

写

命 令 書

大阪府中央区

申立人 F
代表者 分会執行委員長 A

大阪府吹田市

被申立人 G
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成27年(不)第66号事件について、当委員会は、平成29年7月12日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 A 及び同 C に対する平成27年12月10日付けの通知がなかったものとして取り扱い、同人らの雇用契約が更新されていなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

F

分会執行委員長 A 様

G

代表取締役 B

当社が、貴組合員 A 氏及び同 C 氏に対し、平成27年12月10日付けで、同28年1月10日にて雇用契約を終了する旨通知し、同日限りで両組合員の雇用契約を更新しなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1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。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 解雇撤回及びバック・ペイ
- 2 組合加入の妨害の禁止
- 3 誓約文の全店舗への配付及び手交

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、組合を結成し、組合活動を開始した直後、会社は組合員 2 名に対し、雇用契約解除を通知したこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 G （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、パチンコ店でのコーヒー等の飲料販売（以下「ワゴンサービス」という。）を業として営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約110名である。

ところで、会社は平成24年7月31日に、 B （以下「会社会長」という。）により設立されたところ、会社会長は、同日から同27年4月1日まで代表取締役社長を務め、本件審問終結時は取締役会長を務めている。

（乙8）

イ 申立人 F （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社で勤務する労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時4名である。

なお、組合は、平成28年2月15日、 H に加盟したことに伴い、「 F 」から現在の名称に変更した。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成26年11月、会社と A （以下、組合結成前も含め「 A 組合員」という。）との間で、アルバイト労働契約が締結され、同月11日から、 A 組合員は、申立外会社が運営するパチンコ店内でワゴンサービスに従事した。

A 組合員は、会社に採用された当初、羽曳野店（以下、組合員らが勤務していた申立外会社が運営するパチンコ店の店名について、パチンコ店の名称は省いた形で記載することとする。）で勤務していたが、異動願を提出し、同27年10月から黒鳥店で勤務するようになった。

（甲9、甲17、甲24、乙1、当事者 A ）

イ 平成27年10月、会社と C （以下、組合結成前も含め「 C 組合員」とい

い、同人と A 組合員を併せて「本件組合員2名」という。）との間で、アルバ

イト労働契約が締結された。C 組合員は、研修を経た後、同月30日から黒鳥店内でワゴンサービスに従事した。

(甲17、甲26、乙3、証人 C、当事者 A、証人 B)

ウ 平成27年12月1日、C 組合員は会社営業部部長 D (以下「D 部長」という。) に対し同日付け文書(以下「27.12.1文書」という。) を手交し、会社の署名押印を求めた。

(甲2、甲3、甲26、乙4、証人 C)

エ 平成27年12月3日、組合は、「労働組合結成通知書」と題する文書(以下「27.12.3結成通知書」という。) を会社に郵送し、同日組合を結成した旨通知した。

(甲4、甲17、甲24、当事者 A)

オ 平成27年12月5日、D 部長は C 組合員に27.12.1文書を返却し、C 組合員の要求に応じられない旨返答した。

(甲19、甲26、乙8、証人 C)

カ 平成27年12月7日、A 組合員と組合書記長が、堺インター店など南大阪地域の会社従業員が勤務する店舗を訪問し、^(ママ)「結成誠意書」と題する文書(以下「27.12.7結成趣意書」という。) を会社従業員に配付した。

ところで、組合書記長は、平成27年9月に会社を退職している。

(甲5、甲17、甲24、甲25、当事者 A)

キ 平成27年12月8日午後5時頃、D 部長は A 組合員に対し、同月10日付けの「雇用契約解除について」と題する文書(以下「27.12.8雇用契約解除通知」という。) を手交した。同文書には、A 組合員は黒鳥店に入店しているが、平成28年1月10日にて雇用契約を終了する旨記載されていた。

(甲6、甲24、当事者 A)

ク 平成27年12月9日、当時の会社代表取締役社長 E (以下「社長」という。) が C 組合員に対し、同月10日付けの「雇用契約解除について」と題する文書(以下「27.12.9雇用契約解除通知」といい、27.12.8雇用契約解除通知と併せて「本件雇用契約解除通知」という。) を手交した。27.12.9雇用契約解除通知の内容は、27.12.8雇用契約解除通知と同じであった。

(甲8、甲17)

ケ 平成27年12月9日、A 組合員は社長に電話をかけ、解雇理由証明書を請求する旨述べた。

(甲7、甲17)

コ 平成27年12月18日、本件組合員2名は、会社から、それぞれ、同日付け「雇用契約解除について」と題する文書(以下、A 組合員宛てのものを「27.12.18

A宛て通知」、C 組合員宛てのものを「27. 12. 18 C 宛て通知」といい、これらを併せて「27. 12. 18通知」という。) を受領した。

27. 12. 18通知には、前回雇用契約解除の通知をしたが、解約理由は、平成28年1月10日をもって黒鳥店を撤退することによるものである旨記載されていた。

(甲10、甲17、甲18)

サ 平成27年12月21日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。) を行った。

シ 平成28年1月10日を限りとして、会社と本件組合員2名との間の雇用契約は更新されなかった。

第3 争 点

会社が、平成28年1月10日限りで本件組合員2名の雇用契約を更新しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるといえるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 会社は、組合設立・組合運動開始直後に、雇用契約解除と称して本件組合員2名を解雇した。会社の対応をみると、会社が、解雇について正当な手続を踏み、十分な検討を行ったとは到底いえず、むしろ、組合を早急に会社から排除したいと考え、解雇を強要したとしか考えられない。

(2) 会社は、雇用契約解除の理由として店舗撤退を挙げるが、これは明らかに後付け理由であり、契約解除(解雇)が先に決定され、後に理由(店舗撤退)が決定されたのである。

ア 会社は、黒鳥店の売上が急に下がったと主張する。会社が本件審査手続において提出した平成27年7月から同年11月までの黒鳥店の収支状況によれば、同年7月、8月でも赤字であるが、会社は、同年10月末にC 組合員を新たに雇用している。もし、会社が撤退を考えるのであれば、7月、8月の売上が上がる時期でも赤字になっている時であり、C 組合員を雇用する前の段階であろう。しかし、会社は、黒鳥店から撤退せず、新たに新人を雇用したのである。

イ 会社の経営方針について述べることはできないが、平成28年1月10日に店舗を撤退しなければならない緊急の理由は全くない。また、本件組合員2名の労働契約が1か月単位であったことを考慮すると、12月末でも1月末でも可能であった。会社が1月10日という中途半端な日を選んだのは、1日でも早く本件組合員2名を解雇したかったのであろう。

ウ また、契約解除の通知は、平成27年12月10日付けであるが、A 組合員には同月8日、C 組合員には同月9日に渡されているところ、店舗の撤退が、同月8

日以前に決定されていたのであれば、両名に対する契約解除通告時にその旨告げられるのが常識的であるが、そのとき店舗の撤退や他店舗への異動の話はなかった。

エ A 組合員は、店舗撤退の情報について黒鳥店店長と話をしているが、同店長は、「ウチとしても困るんですよね。いきなり撤退って話になって」、「1週間くらい前」と発言している。このことから、店舗撤退が急の決定であったことは明らかである。

オ さらに、A 組合員は、同店長から「社長が言われたのは、今、労働組合を…されてて」、「その堺インターも巻き込んでやった…」との話を聞いた。これは明らかに撤退と組合加入が関係していることを表している。

カ 以上のことからすると、会社が店舗撤退を決定したのは、平成27年12月8日から同月15日までの数日であり、組合結成を知った会社が急遽解雇を決定し、その根拠を後付けで見つけた偽装撤退においたのである。

(3) 会社は、撤退店舗における雇用契約の解除手続について、当該店舗で勤務している全従業員に対し、1か月前に口頭にて当該店舗からの撤退の通知をし、継続して勤務したいという従業員には、他店舗での勤務の話をする旨主張するが、1か月前の口頭による撤退通知はなく、また、本件組合員2名に対し、店舗撤退に伴う異動の打診はなかった。

もともと、A 組合員に対しては、一旦「解雇」してから「打診」した事実はある。平成27年12月25日、D 部長はラインで A 組合員に対し、仕事を続けるかどうかを打診しており、同月28日、会社会長は A 組合員に対し、D 部長とのラインのやり取りについて聞いている。つまり、会社は A 組合員に対してのみ、平成27年12月10日付け契約解除を手渡してから15日以上たって、ようやく「異動」について打診したことになる。本件申立てが平成27年12月21日付けであることから考えると、会社の打診は、「解雇」理由のなさを自覚し、不当労働行為申立て対策に異動・雇用継続を考えるとという、後付けのごまかし方便にすぎない。

(4) 本件組合員2名の解雇は、会社会長の強い組合嫌悪意思によるものであり、経営状況によるものではない。

ア C 組合員は、D 部長に対し、時給アップの確約を文書で求めたが、平成27年12月5日に拒否の通告を受けた。その際、組合の話が出たが、C 組合員は、「約束を守らない無責任な部長がいてるんやったら、会社がつぶれますよ。」と言った。しかし、会社は、C 組合員が D 部長に対し「労働組合を作って会社をつぶす」と言ったと主張する。内容の真偽は別にして、少なくとも会社は、12月3日の組合結成通知に C 組合員が関与していた事実を、D 部長を通じて確

信したにちがいない。そして、組合結成に関わっていることを知って「嫌悪」を感じたことは想像に難くない。

イ また、平成27年12月7日、A 組合員は、27.12.7結成趣意書を堺インター店など周辺地域の会社の従業員のいる職場に持ってまわり、従業員と話をしたり用紙を置くなどした。27.12.7結成趣意書には、A 組合員の連絡先が執行委員長として記載されていた。ところが、同文書は、その日のうちに、D 部長が職場から回収している。会社が、組合員拡大の活動を把握した上で、解雇を決定したのである。

ウ 会社は、会社内で労働組合に活動されると、会社が潰れると思っていた。会社は、労働基準法、健康保険法、厚生年金法も無視し、年次有給休暇の取得も制限する体質の企業である。会社会長は、本件審問において、社会保険加入などを実施すると経営が成り立たない、あるいは、「法律を守るか会社を生かすかどっちかですわね。」と主張する。会社会長は、はじめから会社を守るためなら、労働者の生活や権利は踏みにじってもいいと思っているのである。そのためには、労働組合は会社にあってはならないものである。したがって、本件組合員2名の解雇は組合嫌悪が理由であることは明白である。

(5) 以上のとおり、本件組合員2名の雇用契約の解除、「解雇」は明白な不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) 会社が、本件組合員2名との契約を終了したのは、本件組合員2名が勤務していた店舗における会社の業務の赤字が大きく、当該店舗での営業をこのまま継続していたのでは会社の経営の屋台骨を揺るがしかねない状況だったためであり、組合員であるが故に契約を終了させたものではない。

(2) 本件組合員2名に雇用契約の終了を申し入れたのは、以下に述べるとおり、不採算店舗からの撤退が理由である。

ア 会社は、パチンコ店内でのワゴンサービスを、約40店舗のパチンコ店で展開してきたが、売上の上がる店舗もあれば、赤字の大きな店舗もあり、会社の経営を行っていくに当たり、不採算店舗からの撤退は必要不可欠な課題である。

本件で問題となっている黒鳥店は、採算が良くない店舗であり、平成27年7月及び同年8月は1か月当たり約10万円の赤字であったが、同年9月には約20万円もの赤字を計上した。

会社としては、ここまで赤字が膨れ上がると、撤退も当然視野に入れなければならないところであるが、これまで他店舗で売上を上げていた A 組合員が黒鳥店への異動を申し出てくれたこと、また、C 組合員が戦力になってくれるであ

ろうことから、黒鳥店の売上を挽回してくれるだろうと考えていた。

ところが、同年10月及び同年11月の売上も回復せず、同年9月と同水準の赤字であったことから、やむなく黒鳥店から撤退することとし、平成27年12月10日付け書面にて、本件組合員2名に平成28年1月10日付けで雇用契約の終了を申し入れたのである。

イ なお、平成27年12月14日発行の求人情報誌に黒鳥店の求人募集がなされているが、これは、会社において、従前から求人誌に求人情報を掲載する際、4～5店舗同時に募集をかけていたが、当該求人誌に従前の原稿が残ってしまっていたためである。

- (3) また、撤退店舗で勤務する従業員に対する雇用解除手続について、継続して勤務を希望する従業員には、他店舗での勤務の意向を確認することを原則としていたところ、A組合員については、他店舗で勤務する意思があるかどうかについて、会社から問いかけている。会社において、A組合員の組合活動を嫌って雇用契約を終了させたのであれば、他店舗での勤務の意思の有無を問うことはしない。

他方、C組合員に対しては、他店舗での勤務の意思の有無について会社から直接問いかけはしていないが、これはC組合員は、引き続き会社で勤務する意思がないことは明らかであったためである。C組合員は時給について会社にクレームを述べ、労働組合を作って会社を潰すという趣旨の発言に及んだのであり、会社が、C組合員においては、会社で勤務する意思がないと判断してもやむを得ないものである。また、会社会長とA組合員との他店舗での勤務についての会話の中で、A組合員からC組合員と相談するとの話もあり、会社として、別途、C組合員から他店舗での勤務の希望が出た際には、交渉の余地も残されていたのであるから、手続上不備があったものではない。

- (4) 会社会長は、A組合員らが労働組合を結成して組合活動を行うこと自体、当然の権利として認識していたし、組合結成の案内のビラを他店に持参することについても、積極的にこれを妨げようという行動を取ったこともない。

会社が堺インター店から組合結成の案内のビラを回収したのは、当該店舗の従業員から処分してほしいと述べられたためD部長が持ち帰ったものであり、会社としては、組合活動を阻害しようという意思はなかった。

- (5) 以上のとおり、会社が本件組合員2名の雇用契約を更新しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いには当たらない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点（会社が、平成28年1月10日限りで本件組合員2名の雇用契約を更新しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるといえるか。）につい

て

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社の体制等について

(ア) 本件申立て当時、会社において、社長の下に営業部及び人事厚生経理部があり、営業部では、会社がワゴンサービスを行っているパチンコ店を5つの地区に分けて、業務の運営管理を行っていた。

営業第三地区が担当する店舗は、黒鳥店、堺インター店、泉北店、羽曳野店、春木駅前店、泉佐野店、松原店、河内長野店、貝塚店等、計13店舗であったが、D 部長は、営業第三地区の部長として、上記13店舗における、従業員の指導・育成、従業員の雇用、退職等の人事労務管理、従業員の翌月のシフト作成、従業員の担当先の店舗との交渉等を行っていた。

但し、人事労務管理については、会社役員と相談の上、決定しており、会社の業務の運営管理状況は、社長ないし会社会長に報告されていた。

(乙4)

(イ) 会社は、申立外会社が運営するパチンコ店内において、ワゴンサービスを行っているが、平成27年11月には1店舗から、同28年1月10日には黒鳥店から撤退し、同年2月1日現在において、会社は、羽曳野店、堺インター店、泉北店、春木駅前店等、計44店舗のパチンコ店においてワゴンサービスを行っていた。

(乙4)

(ウ) 各パチンコ店に配置されている会社従業員は1名又は2名であり、当該従業員が出勤できない場合は、「ヘルプ」と呼ばれる従業員か、通常、他の店舗で勤務している会社従業員が応援に来ていた。

平成27年11月から平成28年1月において、黒鳥店で勤務していた会社従業員は、応援要員を除くと、本件組合員2名のみであった。

(甲15、甲16、甲24)

(エ) 本件審査において、会社から提出された黒鳥店の収支状況に関する表は、以下のとおりである。

(略)黒鳥 収支状況 (7月～11月)

	7月	8月	9月	10月	11月	計
売上 玉・コイン	137,600	129,600	77,120	82,240	100,160	526,720
現金	125,760	144,000	109,120	113,600	70,400	562,880
パン等						
売上計	263,360	273,600	186,240	195,840	170,560	1,089,600
リベート	41,150	42,750	29,100	30,600	26,650	170,250
商品代金等	38,209	71,667	27,583	17,096	37,076	191,631
人件費	181,600	156,250	216,600	221,270	220,020	995,740
募集費			7,257			7,257
経費(管理費等)	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	500,000
支払計	360,959	370,667	380,540	368,966	383,746	1,864,878
差引利益	-97,599	-97,067	-194,300	-173,126	-213,186	-775,278

* 営業の人件費含まず

(乙7)

イ 本件組合員2名と会社との間の雇用契約等について

(ア) 会社において、アルバイト労働契約書と出勤表は一体となっており、表面が1か月分の出勤表、裏面がアルバイト労働契約書となっていた。

アルバイト労働契約書の様式は、平成27年12月までは別紙1、同28年1月は別紙2のとおりであった。

黒鳥店においては、アルバイト労働契約書の【甲】欄の住所及び社名は印字され、社印が押印されたものが保管されており、これに、毎月、各自が、【乙】欄を記入、押印し、表面の出勤表に当該月の勤務状況を記入した上で、会社に提出することになっていた。

(甲9、甲24、乙1、当事者 A)

(イ) A 組合員について

a 平成26年11月、会社と A 組合員との間で、アルバイト労働契約が締結された。

A 組合員は、平成26年11月から同27年9月までは、羽曳野店で勤務していたが、黒鳥店や堺インター店、泉北店、春木駅前店で応援要員として勤務することもあった。A 組合員は異動願を提出し、同27年10月から黒鳥店で勤務するようになった。

b 平成26年11月から同27年11月までのアルバイト労働契約書は、【甲】欄と

【乙】欄については記載があり、会社及び A 組合員の押印があるが、その他の部分は空白であった。

- c 平成27年12月のアルバイト労働契約書は、勤務場所の住所のみ空白で、その他の部分は全て記入されていた。

「1. 雇用期間」欄は、「~~平成27年12月1日～平成27年12月末日までの期間とする。~~」との記載と、二重線の部分に、A 組合員の訂正印が押印されていた。この上に、手書きで「平成27年12月1日～平成27年12月末日までの期間とする。」と記入し、D 部長の訂正印が押印されていた。

勤務場所の店名は、黒鳥店と記入され、年月日については、「平成27年12月1日」と記入されていた。

ところで、表面の出勤表によると、平成27年12月に A 組合員が出勤した日は、2日、4日、6日、8日、10日、12日、15日、17日、22日及び27日であった。

また、本件審問において、A 組合員は、雇用期間について、契約時に契約期間の話が全くなかったので、書く必要がないと思って消した旨、その上に書いてある日付は D 部長が書いたと思う旨、A 組合員が印鑑を押印して提出したときは、数字や文字は書いていない旨陳述した。

- d 平成28年1月分のアルバイト労働契約書は、勤務場所の住所のみ空白で、その他の部分は全て記入されていた。

頭書きの乙の箇所は、C と記入されていたところ、これを二重線で削除し、A 組合員の訂正印が押印されていた。この上に、A と記入されていた。

「1. 雇用期間」の欄は、「平成28年1月1日～平成28年1月末日までの~~1ヶ月~~の期間とする。」との記載と、二重線部分には会社印で訂正印が押印されていた。また、「末」の上に「10」、「1ヶ月」の上に「10日迄」と手書きで記入されていた。

勤務場所の店名は、黒鳥店と記入され、年月日については、「平成28年1月1日」と記入されていた。

ところで、表面の出勤表によると、A 組合員は、1月は全て有給休暇を取得していた。

また、本件審問において、A 組合員は、D 部長からこの用紙に書いてくださいということで契約書を渡された旨、名前も雇用期間も全て記入されていた旨、名前のところは訂正印を押して自分で名前を書きかえた旨陳述した。

(乙1、乙2、当事者 A)

(ウ) C 組合員について

a 平成27年10月、会社と C 組合員との間で、アルバイト労働契約が締結された。

C 組合員は平成27年10月19日から会社での勤務をはじめ、同月28日に研修を終了し、同月30日に正式採用となった。なお、C 組合員の給与は、研修期間中は時給850円、研修期間終了後は、時給1,000円で算定されていた。

C 組合員は、平成27年10月19日以降、一貫して黒鳥店で勤務していた。

b 平成27年10月及び同年11月のアルバイト労働契約書は、【甲】欄と【乙】欄については記載があり、会社及び C 組合員の押印があった。また、勤務場所の店名については黒鳥店と記入されていたが、雇用期間、休日欄、研修期間中の時給、勤務場所の住所及び年月日の欄は空白であった。

c 平成27年12月のアルバイト労働契約書は全ての欄が記入されていた。

「1. 雇用期間」欄には、「平成27年10月19日～平成~~一年~~月末日までの期間とする。」との記載と、「~~平成一年~~月末日」の部分には、C 組合員の訂正印が押印されていた。この上に、手書きによる「平成27年12月1日～平成27年12月末日までの期間とする。」との記載と、D 部長の印が押印されていた。

同契約書7の勤務場所の店名は、黒鳥店と記入され、年月日については、「平成27年12月1日」と記入されていた。

本件審問において、C 組合員は、7の勤務場所や頭書きの乙の箇所はC 組合員が記入した旨、日付や平成27年12月1日からという部分については、D 部長が勝手に記入したと思う旨陳述した。

d 平成28年1月分のアルバイト労働契約書は、全ての欄が記入されていた。

頭書きの乙の箇所は、A と記入されていたところ、これを二重線で削除し、C 組合員の訂正印が押印されていた。この横に、C と記入されていた。

「1. 雇用期間」の欄は、「平成28年1月1日～平成28年1月~~末~~日までの~~1ヶ月~~の期間とする。」との記載と、二重線部分には会社印で訂正印が押印されていた。また、「末」の上に「10」、「1ヶ月」の上に「10日迄」と手書きで記入されていた。

勤務場所の店名は、黒鳥店と記入され、年月日については、「平成28年1月1日」と記入されていた。

ところで、表面の出勤表によると、平成28年1月に C 組合員が出勤した

日は、5日、7日及び8日であった。

また、本件審問において、C組合員は、D部長が用紙を2枚だけ持ってきた旨、頭書きの乙の箇所には、既にA組合員とC組合員の名前が記入されていた旨、C組合員がいつも通り勤務場所の7の部分を書き記していたときにA組合員の名前が記入されていたことに気付いた旨、日付も勝手にD部長が書いて置かれていた旨、乙の住所と名前はC組合員が記入したが、あとはD部長が勝手に書いた旨陳述した。

(乙3、証人 C)

ウ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 平成27年12月1日、C組合員はD部長に対し27.12.1文書を手交し、会社の署名押印を求めた。同文書には、面接及び契約時に、D部長から研修期間終了後は時給は1,100円であるとの説明を受けていた旨、研修期間終了以降は時給1,100円を請求する旨、賃金支払不足であり不足分を請求する旨の記載があった。

(甲2、甲3、甲26、乙4、証人 C)

(イ) 平成27年12月3日、組合は、27.12.3結成通知書を会社に郵送し、組合を同日に結成した旨通知した。

27.12.3結成通知書の宛先は会社会長、差出人は「 F 執行委員代表」となっており、同文書には、組合員の氏名は記載されていなかった。

(甲4、甲17、甲24、当事者 A)

(ウ) 平成27年12月5日、D部長はC組合員に27.12.1文書を返却し、C組合員の要求に応じられない旨返答した。

(甲19、甲26、乙8)

(エ) 平成27年12月7日、A組合員及び組合書記長が、堺インター店など南大阪地域の会社従業員が勤務する店舗を訪問し、27.12.7結成趣意書を会社従業員に配付した。このとき、A組合員及び組合書記長は、7店舗を訪問し、6名の会社従業員に27.12.7結成趣意書を渡したが、そのうち堺インター店の会社従業員（以下「当該従業員」という。）には、27.12.7結成趣意書とともに、申込用紙も渡した。

27.12.7結成趣意書には、会社従業員の皆様へ、として、平成27年12月3日に組合を結成した旨、従業員の労働条件はほとんどよくなっていない旨、現状を変えるためには労働組合が不可欠であり、様々な問題を会社と交渉して一緒に解決することを呼びかける旨の記載があった。

また、同文書には、詳細確認・問い合わせ先として、「 F 執行委員長」とした上で、電話番号、メールアドレス、住所が記載されていたが、この電話番号及び住所は、 A 組合員がアルバイト労働契約書に記載していた電話番号及び住所と同一であった。

同月 7 日、堺インター店を訪れた D 部長は、27. 12. 7 結成趣意書を会社に持ち帰った。

(甲 5、甲 24、甲 25、乙 1、乙 8、当事者 A)

(オ) 平成 27 年 12 月 8 日午後 5 時頃、 D 部長は A 組合員に対し、同月 10 日付けの 27. 12. 8 雇用契約解除通知を手交した。同文書には、 A 組合員は黒鳥店に入店しているが、平成 28 年 1 月 10 日にて雇用契約を終了する旨記載されていた。

(甲 6、甲 24、当事者 A)

(カ) 平成 27 年 12 月 9 日、社長が C 組合員に対し、同月 10 日付けの 27. 12. 9 雇用契約解除通知を手交した。同文書の内容は、27. 12. 8 雇用契約解除通知と同じであった。

(甲 8、甲 17)

(キ) 平成 27 年 12 月 9 日、 A 組合員は社長に架電し、次のようなやり取りがあった。

A 組合員が、前日に D 部長から書類を預かったが、結局、どういうことなのか尋ねたところ、社長は、雇用はもうできないということである旨述べた。

A 組合員が、辞める気がないので、会社からの解雇ということでよいか尋ねたところ、社長は、会社都合でよい旨述べた。 A 組合員が、納得できないので解雇理由証明書を送ってほしい旨述べたところ、社長は、法に則って行っている旨述べた。 A 組合員が、何条であるか尋ねたところ、社長は、何条なのか詳しいことは知らない旨述べた。 A 組合員が、知らないのか尋ねたところ、社長は、法に則って行っている旨述べた。 A 組合員が、そちらが法に則っていると言うのなら、こちらも法に則って解雇理由証明書を請求する旨述べたところ、社長は、してください、と述べた。 A 組合員は、2 日以内に返答を願いたい旨述べ、電話を切った。

(甲 7、甲 17)

(ク) 平成 27 年 12 月 18 日、本件組合員 2 名は、それぞれ、27. 12. 18 A 宛て通知及び 27. 12. 18 C 宛て通知を受領した。

27. 12. 18 通知には、前回雇用契約解除の通知をしたが、解約理由は、平成 28 年 1 月 10 日をもって黒鳥店を撤退することによるものである旨記載されていた。

(甲10、甲17、甲18)

(ケ) 平成27年12月21日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

エ 本件申立て後の経過について

(ア) 平成27年12月22日、A 組合員と黒鳥店のパチンコ店店長（以下「店長」という。）との間で、次のようなやり取りがあった。

A 組合員が、社長が黒鳥店に来て話した内容を聞かせてほしい旨述べたところ、店長は、「社長が言われたのは、今労働組合を・・・されてて」、「その堺インターもちょっと他も巻き込んでやったっていうのが」、「他の人達も巻き込んで労働組合に巻き込んだのがちょっと社長的には理由」と述べた。A 組合員が、社長からは、組合を立ち上げるのに他の店舗を巻き込んだから辞めさせるという話を聞いたということか尋ねたところ、店長は、辞めさせるというより契約を解除と聞いた旨述べた。A 組合員が、会社に解雇理由を書面で出すよう求めたところ、黒鳥店を撤退するため、という話であった旨述べたところ、店長は、いきなり撤退という話になり困っている旨述べた。A 組合員が、何の相談もなかったのか尋ねたところ、店長は、申立外会社の部長には話をしたらしい旨述べた。A 組合員が、急に、というのはいつ頃なのか尋ねたところ、店長は、日付は覚えていないが、1週間ぐらい前である旨述べた。

(甲11、甲24)

(イ) 平成27年12月25日、D 部長と A 組合員が、ソーシャルネットワーキングサービスを利用して、以下のやり取りを行った。なお、「A」は A 組合員を、「D」は D 部長をそれぞれ意味する。

D : 「お疲れ様です。要件ですが、A さんは雇用契約解除後も働かれる意志はありますか？返事をお願いします。」

A : 「お疲れ様です。
どおされたんですか??」

D : 「会社から確認してもらって下さい。との事でした。」

A : 「C さんは、何て言うてますか??」

D : 「会社からは A さんの意向確認しか聞いてません。」

A : 「ワゴンの仕事好きなんで続けたいし、解雇の理由に納得がいかないから不当労働行為救済申立書を出したんです。でも黒鳥撤退は確定じゃないんですか??」

D : 「黒鳥店は来月撤退します。」

A : 「ですよねぇ！じゃあ何でなんでしょ??」

A : 「同じ黒鳥の C さんも同じ日・同じ内容で契約解除の通知をしたの

に私だけ意向確認するんですか??」

(甲23)

(ウ) 平成27年12月26日、会社会長が A 組合員に対し、携帯電話でメールを送信した。当該メールには、「少し揉めてますね。貴女の権利ですから。良いです。給料の、支払いも。税金対策とのこと。税務署とそうだんします。」との記載があった。

(乙5)

(エ) 平成27年12月28日、会社会長は、A 組合員に架電し、次のようなやり取りがあった(以下、このやり取りを「27.12.28会話」という。)

a A 組合員の税金に関するやり取りをした後、会社会長は A 組合員に対し、「D さんがなんか聞いたらしいな。あんたに」と述べた。これに対し A 組合員が「何をですか」と尋ねたところ、会社会長は、「仕事の件は、あの一仕事をする気があるのかーとかなんとか」と述べた。A 組合員が、「あーなんか会社から聞いてくれとかって言われて」、「意向を聞いてくれ言われたんです」と述べたところ、会社会長は、「俺、感謝しているのよ。頑張ってくれたから」、「今もその気持ちは持ってるしな。だからあの一 Aさんがもしも仕事したい時には、そこはないけども」、「要するに、もしも空きがあったときにはあの一出てくれるんか出てくれないのか、それだけ聞いといてな、いうて、僕、頼んだんよ」と述べた。これに対し A 組合員が、「でもあれですよ、離職っていうか」と述べたのに対し、会社会長は、「いや、やめてからでもまた」と述べた。これに対し A 組合員が、解雇という形を取っている旨述べたところ、会社会長は、解雇ではなく契約解除である旨述べた。

b A 組合員が、今まで毎月面談がなくそのまま継続されているのに、いきなり契約解除と言われても意味が分からない旨述べ、「本来やったらあの一、1か月契約なら契約更新するためにあの一直属の」と述べたところ、会社会長は、契約更新というのは自動契約になっている旨、店舗から撤退する場合には、1か月前に撤退するからごめんね、という話はする旨、例えば黒鳥店以外でも、3店舗から5店舗、2月、3月に撤退しなければならない店がある旨述べた。

A 組合員が、南大阪近辺の店舗で2、3店舗、撤退するのか尋ねたところ、会社会長は、今のままでは撤退しないと会社が潰れる旨、最近はどこもかしこも悪い旨、そういうことだから、A 組合員達が労働組合を作ったからどうこうということは決してない旨述べた。

- c その後、組合書記長に関する会話をした後、A 組合員が会社会長に対し、D 部長から今後就労する意思があるか確認された時、C 組合員には意向確認されていないと聞いた旨述べたところ、会社会長は、確認するかどうかは会社の勝手である旨述べた。A 組合員が、なぜ自分に対してだけなのかが気になった旨述べたところ、会社会長は、それを言えば、A 組合員とC 組合員は仲がいいので揉めるもとなる、D 部長は、5日にC 組合員に怒られたらしい、私（C 組合員）とA 組合員とで組合作ったからこの会社潰すから、と怒られたらしい、そんなことを言う人であり、怖くなってきたとD 部長が言っていた、D 部長に対しては、何か腹が立って言ったのだろうから気にするなと言っておいた、旨述べた。
- d 会社会長は、労働組合を作ることは悪いことではなく、正当な理由があつて労働組合を作つて活動すればいいと思っている旨、今回の場合は、A 組合員達が組合を作つたからではなく、店の売上が毎月17万、18万赤字だからである旨、何とか続けてきたが限度になった旨、A 組合員や組合書記長は頑張ってくれていたの感謝している旨、今回、A 組合員とC 組合員が、組合を作つたために解雇になったのではないかとしているの、会社も文面を書いて違ふよということをお話しようと思つていた旨述べた。

(甲21、甲22)

(オ) 平成28年1月10日を限りとして、会社と本件組合員2名との間の雇用契約は更新されなかった。

(カ) 平成28年4月30日、A 組合員は、平成27年12月7日に堺インター店を訪問した際に27. 12. 7結成趣意書等を渡した当該従業員に架電し、次のようなやり取りがあつた（以下、このやり取りを「28. 4. 30会話」という。）。

A 組合員が、平成27年12月7日に堺インター店で会つた際に渡した規約を、今持っているか尋ねたところ、当該従業員は、D 部長が来たときに全部持つて行った旨述べた。A 組合員が、当該従業員がD 部長に渡したのか尋ねたところ、当該従業員は、また読もうと思つて持つて帰らず置いておいた旨、それをD 部長が全部持つて行った旨述べた。A 組合員が、労働組合ができたのか、という話をD 部長と当該従業員が話していたというのを聞いたと思う旨述べたところ、当該従業員は、D 部長にメールをした旨、会社が作つた労働組合だと思ひ、D 部長に労働組合とは何ですか、他の店舗にもあるんですよ、と聞いた旨述べた。A 組合員が、その日に、D 部長に聞いたのか確認したところ、当該従業員は、肯定した。当該従業員は、会社会長もD 部長も知っていると思ひ、D 部長に聞いたが、とりあえず羽曳野店は知らないとい

言われた旨述べた。

(甲20、甲22)

(2) 会社が、平成28年1月10日限りで本件組合員2名の雇用契約を更新しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ(オ)、(カ)、エ(オ)認定のとおり、①平成27年12月8日、D部長がA組合員に対し、27.12.8雇用契約解除通知を手交したこと、②同月9日、社長がC組合員に対し、27.12.9雇用契約解除通知を手交したこと、③本件雇用契約解除通知には平成28年1月10日にて雇用契約を終了する旨記載されていたこと、④平成28年1月10日を限りとして、会社と本件組合員2名との間の雇用契約が更新されなかったこと、が認められる。

そうすると、会社は、本件雇用契約解除通知に基づき、通知どおりに、平成28年1月10日を限りとして、本件組合員2名の雇用契約を更新しなかったのであるから、本件雇用契約解除通知と本件組合員2名の雇用契約を更新しなかったことは、一連のものとするのが相当である。

そこで、本件雇用契約解除通知が組合員であるが故に行われたものであるかについて、以下検討する。

イ まず、本件雇用契約解除通知を行った理由についてみる。

この点について、会社は、会社が本件組合員2名に雇用契約の終了を申し入れたのは、不採算店舗からの撤退が理由である旨、黒鳥店の売上が回復しないことから、やむなく同店から撤退することとし、本件組合員2名に雇用契約の終了を申し入れた旨主張する。

前記(1)ア(イ)、(エ)認定のとおり、本件審査において会社から提出された黒鳥店の収支状況の表によれば、黒鳥店は平成27年7月以降、赤字が続いており、また、会社は、平成28年1月10日に黒鳥店から撤退していることは認められる。

ところで、黒鳥店で勤務していた本件組合員2名と会社との間の雇用契約をみると、本件組合員2名の勤務場所が黒鳥店に限定されていたと認めるに足る疎明はなく、会社においては、勤務場所は1か所に限定されていなかったとみるのが相当である。

また、前記(1)ア(イ)、イ(イ) a 認定のとおり、平成28年1月10日に黒鳥店から撤退した後も、会社従業員がワゴンサービスを行っているパチンコ店は、同年2月1日現在において、羽曳野店、堺インター店、泉北店、春木駅前店等、計44店舗あることからすると、黒鳥店撤退後も会社においてワゴンサービスを行う店舗は存在し、しかも、その店舗には、かつてA組合員が勤務していた店舗も含

まれている。

以上のような状況において、会社は、本件組合員2名に雇用契約の終了を申し入れた理由として黒鳥店からの撤退を挙げるが、これのみをもって、本件雇用契約解除通知を行った合理的な理由であるとみることはできない。

ウ 次に、本件雇用契約解除通知の手続についてみる。

(ア) 会社は、撤退店舗で勤務する従業員に対する雇用契約解除手続について、継続して勤務を希望する従業員には、他店舗での勤務の意向を確認することを原則としていた旨主張するところ、前記(1)ウ(オ)、(カ)認定によると、①平成27年12月8日、D部長がA組合員に対し、27.12.8雇用契約解除通知を手交したこと、②平成27年12月9日、社長がC組合員に対し、27.12.9雇用契約解除通知を手交したことが認められる一方で、本件雇用契約解除通知を本件組合員2名に手交する以前に、他店舗での勤務の意向を確認したと認めるに足る疎明はない。

(イ) 会社は、A組合員については、他店舗で勤務する意思があるかどうかについて、会社から問いかけている旨、C組合員については、引き続き会社で勤務する意思がないことが明らかであったため他店舗での勤務の意思の有無について問いかけなかった旨主張する。

a まず、A組合員についてみる。

前提事実及び前記(1)エ(イ)、(エ)a認定によると、①平成27年12月25日、D部長がA組合員に対し、ソーシャルネットワーキングサービスを利用して雇用契約解除後も勤務する意思があるか尋ねたこと、②27.12.28会話において、(i)会社会長がA組合員に対し、D部長がA組合員に対し仕事をする気があるか聞いたかを尋ねたこと、(ii)会社会長は、空きがあった場合、出てくれるのかどうかA組合員に聞くよう、D部長に頼んだ旨述べたこと、(iii)A組合員が、「でもあれですよ、離職っていうか」と述べたのに対し、会社会長は、「いや、やめてからでもまた」と述べたことが認められる。

会社が主張する意向確認とは、上記のやり取りのことを指すものと思われるが、これらは、いずれも、本件雇用契約解除通知後になされたものであり、その内容をみても、雇用契約解除後のことを尋ねているにすぎず、会社主張は採用できない。

b 次に、C組合員についてみる。

会社は、C組合員は時給について会社にクレームを述べ、労働組合を作って会社を潰すという趣旨の発言に及んだのであり、会社が、C組合員に

においては、会社で勤務する意思がないと判断してもやむを得ないものである旨主張する。

前記(1)エ(エ)認定によると、27.12.28会話において、会社会長が、① D部長は5日に C 組合員から、 C 組合員と A 組合員とで組合を作ったからこの会社潰すからと言われた、と D 部長が言っていた、②会社会長は D 部長に対して、何か腹が立って言ったのだろうから気にするなと言っておいた、旨述べたことが認められる。

平成27年12月5日における C 組合員と D 部長との会話の詳細は判然とせず、 C 組合員が労働組合を作って会社を潰す旨の発言を行ったと認めるに足る疎明はない。また、27.12.28会話からすると、会社会長は、平成27年12月5日に C 組合員が会社を潰すとの意思を表明したとは捉えていないことが窺える。そして、前記(1)ア(ア)認定のとおり、会社において人事労務管理は、 D 部長が会社役員と相談の上、決定されていたことに鑑みると、会社役員である会社会長は、 C 組合員が会社を潰すとの意思を表明したとは捉えていないのであるから、会社において、 C 組合員が会社で勤務する意思がないと判断するのは、拙速であるといえ、会社主張は採用できない。

c なお、会社は、会社会長と A 組合員との他店舗での勤務についての会話の中で、 A 組合員から C 組合員と相談するとの話があった旨、会社として、別途、 C 組合員から他店舗での勤務の希望が出た際には、交渉の余地も残されていた旨、手続上不備はない旨主張するが、会社が主張するような会社会長と A 組合員との会話があったと認めるに足る疎明はない上、仮にそのような会話があったとしても、それをもって、会社が C 組合員に対し意向確認をしなくてもよいことにはならず、この点でも会社主張は採用できない。

エ さらに、本件雇用契約解除通知に至る経緯についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)ウ(イ)、(ウ)、エ(エ) c 認定によると、①平成27年12月3日、組合は27.12.3結成通知書を会社に郵送したこと、②平成27年12月5日、 D 部長は C 組合員と面談したこと、③27.12.28会話において、会社会長は、 D 部長が同月5日に C 組合員から、 C 組合員と A 組合員とで組合を作ったのでこの会社を潰すからと怒られたと言っていた旨述べたこと、が認められる。

平成27年12月5日の D 部長と C 組合員との間の会話の詳細は判然とし
ないものの、上記認定の27.12.28会話の内容からすると、平成27年12月5日に、

少なくとも D 部長が、本件組合員 2 名が組合を結成したことを認識したことが推認され、このことと、27. 12. 3 結成通知書が会社に郵送されたことを併せ考えると、会社は、平成27年12月 5 日時点において、本件組合員 2 名が組合員であることを認識したとみるのが相当である。

また、前提事実及び前記(1)ア(ア)、ウ(イ)、(エ)、エ(カ)認定からすると、①27. 12. 3 結成通知書には組合員の氏名は記載されていなかったこと、②平成27年12月 7 日、 A 組合員及び組合書記長が堺インター店などを訪問し、27. 12. 7 結成趣意書を会社従業員に配付したこと、③平成27年12月 7 日時点では組合書記長は、既に会社を退職していたこと、④27. 12. 7 結成趣意書に、詳細確認・問い合わせ先として記載されていた電話番号及び住所は、 A 組合員がアルバイト労働契約書に記載していた電話番号及び住所と同一であったこと、⑤同日、堺インター店を訪れた D 部長が27. 12. 7 結成趣意書を会社に持ち帰ったこと、⑥ D 部長は、営業第三地区の部長として人事労務管理等を行っていたこと、⑦平成27年12月 7 日に堺インター店で27. 12. 7 結成趣意書等を渡された当該従業員は、28. 4. 30 会話において、 A 組合員から規約を今持っているのか、当該従業員が D 部長に渡したのか、との質問に対し、当該従業員はまた読もうと思って置いておいたが、 D 部長が全部持って行った旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、平成27年12月 5 日に、本件組合員 2 名が組合員であることを認識し、また、同月 7 日、組合が組合活動を開始したことを認識したといえ、さらには当時、会社の従業員で組合に加入していると会社が認識したのは、本件組合員 2 名のみであったとみるのが相当である。

そうすると、会社は、平成27年12月 5 日に本件組合員 2 名が組合員であることを認識し、同月 7 日に組合が組合活動を開始したことを認識した翌日ないし翌々日に、本件雇用契約解除通知を本件組合員 2 名に手交したと認められる。

オ 以上のことを総合すると、本件雇用契約解除通知をしたことに合理的な理由はなく、また、会社が撤退店舗からの通常の雇用契約解除の手続を踏まずに、組合が結成され、組合活動が開始した直後に本件雇用契約解除通知をしたことからすると、会社が、本件雇用契約解除通知を行ったのは、組合が組合結成や組合活動を開始したことを認識し、組合及び組合員を職場から排除することを企図して行ったとみるのが相当である。

カ 上記判断のとおり、本件雇用契約解除通知は、組合員であるが故に行われたものであるところ、前記ア判断のとおり、本件雇用契約解除通知と本件組合員 2 名の雇用契約を更新しなかったことは一連のものであるから、会社が、平成28年 1

月10日限りで本件組合員2名の雇用契約を更新しなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、組合加入の妨害の禁止及び誓約文の全店舗への配付をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

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29年8月7日

大阪府労働委員会

会長 播磨政明 印

アルバイト労働契約書

G (以下甲という) と、 _____
 (以下乙という) は、次の通り労働契約を締結し、互いに誠実にこれを履行する。
 乙はアルバイトとしての甲の定めた労働条件に基づき、誠実に職務を履行する義務を負うものとする。

1. 雇用期間 平成28年 月 日～平成 28年 月末日までの1ヶ月の期間とする。
但し、期間満了の1週間前には、甲・乙双方での契約更新について話し合うものとする。
2. 業務内容 パチンコ店内でのコーヒー等の販売。
3. 就業時間 シフト通りとする。
(略)
4. 勤務 土・日については、会社規定により月各2回以上勤務。
祝日についても出勤とする。勤務できない場合は、雇用不可もあり得る。
5. 休日 週1回以上は休日とし、その曜日については甲・乙双方で話し合うものとする。(週 回程度の勤務とする)
6. 給与・手当 ①時給は1,000円とする。
研修期間の時給は 最低賃金+α円(期間は当方にて決定)とする。
②時間外の勤務は、(時給×25%)で計算する。
③早退日の給与計算は、売上杯数×@80 とする。
*支払は、毎月末締め切り、翌月25日銀行振込を基準とする。
7. 勤務場所 <店名> _____
<住所> _____

平成 年 月 日

【甲】 住 所 _____
社 名 _____ (印)

【乙】 住 所 〒 _____

氏 名 _____ (印)

生年月日 _____ 年 _____ 月 _____ 日 性別 _____

電話(携帯) _____