命　令　書　㋞

申　立　人　　　X

被 申 立 人　　　東京都武蔵野市西久保１丁目25番８号
株式会社すかいらーく
代表取締役　　Y

上記当事者間の神労委平成21年（不）第６号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年４月２日第1455回公益委員会議において、会長公益委員関一郎、公益委員盛誠吾、同藤井稔、同高荒敏明、同神尾真知子、同浜村彰及び同水地啓子が出席し、合議の上、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　事案の概要等

１　事案の概要

本件は、被申立人株式会社すかいらーく（以下「会社」という。）が、申立人X（以下「X」という。）を解雇したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）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として、救済申立てのあった事件である。

２　請求する救済内容要旨

(1)　会社は、Xに対して次の措置を含め、平成20年４月９日付け解雇がなかったものとして取り扱うこと

ア　原職相当職に復帰させること

イ　復帰する支店については、すかいらーく相模原南台店（以下「相模原南台店」という。）とすること

ウ　解雇の翌日から原職復帰するまでの間に同人が受け取るはずであった賃金相当額及びこれに対する各毎月本来の支払日の翌日から支払済に至るまでの年６分の割合による各遅延損害金を支払うこと

(2)　陳謝文を手交及び掲示すること

第２　認定した事実

１　当事者等

(1)　Ｘは、平成10年５月１日に会社に準社員として入社し、相模原南台店で勤務し、平成20年４月９日付けで解雇された。

なお、会社の「準社員就業規則」では、準社員は、「１日の労働時間が８時間未満の者、または特定時間に勤務する者」で、「日々雇い入れられる者」、「２ケ月以内の期間を定めて雇用される者」又は「特定された期間、または特定の制限まで雇用される者」などとされていた。

【甲11、甲26の1、乙2の4、乙15】

(2)　会社は、肩書地に本社を置く店舗数2,286店の飲食店を営む株式会社である。結審日（平成22年２月18日）現在における従業員数は８万2,300名である。

なお、会社には、正社員で組織しているすかいらーく労働組合（以下「すかいらーく労組」という。）がある。

２　Ｘの解雇までの経過

(1)　Ｘは入社後、相模原南台店で勤務していたが、申立外三多摩合同労働組合（以下「三合労」という。）に加入する平成17年５月６日より前は、個人で会社と労働条件について交渉を行っていた。

【甲55P1、乙1の1、第１回審問P6～7Ｘ証言】

(2)　Ｘの月別の勤務日数及び労働時間は、入社直後の平成10年５月から同年７月までの間は勤務日数は18日ないし20日、労働時間は91時間ないし109時間であったが、同年８月以降は、勤務日数、労働時間とも徐々に減少し、平成11年６月に勤務日数４日、労働時間16時間となって以降、Ｘが三合労に加入する前の平成17年５月までの間の１か月当たりの勤務日数の平均は約４日、労働時間の平均は約19時間で推移しており、Ｘが三合労に加入して以降、平成20年３月までの間の１か月当たりの勤務日数の平均は約６日、労働時間の平均は約24時間となっている。

なお、平成11年６月以降の月別の勤務日数の最大は11日であり、１か月で11日勤務したのは、平成17年８月、平成18年５月、同年８月、平成19年１月及び同年８月であり、月別の労働時間は、多い月の順に平成17年８月の62時間、平成18年５月の50時間、同年８月の49時間、平成19年８月の47時間、同年１月の44時間となっている。

【乙8、第１回審問P74Ｆ証言】

(3)　Ｘは、会社の代表取締役社長あてに、平成17年４月４日付けで文書を送付した。この文書には、「嫌がらせの評価→（サービス残業をしない従業員は昇給させない…………サービス残業の強制等）を受けている最中であります。」、「①昇給の評価を、６号数とする事。②昇給させない嫌がらせの差額分を遡及して支払う事。」、「④私の評価書のすべてのコピー等を送付する事。⑤労基法・民法・労組法、その他の法律をすべて守る事。」、「⑧人事、労働条件等については所属の個人加盟労組と協議決定する事。⑨本社店舗等で、公平な評価テストをする事。⑩具体的で詳細な昇給拒否理由書を送付する事。」などと記載されていた。

【甲27の2～7】

(4)　Ｘは、平成17年５月６日、三合労に加入した。

【甲1P3、乙1の1】

(5)　会社は、平成17年５月18日付けで、「返答書」と題する文書をＸに送付した。その内容は、「昇給の評価を、６号数とする事」については店長の裁量権の中にて判断すること、Ｘの評価書のすべてのコピー等を送付することについては同月２日に直接渡してあること、「法律をすべて守る事」については法律を遵守していること、その他の要求事項を受理することは致しかねるというものであった。

【甲27の1】

(6)　三合労は、平成17年６月３日付けで「通知書」、「団体交渉申入書」及び「要求書」を会社に送付し、Ｘが同年５月６日に三合労に加入したことを通知するとともに、「要求書」に記載された内容を議題とする団体交渉を申し入れ、同年６月10日までに「要求書」の内容に対して文書回答することを求めた。

「要求書」には、「１　Ｘ組合員の現行３号準社員から６号準社員に本年５月１日更新契約書から変更すること　２　過去の差別的な取り扱い等については、謝罪し、不利益により被った損害を一時金として支払うこと　３　2002年６月１日より変更した『準社員有給休暇保障日額計算方法の変更について』は、個々の準社員に同意を求めておらず、著しい不利益変更なのでＸ組合員については撤回すること。　４　日本国憲法、労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法など労働諸法を遵守し、不当労働行為をおこなわないこと　５　Ｘの身分の変更、配転などについては事前に組合と充分協議し、合

意を得てからおこなうこと」などと記載されていた。

【乙1の1～3】

(7)　会社は、平成17年６月30日付けで前記(6)の要求書に対する「回答書」を三合労に送付した。この文書には、「要求書１について：５月１日更新契約書からの変更はできかねます。今後も昇格については、これまでと同様に店長裁量権の中で判断します。」、「要求書２について：差別的な取り扱いをした事実はございません。過去の差別的な取り扱いとは、具体的にどのような事実なのか、ご指摘を御願いします。」、「要求書３について：労働基準法の範囲内の変更であり、個々の準社員に同意を求める必要はないと考えております。また、著しい不利益変更にあたるとも考えておりません。因みに、社内で実施適用され、既に３年以上を経ています。」、「要求書４について：当社も異存ございません。」、「要求書５について：致しかねます。ただし、貴組合より本問題について、団体交渉のお申込みがあれば、その都度検討いたします。」などと記載されていた。

【乙1の4】

(8)　平成17年７月５日に三合労と会社との間で団体交渉が開催された。三合労からは労働相談担当のＡ（以下「Ａ担当」という。）、Ｘらが、会社からはガストカンパニー業務部長Ｂ、相模原南台店長Ｃ、ガストカンパニー人事教育担当Ｄ（いずれも当時）らが出席した。

この団体交渉では、前記(7)の会社の「回答書」に沿って質疑応答がなされた。なお、次回の日程は合意されなかった。

【甲55P2、乙10、第１回審問P14Ｘ証言、第１回審問P36Ｆ証言】

(9)　三合労及びＸは、平成18年12月24日、同月31日など数回にわたり、相模原南台店前、店舗周辺住宅、相模大野駅等でビラ配布を行った。

このビラ配布に関し、平成19年１月のＸの出勤日に、相模原南台店長Ｅ（当時、以下「Ｅ店長」という。）は、Ｘに対して「実名がフルネームで入っているから、警察に名誉毀損で訴える。」、「苦情が来ているからやめろ。」、「業務妨害だ。」などど発言した。

【甲11、甲55P9、第１回審問P18～19Ｘ証言】

(10)　平成19年１月17日の深夜から同月18日にかけて、ＸがＥ店長に、差別待遇（ワークスケジュールの改ざん）や昇給拒否があったとして、その理由を尋ねるとともに、評価面接を行うこと、団体交渉の連絡などを約束どおり三合労に対して行うことを求めていたところ、Ｅ店長は「組合なんかくそくらえ。」

と発言した。

【甲55P10、第１回審問P19Ｘ証言】

(11)　三合労は、平成19年２月10日付けで「団体交渉申入書」を会社に送付し、Ｘの差別的処遇の改善及び店舗における嫌がらせを議題として団体交渉を申し入れた。その後、数回にわたり日程の調整が行われたが、調整がつかず、結局、団体交渉は開催されなかった。

【乙7の1～5】

(12)　Ｘは、平成19年５月５日頃、一般合同労働組合なんぶユニオン（以下「なんぶユニオン」という。）に加入した。なお、後記３の(5)のとおり、なんぶユニオンが、Ｘに関して初めて会社に対して申入れを行ったのは、Ｘが会社を解雇された後の平成20年５月23日であった。

【乙4の1、第１回審問P9～11Ｘ証言】

(13)　三合労は、平成19年５月11日付けで「団体交渉申入書」を会社に送付し、同年６月18日に、前記(6)の「要求書」の各項目及び前記(11)の「団体交渉申入書」の議題の内容を議題として団体交渉が開催された。三合労からはＡ担当、Ｘらが、会社からはＨＤ人事企画リーダーＦ（以下「Ｆ人事企画リーダー」という。）、すかいらーく営業本部長Ｇ（以下「Ｇ本部長」という。）、すかいらーくカンパニー人事担当リーダーＨ（以下「Ｈ人事担当リーダー」という。）及びＥ店長が出席した。

【乙7の6～9、乙11、第１回審問P36Ｆ証言】

(14)　Ｅ店長は、平成19年６月16日、Ｘの業務用の靴を廃棄した。理由は、到底使えないであろうと思ったことと、所有者を確認したが誰もいなかったためであった。

【甲1P13,P20、甲57P3、第１回審問P21～22Ｘ証言、第１回審問P36～37Ｆ証言】

(15)　三合労は、平成19年７月10日付けで「団体交渉申入書」を会社に送付し、同年８月１日に、前回団体交渉と同様の事項を議題として団体交渉が開催された。三合労からはＡ担当、Ｘらが、会社からはＦ人事企画リーダー、Ｇ本部長、Ｈ人事担当リーダー及びＥ店長が出席し、三合労から同日付けの「要求書」が会社に交付された。この要求書は、Ｘの休日出勤手当の不支給分、過去に解雇されその解雇が撤回された際の賃金未払分、過去の深夜割増加算の未支給分及び正月手当のカット分の支給などを要求するものであった。

この団体交渉では、上記「要求書」にはなかった会社内への組合掲示板の設置が要求され、会社は後日文書で回答することとなった。また、前記(14)

のＸの靴の廃棄の件については、会社が靴代を弁償することとなり、後日、会社は靴代を支払った。

【甲55P3、乙1の5、乙7の10～13、乙12、第１回審問P21～22Ｘ証言、第１回審問P36～37Ｆ証言】

(16)　会社は､前記(15)の団体交渉で持ち帰った組合掲示板の設置要求について、平成19年８月18日付けで「Ｘ準社員の掲示板要求に関する回答について」と題する文書を三合労に送付した。この文書には、「ご要求は、当社すかいらーく相模原南台店の掲示板を貴組合として使用したいとの内容と理解しております。」､「①労働組合法の趣旨は使用者の中立保持義務と理解しております。②また、合理的な理由としましては組合員数もそれにあたるのではと解釈しております。③したがいまして、現在のところ当社の考えは、当社における貴組合員数を鑑みるに、同店の掲示板の一部を貸与することは非常に難しいと申しあげざるを得ません。」などと記載されていた。これに対し、三合労からは返答はなかった。

【乙1の6、乙9P2】

(17)　Ｅ店長は、平成19年８月29日、別の日のステーキの焼き加減に不備があったことについて、「謝罪をしていない。」としてＸの腕をつかんだ。

【甲55P10、第１回審問P19Ｘ証言】

(18)　会社は、「準社員労務支援担当申請書」が会社にファクシミリで届き、その回答先が三合労になっていたことから、平成19年９月21日付けで三合労に対し、「労務支援担当申請」は、準社員本人が店長に申し出をし、店長同意の上で担当事業部長に申請するものである旨を説明した「回答書」を送付した。

なお、準社員労務支援担当とは、準社員の中から登用され、店舗の営業支援を行う者である。

この回答書を送付して以降、会社と三合労との間には接触は一切なくなった。

【乙1の7、第１回審問P37Ｆ証言】

(19)　Ｘは、平成20年２月６日、すかいらーく労組に対して、会社が評価面接を実施していないこと等を記載した文書をファクシミリで送付した。

この文書には、「スカイラーク労組　Ｉ様へ」､「①フルタイムだったのが→年間40日くらいまで、へらし、あまりにも、嫌がらせで、仕事の日数・時間等減らし、すぎなので、他の職場を用意しろ（本社でも可、事務作業、コ

ールセンター等でも可）の、あっせん、お願いします。→本社に」、「②ろうむしえん拒否の理由書」、「③評価めんせつ、やる事」、「④上記①～③の書面回答書を、ハンコ、つきで」などと記載されていた。

【乙2の1、第１回審問P37Ｆ証言】

(20)　Ｘは、前記(19)と同じ時期にすかいらーく労組の上部団体であるＵＩゼンセン同盟にも労働条件に関する要求等について相談をしていた。

【乙9P2～3、第１回審問P38Ｆ証言】

(21)　会社人事部のＪは、平成20年３月７日、相模原南台店の従業員５名に対してＸの勤務状況についてヒアリングを行った。その結果は、勤務態度や接客するサービスの水準が非常に劣悪であり、従業員とのコミュニケーションや信頼関係がほとんどないとのことであった。

【乙9P4、第１回審問P38～39Ｆ証言】

(22)　Ｘは、平成20年３月12日、「三合労、ＳＫ分会、（Ｘ）」を発信者として会社へ文書をファクシミリで送付した。この文書には、「①契約のとおりに出勤を入れない理由書　②昇給・昇格拒否理由書　③労む支えん・すいせん拒否理由書　④他の現場を用意できない理由書　⑤モーニングしか、入れない理由書　⑥４時間しか入れない理由書　⑦人手不足等で空いているラインを、入れない理由書　⑧勤務の交代について、『Ｘ、とは交代するな』などの指示をしている理由書　⑨店ぽサービス等を通して約束した､ワースケを、はいきしないを守れない理由書、⑩暴力事件の回答書・調査結果書　2007年８月の事件　Ｅ店長暴力事件」、「以上①～⑨→（書面回答　配送）→63号店（Ｘまで)」、「⑩→（暴力事件の回答書)」などと記載されていた。

【乙2の2、第１回審問P41Ｆ証言】

(23)　会社は、平成20年３月19日、「ＦＡＸ文書にて依頼された回答について」と題する文書を「すかいらーく相模原南台店Ｘ様」あてに送付した。この文書には、「ＦＡＸ文書の①から⑧については、現在契約書を締結していただいておらず、ご要望にはお応えできない状況です。ＦＡＸ文書⑨に関して、事実関係を確認し適切に対処いたします。ＦＡＸ文書⑩に関して、具体的な事実関係を調査しますので、詳細をお報せ下さい。写真や診断書もコピーで結構ですので、ご提出くださいますようお願い申しあげます。具体的な情報をいただいた上で事実関係を調査し、適切な対応をさせていただきます。｣、「現在、雇用契約書を締結していない状況です。このままではこれ以上勤務を継続していただくわけにはまいりません。本件につき、話し合いをしたく

ご連絡をいたします。ぜひ、お時間をください。」などと記載されていた。

【乙2の3、第１回審問P41Ｆ証言】

(24)　ＸとＦ人事企画リーダーは、平成20年３月28日、国分寺労政会館で、東京都の労働相談情報センターの相談員立会いの下に話合いを行った。

【甲1P3,P10、甲55P4、乙9P5、第１回審問P41～42Ｆ証言】

(25)　Ｆ人事企画リーダーは、平成20年４月２日、Ｘの勤務状況を確認するため相模原南台店に赴いたところ、Ｘは、身だしなみ、接客態度等の基本ができておらず、従業員と目を合わさず、声も交わしていなかった。また、「本当に大丈夫なのかな。」、「感じ悪いわね。」などの客の声を耳にした。このため、Ｆ人事企画リーダーは、Ｘの勤務終了後にＸと面談したが、ＸはＦ人事企画リーダーの言うことは聞かず、一方的に自らの主張を述べた上で、同月29日から同年５月６日まで勤務させること、同年２月の評価資料提出及び前記(22)の文書の①ないし⑩について回答すること等の要望を文書でＦ人事企画リーダーに提出し、これに対してＦ人事企画リーダーは同年４月９日に回答する旨約束した。

なお、ＸがＦ人事企画リーダーに交付した文書には、「三合労すかいらーく分会」に係る記載はなかった。

【乙9P7～8、乙13、第１回審問P39～40Ｆ証言】

(26)　Ｆ人事企画リーダーは、平成20年４月９日付けで、Ｘに「要請された回答および今後の勤務について」と題する文書を交付した。この文書には、「回答の前提」として、「時を経るごとに従業員とのチームワークによくない影響を与え、同時にお客様からも苦情を受けることとなってしまいました。………Ｘさんがもっとよいサービスができるよう、従業員やお客様に信頼される様に教育指導を試みました。残念なことに、Ｘさんのご性格は他人からの教育指導を受け付けないものでした。………その改善に向けた教育指導を素直に真摯に受け止められない現状では、当社の仕事には合っていないと判断せざるをえません。」などと記載されており、また、「回答の根拠」として、「当社の認識としては、『雇用契約』が未締結ということです。『雇用契約』の締結につきましては、Ｘさんとの見解が相違していることもあり、合わせて契約に際しての課題改善が困難であることなどの理由で、契約締結ができない状況です。したがいまして、非常に残念ではありますが、この状況下では、今後のご勤務を継続していただくことは不可能と判断せざるをえません。」などと、「回答の内容」として、「①『４月29日～５月６日の勤務希望』

は上記理由によりお受けできません。②『2008年２月分の評価資料提出要求』は上記により必要ないと判断します。③『労務支援推薦拒否理由書の提出要求』は上記によりお受けできません。」などと、「今後の勤務について」として、「現在、雇用契約書を締結していない状況です。本件につき、話し合いをしたく連絡をさせていただきましたが、そもそもの認識が折り合わず、話し合いがかなわぬ状況です………４月10日以降の勤務は不可能と判断せざるを得なくなりましたので、ご連絡いたします。………労基法上の予告手当30日分に関しましては、お支払したく別途にご連絡申しあげます。」などと記載されていた（以下、Ｘに対する同年４月９日付け解雇を「本件解雇」という。）。

【乙2の4】

３　本件解雇後の経過

(1)　Ｘは、平成20年４月14日にユニオンネットお互いさま（以下「お互いさま」という。）に加入した。お互いさまは、同月15日付けで「労働組合結成通知」及び「要求及び団体交渉申入書」を会社に送付し、Ｘが加入したことを通知するとともに、Ｘの今後の勤務について等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

【甲11、乙3の1～2】

(2)　お互いさまの執行委員長及び書記長とＦ人事企画リーダーは、平成20年４月19日、秋葉原の喫茶店で面会した。その結果、Ｘに対し労働基準法所定の解雇予告手当に上乗せして支払うとの方向性で合意に達した。

【甲1P9、第１回審問P15Ｘ証言、第１回審問P71Ｆ証言】

(3)　Ｆ人事企画リーダーは、平成20年４月24日付けで「Ｘさんの課題などについて」と題する文書をお互いさまに送付した。この文書には、「良好面」として、「時間は守れる（遅刻欠勤はない）」及び「本人なりに一所懸命である」と記載され、「服務心得に対する課題」の「就業規則第４章第19条違反と判断している主な項目」として、「店長の業務上の指示命令に従わない」、「Ｘさんへの指導をすると、『組合を通じて』など直接聞こうとしない」、「従業員やお客様との信頼関係を維持向上しようと考えていない」、「話すときに目を合わせることができない」、「お客様の要望にお応えしようとしないことがあり、苦情が多い」、「自分の考えを一方的に話すことが多く、他人の話に耳を傾けない」、「Ｘさんを恐れている従業員が多い」、「自分の要望を会社の複数の部署やすかいらーく労働組合などに相手の都合も考えずに電

話で一方的に話すことが頻繁で従業員から不評を買ってしまっている」、「時として、当社の創業者自宅や本社、本部、すかいらーく労働組合に対し、持参、ＦＡＸなどでチラシ、ビラ、メモなどを送付し不評を買っている」、「Ｘさんが作成したチラシなどの内容には、個人名も多く示されており当人の人権や名誉に係る問題となる危険性がある」、「業務上必要のない理由で勤務時間内外で店舗の電話やＦＡＸを使用している」などと記載されていた。

【甲50の1・2】

(4)　Ｆ人事企画リーダーは、平成20年５月13日付けで、「Ｘさんに関する相模原労働基準監督署よりの連絡について」と題する文書をお互いさまに送付した。その内容は、会社が上記(2)の解雇予告手当に上乗せして支払う金額をお互いさまに提示したもので、会社としては同月末までに支払いを完了したいので、お互いさまに何か考えがあるようであれば同月23日までに知らせてほしいというものであった。

その後、お互いさまからは特段に異議がなかったことから、平成20年５月30日、会社は、上記金額を現金書留にてＸに送付したが、Ｘはその受領を拒否したため、平成21年７月７日、会社は横浜地方法務局相模原支局にこれを供託したところ、同年９月16日、Ｘはこの還付を受けた。

【乙3の3、乙14の1・2、第１回審問P71Ｆ証言】

(5)　なんぶユニオンは、会社に、平成20年５月23日付けで「Ｘ組合員の雇用問題についての申し入れ」と題する文書を送付し、「Ｘに対して今までどおり雇用契約を更新し、雇用を継続すること」を申し入れるとともに、同月26日付けで「団体交渉申し入れ書」及び「要求書」を送付し、Ｘの雇用の継続を要求事項として団体交渉を申し入れた。

【乙4の1～3】

(6)　なんぶユニオンと会社は、平成20年６月24日、同年７月１日、同月８日及び同年８月１日に団体交渉を開催した。

【甲11、第１回審問P15Ｘ証言】

(7)　町田地区労働組合協議会及び町田一般労働組合（以下「町田一般ら」という。）は、会社に、平成20年11月20日付けで「貴社Ｘ氏の件での話し合いの申し入れ」と題する文書を送付した。その内容は、申入れの趣旨として「なぜ今回の事態が生じたかの理由、今後の方向について話し合いの場を設けてほしい」として、同月25日までに返事を求めるものであった。

【乙5】

(8)　Ｘは、平成21年２月18日、本件解雇がなかったものとして取り扱うこと等を命じる救済を求め、当委員会に不当労働行為救済を申し立てた（以下「本件救済申立て」という。）。

第３　判断及び法律上の根拠

１　本件解雇の不当労働行為性について

(1)　申立人の主張

Ｘが三合労に加入後に、会社は次のような行為を行ったことから、不当労働行為意思を持って、本件解雇を行ったものである。

ア　Ｘの勤務日数及び労働時間ついて

会社は、Ｘに対して、契約どおりに勤務を入れない、残業をさせない等により勤務日数及び労働時間を減らした。

イ　三合労との団体交渉への対応について

(ｱ)　団体交渉申入れについて

平成19年２月10日付けの団体交渉申入れを始めとして、三合労の団体交渉申入れに対して、会社は、再三にわたり、日程が合わないとして開催日を変更するように求め、また、Ｘも度々団体交渉を行うように申し入れたが、会社は日程を示さない等これを無視し、団体交渉を拒否した。

(ｲ)　合意事項について

会社は、昇格拒否理由書等を提出すること、Ｘの身分の変更、配置転換等については事前に三合労と十分協議して合意を得てから行うこと等、団体交渉で合意した事項についてこれを守らなかった。

特に、会社は、平成20年３月28日に「三合労すかいらーく分会」と団体交渉を行い、三合労の要求書に対する回答書を出すこと及び同年４月に再度団体交渉を行うことを合意したのに、これを守らず、本件解雇を行った。

ウ　組合掲示板について

会社は、すかいらーく労組には休憩室における組合掲示板の設置を認めているのに、三合労には組合掲示板の設置を拒否した。

エ　不当発言について

相模原南台店のＥ店長は、三合労のビラ配布に対して「苦情が来ているからやめろ。」、「業務妨害だ。」などと発言したり、昇格拒否の理由等を求めていたら「組合なんかくそくらえ。」と発言した。

オ　暴力事件と靴の廃棄について

Ｅ店長は、ステーキの焼き加減に不備があったが「謝罪をしていない。」と言いがかりをつけてＸの腕をつかんだ。また、嫌がらせとして、ねらい打ちで、Ｘの靴を捨てるという弾圧を行った。

(2)　被申立人の主張

本件解雇は、Ｘと会社との間において労働契約を維持するために必要な信頼関係が完全に破壊されたことから、準社員就業規則に基づき解雇したものであって、Ｘが三合労の組合員であることや、組合活動をしたことを理由とするものではない。

(3)　当委員会の判断

Ｘは、会社は不当労働行為意思を持って本件解雇を行ったと主張し、一方、会社は、本件解雇は不当労働行為意思に基づくものではないと主張するので、Ｘが会社が不当労働行為意思を持ったと主張する各行為について、以下検討する。

ア　Ｘの勤務日数及び労働時間について

前記第２の２の(2)で認定したとおり、Ｘの月別の勤務日数及び労働時間は、入社後３か月が経過した平成10年８月から減少し始め、平成11年６月には、既に１か月の勤務日数が４日、労働時間が16時間にまで減少し、その後、Ｘが三合労に加入する前の平成17年５月までの間の１か月当たりの勤務日数の平均は約４日、労働時間の平均は約19時間で推移していた。

しかし、会社がＸの三合労加入を知った平成17年６月以降、平成20年３月までの間の１か月当たりの勤務日数の平均は約６日、労働時間の平均は約24時間とＸの三合労加入前の勤務日数及び労働時間の平均よりも増えている。

さらに、Ｘの三合労加入前後を含めて、勤務日数及び労働時間が減少した平成11年６月から本件解雇直前の平成20年３月までの間の勤務日数及び労働時間の多い月を見ると、勤務日数については、平成17年８月、平成18年５月、同年８月、平成19年１月、同年８月が最大の11日、月別労働時間も、平成17年８月の62時間、平成18年５月の50時間、同年８月の49時間、平成19年８月の47時間、同年１月の44時間の順となっており、勤務日数及び労働時間のいずれも多い月はＸの三合労加入後となっている。

これらのことからすると、三合労加入後にＸの勤務日数及び労働時間が減少したとは認められず、Ｘの主張はその前提事実を欠くものである。

イ　三合労との団体交渉への対応について

(ｱ)　団体交渉申入れについて

Ｘは、三合労の団体交渉申入れに対して、会社は、再三にわたり、日程が合わないとして開催日を変更するように求める等して団体交渉を拒否したと主張するが、前記第２の２の(6)ないし(8)、(11)、(13)及び(15)で認定したとおり、平成17年６月３日付けの三合労の団体交渉申入れに対し、会社は、事前に「要求書」に対する「回答書」を三合労に送付し、同年７月５日には団体交渉が開催されている。また、平成19年２月10日付けの三合労の団体交渉申入れに関しては、数回にわたり日程調整が行われ、結果として団体交渉の開催には至らなかったものの、その後の同年５月11日付け及び同年７月10日付けの団体交渉申入れに関しては、同年６月18日及び同年８月１日にそれぞれ団体交渉が開催されている。

なお、このほかに、三合労が団体交渉を申し入れ、会社がこれを拒否した事情は窺われない。

以上のことからすると、会社が団体交渉を拒否したとは認められず、Ｘの主張はその前提事実を欠くものである。

なお、Ｘは、これ以外にも、度々会社に対して団体交渉を行うよう申し入れていたが、会社は日程を示さない等これを無視していたとも主張するが、具体的状況についての立証はない。

(ｲ)　合意事項について

a　Ｘは、昇格拒否理由書等を提出すること、Ｘの身分の変更、配置転換などについては事前に三合労と十分協議して合意を得てから行うこと等、団体交渉で合意した事項について会社がこれを守らなかったと主張するが、前記第２の２の(6)ないし(8)、(11)、(13)、(15)及び(16)で認定したとおり、三合労と会社の間で開催された団体交渉の際、Ｘの昇格拒否理由書等の提出、Ｘの身分の変更、配置転換等についての事前協議等について、会社と三合労との間で合意事項があったことは窺われない。

なお、平成19年８月１日に開催された団体交渉の際に三合労が要求した組合掲示板の設置については、会社が後日文書で回答する旨が合意され、会社は同月18日付けの文書で回答している。

b　Ｘは、会社は、平成20年３月28日に「三合労すかいらーく分会」と団体交渉を行い、同年４月に再度団体交渉を行うことを合意したと主

張する。しかしながら、前記第２の２の(18)ないし(20)で認定したとおり、会社が平成19年９月21日付けで三合労に対し「回答書」を送付して以降、会社と三合労との間には接触は一切なくなっているうえ、Ｘが平成20年２月６日に、すかいらーく労組に対し、他の職場への異動、評価面接実施等のあっせんを会社に働きかけてほしい旨文書で依頼していること、同じ時期にすかいらーく労組の上部団体であるＵＩゼンセン同盟にも相談していることなどからすると、会社が、Ｘが同年２月頃には既に三合労から支援を得られない状況となっていたため、すかいらーく労組やその上部団体に駆け込んでいたものと考えていたとしても不自然とは言えない。

併せて、前記第２の３の(1)ないし(7)で認定したとおり、Ｘは、本件解雇後には、三合労ではなく、お互いさま、なんぶユニオン及び町田一般らと、次々と別組合に駆け込んで本件解雇について支援を求めていることからも、三合労がＸに対する支援に積極的ではなくなっていったことは疑いがない。

なお、前記第２の２の(12)及び同３の(5)で認定したとおり、Ｘは既に本件解雇前の平成19年５月にはなんぶユニオンに加入していたことが認められるが、なんぶユニオンがＸに関して初めて会社に対して申入れを行ったのは､本件解雇後の平成20年５月23日なのであるから、会社は、Ｘがなんぶユニオンの組合員であることを本件解雇前には知る由もなかったものである。

さらに、前記第２の２の(6)ないし(8)、(11)、(13)、(15)、(16)、(18)及び(22)で認定したとおり、Ｘは、平成20年３月12日に、「三合労、ＳK分会、（Ｘ）」を発信者として会社に文書を送付しているが、会社と三合労との間に接触が一切なくなった平成19年９月以前は、Ｘの労働条件等に係る三合労と会社との文書のやりとり及び団体交渉は三合労が行っていたこと､三合労が会社との交渉窓口をＡ担当から｢三合労すかいらーく分会」に変更する旨を会社に通知したことは窺われないことに加え、Ｘが本件審問において三合労及び「三合労すかいらーく分会」の組合規約の提示を三合労に求めたにもかかわらず三合労がこれを拒否した旨証言していることからすると、「三合労すかいらーく分会」が三合労の下部組織として存在していたことさえ疑問であると言わざるを得ない。

以上のことに、前記第２の２の(23)ないし(25)で認定したとおり、平成20年３月19日に会社がＸに送付した文書は「三合労すかいらーく分会」あてではなくＸ個人あてとなっていること、同年４月２日にＸがＦ人事企画リーダーに提出した文書には「三合労すかいらーく分会」に係る記載はなかったことも併せ考えれば、会社が、同年３月28日のＸとＦ人事企画リーダーとの話合いを、「三合労すかいらーく分会」との団体交渉ではなくＸ個人との話合いと考えて臨んだことは殊更不自然とは言えず、この話合いで合意した事項があったとしても三合労との合意事項であるとは認められない。

上記ａ及びｂからすると、平成19年８月１日の団体交渉における三合労の組合掲示板に係る要求について会社が文書回答する旨が合意され、同月18日付けで会社が文書回答した以外は、会社と三合労との間に合意事項があったとは認められず、Ｘの主張はその前提事実を欠くものである。

ウ　組合掲示板について

Ｘは、すかいらーく労組には休憩室における組合掲示板の設置を認めているのに、三合労には組合掲示板の設置を拒否していると主張する。しかしながら、そもそも、使用者は労働組合に対し便宜供与をしなければならない義務を負うものではなく、労使間の話合いによるべき事項である。

また、前記第２の２の(16)で認定したとおり、会社は三合労からの組合掲示板の設置要求について、組合員数を根拠に設置を認めない旨回答しているが、その後、三合労から組合掲示板の設置に関し団体交渉や話合いの申入れがあったことは窺われず、交渉が行われたことも認められないことからしても、上記回答で会社が組合掲示板の設置を認めなかったことのみをもって、会社が三合労あるいはＸの組合活動を嫌悪して組合掲示板の設置を拒否したとは言えず、したがって、会社に不当労働行為意思があったものとは認められない。

エ　不当発言について

Ｘは、Ｅ店長が、三合労のビラ配布に対して「苦情が来ているからやめろ。」、「業務妨害だ。」などと発言したり、昇格拒否の理由等を求めていたら「組合なんかくそくらえ。」と発言したと主張する。確かに、前記第２の２の(9)及び(10)で認定したとおり、Ｅ店長がＸと組合要求に係る話合いをしている中でかかる発言を行っていることが認められる。しかしな

がら、前記ア並びにイの(ｱ)及び(ｲ)のａで判断したとおり、会社が三合労からの団体交渉に応じ、便宜供与については文書で回答を行っていることからすれば、会社が三合労に対し一定の誠実な対応を行っていること、加えて、Ｘの月別の勤務日数及び労働時間は、Ｘの入社後３か月が経過した時点から既に減少し始め、入社後約１年を経過した以降には入社直後と比べて大幅に減少しており、会社とＸは、三合労が会社と関わりを持つ以前から良好な関係であったとは考えられないことに鑑みれば、Ｅ店長の上記発言が、会社の意を体して行われたものと断ずることはできず、したがって、Ｅ店長の上記発言をもって会社に不当労働行為意思があったものと認めることはできない。

なお、Ｘはそれ以外にも組合嫌悪の発言があったと主張するが、具体的状況についての立証はない。

オ　暴力事件と靴の廃棄について

前記第２の２の(17)、(22)及び(23)で認定したとおり、Ｅ店長は、ステーキの焼き加減に不備があったとしてＸの腕をつかんだことは認められる。このことは、純粋にＸの業務の遂行に関する行為であり、上司としての指導方法としては全く問題がなかったとは言えないとしても、その後、ＸがＥ店長の上記行為に係る回答書・調査結果書を会社に求めたのに対して、会社が、具体的な事実関係を調査して適切に対応するので詳細を知らせてほしい旨回答していることからすれば、Ｅ店長の上記行為は、Ｘの組合活動を嫌悪して行ったものとは認められない。

また、前記第２の２の(14)及び(15)で認定したとおり、Ｅ店長がＸの靴を廃棄したことは認められるが、その理由は、到底使えないだろうと思ったことと、所有者を確認したが誰もいなかったためであり、Ｅ店長は、Ｘの靴と認識してあえて廃棄したとは認められず、後日、会社がＸに対して靴代を弁償していることからすれば、この問題は既に解決済であると言うことができる。

以上のことからすると、Ｅ店長の上記各行為が、会社の不当労働行為意思に基づくものであるとは認められない。

以上のとおり、Ｘが会社の不当労働行為意思の根拠として主張する各行為について検討したが、Ｘの主張はその前提事実を欠くものであるか又は当該行為があったとしても会社の不当労働行為意思に基づくものであるとは認められない。

２　不当労働行為の成否について

前記１で検討したことからすれば、本件解雇は、会社がＸの組合活動を嫌悪して行ったものとは認められず、したがって、本件解雇によってＸの加入していた三合労の組合の運営ないし組合活動に介入したものであるとも認められないことから、本件解雇が労働組合法第７条第１号及び第３号に該当する不当労働行為であると言うことはできない。

なお、Ｘは、本件解雇は、理由のない違法な解雇であるとも主張するが、上記のとおり、本件解雇に不当労働行為性が認められないことから、その合理性について判断するまでもなく、本件救済申立ては棄却する。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成22年４月16日

神奈川県労働委員会

会長　　関　　一郎　，