

報道関係者 各位

平成23年6月8日

【照会先】

第一部会担当審査総括室
室長 西野 幸雄

(直通電話) 03-5403-2157

すかいらーく不当労働行為再審査事件 (平成22年(不再)第28号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 都築弘)は、平成23年6月8日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

～会社による元従業員Aの解雇は、組合活動などを理由とするものではなく 不当労働行為には当たらないとした事案～

元従業員Aの解雇は、会社がAの組合加入や組合活動を嫌悪して行ったものとは認められず、Aが加入していた労働組合の運営ないし組合活動に介入したのものとも認められないから、不当労働行為には当たらない。

I 当事者

再審査申立人：A(個人)

再審査被申立人：すかいらーく株式会社(東京都武蔵野市)

従業員約82,300名(平成22年2月現在)

II 事案の概要

- 1 本件は、会社がAを平成20年4月9日付けで解雇したこと(本件解雇)は不当労働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。
- 2 初審神奈川県労働委員会は、本件解雇は、会社がAの組合活動を嫌悪して行ったものとは認められず、Aが加入していた労働組合の運営ないし組合活動に介入したのものであるとも認められないから、労働組合法第7条第1号又は同条第3号の不当労働行為に当たらないとして、Aの救済申立てを棄却した。Aは、これを不服として再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

Aは、平成10年5月に会社に準社員として入社し、相模原南台店の従業員として勤務していた。平成17年5月6日、Aは申立外三多摩合同労働組合(以下「三合労」という。)に加入し、三合労を通じて、昇格を内容とする契約書に変更すること等を要求し、三合労と会社の間で団体交渉が開催された。その後、会社は、平成20年4月9日付けでAに対して本件解雇を行った。

Aは、会社は不当労働行為意思を持って本件解雇を行ったと主張し、一方、会社は、本件解雇は不当労働行為意思に基づくものではないと主張する。そこで、Aが会社に不当労働行為意思があると主張する各行為について、以下検討する。

(1) 解雇に関する説明の不備、その他本件解雇の手續等について

会社が作成した3通の退職証明書には、文面上差異がみられる。しかし、各退職証明書に記載された内容は、Aの業務遂行能力、協調性等に問題があり、業務上の命令、指導にも従わないことを本件解雇の理由としている点で一貫しており、その内容は、会社が、本件解雇に際して示した複数の書面の記載内容と根幹部分で一致している。各退職証明書の文面から、会社が、Aの組合加入又は組合活動を嫌悪して本件解雇に及んだと推認することはできない。

会社が、本件解雇に際し、雇用契約が締結されていないとの認識を繰り返し示していたことには疑問があるが、雇用契約の解釈いかにかわらず、本件解雇の経過等からみて、会社がAの組合加入又は組合活動を嫌悪して本件解雇に及んだと推認することができないことは、前述したとおりである。

(2) Aの組合加入が明らかになった直後に勤務時間が減少していることについて

会社がAの三合労への加入を通知された後におけるAの勤務日数及び労働時間の平均は、Aが三合労に加入する前の勤務日数及び労働時間の平均よりも増えている。勤務日数及び労働時間が多き月は、いずれもAが三合労に加入した後となっている。このことからすると、会社が不当労働行為意思をもってAの勤務日数及び労働時間を減らしていたとするAの主張は、前提を欠く。

Aは、同人が三合労に加入した直後の平成17年6月及び7月に、前月よりもAの勤務日数及び労働時間が減少していることを指摘する。しかし、同年8月の勤務日数及び労働時間が、いずれも平成11年6月以降で最も多いこと、前記のとおり、Aの組合加入後の勤務時間及び労働時間の平均が、それ以前のものを上回っていることも併せると、平成17年6月及び同年7月の勤務日数及び労働時間の減少をもって、会社がAの組合加入又は組合活動を嫌悪していたと推認することはできない。

(3) 三合労との団体交渉への対応等について

Aは、上記(1)(2)の他に、会社が不当労働行為意思を持ったとして、①三合労との団体交渉への対応、②組合掲示板に対する対応、③店長の不当な発言等の各行為について主張している。

しかしながら、①会社は平成17年6月3日に付けの団体交渉申入れに対して数日にわたり日程調整に応じており、同年5月11日付け、同年7月10日付け団体交渉申入れに関して、同年6月18日、同年8月1日に団体交渉が開催されていることから、会社が三合労との団体交渉を拒否していたとは認められない。また、②組合掲示板については、会社が組合員数を理由に組合掲示板を設置しない旨回答をした後、三合労から組合掲示板設置に関する団体交渉申入れは行われていない。さらに、③B店長は、三合労のビラ配布に対し、「業務妨害だ。警察に名誉毀損で訴える。」などと発言しているが、会社が三合労にある程度誠実に対応をしていることから、B店長の発言が会社の意を受けて行われたとはいえない。

したがって、Aが主張する各行為についても、これらの行為をもって会社に不当労働行為意思があったということとはできない。

(4) 結論

よって、本件解雇は、Aの組合活動等を理由に行われたものではなく、労働組合法第7条第1号又は同条第3号の不当労働行為にいずれも該当しない。

【参考】

初審救済申立日 平成21年2月18日 (神奈川県労委平成21年(不)第6号)
初審命令交付日 平成22年4月16日
再審査申立日 平成22年4月16日