

広島、平13不1、平13不3、平14.2.8

命 令 書

広労委平成13年(不)第1号事件  
広労委平成13年(不)第3号事件  
申立人 広島連帯ユニオン

広労委平成13年(不)第3号事件  
申立人 X1

広労委平成13年(不)第1号事件  
広労委平成13年(不)第3号事件  
被申立人 株式会社広島銀行

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

広労委平成13年(不)第1号事件

- 1 被申立人は、X1に対する退職強要をねらって小切手紛失事件をねつ造し、組合に対する支配介入を行ってはならない。
- 2 被申立人は、不当労働行為意思に基づき虚偽の離職票を作成してはならない。
- 3 被申立人は、本命令の交付を受けた日から10日以内に、縦2m、横1mの下記の謝罪文を、本店及び広島西支店の入口に5日間掲示する。

広労委平成13年(不)第3号事件

- 1 被申立人は、X1の解雇を撤回し、平成13年3月分から毎月15日限り金151,069円宛、毎6月15日限り金203,918円及び毎12月15日限り金228,160円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令の交付を受けた日から10日以内に、縦2m、横1mの下記の謝罪文を、本店及び広島西支店の入口に5日間掲示する。

謝罪文

広島連帯ユニオン

X1 様

貴労組及び所属のX1に対し、信用を旨とする銀行業を行うものとしては、あるまじき小切手紛失のデッチ上げ事件を起こし、続

いて、X1を不当解雇し、さらには、解雇後もX1の離職票に虚偽の記載をするなど数々の不当労働行為を行いました。ここに、陳謝し、再びこのようなことのないように致します。

年 月 日  
株式会社広島銀行  
取締役頭取 Y 1

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人

ア 申立人広島連帯ユニオン(以下「申立人組合」という。)は、平成元年(以下特に元号の記載がない場合は、平成とする。)7月15日、中小企業未組織労働者、女性、パート労働者等の権利擁護と地位向上を目的として結成された合同労組であり、本件申立時の組合員数は約100人である。

イ 申立人X1(以下「X1」という。)は、申立人組合の組合員で、9年5月、株式会社広島銀行草津支店に渉外集金係としてパート契約で雇用された後、10年4月、同銀行広島西支店へ異動し、11年3月、嘱託契約に変更となり、13年2月28日、期間満了による雇止めで退職している。また、申立人組合には、12年2月27日に加入している。

#### (2) 被申立人

被申立人株式会社広島銀行(以下「被申立人会社」又は「広銀」という。)は、昭和20年5月1日に設立され、肩書地に本店を置き、12年3月末現在、広島、大阪、東京等に172支店、50出張所を有し、金融業を営み、同年12月末現在の従業員数は5,284人(行員3,792人、嘱託304人、雇員104人、パートタイマー1,084人)である。なお、広銀広島西支店(以下「広島西支店」という。)の同月末現在の従業員数は61人(行員46人、嘱託2人、雇員1人、パートタイマー12人)である。

#### (3) 併存組合

被申立人会社には、申立人組合の外、広島銀行従業員組合があり、12年12月末現在の組合員数は3,273人である。

### 2 X1の申立人組合への加入等

(1) 11年7月、A(以下「A次長」という。)が広銀本店から広島西支店次長として着任した。

(2) 11年11月26日、X1は、A次長から香水、化粧、勤務中の態度等のことで注意された。

(3) 12年2月中旬又は3月3日、A次長は、広島西支店近くにある宴会会議施設の予約担当の女性B(以下「B」という。)らと食事をした。A次長は、そこで同席した初対面のX1の知人から、「あな

たのことは、X1さんからいろいろ聞いていますよ。」などと言われた。

その後、X1は、A次長に呼ばれ、内部情報や顧客情報等を外部に漏らさないよう注意を受けた。X1は、この注意について、理不尽な叱責であると感じた。

なお、X1は、知人から、上記の食事以外にもA次長がBらと食事をしたことなどを聞いていた。

このことから、X1は、A次長とBとの関係に確信を持った。

(4) 12年2月27日、X1は、申立人組合に加入した。その理由は、X1によれば、A次長がBとの関係を隠すために自分を解雇するのではないかとの疑惑をもったためである。

(5) 12年10月25日、申立人組合のC書記長(以下「C書記長」という。)とX1は、広銀本店のD総務部総務第一課長(以下「D総務課長」という。)に、X1が申立人組合に加入した旨の通知書(以下「組合加入通知書」という。)及び団体交渉申入書を手渡した。

団体交渉申入書には、「日時 本年10月30日(月)午後6時00分より」、「交渉事項 ①X1組合員の労働条件について ②労基法違反の悪しき慣習について ③X1組合員に対するセクハラについて」などと記載されていた。

D総務課長は、10月25日のうちに広銀本店人事部人事課に、組合加入通知書及び団体交渉申入書を手渡した。

### 3 小切手紛失事件

(1) 12年10月26日、X1は、A次長にあいさつの言葉をかけたとき、E広島西支店長(以下「E支店長」という。)とF広島西支店次長の視線がA次長の方に向いたこと、また、有給休暇を取ったお詫びとお礼を言い忘れたが、これまでと異なりA次長にとがめられなかったことから、広島西支店の管理職らが、昨日の広銀本店の人事課長あてに組合加入通知書及び団体交渉申入書を提出した件を知っていると判断した。

(2) 12年10月27日、E支店長は、広銀本店のG人事部担当課長(以下「G担当課長」という。)から、「人事部長が支店長に話をしたいことがあるので、10月30日午後3時に人事部までご足労願いたい。」という電話連絡を受けた。

(3) 12年10月30日15時、E支店長は、広銀本店人事部を訪問し、H人事部長、I人事部人事課長(以下「I人事課長」という。)、G担当課長と面談を行った。

(4) 12年10月30日午後、広島西支店において、換金用小切手1枚が紛失していることが明らかとなった。この小切手は、X1が顧客から預かったものであった(以下「小切手紛失事件」という。)

(5) 12年10月30日16時半頃、広島西支店において、A次長は、X1

から小切手紛失事件に関して事情を聴いた。X1は、このときのA次長の対応が、感情を抑えた、丁寧なものだったので、申立人組合に加入したことで態度が変わっていると感じた。

(6) 12年10月30日19時頃、X1は、広島西支店アルパーク出張所の課長から、小切手紛失事件について、「それは、はめられたんじゃないか。」と言われた。

(7) 12年10月30日22時まで、広島西支店では、店内を探索したが、小切手は見つからなかった。

(8) 12年10月31日、広島西支店では、広銀本店検査部から4人の追加応援を得て、計4日間に及び小切手を探索したが、小切手は見つからなかった。

結局、小切手は、紛失したまま見つからなかったが、顧客にも被申立人会社にも損害が発生しなかったため、被申立人会社は調査を打ち切った。

その後、広島西支店は、事故顛末書を広銀本店に提出し、同年12月27日付けで業績処分を受けた。

(9) 12年11月13日、申立人組合と被申立人会社との間で団体交渉が行われた。申立人組合は、組合加入通知書を提出した後に、これまで起きたことのない小切手紛失事件が発生したということで、少し問題を感じる旨の質問をしたところ、I人事課長が即座に、「30日の午後になって初めて話したから、そもそも組合員であることを知らないから、起こる訳はない。」、「30日まで、とにかく誰も知らなかったんだ。」などと答弁した。

(10) 申立人は、小切手紛失事件に係る証拠として、小切手紛失事件の発生当時の状況を3分間隔で写した写真を当委員会に提出した。この写真には、小切手紛失事件で問題となっている紛失した小切手と特定できるものは、写っていなかった。

また、申立人は、被申立人会社の調査の状況を示す証拠として、録音テープを当委員会に提出した。この録音テープは、C書記長とX1が、上記写真に写っていた広島西支店のJ(以下「J」という。)を13年10月20日に訪問したときの会話を録音したもので、そこには、この写真を見たのは初めてである、すべてを知っているわけではないので何とも言いようがない旨のJの発言が録音されていた。

#### 4 X1の雇止め

##### (1) X1の雇用契約の推移

ア 9年5月、X1は、広銀草津支店に渉外集金係としてパート契約で雇用され、その後、同年7月、同年9月及び同年11月にパート契約の更新を受けた。

イ 10年4月、X1は、広銀草津支店から広島西支店へ異動した。

- ウ 10年5月及び同年11月、X1は、パート契約の更新を受けた。
- エ 11年3月、X1の雇用契約は、パート契約から契約期間を1年とする嘱託契約に変更となった。これは、パート契約から通算すると6回目の更新であり、パート契約から嘱託契約に変更後も職務内容は従前どおりであった。なお、パート契約については、実働時間は原則として3時間以上7時間以内、給与は時間給と交通費が支給され、嘱託契約については、実働時間は原則として8時間以内、給与は月例給与と通勤手当、昼食手当、時間外手当等が支給されるものであった。
- オ 12年1月28日、広島西支店長から担当職務の遂行状況が「やや不十分」などと記された、X1の「嘱託・雇員雇用継続申請書」が広銀本店の人事課長あてに提出された。
- I人事課長は、この申請書の欄外に、「継続する必要があるのか疑問。当面6ヶ月間指導し、改善なき場合は打ち切り(更改時面接で通告予定)」とのコメントを紙に記入し、はり付けた。
- カ 12年3月、X1は、1回目の嘱託契約の更新を受けた。これはパート契約から通算すると7回目の更新であり、職務内容は従前どおりであった。なお、契約期間は6か月に短縮された。
- キ 12年8月30日、2回目の嘱託契約の更新に際して、X1は、A次長から、「今回の更新はしますが次回はしない可能性が高いです。…」と言われた。
- ク 12年9月、X1は、2回目の嘱託契約の更新を受けた。これはパート契約から通算すると8回目の更新であり、職務内容は従前どおりであった。なお、契約期間は6か月であった。
- ケ 13年1月23日、被申立人会社は、X1に対し、「…貴殿との雇用契約は、雇用期間の満了する平成十三年二月二十八日にて終了しますので、念のためご通知致します。」と通知した。
- コ 13年2月28日、雇用契約期間が満了し、X1は雇止めとなった。

(2) X1の雇止めの理由等

- ア 12年1月28日、広島西支店長からX1の「嘱託・雇員雇用継続申請書」が広銀本店の人事課長あてに提出された。

この申請書の内容は、次のとおりであった。すなわち、担当職務等の欄は「集金」と記載され、遂行状況については「やや不十分」が選択され、執務態度の欄は「やや横着でルーズ。向上心にも欠ける。」、性格の欄は「反抗的な面あり、愛想も今一つで軽率」、雇用継続に関する所属長意見等の欄は「平成11年3月嘱託に採用後(従前はパート)、安心感(気のゆるみ)からか、前向きな姿勢が低下。性格面の悪い面が目立つようになった。」、「今一度教育し直すこととして、今般は雇用継続することと致し度く。」と記載されていた。

- イ 12年8月30日、X1は、A次長から、今回は契約更新をしない可能性が高い理由として、「…理由は合理化の為の人員削減です。集金業務も廃止する方向です。あなたの仕事自体がなくなるんです。他の支店でも無理でしょう。」と言われた。
- ウ 12年12月15日、申立人組合と被申立人会社との間で、X1の嘱託契約の更新の件等について団体交渉が行われた。この団体交渉において、被申立人会社は、「Aが説明した理由の合理性というか、妥当性を説明します。」、「10年の2月から13年の1月ですから、3年間で減らす。60名おったのが、13名減らすという、それくらいのペースで減らしていくという、ということで人員削減は進めており、事実としてそういう実態がある。」、「今、X1さんの担当しとる30のうち、残るのが3月末時点で14です。この14と言うのは、ですから行員が担当できる数である。」などと回答した。
- エ 被申立人会社は、上記ウの団体交渉を含む申立人組合との団体交渉において、X1に係る嘱託契約を更新しない理由として、勤務態度の不良に触れることはなかった。
- オ 13年1月12日、被申立人会社は、銀行窓口経験者、事務機操作経験者及び電話応対実務経験者について、それぞれ若干名のパート事務員を募集する記事を、関連会社である、ひろぎんオフィスサービス株式会社を通して西広島タイムスに掲載した。また、同年2月22日にも同様の記事を中国新聞に掲載した。
- カ 13年1月23日、被申立人会社は、X1に対し、雇用終了することを通知したが、これには雇用終了の理由として、「…広島西支店は集金業務の合理化を大幅に図っており…」と記載されていた。
- キ 13年2月8日及び同年3月1日、申立人組合は、広銀本店及び広島西支店前で宣伝ビラを市民に配布した。このビラには、「X1さんへの小切手紛失のデッチ上げを弾劾!不当な『雇止め』解雇を撤回せよ!」、「A次長の女性関係問題が、X1さん雇止解雇の真の理由なのです。」などと、小切手紛失事件のねつ造及びX1の雇止めにに関する記事が記載されていた。
- ク 13年3月30日、被申立人会社は、陳述書において、収益力を強化してゆくため、効率化の推進に取り組み、EB(エレクトロニック・バンキング)化等を推進し、集金先の削減に努めた結果、広島西支店の集金先件数が10年4月の197件から13年3月の132件に、広銀全体の集金嘱託人数が9年3月の115人から12年12月の86人に減少した旨を陳述した。
- ケ 13年3月から同年4月にかけて、X1は、得意先を回り、自らの勤務態度に関する複数の陳述書を得た。陳述書には、「一生

<sup>(マ)</sup> 県命接していただいた」、「正確な勤務振りで感心していました」、「テキパキと業務をこなされていました」、「集金業務も態度もなんの支障もなく気持ちよくお付き合いさせて頂いていました」などの記載があった。

(3) その他

ア 13年2月26日、X1は、広島地方裁判所に地位保全等仮処分申請を行った(平成13年ヨ第96号)。この申請に係る申請書及び準備書面には、「本件の場合…A次長の自らの女性関係を知られたことを理由とする不当目的による解雇であり、解雇権の濫用となる。」などと記載されており、申立人は、これを当委員会に書証として提出した。

イ 13年7月23日、上記アの地位保全等仮処分申請に対し、地位保全等を認める仮処分決定が出された。

同月24日、被申立人会社は、これに対し、異議を申し立てた(平成13年モ第3190号)。

同年11月12日、この異議申立てに対し、地位保全等を認める仮処分決定が認可された。

ウ 13年8月9日、X1は、広島地方裁判所に地位確認等を求めて提訴した(平成13年ワ第1325号)。

5 離職票の作成

(1) 13年3月1日、被申立人会社は、X1に係る雇用保険被保険者離職票(以下「離職票」という。)を作成し、K厚生課長(以下「K厚生課長」という。)を事業主代理人としてX1に交付した。被申立人会社は、様式の中の「契約期間満了」という項目ではなく、「その他」の項目を選択し、「具体的な事情」の欄に「自己都合による退職」と記入した。

(2) 13年3月7日、X1は、電話で、広銀本店の人事部厚生課に、契約期間の満了ではないのかと問い合わせたところ、L厚生課課長代理(以下「L厚生課長代理」という。)は、通常、契約期間満了であっても、こういう形にしていると回答した。

(3) 13年3月9日、被申立人会社は、離職票に係る離職理由を「契約期間満了」に訂正し、K厚生課長外複数の者により確認したうえで、K厚生課長を事業主代理人として広島公共職業安定所に届け出た。

6 その他

(1) 13年1月18日、小切手紛失事件に係る不当労働行為救済を求める申立てが当委員会になされた。

(2) 13年3月5日、本件雇止めに係る不当労働行為救済を求める申立てが当委員会になされた。

- (3) 13年3月7日、離職票の作成に係る不当労働行為救済を求める追加申立てが当委員会になされた。

### 第3 判断

#### 1 小切手紛失事件

##### (1) 申立人の主張

12年10月25日、C書記長とX1が被申立人会社に組合加入通知書と団体交渉申入書を提出した後、同月30日、広島西支店において小切手が紛失したのは、被申立人会社がX1の退職強要をねらって小切手紛失事件をねつ造したからである。これは、申立人組合に対する支配介入であり、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。

ねつ造と判断する根拠は、広島西支店の管理職らの態度、広島西支店アルパーク出張所の課長の発言及び団体交渉における被申立人会社の対応である。

##### (2) 被申立人の主張

被申立人会社が、X1に対する退職強要をねらって小切手紛失事件をねつ造し、申立人組合に対する支配介入を行った事実はない。

広島西支店で小切手紛失事件が発生した12年10月30日14時30分頃においては、同支店の行員でX1の申立人組合加入の事実を知っている者は、誰一人おらず、被申立人会社の不当労働行為はあり得ない。

すなわち、X1の申立人組合加入は、人事上の機密事項であるため電話では伝えておらず、E支店長には同日15時からの広銀本店人事部における面談において、この事実を初めて伝えたものである。

##### (3) 当委員会の判断

ア 被申立人は、X1の申立人組合加入が人事上の機密事項であるため、E支店長に電話で伝えることなく、小切手紛失事件の発生後の広銀本店人事部における面談において、初めて伝えたものである旨を主張するので、この点について検討する。

そもそも、労働組合加入の事実が、電話で伝えられない程の人事上の機密事項であるかどうかについては疑問がある。仮に機密事項であったとしても、前記第2の2の(5)で認定したとおり、申立人組合が12年10月25日にD総務課長に組合加入通知書を手渡したこと、また、同時に手渡した団体交渉申入書には、交渉予定日として5日後の同月30日が指定されており、交渉事項としてX1に係る労働条件、セクハラ等が記載されていることが認められ、さらに、前記第2の4の(1)のオ及び(2)のアで認定したとおり、X1は、被申立人会社において雇用継続するかどうか



か検討の対象とされていた従業員であることから、広島西支店においても速やかに対応を検討すべきものであると考えられるので、5日間もE支店長に内容を伝えなかった旨の主張については、直ちに首肯できるものではない。

これらのことから、E支店長は、小切手紛失事件の発生時までに、X1の申立人組合加入の事実を知っていた疑いがある。

イ 次に、被申立人会社が小切手紛失事件をねつ造したか否かについて検討する。

被申立人会社は、金融業を営んでおり、社会的信用を重んじる銀行が、従業員の退職強要の手段として小切手紛失事件をねつ造することは、社会通念上、考え難い。

申立人は、ねつ造と判断する根拠として、前記第2の3の(1)、(5)、(6)及び(9)で認定したとおり、小切手紛失事件の発生前後に広島西支店の管理職らがこれまでと異なった態度をとっているとX1が感じたこと、X1が広島西支店アルパーク出張所の課長から、「それは、はめられたんじゃないか。」と言われたこと及び団体交渉で被申立人会社がタイミングよく答弁したことを挙げているが、これらは、いずれもねつ造の根拠としては薄弱であるといわざるを得ない。

また、申立人は、前記第2の3の(10)で認定したとおり、写真及び録音テープを根拠として提出しているが、仮に写真に写っているものが紛失した小切手であったとしても、それだけで被申立人会社が小切手紛失事件をねつ造したとは認められないし、録音テープには、Jの発言が録音されているが、被申立人会社が小切手紛失事件をねつ造したと認めるに足るものではない。

一方、前記第2の3の(7)及び(8)で認定したとおり、被申立人会社は、小切手紛失当日は22時まで探索し、また、広銀本店検査部から4人の応援を加え、計4日間に及び探索するなど真摯に対応していること及び広島西支店が業績処分を受けたことが認められる。

これらのことから、被申立人会社が小切手紛失事件をねつ造したと考えることはできない。

ウ 以上のことから、E支店長は、小切手紛失事件の発生時までに、X1の申立人組合加入の事実を知っていた疑いはあるものの、被申立人会社がX1の退職強要をねらって小切手紛失事件をねつ造した旨の申立人の主張は採用できず、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為は成立しない。

## 2 X1の雇止め

### (1) 申立人の主張

本件雇止めは、X1が申立人組合の組合員であることを理由としてなされたものであり、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。

被申立人会社は、本件雇止めの理由として、合理化の遂行のためであること、X1が集金業務しかできないこと及びX1の勤務態度が不良であったことを挙げているが、これらは事実と反する。

(2) 被申立人の主張

被申立人会社としては、金融機関をめぐる諸般の事情から、その業務の徹底した合理化を強く要請されているが、特に集金業務は、広島西支店においても、ここ数年来集金先が減少し、嘱託業務の必要性がなくなり、また、X1が、集金業務しかできず、勤務態度が不良であったため、他の業務に配転することができず、やむなく雇止めにしたものである。

(3) 当委員会の判断

ア 本件雇止めは、次のとおり、その業務上の必要性については疑いがあるものの、X1が申立人組合の組合員であることを理由として行われたものと認めることはできない。

(ア) 被申立人はX1の雇止めは、嘱託業務の必要性がなくなったこと、また、X1が、集金業務しかできず、勤務態度が不良であったため、他の業務に配転することができなかつたことを理由としてなされた旨を主張する。

たしかに、単純業務の省力化さらには無人化は、銀行業務の合理化の方法として広く採用されているところであり、被申立人会社においても、前記第2の4の(2)のウ及びクで認定したとおり、集金先件数及び集金嘱託人数が減少していることが窺われ、広島西支店において専ら集金業務に従事する嘱託を廃止することに業務上の必要性が認められないわけではない。

しかし、そうであるとしても前記第2の4の(1)のエ及びクで認定したとおり、パート契約から嘱託契約への変更は実質的に昇格とみてよいこと及びX1の雇用契約が合わせて8回更新されていることから、X1は、被申立人会社における雇用の継続に合理的な期待をよせることができ、一方、被申立人会社は、X1の雇止めを回避するために相当の努力を払うべき立場にあったというべきであろう。

この点、被申立人は、X1が集金業務しかできないこと及びX1の勤務態度が不良であったことを理由としてX1を他の業務に配転することは不可能であったと主張するが、前者に関しては疎明がなく、後者に関しても次の理由により、これをにわかに信じることは困難である。すなわち、前記第2の2

の(2)、(3)及び(4)で認定した事実からみて、X1とA次長との人間関係が原因となって主観的な評価が行われた可能性があること、また、前記第2の4の(1)のエ及びクで認定したとおり、X1が嘱託への昇格を果たしていること及びX1の雇用契約が8回にわたり更新されていること、そして、前記第2の4の(2)のエ及びケで認定したとおり、被申立人会社は団体交渉において本件雇止めの理由としてX1の勤務態度の不良を挙げていなかったこと及びX1の複数の得意先が同人の勤務態度を良好と評価していることが認められること、さらに、X1の勤務態度について他の嘱託等との比較評価が不明であることから、X1の勤務態度が不良であったとは即断できないのである。

以上に加えて、前記第2の4の(1)のイ及び(2)のオで認定したとおり、X1の勤務先は、広銀草津支店から広島西支店に異動したことに示されるように、必ずしも広島西支店に限定されていたとは認められないこと、また、被申立人会社は、X1の雇止めとほぼ時を同じくして、集金業務以外ではあるが、パート事務員を新たに募集していたのであるから、被申立人会社は、X1の雇止めを回避するために、X1の他の業務への配転を真摯に検討するなど相当の努力を払うことなく本件雇止めを行ったのではないかという疑いは拭い難い。

(イ) しかし、X1の雇止めについて、その業務上の必要性に関しては、このように疑問はあるものの、そのことをもって直ちに不当労働行為ということとはできない。いうまでもなく、不当労働行為が成立するというためには、X1が申立人組合の組合員であることを理由としてなされたことの疎明がなければならぬからである。以下、この点を検討する。

まず、前記第2の4の(1)のキで認定したとおり、A次長がX1に対し雇止めの可能性があることを告げたのは、被申立人会社が組合加入通知書を受け取る12年10月25日以前の同年8月30日のことである。このことから、被申立人会社にあつては、少なくとも、X1が申立人組合の組合員であることを知らない時点において、X1の雇止めを検討していたことが認められる。

次に、組合加入通知書が提出され、X1が申立人組合の組合員であることが明らかとなり、加えて、申立人組合と被申立人会社との間で団体交渉がなされる中でX1や申立人組合に対する被申立人会社の態度が悪化し、本件雇止めの意思を固めたということも考えられる。しかし、申立人の小切手紛失事件はねつ造されたものである旨の主張が採用できないことは、前記1の(3)のウに示したとおりであり、このほかには、

前記第2の2の(4)並びに前記第2の4の(2)のキ及び(3)のアで認定したとおり、申立人は、X1の雇止めはA次長との人間関係に起因する旨の主張の立証に専ら意を注ぎ、結局、この点に関する申立人の疎明はない。

なお、前記第2の4の(2)のキで認定したとおり、申立人は、被申立人会社を非難する宣伝ビラを配布しているが、これは、前記第2の4の(1)のケで認定の本件雇止めの予告通知の後になされたものであるから、被申立人会社のX1に対する雇止めの意思決定に何ら関係を有するものではない。

したがって、X1が申立人組合の組合員であることを理由としてなされたことについては、疎明がないといわざるを得ない。

イ 以上のことから、本件雇止めがX1が申立人組合の組合員であることを理由としてなされた旨の申立人の主張は採用できず、本件雇止めは、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為には該当しない。

### 3 離職票の作成

#### (1) 申立人の主張

被申立人会社が、不当労働行為意思に基づき虚偽の離職票を作成し、交付したことは、単なる事務ミスではなく、X1が申立人組合の組合員であることを理由としてなされたものであり、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。

#### (2) 被申立人の主張

離職票の作成に誤りがあったことは認めるが、不当労働行為意思に基づくものではない。

#### (3) 当委員会の判断

ア 被申立人会社が、X1が申立人組合の組合員であることを理由として虚偽の離職票を作成したか否かについて検討する。

前記第2の5の(1)で認定したとおり、被申立人会社は、離職票に「契約期間満了」という選択項目があるにもかかわらず、「その他」の項目を選択し、「自己都合による退職」と記入していること、また、前記第2の5の(2)で認定したとおり、L厚生課長代理が、通常、契約期間満了の場合も自己都合による退職と記入していると回答したこと、さらに、前記第2の5の(1)及び(3)で認定したとおり、被申立人会社は、離職票の訂正届を複数の者により確認し、K厚生課長を事業主代理人として広島公共職業安定所に届け出ており、同厚生課長を事業主代理人として届け出ている当初の離職票についても同様に、取扱いは慎重になされていたと推認されること、これらのことから、離職票の作成に当たり、被申立人会社が、事務ミスではなく、意図

的に「自己都合による退職」と記入した疑いがある。

しかし、被申立人会社は、上記L厚生課長代理の回答のとおり、X1以外の従業員についても同様の取扱いをしているものと窺われ、X1についてのみ差別的取扱いをしたものとは認められないこと、また、前記第2の5の(2)及び(3)で認定したとおり、被申立人会社は、X1からの問合せを受けた2日後には離職理由を訂正し、広島公共職業安定所に届け出ていることから、X1が申立人組合の組合員であることを理由として離職票が作成されたと認めることはできない。

イ 以上のことから、離職票の作成については、被申立人会社が意図的に虚偽の記入をした疑いはあるものの、X1が申立人組合の組合員であることを理由としてなされたものである旨の申立人の主張は採用できず、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為には該当しない。

#### 第4 法律上の根拠

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条及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14年2月8日

広島県地方労働委員会  
会長 森川 譚雄