

大阪、平 6 不46、平8.12.26

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 A 殿

株式会社駿々堂

代表取締役 B

平成6年6月10日、当社代表取締役副社長Cが、貴組合の同月1日のストライキに関し、仕事中の貴組合員D氏を特に呼び出して、「子どもと6時に食事をしたからストライキを打ったのか」、「組合のストライキにより、他の従業員にも迷惑を掛けた」等の心理的圧迫を加える発言を行ったことは、同氏の組合活動を抑制し、貴組合に対する支配介入に当たるとして、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25店舗を置き、書籍販売等を業としており、その従業員数は、本件審問終結時約480名である。
- (2) 申立人関西単一労働組合は、雇用形態のいかんを問わず関西地方で働く労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約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）によってなされたものであるが、平成7年3月12日、組合と申立外関西単一労働組合（以下「旧関単労」という）は、相互に組織統一を決議し、統一後の名称を関西単一労働組合（以下「関単労」という）とした上、本件申立てを承継した。なお、会社には、関単労の下部組織として、関単労駿々堂書店連帯分会があり、その分会員数は、本件審問終結時5名である。

- (3) 会社には、本件審問終結時、関単労駿々堂書店連帯分会のほかに、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（以下「北大阪ユニオン」という）、ミステイク労組、関西合同労働組合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「臨時従業員」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。

また、同月10日、旧関単労に加入していた会社の臨時従業員らは、旧関単労駿々堂分会を結成した。

組合と旧関単労は、旧関単労駿々堂分会の結成当初から共同行動を取り、会社が両労働組合を書店労組等の労働組合と比べて差別的に取り扱っているとして会社と対立していた。

- (2) 平成5年2月1日、組合及び旧関単労は、会社が両労働組合に所属する組合員の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救済申立て（平成5年（不）第4号及び同年（不）第5号併合事件）を行った。

当委員会は、これらの申立てを、本件審問終結後の平成8年6月27日付けの命令において棄却した。なお、組合は、上記事件について、中央労働委員会に再審査を申し立て、また、大阪地方裁判所に行政訴訟も提起している。

- (3) 平成5年8月11日、組合は、会社が組合の組合員D（以下「D」という）に対し、組合及び旧関単労の誹謗・中傷を行った上、Dの団体交渉（以下「団交」という）への出席に制約を加える発言を行い、組合の切崩しを行ったとして、当委員会に救済申立て（平成5年（不）第64号事件）を行った。

当委員会は、この申立てに対し、会社取締役企画部長E（以下「E取締役」という）のDに対する発言はDの組合活動に制約を加える不当労働行為であるとして、本件審問終結後の平成7年12月4日付け命令において、会社に対し、今後このような行為を繰り返さないことを誓約する旨の文書の手交を命じた。なお、同事件は、会社が中央労働委員会に再審査を申し立てている。

3 Dの育児時短の取得及び人事異動について

- (1) 会社には、3歳に満たない子を持つ従業員に対し、1日につき1時間30分の範囲内で、有給の取扱いにより勤務時間を短縮する育児時短（以下「育児時短」という）の制度がある。また、保育所等に子を預ける場合には、更に3年間の育児時短の延長が認められている。

- (2) Dは、昭和52年3月16日に会社に入社し、以来、会社アベノ店（以下「アベノ店」という）において、入社後11～12年間は書籍部門を、本件

申立ての6年ほど前からは文具部門を担当している。

Dは、出産のため産前産後休暇等を取得した後、引き続き平成5年6月21日から同8年2月1日までの期間、始業時1時間及び終業時30分の配分で育児時短を取得することとなった。アベノ店における同人の勤務時間は、本来午前8時45分から午後4時45分までであったが、上記期間は、この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。なお、Dは、その子を保育所等には預けていなかった。

- (3) 平成6年5月12日、会社総務部長F（以下「F総務部長」という）が、E取締役とともにアベノ店を訪れ、Dに対し、「アベノ店がリニューアル工事のため閉まるので、6月1日から会社湊町店（以下「湊町店」という）の方に移ってほしい」と述べ、同人の人事異動を伝えた。

これに対し、Dが、「正式な人事異動であれば組合を通してください」と返答したので、F総務部長が、「個人的に何か問題があるのか」と尋ねたのに対し、Dは、具体的な問題点等については特に告げなかった。

会社が、Dの異動先を湊町店とした理由は、次のとおりである。

- ① Dが担当していた文具部門を改装後のアベノ店で存続させることは、同じビルに入る他のテナントとの関係から難しいと見込まれたこと。
 - ② 売上げの伸びている湊町店で1名の欠員が生じていたこと。
 - ③ Dにとって、アベノ店から最も近い店が湊町店であり、Dの通勤時間の延長が10分程度で済むこと。
- (4) 平成6年5月13日、組合及び旧関単労は、春闘要求に係る団交を会社と行った。この席上、組合からDの異動に関して話が出されたが、会社は、「人事異動は会社の専決事項である。個人として問題があるなら言ってほしい」と答えた。これに対し、組合は、「これまでDは、6年間文具部門を担当してきた。今更別の担当を持たされることは、同人に非常に負担を強いることになる。湊町店の終業時間はアベノ店より30分遅く、育児時短が切れたら子どもの生活にも支障が出る」と述べ、会社は、「どこへ行っても、どんな仕事でもせんとあかんでしょう」と答えた。また、組合が、「他の労働組合の場合は、まず、その労働組合に人事異動の提案をしている。なぜ、組合にはそうしないのか」と述べたところ、会社は、「他の労働組合のことは放っておいてくれ。それぞれと話をしている」と答えた。

当時、会社と書店労組及び北大阪ユニオンとの間においては、所属組合員の人事異動に係る事前通知に関する労使協定がそれぞれ締結されていたが、組合ら他の5労働組合との間には、このような労使協定はなかった。

- (5) 平成6年5月24日、F総務部長は、電話でDに対し、「湊町店への異動によって何か問題点があるのか」と尋ねたが、Dは、「組合を通して話をしてほしい」とのみ返答した。
- (6) 平成6年5月25日、会社は、Dを含む人事異動通知をファックスによ

り全店舗に発表した。これに対し、組合は、同日付けで、「抗議ならびに要求書」と題する次のような内容の文書を会社に提出した。

- ① 会社が、他労組には行っている人事異動の意向打診を組合に行わないものは、組合間差別である。
 - ② そもそも、今回の人事異動の原因になっているアベノ店のリニューアルについて、組合に事前協議が一切なされていないことが問題である。
 - ③ 今回の人事異動は、D個人としても問題がある。文具部門の担当であるかどうか明らかにされていない。また、育児時短の期間が経過すれば通勤不可能により退職せざるを得ない事態を招きかねない。会社は、アベノ店再オープンの際に、Dがアベノ店に勤務することを、組合に対し事前に確認すべきである。
 - ④ 今回の人事異動はやむを得ないとしても、会社の一方的な通知は許せない。D本人及び組合に対し、今週中に交渉することを要求する。
- (7) 平成6年5月27日、アベノ店長Gは、Dに対し人事異動の辞令を渡そうとしたが、Dは、「金庫へ預かっておいてください」と言って、受領を拒否した。
- (8) 平成6年5月30日、組合は、会社が組合の団交要求を拒否し、D本人の合意もないまま人事異動の辞令を交付したことは一方的であるとして、Dへの辞令撤回及び団交開催を求めて同年6月1日ストライキ(以下「スト」という)を行う旨を記載した組合機関紙「書店連帯」を配布した。また、同機関紙には、次のとおりのDの手記が掲載されていた。

「(前略)

アベノ店が12月始めまで閉まるので、どこかに異動しないとあかんというのはわかってますし、私は湊町店に行くのがいやだと言っているではありません。組合を入れて私が納得するまで交渉してほしいんです。

私はアベノ店で6年間文具を担当してきて、メーカーや問屋の人とも信頼関係があります。いろいろ考えてもらいながらやってきて、本当ならできない返品もしてもらえるような信頼を6年かけてつくってきました。(略) 会社は私の仕事のことを考えてないし、女の私がそんな信頼関係をつくってきたなんて考えも及ばないのです。

(略)

私は今、育児時短を取っています。朝1時間、夕方30分です。アベノ店は4時45分までですから、4時15分に職場を離れると5時前ごろには帰宅できます。湊町店は5時半までですが、夕方1時間取るようにすれば5時半前には帰宅できて何とかやりくりできます。でも、育児時短が切れたら、5時半に職場を離れたら帰宅するのが下手したら7時近くになります。私の家では晩御飯は6時にすることになっていて、3人の子どもの生活のリズムもそうになっています。時短が切れた

ら生活が変わって、子どもにも甚大な影響が出ます。

(略)

会社の一方的な異動のやり方は卑劣です。(略) 私にとっては初めてのストライキです。不安もありますが、がんばりますので、どうか支援をお願いします。」

- (9) 平成6年5月31日、Dは、湊町店へ行き、前記(8)記載の組合機関誌を湊町店長H（以下「H店長」という）に手渡した。その際、DはH店長から「文庫部門を担当してほしい」と言われた。これに対し、Dは、「文具部門か他の何かに替えてほしい」と返答した。

同日夜、H店長は、Dの自宅に電話をし、Dの担当業務は、文庫ではなく、文具、コンピュータ書及び地図旅行書部門並びに予約担当であることを伝えた。

- (10) 平成6年5月30日から同年11月末まで、アベノ店の改装工事が行われた。同店は、同年5月30日から同年8月28日までは規模を縮小して仮店舗営業が行われ、同年8月29日から同年11月末までは完全休業となり、同年12月1日に会社天王寺店として再オープンした。

4 会社代表取締役副社長Cの発言について

- (1) 平成6年5月31日、組合は、「ストライキ通告書」を会社に提出し、同年6月1日、Dを含む組合員が終日ストを実施した（以下同日のストを「本件スト」という）。

- (2) 平成6年6月2日から、Dは、湊町店に出勤した。

湊町店における同人の勤務時間は、本来午前9時30分から午後5時30分までであるが、始業時30分及び終業時1時間の育児時短の取得により、午前10時から午後4時30分までとなった。

- (3) 平成6年6月7日、春闘要求に係る団交が開催され、組合側は、組合執行委員長J（以下「J委員長」という）、D、旧関単労委員長Aらが、会社側は、会社代表取締役副社長C（以下「C副社長」という）、同専務K、E取締役、F総務部長らが出席した。

団交の本題に入る前に、C副社長は、平成6年5月30日付けの組合機関紙を広げ、「(Dが) 子どもと6時に食事をしたいからストを打ったのか。そんなことでストをする組合なのか」と述べた。これに対し組合は、「ストの理由はそれだけではない。育児時短が切れたらDの生活のリズムが崩れることと同時に、そもそも人事異動について、会社が組合を無視して交渉しないことが問題である」旨を述べた。会社は、「DさんやJ委員長と十分(人事異動の)話をし、納得を得た」と述べたが、組合は、「納得なんかしていない。だからストを打った」と返答した。

- (4) 平成6年6月10日午前11時頃、C副社長は、各店舗の状況を把握するための「臨店」の一環として湊町店を訪れた。同副社長は、店内を視察した後、文具部門の棚を整理していたDをレジ・カウンターの奥の事務スペースに呼び、H店長を同席させた上で、「子どもと6時に食事をし

たいからストを打ったのか」と問いただした。これに対し、Dは、「ストの理由はそれだけではない。組合を通してください」と返答した。同副社長は、「組合のストにより、他の従業員にも迷惑を掛けた」と述べたほか、従業員の中には本件ストに対して批判の声もあり、権利、権利と言うだけでは従業員みんなの支持や理解は得られなくなるなどと約10分間にわたり、発言を続けた（以下同日のこれらのC副社長の発言を「C発言」という）。

- (5) 平成6年6月17日及び同月24日、組合は、C発言について、抗議書、謝罪要求書等を会社に提出した。

5 請求する救済の内容

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Dのスト行動等に対する支配介入及び組合切崩しを行わないこと。
(2) 陳謝文の手交及び掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人は、次のとおり主張する。

ア Dの人事異動については、アベノ店の全面改装に伴うものであることから、組合は、人事異動そのものに反対しているのではない。組合は、所属組合員であるDに対する人事異動について、組合と会社との協議を求めているものである。Dも「正式な人事異動であれば組合を通してください」と意思表示をしていた。にもかかわらず、会社は、書店労組及び北大阪ユニオンとは行っている人事異動に関する事前協議を申立人組合とは一切行わなかった。

イ いかなる理由でストを行うかは本来的に労働組合の自由であり、本件ストは、人事異動に係る事前協議についての組合間差別に対する正当な権利行使である。また、本件ストによる業務上の停滞もほとんど発生しなかった。

ウ 平成6年6月10日、C副社長は、勤務中のDを呼び付け、「会社をなめてんのか」と大声で怒鳴り、さらに「6時に子どもと飯を食いたいためにストをしたのか」、「もっとまじめにストをしろ」、「みんなに迷惑を掛けた。謝罪文を書け」とどう喝した。勤務時間中に会社副社長が店員であるDを呼び出し、店長同席の上で行った上記の言動は、組合活動に対して不当な影響を及ぼす支配介入であり、組合員個人に対する不利益取扱いでもある。

- (2) 被申立人は、次のとおり主張する。

ア Dの人事異動は、アベノ店が入居しているビルの全面的な改装に伴うもので、異動先を湊町店としたことは、通勤時間等を配慮した適切なもので、同人からも、具体的な不都合の指摘が一切なかった。人事異動は会社の人事権の行使にかかわる事柄であり、会社と組合との間には、書店労組や北大阪ユニオンとの間で結ばれている人事異動の事

前協議に関する労使協定が存在していないのであるから、組合との間で事前協議を行う必要はない。

イ C副社長は、かねて、スト権は労働者に認められた権利であるが、言わば伝家の宝刀のようなもので軽々しく行使されるべきものではないと考えていた。平成6年6月7日の団交の場での同副社長の発言は、Dの人事異動がやむを得ない理由に基づくもので、異動先についても事情を十分考慮したにもかかわらず、本件ストが行われたことから、団交の場で自分の考えを率直に述べ、組合側の考えも聞いてみたいと思っただけであったものである。

ウ 平成6年6月10日にC副社長が湊町店でDと面談した際、大声で怒鳴ったり、謝罪文を書けといった事実はない。同副社長は、Dに対し、育児時短等は手厚い保護である反面、同僚など他の従業員に負担を掛ける側面もあり、Dが育児時短を取得できたのは職場の同僚の協力があったからで、従業員の中には本件ストに対して批判の声もあったと述べ、権利、権利と言うだけでは従業員みんなの支持や理解が得られなくなることをDに率直に伝えようとしただけであり、不当労働行為には該当しない。

2 不当労働行為の成否

前記第1. 3(3)、(6)及び(8)認定によれば、Dの人事異動は、アベノ店の改装工事に伴うものであり、湊町店で1名の欠員が生じていたこと及びDの通勤時間を考慮した上で決められたものであって、組合も、この人事異動そのものについては争っていない。

しかしながら、組合が本件ストを実施したのは、前記第1. 3(4)、(6)、(8)及び4(1)認定のとおり、組合は会社にDの人事異動について事前協議を求めたのに対し、会社は、人事異動は会社の専決事項で、組合と会社との間で人事異動に係る事前協議の取決めがないとして拒否したことによるものである。

かかる事情にあった本件ストについて、前記第1. 4(4)認定のとおり、C副社長は、平成6年6月10日、湊町店で、工作中的Dを特に呼び出し、H店長を同席させた上で、「子どもと6時に食事をしたいからストを打ったのか」、「組合のストにより、他の従業員にも迷惑を掛けた」などと発言していることが認められる。

前記第1. 2(3)認定のとおり、組合と会社との間においては、Dの組合活動を制約する発言を巡って当委員会において係争中という、対立状態にある中で、たとえ、C発言が、アベノ店のリニューアルというやむを得ざる事情の下において最も影響の少ない店への異動を配慮した、育児時短を取得し得る陰には同僚の協力があることを認識させたい、とのC副社長の考えをDに直接伝えるためになされたものであったとしても、会社副社長の立場にある者が一従業員を特に呼び出して行ったこのような言動は、職務上の地位を利用し、Dに心理的圧迫を加えることにより、同人の組合活

動を抑制しようとしたものといわざるを得ない。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となり、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

申立人は、会社に対し、労働組合活動に対する支配介入の禁止及び陳謝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8年12月26日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟