有休申請」という）。
  - ウ 同日午後7時20分頃、B2常務は、原告執行委員A4に対し、電話で、本件9月4日分有休申請は、就業規則どおりの手続がなされていないため、有休の取得を認めることはできない旨伝えた。
  - エ 同月4日、A1は、電話連絡することなく勤務に就かなかつたため、参加人は、欠勤扱いとした。
  - オ 同日、原告は、A1出席の下、参加人の会社会議室において、参加人と本件配転について団体交渉（以下「9月4日の団交」という。）を行い、次の団体交渉は同月10日午後6時から行うことになった。その際、参加人は、A1につき、同月5日ないし7日及び同月10日は職務免除とし、有休扱いにも欠勤扱いにもしないこととするが、同

月3日分の有休申請及び本件9月4日分有休申請は、就業規則所定の手続がなされていないため認めることができない旨述べた。

(4) 9月10日の団体交渉

ア 同日、原告及びA1は、参加人の会社会議室において、本件配転に関して参加人と団体交渉を行い（以下、同日の団体交渉を「9月10日の団交」という。）、団体交渉での確認事項を書面にして双方が記名押印した上でA1が鍛造部門で勤務に就くことに合意した。

イ A1は、9月10日の団交の際、参加人に対し、所定の用紙を用いて作成した休暇願（所属の部分については空欄であり、氏名の部分については記名押印されたもの。）を提出して、翌11日分の有休申請を行ない、参加人はこれを了承した。

(5) 9月12日分の有休申請

ア 9月11日、原告は、参加人に対し、「当組合・A1組合員は、明日9月12日、年次有給休暇を取得しますので、その旨、申し出ます。よろしくご処理下さい」などと記載された、発信者「北合同・A4」名義の文書をファクシミリにより送信した（以下、この有休申請と本件9月4日分有休申請とを合わせて「本件各有休申請」という。）。

イ 同月12日、A1は、参加人に電話連絡をすることなく勤務に就かなかつたため、参加人は欠勤扱いとした。

(6) 本件各有休申請に対するその後の対応

ア 同月14日、参加人は原告に対し、電話で、A1本人による有休申請は認めるが、原告からファクシミリが送信されたのみのもの（本件各有休申請）については、就業規則で定める手続がなされていないから認めることができない旨伝えた。

イ なお、A1は、上記の他、9月12日に同月13日分及び同月14日分の、同月18日に同日分及び同月19日分の、同月19日に同月20日分及び同月21日分の有休申請をしているが、参加人は各申請をいずれも了承して有休の取得として扱った。

ウ 9月18日、原告及びA1は、参加人の会社会議室において、参加人とA1の有休申請に関して折衝を行った（以下、同日に行われた原告と参加人との折衝を「9月18日の折衝」という。）。参加人は、就業規則は本人が有休を申請しようとする者であるとするものであって、本件各有休申請は、本人からの申請ではなく、代理人からの申請を認めなければならないやむを得ない事情もなかったことから、就業規則に反するものであり、認められない旨述べた。

エ 同日、A1は、参加人に対し、所定の用紙を用いて同月4日分及び同月12日分の有休について、所定の休暇願を提出したが、参加人は、遡及してA1の両日の有休取得を承認しなかった。

(7) 確約書の作成等

ア 9月24日、原告と参加人は、本件配転について、A1の鍛造部門

での主たる業務が、検査課での検査業務であること、A 1 の鍛造部門への異動は S S A 工業への出向を想定したものではないことなどを確認する確認書を作成した。

- イ 同日朝、B 5 業務部長は、A 1 に対し、「組合活動っていうのは、何らあれはないんですけど、ただ、8 月、異動の予報っていうのか、A 1 さんのところへ相談に行ってから、いろいろ、今回、組合も二つ入ったりなんなりってことで、とりあえず、あの～、動揺した社員の方もいらっしゃるようには聞いてるんですよ。で、まあ、A 1 さんは A 1 さんで主張するのはいいんですけども、周りの従業員の方が受ける印象っていうのも考えて、行動していただければな、ということだけ、お願いしたいです」と述べた(以下、この発言を「本件発言」という。)
- (8) 有休に関する就業規則の定め等

ア 参加人の就業規則 19 条は、有休の申請につき、以下のとおり定められている(3 項は省略)。

「年次有給休暇は、社員が申請した時季に与える。

申請された時季に年次有給休暇を与えることが、業務の正常な運営を妨げるときは、他の日に、変更させることがある。」

「年次有給休暇を申請しようとする者は、所定の休暇願を、事前に所属長を経て会社に提出しなければならない。ただし、病気等やむを得ない事情のときは、当日午前 8 時 05 分までに所属長に電話連絡をもって届出なければならない。届出がない場合は、無届欠勤扱いとする。」

- イ 参加人の業務部長は、従業員に対し、平成 17 年 4 月 1 日付けで「作業時間等服務規律の遵守について」と題する通達(以下「本件通達」という。)を発出した。本件通達には「休暇願の事前提出を厳守すること。全日、又は午前半日休暇を当日申請する場合は、8 時 10 分までに管理職に連絡すること。怠った場合は無届欠勤扱いとする」と記載されている。なお、現在は参加人の従業員の始業時刻は午前 8 時 5 分であるが、平成 21 年までは午前 8 時 10 分であった。
- (9) 本件訴訟に至る経緯

ア 原告は、同年 9 月 21 日、参加人が A 1 に係る本件各有休申請を認めずに欠勤扱いとしたことは、A 1 が労働組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、労組法 7 条 1 号に該当する不当労働行為であるとして、府労委に対し、以下の内容の救済命令を求める不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)をした。

(ア) 参加人は、A 1 が届け出た本件各有休申請を不受理とし欠勤扱いとしたことを取り消し、この 2 日間を有休扱いとし、所定の賃金を支払うこと。

(イ) 参加人は、本件各有休申請を不受理としたことが不当労働行為であったことについて、原告及び A 1 に対して別紙の文書を手交する

ことにより謝罪するとともに、同文書を、90cm×90cmの白色ボードに、黒字で、72～80ポイント程度の大きさで、明瞭に印字し、会社正面玄関に1か月間掲出すること。

イ 平成26年2月3日、府労委は、本件各有休申請に対する参加人の対応は不当労働行為であると認めることはできないとして、本件申立てを棄却する命令（以下「本件命令」という。）をした。

## 2 争点

本件の争点は、参加人が本件各有休申請を認めずに欠勤扱いしたことが、A1が労働組合員である故に行われた不利益取扱いに当たるか否かである。

## 3 当事者の主張

（原告の主張）

(1) 参加人が就業規則を恣意的に解釈して本件各有休申請を認めず欠勤扱いとしたこと

ア 参加人は、本件各有休申請は就業規則で定めている有休申請手続に従っていないから有休の取得を認めることができないとしている。

しかし、参加人における有休申請手続の取扱いは厳格なものではなく、極めて柔軟なものであった。そして、A1が所定の用紙で休暇願を提出しようとしたにもかかわらず、B2常務に受理されたかどうか不明であったことから、受取を拒否できないファクシミリにより提出するという方法を取ったのであり、また、会社対組合の集团的労使関係の中で取り扱う問題であることを明確にするために原告を発信者としたのであり、本人が届出をすることができないやむを得ない事情があったというべきである。

にもかかわらず、参加人は、本件各有休申請に限り、就業規則の規定を恣意的解釈して厳格に適用し、有休の取得を認めず欠勤扱いとしたのである。

イ 参加人における有休申請手続の取扱いが極めて柔軟であったことを示す具体的事情は、以下のとおりである。

(ア) 平成17年頃、A1が午前8時過ぎに事務所に電話をしたが、誰も出なかったため午前8時10分頃に再度電話をして、休みたい旨電話で伝えたところ、参加人は有休の取得を認めた。

(イ) 平成18年頃、A1が有休の申請を失念していたところ、同僚から休むことを連絡したのかを確認する私的なメールがあり、あわてて参加人に電話で休む旨連絡した。このときは「以降は就業開始時刻までに電話するよう」注意を受けただけであり、有休の取得は認められている。

(ウ) A1の異動先であり鍛造部門では係長以上の者に有休の申請を行うこととされているが、人事異動や職制表は送られず、誰が上司になるのかわからないままである。他方、A1が機械部門設計課に所属していたときは、本来転送してはいけない人事異動のメールが設

計課課員全員に転送されていた。このような取扱いも就業規則の運用がルーズであったことを物語っている。

(2) 本件各有休申請を認めず欠勤扱いしたことが原告及び原告の組合活動に対する嫌悪によるものであること

ア 参加人が、就業規則をことさらに厳格に解釈するという恣意的な運用を行って本件各有休申請を認めず欠勤扱いとしたのは、A 1 が原告に加入して本件配転に即時に応じることを拒否し、原告が参加人と交渉を行い、交渉での説明内容について確認書を作成させるなどした結果、参加人が原告及び原告の労働組合活動(以下「原告等」という。)を嫌悪したためである。

イ 参加人が原告等を嫌悪していたことは、以下の事情から明らかである。

(ア) 併存組合との団体交渉は参加人の会社内で行っていながら、平成25年10月に二度行われた原告との団体交渉については、参加人は、参加人の会社内ではなく、わざわざ外部の貸し会議室を予約して会場として指定してきた。

(イ) 9月3日、A 1 本人が所定の用紙を用いて休暇願を提出しようとしたにもかかわらず、B 2 常務は受取を拒否した。

(ウ) 参加人は、9月18日の折衝の際、本件各有休申請が就業規則のどの部分に反するのかとの原告からの質問に対し、いったん席を外して数分間相談した後でなければ回答することができなかった。このことは、参加人が、明確に違反箇所を認識しておらず、受理するのが相当か否かについて十分な検討をすることなく、本件各有休申請を認めないとの結論に至っていることの証左である。

(エ) 9月24日の朝、確認書に署名後にB 5 業務部長がA 1 の組合活動を制限するような本件発言をした。

(3) まとめ

以上のとおり、参加人は就業規則を恣意的に解釈して本件各有休申請を認めず欠勤扱いとしており、かかる参加人の対応は、原告等を嫌悪していたことによるものであるから、A 1 が原告の労働組合員である故に行われた不利益な取扱い(労組法7条1号)に当たる。

よって、被告の対応が不当労働行為に当たることは明らかであるから、本件申立てを棄却した本件命令は違法であり、取消しを免れない。

(被告及び補助参加人の主張)

(1) 本件各有休申請を認めなかったのは、同申請が就業規則の定め反しているからであり、参加人が就業規則を恣意的に解釈したとの原告の主張が失当であること

ア 参加人における有休申請の取扱いについては、就業規則19条4条が前提事実(8)アのとおり定めているから、届出をすべき者は、有休を申請しようとする者であり、それ以外の者により申請されても無断

欠勤扱いとなる。やむを得ない事情のときには家族による申請も受理しているが、単なる同居人や賃貸家屋の賃貸人等による申請は受理していない。また、代理人による申請も受理していない。同居人、賃貸人、代理人等による申請があっても無断欠勤扱いとなる。

本件各有休申請は、A 1 本人からの申請ではなく、代理人からの申請を認めなければならないやむを得ない事情もなかったことから、就業規則に反しており、認めることができない。

イ これに対し、原告は、参加人における有休申請手続の運用が極めて柔軟であったにもかかわらず、本件各有休申請に限り厳格に就業規則を解釈している旨主張している。

しかし、平成 17 年 3 月までは就業規則を厳格に適用していなかった面があったことは否定できないが、参加人は、平成 17 年 3 月に本件通達を出して取扱いの厳格化を図り、その後は就業規則どおりの有休申請手続を要求している。

原告は、参加人における有休申請手続の運用が極めて柔軟であったことの根拠として、平成 17 年頃に午前 8 時 10 分頃に電話で有休を取得する旨連絡して有休扱いが認められたこと、平成 18 年に始業時刻後に電話で有休を取得する旨連絡して有休扱いが認められたこと、本件配転による配転先の上司が知らされていなかったことを挙げている。しかし、以下のとおり、原告の主張は、いずれも失当である。

(ア) について

平成 17 年頃の始業時刻は午前 8 時 10 分であるから、原告の主張の趣旨がそもそも明確でない。また、その出来事は、本件で問題となっている平成 24 年当時の取扱いがルーズであったことの根拠となり得るものではない。

(イ) について

前述のとおり、平成 17 年 4 月以降は就業規則で定めを厳格に適用しているため、始業時刻後の電話連絡による有休の取得は認めていない。

また、平成 18 年の出来事であるから、平成 24 年当時の取扱いがルーズであったことの根拠とはなり得ない。

(ウ) について

原告の主張は、本件の争点との関連性が不明である。仮に新たな職場の上司が誰であるか事前にわからなかったとの趣旨であれば否認する。

A 1 は、事前に配転先の上司が誰であるかを知っていた。

ウ また、原告は、9 月 3 日に B 2 常務が休暇願を受け取ろうとしなかったことから、原告がファクシミリを用いて本件 9 月 4 日分有休申請を行ったことにはやむを得ない事情があったとも主張しているが、9

月4日分以降の有休申請については、本人が所定の休暇願を提出する余地は十分あったというべきである。

(2) 参加人が本件各有休申請を認めず欠勤扱いとしたことが原告等に対する嫌悪によるものであるとの原告の主張に根拠がないこと

ア 原告は、参加人が本件各有休申請を認めず欠勤扱いとしたのは、参加人が原告等を嫌悪したためであると主張しているが、否認又は争う。

イ 原告は、参加人が原告の組合活動を嫌悪していたことの根拠として、原告との団体交渉を社外で行っていること、9月3日にB2常務がA1の休暇願を受け取ろうとしなかったこと、本件各有休申請が就業規則のどの部分に反するのか即答することができなかったこと及びB5業務部長の本件発言を挙げているが、以下のとおり、いずれも失当である。

(ア) について

原告は、平成25年10月に開催された原告と参加人との団体交渉が社外で行われたことをもって、本件でも、参加人が原告等を嫌悪していたと主張するようである。

しかし、本件の団体交渉や折衝はすべて平成24年9月に参加人の本社において行われたものである。参加人が本件各有休申請を認めなかったのが、原告が推測しているような原告等に対する嫌悪によるものであるならば、本件の団体交渉や折衝も社外で行われても良いようなものであるが、事実はそうではない。

(イ) について

原告は、9月18日の折衝で、参加人がいったん中座し、本件9月4日分有休申請を認めない理由を即答しなかったことを問題にするようである。しかし、参加人は、9月3日に電話で、上記申請については就業規則どおりの手続がなされていないので有休扱いにはできない旨を、9月14日には電話で、本件各有休申請は原告からファクシミリが送信されたのみであって就業規則で定める手続がなされていないので認められない旨を、9月18日の折衝において、本件各有休申請は、本人からの申請ではなく、代理人からの申請を認めなければならないやむを得ない事情もなかったことから就業規則に反するものであり認められない旨を、それぞれ述べている。

原告の主張は、一時点での出来事を過大に取り上げるものであり、全体を見ていないというべきである。

(ウ) について

9月3日、A1が同日分の休暇願を提出しようとしたのに対し、B2常務は、鍛造部門のB3部長に提出するよう指示したが、B2常務は当該休暇願の受領を拒絶すると明確に述べたわけではなく、当該申請をその場で却下するとも述べていない。しかも、参加人は、遅くとも9月18日までには9月3日分の有休申請を認め、遅くと

も同日にはそのことを原告に伝えている。

したがって、B 2 常務が、同日分の休暇願をその場で受け取ろうとしなかったとの事実は、参加人が原告等を嫌悪していたとの根拠となるものではない。

(I) について

原告は、B 5 業務部長の本件発言をもって、参加人が原告等を嫌悪していたことの根拠と主張するようである。

しかし、本件発言の内容を仔細に見ても、原告等を嫌悪したり、組合活動を牽制したりする趣旨を読み取ることはできない。B 5 業務部長は、A 1 の当時の行動が周囲の従業員を動揺させたので、今後そのような動揺を起こすことがないようにとの趣旨で発言したにすぎない。

(3) まとめ

以上によれば、本件各有休申請に対する参加人の対応が不当労働行為に当たるとの原告の主張は失当であり、本件命令には何ら取り消すべき理由はない。

第 3 当裁判所の判断

1 はじめに

原告は、参加人が本件各有休申請を認めずに欠勤扱いしたことは、A 1 が労働組合である原告の組合員であることの故をもって不利益な取扱いをしたものであるから、労組法 7 条 1 号の不当労働行為に当たると主張している。

同号は、労働者が労働組合の組合員であることなどの故をもって不利益な取扱いをすることは不当労働行為に当たるとを定めているところ、ここに「故をもって」とは、不利益取扱いが、不当労働行為意思、すなわち、反組合的意図ないし動機に基づくことを意味するものと解される。

そこで、以下、参加人が本件各有休申請を認めずに欠勤扱いしたことが不当労働行為意思に基づく認められるか否かについて検討する。

2 参加人の対応に正当な理由があるか

(1) 就業規則との関係

ア 参加人の就業規則 19 条 4 項は、有休の申請手続きにつき、「年次有給休暇を申請しようとする者は、所定の休暇願を、事前に所属長を経て会社に提出しなければならない。ただし、病気等やむを得ない事情のときは、当日午前 8 時 05 分までに所属長に電話連絡をもって届出なければならない。届出がない場合は、無届欠勤扱いとする」と定めているが（前提事実(8)）、被用者本人以外の者が被用者を代理して、あるいは被用者の使者として申請することができるか否かに関する明示の定めはない。

しかし、就業規則は、被用者の就業に関する基本的事項を定めたものであり、本来被用者を対象とする規則であること（就業規則 1 条。）、

有休を取得するか否かは被用者が自己の意思に基づき判断すべき事柄であり、時季指定権を行使するか否か、行使するとしてその日時を何時にするかを決定する自由を代理人が有することになる代理になじまないことからすると、上記規定は代理による時季指定権の行使を認めていないと解するのが相当であり、少なくとも、第三者により有休申請がなされた場合においては、それが被用者の確定的に行使した時季指定権を第三者が使者として使用者に伝達するものであると確認できる方式のものでなければならないというべきである。

イ 本件各有休申請は、所定の休暇願の用紙を用いず、原告名義の文書をファクシミリで送信する方法でなされており、同文書にはA1本人の署名や押印もないことに加えて、本件9月4日分有休申請については「所定の用紙での提出が必要なら、明日提出します」と原告がA1本人の時季指定権行使を代わりに事前に通知したとも解釈できる文言が付記されているのに、A1本人は、9月4日の終業時刻後に行われた団体交渉にも出席しているにもかかわらず、その時点までに何ら休暇願を提出しなかったのである。逆に、A1本人は、就業規則の上記規定を知っており、いずれも本件各有休申請の直前である9月3日及び10日に所定の休暇願を使用して9月3日又は11日の各有休申請を少なくとも行おうとしていたことからすると、A1は、適式な有休の申請は所定の休暇願を提出して行わねばならないことを十分認識し、また、本件各有休申請について、それが困難であったことを認めるに足りる事情も認められない。

以上を総合すると、本件各有休申請は、たとえA1が確定的に行使した時季指定権を原告がその使者として代わりに申請したものであったとしても、上記文書の送信を受けた参加人において、それらの事実を断定するに足りるものとはいえないから、参加人が就業規則の定めに従った申請と認めることはできないとして本件各有休申請を認めずに欠勤扱いとしたことは、やむをえないというべきである。

## (2) 参加人における運用

ア 就業規則には被用者本人以外の者が申請することができる場合に關する定めはないが、この点、証拠によれば、参加人は、被用者本人が自ら申請することができないやむを得ない事情がある場合には、被用者の家族からの電話による有休取得申請も許容していることが認められ、それによれば、参加人においては、被用者本人が行使した時季指定権を自ら参加人に伝達できないことについてやむをえない事由がある場合には、就業規則の定める方式によらない有休申請を許容していたというべきである。

イ しかし、A1は、傷病等のために自ら書面又は電話により有休取得の申請を行うことができなかつたわけではなく、本件各有休申請は、労働組合である原告により行われたものであって家族による申請でも

ないから、参加人における運用上有効な有休取得申請と取り扱われている上記場合にも当たらない。

ウ この点について、原告は、A 1 が所定の用紙で休暇願を提出しようとしたにもかかわらず、B 2 常務により受理されたかどうか不明であったことから、受取を拒否できないファクシミリにより提出するという方法を取ったのであり、会社対組合の集团的労使関係の中で取り扱う問題であることを明確にするために原告を発信者としたのであり、本人が届出をすることができないやむを得ない事情があったとも主張している。

しかし、就業規則に従ってA 1 本人が有休取得の申請を行った上で（もし、受取を拒否される可能性があったとすれば、原告名義の上記文書に加えて自ら作成した休暇願をファクシミリで送信することができたことは明らかである。）、本件配転や有休取得の問題を団体交渉の場で話し合うことは十分可能であり、A 1 本人ではなく原告名義で本件各有休申請をしなければこれらの問題について団体交渉を行うことができないといった事情は認められない。

また、A 1 は鍛造部門での就労を拒否する趣旨で有休を取得しようとしたというのであるから、9月4日及び同月12日の午前8時まで所定の休暇願又は電話によりA 1 本人が有休申請手続きをすることが物理的に困難であったとの事情もうかがわれない。

そうすると、本件ではA 1 本人が申請をすることができないやむを得ない事情があったとも認められないから、本人以外の者からの申請を認めなかった参加人の対応が不当であると評価することもできない。

### (3) 原告の主張について

ア これに対し、原告は、参加人の有休申請手続に関する取扱いは極めて緩やかであり、参加人は就業規則を恣意的に解釈して本件各有休申請に限り厳格に就業規則を適用していると主張し、有休取得手続に関する取扱いが極めて緩やかであったことの根拠として、平成17年頃に午前8時10分頃に電話で有休を取得する旨連絡して有休扱いが認められたこと、平成18年に始業時刻後に電話で有休を取得する旨連絡して有休扱いが認められたこと、本件配転による配転先の上司が知らされていなかったことを挙げている。

イ しかし、就業規則では、代理による有休の申請は認められず、第三者による場合は、それが被用者の確定的に行使した時季指定権を第三者が使者として使用者に伝達するものであると確認できる方式のものでなければならないというべきであり、A 1 本人が申請をすることができないやむを得ない事情があったとも認められないことは前述のとおりであるから、参加人が本件各有休申請についてのみ厳格に就業規則を解釈して適用したとの原告の主張は採用できない。

ウ また、参加人における有休申請手続に関する取扱いが、実際には就

業規則の定めに従っておらず、本件各有休申請のように被用者本人以外からの有休取得申請であっても受け付けていたのであれば、本件各有休申請を認めずに欠勤扱いしたとの参加人の対応は他の事例との公平性を欠く不当な対応であるということになるが、原告が指摘する  
ないし の事情は、いずれも参加人が被用者本人以外からの有休取得申請を認めたものではないから、仮に原告が主張するとおりの事情を認定することができるとしても、本件各有休申請に対する参加人の対応が不当なものであることを根拠付ける事情とはいえない。

(4) 小括

以上によれば、本件各有休申請を認めずに欠勤扱いとした参加人の対応は、有休申請手続に関する就業規則の定めに従ったものであり、参加人における取扱いの実情に照らしても、本件各有休申請のみを不利益に取り扱ったものではないから、就業規則及び参加人の運用に照らし不当な対応であるということとはできない。

3 参加人が原告等を嫌悪していたとの主張について

この点、原告は、原告との団体交渉を社外で行っていること、9月3日にB2常務がA1の休暇願を受け取ろうとしなかったこと、9月18日折衝の際、本件各有休申請が就業規則のどの部分に反するのか即答することができなかったこと及びB5業務部長の本件発言を根拠として、参加人は原告等を嫌悪していたと主張している。

(1) (原告との団体交渉を社外で行っていること)について

本件各有休申請が行われた平成24年の団体交渉及び非公式の折衝は、いずれも参加人の会社会議室で行われている。証拠によれば、参加人は、平成25年9月30日に原告との団体交渉の場所として社外の会議室を指定したとの事実を認めることができるが、本件各有休申請から約1年後の事情であり、本件各有休申請の当時、参加人が原告等を嫌悪していたことを基礎付ける事情と評価することはできない。

(2) (9月3日の休暇願の不受領)について

休暇願は所属長を経て会社に提出しなければならないと就業規則は定めており、かつ、参加人はA1に対し本件配転を命じているのであるから、参加人の立場からすると、A1は既に機械部門ではなく、鍛造部門に所属しているのであり、したがって、A1が本件配転前に所属していた機械部門の部長でもあるB2常務が、異動先である鍛造部門の上司であるB3部長に休暇願を提出するよう指示したことは、A1が原告の組合員であるか否かにかかわらず、当然の対応ということができる。

したがって、9月3日にB2常務がA1の休暇願を受け取ろうとしなかったことは、参加人が原告等を嫌悪していたことを基礎付ける事情とはいえない。

(3) (9月18日の折衝の際の対応)について

参加人は9月3日の時点から本件各有休申請を認めることができない

理由について就業規則で定める手続に従っていないからである旨説明し（前提事実(3)ウ）、また、証拠によれば、9月18日の折衝の際には、参加人は折衝の当初から本件各有休申請が就業規則9条4項の「年次有休休暇を申請しようとする者」による申請でないため認められない旨説明しており、いったん席を外して協議したのは本件各有休申請を認めることができない理由を再確認するためにすぎないことが認められ、それをもって、参加人が主張する上記理由が直ちに虚偽であると推認することもできないのであるから、参加人が正当な理由なく本件各有休申請を拒否しようとしていたとは認められない。

したがって、9月18日折衝の際に参加人が途中退席したことは参加人が原告等を嫌悪していたことを裏付ける事情とは解されない。

(4) (B5業務部長の本件発言)について

B5業務部長の本件発言は、前提事実(7)イのとおりであるが、「組合活動っていうのは、何らあれはないんですけど」、「A1さんはA1さんで主張するのはいいんですけども」と述べていることからすると、原告及びA1の組合活動を非難するものであるとも組合活動を制限するものとも解されない。前提事実(2)のとおり、A1は併存組合に所属しつつ原告に加入して併存組合から除名処分を受けていることに照らすと、B5業務部長の本件発言は、参加人の他の従業員と余計な摩擦が生じないように配慮するようにA1に要望したものであると解されるのであり、参加人が従業員間で不要な軋轢が生じないように求めることが不当であるともいえないから、参加人が原告等を嫌悪してその活動を不当に抑制しようとしたものと解することはできない。

したがって、B5業務部長の本件発言をもって、参加人が原告等を嫌悪していたことを基礎付けることはできない。

(5) なお、原告は、参加人が、原告と交渉し、ましてや確認書を交わすことはようやく築いた併存組合との円満な関係に水を差すことになるから、嫌悪してことさらに厳しく対応したと主張しているが、参加人は、原告からの団体交渉の申出に応じており、原告も本件配転について了承した上で確約書を作成しており、参加人の方針を基本的には認めた上で解決するという穏便な対応をしていることなどの事実を照らし、上記主張は採用できない。

(6) 以上の次第で、参加人が原告等を嫌悪していたとの主張は、採用することができない。

4 まとめ

本件各有休申請を認めず欠勤扱いとした参加人の対応は、就業規則及び参加人の運用に照らし不当な対応であると認めることはできず、参加人が原告等を嫌悪していたとの原告の主張も根拠を欠き、採用することができない。

加えて、参加人は、9月3日の時点から本件9月4日分有休申請は就業

規則に従った手続がなされていないため認めることができないと対応しているが（前提事実(3)ウ）、この時点では原告との団体交渉すら始まっていないことや、上記3(5)で述べたその後の交渉の経緯を考慮すると、参加人が本件各有休申請を認めずに欠勤扱いをしたことが不当労働行為意思に基づくものと認めることはできない。

#### 第4 結論

以上によれば、本件申立てを棄却した本件命令は適法であって、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部