

命 令 書 (写)

長崎県諫早市宇都町 3 0 番 3 0 号
申 立 人 全国一般長崎地方労働組合
執行委員長 X 1

長崎県南島原市深江町甲 5 2 9 2 番 2 号
被申立人 株式会社ミカド観光センター
代表取締役 Y 1

上記当事者間の長崎県労委平成 2 4 年(不)第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 5 年 8 月 5 日第 9 6 4 回公益委員会議における会長公益委員 國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同堀江憲二、同山田千香子、同山下肇の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、X 2 及び X 3 に対する平成 2 4 年 2 月 1 2 日付け、X 4 に対する同年 3 月 9 日付け懲戒解雇がなかったものとして取り扱い、同人らを原職または原職相当職に復帰させるとともに、復帰までの間に同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、X 5 、 X 6 、 X 7 、 X 8 、 X 9 及び X 1 0 に対する平成 2 4 年 2 月 1 2 日付け配置転換がなかったものとして取り扱い、X 5 、 X 6 、 X 8 、 X 9 及び X 1 0 を原職または原職相当職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から 1 0 日以内に、下記内容の文書を手交しなければならない。

記

当社が、平成 2 4 年 2 月 1 2 日付けで貴組合員 X 2 氏及び同 X 3 氏を、同年 3 月 9 日付けで同 X 4 氏を懲戒解雇したこと、同年 2 月 1 2 日付けで同 X 5 氏、同 X 6 氏、同 X 7 氏、同 X 8 氏、同 X 9 氏及び同 X 1 0 氏を

配置転換したこと並びにこれらに先立って同人らを自宅待機としたことは、長崎県労働委員会によって不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全国一般長崎地方労働組合
執行委員長 X 1 様

株式会社ミカド観光センター
代表取締役 Y 1

4 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 平成 23 年 11 月 14 日（以下、原則として平成の元号は省略する。）株式会社ミカド観光センター（以下、「会社」という。）の従業員がミカド観光センター労働組合（以下、「ミカド労組」という。）を結成し、同月 22 日、ミカド労組はストライキ（以下、「本件ストライキ」という。）を実施した。（39 名参加）
ミカド労組は、役員 10 名以外の組合員 29 名についてはストライキを解除することとし、翌 23 日から職場復帰させた。
- 2 同年 11 月 28 日、全国一般長崎地方労働組合（以下、「組合」という。）は、会社に対し、同月 25 日に会社の従業員が組合に加入したこと、同月 29 日限りでストライキを全面解除すること及び同月 30 日から就労を開始することを通知した。
- 3 同年 11 月 30 日、会社は、前日までストライキに参加していた組合員 10 名に対し、自宅待機を命じた。（以下、「本件自宅待機命令」という。）
- 4 会社は、24 年 2 月 12 日、上記 10 名のうち、X 2（以下、「X 2」という。）及び X 3（以下、「X 3」という。）を懲戒解雇した。また、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9 及び X 10 に対して配置転換を、X 4（以下、「X 4」という。）に対して更に 1 ヶ月間の自宅待機を命じた。X 11（旧姓 A、以下、改姓の前後を問わず「X 11」という。）は異動がなかった。
- 5 同年 3 月 9 日、会社は、X 4 を懲戒解雇した。（以下、X 2 から 3 名に対する懲戒解雇を「本件懲戒解雇」と、X 5 から 6 名に対する配置転換命令を「本件配転命令」という。）

- 6 これらの会社の行為及び組合が求めた当該行為に関する団体交渉に対する会社の対応等が、労働組合法（以下、「労組法」という。）第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てがあった事件である。

第2 申立人の請求する救済内容（要旨）

- 1 会社は、組合員3名に対する本件懲戒解雇及び組合員6名に対する本件配転命令を撤回し、直ちに原職に復帰させねばならない。
- 2 会社は、上記組合員9名に対し、24年2月13日から原職復帰までの間の賃金及び一時金を計算し、支払わなければならない。
- 3 会社は、組合員に対して組合からの脱退を勧奨したり、組合に対し誹謗・中傷するなどして、組合の組織・運営に支配介入してはならない。
- 4 会社は、管理職や一部従業員に社員協議会を結成させるなどして、申立人組合の組織・運営に支配介入してはならない。
- 5 謝罪文の掲示
なお、第1項については、申立て後にX4に対する懲戒解雇が行われたことにより、24年5月14日付けで変更されている。

第3 本件の争点

- 1 X2が労組法第2条第1号但書の使用者の利益を代表する者（以下、「使用者の利益代表者」という。）に該当するか。
- 2 会社が行った本件自宅待機命令、本件懲戒解雇及び本件配転命令は、不当労働行為に該当するか。
(1) 本件ストライキに正当性が認められるか。
(2) 本件自宅待機命令、本件懲戒解雇及び本件配転命令は、不利益取扱いに該当するか。また、支配介入に該当するか。
- 3 本件自宅待機命令、本件懲戒解雇及び本件配転命令に関する団体交渉に対する会社の対応は、団交拒否に該当するか。
- 4 会社は、ミカド観光センター社員協議会（以下、「社員協議会」という。）を優遇するなどして、組合差別を行ったか。行ったとして、そのことが、支配介入に該当するか。

第4 認定した事実

- 1 当事者
(1) 被申立人

ア 会社は、南島原市を中心にホテルなど観光事業を営む企業であり、申立て時の従業員数は150名程度である。

本件ストライキ時における事業所は、雲仙みかどホテル本館（南島原市深江町、以下、「ホテル本館」という。）、雲仙みかどホテル雲仙館（雲仙市小浜町、以下、「雲仙館」という。）、国見カステラセンター（雲仙市国見町、以下、「カステラセンター」という。）であった。なお、雲仙館は、24年1月に閉鎖された。

イ 会社では、代表取締役 Y1（以下、「社長」という。）の実父である Y2（以下、「会長」という。）が事実上、最終的な決定権を有している。なお、Y2は、社内で「会長」と呼ばれているが、単なる呼称であり、会社の役員ではない。

23年11月21日、会長の実弟で熱海市在住のY3（ B 代表取締役会長、以下、「熱海会長」という。）が会長から全面的に組合対応を任されるようになった。また、同年12月20日頃、会社の総支配人となっている。

また、会長の子である Y4（以下、「Y4部長」という。）が総務部長に、Y4部長の夫である Y5（以下、「Y5専務」という。）が専務に、また、会長の子である Y6（以下、「Y6課長」という。）が課長職（本件ストライキ実施時）に就いている。

（2）申立人

ア 組合は、長崎県内の中小企業等で働く労働者によって結成された労働組合（いわゆる「合同労組」）であり、申立て時の組合員数は370名である。

組合は、企業ごとに分会や支部を設けているが、ミカド観光センター支部は、23年11月25日にミカド労組が組合に加盟してできたものであり、申立て時の組合員数は29名である。なお、本件ストライキ時は69名で、25年2月28日には12名となっている。

イ 当該支部の前身であるミカド労組は、23年11月14日、会社の従業員によって結成された労働組合である。（以下、ミカド労組がミカド観光センター支部となった以降も含めて「ミカド労組」ということがある。）

前記第2の1及び2において組合が救済を求めている9名のミカド労組における役職及び会社における勤務箇所、役職等（本件ストライキ時）は以下のとおりであった。

- ・ X2（ミカド労組委員長）...ホテル本館支配人
- ・ X4（同書記長）...ホテル本館予約リーダー

- ・ X 6 (同会計) ...ホテル本館ホールリーダー
- ・ X 5 (同会計監査) ...ホテル本館ホール主任補佐
- ・ X 8 (同執行委員) ...ホテル本館ホールリーダー
- ・ X 7 (同執行委員) ...ホテル本館ホールリーダー
- ・ X 3 (同執行委員) ...雲仙館フロント主任
- ・ X 9 (同執行委員) ...ホテル本館予約リーダー
- ・ X 1 0 (同執行委員) ...ホテル本館係長待遇

なお、 X 9 は、その後 C と改姓し、2 4年8月から産休に入った。
(本命令書においては、改姓の前後を問わず「 X 9 」という。)

ウ 申立時における組合の執行委員長は X 1 2 であったが、2 4年1 1月1 4日、 X 1 に交代している。

エ 会社には、組合のほか社員協議会がある。

2 本件労使紛争の経過

(1) 本件ストライキに至るまでの経過

ア 2 1年9月1日、 X 2 が会長からの要請を受けて会社に入社。2 2年3月2日に支配人となった。

会社には支配人の権限として明確に定められたものではなく、 X 2 の支配人在職時の職務実態は、主に従業員の指導や監督、顧客からのクレーム処理などであった。また、従業員採用時の面接に参加していたものの、会社に対する報告や具申にとどまっており、同人の裁量により採用決定を行う権限はなかった。また、従業員の昇給や昇格等に関しても同様であった。

X 2 には支配人として月額 ・ 万円の役職手当が支給されていた。

支配人室がホテル本館の入口付近にあるが、元々倉庫だったもので鍵も無く出入りは自由だった。

なお、 X 2 は、会社の役員の地位にはなかった。

【甲第1 2、2 1 D - 7、2 5、4 2、5 6、6 1、6 3号証、
乙第1 4号証、求釈明被申立人回答、第1回審問社長証言、
同 X 2 証言】

イ 2 2年9月、会社は、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント(以下、それぞれ「パワハラ」、「セクハラ」という。)に関して長崎労働局と島原労働基準監督署に匿名の告発文書が届いたことにより、それらの機関が合同で行う労働実態に関する調査を受けた。この調査により会社は、全従業員に対する無記名アンケートの実施を求められたが、当該アンケートは、社長は

承諾したものの実施されず、労働実態も改善されなかった。

【甲第12、56号証、第1回審問X2証言】

ウ 23年2月、雲仙館勤務だったX3は、雲仙館の前支配人が退職したことにより、主任のまま日々のミーティング進行係、社員の休日調整、クレームの対応係、防火管理者の業務等を代行することとなった。

【甲第26号証、第1回審問X3証言】

エ 同年10月19日、労働組合設立に向けた発起人会が7名の参加により開催された。管理職による従業員への暴力やセクハラ、残業手当の未払い等について話し合わせ、労働組合を設立することが確認された。

【甲第12号証】

オ 同年11月4日にホテル本館フロント係のX11が、同じ本館従業員と結婚することとなった旨会社に報告したところ、同月7日、Y6課長は、同人を別室に呼び出し、「ここにいても2人に将来はない。」「最低でも君だけは辞めてもらう。」などと約1時間にわたり退職を強く求めた。

【甲第12、36号証】

カ 同年11月8日、X2らは発起人会を開催し、上記オの件を受け、一日も早い労働条件の改善のため労働組合を立ち上げることを確認した。

【甲第12号証】

キ 同年11月10日、下記の10名は、X2の自宅において労働組合の設立準備委員会を開催した。

このとき、無記名投票により、以下のとおり役員が選出されるとともに、会社に提出する要求書の内容等について協議が行われ、組合設立届の提出日を11月14日とすること、要求書は原案のとおりとすることが決定された。また、11月18日までに回答が無い場合のストライキ権行使について、無記名投票の結果、全員賛成となるとともに、ストライキ回避等の状況変化については、その都度役員で協議することとなった。

委員長 X2

書記長 X4

会計 X6

会計監査 X5

執行委員 X8、X7、X3、X11、X9、X10

【甲第12、37号証】

ク 同年11月14日、ミカド労組が設立された。同日、ミカド労組は会社に、「労働組合設立届」及び「要求書」(以下、「11月14日付け要求書」とい

う。)を提出した。

この要求書で組合は、「役員・管理職より過去及び現在に至るまで受けてきた不当な圧力や様々な強要が実在するなど労働環境は悪化している」として、労働条件の改善を求めて12項目の要求を行った。また、回答期限を23年11月18日正午までとし、書面による回答を求め、回答無き場合又回答に対し改善が認められない場合は、即日ストライキを実行するとしていた。

なお、要求する12項目の概要は以下のとおりであった。

1. 11月7日に起きたY6課長による女性社員への退職強要に対する謝罪及び責任追及、慰謝料の支払い
2. Y6課長による暴力やセクハラに対する謝罪及び慰謝料の支払い、実態調査等
3. 勤務内容により異なる給与格差の是正(基本給の統一)
4. リーダー以上の役職手当の改善と賃金規定の見直し(役職手当に充当された残業手当等の支給)
5. 就業規則に規定された年1回昇給の完全実施
6. 賞与査定基準の明示
7. 通勤手当の見直しと長時間休息できる施設の確保
8. 従業員が保持する資格及び免許に対応する手当の支給
9. 館内設備(防火、防災設備)の充実
10. タイムカードの導入
11. 労働条件改善に向けた協議
12. 組合活動に関わる従業員に対して不利益を与えないこと(地位、身分の保障)

【甲第1、2、12、70号証】

ケ 同年11月17日頃、社長は、組合対応について熱海会長に相談した。そのとき国外に出張していた熱海会長は、社長に「私が帰ってくるまで何も行動を起こさないで欲しい」旨伝え、帰国後すぐに会社に出向くこととなった。

【乙第1、2号証】

コ 同年11月18日午前6時30分頃、社長及び会社の監査役である Y7 税理士がX2と面談し、11月14日付け要求書に対する回答期限を11月22日まで延期するようミカド労組に申し入れた。その際、Y7税理士は、「今日は福岡に帰るが21日には長崎に来る。責任を持って解決するので22日まで期限を延ばして欲しい」旨述べた。

組合役員で協議した結果、会社側の約束は信用できないので条件を提示す

ることとなり、同日午前10時頃、X2は社長に「ストライキ回避の条件」を提示した。提示した項目は以下のとおりであり、当該要求に対し、23年11月22日正午までに回答無き場合は労働基準監督署への通告、追ってストライキ権行使の期日を通知する等としていた。

1. 会長 Y2 の引退
2. 課長 Y6 の謝罪と退職
3. 従業員への残業代、休日出勤等の賃金の未払い

社長は、同書面に、「ミカド観光センター代表取締役 Y1」と署名指印した。(同書面は11月17日付けとなっているが、上記の出来事が18日であることに争いはない。)また、社長はX2に熱海会長と相談したことを伝え、不要な動きをしないよう話をしたところ、X2は了承した。この結果、18日にストライキは行われなかった。

【甲第3、12、56、61、63号証、第1回審問社長証言、
第1回審問X2証言】

サ 同年11月19日、島原市内のレストラン「風車」において、X2と社長は、訴外株式会社 D の E 代表取締役を交えて、働きやすい職場環境を作るにはどうすべきかなどについて話し合った。

【甲第57 2、58号証、乙第16号証】

(2) 本件ストライキ開始前日からストライキ解除までの経過

ア 同年11月21日午後1時頃、ホテル本館の展望レストランにおいて、X2、熱海会長及び社長の3人が交渉を行った。このとき熱海会長は、会長から全面的に経営を任された旨述べるとともに、X2に、「ストをやっても決して良くないから。あんたも仕事ができるよう考えなければいけない。Y6のことは大したことじゃない。」などと述べた。交渉は進展せず、ミカド労組の要求に対する会社の回答は後刻行うこととなった。

【甲第12、62号証、乙第1、2号証】

イ 同日午後8時頃、支配人室において交渉が行われ、社長、熱海会長からX2に口頭で会社の回答があった。内容は、概ね「11月14日付け要求書の第5、7、9、10項については前向きに検討するが、あとの要求はこれから考える。また第1、2項に記されている事はそれほど重要なことではない。課長が部下に頭を下げるなどしなくてもいい。」などというものであった。これを受けてX2は、組合役員会議で協議して返事する旨答えた。

【甲第12、58号証】

ウ 同日午後10時頃からミカド労組は、録音していた上記会社回答について役員会議を開いて協議を行った。その結果、何の改善も認められず受入れられないとの結論に達したため、午後11時半頃、X2は、社長の携帯電話に架電し、翌22日午前10時までには書面による正式回答を求め、同刻までに回答がない場合はストライキを実施する旨伝えた。そのとき社長は、会長宅で会長及び熱海会長と協議を行っていた。

また、組合は、会社から回答なき場合は翌22日午前10時からストライキを実施する旨組合員に口頭又は電話で連絡した。

【甲第12、56、58、63号証、第1回審問X2証言】

エ 11月22日午前6時半頃、会社の駐車場において会長宅に入る社長を確認したX2は、社長の携帯電話に架電し、話合いのテーブルに着くことが大事である旨伝えた。

【甲第12号証、第1回審問X2証言】

オ 同日午前8時半頃、X2は、ホテル本館の事務所において、カステラセンター勤務であるY6課長が商品管理課のパソコンを操作しているのを見た。画面を覗いたところ、Y6課長は、労使関係に関わる裁判例を検索していた。

【甲第12、56、58、63号証、第1回審問X2証言】

カ 同日午前9時過ぎ、X2は、仲人であるFの社長夫妻の訪問を受け、「朝に会長からX2らがストライキをすると聞いたが、早まったことはしないで欲しい。会長宅には誰もいないので探して来る」旨の話を聞いた。

【甲第12、58、63号証、第1回審問X2証言】

キ 同日午前9時30分頃、X2は、ストライキの通知書を作成し、10時に1通を予約課のG従業員に手渡した後、1通をY4部長の机の上に置いた。その後、ストライキ参加のために職場を離脱した。

【甲第63号証、乙第8号証、第1回審問X2証言】

ク ミカド労組は、同日午前10時頃からストライキを実施し、深江公民館に組合員39名が集合した。

【甲第12、56、58号証、第1回審問X2証言】

ケ 同日午前11時過ぎから12時前までの頃、Y6課長は、熱海会長の指示により、深江公民館で開催しているミカド労組の集会に赴き、ストライキが違法であること、会社の業務に損害を与えた場合は損害賠償を請求する等を内容とするチラシを配布し、読み上げた。

【甲第12、20、56、58、62、63号証、
乙第1、2号証、第1回審問X2証言】

コ ミカド労組は、11月23日が祝日だったこともあり、前記(1)のキの組合役員10名以外の組合員についてはストライキを解除することし、同月23日から職場復帰させた。

【甲第56、63号証】

サ 同年11月25日、X2、X4らミカド労組の組合員が組合に加入した。また、X2、X3及びX4は会社に、同月22日から同月27日に係る有給休暇を郵送により届け出た。

【甲第18号証、乙第10～12号証】

シ 同年11月28日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知と団体交渉の申し入れ」を送付し、同月25日にX2、X4ら会社の従業員が組合に加入したこと、同月29日限りで本件ストライキを全面解除すること及び本件ストライキ続行中の組合員が同月30日から就労を開始することを通知するとともに、12月5日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

【甲第18号証】

ス 組合は、同年11月29日に本件ストライキを解除した。

【甲第12号証】

(3) 本件自宅待機命令、本件懲戒解雇及び本件配転命令に係る経過

ア 同年11月30日午前10時、ホテル本館の展望レストランにおいて、X2ら前日まで本件ストライキに参加していた組合員10名と社長、熱海会長及びY5専務との間で職場復帰に関する話合いが行われた。その際、会社から「10名全員を現在の地位のまま元の部署に帰すよう調整を行っているので、12月10日まで自宅で待機してもらいたい。その間の給料は全額支払う。」旨の話があり、X2らは了承した。

【甲第12、17号証、第1回審問X2証言】

イ 同年12月1日、会社は、社員協議会から結成通知を受けた。

【求釈明被申立人回答】

ウ 同年12月2日、会社は、組合に、同月14日に団体交渉に応じる旨回答した。

エ 同年12月4日、X2は、熱海会長から「熱海で正月の見本市を開くため12月10日くらいまで留守にするが、あなたたちを現職の身分のまま復帰を考えているので、帰ってくるまで不要な動きをしないで欲しい」旨の連絡を受けた。

【甲第12、56、58号証、第1回審問X2証言】

オ 同年12月8日、社員協議会は、会社に対し、同月10日に団体交渉を開催するよう申し入れるとともに「嘆願書」を提出した。その中で、11月22日にX2が実行したストライキやミカド労組への勧誘活動による苦痛を受けた従業員が多いとして、ストライキ実施者の役職の解任、12月16日から出社予定となっているストライキ実施者を引き続き自宅待機とすることやX2に対する懲戒処分などを要求した。

【甲第21号証D-4、乙第7号証】

カ 同年12月10日午前10時、社長宅にて、社長、熱海会長らと組合のX13書記長、同X14特別執行委員、X2、X4、X6が自宅待機中の組合員10名の職場復帰について話し合い、随時職場復帰する方向で会社がシフトを確認し、ある程度まとまったところでX2に連絡して調整することとなった。

同日午後7時頃、X2は、熱海会長から、部署のシフトが既に同月15日まで決まっており変更することができないとして、「自宅待機の期間を同月15日までとする。会社も16日以降の復帰のためシフトを調整する。給料は全額保障する」旨電話で通知された。

【甲第12号証、求釈明申立人回答】

キ 同年12月13日、会社は社員協議会と、未払い賃金の調査、役職手当、交通手当の見直し、ストライキ実施者の処遇等を協議事項として、ホテル本館内において第1回団体交渉を行った。その際、社員協議会は、会社に対して、ストライキ実施者の処遇に関する要望を行った。

【甲第4号証、求釈明被申立人回答】

ク 同年12月14日、組合と会社は、島原商工会議所において第1回団体交渉を行った。組合は、自宅待機中の組合員10名について同月16日からの職場復帰を求めたが、会社は、社員協議会が職場復帰に強硬に反対しており、調整の必要があるとして16日からの復帰に応じなかった。

【甲第12、75号証】

ケ 同年12月15日、会社は、組合に「回答書」を送付し、自宅待機中の組合員10名に対して、同年12月16日から24年1月15日まで引き続き自宅待機するよう命じた。

この中で、会社は、社員協議会（なお、同書面では、「社員協議会（いわゆる第2組合）」と記載されている。）から要望が出され、会社としては職場の無用な混乱を避け、円滑な職場復帰のための環境調整を行う必要があり、そのための期間として命じるものであるとしていた。また、賃金等は規定どお

り支払うとしていた。

【甲第4号証】

コ 同年12月16日、組合は、同月22日までに団体交渉を開催するよう会社に申し入れた。

【甲第5号証】

サ 同年12月19日、組合は、自宅待機中の組合員10名を直ちに原職に復帰させることを求めて当委員会にあっせん申請を行った。

シ 同年12月20日、会社は、年末年始の多忙な時期を控えており、時間的余裕がないとして、同月22日までの団体交渉に応じられない旨組合に回答した。

【甲第21号証S-1】

ス 同日、会社は、社員協議会と、ホテル本館内において第2回団体交渉を行った。協議事項は第1回と同様であった。

【求釈明被申立人回答】

セ 組合は、24年1月6日付け「平成23年12月20日付け回答書などに対する考え」により、1月16日からの円滑な職場復帰を実現するよう会社に要求した。

【甲第38号証】

ソ 24年1月12日、当委員会の第1回あっせんにおいて、会社は、事実関係の調査や社員協議会との調整等に時間を要するとして、自宅待機期間を延長する旨発言し、併せて、次回あっせん期日を1ヵ月後に設定するよう求めた。これに対し組合は、次回あっせんの開催については了承し、期日を早めることを求めた。調整の結果、2月7日に第2回あっせんを行うこととなった。

タ 同年1月14日、会社は、組合に「ご連絡」を送付し、自宅待機中の組合員10名に対し、1月16日から2月12日まで自宅待機を命じた。

この中で、会社は、円滑な職場復帰のための環境調整を行ってきたが、年末年始の業務多忙もあって調整が整っておらず、また、事実関係調査のための時間も必要であり、この調整及び調査のための期間として命じるとしていた。なお、賃金等は規定どおり支払うとしていた。

【甲第6号証】

チ 同年1月23日、組合は、会社に「パワーハラスメント及びセクシャルハラスメント等に関する要求書」を提出し、組合が指摘するパワハラ・セクハラの実態を精査して加害者に対する適正な処分等を要求した。また、2月3

日までの文書回答を求めた。

これに対して、1月27日、会社は、2月7日のあっせんも控えていることから2月3日までに事実関係を調査し対応を決める時間的余裕がない旨回答した。

【甲第10、21S-2号証】

ツ 社員協議会は、同年1月27日付け「ミカド観光センター社員協議会これまでの活動内容について」により、会社と行った2回の団体交渉の決定事項について教宣活動を行った。その中には、「自宅待機中の役職者の処遇 2月7日まで自宅待機命令」との記載があった。

【甲第21号証D-5】

テ 同年1月末頃、会社は社員協議会と、交通費、パート時給を協議事項として、ホテル本館内において第3回団体交渉を行った。

【求釈明被申立人回答】

ト 同年1月30日、会社は、組合及びX2に「質問書」を送付して、X2に就業規則に違反する言動等があると思われるとして、懲戒解雇、普通解雇する意向を持っていることを通知するとともに、弁明書の提出を求めた。

【甲第11号証】

ナ 同年2月6日、組合は、会社に、「1月30日付け『質問書』に対する回答」を、組合活動の経緯及びX2の弁明書を添付したうえで送付し、処分前の団体交渉を要求した。

【甲第12号証】

ニ 同年2月7日、当委員会の第2回あっせんにおいて、会社は、X2を懲戒解雇すること、2月10日にX2を除く自宅待機中の組合員9名との個人面談を行い、2月12日に処遇を決定することとしているとの意向を示した。

これに対し組合は、X2の懲戒解雇については認められないとする一方で、2月10日は自宅待機中の組合員10名の処遇についての団体交渉の開催を求めるとして、このことについて会社側と調整してもらいたいとの意向を示した。

最終的に、会社は、2月10日にX2とX11を除く8名の個人面談を実施すること、会社は、面談に際して、組合執行部2名の立会いを認めること、時間が許せば、面談後、労使双方で総括的な話し合いを行うことの3点で双方の合意が得られ、あっせんは終結した。

ヌ 同年2月8日、会社は、組合及びX10、X5、X6、X7、X8、X4、X9、X3に2月10日の個人面談を通知するととも

に、面談対象者には就業規則に違反する言動等があると思われるとして、弁明書の持参を求めた。

【甲第79号証】

ネ 同年2月10日、会社は、島原復興アリーナにおいて、上記8名のうち、うつ病により通院療養中のX10を除く7名と個人面談を行った。会社側面談者は、社長、会長、熱海会長及び担当弁護士で、組合側からX13書記長とX14特別執行委員が立ち会った。面談の内容は、主に本件ストライキに関するものであった。

【求釈明申立人回答、同被申立人回答】

ノ 同年2月12日、会社は、組合及びX2、X10、X5、X6、X7、X8、X4、X9、X3に「通知書」を送付するとともに、それぞれ懲戒解雇通知または辞令を発した。その内容は、次のとおりだった。

X2 : 24年2月12日付けをもって、懲戒解雇

根拠：就業規則31条及び33条

処分事由：適切な労使交渉を欠き、不適切な手続きによって行われたストライキを目的とする長期無断欠勤、他の従業員の就労を妨げ、会社の業務運営を滞らせた行為等は、当社に多大な損害を与えており、就業規則25条6項1号、2号、同条8項の服務心得に違反し、同規則33条1号、5号、10号、15号に違反する。

また、会社内における組合活動、就業時間中の組合活動は、就業規則35条1項3号に違反する。

X3 : 24年2月12日付けをもって、懲戒解雇

根拠：就業規則31条及び33条

処分事由：不適切な手続きによって行われたストライキを目的とする長期無断欠勤、他の従業員の就労を妨げ、会社の業務運営を滞らせた行為等は、当社に多大な損害を与えており、就業規則25条6項1号、2号、同条8項の服務心得に違反し、同規則33条1号、5号、10号、15号に違反する。雲仙館従業員のストライキを主導しており、他の従業員よりも違法性が高い。

また、会社内における組合活動、就業時間中の組合活動は、就業規則35条1項3号に違反する。

X10 : 24年2月12日付けをもって、洗い場勤務（会社から連絡が

あるまで待機)

根拠：就業規則 7 条及び 4 2 条

X 5 、 X 6 、 X 7 、 X 8 、 X 9 : 2 4 年 2 月 1 2 日付
けをもって、ミカド市場勤務(会社から連絡があるまで待機)

根拠：就業規則 7 条及び 4 2 条

X 4 : 2 4 年 2 月 1 3 日より 2 4 年 3 月 1 2 日まで自宅待機

根拠：就業規則 4 9 条及びセクシャルハラスメントに関する規則

事由：セクシャルハラスメントの疑いがあるところ、その調査をする必要
がある。

なお、会社の就業規則には、以下の規定があった。

第 7 条 (異動)

業務の都合により必要がある場合は、社員に異動(配置転換、転勤、出向)
を命じ、または担当業務以外の業務を行わせることがある。

第 2 5 条 (服務心得)

社員は服務にあたって、以下の事項を守らなければならない。

~ 略

社員は下記の行為をしてはならない。

1. 会社の命令および規則に違反し、また上長に反抗し、その業務上の
指示および計画を無視すること。

2. 職務の怠慢および職場の風紀、秩序を乱すこと。

3. 略

略

社員は会社の名誉を傷つけ、または会社に不利益を与えるような言動
および行為は一切慎まなければならない。

~ 略

社員は性的な言動により他の社員に苦痛を与えること、また他の社員
に不利益を与えたり、就業環境を害してはならない。

性的な言動により就業環境を害してはならない。

~ 略

第 3 1 条 (制裁の種類、程度)

制裁の種類は次のとおりとする。

~ 略

懲戒解雇 - - 予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合、
所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは解雇予告手当

を支給しない。

第33条（懲戒解雇）

以下の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する。ただし情状によっては、諭旨退職、減給または出勤停止にとどめることがある。

無断もしくは正当な理由なく欠勤が連続5日以上に及んだとき。

～ 略

故意または重大な過失により、災害または営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき。

～ 略

第5章の服務心得に違反した場合であって、その事案が重大なとき。

～ 略

その他前各号に準じる程度の不都合な行為のあったとき。

第35条（解雇）

1．社員は以下の事由により解雇されることがある。

～ 略

会社内において、会社の許可を得ず演説、文書の配布掲示、その他これに類する行為をしたとき。

～ 略

2～3．略

第42条（配置転換および出向）

1．業務上必要がある場合には、社員の就業の場所若しくは、従事する職務の変更または出向を命ずることがある。

2．社員は、正当な理由なく、これを拒むことはできない。

第49条（セクシャルハラスメントの禁止）

相手方の望まない性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。（別紙規定 セクシャルハラスメントに関する規則）

【甲第13号証、乙第3号証】

ハ 上記ノで配転先とされたミカド市場は、ホテル本館と国道を挟んで向かい側にあるホテル駐車場に隣接して設置されている売店であり、1日平均9名の従業員が4交替制で勤務している。

【求釈明被申立人回答】

ヒ 同年2月14日、組合は、会社に、「平成24年2月12日付『通知書』に対して」を送付し、上記9名の通知内容には同意できず、今後原職復帰を求

め争っていくとする一方、組合員の生活と職場確保の観点から辞令に沿って就労する旨表明し、就労に当たっての申し入れを行った。また、同月18日までの団体交渉の開催を申し入れた。

【甲第14号証】

フ 同年2月15日、組合は、会社に、「職場復帰などに関する申し入れ」を送付し、配転先への最初の出社日には、組合が立ち会う旨通知した。

【甲第15号証】

ヘ 同年2月20日、会社は、ミカド市場への被配転者5名を対象として、ホテル本館の展望レストランにおいて職務説明の場を設けた。会社側の出席者は、会長、熱海会長、Y4部長、H課長（ミカド市場担当）等であった。会社が職務説明に先立って本件ストライキに関する始末書または顛末書の提出を求めたところ、これに反発した X8 が退席した。

【求釈明申立人回答】

ホ X5、X6、X7、X9 は同年2月21日に、X8 は3月に入ってミカド市場での就労を開始した。また、X11 は2月24日（同月21日～23日は有給休暇）に就労を開始したが、就労場所及び役職（ホテル本館フロント主任）は本件ストライキ前と変更がなかった。

なお、X10 は、本件配転命令時において既にうつ病により通院療養中で、また、会社から同年4月5日付け休業命令も受けており、洗い場での就労は行っていない。

【甲第43号証、求釈明申立人回答、同被申立人回答】

マ 同年2月22日、会社は、組合に、同月26日に団体交渉を開催する旨通知した。

ミ 同年2月23日、組合は、会社に、「解雇撤回要求書」を送付し、X2及びX3の解雇撤回と原職復帰を求め、応じない場合は法的措置をとる旨通知した。

【甲第39号証】

ム 同年2月24日、会社は、組合及びX4に「質問書」を送付して、X4に就業規則に違反する言動等があると思われるとして、懲戒解雇、普通解雇する意向を持っていることを通知するとともに、弁明書の提出を求めた。

【甲第34号証】

メ 同年2月26日、組合と会社は、島原商工会議所において、X8 の就労、X4のセクハラ、雲仙館、残業代等を協議事項として第2回団体交渉を行った。

【甲第76号証】

モ 同年2月28日、組合は、当委員会に本件救済申立てを行った。
ラ 同日、組合は、会社に「平成24年2月24日付け『質問書』への回答」を送付し、X4が行ったとされる言動については、本人に確認したところ「身に覚えが無い」とのことだった旨連絡するとともに、処分前の団体交渉を要求した。

【甲第35号証】

リ 同年3月1日、組合は、会社に「組合員・X4にかかわる申し入れ」を送付し、X4に関する団体交渉を行うにあたり、1月23日付け「パワーハラメント及びセクシャルハラメント等に関する要求書」についての交渉も同時に行うことが公正であるとの考えを表明した。

【甲第54号証】

ル 同年3月8日、組合と会社は、長崎県勤労福祉会館において、セクハラ・パワハラに関することを主な協議事項として第3回団体交渉を行った。

【甲第77号証、求釈明申立人回答】

レ 同年3月9日、会社は、組合及びX4に「通知書」を送付するとともに、懲戒解雇通知を交付した。その内容は、次のとおりだった。

X4 : 24年3月9日付けをもって、懲戒解雇

根拠：就業規則31条及び33条

処分事由：不適切な手続きによって行われたストライキを目的とする長期無断欠勤、他の従業員の就労を妨げ、会社の業務運営を滞らせた行為、他の女性従業員に対する不適切な言動(セクハラ行為)等は、当社就業規則25条6項1号、2号、同条8項、13項、14項の服務心得に違反し、同規則33条1号、5号、10号、15号に違反する。

【甲第16号証】

ロ なお、本件自宅待機命令期間中及び本件配転命令以後において、本件申立てにより救済を求めている組合員に係る月額給与(基本給と能力手当及び役職手当を合計したものをいう。以下同じ)は、本件ストライキ以前と同等であった。

【求釈明被申立人回答】

(4) その後の経過等

ア 同年5月31日、ホテル本館フロント係の I (以下、「I」という。)

が会社を退職した。(なお、同人は、セクハラ行為の加害者であるX4が復職してくるのが嫌なので退職したと主張している。)

【甲第65号証】

イ 同年7月2日、長崎地方裁判所島原支部(以下、「地裁島原支部」という。)は、会社に対し、X2、X3へ同年4月以降の賃金相当額の仮払いを命じる決定を行った。

【甲第24号証】

ウ 同年7月4日、組合と会社は、島原商工会議所において春闘要求である賃上げ、夏期一時金を主な協議事項として第4回団体交渉を開催した。

【甲第78号証】

エ 同年7月26日、27日午後2時、ホテル本館展望レストランにおいて、会社は、7月の賞与が支給できない理由について、ミカド労組が行った本件ストライキによって会社が迷惑を受けたためであるなどと従業員に説明した。引き続いて、社員一同名による会社あて「X2とX3、X43名の職場復帰に反対する要望書」への署名活動が行われた。出席者は、会長、熱海会長、Y4部長、J(売店リーダー)等であった。

【甲第28、80号証、求釈明被申立人回答】

オ 同年8月9日、地裁島原支部は、会社に対し、X4へ同年4月以降の賃金相当額の仮払いを命じる決定を行った。(以下、前記イと合わせて「仮処分の決定」という。)なお、仮処分の決定に会社は従っている。

【甲第29号証、求釈明被申立人回答】

カ 同年11月12日、地裁島原支部(雇用関係存在確認等請求事件)において、社長、熱海会長、X2、X3、I、X4の尋問が行われた。

【甲第61～66号証】

キ 同年12月31日、X7が会社を退職した。

【求釈明被申立人回答】

ク 25年1月、Iが会社に復職した。

【甲第73号証、第1回審問X2証言、同社長証言】

ケ 同年3月21日、地裁島原支部は、X2、X3及びX4について雇用契約上の権利を有する地位にあることを認める判決を下した。

【甲第82号証】

第5 当事者の主張及び当委員会の判断

- 1 X2が使用者の利益代表者に該当するか。(争点1)

(1) 会社は、以下のとおり主張する。

X 2 は、ホテル本館の支配人の役職に就いており、ホテル本館の運営全般を指揮する立場にあった。その職務内容は、従業員の面接、採用、従業員に対する指導、監督、会社の経営方針を決める会議への出席、クレームの処理決済などで、明らかに他の従業員とは異なる強力な権限を有しており、自らの出退勤時間や休日については自らが自由に決めていた。また、給与は月額 円と他の従業員に比して約 2 倍となっており、支配人の権限、責任に応じた給与が支給されていた。これらのことから、X 2 は使用者の利益代表者に該当する。

よって、その参加を許している組合は労組法上の救済を求めることはできないので、本申立ては却下されるべきである。

(2) 一方、組合は、以下のとおり主張する。

従業員に対する注意指導は、上司であれば当然の事である。また、面接には参加していたものの、自らの裁量でその人が採用されることはなかった。事実上、勤務時間も決められており、出席していた会議についても、会社の経営方針を決めるというものではなく、ただ会長の話を聞くだけであった。全て会長の決裁を受けなければ何もできなかったものであり、X 2 は使用者の利益代表者には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 使用者の利益代表者については、労組法第 2 条第 1 号但書において、役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者と規定されているところであるが、これに該当するか否かは、職制上の名称如何によるものではなく、その職務の実質的内容によって判断されるべきものである。X 2 は会社の役員の地位にはなく、また、会社には支配人の権限として明確に定められたものがなかったため、X 2 の支配人としての職務実態について以下に検討する。

イ 従業員の採用に関して、X 2 が採用時の面接に参加していたことに争いはない。社長は、X 2 が持ってきた人は反対がないので採用決定していた旨述べる一方で、X 2 が勝手に採用した場合については会社として雇用したことになる旨述べ、X 2 からは事後ではなく事前報告があっていたとしている(第 1 回審問社長証言)。このほか採用に関する権限を X 2 が持っていたと

認めるに足りる証拠はない。そうすると、X2は、従業員の採用に関して会社に報告や意見具申を行ってはいたものの、同人の裁量により採用決定を行う権限まではなかったといわざるをえない。

また、人事に関する権限に関して、X2が言うとおりに賃金を上げることになっていたかとの質問に対して、社長は、そんなに簡単に上げられるものではない旨述べるとともに、社長や会長の了解なくX2が支配人独自の権限でことを進めることの有無についての質問に対して、報告は受けていた旨述べのみである(第1回審問社長証言)。このほか昇格、昇給、配置転換、その他の人事に関する権限をX2が持っていたと認めるに足りる証拠はない。そうすると、従業員の昇給や昇格等に関しても、同人に直接的な権限があったとは認められない。

ウ 会社は、X2が会社の経営方針を決める会議に出席していた旨主張する。その趣旨は、その会議にX2が出席していることによって、X2が「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」に該当するというものと思われる。

しかし、会社は、その会議について、設置根拠、目的、協議すべき内容、出席者の範囲等を明らかにしておらず、また、具体的な会議内容も主張していないのであるから、そのような会議にX2が出席していたとしても、そのことを根拠として、X2が使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者と認めることはできない。

エ X2が従業員に対する指導や監督、クレーム処理を行っていたことは争いが無い。しかし、これらの権限については、ホテルの業務に関する権限ということができ、人事に関する権限とは性格を異にするものである。よって、これらの権限が存することをもって、使用者の利益代表者であるとは認められない。

オ また、会社は、X2が自らの出退勤時間等については自らが自由に決めていたことや給与が他の従業員に比して約2倍となっていたことを使用者の利益代表者であることの根拠として挙げている。

しかし、X2が自らの出退勤時間等を自由に決めていたことを認めるに足りる証拠はなく、また、給与については、X2には月々・万円の役職手当

が支給されており、これが賃金規程上部長職と同等であることが認められるものの、労組法第2条第1号但書の規定からしても、このことのみをもってX2が使用者の利益代表者と認めることは困難である。

カ 以上のことから、X2が使用者の利益代表者に該当すると認めることはできず、組合が使用者の利益代表者の参加を許しているとはいえないのであるから、労組法上の救済を求めることはできず却下されるべきであるという会社の主張は採用できない。

2 本件ストライキに正当性が認められるか。(争点2の(1))

(1) 会社は、以下により本件ストライキは違法である旨主張する。

ア ストライキの目的の違法性について

組合が要求する「会長の引退」や「Y6課長の謝罪、退職」(以下、「本件要求」という。)は、労働組合が要求できる事項ではない。

経営者らの引退等が要求事項になりうるのは、経営者に労働者の労働条件の維持改善その他労働法上の地位の向上を阻害する客観的事由となっていること、及び労働者がその地位を維持、向上するためには、かかる経営者の解任のほか途がないと認められる場合に限られるものであるが、本件においてはこれに当たらない。

よって、本件ストライキは目的において違法である。

イ ストライキの態様の違法性について

正当な争議行為の開始には、誠実な団体交渉を経ることが原則として必要である。11月22日、会社は、午前10時から組合と話し合い、誠実に対応しようとしていたところ、組合は、自ら設定した午前10時からの話し合いに全く応じずに突如ストライキに入っており、信義誠実の原則に違反している。

組合は、回答期限を11月22日正午としていたのに21日の午後11時半になって期限を2時間前倒しし、その回答期限の10時より前にストライキを実施している。また、ストライキの開始時期については労働基準監督署への通告後、おって被申立人に通知することになっていたのに、22日の午前10時前に労働基準監督署への通告もなくストライキを開始しているのであるから、本件ストライキは二重の意味で前倒しストである。

組合は、11月22日が祝日の前日であり予約で満員だったにもかかわらず、会社が全く予想していない状況の下で、突如前倒しでストライキを実施したため、清掃業務の遅滞、チェックインの遅滞、食事の遅滞・内容の不備の状況が起こった。このため、会社は、顧客からのクレームにより宿泊料金の値引きや

謝罪という対応を行わざるを得ず、顧客の信用を失うなど重大な損害を被った。

よって、本件ストライキは態様においても違法である。

(2) これに対し組合は、以下のとおり主張する。

ア 組合結成前から、会長及びY6課長兩名はパワハラ、セクハラ、労働時間無視の長時間労働の強要などを繰り返し行って、多くの労働者を退職させている。そのため、労働条件の維持、改善の実現ができない状況にあり、労働組合結成となった。本件要求を行った理由はこの点にある。

経営者の追放を掲げたストライキであっても、もっぱら追放自体を目的とするものではなく、労働条件向上の必要的手段として行われた場合には正当である。

イ 組合は、11月21日午後11時半頃、会社に対して翌22日午前10時までに文書回答がない場合はストライキを実施する旨伝えている。

組合が求めたのは、午前10時までの文書回答であり、「10時に話し合おう」とは言っていない。会社は「10時に話し合う予定であった」旨主張するが、本当に話し合う意思があるのであれば、Y6課長が早朝よりインターネットで労使関係の裁判例を検索して、「ストは違法だ」などというチラシを作成する必要もない。

会社が団体交渉に応じる旨の意向を示していたか、あるいは、現実に組合との誠実な団体交渉に応じていたとすれば、労使間の交渉により解決する可能性があるのであるから、回答期限内に解決できないことを理由として殊更にストライキを実行することはなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 本件ストライキの目的について

(ア) 経営者らの引退等を主張して行われたストライキについては、目的の正当性が問題となりうるが、当該主張が経営者らの引退等を直接の目的とするものではなく、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るための必要な手段としてこれを主張する場合には、正当な範囲を逸脱するものではないと解される。

以下、上記の観点から本件要求が本件ストライキの直接の目的として主張されたものか、それとも労働条件の改善を図るために必要な手段として主張されたものかについて検討する。

(イ) ミカド労組が本件要求を行ったのは、11月18日における「ストライキ回避の条件」であるが、これは、会社が11月14日付け要求書に対する回答期限の延期を求めた際にミカド労組が提示したものである。当該要

求書においてミカド労組は、Y 6 課長の言動に対する責任追及や実態調査、及び同人の謝罪等を要求しているが、その他の基本給の統一や役職手当に充当された残業手当等の支給、昇給の完全実施などの要求事項はいずれも労働条件の改善に関するものである。

その後のストライキに至るまで経過を見てみても、11月21日の交渉において、Y 6 課長について話題に上がってはいるものの退職ではなく謝罪の件であり、このほかは昇給の完全実施や通勤手当の見直し等の労働条件の改善の件を中心として協議が行われている（前記第4の2の（2）のイ）のであり、ミカド労組が会長及びY 6 課長の引退や退職そのものに固執したという事実は認められない。

さらに、ストライキ後に行われた3回の団体交渉（23年12月14日、24年2月26日、同年3月8日開催）の経緯をみても、会長及びY 6 課長の引退や退職を組合が要求している事実は認められない（甲第75～77号証）ことから、ストライキの直接の目的が会長及びY 6 課長の引退や退職ではなかったことが推認される。

(ウ) 以上のことから、本件要求は、交渉の途中の段階で労働条件の改善を図るために必要な手段の一例として提示したものと認めるのが相当である。

よって、本件ストライキは、その目的において正当性を逸脱しているとは認められない。

イ 本件ストライキの態様について

本件ストライキの態様の違法性について判断するに際し、本件ストライキの開始前日から当日にかけての事実に関して、当事者双方から相反する陳述や証言がなされているので、まず、この点について検討する。

(ア) 組合の主張等は、以下のとおりである。

- a 11月21日、X 2 と社長及び熱海会長間で行われた同日2回目の交渉結果について役員会議に諮ったところ、何の改善も見られず、正式回答とは認められないため、翌22日午前10時までに書面による正式回答を求め、回答なき場合はストライキもやむを得ないとの結論に達した。そのため、午後11時半頃、X 2 は社長に架電し、交渉結果については具体的な内容が示されておらず受入れられない旨伝えるとともに、「明日22日午前10時まで書面による正式回答を求めます。同刻までに回答が無い場合はストライキを実施します。」と通知した。会長宅にいた社長は、「わかりました。皆に伝えます。」と返事した。社長の返事を受けて、会社回答がない場合のストライキ権発動日時を口頭または電話で組合員に連絡した。

- b 11月22日午前6時半頃、X2は、会長宅に入っていこうとする社長が見えたため、ホテル本館の駐車場から社長に架電し、「話合いのテーブルに着くことが大事ですよ。全ては解決します。」などと伝えた。
- c 午前8時30分頃、X2は、ホテル本館でカスタラセンター勤務のY6課長が商品管理課のパソコンを操作しているのを目撃し、画面を覗き見たところ、労使関係に関わる裁判例が映し出されていた。これは、Y6課長が同日11時過ぎに深江公民館でストライキ中の組合員に配布したチラシの内容と同じものであった。
- d 午前9時過ぎ、X2のところを雲仙のFの社長夫妻が来て、「朝、会長から電話があった。ストライキをやるとやる。早まった事をせんでくれんね。私が会長に話しをするから、早まらんでくれんね。今会長宅に行ったけど誰も居ない。事務所におらん。何処におるやろか。探して来るけん早まらんでね。」などと言って探しに行った。
- e X2は午前10時10分頃まで支配人室にいたが誰も来なかった。午前10時頃、社長からX2に電話はかかって来ていない。

(イ) 会社の主張等は、以下のとおりである。

- a 11月21日午後11時半頃、会長宅で、社長、会長及び熱海会長の3人が今後の打合せをしていた時、X2から社長に電話があった。「組合にかけたけど否決された。明日の朝10時に再度話合いをしたい。」との内容だったので、22日午前10時に支配人室で話合いをすることとなった。
- b 22日午前6時頃、会長宅に入ろうとしている社長にX2から電話があり、とにかく話合いのテーブルに着いて欲しいということだった。X2自身も午前10時から話合いをするつもりであったことを第1回審問において自認している。
- c 深江公民館でストライキ中の組合員に配布したチラシは、ストライキの開始を知った後に熱海会長が指示してY6課長に作成させたものであり、30分もかからずに作っている。(なお、会社は、ストライキが開始されたのは、9時から9時半頃と主張している。)
- d 話合いの約束時間である午前10時頃、社長と熱海会長は、X2と協議すべく支配人室に赴いた。支配人が不在だったので、社長がX2の携帯に架電したところ1回目は繋がったものの無言のまま切られた。その後2回かけ直したが一切応答がなかった。

(ウ) 当委員会の判断

- a まず、11月21日午後11時半頃にX2が社長に伝えた内容について、

会社は、22日午前10時に再度話し合いを行うという内容だったと主張する。

しかし、社長は、事情聴取書(乙第16号証)において、「X2氏より私の携帯電話に連絡があり、『今日の話合いの内容では納得できません。もっと前向きな改善の報告を翌日10時までに回答してください。』と伝えられました。」と述べている。これは、書面による回答という点を除いて組合の主張を認めたものとなっており、会社の上記主張に反するものである。また、組合は、11月14日付け要求書において、会社に対して書面による回答を求めており、これまで会社から一度も書面による回答を受けていないのであるから、文書回答を求めることに何ら不自然さは認められない。

- b 22日午前6時半頃にX2が社長に伝えた内容について、会社は、とにかく話し合いのテーブルに着いて欲しいというものであり、X2自身も午前10時から話し合いをするつもりであったことを自認していると主張する。

しかし、X2が自認したとする第1回審問におけるやり取りを見てみると、10時に話し合うつもりがあったのかとの質問に対し、X2は「ありました。」と答えてはいるものの、その前段において、「話し合いとまたそれとちょっと違うですね。連絡があるものと思っていましたから。」「話し合いってというのは、その、何らか回答があるから話し合いができるわけでしょう。で、それは文書による回答が出て、そこでじゃあ皆が集まって話をしましょうということになるんじゃないですか。」「話があればですね。」などと答えているのであるから、X2が会社からの文書回答を受けることなく午前10時から話し合いをするつもりだったことを自認したと認めるのは困難といわざるをえない。

なお、このやり取りに続いてX2は、この時点では話し合いをすれば解決すると思っていた旨述べている。そうすると、午前6時半の時点においては、X2は話し合いによる解決を模索していたといえることができる。

- c Y6課長が深江公民館で本件ストライキ中の組合員に配布したチラシについて、組合は、午前8時半頃、Y6課長が当該チラシ作成のために会社のパソコンで作業していたと主張し、一方会社は、ストライキの開始を知った後に熱海会長がY6課長に指示して作成したと主張する。

当日の午前6時半頃の時点において、X2が話し合いによる解決を模索していたことは前述のとおりである。それにもかかわらずストライキを実施するに至った経緯についてX2は、午前8時半頃にY6課長が労使関係に

関わる裁判例を検索しているのを見た時点で、会社には組合との話合いで解決する意思がないものと思い、9時過ぎに雲仙の F の社長夫妻から、「朝、会長から電話があった。ストライキをやるとやる。早まった事をせんでくれんね。今会長宅に行ったけど誰も居ない。探して来るけん早まらんでね。」などと言われたことから、そのときに、もう私たちはストをするように仕向けられているという思いしか気持ちの中に出てこなかった旨述べている（甲第58、63号証、第1回審問X2証言）。このことは、話合いによる解決を模索していたX2が本件ストライキを実施するに至った心情の変化として理解できるものである。

一方、地裁島原支部の尋問において熱海会長は、当該チラシについて、Y6課長が「私と相談のうで作った」旨述べているが、本件ストライキへの対応として、ミカド労組と話し合っただけで早期にストを解除してもらおうという考え方は取れなかったのかとの裁判官の質問に対しては、ないわけではないとしたものの、「その時点ではホテルがてんやわんやなもんですからね。そっちの方がまず集中的にひっくり返ってたという現状があったような気はしますね。」と答えている（甲第62号証）。この趣旨は、ホテルの業務への対応に追われていたという趣旨と解されるが、ストライキの開始を知ってから当該チラシを作成したという会社の主張からすると、ホテルの業務よりもチラシの作成、すなわちストライキを取り止めさせることを優先的に行ったことになるため、主張と陳述の整合性について疑問がある。

- d 次に、会社は、22日午前10時頃、社長と熱海会長がX2と協議すべく支配人室に赴いたところX2が不在だったので、社長がX2の携帯に架電したと主張する。

熱海会長は、事情聴取書（乙第1、2号証）や地裁島原支部での陳述（甲第62号証）、第1回審問における尋問において、上記の陳述を一貫して行っており、第1回審問では、午前10時頃に社長と一緒に歩いていたときに社長がX2に架電した旨証言している。一方、社長は、第1回審問において、午前10時には会長宅にいて打合せをしていた旨証言しているが、そうだとすると社長は、会長宅からX2に架電したことになる。このように同じ会社側である社長と熱海会長の陳述や証言には明らかな食い違いが見られ、整合性に欠けるものである。

- e 以上のように、組合の主張に比して会社の主張には、その裏付けとなる陳述や証言において食い違いや整合性に欠けると思われるものが少なから

ず認められることから、組合の主張の方がより信憑性が高いと判断するものである。

したがって、11月21日午後11時半頃、X2が翌22日午前10時までに書面による正式回答を求め、同刻までに回答がない場合はストライキを実施する旨伝えたこと、22日午前8時半頃、ホテル本館の事務所において、Y6課長が労使関係に関わる裁判例を検索していたこと、同日午前9時過ぎ、X2がFの社長夫妻から「朝に会長からX2らがストライキをすると聞いたが、早まったことはしないで欲しい。会長宅には誰もいないので探して来る」旨の話を聞いたことについて、事実として認定するものである。

(I) 上記により認定した事実に基づき、本件ストライキの態様の違法性について以下に検討する。

a 会社は、組合は自ら設定した午前10時からの話合いに全く応じずに突如ストライキに入っており、事前に十分な団体交渉が行われていないことから違法であると主張する。

しかし、上記(ウ)のとおり、ミカド労組が会社に通知したのは、午前10時に話し合うということではなく、「午前10時までに書面による正式回答を求め、同刻までに回答がない場合はストライキを実施する」というものである。さらに、本件ストライキ実施前には、11月18日、19日、21日にわたってX2と社長の間で話合いや交渉が行われていることが認められ、21日の2回目の交渉結果を受けて、上記の通知を行っていることから、事前に労使間の交渉が行われていないわけでもない。よって、会社の主張は採用できない。

なお、会社は、午前10時からミカド労組と話し合い、誠実に対応しようとしていたとも主張する。しかし、そうであれば、ストライキが実施されたことを知ったときに、ミカド労組が集会を行っていた会場にすぐにも出向いて話合いを行うことも可能だったところ、会社が取った対応は、熱海会長の指示を受けたY6課長が当集会場において、ストライキが違法であることや会社の業務に損害を与えた場合は損害賠償を請求する等内容をとするチラシの配布、読上げであり、かつ、本件ストライキ実施前にY6課長が労使関係裁判例の検索を行っていたことからすると、ミカド労組と誠実に話合いを行おうとしていたという会社の主張は首肯し難い。

このことは、本件ストライキから約1年を経過してもなお、11月14日付け要求書の要求項目のうち実現した項目が休憩所の改善(分煙化)と

通勤手当の見直し（内容不明）ぐらいであるという社長の陳述（甲第61号証）からも是認されるものである。

また、会社は、午前10時頃に社長が架けた電話にX2が出なかったことは、会社からの回答の有無、内容にかかわらずストライキを行う予定だったことの証左であるとも主張している。

一方、組合は、電話がかかってきた事実自体を否定しているが、この件に関して、X2は、地裁島原支部では「着信は確認していない。気付かなかった」と陳述していた（甲第63号証）ところ、第1回審問において、「社長からの電話は無かった」と証言を変えており、この証言の信憑性には疑いを持たざるをえない。

しかし、ミカド労組が求めていたのは10時からの話し合いではなく10時までの文書回答であったこと、X2が話し合いによる解決を模索していたことは前述のとおりであり、また、ストライキの中止はX2の一存で決定できるものではないのであるから、たとえX2が社長からの電話に出なかったとしても、このことのみをもって、ミカド労組が会社回答の有無、内容にかかわらずストライキを行う予定だったと認めることはできず、ミカド労組が会社と話し合う意思を持たなかったと評価することはできない。

以上のことから、会社の主張は採用できず、この点において本件ストライキが正当性を失うものではないと判断する。

- b 会社は、組合が22日正午だった回答期限を2時間前倒しし、その10時よりも前にストライキを実施した。さらに、労働基準監督署への通告もなく開始しているので、二重の前倒しであり違法であると主張する。

確かに、18日にミカド労組が提示した「ストライキ回避の条件」では、「平成23年11月22日正午までに回答無き場合は労働基準監督署への通告、追ってストライキ権行使の期日を通知する」とされている。

しかしながら、当該書面に社長が署名指印することによって、双方は再度交渉に入り、その結果、ミカド労組より21日午後11時半頃に、会社に対し「翌22日午前10時までに書面により正式回答を求め、同刻までに回答がない場合にはストライキを実施する」旨通知されているのである。

交渉の結果新たな回答期限が通知されているのであるから、会社側の2時間前倒しであるとの主張は採用できない。

なお、会社は、ミカド労組が午前10時より前にストライキを開始した旨主張するが、主張するのみでこれを裏付けるに足りる証拠はなく、採用の限りでない。

また、会社は、祝日の前日のためホテルが予約で満員だったにもかかわらず、全く予想していない状況の下で、突如前倒しでストライキが実施されたため、重大な損害を被ったと主張する。

しかし、本件ストライキが違法な前倒しとは認められないことは前述のとおりであり、かつ、当初18日に実施するとされていたストライキが「ストライキ回避の条件」に社長が署名指印することで行われなかったこと、いざとなったら組合がストライキを行うという認識を熱海会長も持っていたこと（第1回審問熱海会長証言）からすると、本件ストライキの実施が予見できなかったという会社の主張は首肯できない。

確かに、ホテルが予約で満員であり、ホテルの業務に不備が出たことにより会社に損害が生じたことが窺えるが、会社が代替要員を集めた結果、休館するまでには至っておらず、また、前述のとおり、ストライキの実施が予見できたのであるから、会社において業務が停滞しないように対応すべきものであり、かつ、会社が行った対応策に対してミカド労組が妨害行為を行った等の事情も窺えず、むしろ、組合役員10名を除く29名の参加者については、翌23日にストライキを解除していることが認められる。さらに、本件ストライキの目的が労働条件の改善にあることは、前述のとおりであり、会社へ打撃を与えることが目的だったと認めるに足りる証拠もないのであるから、会社が何らかの損害を被ったからといって本件ストライキが正当性を失うことはないと判断する。

よって、本件ストライキは、その態様においても正当性を逸脱しているとは認められない。

ウ したがって、本件ストライキは、その目的及び態様において正当性を逸脱しておらず、正当な組合活動と認めるのが相当である。

3 本件自宅待機命令、本件懲戒解雇及び本件配転命令は、不利益取扱いに該当するか。また、支配介入に該当するか。（争点2の（2））

（1）組合は、以下のとおり主張する。

ア 本件自宅待機命令について

次々に、シフトの調整、社員協議会の要求、職場の混乱を避ける等の理由を挙げ、自宅待機を繰り返して復職を先延ばし、組合役員を他の従業員から隔離したことは、労働組合を結成してストライキを決行したことに対する報復的な処遇であり、不利益取扱いであるとともに支配介入に当たる。

イ 本件懲戒解雇について

解雇に正当な理由はなく、労働組合を結成し、執行委員長、執行委員及び書記長の要職に就いて労働組合の中心的立場でストライキなどの活動を行ったことに対する報復的な不利益取扱いであり、かつ労働組合を嫌悪し、労働組合の組織的弱体を図ろうとする支配介入に当たる。

X 3については、雲仙館の前支配人の退職により同行が行っていた業務の一部を代行するようになったものの、主任のままであり、事実上の支配人といえるようなものではなかった。

X 4については、セクハラの被害者と名乗る I らの陳述書は極めて抽象的で、セクハラ行為の前後の事情・日時・場所すら明示されていない。また、I の地裁島原支部における証言は、X 4が職場に来なくなった23年11月22日から半年もたって、いつになるかわからない同行の職場復帰を恐れて24年5月末に退職したという極めて不自然な内容である。

ウ 本件配転命令について

適法なストライキに参加したことを理由に配置転換を行うことは、典型的な不利益取扱いであり、組合役員の従前の職種を一方的に変更して配転し、他の従業員から隔離した行為は、支配介入に当たる。

(2) これに対し会社は、不利益取扱い及び支配介入には該当しないとして、以下のとおり主張する。

ア 本件自宅待機命令について

本件ストライキにより、残った従業員や応援にかけつけてもらった外部の人員で業務の対応せざるを得ず、チェックアウトの対応、清掃、食事の準備等が大幅に遅れたり、不十分なものとなり、顧客からの信用を大きく失ってしまうことになってしまったため、ストライキに参加しなかった従業員からは、本件ストライキに参加した組合員らに反発する意見が多数を占め、組合員らの処分を求める声もあがっていた。

会社としては、本件ストライキに至る経緯について調査しないことには懲戒処分等できるかどうか判断できなかつたし、10名の職場復帰に当たってはシフト調整が必要となるところ、そのまま職場に戻すと無用な紛争が起こるおそれもあった。

そのため、本件ストライキに至る経緯を調査するとともに円滑な職場環境を整備するため自宅待機にしたものであり、正当な目的がある。

また、自宅待機の期間中はそれまでと同様の賃金を支払っており、自宅待機になることで組合員に何らかの精神的な負担があったとしても、過度な負担とはいえず、不利益性はない。

イ 本件懲戒解雇について

(ア) X 2 に対する懲戒解雇について

X 2 に対する解雇理由は、違法なストライキを扇動し、他の従業員の就業を妨げ、会社の業務運営を滞らせた行為、違法なストライキによる長期無断欠勤、会社内における無許可の組合活動である。

X 2 は、ミカド労組の代表者として違法ストライキの主導的な役割を果たしている。支配人という従業員に対する指導的立場を利用し、争議行為を実行しようと企て、より効果的に行うために、予約でほぼ満室だった祝日前に強行することにし、その方法も抜き打ちで行うこととして、そのまま実行した。本件違法ストライキが会社に与えた悪影響は重大であり、会社の評判低下による今後の利用客の減少等も考慮するとより一層重大といえる。

以上からすれば、X 2 に対する本件懲戒解雇は有効である。

なお、23年11月16日、雲仙館において許可なく組合活動に関する集会を開き演説したことは、解雇事由にも該当する。

(イ) X 3 に対する懲戒解雇について

X 3 に対する解雇理由は、前記(ア)の ~ と同様である。

X 3 は、雲仙館の事実上の支配人として、本館の支配人である X 2 と連絡を取り合う関係だった。X 2 からの争議行為の提案に従い、雲仙館の担当者として、X 2 と一緒になって組合を設立し、効果的なストライキの実行に向けて、X 2 とほぼ同等の立場で協力してきた。祝日前に抜き打ちで行うことについても、X 2 と協議して実行した。特に、雲仙館の担当者として重要な役割を担っていた。このように本件違法ストライキが会社に与えた悪影響の重大さに鑑みれば、X 3 に対する本件懲戒解雇も有効である。

なお、ミカド労組の副委員として、X 2 と連絡を取り合いながら、許可なく雲仙館で組合活動に関する集会を開催したことは、解雇事由にも該当する。

(ウ) X 4 に対する懲戒解雇について

X 4 に対する解雇理由は、前記(ア)の 、 及びセクハラ行為である。

X 4 は、ミカド労組の書記長という役職にあり、祝日前という抜き打ちストライキの計画に賛同して協力した。

また、X 4 は、I に対して執拗にセクハラ行為を行うだけでなく、この事実さえ否定し、全く反省せず、被害者である I を非難している。当該セクハラ行為が主な原因で I が退職するに至っており、会社にとって

人材を失うという重大な悪影響を生じさせている。幸い会社の説得により I は復職するに至ったが、一時的にせよ I を退職に追い込んだ X 4 の責任は重大である。X 4 のセクハラ行為の態様、反省のなさからすると、ストライキの違法性を抜きにしても X 4 に対する懲戒解雇は有効である。

ウ 本件配転命令について

本件ストライキ時、ホテルの人員が不足となり、本来ミカド市場担当の従業員にもホール勤務を手伝ってもらったが、そのとき当該従業員は本来の職場でないにもかかわらず、非常に熱心に働き、顧客からの評価が高かった。そこで、ミカド市場への配転となった 5 名にも顧客第一の姿勢を学んで欲しいと考えるとともに、本件ストライキに参加しなかった従業員とのトラブルをなるべく避ける必要もあったためミカド市場への配置転換を決めたものである。

X 1 0 については、X 2 の妻であり、もともと特定の業務を担当していたわけではなかったところ、X 2 を懲戒解雇したため、これまでのままにしておくわけにもいかず、洗い場の担当にしたものである。

また、配置転換後も賃金の減額は行っておらず、不利益性はない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件自宅待機命令について

(ア) 本件自宅待機命令の合理性について

会社は、本件自宅待機命令を行った理由として、本件ストライキに至る経緯を調査するとともに、円滑な職場環境を整備するためであると主張する。

しかし、会社は、どのようにして従業員間の融和を図り、円滑な職場環境の整備を行おうとしたのかについて明らかにしておらず、また、ストライキの経緯に関する調査についても、その態様や内容について明らかにしていない(求釈明被申立人回答)。また、本件自宅待機命令に引き続いて行われた本件配転命令においても、その理由として本件ストライキに参加していない従業員とのトラブル回避を挙げていることからすると、自宅待機期間中に職場環境の整備を実際に行ったのかどうかについて疑いを禁じえない。さらに、後記(イ)の e のとおり、24 年 7 月時点において、従業員間の融和を図るどころか、むしろ対立を深めるような言動を行っていることが認められるのであるから、この疑いをますます強く持つところである。

また、本件自宅待機命令は、当初 12 月 10 日までとされていたところ、同月 10 日になって同月 15 日まで延長され、その後も期間終了の間際に

なって2度も延長されることになり、結果として2ヵ月以上の期間となっている（X4に係る2月12日付け命令を除く）。当初の自宅待機命令が10日間、次の待機命令が5日間ということをお案すれば、2ヵ月以上に及ぶ自宅待機命令の必要性はなかったというべきである。そもそも、自宅待機命令を延長する際に、それまでの待機期間に行った経緯の調査・環境整備についての説明もなく、延長の必要性についての説明もなされていない。この点、社長は、シフト調整を行う人数が1人2人ではなく10人であったためある程度時間が必要だったこと、10人のほとんどが主任クラスで主要メンバーだったため、それを補うのに時間がかかった旨述べているが、主要メンバーであればあるほど早く戻した方がいいのではとの質問に対して、ストライキをしてもすぐに戻ってきていればここまでの状況にはなっていない旨述べて、本件ストライキに最後まで参加したことを理由としてあげる一方、「その時そのときですから、特別にこれってということではない」などと非常に歯切れが悪く不明瞭な回答しか行っていない（第1回審問社長証言）。

このようなことからすると、会社が主張する理由には裏付けとなる根拠に欠けているといわざるをえず、合理性を見出すことは困難である。よって、会社の主張は採用できない。

(1) 会社の不当労働行為意思について

本件自宅待機命令は、本件ストライキに最後まで参加した10名の組合員に対して行われ、これに引き続いて本件懲戒解雇及び本件配転命令が行われていることから、これらは全て本件ストライキが契機となって行われたと認められる。そこで、本件ストライキに関する会社の言動を見ることによって、会社が組合を嫌悪していたかどうかについて検討する。

- a 組合やX2の陳述書（甲第17、25、56号証）によると、会社においては、会長が、施設の安全衛生面をはじめ職場環境や従業員の労働条件について絶対的な権限をもっており、会長の了解なしには何事も進まない旨陳述しているところ、会社からは特段の反証はなされていないことから、会長が事実上、会社における最終的な決定権を有していると認めることができる。

また、熱海会長は、23年11月17日頃、組合対応について相談してきた社長に対して、自分が帰ってくるまで何も行動を起こさないよう伝え、会社に着いた同月21日に会長から全面的に組合対応を任されている（前記第4の2の(1)のケ、同(2)のア～ウ、ケ、(3)のア、エ、カ、

ネ、へ、(4)の工など)。さらに、地裁島原支部における社長(甲第61号証)及び熱海会長自身(甲第62号証)の陳述を見ても、本件ストライキ開始当日にストライキ参加者に配布したチラシの作成や前記第4の2の(1)のオの行為に関して会社が行ったY6課長の処遇などについては、熱海会長が主導して行っていることが見て取れる。よって、熱海会長の決定が、少なくとも組合対応についての会社の決定と認めることができる。

以下、会長及び熱海会長の言動について検討する。

- b 地裁島原支部における陳述(甲第62号証)の中で熱海会長は、ストライキ開始後間もない時点において、本件ストライキが違法であると確信していた旨述べるとともに、X2については、「こんなうそ付きで、こんな人間がこの世にいるのか」と、組合についても、「こんな馬鹿げたことをやる組合も聞いたことねえねということを思っているんですよ」と述べて、X2や組合を厳しく非難している。また、本件ストライキに関しては、「戦争というんですか、憎しみだけで余りにも強引に会社を潰しに掛かる現状であった」などと述べるとともに、本件ストライキが実行されたことについて、「こんな法律が日本にあるのかということを私は言いたいです。」と述べている。

事実、本件ストライキの開始当日、熱海会長は、組合との話し合いを行おうとすることもなく、ストライキが違法であることや会社の業務に損害を与えた場合は損害賠償を請求する等を内容とするチラシをY6課長に作成させ、ストライキ中の組合員に配布させており、組合とは対決姿勢で臨んでいる。

- c 24年2月26日に開催された組合と会社との第2回団体交渉において、2月20日に行われた職務説明の場から本件ストライキに関する始末書の提出に反発して退席したX8に関する協議の中で、熱海会長は、「この会社に来てもうまくいかんと思うけどね。うまくいかないよ、あなたは。やりにくいんだよ。」、「そんなもんを書いてでも・・・働きたいのかこの男はと言いたくなるんだよな。」などと発言し、また、会長は、「辞めたと思っていた。」と発言している(甲第76号証)。
- d これら会長及び熱海会長の言動から、少なくとも本件ストライキの実施以降、組合を嫌悪していたことは容易に推認することができる。よって、会社が組合を嫌悪していたと認めるのが相当である。
- e また、前記第4の2の(4)の工のとおり、24年7月26日、27日に、会社が7月の賞与を支給できない理由について従業員に説明している

が、その中で、会長は、「裁判所の仮処分でお金を払わなければならない。会社の許可も取らずストライキを行った。会社は迷惑を受けている。あの3人にはよそで働けと言うがミカドで働きたいと言う。何でかと聞けば、『給料がいいから』と言う。迷惑を受けて今年はボーナスは出せない。」などと発言し、熱海会長は、「今、全国的にサービス業はどうにもならない状況である。そんな大変な時にストやって、あっちこっちビラ配って会社に嫌がらせをしている。・・・ストやって迷惑かけたのに、そんな人がまた会社で働きたいって言っている。バカじゃないの。裁判所は仮処分を出したが、これは仮の決定だから、あくまで。・・・ストライキやって赤字になって、ビラをあっちこちに配って、そういう状況でさっき会長が言ったようにボーナスは出せないですよ。」などと発言し、ボーナスが支給できない理由が本件ストライキ及び組合が配布したビラにあると説明している。

それに続いて、売店リーダーの J (社員協議会の執行委員で I の母親でもある) が、組合が配布したビラが不安を煽るものだと述べるとともに、「会長が言ったでしょ。あいつらのストライキで赤字になった、ボーナスが出ないって。あいつらはクーラーのきいた部屋にいて仕事もしていないのに毎日給料が出るんですよ。そこでお願いがあります。あの人たちは働かないのに給料をもらう。私たちが一生懸命働いているのに。ストライキやって会社に迷惑かけて許されない。早く終わらせた。どうしたらいいか。あいつら3人が帰ってこないために阻止したい。裁判所に署名を出す。私たちの総意として署名をしてほしい。それはみんなの生活を守るため。」などと発言し、署名を呼びかけている。この署名簿については、時期的にも「 X2 と X3 、 X4 3名の職場復帰に反対する要望書」(甲第28号証)と考えられるところ、当該要望書には、「この時代、ストライキなどと時代錯誤的行為をしても事態はなにも好転しない。」「決定された2名に対する『賃金支払いの仮処分』について、我々が頑張って稼いだ利益から、彼らに支払われることにまったく納得がいきません。彼らの結果は自業自得であり、彼らに支払う賃金があれば、不支給である今夏賞与を支給していただきたい気持ちがあります。」などと記載されていることが認められる。

なお、当該要望書への署名の呼びかけは、売店リーダーの J が行っているものであるが、会長及び熱海会長の発言を受けた形で引き続いて行われていることからすると、上記 J の言動は会社の意を受けて行われたものと推認できる。

そうすると、会社は、7月の賞与が支給できない理由が本件ストライキであると殊更に強調して従業員に説明し、そのうえで本件ストライキを主導したとして懲戒解雇した3人の復帰を阻止しようと署名活動を行っているのであるから、従業員の組合に対する不満や反感を増長させるものであるとともに、会社の強い組合嫌悪意思を示すものと認めることができる。また、7月2日のX2、X3への賃金相当額の仮払いを命じる地裁島原支部の決定に言及しており、本件懲戒解雇と深く関連していることが窺えるのであるから、会社は、この時点においても本件ストライキが実施されたときに有していた組合嫌悪意思を持ち続けていたと見るのが相当である。

(ウ) 本件自宅待機命令の不利益性について

本件自宅待機期間中の月額給与は、前記第4の2の(3)の口のとおり本件ストライキ以前と同等であり、その他経済的な不利益の存在を窺わせる証拠はない。しかし、意に反して就労できないことや通常の就労時間帯に自宅に居ざるを得ないため周囲の目が気になること(第1回審問X3証言)は、精神的な苦痛を伴うことは否定できず、不利益であると認めることができる。

(イ) 不当労働行為の成否

本件自宅待機命令は、本件ストライキに最後まで参加した10名に対して行われたものであるが、本件ストライキが正当な組合活動と認められることは前述のとおりである。また、上記のとおり、本件自宅待機命令に合理的な理由が認められない一方で、会社が組合を嫌悪していたことが認められるのであるから、本件ストライキを違法と決め付けた会社が、組合嫌悪意思をもって本件自宅待機命令を行ったと認めるのが相当である。

さらに、本件ストライキに最後まで参加した10名がミカド労組の中心的な存在であることは容易に認識できることからすると、これら10名を自宅待機とすることにより会社内における組合活動を阻害させ、組合の弱体化を図ったものと認めることができる。

したがって、本件自宅待機命令は、正当な組合活動である本件ストライキに最後まで参加したことをもって、意に反して就労させないことにより精神的な不利益を負わせるとともに、ミカド労組の中心的な存在である10名を他の従業員から隔離することにより組合の弱体化を図るものである。事実、前記第4の1の(2)のアのとおり、ミカド労組組合員の減少が著しいことが認められる。

よって、これら10名に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対

する支配介入であり、労組法第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わざるをえない。

イ 本件懲戒解雇について

(ア) 本件懲戒解雇の合理性について

a 共通する懲戒解雇理由について

会社が主張するX2、X3、X4に共通する解雇理由は、前記(2)のイの(ア)の及びである。本件ストライキ当時、X2がミカド労組の執行委員長で、X3が同執行委員(雲仙館)、X4が同書記長であり、本件ストライキを主導する立場だったこと、本件ストライキ中に勤務しなかったことについて争いはない。これらは、会社の業務運営を滞らせたという点や5日以上欠勤したという点だけを見れば、就業規則第33条(懲戒解雇)の条項(前記第4の2の(3)のノ)に当てはまるともいえる。

しかし、本件懲戒解雇は本件ストライキが違法であることが前提となっているところ、本件ストライキに正当性が認められることは、前述のとおりである。そうすると、上記及びは、正当性がある本件ストライキに付随して生じた事柄であるから、そのことを理由とする本件懲戒解雇に合理性を認めることはできない。

また、前記第4の2の(3)のサのとおり上記3名がストライキ参加日に係る有給休暇の届出を行った事実が認められるが、ストライキ参加日に有給休暇が成立しないことは自明のことであり、上記の判断を左右するものではない。

なお、X2が支配人の権限を利用して本件ストライキを主導したと会社は主張しているが、それを認めるに足りる証拠はない。また、X3が雲仙館の事実上の支配人であったと会社は主張するが、前記第4の2の(1)のウのとおり、X3は雲仙館の前支配人が退職した後に代行できる業務を行っていたものであり、会社の主張には根拠がない。

b X2に係る通常解雇理由について

会社は、X2については、前記(2)のイの(ア)のが通常解雇事由となると主張している。

しかし、本件懲戒解雇に先立って1月30日付け「質問書」(甲第11号証)で会社が示した無許可の組合活動については、「平成23年11月、雲仙館内部において、従業員を集めて演説をおこなわれました。また、本館においては、会社内に組合活動に関する文書を掲示されました。」と記

載するのみで、日時や状況、内容など具体性に欠け、対象が特定されているとはいいがたいものである。その他無許可の組合活動について会社が明らかにしたX2の言動はない。よって、通常解雇についても合理的な理由を見出すことは困難である。

c X3に係る普通解雇理由について

会社は、X3について、前記(2)のイの(イ)の が通常解雇事由となると主張している。

しかし、本件懲戒解雇に先立つ2月8日付け「ご連絡」(甲第79号証)には、具体的な指摘が全くなされておらず、その他会社が明らかにした証拠はない。よって、通常解雇についても、合理的な理由を見出すことはできない。

d X4に係る個別の懲戒解雇理由(セクハラ行為)について

会社は、X4のセクハラ行為の態様、反省のなさにより、ストライキの違法性を抜きにしても懲戒解雇が有効だと主張するので、以下に判断する。

まず、Iの地裁島原支部における陳述(甲第65号証)について検討すると、X4から受けたとされるセクハラ行為について、下着の色を聞かれたり、「一発やらせろ」「ホテルに行こう」などほぼ毎日のように言われ、お尻を触られたりもした旨述べているが、当該行為について具体的な状況等については何も述べていない。また、前記第4の2の(4)のAのとおり、Iは24年5月31日にいったん会社を退職しているが、退職した理由について「X4が復職して戻ってくるとなると顔も合せるのも嫌だったので、一緒に仕事したくなかったので辞めました」などと述べているが、X4は前年の11月22日以降、会社に出勤していないのであるから、X4と顔を合わせなくなって半年以上も経過した後になってX4のセクハラ行為が原因で退職したことになり、時期的に整合しないといわざるをえない。また、X4は24年3月9日には懲戒解雇となっており、5月頃にX4が復職するような事情は何ら窺えないことからすると、状況的にも不自然さを感じざるをえない。そのうえ、同年7月にX4に係る仮処分の決定が下され、むしろX4が復職する可能性が高まっていることが窺える25年1月にIは会社に復職している(前記第4の2の(4)のク)。このようなことからすると、Iの本陳述は信憑性に欠けるといわざるをえず、退職理由についても別にあつたと思えるのが相当である。

また、会社は、I(乙第4号証)及びK(乙第5号証)の陳述書をX4のセクハラ行為の証拠として挙げているところ、Iの陳述に関

しては上記のとおり信憑性に疑いがあり、また K についても抽象的な陳述に終始していることから、これをもって疎明されたと認めることは不可能である。

なお、会社がX4に対して、同人のセクハラ行為として示したのは、解雇に先立つ2月24日付け「質問書」(甲第34号証)のみであるところ、時間(入社時や就業する前、就業中など)、場所(フロント及び予約の就業場所及びその付近等)とされ、行為の内容についての記載はあるものの、顔を合わせるたびに行われ、数年にわたって同様の行為が継続されたとしていただけであり、当該記載内容から具体的な行為が個々に特定されているということはできない。

また、2月12日付け「辞令」(甲第13号証)において会社は、セクハラ調査のために自宅待機を命じていたが、当該調査の態様や結果について明らかにしておらず、地裁島原支部における尋問においても、社長は、X4のセクハラ行為があったという認識かとの質問に対しては、「今日の元従業員の証言を聞く限りですね。」と答え、さらに懲戒解雇前に行った調査についての質問に対しても、「多分、従業員に聞いた、・・・調べは何名かやったと思いますけど。」と述べるなど曖昧な陳述に終始しており(甲第61号証)、I自身も会社からの調査は受けていない旨述べている(甲第65号証)。そうすると、会社がX4のセクハラ行為を認識していたのか、また、実際に調査を行ったのかどうかについても疑いを持つところであり、このX4に対する自宅待機命令についても合理的な理由を見出すことは困難といわざるをえない。

したがって、X4のセクハラ行為があったと認めることは困難であり、ひいては当該行為が原因でIが会社を辞めたとの主張についても認めることはできない。よって、セクハラ行為を理由とする懲戒解雇について合理的な理由を見出すことはできない。

e 以上のとおり、本件懲戒解雇にはいずれも合理的な理由は見出せず、会社の主張は採用できない。

(イ) 会社の不当労働行為意思について

会社が組合を嫌悪していたことは、前記アの(イ)のとおりである。

(ロ) 本件懲戒解雇の不利益性について

解雇処分には、当然不利益性が認められる。

(ハ) 不当労働行為の成否

本件懲戒解雇は、本件自宅待機命令に引き続いて、本件ストライキを主

導したミカド労組の執行委員長、執行委員（雲仙館）書記長に対して行われたものであるが、本件ストライキが正当な組合活動と認められること、本件自宅待機命令が不当労働行為に該当することは前述のとおりである。また、上記のとおり、本件懲戒解雇についても合理的な理由が認められない一方で、会社が組合を嫌悪していたことが認められるのであるから、本件ストライキを違法と決め付けた会社が、組合嫌悪意思をもって本件懲戒解雇を行ったと認めるのが相当である。そして、ミカド労組の要職にあった3名を懲戒解雇することにより会社内における組合活動を困難にさせ、組合のさらなる弱体化を図ったものと認められることができる。ミカド労組組合員の減少が著しいことは前述のとおりである。

したがって、本件懲戒解雇は、正当な組合活動である本件ストライキを主導したことをもって、X2、X3、X4を懲戒解雇して不利益を負わせるとともに、ミカド労組の要職にあった3名を会社組織から排除することにより組合の弱体化を図るものである。

よって、これら3名に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であり、労組法第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わざるをえない。

ウ 本件配転命令について

(ア) 本件配転命令の合理性について

- a 本件配転命令は、本件自宅待機命令を受けた10名のうち本件懲戒解雇となったX2、X3、X4の3名及び本件ストライキ前と同じ部署で勤務することとなったX11を除く6名に対してなされたものである。組合は一貫して本件ストライキ前と同じ部署への全員の復帰を求めていたところ、命じられた配転先は、X10が洗い場で、残る5名がミカド市場であった。
- b ミカド市場への配転理由について会社は、本件ストライキ時にミカド市場担当の従業員にホール勤務を手伝ってもらったところ、顧客からの評価が高かったため、その接客態度を学んで欲しいために配転した旨主張している。

しかし、具体的にどのような接客態度が評価を得たのか明らかではなく、配転された5名のホテル本館勤務時における接客態度にどのような問題点があったのか指摘もない。もし、会社の言うようにミカド市場が研鑽の場であるならば、一定期間後にはミカド市場から他の部署への異動があっ

てしかるべきであるが、5名が配転された後の1年間に他の部署に異動となった従業員はいない(求釈明被申立人回答)のであるから、上記理由に合理性は見出せないと言わざるをえない。

また、社長は、「ストライキに参加していない人と一緒にすると関係が崩れるので距離を置いた」とも述べる(第1回審問社長証言)が、そうであれば、関係が修復されるまでの暫定的な措置であるべきところ、会社が従業員の融和を図るための環境整備を行ったとは認められないうえに、その後の1年間に他の部署への異動がないのであるから、この主張を採用することはできない。むしろ、前記第4の2の(3)の八のとおり、多数の従業員が働くホテル本館とミカド市場は距離があることからすると、従業員への組合の影響力が広まらないようにするためにミカド市場を配転先に選んだとも考えられうる。

よって、ミカド市場への配転に合理的な理由を見出すことは困難である。

c X10 の就労箇所を洗い場とした理由について会社は、もともと特定の業務を担当していたわけではなかったので、洗い場が位置的に妥当(第1回審問社長証言)として、これ以外に理由は挙げていない。しかし、これのみをもって合理的な理由があると認めることはいかにも困難と言わざるをえない。

d したがって、本件配転命令に合理的な理由は見出せず、会社の主張は採用できない。

(1) 会社の不当労働行為意思について

会社が組合を嫌悪していたことは、前記アの(イ)のとおりである。

(ウ) 本件配転命令の不利益性について

月額給与については、前記第4の2の(3)の口のとおり、本件配転命令後においても本件ストライキ以前と同等であることが認められる。その他不利益取扱いについて組合の疎明はない。

(I) 不当労働行為の成否

本件配転命令は、本件自宅待機命令に引き続いて行われたものである。本件ストライキが正当な組合活動と認められること、本件自宅待機命令が不当労働行為に該当することは前述のとおりであり、また、上記のとおり、本件配転命令について合理的な理由が認められない一方で、会社が組合を嫌悪していたことからすると、本件ストライキ前と同じ部署への10名全員の復帰を一貫して求めていた組合に対して、本件ストライキを違法と決め付けた会社が、組合嫌悪意思をもって本件ストライキがなかったならば

行うことのなかった配転をあえて行ったと認めるのが相当である。そして、ミカド市場については組合の影響力が他の従業員へ広がらないようにするための配転先とも考えられうるものであり、ミカド労組組合員の減少が著しいことは前述のとおりである。

したがって、本件配転命令は、組合に対する支配介入であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるをえない。

なお、X11については、配転の対象となっていないが、これは、同人がY6課長から前記第4の2の(1)のオの行為を受けたことによるものとしか考えられず、上記の判断を左右するものではない。

4 本件自宅待機命令、本件懲戒解雇及び本件配転命令に関する団体交渉に対する会社の対応は、団交拒否に該当するか。(争点3)

(1) 組合は、組合員の重要な労働条件であるはずの懲戒解雇、配転について、事前の労使間の協議を経ることなく一方的に実施された、また、会社から団体交渉を申し入れられたことは一度もないと主張する。

(2) 会社は、組合とは要求があるたびに団体交渉を繰り返し行っており、団体交渉の応諾義務に違反した事実はないと主張する。

(3) 当委員会の判断

会社と組合との間で行われた本件自宅待機命令、本件懲戒解雇及び本件配転命令に関する団体交渉については、23年12月14日、24年2月26日、同年3月8日の3回開催されている。

本件自宅待機命令の期間中である23年12月14日に団体交渉が開催されており、最初の命令がなされた同年11月30日及び12月10日には自宅待機に関する話し合いが行われていることが認められる。

24年2月12日のX2及びX3に対する懲戒解雇及び本件配転命令の前に団体交渉は開催されていないが、2月7日の当委員会におけるあっせんにおいて、2月10日に個人面談を実施すること、その際に組合執行部の立会いを認めること、時間が許せば面談後に労使間で総括的な話し合いを行うことで双方が合意していることが認められる。また、同年3月9日のX4に対する懲戒解雇の前には、2月26日及び3月8日には団体交渉が開催されている。

以上のことからすると、会社が団体交渉を拒否したとまでいうことは困難である。

なお、上記3回の団体交渉は、いずれも組合の要求により開催されたものであるが、会社から開催を申し入れることに関して労使間に特段の合意があれば

格別、そのような事情が窺えない本件において、会社から開催の申入れがないことをもって団交拒否とまではいえないというべきである。

したがって、本件自宅待機命令、本件懲戒解雇及び本件配転命令に関して、会社が労組法第7条第2号に規定する団交拒否を行ったとはいえない。

5. 会社は、社員協議会を優遇するなどして、組合差別を行ったか。行ったとして、そのことが、支配介入に該当するか。(争点4)

(1) 組合は、会社が支配介入を行ったとして、以下のとおり主張する。

社員協議会は、会社の働きかけによって結成され、組合からの脱退強要や社員協議会への勧誘が管理職を中心に就労時間内に公然と行なわれた。

団体交渉において会社は、社員協議会との間ではその要求に応じている一方、組合の要求には応じていない。その点において異なった対応を取っている。

(2) これに対し会社は、以下のとおり主張する。

会社は、組合を誹誘中傷したこともないし、組合から従業員を脱退させるような活動をしたことはない。社員協議会は、会社の現状に危機感を抱いた従業員が自主的に結成したものであり、会社は結成に関与していない。社員協議会が組合の活動に批判的であったとしても、それは社員協議会の考えに基づくものであり、会社は何ら関知していない。

会社は、社員協議会を優遇したりして組合差別をしたことはない。

(3) 当委員会の判断

組合の主張により検討すべき事項は、次のア、イとなるので、以下に判断する。

ア 会社が社員協議会の結成に関与し、組合からの脱退強要や社員協議会への勧誘を就労時間内に公然と行ったか。

組合は、社員協議会が行った脱退工作の実態に関するメモを集めたもの(甲第21号証D-6)を証拠として挙げている。確かに、会長の命を受けて脱退勧奨を行っている旨社員協議会の役員が発言したとのメモも見受けられるが、会長の命を受けたことを裏付けるような証拠はなく、これをもって会社が社員協議会の結成に関与したことや会社が組合からの脱退勧奨を行ったことなどを認めることは困難といわざるをえない。よって、会社が社員協議会の結成に関与したり、組合からの脱退強要等を行ったことに関して疎明されたと認められず、組合の主張は採用できない。

イ 会社が団体交渉への対応において差別を行ったか。

組合は、会社が社員協議会とは団体交渉を行って、その要求に回答してい

ることが組合差別であると主張し、1月27日付け「ミカド観光センター社員協議会これまでの活動内容について」（甲第21号証D-5）を証拠として挙げている。

しかし、3回の団体交渉議事録（甲第75～77号証）を見ても会社は、組合との団体交渉においても何らかの回答を行っていることが認められ、一方、会社と社員協議会との団体交渉の状況については不明であり、また、交渉事項も同一とはいえないのであるから、合意事項の有無で差別を論じることとはできないと解する。よって、組合の主張を採用することは困難である。

ウ 以上のことから、会社が社員協議会を優遇するなどの組合差別を行ったと認めることはできない。したがって、この点において労組法第7条第3号に規定する支配介入を行ったとはいえない。

第6 救済方法

（1）主文第1項及び第2項の履行にあたっては、組合が救済を求めている9名については従前ホテル本館及び雲仙館に勤務していたところ、雲仙館が既に閉鎖されていること、9名の中に休業中の者が含まれていることを鑑み、会社に対して、原職または原職相当職への復帰を命じることが相当であると考える。

なお、前記第4の2の（4）のキのとおり X7 は既に会社を退職しているので、同人については復帰を命じる対象から除外した。

（2）主文第1項の賃金相当額の支払いにあたっては、仮処分の決定に従い、すでに支払った金員があれば、それをこの支払いに充当することができる。

第7 法律上の根拠

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条の12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25年8月5日

長崎県労働委員会

会長 國弘達夫