

命 令 書

大阪府豊中市

申立人 G
代表者 執行委員長 B

兵庫県尼崎市

被申立人 H
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成24年(不)第68号事件について、当委員会は、平成26年1月8日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する年次有給休暇申請の不受理及びこれによる欠勤扱いの取消し並びに有給休暇としての扱い及び所定の賃金の支払
- 2 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が申立人に加入した組合員1名に対し、年次有給休暇申請を不受理としたことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 H (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、非鉄金属鍛造品製造業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

イ 申立人 G (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、個人加入制によって、主に大阪府北部地域の労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約90名である。

ウ 申立外 K (以下「併存組合」という。)は、会社の従業員で組織された労働組合である。

(甲10)

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成24年8月9日、会社の社員として機械部門で勤務し、併存組合に加入していた D (以下、併存組合への加入期間も含めて「D 組合員」という。)は、会社から同年9月1日付けでの鍛造部門への配置転換を告げられた。

(甲10)

イ 平成24年8月31日、組合は、会社に対し、労働組合加入通知書、団体交渉申入書及び要求書をファクシミリで送信し、D 組合員が組合に加入した旨を通知するとともに、D 組合員の鍛造部門への配置転換の撤回等を要求して団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲1、甲2、甲3)

ウ 平成24年9月3日、D 組合員が会社に対し、同日分の年次有給休暇(以下「有休」という。)の申請を行ったところ、会社は、遅くとも同月18日までにこれを認めて休暇の取得として扱った。

(甲8、甲10、乙4の1、証人 D、証人 E)

エ 平成24年9月3日、組合が会社に対し、D 組合員に係る同月4日分の有休の申請を行い、同月4日にD 組合員が電話連絡をすることなく勤務に就かなかったところ、会社は、これについて欠勤として扱った。

(甲10、乙4の2、証人 D、証人 E)

オ 平成24年9月4日、組合と会社は、D 組合員に係る配置転換の撤回に関する団交(以下「24.9.4団交」という。)を行い、次回の団交について同月10日午後6時から行うこととした。会社は、同月5日、同月6日、同月7日及び同月10日にD 組合員が勤務に就かないことについて、有休の取得の扱いにも欠勤扱いにもしないこととした。

(甲5、甲6、甲7、甲10、乙3)

カ 平成24年9月10日、組合と会社は、D 組合員に係る配置転換の撤回に関する団交(以下「24.9.10団交」という。)を行った。

(甲7、甲10、乙3)

キ 平成24年9月10日、D 組合員が会社に対し、同月11日分の有休の申請を行っ

たところ、会社は、これを認めて休暇の取得として扱った。

(甲10、乙4の3、証人 E)

ク 平成24年9月11日、組合が会社に対し、D 組合員に係る同月12日分の有休の申請を行い、同月12日にD 組合員が電話連絡をすることなく勤務に就かなかったところ、会社は、これについて欠勤として扱った。

(甲10、乙4の4、証人 E)

ケ 平成24年9月12日、D 組合員が会社に対し、同月13日分及び同月14日分の有休の申請を行ったところ、会社は、これを認めて休暇の取得として扱った。

(甲10、乙4の5、証人 E)

コ 平成24年9月18日、D 組合員が会社に対し、同日分及び同月19日分の有休の申請を行ったところ、会社は、これを認めて休暇の取得として扱った。

(甲10、乙4の6～7、証人 E)

サ 平成24年9月18日、組合と会社は、D 組合員に係る有休の申請に関する折衝(以下「24.9.18折衝」という。)を行った。

(甲8)

シ 平成24年9月19日、D 組合員が会社に対し、同月20日分及び同月21日分の有休の申請を行ったところ、会社は、これを認めて休暇の取得として扱った。

(甲10、乙4の8、証人 E)

ス 平成24年9月21日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

セ 平成24年9月24日、組合と会社は、D 組合員の機械部門から鍛造部門への異動に関する確認書を作成した。この日、D 組合員は、鍛造部門で勤務に就いた。

(甲10、乙2の1)

第3 争 点

組合からのD 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の年次有給休暇の申請に対する会社の対応は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

1 申立人の主張

(1) 会社の就業規則の恣意的な運用について

ア 就業規則の規定に沿わない形での有休申請の取扱いについて

(ア) 会社は、就業規則第19条により、「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、病気等やむをえない事情のときは、当日午前8時05分までに所属長に電話連絡をもって届け出なければならない」、と定めており、有休の申請について、平成17年4月以降、通達で周知徹底し、就業規則を厳格に運用してい

る旨主張する。

(イ) しかしながら、現実には、本件申立てにおいて問題となっている D 組合員に係る有休の申請の前には、午前 8 時 5 分を過ぎてから電話連絡がされる例もあり、それは特別に稀なことでもなかった。また、電話を受けた者と所属長の間で、電話を受けた時間の確認がされていない例もあり、現場での運用実態は把握できていない。それらのことから、会社の前記(ア)主張は、事実を著しく歪曲あるいは誇張していると言わねばならない。

イ 有休申請を不受理とした理由の不合理性について

(ア) 会社は、D 組合員に係る平成24年 9 月 4 日分及び同月12日分の有休の申請を認めなかった理由について、①24. 9. 18折衝の際に、組合が「本人からの届出ではないことが理由なのか」と確認したところ、まともな返答すらできなかった、②答弁書において、「就業規則所定の手続によった有給休暇取得申請がされていないから有給休暇を認めていないに過ぎない」とだけ述べ、より具体的に就業規則のどの部分にどのように反しているのかについての説明は避けた、③被申立人準備書面 1 において、「事前に」、「所定の休暇届が」提出されていないことが問題だとした、④被申立人準備書面 3 において、本人からではなく組合からの申請であることが問題だとした、⑤その後は、被申立人準備書面 4 において「傷病以外に本人以外による申請を認めて来なかった」と主張するなど、会社の主張が変化し、説明が一貫していない。

(イ) 有休申請の不受理について

a 会社は、平成24年 9 月18日以前においては、同月 3 日分の有休の申請についても、不受理としていた。

平成24年 9 月 3 日、D 組合員本人が会社の常務取締役兼機械統括部長 E (以下「E 常務」という。) に対し、所定の用紙に記入して休暇願を提出しようとしたところ、E 常務は、配置転換後の所属長である鍛造統括部長に提出してもらいたい旨述べた。このことから、就業規則の「所属長を経て提出しなければならない」との定め反していることを理由に申請が認められないものと理解された。そのため、組合は、以後の有休の申請については、D 組合員本人から申請しようとしても会社は受理しないだろうと判断し、D 組合員の配置転換問題について交渉中の当事者である組合の名において、受取拒否ができないファクシミリで有休取得の意思表示をしたのである。

b 本人による所定の用紙での申請を受け付けず、やむなく組合からの申請へと追い込んだ会社が「本人からの申請ではない」ことを理由に申請を不受理

とするなど、理不尽という言葉以外に適切な表現を見つけることはできない。

(ウ) 申請を不受理とした明確な理由の不存在について

a 会社は、平成24年9月3日分の有休の申請については、当日午前8時5分を過ぎて、休暇願の所属の部分については空欄のまま提出されたものであり、就業規則を文言通りに厳格に運用するというのであれば、不受理とされて然るべきところだが、これについては不問に付す一方で、同月4日分及び同月12日分の申請について「本人からの申請ではない」として不受理としている。また、同月13日分及び同月14日分にあつては組合からファクシミリで送信されたものであり、同月19日分並びに同月20日分及び同月21日分にあつてもファクシミリで送信されたものであつて、所定の用紙が使われてはいるものの、現物ではないので、文字通りの意味では所定の用紙で申請されたものではないが、何ら問題とされることなく受理されている。

b このように、会社による理由の説明は一貫性を欠き、申請の不受理に明確な理由はない。

(エ) 以上のとおり、会社が、就業規則を通常とは異なり、殊更に厳格に字句通りに解釈して恣意的に運用し、D組合員に不利益を与えたことは、全く明白である。

(2) 会社の不当労働行為意思について

ア 会社には、ほぼ全従業員を組織する社内労働組合として併存組合があるものの、他の労働組合が結成されたことは過去になかったと思われる。したがって、併存組合が既に合意していたD組合員の配置転換について、組合が会社と交渉し、確認書を締結したことは、前代未聞の出来事であった。その確認書の内容は、D組合員が会社から全く説明を受けていなかった点について明記されたものであつて、会社にとっては、詳細な説明を求められた上に文書で明確に記録させられたのである。さらに、交渉経緯や合意内容をまとめたビラを社員に配布されてしまった。これまでは、親密な関係にある併存組合との、いわば秘密交渉で進めてきた労使間の問題を、全社員に周知させられたのである。

したがって、会社が組合に対して嫌悪感、あるいは少なくとも警戒感を抱くであろうことは極めて容易に想像できるし、会社の業務部長の発言が示すとおり、これを裏付ける管理職の発言があつた。また、一般社員のD組合員に対する態度も、組合への加入を公然化し、会社と交渉する等した後大きく変化したことは、審問でのD組合員の供述のとおりだが、一般社員のこうした態度の変化に、会社の組合への嫌悪あるいは警戒が影響を与えていたであろうことも、極めて容易に想像できる。

イ 併存組合は組合に対して強い憎悪あるいは敵対感情を抱いており、併存組合が抱いている組合に対する激しい敵意は、会社にも強い影響を与えている。

会社の組合への嫌悪あるいは警戒感には、併存組合に対する配慮も含まれているものと考えられる。平成24年9月には会社内の会議室で団交を行っていたが、会社は、同25年10月に二度開かれた団交では社外の貸会議室を予約し会場に指定してきた。D組合員が組合への加入を公然化し、会社と交渉を始めた頃、D組合員は、複数の併存組合の組合員たちが組合に対する強い嫌悪・敵対心・警戒の言葉を口にしていたことを、管理職や同僚を通じて聞いている。会社は、併存組合に対しては、団交を社内で行うことはもちろん、組合大会の会場として社員食堂の使用を認めるなど、様々な便宜を図っている。上記の団交の会場の一件は、組合との間で対応にあえて差を設けることにより、会社が併存組合への配慮を示そうとしたものと考えられる。

ウ なお、本件申立ての背景である、会社と併存組合に共通する女性差別体質については、隠しようもないと断ずることができる。

(3) 会社の有休申請の不受理による労働者の有休取得権の侵害について

ア 労働基準法により使用者は、有休を「労働者の請求する時季に与えなければならない」（同法第39条第5項）とされている。例外として「ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」（同項ただし書）と、時季変更権が認められてはいるものの、「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、ただ単に「業務が繁多で忙しい」といった曖昧で漠然としたものであってはならない。就業規則等により「有休取得の際には、一週間前までに届け出ること」といった社内ルールが設けられるケースがあるが、代替要員の確保や業務態勢の編成のためには合理性があると認められ、ルールを設定すること自体が違法とまではいえない。ただし、この社内ルールに反して労働者から有休取得の届出がなされた場合、「事業の正常な運営を妨げる」ことを具体的に示すことなく、社内ルールに反するという理由のみで有休届を不受理とすることは違法であると解する考え方が一般的である。法による定めが社内ルールに優先することはあまりに当然であり、法が認める時季変更権という例外に該当するというのであれば、そのことが明確に示されねばならないからである。

イ 本件においては、有休取得の意思表示は明確になされており、後日、所定の用紙も提出されている。にもかかわらず、些末な理由をこじつけて不受理とすることは、有休取得権のあからさまな侵害である。

会社も過去においては、有休申請についての就業規則での様々な規定にもかか

ならず、現実の運用としては柔軟に対応し、規定を字句通りに解釈すれば反する形であっても受理してきた。法は社内ルールに優先するのであるから、極めて妥当な運用である。

ところが、本件申立てに係る事案においては、会社は、突然こうした態度をかなぐり捨て、社内のローカルルールにすぎない就業規則を盾に、しかも常とは異なる厳格な解釈までして、法律によって定められた権利である有休取得権を侵害したのである。

- (4) 以上のとおり、会社が本件に限って従前の対応とは全く異なる非常識な対応を取ったのは、組合に対する嫌悪であり、組合に激しい敵意あるいは憎悪を抱いている併存組合への配慮であり、さらにその背景には、会社の根強い女性差別意識がある。

会社が組合からの D 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請を認めなかったことは、D 組合員が組合へ加入し会社と交渉し確認書を交わす等したことに対するいわば報復であり、組合への嫌悪あるいは警戒によって、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるものであって、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

- (1) 組合は、会社が組合からの D 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請を認めなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たり、不当労働行為を構成する旨主張する。

しかし、会社が上記の有休の申請を認めなかった理由は、その申請がいずれも所定の要件を充足していなかったことにあり、D 組合員が組合員であるが故ではないから、上記の申請を認めなかったことは何ら不当労働行為に当たるものではない。

よって、本件申立ては、棄却されるべきである。

- (2) 組合からの D 組合員に係る有休の申請を認めなかった理由について

ア 有休申請の要件については、就業規則第19条第4項に記載されているとおり、「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け出なければならない。」のである。

ここで、「所定の『休暇願』」とは、D 組合員が現に平成24年9月3日分等の有休の申請で会社に提出した定型用紙のことをいい、「事前に」とは前日まで、「所属長を経て」とは字義どおり、の意味である。

そして、この有休の申請は、本人によることが原則となっており、他人による申請は認められない。当該就業規則の規定でも、主語が「年次有給休暇を申請し

ようとする者」となっており、文言からみても代理人は含まれていない。

イ 平成24年9月4日分の有休の申請については、「年次有給休暇を申請しようとする者」本人による申請ではなく、また、事前にされたものではあるが、「所定の『休暇願』」によったものでないことは、明らかである。

ウ 平成24年9月12日分の有休の申請についても、「年次有給休暇を申請しようとする者」本人による申請ではなく、また、事前にされたものではあるが、「所定の『休暇願』」によったものでないことは、明らかである。

エ 以上のとおり、組合からの D 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請は、いずれも、当該就業規則所定の要件を満たしていない。つまり、申請の要件を満たしていない以上、いずれも客観的な却下理由があり、決して D 組合員が組合員であるが故に認められなかったものではない。

(3) 会社における就業規則第19条の規定の実際の運用について

ア 傷病の場合について、当日朝に家族からされる電話連絡による申請は例外的に認めている。これは、常識的にみても、本人からの申請を厳格に要求できない場合であるからである。それ以外の場合について例外的取扱いを認めた具体的な事例は、組合から提出された証拠及び D 組合員の審問結果からも窺うことはできない。

イ 会社の当該就業規則の運用状況について

(ア) 過去にはルーズな運用があったが、平成17年4月に改めて厳格にした。

したがって、現在は当該就業規則についてルーズに運用しているという事実はない。

もちろん、会社は、明らかにやむを得ない場合についてまで当該就業規則を厳格に運用しているわけではなく、組合が指摘する D 組合員自身の事例もそうであるが、この事例があるからと言って会社の当該就業規則の運用状況がルーズであるということにはならない。

そして、組合からも、それ以外に運用状況がルーズであったことを示す具体的な事例の証拠は提出されていない。

(イ) この点について、組合は、会社が最近でも当該就業規則の例外的取扱いを認めているのではないかと D 組合員自身の例も援用しながら主張するようであるが、いつごろ、誰に対し、どのように例外を認めていたかという具体的な立証はされていないし、実際にも、会社は、そのような例外的取扱いをしていない。

いずれにしても、会社が組合からの D 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請についてだけ当該就業規則を厳格に適用したものであるということとはできないし、まして、それが、D 組合員が組合員であるが故の不

利益取扱いであるということもできない。

(ウ) 以上の検討から、「会社が、当該就業規則の運用状況について、平成24年9月あるいはその直近の時点でルーズであった」という積極的な立証がない以上、会社の当該就業規則の運用について特段の問題はなかったというべきである。

よって、組合の「もともとルーズな運用をしているのに D 組合員のケースだけ厳格に適用した」との主張は当たらないし、まして、組合からの D 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請を会社が認めなかったことについて、D 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いであるということもできない。

ウ 平成24年9月3日分並びに同月4日分及び同月12日分の有休の申請について

(ア) 平成24年9月4日分の有休の申請について、所定の用紙によらず、あるいは代理人による申請を認めなければならないやむを得ない事情があったかについて、念のため検討する。

(イ) この点に関し、組合は、平成24年9月3日分の有休の申請について、D 組合員にとって、会社から却下されたものと誤信してもやむを得ない事情があったことから、同月4日分の申請についても、本人が所定の用紙を提出しても認められないだろうと考えることに無理からぬ事情があった旨主張する。

(ウ) 平成24年9月3日分の有休の申請がされた時点での具体的状況について、この日、D 組合員は、いったん入社し（この点は争いが無い。）、所定の休暇願（所属の部分については、空欄であった。この点については、後記(オ)で論じる。）を提出しようとしたところ、E 常務が、鍛造統括部長に出すよう述べ、D 組合員は、この休暇願をテーブルの上に置いて退出した。したがって、この時点で、E 常務は当該休暇願を手にとって受け取ってはいないが、他方、E 常務は、明確に受領を拒絶すると述べたわけでもなく、また、当該申請をその場で却下するとも述べていない。また、E 常務は、テーブルの上に置かれた休暇願について「持って帰れ」等とも一切述べていない。

E 常務のこの時点での考えも、その審問での供述によれば、それまで経験がなく、自身の判断だけでは休暇願を受け取るべきか返すべきかわからなかったというものである。

(エ) そうすると、前記(ウ)の時点では、E 常務は D 組合員に対し、休暇願の受領拒絶、あるいは申請の却下といった明確な意思表示をしていないことは明らかである。また、本件においては、平成24年9月3日分の有休の申請について、同日中に明確に却下を通告したとの証拠もない。

もちろん、この時点において、D 組合員の配置転換の可否そのものが争い

となっており、D 組合員の直属の上司が誰であるかについても問題となっ
てはいたが、それにしても、当該状況においては、平成24年9月4日分以降の有
休の申請についても、まだ、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。

そして、会社は、遅くとも平成24年9月18日までには、同月3日分の申請を
認め、そのことを組合に通達している。

(オ) もっとも、平成24年9月3日分の有休の申請について、本人が事前に（当日
分ではあるが、いったん入社した後に、その後の当日分についてしたものであ
るので、「事前に」といえる。）、所定の休暇願を使用してしたもの、所属
の部分について空欄であったことが組合から一応問題とされる余地があるので、
この点についても、念のため検討する。

会社、特に E 常務の平成24年9月3日時点での考え方は前記(ウ)、(エ)で
述べたとおりであるが、仮に会社が最終的に休暇願の所属の部分について空欄
であったことを理由として同日分の有休の申請を却下したのであれば、今回の
団交において D 組合員の配置転換の可否が争点となっていたのであるから、
当該却下が不当労働行為に該当した可能性はある。しかし、前記(エ)のとおり、
会社が同日時点で明示に同日分の申請を拒絶するとの通告をしたことはないし、
最終的には、会社は同日分の申請を認めているのであるから、その申請に関し
て休暇願の所属の部分について空欄であったことは、結局、本件で問題とする
余地はない。

(カ) 以上のことからすれば、会社が平成24年9月4日分の有休の申請を認めな
かったことについて、D 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いであるとの
事情は全く窺うことはできない。

(キ) また、平成24年9月12日分の有休の申請については、その前後の申請状況に
照らしても、明らかに D 組合員本人が所定の休暇願を提出することができた
と考えられる。よって、代理人により所定の休暇願以外の方法による申請を認
めるべきやむを得ない事情が存在しないことは明らかであるし、会社が当該申
請を認めなかったことについて、D 組合員が組合員であるが故の不利益取扱
いであるとの事情は窺うことはできない。

(4) 会社が組合を嫌悪していないことについて

ア D 組合員の配置転換について

(ア) D 組合員の配置転換の内容については、最終的に組合と会社との間で確認
書が作成されており、当該配置転換が不当であるとの主張をされるいわれはな
い。

(イ) 平成24年9月に行われた24.9.4団交及び24.9.10団交並びに24.9.18折衝の交渉経過に関して、団交については、会社は配置転換の内容及び理由について説明し、会社の主張に添った修正を経て確認書が作成されたものと理解しており、また、24.9.18折衝の交渉経過についても、会社は、当時から今回述べてきたような内容を説明しており、組合から非難や批判を受けるいわれはない。

イ 会社の業務部長の D 組合員に対する発言等について

(ア) 組合は、平成24年9月24日の D 組合員と会社の業務部長とのやり取りをもって、会社が組合活動を嫌悪した証拠であるとするようであり、これに添う D 組合員の審問での供述も存在する。

しかしながら、上記のやり取りの記録でも、そこで述べられているのは、周囲で動揺した社員がいたということにすぎず、このことが組合活動を止めるとか、会社が組合活動に嫌悪的な動向をもっているという趣旨に読み取れないことは明らかである（特に「組合活動っていうのは、何らあれはないんですけど」との発言部分もあることに注意されたい。）。

上記のやり取りの記録をもって、会社が組合活動を嫌悪していたとするのは、一個人あるいは一団体の読み方としてはあり得ないではないが、そのやり取りからは、客観的に、会社が組合活動を嫌悪していた趣旨を読み取ることはできない。

(イ) 組合は、会社の管理職の者が組合を嫌悪するような発言をしていたとするようである。しかし、D 組合員の陳述書を見ても、D 組合員の審問での供述でも、この部分は D 組合員の伝聞であり、D 組合員がそのような発言を直接聞いたわけではなく、会社が組合活動を嫌悪していたことの証左とはならない。

(ウ) 以上のとおり、会社が組合活動を嫌悪していた事実を窺うことはできない。

(5) 以上、検討したとおり、会社が組合からの D 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請を認めなかったことは、D 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いとは到底いうことができず、本件申立ては棄却されるべきである。

第4 争点に対する判断

組合からの D 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請に対する会社の対応は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 会社における有休申請の制度等について

ア 会社の就業規則には、社員の始業時刻は「8時05分」とする旨の規定（第13条）及び次の規定があった。

「第19条（年次有給休暇の申請）

年次有給休暇は、社員が申請した時季に与える。

②・③（略）

④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、病気等やむをえない事情のときは、当日午前8時05分までに所属長に電話連絡をもって届け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。」

（乙7）

イ 平成17年4月1日付けで、会社の業務部長は、従業員に対し、「通達」として「作業時間等服務規律の遵守について」と題する文書を発信した。この文書には、「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。」との記載があった。なお、その当時、社員の始業時刻は午前8時10分とされていた。

（乙8、乙9、証人 E ）

ウ 有休申請に係る運用について

（ア）平成17年4月以降、会社における有休申請については、就業規則に定めるところによるとして、社員である本人が行うこととされており、有休を申請しようとする者が傷病の場合に当日の朝に社員の家族からされる電話連絡による申請を除いて、本人でない者からの申請は認めないこととされていた。

また、休暇願の提出については、葬儀等の場合を除いて、事後の提出は認めないこととされていた。

なお、平成17年4月から同25年7月までの間、無届欠勤者に対する賞与の欠勤控除については、D 組合員に係る事例以外に2件の事例があった。

（乙9、証人 E ）

（イ）D 組合員は、会社の就業規則第19条の規定を了知していた。有休申請について、D 組合員が当日の始業時刻を過ぎて、午前8時20分頃電話連絡をした場合に、会社は、その申請を認めたことがあり、また、始業時刻を過ぎて電話連絡をしたときに、会社はD 組合員に対して始業時刻までに電話連絡するように指示したことがあった。

（甲8、証人 D ）

（2）組合からのD 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請等について

ア 平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請に至る経緯等について

(ア) 会社の就業規則には、異動について、次の規定があった。

「第7条（異動）

会社は業務の都合により、社員に配置転換又は出向を命ずることがある。

②異動については、労働組合と協議し、本人の同意をうるように努める。」

（乙7）

(イ) 平成24年8月9日、会社がD組合員に対し、同年9月1日付けでの鍛造部門への配置転換を告げたところ、D組合員は、納得できない旨述べた。同年8月10日、会社がD組合員に対し、配置転換後の職務内容について説明したところ、D組合員は、納得できない旨述べた。

（甲10、証人 D ）

(ウ) 平成24年8月中旬の会社夏期休暇明けの頃、D組合員が併存組合を訪れ、配置転換に関する相談を行ったところ、併存組合は、妥当な人事であると思う旨述べた。D組合員が組合を訪れ相談を行ったところ、組合は、せっかく併存組合があるのだから、併存組合を通じて会社と話し合ってみよう述べた。D組合員が併存組合に対し、改めて配置転換に関する会社との交渉を求めたところ、併存組合は、会社との話し合いを行った。

（甲10、証人 D ）

(エ) 平成24年8月31日、組合は、会社に対し、労働組合加入通知書、団体交渉申入書及び要求書をファクシミリで送信した。この団体交渉申入書には、「日時9月1日（土）午後2時から」、「議題 本日付要求書記載の事項について」などの記載があり、要求書には、次の記載があった。

「下記の通り要求します。

1. このたびのD組合員の鍛造部門への配置転換は、業務上の必要性・合理性のない不当なものである。よってこの配置転換を撤回すること。
2. 当組合と合意するまでの間、D組合員の配置転換は保留とすること。当面の措置として、D組合員の職務はこれまで通りとすること。
3. 労働法その他の諸法令を遵守すること。特に、不当労働行為を行わないこと。」

（甲1、甲2、甲3）

(オ) 平成24年9月3日午前7時55分頃、会社は、組合に対して架電し、D組合員の配置転換は保留としない旨、団交はこの日のいつでも行う旨、述べた。

（乙3）

(カ) 平成24年9月3日の会社始業時刻前、併存組合の執行委員は、D組合員に対し、会社とまだ話がついておらず、会議室で待っててもらいたい旨述べた。

その後、D 組合員が会議室で待っていたところ、午前9時頃、会社の E 常務は、会議室に入り、D 組合員に辞令を交付する旨述べた。それに対して、D 組合員は、E 常務に辞令は受け取れない旨述べ、所定の休暇願（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）を差し出した。これについて、E 常務がそれは鍛造統括部長に提出してもらいたい旨述べたところ、D 組合員は、当該休暇願を会議室内の机の上に置いて、退室した。

（甲10、乙4の1、証人 D 、証人 E ）

（キ）平成24年9月3日午後2時5分頃、会社が組合に対し、団交日時について電話で尋ねたところ、組合は、明日の夕方までには連絡する旨述べた。同日午後5時頃、組合が会社に対し、団交は明日午後6時から行うこととして良いか電話で尋ねたところ、会社は、それで良い旨述べた。

（乙3）

イ 平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請等について

（ア）平成24年9月3日午後6時18分頃、組合は、会社に対し、「明日9月4日（火）、D 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）」との記載があり、その発信者について「 G 担当執行委員 F 」とする文書をファクシミリで送信した。

（甲10、乙4の2）

（イ）平成24年9月3日午後7時20分頃、会社の E 常務は、組合の執行委員 F に対し、前記（ア）の有休の申請について、就業規則どおりの手続がなされておらず、有休扱いにはできない旨電話で述べた。

（乙3）

（ウ）平成24年9月4日、組合と会社は、D 組合員に係る配置転換の撤回に関して24.9.4団交を行い、次回の団交日時について、同月10日午後6時からとすることとした。この団交の場において、会社は、同月5日、同月6日、同月7日及び同月10日に D 組合員が勤務に就かないことについて、暫定的に職務免除として、有休扱いにも欠勤扱いにもしないこととする旨、D 組合員に係る同月3日分及び同月4日分の有休の申請について、所定の手続が行われていない旨、述べた。

（甲5、甲6、甲7、甲10、乙3）

（エ）平成24年9月10日、組合と会社は、D 組合員に係る配置転換の撤回に関して24.9.10団交を行い、団交での確認事項を書面にして双方が記名押印した上で

D 組合員が鍛造部門で勤務に就くこととなった。この団交の場において、D組合員に係る同月3日分及び同月4日分の有休の申請について、会社が、同月3日分の申請にあつては配置転換後の所属長への連絡がなく、同月4日分の申請にあつては本人から申請されたものではなく、就業規則で定める手続が行われていない旨述べたところ、組合は、同月3日分の申請にあつては配置転換の撤回を要求して辞令を受け取っていないことから所属の部分が空欄の休暇願を提出したものであり、同月4日分の申請にあつては組合からファクシミリを送信したものであつて、問題とされるべきでない旨述べた。

それに対し、会社は、就業規則で定めるところにより、有休の申請が行われるべきである旨述べた。

また、組合が平成24年9月4日分の有休の申請については、その前日にファクシミリで送信したもののみで良いとされるべきである旨述べたところ、会社は、組合と見解が違ふ旨述べ、それに対し、組合は有休取得の意思表示をしている旨、同月4日分の有休の申請について所定の用紙の提出は必要ないのか、会社が社内手続上必要であるとするならば、後で所定の用紙に記入して提出する旨、述べた。

(甲7、甲10、乙3)

(オ) 平成24年9月10日、24.9.10団交の場において、D組合員は、会社に対し、所定の休暇願(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、同月11日分の有休の申請を行った。

(甲10、乙4の3)

(カ) 平成24年9月11日、組合は、会社に対し、「当組合・ D 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。」との記載があり、その発信者について「 G ・ F 」とする文書をファクシミリで送信した。

(甲10、乙4の4)

(キ) 平成24年9月11日付けで、併存組合は、D組合員に対し、その除名処分に関する通知書を送付した。同月13日に併存組合の賞罰委員会が、同月14日に併存組合の臨時組合大会が開催され、D組合員は、併存組合から除名された。

(甲10)

ウ 平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請に関する交渉等について

(ア) 平成24年9月14日、会社が組合に対し、D組合員に係る有休の申請に関し、D組合員本人が提出したのものについては認められるが、組合からファクシミリが送信されたのみのものについては、就業規則で定める手続がなされていない

いので認められない旨電話で述べたところ、組合は、抗議する旨述べた。

(甲4)

(イ) 平成24年9月17日付けで、組合は、会社に対し、申入書を提出した。この申入書には、D組合員に係る同月4日分及び同月12日分の有休の申請を認めないのであれば、就業規則のどの部分に反するのか具体的に示されたい、D組合員に係る有休の申請の全てを有休扱いとするよう求めるとともに、欠勤扱いとするのであれば、あらゆる対抗措置をとることを通告しておく、などの記載があった。

(甲4)

(ウ) 平成24年9月18日午前8時頃から午前8時40分頃までの間、組合と会社は、D組合員に係る有休の申請に関して24.9.18折衝を行った。会社は、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、D組合員に係る同月4日分及び同月12日分の有休の申請について、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。

それに対し、組合は、①事前に有休取得の意思表示はしており、社内手続上必要なのであれば後で書類を提出すると既に述べている旨、②会社が主張する手続は、社内処理でどうとでもなるものであり、所定の用紙をもらえれば記入して提出する旨、③組合が後でまとめて書類を提出すると言っていたにもかかわらず、それでは認められない趣旨の会社からの連絡はなかった旨、述べた。

その後、組合が会社に対し、本人からの連絡ではないという部分が却下する理由であるのか尋ねたところ、会社は「ルールと言うか就業規則もDさん十分ご理解されている」と述べ、組合が、様式については電話でもいいということになっている、本人からの連絡ではないからかと尋ねたところ、会社は「まあ、そういう面もありますし」と述べた。それに対し、組合は「面もあります」ではなく、どの部分が就業規則に反するのか具体的に示すべきであると述べた。会社が「本人というか」、「まあ、これ印鑑も押されてませんしね」などと述べ、組合が反論を行った後、会社側の出席者が相談するとして席を外した。

その後、会社は、就業規則における「年次有給休暇を申請しようとする者」について、本人が妥当であると解釈している旨、今回は特殊な事情に該当しない旨、述べた。

(甲8)

(エ) 平成24年9月18日の24.9.18折衝後、D組合員は、会社に対し、同月4日分及び同月12日分の有休の申請について、所定の休暇願を提出した。

なお、本件申立てに係る審問において、D 組合員は、前記イ(ア)記載の文書を平成24年9月4日分の有休の申請として理解している旨証言した。

(甲10、証人 D)

(3) D 組合員に係る配置転換に関する確認書等について

ア 平成24年9月11日、会社は、組合に対し、D 組合員に係る配置転換に関する組合からの確認書の案について修正を求めた。この組合からの確認書の案には、次の記載があった。

「 H (以下「会社」) と G (以下「組合」) は、D 組合員の機械部門から鍛造部門への異動について、下記の通り確認した。

1. D 組合員の鍛造部門での主たる業務は、検査課での検査業務である。その他、鍛造部門での種々の業務については、検査業務を優先した上で、可能な範囲で受け持つ。
2. D 組合員のこのたびの鍛造部門への異動は、将来における L への出向を想定したものではない。
3. 会社は、D 組合員に対する異動についての説明が不十分であったことを認め、始業時の朝礼において全職員の前で謝罪する。」

上記の組合からの確認書の案に対する会社からの修正については、「1.」の条項中「優先した」を「主とした」に、「可能な範囲で」を「上司の判断により」に、「2.」の条項中「将来における L 」を「 L 」に、変更し、「3.」の条項を削除するものであった。

(乙2の2)

イ 平成24年9月24日、組合と会社は、確認書を作成した。この確認書には、次の記載があった。

「 H (以下「会社」) と G (以下「組合」) は、D 組合員の機械部門から鍛造部門への異動について、下記の通り確認した。

1. D 組合員の鍛造部門での主たる業務は、検査課での検査業務である。その他、鍛造部門での種々の業務については、検査業務を主とした上で、上司の判断により受け持つ。
2. D 組合員のこのたびの鍛造部門への異動は、 L への出向を想定したものではない。」

(乙2の1)

ウ 平成24年9月24日の朝、会社の業務部長は、D 組合員に対し、「もちろん、

こうやって、組合活動と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、Dさんの所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、DさんはD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」などと述べた。

(甲9、甲10、証人 D)

2 組合からのD組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請に対する会社の対応は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合は、D組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請に対する会社の対応について、会社が、就業規則を恣意的に運用したものであって、D組合員が組合へ加入し会社と交渉し確認書を交わす等したことに対するいわば報復のため、組合を嫌悪あるいは警戒して、その申請を認めなかったものである旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、会社が就業規則を恣意的に運用したものであったかどうかについてみる。

ア 会社における有休申請の制度等に関し、前記1(1)認定によれば、①就業規則で、「年次有給休暇は、社員が申請した時季に与える。」、「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、病気等やむをえない事情のときは、当日午前8時05分までに所属長に電話連絡をもって届け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。」、と定められていたこと、②D組合員は、就業規則の規定を了知していたこと、③会社における有休申請については、社員である本人が行うこととされており、有休を申請しようとする者が傷病の場合に当日の朝に社員の家族からされる電話連絡による申請を除いて、本人でない者からの申請は認められていなかったこと、が認められる。

また、前提事実及び前記1(2)イ(ア)、(カ)認定によれば、①組合からのD組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請に関し、それらの申請に係る文書の発信者がD組合員でないこと、②同月11日分、同月13日分、同月14日分、同月18日から同月21日分の有休の申請に係る文書の発信者はD組合員であること、が認められる。

そして、D組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請に際して、それ以前に会社において、本人でない者からの申請あるいは休暇願の事後提出が認められた事例である傷病、葬儀等の場合のような事情が存していたと

認めるに足る事実の疎明はない。

これらのことからすれば、組合からの申請については、会社の就業規則の規定に反するものであったと解するのが相当であり、D 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請を会社が認めなかったことは、会社が就業規則及び従前の運用に沿った対応をしたことによるものといえ、労働基準法上の問題の有無はともかくとして、組合が主張するように就業規則を通常とは異なり厳格に解釈して恣意的に運用したものとはいえない。

イ なお、D 組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請を会社が認めなかったことについて、会社から組合への対応状況をみると、前記1(2)イ(ア)、(イ)、ウ(ア)、(ウ)認定によれば、①同月3日、組合からのD 組合員に係る同月4日分の有休の申請があった日に、会社が組合に対して就業規則どおりの手続がなされておらず、有休扱いにはできない旨電話で述べたこと、②同月14日、会社が組合に対してD 組合員に係る有休の申請に関し、組合からファクシミリが送信されたのみものものについては、就業規則で定める手続がなされていないので認めない旨電話で述べたこと、③同月18日、24.9.18折衝の場において、会社が組合に対して、最終的に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、D 組合員に係る同月4日分及び同月12日分の有休の申請について、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こと、が認められる。

これらのことから、会社が組合に対して、有休の申請について、やむを得ない事情のない限り社員である本人から行われるべきものである旨説明していたとみられるのであって、これについての会社の説明が一貫していないとはいえない。

もっとも、前記1(2)イ(エ)、ウ(ウ)認定によれば、会社は、①24.9.18折衝の場において、組合からの就業規則のどの部分に反するのかという質問に対して即答はしていないこと、②24.9.10団交の場において、組合が会社に平成24年9月4日分の有休の申請について所定の用紙の提出は必要ないのか質問したことに対し、その場で休暇願の事後提出が認められない場合に該当する旨回答していないこと、が認められる。しかしながら、①会社が24.9.18折衝の場で、就業規則のどの部分に反するのか即答はしていなかったとしても、上記判断のとおり、会社は一貫して就業規則どおりの適用がなされるべきと述べており、最終的にやむを得ない事情のない限り社員である本人から行われるべきであると説明していること、②平成24年9月4日分の有休の申請について、24.9.10団交時点で会社が休暇願の事後提出を認めるだけの特殊な事情がないと判断していたことが推認できること、③

前記1(2)イ(ウ)、ウ(ア)認定によれば、同月5日、同月6日、同月7日及び同月10日に勤務に就かないことについては同月4日に職務免除として扱うこととし、同月3日に勤務に就かなかつたことについては遅くとも同月18日までに休暇として扱うこととしていることが認められ、会社も組合に対し配慮していると思料されること、などを考慮すると、会社が就業規則を恣意的に運用したとする組合の主張を採用することはできない。

(3) 次に、D組合員が組合へ加入し会社と交渉し確認書を交わす等したことに対するいわば報復のため有休の申請を認めなかつたものであつたかどうかについてみると、前記1(2)ウ(ウ)、(3)イ、ウ認定によれば、①平成24年9月18日、組合と会社との間で24.9.18折衝が行われ、会社が組合に対して、最終的に、組合からのD組合員に係る同月4日分及び同月12日分の有休の申請を認めない旨回答したこと、②同月24日、組合と会社との間でD組合員の機械部門から鍛造部門への異動に関する確認書が作成されたこと、③同日、会社の業務部長がD組合員に対して組合活動に関する発言を行ったこと、が認められ、上記の確認書の作成及び会社の業務部長の発言の時期は、会社が組合からのD組合員に係る同月4日分及び同月12日分の有休の申請を認めなかつた後のことであり、また、当該確認書が会社の意に反して、あるいは不穏当に作成された等の疎明もなく、確認書の作成過程において会社が報復を企図するような事情を窺うこともできないのであるから、確認書を交わす等したことによって有休の申請を認めなかつたものとはみることはできず、その他、会社が組合からの申請を認めなかつたことが、組合を嫌悪あるいは警戒したことによる対応であると認めるに足る事実の疎明はない。

(4) 以上のとおり、組合からのD組合員に係る平成24年9月4日分及び同月12日分の有休の申請に対する会社の対応は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとはいえず、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と認めることはできないから、本件申立てを棄却する。

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条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成26年2月3日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印