

静岡、平 8 不 6、平9.4.24

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、申立人の代表 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、申立人の代表 X 1 に対して、平成 8 年 4 月 20 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。
- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

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4,000万円であった。

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20人程度であった。

ところで、会社の登記簿によると平成7年3月22日以後の会社の代表取締役は Y 1（以下「Y 1」という。）であるが（平成8年7月31日には Y 2 も代表取締役に就任）、実質的に会社及び旅館の経営を行っていたのは、会社の社主（又は社長）と呼ばれていた Y 3（以下「Y 3」という。）であった。

(2) 申立人

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) X 1 の就職

X 1（以下「X 1」という。）は、旅館の従業員募集に応じた夫 X 2（以下「X 2」という。）とともに、平成 7 年 1 月 21 日、旅館のパートタイマーとして採用された。

この採用には Y 3 があたり、Y 3 は、X 2 に、「風呂係は夫婦者がよい、夜警と兼務してもらえば好都合、当社のパートの定年は 75 歳」などと述べたが、X 1 及び X 2（以下「X 1 夫妻」という。）と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を定めず、また、影山夫妻と旅館との間で、労働契約書は作成されなかった。

X 1 の仕事の内容は風呂係であり、その勤務時間は採用時には午前 8 時から 11 時まで（後に 10 時 30 分までとされた。後記第 1 の 2 (2)ウ参照）であった。

また、X 1 の賃金は、時給 800 円で計算されており、この時給は同人が旅館に勤務していた間変更されなかった。

なお、X 1 は、平成 7 年 1 月 21 日から平成 8 年 4 月 19 日までの期間、旅館で勤務した。

(2) 会社の労務管理の状況

ア 平成 7 年 9 月 25 日に X 2 は、会社から夜警職を外すと通告されたのに抗議して、解雇予告の通知を受けた。

この X 2 の解雇予告問題は、同人が、三島労働基準監督署（以下「労基署」という。）の職員などに相談した後、Y 3 と話し合い、平成 7 年 10 月 23 日付けで会社が解雇予告を撤回して解決した。

その直後の同月 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、同月 28 日に会社は労基署へ就業規則（乙第 1 号証）を届け出た。

同年 12 月 26 日に X 2 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、女子の法定制限を超えた時間外労働、法定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（甲第 8 号証）。

イ 上記の解雇予告の通知を受けた際、X 2 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、Y 3 から一旦は拒否されたが、労基署へ相談するなどした結果、会社から 7 日間の年休を受けた。その後、平成 7 年の末ころから、旅館では、タイムカード機のある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。

ウ 平成 7 年 11 月 13 日、X 1 夫妻は Y 3 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 3 から指示に従わなければ職を代えると示唆された。その後同月 21 日以降、会社が風呂場係の労働時間を午前 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、影山夫妻は賃金を減額されたのと同じ結果になった。

なお、X 1 の勤務時間短縮後の賃金月額（税込）は、平成 8 年 1 月 48,800 円、同年 2 月 47,600 円、同年 3 月 28,000 円、同年 4 月 46,000 円であった（甲第 17 号証）。

(3) 組合の結成までとその後の状況

ア 平成 8 年 1 月 1 日、X 1 夫妻が風呂場掃除のため出勤した際、Y 3 から勤務の中止を突然申し渡されたため、X 1 夫妻は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 2 が夜警職を外されること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、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。しかし、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。

イ 会社は、平成 8 年 2 月 10 日付け「K I G Y O NEWS（甲第 3 号証）」に「ダンス&ゲートボールの宿」「大盛況に付従業員募集」と題して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 X 2 の職である夜警職も募集されており、X 2 には夜警職員が不足していたとは思われなかったため、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事となった。

同年 2 月 12 日に、旅館の従業員全体会議（以下「全体会議」という。）が開催される事となったので、X 1 夫妻は、組合結成を公表するには良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。

ウ 全体会議は、Y 3 が主宰して平成 8 年 2 月 12 日に開催され、まず Y 3 が会社の赤字経営の現状と同年 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れない、と述べた。

これに対して X 2 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う、Y 3 の話の進め方を批判した。Y 3 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、「法定の最低まで時給を下げてもいいんだよ」と述べた。

また、X 2 は、既に時間給が 1,000 円から 800 円に切り下げられていることを指摘し、Y 3 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、Y 3 は沈黙した。

さらに、X 2 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は、経営能力がないということになる」と発言し、「そんなに話がわからないんなら、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。

同日夜、Y3はX2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り、その後、同月13日付けでY3名義の「社主に対する暴言」を理由とする解雇通知書（甲第1号証）が、X2あてに送付された。

エ X2が解雇された後も、X1は風呂係として勤務を続けていた。Z1（以下「Z1」という。）は、X1が就職する以前から外回りの職務を担当しており、風呂場の外の植木の手入れなどをしていたため、X1はZ1と雑談などする機会も多かった。

X2が解雇されたため、平成8年2月10日の従業員募集に応募したZ2（以下「Z2」という。）が風呂係の後任となった。

Z2は、同月12日にY3の面接を受けて採用され、翌13日から就業したが、その賃金は時給750円で計算されることとなっていた。X1は、この仕事の同僚となったZ2に勤務内容等について助言などを行っていた。

3 本件申立てにかかる事実等

(1) 8-2号事件の申立てと

ア 平成8年2月14日、組合は、当委員会事務局（以下「事務局」という。）に電話で、X2の解雇について不当労働行為の救済を申し立てる旨を告げ、同月21日静労委平成8年（不）第2号事件（以下「8-2号事件」という。）にかかる申立書を当委員会あて提出した。

この申立書の申立人欄には「幸泉荘従業員組合代表X1」と記載されていた。

イ 平成8年3月15日の8-2号事件の第1回調査には、組合側は代表のX1、補佐人としてX2の2人が、会社側は代理人としてY31人が出席した。

当委員会は、和解による解決が望ましいと考え、労働者側及び使用者側参与委員を通じて、それぞれの側の当事者の事情の聴取と意向の打診をしたが、その結果、双方の事情説明そのものに食い違いがあり、また双方共に歩み寄る姿勢のないことが判明したので、和解協議を断念するとともに、双方に審査方針を説明して次回から審問を開始することとし、審問の日程は次回を同年4月25日（X2に対する主尋問、反対尋問を予定）、次々回を同年5月28日（Y3に対する主尋問、反対尋問を予定）と決定して調査を終了した。

(2) 会社の「旅館閉館・全員解雇」の通告とその前後の状況

ア 平成8年3月20日ごろ、旅館で、同年4月20日に旅館は閉鎖され従業員も全員解雇されるといううわさが広まった。なかには、旅館を閉

鎖すると言っているが、本当は同年4月20日以後も営業し、その際板長と女中頭はクビにならないと会社から約束されたとのうわさもあった。

同年3月26日の朝8時ころX1が出勤した時、Y4（以下「Y4」という。）が、X1を事務所に呼び、その場に居合わせたZ1とZ2を加えた3人に、同年4月20日に旅館を閉める旨を告げた。しかし、この時、Y4は従業員全員を解雇するという話はしなかった。

イ 従業員全員解雇といううわさが気にかかったX1は、平成8年4月5日、Z1、Z2と3人で、Y1にそのうわさの真偽を問い質したところ、「旅館を閉めるというのは同年4月20日に旅館の従業員を全員解雇することである」との返答であった。さらに、X1は、全員解雇ということであるなら従業員全員にその旨を通知して欲しいとY1に要請したが、Y1は明確な返答をしなかった。

なお、その際Y1は、一応全員を解雇した後に新体制でもう一度考え直す予定だがその後の方針はまだはっきりと決まっていない旨も述べた。

ウ このY1の話をさらに確認するため、X1は、平成8年4月12日の朝8時ころ、Y3と面会した。

この面会の際、X1は、Y3から、同年4月20日に旅館を閉めて従業員を解雇することについては、その30日前の同年3月19日にY4から旅館従業員全員に通告した、同年4月20日には旅館の従業員は皆いなくなると言われた。

しかし、Y4が従業員全員に解雇を通告したという同年3月19日の旅館は、全館休業日であって、従業員にとっては出勤予定となっていない日であった。

エ 組合は、このY3との面会の内容等を掲載した平成8年4月15日付け「組合しんぶん（甲第9号証の1）」、旅館閉店の延期を要請する内容等を掲載した同年4月17日付け「組合しんぶん（甲第9号証の2）」の2紙を作成し、旅館の従業員全員に郵送するとともに、うち同年4月17日付けのものは、X1がY3に直接手渡した。

同年4月9日から19日にかけて、旅館では、ゲートボール大会が開催されていたが、そのゲートボール大会参加者の朝食の席で、Y3が同年6月のゲートボール大会（同年6月6日から14日まで開催予定）への参加を募集（甲第11号証）する発言をした。ここに同席していたZ1とZ2は、同年4月20日には旅館が閉館されるはずであると考えていたため、Y3のこの発言を不審に思い、X1にこのY3の発言の内容を伝えた。

(3) 会社の「旅館閉館・全員解雇」とその後の状況

ア 平成8年4月20日、旅館には従業員は誰も出勤せず、同日以後、会社からは、X1、Z1及びZ2に対して、勤務に関する連絡等はなか

った。

前述したY3の発言を聞いたX1は、旅館は閉館されるわけではないと考え、とりあえず同年5月4日までの期間について休業手当を請求することとし、同調者を得て、同年4月20日付けで「休業手当請求書（甲第6号証）」を作成し、同日、Y3に手渡した。この「休業手当請求書」には、X1の他に、Z1、Z2、Z3（以下「Z3」という。）及びZ4（以下「Z4」という。）が連署していた。

Y3は、この請求書の署名を見て、住み込み勤務であったZ4に、当該請求書に連署したことを責め、23日中に旅館を出て行くよう通告し、Z4を旅館から退去させた。

また、Y3は、同年4月22日に事務局へ電話し、「旅館を閉鎖して従業員は全員解雇した、以後の審査には出席しない」と述べた。

イ 平成8年4月25日は旅館の賃金支払日であり、Z2には午後から賃金を支払う旨が通知され、正午ころには従業員が集まったが、旅館の賃金の支払いは2時間近く遅れた。このときZ2は、賃金を受け取りに来た他の従業員に支払遅延の理由を尋ねたが、Y4ほか1名が同年5月の連休中旅館へ誘客するための立看板を立てに行つて賃金の支払い担当者が不在のためだ、との返答であった。

なお、X1は、その賃金が振込み支払いとされているため、同日には旅館に行っていなかった。

ウ 平成8年5月13日時点の会社の登記簿（甲第4号証）によると、同年4月26日に会社の資本金が1,000万円から4,000万円に増額された旨、同年5月1日付けで登記がなされていた。また、同年9月4日時点の会社の登記簿（甲第14号証）によると、同年5月24日に会社の本店所在地が東京都調布市から同渋谷区代々木へ移転した旨、同年6月3日付けで登記がなされていた。

同年5月の連休中に旅館では従前の従業員の多くが就業し、客を宿泊させて営業を行っており、特に同月4日の旅館は盛況であった（甲第13号証）。

その後、旅館では建物の修理や風呂の改修を行い、同月19日付けの「K I G Y O NEWS（甲第10号証）」に「新しいシステムの宿」「新規従業員募集」と題した広告を掲載し、フロント係、番頭、ルーム係、女子営業、夜警及び洗い場係の従業員を募集した。

その後、旅館は、遅くとも同年6月6日には営業を再開（甲第13号証）してゲートボール大会を行い、以後も営業を継続した（甲第12、19号証）。

なお、実施時期は明確ではないが、営業再開後の旅館の全従業員の時給は750円とされた。

エ 平成8年4月19日現在に確認されている旅館従業員について、同年9月現在の勤務状況をみると（甲第15号証の1、2）、フロント係・

番頭・経理係で7名中2名、板長・洗場係で4名中全員、女中頭・ルーム係で5名中全員、運転手・掃除係・風呂係・夜警で5名中2名、合計すると21名中13名が引き続いて勤務していた。

また、引き続いて勤務していなかった8名のうち5名は、番頭のZ4、Z3、Z2、Z1及び風呂係のX1であり、残りの経理係のZ5（以下「Z5」という。）及び添乗員のZ6（以下「Z6」という。）は同年4月20日以後の旅館における様子が明確でなく、またもう1名の夜警についてはその氏名も明確でない。

さらに、この引き続いて勤務しなかった5名の従業員のうち、Z4、Z2、Z1、X1の4名は同年4月20日以後全く旅館で勤務しておらず、Z3は同月20日以後も何回か旅館で勤務した後遅くとも同年7月1日には別の旅館に就職していた。

なお、旅館では同年9月20日付けの「KIGYO NEWS（甲第16号証）」でも「ダンス&ゲートボールの宿」「従業員募集」と題した広告を掲載して、従業員を募集した。

オ 平成8年11月21日に当委員会が会社の登記簿を調査したところ、同年7月31日に会社で役員交替のため役員が就任（又は重任）した旨、同年11月1日付けで登記がなされていた。この登記によると、代表取締役はY1（重任）及びY2（就任）の2名、取締役はY5（重任）、Y3（就任）、Y4（就任）及びY6（就任）の4名、監査役はY3円（就任）となっており、退任者は前取締役のY8 1名となっていた。平成9年1月31日に当委員会が会社の登記簿を調査したところ、それ以後に新たな登記は行われていなかった。

また、静岡県修善寺保健所の旅館業法に基づく営業許可の状況を、同年1月31日に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Y1、管理者はY3）となっていた。

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Z7からY3に移行していたため、Y3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、この指摘に対してY3は、同年2月13日に「幸泉荘代表Y3」の名義でZ1を防火管理者として届け出ている。この届出のZ1は平成8年4月20日に解雇され、それ以後旅館に就業していなかったため、田方地方消防本部は、同年10月30日に旅館へ立入検査を行った際、旅館に防火管理者の届出の変更を行うよう通知したとのことである。しかし、平成9年1月24日に当委員会が調査したところ、当該通知以後に旅館から防火管理者を変更する届出はなされていなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件審査経過及び判断方針

当委員会は、本件審査において、同一当事者間の別件 8-2 号事件と一旦併合したが、8-2 号事件に必要な審問を終了した時点で分離した。

被申立人は、8-2 号事件の調査には答弁書を提出して出席したが、その後の審査には、当委員会が各審問及び本件調査の期日を文書で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、各審問毎及び本件調査を行うに際し事前に電話で出席を促したにもかかわらず、答弁書も提出せず、また本件審査のすべてについて欠席した。

また、被申立人は、当委員会が期日を定めて提出するよう促したにもかかわらず、期日までに最後陳述書も提出しなかった。

当委員会は、このように、本件審査を行うに当たり、被申立人に対して、反論の機会を与えるため最善を尽くしたが、被申立人はこれらの機会に権利を行使しなかったため、本件審査に関して提出された書証等並びに証人 X 2、同 X 1、同 Z 1 及び Z 2 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。

2 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。

会社は、平成 8 年 2 月 10 日の従業員募集に応じてきた約 5 名を採用し、また同月 12 日の全体会議では「4 月新体制」を強調して前向きな再建方針を示したが、同月 3 月 15 日の本件調査への Y 3 の出席を機にその方針を極端に転換し、店仕舞いの決定と従業員の全員解雇を組合代表である X 1 に伝達した。

その解雇のやり方は、従業員各人への解雇通知書など証拠として残る文書は一切作成せず、旅館の営業を休止することによって、あたかも従業員全員を解雇したようにみせかけて、実は組合代表及びその同調者を対象とした解雇を行ったものであった。

現に、旅館は、解雇の 2 週間ほど後の同年 5 月の大型連休に組合代表とその同調者を除いた従業員を呼び集めて営業を再開し、以後もその呼び集めた従業員を中心に就業させて、営業を継続している。

これらの経過からみて、会社には当初から旅館を閉めて従業員を全員解雇する意図はなく、本件解雇は旅館から組合を排除するため組合代表とその同調者を解雇することに力点を置いたもので、会社が虚偽の閉店、虚偽の全員解雇を行ったものでありとしか考えられない。

つまり、会社による組合代表 X 1 の解雇は、組合活動を挫折させることを意図したものであるから、労働組合法第 7 条第 3 号に該当し、同時に同条第 1 号にも該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、本件について答弁書及び最後陳述書を提出せず、組合の申立てに対して、何等の反論・主張も行わなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 本件解雇に際し、会社は、旅館を「閉館」して従業員を全員解雇するとX 1に通知し、平成8年4月20日に通知のとおり実施したとのことであるが、当委員会は、まず、この会社による旅館「閉館」の実態について検討する。

平成7年1月ころの旅館は、事実上、Y 3個人によって経営されていたとみられるが、同年4月14日に会社はその目的を変更して旅館の経営を引き継ぎ、それ以後は、Y 3が実質的な経営者であったとしても、会社が旅館の経営を行ってきたと認められる。

このため、旅館の経営主体である会社の状況を、当委員会が登記簿謄本等によって調査したところ、「閉館」が行われたとされる平成8年4月20日以後において、会社は、資本金の増額や本店住所及び役員の変更を行っているが、平成9年1月31日現在も組織を大きく変更することなく存続しており、旅館の経営主体としての地位も継続して保持している。

一方、旅館は、「閉館」後の平成8年4月25日には同年5月の連休に向けた誘客行為を行い、同年5月の連休中に旅館を営業し、その後、建物修理などのため一時休業していたが、遅くとも同年6月6日には旅館として営業を再開し、現在もその営業を継続している（第1の1(1)、第1の3(3)イ、ウ、オ参照）。

これらの事実によると、会社が旅館を「閉館」したとする行為は、単に会社が旅館建物の改修などに伴う一時休業を行ったに過ぎないものであるとみられる。

イ 次に、当委員会は、平成8年4月20日の本件解雇に際し、会社が行った「従業員全員解雇」の実態について検討する。

この解雇の通告について会社は文書を出しておらず、また、どのような方法・内容で全従業員に伝達したのか不明であるが、同年4月20日には従業員は誰も出勤しなかった。

その後の旅館従業員の状況をみると、同年4月19日まで旅館に勤務していた従業員（以下「既従業員」という。）は、同年4月20日から同年5月の連休前までは旅館で就業しなかったが、同年5月の連休中にはそのうち多くが就業し、また、その連休後の旅館建物改修中には就業しなかったものの、建物改修後の遅くとも同年6月6日には多くの既従業員が職場に復帰していた。

この同年5月の連休から職場復帰までの間の同年5月19日に、会社は旅館の「新規従業員募集」広告を出したが、同年9月時点でも20人余の既従業員のうち13人以上が就業しており、従業員的大幅な入れ換えは見られていない。

平成8年9月時点で就業を継続していないと確認されている既従業員はX 1、Z 1、Z 2、Z 4、Z 3、Z 5及びZ 6の7名である。

この7名のうち、X1、Z1、Z2及びZ4の4名は会社が「従業員全員解雇」の日とした同年4月20日以後旅館で就業しておらず、Z3は同日以後も旅館に就業して同年7月1日以前に他の旅館に就職したが、Z5とZ6については退職の時期・状況が明確でない。

同年3月26日、組合代表のX1がY4から旅館の「閉館」を告げられた際、Z1とZ2はこれに同席し、また同年4月5日、X1が旅館従業員全員解雇とのうわさの真偽をY1に確認した際にもZ1とZ2はこれに同行した。さらに、Z1とZ2は、同年4月のゲートボール大会参加者にY3が次回（同年6月）のゲートボール大会への参加募集発言をしたことを、X1に伝えている。

同年4月20日、X1は会社に対する「休業手当請求書」をY3に手渡したが、その「休業手当請求書」にはX1の他に、Z1、Z2、Z4及びZ3が連署していた。この「休業手当請求書」に連署したZ4は、Y3から、当該請求書に連署したことを責められ、住み込みであった旅館を23日中に出て行くよう通告を受けて退去させられた。

なお、同年9月時点で就業を継続していると確認されている既従業員には、「休業手当請求書」に連署した者はおらず、またX1と何等かの行動を共にした事実も認められていない（第1の3(2)ア、イ、ウ、エ、同(3)ア、ウ、エ参照）。

以上の事実によれば、会社が「従業員全員解雇」したとする行為の実態はなく、会社の「従業員全員解雇」は、X1及びこれに同調して行動した者を旅館から排除するための方便であったとみることができる。

ウ 次に、当委員会は、会社が「旅館閉館、従業員全員解雇」の名目で、X1他3名を解雇した理由について検討する。

(ア) X1は、平成8年4月5日、Z1、Z2と共に、Y1から同年4月20日旅館従業員が全員解雇されることを確認し、その際Y1に従業員全員に解雇を通知するよう要請した。また、X1は、同年4月12日、1人でY3にも全員解雇かどうかの確認を行い、Y3から、従業員全員を解雇することについては解雇30日前の同年3月19日にY4が旅館従業員全員に伝えた、との返答を得た。なお、同年3月20日ごろ旅館従業員の間では、旅館が閉鎖され従業員全員が解雇されるといううわさがあった。

組合は同年4月15日及び同月17日付けで「組合しんぶん」を作成して旅館従業員全員に郵送したが、X1はうち一部をY3に手渡した（第1の3(2)ア、イ、ウ、エ参照）。

そこで、この前後における会社の動きをみると、①Y3は、同年2月12日の全体会議で、会社の赤字経営の現状を説明して、従業員に年休を取らないよう要請したが、X2の反対にあった。②また、Y3は、全体会議で、同年4月から新体制（以下「4月新体制」と

いう。)とすると発言した。③しかし、会社が同年4月中に行ったのは、同月19日までのゲートボール大会の開催、同月20日の「旅館閉館、従業員全員解雇」、同月26日の会社資本の増額のみであった。④また、会社は、同年4月以後、上記のゲートボール大会、「旅館閉館、従業員全員解雇」及び会社資本の増額を行った後、同年5月上旬の連休中に旅館を営業し、旅館建物等の改修を行い、同月19日に新規従業員募集広告を出し、同月24日に本店所在地を移転し、同年6月6日までには旅館の営業を再開して同年4月に予定したとおりゲートボール大会を行うなど、順調に行事等を実施した(第1の2(3)ウ、第1の3(2)エ、同(3)ウ参照)。

(イ) 全体会議以後同年4月5日までに会社で発生した上記以外の出来事を見ると、X2が全体会議で組合を結成する旨発言し、その際の経営者批判を理由に、弁明の機会も与えられず即日解雇されたこと、同年2月21日にこのX2の解雇に対してX1が組合代表として不当労働行為救済申立て(8-2号事件)をしたこと、同年3月15日に当委員会が、この申立てに基づく調査を行い、出席したY3とX1夫妻から個々に事情聴取を行ったが、双方の主張が対立していたため和解協議を断念したことが挙げられ、他に特筆すべき事実は見当たらない。なお、上記調査時に当委員会が次回及び次々回の日程等を決定し、会社もそれを承知したにもかかわらず、Y3は同年4月22日に当委員会へ電話し、旅館閉鎖と従業員全員解雇を理由に、会社が次回以降の審問に出席しないと述べた。

この8-2号事件の申立てに際し、組合は、申立書に組合員数を記載せず、会社に組合員名簿等も提出しなかった。

また、本件解雇の対象となった組合代表のX1及び同時に解雇されたZ1、Z2及びZ4に対して、会社は個人的な職務上の解雇理由を示しておらず、またこの4名に個人的な職務上の瑕疵等があったという事実も認められていない(第1の2(3)ウ、第1の3(1)ア、イ、同(2)イ、ウ、同(3)ア参照)。

以上検討してきたように、会社は、「旅館閉館、従業員全員解雇」として旅館改修に伴う一時的休業を実施しながら、その直後の同年5月の連休に既従業員を就業させて営業を行い、1カ月程度の短期の休業の後に旅館の営業を再開し、同年9月の時点でも多くの既従業員を就業させているが、その中にX1と行動を共にしたとみられる既従業員は含まれていない。

これらの事実を総合すると、会社は、8-2号事件の救済申立てを機に「旅館閉館、従業員全員解雇」の方針を決定し、X1及び同人と行動を共にした者を解雇することにより、旅館から組合とその代表のX1を排除しようとしたものと解される。

エ X1は、組合代表として8-2号事件の申立てを行い、本件解雇に

ついて会社に説明を求めるなどしたが、これら同人の行動は、労働組合役員として当然の正当な行為であったと認められる。

よって、当委員会は、会社がX1を解雇した行為について、同人が労働組合の組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、会社が同人を解雇したものであり、同時に組合代表たる同人を旅館から排除することにより、会社が労働組合に介入したものであったと判断する。

オ 本件において組合は、救済内容として、会社の組合への謝罪と今後会社が組合との話し合いに応ずることをも求めている。

しかし、組合が会社に対して団体交渉を申し入れた事実がないこと、会社が組合代表X1との話し合いを拒否したとの疎明もないことから、本件当事者の労使関係はこれから築いていくべき状況にあるとみられ、現時点で会社に対して謝罪を命ずることが、今後の労使関係に良い影響を及ぼすとは認められない。

よって、当委員会は、本件解雇に対する救済内容としては主文の内容で足ると判断し、組合の請求する、会社の謝罪と組合との話し合いについては、棄却を命ずることとした。

なお、本件解雇後の平成8年4月22日、Y3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、また、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、Y3は「旅館は譲渡した」とも述べたが、当該旅館は現在もなお会社によって経営されていると認められるので、X1の原職復帰を命ずるとともに、本件「解雇」の日である同年4月20日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（第1の2(1)、第1の3(2)イ、同(3)ア、オ参照）。

3 法律上の根拠

以上のおりであるから、被申立人が、申立人の代表X1を解雇した行為は、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、主文のおり命令する。

平成9年4月24日

静岡県地方労働委員会
会長 向坂 達也 ㊟