

東京、平10不22、平10不29、平11不49、平11不96、平13.12.18

命 令 書

申立人 東京東部労働組合

申立人 東京東部労働組合たじま支部

被申立人 有限会社 綿屋田島西二郎商店

主 文

- 1 被申立人有限会社綿屋田島西二郎商店は、申立人東京東部労働組合及び同東京東部労働組合たじま支部の組合員X1に対して行った平成10年4月16日付嚴重注意及び同年5月9日付訓戒処分をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合及び同支部に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

東京東部労働組合

執行委員長 X2 殿

東京東部労働組合たじま支部

執行委員長 X3 殿

有限会社綿屋田島西二郎商店

代表取締役 Y1

当社が、貴組合に対し団体交渉を申し入れるなどして協議を行うことなく、平成10年3月6日から同月13日にかけて亀戸店従業員休憩室に掲示されていた組合ビラを撤去したこと、貴組合員X1氏に対し、組合ビラ配布に関して10年4月16日付嚴重注意及び同年5月9日付訓戒処分を行ったことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注、年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、第2項を履行したときは、すみやかに文書で当委員会に報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人有限会社綿屋田島西二郎商店(以下「会社」という。)

は、主として食料品、日用雑貨を販売するスーパーマーケットを営む有限会社であり、肩書地に本部を置いている。経営する店舗数は、都労委平成10年不第22号事件(以下「10不22号事件」)のように表記する。)申立て当時14店舗であったが、後記経緯により、平成11年7月15日、亀戸店を閉鎖した。

11年9月現在の従業員数は、正社員159名、パート社員412名、嘱託・契約社員3名、アルバイト187名の合計761名である。

- (2) 申立人東京東部労働組合(以下「東部」という。)は、主に東京都の東部地域を就労場所とする労働者及び労働組合により組織された労働組合である。11年9月現在の支部数は約30支部、組合員数は約650名である。
- (3) 申立人東京東部労働組合たじま支部(以下「支部」といい、東部と併せて「組合」ということもある。)は、会社従業員によって、5年10月30日に結成された東部の一支部である。組合員数は、11年9月現在、5名(正社員4名、パート社員1名)である。
- (4) なお、会社には、6年2月1日に結成された申立外ゼンセン同盟たじま労働組合(以下「ゼンセン同盟」という。)があり、10年6月現在の組合員数は、約200名(正社員約70名、パート社員約130名)である。

2 請求する救済の内容

当委員会は、下記4事件を併合して審査した。

- (1) 10不22号事件(10年4月6日申立て)

会社は、結成時以来支部が行ってきた組合ニュース等の文書の店舗バックヤード及び従業員休憩室における掲示を禁止し、掲示物を撤去するなどして、支部の運営に支配介入しないこと。
- (2) 10不29号事件(10年5月13日申立て)

会社は、結成時以来支部が行ってきた組合ニュース等の文書の店舗バックヤード及び従業員休憩室における掲示を禁止するなどして、支部の運営に支配介入しないこと。
- (3) 11不49号事件(11年5月17日申立て)
 - ① 会社は、支部書記長X1に対して、金品を供与するとして退職を促すなどして、組合の運営に支配介入しないこと。
 - ② 謝罪文の掲示及び交付
- (4) 11不96号事件(11年9月30日申立て)
 - ① 会社は、X1に対する11年7月12日付「鮮魚加工センター」への配置転換を取り消し、同人を亀戸店鮮魚チーフ代理に相当する店舗の職に就けること。
 - ② 会社は、X1に対して、従前の店舗における鮮魚チーフ代理業務から鮮魚加工センターに隔離配転し、同人の労働条件及び業務内容を不利益変更するなどして、組合の運営に支配介入し

ないこと。

- ③ 謝罪文の掲示及び交付
- 3 掲示ビラの撤去及びビラ配布に対する処分問題について
- (1) 支部のビラ掲示・ビラ配布活動と会社の対応について

① 支部結成とビラの掲示、配布活動

ア 支部は、5年10月30日に結成された。結成当時の組合員数は約55名であり翌11月には約80名となったが、6年3月(ゼンセン同盟結成直後)には約40名と半減し、その後減少を続けて本件審査中の組合員数は5名である。

X1は、昭和63年3月に入社し、支部結成に参加して、当時から現在に至るまで支部書記長の地位にある(以下、同人を「X1書記長」また、は「X1」という。)

イ 支部は結成直後から、「働く仲間」と題する組合ビラ(以下「ビラ」ともいう。)を概ね月2回発行して、会社店舗において掲示・配布する活動を始めた(B4版表裏1枚、平成10年4月末現在119号)。

支部は、店舗でビラ掲示やビラ配布をすることは労働組合としての当然の権利であるとの認識を持っていたが、後の始末のこともあるので実際にビラ掲示を行うのは組合員のいる店舗に限定し、少なくとも向島店、新柴又店、金町店、亀戸店などでは掲示し始めるに当たって、支部執行委員らが店長に話をして、休憩室やタイムレコーダーの横など決まった場所に掲示した。

組合ビラの配布は、掲示の場合とは異なり組合員のいない店舗でも行い、従業員に手渡したり、休憩室や厨房の隅などに置いておくという方法で実施した。

② 支部の掲示板設置要求に関する団体交渉

ア 5年11月2日、支部は会社に対して要求書を提出したが、要求の中に掲示板の設置も含まれていた。

会社は、11月12日に行われた団体交渉の場で、次のとおり回答した。

「……組合専用の掲示板設置は企業秩序の維持・職場環境の保持等のため認めることができませんが、下記の条件を満たす場合に限り、……掲示物を掲示することを認めます。

イ. 事前に会社の許可を得ること。

ロ. 組合員10名以上いる店舗のみとする。

ハ. 掲示期間は2日間とする。

ニ. 掲示物の用紙はB5サイズとし、週1枚とする。

ホ. 掲示場所は会社の指定する場所に限る。

ヘ. 会社の施設内でビラ等を配布しない。

ト. 会社の施設を利用し、または構内で政治活動を行わない。」

翌13日、会社は、上記回答書を修正した回答を支部に提示した。修正の内容は、回答書の「ロ」を「組合員のいる店舗」に、「ハ」を「3日間」に変更したものである。

また、会社は、同月19日の団体交渉において追加回答を行い、上記回答書の「イ」を「事前に会社側交渉委員の承認印を得ること。」に変更した。

Y2情報室長(団体交渉の交渉委員代表、以下「Y2情報室長」という。)は、ビラの掲示や店舗内全体でビラの配布を認めない実質的な根拠は、ビラの内容が事実と異なる場合があり誤解を免れない問題があるからで、このため対支部への提示案に「事前に会社側交渉委員の承認印を得ること。」との条項を入れたとしている。

イ 支部は、当初の会社回答にある事前の許可は、事前検閲にあたり組合活動に対する支配介入である、組合員10名以上の店舗ということになると実際にビラ掲示をできるのは1、2店舗であるなどとして反対し、その後の会社案も受け入れなかった。

このため結局、組合ビラ掲示に関する合意は成立しなかった。

③ 就業規則の制定

支部は結成直後から、会社に対して就業規則の制定を求めていたが、会社は、5年11月26日、労働基準監督署(以下「労基署」という。)に就業規則を届け出た。なお、会社は、同規則案を支部に提示はしたものの支部の意見が提出される前に届け出た。

就業規則第37条には、「服務規律」として以下の定めがある。

第37条従業員は、次の事項を守らなければならない。

(6) 業務上必要がないのに、むやみに他の部門または、他の店に出入りしないこと。

(11) 就業時間中、許可なく会社の施設、車輛、器具その他の物品等を利用して、政治活動、組合活動をしないこと。

(12) 事業場内で、許可なく、貼紙、掲示、文書の配布、その他これに準ずる行為をしないこと。

④ 会社とゼンセン同盟との労働協約

ア 6年2月1日、会社内にゼンセン同盟が結成され、多くの店長が加入し、執行部には課長クラスや店長も就任していた。また、結成直後の大会にY1社長(以下「Y1社長」という。)

が出席して挨拶するなどのことがあった。

なお、時期は不明であるがその後、店長等はゼンセン同盟を抜けている。

イ 3月16日、会社とゼンセン同盟は労働協約を締結したが、同協約には、次のとおり掲示物の掲示に関する規定がある。

第5条 会社は、会社と組合が協議して取り決めた場所に、下記の条件を満たす場合に限り、組合掲示物の掲示を認める。

イ. 事前に会社に掲示物を届け出る。

ロ. 組合員3名以上いる店舗のみとする。

ハ. 掲示物の用紙はB4サイズとする。

ニ. 組合員名簿を会社に提出する。

ホ. 会社の施設を利用し、または構内で政治活動を行わない。

⑤ ゼンセン同盟との協約締結後の団体交渉

ア 6年5月12日及び7月4日に行われた団体交渉において、支部は、ゼンセン同盟と同様支部にもビラの掲示を認めるよう求めた。

これに対し会社は、ゼンセン同盟と同一の条件であれば認める旨回答した。ただし、会社は、支部に対してゼンセン同盟との協定書を実際に提示した訳ではなく、支部のビラ掲示の場合には、あくまでも会社の「許可」が必要であるとの姿勢を堅持し、ゼンセン同盟と同様「届出」でよいとの提案はしていない。

支部は、会社の提案は事前検閲にあたるとして受け入れず、合意に至らなかった。

イ これ以後、10年3月5日、後記亀戸店でビラ掲示の問題が発生するまでの間、団体交渉など労使間の協議の場で、組合ビラの掲示問題が話し合われたことは一度もなかった。

(2) 近年の当事者間の紛争と組合ビラの掲示・配布について

上記6年7月の団体交渉以後、当事者間の紛争に関連する組合ビラ掲示・配布は、次のとおりである。

① 4等級者の時間外手当問題

ア 8年9月、支部は、4等級者(役職手当、管理職手当が支払われている「店舗の各部門チーフ」から「副店長」クラス。なお、3等級には「チーフ代理」、5等級には「店長」クラスが該当する。)は、時間外労働規制の適用除外者ではないので該当者に時間外割増賃金を支払うよう要求したが、会社は、4等級者は管理職にあたり時間外手当を支払う必要はないと回答した。そこで支部は、10月、労基署に是正申告を行った。

9年8月15日、支部は、「この秋、たじまで働く仲間全体の生活権を守る闘いに全力を挙げて勝利しよう。」「まず第1に4等級者の時間外手当の過去の分について支部はきっちりと会社に支払わせませす。」「経営者と結託したゼンセンの一部悪質幹部と戦うことなしに、田島の労働者の生活権＝基本的権利は守れない。」との見出しの組合ビラ(働く仲間・第102号)を発行した。

イ 8月26日、労基署は、会社に対して4等級者に時間外手当を支払うよう勧告し、一部の手当中に定額時間外手当分が含まれていると認められ、その割合は司法判断に委ねるほかないが、労使で協議すべきだとした。

9月7日、支部は、「8月26日、4等級者に時間外手当を支給しなければならぬことと、支給のあり方について(当然、過去の分も含めて)向島労基署より是正勧告書が社長に出されました。」「今回の労基署の勧告で、ゼンセンの悪質幹部がたじまで働く仲間全体の基本的な権利を、会社に売り渡していることが、ますます鮮明になりました。」との見出しの組合ビラ(働く仲間・第103号)を発行した。

ウ その後、労使は協議を重ねたが合意に到らず、会社は、10年3月12日、4等級者である支部執行委員長X3(以下「X3委員長」という。)及び支部組合員X4(以下「X4」という。)に対して、会社計算による未払い時間外手当分を支払おうとしたが、両人が受領を拒否したため、3月16日、同金員を法務局に供託した。

これに対しX3委員長とX4は、4月6日、会社を被告とし、時間外割賃金の支払いを求めて東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に提訴した。

エ この間の3月15日、支部は、「緊急アピール!4等級者の時間外手当の請求潰しを狙った3月12日の会社の卑劣で悪質な東部労組組合員への買収工作を明らかにします。」「X3委員長、X4副委員長の断固とした拒否の姿勢で会社の卑劣なたくらみは大失敗に終わる。」との見出しの組合ビラ(働く仲間・第116号)を発行し、X1書記長は、このビラを駒込店で配布した。

オ 3月20日、会社は、「本部・総務部」名をもって各店長宛に文書を送付した。同文書には、団体交渉に出席していた4等級者に組合員としてではなく4等級者として、残業代の未払いの件に関してどのように考えているのかと質問したところ、「東部の書記長はびっくりして、あわてて4等級者の発言を中断させ、東部本部の方針を押しつけ、目を白黒させ

ていました。」「自分と会社の現在・将来を慎重に考えられる従業員には、会社を裁判に訴えるような行為は、考えられないことではないでしょうか。」との記述がある。

② X5の配転問題

8年12月27日、支部と会社は、組合員X5(以下「X5」という。)の配転問題に関して、「組合員の配転については、会社と組合で話し合い、合意をもって実施する。」との協定を締結した。

支部は、「組合の一致団結したストライキの闘いが勝ち取った大きな成果」と題し、協定書の写しを掲載した同日付組合ビラ(働く仲間・第87号)を店舗で配布した。

9年1月20日の団体交渉において、会社は上記ビラを示し、組合の勝ち取った大成果等と書かれて会社の善意が踏みにじられた、などと苦情を言った。

③ X6の解雇問題

ア 9年9月20日、会社は、組合員X6(向島店のパート社員)を解雇した。支部は、不当解雇であるとして、2度にわたり向島店前で抗議集会を行い、地域でのビラ配布等も行った。

イ 10月17日、会社は「本部・総務部」名をもって各店長宛にファクシミリ文書を送付した。同文書には、「……大変いかがわしいビラをお客様に手渡し、あるいはポストに投入する等の行為が発生しています。……『セクハラ隠しのために解雇』という事実は当社には一切ございません。全くの創作であり、会社側を陥れ、世間をあざむき、会社側より解決金をむしり取ろうとする目的と思われまます。……」との記述がある。

また同じころ、向島店では、「お客様各位」とし、「東部労組の組合員が、店前での抗議集会、事実無根のビラ撒き等を行い、ご近所の皆様には大変不愉快な思いをされていることと思います。」「二つの労働組合がございます。……100パーセント近くを占めるゼンセン同盟の組合は会社と協調路線を歩み、……一方東部の組合は、会社側には絶対協調せず、すべて反対という立場をとっております。」などを内容とする文書を掲示した。

ウ X6問題に関して支部と会社は、11月4日、解雇を撤回し再度労働契約を締結する、セクシャルハラスメント問題に関して組合と会社は協議し解決した、今後一切取り上げない等を内容とする仮協定書(「(地域住民、従業員用)」との標記がある。)を締結した。

支部は、この協定の内容を支援してくれた労働組合・従業員地域住民に公表することを要求し、会社も公開すること自

体はやむを得ないと表明した。

エ 支部は、地域住民用には「たじま利用者の皆様に謹んでご報告させていただきます。組合と会社が話し合った結果、円満解決いたしました。」として支援に感謝し、裏面に仮協定書を複写したビラを作成して、向島店の近隣住宅のポストに投函した。また、従業員用には「不当な解雇撤回と現職復帰を勝ち取る。」として支援に感謝し、地域住民用と同じく裏面に仮協定書を複写した組合ビラ(働く仲間・第108号)を店舗に掲示し、配布した。

これら支部のビラ掲示・配布に関して、会社が抗議した事実は認められない。

④ 支部のアンケート調査

支部は、春闘のうちに従業員に対して、職場での問題点、賃上げ希望額等を調査項目とする用紙を店舗内で掲示したり配布したりして、アンケートを実施している。

このことは会社側も承知しており、団体交渉の場で「アンケートの結果を教えて欲しい。」と発言したり、春闘の回答書(6年)に「貴組合のアンケートによる昇給要求額を会社側は十分に検討いたし、下記の結論に達しましたので回答いたします。」と記載したりしている。

⑤ ビラ掲示・配布に関する会社の指示及び調査

会社がビラの掲示を許可する権限を店長に与えたとの事実は認められない。また、Y2情報室長は、店長会において会社の許可なく貼られているビラを発見したら破棄するようにとの指示を4、5回行い、徹底していたとしている。

会社は、本件審査進行中の10年7月、各店長に対して、6年7月以降の次の事実について文書で報告するように命じた。

報告項目は、「i店長就任時期 ii 東部労組がビラ貼りをしてきたことがあるか。iii 店長はビラ貼りにどのように対処したか。iv ビラを剥がした後、誰に何を言われたか。」である。

各店長からの報告内容は、下記のとおりである。

なお、この報告の中にX1書記長が在籍していた亀戸店からの報告は含まれていない。

ア ビラ貼りがあったとする店長

I 横川店店長:i3年2月～7年2月向島店、7年2月以降横川店。ii ビラ貼りあった。iii 聞いていないので剥がすように言った。iv 何も言われなかつた。

II 向島店店長:i7年2月まで奥戸店、7年2月から向島店。ii ビラ貼りあった。iii 本部より剥がすよう指示があったため剥がした。iv 何かあったような気もするが、取り立

てて大きな問題になっていない。

Ⅲ 新柴又店店長：i 7年11月以降。 ii 不定期だがタイムカードの横に貼られていた。 iii 他の組合の機関紙・ビラ等も貼られていたのでそのままにしていた。その後剥がしてもよいということを知り、剥がした。その後はビラ貼りを見ていない。 iv 特に誰からも何も言われていない。

イ ビラ貼りはなかったとする店長

I 南新小岩店長： i 6年2月～8年11月新小岩店。 ii 新小岩店でビラ配布はあった。X1が少なくとも5回以上、精肉・青果・鮮魚の各バックヤード及び休憩室でビラを配布した。 iii その都度店長が廃棄した。

i 8年12月以降南新小岩店。 ii 9年中数回、10年1月から4月までの間、X1が6回、精肉・青果・鮮魚の各バックヤード及び休憩室でビラを撒いたり、置いて行った。 iii 置いてあったビラは店長が廃棄した。

II 田端店店長：i 9年7月以降。 ii ビラ貼りなし。ビラ配布はある。

III 駅前店店長：i 7年2月以降。 ii ビラ貼りなし。ビラ配布はある。 iii 店内での配布禁止を伝える。

IV この他、奥戸店店長、平井店店長、大塚店店長、押上店店長は、ビラ貼りはないと報告している。

(3) 本件組合ビラの撤去問題について

① ビラ掲示に関する店長への指示

10年2月28日、会社総務部は、店長宛に次の内容の文書を送付した。

「I 店舗のバックルーム、休憩室等の壁に会社・店長の許可なしで掲載されている掲示物がありましたら、すぐに破棄して下さい。(ゼンセンの組合の掲示物は協定により、会社から認められているものです。)

II 東京東部労組たじま支部のアンケートと称して、会社に対する調査票が各店に配布されていますがこの件に関して会社では認めておらずアンケートの行為行動への協力をしないように、指示をして下さい。」

② 亀戸店における掲示ビラの撤去

ア 3月5日、Y2情報室長、Y3社長室長、Y4営業次長の3名は、亀戸店の営業実績が悪化していることについて店長と協議するとの理由で、同店に赴いた。

休憩室に組合ビラが貼られていたのを見たY2情報室長は、X1書記長に対し「許可なく組合のビラを貼っている。」と告げ、剥がすよう求めた。X1書記長は、「協定を結んでおり、

協定書があるはずだ。ビラの掲示は組合の既得権であるから剥がさない。」と応じた。

そこでY2情報室長は、「協定書などはないはずで、会社は支部のビラ掲示は認めていない。既得権などというものも認められない。協定書があるというのであれば、明日電話で確認をするので、本日中に協定書を探して確認して欲しい。」と伝えた。

なお、Y2情報室長は、亀戸店でビラ貼りが行われたのはこの日が最初であると認識していると供述している。

イ 翌6日、X1書記長は電話を架けてきたY2情報室長に対して、「協定書はない。その件は本部と相談してからにする。」等と述べたが、Y2情報室長は、「その必要はない。ビラを撤去して欲しい。」と伝えて電話を切った。

次いでY2情報室長はY5亀戸店店長(以下「Y5店長」または「Y5」という。)に電話して、「会社には施設管理権があるのだから、ビラを撤去させるように。」と指示した。

Y5店長はX1書記長に対し、「規則違反だから取って欲しい。」と告げたが、X1書記長は、「取らない。取る必要がない。」などと応じた。

Y5店長は、X1書記長が退社した後、ビラを撤去した。

ウ 3月9日、出勤したX1書記長は(前日及び前々日は休日。)、Y5店長に対して、「誰が剥がした。不当労働行為だ。」などと言い、組合ビラを掲示した。

Y5店長は、X1書記長の退社後にビラを撤去した。

更に、3月13日、X1書記長が組合ビラを掲示し、Y5店長はこれを撤去した。

この後、X1書記長はじめ支部組合員は、組合ビラの掲示を行っていない。

エ 3月20日、会社総務部は、各店店長宛に前記文書(第1.3(2)①オ)を送付しているが、同文書には前記のほかに「最近、また東部たじま支部のビラで、会社を悪者に仕立てあげ、自分達は正義の味方のように書き立てています。」、ゼンセン同盟は会社と協定して店舗に掲示物を掲示しているが「東部は、会社側からの協定締結の申し出を拒否して、現在に至っております。従って東部の掲示物は各店には、掲示されていないはずです。」との記述がある。

オ なお、問題となった組合ビラは、「年々、年収が下がり、生活が苦しくなる現状を変えるにはもう闘う以外にないじゃないか。」「アンケートで私たちの値引きなしの要求を会社にぶつけよう。」との見出しの「働く仲間・第114号」及

び「2・15の団交で春闘交渉始まる。」との見出しの「同・第115号」である。

- ③ 10年4月6日、組合は、本件不当労働行為救済申立て(10不22号事件)を行った。
- (4) 本件ビラ配布を理由とする訓戒処分等について
- ① X1書記長のビラ配布と厳重注意

ア X1書記長は、10年3月22日(同人の休日)午後1時頃、駒込店の惣菜部、青果部、精肉部及び鮮魚部の各厨房に入り、入口近くの作業台、段ボール箱、ゴミ箱、トレイカート(生鮮食料品用トレイを乗せるアルミ製台車)等の上に、「ここに置いておきます。」「お願いします。」などと言いながら、その場にいる人数分の組合ビラを置いた。

配ったビラは、「働く仲間・第116号」(見出し「緊急アピール4等級者の時間外手当の請求潰しを狙った3月12日の会社の卑劣で悪質な東部労組組合員への買収工作を明らかにします。」)である。

イ 4月16日、会社はX1書記長に次の文書を交付した。

内容は、「貴殿は、10年3月22日(日)13時ころ、会社の許可なく無断で駒込店の惣菜部、青果部、精肉部及び鮮魚部の各厨房に立ち入った上、支部第116号のビラを配布した。かかる所為は、厨房の衛生上著しく不当であり、会社就業規則第37条(5)(6)(11)(12)に違反するものであって懲罰事由に該当するものである。よって、会社は上記の件につき貴殿を厳重注意するとともに、貴殿が再び就業規則に違反する所為を行った場合、懲罰処分を行うのでその旨警告する。」である。

なお、X1書記長は、この前日の15日にも南新小岩店で組合ビラを配布していた。

- ② X1書記長のビラ配布と訓戒処分

ア 4月29日午後3時頃、X1書記長(同日はX1書記長の休日。)は、南新小岩店の青果部、鮮魚部、惣菜部、精肉センターの各厨房、従業員休憩室に組合ビラを置いて配布した。

配布した組合ビラは、「働く仲間・第119号」(見出し「こき使うだけ使って、450円や500円の昇給額とは、労働者をナメているにもほどがある。」)である。

イ 5月9日、会社は、X1書記長に対して次の文書を交付した。

文書の内容は、「貴殿は、4月29日(水)15時5分ころ、会社の許可無く無断で南新小岩店の青果部、鮮魚部、精肉部、惣菜部の各房に立ち入った上、支部第119号のビラを配布した。かかる所為は、東京都食品製造業等取締条例……に規定され

た衛生基準に照らし、厨房の衛生維持の観点から許容しがたいものであるのみならず、会社就業規則第37条(5)(6)(11)(12)に違反するものであって懲罰事由に該当するところ、貴殿は、厳重注意において、再び就業規則に違反する処為を行わないよう警告されていたにもかかわらず、あえて上記処為に出たものであって悪質である。よって、会社は上記の件につき貴殿を訓戒処分とし、始末書の提出を命じる。」である。

会社就業規則によれば、「訓戒」は、懲戒の中では最も軽い処分であって、「始末書を取り、将来を戒める。」と規定されている。

③ 会社の訓戒処分理由

会社は、従業員の制服を定め、厨房の作業には制服、長靴、帽子等を着用するように指導し、各厨房の見やすい場所に「衛生の手引き」との消毒の行い方などを記載した印刷物を掲示している。

Y2情報室長は、これまで施設内でのビラ配布はあったが厨房に入ったのは上記3月22日が初めてである、訓戒処分としたのは、ビラ配布が厨房まで及んだことにより、精肉・青果・鮮魚を主力商品としている会社にとって衛生管理上障害を受ければ致命的な状態になるためである旨の証言を本件審問において行っている。

④ 10年5月13日、組合は、本件不当労働行為救済申立て(10不29号事件)を行った。

4 Y3のX1書記長に対する退職提案について

(1) Y3とX1書記長らが話し合いに至る経緯

① 10年12月10日、Y3社長室長(会社取締役であり社長の弟である。「社長室長」とは正式な役職名ではないが、いわば社長の分身というような意味合いから、社内では「社長室長」と呼ばれている。以下「Y3」という。)は、時間外割増賃金請求事件の期日に出席するため東京地裁に赴いたが、そこでX1書記長と出会った。

Y3が「今の紛争をどう思うか。X1君個人と話し合いがしたい。早く解決のつく方法として、近日中に個人的に話し合いの場を設けよう。」などと提案したところ、X1書記長は「組合としても解決するにこしたことはない。個人的に話ができないが、組合としてなら話し合う用意はある。」などと答えた。

② 12月中旬、Y3はX1書記長に電話をかけ、話し合いの日を早く設定したい、話し合いにはX1書記長のほかに東部のX7副委員長(以下「X7東部副委員長」という。)にも出席してもらいたい

と申し入れた。

X1書記長が年内は忙しいと言ったので、Y3は年が明けたら連絡すると応えた。なお、この時、Y3は、話し合いの場を設けようとしていることは、Y2情報室長やY6総務部長は知らないことであると話した。

- ③ 11年1月20日、X1書記長はY3に電話し、話し合いを1月29日に行いたい、支部組合員X5及びX4も同席させたいと述べ、Y3は了承した。

話し合いの場所について、X1書記長は会社本部会議室を希望したが、Y3は、そこだとY2情報室長やY6総務部長に分かってしまうとと言い、後日、葛飾区立施設の会議室を用意した旨X1書記長に電話連絡した。

(2) Y3の発言内容

- ① 11年1月29日の話し合い

ア 午後7時頃から、組合側はX1書記長、X7東部副委員長、X5、X4の4名、会社側はY3が出席し話し合いが行われた。

イ Y3は、会社としてではなく個人としてする話し合いである、将来に問題が残らないような一連の問題を全面解決できるような話し合いがしたいと言い、X1書記長は、和解のためには組合活動の自由を保障することが前提であり、係争中の3点(時間外手当、ビラ掲示、ビラ配布問題)を会社はどう解決するつもりかと言った。

するとY3は、和解の方法としてX1書記長が希望退職に応じてくれるのであれば、東部に和解金を支払うように会社を説得し、話し合いをする努力をしてもよい、東部に支払う和解金にX1の退職金を上乗せしてもよいと述べた。

この発言に対して、X1やX5とX4は、即座に一斉に、そんなことはあり得ない、ふざけるな、と強い口調で応酬した。

次いで、X7東部副委員長は、X1が会社を辞めることは絶対ない、無理な話だ、X1が会社を辞めないという前提で話し合う余地はないのかと尋ねた。

Y3は、そのような方法も考えないでもないが、基本的にはX1の退職を前提に話し合いをしたいと応えた。

ウ 結局、この日の話し合いは、和解に向けた接点を見出すことはできなかった。終了に先立ち、X7東部副委員長から、もう一度話し合いの機会を持ちたいとの提案がなされ、2月9日に再度同じ場所で話し合いを行うこととなった。

エ なお、会社に退職金制度は無い。

- ② 11年2月9日の話し合い

ア 午後7時から、組合側はX3委員長、X1書記長、X5、X4の4

名、会社側はY3が出席し、前回約束の話し合いが行われた。
イ 組合側は、前回のY3の発言は、金を出すから会社を辞めてくれとの内容であり不当労働行為だ、と言いつつ募った。

これに対してY3は、ほとんど発言しなかったが、組合側のビラ掲示・配布の問題について会社の見解を示して欲しいとの問いには、組合員の中だけで配るのはいいなどと答えた。組合側は、それでは店舗で配るのも組合事務所で配るのも同じではないか等と反論し、話し合いは何らの進展もなく終了した。

③ 本件申立て

11年5月17日、組合は、本件不当労働行為救済申立て(11不49号事件)を行った。

なお、組合が本件救済申立てを行った後のことであるが、Y3は、Y1社長から、いい格好をしようとして甘いことをやるなどの趣旨の叱責を受けた。

5 亀戸店閉鎖に伴うX1書記長の配置転換について

(1) 亀戸店の閉鎖

① 亀戸店の緊急閉鎖

ア 亀戸店は、昭和61年に開業し、平成11年当時、鮮魚、精肉、青果、グロサリーの4部門を擁し、正社員であるX1(鮮魚部門チーフ代理)、Y5店長(精肉部門出身、亀戸店では精肉部門とグロサリー部門の責任者を兼任していた。)、SI(青果部チーフ)の3名のほか、パート社員10名、アルバイト1名が配属されていた。

亀戸店以外の会社店舗は正月を除いて年中無休であるが、亀戸店は、地理的に客が入りにくい場所にあるなどの理由から客数が減少したため9年頃から日曜・祭日は休業していた。

会社は、亀戸店の営業成績が店舗の中で最低であったため、10年9月頃から生鮮食料品を取り扱わない100円ショップ等に業態変更することも検討していたとしている。

イ X1は、亀戸店鮮魚部門の数値責任者であった。

会社において数値責任者とは、売上高、利益高、労働分配率について数値責任を負う者であり、販売品目の選定、売価設定、実績表の作成、パート社員等部門所属従業員への作業指示等の職務を遂行する。数値責任者は、各部門に1名ずつしか配置されない。

Y1社長は本件審問において、X1は店舗における販売業務に向いていないが、力自体はある、魚加工技術に関しては相当上の方であると証言している。

ウ 11年7月初旬、会社は、以下の理由から、7月15日をもって

亀戸店を閉店することを決定した。なお、亀戸店の建物は賃借物件であった。

- i 雨漏り：雨漏りが発生し応急工事を実施したが、別の場所でも発生した。賃貸人に抜本的補修工事を行う意思はなかった。
- ii ネズミ被害：11年初頭より、賃貸人管理の建物2階部分からネズミが多数発生し、営業時間中にも営業スペース内にまで出没するに至った。食品はもとより、什器備品、消耗品等に至るまで多大な被害が発生し、客よりネズミ被害の指摘を受ける状況に陥った。
- iii 店舗自体の倒壊の危険性：4月と6月の2回、専門業者により建物の状況を調査したところ、基礎部分が相当に損壊しており非常に危険な状況にあるとの報告(6月29日付)がなされた。

② 亀戸店閉店に伴う従業員の処遇について

ア 会社は、亀戸店の正社員は配置転換を行い、パート社員は近隣店舗への配置転換または特別功労金を支給し退職する、のどちらかを本人に選択させることにした。会社は、従業員に対してこの方針を、7月8日、通知した。

なお当時、店長ポスト及び各店舗の数値責任者のポストには、全て必要な人員が配置されており、空きポストはなかった。

イ 正社員の配置転換について会社は、SI(亀戸店青果部門チーフ・数値責任者、同店の青果商品の仕入れも行っていた。)に関しては、松戸青果市場(千葉県松戸市)勤務を命じ、全店舗青果部門の仕入れ業務を担当させるとともに、不振店の青果部門に関する業務指導も担当させた。

この配置転換によってSIは、勤務場所、職務内容が変更となり、勤務時間も、従前は午前5時から6時の間に市場に行っていたが、全店舗の青果商品の仕入れを行うことになってからは、午前4時に行くことになった。

ウ 店長であったY5に関して会社は、X1と共に後記新設の鮮魚加工センター(以下「センター」ということもある。)に配置転換し、Y5には鮮魚加工センター長の職務に当たらせた。

これと同時にY5には、センターと市場の商品運搬・受渡等の業務を担当させたが、その業務内容は、午前4時頃センターに寄り、前日加工分の商品を松戸市場か築地市場に運搬して配送業者に引き渡し(商品は市場から各店舗に配送される。)、市場から冷凍鮭等をセンターへ運送する、というものである。

(2) 鮮魚加工センターの開設とX1の配置転換

① 鮮魚加工センターの開設

ア 会社は、SIを除く亀戸店正社員2名(Y5店長及びX1)の配置転換先を確保するため、急遽、葛飾区奥戸に「鮮魚加工センター」を開設し同センターにおいて、それまで外部の業者に委託していた冷凍鮭の切身加工を行うことにした。

このため会社は、11年7月前半に860万円の費用をかけ、会社本部近くにY1社長が所有する2階建て木造アパートの1階部分を改装した。なお、12月、天井裏の下水配管が故障して水が1階に流れ落ちるという事故が起こった。

イ 一般的に、加工技術者を各店舗に配属し販売動向に基づいてその都度加工作業を実施して販売する方式を「インスタ方式」といい、店舗外の集中加工場において販売計画に基づいて集中的に加工作業を行う方式を「セントラルパック方式」という。後者は前者に比して、各店舗に加工技術者を配置する必要がない、加工技術者の待ち時間の問題が無くなる、各店舗の厨房設備が不要となりその分売り場面積を拡張することができる等の利点がある。このため大手スーパーマーケットの中には、刺身を除くほぼ全ての鮮魚についてセントラルパック方式で行っているところもある。

このことについてX1も、センターにおいて集中加工する方式が業界の傾向である旨を証言している。

ウ 会社においても、6年7月頃から、精肉部門について精肉加工センターを設置し、5店舗用の加工作業を集中的に行っており(2店舗は厨房がない。)、経営効率化の面から一定の成果を挙げていた。

会社は鮮魚部門に関しても、上記精肉加工センター開設と同時期に、集中加工を実施したことがあったが、販売計画に無駄があった、鮮度保持が難しい等の理由により、6年10月には中止している。

ただし、会社は鮮魚のセントラルパック方式加工を断念した訳ではなく、販売計画が立てやすく、鮮度保持についての改善の目途がたった「寿司ネタ」については、10年9月から両国店の一角において集中加工を再開している。

更に会社は、将来的には販売計画策定の問題及び鮮度保持の問題について目途がたった商品からセントラルパック方式に切り替え、順次鮮魚加工センターにおける取扱品目を拡充し、人員も増員して、将来的にはセンター自体もより広い施設に移転するなどして、最終的には鮮魚部門の全取扱いアイテムの8割まで移行して、同部門の労働分配率を大幅に改

善する計画を有している。

② X1の配置転換をめぐる団体交渉

ア 11年7月5日、会社は支部に対し、亀戸店の閉鎖理由、閉鎖までの日程、従業員の処遇等を記載した「亀戸店緊急閉鎖に関する申入書」を交付し、至急団体交渉に応じるように申し入れた。

イ 7月7日、亀戸店閉鎖問題に関する第1回の団体交渉が行われ、会社は支部に対して、閉鎖理由は前記3点((1)①ウ)であること、閉鎖期日は7月15日であることを説明し、X1の処遇に関しては、「鮮魚加工センターを7月15日には間に合うように突貫工事で作らせており、そこに行ってもらいます。」などと述べた。

支部は、「会社と組合には、組合員の配転に関する事前協議協定があるのだから」協議しなければならないと言い、X1の配置転換後の労働条件については、文書の形で交付することを求めた。

なお、組合と会社の間には、「組合員の配置転換については、事前に会社と組合で協議する。」との協定(9年11月11日付)が存在する。

ウ 7月12日、第2回団体交渉が行われた。

会社は、X1に対して「鮮魚加工センター・チーフ代理」を命じ、同センターにおけるX1の労働条件を記載した「配置転換通知書」を交付し、X1の年間休日日数及び始業時刻を変更するのは、店舗に計画された数量を安定的に供給し、鮮度を維持するため、センター長が市場から冷凍鮭を運び込むのが早くとも午前10時になるためであるなどとの理由を説明した。

X1は、亀戸店閉鎖後も店舗、具体的には向島店鮮魚部門での勤務を希望すると述べた。

上記「配置転換通知書」記載の労働条件の主な内容は、i 始業・終業時刻：午前10時30分から午後6時30分、ii 労働時間：7時間、年間2080時間、iii 休日：年間69日、iv 作業内容：切身加工・刺身加工・冷処理加工・他加工全般、v 賃金：従前と同じ、である。

亀戸店におけるX1の労働条件は、i 始業・終業時刻：午前9時から午後6時、ii 労働時間：8時間、iii 休日：年間105日、iv 作業内容：鮮魚チーフ代理としての業務、であった。

エ 7月15日、第3回団体交渉が行われた。

会社は、X1が希望する向島店鮮魚部門は、チーフを含め正社員2名が配属されて空きポストが無く、他店舗の鮮魚部門

もチーフ(代理)が配置されているため、X1を店舗の鮮魚部門に配置することはできないと告げ、併せて、鮮魚加工センターは会社の将来設計において重要な位置を占めるものであるとして理解を求めた。

支部は、1日の所定労働時間並びに始業時刻については従前と同じにすべきであり、また、半日休暇(店舗従業員からの急な休暇の求めに対応し、店舗の売り場において必要な人員を確保するための運用上の取扱いであって、就業規則上の制度ではない。)も認めるよう要求し、会社提示の年間休日69日は、労働基準法違反であると指摘した。

会社は、1日の所定労働時間は8時間、年間休日日数は105日とすることは考慮することができ、始業時刻の問題については午前10時に繰り上げることは可能であるかもしれないが、1日8時間とすると終業時刻は午後7時とせざるを得ないと応えた。

支部は、終業時刻が午後7時になることは認められないとし、X1は、7月19日(会社の赴任予定日)から鮮魚加工センターで就労するが、労働条件の問題は、同日に予定された団体交渉において再度協議することになった。

オ 7月19日、X1は鮮魚加工センターでの就労を開始したが、その際、作業場に2台、休憩室に1台のビデオカメラが設置されているのを発見した。X1は、Y2情報室長に対して、人権侵害であると強く抗議しビデオカメラの撤去を要求したが、Y2情報室長は拒絶した。

Y2情報室長は、この日行われた下記団体交渉の中で、ビデオカメラの設置は防犯上・衛生管理上の理由からであると述べていたが、8月中旬、会社はビデオカメラを撤去した。

なお、会社店舗のバックヤードで、防犯上あるいは衛生上などの理由でビデオカメラが設置されている例はなく、上記ビデオカメラが撤去された後、これに代わる特別な措置はとられていない。

カ 同日行われた団体交渉において会社は、X1に対し「配置転換通知書」を交付した。7月12日付通知書からの変更点は、i 始業・終業時刻:午前10時から午後7時、ii 労働時間:8時間、年間2080時間、iii 休日:年間105日(後に、閏年の関係から106日に訂正)である。

また、会社は口頭で、半日休暇の運用は認めがたい、始業時刻を午前10時より繰り上げることはできないと発言した。

これに対して支部は、始業・終業時刻は前と同じ午前9時から午後6時、半日休暇の運用を希望すると述べた。

結局この日以降、X1は、同日会社側が示した労働条件の下、鮮魚加工センターにおいて就労している。

キ この後の8月、向島店において鮮魚部門の正社員(数値責任者ではない。)が入院するということがあった。会社は、当時人員過剰の状態であった大塚店鮮魚部門所属の嘱託社員を向島店に配置転換した。

③ 鮮魚センターでの業務内容

ア 配転先におけるX1の業務は、冷凍鮭の半身を切身加工し、箱詰めする作業であった。

配転当初、会社は、1日当たり24ケース(10キログラム入、半身7~8枚)分の作業を提示したが、X1が抗議したため16ケース(1500切~2000切)に減じ、更に12年からは、X1の申し入れを受けて1日当たりの作業量を12ケースに減少させた。

イ 会社は、11年7月下旬、それまで両国店の一角で寿司ネタ加工に従事していたFU(正社員)を鮮魚加工センターに配置転換し、同センターにおいて寿司ネタ加工を行わせることにした。

ウ 更に会社は、13年1月から、鮮魚加工センターの取扱品目に冷凍ムキガレイの切身加工も加え、X1と寿司ネタ加工に従事していたFUにも、冷凍鮭とムキガレイの切身加工に従事させることとした。

この時以降、会社は1日の作業量を記録させているが、同記録によれば、X1は1日14ケース、FUは概ね20ケース処理している。

④ 本件申立て

11年9月29日、組合は、本件不当労働行為救済申立て(11不96号事件)を行った。

第2 判断

1 10不22号、同29号事件(掲示ビラ撤去、ビラ配布に対する処分問題)

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

ア 組合ビラの店舗休憩室ないしタイムレコーダー脇の貼付について、支部は結成後一貫して行ってきたが、これまで会社から抗議を受けたことはなかった。会社が行ったビラ掲示の禁止と実力破棄は、組合活動の不当な制限であり、支配介入である。

会社は、支部に対しては許可性で対応しビラ配布を行わないことを条件としていたが、ゼンセン同盟との協定には、事前届出制となっておりビラ配布排除条項もない。

X1書記長の勤務店舗で当然ビラ掲示がなされている亀戸店に、Y2情報室長ら人事管理部門の者が訪れ、ビラの掲示を問題とした会社の挑発的な対応は、支部の活動を嫌悪し、その中心的活動家であるX1書記長を処分しようとしたものである。

イ 会社は、ビラの内容にクレームをつけることはあっても、配布行為そのものを批判したことはなかった。

これまで長年にわたり容認してきたビラ配布について、突然その行為を禁止するとともに行為者を嚴重注意と訓戒処分とすることは、支部の正当な活動に対する不当な制限であって、支部運営に対する支配介入であり、支部の中心的活動家であるX1書記長の活発な組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いである。

そもそも支部結成当時、就業規則はなく、当然店舗内のビラ配布も禁止されていなかった。同規則の禁止規定は、支部の活動を制限するために制定されたもので、実質的理由に基づくものではない。

ビラ配布禁止の実質的根拠である0-157問題についても、この問題が発生した時点では、会社は手を洗えなどという一般的な注意は行ったが、取立ててビラ配布を問題としていなかった。0-157事件を口実とする主張は、本件処分を行うためのものである。

② 被申立人の主張

ア 会社が組合ビラを取り外したのは、支部が許可なく会社施設内にビラを掲示したからであって、施設管理権の正当な行使にほかならない。

会社とゼンセン同盟とはビラの掲示に関して労働協約を締結しているのであって、他方会社は支部に対しても、ゼンセン同盟と同一条件であればビラの掲示を認める旨を提案したのに対し、支部が拒否した結果、合意形成に至らなかったというに過ぎないのである。

会社がビラ掲示について支部と協約を締結したことはないし、権限を有する会社の者がビラ掲示を承認した事実は存在せず、支部にビラを掲示する「既得権」なるものは発生していない。会社は、各店長に対しビラ掲示に関する許可権限を与えたことなどない。

イ 支部は結成直後、ビラ配布は当然の権利であると主張し、また実際にビラ配布を実施していた。しかし会社としては、ビラ配布行為を容認したのではなく、会社提示の条件に応諾すれば掲示を認めるが、配布は行わないよう申し入れていた。

また会社は、就業規則において無許可の文書配布禁止を明確化し、各店長に対し組合ビラの配布を発見した場合は注意をして止めさせるようにと重ねて指導していた。

X6問題に関して合意したのは、和解協定の内容を従業員に公開することはやむを得ないということであって、公開の方法として、組合ビラを配布することを了承した事実はない。仮に、了承したという事実が存在したとしても、それは個別的に事前許可を付与したに過ぎず、かかる個別了承の事実をもって配布の権利の根拠とする組合の主張は、論理的に完全に破綻したものである。

会社が本件X1のビラ配布行為を許容できないと判断した何よりの理由は、今回の配布場所が厨房に及んだからである。すなわち会社は、生鮮食料品を主力商品とするスーパーマーケットであって、厨房の不衛生によって食中毒事件等が発生すれば致命的な打撃を受ける。このことは最近発生した0-157事件において、水産物加工会社が実名を公表されて致命的打撃を受けた例を見れば明らかである。

会社は、X1が衛生保持の重要性を十分承知しながら上記所為に及んだことから、かかる事態を重視し嚴重注意した。ところが、X1が再び全く同一の所為に出たため、訓戒処分に処したのである。

(2) 当委員会の判断

①ア 支部の結成は5年10月30日であるが、支部は、その直後から概ね月2回、10年4月までの間に累計119号の組合ビラを発行し、店舗での掲示・配布活動を続けていた。そしてビラ掲示は、組合員が在籍する店舗の休憩室やタイムレコーダーの横などに行い、配布は、組合員の有無にかかわらず各店舗の休憩室や厨房の隅などに置くなどして行っており、実態がこのようなものであったことは、本件審査進行中の10年7月、会社が命じた各店店長からの報告(第1.3(2)⑤)によっても裏付けられるところである。

イ ビラ掲示をめぐる団体交渉は合意に到らず、会社は、許可の無いビラ掲示及びビラ配布を禁止する旨の規定を含む就業規則を制定した(第1.3(1)②、同③)が、支部は、以前と同様にビラ掲示・配布の活動を行っていた。

団体交渉が合意に到らなかった最大の要因は、「事前の許可」は事前検閲にあたるとして支部が最も問題視していた条項に関して、会社は、ゼンセン同盟との協定では「事前に会社に掲示物を届け出る。」と変えていることを支部には知らせず、支部に対してはあくまで「事前の許可」が必要である

(第1.3(1)⑤ア)と対応し、また、ゼンセン同盟との協定にはビラ配布禁止条項は無い事実も支部に知らせていなかったことにあると判断でき、会社の対応は公平とはいえないものであった。そして、このような会社の対応が本件紛争の遠因にもなったといえることができる。

ウ 団体交渉が不調に終わった6年7月以降、本件問題が発生する10年3月までの間、支部と会社の間では、ビラ掲示に関して何らの協議も行われていない(第1.3(2)⑤イ)。

会社交渉委員代表であるY2情報室長が「ビラの掲示や店舗内全体でビラの配布を認めない実質的な根拠は、ビラの内容が事実と異なる場合があり誤解を免れない問題があるから」(第1.3(1)②ア)としているように、会社が支部のビラに対し、その記載内容に関しては直接または間接的に批判していた事実は認められる(第1.3(2)①オ、同②、同③イ)が、掲示場所や配布場所に関し、業務上の具体的な支障を示して、苦情を言ったり抗議を申し入れた事実は認められない。

更に、会社の支部アンケートへの対応(第1.3(2)④)や、たとえ「個別了承」であったとしてもX6問題の協定を従業員に公開することを了承していた事実(第1.3(2)③ウ)からすれば、会社は、支部のビラ掲示・配布活動の実態を知りつつも、掲示すること自体、配布すること自体については、具体的な業務上の支障などを挙げて積極的に問題とすることはなく、いわば実質的に黙認もしくは放置していたと認められる状態が4年半続いていたのであった。

エ 以上のとおり本件の場合、支部には就業規則制定以前からビラ掲示やビラ配布を行ってきた実績があるだけでなく、これらの行為自体について、会社が長年にわたり団体交渉の場で指摘した事実が認められず、また、ビラ掲示に関する労働協約が不成立に終わった原因の多くは会社側の不公平な対応にあったと認められるのである。

このような実態がある労使関係においては、会社にとって新たに不都合な事態が生じたのであれば、正式な団体交渉において支部に協議を申し入れて、必要な対応を要求するという労使関係上の正規の手続をまずは実行すべきであり、これらの手続を一切経ることなく、自らの一方的主張を根拠に、自力をもって支部の掲示ビラを撤去し、常と同じ方法でビラを配布した支部組合員を嚴重注意及び訓戒処分した会社の行為は容認できない。

ただし、会社が厨房でのビラ配布行為を衛生管理上問題視することには、相応の理由があるというべきである。しかし

このことについても、いわゆる「0-157事件」による多数の集団食中毒事件が発生したのは本件ビラ配布にかかる事件の前々年であり、会社は支部がビラ配布を行っていたことは把握しており、店長に指示を徹底していたとするのであるから、衛生管理を重視する会社としては、即座に店長を通してビラ配布の実状を調査し、衛生上不適切な事実があれば、その段階で支部に対し協議を申し入れて配布場所の変更等を要求することも十分可能であったはずである。

オ 本件ビラ問題にかかる紛争が発生した時期は、労基署から会社に対して4等級者に時間外手当を支払うようにとの勧告が出て、支部がこの勧告を捉えて、毎号、会社とゼンセン同盟を批判するビラを発行して攻勢を強めていた時期であり、更に、この問題に関する支部と会社との協議の決裂がほぼ確実となり、支部は裁判の準備に取り掛かり、会社は直後に支部の交渉態度を批判し、裁判に訴えることを非難する文書を出すなどの、ただ中に当たる時期であった(第1.3(2)①)。

また、支部が毎年、春闘に向けて従業員へのアンケートを実施しようとしていた時期であり、撤去されたのは、正にアンケートの実施を訴えたビラであった(第1.3(3)②オ)。

②ア 以上を総合すると、会社の行為は、支部結成直後から4年半にわたり積み重ねられてきた事実関係を一方的に覆し、自らの意思を押しつける行為であり、以後のビラ掲示を停止させるとともにビラ配布に対する懲戒処分等の措置と相俟って、支部とその他の従業員との間の情報交流を全て遮断することを図った支配介入行為に該当する。

ビラ配布の実行行為者X1に対する嚴重注意と懲戒処分も、上記と同じ意図の下になされた支配介入行為であり、かつ同人の組合活動を理由とする不利益取扱いに該当する。

イ ところで、10不29号事件の「請求する救済の内容」(第1.2(2))には、X1に対する懲戒処分等の撤回を求めるなどの記載はない。

しかし、X1に対して会社が行った懲戒処分等についての不当労働行為性が争われた審査の経過及び組合が最終準備書面において「行為者を嚴重注意と訓戒処分とすることは、…X1書記長の活発な組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いである。」(第2.1(1)①イ)と主張もし立証を試みていることからみて、組合は懲戒処分等の撤回も求めていたと解すべきである。そしてまた、会社もこの点について反証を試みていることは審査の全過程より明らかである。

したがって、本件救済の方法としては、当該処分等がなか

った状態に回復することを命じるのが相当と料する。

以上のとおりであるから、当委員会は、本件10不22号及び同29号事件について、主文のとおり命令する。

ウ なお、本命令は、直ちに従前どおりの方法でビラの掲示と配布を行うことは支部の当然の権利であるとまで認めるものではない。当事者双方は、ビラ掲示問題に関しては、会社による便宜供与としての側面もあること、これまでの団体交渉においては会社とゼンセン同盟との協定書の内容が明示されずに協議が行われていたこと、ビラ配布の問題に関しては、配布場所から厨房を除外することには相応の理由が存すると認められることを十分考慮し、今後の対応について支部と会社は本命令受領後直ちに協議を開始し、労使関係の安定を図るため、合意を形成すべきである。

2 11不49号事件(Y3の発言問題)

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

ア X1書記長に対するY3の退職提案は、金を払うから会社における組合活動を止めてくれという提案と同じことであり、そのような提案が話し合いの席であるとしても許される訳がない。

この点を意識してか、Y3はX1の身分問題を絡ませて退職和解の提案を行った旨を証言しているが、このことは、亀戸店閉鎖決定後に提出された会社準備書面においてさえ全く主張されていなかったのである。

イ Y3は、話し合いは個人的なものであり、何でも自由に話してよいとの前提であったと弁解する。しかし、X1は書記長として、組合対会社の話でなければならないと対応し、支部組合員が参加することを同意させ、一方Y3はX7東部副委員長の参加を求めたのである。これを見ればこの話し合いが個人的なものなどではなく、労使の間での団交ではないが公式な折衝と考えるのが妥当である。

ウ Y3の提案は、個人の提案などではなく会社代表者の意図を受けたものである。その発言は、支部の中心的活動家であるX1書記長を会社から排除することにより、支部を弱体化しようという不当労働行為意思に基づいた支配介入である。

この提案は、他の組合員もX1と同じように活動を行えば、会社から嫌われ排除の対象となるとの認識を組合員に与えることになり、更に金銭供与による退職提案は、X1と他の組合員の間での信頼を損なう恐れがあり団結力に亀裂を生じさせる行為なのである。かかる支部の弱体化、内部亀裂を引き

起こそうとする支配介入発言が和解の提案であるとして許される訳がない。

② 被申立人の主張

ア Y3が、X1の希望退職と和解金支払いを提案した意図、目的は、会社と支部との一連の紛争の和解による円満解決と、近い将来において顕在化が確実視されるX1配置転換問題の紛争化を未然に防止するため、会社としてではなく個人として提案したということに尽きるのであり、それ以上でも以下でもない。

イ Y3がX1を金品で買収して組合活動から排除することを意図して本件話し合いを設定したのであれば、自ら東部幹部の同席を要求したり、支部の他組合員の同席を了承したりするはずがない。

また、提案内容自体も何ら強制的要素や拒絶した場合における不利益の暗示等を伴うものではなく、あくまで和解の一私案として単純に希望退職を提案しているに過ぎない。まして、Y3は和解金の決定に当たり世上一般にいう退職金見合の額を加味してもよいと述べたに過ぎず、X1個人に退職金を支払うという提案はしていない。

ウ X1から日時を指定するため架電してきていること、X7東部副委員長らも同席していること、同副委員長はX1が退職しない前提での和解の可能性を質問し、更には再度の話し合いの機会を求めてきたこと、都労委の調査期日において、組合側から会社に対し、一括解決ができないかと提案してきていること等よりすれば、対する組合としても、Y3による本件話し合いの申入れを一連の紛争解決に向けた正当な和解交渉の申入れとして対応していた上、提案内容についても他意のないものとして受け止めていたことは明白である。

(2) 当委員会の判断

① Y3が会社会議室だとY2情報室長らに分かってしまうと発言している事実(第1.4(1)③)や事後にY1社長から叱責されていること(第1.4(2)③)からみて、Y3の発言はY1社長やY2情報室長らの知らないところで行われたものと判断できる。このことは、Y3の発言は、社長や交渉代表者であるY2情報室長の了解も得ぬままに行った無責任なものであったことを示すと同時に、自分は個人的立場からとする一方で組合側には東部副委員長の出席を求めて組織としての対応を求めた身勝手な態度といわざるを得ないところがある。

② しかし本件経過からは、次の事実が確認できる。

すなわち、Y3とX1は、最初に東京地裁で接触した際、話し合

いを行うこと自体については双方の意向が一致した。その後、会談が実現するまでに約1か月半の日時を要しているが、この間双方は何度か電話で連絡を取り合い、日時、場所について合意した。

Y3はX7東部副委員長の出席を要請し、X1は支部組合員X5及びX4の同席を希望し、Y3はこれを了承した。この結果、話し合いは、組合側はX1ら4名、会社側はY31名の出席で行われた。

Y3が組合側4名を前にして、「和解の方法としてX1が希望退職に応じてくれるのであれば、東部に和解金を支払うように会社を説得し、話し合いをする努力をしてもよい、東部に支払う和解金にX1の退職金を上乗せしてもよい」との発言(第1.4(2)①イ)をしたところ、X1ら支部組合員は即座に「ふざけるな」などと言って拒否し、X7東部副委員長も「X1が会社を辞めることは絶対ない。」と明言した。

この組合側からの強い反撃を受けた後、Y3は、X7東部副委員長からの「X1が会社を辞めないという前提で」との問いかけに、「基本的にはX1の退職を前提に話し合いをしたい」と応じたものの、次にX7東部副委員長の「もう一度話し合いの機会を」との提案により持たれた2月9日の話し合いの場も含めて、この後同様の発言をした事実は認められない。

- ③ 以上のとおり、本件話し合いの機会は、Y3が業務にかこつけてX1を呼び出した訳でも一方的に設定した訳でもなく、双方の合意に基づいて設定され、X1の希望する者も出席した。また、Y3の発言自体秘密裏に行われたのではなく、組合員4人を前にいわば公然に行われたのである。そして、Y3の提案を組合側は即座に拒否するとともに再度の話し合いを求めている。更に、同室長の発言は一度限りのもので以後同様の発言をしていないのである。

したがって、Y3に無責任、身勝手といわざるを得ない面があったとしても、その発言は上記のとおり「和解の方法として」同室長が考えたそれなりの案を提示したものであるべきであり、実際の発言も上記のとおりであって、組合が「請求する救済の内容」で摘示する「金品を供与するとして退職を促す」とは内容を異にし、また、この発言を執拗に繰り返して組合側に押しつけた事実は認められず、組合側の対応からみても強制的な面も認められず、X1や組合の自由な意思決定を妨げる行為であったと認めることはできないから、組合運営に対する支配介入行為にあたることは判断することはできない。

3 11不96号事件(X1の配転問題)

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

ア X1の配転先を鮮魚加工センターにする必要は全くない。

鮮魚加工センターはX1の配転のために設置されたものであり、X1の配転は、会社が同人の組合活動を嫌悪し、店舗からの排除を目的とし、同人を隔離し単純肉体労働を行わせるという不利益取扱いでしかない。

セントラルパック方式は、鮮魚部門では鮮度管理が重要なため多くの品目を処理することができず、会社も失敗した経験を有する。会社の計画は、当時の失敗を克服する具体的な手段を開発した訳ではなく、希望的な観測に過ぎない。現在のセンターは、衛生環境が好ましくなく、現実に汚水を含んだ水が滴り落ちるといふ事件が生じてもいる。

そして会社のセンター構想が現実のものではないことは、設置後2年経っても処理品目は、カレイの切身が増えたに過ぎないことから明らかである。更に同センターに代わる新たな鮮魚加工センターの設置も何ら具体化していないのである。

センターがX1を隔離するための施設でしかないことは、そこに監視ビデオカメラが設置されていたことから明らかである。

イ X1のセンター配置により各店鮮魚部門の労働分配率は良化していない。そもそも正規従業員を従来委託していた切身加工にだけ従事させることは、コストに見合うものではない。しかも、会社が技術的には優れていると認めるX1に、同作業を行わせる非合理性はなおさらである。

ウ 亀戸店鮮魚部門の労働分配率が高かったこと等はX1個人の能力、適正等とは関係のない店舗自身の抱える問題である。仮にX1が接客向きでないとしても、店舗に配置し厨房内の仕事を中心にすればよく、また、冷凍鮭の切身作業に従事させるにしても、寿司ネタ加工を行っていた両国店に配転すればよく、店舗外にセンターを新たに設置して、そこで行わせる必要は全くない。

X1希望の向島店鮮魚部門に空きができ、大塚店から派遣された事実があり、大塚店の空きに配転することは不可能ではなかった。

エ X1は配置転換に関連して、これまで店舗鮮魚部門のチーフ代理(数値責任者)として総合業務を行っていた熟練労働者が、特売用の安価な冷凍鮭の切身を作るといふ単純肉体労働を終日、連日行わなければならないとなった、年間105日であった休日を1日の労働時間を7時間にして69日にするとの著

しく不利益な労働条件変更を提示された、更に、X1の組合活動、例えば店舗前情宣等を行うことを困難にするという意図から始業・終業時刻を店舗勤務と大きく異なる午前10時30分から午後6時30分という提案を受けるなどの不利益を受けた。

上記会社の提案は、休日については撤回されて106日となったが、勤務時間は午前10時から午後7時までとなっている。

また、亀戸店正規職員のうちで総合業務から単純肉体労働へと変換したのはX1のみであり、青果部門にいたSIは、もともと市場勤務を行っていたもので大きな労働内容の変化はない。

② 被申立人の主張

ア 会社が11年7月15日をもって亀戸店を緊急閉鎖したこと自体が、全くやむにやまれぬ必要性に基づく判断であった。本件配置転換が不利益取扱いないし支配介入であるとする組合の主張は全くの言いがかりといわざるを得ない。

イ 会社はセントラルパック方式への移行を亀戸店閉鎖以前の段階から検討しており、同店緊急閉鎖に伴いセンターを新規開設し、雇用確保の上から同店所属の正社員2名をセンターに配置転換したことは、会社経営上積極的意味合いを有している事柄なのである。

会社の経営状況は憂慮すべき事態に陥っており、センターの運用を強化する必要性は一層強まってきている。

センターの建物は、Y1社長所有の物件であって、亀戸店緊急閉鎖という事態に即応でき、各店舗への商品供給の上で便利な場所であったことによるものであり、場所の選択に関して、非難を受けるべき点はない。なお、漏水事故があったが、会社は専門業者に依頼して多額の費用を用いて改装を行い、事故にも適切に対応していたのであり、組合からの非難に値する失策など存しない。

会社がセンター内に3台のビデオカメラを設置したのは、防犯上の必要性及び衛生管理上の必要性からである。

ウ X1の鮮魚加工センターへの配置転換も、同人を他店舗鮮魚部門の数値責任者に配置転換することは人員配置上不可能であり、また数値責任者以外に配属することも、適正な人件費水準維持の観点からすれば選択し得ない判断であった以上、同人の雇用を確保するためには必要やむを得ない措置であった。

また会社は、X1個人の職務遂行能力・適正に関する会社の認識・評価に照らし、センターでの職務こそX1の能力を最大

限に発揮できる職務であると判断したのである。

向島店鮮魚部門の従業員(数値責任者ではない。)が一時入院したため、大塚店の嘱託社員を配置転換したが、大塚店鮮魚部門は人員過剰の状況であって、かかる状況を改善する意味も併せての措置であり、大塚店鮮魚部門では人員補充を行っていない。

エ X1に対し当初提示した労働条件は、鮮魚加工センターの果たすべき機能と現実的な必要性に根ざしたものである。しかも、当初提示した労働条件も、一方的に押しつけた訳ではなく、複数回の団体交渉で可能な限りの譲歩を行ったのである。

X1の実際の作業内容も、肉体的・精神的苦痛と打撃を与えるなどと評価するにはおよそほど遠いものである。確かに当初は冷凍鮭の作業のみではあったが、その理由は、X1ら2名の正社員の雇用確保のためセンター構想を実現に移すこととしたものの、実際の作業内容として直ちに用意できたのがこの作業のみであったというに過ぎない。

また、作業量も1日16箱から12箱にまで減少させ、更に13年1月より、X1は1日14箱の処理であるが、新たに配転したFUは1日20箱を処理しているのである。

(2) 当委員会の判断

①ア 本件配転問題は、倒壊の危険が明らかになった亀戸店の緊急閉鎖により、同店所属正社員3名の就労場所がなくなり、過員となった同人らの雇用確保のため、会社が配置転換を行ったことから発生した。

この意味で確かに、組合主張のいうところの「センターはX1の配転のために設置された」部門であることに間違いはない。

しかし会社の計画によれば、鮮魚加工センターは単に過員となった社員の就労場所を一時的に確保するためだけのものではなく、将来的には施設、人員を拡充して最終的には鮮魚部門の全取扱いアイテムの8割までを移行して、会社鮮魚部門の労働分配率を大幅に改善することを目的とした施設(第1.5(2)①ウ)でもある。

イ 会社の上記措置と計画について組合は、会社のセンター構想は希望的観測に過ぎない、現実のものではないなどと批判し、センターを新たに設置する必要はなく、X1は店舗に配転すべきで、事後に大塚店に空きができた、厨房内の仕事中心に行わせればよかった、寿司ネタ加工を行っているところに配転させればよかった等々の代案の実施が可能であり、それらの一を採用すべきであった旨主張している。

しかし、組合側からみて組合主張の方策の方が経営上有益であるとして、団体交渉などの場においてその旨主張して協議することはあり得るとしても、様々な可能性の中から何を選択し何を選択しないとするかは結局、基本的には会社経営の自由の範囲といえる。

具体的には、会社は正社員3名の雇用を確保することとし、その方策として当時すでに必要な人員が配置されていた店舗に過員を配置するとの方法は採用せず、1名は松戸青果市場へ、残る2名(X1とY5)は、鮮魚加工センターを急遽新設して配置したのであった(第1.5(1)②)。

このように倒壊の危険が明らかになった店舗を閉鎖し、それを機会に、また、雇用確保の方策として、かねて構想のあった新部門を立ち上げ、そこに過員となった人材を配転した会社の措置には、相当の合理性が認められるというべきであり、経営上の有益性について組合の見解と異なるとしても、会社経営方針そのものに係る見解の相違というほかなく、したがって、上記組合の主張は採用できない。

②ア 本件X1の配転にあたって会社はまず、一般従業員への通知よりも支部に対する通知を一步優先し、併せて団体交渉を申し入れた。合計4回行われた団体交渉の中で会社は、亀戸店の閉鎖理由や鮮魚加工センターの位置づけを説明して理解を求め、文書による労働条件の提示要求については文書をもって回答した。会社が当初提示したX1の労働条件は亀戸店の時とかなりの差があるものであったが、団体交渉を重ねる中で、会社は一定の譲歩を行っている(第1.5(2)②)。

イ 交渉の結果、組合の主張によってもX1の労働条件の不利益変更部分は、以前は午前9時から午後6時までの勤務時間であったものが午前10時から午後7時になったことと、業務内容が変更になったことである。このうち特に、亀戸店鮮魚部門チーフ代理から鮮魚加工センターチーフ代理への配転に伴う業務内容の変更は、組合主張のようにいわば総合業務から単純業務への変更という側面があり、X1にとって不本意な変更であろうことは、十分理解するところである。

ウ しかしながら本件においては、X1と同時に配転となったSIは、勤務場所は松戸青果市場となり、始業時刻も従前は午前5時から6時の間であったものが午前4時に繰り上がっており、もう1名のY5は、X1と同じセンター勤務となって商品運搬中心の業務となり、始業時刻は午前4時頃なのである(第1.5(1)②イ、同ウ)。このことから、一部門の閉鎖に伴い新規部門を立ち上げ、そこへの必要人員を配置するとの会社経営方針

の変更によって影響を受けた者は、支部組合員であるX1一人だけではなく、他の亀戸店正規職員2名も同様の状況であったと認められるのである。

併せて、鮮魚加工センター配転後のX1の作業量をみると、最初の会社提示は1日当たり24ケースだったが、X1は抗議して16ケースに、更には12ケースにまで減らさせている。その後X1は14ケース処理しているものの、同僚のFUは約20ケース処理している(第1.5(2)③)ことも考慮する必要があり、この点においても、支部組合員であるX1だけが不公平な処遇を受けているということはない。

- ③ 以上のとおりであるから、X1の配転は不当労働行為であるとする組合の主張は、採用できない。

ただし、ビデオカメラの設置について会社は、防犯上・衛生管理上の理由からだとしているが、同様の必要があるはずの店舗においてはその例がないこと、撤去した後何らの代替措置も講じていないこと(第1.5(2)②オ)を考慮すれば、会社の主張は信用できない。X1が休憩室と作業場に計3台ものビデオカメラが設置されているのを指して、「人権侵害」と指摘したことには、もっともな理由があるといえる。当時、センターで作業を行っていたのはX1一人であり、同人を四六時中監視するかのようこの行為は、会社の誠実に疑いを生じかねない行為であったということができ、会社は厳に反省すべきであることを指摘する。

会社は約1か月後にはビデオカメラを撤去しX1が指摘した状況を解消したわけであるが、このような措置を行うことと同様に会社は、鮮魚加工センターの拡充計画(第1.5(2)①ウ)が具体化するよう努め、もって、センターはX1を隔離するための施設であるとする組合の疑念を解消するよう今後とも努力すべきである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、①会社が平成10年3月6日から同月13日にかけて亀戸店従業員休憩室に掲示されていた組合ビラを撤去したことは、労働組合法第7条第3号に該当し、②会社が行ったX1書記長に対する10年4月16日付嚴重注意及び同年5月9日付訓戒処分は、同法同条第1号及び同法同条第3号に該当するが、その余の事実は同法同条各号に該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成13年12月18日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三