

静岡、平 8 不 2、平9.1.21

命 令 書

申立人 幸泉荘従業員組合

被申立人 株式会社幸泉荘

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員 X 1 に対する解雇を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員 X 1 に対して、平成 8 年 2 月 13 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賃金相当額を支払わなければならない。

理 由

第 1 本件審査経過等について

1 審査経過等

本件審査において当委員会は、調査 1 回（平成 8 年 3 月 15 日）、審問 4 回（同年 4 月 25 日、5 月 28 日、7 月 1 日、8 月 1 日）を行い、最後陳述書の提出期日（同年 9 月 30 日）をもって結審した。

被申立人は、答弁書を提出して調査には出席したものの、第 1 回審問日直前の同年 4 月 22 日に「以後の審査には出席しない」旨を電話で当委員会に通知し、第 1 回審問を欠席した。

このため、当委員会は、第 2 回審問以後被申立人に対して各審問毎に配達証明郵便又は持参（各到達日は同年 5 月 16 日、6 月 17 日、7 月 16 日）により審問日を通知して出席を求め、各審問調書及び申立人の提出書類を送付して審査に必要な書類の提出を要求するとともに、各審問毎に事前に電話で出席を促したが、被申立人はすべての審問を欠席した。

また、第 4 回審問終了後には同年 9 月 30 日までに最後陳述書の提出を求める文書と第 4 回審問調書を配達証明郵便で送付した（到達日は同年 8 月 23 日）が、被申立人は提出期日までに最後陳述書を提出しなかった。

なお、第 2 回審問終了後の同年 6 月 17 日には、使用者側参与委員が被申立人を訪問して審問への出席を要請し、審査に必要な書類の提出を促した。しかし、被申立人は書証など一部書類を提出したのみであった。

被申立人が提出した書類は、答弁書、代理人申請書及び委任状（代理人は社主 Y 1）、証人尋問申出書（申出証人は社主 Y 1）、乙第 1 号証（臨時・パート従業員就業規程）、甲第 1 号証から甲第 10 号証までのうち甲第 1 号証から甲第 4 号証までについての認否書及び同年 6 月 17 日に当委員会が持参した書類に対する受領書（受領者は代理人 Y 1）であった。

また、当事者双方から証人申出のあった社主Y1に対して、当委員会は3回の審問の機会を設けて呼出状を送付したが、同人が出頭しなかったため、その証言を得られないまま審査を終結した。

2 本件の判断方針

当委員会は、前述したとおり、被申立人に対し、申立人の申立事項に対する主張、申立人提出の書証に対する認否及び証人に対する反対尋問等を促し、これらの反論の機会を与えるため最善を尽くした。

しかし、被申立人がこれらの権利を一部しか行使しなかったため、当委員会は、被申立人が第1回調査において陳述した答弁書の記載内容を被申立人の主張として扱うとともに、本件審査に提出された書証等並びに証人承認X1、同X2及びX3の証言、当委員会の調査によって入手した登記簿謄本等に基づいて事実認定を行い、判断することとした。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社幸泉荘（以下「会社」という。）は、昭和62年6月9日に設立（旧商号「株式会社セピアプランニング」。平成7年4月2日現商号、同月14日現目的に変更）され、旅館の経営及び旅行代理店業等を目的とする会社で、肩書地に本社を置き、静岡県田方郡で旅館幸泉荘（以下「旅館」という。）を経営し、本件申立て当時資本金は1,000万円であった。

また、旅館は静岡県田方郡修善寺町熊坂1000番地に所在し、本件申立て当時の旅館従業員数は23人程度であった。

ところで、会社の登記簿によると、会社の代表取締役はY2（以下「Y2」という。）であるが、Y1（以下「Y1」という。）が会社の社主（又は社長）と呼ばれ、実質的に会社及び旅館の経営を行っていた（Y1の会社及び旅館における権限については、後記第3の2参照）。

(2) 申立人幸泉荘従業員組合（以下「組合」という。）は、平成8年2月12日に結成され、旅館の従業員で組織する労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は2人であった。

なお、申立て当時、会社には他に労働組合はなかった。

2 本件申立てに至る背景事情

(1) X1の就職

X1（以下「X1」という。）は、旅館の従業員募集に応じ、Y1の面接を受け、平成7年1月21日、妻X2とともに旅館のパートタイマーとして採用された。

この採用に関してはY1があたり、Y1はX1に「風呂係は夫婦者がよい、夜警と兼務してもらえれば好都合、当社のパートの定年は75歳」などと述べたが、その労働契約の内容としては、定年を75歳とする以外、特に雇用の期間は定められなかった。

また、X1及びX2（以下「X1夫妻」という。）と会社との間で、労

働契約書は作成されなかった。

X 1 の勤務時間は、21時から翌朝 7 時までが夜警勤務で、うち24時から翌朝 5 時までが仮眠時間、巡回は21時、23時30分、翌朝 5 時の 3 回となっており、朝 8 時から11時までが風呂係の勤務であった。また、X 1 の賃金は、夜警勤務が 1 回6,923円の定額、風呂係の勤務が時給800円で計算されることとなっていた。

なお、X 1 は、平成 7 年 1 月21日から平成 8 年 2 月12日までの期間、旅館で勤務した。

(2) 平成 7 年の X 1 の勤務をめぐる状況

ア X 1 が旅館に就職してから平成 7 年夏ころまでの間に、会社が同人の職務態度について不成績とする指摘や処分をしたことはなかった。

イ 旅館は平成 7 年 8 月には盛況で、X 1 は勤務した時間、回数が増加して、結果的に他の従業員に比して高い賃金を得ることとなった。

会社は、この賃金の状況を見て、X 1 の夜警分の賃金を、低賃金であった 3 人の内番頭に配分するため、X 1 を夜警職から外そうとした。こうした会社の意向を受けた Y 3 事務長（以下「事務長」という。）は、同年 9 月20日に X 1 を呼び、同人の夜警職を解職する旨を、内番頭 3 人のいる席で伝達した。

X 1 は、この解職に抗議してその場で Y 1 に電話した。Y 1 はこの抗議に対して、以前 X 1 に時間外に旅館の風呂掃除をするよう要請した際、X 1 が疲労を理由に断ったことを指摘し、時間外勤務に対応してもらえないようでは困ると述べたうえ、会社の役員会の決定だから夜警職を辞めてほしい、と X 1 を説得した。しかし、さらに X 1 が抗議した結果、Y 1 は同日、同人の夜警職の解職を撤回することを応諾した。

ウ ところが、平成 7 年 9 月25日、X 1 は事務長から、社長からだとして、同人あての「解雇通知書」を渡された。その会社の「解雇通知書」は代表取締役 Y 2 の名義で、業績不振のため人員合理化に伴い10月31日付けで X 1 を解雇する旨記載した、解雇予告を通知する文書であった。

しかし、同日、X 1 がその「解雇通知書」を Y 2 に見せたところ、知らなかったという表情をした。このため、X 1 は、この解雇予告は Y 1 の判断によるものだと考え、Y 2 に、この解雇予告を一応取り消すよう社長（Y 1）にすぐ伝えてほしいと要請したところ、Y 2 は伝えることを約束した。

エ Y 2 が約束したにもかかわらず、Y 1 からは何も返答がないため、平成 7 年 9 月28日、X 1 はさらに解雇予告の撤回を求めて「解雇通知の件」と題する文書を作成し、事務長に託して Y 1 あて F A X 送信してもらったが、これに対しても Y 1 からの返事はなかった。

そこで X 1 は、この解雇予告を撤回させるため、三島労働基準監督

署（以下「労基署」という。）の職員や弁護士に相談し、さらに、裁判所への地位保全仮処分申請の準備のため、「陳述書」を作成した。

X 1 が会社から解雇予告を受けていた同年10月上旬、Y 1 から X 1 に、意外にも、風呂場係は続けるのではなかったのか、という電話があった。そこで、X 1 は、Y 1 に対して、解雇の撤回が前提であると述べ、改めて解雇予告の撤回を要求した。

オ こうした経過の後、X 1 は、Y 1 と旅館の風呂場で面談して、平均賃金月額を23万円から18万円に減額してもよいと提案し、Y 1 に解雇予告の撤回を要請した結果、Y 1 から解雇予告を撤回するとの確約を得た。その後、X 1 は会社から、平成7年10月23日付けで、会社代表取締役Y 2 及び社主Y 1 の名義で作成された、9月25日付け「解雇通知書」を撤回する旨を記載した「解雇撤回通知書」を受領した。

カ なお、解雇予告の通知を受けた後、X 1 は就職先を探すため年次有給休暇（以下「年休」という。）を会社に請求したが、Y 1 は、今まで10年間年休などというものをこの会社は出したことがないとして、一旦はこれを拒否した。

しかし、X 1 が労基署へ相談するなどした結果、会社は同人に7日間の年休を与えた。

キ 平成7年10月24日に会社は労基署の立入調査を受け、同年11月6日に労基署から是正を勧告され、同年11月20日に会社は労基署へ就業規則を届け出た。

同年12月26日にX 1 が労基署を訪ねて、この会社への是正勧告について聞いたところ、協定未締結の状況での時間外・休日労働、女子の法廷制限を超えた時間外労働、法廷割増賃金の不適正な支払い、就業規則の無届け、採用時の労働条件の不明示、などが問題になったとのことであった。

ク X 1 夫妻とX 3（以下「X 3」という。）は、就業規則を見せて欲しいと要望したが、会社は全く見せなかった。

なお、旅館では、平成7年の末ころからタイムカードのところに年休の表が貼られて、従業員全員に年休を取れることが明示された。この年休は、就業規則に定められたとおりの内容であったことが、後日判明した。

3 本件申立てにかかる事実等

(1) 会社の労務管理の状況と組合の結成

ア 旅館では、平成7年夏ころから同年末にかけて、運転手2名、板長1名、調理場の女性1名、女中頭1名、大工1名、フロント女性1名、板前1名、中番の女性1名、内番頭1名及び事務長など10人余が退職した。そのうち女中頭は、調理場の洗い場に平（ヒラ）の従業員として行くように会社に命じられて辞めた。

イ 平成7年夏ころ、X 3 は、知らない間に、時間給を1,200円から1,000

に減額されていた。そして時間給1,000としても、超過勤務手当は法の基準によると単価1,250円となるはずが、時によって単価900円や1,000で計算されていた。

さらに、X 3は、就職のときY 1に「前の職場程度の賃金を出す」と言われていたが、前の職場での年間賃金は395万円であったのに、旅館では年間賃金が250万となったことを知った。そこで、「最初の約束の賃金と違う」とY 1に言ったが、「検討する」との一言だけで、このことについて会社から何の配慮も受けなかった。

ウ また、X 1が年休の取得等により勤務しなかった日には、内番頭が当人の代りに夜警勤務を行ったが、約束されていた夜警勤務の報酬は当該内番頭の賃金に上乘せされなかった。

エ 平成7年11月13日、X 1夫妻はY 1から風呂場の掃除時間を30分縮めるよう通告され、その際Y 1から、指示に従わなければ職を代えろと示唆された。その後同月21日以降、会社が風呂場系の労働時間を朝8時から10時30分まで（従前は11時まで）と一方的に30分短縮したため、X 1夫妻は賃金を減額されたのと同じ結果になった。

また、X 1は、解雇予告の撤回後に会社から、夜警の勤務日についても週に2日は勤務から外されることとされた。

なお、X 1の賃金月額（税込）は、平成7年8月289,844円、同年9月193,414円、同年10月140,122円、同年11月212,029円、同年12月151,691円、平成8年1月134,122円、同年2月137,845円であった。

オ 平成8年1月1日、X 1夫妻が風呂場掃除にとり掛ろうとする時、Y 1から「風呂がきれいだから、今日は掃除しないで帰ってよい」と突然申し渡され、勤務を中止した。X 1夫妻はその3、4日後、同日に予定された勤務につき6割の休業手当を請求した。その休業手当は結果的に支払われたが、この請求によって、平成7年9月にX 1が夜警職の解職に抗議して解雇予告を通知されたように、今回も正当な要求に対して会社から不利益な取扱いを受けることが危惧されたため、X 1夫妻は労働組合の必要性を強く感じた。

カ このような会社の労務管理の状況から、X 1夫妻は自分達の地位を守るためには労働組合を作らねばならないと考えたが、土地柄から働く場所は小さな旅館などに限られており、労働組合運動をして解雇されれば再就職が難しいため、当面は他の人を巻き込まないように夫婦2人で組合を結成することとした。そこでX 1は、2人による組合の結成の可否を確かめるため、平成8年1月に当委員会事務局（以下「事務局」という。）へ電話し、2人の構成員がいれば労働組合を結成できないとは言えない、旨の返答を得た。

キ 会社は、平成8年2月10日付け「K I G Y O NEWS」に旅館の従業員を募集する広告を掲載した。この従業員募集広告では夜警職も募集されており、X 1には夜警職員が不足していたとは思われなかつ

たので、同人はその従業員としての地位についてさらに不安を感じる
こととなった。

ク 会社は、旅館の従業員全体会議（以下「全体会議」という。）を平成
8年2月12日に開催する旨を、その当日従業員に伝えた。X1夫妻は、
組合結成を公表するにはこの全体会議がよい機会であると考え、同日
朝風呂場で打ち合わせ、労働組合を結成し、その席で発表・宣言する
こととした。

(2) 全体会議の状況

ア 全体会議は、Y1が主宰して、同年2月12日午前11時30分から12時
40分にかけて開催された。

イ 全体会議では、まずY1が会社の赤字経営の現状と平成8年4月か
ら新体制とする旨の経営方針を説明し、次いで「年休をみんなが取
ると会社はやって行かない」と述べた。

さらに、Y1は「この2、3日中に個別に面接して、年休がどうし
ても欲しいか、年休よりも稼働したいか聞くから考えておいてほしい」
とつけ加えた。

従業員は動揺したが、古参の女性が「年休などというものは長年取
ったことはないので、なくても平気です。それより1日でも多く会社
へ出て働きたい」と発言し、ほぼ全員がそれに同調したため、個々に
面接してもらってもない、という話になった。

その後、各部門の業務改善に話題が移って行き、話も一段落して、
他に意見はないか、ということになった。

ウ そこで、X1は発言を求め、年休をとるか年休を放棄して会社の勤
務割りどおりに働くかの二者択一を迫るといふ、Y1の話の進め方を
批判した。Y1は、「そんなこと言ったら、会社はやっていけない」
と述べて、県の最低賃金表を示しながら「法定の最低まで単価を下げ
てもいいんだよ」と反論した。

また、X1は、既に時間給が1,000から800円に切り下げられている
ことを指摘し、Y1がこのうえさらに時間給を引き下げるとすれば全
従業員を敵に回すことになる、旨を述べると、Y1は沈黙した。

さらに、X1は、「年休を与えることもできず、法律の裏をかかなけ
れば経営が成り立たないなどということ、経営能力がないというこ
とになる」と発言した。

このように、X1は、Y1の経営方針に異を唱えた後、「そんなに話
がわからないのなら、労働組合をつくりますよ」と述べ、さらに「こ
れからは労使協調でやりましょう」と述べた。

(3) X1の本件解雇

ア 平成8年2月12日の夜8時ころ、Y1はX1の自宅に電話して、「能
力のない社長などと言われて黙ってられるか。今夜の夜勤は出てこ
なくてよい。解雇する。お前みたいなへなちょこ野郎に能力がないな

などと言われる覚えはない。俺だって30年の事業経験があるんだぞ」などと述べると、一方的に電話を切った。

イ その後、平成8年2月13日付け「幸泉荘社主Y1」名義の解雇通知書が、X1あてに送付された。

この解雇通知書には、「X1殿 貴殿は平成8年2月12日全従業員に於ける全体会議（当幸泉荘の経営方針並びに従業員の待遇改善等）において席上全従業員の前にて幸泉荘社主（Y1）に対して経営能力なしとの暴言を吐き社主に対する信用を著しく傷つけた事に対して今后（ママ）従業員として使用する事が不可能と判断し本日書面を以って解雇を通告するものとする」と記載されていた。

なお、同年2月26日の給料日に、X1は会社から解雇に伴う給与の精算をされたが、解雇予告手当は支給されなかった。

ウ 平成8年2月14日、組合は、事務局あて電話で不当労働行為を申し立てる旨を告げ、当委員会あてに当委員会所定の様式とは異なる申立ての趣旨を記載した文書とともに、労働組合の資格審査に必要な書類、すなわち「資格審査申請書」、「幸泉荘従業員組合規約」、「組合役員名簿」、「組合員の範囲を示した職制図表」、「資格審査調査表(A)」及び「経費援助についての調査表(B)」を発送した。

なお、「資格審査調査表(A)」の組合結成年月日欄及び組合規約発効年月日欄には、いずれも平成8年2月12日と記載されていた。

その後、組合は、当委員会所定の様式の申立書に関して、事務局職員から記載方法の説明を受け、同年2月21日に本件申立書を当委員会あて提出した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 当事者適格について

(1) 申立人の主張組合は、労働組合はその結成について経営者の承認を要せず、その結成は随時随意に自由になしうるものであり、平成8年2月12日朝、X1夫妻が風呂場で打ち合わせて組合を結成し、全体会議で会社に対して組合の結成を宣言したと主張している。

(2) 被申立人の主張会社は、全体会議で会社に対して労働組合の結成を宣言したとの組合の主張を、「不認」としている。

(3) 当委員会の判断

ア ここで会社は、組合の存在そのものを否認すると主張しているようであるため、以下検討する。

組合がその結成にあたって、特別に結成のための総会を開催した事実は認められないが、本件のように夫婦2人で結成する労働組合の場合には、両者で組合を結成するための基本事項について打合わせをすれば、有効に結成し得ると解される。

本件において、X1夫妻は事前に組合結成に向けた準備を行っている（第2の3(1)カ参照）こと、また、組合の主張する結成の日以後の

状況によれば、Y 1 の X 1 への解雇通告は平成 8 年 2 月 12 日の夜（第 2 の 3 (3) ア参照）であり、当委員会への最初の申立て関係書類及び労働組合の資格審査に必要な書類の発送日が同月 14 日（第 2 の 3 (3) ウ参照）であること、当該書類の作成には時日を要することなどを考慮すると、組合の結成年月日は、組合が主張するとおり、X 1 夫妻が風呂場で打ち合わせた同月 12 日と推認される。

イ しかし、たとえ平成 8 年 2 月 12 日に組合が結成されておらず、それ以後に組合が結成されたとしても、労働組合の結成に起因する不利益取扱い事件では、その事件の当事者を組合員とする労働組合であれば、その労働組合は当該事件の申立人になり得ると解される。

本件において、X 1 は、解雇される前に開催された全体会議の席で会社に労働組合を結成する旨を通知しており、（第 2 の 3 (2) ウ参照）、また申立て時点で組合の組合員であったと認められる。

ウ 組合から本件申立て特に提出された労働組合の資格審査に必要な書類によると、組合は労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の規定に適合する労働組合であると認められる。

よって、当委員会は、組合か本件申立てについて当事者適格を有する労働組合であると判断する。

2 会社及び旅館における Y 1 の権限

本件申立ては、X 1 が組合の結成を発表したことを理由に会社から解雇された、としてなされたものである。

ところで、組合の主張によると、本件解雇通知は Y 1 が X 1 にしたとされ、当該解雇通知書も幸泉荘社主 Y 1 の名義で作成されている（第 2 の 3 (3) イ参照）。

そこで、この Y 1 の行為が会社の行為であると認められなければ、そもそもこの解雇そのものが無効なのであって、当委員会が本件の判断をするまでもないことになる。

平成 8 年 5 月 13 日現在の会社の登記簿によると、代表取締役は Y 2、取締役は Y 4、Y 5、監査役は Y 6 であって、いずれも平成 7 年 3 月 22 日に就任しているが、この役員欄に Y 1 の名前は記載されていない。（なお、本件結審後の平成 8 年 11 月 21 日に会社の登記簿を調査したところ、同年 11 月 1 日付けの登記で、Y 1 は同年 7 月 31 日に会社の取締役役に就任したと、役員欄に記載されている）。

また、同年 11 月 29 日に静岡県修善寺保健所（以下「保健所」という。）の旅館業法に基づく営業許可（以下「営業許可」という。）の状況について当委員会が調査したところ、平成 7 年 6 月 20 日以後の旅館の営業者は会社（責任者は代表取締役 Y 2）となっており、ここにも Y 1 の名前は見当たらない。

ところが、組合は、Y 1 が会社及び旅館（以下「会社等」という。）の代表者であり、Y 1 の行為が会社等の行為であると認識してその主張を展開し、会社も、この Y 1 による X 1 の解雇を会社による解雇として認めてお

り、さらに本件において会社はその委任状にY1を社主と表記している。

そこで、会社等におけるY1の地位、権限について検討する。

証人X3は、「Y1は社長と呼ばれていた。私はY1に労働条件等を告げられて平成6年12月15日に旅館に就職したが、それから半年位経ったころY2が現われ、事務長から『あの人にも社長って言ってね』と言われた。社長が2人は変だから書類をやりとりしている間にY1が社主という名別になった。しかし、以後もY1は旅館内部では社長と呼ばれていた」と述べ、さらに「一切の権限はY1にあり、Y2は名前だけの社長である」「旅館は日常、支配人(Y7)が東京(Y1)からの指示を受けてやっていた」とも述べている。

また、X1が平成7年9月25日の会社代表取締役Y2の名義でなされた解雇予告についてその撤回をY2に申し入れた際、Y2はY1に伝えると約束(第2の2(2)ウ参照)していたことによれば、Y1はY2の上になんか存在であると推認され、さらに、同解雇予告の撤回をY1が独断で確約し、Y2と社主Y1の連名で「解雇撤回通知書」を出した(第2の2(2)オ参照)ことから、会社等においてY1は大きな権限を持っていることが認められる。

なお、消防法に基づく防火管理者の届出状況について当委員会が調査したところ、平成7年1月31日田方地区消防本部が旅館に立入検査した際、旅館の管理権原者がZ1からY1に移行していたため、Y1は防火管理者の選任等を行うよう同本部から指摘を受けた。この指摘に対してY1は同年2月10日に改善報告書を提出し、同年2月13日には「幸泉荘代表Y1」の名義でX3を防火管理者として届け出たが、この届出は平成8年11月27日現在も変更されていない。

この防火管理者選任の経緯と、上記平成6年12月のX3の就職に際して、Y1が同人の採用に直接関わって労働条件等を口頭で提示したことを考え合わせると、X1が旅館に就職した平成7年1月21日には、既にY1が実質的に旅館を経営していたと認められる。

以上の各事実を総合すると、会社の登記簿及び保健所の営業許可の状況により確認された会社等を代表する権限は代表取締役Y2にあることとなっているが、実質的な経営・人事に関する判断及び決定等はY1が行っており、Y1が実質的な会社の社長であり、旅館の経営も実質的に行っていたことが認められる。

したがって、当委員会は、Y1の本件解雇等の行為が会社等の行為であると認定し、本件審査の判断の前提とする。

3 本件の不当労働行為性

(1) 申立人の主張組合は、次のように主張する。

X1は会社のというような暴言を吐いておらず、同人には会社から解雇されるような理由はない。

また、会社は組合の存在を強引に否認しようとしているが、この態度

は逆に、会社が組合の存在を強く意識していることを意味しており、組合の結成が真の解雇理由であることを示唆するものである。

さらに、解雇されたX1は、Y1が全体会議で抑え込みを図った年休を、最初に取得した従業員である。

会社の労務管理には問題があり労働基準法違反も多いため、会社は、組合が結成されて従業員の生活を守る活動を行うことに危機感をもち、組合の結成を宣言したX1を即刻解雇したのである。

つまり、会社は「X1の暴言」を形式的な解雇理由としているが、この「暴言」が正当な解雇理由にならないことは明らかであり、真の解雇理由は別にあるはずであって、その真の解雇理由としては、前述したように組合の結成以外には考えられず、よって本件解雇は不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、「全体会議でY1が『前社長時は年休を取らずに時間給を高くして働いてもらっていた。その後年休の問題が出て、今の時間給で支給すると実労働時間給が高くなるので、時間給を下げてもらいたい事を個々の話し合う』との趣旨の説明をしたのに対して、X1が『社主Y1は経営能力がない』と経営者批判の暴言を吐いたのが本件解雇の理由である」と主張し、組合の「本件解雇は不当労働行為である」との主張について、「不認」としている。

(3) 当委員会の判断

ア 会社がX1を解雇した理由は、解雇通知書（第2の3(3)イ参照）によれば、全従業員に於ける全体会議でX1が社主に対して経営能力なしとの暴言を吐き社主の信用を著しく傷つけたため、とされている。

そこで、会社がした本件解雇の正当性の有無を検討する。

証人X3は、「全体会議でY1が『静岡県東部の労働賃金の最低賃金618円だ』と言って最低賃金表を見せて「年休取ったらおまえらの時給単価を下げる」と皆の前で言った。また『労働法だとか労働基準法を守ってやっていたら、そんなものなんか商売にならない』という言い方もしたので、X1が『何言ってるんだ、経営者が経営努力しなかったらどうするんだ。そんなあれじゃしょうがないじゃないか』と言って、『経営能力がないじゃないか』と言った」と述べ、また、「X1が経営者批判したときの言い方は普通のしゃべり方で、決してどなったりほえたりなんかしなかったと思う」とも述べている。

ところで、証人X3は、組合の証人ではあるが、既に会社を退職し、全体会議での発言を客観的な第三者の立場で証言しており、その証言は信頼性が高いと判断される。

そこで、このX3証言を参考として、全体会議の席でX1が経営者批判の発言をした経過（第2の3(2)イ、ウ参照）を整理すると、また、X1がY1の従業員に年休の取得を認めないという方針に異を唱えた

のに対し、Y 1 が年休をとるなら時給単価を下げる旨を発言し、これに再びX 1 が反論するなかで経営者批判を含む発言をしたということになる。

また、このX 1 の経営者批判を含む発言は、「年休の取得を認めないことは法律違反であり、法律違反をしなければ経営が成り立たないようでは、経営者に能力がないことになる」とも整理できる（第2の3(2)ウ参照）。

つまり、X 1 の当該発言は、Y 1 の年休を認めない経営方針に対して真向から異を唱え、労働基準法を順守するよう強く求めた、正当な内容のものであったと解釈される。

以上を総合すると、X 1 の「暴言」とされる発言については、経営者に対して多少礼儀を失しているきらいはあるものの、会社から解雇処分を課せられるほどのものではなく、会社が当人を解雇する正当な理由にはならないと、当委員会は判断する。

イ 次に、組合が主張する会社の労務管理の点についてみると、X 3 に対する採用時における労働条件の不明示、一方的な時間給単価の切下げ及び超過勤務における割増賃金の不適正な支払い（第2の3(1)イ参照）、従業員に対する就業規則の不提示（第2の2(2)ク参照）、そして全体会議におけるY 1 の年休の付与廃止の発言など（第2の3(2)イ、ウ及び同3(1)ウ、エ参照）、会社には労働基準法の規定に抵触するとみられる行為が目立っており、労基署からも是正勧告を受けている（第2の2(2)キ参照）。

さらに、旅館は従業員の入れ替わりが激しいといわれる業種であるとしても、20数人の従業員数のうち、1年足らずの間に10人以上が退職（第2の3(1)ア参照）するという実態は、会社の労務管理と無縁ではないと推認される。

このような事実によれば、組合の「会社の労務管理には労働基準法違反も多いため、組合が結成されて従業員の生活を守る活動を行うことに危機感をもち、組合の結成を宣言したX 1 を即刻解雇した」との主張には、首肯できるものがある。

ウ また、組合は、「X 1 には解雇される理由はない。本件における会社の真の解雇理由は「暴言」でなく、旅館の諸事情を背景とした『組合の結成』にある」旨を主張しており、ここで当委員会は、X 1 の組合結成に至るまでの行動を検討する。

X 1 は、平成7年1月に、期間の定めのない労働契約によって会社に夜警及び風呂係として就職した（第2の2(1)参照）が、同年夏ころまでの同人の行動には、特筆すべき不成績な事実は認められていない（第2の2(2)ア参照）。

同年秋になって、会社はX 1 に夜警職を辞めるよう命じ、同人がこれを拒否したため、会社は同人に解雇する旨を予告（第2の2(2)イ、

ウ参照)した。X 1は、この解雇予告を撤回させるため事務長やY 2を通じてY 1に働きかけを行うとともに、弁護士にも相談して裁判の準備も行った(第2の2(2)ウ、エ参照)。

また、X 1は、その際新たな職を探すため会社に年休を要求し、Y 1に一旦は拒否されたが、この問題等について労基署に相談した結果、会社から7日間の年休を受けた(第2の2(2)カ参照)。その後、X 1は、Y 1と交渉の末、会社の当該解雇予告を撤回させた(第2の2(2)オ参照)。

この時のX 1の相談がきっかけとなって、その直後の同年10月24日、旅館は労基署の立入調査を受けたと推認される。その調査の結果、会社は是正勧告を受けて労基署あてに就業規則を提出し、その就業規則に基づいて従業員に年休を与えざるを得なくなった(第2の2(2)キ、ク参照)。但し、X 1等が要求したにもかかわらず、その就業規則の内容は従業員に示されなかった(第2の2(2)ク参照)。

また、X 1夫妻は、平成8年1月1日風呂掃除の勤務にかかろうとするときY 1の命令により勤務を中止したため、Y 1あてに同日の休業手当を請求し、会社から支払いを受けた(第2の3(1)オ参照)。

さらに、同年2月12日の全体会議では、X 1がY 1の年休の付与廃止の方針に異議を唱え、次いで、労働組合結成すると発言した(第2の3(2)ウ参照)。

この発言は、「組合をつくりますよ」「これからは労使協調でやりましょう」というものであるが、この発言内容から、X 1は労働組合を結成し、これからは組合と会社との間で話しあいをしていこうという趣旨の発言をしたと解釈できる。

これらのX 1の行動は、いずれも労働条件の改善に関する、従業員として行い得る正当な権利の行使である。また、このようなX 1の行動は、Y 1の措置等に対抗してとられたものでもあったことから、Y 1が同人の一連の行為に警戒感を抱いていたことは否定できない。

エ 以上の検討をもとに、本件において会社がX 1を解雇した決定的な動機を考察する。

会社は、平成8年2月10日にX 1の職である夜警職についても従業員を募集した(第2の3(1)キ参照)が、同月12日の全体会議の内容からみて、会社が全体会議の前からX 1の解雇を意図していたとまでは認められない(第2の3(2)イ参照)。このことは、会社が同人を解雇した理由として、全体会議の席上での「暴言」を挙げ(第2の3(3)イ参照)、また同日の夜に本件解雇を通告(第2の3(3)ア参照)したことからも推認でき、会社がX 1を解雇した直接の動機は、全体会議のなかで起こった出来事であったと解される。

この全体会議で、Y 1は年休をとらないよう従業員を説得しようとした。そしてこれに異を唱えるX 1に対して、県の最低賃金表まで持

ち出して、同人の意見に反論した（第2の3(2)ウ参照）。このことは、Y1が全体会議においていかに年休の問題を重要視していたかを示している。

Y1に異を唱えたX1は、年休を最初を取得し、Y1が全従業員に年休を与えなければならなくなったきっかけを作った当人である（第2(2)エ～ク参照）。

また、全体会議でX1がY1に異を唱えた時の状況について、証人X3は、「私自身はそんなの言われるの当たり前だと思った。私らが言いたいことを言ってくれたという感じだった。なかには女中頭のように「X1さんはあんなことを言って社長がかawaiiそうだ」というのも1人、2人はいたが、それ以外の人は、そんなの言われるの当たり前だって、そういう感じですね」と述べており、X1の発言を従業員の多数の者も内心支持していたことがうかがわれ、その雰囲気はY1も感じたことと推認される。

前述したとおり、会社の労務管理には問題があり、また従前からY1がX1の行動に警戒感を抱いていたと推認される状況であった。このような会社の労務管理の実情とX1の行動からみて、同人が中心となって労働組合が結成され、同人の指導のもとに強硬な労働基準法の順守要求が労働組合活動として展開されれば、Y1が事実上の支配下にある旅館を思うように経営しようとするに際して、大きな障害となることは容易に推認できる。

してみると、Y1つまり会社の本件解雇の動機は、全体会議の席で組合を結成すると発言したX1を旅館から排除することにより、旅館内での組合の結成と会社に対する労働基準法順守要求とを回避しようとしたことにあると認めることができる。

よって、当委員会は、会社が組合の組合員X1を解雇した行為は、同人が労働組合を結成しようとしたことの故をもって解雇したものであると判断する。

オ なお、組合は救済内容として組合員X1の原職復帰を求めているが、同人の原職復帰を命ずるには、その職場である旅館が会社によって経営されている必要がある。

平成8年4月22日、Y1は、事務局へ電話して、「旅館は閉鎖し、従業員は全員解雇した」旨を述べた。しかし、旅館では、同年5月以後も新しい看板広告を出し、従前からの従業員の多くが勤務して営業が行われていた。また同年5月19日には旅館の従業員募集広告が「K I G Y O NEWS」に掲載され、さらに同年5月1日付けで会社の資本金を1千万円から4千万円に変更する登記も行われていた。

同年5月20日事務局職員が審問出席を電話で要請した際、Y1は「旅館は譲渡した」と述べたが、9月30日の本件結審にあたり事務局職員が旅館に電話したとき、旅館の事務員が「Y1社主は現在外出中であ

る」と応答していることから、Y 1 が依然として旅館の経営者であると推認され、また結審後の当委員会による会社の登記簿及び保健所の営業許可状況の調査では、会社は存続し、旅館は会社が経営していることとなっている（第 3 の 2 参照）。

以上のとおり、旅館は現在も会社によって経営されていると認められるので、X 1 の原職復帰を命ずるとともに、本件「解雇」の日である平成 8 年 2 月 13 日（第 2 の 2 (1) 及び同 3 (3) ア、イ参照）から原職に復帰するまでの間に、同人が就労していたならば得ていたはずであった所得を補償させることとした。

4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、被申立人が、申立人に所属する組合員 X 1 を解雇した行為は、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。

よって、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 9 年 1 月 21 日

静岡県地方労働委員会
会長 向坂 逢也 ㊟