

命 令 書 (写)

申立人 所在地(省略)
SユニオンS支部
支部長 A

被申立人 所在地(省略)
O有限会社
代表取締役 B

上記当事者間の滋労委平成20年(不)第3号O不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年3月27日第1274回公益委員会議において、会長公益委員遠藤幸太郎、公益委員富田光彦、同肱岡勇夫、同廣幡和子および同吉田和宏が合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 C に対する平成20年7月14日付け解雇がなかったものとして取り扱い、原職又は原職相当職に復帰させるとともに、解雇の日から原職に復帰するまでの間、同人が就労してい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、平成20年7月11日付けで申立人から申入れのあった団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、次の文書を申立人に手交し、同文書を縦80センチメートル、横55センチメートルの白紙に明瞭に記載して、本社事務所(所在地省略)および堅田事業所(所在地省略)の正面入り口脇の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

SユニオンS支部
支部長 A 様

○有限会社
代表取締役 B

当社が貴組合に対して行った次の行為は、滋賀県労働委員会において、労働組合法第7条第1号および第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

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20年7月14日付け解雇通知に基づき、貴組合員 C 氏を解雇したこと。
- 2 貴組合からの平成20年7月11日付け団体交渉の申入れに対して交渉に応じなかったこと。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人○有限会社（以下、「会社」という。）で働く従業員 C （以下、組合への加入前後にかかわらず「C 組合員」という。）は、休暇を取得したところ給与が減額されていたこと等について疑問に思い、申立人SユニオンS支部（以下、「組合」という。）に加入した。組合はC 組合員の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れたところ、会社はC 組合員を懲戒解雇（以下、単に「解雇」という。）し、団体交渉に応じなかった。

本件は、会社がC 組合員を解雇したことが労働組合法第7条第1号に該当し、団体交渉に応じなかったことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして救済申立のあった事件である。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) C 組合員に対する解雇の撤回
- (2) 団体交渉応諾
- (3) 謝罪文の掲示および手交

3 本件の争点

- (1) 会社がC 組合員を解雇したのは、同人の組合加入を嫌悪したことによるものか。
- (2) 会社が団体交渉を拒否したことに、正当な理由があるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（会社がC 組合員を解雇したのは、同人の組合加入を嫌悪したものか）について

(1) 組合の主張

会社がC 組合員を解雇したのは、C 組合員が組合に加入したことを嫌悪したものであり、明白な組合員への不利益取扱い（労働組合法第7条第1号違反）である。その具体的内容は以下のとおりである。

ア C 組合員の採用の経緯について

会社は採用時の雇用条件で、C 組合員がマリーナの早朝勤務その他の変則な勤務を熟知したうえで就職を希望したと主張するが、これは事実でない。

イ 休暇を申請したことについて

(ア)入社当時、休暇を取得する際は事前に届書という会社指定の様式（以下、「届書」という。）に内容を記載し、上司である現場責任者のD（以下、「D」という。）に提出し、Dより執行責任役員E（以下、「E 執行役員」という。）の許可を仰ぐという指示を受けており、届書記載の区分についてはその都度、Dと相談し選択していた。

(イ)平成20年5月29日に提出を行った6月4日から6日、および同月11日、18日、25日については、年次有給休暇として申請しようと、「1.有給休暇」に丸を付け提出したが、Dに「今まで有休を取得した人はいない。有休に丸をつけると怒られるから代休にして。」と指示を受け、年次有給休暇の届書を破棄し、「2.代休暇」に丸を付けなおした。

(ウ)同年6月26日に提出を行った7月2日、9日、16日、23日、30日についても年次有給休暇として申請しようとしたが、Dより「前に出した届書は代休暇で会社に文句を言われたからただの休みにして、あと、事由のところになにか入れておいて」と指示されたので、「15.（休暇）」と記載し、事由の欄に「第2子の産前、産後の為」と記載した。

(エ)会社が代休の取得で給与を減額し、懲戒解雇の事由とする主張は失当である。本来あるはずの年次有給休暇の権利をC 組合員は要求したのであるが、認められなかった。C 組合員は、年次有給休暇を要求しても簡単に認める会社ではないと判断し、穩便に休暇を取る手段として、代休の申請をした。

(オ)会社は、C 組合員が代休の申請をしたにもかかわらず、年次有給休暇取得に際しての時季変更権行使等の手続を事前に取り、何らの意思表示もしないなかで、給与を減額し、懲戒解雇の事由としたものである。

ウ 服務違反について

会社は、解雇理由として、C 組合員が職務を全うできなかったことを主張するが、すべて事実無根である。

エ 労働組合について

- (ア) 会社は T 労働組合の支部(以下、「社内組合」という。)が存在すると主張するが、それは事実と異なっており、また仮に既存の社内組合が存在したとしても解雇理由にはならない。
- (イ) C 組合員は、会社が主張する社内組合に加入したこともなければ、会社内においてこのような事実を認識したことはない。親睦会費は給与からの徴収を認めたが、組合費を支払った認識は一切ない。仮に社内組合が存在するとしても、C 組合員が組合に加入したことによる不合理はない。

オ C 組合員を解雇した経緯について

- (ア) C 組合員が組合に加入し、組合は平成20年7月11日、C 組合員の組合加入通知および未払残業代、年次有給休暇、平成20年6月分給与の減額についての団体交渉の申入れを送付した。これに対し、会社は平成20年7月14日付けで、「本日付けを以って貴殿を職務怠慢(放棄)により解雇いたします。」と記載した書面をファクシミリでC 組合員が勤務する(所在地省略)の事業所(以下、「堅田事業所」という。)に送付し、C 組合員を解雇した。組合は、真意を確かめるための電話を会社の総括責任者 F (以下、「F」という。)にかけ、F から解雇の旨確認した。
- (イ) 会社は解雇処分をするのであれば、労働者本人から事情聴取もしくは弁明の機会が持たれることが必要であるが、本件の解雇にあたってはそのようなことが一切されず、突然解雇された。
- (ウ) 会社は平成20年7月17日に解雇手当金を支給したと主張するが、C 組合員は受領にあたって、納得していないことを伝え、白紙にその旨を記載して提出した。

(2) 会社の主張

C 組合員は、会社が指示した近隣不動産訪問の業務を全く行っておらず、また、マリーナ運営に関わる仕事も十分にしていなかった。そのことについて、E 執行役員、F およびD からC 組合員に何度も注意したが、改善する態度が見えず、さらに悪化する傾向にあったため、会社は平成20年7月14日付でC 組合員を懲戒解雇したものである。その詳細な理由は、以下のとおりである。

ア C 組合員の採用の経緯について

- (ア) ハローワークに求人募集をし、C 組合員の面接を行ったところ、C 組合員は何度も「自分は妻子があるので給料が手取り23万円は絶対に欲しい。」と言い、「手取り23万円が頂けるのであれば早朝勤務も休みが変則的であることも了解します。」と申し出て就職を希望した。
- (イ) C 組合員はアルバイトの経験があるものの、正社員としてマリーナで働いた経験がなかったが、C 組合員の熱心な就業希望の態度により2日間の体験就業の後、3か月の試用期間を設けてC 組合員を採用す

ることに決定した。

(ウ) C 組合員の給与については、D の特別な推薦と E 執行役員の特別な採用条件により、基本給に加えて資格手当、外勤手当、通勤手当を含めて月給 27 万円を支給することとした。

(エ) 平成 19 年 10 月 21 日付けで C 組合員を正社員に採用して、平成 19 年 11 月 1 日給与辞令交付時に、「社員は、採用と同時に T 労働組合の O 支部に加入する、組合費は親和会の名で給料から天引きする。」と説明した。

イ 無断欠勤・遅刻について

(ア) C 組合員は、平成 20 年 6 月 4 日から 6 日の 3 日間、何の連絡もなしに出勤しなかった。そのことを D が指摘したにもかかわらず、さらに同月 11 日、18 日および 25 日と続けて無断欠勤した。

(イ) C 組合員は、早朝勤務も時間に間に合わないことが多かった。

ウ 服務違反について

(ア) マリーナ業務のうち、出入艇の揚降作業は日曜日を除いてほとんど来客がないのが実情である。通常揚降作業は保管艇が出艇する午前の短時間と帰港して入艇する午後の短時間で終わるので、その中間時間に会社が旧 P から継承している事業である、新規会員の募集の営業やグループ会社の Q 株式会社（以下、「Q」という。）の社員と共同して近隣地主への用地取得交渉の外勤活動をするよう指示をしたが、「そんなことは会社経営者が考えることです。」と一蹴した。C 組合員は E 執行役員に近隣の開発計画等の指導を受けていたが、結果的に、実際に活動した旨の報告書はなく、近隣地主への訪問を全く行っていなかった。

(イ) 午前の揚降作業が終了した午前 7 時頃、トイレが汚れているから掃除を指示したところ、C 組合員は「一週間前にした。」と言って作業指示に従わなかったことがあった。

(ウ) C 組合員は、常に同僚や保管艇会員などの来客に、会社の不平不満を訴えるとともに、出入艇の揚降作業に時間をかけて会社のイメージをダウンさせるなど、職場環境や秩序を乱す言動があった。このため、顧客とトラブルになったこともあった。また、個人的な組合活動を就業時間内に行っていた。

(エ) C 組合員は、堅田事業所での出入艇の揚降作業以外の時間を利用して、入社前から仕事として継続していたプログラマー開発に没頭していた。

エ 労働組合について

会社はユニオンショップ制を採用しており、グループ会社である T 株式会社（以下、「T」という。）の社内組合が存在している。

オ 雇用条件に対する計画的過剰要求について

(ア) C 組合員は、平成 20 年 7 月 14 日郵便物で、「労働組合加入通知

及び団体交渉の申入れ」と称して、未払残業代などを支払えと、実情を知らない組合を利用して、計画的に過剰な追加要求をした。この計画は、採用された日から会社の負担でフォークリフト運転技能講習を受講して資格を取得し、その受講料が免除される1年経過した日の平成20年7月11日を退職の日と決めて綿密に行ったものである。

(イ)平成20年7月17日、C 組合員に解雇手当金を支給した。この時、C 組合員に、条件的に申し分があるならなぜ労働争議をする前に一言相談しなかったのかと問うと、「相談したら計画がばれるじゃないですか。」と答え計画していたことを認めていた。その後C 組合員の請求により、離職票、健康保険資格喪失書、退職証明書を交付した。

2 争点2 (会社が団体交渉を拒否したことに、正当な理由があるか) について

(1) 組合の主張

残業代不払いの是正、年次有給休暇取得を目的に労働組合に加入し、団体交渉を申し入れたことに対して、交渉に応じず、一切の話し合いに応じないのは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、その具体的内容は以下のとおりである。

ア 上記1(1)オで述べたとおり、会社は「労働組合加入通知及び団体交渉の申入れ」を受け取ったにもかかわらず、C 組合員を解雇した。

イ その後組合は、Sユニオン執行委員長のG が会社の解雇に対して、平成20年7月16日に会社へ電話して、会社の代表取締役社長のB と話をしようとしたが、不在であったため、用件を事務員に告げ、社長から連絡をもらえるよう依頼した。

ウ また、同日、平成20年7月14日付け解雇通知の差出人であるF の携帯電話にかけて、解雇の事実を確認したうえで、解雇するにしても団体交渉の応諾が必要であることを説明しようとしたが、「C とは話し合うが、組合との話はしない」として取り合ってもらえなかった。

エ また、この電話の結果、F はC 組合員に対して、「C とは話はする。1か月分の給与はとりにこい」ということだったので、C 組合員は、同月17日は勤務するつもりで出勤した。しかし、解雇したのだからすぐに会社敷地から立ち去れとのことであった。また、交渉の実施についても、必要ないとの態度であった。

オ 同年8月2日に、解雇撤回・団体交渉応諾を求める「通知書」を送付したが、同月21日に至っても返事がなかった。

(2) 会社の主張

会社は、上記1(2)エで述べたとおり、社内組合があり、ユニオンショップ制を採用しているため、社内組合以外の組合とは話し合うつもりはない。

第3 認定した事実

1 当事者等について

- (1) 組合は、平成19年9月30日に結成された個人加盟の合同労働組合で、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は36名である。Sユニオンおよび滋賀県自治体労働組合総連合に加盟している。

【当事者間に争いのない事実】

- (2) 会社は、平成18年3月6日に設立し、びわ湖でのバスポート等船舶の保管、管理、運営を業とする有限会社である。肩書地に本社事務所を置き、(所在地省略)に事業所を有している。審問終結時の従業員数は5名である。

【甲第5号証、甲第12号証、乙第1号証、乙第3号証】

- (3) 会社は、平成18年4月1日に P から業務を引き継ぎ、堅田事業所にて営業を開始した。営業を開始した当初は、会社の専属の従業員はおらず、グループ会社の T および Q の社員が出向してマリーナ業務を行っていた。同日に、T、株式会社R および会社との間で、二社の社員を会社に出向させることについての合意がなされていた。

【乙第15号証、乙第17号証、乙第19号証】

2 C 組合員が入社した経緯

- (1) 平成19年6月1日、会社はハローワークにて求人広告を出した。C 組合員は、その求人票を見て、会社の求人に応募した。求人票には、就業時間が9時から18時、時間外労働は月平均22時間、年間休日数は105日、毎月の賃金は、20万円から25万円、給与の締め日は毎月20日で、支払日は毎月末日と記載されていた。また、労働組合については、「なし」と記載されていた。

【甲第5号証、乙第19号証】

- (2) 平成19年6月10日、C 組合員は堅田事業所において、D より一次面接を受けた。D は勤務体系について、早朝出勤があること、休日は週1回の定休日と年末年始休暇のみであること等について説明した。面接時、C 組合員は給与について、「手取り23万円は欲しい」と希望を告げた。

【乙第1号証、乙第19号証】

- (3) 平成19年6月15日、C 組合員は、会社の執行責任役員であり Q の代表執行役員を兼務している E 執行役員およびD より二次面接を受けた。その時、勤務体系について一次面接時と同様の説明を受けた。また、C 組合員は、業務に必要であるフォークリフトの資格を持っていなかったため、フォークリフト講習を受ける旨了承した。C 組合員は給与面がどのようになるかについて質問したが、会社は「手取り23万円の約束はできない」として、試用期間3か月の後、申し出を考慮して決定するとした。

【乙第1号証、乙第19号証】

- (4) 平成19年7月7日、C 組合員は会社に入社した。3か月の試用期間を経て、同年10月21日に正社員となり、同年11月7日に、本社にて同月1日付けの

給与辞令を受け取った。本辞令によると、基本給が20万円、外勤手当が2万円、資格手当が3万円で、総支給額は25万円であった。

【甲第4号証、乙第2号証、乙第3号証、乙第10号証】

3 C 組合員の勤務状況について

- (1) C 組合員の仕事内容は、バスポート等の船舶の上げ降ろし、メンテナンス等マリナー運營業務全般および新規会員募集のための営業・企画であった。平日は、2名体制で勤務しており、C 組合員が入社してからは、D と、平成20年3月から入社した H (以下、「H」という。)と勤務を共にしていた。土日・祝日で来客が多く、出入艇の数が多い日は、Q からの出向社員である I が業務を補助し、D、H およびC 組合員とともに働いていた。

【甲第5号証、乙第3号証、乙第10号証】

- (2) 就業時間は、5月から9月の繁忙期で、早朝の出艇予約があった場合は、午前6時に揚降作業を開始し、1、2時間程度で終了し、午後は3時頃から6時頃まで帰艇の対応にあたり、その間の時間は、勤務時間なのか休憩時間なのかが就業規則等で明らかにされていなかった。早朝の出艇予約がなく、来客がない日には、通常午前9時から午後6時までの勤務であった。

【乙第6号証の1、乙第10号証】

- (3) 休日は、定休日の火曜日(1月と2月のみ火・水曜日)と、年末年始休暇であり、定休日に出勤した場合は、代休を取得することとなっていた。

定休日と年末年始休暇以外の日に休暇を取得する際は、届書に記入し、上司に提出して承認を得ることとなっており、平成20年5月までC 組合員は同方法で休暇を取得していた。

また、C 組合員の入社日である平成19年7月7日から6か月を経過した平成20年1月7日以降、労働基準法第39条第1項に基づき、10日の年次有給休暇が付与されるはずであるが、C 組合員は、同年7月14日の解雇に至るまで、同休暇を取得することができなかった。

【甲第9号証、乙第1号証、乙第10号証】

4 C 組合員の組合加入から解雇にいたる経緯

- (1) 平成20年4月から5月頃、C 組合員は、会社の定休日の他に休暇を取りたいときがあるとF に相談したところ、F は、休暇を取るときはあらかじめ休暇届を提出したうえで上司の許可を得て休みを取るようにと説明した。

【乙第3号証】

- (2) 平成20年5月29日、C 組合員は同年6月4日、5日、6日、11日、18日および25日の計6日について、休暇を申請しようと、届書の「2.代休暇」に丸をつけてD に提出した。そして、この6日についてC 組合員は堅田事業所に出勤しなかった。

【甲第4号証、甲第9号証、当事者間に争いのない事実】

- (3) 平成20年6月26日、C 組合員は、同年7月2日、9日、16日、23日、

30日について休暇を申請し、届書に「15.(休暇)」、事由の欄に「第2子の産前、産後の為」と記載し、D に提出した。

【甲第9号証】

- (4)平成20年6月30日、C 組合員は同年6月分の給与を受け取ったが、給与明細書には、6日欠勤したとの記載があり、6日休んだ分の金額が差し引かれて支給されていた。

【甲第1号証、乙第3号証】

- (5)その後、C 組合員は組合に加入し、平成20年7月11日、組合は「労働組合加入通知及び団体交渉の申入れ」を配達証明郵便にて郵送し、団体交渉を申し入れた。交渉内容は、未払い残業代の支給、年次有給休暇付与日数を増やすこと、C 組合員の平成20年6月分の減額された給与の支給についてであり、同月31日までに団体交渉の日時を設定するよう要望していた。

【甲第2号証、甲第13号証】

- (6)平成20年7月14日、F は本社事務所に上記(5)の書面を受け取った。D は本社事務所へ出向き、対策について相談した後、堅田事業所に戻った。D は上記(5)の書面をC 組合員に提示して、C 組合員が送付したことを確認した後、本社事務所に連絡した。

F は、C 組合員が採用時に希望や要求を取り入れられて採用された経緯を思い起こすことなく、過剰な処遇を要求する手段として、実情を知らない組合を利用して団体交渉の申入れを行い、自己欲を満たそうとする行動に出たものと解した。

そこで、F は、同日付け「ご通知」において、「当社は単一労働組合制であり、だからこそ貴殿の申し出を雇用条件として採用したのですが、尚条件的に問題があるとの事でありますので、当社と致しましては採用時の条件の追加は出来ません。従って、本日付を以って貴殿を職務怠慢(放棄)により解雇いたします。」と記載して、本社事務所よりファクシミリで堅田事業所へ送付した。D はその文書をファクシミリにて受け取った後、C 組合員に直接提示し、同人を解雇した。

なお、C 組合員が解雇された当時、会社には就業規則は存在しなかった。解雇に際して、C 組合員に対し弁明の機会は特に与えられておらず、告知聴聞の手続もなされていなかった。

【甲第3号証、甲第13号証、乙第3号証、乙第4号証-1】

- (7)平成20年7月17日、C 組合員は堅田事業所に出勤し、F より解雇手当金として、基本給の1か月分である金20万円を受け取った。そして、白紙に、「7月14日付にて発行されました解雇通知について、私は納得いたしておりません」、「解雇手当金は未払残業代の内金として、離職票は生活をして行くための、失業保険を取得するため」受け取る旨記載して署名捺印し、F に渡した。

また、C 組合員が、解雇の理由を聞いたところ、F は、「職務をね、まっとうできなかったと、いうことの責任や。」と答えた。そこで、C 組合員が、「どの点ですか?」と尋ねると、「だから休んどったやんずっと。」と答えた。

F は、C 組合員が上記(5)の書面を会社に送付したことについて、「な、わし言うたやろ。突然こんな紙つきつけたら、喧嘩売ってるみたいやないかて。」と言った。それに対し、C 組合員が、「その紙が直接な原因になったってことですか?」と尋ねたところ、そうだと答え、「あの紙来一へんかったらいままでどおり行ってるやん。」と言った。

【甲第6号証、甲第7号証、乙第12号証、乙第13号証】

5 本件申立から審問終結時までの状況

- (1)平成20年8月22日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (2)C 組合員が申立てを行い、大津地方裁判所で係属していた平成20年(労)第5号事件について、平成20年12月15日の第3回期日において審理が終結し、労働審判が下された。当審判において、労働審判官は、会社がC 組合員に対し解決金として金275万円を支払うことを命じた。

【甲第11号証】

- (3)平成20年12月25日、会社は上記審判について大津地方裁判所に異議を申し立てた。

【乙第18号証】

第4 当委員会の判断

1 争点1(会社がC 組合員を解雇したのは、同人の組合加入を嫌悪したものか)について

- (1)会社がC 組合員を解雇したのは、同人の組合加入を嫌悪したものかについて検討するに、まず、会社のC 組合員に対する解雇通知は、組合の会社に対する平成20年7月11日付け「労働組合加入通知及び団体交渉の申入れ」が同年7月14日に会社に郵送された当日に、C 組合員に対し何らの弁明の機会を与えることなく一方的になされたものである(第3の4(6))。

しかも、会社は、解雇の理由として「雇用条件に対する計画的過剰要求」をあげて、C 組合員が組合に加入し、組合から会社に対し平成20年7月11日付け「労働組合加入通知及び団体交渉の申入れ」があったことを明快に解雇の理由としている(第3の4(6))。

この点、F は、「6月4から6日までの3日間・・・6月11日と18日更に25日と続けて無断欠勤を致しました。・・・自他戒の意味から、6月30日に支給した6月分の給与から無断欠勤した6日分に相当する額を差し引いて支給したのです。これに対して、・・・過剰な処遇を要求する手段として、実情を知らない、SユニオンS支部を利用して労働争議に託つけて団体交渉の申し入れと称して自己欲を満たさんとする行動に出たのであります。・・・権利のみを主張して過剰な処遇を要求する手段に出たことで、平成20年7月14日付けで解雇したのであ

ります。」と陳述している(第3の4(6))。

また、F は、同年7月17日、C 組合員に対し、組合の会社に対する平成20年7月11日付け「労働組合加入通知及び団体交渉の申入れ」が同年7月14日に会社に郵送されたことについて、同書面が送付されることがなければ、C 組合員に対する解雇通知はなかったことを述べている(第3の4(7))。

他方、C 組合員が、会社に関し、年次有給休暇の取得、労働時間および残業代、平成20年6月分給与の一部不支給について疑念を抱き、会社に対し労働者としての権利を主張するために、組合に加入することは、正当な行為である。

以上からすると、C 組合員の解雇は、C 組合員が組合に加入したことを嫌悪して、それ故になされたことは明白であって、会社によるC 組合員の解雇は、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)ア なお、会社は、C 組合員を解雇した理由について、その他に、無断欠勤・遅刻、サービス違反、会社がユニオンショップ制を採用していること、を主張しているので、同主張が、会社によるC 組合員の解雇は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとする上記判断を左右するものであるかについて、検討する。

イ まず、について、C 組合員が、平成20年6月4日、5日、6日、11日、18日および25日に出勤しなかったことについては、当事者間に争いはない(第3の4(2))。

この点、C 組合員は、5月29日に年次有給休暇として申請しようとして、届書(第3の3(3))の「1、有給休暇」に丸を付け提出したが、D から、「今までに有給を取得した人はいない。有給に丸をつけると怒られるから代休にして。」と指示を受けたことから、いったん届書を破棄し、新たな届書を「2、代休暇」に丸を付けなおして出した(第3の4(2))と主張し、D は、このような届書の提出を否定する。

しかし、会社は、届書の存在を認めており、平成20年5月までは、年末年始休暇及び定休日以外の休暇については、同届書により円満に処理されていたと認められることから(第3の3(3))、C 組合員が平成20年6月以降分について、あえて届書を出すことなく無断欠勤することは考えにくい。

仮に、届書の提出がなかったとしても、F が、平成20年4、5月頃、「C がマリーナ定休日の外に休暇を取りたい時があると申ししていました」と陳述することから(第3の4(1))、少なくとも、当時、C 組合員が会社に対し年次有給休暇の取得を求めていたことが認められる。

とするならば、C 組合員が、会社において年次有給休暇の取得を認めていないことを疑問に感じ、会社に対し、年次有給休暇として6日の休暇を求め、出勤しなかったことに対し、会社が6日相当分の賃金の不支給処分を課したと考えるのが相当である。

そもそも、会社には、就業規則の存在が認められず(第3の4(6))、か

つ、労働基準法第39条に基づく年次有給休暇の付与の実態も認められない（第3の3（3））。

したがって、会社が、C 組合員が労働基準法に基づき年次有給休暇取得を要求したのに対し、これを全く拒否し、かつ、無断欠勤扱いとして就業規則においてルール化されていない賃金の不支給処分を一方的に課した上に、さらに同じ理由をもって懲戒解雇処分を課すことは、極めて不合理であると言わざるを得ない。なお、遅刻については、これを認めるに足るタイムカード等の証拠はない。

ウ また、 のサービス違反については、会社は、C 組合員のサービス違反の事由として、 午前午後の出入艇の揚降作業の間を利用して、外勤業務として新規会員の募集の営業や近隣地主に対する用地取得交渉を指示したが、「そんなことは会社経営者が考えることです。」と一蹴した、 トイレ掃除の作業指示に従わなかった、 常に同僚や保管艇会員などの来客に会社の不平不満を訴えるとともに、出入艇の揚降作業に時間をかけて当マリーナのイメージをダウンさせるなど、職場の秩序を乱す言動があった、 マリーナでの出入艇の揚降作業以外の時間を利用して、当社へ入社する前から自己が仕事として継続しているプログラマー開発に没頭していた、などと主張するが、C 組合員は、いずれの主張も事実無根であると否定する。

この点、まず、会社の主張するサービス違反の事由については、それを認めるに足る的確な証拠に乏しい。

また、会社における労働時間について、会社は、午前と午後の揚降作業の間は、休憩時間であるなどと主張する（第3の3（2））。

しかし、他方で、会社は、上記 および において、午前と午後の揚降作業の間の昼休憩を除く時間に、外勤業務の指示違反があったとか業務外の仕事をしていたなどと主張し、揚降作業の間の昼休憩を除く時間も、会社の指揮命令下にある労働時間であることを前提とする主張をしている。

とすれば、揚降作業の間の昼休憩を除く時間も、会社の指揮命令下にある業務時間ないしは手待時間（待機時間）である疑いが強く、仮に、労働時間であるとすれば、会社においては、労働基準法に違反して、変形労働時間制がないままに、長時間労働が常態化し、かつ、時間外労働の賃金も支給されていなかったことになる。

したがって、会社は、サービス違反として上記 および の事由を主張するが、同主張は、揚降作業の間の昼休憩を除く時間が労働時間であるのかという労働基準法に関連した重要な前提問題を明確にしないでなされた不明確・不合理なものであり、そもそもサービス違反の事由となりえないというべきである。

さらに、上記 の事由について、仮に会社について上記のような労働基準法違反の行為がなされていた、あるいは少なくとも会社が労働時間について曖昧な態度に終始していたとするならば、C 組合員がそれに対して不平不満を持ちそれを周囲に漏らすことは必ずしも不合理とは言えない。

以上から、会社がサービス違反を理由にC 組合員を解雇することについて客

観的に合理的な理由は認められない。

エ さらに、 についても、後述のとおり、仮に会社と社内組合との間にユニオンショップ協定が存在したとしても、組合員が脱退して会社内外の別組合に加入することまでも禁止し、その違反を理由に解雇することは公序良俗に反し許されないと解すべきである。

オ なお、会社には、就業規則はなく、懲戒解雇についての規定は何らない(第3の4(6))。にもかかわらず、C 組合員に対し、弁明の機会すら与えず、一方的に懲戒解雇したことは、重大な手続上の瑕疵であるといわざるを得ない。

カ したがって、会社の主張する ないし の解雇の理由には、何ら客観的に合理的な理由は認められず、かつ、社会通念上も相当と認められない。

キ 以上から、会社の ないし の解雇理由の主張は、会社によるC 組合員の解雇が労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとする上記判断を何ら左右するものではない。

2 争点2(会社が団体交渉を拒否したことに、正当な理由があるか)について

会社は、組合の会社に対する平成20年7月11日付け「団体交渉の申入れ」を拒否し、団体交渉に応じなかったことについて、会社には社内組合があり、ユニオンショップ制を採用していることから、社内組合以外の組合である申立人組合との団体交渉を拒否することは正当であると主張する。

しかるに、会社は、社内組合の存在を裏付ける資料として、T 労働組合組織図や相互出向社員に対する基本的条件の覚書(第3の1(3))を提出するのみであり、その他社内組合の規約や活動を示す資料等は何らなく、むしろ会社がハローワークに出した平成19年6月1日の求人票には、「労働組合なし」と明記されている(第3の2(1))ところであり、社内組合が実在すると認めるに足る証拠はない。なお、会社は、C 組合員に対し、平成19年11月1日、給与辞令の交付の際に、「O有限会社の社員は、採用と同時にT 労働組合のO支部に加入する。組合費は親和会費の名目で給料から天引きする。」ことを説明したと主張するが、C 組合員は同説明の存在を否定するばかりか、全く性質の異なる「親和会費」を「組合費」であるとの主張は全く不合理であって、採用できない。

また、仮に社内組合が実在するとしても、会社との間のユニオンショップ協定の存在を認めるに足る証拠はない。

さらに、仮に会社と社内組合との間にユニオンショップ協定が存在したとしても、組合員が脱退して会社内外の別組合に加入することまでも禁止することは公序良俗に反し許されないと解すべきである。

したがって、いずれにしても、会社がユニオンショップ協定を理由にして組合の会社に対する平成20年7月11日付け「団体交渉の申入れ」を拒否したことは何ら正当とは認められず、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法27条の12および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成21年3月27日

滋賀県労働委員会
会長 遠藤幸太郎