

命令書(写)

再審查申立人 A

再審査被申立人 株式会社すかいらーく

上記当事者間の中労委平成２２年（不再）第２８号事件（初審神奈川県労委平成２１年（不）第６号事件）について、当委員会は、平成２３年３月２日第１２６回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

(以下、平成元年以降の年月日は、平成の元号を省略して表記する。)

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人株式会社すかいらく（以下「会社」）の店舗に勤務していた再審査申立人Ａが、会社がした２０年４月９日付けの解雇（以下「本件解雇」）は、労働組合法（以下「労組法」）第７条第１号又は第３号の不当

労働行為に当たるとして、２１年２月１８日、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」）に救済を申し立てた事案である。

２ 請求する救済の要旨

- (1) Aを会社相模原南台店（以下「相模原南台店」）の原職相当職に復帰させること
- (2) Aに対し、本件解雇の翌日から原職復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額及び各月の賃金相当額に対する各賃金支給日の翌日から支払済みまで年６分の割合による遅延損害金を支払うこと
- (3) 会社代表者及び相模原南台店の店長ほか５名が記名捺印した陳謝文をAに手交するとともに、会社の本社、各営業店舗その他会社の施設及び取引先等の施設の来客出入口付近に掲示すること
- (4) 履行報告

３ 初審命令の要旨

神奈川県労委は、２２年４月１６日、本件解雇は不当労働行為に当たらないとしてAの救済申立てを棄却する命令（以下「初審命令」）を発し、同命令は、同日、当事者に交付された。

４ 再審査申立ての要旨

Aは、初審命令を不服として、２２年４月１６日、初審命令の取消し及び前記２(1)ないし(4)の各救済を求める再審査を申し立てた。

５ 本件における争点

本件解雇は、不当労働行為に当たるか。

第２ 当事者の主張の要旨

- １ 当事者の主張の要旨は、２において記載のとおり訂正し、３において記載のとおり当委員会における追加主張を付加するほかは、初審命令の命令書（以下「初審命令書」）の「理由」第３の１(1)，(2)記載のとおりであるから、これ

を引用する。

2 訂正部分

- (1) 初審命令書 1 1 頁 1 0 行目の「三合労」を「申立外三多摩合同労働組合（以下「三合労」）」と改め、同頁 2 0 行目の末尾に「会社は、1 7 年以降三合労との団体交渉から逃げ続けていた。そして、会社は、三合労すかいらーく分会との間に 2 0 年 4 月に団体交渉を行うとの合意をしたのに日程調整すらしなかった。」を加え、同頁 3 3 行目（末行）の「B 店長」を「B（以下「B 店長」）」と改める。
- (2) 同書 1 2 頁 1 行目の「「業務妨害だ。」」の次に「、「警察に名誉毀損で訴える。」」を、同頁 6 行目の「A」の前に「廃棄しないように識別用のシールが貼られていた」をそれぞれ加える。

3 当委員会における追加主張

（A の主張）

- (1) 会社が本件解雇の理由として主張する事実は、いずれも虚偽であり、解雇理由説明書の記載とも食い違っている。
- (2) 会社は、賞罰委員会等の就業規則に定められた手続を経ず、本件解雇を行った。また、会社は、A が 1 0 年 5 月に入社して以来、同人に始末書の提出を求めたことすらなかったし、配置転換をしたことも指導書・警告書・t o o r d o o r l i s t を交付することもなかったのに、1 0 年間勤務し、指導係になっていた同人を突然に、店長ではなく本社人事部が直接介入するという異常な形で解雇した。さらに、会社は、三合労との事前協議を経ずに本件解雇を行った。以上によれば、本件解雇は異様である。
- (3) 会社は、A が三合労への加入が明らかになった直後に同人に対する就労時間を減らす嫌がらせをし、また、同人に準社員労務支援担当の登用試験を受験させないという嫌がらせをした。
- (4) 会社は、A にサービス残業を強制する嫌がらせ、健康診断をさせない嫌が

らせ、ネームプレートを支給しない嫌がらせをしていた。また、会社は、三合労との団体交渉を年に1回程度の頻度でしか開催せず、開催場所や出席者ですかいらーく労働組合と差別し、ゼロ回答を繰り返し、国分寺労政を通じた団体交渉応諾要求も拒否し、組合掲示板対応に三合労すかいらーく分会をすかいらーく労働組合と差別するなど明らかに三合労を嫌悪していた。

- (5) 以上を総合すれば、会社がAの組合加入ないし組合活動を嫌悪し、本件解雇に及んだことは明らかである。

(会社の主張)

会社は、Aを会社の飲食店の従業員として採用したが、同人の接客態度が極端に悪く、顧客から再三にわたり苦情を受けたこと、Aが上長の指示、指導を無視し、反抗的な態度や脅迫的な言動を示したこと、18年11月16日ころ、吉祥寺東京採用センターで騒動を起こしたこと、16年8月21日から同年9月8日までの間無断で欠勤したこと、業務に習熟しないこと、ワークスケジュールやフロアフォーメーションを無視し、引継ぎをせず、採用されたばかりの従業員に勝手な指示をするなどして現場を混乱させたこと、他の従業員との協調性を極端に欠いていたこと、他の従業員の休みの希望を本人に無断で提出したこと、会社が貸与したPHSを業務外で使用したこと、就業時間中に私用で電話をしたこと、非就業日に店長室に無断で侵入したこと等から、Aとの間において労働契約を維持するための信頼関係は完全に破壊されたと判断し、準社員就業規則の規定に基づいて本件解雇に及んだのである。

会社は、Aが労働組合の組合員であったこと又は同人が組合活動をしたことを理由に本件解雇に及んだわけではないから、本件解雇は、不当労働行為に当たらない。

なお、Aについては、会社に対し、三合労のほか、ユニオンネットお互いさま（以下「お互いさま」）、一般合同労働組合なんぶユニオン（以下「なんぶユニオン」）、町田地区労働組合協議会・町田一般労働組合（以下「町田一般

ら」) から組合加入通知又は団体交渉の申入れがされたが、会社は、Aがこれらのうちのいずれの労働組合に加入しているのかさえも把握していない。

第3 認定事実

次のとおり訂正するほかは、初審命令書の「理由」第2記載のとおりであるから、これを引用する。

1 初審命令書2頁6行目の「1日の労働時間」を「1日の実労働時間」と、12行目「結審日」を「初審結審日」と、16行目から17行目にかけての「申立外三多摩合同労働組合（以下「三合労」という。）」を「三合労」とそれぞれ改める。

2 同頁9行目末尾の次に、改行して次のとおり加える。

「また、同就業規則の第5条2項は、『準社員が雇用契約を望んだ場合は、以下の各号のいずれかに該当しないかぎり更新する。』とし、第③号で、『協調性を欠き、勤務成績・勤務態度が不良であるとき』、第⑪号で、『正当な理由なく、業務上及び保健衛生上の命令違反を繰り返し、入社後通算して2回以上に渡って注意を受けるも改めなかったとき』と定め、第25条第1項は、『試用期間14日目を経過し、引き続き勤務する準社員が以下の各号のいずれかに該当するときは、解雇する。①業務遂行能力が著しく劣り、就業に適さないと認めたとき ②諭旨解雇または懲戒解雇に該当する行為があったとき ③やむをえない会社の業務上の都合があるとき ④その他前各号に準ずる事由があるとき』と定め、第20条ないし第24条は、準社員が同就業規則の定めに抵触した場合は社員就業規則の定める賞罰委員会の承認を受けた上で制裁を行うこと、制裁の種類として嚴重注意から懲戒解雇までの7種類があること等を定めていた。」

3 同頁33行目（末行）の次に、改行して次のとおり加える。

「このうち、後記(6)のとおりAの三合労への加入が会社に通知された17年6

月及びその前後数か月におけるAの勤務日数及び労働時間の推移をみると、同年5月の勤務日数は8日、労働時間は48時間であったのが、同年6月は勤務日数が5日、労働時間が20時間、同年7月は勤務日数が3日、労働時間が12時間となり、同年8月は勤務日数が11日、労働時間が62時間となった。」

4 同書4頁25行目から26行目かけての「B(当時、以下「B店長」という。))」を「B店長」と、7頁2行目の「他の職場」を「他の現場」と、同頁3行目の「コールセンター等でも可」を「コールセンター等でも可能」と、9頁4行目の「上記理由により」を「上記により」と、同頁8行目の「連絡をさせていただきました」を「ご連絡をさせていただきました」とそれぞれ改める。

5 同書11頁6行目末尾の次に、改行して次のとおり加える。

「(9)ア 会社は、Aに対し、20年5月13日付けで退職証明書を交付した。同証明書には、本件解雇の理由として、「職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが『準社員就業規則第25条1の④その他の各号に準ずる行為があったとき』に該当。その他の各号に準ずる行為については『準社員就業規則第5条の③協調性を欠き、勤務成績・勤務態度が不良であるときおよび同条の⑩正当な理由なく、業務上の命令違反を繰り返し、入社後通算して2回以上に渡って注意を受けるも改めなかったとき』に該当したこと）による解雇」と記載されていた。

イ 会社は、Aに対し、21年1月28日付けで退職証明書を交付した。同証明書には、本件解雇の理由として、「具体的には、あなたの接客態度・顧客対応の極端な悪さと再三のクレーム惹起、上長の指示・指導の無視、上長に対する反抗的態度や脅迫的言辞、吉祥寺東京採用センターでの騒動の惹起、無断欠勤、業務の不習熟、ワークスケジュール・フロアフォーメーションの無視・引継の欠如・新人に対する勝手な

指示等による現場混乱の惹起，他の従業員との協調性の極端な欠如，他の従業員の休み希望の無断提出，会社 P H S の業務外使用，就業時間中の私用電話，就業日以外の店長室への無断侵入，等により，あなたと当社との間で雇用契約を維持するために必要とされる信頼関係が完全に破壊されたことから，準社員就業規則第25条第1項④号に基づき解雇したもの。」と記載されていた。

ウ 会社は，A に対し，同年4月8日付けで退職証明書を交付した。同証明書には，本件解雇の理由として，同年1月28日付け退職証明書に記載されたものと同じ事由（前記イ参照）が記載されていた。」

第4 当委員会の判断

1 当委員会も，本件解雇は，会社がAの組合活動を嫌悪して行ったものとも，同人が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するものとも認められないから，労組法第7条第1号又は第3号の不当労働行為には該当しないと判断する。その理由は，2において記載のとおり訂正し，3において記載のとおり当委員会における追加主張に対する判断を付加するほかは，初審命令書の「理由」第3の1（3），2に説示されたとおりであるから，これを引用する。

2 訂正部分

- (1) 同書13頁20行目ないし22行目，14頁14行目ないし18行目及び16頁14行目ないし15行目をいずれも削除する。
- (2) 同書13頁18行目の「拒否した」を「拒否したとか，17年以降三合労との団体交渉から逃げ続けていた」と，15頁16行目の「事項があったとは」を「事項があったとか，会社が三合労すかいら一く分会との間に20年4月に団体交渉を行うとの合意をした」とそれぞれ改める。
- (3) 同書15頁33行目（末行）「業務妨害だ。」の次に「，「警察に名誉毀

損で訴える。」」を加える。

3 当委員会におけるAの追加主張について

- (1) 解雇理由に関する説明の不備，その他本件解雇の手続等に関する事実経過から不当労働行為意思ないし支配介入の意思が認められることをいう点について

ア Aは，会社が本件において主張する本件解雇の理由と会社が作成した解雇理由説明書の記載の内容との間に食い違いがあること等を主張する。

当委員会が認定した事実によれば，確かに，会社が20年5月13日付けで交付した退職証明書の解雇理由の記載（前記第3の5のとおり付加した事実の(9)ア参照）と，21年1月28日付け及び同年4月8日付けで交付した各退職証明書の解雇理由の記載（同(9)イ，ウ参照）との間には文面上差異が見られる。

しかし，上記の各退職証明書に記載された内容は，Aの業務遂行能力，協調性等に問題があり，業務上の命令，指導にも従わないことを本件解雇の理由としている点で一貫しており，21年1月28日付け及び同年4月8日付けで交付された各退職証明書の記載は，その内容をより具体的に説明したものと理解することができる。その内容は，会社が本件において主張する本件解雇の理由とほぼ一致しており，会社が本件解雇に際して示した20年4月9日付けの「要請された回答および今度の勤務について」と題する書面及び同月24日付けの「Aさんの課題などについて」と題する書面に記載された内容（当委員会が引用する初審命令書理由第2の2(26)及び同第2の3(3)記載の各事実参照。以下，当委員会が引用する初審命令の認定事実を摘示する場合は，初審命令書理由中の該当する項番号を表示する。）とも根幹部分において一致している。

したがって，本件解雇の理由に関する各退職証明書の文面自体から，会社がAの組合加入又は組合活動を嫌悪して本件解雇に及んだと推認するこ

とはできない。

イ　ところで、会社は、本件解雇に際し、会社とAとの間で雇用契約が締結されていないとの認識を繰り返し示していたところ（初審命令書第2の2(23)、同(26)）、その内容は、Aが、本件解雇に至るまでの間、会社の相模原南台店に約10年間継続して勤務していたこと及び準社員就業規則の準社員の定義規定（同第2の1(1)）からみて、疑問があるといわざるを得ない。しかし、雇用契約に関する解釈のいかんにかかわらず、会社が、Aの業務遂行能力、協調性等に問題があり、業務上の命令、指導にも従わないことを本件解雇の理由として示していたことは前記アのとおりであり、これを含む本件解雇の経過等からみて、会社がAの組合加入又は組合活動を嫌悪して本件解雇に及んだと推認することができないことは、前記1のとおり当委員会が引用する初審命令書の理由第3の1(3)、2記載のとおりである。

ウ　Aは、本件解雇が就業規則上の賞罰委員会等の手続を経ずに行われたことを指摘するが、会社における賞罰委員会の手続は、就業規則上の懲戒を行う際に実施されるものであり（前記第3の1(2)のとおり付加した事実参照）、普通解雇と解される本件解雇とは関係がない。また、Aは、本件解雇が異常なものであるとも指摘するが、前記第3のと通りの認定事実に照らし、不当労働行為意思ないし支配介入の意図を推認させる事情とはいえない。さらに、Aは、会社が三合労との事前協議を経ないで本件解雇をしたと指摘するが、引用に係る初審命令書第3の1(3)イ(イ)において説示したとおり、前提を欠き失当である。

(2)　Aの組合加入が明らかになった直後に勤務時間が減少していること及びAに準社員労務支援登用試験を受験させなかったことをいう点について

確かに、Aの三合労加入が会社へ通知された17年6月及びその翌月である同年7月は、いずれも前月と比べて同人の勤務日数及び労働時間が減少し

ている（前記第3の1(3)のとおり付加した事実参照）。しかし、同年8月の勤務日数及び労働時間が、いずれも11年6月以降で最も多いものとなっていること（初審命令書第2の2(2)及び前記第3の3のとおり付加した事実各参照）、17年6月以降におけるAの平均勤務日数及び平均労働時間が、同年5月以前のそれよりも上回っていること（初審命令書第3の1(3)ア）も併せると、同年6月及び7月の勤務日数及び労働時間が減少したことをもって、会社がAの組合加入又は組合活動を嫌悪していたと推認することはできない。

また、準社員労務支援登用試験の指摘についても、引用に係る初審命令書第2の2(18)記載のとおりA自身からの受験申出がないから、前提を欠き失当である。

- (3) 以上のほか、Aは、当委員会において、会社がサービス残業を強制し、健康診断をしない嫌がらせをしたと主張する。しかし、Aの主張によれば、これらの事実はいずれも同人の組合加入が明らかになる前の事実であるから、会社がAの組合加入又は組合活動を嫌悪して本件解雇に及んだと推認させる事情とはいえず、Aの上記の主張は失当である。ネームプレートを支給しない嫌がらせをしたとの点は、引用に係る初審命令書第3の1(3)、2において説示したところによれば、本件解雇と関連性があるとはいえず、失当である。

また、Aは、三合労や三合労すかいらーく分会に対しすかいらーく労組と差別するなど主張するが、引用に係る初審命令書第2の2(4)ないし(8)、(11)、(13)、(15)、(16)、(18)、(22)及び(23)記載の各事実によれば、会社が三合労を嫌悪していたとはいえないから、Aの主張は理由がない。

- 4 よって、本件解雇は、労組法第7条第1号又は同条第3号の不当労働行為にいずれも該当せず、これと同旨の初審の判断は、正当である。

第 5 結 論

以上によれば，Aの再審査申立てには理由がないから，労組法第25条，第27条の17及び第27条の12第1項並びに労働委員会規則第55条第1項の規定に基づき，主文のとおり命令する。

平成23年3月2日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘 ⑩