

中労委、平14不再4、平14不再5、平15.9.3

命 令 書

平成14年(不再)第4号事件  
再審査申立人  
平成14年(不再)第5号事件  
再審査被申立人

有限会社綿屋田島酉二郎商店

平成14年(不再)第4号事件  
再審査被申立人  
平成14年(不再)第5号事件  
再審査申立人

東京東部労働組合

平成14年(不再)第4号事件  
再審査被申立人  
平成14年(不再)第5号事件  
再審査申立人

東京東部労働組合たじま支部

主 文

- I 初審命令主文第1項中「4月16日付嚴重注意及び同年」を削る。
- II 初審命令主文第4項を第5項とし、第3項を第4項とし、第2項を第3項とし、第1項の次に第2項として次のとおり加える。
  - 2 被申立人会社は、組合員X1に対して、退職を促すことにより、申立人組合及び同支部の運営に支配介入してはならない。
- III 上記IIで改めた初審命令主文第3項の記以下を次のとおり変更する。

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

有限会社綿屋田島酉二郎商店  
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同年5月9日付訓戒処分を行ったこと及び退職を促したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に

該当する不当労働行為であると中央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にいたします。

IV 上記Ⅱで改めた初審命令主文第4項中「第2項」を「第3項」に改める。

V その余の本件各再審査申立てを棄却する。

#### 理 由

### 第1 事案の概要

1 本件は、有限会社綿屋田島酉二郎商店(以下「会社」という。)が、①組合ニュース等の文書の掲示を禁止し、掲示物を撤去したこと(平成10年4月6日申立て)、②組合ニュース等の文書の配布を禁止したこと(同年5月13日申立て)、③東京東部労働組合(以下「東部」という。)及び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。)の組合員X1に対して、金員を供与するとして退職を促したこと(同11年5月17日申て)、④X1に対して、鮮魚加工センターへ配置転換をし同人の労働条件及び業務内容を不利益に変更したこと(同年9月30日申立て)が、それぞれ不当労働行為であるとして、東京都地方労働委員会(以下「東京地労委」という。)に救済申立てがなされた事件である。

2 東京地労委は、会社が、組合の掲示ビラを撤去したこと、組合のビラを配布したX1に対し嚴重注意及び訓戒処分をしたこと、がそれぞれ不当労働行為であると判断した上、平成14年1月25日、会社に対し、① 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ったものとして取り扱うこと、②組合ビラを撤去したこと及び①に関する文書交付、③ ②に関する履行報告、を命じ、④ その余の申立てを棄却した。

この命令に対し、会社は、①ないし③の取消しを求めて平成14年2月5日に、組合は、④のうち、X1に対して金員を供与するとして退職を促したこと並びに同人に対して鮮魚加工センターに配置転換をし同人の労働条件及び業務内容を不利益に変更したことについての救済を求めて同月6日に、それぞれ再審査を申し立てた。

### 第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるのでこれを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「初審申立人」と、「被申立人」を「初審被申立人」と、「当委員会」を「東京地労委」と、「本件審査中」及び「本件審査進行中」を「本件初審審査中」と、「本件審問」を「本件初審審問」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 3の(1)の①のイ中「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)」を「概ね月2回発行している(B4版表裏1枚、平成10年4月末現在119号)。そして、会社店舗において掲示・配布する活動を始めた」に改める。

2 3の(1)の②のA中「追加回答を行い、」の次に「会社の許可権者を明示するため、」を加える。

3 3の(1)の③中「次の事項を守らなければならない。」の次に、改行して次のとおり加える。

「(5)生産意欲を阻害したり、又は業務能率を低下させたり、あるいは会社業務遂行の妨げになるような行為をしないこと。」

4 3の(1)の⑤のA中「提案はしていない。」の次に「また、ゼンセン同盟との協約にビラ配布禁止の条項がないことも支部には伝えていない。」を加える。

5 3の(1)の⑤のイ中「一度もなかった」を「一度もなく、ビラ配布についても、ビラ掲示の問題が合意に至らなかったために話し合われなかった」に改める。

6 3の(2)の⑤のイのⅡ中「7月」を「2月」に改め、同⑤の末尾に改行して次のとおり加える。

「なお、バックヤードとは、顧客のいる売り場以外の作業場をいい、精肉・青果・鮮魚の各バックヤードとは、それぞれの厨房のことである。」

7 3の(3)の②のイ中「などと応えた。」の次に「これに対しY2店長は、『そちらで取らなければこちらが取る。』とX1書記長に告げた。」を加える。

8 3の(3)の②のオ中「2・15」を「2・16」に改める。

9 4の(1)の①中「会社取締役であり」を「4名いる会社取締役の一人であり」に改め、末尾に改行して次のとおり加える。

「なお、Y4社長室長の仕事内容は、各店舗の業務指導であり、具体的には8年頃から各店舗を回り、問題点を把握して改善したり、売り上げ増と経費の削減を指導し、従業員の意見の吸い上げなどを行っている。

また、同人は9年7月より組合との団体交渉に出席している。」

10 4の(1)の③中「Z1」を「Z 1」に改める。

11 5の(1)の①のイ中「配置されない。」の次に、改行して次のとおり加える。

「また、X1は亀戸店において、上記数値責任者の職務のほか、鮮魚部門チーフ代理として、鮮魚の加工、商品の陳列、販売等の業務を行っていた。」

12 5の(1)の②のウの次に、エとして次のとおり加える。

「エ 会社は、13年1月より、冷凍鮭については、Y2が行って

いたセンターと市場間の商品運搬・受渡業務を外部の業者に委託した。その後、Y2は、松戸市場において各店舗の鮮魚部門の仕入れ、各店舗への配送の手配、センターと市場間の後記寿司ネタの運送などの業務を行っている。」

- 13 5の(2)の③のうち「従事させることとした。」の次に、改行して次のとおり加える。

「一方で同月より鮮魚加工センターでの寿司ネタ加工を取りやめ、外部の業者が加工した寿司ネタを一括で仕入れ、それを小分けする作業をセンターにおいて行っている。寿司ネタ加工を取りやめたのは、センターにおいて加工作業を行うよりも、業者から一括して仕入れ、センターでは小分け作業のみを行う方が原価が安くなるからという理由であった。」

- 14 5の(2)の④の次に、⑤として次のとおり加える。

「⑤ 初審結審後の状況

ア 会社は、13年10月から、鮮魚加工センターの取扱品目に赤魚の粕漬け加工を加えた。なお、赤魚の粕漬け加工は、X1、FUとも1日4ケース処理している。

イ 14年7月8日、会社はX1に対し、1日の作業量を14ケースから20ケースに増やすよう業務命令書を出した。この日以降、X1は冷凍鮭の切り身加工を1日20ケース処理している。

ウ Y3情報室長は、X1が従前の14ケースより作業量を増やしたことにより、今後鮮魚加工センターの取扱品目を増やしていく予定である旨を本件再審査の審問において証言している。」

### 第3 当委員会の判断

#### 1 掲示ビラの撤去、ビラ配布に対する処分について

##### (1) 会社の主張要旨

ア 支部及びその組合員が、使用者の許諾を得ないで企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者にその利用を許さないことが権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、施設を管理する使用者の権限を侵し、かつ、企業秩序を乱すものであって、正当な組合活動としては許されないものというべきである。本件ビラの掲示及び配布は、就業規則により許可なく掲示、配布することが禁止されているにもかかわらず、許可を得ることなくX1が店舗施設内で行ったものであるから、会社がビラを撤去したこと並びにビラ配布を理由としてX1を厳重注意及び訓戒処分に付したことは、何ら不当労働行為に該当するものではない。

イ また、会社がX1の本件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、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ものであるが、再び全く同一の所為に出たため、訓戒処分に付したのである。

(2) よって、以下判断する。

ア 本件ビラ掲示及びビラ配布について

(ア) 支部は、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の3の(1)の③認定のとおり、

就業規則第37条第12号に従業員の服務規律として、「事業場内で、許可なく、貼紙、掲示、文書の配布…行為をしないこと。」との規定があるにもかかわらず、ビラ第114号、第115号、第116号及び第119号(以下「本件ビラ」という。)の掲示・配布について、会社に対して許可申請をすることなく会社店舗内で行っており、確かにこのことは、形式的には就業規則に違反し、施設を管理する使用者の権限を侵すこととなる。

しかしながら、そもそも組合が組合ニュース等を掲示したり配布することは日常的な組合活動の基本とも言えるものであるから、単に就業規則に違反していることのみをもって直ちに不当とすることは適当でなく、ビラ掲示・配布の経緯、時期・背景、態様、内容及び会社がこうむる業務運営上の支障等諸々の具体的状況に照らして判断することが必要である。

(イ) そこで、まず、支部がビラ掲示・配布を行っている経緯を見ると、初審命令理由第1の3の(1)認定のとおり、支部は、就業規則制定前の結成直後から会社店舗においてビラ掲示・配布を始め、会社は支部と何度かビラ掲示・配布に関して団体交渉を行っている事実が認められる。会社は、ゼンセン同盟とは、ビラ掲示に関しては「事前に会社に掲示物を届け出る」こととし、ビラ配布に関しては禁止条項がない労働協約を平成6年3月に締結したが、ゼンセン同盟より前から会社内に存在した支部に

対しては、支部結成直後の同5年11月には、ビラ掲示に関して「事前の許可を得ること」等の厳しい提案をしたため、支部が、「事前の許可」は事前検閲に当たり組合活動に対する支配介入であるなどとして合意は成立しなかった。そして、支部は、会社とゼンセン同盟との協約締結後も、ゼンセン同盟と同様支部にもビラ掲示を認めるように求めたが、会社は、支部に対しては、あくまで支部が最も問題視していた「事前の許可」が必要であるとこだわり続け、上記協約にはビラ配布禁止条項はない事実を知らせなかったことも併せて、会社の対応は公平とはいえないものであった。

そして、後記イの本件掲示ビラの撤去等に至るまでの間、会社は店長に対し、ビラの掲示を発見した場合はその都度撤去するよう指示していたと主張するものの、団体交渉の場で支部に対し掲示場所などを具体的に指摘し抗議を申し入れた事実は認められない。

(ウ) 本件ビラの問題が発生した時期は、初審命令理由第1の3の(2)の①認定のとおり、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され、支部はこの勧告を捉えて、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、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るなど、労使の対立が厳しさを増した時期であった。

(エ) ビラ掲示・配布の態様をみると、初審命令理由第1の3の(1)の①のイ認定のとおり、支部はその結成直後、ビラ掲示については後の始末のこともあるので組合員のいる店舗に限定し、少なくとも向島店ほか数店では掲示し始めるに当たっては、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ており、全体として、顧客の目に触れないように支部も配慮をしていた様子がうかがわれる。

ビラ配布については、同認定のとおり、組合員のいない店舗でも行い、従業員に手渡したり、顧客の目に触れない休憩室や厨房の隅等に置いておくという方法で行われていたものである。

その後も、同3の(2)の⑤認定の各店長からの報告を見ると、ビラ掲示は、向島店、新柴又店等でタイムカードの横に行い、ビラ配布は、新小岩店、南新小岩店等の休憩室や厨房で行っていた。

そして、衛生管理上の観点から厨房でのビラ配布につ

いては問題があったものと考えられるが、本件ビラ掲示・配布も上記態様の範囲内で行われていたとみられ、その範囲を逸脱していたとの主張や疎明はない。

- (オ) また、本件ビラの内容は、初審命令理由第1の3の(3)の②のオ並びに(4)の①のア及び②のア認定のとおり、春闘や時間外手当問題等について、支部の意見、主張等を記述したものであって、その中には「会社の卑劣で悪質な…買収工作」等と会社を非難する表現が散見されるものの、特段の問題は認められない。

支部が、こうした内容のビラを掲示、配布することによりその活動状況を組合員などに周知させることは組合活動上極めて重要であり、しかも、初審申立て当時の店舗数は14店舗であり、それらを通じて、支部が労働組合としての情宣活動を行う必要性は相当に高かったものと考えられる。

- (カ) 本件ビラ掲示・配布が、会社の業務運営に対してどの程度の支障を及ぼしたものであるか否かを見てみると、実際に店頭や売場内において混乱があったり、会社に対する顧客の信用や評判を損なったといったこと等について会社からの疎明はなく、本件ビラ掲示・配布が会社の業務運営に対して支障を及ぼしたものとは判断できない。

- (キ) 以上のとおり、本件ビラ掲示・配布には、全体的にみると、衛生管理上の観点から問題がある厨房でのビラ配布を除き、態様や内容に特に不当なものはなく、また、会社で業務運営上の支障が発生した事実も見られない。さらに、ビラ掲示・配布に関する労働協約が合意に到らなかった経緯、会社と支部との間では支部結成以来労使紛争が多発し、激しく対立する労使関係にあったこと等の諸事情を総合的にみれば、本件ビラ掲示・配布は、組合活動として不当なものということとはできない。

#### イ 本件掲示ビラの撤去について

本件ビラ掲示が組合活動として不当なものとは認められないことは、上記アで判断したとおりであるが、この場合において会社は、相当な手続と方法をもってすればビラの掲示・配布を是正することは許されうる。

そこで、ビラ第114号及び第115号(以下「本件掲示ビラ」という。)の撤去についてみると、初審命令理由第1の3の(3)の②認定のとおり、平成10年3月5日に掲示してあった本件掲示ビラについては、会社がX 1に直ちに撤去するよう求めた

が、X 1 からビラ掲示に関する協定書がある旨の主張があったため、会社は一応確認する時間を与え、その上で翌日再度、撤去を促した後、店長をして同日撤去させていること、しかしながら、同月9日及び同月13日に掲示した本件掲示ビラについては、事前の注意通告なく、各々同日に撤去していることが認められる。会社が、団体交渉の場で支部と十分に協議を尽くすことなく、上記対応をしたことは、支部結成直後からの事実関係を踏まえると、いささか性急かつ一方的であって相当な手続と方法をもってしたとは言えず、上記アの(ウ)で判断したとおり、時間外手当問題で支部と会社が激しく対立していた時期に、このような行動をとったことは組合活動を妨害する支配介入に該当するものと判断される。

したがって、会社が、本件掲示ビラを撤去したことを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

ウ 本件ビラ配布に対する処分について

(ア) ビラ第116号及び第119号の配布についても、上記アにおいて、組合活動として不当なものではないと判断したところであるが、厨房でのビラ第116号及び第119号の配布について言えば確かに生鮮食料品を主力商品とするスーパーマーケットという性格上、会社がそれを衛生管理上問題視することは相応の理由があるというべきで、X 1 のとった行動にはその責めを免れないものがある。

そして、会社が、X 1 に対して行った嚴重注意及び訓戒処分についてみると、その何よりの理由はビラの配布場所が今回厨房に及んだからとしている。

しかしながら、初審命令理由第1の3の(2)の⑤認定のとおり、X 1 が新小岩店で、平成6年2月から同8年11月までの間に少なくとも5回以上、南新小岩店で、同9年中数回、同10年1月から4月までの間に6回、精肉、鮮魚等のそれぞれのバックヤードでビラ配布を行っていることは各店長に把握されている。会社はビラ掲示に関しては店長指示を徹底していたとするのであるから、そうであれば、衛生管理を重視し、従業員もその重要性を十分認識していたはずであるとする会社としては、店長を通して、支部が厨房でビラ配布を行っているとは当然把握されているものと推認できる。

よって、Y 3 情報室長が、これまで施設内でのビラ配布はあったが厨房でのビラ配布の報告を受けたのは平成10年3月22日のビラ配布に関する報告が初めてである

との主張は採用できない。

- (イ) このような状況の中で会社がビラ第116号及び第119号の配布者であるX 1に対し事前に嚴重注意によって警告を発したとはいえ、それまではなかった訓戒処分を行ったことは、会社と支部との間では、支部結成以来労使紛争が多発していた上、上記アの(ウ)で判断したとおり、時間外手当問題で支部と会社が激しく対立していた時期に、X 1が支部結成当時から支部書記長の地位にあり、同人が活発に組合活動をしていたことを嫌悪して不利益に取扱うとともに、支部の弱体化を企図したものと言わざるを得ず、支部の運営に対する支配介入に該当するものと判断される。

ただし、ビラ第116号及び第119号の配布について、会社の厨房でのビラ配布に対する嚴重注意は、東京都食品製造業等取締条例等が定める営業者や従事者の遵守すべきさまざまな衛生基準に照らし厨房の衛生管理の重要性に鑑み行った業務上の注意ないし指導とみられ、就業規則上の処分といった不利益性はないことから不当とはいえず、これを不当労働行為であるとした初審判断は失当である。

なお、嚴重注意が不当でなく、かつ嚴重注意によって警告したからといって、上記アにおいて示した事情の下では、制裁措置たる訓戒処分が正当化されることにならないのは言うまでもない。

以上のとおり、X 1に対する訓戒処分は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるが、嚴重注意は同条に該当しない。

## 2 Y 4 社長室長の発言について

### (1) 組合の主張要旨

ア 同族会社であり、4名の取締役は姻戚関係にあって、会社の意思決定過程において、Y 4 社長室長は社長の分身であるという状況の中で本件行為に及んだのである。個人的な私案をめぐる話合いが成立するはずがない。会社の役員に立つた者が組合の書記長に対して会社を辞めれば金を出すという発言を行うだけで組合の運営に対する支配介入行為といわざるを得ず、その発言の効果があつたかどうかということは全く関係ない。

イ 当時の会社と支部の最大の争議懸案事項は4等級者に対する時間外割増賃金請求訴訟であつたが、Y 4 社長室長が将来に禍根を残さない解決として、組合員5名である支部の中心

的活動家X1の退職が争議の全面解決になるという会社の言い分は、争議そのものの解決より支部を壊滅に追い込むという意思を有して行ったものと言わざるを得ない。

ウ Y4社長室長の発言が個人的なものではありえないことはX4東部副委員長が出席することが同室長により要請されていること、X1が他の組合員の出席を認めさせたことからみて明らかである。

(2) 会社の主張要旨

ア Y4社長室長が、本件話し合いにおいて、X1の「希望退職」と和解金の支払いを提案した意図、目的は、支部と会社の間における一連の紛争の和解による円満解決と、さらには近い将来において顕在化が確実視されるX1の配転問題が紛争に発展することを未然に防止したいと望んでいた同室長が、会社としてではなく個人として、組合に対し和解の一私案として退職和解を提案したということに尽きるのである。

イ Y4社長室長がX1を組合が主張するように「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X4東部副委員長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、同室長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、X4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、さらには再度の話し合いの機会を求めてきたこと、東京地労委の調査期日において、組合側から会社に対し、一括和解ができないかと提案してきていること等からすれば、組合としても、Y4社長室長による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。

(3) よって、以下判断する。

ア Y4社長室長の会社における地位及び役割を見ると、初審命令理由第1の4の(1)の①認定のとおり、同人は、4名いる会社取締役の一人であり社長の弟であること、平成9年7月からは組合との団体交渉に出席していること、組合員が提訴した時間外割増賃金請求事件の審理の期日に出席し訴訟

活動を行っていること、さらに同人は各店舗に対して業務指導等を行っていること等からして、同室長の行為は、その職責上会社の行為として会社に帰責されるものと判断せざるを得ない。

イ そして、話し合いが行われるきっかけとなった平成10年12月は、上記時間外割増賃金請求事件が東京地裁で進行中であり、また、同年4月及び5月には、会社が、本件掲示ビラを撤去したこと、ビラ第116号並びに第119号の配布を理由としてX1を嚴重注意及び訓戒処分に付したこと等が不当労働行為であるとして、組合が東京地労委に救済申立てを行い、会社と激しく対立していた時期に当たる。

こうした時期において、初審命令理由第1の4の(1)の①認定のとおり、Y4社長室長は、「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。」とX1書記長に提案し、同書記長は「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。」と答え、話し合いをすることとなった。その後、同4の(2)の①認定のとおり、同11年1月29日に話し合いが行われたが、同室長は、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、同書記長は、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ところ、同室長は、唐突に和解の方法として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の退職金を上乘せしてもよいと述べたことが認められる。

同室長は、初審審問において係争中の3点の解決を目的として話し合いの場を設けたと証言しているが、上記のことからすると、自らは当該話し合いの場においてその目的とした係争中の3点の解決策を何ら具体的に提案することなく、唐突に、専らX1の希望退職についての話を持ち出しており、このことは、同人の処遇が問題でなかった当時の状況からみて不自然であって、同室長の真意が、支部結成当時から支部書記長の地位にあり、中心となって活発に組合活動をしていたX1を会社から排除することにより、支部を形骸化することにあつたものと言わざるを得ない。

ウ 以上のことからすると、Y4社長室長の上記イの発言は、

会社役員 の 立場 にある 同室長 が、会社 と組合 が時間 外手当、ビラ 掲示等 の問題 で激しく 対立 していた 時期 に支部 書記長 を会社 から 排除 すること を意図 して行っ た発言 であり、かかる 発言 は、係争 中の問題 を和解 によって 解決 するための 提案 とみる ことは できず、強制的 な面 が認め られず X 1 や組合 の自由 な意思 決定 を妨げる 行為 ではなく、X 1 に対し 退職 を促す 行為 と評価 すべき であって、組合 の運営 に対する 支配 介入 と言わざる を得ない。

したがって、これを 組合 運営 に対する 支配 介入 に当たらない として 初審 判断 は失当 である。

### 3 X 1 書記長 の配置 転換 について

#### (1) 組合 の主張 要旨

ア 鮮魚 加工センター は X 1 の配転 のために 設置 されたもの であり、X 1 の配転 は、同人 の組合 活動を 会社が 嫌悪 し、店舗 から 排除 を目的 として 同人 を隔離 して 影響力 を削ごう としている ものである。

イ 鮮魚 加工センター 開設 以来 すでに 3年 を経過 しているが、会社 から 同センター 設置 により 店舗 における 人員 削減 ができた など 同センター 設置 による 効果 の主張 は全く 見られない。

ウ 初審 命令 は、X 1 の業務 内容 が総合 業務 から 単純 業務 に変更 された と認定 しているが、安易 に不本意 という 不利益 だけでなく、技能 低下 及び チーフ 職 としての 数値 管理 業務 から 排除、従業員 同士 の交流 から 排除 される など、幾重 にも 不利益 を被っている と言わざる を得ない。

エ 初審 命令 は、X 1 と同時 期 に配転 となった 2名 とも 同様に 不本意 な状況 に置かれて いる というが、うち 1名 は他の 店舗 に変わっただけ である その 就業 形態 と業務 内容は ほぼ 変わらず、もう 1名 も当初 の商品 運搬 中心 業務 から その後 変更 し、現在は 管理 職 としての 業務 を遂行 している。

#### (2) よって、以下 判断 する。

ア 本件 配転 問題は、初審 命令 理由 第1 の5 の(1) の① のウ及び (2) の① のア 認定 のとおり、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 の正社員 3名 の就労 場所 がなくなり、過員 となった X 1 らの 雇用 確保 のため、会社が 鮮魚 加工センター を開設 して、配転 を行っ たことから 発生 した。

イ 会社 の計画 によれば、初審 命令 理由 第1 の5 の(2) の① のウ 認定 のとおり、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て設置された施設でもある。

支部は、上記会社計画について、同センターの設置以降既に3年以上が経過しているのに、加工品目が3品目でしかない点をあげ、全くの作り話としか思えないなどと主張する。

確かに、直ちに移行が可能であるとしていた加工品目を増加させていないが、同5の(2)の⑤認定のとおり、本件審問においてY3情報室長が、X1が従前の14ケースから20ケースに作業量を増やしたことにより、今後同センターの取扱品目を増やしていく予定である旨証言していること、また、同5の(2)の③のイ及びウ認定のとおり、平成13年1月に同センターでの寿司ネタ加工作業は採算がとれずやめることになったが、同11年7月下旬に、両国店の一角において集中していた同作業及び従事者を当該センターに移転させ、作業を行わせたりしていたこと等からみて、会社の計画が全くの作り話としか思えないとの組合の主張は採用できない。

ウ 初審命令理由第1の5の(1)の②のア及び(2)の②認定のとおり、本件X1の配転に当たっては、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ている。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。

エ 交渉の結果、初審命令理由第1の5の(1)の①のイ及び(2)の②認定のとおり、X1の勤務時間が、午前9時から午後6時までであったものが午前10時から午後7時になったこと及び同人の業務内容が、店舗の数値責任者としてのいわば総合業務から鮮魚の切身加工へと変更されたことは、同人にとって不本意であるとは理解できるところである。

オ しかしながら本件においては、初審命令理由第1の5の(1)の②のイ及びウ認定のとおり、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名の亀戸店店長であったY2は、X1と同じ鮮魚加工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時頃となっている。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、他の亀戸店正社員SI及びY2店長の2名も同様の状況であったと認められる。

併せて、同センター配転後のX1の作業量をみると、同5の(2)の③認定のとおり、最初の会社提示は1日当たり24ケースだったが、X1が抗議して16ケースに、さらには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とはできない。

なお、同5の(1)の②のエ認定のとおり、Y2は、配転当時同センターと市場間の商品運搬・受渡業務を行っていたが、平成13年1月より、会社は、同人が行っていた同業務を外部の業者に委託し、同人には、松戸市場において各店舗で使う鮮魚の仕入れ、寿司ネタの運送などの業務を行わせていることから、Y2が管理職としての業務だけを遂行しているとの組合の主張は採用できない。

カ 以上のことから、X1に対する配転は不利益取扱いではなく、組合運営に対する支配介入にも当たらないとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成15年9月3日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎 ⑩