

大阪、平 8 不20、平10.2.27

命 令 書

申立人 関西合同労働組合

被申立人 株式会社そごう

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2、同 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 7、同 X 8、同 X 9、同 X 10、同 X 11、同 X 12、同 X 13、同 X 14、同 X 15、同 X 16及び同 X 17を、平成 8 年 4 月 1 日付けで、既に同日付けでフリースタッフ社員に雇用した者と同様の条件でフリースタッフ社員に雇用したのとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

関西合同労働組合
委員長 X 1 殿

株式会社そごう
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員 X 2 氏ら 16 名を平成 8 年 4 月 1 日付けでフリースタッフ社員に雇用しなかったこと、及び貴組合から同年 2 月 10 日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為と認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社そごう（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び大阪店を、神戸市中央区に神戸店（以下「神戸店」という）を、東京都千代田区に東京店を置いて百貨店業を営む会社で、その従業員数は、本件審問終結時、正社員約 2,500 名、フリースタッフ社員と呼ばれるパートタイム従業員約 500 名である。

会社は、地元資本と共同で設立した「そごう」の商号で百貨店業を営む別会社二十数社と協約を締結して一体的な運営を行っており、会社とこれらの別会社を併せて「そごうグループ」と称している。

- (2) 申立人関西合同労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所

を置く個人加盟の労働組合で、平成7年2月5日に結成され、その組合員数は本件審問終結時約140名である。

組合には、下部組織として、神戸店に勤務していたフリースタッフ社員で組織する関西合同労働組合そごう分会（以下「分会」という）があり、その分会員（以下「分会員」という）数は本件審問終結時16名である。

- (3) 会社には、本件審問終結時、分会のほかにそごうグループの正社員で構成する申立外全そごう労働組合があり、その組合員数は約1,900名である。

2 会社及びそごうグループの経営状況等について

- (1) 会社の決算は、平成2年度には売上高3,134億円、経常利益100億円であったが、同3年度は売上高3,105億円、経常利益72億円、同4年度は売上高2,800億円、経常利益38億円、同5年度は売上高2,543億円、経常利益19億円と、売上高、経常利益は共に年々減少していた。

そごうグループの連結決算は、同5年度は、売上高が1兆2,000億円であったが、経常利益は530億円の赤字、借入金は1兆2,000億円あり、翌年度以降も、更に売上高が減少し、経常利益の赤字が増大することも予想されていた。

また、神戸店の売上げは、会社の売上げの半分近くを占め、神戸店はそごうグループで最大の黒字経営店であった。

- (2) そごうグループは、悪化している経営状態を立て直すため、平成5年度に経営再構築委員会を設置して、役員定年制の導入等による常勤役員数の30%削減、新規採用及び中途採用の同8年度までの停止による正社員の削減、管理職ポストの削減、間接部門業務の合理化及び直接部門への人員投入等を内容とした同6年度からの3か年計画（以下「リストラ計画」という）を立案し、同8年度末にそごうグループ全体の経常利益の赤字をなくし、資金収支においても収支のバランスをとるという目標を立てていた。

- (3) 平成6年5月、そごうグループは、経営の効率化を図るため、そごうグループ全体の方針決定統合機関として、会社の社長及び4名の副社長で構成する経営会議（以下、この機関を「経営会議」という）を設置し、また、同年9月、執行機関として、営業本部、人事本部（以下、そごうグループの人事本部を「人事本部」という）、業務本部等による本部制を発足させた。

これにより、そごうグループの上記各本部で決定された事項は、グループ会社各店に伝達されて執行されることとなった。なお、各店にはそれぞれ人事部があつて、各店における人事関係業務を遂行している。

3 フリースタッフ社員について

- (1) 会社では、1日の実労働時間が8時間30分以内で1週間の就業日が6日以内かつ1週間の実労働時間が40時間の範囲で勤務態様が個々に定め

られる者をフリースタッフ社員とし、フリースタッフ社員の給与体系その他の労働条件は、フリースタッフ社員就業規則（以下「就業規則」という）で規定されている。

神戸店のフリースタッフ社員（以下、神戸店のフリースタッフ社員を「F S 社員」という）の採用は、神戸店人事部（以下「人事部」という）の権限に属しており、一般教養、国語及び算数に関する筆記試験と面接による選考を経て、神戸店店長又は神戸店事業主代理人が、1年間を限度として雇用契約を締結していた。雇用契約期間が満了した場合には、会社が必要と認めた者については契約更新することとされており、分会員らの雇用契約は、阪神・淡路大震災（以下「震災」という）の発生以前は更新が繰り返されていた。

(2) 就業規則には、F S 社員の退社及び解雇に関して、次の条項がある。

「第32条（退社）次の各号の一に該当する場合は退社とする。

- (1) 雇用期間が満了したとき
- (2) 本人の退職届けを受理したとき
- (3) 本人が死亡したとき
- (4) 自己都合欠勤が1ヶ月または私傷病欠勤が2ヶ月に及ぶとき
- (5) 定年に達したとき

第33条（解雇）次の各号の一に該当する場合は解雇とする。

- (1)～(4) 省略
- (5) 業務上の都合による事由のあるとき
- (6) 事業の縮小、廃止、部門の縮小・改廃その他これに準ずる事由によって剰員を生じたとき

第36条（退社手続）退社を希望する場合は、少なくとも14日前までに所定の退社届けによって、直属上司を通じて会社の承認を得たのち、引き継ぎを完了し退社することとする。」

4 神戸店の被災と分会結成の経過について

(1) 平成7年1月17日、震災が発生した。

神戸店の店舗は、昭和8年に建設され同15年から同44年の間に4回増築された建物（以下「本館」という）と、同49年に本館南側に建設され同60年に増築された建物（以下「新館」という）が連絡通路で結ばれていたが、震災により、本館の店舗内部が崩壊するとともに、新館も建物・設備・店内造作、商品等に損傷を受け、神戸店が被った震災による損害は、約110億円であった。まだ、神戸店の周辺では広範囲にわたって交通機関や電気、ガス、水道等のいわゆるライフラインがすべて停止し神戸店は営業不能に陥った。

なお、本館の大部分と新館は複数の他社の所有であり、会社はこれらの所有者から建物を賃借して営業していた。

(2) 平成7年1月中旬から同月末にかけて、数度にわたって経営会議が開催され、そごうグループの経営の立て直しが検討された。

同年2月1日、人事本部は、「最大の黒字経営店であった神戸店が営業不能に陥り、営業再開の見通しも立たない。継続的な諸経費に加えて、膨大な被害額の手当等をする必要もある。従業員すべてを雇用継続するには雇用調整助成金の助成を受けたとしても社会保険料等の相当額の会社負担が生じるため、人権費負担に耐えられない」として、F S社員379名全員を同年5月末又は7月中での雇用契約期間満了による雇止めとすることを決定した。また、正社員はそごうグループ他店への配置転換又は自宅待機とすることとした。

なお、震災で被害を受けた事業主が、事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等を行いながら雇用維持を図る場合には休業手当等に係る賃金相当額の一部を助成する雇用調整助成金制度が適用されることになり、会社もその対象となっていた。同年2月1日の時点では、同制度の対象となる期間は同年1月23日から翌8年1月22日までの1年間、受給日数は最大200日、大企業への助成率は、同17年3月31日までは3分の2、同年4月1日以降は2分の1とされていた。

(3) 会社は、震災直後から、建設会社数社に依頼して神戸店の被害状況を調査していたところ、平成7年2月初旬までに、新館は軽微な被災と判定された。これを受け、会社は、時期は未定であるができるだけ早く新館における営業再開を目指すことを決定した。しかし、神戸店の営業面積の約7割を占めていた本館は被災の程度が重く、なお同年3月まで継続して建設会社による詳細調査が実施された。

(4) 平成7年2月5日、個人加盟の労働組合として組合が結成された。

組合は、同日以降、神戸市長田区において労働相談所（以下「相談所」という）を開設し、震災により解雇された労働者等を対象として労働相談を行っていた。

(5) 平成7年2月10日、神戸店は前記(2)記載の人事本部の決定を受けて、F S社員に対し、近隣のそごうグループの店舗で同月21日から24日にかけて今後のスケジュール等に関する説明会を開催する言通知した。

神戸店は、上記期間に合計7回の説明会を開催し、震災による会社の被災の程度、今後の復興のめど・計画、F S社員を5月の雇用契約期間満了をもって雇止めとすること、等を説明するとともに、各人の被災状況や希望する今後の進路等についてアンケートを実施した。

上記アンケートのうち今後の進路については、「5月契約満了まで雇用を希望」か「雇用保険の受給をすぐにでも希望するため雇用契約満了前に退社手続を希望」のどちらかを選択することとなっていた。

同月23日の説明会では、神戸店人事教育担当課長Y2（以下「Y2課長」という）が、神戸店の復興ができるならば、F S社員には従業員の一般公募に先駆けて募集の案内をし、便宜を図る旨を述べたのに対し、出席していたF S社員X2（以下「X2」という）はY2課長にその旨を記載した文書を交付するように求めたが、同課長は書面にはできない

旨回答した。

- (6) 平成7年2月23日、神戸市は、防災に配慮した空間と建物づくりにより災害に強い街づくりを進めるとして、神戸店が所在する三宮地区を対象に地区計画を決定した。これにより、神戸店の建物を新築する場合には、用途制限、容積率制限、壁面の位置制限、高さ制限等の規制がなされることとなった。
- (7) 平成7年2月25日、神戸店からロッカーの中の私物を引き取るようにとの連絡を受けていたX2は、FS社員X18とともに神戸店に赴き、同様に神戸店に来ていたFS社員らに対し、一緒に雇用問題を相談しようと呼び掛けて連絡先名簿を作るとともに、FS社員のX19、X3及びX20（以下、X2、X18、X19、X3及びX20を「X2ら5名」という）とで、FS社員の労働組合を結成することを相談した。なお、名簿作成は翌日も行われ、56名がこの名簿に登録された。
- (8) 平成7年3月2日、X2ら5名は、新聞報道で組合が震災により解雇された労働者等の労働相談を行っていることを知り、相談所に赴いて相談した結果、組合に加入し、X2を分会長（以下、X2を「X2分会長」という）として分会を結成した。

組合は、直ちに会社に電話をかけ、FS社員の解雇問題を議題として団体交渉（以下「団交」という）を開催するように申し入れ、同月4日午後団交が開催されることとなった。

- (9) 平成7年3月2日、X2ら5名は、他のFS社員に組合加入を呼び掛ける集会を同月4日午前に神戸店の付近で開催することを決定し、前記(7)記載の名簿に登載された者に対し、同集会に出席するように電話で呼び掛けた。

同月4日午前、組合委員長X1（以下「X1委員長」という）らは、集会に集まったFS社員に組合加入を呼び掛け、新たに32名が組合に加入し、分会員数は37名になった。

5 分会結成後の会社と組合との団交について

- (1) 平成7年3月4日午後、組合側はX1委員長、組合書記X21（以下X21書記という）、X2分会長らが、会社側は人事本部の人事部長Y3（以下「Y3本部人事部長」という）、神戸店人事部長Y4（以下「Y4人事部長」という）らが出席し、第1回団交が開催された。

会社は、会社の危機的状況を考えればFS社員の雇用継続は困難であること、本館再開のめどが立たない現状で雇用について中途半端な状況に置いたままではFS社員の将来設計が立ちにくいこと、天災事変による事業の縮小、廃止を理由とするFS社員の解雇は就業規則上可能ではあるが企業の社会的責任から避けたいこと、したがって、FS社員の処遇については、雇用契約期間満了による雇止めとする、本館再開の折には希望者を優先的に再雇用する、期間終了時までは賃金を支払うが全員休業とする、退社後は雇用保険受給となる、旨を表明した。

これに対し、組合は会社に要求書を提出し、①雇用契約期間満了を理由とする解雇の撤回、②本館再開時までの100%の休業手当の支給等を求めた。

(2) 平成7年3月25日の新聞に、神戸店の営業については、同年4月16日に新館での営業を、同年7月には本館の一部での営業をそれぞれ再開し、年末までには従来の売場の85%の規模で全館がオープンする旨の記事(以下「3.25記事」という)が掲載された。

(3) 平成7年3月26日及び27日、神戸店は、分会員を除くF S社員を対象に個別面談を実施し、今後の復興のめど・計画、雇用保険の受給期間・受給見込額、健康保険・厚生年金の手続、等について説明を行った。

今後の復興のめど・計画の説明では3.25記事が紹介された。

また、神戸店は、退社事由を「契約満了のため」とする所定の様式のフリースタッフ社員退社届(以下「退社届」という)を提出したF S社員に対して、優先的に再雇用を行う旨記載した確認書(以下「確認書」という)を交付すると説明し、同月26日以降、同年6月頃までの期間に確認書を交付した。しかし、神戸店は、個別面談前に退社届を提出していたF S社員に対しては、確認書を交付しなかった。

また、神戸店は、確認書の交付の際に、確認書に記載されている通し番号順に、再雇用の手続を案内する旨説明した。なお、確認書には、次の①及び②の文章が記載されていた。

- ① 本館が再開をし、職場復帰の諸条件がととのった時には、ご希望により、優先的に職場復帰頂けるよう取り計らうことを確認します。
- ② 本館再開に至らなくても、中元・歳暮などの繁忙期で、アルバイト雇用の必要性が生じた場合は、従前の職種などを総合的に勘案して、該当者を希望によりアルバイトとして優先的に勤務頂けるよう取り計らうことを確認します。

(4) 平成7年3月31日、神戸店は分会員に対し、個別面談に関する案内文書を送付し、前記(3)記載の個別面談で説明した項目とともに、「所定の退社手続を希望し、完了した者には確認書を交付した」旨を知らせた上、分会員が個別面談を希望する場合には、同年4月10日までの間で都合の良い日時を神戸店人事担当まで連絡するように求めた。

(5) 平成7年3月31日、神戸市は会社に対し、本館は大規模修繕には該当せず復元復旧工事でよい旨伝えるとともに、補強工法については、建設省の外郭団体である日本建築センターの事前相談・審査を受けるように指導した。

(6) 平成7年4月5日、組合と会社は第2国団交を開催した。

会社は組合に対し、神戸店の経営状況、リストラ計画、震災による被害額及び復興計画の概要等について資料により説明した。このうち、復興計画については、復興計画の概要と題する資料に基づき、次のとおり説明した。

- ① 同月16日に新館及び本館地下1階の一部の合計約1万5,400㎡での営業を社員400名の人員体制により再開する。
- ② 同年7月以降、行政機関との折衝や工事の進捗状況によって時期は未定ではあるが、本館地下1階の残りの部分及び本館1階の合計約3,600㎡での営業を社員100名及び若干名のアルバイトにより再開する。
- ③ 同年春以降、時期は未定ではあるが、本館2階以上の約2万2,000㎡での営業を再開し、これをもって営業面積総計約4万1,000㎡となり、震災以前の87.4%の規模で神戸店の全館営業をすることとなる。この時の人員体制は、社員300名、F S社員150名である。
- ④ これにより、内部部門のF S社員は100%復帰となる。また、外販、販売推進及び総務の各部門のF S社員も、復帰時期は若干の差異が生じるものの、遅かれ早かれ100%復帰となる。

この説明に対し、組合は、F S社員の雇止めを撤回し、来春の全館再開までの間を雇用調整助成金による休業扱いとすること、及び部分的に営業を再開した後には一部のF S社員を就労させることを求めたが、会社は、F S社員の雇止め撤回はできない、全面的営業再開時には優先的に再雇用する旨の回答を繰り返した。また、組合は、全面的営業再開についての会社の考え方を文書で回答するように求め、会社はこれを了承した。

なお、この団交で組合は、会社が分会員に前記(4)記載の案内文書を送付したことは組合に対する支配介入に当たるとして、会社に抗議した。これに対して、会社は、3.25記事を見た分会員から会社の情報を提供してほしいとの依頼があったために正確な情報を提供したのである旨、また、個別面談は強制しない旨、回答した。

- (7) 平成7年4月6日、会社は組合に対し、第2回団交において組合が回答書を求めた事項について、正確を期すため、回答を求めるポイントを文書で示すように求めた。

これに対して同月9日、組合は、おおむね次のとおりの文書を会社に提出した。

- ① 第1回団交で会社側が述べた見解を文書回答として出すこと。
 - ② 組合と会社との争点は、組合が全面的営業再開までのF S社員の休業を求めているのに対し、会社はF S社員を雇止めと、全面的営業再開の際に職場復帰を約束するとするものであること。
 - ③ 会社が第2回団交で、来年春予定の全面的営業再開時にF S社員は100%復帰していただきますと述べたこと。
- (8) 平成7年4月16日、会社は、新館及び本館地下1階部分において、営業を再開した。
 - (9) 平成7年4月19日、組合と会社は第3回団交を開催した。

この席上、会社は、前記(7)記載の組合文書に対する回答書を提出した。同回答書の内容は、おおむね次のとおりであった。

- ① 第1回団交において述べた会社見解の一部のみを取り上げて確認を求められることは、会社見解の全体像に誤解を与える結果となるので、会社見解は第1回団交で述べたとおりであると回答するしかない。その際、雇用期間満了時の5月末までは休業とし、雇用契約に基づく賃金相当額を支給すること、全面的営業再開をし職場復帰の諸条件が整った時は、旧来の労働条件を引き継ぎ、希望者には優先的に勤務していただくようにすると述べた点はその通り確認する。
- ② F S社員の処遇についての会社側の考え方に変更はない。
- ③ 第2回団交において回答を求められた「現時点における神戸店復興計画」は、当日書面で提示交付した「復興計画の概要」とおりである。

これに対し、組合は、F S社員を休業扱いにしても雇用調整助成金を利用すれば会社の負担がほとんどないので、雇止めには合理的理由がない旨の主張を繰り返し、次回団交時にF S社員を休業扱いとした場合の会社の負担額を明らかにするように求めた。

- (10) 平成7年4月20日、神戸店は分会員に対し、第3回団交で組合に交付した資料を送付したが、その送付文書（以下「4.20会社文書」という）には、「既に雇止めを了解して返社の手続を完了したF S社員に対しては、確認書を交付している」旨の記載があった。
- (11) 平成7年4月24日、組合は会社に対し、同月末までに団交を開催することを求める要求書及び神戸店が4.20会社文書を分会員に送付したことは不当労働行為に当たるとして抗議する申入書を提出した。
- (12) 平成7年4月25日、日本建築センターは被災建築物復旧計画評価委員会を開催し、本館の復元復旧工事工法の評価を、建築当時より厳しい現行の建築基準法に規定する耐震基準に基づき行うことを決定した。
- (13) 平成7年4月25日、神戸店は、退社届を提出していない分会員に対し、雇用契約期間満了通知書を内容証明郵便により送付し、雇用契約期間満了日をもって退社とする旨通知した。
- (14) 平成7年4月、会社は全そごう労働組合に対し、そごうグループで販売費及び一般管理費を200億円（うち人件費100億円）削減する経営再建計画（以下「再建計画」という）を実施したい旨提案し、同月、同組合はこれを受け入れることを決定した。
- (15) 平成7年5月19日、組合と会社は第4回団交を開催した。

組合は、雇用調整助成金制度を利用してF S社員を休業扱いとする場合の会社負担について、職業安定所から得た情報を基に独自に算出した額を示しながら、F S社員を休業扱いとするように要求したが、会社は、会社の経営状況及び再建計画の内容を説明した上、F S社員を休業扱いとすれば数億円の負担が必要となると述べ、本館再開のめどが立たない状況の下では、雇止めとせざるを得ない旨回答した。
- (16) 平成7年5月29日、組合側はX1委員長、X21書記、X2分会長らが、

会社側はY3本部人事部長、Y4人事部長らが出席して、第5回団交が開催された。

会社は、F S社員の雇用問題について、次のとおりの考え方を述べた。

- ① 会社は危急存亡の時にあり、再建計画を実施中であるが、売上目標が達成できなければ更に厳しい状態になることも予想される。
- ② 本館再開のめどが立たない中、「雇用契約期間満了までは自宅待機とし、休業手当を100%支給し5月末で雇止めとする、その後は雇用保険受給となる、本館再開に際し職場復帰の諸条件が整った時には、確認書に基づき希望により優先的に職場復帰できるように取り計らう」、との会社の考え方について9割以上のF S社員の了承を得ている。
- ③ 職場復帰とは、全員自動的に復帰するのではなく、雇用契約期間満了により雇用契約は終了しているから、改めて雇用契約を結ぶことである。
- ④ 雇用調整助成金については、社会保険料等の会社負担等もあることから受給しない。
- ⑤ みなし休業については、問題の先送りでしかなく、期限到来時点での再協議も不確定要素が多いため、この扱いとはしない。
- ⑥ 分会員も雇用契約期間満了による雇止めとする。
これに対し、組合は、次のとおり意見を述べた。
- ① 会社からの回答は、役員のパブル期における経営の失敗を労働者に押し付けるため震災を利用するという許し難いものである。
- ② 経営失敗の責任を取って経営者が辞職すべきであるのに、F S社員の解雇や正社員の賃金切下げを行ったことは社会的に許されない。
- ③ 組合は、会社の犯した犯罪を社会的に明らかにして、法的手段を含めて、ありとあらゆる手段を尽して解雇を撤回させるために闘う。
- ④ その上で、具体的な問題点として、会社が、雇用調整助成金の受給の権利を奪ったこと、組合を敵視して雇用期間満了を利用したこと、及び雇用保険のみなし休業もその点から拒否したことについては、直ちに監督官庁の判断を求める。
- ⑤ 本館再開時における旧来の労働条件を引き継いでの職場復帰は、会社からの事前の協議申入れを受けた後に行う。

この組合の意見が述べられた後に、会社側交渉委員らが団交会場から退出しようとしたところ、X21書記がY3本部人事部長を実力で引き止めようとしたため、組合員らと会社側交渉委員らとの間でもみ合いとなったが、会社側交渉委員は全員団交会場から退出した。

Y3本部人事部長は、翌日朝になり自宅で肩に痛みを覚えたため、最寄りの診療所で診察を受けたところ、「左肩背部挫傷。約1週間の通院治療必要」との診断を受けた。

6 第5回団交以降の状況について

- (1) 平成7年5月31日、会社は、契約期間が同日までのF S社員に対し、

雇用契約期間満了を理由として雇止めとした。また、雇用契約期間満了が7月となる一部のF S社員については、同月15日に同様の措置をとった。

- (2) 平成7年6月1日、組合は会社に対し、「抗議と申入れ」と題する文書を送付し、F S社員の雇止めを撤回し、雇用を継続することを要求した。
- (3) 平成7年6月14日、会社は、退社届を提出していないX 2分会長ら分会員33名を被告として、同年5月31日限りで会社と被告らとの雇用関係が終了し、会社と被告らとの間には雇用関係が存在しないこと、及び同年6月1日以降、会社は被告らに対して一切の賃金の支払義務がないことを確認することを求める訴訟（以下「雇用関係不存在等確認訴訟」という）を、神戸地方裁判所に提起した。被告となった33名のうち18名は、同年8月までの間に組合を脱退し、会社はこれらの者に対する訴えを取り下げた。

一方、残りの雇用関係不存在等確認訴訟の被告であるX 2分会長ら15名は、これに対抗して雇用関係の存在と賃金支払を求める反訴を提起したが、うち1名は同年10月に組合を脱退するとともに訴えを取り下げ、会社も同人の雇用関係不存在等確認訴訟を取り下げた。また、会社は、同8年4月26日、分会員のX 13に対する雇用関係不存在等確認訴訟を取り下げた。

上記2件の訴訟は、本件審問終結時同裁判所に係属中である。

なお、同7年7月15日に雇用契約期間満了による雇止めとなった分会員2名については訴訟は係属していない。

- (4) 平成7年6月27日、組合は会社に対し、雇止めの撤回、雇用関係不存在等確認訴訟の取下げ、前記5(9)記載の会社回答書についての確認等を議題とする団交を求める文書を送付した。

これに対し、会社は、同年7月6日、「貴集団からの交渉申し入れについての回答」と題する書面を組合に送付し、「団交再開については、第5回団交での暴力行為についての文書による謝罪と、今後、暴力行為等をなさない旨の確約書の提出がなければ応じられない」旨回答した。

- (5) 平成7年7月10日、組合は当委員会に対し、会社が分会員に対して優先的再雇用の条件として組合脱退を求めるなどしたことが不当労働行為であるとして救済申立て（平成7年（不）第48号）を行った。また、同月17日、組合は当委員会に対し、会社が第5回団交後団交を拒否していることが不当労働行為であるとして救済申立て（平成7年（不）第51号）を行った。上記両事件は併合され、本件審問終結時現在当委員会に係属中である。
- (6) 平成7年10月6日までに日本建築センターによる本館の復旧工事の耐震基準の評価が決定し、同8年1月8日、会社は、本館の復元工事の工事期間を短縮するため、営業再開していた本館地下1階部分を全面閉鎖した。

(7) 平成8年2月初旬、神戸店は、本館再開に向けてF S社員の再雇用に関する準備を開始した。同月7日、神戸店は、退社届を提出していたF S社員363名に対し、「そごう神戸店復興情報の説明会について」と題する案内状（以下「2.7案内状」という）を送付し同月9日に説明会を開催する旨通知した。

しかし、分会員には何の通知もされなかった。

(8) 平成8年2月8日、神戸店は、本館再開時期は同年5月上旬、遅くとも同月下旬までとなる旨、記者発表を行った。

(9) 平成8年2月9日、神戸店は2.7案内状を送付したF S社員を対象に本館再開後の再雇用（以下「再雇用」という）に関する説明会を開催し、案内を受けた者のうち約330名が出席した。神戸店は、この説明会ではF S社員の採用予定人数を明示しなかった。

(10) 平成8年2月10日、組合は、新聞報道により本館再開が同年5月頃に予定されていることを知り、会社に対し団交開催を求める文書を内容証明郵便で送付した（以下、この団交申入れを「2.10団交申入れ」という）。同申入れには「団交議題については、雇止めの撤回問題は一時棚上げし、職場復帰に関する労働条件についてとする」旨記載されていた。

これに対し、会社は、同月21日、「団体交渉の申し入れに対する回答書」と題する文書を内容証明郵便で組合に送付し、「第5回団交での暴力行為についての識罪と、今後、暴力行為等を繰り返さない旨の確約がなければ、団交に応じられない」旨回答した。

(11) 平成8年2月中旬、会社は、再雇用に応募した約330名に対し、個別面接及びレポート試験を実施した。

翌3月、神戸店は、応募者のうち労働条件が合わない者を除いた320名を同年4月1日から雇用することを決定し、これらの者に対し雇入通知書を交付した。同日、会社は入社式を開催し、上記320名は再び神戸店に勤務することとなった。

(12) 平成8年4月22日、組合は会社に対し、X 2分会長ら分会員16名（以下「分会員16名」という）の再雇用を要求するとともに、再雇用について団交を開催するように文書で求めた。

(13) 平成8年4月28日、会社は、本館の営業を再開した。

(14) 平成8年6月7日、組合は、本件申立てを行った。

本件審問終結時、会社は分会員16名を再雇用しておらず、また、一般の者を対象とした新たなF S社員の募集及び採用をしていない。

分会員16名の氏名は、次のとおりである。

X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11、X 12、X 13、X 14、X 15、X 16、X 17

7 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 分会員16名を、平成8年4月1日付けで全員職場復帰させ、雇用契約

期間満了別の労働条件を引き継ぎ、原職又は原職相当職に就かせること。

(2) 分会員16名の職場復帰に伴う労働条件についての誠実団交応諾

(3) 謝罪文の手交

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア F S社員の雇止めについて

F S社員は形式的には1年契約の有期雇用であるが、毎年反復継続して契約が更新されており、期限の定めのない雇用となっていたのであるから、会社がF S社員を雇止めしようとするれば整理解雇の4条件を満たさなければならない。

また、本館再開は雇止め当時の会社方針であり被災による休業は一時的なものであって、営業再開後も解雇の効力が継続する合理的理由はない。

以上のとおり、F S社員の雇止めは、本館再開時の雇用再開を条件として、本館休業中の雇用を一時中断するために行われたものと解すべきであり、会社は、休業期間が終了すれば当然にF S社員の雇用を再開して職場復帰させるべきであった。

イ F S社員の再雇用について

会社は、分会員16名を除いたF S社員に対しては職場復帰の案内を行い、平成8年4月1日に雇止め以前の労働条件をほぼ完全に引き継いだ形で320名を職場復帰させたが、分会員に対しては職場復帰の案内すら行わず、職場復帰させなかった。

会社は、退社届を提出した者に限り確認書を交付し職場復帰させたと主張するが、そもそも確認書は、雇止めした者を本館再開時に職場復帰させるべきことを明文化した文書にすぎない。組合は会社に対し、雇用調整助成金制度を活用して分会員を継続雇用するように求めていたが、この要求は、会社と同様の状況に陥った同業他社がこれらの制度等を活用しパートタイム従業員の雇止めを回避したことからみても、正当なものであったことは明らかであり、分会員が継続雇用を求めて退社届を提出しなかったとしても、会社は分会員を職場復帰させるべきであった。

また、会社は、職場復帰が可能な人数が限られていた旨主張するが、そうであるならば整理解雇の4条件を満たすこと及びその手続を行う旨表明すべきであった。しかるに、これらの手続を行わないばかりか確認書を交付した者全員に対し2.7案内状を送付し、案内に応じて職場復帰を希望した者のほぼ全員を採用したのであるから人数の制限があったとは考えられない。

以上のとおり、分会員を職場復帰させなかった会社の行為は、継続雇用を求める組合の正当な活動を嫌悪し、組合及び分会の弱体化を企

図して分会員を差別的に不利益に取り扱った不当労働行為である。

また、会社による分会員の職場復帰拒否は、平成7年（不）第48号及び平成7年（不）第51号両事件の申立てに対する報復的不利益取扱いにも該当する。

ウ 再雇用に関する団交について

2.10団交申入れに対し、会社は、第5回団交での暴力行為についての謝罪等がなければ応じられないとして開催を拒否したが、暴力行為はなかったのであるから、これは正当な理由のない団交拒否であって不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア F S 社員の雇止めについて

バブル崩壊に伴う経営悪化のため会社が再建途上にある中で、震災により基幹店舗である神戸店が崩壊した。このため、会社はF S 社員を就業規則上の「①業務上の都合による事由のあるとき、②事業の縮小、廃止、部門の縮小・改廃その他これに準ずる事由によって剰員が生じたとき」を理由として震災直後に解雇することも可能であったが、企業の社会的責任を考慮して雇用契約期間の満了をもって雇止めとすることを選択し決定したものであって、当時としてはどのようにしても解雇は回避できる状況になく、やむを得ない措置であった。

イ F S 社員の再雇用について

分会員らは雇止めによりF S 社員の身分を喪失しており、また、会社と組合の間には本館再開時に分会員らを雇用する旨の協定・協約等は存在しないから、会社には分会員らを新規雇用したり、旧来の職場に復帰させたりする義務はない。また、組合は会社の行為をF S 社員の雇用契約の中断である旨主張するが、身分関係が中断するというような主張は失当である。

会社はF S 社員と個別に口頭又は確認書により本館再開時に一般の応募に優先して雇用手続を開始する旨の約定を交わし、本館再開が具体化した段階で、約定したF S 社員に個別に新規雇用の手続を案内し、応募した者に対して面接等の選考を行った上、320名と雇用契約を締結した。

確認書の交付は、会社の危機的状況、神戸店の被災状況、再建のめどが立たないこと等を理解し、契約期間限りの退社を了解した者を対象として、退社手続を完了し、会社が退社を確認できた場合に本人の希望により行った。組合はあくまで期間満了による雇止めは無効であるとして雇止めの撤回及び雇止め以降の給与支払を要求しており、分会員は確認書の受領を拒否している。したがって会社と分会員の間には再雇用に関し何らの約束もないことになり、会社には分会員らを新たに雇用したり、旧来の職場に復帰させたりする義務もないことに帰着する。

また、会社がF S社員を期間満了により雇止めすると決定したのは分会結成以前であり、報復的不利益取扱いが存しないのはいうまでもない。

ウ 再雇用に関する団交について

第5回団交において会社側交渉委員が受傷したように、会社側交渉委員が身に危険を感じるような団交に応じられないことは当然である。

また、会社には分会員らを新規雇用したり、旧来の職場に復帰させたりする義務はないのであるから、会社は組合と分会員の新規雇用に関する団交に応じる義務はない。

2 不当労働行為の成否

(1) F S社員の雇止めについて

本件申立てに係るF S社員の再雇用の問題は、F S社員の雇止めによって生じたものであるので、まず、F S社員の雇止めについて検討する。

前記第1. 2(1)、(2)、4(1)、(2)、(5)及び6(1)認定のとおり、会社は、震災後の平成7年2月1日に、F S社員全員に対し雇用契約期間満了による雇止めを行うことを決定し、同月中にF S社員全員にこの方針を説明していること、及び雇用契約期間満了を理由としてF S社員全員を雇止めとしたことが認められ、また、F S社員全員を雇止めとした事情としては、震災により本館の店舗内部が崩壊するとともに新館も建物等に損傷を受け、これにより会社の売上げの半分近くを占めそごうグループで最大の黒字経営店であった神戸店が営業不能に陥ったこと、同月の時点では、本館修復の可能性や神戸店周辺のライフラインの復旧の見通しも不明であり、本館再開のめどが立たなかったこと、震災による神戸店の被害額は約110億円に上っていたこと、また、会社は震災前から経営状態が悪化しリストラ計画を実施中であったこと、がそれぞれ認められる。

さらに、前記第1. 4(5)、5(1)、(6)、(9)、(15)及び(16)認定のとおり、会社はF S社員全員及び組合に対し、会社の経営状況やF S社員の継続雇用が困難であるとを繰り返し説明していること、天災事変による事業の縮小、廃止を理由とする解雇は就業規則上可能であるにもかかわらず、企業の社会的責任からこれを避けて雇用契約期間満了による雇止めとしたと説明していること、及び本館再開の折には希望者を優先的に再雇用するとの会社見解を表明していることがそれぞれ認められ、会社は、被災直後の解雇の回避あるいは再雇用についての努力や、F S社員及び組合の同意を得るための努力をしていることが認められる。

以上のように、会社が、経営悪化によるリストラ計画の実施中に震災により多大の被害を受け、売上げの半分近くを占める神戸店の本館再開のめどが立たない状況下において、勤務させるべき職場がなくなったF S社員を雇止めすることにより人件費の軽減を図ろうとしたことはやむを得ない措置と認められ、さらに、会社が、F S社員を天災事変による事業の縮小、廃止を理由とする解雇の方法によることなく雇用契約期間

満了による雇止めとしたこと、本館再開の折には希望者を優先的に再雇用するとの見解を表明していることを併せ考えると、会社の行ったF S社員の雇止めには合理的理由があるものと認められる。

組合は、雇用調整助成金の受給により雇止めが回避できたと主張するが、雇用調整助成金制度は、受給期間が限られていること、受給しても賃金の一部及び社会保険等一定の会社負担額が必要であることからすれば、会社が雇用調整助成金受給の方途を選択しなかったとしてもやむを得ないといわざるを得ない。

さらに、組合は、F S社員の雇止めは整理解雇の4条件に違反するもので、雇止めは本館再開時の雇用再開を条件とする雇用の一時中断であると主張するが、F S社員の雇止めについては上記のとおりやむを得ないものであり、また、会社が雇止めの説明と併せて本館再開時の優先的再雇用を表明したからといって、本件雇止めが再雇用の義務を持つ雇用の一時中断となるものではないから、組合の主張は採用することができない。

したがって、会社によるF S社員の雇止めには合理的理由が存すると認められ、分会員16名を含めF S社員全員について、同7年5月及び同年7月の雇用契約期間満了による雇止めが成立していると判断される。

(2) F S社員の再雇用について

ア 次に、分会員の本館再開後の再雇用について検討する。

会社は、会社と組合の間には再雇用に関する協定・協約等が存在しないし、また、退社届を提出した者に交付された優先的再雇用の約定である確認書について、分会員は自らの意思で受領を拒否したのであるから分会員を雇用する義務はない旨主張する。

そこで、会社のF S社員の再雇用に関する方針、雇止め及び確認書の交付についてみる。

前記第1. 3(2)、4(5)、5(1)、(3)、(6)、(9)、(15)、(16)、6(1)及び(3)認定によれば、次の事実が認められる。

まず、再雇用に関する方針については、会社は、平成7年2月に開催した説明会当初から、すべてのF S社員に対し、雇止めとはするが営業再開状況に応じてF S社員を再雇用する旨の説明を行っており、その後における組合との団交においても同様の説明を繰り返し行っている。

また、雇止め及び確認書の交付については、F S社員は、全員、雇用契約期間満了を理由として雇止めとされており、就業規則第32条及び第36条によれば、通用期間が満了したときは退社となり、この場合には退社届の提出は必要とされていない、また、会社は上記の説明会及び団交での説明においては、確認書について何ら触れておらず、かえって、組合が雇用の継続を要求した後の同年3月26日以降の個別面談の場において、会社は退社届の提出者に確認書を交付すると説明し

た上、退社届を提出した者にだけ確認書を交付し、さらに、退社届を提出しなかった分会員らに対して雇用関係不存在等確認訴訟を提起している。

これらの事実からすると、雇用契約期間満了による雇止めの効力は退社届の提出の有無とは無関係であり、退社届の提出は単なる事務処理上の手続にすぎないと判断され、また、分会員16名を含むF S社員のすべてが雇止めとなっていることは前記(1)判断のとおりであるから、分会員16名は退社届を提出していないことによって他のF S社員と何ら異なる立場に立つものではない。

また、上記説明会における説明のプロセスをみると、会社は、当初から雇止めとしたすべてのF S社員を優先的再雇用の対象者としていたと認められ、確認書は、X 2分会長の要求に触発されてその後に交付することを決定したものであり、その内容は、既に会社がF S社員全員に対し明確に意思表示していたところの会社方針である「本館再開時には雇止めとしたF S社員を可能な限り優先的に再雇用すること」を明文化したものにすぎない。

以上のとおりであるから、本館再開によるF S社員の再雇用について、分会員を、確認書の受領の有無を理由として、他のF S社員と別異に取り扱う合理的理由は認められない。

したがって、再雇用に関する協定・協約等の有無にかかわらず、分会員16名は他のF S社員と同様に優先的再雇用の対象になるというべきである。

なお、分会員が確認書の交付を受けなかったのは、組合が上記認定のとおり、一貫して雇止めに反対して分会員の雇用継続を求めており、分会員も組合の主張に沿って確認書の交付を受けなかったためであるが、本件雇止めの効力が前記(1)判断のとおりであるとしても、組合としてこのような雇用継続を求める主張、要求をすることは組合活動として認められるところであり、また、第5回団交でも全面的営業再開時には旧来の労働条件を引き継いで分会員が職場復帰すべき旨を組合として表明しているのであるから、組合及び分会員が再雇用の機会を放棄したとみることはできない。

また、会社と組合の間には、会社による分会員の雇止めの効力について争いがあるが、この問題は、雇止めから再雇用までの間の身分の問題として解決すべきものであって、再雇用をすることについての妨げになるものではない。

イ 次にF S社員の本館再開に伴う再雇用に至る経過についてみると、前記第1. 6(7)、(9)、(11)及び(14)認定のとおり、会社は、363名に2.7案内状を送付して再雇用に関する説明会を開催したこと、採用予定人数は明示しでいながったこと、再雇用に応募した約330名金員に対し新規採用時より簡略なレポート試験等を内容とする採用試験を行ったこ

と、応募者のうち労働条件が合わない者を除いた320名全員を再雇用したこと、及び分会員には2.7案内状を送付せず、分会員全員を再雇用していないこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、分会員を除くF S社員については、新たな採用の形式をとってはいるが、労働条件が合わないなど特段の事情がある場合を除き、全員が再雇用されているのであり、面接及びレポート試験という再雇用の際に行った採用試験は実質的な選考を行うためのものではなく、再雇用のための形式的な手続にすぎないと認められ、特段の事情がない限り分会員は再雇用されていたものと判断される。

ウ 以上を総合すると、会社が分会員に2.7案内状すら送付せず同8年4月1日付けの雇用から排除したことには合理的理由がなく、継続雇用を求める組合の活動を嫌悪し、分会員が退社届を提出しないことを奇貨として、分会員を会社から排除することを企図してなされたものであると判断するのが相当であり、かかる会社の行為は組合員であることを理由とする差別的な不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入行為であって、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。

なお、組合は、会社の再雇用拒否は当委員会への救済申立てを理由とするもので労働組合法第7条第4号にも該当すると主張するが、前記第1. 4(2)、(8)、5(3)及び6(5)認定のとおり、会社がF S社員の雇用に関する方針を決定したのは分会結成前であること、分会員が退社届を提出せずそのため確認書の交付を受けなかったこと、会社が確認書を交付したのは平成7年(不)第48号及び平成7年(不)第51号両事件の申立ての前であること、等からすれば、会社が分会員の雇用手続を行わなかったことが、当委員会への救済申立てに対する報復としてなされたものとはいえない。

(3) 再雇用に関する団交について

2.10団交申入れについて、会社は、会社側交渉委員が身に危険を感じるような団交に応じられないことは当然であり、また、会社には分会員らを再雇用する義務はないから団交に応じる義務はない旨主張するので検討する。

前記第1. 5(16)認定のとおり、第5回団交において、組合が解雇を撤回させるため闘うとする見解を表明した後に、会社側交渉委員が団交会場から退出しようとしたことに対し、X21書記が実力でこれを引き止めようとしてもみ合いとなり、そのためY3本部人事部長が約1週間の通院加療を要する挫傷を受けたことが推認される。

団交において実力を行使して相手方交渉委員を負傷させることが許されないことはいうまでもなく、X21書記の上記行為は強く非難されるべきである。

しかし、前記(2)判断のとおり、会社が本館再開に際し分会員を再雇用

しなかったことが不当労働行為に該当するという事情が認められる本件において、分会員の再雇用に関することを議題とする2.10団交申入れに対し、諸般の状況の変化が生じているにもかかわらず、なおも会社が暴力行為についての謝罪と、今後暴力行為をしないことの確約を求めて、団交に応じなかったことは、F S社員の雇止めの撤回、継続雇用を求める組合を嫌悪し、Y 3本部人事部長の受傷を口実として団交を拒否したものとみるのが相当であり、団交拒否の正当事由とはいえない。

また、会社は、分会員らを新規雇用したり、旧来の職場に復帰させたりする義務はないのであるから、分会員の再雇用に関する団交に応じる義務はない旨主張するが、分会員の再雇用については前記(2)判断のとおりであるから、これを議題とする2.10団交申入れには応じるべきものであったと判断される。

以上のとおり、会社は、正当な理由なく2.10団交申入れに応じなかったものといわざるを得ず、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

2.10団交申入れについては、主文1のとおり、既に平成8年4月1日付けでフリースタッフ社員に雇用した者と同様の条件で雇用されたものとして分会員を取り扱うことを命じているので、これと同趣旨である2.10団交申入れの議題について、改めて団交を命じる必要はなく、主文2の救済で足りると考える。

なお、X13について、同月26日、会社は同人に対する雇用関係不存在等確認訴訟を取り下げた経過が認められるが、同人は救済を放棄する旨の特段の意思表示をしていない。

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10年2月27日

大阪府地方労働委員会
会長 由良 数馬 ㊟