

命 令 書

再審査申立人 奈良県統一合同労働組合  
奈良ランド&プラザ支部

同 X1

同 X2

再審査被申立人 平川商事株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、平川商事株式会社(以下「会社」という。)が、①奈良県統一合同労働組合奈良ランド&プラザ支部(以下「組合」という。)の組合員X1(以下「X1」という。)を飲食代金のレジ操作の不正行為を理由として雇止めとしたこと、②組合員X2(以下「X2」という。)を来館者用の新聞の持ち出しを理由として降格処分としたこと、③協定書及び団体交渉で約束した内容の年末一時金を支払わなかったこと、④組合支部長に金員を交付すること等により退職させたこと、⑤会社施設内への録音機の設置問題に関し組合員らを事情聴取し、処分をほのめかしたこと、⑥録音機の設置問題に関する団体交渉に応じなかったことがそれぞれ不当労働行為であるとして、①ないし③については平成10年2月2日に、④ないし⑥については同11年3月24日に、それぞれ救済申立てのあった事件である。
- 2 初審奈良県地方労働委員会は、平成12年9月11日、会社に対し、X2に対する降格処分がなかったものとして取扱い及びバック・ペイ(初審命令交付日までのバック・ペイについては半額を控除)並びに組合支部長に金員を交付することにより退職させる等による支配介入の禁止を命じ(上記1の②及び④)、その余の申立てを棄却した。
- 3 組合、X1及びX2(以下「組合ら」という。)は、上記1の③の年末一時金の部分を除く初審命令の棄却部分(上記1の①、⑤及び⑥の救済並びに同①、②及び④ないし⑥について謝罪文の掲示を認めなかったこと)を不服として、同月25日、再審査を申し立てた。  
なお、会社は、上記2の初審命令の救済部分を不服として、同年

10月6日、奈良地方裁判所に行政訴訟を提起し、現在、同裁判所に係属中である。

## 第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第3「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人会社」を「会社」と、「審問最終時」を「本件初審審問最終時(平成12年2月21日)」と、「申立人組合」を「組合」と、「申立人X3」を「X3」と、「申立人X1(以下「申立人X1」という。)」及び「申立人X1」を「X1」と、「申立人X2(以下「申立人X2」という。)」及び「申立人X2」を「X2」と、「申立人X4」を「X4」と、「申立人X4」を「X4」と、「申立人X5」を「X5」と、「申立人X5」を「X5」と、「申立人X6」を「X6」と、「申立人X6」を「X6」と、「申立人X7」を「X7」と、「申立人X7」を「X7」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(9)ないし(11)を削る。
- 2 2の標題中「雇い止め」を「雇止め」に改める。
- 3 2の(1)のイ中「申立人X1は、現職復帰等」を「組合らは、X1の浴場係への配転命令がなかったものとしての取扱い及び同人が受けるはずであった賃金の支払い」に、「申立てを行った。」を「申立てを行い、のちに、同人の労働契約の解除通告がなかったものとしての取扱いを申立て内容に追加した。」に改める。
- 4 2の(3)のオの末尾に改行し、次の段落を加える。

この不正行為により会社に与えた損害は1万円を超えるものであったこと。
- 5 2の(3)のカ中「Z1(正社員)」を「大ホール従業員38名中、非組合員のZ1(正社員)が10回程度」に、「Z2(パート)が」を「Z2(パート)ら7名が各人について1回ないし3回程度、」に改める。
- 6 2の(3)のサの次にシとして次のとおり加える。

シ なお、会社は、平成9年11月18日及び同年12月8日に開催した賞罰委員会において、Z1について、同人の弁明を聴取したうえで解雇を決定し、同月15日、同人に対し、同月25日付けをもって解雇する旨の懲戒処分通知書を交付した。
- 7 3の(1)のイ中「申立人X2は、原職復帰等」を「組合らは、X2の降格処分がなかったものとしての取扱い及び同人が受けるはずであった役職手当の支払い」に改める。
- 8 3の(3)のキの次にクとして次のとおり加える。

ク 前記第1の3のとおり、会社は、初審命令が、X2に対する降格処分がなかったものとしての取扱い及びバック・ペイを命じたことを不服として奈良地方裁判所に行政訴訟を提起したが、奈

奈良地方労働委員会は初審命令が不履行であるとして同裁判所に緊急命令を申し立て、同裁判所は、平成13年3月5日、申立てを認容する旨の決定をした。この結果、X2は、同月12日、原職に復帰した。

- 9 4を削り、5を4とし、6を5とし、7を6とする。
- 10 上記10で改めた4の(3)のエの末尾に「この事情聴取において、X3及びX6は録音機設置への関与を全面的に否認した。」を加える。
- 11 上記10で改めた4の(3)のオ中「事情聴取を行った。」の次に「この事情聴取において、X8は、録音機設置への関与を全面的に否認した。」を加える。
- 12 上記10で改めた4の末尾に(4)として次のとおり加える。
- (4) 本件初審審問終了後の経過について

本件初審審問終了後の平成12年3月15日、会社は、X3及びX6に対し、本件録音機設置を理由に口頭で自主退職を促し、同月31日及び同年4月14日、会社及び組合は、このことに関し団体交渉を行ったが、組合は兩名の自主退職を拒否したので、同月19日、会社は、兩名を解雇した。これに対し兩名は奈良地方裁判所に地位保全等仮処分を申し立てたが、同裁判所は、同年8月8日、申立てを却下し、兩名はこれを不服として大阪高等裁判所に抗告したが、同裁判所は、同13年3月7日、抗告を棄却した。なお兩名は、同12年11月30日、兩名が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあること等を求めて奈良地方裁判所に訴訟を提起し、本件再審査審問終了時(平成13年5月29日)現在、同裁判所に係属中である。

- 13 上記10で改めた5の(1)のク中「このことについて、」以下を削る。
- 14 上記10で改めた5の(2)のア中「この金額は、」以下を削る。
- 15 上記10で改めた5の(2)のイの末尾に改行し、次の段落を加える。
- なお、この訴訟については、同13年3月30日、奈良地方裁判所において、①X8はZ3に対し、録音機設置行為について謝罪する、②X8はZ3に対し解決金50万円を支払うとの内容で和解が成立した。
- 16 上記10で改めた5の(3)のエ中「この保証金は、」以下を削る。
- 17 上記10で改めた5の(4)のイ中「X8退職の際の平成10年年末一時金の支給に関して、」を「X8退職の際には平成10年年末一時金は支給していないと、」に改める。
- 18 上記10で改めた6の末尾に(3)として次のとおり加える。

(3) なお、上記(1)の団体交渉申入れ以降本件再審査審問終了時までに、会社及び組合は、平成10年ないし12年年末一時金、同11年ないし13年賃上げ並びに同11年及び12年夏季一時金について、それぞれ団体交渉を行った結果合意に達し、協定書を締結している。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 X1の雇止めについて

(1) 組合らは、次のとおり主張する。

初審命令は、X1と会社との間の労働契約は期間の定めのない契約に転化したとはいえないと判断するが、同人は、正社員と同一の業務に従事し、平成8年9月26日の復職以降4回にわたって契約更新がなされているという事情に鑑みれば、同人と会社との契約は期間の定めのない契約に転化しているということができ、仮に、同人と会社との契約が期間の定めのある契約であるとしても、雇用継続を期待することに合理性がある場合には、雇止めをするに当たっては解雇に関する法理が適用されることとなる。初審命令は、労働契約についての期間の定めの有無についての判断を誤り、その結果、X1の雇止めについての合理的理由の有無の判断についても誤ったものである。

また、①X1の不正行為による損害は、金額としてはわずか1万円ほどであって、同人の行為は常連客に対するサービスとして行っていたのであるから会社の収益を上げることに繋がっていたのであり、これが経営の根幹を揺るがすほどの重大問題であるとは到底考えられず、②大ホールにおいては、会社の調査によっても従業員38名中9名が不正行為をしていたにもかかわらず、慣習となっていないとした初審判断は誤っており、③初審命令は、X1に対する懲戒処分は不当に重いものではないと判断しているが、会社は、同人をそそのかしてレジの不正行為をさせたZ1を普通解雇とし、他の不正行為者については始末書の提出のみですましており、また、いわゆる海老事件を起こしたZ3をわずか出勤停止5日間という軽い処分で済ませているのに対し、行為を反省し素直に事情を話しているX1を懲戒解雇処分にも等しい雇止めとしているところからすると、同人を雇止めとしたことは、組合の中心人物の1人である同人を職場から放逐することを意図した行為であることは明らかである。

(2) よって、以下判断する。

ア まず、組合らは、X1と会社との間の労働契約が期間の定めのない契約に転化しており、かりにこれが期間の定めのある契約であるとしても、雇用継続を期待することに合理性がある場合には、雇止めには解雇に関する法理が適用されるなどと主張するが、同人の雇止めが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか否かについては、同人が組合員であること等の故の不利益な取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否かによって判断されるべきものである。

ところで、会社は、X1の雇止めについて、同人のレジ操作の

不正行為を理由としているので、以下、この点について検討する。

- イ 組合らの上記(1)の①の主張についてみると、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由第3(以下「初審命令理由第3」という。)の2の(3)のア、ウないしオ認定のとおり、X1のレジ操作における不正行為によって会社に与えた損害は1万円を超えるものであり、同人は健康ランド来館者のうち懇意な常連客に対し当該行為を行っていたことが会社の同人に対する事情聴取によって明らかとなっている。そもそも、サービス業において正確に売上げを計上することが重要な問題であることは論をまたないところであり、会社もそのように認識していたからこそ、大ホール従業員による当該不正行為を本社会議におけるY1部長の報告によって知るところとなったY2社長は、このような不正行為は会社の経営の根幹に関わることでであると判断して実態を究明するよう指示し、この指示を受けて会社が、大ホール従業員全員に事情聴取を行った結果、X1の不正行為が判明したものである。以上の経緯からすれば、会社が、当該不正行為を経営の根幹に関わる重要な問題であると認識していたことは首肯しうる。
- ウ また、組合らの上記(1)の②の主張についてみると、たしかに、初審命令理由第3の2の(3)のカ認定のとおり、会社の事情聴取によって、X1以外にも、Z1が10回程度、他の7名が1回ないし3回程度、レジ操作の不正行為を行っていたことが判明している。しかし、大ホール従業員38名中、この9名以外の者が不正行為を行っていたとの疎明はなく、不正行為が従業員間で広く行われていたとみることはできない。
- エ そして、組合らの上記(1)の③の主張についてみると、初審命令理由第3の2の(3)のオないしキ、サ及びシ認定のとおり、①X1と同程度の回数不正行為を行ったZ1は解雇されていること、②始末書を提出した他の7名の不正行為の回数は各人について1回ないし3回と、X1及びZ1に比べて軽微であったこと、③X1の場合はさらに、同人が高校生アルバイトZ4に対し、2回にわたってそそのかし、不正行為を行わせたことが会社の調査によって判明したことなどを総合して判断すれば、X1の雇止めが他の者に比べて不当に重い処分であったとみることはできない。
- オ 組合らは、X1の雇止めは、組合の中心人物の1人である同人を職場から放逐することを意図した行為であることは明らかであると主張する。

たしかに、平成6年9月7日にX1が解雇されて以降、同8年6月

26日に、奈良県地方労働委員会の関与による和解の結果、会社が同人に対し原職復帰を命じるまでに、会社と同人との間に争いはあったが、それ以降、同9年12月15日の同人の雇止めまでに会社と同人との間に争いがあったとの疎明はなく、上記イないしエの事情を総合的に考慮すれば、同人の雇止めは、同人が組合員であること等の故をもってなされ、これにより組合の運営に支配介入したものと認めることはできず、専ら同人がレジ操作の不正行為を行ったことを理由としてなされたものであるといわざるを得ない。

したがって、これを不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却した初審判断は相当である。

## 2 録音機設置問題に関する事情聴取について

### (1) 組合らは、次のとおり主張する。

初審命令は、録音機設置問題に関する会社の事情聴取は、録音テープの内容からすると人権侵害は行われていないと判断するが、組合は、単に個々の事情聴取の時のY2社長の態度が人権侵害に当たるかどうかを問題にしているのではなく、録音機設置が組合員の行為であることを知った上でなお、組合員を呼び出して個別の事情聴取をし、X8に対しては、録音テープを公開して声紋鑑定まで行って退職に追い込んでいったという一連の行為が人権侵害だと主張しているものである。そして初審命令は、X8に金員を交付して退職させていることについては不当労働行為の成立を認めているのである。そもそも、人権侵害行為に当たらなければ不当労働行為であると認定できないということはない。以上のことから、録音機設置問題に関する会社の事情聴取は組合を壊滅させることを目的としたものであることは明らかである。

### (2) よって、以下判断する。

ア まず組合らは、録音機設置問題を契機として会社が組合員を呼び出して個別の事情聴取をし、X8を退職に追い込んでいった一連の行為が人権侵害に当たると主張し、人権侵害は行われていないとする初審命令は誤りであると主張するが、組合らも主張するように、これらの会社の行為が人権侵害に当たるか否かの判断と不当労働行為に当たるか否かの判断とは性質を異にするというべきである。そして、たしかに初審命令は、X8の退職に至るまでの一連の行為を不当労働行為に当たるとして救済命令を発しているが、その部分については本件再審査の対象となるものではない。したがって、当委員会は、録音機設置を契機とした会社の組合員に対する個別の事情聴取が組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて、以下検討す

る。

イ そもそも、会社施設内に密かに録音機を設置するという行為は、X8が録音の対象としたZ3及びZ5の会話だけでなく、他の従業員のプライバシーも侵害する恐れのある極めて違法性の高い行為であるといわざるを得ず、初審命令理由第3の4の(2)のイ及びウ認定のとおり、録音機設置の態様も、会社施設内の目立たない場所に巧妙に仕掛けられ、録音自体は未遂に終わったとはいえ、従業員に与えた衝撃は相当大きいものであったと推認され、これを発見した会社が、この事件への関与を従業員全員が否定する中で、事の重大性に鑑み、事実関係を明らかにするために従業員に対する個別の事情聴取を行うこととしたことには合理性がある。

ウ 初審命令理由第3の4の(2)のオ及び(3)認定のとおり、この事情聴取は、組合員のみではなく、録音機設置に関与する可能性のあった従業員全員に対して行われたものであり、ことさらに組合員のみを呼び出したものではなく、事情聴取の態様も、特に組合員のみを威迫したものであるとの疎明はない。そして、録音機が発見された日の夜、録音機設置を決定したX8並びにその実行行為者のX3及びX6は、会社から調査された場合に録音機設置の事実を否認することを決定し、当初は会社の事情聴取に対して録音機設置への関与を全面的に否認し、その後は事情聴取にも一切応じないとの態度をとっており、こうした全面的に非協力的な態度は、録音機設置が極めて違法性の高い行為であることからすると、誠意のある態度とはいえない。してみれば、会社による個別の事情聴取は、全体として社会通念上相当な範囲に含まれるものである。

エ 以上の経緯に鑑みれば、会社の組合員に対する個別の事情聴取については、これを組合の運営に対する支配介入であるとみることはできない。

したがって、これを不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却した初審判断は結局のところ正当である。

### 3 録音機設置問題に関する団体交渉について

(1) 組合らは、次のとおり主張する。

初審命令は、録音機設置問題の事実解明は会社が施設管理権に基づいてなし得るのは当然であり、会社には団体交渉応諾義務はないと判断するが、事実解明のための調査と団体交渉とは全く別の問題であり、録音機設置の実行者が組合員であったからといって、会社が組合からの団体交渉申入れを拒絶できる正当事由とはならない。そもそも、労働条件その他の待遇や労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものは、

義務的交渉事項であるとの点について争いはなく、解雇、懲戒など個別的労働条件に関わる問題も義務的交渉事項に含まれる。本件において組合が、録音機設置問題をめぐる執拗な会社からの個別呼出しにより組合員の処分問題に発展することが予測されていた時点で、会社に対して団体交渉を求めたことは至極当然のことである。したがって、会社の団体交渉拒否には何ら合理的理由はない。

(2) よって、以下判断する。

初審命令理由第3の6の(1)及び(2)認定のとおり、組合は、録音機設置が発見された直後、会社の組合員に対する個別の事情聴取が人権侵害に当たるとして団体交渉を申し入れ、これに対し会社は、録音機は明らかに盗聴を目的としたものであるからその事実関係を調査する必要があるとして団体交渉を拒否している。

他方、初審命令理由第3の4の(2)のオ及び(3)認定のとおり、録音機が発見された日の夜、録音機設置を決定したX8並びにその実行行為者のX3及びX6は、会社から調査された場合に録音機設置の事実を否認することを決定し、当初は会社の事情聴取に対して録音機設置への関与を全面的に否認し、その後は事情聴取にも一切応じていない。

このように、同人らが会社に対し録音機設置に関する事実関係を明らかにしようとしないうちに、本件団体交渉申入れを行った当時は、会社は録音機設置問題に関する事実関係を明らかにするための調査を行っていた段階であって、上記2の(2)判断のとおり、組合員に対する個別の事情聴取の実施・対応は不当労働行為に当たるものではなく、社会通念上相当な範囲に含まれるものであり、また、組合員の処分問題が発生していたわけではないことから、録音機設置問題に関する団体交渉を会社が拒否したことには正当な理由があるというべきである。

なお、初審命令理由第3の4の(4)及び6の(3)認定のとおり、会社及び組合は、本件初審審問終了後、本件録音機設置を理由としたX3及びX6に対し自主退職を促したことに関し団体交渉を行っており、また、平成10年9月12日の団体交渉申入れ以降の各年の賃上げ並びに夏季及び年末一時金については、それぞれ団体交渉を行った結果合意に達し、協定書を締結している。

したがって、録音機設置問題に関する会社の団体交渉拒否を不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却した初審判断は相当である。

#### 4 謝罪文の掲示について

組合らは、初審命令が、上記1ないし3の部分並びにX2の降格処



分及びX8の退職に係る部分について謝罪文の掲示を認めなかったことを不服として再審査を申し立てている。

しかしながら、上記1ないし3判断のとおり、これらの部分について不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却した初審判断は相当であり、また、X2の降格処分及びX8の退職に係る部分についても、初審命令理由第3の3の(3)のア並びに4の(1)のア及びイ、(2)のイ及びウ認定のとおり、X2が、本来、来館者用に取り揃えておくべき新聞を、来館者が読む前に持ち出して勤務時間中に自席に持ち帰って読んだ行為は本人の責めに帰すべきであること、X8が退職に至ったそもそもの原因は、同人が録音機設置を決定してX3及びX6にこれを指示したことにあり、上記2の(2)判断のとおり、このような録音機設置行為が極めて違法性の高い行為であること等を考慮すると、当委員会も、初審命令の救済方法は相当のものであったと判断する。

以上からすれば、謝罪文の掲示を認めなかった初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条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。

平成14年5月8日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎