

平成 22 年 3 月 15 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官
平成 21 年(行)第 48 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 22 年 1 月 18 日

判決

原告 京都一滋賀地域合同労働組合
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
補助参加人 京都生活協同組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加人によって生じた費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成 19 年(不)第 65 事件について、平成 20 年 10 月 15 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

原告は、補助参加人による後述の各行為が不当労働行為であるとして、京都府労働委員会(以下「府労委」という。)に救済申立てをした(府労委平成 18 年(不)第 3 号事件。以下「本件初審申立て」という。)が、府労委は、平成 19 年 11 月 2 日付けでこれを棄却した(以下「本件初審命令」という。)

原告は、同月 15 日、本件初審命令に対して再審査申立てをした(中労委平成 19 年(不)第 65 号事件)が、中労委は、平成 20 年 10 月 15 日付けで、これを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告が本件命令を不服としてその取消を求める事案である。

1 前提事実(争いのない事実、証拠及び弁論の全趣旨による認定事実)

(1)原告は、平成 7 年 3 月 12 日に結成された合同労働組合であり、X1 はその執行委員長である。

(2)補助参加人は、消費生活協同組合法に基づき設立された協同組合で、出資者である組合員に対し、店舗や共同購入を通じて食品等の供給事業等を行っている。補助参加人のコープ烏丸(以下「烏丸店」という。平成 18 年 4 月当時は Y1 店長であった。)はその店舗の一つであった。

補助参加人は、最高意思決定機関である総代会を毎年 1 回 5 月下旬ころに開催している。

補助参加人には、補助参加人の正規職員により組織される京都生協労働組合(以下「正規労組」という。)とパート職員により組織される京都生協パート職員労働組合(以下、正規労組と併せて「両労組」という。)があり、Y1 店長は正規労組に加入して

いる。

- (3) 補助参加人の時間契約職員には、パート職員とアルバイト職員と呼称される 2 種類の職員がいた。基本的に、アルバイト職員の契約条件は、週契約就業 3 日以下又は 12 時間未満、パート職員の契約条件は週契約就業 4 日以上、週就業時間 12 時間以上である。

パート職員のうち、商品担当職員には、1 時間当たりの単価 800 円の時間給、通勤交通手当(本人の申請による。)、時間帯手当(午後 4 時~6 時の勤務については 50 円、午後 6 時~7 時の勤務については 150 円、午後 7 時以降の勤務については 200 円、日祝日出勤には 200 円が各時間給に加給。)が支給されていた。アルバイト職員には、時間帯手当及び日祝日出勤手当が支給されない等パート職員とは異なる取扱いがなされていた。

給与の計算期間は 10 日締め、同月 25 日払いであった。

- (4) 補助参加人の時間契約職員は、採用日から 30 日間の試用期間があり、業務への適性があると判断される場合に本採用され、30 日間で適否の判断が困難な場合は、60 日間を限度とする試用期間延長の取扱いがなされていた。時間契約職員の採用権限は、現場の所属長である店長に委ねられていた。
- (5) 平成 18 年 4 月 7 日、補助参加人は、X1 を、烏丸店の時間契約職員として採用した(以下「本件雇用契約」という。)。同年 5 月 9 日、X1 が勤務終了後、Y1 店長に対し、そろそろ本採用にならないかと尋ねたところ、Y1 店長は、まだ仕事を一人で任せられる状態にはないと説明して、試用期間の延長を伝えた。また、同月 19 日、Y1 店長は、X1 に対し、試用期間を同月 26 日まで延長し、採否について同日判断する旨伝えた。
- (6) 平成 18 年 4 月 25 日、補助参加人は X1 に対し、4 月分賃金 8360 円(単価 760 円×勤務時間 11 時間=8360 円)を支給した。時間帯手当、日祝日出勤手当及び通勤交通手当は支給していない。同年 5 月 25 日、補助参加人は X1 に対し、5 月分賃金として 5 万 1300 円(単価 760 円×勤務時間 67.5 時間=5 万 1300 円)を支給した。時間帯手当、日祝日出勤手当及び通勤交通手当は支給していない。
- (7) 平成 18 年 5 月 11 日、X1 は、Y1 店長に対し、原告の組合員であることを告げ、団交事項を記載した申入書(以下「本件団交申入書」という。)を手渡した。本件団交申入書には、交渉期日を同月 24 日とし、同月 18 日までに回答文書の手交を求めること、交渉事項が記載されていた。
- (8) 平成 18 年 5 月 26 日、補助参加人は、X1 に対し、「試用期間中職員の雇用契約解約通知」と題する書面により、本件雇用契約を解約し(以下「本件解約」という。)、同月 11 日以降の賃金(同月 26 日までの 2 万 5384 円)及び解雇予告手当(30 日分の 8 万 5500 円)を交付しようとした。X1 は、上記書面に記載されている解的事由について、自分一人の責任ではない等と反論し、賃金及び解雇予告手当の受取りを拒否した。
- (9) 平成 18 年 6 月 12 日、補助参加人は、「京都一滋賀地域合同労働組合による宣伝行動について」と題する文書を、同 7 月 10 日、「京都一滋賀地域合同労働組合が『不正売買』とする件について」と題する文書を、いずれも烏丸店の店内に掲示した(以

下「本件文書揭示」という。))。

本件文書揭示による文書には、烏丸店で原告による宣伝活動があること、本件解約の経緯の説明、原告は不当労働行為と主張している点は府労委での判断に委ねていること、原告による宣伝活動の中で、不正な商品買い取りが行われている等の宣伝は、事実無根であることに関する記載があった。

2 争点

- (1) X1 に対し、平成 18 年 4 月分、5 月分賃金として、試用期間中のアルバイト職員としての時間給のみを支給したこと(以下「本件手当等不支給」という。))が、労働組合法 7 条 1 号、3 号に該当するか。本件手当等不支給に係る団体交渉(同年 6 月 6 日、同月 27 日開催。以下「本件団交」という。))で、X1 が試用期間中のアルバイト職員である旨説明すること等が、同条 1 号~3 号に該当するか。

(原告の主張)

X1 は、平成 18 年 4 月 3 日、パート職員として就労したい旨を表示し、Y1 店長は、パート職員として雇うと約束した。補助参加人では週労働時間 12 時間以上の職員はパート職員とされ、X1 は、週労働時間 12 時間以上であった。よって、X1 は、試用期間中のパート職員である。Y1 は、X1 に対し、通勤交通手当を支給する旨説明した。

補助参加人は、X1 に対し、試用期間中のパート職員としての時間給、時間帯手当、日祝日出勤手当及び通勤交通手当を支給すべきであるのに、試用期間中のアルバイト職員としての時間給のみを支給したことは、労働組合法 7 条 1 号、3 号に該当する。

補助参加人が、本件団交で、X1 がアルバイト職員であると嘘を述べて本 1 件手当等不支給を正当化したことは同条 1 号~3 号に該当する。

(被告、補助参加人の主張)

X1 は、試用期間中のアルバイト職員であった。Y1 店長は、X1 を採用するに際し、勤務条件について、試用期間中は時間給が 760 円で、通勤交通手当は支給しない旨説明した。X1 の組合活動が顕在化した日(平成 18 年 5 月 11 日)前に支給した同年 4 月分給与とその後支給した同年 5 月分給与で、賃金計算方法が変わらないのであり、本件手当等不支給が、不当労働行為にはならない。

補助参加人は、本件団交で、X1 がアルバイト職員として仮採用されたという自らの見解に基づく事実を説明したのであり、これは不当労働行為にはならない。

- (2) 補助参加人が、本件団交申入書を拒否したこと等が労働組合法 7 条 1 号~3 号に該当するか。

(原告の主張)

補助参加人は、当初、本件団交申入書の受取りを拒否した。補助参加人は、平成 18 年 5 月 15 日の、本件団交申入書を受け取るための話合いで、原告の団交申入れ等につき、「両労組の許可を得てからにしてくれ」等と X1 を脅し、本件団交申入書での求め(団交期日を同月 24 日とし同月 18 日までに文書回答すること)を拒否した。このような補助参加人の対応は、労働組合法 7 条 1 号~3 号に該当する。

(被告、補助参加人の主張)

補助参加人は、平成 18 年 5 月 13 日、原告に対し、本件団交申入書を受け取る旨連絡し、同月 15 日、本件団交申入書を受け取り、同月 18 日、原告に対し、団交の実施をしばらく猶予するよう申し入れ、同月 25 日、文書で日程調整の回答を行い、同年 6 月 6 日、団交を実施した。団交実施が同日となったのは、同年 5 月 30 日に補助参加人の総代会が予定され、その前後には、団交事項の検討、団交への出席が困難であったことによる。

補助参加人には、原告が希望する団交日程が差支えである合理的な理由があり、申入れから団交実施まで 1 か月も経過しておらず、団交申入れを長期間放置した事情もないから、補助参加人の行為は労働組合法 7 条 2 号に該当しないし、同条 1 号、3 号にも該当しない。

(3) 本件解約の労働組合法 7 条 1 号~3 号該当性

(原告の主張)

ア 補助参加人は、原告から本件団交申入書により労働基準法違反等の事実を突きつけられた後、委員長である X1 を組織的に監視し、その仕事ぶりに全く問題がないとみたため、通常業務に耐え得る能力・適性を備えていない等解約理由をでっち上げた。本件解約が団交破壊を目的としたものであることは明らかである。

イ 本件解約事由は、次のとおり、正当な理由には当たらない。

「必要な職員の名前を覚えていない」「指示に露骨に嫌な顔をしたり、言い返したり、教え方が悪いと言ってくる」との事由は、虚偽である。

「(レイアウト)変更作業中に優先すべき他の売場の商品補充や前陳ができない」「冷蔵庫に収納すべき商品を長時間放置している」「水産、畜産部門の前陳頻度が不十分で値引き漏れが多く発生している」「品切れチェック表及び品質(温度)管理表の記入漏れが複数回起こっている」「廃棄漏れが多く発生している」との事由は、X1 だけではなく、すべてのパート職員やアルバイト職員にあてはまる。日配作業は、職員 2 人が共同で行う作業であり、X1 だけの責任ではない。他の職員には全く問題なしとする事柄について、X1 に対しては解約理由としたり、一度として X1 の役割分担だと言われたことはないにもかかわらず、X1 が指示された仕事であるとして本件解約の理由とするというもので、不当な差別である。

「必要な商品の名前を覚えることが不十分」「(レイアウト)変更作業が指示どおりできない」「商品陳列の仕方を覚えていない」との事由は、X1 が要請した商品リスト、や作業マニュアルの作成を拒否した補助参加人の対応に問題がある。

「作業スピードが著しく遅い」との事由は、利き手である右手の親指以外の 4 指を奪われ、労働能力喪失割合 50%という重大な障害がある X1 を健常者と比べること自体が不当である。

ウ 本件解約は、X1 が原告執行委員長であることを理由とした不利益取扱いであり、平成 18 年 6 月 6 日予定の団交の妨害、破壊を目的として行われた団交拒否であり、補助参加人の職場改善の闘いや組織的拡大を妨害し、原告の組織とその活動を潰す目的で行われた支配介入であって、労働組合法 7 条 1 号~3 号の不当労働行為に該当する。

(被告、補助参加人の主張)

ア 本件解約の根拠である X1 の業務適性(11 項目)や協調性(3 項目)への疑問は、X1 が組合活動を始める前に生じたものであって、本件解約は不当労働行為には該当しない。

イ 本件解約は、合理的な理由があり、X1 が組合活動を開始する以前に試用期間を延長したことからも明らかとおり、組合活動とは無関係であるから、労働組合法 7 条 1 号~3 号に該当しない。

(4) 本件文書揭示の労働組合法 7 条 1 号~3 号該当性

(原告の主張)

補助参加人は、本件文書揭示で、X1 が「見習い職員」であると誤った記載をし、売れ残り半額に値引きした商品を特定のパート職員のみに販売し、アルバイト職員には買わせないという「不正売買」を行い、かつ、アルバイト職員用の就業規則を作成していないのに、「不正売買」はなく、X1 はアルバイト見習い職員で、就業規則に基づいて正当に解約したかのような虚偽の記述をした。これは、労働組合法 7 条 1 号~3 号に該当する。

(被告、補助参加人の主張)

原告は、烏丸店の店頭で、マイクやチラシを用い、平成 18 年 5 月 11 日以降、補助参加人内部で「不正売買」が行われた旨の、本件解約以降は、補助参加人が「不当解雇」した旨の情宣活動を盛んに行った。このような情宣活動は、補助参加人が「不正売買」や「不当解雇」を行ったとの誤解を補助参加人生協組合員に生じさせかねず、補助参加人の信用が毀損されるおそれがある。そこで、補助参加人は、自らの見解を補助参加人生協組合員に伝えるため、本件文書揭示を行い、穏やかな形態により行ったものであって、労働組合法 7 条 1 号、3 号に該当しない。

第 3 当裁判所の判断

1 争点 1(本件手当等不支給)について

原告の主張は、本件手当等不支給が不当労働行為に該当するというものであり、X1 がアルバイト職員としてではなく、パート職員として採用された事実が前提となる。しかしながら、上記事実については、X1 がその旨供述するのみで、客観的な証拠はない。かえって、前記前提事実のとおり、X1 の試用期間が補助参加人の時間契約職員の取扱いに従って 2 度にわたって延長され、平成 18 年 5 月分給与支給時点においても同人は試用期間中であつたこと、証拠及び弁論の全趣旨により認定可能な、同年 4 月 3 日、X1 は、烏丸店のアルバイト募集のポスターを見て、補助参加人の求人に応募したこと、同月 7 日、Y1 店長は、X1 に対し、勤務条件について、試用期間中はアルバイト職員扱いとなり、単価 760 円の時間給を支給し、通勤交通手当は支給しない旨を「パート職員・アルバイト職員採用時テキスト」を示しながら説明したこと、X1 は、日配部門に配属され、約 1 週間の導入研修を受けた後、同年 4 月末までの間、退職予定であつたアルバイト職員 1 名(同月 30 日に退職。)の補助的作業等を担当したことという各事実は、本件手当等不支給は X1 がアルバイト職員の地位にあつたことによるものであることを推認させる事情である。

そうすると、本件手当等不支給、さらに、団交において補助参加人が X1 を試用期間中のアルバイト職員として採用した旨説明したことは、組合員に対する不利益取

扱いとも、X1 の組合活動を理由とするものともいえないから、いずれも不当労働行為に該当すると認めることはできない。

2 争点2(本件団交申入れの拒否)について

(1) 証拠及び弁論の全趣旨によれば、平成 18 年 5 月 11 日、X1 は、Y1 店長に対し、原告組合員であることを告げ、本件団交申入書を手渡したところ、過去に団交申入書を受け取った経験がなく、補助参加人の労働組合には両労組しかないと認識していた Y1 店長は、X1 に対し、自分は正規労組の組合員であること、このような申入れは両労組に連絡、相談してからにしてほしい、今日はいったん返却すると告げ、本件団交申入書を返したこと、同月 12 日、原告は、補助参加人が本件団交申入書を拒否したことが不当労働行為であるとして、本件初審申立てをし、同日、Y1 店長は、補助参加人本部の経営品質部に対し、電話で報告し、本件団交申入書を受け取るよう指示を受けたこと、同月 13 日、Y1 店長は、X1 に対し、補助参加人が本件団交申入書を受け取る旨連絡し、同月 15 日、補助参加人は、本件団交申入書を受領したこと、同月 25 日、補助参加人は、原告に対し、団交に応じる旨及び団交の開催日時や場所を調整したい旨を文書で通知したこと、補助参加人は、同月 30 日に総代会の開催を予定しており、その準備と終了後の実務処理により、5 月上旬から 6 月初旬は多忙であったことから、Y1 店長を通じ、口頭で同年 6 月 6 日午後 2 時より団交を行いたい旨伝えたこと、本件解約後の同月 29 日、原告は、補助参加人に対し、本件解約等について団交を申し入れ、同年 6 月 1 日、同月 2 日午後 3 時からの団交開催を申し入れたが、補助参加人は、同年 5 月 30 日、同年 6 月 6 日に団交を行いたい旨を改めて文書で提示し、同月 1 日、同月 6 日より前に団交に応じるのは困難であるから、団交は同日午後 2 時からとするよう、書面で申し入れたことという各事実を認定することができる。

(2) 上記認定事実のとおり、Y1 店長は、いったんは本件団交申入書を受け取らずに X1 に返却したことが認められるが、Y1 店長は、自らも正規労組の組合員であること、過去に団交申入書を受け取ったことがなかったこと、補助参加人には両労組しかないと認識していたことを考慮すれば、突然 X1 から本件団交申入書を提示されて、受取りを躊躇してもやむを得ない。また、上記認定事実のとおり、同月 12 日に補助参加人は、Y1 店長からの報告を受けて、本件団交申入書を受け取ることを指示し、同月 15 日には、Y1 店長が本件団交申入書を受け取ったことを併せ考えると、上記の本件団交申入書を受け取らなかったことが直ちに、補助参加人による団交拒否と評価することはできない。なお、Y1 店長が本件団交申入書を返却した際の態度が、脅迫だと評価するだけの根拠はない。

(3) 上記認定事実のとおり、補助参加人は、当初に原告が指定した平成 18 年 5 月 24 日には団交に応じられないとして、本件解約後まで団交を行わなかったが、補助参加人は、原告に対し、本件団交申入書において回答期限とされた同月 18 日までに、団交の実施を暫時猶予するよう口頭で申し入れ、同月 25 日に、団交に応じる旨の文書を交付し、同年 6 月 6 日に行いたい旨伝え、同日に団交が行われたこと、同年 5 月 30 日には補助参加人の総代会が開催され、補助参加人が、その準備と総代会終了後の実務処理のために同年 5 月上旬から同年 6 月初旬は多忙であったことという

各事実を考慮すると、原告が指定した同年 5 月 24 日に団交に応じられないとしたことには、合理的な理由があるといえるし、総代会終了後の早い時期に団交が開催されており、本件団交申入書に対する回答を検討するための期間が必要であることを併せ考慮すると、本件団交申入書を受け取ってから団交を開催に至るまでの補助参加人の対応をもって、不誠実な対応ということとはできない。

(4) 以上のとおり、本件団交申入れから団交開催までの補助参加人の対応が、団交拒否、不誠実団交と評価するだけの理由はなく、不利益取扱い、支配介入に該当するという原告の主張は採用できない。

3 争点 3(本件解約)について

(1) 証拠及び弁論の全趣旨によれば、平成 18 年 4 月 13 日、X1 は値引きの補助作業に携わったが、その要領を覚えていなかったこと、同月 20 日、X1 は、鳥丸店運営チーム Y2 から説明を受け商品の棚卸作業に従事したが、通常の 2 倍程度の時間を要したこと、同月 21 日、X1 は、指導パート職員から指定された商品補充の指示に従わず、他の商品の補充を行ったため、補充を指示されていた商品の品切れが生じたこと、同月 28 日、X1 は、指導パート職員から、同月 21 日と同様の商品補充の指示を受けたのに従わず、指導パート職員から繰り返し同じ指示を受けると、「後からやりま す。」と言い返して他の商品の補充を行ったため、X1 が指示を受けていた商品の補充が遅れ、品切れが生じ、同月 28 日ごろ、Y1 店長は、Y2 から、X1 について、指示に従わず基本的作業も習得できておらず、業務適性や協調性に問題があるとの報告を受けて試用期間を延長して業務への適性を見極めることとしたこと、同年 5 月 2 日、X1 は変更作業に従事したが、勤務時間中に終了せず、他の商品の前陳作業や補助作業も不十分であり、さらに、同日、X1 は、指導パート職員から、作業が遅く、指示内容どおりに作業ができないと注意を受け、指導パート職員は、本来休日のところ、X1 の仕事ぶりから、同日中に必要な作業が完了しないことを危惧して出勤していたこと、同月 4 日、X1 は変更作業に従事したが、常時陳列している豆腐などの形状や大きさを覚えていないため、他の職員に何回も聞きに行かなければならず、作業が進まなかったこと、同月 5 日、X1 は、商品補充、前陳、値引き作業の指示を受けたが、いずれの作業も不十分であったほか、廃素商品登録処理や水産部門の後片付け作業等を覚えておらず、作業終了が遅れて残業となり、Y1 店長が、日配部門担当のパート職員に、X1 の勤務態度を聴取したところ、指示に従わないことが多く、口答えをするので、一緒に作業をすることが困難である旨の意見があったこと、同月 7 日、X1 は、変更作業に従事したが、商品を覚えていないため、他の職員に何回も聞きに行かなければならず、作業をスムーズに行うことができず、商品補充の指示に対し拒否するような態度をしたこと、同月 9 日、X1 は、変更作業、商品補充、前陳、値引き作業等の指示を他のアルバイト職員とともに受けたが、補助的作業しかできなかったほか、ゴミ捨てや水産部門の後片付け作業等を覚えておらず、作業終了が遅れて残業となったこと、同月 14 日、X1 の従事した作業で、商品陳列のやり直しが発生し、X1 は、1 冷蔵庫に収納すべき商品を店内の通路に置いたまま変更作業を始め、まず冷蔵庫に収納するよう指示されたが、「後からやりま す。」と反論する等し、X1 は、作業に使用した台車と仕切り

板を店内に放置したまま別の作業を行ったため、指導パート職員が、来店中の補助参加人生協組合員から、危ないから片付けてほしいと言われたこと、同日、指導パート職員は、このことを X1 に伝え、X1 は「後から片付ける。」と言り返したこと、同月 16 日、X1 及び別のアルバイト職員に対する指示表で、変更作業について、周囲の様子も見て前陳商品補充を行い、早々に商品陳列棚を空にしないよう指示がなされたが、X1 の従事した作業において商品陳列のやり直しが発生したし、X1 は、指示された廃棄商品登録処理を怠ったこと、同月 19 日、Y1 店長は、X1 に対し、職員の名前を覚えているか尋ねたところ、X1 が 3 名の職員の名前を挙げるにとどまったため、Y1 店長は、X1 に対し、職員の名前を覚えるよう注意したこと、同日、X1 は、常温の作業室内に牛乳の入ったコンテナを放置したことについて Y2 から注意を受け、指示されていた廃棄商品登録処理等を怠ったこと、同日の業務終了後、Y1 店長は、X1 に対し、試用期間を同月 26 日まで延長し、採否について同日判断する旨伝えたこと、同月 21 日、X1 は、変更作業に通常の 2 倍程度の時間を要したほか、商品とそれに対応する商品広告を間違えて陳列し、レジ担当者が補助参加人組合員からこの間違いを指摘されたこと、同日、X1 は、同日指示を受けていた優先すべき商品の前陳作業、補充作業や品質(温度)管理表及び品切れチェック表のチェックも行わなかったこと、同月 23 日、X1 は、変更作業中、商品の陳列方法を誤ったり、陳列しないよう指示されていた商品を陳列したりしたことという各事実を認定することができる。

- (2) 上記認定事実によれば、X1 の採用から補助参加人が 1 回目の試用期間延長を行った平成 18 年 5 月 9 日までの間の勤務状況は、①値引き作業等の要領を覚えておらず、そのため作業が不十分であった、②指導パート職員の業務指示に従わず、その結果、品切れを発生させた、③業務に必要な商品の形状等を覚えていないため、変更作業に時間を要した、④指導パート職員からは、指示に従わないことが多く、口答えするので、一緒に作業することが困難である旨の意見があった、⑤商品補充の指示に対して拒否する態度を示していた、⑥補助的作業しかできず、ゴミ捨てや後片付け作業等を覚えていなかったというものであったという事情を認めることができる。そして、上記認定事実によれば、1 回目の試用期間延長以降の勤務状況は、⑦品切れチェック表や品質(温度)管理表の記入、廃棄商品登録を行わなかった、⑧商品陳列のやり直しを発生させた、⑨冷蔵庫に収納すべき商品を常温に放置したまま別の作業を行い、また、収納指示に対して言い返した、⑩台車と仕切り板を店内に放置したまま別の作業を行い、片付け指示に対して言い返すなど、上司の指示に対してもことさらに反論する姿勢であった、⑪アルバイト職員から、X1 が名前を覚えてくれないとの苦情が Y1 店長に寄せられていたものである。さらに、上記認定事実によれば、同月 19 日の 2 回目の試用期間延長以降も、上記の勤務状況は改善されることはなく、⑫依然として品切れチェック表や品質(温度)管理表の記入を怠ったり、商品の陳列方法を誤ったりし、⑬商品と商品広告を間違えて陳列し、レジ担当者が補助参加人組合員から間違いを指摘されたというものであった。そうすると、補助参加人は、X1 が原告の組合員と認識する以前から、X1 の業務遂行能力や従業員としての適格性に疑問を持ち、2 回にわたって試用期間を延長したが、上

記勤務状況は改善されなかったものであるし、本件解約には、合理性があり、社会通念上相当なものであると認められるから、本件解約は、不当労働行為意思によるものであるとの原告の主張を採用することはできない。

(3) 原告は、解約事由に該当する事実について、でっち上げであるとか、X1 だけの責任ではなく他の職員にも責任があるとか、作業マニュアル等の作成をしなかった補助参加人の対応に問題があったとして、正当な解約事由に当たらない旨主張し、原告代表者の供述には、この主張に沿うものが含まれている。しかし、証拠によれば、原告代表者の供述は、解約事由に該当する事実は認定可能であるとの判断を左右するに足りないし、他の職員に責任があることを認めるだけの的確な証拠はない。また、X1 からの作業マニュアル等作成の要請に補助参加人が応じなかったことから、解約事由に該当する事実について X1 の責任が軽減されるものではない。さらに、原告は、本件解約は団交破壊を目的とした不当解雇であるとも主張するが、これを認めるだけの証拠は存しない。

(4) 以上のとおり、本件解約を不当労働行為と評価することはできない。

4 争点 4(本件文書揭示)について

(1) 証拠及び弁論の全趣旨によれば、平成 18 年 5 月 11 日以降、原告が烏丸店前で、補助参加人に団交申入れを行っていることや残った商品の労働者による買取りについて話し合うこと等を記載したビラ配布等を行っていたこと、同月 27 日以降、補助参加人は労働組合を作って補助参加人の不正を糾した組合員に対し不当解雇を行ったこと等を記載したビラ配布等を行っていたこと、これら原告の情宣活動に抗して、補助参加人は本件文書揭示を行ったという各事実を認定することができる。

(2) 上記認定事実によれば、補助参加人は、原告の情宣活動に対し、本件文書揭示を行ったものであり、原告の情宣活動を放置すれば、補助参加人が「不当労働行為」や「不正売買」を行っているとの認識を顧客らに与えることになりかねないことから、その信用が失われることを危惧し、本件各文書において、その見解を揭示するに至ったものと認められる。そして、本件各文書には、原告に対する誹謗中傷等が記載されているとは認められない。

そうすると、補助参加人の行った上記各文書揭示は、原告の弱体化を企図したものであるとは認められず、不当労働行為に該当するとはいえない。

第 4 結論

以上によれば、本件命令は適法であり、原告の請求は理由がないのでこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部