

神奈川、昭53不49、昭54. 10. 29

命 令 書

申立人 X

被申立人 株式会社 京三製作所

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社京三製作所（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、横浜市）に本社及び工場を有し、鉄道信号保安装置、道路交通管制制御装置、半導体機器等の製造、販売を業とする株式会社であり、従業員はおよそ1,400名である。
- (2) 申立人X（以下「申立人」という。）は、昭和49年3月18日試傭員として会社に入社し、同年8月21日本採用となり、現在、電子機器課第2組立配線系の業務に従事している。
- (3) 申立人は、同年8月21日総評全国金属労働組合神奈川地方本部京三製作所支部（以下「組合」という。）の組合員となり、その後、昭和50年から同52年までの間、青年婦人部常任委員、婦人部長など組合役員に就任、組合活動を行ってきた。この間、昭和52年5月29日のいわゆる「三里塚闘争」に参加、警察に逮捕されている。

2 本件申立の経過

- (1) 申立人は、昭和52年8月23日代々木公園において開催された「狭山差別裁判糾弾中央総決起集会」に参加し、現場において凶器準備集合罪等により警察に逮捕され、同9月13

日同罪名により起訴され、翌53年6月7日の保釈まで約9か月半にわたり東京拘置所に勾留され勾留期間中、会社を欠勤した。

(2) 昭和52年8月26日付で、申立人の弁護士名で会社に申立人の休暇届が提出された。会社は、昭和53年3月21日付で申立人に休職を発令するまで申立人を欠勤扱いとし、その間の賃金は規定により72パーセントカットして支給した。昭和53年2月13日申立人の弁護士から、申立人の第1回公判期日が同3月9日に決定したので、同月15日までに保釈となる見込につき、申立人の休職取扱を同3月15日まで保留されたい旨の願書が会社に提出された。しかし、会社は、弁護士の指定した同年3月15日になっても申立人が保釈にならないので、同3月21日付で申立人に対し従業員規則第67条第4号「自己の都合で引続き1か月以上欠勤するとき」を適用して休職を発令した。会社は、休職発令以後、復職発令まで申立人に対し、規定により賃金を支給していない。

(3) 申立人は、昭和53年6月7日午後7時すぎ東京拘置所から保釈され、翌8日午前8時会社に出勤し、その場で復職を口頭で申し述べた後、係長の指示した仕事をしていたところ、同9時頃上司の課長から「あなたは、休職になっていて、まだ（復職の）発令になっていない、その手続がすむまで仕事はしなくともよいから、待機していてほしい。」と言われ、会社の事情聴取を受けるようにいわれた。申立人は事情聴取を受ける理由はないとして、これを拒否し、就労を求めた。

同日午前10時頃から申立人と組合委員長及び書記長との間で話し合いが行われた結果、組合が、会社の事情聴取に関しては、申立人の就労の意志、健康状態についての確認にとどめさせるとの了解を会社から得たことで、申立人は、同日午後2時頃から、組合書記長及び電子機器課長同席の下に人事課長から就労の意志、健康状態及び復職の時期などについて約1時間事情聴取を受けた。申立人は当日の就労を希望したが、会社は翌9日から申立人の復職を認めることとし、同日は、事情聴取後申立人を就労させなかった。

(4) 6月9日会社は、申立人に対し復職を発令、6月8日は不就労扱いとしたが「加算額」として2,740円を同月の給与日に支給した。

(5) 申立人は、会社が申立人に対して昭和53年3月21日付で休職を発令し、以後、賃金を

支払わなかったこと、また、昭和53年6月8日に申立人が入社したにもかかわらず、就労を認めず、同日申立人の意に反して事情聴取を強要し、賃金を支払わなかったことは、いずれも申立人が狭山闘争など活発な組合活動をしたために意図的になした措置であつて、不当労働行為たる不利益取扱いにあたり、

- ① 被申立人は、申立人に対する昭和53年3月21日付の休職を取り消し、3月21日より同年6月7日までを欠勤扱いとして、その間賃金合計78,570円を支払うこと、被申立人が申立人を昭和52年8月23日より昭和53年6月7日まで欠勤として扱った場合にも、申立人を懲戒（査定）の対象としないこと。
- ② 被申立人は、申立人に対する同年6月9日の復職発令を取り消し、同月8日の出勤を認め賃金を支払うこと。
- ③ 被申立人は、申立人に同年6月8日事情聴取を強要して、同日の就労を拒否したことに対し申立人に謝罪することを求めた本件救済の申立に及んだ。

第2 判断及び法律上の根拠

申立人は、申立人に対する会社の本件休職措置の原因となった申立人の逮捕、勾留がすべて申立人の正当な政治活動に対する国家権力の不当な弾圧によるものであつて、申立人は何らの責任を負うべきいわれがないにもかかわらず、会社はこれに加担し、申立人にこの闘争から手を引かせるために本件の不利益処分を科したものであると主張する。

そこで、以下に、申立人に対する会社の上記諸措置が申立人の組合活動の故をもってなされた不当労働行為に当たるかどうかにつき判断する。

- (1) 申立人がいわゆる狭山集会闘争に参加し、警察に勾留されたために昭和52年8月24日以降就労不能となり、最初は欠勤扱いとなっていたが、後、昭和53年3月21日に至って会社から休職扱いを受けたことについては当事者間に争いが無い。被申立人は、会社では就業規則（第67条第4号）上、従業員が「自己の都合で引続き1か月以上欠勤するとき」に「休職を適用する期間」（同68条第2号）休職を命じうる定めとなっており、申立人の場合にも、申立人側に一方的に生じた事情による長期の欠勤に対して本規定を適用したものに過ぎず、他意はないと主張し、申立人は、本件の欠勤につき申立人には責任がなく、従って「自己

の都合」による欠勤に当たらないのであるから、会社が申立人に同条を適用したのは誤りであり、かかる場合には、単に「欠勤扱い」とすべきであったと反論する。

一般に、会社において従業員が私的事由によって長期にわたり欠勤した場合、あるいは欠勤が一定期間続き、会社として当人の復職が何時になるか容易に予測しえない場合において、会社が従業員の管理上所定の規則に基づき、休職措置をとるのは通例、みられるところであって、そのこと自体を特に不当とすることはできない。

本件において、会社は、当初、申立人の欠勤の事情にかんがみその欠勤が1か月以上経過した時点においても休職を発令することなく、申立人の保釈を待っていたのであるが、申立人の弁護人の指定する保釈予定期日が過ぎてもなお、申立人の保釈の見通しが立たないために翌年3月21日に至りはじめて休職発令に及んだものであり、本件休職発令の経緯およびその時期がおくれて翌年に及んだことについても特に他意があったとは思われない。

申立人が休職措置を受けることによって休職期間中賃金の全額を得られず、「欠勤扱い」（72パーセントカット）の場合に比し、経済的不利益をこうむったことは申立人の主張するとおりである。しかし、申立人に対する本件休職措置は申立人が就業規則（第67条）に定める「自己の都合で1か月以上欠勤するとき」に該当するとしてとられた措置であって、従業員の非行を理由とする懲戒処分としてなされたものでない。このことは、本件休職措置が組合会社間に締結された労働協約（第23条）に準拠している（申立人の自認するところである）ところからみても肯定しうるところである。従って、賃金上の不利益は休職措置を適用されることにより、給与計算上、結果として生じたものであって懲戒処分としての意味をもつものとは認められない。その他、申立人は、本件の欠勤につき自己に責任がないから「自己の都合による」欠勤とならないこと、あるいは、従来、会社では同条第4号に基づく休職措置がとられた前例のないことを主張するが、本件の休職措置が上記のような事情の下でとられたものである以上、申立人の主張は認め難い。

(2) 次に申立人は、申立人が保釈の翌日出社し、復職、就労を申し出たのに、会社がこれを認めず、必要もないのに事情聴取を強要し、ために復職が翌日にもちこされ、その結果、同日の賃金を得られなかったのは、前記休職措置と同様、申立人に対する会社の不当労働

行為であると主張する。

確かに、同社と組合間の労働協約（第25条）によれば、会社は「休職期間中休職事由が消滅した場合は復職させる」ことになっているし、また申立人は、同日、就労の意志をもって定刻に出社し、係長から指示された仕事に就いた事実が認められる。また、申立人がもし会社の事情聴取が行われると、申立人の思想、信条の自由が侵され、あるいは聴取の内容が今後の申立人の公判闘争に不利益になるかもしれないと危惧したことには無理からぬものがある。しかしながら、申立人の勾留による欠勤、休職は約10か月の長期に及んだのであるから、申立人本人にとって保釈の翌日から直ちに就労することに何らの支障がなかったとしても、会社として、申立人につき休職事由が果して消滅したかどうか、今後の就労に支障がないかどうかの判断のために申立人を呼んで事情を聴取したいと考えたことはあながち不自然とはいえない。また、被申立人会社では、従来、休職者が復職する場合には復職確認の手続をとる慣わしであることが認められる。

同日の申立人に対する事情聴取は、本人がはじめこれを拒否したため、組合のあつ旋により、聴取事項を組合において確認し、かつ組合書記長の立会いの下に行うという条件で約1時間程度行われたものであるが、実際に会社が聴取した内容は、申立人が本件申立書において述べた程度であって、とくに申立人が危惧するような思想・信条等の内容にわたるものではなかったことが認められる。

さらに、会社が申立人の再度の逮捕、勾留という事情にかんがみ、今後正常に勤務する旨の誓約書の提出を求めたことに対しても申立人はこれを拒否しており、にもかかわらず、会社は当日の事情聴取だけで翌日からの申立人の復職を無条件に認めていることを併わせ考慮すれば、申立人が主張するように、本件の事情聴取が会社による「強要」であったとか、申立人の就労を妨害する意図でなされたと断ずることはできない。もっとも、申立人は、6月8日には定時に出社し、係長の指示を受けて一応就労態勢に入っており、その後の事情聴取も会社の要請によるもので申立人が当日、労務の提供をなしたものと認められないではない。しかし、これは申立人が長期の勾留による保釈の翌日、何らの予告ないし手続もなしに出社したことによって生じたもので、会社が正式の復職発令前の申立人の就

労を認めず、当日につき労働日としての賃金を支給しなかったことは相当の理由があり、特に他意があったとは認められない。

(3) 申立人は、本件における会社の休職扱い、および、6月8日の復職拒否がいずれも申立人の組合活動の故をもってなされた不利益取扱いであると主張する。申立人が本事件の発生する以前から青年婦人部の組合役員を経るなど、青年婦人部を中心として積極的に組合活動をしてきたこと、その政治的活動も、組合活動と無関係に個人的になされたものではなく、少くとも、青年婦人部の組織的とり組みの支持を受けていたことは認められる。しかし、これに対して、会社が従来、申立人のこれらの活動を嫌悪し、何らかの不利益取扱いなし、支配介入の不当労働行為に出たとの疎明は得られない。今回の申立人に対する会社の休職発令措置、復職に際しての事情聴取による当日の就労拒否についても、その経過からみるかぎり、本件におけるような事情の下で長期欠勤に及んだ従業員に対する措置として会社が通例行う範囲を出るものとは思われず、特に、会社が、申立人の過去の組合活動を嫌悪し、あるいは将来のみせしめに意図的に不利益な取扱いをなしたと認めるに足る疎明はない。従って、本件における会社の措置が申立人の組合活動の故をもってする不利益取扱いであるとする申立人の主張には理由がない。

以上により本件の会社の上記諸措置が、不当労働行為であるとの理由をもって救済申立に及んだ申立人の主張はいずれも認められず、本件申立は棄却を免れない。

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条および労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和54年10月29日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清