

命 令 書

申 立 人 X1

被申立人 生活協同組合東京マイコープ

上記当事者間の都労委平成8年不第47号事件について、当委員会は、平成18年5月9日第1417回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人生活協同組合東京マイコープが、下馬生活協同組合から資産の譲渡を受けた際に、申立人 X1 を採用しなかったことが不利益取扱い及び支配介入に該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人生活協同組合東京マイコープは、申立人 X1 を平成8年1月1日付けで採用した職員として取り扱うこと。
- (2) 被申立人は、申立人に8年1月1日以降の賃金相当額を支払うこと。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人生活協同組合東京マイコープ(以下、名称変更前を含めて「マイコープ」という。)は、肩書地に本部を置き、平成8年4月1日付けで生活協同組合イーコープが生活協同組合ジョイコープと合併し、名称変更した生活協同組合である。
- (2) 申立人 X1(以下「X1」という。)は、昭和52年7月6日に下馬生活協同組合(以

下、名称変更及び破産後を含めて「下馬生協」という。)に雇用された。また、X1は、平成元年8月1日、申立外総評全国一般東京地方本部三多摩地域労働組合(当時、以下「全国一般」という。)に加入し、6年6月27日、同組合を脱退し申立外東京南部労働者組合(以下「組合」という。)に加入した。

2 本件申立てに至る経緯

(1) X1の移籍と地位確認訴訟

平成元年7月14日、下馬生協は、X1をマイコープに移籍させるとして、同人に8月以降の賃金を支払わないことを理事会で決定した。一方、マイコープは、9月1日付けの書面で同人に採用を取り消すとの通知を行った。こうして両生活協同組合から雇用関係を否定されたX1は、両者と雇用関係の存在を巡り東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)において争った(平成元年(ワ)第14123号、平成2年(ワ)6490号、平成3年(ワ)5344号)が、5年6月11日付判決により、同人と下馬生協との雇用関係の存続が確認され、マイコープとの雇用関係は否定された。6年3月16日、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)においても(平成5年(ネ)2495号、同年(ネ)2511号)、同様の判決があった。

この判決を受け、下馬生協は、4月6日付けでX1に後記のとおり希望退職を募っているので、①希望退職に応じられたい、②応じない場合、職場確保ができないので「研修休職規定」による休職とするとの通知を行った。X1は希望退職に応ぜず、休職となった。

(2) X1の解雇

下馬生協は、昭和59年度から赤字となり、以降毎年欠損を累積させていた。そこで、下馬生協は、生活協同組合連合会首都圏コープ事業連合(以下「首都圏コープ」という。)に支援を求めたところ、平成2年11月、首都圏コープは、以前マイコープの管理部長兼理事でありX1の前記採用取消しにかかわったY1(以下「Y1理事」という。当初は応援出向であり、3年5月から専務理事となった。)を下馬生協に派遣した。そして、下馬生協は、4年には首都圏コープに加入して精肉等の仕入れを共同事業とし、賃金計算等の業務を首都圏コープの共同会計室へ委託するなど経費の圧縮を進めた。しかし、折からのいわゆるバブルの崩壊により売上げが減少するとともに店舗等の資産価値が下落し、累積欠損が拡大した下馬生協は、単独での経営再建が困難となり、マイコープ等の東京都内の生活協同組合との合併を検討するようになった。

このため、下馬生協は、職員30名のうち16名の人員削減を行うこととして、6年1月25日から希望退職者を募集し、また、4月から6月にかけて順次赤字

店舗の閉鎖を行った。4月16日、下馬生協は、希望退職者が16名に満たない場合は、① 満45歳以上、② 勤続5年未満、③ 店舗配置ではない者、との基準を設け、この3項目中2項目以上に該当する職員及び1項目のみに該当し賃金の高い職員を整理解雇の対象とすることを理事会で決定した。その後、下馬生協は、希望退職者が11名であったことから、5名を整理解雇することとした。

ところで、上記基準3項目中2項目以上に該当する職員はX1(①及び③に該当する。)を含めて2名だけであり、さらに、同人は、下馬生協で最も賃金が高かった。7月18日、下馬生協は、X1に整理解雇する旨の通知を行い、8月20日、他の4名とともに同人を解雇した。

(3) 組合の下馬生協への団体交渉申入れ等

6年4月7日、前記4月6日付けの下馬生協からX1への通知を受けて、全国一般は、傘下の下馬生協分会とともに、X1の復帰後の労働条件について下馬生協に団体交渉を申し入れ、6月7日に団体交渉が開催されることとなった。しかし、5月26日、当時下馬生協分会の分会長であったX1は、下馬生協に団体交渉の中止を申し入れ、結局、団体交渉は開催されなかった。6月7日、下馬生協は、必要のない団体交渉の申入れは撤回するよう提案する旨の書面を全国一般に交付した。

ところが、6月27日、X1が新たに加入した組合が下馬生協にX1に関する団体交渉を申し入れたため、同月30日、下馬生協は、組合と全国一般のどちらが同人に関する団体交渉を行うのか協議すること及び経過を説明することを求める質問書を全国一般に交付し、上記質問書の写しをX1にも交付した。そして、下馬生協は、全国一般が質問書に回答しないとして、組合の団体交渉申入れに応ぜず、前記(2)のとおり7月18日にX1に解雇通知を行った。7月30日、組合は、下馬生協の理事会の行われていた下馬区民集会室に団体交渉開催を求めて押しかけ、組合員が窓ガラスを割るという事態が起こった。

8月1日、組合は当委員会にあっせん(平成6年都委争第69号事件)を申請し、同月18日のあっせん期日に組合と下馬生協との当委員会立会いの団体交渉が行われたが、団体交渉後に都庁内の通路でY1理事が押し倒されたことから、その後団体交渉は行われなかった。

なお、前記(2)のとおり、下馬生協は、8月20日にX1を解雇した。

12月9日、組合は、上記あっせん申請を取り下げ、X1と連名で、下馬生協を被申立人として団体交渉応諾及び解雇撤回等を求めて当委員会に不当労働行為救済申立て(都労委平成6年不第97号事件、以下、他の事件を含め「6不97号

事件」のように記載する。)を行った。

(4) 下馬生協の資産譲渡及び破産

7年11月1日、下馬生協とマイコープは、下馬生協の事業資産をマイコープに12月31日に譲渡すること及びマイコープが下馬生協の要請に基づき同生協の職員の新規雇用に努力すること等を定めた「組織合同議定書」(以下「議定書」という。)を交わし、同日、店舗等について土地・建物売買契約を締結した。

11月6日、下馬生協は、既に解雇あるいは退職により下馬生協の職員ではなくなっていたX1らを除く当時の職員14名全員についてマイコープに採用の要請を行った。12月31日、下馬生協は、資産を譲渡して店舗での営業を終了し、8年1月1日、マイコープは、要請のあった14名のうち採用を希望しなかった1名を除き、11名を職員、2名を準職員として採用し、当初は従前の店舗に配置したが、2月ないし3月に再配置した。また、マイコープは、1月1日に、6年8月20日に下馬生協を退職していた職員兼理事(ただし、退職後も理事であった)1名を採用した。

そして、下馬生協は、8年4月18日に名称を生活協同組合メセタに変更し、その後、10月に東京地裁に自己破産を申し立て、同地裁は12月13日に破産宣告を行った。

(5) 組合のマイコープへの団体交渉申入れ及び本件等申立て

組合は、7年11月1日、8日、21日及び12月12日、マイコープにX1の解雇等についての団体交渉申入書を送付し、同人自身も、11月21日にマイコープに雇用の引継ぎを要求する書面を送付したが、マイコープは、申入書等を返送し、いずれにも回答しなかった。また、組合は、首都圏コープにも団体交渉を申し入れたが、首都圏コープもこれに応じなかった。

12月28日、組合は、マイコープ及び首都圏コープを被申立人として団体交渉応諾を求めて、当委員会に救済申立て(7不87号事件)を行った。8年6月11日、組合及びX1は、前記第1、2(1)、(2)及び組合への謝罪文の掲示を求めて本件申立てを行った。

3 本件申立て後の事情

(1) 組合の本件等取下げ

平成11年3月3日、組合は、6不97号事件及び7不87号事件とともに、本件申立てを取り下げた。

なお、組合員、X1及びその支援者に対し、東京地裁及び同八王子支部によるマイコープ本部や理事の自宅周辺等への立入禁止等仮処分命令などが多数決定されている。

(2) X1 と下馬生協との訴訟及び和解

X1 は、下馬生協を被告として、未払賃金の支払いを求めて東京地裁に訴え(平成6年(ワ)第13052号)を提起したが、8年11月11日、同地裁は、解雇時までの賃金及び賞与の支払いを認容する判決を言渡し、その理由中で下馬生協による同人に対する休職命令及び整理解雇のいずれもが有効であると認めた。

また、X1 は、下馬生協を被告として、労働契約上の地位の確認等を求めて東京地裁に訴え(平成8年(ワ)第15435号)を提起したが、11年8月17日、東京地裁は、整理解雇が有効であることを理由に請求を棄却した。X1 は、控訴(平成11年(ネ)第5133号)したが、12年4月27日、東京高裁において、下馬生協が同人の整理解雇を撤回すること及びマイコープに同人の雇用要請書を送付すること等を内容とする裁判上の和解が成立した。そして、X1 は、5月31日に6不97号事件を取り下げたが、マイコープは、同人を雇用しなかった。

(3) 当委員会における手続

13年6月27日、当委員会の調査期日において、X1 の代理人(K 弁護士)は本件を取り下げると表明したが、その後、取下げ等の手続は行われず、同代理人は、14年10月29日付けで、当委員会に代理人を辞任した旨の「代理権消滅通知」を提出した。

17年9月12日、当委員会は、X1 に取下げ、あるいは何らかの手続を行うよう通知したところ、10月13日、同人は、「改めて代理人を選任し、事件の進行等を検討していきたい。」との書面を提出した。このため、当委員会は、X1 の対応を待ったが、同人は何ら手続を行わなかったため、18年2月10日、同人に本件審査手続を終了し命令を交付する旨を通知した。

なお、その後も X1 は、何らの対応も行っていない。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人 X1 の主張

下馬生協からマイコープへの資産の譲渡は、それまで下馬生協の行っていた業務をそのままマイコープが引き継いだという実態を有し、X1 を除く下馬生協職員の採用希望者全員がマイコープに採用され、従前の店舗に配置され、従前と同様の業務を行っているが、マイコープは、採用を申し入れた X1 には無回答という形での採用拒否を続けている。マイコープは、下馬生協や首都圏コープとともに、組合及び組合に所属する X1 を嫌悪し資産譲渡に名を借りて職場から排除したものであり、これは不利益取扱い及び支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人マイコープの主張

マイコープは、資産の譲渡に際し下馬生協との議定書に定める下馬生協の要請に基づき新規採用に努力したもので、X1 を採用しなかったのは、下馬生協がマイコープに同人の採用を要請しなかったからであり、不当労働行為とされるいわれはない。

2 当委員会の判断

- (1) X1 は、下馬生協からマイコープへの資産の譲渡は、それまで下馬生協の行っていた業務をそのままマイコープが引き継いだという実態を有し、X1 を除く下馬生協職員の採用希望者全員がマイコープに採用され、従前の店舗に配置され、従前と同様の業務を行っている」と主張するので、まず、これについて判断する。

マイコープが下馬生協から要請のあった 14 名のうち希望者 13 名を採用したこと(第 2、2(4))は認められるものの、下馬生協が X1 についてマイコープに採用の要請をしなかったことは、他の既に解雇あるいは退職により下馬生協の職員ではなくなっていた者と同様の取扱いであり、この 14 名と X1 を本人の希望の有無だけで単純に比較することは相当ではない。そして、マイコープが既に下馬生協を退職していた職員(理事)1 名を採用していること(第 2、2(4))は認められるものの、その他の解雇あるいは退職により下馬生協の職員でなかった者が採用を希望したのか否か、また、採用されたのか否かについては疎明されておらず、マイコープが X1 を除く採用希望者全員を採用したとの X1 の主張を認めるに足る証拠はない。

さらに、マイコープは、採用した下馬生協の職員であった者を当初は従前の店舗に配置したが、2 月ないし 3 月に再配置したこと(第 2、2(4))が認められるから、採用者が従前の店舗に配置され、従前と同様の業務を行っているとの X1 の主張は、事実と反し失当である。

- (2) 次に、X1 は、マイコープが下馬生協や首都圏コープとともに、組合と組合に所属する同人を嫌悪し資産譲渡に名を借りて職場から排除したものと主張するので、以下、この点につき判断する。

首都圏コープが下馬生協に以前マイコープの管理部長兼理事であった Y1 理事を派遣し、下馬生協から賃金計算等の業務を委託されたこと、下馬生協がマイコープ等の東京都内の生協との合併を検討していたこと(第 2、2(2))及びマイコープが下馬生協から店舗等の資産譲渡を受け、下馬生協の職員であった者を採用していること(第 2、2(4))が認められ、マイコープ、下馬生協及び首都圏コープの間に一定の関係が存在していたことは推測される。しかし、他に X1 の整理解雇等についてマイコープらが意を通じて対応したことを窺わせる事実

は認められず、これらのいわば業務運営上の関係を持っていることのみをもって、マイコープが下馬生協や首都圏コープとともに同人を排除したものとまでは認めることはできない。

また、マイコープは、以前 X1 と雇用関係の存在を巡って訴訟で争ったこと(第 2、2(1))はあるものの、マイコープとの関係における組合の活動は、下馬生協との議定書締結以降の団体交渉申入れ(第 2、2(5))が疎明されているだけであるから、マイコープが組合と組合に所属する同人を嫌悪し排除を図って下馬生協との議定書を交わしたものと認められず、X1 の上記主張は採用することができない。

- (3) 以上のとおり、マイコープが下馬生協との議定書に則り、下馬生協から要請のあった者の中から採用者を決め、X1 を採用しなかったことに不合理な点があるとはいえず、また、マイコープが組合及び組合に所属する同人を嫌悪し職場から排除したとも認められないから、マイコープが同人を採用しなかったことが、不利益取扱い又は支配介入に該当するということとはできない。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、マイコープが X1 を平成 8 年 1 月 1 日に採用しなかったことは、労働組合法第 7 条に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 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 18 年 5 月 9 日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三