

大阪、平 5 不64、平7.12.4

命 令 書

申立人 関西単一労働組合

被申立人 株式会社 駿々堂

主 文

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

関西単一労働組合

執行委員長 X 1 殿

株式会社駿々堂

代表取締役 Y 1

平成5年8月11日、当社の取締役企画部長Y2が、貴組合員X2氏に対し、駿々堂書店連帯労働組合執行委員長X3氏（当時）の勤務状況及び貴組合員について批判的な発言をした上、「組合には組合の立場もあると思うし、もちろん組合をやめろなんて言っているのではないが、赤字を抱えている会社の状況についても理解してほしい」旨の発言をしたことは、X2氏の組合活動に制約を加えるものとして、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第3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。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社駿々堂（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪府、京都府及び奈良県内に店舗を置き、書籍販売等を業としており、その従業員は本件審問終結時約420名である。

なお、会社は、平成4年12月1日、申立外株式会社駿々堂書店が、同株式会社京都駿々堂と合併し、商号変更したものである。

- (2) 申立人関西単一労働組合は、雇用形態の如何を問わず、関西地方で働く労働者で組織する労働組合で、組合員は後記組織統一時約100名である。

なお、本件申立ては、当初駿々堂書店連帯労働組合（以下「組合」という）によってなされ、組合は、審問終結時、会社の正社員3名で組織されていた。

組合は、本件審問終結後の平成7年3月12日に申立外関西単一労働組合（以下「旧関単労」という）との組織統一を決議し、旧関単労も、同

日に組合との組織統一を決議した。統一後の労働組合の名称は、関西単一労働組合（以下「関単労」という）とし、規約は、旧関単労の規約を充てた。

平成7年9月7日、関単労は、当委員会に対し、組合との組織統一を理由に、組合の本件申立てについて承継する旨申し出た。

- (3) なお、会社には、本件審問終結時、組合の他に、旧関単労駿々堂分会、駿々堂書店労働組合（以下「書店労組」という）、北大阪ユニオン駿々堂分会及び京都駿々堂労働組合がある。

2 組合結成後の労使関係について

- (1) 平成4年12月5日、アルバイト及びパート従業員（以下「臨時労働者」という）の処遇に関する会社提案に対する書店労組の運動方針を巡る意見の対立から、同労組のうちで会社提案に批判的であった執行部のメンバーを中心に組合が結成された。

- (2) 平成4年12月10日、旧関単労は、会社に勤務する臨時労働者で組織する駿々堂分会を結成した。その分会員は本件審問終結時2名である。

組合と旧関単労は、その結成当初から、書店労組等他の労働組合との間で会社から差別的取扱いを受けているとして、会社と対立し、一貫して共同行動をとっている。

- (3) 平成5年2月1日、組合及び旧関単労は、会社が時間内組合活動に対し賃金カットを行ったことは不当労働行為であるとして、それぞれ当委員会に不当労働行為救済申立（平成5年（不）第4号及び同年（不）第5号併合事件）を行い、同事件は本件審問終結時現在係属中である。

3 組合員X2に対する会社取締役企画部長Y2の発言等について

- (1) 会社には、子供が生まれた場合に、従業員の育児を援助することを目的として、所定の期間中1日につき1時間30分の範囲内で、有給の取扱いにより就労を免除する育児時短（以下「育児時短」という）の制度がある。

- (2) 組合員X2（以下「X2」という）は、会社あべの店（以下「あべの店」という）に勤務していたが、出産に際しての産前産後休暇等を取得した後の平成5年6月21日から職場復帰し、同日から、始業時1時間及び終業時30分の配分で育児時短を取得した。したがって、同人の勤務時間は、本来午前8時45分から午後4時45分までであったところ、育児時短の取得により午前9時45分から午後4時15分までとなっていた。

- (3) 平成5年8月9日、X2は、午後4時15分ころ来店した取引先のZ1（以下「Z1」という）と、あべの店次長Z2（以下「Z2次長」という）を交え約20分間業務上の話をした。その後、X2はZ1と引き続き近くの喫茶店で業務上の打合せを行い、午後5時過ぎあべの店に戻った。

そして、X2は、Z2次長に対し、退社時刻について「タイムカードは午後4時15分としていただいたら結構です」と述べ、タイムカードを打刻せずにあべの店を退出し、帰宅することなく同日午後6時から行わ

れた後記(4)記載の団体交渉（以下「団交」という）に出席した。

Z 2 次長は、X 2 のタイムカードの退社時刻欄に「午後 4 時15分」と手書きで記入した。

- (4) 平成 5 年 8 月 9 日午後 6 時から、会社本社において、組合及び旧関単労と会社との間で、賃上げ及び夏季一時金を議題とする団交が開催された（以下「8.9団交」という）。

同団交には、組合から、執行委員長 X 3（以下「X 3 委員長」という）、X 2 外 1 名の組合員が、旧関単労から執行委員長ら 4 名が、会社から、労務を担当している取締役企画部長 Y 2（以下「Y 2 取締役」という）、総務部長 Y 3（以下「Y 3 総務部長」という）外 3 名が、それぞれ出席した。

翌10日、Y 3 総務部長はあべの店に電話をし、前日に X 2 が終業時に育児時短を取得したかどうかを確認したところ、同店は、X 2 のタイムカードには退社時刻として「午後 4 時15分」と記入されていると答えた。同部長は、同旨を Y 2 取締役に伝えた。

- (5) 平成 5 年 8 月 11 日、Y 2 取締役は、午前 11 時 30 分過ぎにあべの店を訪れ、Z 2 次長の了解を得て、X 2 と近くの喫茶店に行き、そこで、X 2 に対し、「8.9団交に出られましたよね。あの日は子供さんはどうされていたんですか」と尋ねたところ、X 2 は、「夫が夜勤明けで在宅していたので子供の面倒を頼んできた」と答え、これに対して、同取締役は、「団交に出席するときでも育児に当たらない団交に直行するような場合は、育児時短を取ることは制度本来の趣旨・目的に反する」と述べた。さらに同取締役は、旧関単労について「会社再建に向けていろいろな制度改定を計ろうとしているが、企業内組合でないため会社のおかれている状況についてなかなか理解が得られないので頭が痛い」、また、「会社にはいろいろな休暇制度があるが、一面こうしたことによる実働時間の低下が会社として頭の痛いところである」旨を話し、その中で、X 3 委員長の勤務状況に触れ、「X 3 委員長の実働日数が甚だしいときには 1 か月 15 日程度である」と述べ、さらに、「会社も赤字を抱えて大変な時期なので協力してほしい。組合には組合の立場もあると思うし、もちろん組合をやめろといっているのではないが、こうした会社の状況についても理解してほしい」と約 50 分間にわたり述べた。この間、発言したのはほとんどが Y 2 取締役であった。

なお、X 2 は、Y 2 取締役が以前にあべの店に来店した際に紹介を受けたが、同人と話をするのは今回が初めてであった。

4 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は次のとおりである。

- (1) 会社は、X 2 の育児時短の行使や団交出席に制限を加え、労働組合切崩しを行ってはならない。
- (2) 謝罪文の手交及び掲示。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 育児時短の取得が認められた後、その中の1労働日において育児時短の行使の適否を事後的に審査することは予定されておらず、本件まで、そのような事後的審査や調査をされた労働者は一人もいない。

にもかかわらず、Y2取締役が、団交に出席していたX2をみて、直ちに育児時短行使の有無を調査したことは、同人が申立人組合員であるが故の不利益な取扱いである。

なお、平成5年8月9日、X2は午後5時過ぎまで業務上の打合せを店外で行った後退店しており、実質的には終業時の育児時短を取得していない。

イ 平成5年8月11日、Y2取締役がX2と個別に面談し、X2に対し、

- ① 「8.9団交に出席していたが、育児時短をとって団交に出るのは趣旨が違うので気をつけてくれ」
- ② 「組合は旧関単労にだまされている。会社は旧関単労のようなよそ者とは話をしたくない」
- ③ 「X3委員長は勤務態度が悪く、週3日ぐらいしか出勤していない」
- ④ 「会社も赤字を抱えて大変な時期なので協力してほしい。組合をやめろというのはこちらからは言えないけれど、わかってほしい」と述べたのであり、このことはX2の団交出席に威圧を加えるもので、また、組合及び組合と共同行動をとっている旧関単労に対する誹謗・中傷を行い、さらに、X2の所属している組合の執行委員長に対し、会社が職務上否定的な評価をしていることを示し、組合に所属することが不利益となることを暗示することにより、組合活動への参加をやめるよう要求し、組合からの脱退を求めたものである。
このようなY2取締役の発言は、組合運営に対する支配介入となる不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 育児時短により一定時間の就労を免除されながら、その時間を育児と無関係の他の目的に利用することは認められない。

8月9日のX2の行動をタイムカードの記載や団交出席の事実から見る限り、同人が育児時短を取得しながら、育児に当たることなく団交に直行したことがうかがえたのであるから、Y2取締役が同人に注意を与えたことについて、非難を受けるいわれはない。

イ Y2取締役がX2と面談した目的は、あくまで育児時短についての趣旨に基づいて注意を与えようとしたものであって、同取締役の発言の趣旨は以下のとおりであり、何ら不当労働行為に当たらない。

- ① Y2取締役は、X2が、終業時の育児時短を取得しながら育児

に当たることなく8.9団交の場に直行したのではないかと受け止め、同人に事情を聞いてもしそうであれば育児時短制度の趣旨・目的に反するので、注意を与えておくべきであると考え「8.9団交に出られましたよね。あの日は子供さんはどうされていたんですか」と尋ねたものであり、団交に出席すること自体に関してとやかく言ったものではない。

- ② 8.9団交が組合及び旧関単労との統一交渉であったことから、旧関単労のことに話が及び、Y2取締役は、企業内組合でないため会社再建に関し、なかなか理解が得られないので頭が痛い旨の感慨を述べたが、「組合は旧関単労にだまされている。会社は旧関単労のようなよそ者とは話をしたくない」と発言した事実はない。
- ③ Y2取締役は、話の中でX3委員長の出勤状況に触れたが、これは育児時短の話から他の休暇制度に話が及び、会社が再建途上にある中で、一面こうしたことによる実働時間の低下が会社として頭の痛いところであるという話の中で、一つの例として同人のことに触れ、実働日数が甚だしいときには1か月15日程度であることを述べたものであり、同人を誹謗・中傷したのではない。
- ④ Y2取締役は、会社が再建途上にあること、各種制度については制度本来の趣旨を踏まえた運用が必要であることを話した際に、こうした会社の状況について理解して欲しいとの趣旨で「組合には組合の立場もあると思うし、もちろん組合をやめろなんて言っているのではないが、こうした会社の状況についても理解して欲しい」と述べたものである。

2 不当労働行為の成否

- (1) 前記第1.3(1)ないし(4)認定のとおり、①X2の勤務時間は、本来午前8時45分から午後4時45分までであるが、育児時短の取得により、午前9時45分から午後4時15分までとなったこと、②平成5年8月9日のX2の退社時刻は、タイムカード上「午後4時15分」となっていること、③X2は、午後6時から会社本社において開催された8.9団交に出席していたことがそれぞれ認められる。

前記第1.3(3)ないし(5)認定のとおり、平成5年8月9日、X2は、取引先のZ1らと業務上の打合せを午後5時過ぎまで行っていたのであるが、タイムカード上退社時刻が午後4時15分と記録されていることから、このことを知ったY2取締役が、当日X2が育児時短を取得したものと受け止め、育児時短は従業員の育児を援助することを目的として付与されるものである以上、終業時の育児時短を取得しながら8.9団交に出席したX2に対し、当日は育児に当たっていたのかどうかの事実関係を確認したいと考えたこと自体は、無理からぬことである。

- (2) しかしながら、前記第1.3(5)認定によれば、X2の入社以来、同人と日頃からほとんど面識がない取締役企画部長たるY2が、直接、X2

に面談を求め、しかも、①「会社再建に向けていろいろな制度改定を計ろうとしているが、(旧関単労は)企業内組合でないため会社のおかれている状況についてなかなか理解が得られないので頭が痛い」、②「X3委員長の実働日数が甚だしいときには1か月15日程度である」、③「会社も赤字を抱えて大変な時期なので協力してほしい。組合には組合の立場もあると思うし、もちろん組合をやめろなんて言っているのではないが、こうした会社の状況についても理解してほしい」と発言していることが認められる。

前記第1. 2、3(4)及び(5)認定によれば、組合は、結成当初から臨時労働者の処遇等を巡って会社と対立しており、この経緯から、組合と旧関単労は一貫して共同行動をとっていること、組合及び旧関単労と会社は時間内組合活動の取扱いについて当委員会において係争中であることなどが認められ、このように組合と会社が緊張状態にあったことを併せ考えると、この時期におけるY2取締役の上記発言は、単に育児時短制度の趣旨を説明するという範囲を越え、組合員であるX2に対し再建途上にある会社の窮状を訴えることに名を借りて、同人が所属している組合及び同組合X3委員長並びに旧関単労について、批判的な表現を用い、これにより直接的に組合脱退を勧めたものとは言えないとしても、少なくともX2の組合活動に制約を加え抑制しようとしたものであると言わざるを得ない。かかる会社の行為は、組合の弱体化を企図した支配介入行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、会社に対し、労働組合活動に対する支配介入の禁止及び謝罪文の掲示を求めるが、主文の救済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7年12月4日

大阪府地方労働委員会
会長 由良数馬 ㊟