

命 令 書

再 審 査 申 立 人 三重一般労働組合

再審査被申立人 株式会社オンセンド

主 文

- I 初審命令主文を次のとおり変更する。
- 1 再審査被申立人株式会社オンセンド（以下「会社」という。）は、人事部長らの管理職を通じて、再審査申立人三重一般労働組合（以下「組合」という。）の組合員 X1（以下「X1」という。）に対して組合からの脱退懲遡を行うことにより、組合の組織、運営に支配介入してはならない。
 - 2 会社は、組合の平成16年3月5日、3月9日、3月12日及び3月19日付けの団体交渉申入れに関して、①X1の日曜休日の取扱いの変更の経緯・理由及び同人の契約更新問題の解決方法等、②X1に対するセクシュアルハラスメント行為の事実関係、その責任の所在及び今後の防止策等、③夕方の休憩がとれなかった日の時間外勤務に対する賃金の支払いの各団体交渉事項について、速やかに、かつ誠実に団体交渉を実施しなければならない。
 - 3 会社は、組合に対し、下記文書を速やかに手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

三重一般労働組合

執行委員長 X2 殿

株式会社オンセンド

代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成15年6月17日及び6月18日、貴組合員 X1 に対して、当社人事部長が組合からの脱退を慫慂する言動を行ったこと。
 - (2) 平成16年3月5日、3月9日、3月12日及び3月19日付けで貴組合から申し入れのあった「不当解雇の撤回について」等に関する団体交渉を拒否したこと。
- 4 その他余の救済申立てを棄却する。

II その他余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、株式会社オンセンド（以下「会社」という。）が三重一般労働組合（以下「組合」という。）の組合員 X1 （以下「X1」という。）及び組合に対して行った以下の行為が不当労働行為であるとして、平成16年5月6日、三重県労働委員会（以下「三重県労委」という。）に救済申立てがあった事件である。

① 組合が、平成 15 年 6 月 16 日付け通告書（以下「6.16 通告書」という。）をもってX1 が組合に加入したこと及び会社四日市店Y3 店長（その後、同年 11 月 1 日にY3 店長はY4 店長に交替しているが、以下、その交替前の時期も含めて「Y3 前店長」という。）のセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）を開催するよう会社に通告したことに対し、会社人事部長 Y2 （以下「Y2 部長」という。）が、翌日の 6 月 17 日午後 3 時 30 分から午後 6 時 30 分頃にかけて勤務中のX1 を会社四日市店近くの喫茶店「コメダ」に呼び出し、組合を脱退するよう強要したこと。さらに 6 月 18 日、Y2 部長は勤務中のX1 を電話に呼び出し「保証人の両親、旦那さんを交えて話をしよう」とX1 の家族を巻き込むことによって同人を組合から脱退させようとしたこと。

② 会社がX1 に対して、契約期間を 6 ヶ月とする雇用契約の更新に当たり、平成 16 年 1 月 16 日付け通知書（以下「1.16 通知書」という。）、1 月 22 日付け通知書（以下「1.22 通知書」という。）を送付し、土曜・日曜勤務を勤務条件基準とする雇用契約の締結と誓約書の提出を迫り、同人が従前の労働条件で働き続けるとの意思表示をしていたにもかかわらず、会社が同年 2 月 24 日付け通知書をもって「契約期間満了」としてX1 を 2 月 20 日に遡って解雇したこと。

組合が平成 16 年 3 月 5 日、3 月 9 日、3 月 12 日及び 3 月 19 日付けで申し入れたX1 の「不当解雇撤回」等を議題とする団交を拒否したこと。

2 請求する救済内容の要旨

組合が再審査において整理した請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 会社は、X1 に対し脱退をするよう圧力をかけ、また、X1 の雇用を継続しないことにより会社から組合員を排除し、組合の組織破壊をしては

- ならない。
- (2) 会社は、組合が申し入れた解雇問題、不当労働行為問題、セクハラ問題の解決を団交事項とする団交に誠実に応じなければならない。
 - (3) 会社は、平成 16 年 2 月 24 日付け雇止め通告を撤回し、2 月 20 日以降も日曜日の休みを選択的に可とする従前の労働条件で雇用を継続したものであるとして取り扱わなければならない。
 - (4) 会社は、組合との間で労働条件等について誠実に話し合い、復帰条件を確認の上でX1を職場に復帰させなければならない。
 - (5) 会社は、X1 に対し平成 16 年 2 月 20 日以降復帰するまでの間の賃金として、平成 18 年 12 月末日までの間の賃金、一時金（5 回分）その他X1が受けた不利益の金額として 500 万 1,280 円を、また平成 19 年 1 月以降は、月例賃金として毎月 25 日限り 14 万 6,640 円及び一時金として毎年 6 月末日と 12 月末日までに各 5 万円の賃金を支払わなければならない。
 - (6) 会社は、組合員の組合活動を理由として不利益な取扱いをしてはならない。
 - (7) 会社は、X1 に対する組合脱退強要、雇止め通告等及び組合に対する団交拒否についての謝罪文を掲示した上、X1 及び組合に手交しなければならない。
- 3 初審三重県労委は、平成 18 年 2 月 2 日、上記 1 の①②については、不当労働行為に該当しないとして、③については、現時点において、組合の申し入れた団交事項について団交を命じることは適当でないと判断して、組合の救済申立てを棄却する命令を交付した。
- 同年 2 月 14 日、組合は、これを不服として、上記棄却命令の取消しを求めて、再審査を申し立てた。

第 2 当事者の主張要旨

1 組合（再審査申立人）の主張

(1) Y2 部長のX1 に対する言動について

ア 平成 15 年 6 月 17 日の面談における言動について

(ア) 会社は、Y2 部長は何一つとして組合を脱退せよという脱退勧奨行為に及んでいないことを強調し、X1 も、Y2 部長が組合を抜けよとは口にしていないことを認めているが、そもそも、何を悩んでいるのかを聞いて相談に乗るというY2 部長の供述は、全く信用できないものである。これに対して「コメダ」におけるやりとりについてX1 が述べているところは、体験した者でなければ表現できない具体的かつ終始一貫した供述内容となっており、X1 に対し組合を脱退するよう圧力をかけたことは明らかである。

(イ) これによれば、Y2 部長は、X1 を前にして、6.16 通告書及び組合を紹介する新聞記事のコピーをテーブルに放り投げながら、組合を多数で威力を行使する労働組合であるとして嫌悪の情をあらわにし、「この会社の給料で納得がいかないのなら、他で働けば？手に職つけるとか・・・なんなら自分で店を出せば？そうだ！あなた、ここで（組合の通告書を指差して）働けばいいじゃない。ここで働いて給料が出るのか？出ないでしょ。」「会社を巻き込むな！会社を甘くみるな！」などと怒鳴りつけて、明らかに組合員である以上は会社で働くより組合で雇われればよいという排除の意思を誇示するとともに、会社を巻き込むなとして、会社で働き続けたければ組合から足を洗うよう求めている。こうした事実関係のもとで、Y2 部長の言葉を、働き続けたいなら組合を脱退するよう求めたものと受け止めない社員などいないであろう。

(ウ) このようにしてY2 部長は、X1 に対して組合の影響力を排除することを狙って、上記のとおり要求を撤回させるよう、また会社に

迷惑をかけないよう組合を脱退することを要求した。既に組合から団交の申入れがなされており、X1 も、団交で話をしてほしいと繰り返し述べているにもかかわらず、執拗に、上記のようなことを口にしながら 3 時間にわたって勤務時間中に拘束して決断を求めることは、組合からの脱退を求める以外の何ものでもなく、明白な支配介入というべきである。

イ 平成 15 年 6 月 18 日の電話における言動について

初審命令は、Y2 部長は、平成 15 年 6 月 18 日に、喫茶店での面談では詳しい事情を聞けなかったので、電話を入れ、家族も含めて話そうと述べた旨認定しているが、上記認定の誤りは明白である。喫茶店での「面談」が 3 時間にもわたっているのに、何ゆえ「詳しい話を聞けなかった」から「電話で話をしようとした」というのかを考えただけでも、不自然極まりないことである。

また、上記言動は、Y2 部長が供述するように、悩みがあるなら家族と一緒にの方が胸襟を開いて話をしてもらえるとといった意図に基づくものなどではありえず、組合に加入して団交を挑んできた行動について、前日にかけての圧力では足りず、家族という X1 にとっては人生と生活にとって最も大事な人間関係を引き合いに出して圧力を加えたという以外にないものである。X1 はまさにそのようなものとして電話の内容を受け止め、組合のことは家族とは関係ないと言い切った。それゆえに会社は、組合を脱退しようとする X1 を職場から排除することによって、組合の影響力の排除を狙ったのである。

ウ Y2 部長の X1 に対する言動の意図・目的について

Y2 部長の言動が何を悩んでいるのか相談に乗るといった意図・目的によるのであれば、わざわざ勤務時間中に職場を離脱させて 3 時間にも及ぶ拘束をなす必然性はないのであって、このような業務命令

のきっかけが、組合結成直後のことであり、これを受けた社長命により人事部長としてわざわざ四日市店に足を運んでのことであることからすると、組合の会社への影響力を排除する意図＝不当労働行為意思が強く推認されるものというべきである。

また、組合から通告されている団交議題について、組合を飛び越えて組合員との間で「解決」を図ろうとすること自体、組合の影響力を排除することを意図した支配介入そのものである。さらに、X1が対等な立場で交渉することとなる団交に委ねたいとの意思を表明しているにもかかわらず、さらに話を迫り、報復的セクハラに切羽詰まって団交によって労働条件・労働環境の改善を図ろうとする行動そのものを制止し、嫌なら会社を辞めよと圧力をかけたというものであって、団交による解決をなきものとするように組合員に圧力をかけたという点においても、支配介入＝不当労働行為であることを免れない。

(2) X1 に対する雇止めについて

ア X1 に対する雇止めは著しく信義に反し権限濫用であること

会社は、X1 がAパートになった平成 14 年 8 月以降、Y3 前店長の下で認められてきた土曜休日あるいは日曜休日の取扱いを平成 15 年 12 月時点で変更しなければならない合理的な理由は全くなく、さらに、組合及びX1 からは、Y4 店長から日曜休日は認められない旨の問題発言がなされて以降、土曜日の出勤に代えて日曜日を休日とする必要を再三再四にわたって訴え、それが認められなければ年次有給休暇の権利を行使してでも対応しなければならない切羽詰まったニーズに基づくものであることを通知していた。しかも勤務条件を組合との話合いによって調整する可能性は客観的にみても十分ありうるところで、一切の組合との協議は抜きにして、一方的に二者択一を迫ってX1 を選

択不可能な身動きがとれない状態に追い込み、もって雇用を打ち切った。これは不利益な契約の締結を強いる必要性も合理性もないのに、組合との協議も拒絶しながら、契約期間の満了と新たな契約を労働者が締結しなかったという形式に依拠した責任転嫁の上に、契約を打ち切るという悪質極まりないものであって、このような契約打切りは著しく信義に反し、権限濫用という以外にないものであった。

イ X1 に対する雇止めの意図・目的について

組合加入通告の翌日にきわめて異常な拘束のもと執拗な働きかけが組合員に対してなされ、それが組合の影響力を排除する意図のもとに行われていたことなどを、上記の雇用終了通告にいたる経過の不自然さに総合して考慮すると、本件雇用終了通告が組合の影響力を排除すること、及びX1 が組合員であるがゆえに不利益を加えることを意図してなされたものであるということは明白というべきである。

(3) 団交拒否について

ア 初審判断の誤り

初審命令は、①X1 の雇用打切り＝解雇問題、②年次有給休暇の申請と賃金の支払問題、③セクハラに関する問題、④時間外労働割増賃金問題、⑤その他労働条件にかかわる問題を議題とする団交は、いずれも救済の利益を欠くと判断する。しかし、以下に述べるとおり、これは暴論である。

イ 雇用の継続をめぐる権利問題を議題とする団交について

本件においては、まさに雇用終了の基本的な部分に、組合が解決を求めていた日曜勤務への家族的責任の配慮があるのであって、このような事案において雇用終了措置の撤回を求める団交の利益がないなどとする判断は、言語道断というべきである。

ウ セクハラ問題を議題とする団交について

初審命令は、セクハラ問題について労使平行線であることを救済利益が否定される根拠とするが、セクハラの実態というのは被害者の尊厳にかかわる最重要問題であることを踏まえると、その事実の有無及び判断に関して説明を求めべく交渉を進める必要があった。

エ 時間外割増賃金問題等を議題とする団交について

初審命令は、要求が特定されていないから救済の利益は否定されると判断するが、組合が掲げた団交議題は十分特定されているというべきであり、不特定であることを理由とする団交拒否は正当とはいえない。

2 会社（再審査被申立人）の主張

(1) Y2部長のX1に対する言動について

ア 平成15年6月17日の面談における言動について

Y2部長は、6.16 通告書に、会社が賃金を不当に低く抑えているとかY3前店長から報復的な行為があったということが書かれていたため、まずX1本人に直接会って話を聞くべきだろうということで、翌日会社四日市店の隣の喫茶店「コメダ」へ1を誘い、「X1さんがどんなことで悩んでらっしゃるのか聞かせてほしい。」と話して、Y3前店長から何か報復的対応があったのかどうか聞こうとした。しかしX1は「ユニオンと話してください。」というだけで、一切口を開こうとしなかった。Y2部長は、X1が心を開いて話ができるきっかけを作ろうと、問わず語りに社会は分業制で成り立っていること、店舗の中でも、従業員がそれぞれの役割を分担し助け合って仕事をしているために店は成り立っていること、店長は従業員評価でも「あなたをきちんと評価してくれている。」と言って、報復的な人事査定などしていないことを話し、X1に理解を求めた。

イ 平成15年6月18日の電話における言動について

上記のとおり、X1 が心を開いて話をしようとしないうえ、家族と一緒に話ができるかと思ひ、Y2 部長は翌日、X1 に、「ご家族と御一緒にお話を」と電話をしたが、X1 は「家族とは関係がありませんので、ユニオンと話してください。」と言うのみでとりあわなかつた。Y2 部長は、喫茶店においても、電話でも、X1 に対して組合を脱退するように言ったことは一切ない。

ウ Y2 部長のX1 に対する言動の意図・目的について

組合から、団交事項として「店長がセクハラを働ひ、部長に改善を求めた後、店長が報復的対応をしている件」について団交を求められたため、人事部長としてできる限り団交前に事実確認をしておこうとするのは当然のことであり、当事者であるX1 本人にY3 前店長がどのような報復的対応をしたというのかを聴取しようとしたものである。したがって、Y2 部長の言動に関する初審命令の判断（13 頁）は正当であり、何らの誤りもない。

(2) X1 に対する雇止めについて

ア X1 は会社の労働者の地位を失っていることについて

(ア) 平成 16 年 2 月更新手続における経緯からすると、X1 の会社の労働者としての地位は、平成 16 年 2 月 20 日の雇用期間の満了によって終了し、2 月 21 日以降は同人は会社の労働者の地位を失っている。会社は、2 月 21 日以降の雇用契約更新の希望の意思確認をし、更新希望の場合には雇用契約書に署名して送付するよう申し込んでいたにもかかわらず、X1 がこれに応じなかつたものであり、会社側から契約更新拒絶、雇止めの意思表示をしたことはなく、組合の雇止めがあつたとの主張は失当である。

(イ) 組合は、初審命令が期間満了により雇用が終了したと判断したのは誤りであり、両者の契約は継続していると判断すべきであると主

張する。

しかし、X1は、平成16年1月14日会社にファックスで、あくまで日曜・祝日を休みとするAパート扱いの労働条件を提示し、「日曜出勤ができないAパートは困ると言われるのであれば、あとは会社の判断におまかせします。」と通知し、これを受けて会社は、1月16日、X1に「勤務条件基準に照らし、毎日曜日・土曜日・祝日・年末・年始は出勤日となります。多忙時となる日曜祝日について貴殿が希望する休みの許可は、致しかねます。」とわざわざ付記した上で、この条件でよいなら「ご連絡なき場合は、今回に限りとりあえず、Aパート勤務」として採用する旨通知している。

これに対する回答が、「従来の条件で働き続けます、・・・詳しい条件の話は組合と協議していただきたい」との同年1月21日付けのファックス（以下「1.21FAX」という。）となっており、X1のいう「従来の条件」とは、Aパートであっても従来どおり日曜を休日とすることであり、これはAパートであれば土日勤務を必須とした会社の提示した勤務条件による雇用契約更新の申込みに対して拒絶したといえる。

以上のとおり、両者の労働契約は継続しているなどとする組合の主張は、上記のような両当事者間のやりとりを含めた事実関係を無視した暴論である。

イ 本件雇止めの意図・目的について

組合は、それ以前の勤務日に関するやりとりは、会社のきわめて不自然かつ不合理な日曜勤務へのこだわりが契機となっており、X1を排除したい意向が示されている、X1が組合員であるがゆえに不利益を加えることを意図してなされたと主張する。

しかしながら、X1の勤務する四日市店は正社員とパート従業員10

名程度であり、Bパートであっても毎月日曜日を2回出勤できるように義務付けられている。Aパートは準社員相当として店長を補佐する業務を行い、Bパートとは時給、賞与、社会保険の有無において優遇されている。X1をAパートとして雇用する以上、日曜出勤の勤務条件の遵守を強く求めることには不合理性はない。

これに対して、組合の主張は、賃金はAパート並みのものを、勤務はBパート並みに日曜日も休めるものをとというまことに身勝手なX1の要求をそのまま主張しているだけであって、会社はそのような身勝手なX1の要求はのめないと対応してきただけであり、不当労働行為意思など全くなかった。

(3) 団交拒否について

ア 団交拒否の正当理由について

組合が団交を申し入れた平成16年3月5日当時、X1は会社の労働者の地位を失っているのであるから、組合に団交権はない。

本件は、正当な理由のない解雇でもなく、有期雇用契約を更新されてきたのに正当な理由なく雇止めされたものでもない。労働者の意思によって契約更新手続を取らなかった事例であり、労働者自ら会社に再雇用されることを拒絶していた事例である。

(イ) また、組合が、X1の不当解雇撤回問題を団交事項として、団交を求めてきたのは、X1の退職に際して、会社に不当解雇を口実にして解決金の名の下に金銭を支払わせようとの意図があったからであり、会社は、このような意図からなされてきた団交申入れは到底正当な団交申入れとは認められないから、これを拒絶することが不当労働行為とはならないと主張しているのである。

イ 平成16年11月19日以降の団交要求について

会社が平成16年11月19日以降の団交要求に応じなかったのは、

組合の目的もX1の復職要求ではなく、組合へ金銭を払わせることであることが県労委でも、団交の席上でも明らかになった以上、これ以上団交を続けても平行線をたどるのみであって、団交での妥結は不可能になったからである。したがって、同年11月19日以降の団交要求には応じなかった会社の行為は正当であり不当労働行為には該当しない。

ウ 初審判断は正当であること

初審命令は、平成18年1月6日の命令時点において、組合が申し入れた団交事項について、団交を命じることが適当か否かを検討し、いずれも救済利益はない、あるいは団交を命じることが適当でないと判断しており、初審判断は正当である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第3のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

1 第3の2を次のとおり改める。

「(1)平成15年4月16日、X1は、会社四日市店に来ていたY2部長に、Y3前店長からセクハラを受けたと訴えた。その内容は、Y3前店長が会社四日市店に赴任した当時(平成13年春)から、商品の説明時に尻を触られる等のセクハラが繰り返されたとするものであった。Y2部長はX1から事情を聞いた後、Y3前店長に問い質したところ、同前店長はセクハラについて否認をしたが、同部長は、X1が被害を訴えていることから、同前店長に謝罪をさせた。その後、Y2部長は、Y3前店長に、X1が訴えたセクハラの内容を書き出させ、「X1さんからこのようなことを言われました、誤解をされるような言動

があったことを反省し、今後セクハラと誤解されないよう言動を慎みます」という趣旨、内容の始末書を書かせた上提出させた。

- (2) その後X1 は、同人の男性関係に関する噂が職場内に流されたとして、平成 15 年 5 月頃、相談をした友人（組合員）の紹介で組合に加入した。

同年 6 月 16 日、組合が 6.16 通告書を会社四日市店に持参したため、Y3 前店長はこれを会社に届けた。同通告書の内容は、X1 の組合加入について「 X1 さんが当労組の組合員であることを通告します、今後、組合員の労働条件は当労組と協議の上決定いただきますよう申し入れます」とするとともに、①賃金・一時金などの労働条件を不当に低く抑えている件、②店長がセクハラを働き、部長に改善を求めた後、店長が報復的対応をしている件、③有給休暇が取得できない件、④残業割増が支払われていない件を団交事項とする団交を申し入れるというものであった。なお、会社にはこれまで企業内組合は存在しなかった。

- (3) 6.16 通告書が会社に送付されたことを受け、Y2 部長は、会社の Y5 専務（以下「Y5 専務」という。）の指示により、翌日の平成 15 年 6 月 17 日、同通告書の内容に関して直接本人から話を聞くために、美濃市の会社本社から会社四日市店に赴き、勤務中のX1 を呼び出し、店舗近くの喫茶店「コメダ」において、午後 3 時 30 分から 6 時 30 分頃まで、同人と面談を行った。

上記面談において、Y2 部長は、X1 に対し 6.16 通告書に書かれていた賃金などの労働条件やY3 前店長の報復的対応に関して話を聞こうとしたところ、X1 は「組合と話をしてほしい」などと答えた。このため、Y2 部長は、オンセンドではパート従業員が力を合わせることで店が成り立っていること、これは世の中の縮図であり人は

決して自分一人の力では生きていけないことなどについて、無人島での生活を例に挙げるなどして話を続けた。また、この面談の中で、Y2 部長は、①賃金について、「最低基準はクリアしているから、不当なんていわれることはない」「責任を持たされるのが嫌だったら、Bパートに戻ればいい」「この会社の給料で納得がいかないのなら、他で働けば?・・・そうだ!あなた、ここで(ユニオンの通告書を指差して)働けばいいじゃない」などと述べ、②Y3 前店長について、「(セクハラのことで)大の男が頭を下げて、クビを覚悟で始末書を書いたんだ」「自分一人で仕事をしているんじゃない。みんなに守ってもらって仕事してるんだ、何かあった時に助けてくれるのは、周りのスタッフで店長なんだ」などと述べ、③組合について、6.16 通告書を指差しながら、「こんな、よってたかって大勢でワァワァ言ってくる奴等と、話なんてする気はない」と述べ、6.16 通告書をテーブルの上に投げ捨てた。

- (4) さらに、翌日の平成 15 年 6 月 18 日午後 4 時 30 分頃、Y2 部長は、会社四日市店で勤務していたX1 に電話をかけ、「昨日あれだけ話をしたのに、なぜわからないんだ、ご両親、旦那さんを交えて話しよう」と述べた。X1 が「組合と話してください」「団交の場に親も呼びますから、団交で話してください」と答えたところ、Y2 部長は、「組合、組合って・・・あなたはこの会社の人間でしょう、直接話もできないんですか」と述べた。なお、X1 の父親は、会社入社に当たって身元保証人となっていた。(以下、上記(3)の喫茶店「コメダ」におけるY2 部長の言動及びこの電話における同部長の言動を併せて「本件言動」という。)

翌日の 6 月 19 日、組合は、Y2 部長がX1 と面談し、さらに電話をかけたことについて違法な行為であり抗議する旨、及び組合に対

して謝罪を求める旨のファックスを会社に送った。

(5) その後、会社は、6.16 通告書の回答として、平成 15 年 6 月 20 日付けで、団交に応じる所存である旨組合に通知した。

2 第 3 の 3 (2) を次のとおり改める。

「平成 15 年 9 月 12 日（午後 2 時から 4 時まで）、組合側は、X 4 組合員とその他の組合員数名、会社側は、Y 5 専務、Y3 前店長が出席し、第 2 回団交が行われた。

この交渉で、まず、会社は、X1 のセクハラに関して、再度、Y3 前店長や会社四日市店の従業員などに確認したところ、組合が主張するような Y3 前店長によるセクハラ行為及びその後の報復的対応の事実はなかった旨、ただし、マジックパンツ着用時の状態について、同店長が X1 の尻を指差してラインが出るぞと言い、これが誤解を招くような行為であったことは事実である旨報告したが、組合は納得しなかった。

次に、組合は、パート従業員の賃金が非常に低く抑えられていると再度指摘したが、会社は、第 1 回団交の時と同様の説明をした。

さらに、店舗での就業規則の設置状況に関して、会社は、今後順次各店舗に設置すると回答した。

また、会社は、第 1 回団交で組合から指摘のあった X1 の残業割増賃金の未払いについて、その事実を確認したため支払ったと伝えた。

3 第 3 の 3 (4) を次のとおり改める。

「平成 15 年 11 月 21 日からの勤務表は新任の Y4 店長が作成することになった。後記 5 認定のとおり、Y3 前店長が作成した同年 11 月 20 日までの勤務表において、X1 は、週休日の土曜日を勤務日の日曜日と振り替え、子どもの付き添いのため必要となる日曜日を休日としていたため、引き続き、同年 11 月 23 日、12 月 7 日及び 12 月 14 日の各日曜日を休日にするよう Y4 店長に申請した。

これに対してY4 店長は、遅くとも同年 12 月 7 日までに、X1 に対して、同人がAパートであることを理由にX1 の申請した上記日曜日を休日にする扱いはできないことを通告した。結局、X1 は、同年 11 月 23 日、12 月 7 日及び 12 月 14 日には会社を休んだ。

4 第3の3(6)から(8)を次のとおり(6)から(10)に改める。

「(6)平成15年12月9日、組合は、従来の条件のとおり、X1の希望に応じ日曜日を休日とすること(以下「日曜休日」という。)を求める旨、また、会社が希望を聞き入れない場合は、組合の指示で有給休暇を取得させる旨のファックスを会社及びY4店長に送った。

(7)平成15年12月10日、会社は、上記(6)の組合からのファックスに対して、①AパートであるX1との雇用契約は「パート・アルバイト勤務条件基準」に基づき日曜勤務が条件となっている、②12月は1年で最も多忙な時期であり、なおかつ日曜日は最も忙しい日である、③よって、12月7日及び12月14日の有給休暇による日曜休日を認めることはできない、④今後も正当な理由がない場合で日曜休日を望む場合は契約違反となり、よってX1との話し合いにより雇用条件の変更を考えられたい旨ファックスで組合に回答した。X1は、上記(4)認定のとおり12月7日及び12月14日は会社を休んだ。

(8)平成15年12月11日、組合は、会社に対して、会社がX1の有給休暇を認めないことは労働基準法違反であること、有給休暇申請をしない契約をしたというならその契約は違法であり無効であるなどとした上で、①一方的な労働条件の変更の件、②有給休暇取得の件を議題とする団交に応じられたい旨の団交申入書を送付した。

(9)平成15年12月18日(午前10時から12時まで)、会社側は、Y5専務、Y4店長が出席し、組合側と第3回団交が行われた。

まず組合は、パート従業員の賞与が一方的にカットされたと指摘

し、会社は、賞与分を時給に反映させて支給するように変更したと説明した。

次に会社は、X1 へのセクハラに関しては、第 2 回団交で報告した調査結果のとおりセクハラ的事实はなかったと回答した。

また、組合は、一方的にX1 の労働条件を変更して日曜の休日を取れないようにしたこと、及び 12 月 7 日及び 12 月 14 日にX1 に有給休暇を与えないことは問題であると述べた。これに対して、会社は、一方的な労働条件の変更はしていない、及びX1 から有給休暇の申請は出されていないので両日は無断欠勤であると回答した。

(10) 平成 15 年 12 月 20 日、組合は、X1 が翌日から 2 週間休業する旨、及び鉄欠乏性貧血・心身症の病名と約 2 週間の安静・加療を要する旨の所見が記載された診断書をファックスで会社に送った。12 月 20 日以降、X1 は出勤していない。

5 第 3 の 4 (1) の末尾に行を改めて次のとおり加える。

「 Bパートとアルバイトは店長権限で店舗ごとに採用しているが、Aパートは本社人事であり、人事部長が直接面接して採用していた。

6 第 3 の 5 ないし 7 を 6 ないし 8 に繰り下げて、4 の次に 5 として次のとおり加える。

「 5 X1 のAパート契約における土曜日及び日曜日の取扱いについて

(1) 土曜休日の取扱いについて

上記 1 (4) でみたとおり、X1 は、平成 14 年 8 月 21 日、Aパートとして雇用契約を更新したが、これに先立つ同年 7 月 19 日、雇用契約を更新するに当たりY2 部長と面接した際、勤務日について、希望休日は土曜日、日曜勤務は可能とし、同部長はこのことを面談メモの「希望休日」欄に記載した。なお、同面談メモには、日曜出勤は「すべて可能」、週労働時間は「40 時間」が可能、週当たり 2

日遅番勤務の「レジ締め」が可能などと記載されている。会社四日市店においては、パート従業員の勤務日と休日は、店長以外の唯一の正規従業員である Z1（以下「Z1」という。）が各自の希望をとって調整した後、店長が最終的に決定して勤務表を作成していた。X1 は、同勤務表において土曜日を週休日とされていた。

(2) 日曜休日の取扱いについて

X1 は、Aパート契約になった平成 14 年 8 月 21 日以降、子どもの名古屋での習い事のために、該当する日曜日に子どもに付き添うことが必要になった。契約を更新した平成 15 年 2 月 21 日以降、X1 は毎月の勤務割りに際して日曜日を休日とすることを希望したため、Y3 前店長は、上記の勤務表において、週休日の土曜日と勤務日の日曜日を振り替える方法を取り、X1 の必要とする日曜日を休日に当てた。このようにして、Y3 前店長は、同年 7 月に 1 回（20 日）、同年 8 月 21 日以降の更新後は 8 月に 1 回（24 日、その前 2 日も休日にした。）、9 月に 1 回（7 日、なお、25 日～ 27 日を 3 連休にしたが同期間は木・金・土曜日である。）、10 月に 1 回（5 日）、11 月に 2 回（9 日、16 日）、それぞれ日曜日を休日にする勤務割に基づいて日曜日を休日にした。

このような X1 の日曜休日について、当時、X1 が会社から注意を受けたことはなかった。

7 上記 6 で繰り下げた第 3 の 6 (1) から (3) を次のとおり改める。

「(1) 平成 16 年 1 月 14 日、Y4 店長は、Aパートである X1 の雇用契約更新日が同年 2 月 20 日であったことから、病気休暇中の X1 に電話をかけ更新手続のための面談を行うので会社四日市店に来るように伝えた。

同日、X1 は、① Y4 店長から連絡を受けた、② 組合から体調が悪

くて会社を休んでいるのだから行かなくていいと言われた、③体調が良くなるのがいつになるのかわからない、④迷惑をかけて本当にすまない、⑤よく考えたが、子どものために必要な日曜と祝日はやはり休みとしてほしい、⑥会社が日曜・祝日出勤できないAパートは困るというのであれば後は会社の判断に任せる旨、Y5専務・Y2部長あてのファックスを会社に送った。

上記1月14日のX1への電話でY4店長がX1の年末調整の還付金を取りに来るように伝えていたことから、X1は、1月16日、会社四日市店に立ち寄り還付金を受け取った。この時、Y4店長は、契約の話をしたいとX1に声をかけたが、X1はこれに応じないまま帰宅した。

(2) 会社は、X1が面談に応じなかったため、1.16通知書とAパート、Bパート、アルバイトの3種類の雇用契約書、誓約書、勤務条件基準書をX1の自宅に送付した。

1.16通知書には、①会社はX1をAパートとして雇用している、②平成16年2月20日をもって期間満了となるので、雇用契約更新を望むのであれば、上記の雇用契約書に署名捺印の上必要事項を記入し1月20日までに会社に送付すること、③連絡がない場合には、今回に限り、とりあえずAパート勤務とするが、勤務条件基準に照らし毎日曜日・土曜日・祝日・年末年始は出勤日となること、及び多忙となる日曜日、祝日についてはX1が希望する休みの許可はできないこと、④契約の更新を望まない場合は会社に連絡されたい旨記載されていた。

雇用契約書は、雇用期間、雇用場所、職種、勤務時間、契約期間、初出勤日、賃金、賃金支払日等の勤務条件が空欄の状態にX1に送付された。

(3) 平成 16 年 1 月 20 日、組合は、① 1.16 通知書記載の勤務条件につき、従来と異なるものであり、組合と協議して決定すること、②会社から団交を申し入れること、③現段階ではサインはできない旨のファックスを会社に送った。また、X1 は、このファックスの中で、引き続き病気療養のため休ませていただく旨を記載していた。

さらにX1 は、1 月 21 日、1.16 通知書の返答として 1.21FAX を会社に送った。それには、引き続き会社で従来の条件で働き続けること、詳しい条件は組合と協議し決定していただきたい旨記載されていた。

会社は、1 月 22 日、1.21FAX の返答として、パート・アルバイトの勤務条件は、会社の定める勤務条件基準以外の特別な勤務条件は存在せず全国統一の基準によるものであることとした上で、雇用契約書及び誓約書に署名捺印の上至急送付することを求める旨の 1.22 通知書をX1 に送付した。

8 上記 6 で繰り下げた第 3 の 6 (5) 中、「X1 から雇用契約書の提出はなかったことから、会社は、X1 には、会社の提示する勤務条件基準書記載の勤務条件による雇用契約を締結する意思がないものと理解した。」を「X1 から雇用契約書の提出はなかった。」に改める。

9 上記 6 で繰り下げた第 3 の 6 (6) の末尾に次のとおり加える。

「(以下、会社が平成 16 年 2 月 24 日付け通知書により同年 2 月 20 日をもって会社とX1 の雇用契約が契約期間満了により終了した旨の通知をしたことを「本件雇止め」という。)」

10 上記 6 で繰り下げた第 3 の 7 を次のとおり改める。

「(1) 組合は、平成 16 年 3 月 5 日、①不当労働行為に対する謝罪について、②不当解雇の撤回について、③Y3 前店長の謝罪及びセクハラ行為の責任の所在について、④賃金引上げ等労働条件の改善につい

てを団交事項として、3月9日、上記①～④に加えて⑤団交拒否に対する謝罪についてを団交事項として、3月12日、上記①～④に加えて⑥X1の2月21日からの有給休暇申請に対する賃金及び今後の賃金支払いについて、⑦夕方の休憩が取れなかった日の時間外勤務に対する賃金の支払いについてを団交事項として、3月19日、上記①～④、⑥及び⑦に加えて⑧セクハラ防止策についてを団交事項として、それぞれ団交申入書により会社に団交を申し入れた。3月12日及び3月19日の団交申入書においては、「2003年2月に棚卸しをした際、夕方の休憩が取れなかった日が3日あり、会社はこれに対し時間外勤務として賃金を支払う義務がある」との指摘がなされている。

会社は各団交申入書に記載された回答期日までに返答しなかった。

(2) 会社は、上記(1)記載の団交申入れの回答として、組合に対し、平成16年3月29日付けで、①X1は同年2月20日付けで従業員の身分を失っている、②X1が期間の定めのない雇用形態になったとする組合の主張は、会社と法的な見解が異なる、③一方的に日時を指定して津市の組合事務所に呼びつけられるような団交には応じられない旨の通知書を送付した(以下、これを「本件団交拒否」という。)

(3) 平成16年5月6日、組合は、三重県労委に本件申立てを行った。

11 上記6で繰り下げた第3の8(1)を次のとおり改める。

「 組合は、平成16年5月14日付けで、上記7(1)と概ね同様の、①不当労働行為に対する謝罪について、②不当解雇の撤回について、③X1の2月21日からの有給休暇申請に対する賃金及び今後の賃金支払いについて、④夕方の休憩が取れなかった日の時間外労働に対する賃金の支払いについて、⑤Y3前店長の謝罪及びセクハラ行為の責任の所在について、

⑥賃金の引上げ等労働条件の改善についてを議題とする団交を会社に申し入れた。

これに対して、会社は、団交に応じる旨回答し、同年 8 月 18 日（午後 1 時から 3 時まで）、組合側は、X 3 書記長、X 4 組合員、X1、他の組合員 12 ～ 13 名、会社側は、Y 5 専務、Y2 部長、Y4 部長、Y 6 弁護士が出席し、第 4 回団交が行われた。

この交渉で、組合は、X1 の雇止めは不当な解雇であり、不当労働行為である旨主張した。一方で、会社は、会社がX1 に送った契約書が送られてこなかったため契約が切れたのであり、会社が不当解雇したものではない旨、有給休暇や就業規則についてX1 は既に会社の従業員ではないことから話をする必要はない旨説明した。

団交は、会社が上記説明をすることで終始し、組合が、団交をまた申し入れることとして時間切れで終了した。

第 4 当委員会の判断

1 本件言動について

(1) 平成 15 年 6 月 17 日「コメダ」での面談時及び翌 6 月 18 日の電話において、Y2 部長がX1 に対してした言動の内容については、次のとおり労使間に争いがある。

組合は、本件言動について、①組合員である以上は会社で働くより組合で雇われればよいという排除の意思を誇示するとともに、会社を巻き込むなとして、会社で働き続けたいなら組合から脱退するように求めていたものである旨、②家族という最も大事な人間関係を引き合いに出して圧力を加えたものである旨主張する（前記第 2 の 1(1)ア及びイ）。

これに対して、会社は、本件言動について、①従業員がそれぞれの

役割を分担し、助け合って仕事をしているため店は成り立っていると
してX1 の理解を求めたものである旨、②X1 が心を開いて話をしようと
しないため、家族と一緒にならば話ができるかと思い、「ご家族と御一緒
にお話を」と電話をした旨主張する（前記第 2 の 2(1)ア及びイ）。

そこで、本件言動に関する各証拠の信用性について、以下検討する。

ア X1 は、初審三重県労委に提出した陳述書(2)において、「コメダ」
に呼び出されたときの状況について、「6 月 17 日午後 3 時 30 分頃、
私は店内で売り場の整頓をしていました。その場に本社Y2 人事部長
が私のそばに来て『エプロンはずして来て。』と呼ばれました。」と
述べている。そして、面談時のY2 部長の言動について、「この会社
の給料で納得がいかないのなら、他で働けば？手に職つけるとか・
・なんなら自分で店を出せば？そうだ！あなた、ここで（ユニオ
ンの通告書を指差して）働けばいいじゃない。ここで働いて給料が
出るのか？でないでしょ。」「(セクハラのことで) 大の男が頭を下げ
て、クビを覚悟で始末書を書いたんだ。」「通告書を指差しながら、
『こんな、よってたかって大勢でワァワァ言ってくる奴等と、話な
んてする気ない。』と言って通告書を投げ捨てた。」と述べている。
さらに、また面談が終了した時刻については、「私がY2 人事部長か
らやっと解放されたのは午後 6 時 30 分頃で・・・この時間をよく記
憶しているのは、私が店に帰ったとき、店長から『もう時間だから
帰っていいぞ。』と言われたからです。」と陳述している。

上記のX1 の陳述内容は、面談時の状況を順序を追って具体的に描
写しており、かつその内容は明確で曖昧なところはない。また、X1
は、再審査の審問においても、上記のY2 部長の面談時の言動につい
て具体的に証言している。加えて、平成 15 年 6 月 17 日の「コメ
ダ」における面談の翌日である 6 月 18 日にX5 組合員がX1 から聴取

した内容を記録した報告書には、Y2 部長の言動として、「何でこんな事をしたのか分からない（ユニオンに加入）」「給料が納得できない場合、辞めるか自分で店を出すか・・・」「セクハラについては、大の男が頭を下げて始末書を書いている」などと記載されており、これらの内容はX1 の陳述書及び再審査における証言とも整合性を有するものである。以上からすると、X1 の陳述書及び再審査における証言は十分に信用できるものである。

イ 他方、Y2 部長は、その陳述書及び再審査審問において、喫茶店においても、電話でも、X1 に対して組合を脱退するように言ったことは一切ない旨述べ、「よってたかって大勢でワァワァ言ってくる奴等と、話なんてする気ない。」とのX1 の陳述について、「そのようなことを言ったり、したことはありません」と述べている。

しかしながら、Y2 部長の再審査における証言をみると、「コメダ」での面談に関して、X1 が組合員であることを知っていたかどうかとの組合側代理人の主尋問に対して、「X1 さんが組合員であること自体は聞いたことはありませんし、合同労組という存在自体も我々は知りませんでした」と応答し、さらに 6.16 通告書をみれば分かるのではないかと尋問されると、「私はわかりませんでしたというお答えをさっきから申し上げています」と供述している。そして、使用者側代理人の 6.16 通告書を見た時点で分かったのではないかとの再主尋問に至って、「はい、その時点ではそういうふうを書いてありましたけども、先ほども申しましたように、一般労働組合の知識がなくて、我々も入ったということは聞いていなかったものですから、この時点では」と曖昧な証言に終始している（再審査第 1 回Y2 証人 109～110,129～130 頁）。6.16 通告書には「X1 さんが当労組の組合員であることを通告します」と明記されており、同人が

前日に同通告書を読みその内容を知って面談の機会をもったことは当審に提出されたY2 部長の陳述書に記載されているのであるから、会社の人事部長として 6.16 通告書を受けてX1 との面談に臨んだY2 部長が、X1 が組合員であることを知らなかったということとはできない。よって、Y2 部長の証言は尋問者の如何によって変遷しているばかりではなく、内容的にも矛盾しているといわざるを得ない。以上からすると、「よってたかって大勢でワァワァ言ってくる奴等と、話なんてする気ない。」と言ったことはないなどのY2 部長の上記証言は、X1 の陳述書及び再審査における証言（上記ア）と比較すると、信用するに足りない。

また、Y2 部長がX1 と面談した時間に関し、Y2 部長は、「面談時間は1時間ないし1時間半くらいであって、3時間などという長時間ではない」というのであるが（再審査第1回Y2 証人 89 頁）、同人の「1時間ないし1時間30分」という記憶自体30分の幅のある大まかなものであり、終了した時刻に関しては特に指摘するところはない。他方、X1 の供述は上記のように面談の終了した時刻を当日の自分の終業時刻と関係づけて記憶している点で具体的であるから、この点に関するY2 証言は信用できず採用の限りではない。したがって、Y2 部長がX1 を「コメダ」に呼び出して行った面談は、X1 の供述のとおり、午後3時30分頃から午後6時30分頃までの約3時間に及んで行われたものと認められる（Y2 部長とX1 との喫茶店「コメダ」で行われた上記面談の始められた時刻が午後3時30分頃であったことについては争いが無い）。

- (2) 上記判断のとおり、X1 の陳述書(2)及び証言等は十分に信用できるものであり、本件言動の内容については、前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由「第3 認定した事実」（以下「初審命令理由第

3」という。)の2(3)及び(4)に認定したとおりである。本件言動におけるY2部長の発言には直接的に組合からの脱退を強要するという言辞は用いられていないが、その発言内容、発言時の具体的状況、そこから推認される会社の意図等を総合的に判断して、これが組合からの脱退を懲慥したものと評価できる場合には、当該言動は支配介入の不当労働行為に該当するといふべきである。

そこで、上記の観点から、本件言動は支配介入に当たるか否かについて、以下検討する。

ア 本件言動は、組合が6.16通告書をもって、X1の組合加入及び団交申入れをした翌日、翌々日である平成15年6月17日、18日に行われたものであり、かつ、会社の人事部長が岐阜県美濃市の本社から四日市店までわざわざ出向いて、個別のパート従業員に対してその勤務時間中に約3時間という長時間にわたって行われたものである。

イ 本件言動の個々の内容について検討する。

まず、平成15年6月17日の喫茶店「コメダ」における面談時の言動についてみるに、①「この会社の給料で納得がいけないのなら、他で働けば?・・・そうだ!あなた、ここで(ユニオンの通告書を指差して)働けばいい」②「こんなよってたかって大勢でワァワァ言ってくる奴等と、話なんてする気ない」との発言は、組合の存在やその活動、特に団交を軽視する態度を表明するものであり、かつ組合を非難する趣旨をも含むものである。また、③「自分一人で仕事をしているんじゃない。みんなに守ってもらって仕事してるんだ。何かあった時に助けてくれるのは、周りのスタッフで店長なんだ」との発言についても、組合の存在や組合員であることの意義を否定する言動であるといえる。

次に、同年6月18日の電話における言動についてみるに、④「ご

両親、旦那さんを交えて話をしよう」「組合、組合って・・・あなたはこの会社の人間でしょう。直接話もできないんですか」との発言は、会社としてX1の組合加入を問題視するというものであり、家族を巻き込むことによって同人に組合から離脱するように精神的圧力を加えようとするものである。

ウ また、組合は、本件言動には労働組合の会社への影響力を排除する意図が強く推認される旨主張し、他方、会社は、本件言動はY3前店長のセクハラ問題について団交前に事実確認をしようとしたものである旨主張する。

この点について検討するに、もとよりセクハラ問題についての事実確認が必要であることは当然である。しかしながら、上記イにみたとおり本件言動はいずれも組合の存在や団交に対する否定的な態度を表明したり、X1の組合加入を問題視して同人に組合から離脱するように精神的圧力を加えるものであること、しかも上記アにみたとおり、会社人事部長が美濃市の本社から四日市店に出向いて、勤務時間中の従業員を直接かつ個別に呼び出し、長時間にわたって行われた言動であることを勘案すると、むしろ、上記①～④の言動は労働組合の会社への影響力を排除しようとする意図のもとになされたものと推認することができる。以上のとおりであるから、この点に関する初審命令の「Y2部長がX1を喫茶店に呼び出して面談した目的は、6.16通知書にX1の勤務条件に関する記載があったことから、会社の人事担当者として直接X1自身に、勤務に関する諸問題を確認するためであった」（初審命令13頁）として、Y2部長がこのこと以外の目的を有していなかったとする判断は失当である。

(3) 以上のとおりであるから、Y2部長の本件言動は、組合を除外してX1個人に働きかけることによって、同人の組合からの脱退を慫慂するも

のであって、組合の組織、運営に対する支配介入に当たる。よって、本件言動は労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

したがって、本件言動を不当労働行為に当たらないとした初審判断は取り消すこととする。

2 本件雇止めについて

(1) X1 に対する日曜休日の取扱いの変更について

ア X1 の平成 16 年 2 月更新手続の経緯をみると、X1 は平成 16 年 1 月 14 日に会社に送付したファックスで「子どものために必要な日曜と祝日はやはりお休みさせていただきたい」とし（初審命令理由第 3 の 6(1)）、1.21FAX でも「引き続き会社で従来の条件で働き続けること」を申し出ていた（同(3)）のに対し、会社は、X1 に対する 1.16 通知書において「勤務条件基準に照らし毎日曜日・土曜日・祝日・年末年始は出勤日となること」「多忙時となる日曜日、祝日についてはX1 が希望する休みの許可はできないこと」とし（同(2)）、1.22 通知書において「会社の定める勤務条件基準以外の特別な勤務条件は存在」しないとして（同(3)）、X1 とのAパート契約の更新に際しては、これまでと異なり、勤務条件基準の厳格な適用を行うものであることを通告している。このような平成 16 年 2 月更新手続から本件雇止めに至る経緯をみると、上記の「勤務条件基準」にいう土曜日及び一部の日曜日についての休日取扱いに関するX1 と会社の対立が、X1 が契約更新に至らなかった大きな要因であったと考えられる。

ところで、会社は、平成 15 年 12 月以降、Y4 店長の下で、X1 に対しAパートであることを理由に日曜日を休日とする扱いはできないと通告し（初審命令理由第 3 の 3(4)）、同時点でそのように変更することには合理的理由はないとする組合の主張（前記第 2 の 1(2)ア）に対しては、会社は、Aパートとして雇用する以上、上記勤務条

件基準の遵守を強く求めることに不合理性はない旨主張する（同 2(2)イ）。そこではじめに、X1 に対する土曜休日の取扱い及び一部の日曜日の休日取扱いの変更の当否について、以下検討する。

イ X1 がAパートとなってからの同人の勤務日の取扱いをみると、次の事実が認められる。

(ア) X1 のAパート契約の成立

平成 14 年 8 月に、X1 はBパートからAパートに雇用契約を変更するに当たりY2 部長と面接した際、勤務日について、希望休日は土曜日、日曜勤務は可能としていたこと（初審命令理由第 3 の 5(1)）が認められる。

このことに関し、会社のY2 部長は陳述書において、「当社では、採用面接の際必ず『パート・アルバイト勤務条件基準』を示して、Aパート、Bパート、アルバイトの勤務条件の違いを応募者に説明し、そのいずれを選択するかを決めさせていました。」とし(2 頁)、同年 7 月 19 日の面接の際には「当時の『パート・アルバイト勤務条件基準』を示した」と述べて、土曜日、日曜日等出勤がAパート契約に必要な条件であることを強調している。

しかしながら、Y2 部長は、再審査審問においては、Aパート採用の際のX1 との面接（平成 14 年 7 月 19 日）にAパートの対象者として「土曜・日曜・祝日・年末・年始も勤務できる方」と記載された「パート・アルバイト勤務条件基準」（平成 14 年 8 月 22 日付け）と「同じ内容のもの」をX1 に示した旨証言をする（再審査第 1 回Y2 証人 81 ～ 82 頁）一方で、「当時の『パート・アルバイト勤務条件基準』と乙 1 とが同一のものではないことを認め「これは改訂版ですので、この手前の同じようなものということです」と証言している（再審査第 1 回Y2 証人 99 ～ 100 頁）。また、X1 とのAパート契約の

内容を明らかにするものとして会社が乙 1 に添付している「パート・アルバイト勤務条件基準補足①」も、同契約時に実際にX1 に示されたものではないことは、その日付（平成 14 年 9 月 28 日）から明らかである（関連する再審査第 1 回Y2 証人の証言箇所として 105,122 頁）。したがって、同年 7 月 19 日に実施されたY2 部長とX1 とのAパート契約の内容を明らかに示すものは、Y2 部長が所定様式のものに書き入れたX1 との面談メモ以外のものは存在しないと判断せざるを得ない。また、会社が当時四日市店にAパート契約について乙 1 と同内容の勤務条件基準を定めた就業規則を備えていなかったことに関しては争いが無い。

(イ) X1 のAパート契約における「土曜休日」の取扱い

X1 はAパート契約になった平成 14 年 8 月 21 日以降毎週土曜日を休日としている（初審命令理由第 3 の 5(1)）。Y2 部長は、当審において、X1 とのAパート契約の締結のための面談において、面談メモの「希望休日」欄に「土曜日」と記載したのは、それは「X1 さんがそう言ったから、ただ書き込んだだけ」、あるいは「一応書いただけ」（再審査第 1 回Y2 証人 106～107 頁）と証言している。そして、四日市店において、正社員のZ1 がX1 について土曜日を休日とする勤務表を作成し、これをY3 前店長が決裁し、X1 が同勤務表に従って勤務していたことについて「それは私は知りません。」と証言している（再審査第 1 回Y2 証人 107 頁）。しかしながら、上記のような、Aパートに切り替えた当初からY3 前店長において上記面談メモの内容どおりにX1 の希望に沿った勤務管理を、2 度の更新をした当該契約の期間を一貫して実施していたことに鑑みると、会社におけるAパート契約の勤務日の原則（土曜勤務）は原則として、X1 について一定の調整（この場合は土曜休日）を行うことが約されていたと解す

ることができる。したがって、上記Y2 部長の単に「書き込んだだけ」、「書いただけ」などと、勤務管理上考慮の余地（認める余地）のないことであるかのようにとれる同人の証言は信用できない。

また、Y2 部長は、Aパートは、Bパートが各店舗採用であるのと異なり、本社人事マターとして人事部長以上が直接面接して採用していると述べているのであり（陳述書 2 頁）、自ら採用面接をしたX1 について、その配属先の四日市店で店長が人事部長の作成した面談メモの記載どおりの勤務管理を行っていたことを知らないということは考えられず、かえって本社人事部においてもそのような対応を容認していたものと解するのが自然である。よって、この点に関するY2 証言も信用できない。

(ウ) X1 の「日曜休日」の取扱い

X1 は平成 15 年 7 月から 11 月中旬までの期間に各月 1 回ないし 2 回、それぞれ日曜日を休日にするよう希望し、その希望に応じて作成された勤務表に基づいて（週休日の土曜日と勤務日の日曜日を振り替えて）日曜日を休日にしてきた（初審命令理由第 3 の 5(2)）。この点に関しY2 部長は、「もともとAパートの勤務条件として、日曜日は出勤するという事になっているのに、それを休みとして認めたY3 店長が間違っている」と述べ、四日市店に同年 11 月 1 日に着任したY4 店長が 11 月 21 日から 12 月 20 日までの勤務表作成に当たってX1 の日曜休日の希望を容れなかったことについて、「Y4 店長は当社の勤務条件として、Aパートは日曜出勤ということで、それを要求しただけのこと」とも述べている。

X1 のAパート契約において、会社はAパート契約の原則（土曜日、日曜日、祝日、年末年始出勤）は原則として、一定の調整的運用（土曜日を休日とすること）を行うことが約されていたと解すべき

ことは上記(イ)判断のとおりであるが、土曜休日に加えて、月当たり1～2回とはいえ、土曜休日の一部を変更し日曜日を休日にする取扱いが本社との間においても確実に約されていたと解し得る疎明はない。しかし、少なくともY3 前店長はX1 がその希望する日曜休日を織り込んで作成された勤務表に従って勤務することを容認していたのであるから、Y3 前店長当時のそのような四日市店における勤務管理上の運用をもって、Y2 部長の主張するように「Y3 店長が間違っている」とか、あるいはX1 の「身勝手な要求」（平成18年9月13日付け会社最終陳述書16頁）と決めつけることは妥当とはいえない。

ウ 上記の各事実からすると、会社においては、「土曜・日曜・祝日・年末・年始勤務できる方」がAパートの募集条件であることは認められるが、実際の勤務管理において、少なくともX1 については、同人の家庭の事情を考慮して、Aパート契約の当初から土曜休日（週休日）とし、平成15年7月以降の一部の日曜日については当該週の土曜休日出勤にする代わりに休日扱いとするという柔軟な運用が容認され現実に行われてきたものと解される。

このことに、同年12月以降、組合が①12月9日、会社に対しX1の希望に応じ日曜休日を求める旨のファックスを送付し（初審命令理由第3の3(6)）、②12月18日の第3回団交において会社が日曜の休日をとれないようにしたことを問題にしていたこと（同(9)）を併せ考えると、Y4 店長がX1 に対して日曜休日の取扱いはできないと一方的に通告し（同(4)）、有給休暇取得申入れに対しても直ちにこれを認めようとしなかったこと（同(6)及び(7)）は、上記のような従来の取扱いを一方的に変更する際の方法として、いずれも問題があったといわざるを得ない。

(2) 平成16年2月更新手続における会社及び組合X1の対応について

- ア 平成 16 年 2 月更新手続の経緯をみると、次の事実が認められる。
- (ア) X1 の雇用契約更新日が平成 16 年 2 月 20 日であったことから、会社四日市店のY4 店長はX1 に対し、同年 1 月 14 日、更新手続のための面談を行うので同店に来るよう電話で伝えたが、X1 は会社に対しファックスで、子どものために必要な日曜と祝日は休みとしてほしいが、会社が日曜・祝日出勤できないAパートは困るというのであれば後は会社の判断に任せる旨申し出た。
- (イ) そこで会社は、同年 1 月 16 日付けで、X1 に対し、1.16 通知書とAパート、Bパート、アルバイトの 3 種類の雇用契約書等を送付し、①同年 2 月 20 日をもって期間満了となるので、雇用契約更新を望むのであれば、雇用契約書を 1 月 20 日までに会社へ送付すること、②勤務条件基準に照らし毎日曜日・土曜日・祝日・年末年始は出勤日となること、及び多忙となる日曜日、祝日についてはX1 が希望する休みの許可はできないこと等を通知した（同(2)）。これに対し組合は、1 月 20 日、会社に対し、1.16 通知書記載の勤務条件につき、従来と異なるものであるとして組合と協議し決定することを要求し、1 月 21 日、X1 も会社に対しファックスで、引き続き会社で従来の条件で働き続けること、詳しい条件は組合と協議して決定するよう申し出た。これに対し会社は、1 月 22 日、X1 に対し、パート・アルバイトの勤務条件は会社の定める勤務条件基準によるとした上で、雇用契約書の提出を求めている。
- (ウ) その後組合は、会社に対し、1 月 29 日付け通告書により、X1 が従来の条件で働き続けること、勤務条件については組合と協議し決定する意思を表明している（1.21FAX）にもかかわらず、雇用契約書にサインしないという不当な理由で契約解除することは明らかに違法な解雇である旨通告し（同(4)）、他方会社はY4 店長が、雇用契約の

満了日である2月20日までの間、X1に数回にわたり電話をかけ、雇用契約書等を提出しなければ雇用契約が更新されない旨を伝えたところ、X1から雇用契約書等の提出はなかったことから（同(5)）、X1に対し、2月24日付け通知書により、2月20日をもって会社とX1の雇用契約が契約期間満了により終了したことを通知した（本件雇止め）ものである。

イ そこで、平成16年2月更新手続における以上の労使の対応について検討する。

(ア) まず、会社が平成16年1月16日付けで、X1に対し1.16通知書とAパート、Bパート、アルバイトの3種類の契約書等を送付したこと（上記ア(イ)）は、会社として、同年1月14日のX1の「会社が日曜・祝日出勤できないAパートは困るのであれば後は会社の判断に任せる」とのファックスの内容を踏まえ、同人の希望に合致する雇用契約の締結を求めたものと考えられ、また、同通知書において、Aパート契約を希望する以上、同契約の更新後はこれまでの取扱いと異なり、Aパート契約の「勤務条件基準に照らし毎日曜日・土曜日・祝日・年末年始は出勤日となる」として、その勤務条件基準を、厳格に適用するものであることを改めて提示したものと解される。さらに、会社はX1に対し1.22通知書をもって雇用契約書等に署名捺印の上送付することを要求した。

(イ) このような会社のX1に対するAパート契約の更新手続上の通知に対し、組合は、同年1月20日、会社が1.16通告書において提示する条件は従来の勤務条件と異なるものであるから組合と協議して決定するように要求し（上記ア(イ)）、また1月29日にも雇用契約書にサインしないという理由で契約解除することは違法な解雇である旨の通告書を送付している（上記ア(ウ)）が、それ以上のものではなく、同年2月20

日の契約期間満了を目前にしていた時期の措置としては、会社に対し組合との協議を求める旨のファックスを送付するのみにとどまり、更新後のAパート契約についてX1の希望する勤務条件やそのための交渉日時 of 要望等を具体的に示した上で協議・交渉を申し入れたものということもできない。このように、当時、組合には、X1にとって必要な契約更新手続として、具体的な協議・交渉を求めるという姿勢を窺うことはできない。

(ウ) 以上のように、会社が更新後の契約内容として「毎日曜日・土曜日・祝日・年末年始は勤務日となる」とのAパートの勤務条件基準を示し、それを厳格に適用する旨を提示したのに対し（上記(ア)）、組合は更新後のAパート契約についてX1の希望する勤務条件やそのための交渉日時 of 要望等を具体的に示した上で協議・交渉を求めることをしなかったのであり（上記(イ)）、結局、会社と組合との間でX1の契約更新問題に関する協議・交渉が何ら行われないうまま、同年2月20日となって会社とX1との雇用契約期間が満了するに至ったものというほかない。

ウ なお、会社は更新希望の場合には雇用契約書に署名して送付するよう申し込んでいたにもかかわらず、X1がこれに応じなかったものであり、会社から雇止めの意思表示をしたことはない旨主張するところ（前記第2の2(2)ア）、組合の更新手続への上記イ（イ）のような対応からすると、X1は組合と歩調を合わせたものということができ、同人が更新手続に応じなかったとする上記主張にもある程度理由はあるといえる。

(3) 不当労働行為の成否

ア 上記判断のとおり、会社がAパートであるX1に対する日曜休日の取扱いを一方的に変更したこと及び有給休暇取得申入れを認めなか

ったことにはいずれも問題があったというべきであることは上記(1)において判断したとおりである。しかしながら、平成16年2月更新手続の経緯をみると、会社と組合との間でX1の契約更新問題に関する協議・交渉が行われないうまま、平成16年2月20日、会社とX1との雇用契約は契約期間が満了するに至り、会社がX1に対し、同日をもって会社とX1の雇用契約が期間満了により終了した旨通知したものである。

イ 本件当時の労使事情をみると、確かに、Y2部長の組合に対する支配介入の不当労働行為に当たる本件言動（平成15年6月17日及び18日）がなされ（上記1）、第1回から第3回の団交（平成15年8月8日、9月12日及び12月18日）において、会社と組合とはX1に対するセクハラ問題、その日曜休日の取扱いの変更問題等で労使間に対立があったこと（初審命令理由第3の3(1),(2)及び(9)）が認められる。また、平成16年2月更新手続において、会社は、1.16通知書記載の勤務条件に関する組合の協議要求（平成16年1月20日）に応じていない（同6(3)）。

ウ X1に対する会社の本件雇止めは、このような当時の労使事情の中で行われたものであることは否定できない。しかし、その点を考慮しても、本件雇止めは、上記のとおり、会社と組合ないしX1との間に、X1のAパート契約を更新するか否か、その場合にどのような勤務条件によるかという基本的かつ重要な問題の決定のために必要な手続が行われていないことによるものと解さざるを得ない。そうすると、会社がX1に対し、平成16年2月24日付け通告書において、2月20日をもって会社とX1の雇用契約が期間満了により終了した旨通知したことは、やむを得ないものであったといわざるを得ない。したがって、本件雇止めの決定的理由が、X1が組合員であることにあ

ったと断定するまでには至らないというほかない。

したがって、本件雇止めは不当労働行為に当たらないとした初審判断は結論において相当である。

3 本件団交拒否について

(1) 正当理由の有無について

ア 本件団交拒否の経緯についてみると、①組合は、平成 16 年 3 月 5 日、9 日、12 日、19 日付けでX1 の不当解雇撤回等を団交事項として団交を申し入れたこと（初審命令理由第 3 の 7(1)）、②会社は、同年 3 月 29 日付けで、X1 は従業員の名分を失っていること、組合の団交申入れは、一方的に日時を指定し、組合事務所に呼びつけたものであることを理由に団交に応じられない旨の通知書を送付したこと（同(2)）が認められる。

イ まず、会社は、本件団交拒否の正当理由として、X1 は会社の従業員の地位を失っている旨主張するが（前記第 2 の 2(3)ア(ア)）、当委員会もこのことが本件団交拒否の正当理由になるとは認められないと判断する。その理由は、初審命令理由第 4 の 3 (1) のとおりであるから、これを引用する。

ウ 次に、会社は、本件団交拒否の正当理由として、組合の団交申入れは不当解雇を口実にして金銭を支払わせようとする意図からなされたものであって、正当な団交申入れとは認められない旨主張する（前記第 2 の 2(3)ア(イ)）。

しかしながら、これは組合の団交申入れに対する会社の一方的な解釈というべきであり、前記認定のとおり、組合は不当解雇撤回等を団交事項として団交申入れをしているのであるから、会社の主張は採用できない。なお、労使交渉の過程等において、組合が金銭的解決を要求したとしても、それは労使関係上の紛争解決方法の一つ

として是認され得るのであり、これをもって不当視することはできない。

エ 上記のとおり、会社の主張はいずれも採用できず、本件団交拒否には正当な理由は認められない。

(2) 救済利益の有無について

組合は、初審命令が本件における各団交事項について救済利益を欠くと判断したことは誤りであり、現時点においても各団交事項について団交によって解決する必要性は存在する旨主張する（前記第2の1(3)）。他方、会社は、これ以上団交を続けても平行線であるとして、各団交事項について救済利益はないとした初審判断は正当である旨主張する。

そこで、本件において初審申立後に開催された第4回及び第5回団交の状況も含めて、各団交事項について労使間の交渉は尽くされたといえるか、換言すれば、現時点において本件団交拒否について団交を命ずるべき救済利益ないし必要性があるか否かについて、以下検討する。

ア 「不当解雇の撤回」について

(ア) 上記2に判断したとおり、本件雇止めは不当労働行為に該当するものではないが、本件雇止めに至る経緯には会社のX1及び組合への対応の面で労使関係上、次のような問題が認められる。

すなわち、①X1に対する平成15年11月20日以降の日曜休日の取扱い変更について、Y4店長がX1に対して日曜休日の取扱いはできないと一方的に通告したことや組合を通しての有給休暇取得申入れに対しても休暇の取得について状況に応じた配慮をすることなく直ちにこれを認めないとしたこと、②平成16年2月更新手続において、組合がX1の契約更新後の勤務条件の変更（従来の日曜休日はもとよ

り土曜休日をも認めないような変更) について協議を求めているにもかかわらず、会社はこれに応じなかったことなど、本件雇止めはX1に重大な不利益を生じさせるにもかかわらず、会社の対応には組合との交渉を回避する姿勢がみられるのであり、いずれも問題があるといわざるを得ない。

- (イ) また、①組合は、平成 16 年 1 月 29 日付け通告書において、X1 が従来条件で働き続けること等を表明しているにもかかわらず、雇用契約書にサインしないという不当な理由で契約解除することは違法な解雇である旨記載していたこと（初審命令理由第 3 の 6(4)）、②本件申立後に開催された第 4 回及び第 5 回団交においても、組合と会社は不当解雇であるか否かについて対立しているが、X1 の日曜休日の取扱い変更の経緯・理由等について説明は行われていないこと（同 8(1)及び(2)）が認められる。

これらの事実からすると、労使間において本件雇止めをめぐる争いは継続しているものである。

- (ウ) また、X1 は職場復帰の意思がある旨表明している（再審査第 1 回X1 証人 60 頁）のであるから、現時点においても、X1 の土曜休日及び月 1 ないし 2 回の日曜休日の取扱いを変更した経緯・理由を含めて同人の契約更新問題の解決方法等について、さらに団交を命ずるべき救済利益は存在すると認められる。

イ 「Y3 前店長のセクハラ行為の責任の所在」について

- (ア) 当該団交事項については、第 1 回団交から第 3 回団交で交渉が行われており、会社はセクハラの実態はなかったとする調査結果報告を行うなど、一貫してセクハラの実態を否定している（初審命令理由第 3 の 3(1),(2)及び(9)）。また、この問題については、会社のY2 部長はY3 前店長からX1 の訴えたセクハラの内容を書き出させ、今後

セクハラと誤解されるような言動は慎む旨の始末書を提出させている（同2(1)）。

- (イ) X1 は、再審査の審問において、Y3 前店長のセクハラ行為についてかなり具体的な証言をしている（再審査第1回X1 証人 60 頁以下）。他方、Y2 部長は、上記の始末書について「探したんですが、見つかりません。というのも、当時のその始末書というのは、私限り預かりの始末書として作成したものであり、X1 さんの言い分をメモして書き留めたものを、Y3 さんに読んでもらって確認したものであって、会社の上司には報告もしておりませんし、この始末書につきましては四日市店に預けたものと思われまじくても、その後のY3 店長からY4 店長、Y4 店長から現在のY7 店長に替わるに当たって、こういった関係の書類は処分されたもんだと思われまじくても、現時点ではどこにあるか分かりません」（再審査第1回Y2 証人 83 頁）などと曖昧な証言をしている。使用者としては、当然にセクハラ防止を図るために必要な配慮をすべきものであるところ、会社の人事部長の立場にある者が、セクハラに関する調査記録の意味を有する「X1 さんの言い分をメモして書き留めた」始末書を紛失したなどとする証言は信用できるものではない。
- (ウ) このようなY2 部長の証言からすると、第2 回団交においてセクハラの実態はなかったとする会社の調査結果等は必ずしも信用できるものではない。したがって、初審命令が「セクハラに関する実態の存否について、双方とも同じ主張の繰り返しに終始している」との見地に立ち、もはや団交を行う救済利益はないと判断したことは失当というほかないのであり、当該団交事項に関して、X1 に対するセクハラ行為の事実関係やその責任の所在、今後の防止対策等について、さらに団交を命ずるべき救済利益は存在すると認められる。

ウ その他の団交議題について

組合は、平成 16 年 3 月 12 日付けの団交申入れにおいて、「夕方の休憩が取れなかった日の時間外勤務に対する賃金の支払い」を団交議題として提示している。併せて、組合は、この申入書の中で「2003 年 2 月に棚卸しをした際、夕方の休憩が取れなかった日が 3 日あった。会社はこれに対し時間外勤務として賃金を支払う義務がある。」と指摘しており（初審命令理由第 3 の 7(1)）、当該団交事項の交渉の必要性を明らかにしている。したがって、この点についても「その問題の存在及び内容については何ら明らかになっておらず、団交を命じることは適当ではない。」とした初審命令は取消しを免れず、会社に対し団交を命ずるべき救済利益は存在すると認められる。

エ 当委員会としては、本件において組合が申し入れた団交事項のうち、少なくとも上記の各団交事項に関しては、団交を命ずるべき救済利益は存在すると判断する。

(3) 以上のとおりであるから、本件団交拒否は労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。したがって、本件団交拒否について、組合が申し入れた団交事項については、いずれも団交を命ずることは適当でないとの初審判断は取り消すこととする。

当委員会としては、会社に対して、主文 I の 2 に掲げる各事項について、さらに団交を行うよう命ずることとする。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更し、その余の本件再審査申立てを棄却する。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 19 年 5 月 9 日

中央労働委員会