

奈良、平10不1、平11不1、平12.9.11

命 令 書

申立人	奈良県統一合同奈良ランド&プラザ支部
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6
同	X 7
同	X 8
同	X 2
同	X 9
同	X 10

被申立人 平川商事株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 4に対して、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 同人に平成9年12月26日付けでなした、係長から7等級主任への降格処分がなかったものとして取扱うこと。
 - (2) 上記降格処分の日から原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった役職手当を支払うこと。ただし、本命令交付の日までの分については、その半額を控除して支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人組合の支部長に金員を交付することによって退職させるなどして、申立人組合の活動に支配介入してはならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、奈労委平成10年（不）第1号事件（以下「10年事件」という。）と奈労委平成11年（不）第1号事件（以下「11年事件」という。）の併合事件である。

10年事件の概要は、次のとおりである。

被申立人平川商事株式会社（以下「被申立人会社」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「申立人組合」という。）所属の組合員X 3を、同人が大ホールにおける飲食代金のレジ操作に関して、一部の売上金額を故意に打ち込まない不正行為を行ったことを理由として、平成9年12月26日以降の労働契約更新を行わないとの懲戒処分を行ったこと、

② 申立人組合所属の組合員 X 4 が、来館者用にフロントに備え付けられた朝日新聞を、自席に持ち帰って読んでいたことを理由として、同人を施設管理係長から 7 等級主任に降格するという懲戒処分を行ったこと、

③ 申立人組合との協定書及び団体交渉で約束した内容の平成 9 年年末一時金を支払わなかったことが、

労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号該当の不当労働行為であるとして、平成 10 年 2 月 2 日に救済申立てのあった事案である。

11 年事件の概要は、次のとおりである。

被申立人会社が、

① 秘密録音のための録音機設置をめぐる問題に関して、申立人組合の組合員らに執拗に事情聴取を繰り返し、処分をほのめかすなどして、申立人組合の活動に支配介入したこと、

② 脅迫したり、就業規則に根拠のない金員を交付することにより、申立人組合の支部長を退職させるなどして、申立人組合の活動に支配介入したこと、

③ 録音機設置をめぐる問題及びそれに関する事情聴取における申立人組合の組合員らに対する人権侵害について、申立人組合と誠実に団体交渉しなかったことが、

労働組合法第 7 条第 2 号、第 3 号該当の不当労働行為であるとして、平成 11 年 3 月 24 日に救済申立てのあった事案である。

第 2 請求する救済の内容

1 10 年事件の請求する救済（平成 10 年 2 月 2 日付け申立書から引用）

1 被申立人は、申立人 X 3 に対し、次の措置を含め原職に復帰させなければならない。

(1) 1997 年 12 月 15 日付の同年 12 月 26 日以後の労働契約更新は行わないとの懲戒処分がなかったものとして取り扱うこと。

(2) 1997 年 12 月 26 日から原職に復帰させるまでの間、同人が受けるはずであった賃金（これに対する年 5 分の割合による金員を含む）を支払うこと。

2 被申立人は、申立人 X 4 に対し、次の措置を含め原職に復帰させなければならない。

(1) 1997 年 12 月 26 日付の係長から 7 等級主任への降格処分がなかったものとして取り扱うこと。

(2) 上記降格の日から原職に復帰させるまでの間、同人が受けるはずであった役職手当（これに対する年 5 分の割合による金員を含む）を支払うこと。

3 被申立人は、申立人組合との協定書及び団体交渉での約束を遵守し、申立人 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 7、同 X 8、同 X 2、同 X 9、及び同 X 10 に対して、1997 年年末一時金を支払わなければならない。

4 被申立人は、申立人らに対し、前各項に対する謝罪文を申立人組合の

組合員らの見やすい場所に1か月間掲示しなければならない。

- 2 11年事件の請求する救済（平成11年3月24日付申立書から引用）
 - 1 被申立人は、録音機の設置をめぐる問題に関して、申立人組合の組合員を個別に呼びだして執拗に査問を繰り返し、処分をほのめかすなどして申立人組合の活動に支配介入してはならない。
 - 2 被申立人は、Y1が「声紋鑑定の結果が出た。懲罰委員会にかけたら懲戒解雇になる。そうなると退職金も出なくなる」「自己退職するなら退職金も出す」「合同労組を脱退したために殺された人がいると聞いている。君も組合員に見つかったら殺されるぞ」などと発言したり、就業規則上の根拠のない金銭を交付するなどして申立人組合支部長を退職させてはならない。
 - 3 被申立人は、録音機の設置をめぐる問題及び申立人組合の組合員らに対する人権侵害に関して、申立人組合と誠実に団体交渉しなければならない。

なお、11年事件の請求する救済の具体的内容の2中「申立人組合支部長を退職させてはならない。」の趣旨は、申立人組合によると、同人の原職復帰を求めたものではなく、「申立人組合支部長を退職させることにより、申立人組合の組合活動に支配介入してはならない。」ということである。

第3 認定した事実

- 1 当事者等
 - (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、土木・建築請負工事の設計・施工・管理、遊戯場の経営、食堂及び喫茶店の経営、公衆浴場及びスポーツ施設・宿泊施設の経営等を目的とする株式会社であり、奈良県天理市嘉幡町600の1において、レジャー施設奈良健康ランド（以下「健康ランド」という。）及び宿泊施設奈良プラザホテル（以下「プラザホテル」という。）を経営している。

審問終結時の被申立人会社の従業員数は、181名であり、うち健康ランド・プラザホテルの従業員数は、正社員105名、パート・アルバイト27名の計132名である。
 - (2) 申立人組合は、被申立人会社経営の健康ランド及びプラザホテルにおいて就業する従業員によって、平成6年5月29日に結成された労働組合であり、当初、組合代表者である支部長は、X1（以下「X1」という。）であったが、X1が平成10年11月25日付けで退職・脱退したため、平成10年12月12日開催の臨時大会において、X2（以下「X2」という。）が支部長に選出されている。

審問終結時の申立人組合の組合員数は、男8名、女3名の計11名である。
 - (3) 申立人X3（以下「X3」という。）は、被申立人会社の従業員であり、申立人組合の組合員である。

また、同人は、被申立人会社経営の健康ランドにおいて、1階大ホール接客係ウエイトレスとして勤務していた者である。

- (4) 申立人X4（以下「X4」という。）は、被申立人会社の従業員であり、申立人組合の組合員である。

また、同人は、健康ランドの施設管理係長（リネン及び浴場担当）であった。

なお、同人は、申立人組合の副支部長であり、かつ奈良県統一合同労働組合の常任執行委員である。

- (5) 申立人X5（以下「X5」という。）は、被申立人会社の従業員であり、申立人組合の組合員である。

なお、同人は、申立人組合の書記長である。

- (6) 申立人X6（以下「X6」という。）は、被申立人会社の従業員であり、申立人組合の組合員である。

- (7) 申立人X7（以下「X7」という。）は、被申立人会社の従業員であり、申立人組合の組合員である。

- (8) 申立人X8（以下「X8」という。）は、被申立人会社の従業員であり、申立人組合の組合員である。

- (9) 申立人X2（以下「X2」という。）は、被申立人会社の従業員であり、申立人組合の組合員である。

なお、同人は、支部長であったX1が平成10年11月25日付けで退職・脱退したため、平成10年12月12日開催の臨時大会において、申立人組合の支部長に選出されている。

- (10) 申立人X9（以下「X9」という。）は、被申立人会社の従業員であり、申立人組合の組合員である。

- (11) 申立人X10（以下「X10」という。）は、被申立人会社の従業員であり、申立人組合の組合員である。

2 X3の雇い止め（労働契約更新拒否）について

- (1) X3の前の解雇、和解及び復職の経緯について

ア 平成6年9月7日、被申立人会社は、X3を解雇した。

解雇理由は、X3が大ホールのウエイトレスから浴場係への配転命令に従わず、被申立人会社が平成6年8月24日付けで発した就労通告に従わなかったことであった。

イ 平成6年8月26日、X3は、原職復帰等の救済を求めて、奈良県地方労働委員会に不当労働行為救済の申立てを行った。

ウ 平成6年12月16日、奈良地方裁判所は、X3（債権者）が被申立人会社（債務者）の従業員たる地位にあること、同人が被申立人会社経営の健康ランド1階大ホールにおいてウエイトレスとして勤務する雇用契約上の権利を有することを仮に定める決定をなした。

エ 平成8年1月31日、奈良地方裁判所は、被申立人会社（被告）が平成6年9月7日付けでX3（原告）に対してなした解雇の意思表示が

無効であることを確認するとともに、X 3（原告）が被申立人会社（被告）の経営する健康ランド1階大ホールにおいてウエイトレスとして勤務する雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の判断をなした。

オ 平成8年6月11日、X 3と被申立人会社は、奈良地方労働委員会の関与のもとに、和解することとなり、和解協定書を締結した。

和解協定書の内容は、次のとおりである。

被申立人会社は、X 3に対する平成6年8月13日付けの浴場係への職種変更命令及び同年9月7日付けの解雇通知を撤回し、同人を平成8年6月26日よりホール係のウエイトレスとして就労させる。

被申立人会社とX 3及び申立人組合は、X 3の身分及び労働条件についてX 3は、本協定成立の日から1年を限度として、育児休業を取得することができるとの事項で合意する。

カ 平成8年6月26日、被申立人会社は、X 3に対し、平成8年6月26日より料飲課ホール勤務を命じる辞令を交付した（原職復帰）

キ X 3は、前記オの和解協定に基づき、平成8年6月26日から平成8年9月25日まで、育児休業を取得した。

(2) X 3の復職及び労働契約更新について

ア 平成8年9月26日、X 3は、被申立人会社とパートタイマー従業員として、労働契約を締結した（実質的就労開始）。

その労働契約は、3ヶ月を労働契約期間とするものであった。

イ 平成8年12月25日、X 3は、被申立人会社と労働契約を更新した。

ウ 平成9年3月26日付けで、X 3は、被申立人会社と労働契約を更新した。

エ 平成9年6月26日付けで、X 3は、被申立人会社と労働契約を更新した。

オ 平成9年9月25日付けで、X 3は、被申立人会社と労働契約を更新した。

(3) X 3の不正行為の経緯について

ア 平成9年9月22日、被申立人会社の本社会議において、健康ランド・プラザホテルを統轄するY 2（以下「Y 2」という。）から、「平成9年9月15日頃、健康ランドの常連客から、1階大ホール接客係の従業員が、特定の客がホール食堂で飲食した代金の一部をレジに打ち込まない不正行為を行っているとの申告があった。そこで、従業員の誰が、どの程度、どのような手口で不正行為を行っているのか、当該職場全従業員について調査し、事実を解明したい。」旨の報告があった。

イ 健康ランド1階大ホール食堂のシステムは、以下の通りである。

利用客は、食堂内の料理棚に陳列している料理等を自ら選び、それをトレーに乗せてレジに持って行くが、その場で料理代金は支払わない。

レジ係の者は、利用客が健康ランド入館時に受け取ったロッカーキーの番号を照合し、料理等を確認して、その内容をレジに打ち込んで売上げに計上する。

利用客がフロントにロッカーキーを返還し、利用料等を精算するとき、食堂の代価が支払われることになる。

ウ 被申立人会社代表取締役Y1（以下「Y1」という。）は、レジの係（レジは、ウェイター、ウェイトレスが交代で操作している。）がきちんと料理等や品数をチェックしてレジを打たなければ、正確な営業収入は得られないことになり、このような不正行為は、被申立人会社の経営の根幹に関わることでありと判断し、実態を究明するよう指示した。

エ 平成9年9月27日から29日にかけて、Y2、Y3（以下「Y3」という。）が上記実態の調査のため、大ホール従業員全員の一人一人に対して事情聴取を行った結果、不正行為の中心人物は、X3、Z1の両名であり、レジの不正行為は、特定の客が来たときは、売上げに挙げる品物を適当に省いてレジを打ち（これを「レジ飛ばし」または、「レジを軽く打つ」と言っていた。）、売上げに計上しないという手口であることが判明した。

オ 平成9年9月27日、X3に対する事情聴取が行われた。

その結果、次のような事実が判明した。

X3は、平成9年1月頃から9月頃までの約9ヶ月間、健康ランド来館者のうち懇意な常連客（Z2、Z3等）が飲食した代金の一部を9回から10回に亘りレジに打ち込まなかったこと。

アルバイトのZ4に対し、「常連客のZ2及びZ3が来館し、飲食代金をレジに打ち込む時、もし、私がレジから離れていたら、飲食代金の一部をレジに打ち込まないように。」と2回に亘ってそそのかし、不当行為を行わせたこと。

カ 被申立人会社による事情聴取により、X3以外にも、Z1（正社員）、Z4（アルバイト）、Z5（アルバイト）、Z6（アルバイト）、Z7（アルバイト）、Z8（正社員）、Z9（パート）、及びZ10（パート）がレジ操作に関して不正行為をしていたことが判明した。

キ 被申立人会社は、Z4、Z5、Z6、Z7、Z8、Z9、Z10には、不正行為について、いずれも不正の程度が軽微と判断して、それぞれ始末書を提出させた。

ク 平成9年11月18日、被申立人会社の賞罰委員会が開催された。

賞罰委員会は、X3の弁明を聴取したうえで、被申立人会社に損害を与えた行為、アルバイトをそそのかして不正行為に荷担させた行為は、職場秩序を乱し、従業員として不適格である旨、答申した。

ケ 平成9年11月25日及び12月2日、被申立人会社は、X3の懲戒処分について、申立人組合と事前協議を行い、X3の労働契約を同年12月

25日をもって打ち切り、以後更新はしないと申し入れた。

これに対し、申立人組合は、もう一段軽い処分を検討するよう要請した。

コ 平成9年12月8日、第2回賞罰委員会が開催され、X3との次回からの労働契約の更新は行わないことが決定された。

サ 平成9年12月15日、被申立人会社は、X3に対し、懲戒処分通知書を交付した。

通知書の内容は、就業規則第65条第6号、同条第16号、第66条第21号及び服務規律第58条第7号、同条第11号に該当する違反行為を再三に亘り犯したので、平成9年12月26日以後の労働契約の更新は行わないというものであった。

シ 同年同月同日、被申立人会社は、Z1を、普通解雇処分とした。

3 X4の係長から7等級主任への降格処分について

(1) X4の前回の降格、和解及び係長職復帰の経緯について

ア 平成6年7月26日、被申立人会社は、X4を施設管理課長からリネンの副主任に降格した。

降格理由は、同人が業務に不熱心で、部下に対する適切な業務上の指導・指示ができないため部下の信頼もなく、かねてから管理・監督者たる課長として不適格と判断され、社内において課長降格が検討されていたこと、並びに、同人が申立人組合に加入していることが確認され、施設管理課長として、管理職会議等に参加し、被申立人会社の重要な機密事項を知り得る立場にあること、一方、役職手当の支給を受け、出退勤時間に対する規制もなく、部下に対して業務上の指示を行い、人事考課を通じて給与決定に関与していることなど、労働基準法第41条、労働組合法第2条但書1号に該当し、組合員資格と抵触するというものであった。

イ 平成6年8月26日、X4は、原職復帰等の救済を求めて、奈良県地方労働委員会に不当労働行為救済の申立てを行った。

ウ 平成8年6月11日、X4と被申立人会社は、奈良県地方労働委員会の関与のもとに、和解することになり、和解協定書を締結した。

和解協定書の内容は、次のとおりである。

被申立人会社は、X4に対してなした平成6年7月26日付けのリネン副主任への降格処分を撤回する。

被申立人会社は、X4を平成8年6月26日付けで施設管理係長（リネン及び浴場担当）に任命する。

被申立人会社は、X4に対し、平成6年7月26日から平成8年6月25日までの間の役職手当の差額金と将来の役職手当の差額金を支払う。

(2) X4が大ホールでモーニングコーヒーを料金を払わず飲食したことについて

ア 平成8年11月頃から、X4は、1週間に3回から4回の頻度で、就

業時間中である8時30分頃に、健康ランド1階大ホールで、コーヒーを料金を払わず飲むようになった。

また、ゆで卵を料金を払わず食べることもあった。

イ 平成9年5月28日、X4は、Y2から、コーヒーを料金を払わず飲んでいたことについて事情聴取を受け、同人はこの事実を認めた。

ウ 平成9年6月5日、X4は、被申立人会社の本社に呼び出され、Y1らから、当日の本社出頭に15分ほど遅刻したこと、コーヒーを料金を払わず飲んでいたことについて、注意を受けたうえで謝罪し、その後始末書（6月4日付け）を提出した。

エ 平成9年6月20日、X4が所属する申立人組合の支部長であったX1も同席したうえで、事情聴取が行われ、X4はコーヒーの料金を支払わず飲食していた事実を認めた。

また、事情聴取の直前に、書き直しを命じられていた始末書（6月20日付け）を再提出した。

オ 平成9年7月6日、被申立人会社は、X4に、懲戒処分通知書を交付した。

通知書の内容は、就業規則第64条第11号、第65条第4号及び第58条服務心得に該当する違反行為があったので、平成9年7月12日より同月21日まで10日間の出勤停止処分に処するというものであった。

(3) X4が来館者用の朝日新聞を自席に持ち帰り読んでいたことについて

ア 平成9年9月頃、X4が健康ランド来館者用に1階フロント前に備え付けられている朝日新聞朝刊を来館者が読む前に持ち出し、勤務時間中に、リネン職場の自席に持ち帰って読んだ後返却していたこと、ときには、午後4時ころまで自席の横に置いたままであったことが、被申立人会社の知るところとなった。

イ 平成9年9月5日及び同年11月1日、被申立人会社は、X4から上記の事実関係について事情聴取を行い、同人はこの事実を認めた。

ウ X4は、平成9年11月19日付けで、上記非違行為についての始末書を被申立人会社に提出した。

エ 平成9年11月18日、被申立人会社は、X4の、上記非違行為に関する賞罰委員会を開催し、X4の弁明を聴取した。

なお、X4が所属する申立人組合の支部長であったX1に対し、同委員会委員として出席を求めたが、X1は欠席した。

オ 平成9年11月25日及び同年12月2日、被申立人会社は、X4の懲戒処分について、同人が所属する申立人組合と事前協議を行い、懲戒解雇処分もしくは論旨退職が相当である旨申し入れた。

カ 平成9年12月8日、第2回賞罰委員会において、健康ランド創業以来勤務し、定年退職まで数年しかないことを考慮して、X4を係長職から主任への降格に留めることを決定した。

キ 平成9年12月15日、被申立人会社は、X4に対し、懲戒処分通知書

を交付した。

通知書の内容は、就業規則第64条第11号、同65条第2号、同第4号及びこれら各号に準ずる行為に該当する違反行為があったので、平成9年12月26日付けにて、係長より7等級主任に降格するというものであった。

(4) Z11が調理場のコンロの火を消し忘れた不祥事について

ア 平成9年8月27日の夜、当時の申立人組合の書記長であったZ11(以下「Z11」という。)は、魁調理場の火元点検後に、無断で海老をガスコンロでボイルし、ガスコンロの火を消し忘れたまま放置して帰宅し、危うく火災が生じかねない状況を発生させるという不祥事を起した。

同人は、それ以前にも、1階大ホールで盗み酒したことを理由として、出勤停止3日間の処分を受けている。

イ 平成9年11月、Z11は、申立人組合を脱退した。

ウ 平成9年12月15日、被申立人会社は、ガスコンロの火を消し忘れたことに関し、Z11を出勤停止5日間とした。

4 平成9年年末一時金の低額支給について

(1) 新賃金制度の実施について

平成9年11月26日、被申立人会社は、新賃金制度を実施した。

(2) 平成9年年末一時金交渉について

ア 平成9年11月17日、申立人組合と被申立人会社は、平成9年年末一時金について団体交渉を行った。

イ 平成9年11月26日、申立人組合と被申立人会社は、平成9年年末一時金について団体交渉を行った。

ウ 平成9年12月2日、申立人組合と被申立人会社は、平成9年年末一時金について団体交渉を行った。

エ 平成9年12月3日、申立人組合と被申立人会社は、平成9年年末一時金について合意したので、協定書を締結した。

協定の内容は、次のとおりである。

1. 平成9年度冬期一時金

(1) 正社員：①正社員各自に基礎額の1.55ヶ月を支給する。

但し基礎額とは技能給と皆勤(精勤)手当を除く基準内賃金とする。

②上記①とは別に一律3千円を支給する。

(2) パート・アルバイト：各自平成8年度冬期一時金単価と同額を支給する。

2. 配分方法

冬期査定期間内における各自の勤務成績、職務遂行能力、勤怠度などを査定して計算する。

3. 支給日：平成9年12月10日に支給する。

4. 支給対象者：支給日に在籍する組合員とする。
- 5 録音機設置問題に関する事情聴取について
- (1) 録音機設置に至る経緯について
- ア X 8 は、X 1 に対して、被申立人会社経営のプラザホテル内「魁」レストラン（以下「魁」という。）休憩室において、Z 12（以下「Z 12」という。）と Z 11 が申立人組合の悪口や名誉毀損裁判のことを話しているのではないかと話した。
- イ この話を聞いて、X 1 は、Z 11 らの会話を録音しようと思いついた。
- (2) 録音機設置の発見の経緯について
- ア 平成10年9月7日 午後10時30分過ぎ、Z 12 及び Z 11 は、録音テープが作動中の2台の録音機を発見した。
- イ 2台の録音機のうち1台は、魁休憩室内の壁に掛けられていたバサラ大将の面の裏側にガムテープで固定して設置されていた。
- これは、平成10年9月7日 午後10時頃に、X 1 の指示を受けて、X 7 が設置したものである。
- ウ 2台の録音機のうちのもう1台は、魁休憩室の物置の棚に置かれた、穴を開けたタンボール箱の中に入れてされていた。
- これは、平成10年9月7日 午後2時頃に、X 1 の指示を受けて、X 2 が設置したものである。
- エ 2台の録音機は、X 8、Y 4（以下「Y 4」という。）の立会いのうえで、撤去され、Y 3 に届けられ、保管された。
- オ 録音機が発見された日の夜、録音機を設置した当事者である X 1、X 2、X 7 は、話し合いを持ち、X 1 の意見で、被申立人会社から調査されても、自分達が設置したという事実は、とりあえず否認しようと決定した。
- (3) 録音機設置に関する事情聴取等の経緯について
- ア 平成10年9月8日 午後6時30分頃、魁休憩室において、Y 5（以下「Y 5」という。）、Y 3、Y 6（以下「Y 6」という。）、Y 4、Z 12、Z 11、X 8、X 6 らが集まり（X 1 は出勤日であるが欠勤しており、X 2、X 7 の両名は、公休であった。）、録音機設置の件について話し合ったが、出席者全員が「知らない。」と、この件への関与を否認する発言をした。
- イ 同年同月同日、Y 5 は、X 1 と電話で話し合い、9月11日に X 1 も含めて、再度話し合いを行うこととなった。
- ウ 同年同月同日、Y 5 が Y 1 に報告したところ、Y 1 は、「明日9日から各人に対して事情聴取を行う。」と決定した。
- エ 平成10年9月9日、被申立人会社からは、Y 1、Y 5、Y 3、Y 6 が出席し、Z 12、Z 11、Y 4、Y 7、X 2 の5名から、個人別に事情聴取を行った。
- オ 平成10年9月10日、被申立人会社は、Y 1、Y 5、Y 3、Y 6 が出

席し、X 1、X 8 の 2 名から個人別に事情聴取を行った。

なお、X 1 の事情聴取には、X 5 が同席した。

カ 平成10年 9 月 24 日、被申立人会社は、録音テープを公開した。

出席者は、Y 1、Y 7、Y 5、Y 3、Y 8、Y 6、Z 13、Z 14、Z 12、Z 11、Y 4、X 1、X 2 であった。

録音テープ冒頭に「9 月 6 日午後10時20分録音開始。」と録音されていたので、Y 1 が「この声は誰か。」と質問した。

X 1 と X 2 は沈黙していたが、他の出席者から「X 1 の声に似ている。」との発言があった。

Y 1 が X 1 と X 2 に質したところ、両名は、「知りません。誰の声か判りません。」と答えた。

そこで、Y 1 は、「それでは、声紋鑑定する。」と発言した。

キ 平成10年 9 月 30 日、被申立人会社は、声紋鑑定するため、X 1、Z 12、Z 11 の 3 名に対し、「9 月 6 日午後10時20分録音開始。」の言葉を発声させ、録音した。

ク 平成10年10月17日、被申立人会社は、声紋鑑定するため、Y 5、Y 3、を通じて、X 2、X 7、X 4、Y 4 に対して事情聴取する旨を伝えたが、X 2 及び X 7 は、これを拒否した。

ケ 平成10年11月25日、X 1 は、被申立人会社に次のような内容の文書を提出した。

健康ランド内に盗聴目的の録音機を設置することを提案したのは、X 8 であること。

録音機の設置実行者は、X 2、X 7 であること。

録音機の所有者は、X 4 であること。

盗聴行為の決定者は、X 1 であること。

コ 平成10年11月30日、被申立人会社は、X 2 及び X 7 を再度事情聴取しようとしたが、両名は、これを拒否した。

サ 平成10年12月 4 日、被申立人会社は、X 4 の事情聴取を行った。

X 4 は、盗聴目的に使用された小型の録音機 2 台は自分所有のものであることを認めた。

シ 平成10年12月14日、被申立人会社は、X 2、X 4、X 7 に対し、事情聴取を行う旨の通知書を手交したが、3 名はこれを拒否した。

ス 同年同月同日、被申立人会社は、X 8 に対し、事情聴取を行う旨の通知書を手交した。

セ 平成10年12月15日、X 8 は、事情聴取に応じる旨回答した。

ソ 平成10年12月17日、被申立人会社は、X 8 は、事情聴取を行った。

タ 平成10年12月21日、被申立人会社は、X 2、X 4、X 7 に対し、事情聴取を行う旨の通知書を手交したが、3 名はこれを拒否した。

チ 平成10年12月26日、被申立人会社は、X 2、X 4、X 7 に対し、事情聴取を行う旨の最後通知を発したが、3 名はこれを拒否した。

ツ 平成11年1月12日、被申立人会社は、録音機の設置に関し、事案発生から今日に至るまでの事実経過を聴聞するため、第1回賞罰委員会を開催した。

出席者は、Y1、Y5、Y3、Y6、Z13であった。

テ 平成11年2月6日、被申立人会社は、第2回賞罰委員会を2月10日に開催するので、X2、X7、X4、に出席する旨の通知書を手交した。

ト 平成11年2月10日、被申立人会社は、X2、X4、X7に対する第2回賞罰委員会を、当事者欠席のまま開催した。

6 X1退職・申立人組合からの脱退について

(1) X1に対する一連の嫌がらせ行為について

ア 平成10年1月16日午後9時頃、何者かが、X1の当時の社宅（健康ランド男子寮402号室）に架電して、「いるぞ。切るぞ。」などと言って電話を切った。

これをX1は、あたかも複数の人物がX1に危害を加えようと謀議しているかのように思わせる悪質な嫌がらせ電話であると感じた。

イ 同年同月同日、上記のX1への電話があった直後に、「マツヤマ」の名称を用いて、プラザホテルのフロントに「チーフはいるか。」「俺は、大阪のマツヤマや。電話があったと言うとけ。」などという電話があった。

ウ 平成10年1月17日午前4時頃、何者かが健康ランド男子寮4階のX1の部屋のドアをドンドンと叩き、外から「出てこい。」と怒号し、X1がこれに応じないと、引き続き部屋のチャイムを鳴らし、ドアを引っ張り続けた。

その声や物音は、隣室にいたX2も聞いている。

エ 同年同月同日、X1は、上記アからウまでの嫌がらせ行為がZ11によってなされたものであると判断したので、Y2に、Z11に注意を促して欲しい旨の申入れをした。

オ Z11は、Y2の呼び出しを受けて、同月16日及び17日の出来事への関与の真否について質問を受けたが、事実無根であると返答した。

カ 平成10年2月2日、健康ランド男子寮2階にある集中ポストのうち、X1の郵便ポストに、火のついたままのタバコの吸い殻が放り込まれていた。

キ 平成10年2月5日、X5所有の自家用車に、何者かが泥のついた靴で上がり、ボンネット、天井、後部トランクの上で足踏みをしたような足跡が残されていた。

ク 平成10年10月3日から、X1は、2週間程度、入院した。

このことについて、申立人組合は、平成10年9月30日に声紋鑑定のために発声させられ録音された直後であり、極度の心労のためであると主張している。

(2) X 1・申立人組合を被告とする名誉毀損事件の裁判について

ア 平成10年8月18日、Z 11が加入した奈良健康ランド・プラザホテル労働組合（以下「別組合」という。）の上部団体であるCSG連合奈良地方連合は、「Z 11の件 着手金及び実費として」350,000円を弁護士に支払った。

この金額は、CSG連合奈良地方連合の普通預金額の60%強を支出したことになり、労働組合が1組合員個人のために負担する限度を遥に超えた金額であると申立人組合は主張している。

イ 平成10年8月27日、Z 11は、申立人組合とX 1を相手取って、350万円の損害賠償を求める訴訟を奈良地方裁判所に提訴した。その請求の原因は、同年1月16日及び17日のX 1への嫌がらせ行為をZ 11が行ったものであると被申立入会社に申告して処分を求め、あるいは職場でその旨、喧伝したことが名誉毀損に当たるというものであった。

(3) X 1の退職と申立人組合からの脱退について

ア 平成10年11月20日から、X 1は休職した。その理由について、X 1は申立人組合の組合員らに「兄嫁の具合が悪いので看病しなければならない。京都に行かなければならないから休職する。」と述べていた。

イ 平成10年11月25日、X 1は退職届を提出し、被申立人会社を退職した。

ウ その際、X 1から申立人会社に対し、退職後、被申立人会社とは一切の債権債務のないことを確認し、被救済利益は受けない旨の誓約書及び盗聴目的の録音機設置の決定者がX 1、実行者がX 2とX 7、2台の録音機の所有者がX 4である旨の文書が提出された。

他方、被申立人会社からは、X 1に対して、退職金492,000円、平成10年年末一時金500,000円、平成10年11月分給与396,200円の合計1,388,200円が支給された。

エ 平成10年11月26日頃、X 1が従業員寮を退寮した際、保証金の全額50,000円の返還を受けた。

この保証金は、寮の施設の補修等をするために、その都度、使用されるものであり、全額が返還されることはほとんどなく、10,000～20,000円差し引かれて返還されるのが通常だと申立人組合は主張している。

オ 平成10年11月27日、被申立人会社は、申立人組合に対し、X 1が退職した旨の通知書を交付した。

申立人組合は、この時初めて、X 1の退職を知った。

カ X 1が申立人組合を脱退後、4名の組合員が申立人組合を脱退した。

(4) X 1の退職・申立人組合脱退後の経緯について

ア 平成11年1月8日、被申立人会社を退職後、京都市でタクシー運転手をしていたX 1に、X 2とX 5が面会した。

イ 平成11年1月18日、奈良地方労働委員会における本件第8回審問において、Y 1は、X 1退職の際の平成10年年末一時金の支給に関して、

偽りの証言を行った。

これに関して、Y 1 は、X 1 から、年末一時金を支給されたことについて申立人組合に秘密にしてくれと懇望されていたため、その約束を守ったからだと弁明した。

ウ 平成11年3月12日、X 1 は、被申立人会社退職時の経緯を記載した文書を作成した。

7 録音機設置問題等に関する団体交渉について

(1) 団体交渉開催要求について

平成10年9月12日、申立人組合は、被申立人会社に、団体交渉開催を申し入れた。

団体交渉の議題は、録音機の設置をめぐる問題と事情聴取における申立人組合の組合員への人権侵害に関する問題等であった。

また被申立人会社が平成10年9月8日、9日及び10日に亘って申立人組合の組合員を事情聴取した際に録音した録音テープをダビングし、提供するように併せて申し入れた。

(2) 団体交渉開催要求に対する被申立人会社の対応について

平成10年9月16日、被申立人会社は、申立人組合に、前記申し入れに対する回答を行った。

回答の内容は、魁休憩室で発見された2台の録音機は明らかに盗聴を目的として設置されていたものであると判断せざるを得ないこと、被申立人会社は、誰が何の目的・必要性があって盗聴するのか調査する権利があるということ、本通知書の手交をもって団体交渉の必要はないと考えているということであった。

また、録音テープをダビングしたものの提供はできないとも回答した。

第4 判 断

1 X 3 の雇い止め（労働契約更新拒否）について

(1) 申立人らの主張は、次のとおりである。

X 3 は、長期間に亘って、被申立人会社に勤務し、労働契約を反復継続して更新してきた。従って、従来判例によっても、解雇と同様に扱われるべきである。

本件雇い止めの理由とされた不正行為の存在及びその内容については、おおむね、被申立人会社の主張するとおりであり、X 3 も、その非を認め、反省している。

ただ、X 3 の不正行為によって生じた損害は、1万円をやや超える程度で比較的軽微なものである。

また、X 3 は、これらの行為を顧客のサービスとして行ったのであり、X 3 個人の利益のために行ったのではない。

さらに、常連客に対する値引き行為は、ひとりX 3 が行っていたのではなく、同人が大ホール職場に配転される以前から、いわば大ホール職場の「慣習」として広く行われていた行為である。

これらの事情に照らしてみれば、被申立人会社の行った雇い止は、X 3の不正行為の程度に照らして不当に重いものであるといわざるを得ない。

このことは、被申立人会社による他の処分例と比較しても明らかである。

例えば、Z 11は、火災につながりかねない状況を発生させたという極めて重大な不祥事を起こしているにもかかわらず、この不祥事については、わずかに出勤停止5日間の処分ですんで済んでいる。

被申立人会社が本件雇い止めのような不当に重い処分を行ったのは、X 3が申立人組合の組合員であり、活発に申立人組合の活動をを行っていた故になされた不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当することは明らかである。

また、X 3は申立人組合の主要な組合員であり、申立人組合の組織に打撃を与えるために行ったものと言わざるを得ず、本件雇い止めは、申立人組合に対する支配介入でもあり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当することは明らかである。

(2) これに対する被申立人会社の主張は次のとおりである。

X 3は、期間の定めのあるアルバイト従業員であり、被申立人会社の臨時従業員就業規則が適用される。期間の定めのない正規従業員と期間の定めのある臨時従業員とは明確に区別しており、勤務、給与体系など実質的な相違がある。

被申立人会社とX 3とは、3ヶ月ごとに労働契約を締結し、期間の定めのある労働契約が反復更新されていた事実があるとしても、当事者間において期間の定めのない労働契約を締結する旨の明示あるいは合意もない。

被申立人会社とX 3の労働契約が期間の定めのない労働契約に転化したり、契約期間満了をもって契約を解約するに当たって、解雇権濫用の法理が類推適用されることもない。

被申立人会社は、従業員の不正行為を許せば、被申立人会社の円滑な運営に重大な支障が生じることになり、厳しく対応せざるを得ないとの見地から、X 3と同じ職場においてX 3と同様の不正行為を繰り返していたZ 1についても解雇している。

X 3の不正行為が被申立人会社に与えた損害は1万円をやや超える程度で比較的軽微であり、X 3がこれらの行為を顧客サービスとして行い、X 3個人の利益のために行っていたものではないと主張しているが、言い逃れに過ぎない。

(3) 争点

- ① X 3と被申立人会社の労働契約関係をどう判断するべきか。
- ② X 3不正行為は軽微なものと言えるか。
- ③ 常連客に対する値引き行為は大ホールの慣習になっていたと言えるか。

④ X 3 の処分が他の者と比べて不当に重いとと言えるか。

(4) 当委員会の判断

ア 争点①について、申立人らは、X 3 と被申立人会社との労働契約関係は実質的に期間の定めのない契約に転化していると主張し、被申立人会社は、当事者間において期間の定めのない労働契約を締結する旨の明示あるいは合意がないと主張して、当事者間に争いがあるので、以下、検討する。

まず、本件については、契約期間は労働契約書に明記されており、契約更新の手続きも毎回 X 3 自身が行っていることから、期間の定めのある雇用契約が期間の定めのない雇用契約に転化しているとは言えない。

しかし、期間の定めのある雇用契約であっても、当事者双方が雇用関係の継続を希望しつつこれを維持し、労働者が期間満了後も雇用関係の継続を期待することに合理性が認められるような事情の下では、当該雇用契約は単に期間満了のみによっては終了せず、契約更新を拒否する合理的な理由が必要であると考えられる〔最高裁判決平成 3 年 6 月 18 日進学ゼミナール事件参照〕。

本件については、第 3 の 2 の(2)のアからオにおいて認定したとおり、1 年以上に亘り雇用契約が更新されており、X 3 には雇用関係の継続を期待することに合理性があったと認められる。

かかる労働契約関係を被申立人会社が期間の満了によって終了させるためには雇い止めの意思表示及び当該労働契約を終了させてもやむを得ないと認められる合理的な理由が必要とされる。

そこで、以下、雇い止めに合理的理由があるかについて検討する。

イ 争点②について、申立人らは、X 3 の不正行為によって被申立人会社が被った損害は 1 万円をやや超える程度で比較的軽微なものであったと主張し、被申立人会社も、損害額については X 3 の主張を認めているが、従業員の不正行為は被申立人会社の円滑な運営に重大な支障を来し、これを厳しく対応せざるを得ないとの見地から雇い止め処分を行ったと主張しており、両者の主張に争いがある。

ところで、健康ランドのようなサービス業においては、正確に売上げを計上することが営業の根幹に関わる重要な問題であり、これがなされないということになれば、企業としての経済的基礎が揺らぎかねない。

従って、X 3 が行ったような不正行為が常態化するならば、健康ランドの今後の運営に重大な影響を及ぼすおそれがあるからこそ、被申立人会社は、敢えて雇い止めを行ったのであり、損害が軽微であったから本件雇い止めは不当に重い処分である、という申立人らの主張は採用できない。

ウ 争点③については、X 3 は大ホールへ異動する前から不正行為につ

いて聞き及んでいたこと、また、大ホール従業員の8割くらいは不正行為を行っていたようだと感じていた旨証言している。

確かに、何人かが不正行為をしていたことは争いのない事実であるとしても、X3の証言も具体性を欠き、単なる感想の域を出ていないと考えられ、ただちに信用することはできない。

従って、常連客に対し売上げに挙げる品物を適当に省いてレジを打つという行為が、大ホール職場の慣習となっていたとの申立人らの主張は採用できない。

エ 争点④については、X3は10回近くも不正行為を行っていること、第3の2の(3)のシにおいて認定したとおり、同程度の不正行為を行った正社員のZ1が普通解雇されていること、始末書相当とされた他の不正行為実行者は1～2回の不正行為回数であること等から見て、X3に対する懲戒処分としての雇い止めが不当に重い処分であると判断することはできない。

オ 以上を総合的に判断すれば、X3に対してなされた懲戒処分としての雇い止めは合理性を有するものであり、それを不当労働行為に該当するとの申立人らの主張は認容できない。

2 X4の係長から7等級主任への降格処分について

(1) 申立人らの主張は、次のとおりである。

X4がフロントから新聞を持ち出した行為は、規律違反に該当するものではあるが、新聞は朝日新聞以外の他の新聞も多く備えつけられており、X4の行為による健康ランド来館者へのサービスの低下等の影響は、ほとんど考えられず、規律違反行為の内容自体は軽微である。

来館者用の新聞を自席で読んでいたのは、ひとりX4だけが行っていたことではない。

しかも、X4本人が事実関係を率直に認めて深く反省していることや、さらには降格処分だけでなく、平成9年年末一時金が、同年12月3日に結んだ協定に違反し、前年比411,560円(80.5%)もの大幅減額査定となっているのはX4に対する二重処分といえること、等を考慮すると、X4に対する本件懲戒処分は重きに失すると言わざるを得ない。Z11は調理場のガスコンロの火を消し忘れたまま帰宅し、大事故になった可能性もある重大事を起こしたにもかかわらず、Z11が申立人組合を脱退するや、Z11に対する処分は、わずか出勤停止5日間という軽い処分となったのである。

上記Z11の行為と比較すると、X4の行為は余りにも軽微であり、一方、処分は余りにも過重であると言わざるを得ない。

以上の経緯に照らすと、X4に対する処分は、X4に対する不利益取扱いであることはもちろん、X4の規律違反行為に籍口した組合潰しであり、労働組合法第7条第1号及び第3号違反の不当労働行為である。

(2) これに対する被申立人会社の主張は、次のとおりである。

X 4の一連の行為は、決して軽微な行為であるとは言えず、これら規律違反を放置すれば、職場の秩序は乱れ、被申立人会社の円滑な運営に重大な支障が生じることになる。

(3) 争点

- ① X 4の規律違反行為は軽微なものと言えるか。
- ② 年末一時金の大幅減額は二重処分といえるか。
- ③ X 4の処分は、Z 11の処分と比べて過重であると言えるか。

(4) 当委員会の判断

ア 争点①について、申立人らは、規律違反行為による健康ランド来館者へのサービスの低下等の影響はほとんど考えられず、その規律違反行為自体は軽微であると主張し、被申立人会社は、軽微な行為であると言えず、これら規律違反を放置すれば職場の秩序は乱れると主張し、当事者間に争いがあるので、以下、判断する。

確かに新聞1部の持ち出しという面だけを見るならば軽微ということができようが、来館者に多くの新聞を取りそろえて提供するというのも健康ランドに求められたサービスであることからすれば、これを軽微な行為と判断することはできない。

しかし、被申立人会社の主張するように重大な秩序違反行為であると考えられるのも行き過ぎである。

イ 争点②については、X 4の降格処分と一時金の減額は全く性格を異にする行為であり、しかも就業規則第32条第2項第2号で懲戒処分を受けた者には賞与の全額を支給しない旨を明示しているから、減額支給することについては十分な根拠のあることであり、申立人らの主張は採用できない。

ウ 争点③について、X 4の降格処分とZ 11の出勤停止5日間とは、均衡を欠いた処分であると申立人らは主張しているので、以下、検討する。

X 4の行為が故意になされたものであり、Z 11のガスコンロ消し忘れは過失であったという違いはあるものの、結果の重大性を考慮すれば、故意・過失の違いのみをもって処分の軽重を比較考量することはできないが、X 4による新聞持ち出しは半ば常態化していたものと判断されるのに反し、Z 11の場合はそうではなかったのであるから、X 4の処分がただちにZ 11の処分に比べて不当に過重であったということはできない。

エ しかしながら、以上のように、申立人らの主張を全面的に採用することはできず、かつ、被申立人会社の懲戒権の行使が一定の正当性を有するとしても、X 4に課された懲戒処分は、同人が行った非違行為から見て過重であると判断される。

このことと、X 4が申立人組合の組合員として組合活動を行っていたことを併せ判断すれば、被申立人会社の行った過重な処分となった

部分については、不利益取扱いがなされたものと言うべきであり、被申立人会社は組合活動を嫌悪し、X4の非違行為に藉口して相当と認められる程度を超える不利益な処分を課したものと認められ、労働組合法第7条第1号該当の不当労働行為であると判断せざるを得ない。

また、X4が申立人組合の副支部長であるとともに、申立人組合の上部団体の常任執行委員であることを併せ考えれば、申立人組合への支配介入とも認められ、労働組合法第7条第3項該当の不当労働行為でもある。

3 一時金の低額支給について

(1) 申立人らの主張は、次のとおりである。

平成9年11月26日以降、被申立人会社は、新賃金制度を実施している。

この賃金制度は、能率給にウエイトを置くもので、従来の基本給を年齢給に24%引き下げるとともに、年次給として、勤続1年経過毎に2,000円加算していたものを勤続給として勤続満1年毎に500円と、75%引き下げるもので、資格給を新設し、従来の職務給を能率給として査定部分を拡大したところに特徴がある。

平成9年年末一時金は、新賃金をベースとした交渉となり、12月3日に算定基準額の1.55ヶ月分に一律3,000円上積みすることで合意が成立し、協定書が締結された。

これによれば、調理人についての平均アップ額は27,342円となるはずである。

ところが、申立人組合の組合員である調理人8名の支給額についてみると、平成9年年末一時金の実支給額の平均額は357,930円で、前年の支給額の平均額364,215円より、6,285円も下回っている。

従って、申立人の組合員に対して恣意的な不利益査定がなされていることは明らかである。

このように、労使間で合意した協定書や団体交渉での約束事に反し、あるいは恣意的な査定によって、申立人組合の組合員に対して低額の平成9年年末一時金を支給することは、明らかに労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) これに対する被申立人会社の主張は、次のとおりである。

被申立人会社は、新賃金制度を施行するに当たっては、事前に申立人組合に給与改正の資料を渡して十分協議を行い、平成9年11月26日から施行したものである。

申立人らは、申立人組合の組合員8名の平均支給額が前年平均支給額より、6,285円も下回っており、申立人組合の組合員に対して恣意的な不利益査定がなされていると主張するが、被申立人会社が資料を提示して十分に説明し、申立人組合の組合員も納得した事実がある。

(3) 争点

査定差別が行われたとの立証はなされたか。

(4) 当委員会の判断

争点に関し、申立人らが主張する平均アップ額が27,342円となるはずであるとの主張の根拠は、「97年年末一時金の交渉について」と題する文書（甲第36号証）である。

そこで、甲第36号証の内容について、以下、検討する。

被申立人会社によれば、甲第36号証2頁12行目以下において、申立人らが、被申立人会社が「母数」を提示したとして示している前期支給額（1.2ヶ月）11,663,800円（平均343,052円）は平成8年度年末一時金支給額ではなく、平成9年の算定基礎額に技能給を入れて1.2ヶ月を掛けた場合の試算数字である。申立人組合は、これを平成8年年末一時金支給額と取り違えたものである。従って、この数字を平成8年年末一時金支給額であるとして計算した調理人の平均アップ額27,342円は、調理人の平均アップ額ではない。従って、この数字を基に平成8年と平成9年の年末一時金を比較する議論はできず、申立人らの主張は妥当でない。

また、申立人らは、前年支給額平均より6,285円下回ったのは申立人組合の組合員に対して恣意的な不利益査定がなされたからであり、不当労働行為であると主張するが、前年との比較において年次給2ヶ月分が控除されていないなど、当該金額も妥当性を欠いており、また、どのような恣意的な不利益査定がなされたかについての疎明もなされなかった。

これ以降も、申立人らから新たな証拠の提出及び主張はなされておらず、結審に至ったものである。

従って、平成9年年末一時金の支給に関し、被申立人会社の恣意的不利益査定による不当労働行為がなされた、と判断することは困難である。

4 録音機設置問題に関する事情聴取について

(1) 申立人らの主張は、次のとおりである。

被申立人会社は、当該事件を盗聴行為と断定し、もっぱら申立人組合の組合員らを対象に犯人探しを行った。

すなわち、被申立人会社は、平成10年9月9日に、X2、X6、X7を、また同年同月10日には、X1、X8を各々呼び出し、一人ずつ数名の役員及び管理職で取り囲んで数十分間に亘り、厳しい口調で「君たちの言うことには矛盾がある。」「声紋鑑定するぞ。」などと怒鳴りつけるなど、人権侵害行為を繰り返した。

特に、Y1は、X1に対して「声紋鑑定にかける。」と述べたうえ、「午後10時20分録音開始。」との発言を強要したり、X2に対しては、「指紋を照合するので協力せよ。」と要求するなど、犯罪捜査まがいの言動にまで及んだ。

また、被申立人会社は、平成10年9月24日にX1とX2を、同年9月30日にX1を、同年11月30日にX2及びX7を、同年12月1日にX8を、同年12月17日にX2、X4、X8、X7を、同年12月25日にX2、X4、X7を、同年12月28日にX2、X4、X7を、平成11年2月10日にX2、

X 4、X 7を、処罰を背景に呼び出して査問にかけようとした。

このように何ら被害がない行為を処罰するために、執拗に申立人組合員らと呼ばし、威迫行為を繰り返すのは申立人組合員らに不安と動揺を煽るものであり、明らかに申立人組合の活動に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号違反の不当労働行為に該当する。

(2) これに対する被申立人会社の主張は、次のとおりである。

被申立人会社は、録音機の設置状況及び録音テープが作動中であったことなどから、明らかに盗聴目的のために設置されたものであると判断し、当該盗聴行為が何の目的・必要のために行われたのかについて事実関係を調査する必要から、平成10年9月9日及び10日に魁従業員から事情聴取を行った。

被申立人会社は従来から服務規律違反あるいは違反の疑いがある場合には、当事者から、その事実関係を聴取してきた経過があり、被申立人会社としては当然の行為である。

事情聴取には、Y 1、Y 3、Y 5、Y 6らが出席しているが、X 2の事情聴取において、同人が以前にも注意されている従業員駐車場に駐車していないことをY 1が指摘したところ、同人が反抗したため、Y 1が怒って言い合いになったが、その後は事情聴取に応じ、いろいろと応答が行われたが、盗聴行為については知らないと言い張るのみであった。

申立人組合員らに対する事情聴取は、X 2の反抗以外は何ら問題も起こることなく行われている。事情聴取において、怒鳴りつけるなどして脅迫・暴言の限りを尽くすという人権侵害行為を繰り返したとの申立人組合の主張は、全く事実と反する。

被申立人会社が「声紋鑑定する。」と言ったのは、被申立人会社が保管していた録音テープに何が録音されていたのかを公開した同月24日のときのことである。

テープの冒頭に「9月6日午後10時20分録音。」と録音されていたので、Y 1が「誰の声か。」と質問したが、X 1、X 2から返答はなかった。しかし、他の出席者から「X 1の声に似ている。」との発言があり、X 1、X 2に質したが、両名は、「知りません。」「誰の声か分かりません。」と言うのみであったので、Y 1が、「声紋鑑定をする。」と言ったのである。

ホテルなど不特定多数の顧客に対するサービスを業とする被申立人会社の施設内において、服務規律上許すことのできない盗聴行為が発生したため、被申立人会社は事情聴取を行ったが、申立人組合員らが「知らない。」と言い張るので、Y 1が一つの方法として、「指紋を照合するので協力願いたい」と発言したのであって何ら言い過ぎであったとは考えていない。

申立人らは、本件録音機設置が被申立人会社に「何ら被害がない行為」と主張しているが、秘密録音あるいは盗聴などの行為は、相手方のプライバシー侵害あるいは人格権の侵害という大きな被害を与える行為であ

ると言わざるを得ない。

秘密録音が健康ランド・プラザホテルの従業員によって行われている事実が明らかになれば、営業上も由々しい事態となりかねない。

録音機設置が被申立人会社の施設内で行われていた事実は、施設管理権の侵害であるとともに、被申立人会社と従業員及び従業員同士の信頼関係を破壊する行為であり、被申立人会社の正常な事業維持あるいは秩序維持のうえから考えても懲戒に値する違反行為であって、被申立人会社は、事情聴取を拒否し続けてきた申立人組合、同組合員らに対し、賞罰委員会において弁明の機会を与えるため、賞罰委員会への出席を通知したが、申立人組合及び同組合員らは、これにも応じず拒否してきた。

被申立人会社が申立人組合の組合員らに対し事情聴取及び賞罰委員会への出席などを通知した一連の行為は、当然の措置であって、申立人らが主張する不当労働行為に何ら該当するものでないことは明らかである。

(3) 争点

録音機設置問題に関する事情聴取は、人権侵害を伴う行為であったか。

(4) 当委員会の判断

ア 争点について、申立人らは、申立人組合の組合員に対して人権侵害があったと主張するが、X2を除いては、誰に、どのような人権侵害行為が被申立人会社からなされたかについては、一切の疎明がない。

唯一疎明のあったX2に対する人権侵害の主張も、具体性がなく、ただ人権侵害があったと主張するのみであった。

しかも、X2に対する事情聴取を録音した録音テープによれば、一部分においてY1が声を荒げるところはあるが、こと録音機設置に関する部分については、人権侵害と見なされるような個所は認められず、申立人らもこの録音テープの内容を争うことはしていない。従って、人権侵害は行われていなかったと認められる。

被申立人会社は、第3の5の(3)において認定したとおり、X2らを事情聴取するため呼び出しを行ったが、いずれも拒否ないしは欠席であった。

申立人らは当該事情聴取のための呼び出しについても、これが「執拗な」ものであったと主張しているが被申立人会社としても、施設管理権に基づいて行う事情聴取にX2らが応じない以上は、再三に亘って呼び出しを行うことがあっても不当とは言えず、これを「執拗な」ものであったとする申立人らの主張は採用できない。

イ 以上のことから、事情聴取に当たって、被申立人組合の組合員に対して人権侵害がなされたとする申立人らの主張は、認容できない。

5 支部長X1の退職・申立人組合からの脱退について

(1) 申立人らの主張は、次のとおりである。

被申立人会社は、X1を脅迫して退職を迫り、X1がそれによって平成10年11月25日付けで自己退職するに際し、被申立人会社の就業規則に

反して多額の金員の支払いを行った。

Y 1 は、平成10年11月20日午後11時頃、X 1 に対し、「声紋鑑定の結果が出た。懲罰委員会にかけたら懲戒解雇になる。そうなると退職金も出なくなる。」と発言し、「自己退職するなら退職金も出す。」と退職を迫った。

そのうえ、「2、3の職場では、合同労組を脱退したために殺された人がいると聞いているが、君は知っているか。君も組合員に見つかったら殺されるぞ。」と虚偽の事実を述べて脅迫し、申立人組合からの離脱を迫った。

X 1 が退職及び申立人組合からの脱退を決意するや、Y 1 は、「組合員に見つからないように住所を変えること。」「会社にも一切出入りしないこと。」を念押しの上、就業規則の規定に反し、1,388,200円もの金員を支払った。

すなわち、年末一時金については被申立人会社の就業規則第32条第1項では、「賞与の支給対象者は、支給日現在に在籍するものに限る。」となっており、平成10年度年末一時金支給日が12月10日であるところ、支給日以前の11月25日に退職したX 1 に対し、年末一時金として前年実績を上回る500,000円を支給している。

給料についても、X 1 は11月25日以降6日間被申立人会社を欠勤しているにもかかわらず、皆勤手当を10,000円支給され、かつ、その欠勤が有給休暇でなかったにもかかわらず欠勤控除がなされていない。

給料支給日についても、X 1 には、退職日の11月25日に支払っている。

退職金については、支給額が高くなる旧就業規則に基づく計算により、492,000円を支給している。

このように、脅迫により、あるいは、根拠のない多額の金銭の支払いによってX 1 を退職させ、申立人組合から脱退させた被申立人会社の行為は、明らかに労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) これに対する被申立人会社の主張は、次のとおりである。

X 1 は、平成10年11月7日、Y 3 を通じてY 1 との面会を求め、同年同月12日、被申立人会社本社でY 1 とX 1 が会った。この席で、X 1 は、「もう組合には疲れた。」と述べた。

以後、X 1 は、4回に亘って本社に来たが、被申立人会社を辞める意思が強いこと、申立人組合を裏切ることになり、殺されるかも知らんとしたこと、被申立人会社にも迷惑をかけたが、申立人組合結成後ストを实行しようとして計画していたのをX 1 が中止させたこと、魁休憩室の盗聴は、X 8 が提案し、X 1 が決定し、X 2、X 7 が録音機を設置したこと、盗聴に使用した録音機は2台ともX 4 の所有のものであること等を述べた。

不特定多数の顧客に対するサービス業を主とする被申立人会社施設内で行われていた申立人組合による秘密録音は、従業員としてあるまじき

行為であって、被申立人会社にとって、本件の事実解明は絶対必要であることから、その一つとして声紋鑑定を行ったが、その声はX 1のものであるとの鑑定結果が出ている。

X 1が被申立人会社を辞めると申し出たことは、自らの意思で退職を決意したものであり、退職金は、自己退職所定の退職金を支払ったものである。

また、被申立人会社は、X 1が被申立人会社に迷惑をかけたと述べたこと、退職することにより申立人組合を裏切ることになると述べたこと、賞与の支給日（12月10日）まであと2週間余りであること、等を勘案して、賞与を支給することとしたものである。

X 1の退職条件は、被申立人会社とX 1話し合ったうえ決定したものであり、また、就業規則第91条（適用上の許容）は、「会社がこの規則の一部について、その適用の緩和を許容した取扱いを行う場合があっても、それは当該規定の変更または廃止を意味するものではない。」と規定し、必ずしも就業規則に反するものではない。

(3) 争点

- ① X 1の退職は、被申立人会社の強要によるものか、それとも本人の自由意志から出た自主退職か。
- ② 退職に際してX 1に交付された金員は、不当労働行為意思をもって支給されたものと言えるか。

(4) 当委員会の判断

ア 争点①については、次のような状況の下で、X 1が、極めて追いつめられた状態にあったことが推測される。

第一に、録音機設置問題に関して、第3の5の(2)のアからウまでにおいて認定したとおり、X 1が録音機設置を指示し、X 2及びX 7が平成10年9月7日にこれを実行した。しかし、その日のうちに、録音の主な対象としていたZ 11、Z 12に簡単に発見され、しかもその録音テープ冒頭には、X 1の声で「9月6日午後10時20分録音開始。」という、証拠と採られることが確実な録音を残してしまったこと、

録音機が発見されてから平成10年9月24日まで、2週間以上も被申立人会社は録音機内の録音テープを何故か公開せず、X 1を疑心暗鬼にさせたであろうこと、

第3の5の(3)のカにおいて認定したとおり、平成10年9月24日の録音テープの公開の際、X 1は否定したものの、「X 1の声に似ている。」との発言があり、その場に立ち会った多くの者もそう思ったとX 1は感じたであろうこと、

第3の5の(3)のカ及びキにおいて認定したとおり、Y 1の決定で声紋鑑定が行われることとなり、X 1も声紋鑑定のための発声をさせられ、これを録音されたこと、

及び第3の6の(1)のクにおいて認定したとおり、平成10年10月3日

からは、上記の事情による極度の心労のため入院し、退院後も心労は続き、弱気になっていたであろうこと。

第二に、私生活上でも、第3の6の(1)のアからウまで及びカにおいて認定したとおり、種々の嫌がらせ行為を受けていたこと。

第三に第3の6の(2)のア及びイにおいて認定したとおり、嫌がらせの首謀者に擬せられていたZ11から、名誉毀損に係る損害賠償訴訟を提起され、Z11の背後に別組合の存在があったこと。

第四に、声紋鑑定の結果が出れば、懲戒解雇の対象となることが確実だと思われたこと。

以上の点から、申立人組合を統率していく気迫もなくなり、懲戒解雇を免れることができるならば、申立人組合を裏切ってもやむを得ないとの心境になって、Y1に面談したところ、正常な精神状態であれば気にもしないような話にさえ深刻に考え込むほどの心理状態に追い込まれ、ますます不安を募らせていったと推測される。

以上の状況を総合的に判断すれば、被申立人会社からの積極的な退職の強要はなかったものの、被申立人会社が、申立人組合の中心人物であるX1を、被申立人会社からも申立人組合からも排除するため、X1の不安定な精神状態につけ込み、退職の意思を固めさせるに至ったと考えることができる。

イ 争点②については、懲戒解雇を免れたいとX1が考えるに至ったことは、上記アで判断したとおりであるが、自己退職を認めてほしいと被申立人会社に持ちかけたのは、被申立人会社が主張するように、X1であったと推察される。

しかし、X1と被申立人会社の話し合いの中で、X1の退職の意思をできるだけ早く固めさせるために、支払うべき根拠のない年末一時金等の申立人組合の主張する「大盤振る舞い」がなされたのであり、これらの金員は、不当労働行為意思をもってX1を退職させるために支出されたものであるということが出来る。

これら一連の被申立人会社の行為は申立人組合の中心人物であるX1を退職させ、申立人組合から脱退させることにより、申立人組合の弱体化を目的としてなされたものと認めざるを得ず、労働組合法第7条第3号該当の不当労働行為に該当する。

6 録音機設置問題等に関する団体交渉について

(1) 申立人らの主張は、次のとおりである。

申立人組合は、録音機設置の真相の解明と職場秩序の改善のための方策の協議と、調査に名を借りた申立人組合の組合員らに対する執拗な呼び出しをしないことを議題とする団体交渉開催を、平成10年9月12日、同年12月29日、平成11年2月8日と繰り返し要求したが、被申立人会社は、団体交渉に一切応じようとしなかった。

被申立人会社は、「今後組合員の身分の変更及び処分については、事前

の組合と協議する」との協定書を平成8年6月11日に申立人組合との間で締結しており、本件について組合との団体交渉に応じないのは、この協定に違反するものである。

以上の被申立人会社の行為は、明らかに労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) これに対する被申立人会社の主張は、次のとおりである。

申立人組合は、本件の真相の解明と職場秩序の改善のための方策を協議するための団体交渉開催を要求しているが、秘密録音を常時してきた申立人組合が職場秩序の改善と言っても体裁を繕うための主張に過ぎず、被申立人会社が申立人組合の組合員らに事情聴取に応じるよう、再三に亘り申し入れているのもかかわらず拒否し続けてきた事実経過から考えても、団体交渉は時期尚早であり、まず申立人組合の組合員らは事情聴取に応じるべきである。

事前協議については、申立人組合の組合員らの事情聴取を経て賞罰委員会では審議のうえ懲戒の方針が決定すれば、事前協議する考えである。

本件に関与し懲戒処分が相当と認められるX2、X7、X4に関する団体交渉は時期尚早であり、行わない。

いずれ、上記3名に対する懲戒処分に際して、過去に行ったと同じように事前協議を行う考えであり、現時点でそれを行わないことは、和解協定に違反するものではない。以上の事実経過から、団体交渉に応じないこと、事前協議を行わないことは、何ら労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するものではない。

(3) 争点

① 被申立人会社には、団体交渉に応じる義務がないと言えるか。

② 協定書に基づく事前協議がこの場合に適用されるか。

(4) 当委員会の判断

ア 争点①について、録音機設置問題の事実解明については、被申立人会社はその施設管理権に基づきこれをなし得るのは当然であり、申立人組合としては実行者が自己の組合員2名であった本件について、被申立人会社に対する自らの主張に制約を受けるものと解さざるを得ない。また、第4の4の(4)のイにおいて判断したとおり、「執拗な査問」「人権侵害」が事実とは認められないこと等を考慮すると、請求する救済の内容が「録音機の設置をめぐる問題及び申立人組合の組合員らに対する人権侵害」に関する誠実団体交渉については、本件救済申立の範囲の事項に限って、被申立人会社にはその応諾義務はなく、申立人らの主張は認められない。

イ 争点②については、当該協定にいう事前協議の内容は、「組合員の身分の変更・処分」に関するものであるから、申立人組合は、協定条項を広く解釈し過ぎており、採用できない。

また、被申立人会社は、懲戒の方針が決定すれば、過去に申立人組

合の組合員らの懲戒処分に対して行ったように、事前協議を行うと表明しているのであるから、協定違反をしている訳でもない。

ウ 従って、本件請求に関する範囲で、被申立人会社が団体交渉に応じないことが、労働組合法第7条第2号該当の不当労働行為とは認められない。

7 救済方法

(1) 原職復帰に伴うバックペイの減額について

X 4 の係長職から7等級主任への降格の救済方法としては、かかる降格処分がなかったものとして取扱い、同人を降格処分前の職に就労させるよう命ずることを相当とするが、本人の責めに帰すべき点もあり、今後の本件労使関係を考慮した場合、いわゆるバックペイについては、主文のとおり、一定の控除をなすのが相当である。

なお、役職手当のバックペイに対する年5分の割合による金員の支払いについては、上記バックペイの減額と同様の理由により、これを付さないことが相当である。

(2) X 4 の救済に係る陳謝文の掲示について

被申立人会社の行ったX 4 に対する降格処分について、申立人らは陳謝文の掲示を求めているが、前述のとおり、X 4 にも本人の責めに帰すべき点もあり、バックペイの減額を命じていること等を勘案すれば、本件救済は、主文のとおり命令することにより、必要にして十分であると考えられるので、陳謝文の掲示は命じないこととするのが相当である。

(3) 申立人組合の代表者を退職させることによる申立人組合の活動への支配介入の禁止に伴う救済について

不当労働行為として認定され、支配介入の禁止がなされた場合においては、救済の方法として陳謝文の掲示または、手交を命ずるのが通例であるが、被申立人会社による支配介入に至らしめた原因が申立人組合の元の代表支部長にあったこと等を考慮すると、救済は主文の範囲をもって足りるものと判断する。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成12年 9 月11日

奈良県地方労働委員会
会長 佐藤 公 一 ㊞