

命 令 書

申立人 連帯労働者組合

申立人 X 1

被申立人 株式会社セブン-イレブン・ジャパン

被申立人 Y 1

上記当事者間の都労委平成11年不第57号事件について、当委員会は、平成16年4月20日第1368回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同横山和子、同岩村正彦、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人 Y 1 (以下「Y 1」という。)は、被申立人株式会社セブン-イレブン・ジャパン(以下「本部」という。)とフランチャイズ契約を締結し、セブン-イレブン杉並浜田山二丁目店(以下「本件店舗」という。)を経営していたが、パートタイマーとして勤務していた申立人 X 1 (以下「X 1」という。)に対して、9年11月末、退職を勧告した。X 1 は、申立人連帯労働者組合(以下「組合」という。)に加入し、組合は、Y 1 に団体交渉を申し入れた。組合と Y 1 は、団体交渉を重ねたが、10年3月、Y 1 は、経営不振を理由に本件店舗を閉店する意向を組合に伝え、5月31日付けで X 1 を解雇し、6月1日に本件店舗を閉店した。

このため、組合は、店舗再開及び X 1 の原職復帰等を求めて、Y 1 と団体交渉を行ったが、11年3月、Y 1 は、交渉の進展の見込みがないことを理由として、団体交渉を打ち切った。

一方、組合は、本部に対しても本件店舗の閉店問題等を議題として、団体交渉を申し入れたが、本部は、X 1 との間に雇用関係がないことなどを理由として、これに応じなかった。

本件は、本件店舗の閉店と X 1 の解雇が、同人の組合活動を理由として、Y 1 及び本部の両者の連携により行った、同人に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか否か、また、Y 1 が団体交渉を打ち切ったこと及び本部が団体交渉に応じなか

ったことが、それぞれ正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人らは共同して、X 1 に対する10年5月31日付解雇を撤回し、本件店舗の営業を再開して同人を原職に、又は原職相当職に復帰させ、解雇の翌日から復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。
- (2) X 1 に関する以下記載の団体交渉事項について、本部は、雇用関係がないことを理由に②、③、④及び⑥の事項に関する団体交渉を拒否しないこと、また、Y 1 は、交渉が進展しないことを理由に①、②、③、⑤及び⑥の事項に関する団体交渉を拒否しないこと。
 - ① 10年5月31日付解雇を撤回すること。
 - ② 本件店舗の閉店経過を開示し、説明すること。
 - ③ 退職に関する個人情報に「解雇」と登録したことにつき謝罪し、削除訂正すること。
 - ④ 本部は、申立人らに対する面談強要禁止等仮処分及び間接強制につき謝罪し、取り下げること。
 - ⑤ Y 1 は、昼休みの自由利用を妨げ、事実上拘束していた時間について、労働時間として賃金を支払うこと。
 - ⑥ 「誓いの言葉」の唱和を強制せず、マニュアルから削除すること。
- (3) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) Y 1 は、コンビニエンス・ストアである本件店舗のオーナーであり、X 1 の雇用主であった。Y 1 は、本部とフランチャイズ契約を締結して、平成5年9月、本件店舗を開店し、10年6月1日の閉店に至るまで経営していた。
- (2) 本部は、本件店舗の加盟するコンビニエンス・ストア・チェーンの本部であり、Y 1 のフランチャイズ契約の相手方である。このフランチャイズ契約は、本部がY 1 に対して、セブーンイレブンの商標等の使用を許諾すると共に経営ノウハウ等を継続的に提供し、この対価として、Y 1 は、売上げに応じたチャージ料を本部に支払うことなどを骨子とするものである。また、本部は、担当者を派遣して、品揃え等についてY 1 に助言・指導を行うことや経営上生じた諸問題の解決に協力することなどが、契約上定められている。
- (3) 組合は、地域に基礎を置く合同労組であり、本件申立時の組合員数は約100名である。

(4) X 1 は、10年5月31日に解雇されるまで、パートタイマーとして本件店舗に勤務し、本件店舗に雇用されていた10数名のパートタイマーのうち、唯一の組合員である。

2 X 1 の採用から本件店舗の閉店に至るまでの経緯

(1) X 1 の組合加入の経緯

① X 1 は、本件店舗のパートタイマーの募集に応じて、9年2月15日から、本件店舗に勤務し始めた。当初、労働契約書は交わさず、Y 1 は口頭で、労働時間は1日4時間30分、週5日勤務、時給は800円であることなどをX 1 に伝えた。

② 5月末頃、X 1 は、Y 1 の朝礼における発言などから、解雇をほのめかされているのではないかと不安に感じ、6月3日、新宿労働基準監督署に相談に行った。同署労働基準監督官は、X 1 に対し、Y 1 と労働契約書を交わすべきであることや雇用保険の加入、有給休暇の権利等について助言した。

X 1 はY 1 に対し、監督官の助言内容を伝え、労働契約書を交わすことなどを要求したが、Y 1 はこれに応じなかった。このため、X 1 は8月3日、再び新宿労働基準監督署を訪れた。その後、同署はY 1 に連絡し、「労働契約書を作成すること、従業員から請求があれば有給休暇を取得させなければならないこと、就業規則を作成すること」の3点を指摘した。

これを受けて、Y 1 は、8月15日、X 1 の採用時である2月15日から4月15日までの2か月間の労働契約書を作成したが、4月16日から8月14日までの労働契約書及び8月15日以降の労働契約書は作成しなかった。

なお、この時、X 1 がY 1 に対し、他の従業員の昇給に関して、「年1回の昇給という約束が守られていないのではないか。」と質したところ、Y 1 は、「労働組合の委員長みたいなことを言うな。」と答えた。

③ 8月28日、本件店舗の付近に、コンビニエンス・ストア・チェーン「ampm」の店舗(以下「競合店」という。)が開店した。

④ 10月15日、Y 1 とX 1 は、雇用期間を12月15日までとする労働契約書を交わした。

⑤ 10月20日、X 1 はY 1 に対し、11月10日に有給休暇を取得することを告げると、Y 1 はこれを了承した。ところが、11月28日、X 1 が12月19日に有給休暇を取得したい旨告げたところ、Y 1 は、体制がとれないことなどを理由にこれを認めなかった。

そして、11月30日、Y 1 はX 1 に対し、12月30日をもって退職してもらいたい旨通告した。

X 1 は、労政事務所等に相談した後、12月17日、組合に加入した。

(2) 組合の団体交渉申入れから本件店舗の閉店に至るまでの経緯

① 12月18日、X 1 と組合員 X 2 は、Y 1 に対し、同日付「団体交渉申し入れ書」により、X 1 が組合に加入したことを通知すると共に、X 1 の「解雇予告」の撤回(組合は、X 1 に対する上記11月30日付通告を、雇止めの通告ではなく解雇予告とみなしている。)を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。

② 12月25日、第1回団体交渉が開催され、Y 1 はその席上で、X 1 の「解雇予告」を撤回すると表明した(Y 1 は、解雇と雇止めとの相異について特に意識してはいなかった。)。組合とY 1 は、同日付「協定書」を締結し、Y 1 がX 1 の「解雇予告」を撤回すること及びY 1 が「解雇予告」した理由を明らかにするため、この問題について団体交渉を継続することなどを確認した。

③ 10年1月22日、第2回団体交渉が開催され、X 1 の「解雇予告」の理由及び本件店舗の就業規則制定の手續等について、議論が交わされた。団体交渉の終了時に、Y 1 と組合は、次の交渉を2月12日とすることを確認した。ところが、後日、Y 1 から組合に、2月12日は都合が悪い旨の連絡があり、第3回団体交渉は2月26日に延期された。

なお、2月12日、Y 1 は、本部を訪れ、本件店舗が所在する杉並地区担当のY 2 DM(ディストリクト・マネージャー)と本件店舗の閉店について話し合っていた(後記3(2)④)。

④ 2月26日、第3回団体交渉が開催され、組合は、雇用保険の加入や休憩時間(昼休み)の自由利用等の要求をまとめた2月22日付「要求書」の内容を説明し、これに対する文書回答をY 1 に求めた。

なお、この日の交渉では、Y 1 から本件店舗の閉店に係る話は出されなかった。

⑤ 3月19日、第4回団体交渉が開催され、Y 1 は、上記の要求書に対する3月14日付「回答書」の説明などを行った。因みに、休憩時間について、Y 1 は上記「回答書」により、「休憩時間の自由利用は認めます。ただし、休憩時間中の外出については、オーナーの許可を得てください。」と回答しているが、これより後、Y 1 が団体交渉を打ち切る(後記5(3))まで、休憩時間の拘束に係る問題が団体交渉議題として取り上げられることはなかった。

議論が一段落したところで、最後にY1は、昨年8月末に競合店が出店した影響を受けて経営不振に陥ったため、本件店舗を閉店する意向であることを組合に伝えた。

これに対し組合は、「組合潰しのための閉店という疑いがある。」と述べ、Y1に対し、経営状況を示すデータやフランチャイズ契約書を開示して説明することを強く要求し、今後、団体交渉の頻度を高めていくことを確認した。

- ⑥ その後、本件店舗が閉店される6月1日までの間、下表のとおり、第5回から第13回まで、都合9回の団体交渉が行われ、本件店舗の閉店に係る問題を中心に、Y1と組合との間で議論が交わされた。その概要は、以下のとおりである。

なお、第11回までは、Y1夫妻が団体交渉に出席していたが、第12回以降については、Y1の妻は出席せず、代わりにY1の依頼したY3弁護士及びY4弁護士が団体交渉に同席している。

回数	年月日	回数	年月日	回数	年月日
第5回	10年3月26日	第8回	10年4月16日	第11回	10年5月14日
第6回	〃 4月 2日	第9回	〃 4月23日	第12回	〃 5月20日
第7回	〃 4月 9日	第10回	〃 5月 7日	第13回	〃 5月28日

ア 本件店舗継続のための方策について

組合はY1に対し、「本部に支払うチャージ料(前記1(2))の引き下げ、店舗の移転及び本件店舗を本部の直営店又はCタイプ(本部が店舗の土地・建物を所有するタイプ(後記7(1)①))に変更」以上3点の方策について検討するよう要求した(第7回団体交渉)。

これに対しY1は、「競合店の開店後、売上げが落ちてきた頃、チャージ料の引下げやCタイプへの変更について打診したこともあるが、いずれも断られた。昨日、Y2DMと面会し、再度打診してみたが、断られた。」と組合に回答した(第9回団体交渉)。

イ 本件店舗の経営状況等について

(ア) Y1は、競合店開店後の9年9月から10年2月までの収支状況や本件店舗の開店以来の売上高、純利益、経費等の推移を記載した資料(後記6(1)②)を組合に示して、本件店舗の経営状況を説明し、組合の質疑に答えた(第7回団体交渉)。

(イ) Y1が、本件店舗閉店の最大の理由は、運転資金が

枯渇したことである旨述べたところ、組合は、「セブ
ンイレブンのオープンアカウントシステム(後記
7(1)②エ)とは、運転資金を本部が自動的に貸し付ける
制度ではないのか。運転資金がないからといって、直
ちに閉店しなければならないわけではないはずであ
る。」と質した。

これに対しY 1は、オープンアカウントシステムは
運転資金を自動的に貸し付けるシステムではない旨回
答した(第11回団体交渉)。

ウ 本件店舗閉店の手続等について

(ア) Y 1は、本件店舗の閉店時期を5月末とする旨組合に
述べた(第5回団体交渉)。

(イ) 組合から、Y 1が本件店舗の閉店を考えた時期と本
部の対応について質問がなされ、Y 1は、「閉店につ
いては、以前から考えていた。2月12日にY 2 DMと話し
合って、概ね合意に達した。」と回答した(第7回団体
交渉)。

(ウ) 組合はY 1に対し、「本部に対する(フランチャイズ
契約の)解約の申入れは、何時行ったのか。解約に当た
っては、契約上、本部の閉店承認書が必要なはずであ
り、Y 2 DMとの口頭の話だけで、閉店を決定できると
は思えない。本部の承認書等はないのか。」と質した。

これに対しY 1は、「Y 2 DMから、社内での根回し
が済んだとの話があり、『閉店申入書』を4月末に提出
した。閉店承認書については、本部の行う手続であり、
わからないが、2月中旬のY 2 DMとの話合いをもって、
本部は閉店を認めたものと認識している。」と回答し
た(第10回団体交渉)。

(エ) 第12回団体交渉において、再度、組合から、閉店に
関する本部の承認書の存否について質問がなされ、Y
1は、「承認書は受領しておらず、そのような書類が
存在するか否かも知らないが、閉店について本部の同
意は取れていると認識している。」と回答した。

さらに、第13回団体交渉においても、組合は承認書
の存否をY 1に質した。これに対しY 1は、「本部に
確認したところ、閉店承認の文書はないということ
だ。」と回答した。

エ 解約金等について

組合はY 1に対し、「本部に支払う解約金は、契約上、
開店から5年を経過すれば、徴収されないこととなってい

る。今の時点(5月末)で解約すれば、解約金はチャージ料2か月分の500万円であるが、仮に閉店を6か月延期すれば、赤字額が300万円になるとしても、解約金はゼロとなるから、差引200万円の得になる。」と指摘した。

これに対し、Y 1 は、「当面の資金繰りが悪化していて、どうやってやっていくのか。」と反論した。

なお、フランチャイズ契約では、開店から5年を経過せずに解約する場合、解約を申し入れた側は、解約金を支払うことが定められている。本件店舗の開店は5年9月であり(前記1(1))、10年5月末で閉店した場合、開店から5年を経過していないため、契約上、解約金の支払いが必要となる。解約金の額は、やむを得ない事情がある場合はチャージ料の2か月相当分、それ以外は5か月相当分とされている(詳細は、後記3(2)⑥)。

また、解約金について、Y 1 は、当初、5か月分のチャージ料であると回答したが(第5回団体交渉)、第7回団体交渉では、2か月分であると訂正した。さらに、本件店舗閉店後の団体交渉では、再び5か月分であるとY 1 が述べたため、回答内容が何故変遷するのか、組合は疑問を抱いた(後記5(2)①)。

- ⑦ 5月29日、Y 1 は、X 1 に対して解雇予告を通知し、同月31日、X 1 を解雇した。そして、6月1日、Y 1 は、本件店舗を閉店した。

3 Y 1 に対する団体交渉申入れから本件店舗閉店に至るまでの本部の対応

(1) 団体交渉申入れ後の本部の対応

- ① 9年12月18日、組合からY 1 に対して団体交渉の申入れがあった(前記2(2)①)後、Y 1 は、本件店舗を担当する本部社員のY 5 OFC(オペレーション・フィールド・カウンセラー)に事実経過を報告した。数日後、Y 5 OFCは、上司のY 2 DMを伴って本件店舗を訪れ、Y 1 からの相談を受けた。

Y 2 DMはY 1 に対し、就業規則を作成すべきであることや社会保険に加入しなければならないことなどを助言したが、X 1 の雇用継続の問題に関しては、Y 1 から経緯を聞くだけで、その場で何らかの指示や助言を与えることはなかった。

因みに、OFCは、週に2回程度、担当する店舗を訪問し、オーナーに対して新商品を案内することや品揃え、商品の陳列等について指導、助言を行うことなどを主たる業務としている。DMは、担当地区のOFCを統括するポストであり、OFCと共に、あるいは単独で担当地区の店舗を訪問することもある。

- ② その後 Y 2 DMは、組合が Y 1 に団体交渉を申し入れた事実について、自身の所属するオペレーション本部の上司である ZM(ゾーン・マネージャー)に報告すると共に、渉外部の Y 6 GM(ゼネラル・マネージャー)にも報告した。

因みに、渉外部は、社会の様々な団体や通常のクレーム処理では対応が困難なケース等について、折衝を行うことを専門とする部署である。

- ③ 第1回団体交渉の終了後、Y 1 は、交渉の概要を Y 2 DMに伝えた。以後、団体交渉の都度、Y 1 は、本部に連絡し、団体交渉に出席している間の人手不足を補充するため、人員の派遣を要請すると共に、交渉の概要を伝えた。

Y 1 からの連絡は、ほとんどの場合 Y 2 DMが受け、同DMは、上司の ZM及び Y 6 GMに事実経過を報告した。また、Y 6 GMから Y 2 DMに対し、組合がどのような傾向の団体であるかなどを伝えることもあった。

(2) 本件店舗の閉店等に係る本部の対応

- ① 8年11月頃、Y 1 は、付近に ampm の店舗が出店するとの情報を得たため、Y 2 DMと競合店対策を相談し、競合店が出店する前から売上げを増やすために、品揃えや接客サービスの強化、店舗清掃の徹底等を図り、競合店の出店後もこうした営業努力を続けた。
- ② 9年11月又は12月頃、競合店の開店後、本件店舗の売上げが落ちてきたことから、Y 1 は、Y 2 DMに対し、チャージ料の減額や契約内容の Cタイプへの変更等を打診したが、Y 2 DMはいずれも断った。
- ③ 9年12月又は10年1月頃、Y 2 DMは、本件店舗の売上げの不振が、店内環境等に起因するものか否かを上司の ZMに確認させるため、ZMと共に本件店舗を訪れた。
- ④ 10年2月12日、Y 1 は、本部を訪れ、Y 2 DMと面会し、これ以上本件店舗の経営を続けるのは厳しい状況にあり、本件店舗を閉店したい旨口頭で申し入れた。Y 1 の説明を聞いた Y 2 DMは、閉店するのもやむを得ない状況であるとの認識を示し、また、閉店日については、3か月後の5月末頃を予定する旨 Y 1 に述べた。
- ⑤ その後、Y 2 DMは、本件店舗の閉店について、本部の役員の決裁を取るため稟議書を作成していたが、Y 1 からの閉店申入書が必要であると考え、4月、Y 1 に対して閉店申入書を提出するよう指示した。Y 1 は、この指示に従い、「経営状況が悪く、運転資金も枯渇したため、これ以上店舗を継続できない。」との内容を記した閉店申入書を、Y 2 DMに提出

した。

なお、契約上、オーナー側から中途解約を申し出た場合、本部の文書による承認が必要とされているが(後記⑥)、実際には厳格に運用されておらず、Y 1 の場合も、本部は、解約の承認に係る文書を作成していない。

- ⑥ 5月30日、Y 1 と本部は、「中途解約に関する協定書」(以下「解約協定書」という。)を取り交わしたが、解約金の取扱いについては、特に定めなかった。

なお、解約金の取扱いについて、フランチャイズ契約では、以下の内容が定められている。

ア 本部又はオーナーが、開店から5年経過せずに、やむを得ない事情により、フランチャイズ契約(契約期間は15年間である。)を途中で解約しようとする場合は、3か月以上前にその旨予告し、相手方の文書による承認を受けた上、チャージ料の平均月額2か月相当分を解約金として相手方に支払う。

イ やむを得ない事情がないにもかかわらず、途中で解約しようとする場合は、開店後5年未満であれば、チャージ料の平均月額5か月相当分、5年以上であれば、同2か月相当分を解約金として支払う。

ただし、運用実態として、開店後5年未満であっても、オーナーが死亡して後継者がいない場合や商圈の重なる場所に競合する店舗が出店し、大幅な売上げ不振という状況に陥った場合等については、本部の判断により解約金を免除するケースもある。

- ⑦ その後、Y 1 は、Y 2 DMに対し、解約金の減額又は分割払いを要請した。Y 2 DMは、Y 1 の生活状況等をしばらく確認した上で、解約金の免除が妥当であると判断し、11年4月、解約金の免除について本部の役員の決裁を取り、その旨Y 1 に伝えた。

なお、解約金の免除が正式に決定されるまで、Y 2 DMは、解約金を取らない可能性があることなどをY 1 に伝えることはなかった。

4 本部に対する団体交渉申入れ等の経過

組合は、Y 1 との団体交渉を進める一方、本部に対しても閉店問題等について団体交渉等を申し入れた。組合と本部とのやり取りの概要は、以下のとおりである。

- (1) 10年4月21日、組合は、同日付「要求および申入書」を本部に提出し、本件店舗の継続策等について、話し合い(組合は、この申入れを団体交渉とは位置付けていない。)に応じるよう求

めた。

本部は、渉外部のY 6 GMが対応し、一般的な閉店の手続等について、その場でやり取りが交わされたが、同人は、本件店舗の閉店問題に関しては即答できないので検討させてもらう旨述べた。

- (2) その後、本部のY 7 顧問弁護士が、5月1日付「通知書」を組合に送付し、本件店舗の経営は有限会社ワイ・エム・トロージャン(Y 1 が設立した法人であるが、フランチャイズ契約は、Y 1 個人の名義で締結されている。)が行っており、本部はフランチャイズ契約の相手方に過ぎないことから、本件店舗の継続を指示する立場にはない旨通知した。

- (3) 5月18日、組合は、同日付「団体交渉申し入れ書」により、本件店舗の閉店及びこれに伴うX 1 の解雇問題を議題として、本部に団体交渉を申し入れた。これに対しY 7 弁護士は、本部はX 1 との間に雇用関係はないため団体交渉に応じる義務はないが、一般的な話合いであれば応じることができる旨組合に通知した。

そして、6月5日、Y 7 弁護士の事務所において、本部からY 6 GM及び渉外部の社員1名が出席し、組合との間で話合いが行われた。本部は組合に対し、X 1 との間に雇用関係はないことから、本部に団体交渉応諾義務はなく、また、X 1 の職場を本部が確保することなどは困難である旨回答した。組合は、上記の回答には納得できず、後日、要求をまとめた文書を本部に送付する旨述べて、話合いを終えた。

- (4) 本部は、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に、組合が本部に団体交渉の応諾を強要することなどを禁じた仮処分の申立てを行い、東京地裁は、6月16日、これを認容する決定を下した。この仮処分決定は、組合への審尋を行わずに下されたものであり、6月16日に至るまで、組合は本部が仮処分を申し立てていた事実を知らなかった。

この仮処分決定に対し組合は、東京地裁に異議を申し立てたが、11年3月15日、東京地裁は、本件仮処分決定は正当である旨の決定を下した。組合は、さらに、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に抗告を申し立てたが、同年8月30日、東京高裁は抗告の申立てを棄却した。

- (5) 10年6月22日、組合は、X 1 の解雇撤回等の要求をまとめた同日付「要求書」を、本部及びY 1 に送付し、本部に対して団体交渉に応じるよう求めた。

しかし、本部は、これに応じることはなく、以後現在に至るまで、組合との間で団体交渉や話合いを行っていない。

5 本件店舗閉店後の組合とY1との団体交渉経過

組合とY1との団体交渉は、本件店舗の閉店後も引き続き行われた。Y1が団体交渉の打切りを組合に通告した11年3月20日までの間に、下表のとおり、第14回から第22回まで、都合9回の団体交渉が行われた。その概要は、以下のとおりである。

回数	年月日	回数	年月日	回数	年月日
第14回	10年6月10日	第17回	10年9月5日	第20回	11年1月9日
第15回	〃 6月23日	第18回	〃 10月17日	第21回	〃 2月13日
第16回	〃 7月14日	第19回	〃 12月5日	第22回	〃 3月20日

(1) X1の解雇問題

組合はY1に対し、X1の解雇撤回及び店舗再開を一貫して要求し続けた。これに対しY1は、店舗再開は考えていないと回答し続け、X1の退職を前提とした金銭和解を組合に提案したが、組合はこれを受け入れなかった。

(2) 本件店舗の閉店等に係る組合の疑問点

① Y1は組合に対し、本件店舗の閉店等に関して、組合が疑問を抱いている点を整理するよう求めたことから、組合は、概ね以下の内容の10年11月26日付「オーナーへの質問メモ」(以下「質問メモ」という。)を作成した。第19回団体交渉以降は、質問メモを中心にやり取りが交わされた。

ア 解約金の額について

解約金は、チャージ料の2か月分か5か月分か。回答が変更するのは何故か。また、契約書は読まなかったのか。

イ 解約金の支払時期等について

解約金の支払いについて、本部に減額と分割払いとを申し入れたとのことだが、その日時と理由を示して欲しい。

また、本部から解約金の請求書が来ておらず、文書も交わさないまま、未だ支払いもしていないとのことだが、このようなことが何故可能なのか。通常の場合の支払時期等はどうなっているのか。

ウ 本件店舗閉店の経緯及び手続等について

本件店舗の閉店は、本部といつ、どのような話合いで決まったのか。また、Y1が解約を申し入れた日付及びその方法を明らかにして欲しい。

エ 団体交渉の報告内容等について

団体交渉の都度、Y1から本部に報告していたことが明らかにされているが、その具体的内容は何か。報告は、当

初OFCに対してなされていたが、DMに変わった理由は何か。また、本部は、10年2月、組合について調査したことを認めているが、これについて、本部からどのような情報を得ていたのか。

オ X 1 の退職理由の報告内容等について

X 1 の退職について、本部に報告した内容、時期及び方法を明らかにして欲しい。

② 質問メモに記載された上記の各事項に係る組合と Y 1 とのやり取りの概要は、以下のとおりである。

ア 解約金の額について

(ア) 第17回団体交渉において、Y 1 は組合に対し、解約金の額はチャージ料の5か月分である旨述べた。因みに、第7回団体交渉では、2か月分であると回答していた。

これに対し組合は、「Y 1 の説明はコロコロ変わる。解約金についても、2か月分と言っていたのが、その後5か月分が変わった。」と述べ、Y 1 を非難した(第19回団体交渉)。

(イ) 第20回団体交渉において、組合が、「閉店しようとした時に、(解約金が何か月分であるか)契約書の解約条項を調べなかったのか。」と質したところ、Y 1 は、「調べた上で、チャージ料2か月分の500万円であると判断した。」と回答した。これに対し組合は、「昨年3月26日の第5回団体交渉で、Y 1 は、『契約書を見た時に、5か月が最初に出てくるから、5か月分であると判断した。』と言っている。解約金の額は大きな問題のはずであり、Y 1 の説明は信用できない。組合としては、閉店が本部の指導によってなされたからであると思っている。」と述べた。

イ 解約金の支払時期等について

組合が解約金の支払い時期等を質したところ、Y 1 は、「解約金の交渉等は、まだ動いていない。(ビルのオーナーに払った)保証金が返ってくる時に決済する予定である。普通のケースで、いつ頃決済するのかは知らない。7月20日頃、Y 2 DMに解約金の分割及び減額の交渉に応じて欲しいと言っている。」と回答した(第17回団体交渉)。

また、第19回団体交渉において、Y 1 は、「本部には、解約金の支払いは保証金が全額返ってくるまで、待って欲しいと言っている。本部から請求書は来っていないが、本部も了解していると思う。」と回答した。

ウ 本件店舗閉店の経緯及び手続等について

(ア) 第18回団体交渉において、本件店舗の閉店に当たり Y 1 と本部とが取り交わした解約協定書について、内容を他に漏らしてはならないとの規定があったため、その骨子のみを Y 3 弁護士は組合に提示し、概要を説明した。

Y 3 弁護士の説明後、組合は Y 1 に対し、「協定書には、解約金が何か月分かの記載はあるのか。また、フランチャイズ契約書には、解約金の減額又は分割払いの取決めが記載されているのか。」と質した。これに対し Y 1 は、「協定書には、解約金が何か月分かは記載されていない。また、解約金の減額又は分割払いは、契約書には記載されていない。」と回答した。

(イ) 第19回団体交渉では、組合が Y 1 に対し、本部に対する解約申入れの日付及び方法について質したところ、Y 1 は、「2月12日に、Y 2 DMに話したことが、事実上の申入れと考えている。その際、運転資金を考えると、閉店は5月いっぱいであると言った。」と回答した。さらに、具体的な閉店日、契約終了日は、いつ、どのようにして決まったのかとの質問に対し、Y 1 は、「Y 2 DMは、通常週2、3回は店に来ていたので、いつ、誰とどう決めたのかと言われてもわからない。話をしていた過程で決まったとしか言いようがない。」と答えた。

なお、Y 1 はこの時、解約を文書で申し入れた記憶はない旨述べた。

(ウ) 第20回団体交渉では、以下のやり取りがなされた。

a 解約申入れの文書について

Y 1 「前回、解約を申し入れた文書はない旨回答したが、4月末に文書を出した。文書の控えは取っていないが、文書の内容は、『経営状態が悪く、運転資金もなく、売上げも低下しているため、これ以上の経営維持は困難であるため閉店する。』というものである。」

組合「本部から言われたから出したのか。」

Y 1 「DMとの話合いの結果、2月から閉店に向けて、実務上は動いていた。メンテナンス契約手続の必要上、この文書を出してくれと言われたため、文案は自分で考えて出した。こういう理由で店をやめたいという趣旨は書いてくれということだった。」

組合「組合が入手した契約書によると、中途解約ならば3か月前に申し出る必要がある。もし、Y 1の4月末に出した文書が、中途解約の申入れならば、なぜ、1か月後の5月末閉店ということを通ったのかという疑問がある。また、フランチャイズ契約の第何条に基づく解約か。」

Y 1「46条に基づく合意解約である。また、本部とは、2月の段階で実質上閉店の合意ができていたので、3か月前の予告という点については、どうこうやっていない。」

b 閉店の決定経緯について

組合「2月12日、Y 1はどこに行って、どういう話をしたのか。」

Y 1「運転資金がないのでやめざるを得ない。売上げが、上がるべき時に上がってこない。この2点についてY 2 DMと1時間程話した。」

組合「閉店の手続とか、解約金がいくらになるといった話をしたのはいつか。」

Y 1「そういうことは、通常の業務の中で進んでいった。」

組合「閉店の日時が決まったのはいつか。」

Y 1「3月19日に組合に言ったわけだから、その前だ。解約金についての説明は、3月26日から4月2日の間に行われたと思う。」

(エ) 第21回団体交渉において、Y 1は、解約の根拠となる契約書の条項の内容などを説明したが、組合は、Y 1の説明では納得できないため、本部のY 2 DMを団体交渉に出席させるよう要求した。

エ 団体交渉の報告内容等について

(ア) 組合はY 1に対し、「団体交渉の申入れに対して、本部のOFC又はDMに報告したのは、いつ頃か。本部に報告するメリットは何か。閉店以降、組合の事で本部と話したことはあるか。」と質した。これに対しY 1は、「最初に報告したのは、OFCである。本部に報告したのは、心の安定を求めるためであり、また、色々情報交換を行った。閉店以降も、電話で、今までどおり、『団交はこうでしたよ。』という程度の話はしている。」と回答した(第17回団体交渉)。

さらに、組合は、「心の安定を求め、情報をもらおう。」ことの具体的な内容を質したが、Y 1は回答しなかつ

た(第18回団体交渉)。

- (イ) 第20回団体交渉において、Y 1 は、「9年12月25日頃、OFCから、『団体交渉に係る報告は、Y 2 DMに言うようにして下さい。』と言われた。」と組合に回答した。

オ X 1 の退職理由の報告内容等について

- (ア) 第21回団体交渉において、以下のやり取りがなされた。

Y 1 「(X 1 の退職理由を本部には)報告していない。5月16日から30日まではコンピュータもなく、また、手書きでも報告していない。」

組合「Y 1 の夫人が入力したため、Y 1 は知らないのではないか。」

Y 1 「退職の報告は、何もやっていない。コンピュータがないので、何もやっていない。」

組合「では、本部のコンピュータには、そのまま10数名の従業員の名前が(在職中という情報のまま)残っているのか。」「X 1 以外の人も全員報告していないのか。」「本部任せということだ。」

- (イ) 第22回団体交渉において、組合はY 1 に対し、11年3月20日付「要求書」を提出した(後記(3)②)。

上記「要求書」には、「従業員全員に対して解雇予告をしながら、退職願を提出させ、X 1 さんのみ解雇としたのはなぜか。また、本部のコンピュータにもX 1 さんのみ解雇と打ち込まれており、差別的な取扱いとなっている。」と記載されている。

(3) 団体交渉の打切りに係るやり取り

- ① 第21回団体交渉において、Y 3 弁護士は組合に対し、「これまでの団体交渉の記録等を整理してみると、同じような繰返しが続いており、団体交渉として中身があるのか疑問である。改めて組合から最終的な要求を聞いた上で、場合によっては団体交渉を打ち切ることも考えている。次回は、当然応じるが、当方の考えは以上のとおりなので、次回、組合から要求を出して欲しい。」と通告した。これに対し組合は、「疑念が解消される方向ではなく、むしろ深まってきている。」「Y 2 DMが出席すれば、中身も深まってくる。」などと述べた。
- ② そして、第22回団体交渉の冒頭、組合は11年3月20日付「要求書」を提出した。上記「要求書」には、X 1 の解雇撤回及び店舗再開の要求が記載されており、これを確認したY 3 弁護士は、Y 1 名義の「通告書」を組合に手渡し、団体交渉を

打ち切った。「通告書」の概要は、以下のとおりである。

「これまで、当方は、組合から説明を求められた事項について、誠実に回答してきた。しかしながら、組合は一貫して、X1の解雇撤回・店舗再開という態度に固執し、本日現在も組合の姿勢に変更はない。当方としては、これ以上団体交渉を重ねても進展する見込みはないと判断せざるを得ないため、本日をもって、組合との団体交渉は打ち切らせていただく。なお、組合から新たな提案がある場合は、代理人に連絡してほしい。」

6 本件店舗の経営状況

(1) 本件店舗の売上げ等の推移

- ① 本件審査において、Y1は、本件店舗の売上げ等の推移を示した経営数値表を証拠として提出している。同表は、Y1が既にデータの一部を遺失していたため、Y1の依頼により本部が作成したものであり、7年9月から10年5月まで、毎月の売上げ等の数値が記されている。同表に基づき、日販、純利益及び実質利益について、7年度平均(7年9月から8年2月まで)、8年度平均(8年3月から9年2月まで)及び9年3月から10年5月までの各月の数値を示せば、下表のとおりである。

なお、「日販」とは、1日当たりの売上高を意味し、「純利益」とは、1か月を単位に、売上総利益(売上高から売上原価を控除したもの)から人件費や本部へのチャージ料等の経費を差し引いた額を意味する。「実質利益」は、この純利益から、さらに月次固定費120万円(定額)を差し引いたものである。

月次固定費の内訳は、店舗の賃料47万円、Y1の生活費40万円(世帯人数は4人)、税金等の引当金10万円、実父借入金返済5万円、会計事務所3万円、駐車場1万8千円及びその他となっている。

(単位:千円)

	日販	純利益	実質利益
7年度平均	496	989	-211
8年度平均	517	1,067	-133
9年 3月	560	1,604	404
4月	521	1,403	203
5月	520	1,134	-66

6月	553	1,150	-50
7月	595	1,632	432
8月	538	929	-271
9月	448	454	-746
10月	426	941	-259
11月	432	793	-407
12月	445	644	-556
10年 1月	405	640	-560
2月	403	577	-623
3月	399	799	-401
4月	410	910	-290
5月	413	453	-747

② 一方、前記(2)(2)⑥イ)のとおり、10年4月9日に開催された第7回団体交渉において、Y1は、経営状況に関する資料(以下「経営状況説明資料」という。)を組合に示している。経営状況説明資料には、概ね以下の内容が記載されている。

ア 競合店開店後の9年9月から10年2月までの純利益の平均は67万5千円であり、月次固定費112万円を差し引くと、月平均44万5千円の不足となる。

イ 開店1年目(5年9月から6年8月まで)、同2年目(6年9月から7年8月まで)及び同3年目(7年9月から8年8月まで)の日販、純利益及び実質利益の平均並びに月次固定費は、それぞれ下表のとおりである。

(単位:千円)

	日販	純利益	実質利益	月次固定費
開店1年目平均	463	692	-518	1,210
〃 2年目平均	459	881	-249	1,130
〃 3年目平均	499	1,015	-115	1,130

③ 月次固定費について、本部の作成した①の表では120万円として計上されているが、Y1の作成した②の資料では、年によって112万円、113万円又は121万円と異なっている。

Y1は、本部の作成した①の表について、当委員会に提出する前に確認はしたが、月次固定費の内訳の金額を厳密にはチェックしておらず、また、月次固定費が何故このように異なっているのかについては、記憶していない。

(2) 開店資金等の支出内容

① Y1は、本件店舗の開店に当たり、6,000万円の開店資金を用意した。このうち4,000万円は自己資金から調達し、残りの2,000万円は実父から借り入れた。

② Y1は、6,000万円の開店資金から、成約預託金約300万円を本部に、店舗を賃借するための保証金2,000万円をビルのオーナーに、内装工事の費用1,800万円を内装業者に支出し、残りの2,000万円弱は運転資金として手元に残した。そして、店舗開店後は、実質利益がマイナスとなり不足額が生じた場合、この運転資金から補填していった。

因みに、経営状況説明資料(5年9月から7年8月まで)及び経営数値表(7年9月から10年5月まで)のデータに基づき、開店時の5年9月から閉店時の10年5月までの実質利益を累計すると、約1,600万円のマイナスとなる。

7 本部と加盟店との関係等

(1) フランチャイズシステムの概要

① 店舗の種別

セブーンイレブンチェーンの店舗は、本部直営の店舗と、オーナーが本部とフランチャイズ契約を締結し、本部からノウハウの提供を受けてオーナーが経営する店舗(以下「加盟店」という。)の2種類がある。さらに、加盟店には、オーナーが店舗の土地・建物を用意(賃借でも良い。)するAタイプと本部が店舗の土地・建物を用意するCタイプとがある。因みに、Y1は、ビルの1室を店舗用に借り受け、Aタイプで本部と契約を締結していた。

② 利益の分配方法等

フランチャイズ契約に基づく利益の分配方法等は、概ね以下のとおりである。

ア オーナーは、毎月、売上総利益の43%(Aタイプ・24時間営業の場合)をチャージ料として本部に支払う。売上総利益の57%はオーナーの収入となり、オーナーは、この収入から人件費等の営業費をまかなう。

イ オーナーは、毎日、原則として当日の売上金等の全てを本部に送金する。

ウ 本部は、オーナーの指示に基づき、商品の仕入代金や営業費(加盟店従業員(以下、単に「従業員」という。))の給

与を含む。)の支払いを代行する。

エ 本部は、毎月、店舗の損益計算書や貸借対照表等を作成し、オーナーに提供する。本部は、このデータに基づき、チャージ料や本部が支払いを代行した営業費等を控除した利益分を算定し、オーナーに送金する。

仮に、単月で、本部が支払いを代行した営業費がオーナーの収入分を超過して赤字が発生した場合、この赤字分は、自動的に本部からオーナーへの融資として扱われ、会計上、オーナーの自己資本(資産から負債を差し引いたもの)から相殺していく仕組みとなっており、これを「オープンアカウントシステム」と呼んでいる。

③ 商品の仕入先の選定等

本部はオーナーに対して、商品の仕入先等を推薦し、各商品の標準的小売価格の情報を開示するが、オーナーにはこれを強制しない旨フランチャイズ契約では定められている。

ただし、Y1は、団体交渉の席上で、組合に対し、「普通の小売りと違って、コンビニはやれないことが多い。」「セールや値引きは本部に禁止されている。」と述べている。

(2) 本部と従業員との関係

① 従業員の給与及び勤務時間等の決定

従業員の採用並びに時給額、勤務時間及び勤務の割振り等の決定は、オーナーが行っている。

② 従業員の給与の支給

前記((1)②ウ)のとおり、従業員の給与は、本部が支払いを代行しており、本部はこの処理を行うため、オーナーに「従業員給与システムの手引」(以下「給与マニュアル」という。)を交付している。

給与マニュアルには、オーナーが処理すべき事務内容等が記されている他、以下の内容が記載されている。

ア 給与の支給日は、毎月15日締めで当月25日支払いである。

イ 時間外労働手当及び深夜労働手当は、割増率25%として算出される。

ウ 残業時間の計算は、15分単位とする。

ただし、オーナーが本部に依頼すれば、上記の給与支給日や割増率等について、給与マニュアルとは異なる設定とすることも可能である。実態として、加盟店の1割弱は、給与マニュアルに定められた支給日以外の日に給与を支給している。

③ 従業員の退職理由の登録

給与マニュアルでは、従業員の退職理由を「自己都合」又

は「その他」に区分しており、オーナーは、退職理由のいずれかをコンピュータに入力し、本部に送信する旨記載されている。

以前の給与マニュアルでは、退職理由は「通常」又は「不正」の区分であった。これは、不正を働いて退職させられた従業員が、再度他の加盟店で働くことを防止する趣旨で本部が設けたものであるが、従業員の採用に当たり、加盟店から本部へ人物照会等がなされることはなく、実質的に機能しなかったため、本部は退職理由の区分を「自己都合」又は「その他」に変更した。

④ 「誓いの言葉」の唱和

本部は、従業員の教育方法等を記載した「パートタイムトレーニングガイドブック」（以下「教育マニュアル」という。）をオーナーに交付している。教育マニュアルには、従業員の心構えを表した「誓いの言葉」を唱和させる旨の記載がある。因みに、X 1 は、Y 1 の指示によって、就業前に「誓いの言葉」や接客用語を読み上げていた。このことに関し、第14回団体交渉の場で、Y 3 弁護士は、「『誓いの言葉』は強要ではなく、言った方が良くという程度のものである。」と述べている。

なお、教育マニュアルの冒頭には、「(教育方法について)ここで紹介させていただくものは、ほんの一例にすぎません。最低限、これだけは実践されたらどうかという提案です。」と記載されている。

第3 判断

1 本件店舗の閉店とX 1の解雇について

(1) 申立人らの主張

① 本件店舗の経営状況は悪化していたものの、閉店を決断しなければならないほどのものではなかった。にもかかわらず、解約金(約500万円)のペナルティがなくなる開店5年を目前にしての閉店は不合理である。Y 1 は、運転資金が枯渇し、店舗の継続が不可能であったと主張するが、少なくとも、あと数か月の運転資金さえ作れないという状況ではなかった。その根拠は、以下のとおりである。

ア 本件審査において、Y 1 が証拠として提出した経営数値表は信用できない。特に、月次固定費については、Y 1 が団体交渉の際に示した経営状況説明資料と異なっており不自然である。

また、月次固定費の内訳をみると、経営が厳しい状況の中で、削減可能な項目まで入れており、「その他」とされ

る項目の内容も明確ではない。さらに、生活費を固定費(40万円)として計上しているのも不自然であり、また、経営状態を考慮すれば、実際に40万円も費やしていたとは考え難い。

イ 仮に経営数値表が正しいとしても、以下の問題がある。

Y 1には、開店当時約2,000万円の運転資金があり、月40万円の生活費に補填していったとしても、経営数値表の実質利益の不足分からすれば、月平均20万円未満の補填で足りたのであるから、開店後5年未満の段階では、まだ資金に相当余裕があったはずである。少なくとも、あと数か月の運転資金も作れないという経営状況にあったとは考えられない。

② 本件店舗の閉店には、本部が積極的に関与しており、Y 1及び本部の両者が連携して(又は本部の指示により)閉店したものである。それは、以下の事実からして明らかである。

ア Y 1は、団体交渉で即答しないことが何度もあったが、回答を延ばすのは、本部と相談するということ以外考えられない。

そして、Y 2 DMは、Y 1に対する組合の団体交渉申入れ等の事実を渉外部に報告しているが、渉外部は、慎重な対応を要する個人や団体との折衝を専門的に行う部署であり、さらに、渉外部が組合を調査していたことからしても、本部が組合を危険団体とみなしていた事実が窺われる。このことからすれば、組合対策として、本部とY 1との間でいかなるやり取りがなされていたかは、容易に想像し得るというものである。

また、組合がY 1に団体交渉を申し入れた後、時期を置かずに、本部のZMが本件店舗を訪れている。ZMは、通常加盟店を訪れることはなく、これは、本部の組合対策のための行動と考えるのが自然である。

イ フランチャイズ契約の解約に際して、Y 1と本部とが取り交わした解約協定書について、証拠提出されていないのは不自然である。書面を出せないのは、両者の間で何らかの密約があり、通常とは異なる特殊な内容のものだからであると推認し得る。

また、本部は、解約金を一方的に免除しているが、Y 1には店舗の保証金が残されており、解約金の徴収は可能であったにもかかわらず、Y 1から徴収しないのは不自然である。

加えて、解約金を免除された時期について、Y 1は、反

対尋問において、店舗の清算が済んだ10年7月と証言しながら、再主尋問において11年4月と修正しており、免除された時期を正確に記憶していない。これは、Y 1 と本部との間で、解約金につき何らかの密約があったため、Y 1 が解約金を特に気にしていなかったことの表れであると考えられる。

- ③ Y 1 は、9年8月頃、従業員の労働条件に言及したX 1 に対して、「労働組合の委員長みたいなことを言うな。」と暴言を吐き、さらに、11月30日のX 1 への解雇予告が、明らかに同人の有給休暇取得申請を原因としてなされたものであることなどを考慮すれば、Y 1 が労働組合を嫌悪する体質を有していたことは明白である。

また、本部は、上記のとおり、組合を危険団体とみなし、組合が加盟店の従業員を組織し、拡大させていくことをおそれていた。

以上から明らかなとおり、本件店舗の閉店は、競合店の出店による経営悪化を口実としながら、組合員X 1 の解雇と共に組合潰しを目的として、Y 1 及び本部の両者が連携してなしたものであり、こうした両者の行為は、組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人Y 1 の主張

- ① 閉店の理由は、競合店の出店により、経営が悪化したためである。閉店の時期を、解約金のペナルティがなくなる9月まで引き延ばすとすれば、手元の運転資金が既に枯渇していたため、毎月約60万円の費用を他者から調達しなければならない。閉店の時期に関する申立人らの主張は、当時のY 1 にとって、資金調達を行うことが極めて困難であることを看過した机上の空論に過ぎない。
- ② 本件店舗の閉店及びX 1 の解雇については、Y 1 及び本部の両者が連携して行った事実は一切なく、Y 1 自らが決断したものである。また、解約金が免除されたことについては、開店から5年を経過せず中途解約する場合であっても、解約金の支払いを免除する可能性があることは、本部も認めるところであり、何ら不自然ではない。
- ③ 本件店舗の閉店は、競合店の出店による経営悪化が理由であり、X 1 の組合加入などを理由とするものではない。

(3) 被申立人本部の主張

- ① 競合店の出店により、本件店舗の売上げは著しく減少していった。この経営不振を打開するために、Y 1 の要請・了解

の下に、本部はでき得る限りのバックアップを行い、経営改善に取り組んできた。しかしながら、売上げは回復せず、平成10年に入り、Y 1 が経営の継続は困難であると判断し、最終的には閉店を決意して、本部もこれを了承したものである。

- ② 申立人らは、本件店舗の閉店及びX 1 の解雇について、Y 1 及び本部の両者が連携して、組合潰しのために行ったものであると主張するが、その根拠として申立人らが主張する事実は、いずれも憶測の域を出ず、根拠足り得ないものである。

(4) 当委員会の判断

① 本件店舗の閉店理由について

ア 経営数値表等の信憑性について

申立人らは、Y 1 が証拠として提出した経営数値表(第2、6(1)①)は信用できず、特に月次固定費については、組合に示した経営状況説明資料と異なっているなど恣意的に算出された数値でしかない旨主張する。

月次固定費について、経営数値表と経営状況説明資料とを比較すれば、前者では120万円とされながら、後者では112万円(平成9年度分)とされ、また、経営状況説明資料の中でも、年によって月次固定費に相異のあることが認められる(同①②)。こうした相異が生じた理由について、Y 1 は記憶しておらず(同③)、月次固定費の額の根拠が厳密なものであるとい難いことは確かである。

しかしながら、この月次固定費とは、Y 1 が生活しながら本件店舗を経営していく上で、必要な支出分を概算して計上したものと考えられ、Y 1 の支出実績の近似値としてみるべきものであるから、数値に多少の相異があるとしても、これをもって、月次固定費の水準や経営数値表及び経営状況説明資料に記載された数値等が疑わしいものであるとまで推認することはできない。

また、月次固定費の額が、Y 1 の支出実績とは大幅に乖離した過大な額であると認めるに足りる疎明はない。

イ Y 1 の運転資金の状態について

申立人らは、仮に経営数値表のデータが正しいとしても、実質利益のマイナス分からすれば、運転資金からの補填は月平均20万円未満で足り、当初2,000万円弱の資金があったのであるから、閉店の時点においても、資金にはまだ余裕があったはずであると主張する。

しかしながら、経営数値表のデータは7年9月以降のものであり、前記認定(第2、6(2)②)のとおり、経営状況説明資料及び経営数値表のデータに基づき、開店時の5年9月か

ら閉店時の10年5月までの実質利益を累計すると、約1,600万円のマイナスとなることが認められる。

以上からすれば、本件店舗を閉店した時点でもなお、Y1の運転資金には十分な余裕が残されていたということはない。

ウ 閉店時期の合理性について

申立人らは、解約金(約500万円)の支払いが不要となる10年9月まで店舗を維持した方が、Y1の負担は少ないにもかかわらず、6月1日に閉店したY1の判断は不合理であると主張する。

しかしながら、Y1の運転資金は、上記イのとおり十分な余裕が残されている状態にあったとは認められず、また、経営数値表によれば、競合店が開店した9年9月以降、実質利益が赤字に転化し、その額もY1が閉店を申し入れた10年2月まで、概ね増加する傾向にあったことが認められる。

こうした状況を考慮すれば、Y1が、解約金を支払うことを承知した上で、早期の閉店を選択したとしても、一概に不合理な判断であるということはない。

エ 閉店理由の合理性について

以上を総合すれば、経営状態が悪化し、運転資金も枯渇していたとの理由で閉店した旨のY1の主張に不自然な点は認められず、これが真の閉店理由でないとする申立人らの主張は採用できない。

② 本件店舗の閉店に係る本部の関与について

ア 解約金の取扱い等について

(ア) 申立人らは、本件店舗を閉店するに当たり、Y1と本部との間で、解約金の取扱い等について、何らかの密約が存在したはずであると主張する。

(イ) 前記認定(第2、3(2)⑦)のとおり、本部は、11年4月、最終的にY1から解約金を徴収しないことを決定している。申立人らは、本部が、Y1から解約金を徴収しないのは不自然である旨主張するが、解約金の取扱いについては、運用実態として、やむを得ない事情があるときには、本部の判断によって解約金を徴収しない場合もあることが認められる(同⑥)のであるから、Y1から解約金を徴収しないこととした本部の措置が、必ずしも不自然であるということはない。

(ウ) また、解約金の免除を伝えられた時期に関して、Y1は、再主尋問で証言を修正しており、Y1の記憶が曖昧であることは確かである。

しかしながら、閉店後には、店舗の清算を始め閉店に伴う様々な事務が並行的に行われていたであろうから、Y 1 の記憶に混乱がみられたとしても、必ずしも不自然であるとはいえない。

したがって、解約金の免除の時期に関する Y 1 の記憶が曖昧であるとしても、このことから直ちに、Y 1 が解約金のことを特に気にしていなかったとまでみることはできず、また、解約金の取扱いについて、Y 1 と本部との間に密約が存在していたと推認することもできない。

- (エ) 申立人らは、解約協定書が当委員会に証拠として提出されていないのは、これが通常と異なる特殊な内容のものだからであるとも主張するが、上記のとおり、解約金の取扱いについて、Y 1 と本部との間に密約が存在していた事実は窺えず、また、解約金以外の事項について、何らかの密約が存在したと認めるに足りる疎明もないのであるから、解約協定書が証拠として提出されていないとしても、これをもって、解約協定書が通常と異なる特殊な内容のものであったと推認することは到底できない。

イ Y 1 及び本部の組合への対応について

申立人らは、Y 1 が団体交渉の都度、本部に連絡していることや本部が独自に組合を調査し、組合を危険団体扱いしていたことなどから、本件店舗の閉店が、本部の積極的な関与の下に行われたものである旨主張する。

前記認定(第2、3(1))のとおり、Y 1 が団体交渉の都度、本部の Y 2 DM に交渉の概要を報告し、さらに、同DMから、上司や渉外部に経過報告がなされていた事実が認められ、また、渉外部が、組合について、独自に何らかの調査を行っていた事実も窺われる。

しかしながら、仮に本部が組合に対して警戒感を抱き、組合について Y 1 と情報交換を行っていた事実があったとしても、このことから直ちに、組合対策として、Y 1 と本部とが閉店を画策し、あるいは本部が Y 1 に対して閉店を指示していたとまで推認することは到底できず、他に、本件店舗の閉店が、本部の積極的な関与の下になされたことと認めるに足りる疎明はない。

③ 不当労働行為の成否について

以上①及び②のとおり、閉店を決定した Y 1 の判断が不合理であるとは認められず、また、本件店舗の閉店が、本部の

積極的な関与の下になされたと認めることもできない以上、本件店舗の閉店が、組合員 X 1 の解雇と共に組合潰しを目的として、Y 1 と本部との連携によりなされたものであるとみることはできない。

したがって、10年5月30日付解約協定書により、Y 1 と本部とが本件店舗の閉店について合意したこと及び5月31日に Y 1 が X 1 を解雇したことは、いずれも、組合員 X 1 に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入には当たらない。

2 Y 1 の団体交渉拒否について

(1) 申立人らの主張

- ① Y 1 は、組合の要求が変わらないことを交渉打ち切りの原因と主張しているが、本件は組合潰しの閉店解雇であったのかどうか大きな問題であり、Y 1 は組合の疑念に答え、誠実に説明する必要があった。ところが、Y 1 の対応は不誠実なものであり、時間を稼いで打ち切ることを当初から目論んでいたと考えられる。例えば、解約金の問題について、審問になって初めて免除の事実が明かされたのであって、団体交渉時に、Y 1 は一貫してこの事実を隠蔽していた。このような態度は、極めて不誠実である。
- ② 本件店舗閉店の真相を解明することが、X 1 の解雇問題を解決するための前提であるが、未だ真相は解明されておらず、昼休みの拘束に関する未払賃金問題や退職に際しての個人情報登録内容に関しても、十分な回答はなされておらず、団体交渉が尽くされたとは到底いえない。

(2) 被申立人 Y 1 の主張

- ① 平成9年12月から11年3月にかけて、計22回の団体交渉を重ね、いずれの交渉においても、Y 1 は、本部とのフランチャイズ契約に定められた守秘義務に抵触しない限度で、組合の要求事項について誠実に回答してきた。組合は Y 1 に対し、「解雇撤回・原職復帰・店舗再開」を要求する姿勢を全く変更せず、自らの要求及び疑念に沿った形での発言・回答がなされるまで、執拗に団体交渉を求める態度に終始した。
- ② そこで、11年2月に開催された第21回団体交渉の場で、Y 1 は、代理人を通して組合に対し、「これまでの団交の内容を整理すると、同じような繰り返しが続いており、できれば、次回に組合の最終的な要求を聞いた上で、場合によっては、団交の打ち切りも考えている。」と述べた。

そして、同年3月20日の団体交渉の冒頭で、組合から同日付要求書の提示があり、Y 1 は、要求書の内容がこれまでの組合の要求内容と変わりのないことを確認したため、同日付

通告書を組合に手交し、それ以降に団体交渉を打ち切ったものである。

したがって、Y 1 の行った団体交渉打切りには、正当な理由が認められる。

(3) 当委員会の判断

① Y 1 の交渉態度について

申立人らは、Y 1 の交渉態度は誠実性を欠くものであったと主張し、その一例として、Y 1 が解約金免除の事実を団体交渉の席上で明かさなかったことを指摘する。

しかしながら、解約金の免除を本部が最終的に決定したのは、11年4月であり、Y 1 が団体交渉を打ち切った同年3月よりも後になされたことが認められる(第2、3(2)⑦)。

また、解約金の免除が正式に決定されるまで、Y 2 DMは、解約金を取らない可能性のあることをY 1 に伝えていなかった(同⑦)のであるから、Y 1 が団体交渉の席上で解約金免除の事実を意図的に隠していたとみることはできない。

② 団体交渉打切りの妥当性について

ア 前記認定(第2、2(2)⑥、5(2))のとおり、Y 1 は、一貫して本件店舗閉店とX 1 の解雇の合理性を主張した。他方、組合は、Y 1 が対案として提示したX 1 の退職を前提とする金銭和解の申出にも応じることはなく、本件店舗の再開とX 1 の原職復帰を一貫して求め続け(同5(1))、団体交渉の打切りに至るまで、要求内容を変える兆しはなかった。

このように、本件店舗の閉店が問題となった第5回団体交渉から18回の団体交渉を重ねても、両者の主張は歩みよることがなかった。

イ 申立人らは、本件店舗閉店の真相は未だ解明されておらず、交渉を尽くしたとはいえないと主張する。

確かに、解約金の額について、Y 1 が再三前言を翻すこともあり、本件店舗の閉店に関するY 1 の説明に組合が疑念を抱くのもやむを得ないと認められるところはある。

しかしながら、前記認定(同2(2)⑥イ、同5(2)②ウ)のとおり、Y 1 は、経営状況説明資料を組合に示して、本件店舗の閉店理由を組合に説明し、また、解約協定書そのものは提示していないとしても、可能な範囲で、その内容を説明していた事実が認められる。

また、本件店舗の閉店を議題とした団体交渉のやり取りを全体としてみる限り、Y 1 が合理性の疑われる説明をし続けていたとは認め難い。

以上からすれば、本件店舗の閉店に係る疑問点の解明を

求める組合に対して、Y 1 の交渉態度が誠実性を欠いていたとみることとはできず、団体交渉を打ち切るまで、Y 1 は、可能な限り説明を尽くし、組合の理解を得るよう努めていたとみるのが相当である。

ウ 以上の経過に照らせば、Y 1 が、これ以上交渉進展の見込みはないと判断し、団体交渉を打ち切ったとしても、Y 1 の判断が性急に過ぎ、妥当性を欠いているということとはできない。

③ 昼休みの拘束等の議題について

ア 申立人らは、昼休みの拘束に対する未払賃金や退職に際しての個人情報登録の問題について、十分な回答がなされておらず、交渉が尽くされていないとも主張する。

しかしながら、前記認定(第2、2(2)⑤)のとおり、昼休みの拘束の問題については、第4回団体交渉後、組合からY 1 に対して、昼休みの拘束に対する代償措置等について、何らかの要求をした事実は認められない。

イ また、退職に際しての個人情報登録の問題について、Y 1 は、第21回団体交渉の席上で、X 1 を含む従業員の退職に関する情報について、本部には一切報告していない旨組合に回答している(同5(2)②オ)。これに対し組合は、11年3月20日付「要求書」により、本部のコンピュータにはX 1 のみ解雇として入力されており差別的取扱いを受けている旨主張していることからすれば、上記のY 1 の回答に組合は納得していなかったことが窺われる(同オ)。

しかしながら、上記のY 1 の回答が、明らかに合理性を疑われるものであるとはいえず、また、第21回団体交渉のやり取りや3月20日付「要求書」の内容をみる限り(同オ)、Y 1 の回答が不自然であると考えられる具体的な根拠を、組合がY 1 に示していたとは認め難い。

ウ したがって、これらの問題に関する交渉が、中途のまま打ち切られたとしても、Y 1 のみにその責任があるとみることとはできないから、申立人らの上記主張は採用できない。

④ Y 1 の団体交渉拒否の成否について

以上のとおり、Y 1 が11年3月20日の団体交渉において、交渉の進展の見込みがないことを理由に団体交渉の打ち切りを組合に通告したことは、妥当性を欠いているとはいえず、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

3 本部の団体交渉拒否について

(1) 申立人らの主張

① フランチャイズシステムによって、本部は、加盟店の経営

全体を包括的に支配し、労働条件の決定も支配している。また、本部が定める各種のマニュアルには事実上の拘束力があり、例えば従業員の給与支給日や時間外手当の割増率等は、給与マニュアルに基づき、本部が統一的に決定している。マニュアルに拘束力はないと本部は主張するが、例外的な処理も可能であるとは記載されておらず、事実上の拘束力を持たせているといえる。

- ② 本部には、従業員の退職理由を登録するシステムが存在する。実際には利用されていないとしても、本部が従業員の採用に関わる立場にあるからこそ、このようなシステムが存在するのである。

また、退職理由の情報を登録されることは、従業員にとって重要な人権問題であり、労働条件の一つといえる。それを管理しているのが本部である以上、従業員の労働条件を決定し得る立場にあるといえる。

- ③ そもそも本件店舗の閉店には本部が関与しており、また、渉外部が組合を調査し、団体交渉において、本部がY1をサポートとしていることから、本部の使用者性は明らかである。

- ④ 以上のとおり、本部は、Y1に対し圧倒的な支配力を有し、雇用主であるY1と部分的とはいえ同視できる程度に、X1の労働条件の一部を現実的かつ具体的に支配、決定しており、本部はX1の使用者である。

(2) 被申立人本部の主張

- ① 本部は、単に従業員の給与計算や給与振込みを代行しているに過ぎず、従業員の労働条件の重要事項である時給の決定等は、加盟店のオーナーが行っている。

- ② 本部は、各加盟店と従業員との関係の良否を知るために、退職理由の情報を登録してもらっているだけであり、統計的な意味以上のものはない。

(3) 当委員会の判断

- ① 従業員の給与及び勤務時間等の決定について

申立人らは、フランチャイズシステムによって、本部が加盟店の経営を包括的に支配し、従業員の労働条件等の決定も支配していると主張する。

前記認定(第2、7(1)③)のとおり、フランチャイズ契約では、商品の仕入れや価格の決定等について、本部はオーナーに強制できないことが定められてはいるものの、オーナーのY1自身としては、商品の仕入先等について、事実上、本部の拘束が強いものであると感じていたことが認められる。

しかしながら、従業員の採用、時給額、勤務時間及び勤務の割振り等は、オーナーの裁量により決定していると認められ(同(2)①)、従業員の労働条件等の決定に関し、本部が経営上の優位性に基づいて、事実上これを支配していると認めるに足りる疎明はないから、申立人らの上記主張は採用できない。

② 労働条件等の決定と本部のマニュアル等との関係について

ア 申立人らは、本部の定めるマニュアルには事実上の拘束力があり、本部が給与の支給日等の労働条件を決定し、従業員の採用にも関与する立場にある旨主張する。

イ しかしながら、前記認定(第2、7(2)②)のとおり、オーナーが本部に依頼すれば、給与マニュアルとは異なる支給方法とすることも可能であり、また、現に、給与マニュアルとは異なる支給日を定めている加盟店が存在するのであるから、本部がオーナーの意に反してまで、給与マニュアルに従わせているような実態があるとは認められない。

したがって、大半の加盟店が給与マニュアルの方法に従っているとしても、給与マニュアルに記載された給与の支給日等の労働条件について、本部が実質的に決定しているということはできない。

ウ また、退職理由を登録するシステムが存在するとしても、前記認定(同③)のとおり、従業員の採用に関して、加盟店が、本部に採用予定者のセブン-イレブンチェーンにおける勤務歴や退職理由等を問い合わせているような実態が認められない以上、本部が従業員の採用に関与しているとはいえない。

エ 教育マニュアルについては、その記載内容をみる限り(同④)、オーナーを拘束する性質のものとは認め難く、また、教育マニュアルに基づいて、オーナーが従業員に対し、「誓いの言葉」を事実上強制的に唱和させていると認めるに足りる疎明はない。

オ 以上のとおり、本部の定めるマニュアルによって、本部が従業員の労働条件等を実質的に決定し、又はこれを支配しているとはいえない。

③ 本部の管理する従業員の退職理由情報について

申立人らは、本部が、従業員の退職理由を登録させて、これを管理していることから、部分的に従業員の労働条件を決定しているとも主張する。

確かに、退職理由は従業員の個人情報であり、この情報の

登録や管理のあり方などが、従業員の退職に関する労働条件の一部をなすものであるとはいえる。

しかしながら、前記判断(②ウ)のとおり、従業員の採用に関して、本部が加盟店からの問い合わせに応じて、採用予定者の過去の退職理由等を調査して、加盟店に情報を提供しているというような実態はないのであるから、本部が、加盟店に従業員の退職理由を登録させているからといって、労働組合法上の使用者に当たると評価し得る程の重要な労働条件を決定しているとはいい難い。

④ 本件店舗の閉店経過の説明について

申立人らは、本件店舗の閉店経過の説明を議題として、本部に対し団体交渉応諾を求めているが(第1、2(2)②)、前記判断(第3、1(4)②)のとおり、本件店舗閉店の決定に当たり、本部が積極的に関与していたと認めることはできない以上、請求は失当というべきである。

⑤ 本部の団体交渉拒否の成否について

以上のとおり、本部は、X 1 に対して労働組合法上の使用者に当たるとはいえないのであるから、10年5月18日付「団体交渉申し入れ書」及び6月22日付「要求書」により、組合が申し入れた団体交渉を本部が拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、10年5月30日付解約協定書により、Y 1 と本部とが本件店舗の閉店を合意したこと及び5月31日にY 1 がX 1 を解雇したことは、労働組合法第7条第1号又は第3号に該当せず、また、11年3月20日にY 1 が団体交渉を打ち切ったこと並びに10年5月18日付「団体交渉申し入れ書」及び6月22日付「要求書」により組合が申し入れた団体交渉を本部が拒否したことは、いずれも同条第2号に該当しない。

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16年4月20日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三