

命 令 書

申 立 人 三多摩合同労働組合
執行委員長 X 1

申 立 人 X 2

被申立人 中央大学生協同組合
代表者理事 Y 1

上記当事者間の都労委平成13年不第94号、同15年不第69号及び同17年不第64号事件について、当委員会は、平成18年12月19日第1432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、同北村忠彦、同小井玉有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人中央大学生協同組合は、申立人 X 2 に対する平成12年12月21日付懲戒処分、13年5月28日付懲戒処分及び同年6月11日付懲戒処分がそれぞれなかったものとして扱わなければならない。
- 2 被申立人生協は、申立人 X 2 の12年度期末手当について、査定が平均値であったものとして支給額を是正し、是正により支払われるべき額と既に支払われた額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人生協は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人三多摩合同労働組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

三多摩合同労働組合

執行委員長 X 1 殿

中央大学生協同組合

代表者理事 Y 1

当生協が、貴組合員 X 2 氏に対して、平成12年12月21日付け、13年5月28日付け及び6月11日付けで懲戒処分を行ったこと、X 2 氏の13年度雇用契約の年間就業日数を前年度と比較して大幅に削減したこと、X 2 氏の12年度期末手当を低額に決定したこと、及び X 2 氏の配転問題に関して貴組合が申し入れた団体交渉に誠実に応じなかったことは、いずれも不当労働行為であると東京都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。)

- 4 被申立人生協は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 12年度冬期慰労金に関する申立てを却下する。
- 6 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人中央大学生協同組合(以下「生協」という。)が、生協の定時従業員 X 2 (以下「X 2」という。)に対して、平成12年12月21日付け、13年5月28日付け及び6月11日付けで懲戒処分を行ったこと、13年度の雇用契約更新に当たって、X 2 が所定労働日を特定するよう求めたところ、年間所定労働日を大幅に削減したこと、X 2 の12年度冬期慰労金、13年度夏期慰労金を削減し、12年度期末手当を支給しなかったこと、X 2 に

対して、13年8月1日付け（実施の発令は11月15日付け）で配転命令を行ったこと、X2の配転問題、就労場所を議題とする団体交渉に応じなかったこと、14年度の総代会にX2を出席させず、総代会の席上X2や組合についての生協の見解を披瀝したこと、X2を17年4月9日付けで雇止めとしたことが、それぞれ不当労働行為に当たるとして争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 都労委平成13年不第94号事件

X2に対する平成12年12月21日付懲戒処分、13年5月28日付懲戒処分及び6月11日付懲戒処分を撤回すること。

X2に対し、12年度冬期慰労金27,000円を支給すること。

X2との間の13年3月6日付労働契約書の内容を従前どおりの内容に戻すこと。

X2に対し、12年度期末手当5,000円を支給すること。

X2に対する13年11月15日付（13年8月1日付）配転命令を撤回すること。

陳謝文の交付、掲示、全従業員への配付

(2) 都労委平成15年不第69号事件

X2の配転問題について、裁判所及び労働委員会に係属していることを理由として団体交渉を拒否しないこと。

14年6月25日の総代会でのX2と組合に対する誹謗中傷について、生協発行の広報誌に命令文を掲載・謝罪し、申立人の見解を掲載すること。また、総代会において、命令内容を議案書に記載し、報告・謝罪し、申立人の見解を述べる機会を与えること。

総代会へのX2の出席を妨害しないこと。

X2の13年度夏期慰労金を、就業規則上の支給基準に従い、平均的査定で支給すること。

陳謝文の交付、掲示、全従業員への配付

(3) 都労委平成17年不第64号事件

X2の就労場所を主たる議題とする申立人組合からの団体交渉の申入れを拒否しないこと。

X 2 に対する17年4月9日付雇止め（解雇）を撤回し、書籍事業部図書館係に復職させること。

X 2 と生協との間に雇用関係があるものとして取り扱い、13年8月1日以降、復職までの期間の賃金相当額を年5分の利息を付して支払うこと。

陳謝文の交付、掲示、全従業員への配付

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人生協は、肩書地に所在する申立外学校法人中央大学（以下「大学」という。）構内、東京都文京区の大学理工学部、東京都小金井市の中央大学附属高等学校、東京都杉並区の中央大学附属杉並高等学校の各構内において、大学等の委託を受けて食堂・売店の運営及び図書の整理業務等を行う消費生活協同組合であり、本件申立時の従業員数は、正社員約80名、定時従業員（パートタイム社員）約300名である。

ちなみに、生協は、申立外多摩都市モノレール株式会社（以下「モノレール」という。）から、定期乗車券の販売委託を受けている。

- (2) 申立人三多摩合同労働組合（以下「組合」という。）は、東京西部地域を中心とする中小企業に雇用される労働者で組織される個人加盟の労働組合で、本件申立時の組合員数は、約130名である。

生協には、組合のほかに、正社員で組織する労働組合である中央大学生生活協同組合従業員組合（以下「従組」という。）がある。

- (3) 申立人X 2 は、5年2月に生協の定時従業員として雇用され、生協が大学から受託した大学図書館における図書整理の業務に従事してきたが、後記経緯により、13年11月15日付けで書籍店外売係への配転命令を受け、17年4月9日付けで雇止めの通告を受けた。

X 2 は、後記のとおり、12年9月21日に申立外八王子ユニオン（以下「ユニオン」という。）に加入したが、13年6月8日に組合に加入するとともに、6月11日付けでユニオンを脱退した。

【審8 p 7、審9 p 8～9、甲1、甲38、甲82、甲162、乙48】

2 X 2 の年次有給休暇取得、ユニオンへの加入及び第1次懲戒処分について

- (1) X 2 は、5年2月1日に生協に採用されたが、大学からの受託業務が4月

から開始される予定であったため、4月1日から定時従業員として1年間の雇用契約書を取り交わした。その後、雇用契約は14年3月31日までの間、1年ごとに更新された。

X2の業務は、図書館系の和書担当として、図書(和書)を購入し、図書館の書架に配架するまでの一連の業務であり、具体的には、発注した図書を受け入れ、国立情報科学研究所がその図書に付与した書誌データを大学の規則どおりに直してコンピュータ入力し、請求記号を付与し、装備作業(請求記号ラベルの貼付、蔵書印押印、デートスリップ貼付等)を行うというものであった。また、勤務日数は週5日で、勤務時間は午前9時から午後4時まで(途中1時間の休憩)とされ、週休日のほかに祝日と大学の開校記念日が休日とされているが、大学が休みになる期間には勤務日が大幅に減ることがあった。

【審4 p28~29、審5 p25~27、甲82】

- (2) 6年4月下旬頃、定時従業員の社会保険についての説明会が行われ、その際、定時従業員の年次有給休暇についての質問があったところ、生協総務部のZ1係長は、「生協のパート(定時従業員)に有給休暇はありません。」ときつい口調で答えた。また、総務部のZ2係長は、前記Z1係長の発言を補足する形で「生協のパート(定時従業員)の勤務形態は、各職場によってバラバラであり、どのように扱えばいいのか判らず、懸案事項となっている。パート(定時従業員)の有給休暇は検討している。」などと答えた。

この説明会を契機に、定時従業員の間で有給休暇を認めてもらいたいとの話題がしばしば出るようになった。

10年頃から、X2は、上司であるY2(当時の役職は主任で、12年に係長代行となって図書館の定時従業員を統括する立場に立ち、13年に係長となった。以下、便宜上「Y2係長」という。)に対し、定時従業員にも有給休暇を認めてほしいと何度も求めたが、Y2係長は「有給休暇など要求すると今のように自由に休みが取れなくなる。忙しいときには休みが取りにくくなり、働き方がもったきつくなるかもしれないからそんなこと要求しないほうがいいですよ。」などと言って取り合わなかった。

【審4 p31~33、甲82、乙28】

- (3) 12年1月、モノレールの中央大学・明星大学駅が開通し、通勤経路の変更が行われた際に、生協の定時従業員の就業及び給与に関する規定（以下「定時従業員就業規定」という。）で「多摩動物公園（駅） 中央大学（・明星大学駅）間、及びこれに準ずる区間の交通費は支給しません。」と規定されていたところ、X2の自宅から永山駅までの徒歩10分程度の区間（多摩動物公園駅から中央大学・明星大学駅までの区間がほぼ同じ距離になる。）についてバスの交通費を支給していたことが判明した。このため、Y2係長は、X2に、その区間の交通費が今後は支給されなくなる旨を告げた。

X2がその根拠を質したのに対して、Y2係長が総務の担当者Z3に直接問い合わせるよう勧めたので、X2がZ3に質問したところ、Z3は、「（X2の）自宅から永山駅までは、多摩動物公園から中大間、これに準ずる区間として本来支給しない。今回の申請書をチェックしていたら、その不正が発見された。」などと述べた。X2が、「なぜ、最初の申請のときには認めたのか。」と質したところ、Z3は、「申請時には、私は在職していなかったので知りません。当時の担当者が見落としたのでしょうか。本来ならそれまで支給していた交通費の返還を求めるところです。」などと述べた。

X2がこのやりとりをY2係長に報告すると、同係長は、「今までの支給が前任者のミスというのであれば、後任の担当者がその仕事を引き継いでいるのだから前任者のミスを当然謝罪するべきだ。」と憤慨した。

後日、X2がZ3に対して、大きな声で、「前任者のミスというのなら、後任のあなたがその仕事を引き継いでいるのだから、そのミスを謝罪して下さい。」などと言って謝罪を求めたところ、Z3は、「じゃあ謝ります。」と述べた。

【審9 p18～21、甲85、乙13、乙27】

- (4) 12年4月に、X2が他の定時従業員とともに、昼食時に大学食堂棟4階の生協食堂「四季」を利用しようとしたところ、食堂の担当者から、混雑時には生協の職員の利用はできない旨告げられた。これに対してX2は、利用制限に抗議し、「従業員食券ではなく、現金で支払えば利用できるのか。」などと述べた。

生協従業員も生協の食堂を半額補助で支給される食券で利用できること

になっているが、生協の「定時従業員・アルバイト勤務マニュアル」には「4F 食堂は、12:00～13:00まで利用禁止です。」と記載されている。しかしながら、図書館の定時従業員は大学職員と一緒に「四季」を利用することがあるため、Y 2 係長は利用禁止である旨を特に徹底していなかったし、Y 2 係長自身が利用することもあった。また、X 2 が採用された当時のZ 1 係長は、「四季」をしばしば使用しており、X 2 も昼食に誘われたことがあった。

【審10p 29～31、甲85、乙27、乙36、乙37】

- (5) 12年6月6日、X 2 は、同月8日の有給休暇取得日を記入した自ら作成した有給休暇申請用紙をY 2 係長に提出した。Y 2 係長は「有給休暇は法律では認められているが、生協としては制度として運用していない。」と述べた。X 2 が、「有給休暇は、制度としてあるとかないとかではないはずです。労基法で保障された労働者の権利です。」と言うと、Y 2 係長は「ここでその話をするのはまずいから。」などと言って、図書館外のテラスにX 2 を連れ出した。

テラスでY 2 係長は、「労働基準法違反なんて、ドライバーが法定速度をキッチリ守って運転している人が少ないようにそんなに悪いことではない。」、「中小・零細企業などでは労基法違反なんてザラだ。」、「X 2 さんは爆弾の火種だ。X 2 さんの有給休暇を認めると他のパート(定時従業員)にも認めなければならなくなる。そうすると生協の経営は苦しくなる。今でさえ衣料部門はユニクロなど格安店の存在で大変である。有給休暇申請などすると生協経営側がX 2 さんを解雇するかもしれないから、そんなことやめたほうがいいですよ。」、「X 2 さんは有給休暇がなければ生協では働けないのですか。権利を主張するからには義務を果してもらわなければ。」などと、午後1時から終業時刻の午後4時まで3時間にわたって、有給休暇を申請しないようX 2 を説得した。しかしX 2 は、Y 2 係長の説明に納得せず、有給休暇を申請した。

翌7日の午後3時の休憩時にY 2 係長は、総務部からの伝言として「今のパート(定時従業員)の時給には有給休暇分が上乘せされているので、もしX 2 さんが有給休暇を取るのであれば、X 2 さんの時給を下げるとのことです。」とX 2 に告げた。X 2 が、そのような説明は聞いていないので書面で

回答を欲しいと言うと、Y 2 係長は、書面としての回答は総務部に要求してほしいと述べた。X 2 は、Y 2 係長と一緒に総務部へ行ったが、担当者が不在であったため、後日改めて総務部に行くこととした。

X 2 は 6 月 8 日に有給休暇を取得した。

【審 4 p 38 ~ 42、審10 p 43 ~ 44、甲82】

- (6) 6 月12日、総務部の Y 3 係長（以下「Y 3 係長」という。）は、X 2 を生協会議室に呼び、約 1 時間、有給休暇に関する説明を行った。その席上で Y 3 係長は「当時私は生協に在職していなかったのでよくわからないが、10年程前には生協のパート（定時従業員）にも有給休暇はあったそうだ。しかし取得する者としない者とで不平等が生じ、有給休暇分を時給に上乘せしたと聞いている。だから今のパート（定時従業員）の時給には有給休暇分が上乘せされているので有給休暇を取得できない。X 2 さんが有給休暇を取るのであれば時給を下げる。」、「一人でも有給休暇をとれたほうがいいという方がいいれば必ず来年度には有給休暇をとれるように就業規則等を改正する。有給休暇を取得されると、どうしてもほかのパート（定時従業員）との兼ね合いから統一的な処理ができないので、できれば待ってほしい。」と説明した。X 2 は、そのような説明は採用以来聞いたことがないこと、6 年 4 月頃の説明会で「パート（定時従業員）の有給休暇は検討している。」との回答があったことを述べて、時給を下げるのであればいくらになるのかと尋ねたが、回答はなかった。また、X 2 は、Y 3 係長の説明を文書で欲しいと求めたが、同係長はこれを拒否した。

X 2 は、有給休暇を申請したい旨を再度申し出、自ら作成した有給休暇申請用紙を提出しようとしたところ、Y 3 係長は正式な有給休暇申請用紙があるとして用紙を示し、その用紙に記入し、Y 2 係長に提出するよう求めた。

X 2 は、6 月19日にも、上記のように有給休暇申請用紙を提出して休みを取った。

【審 4 p 42 ~ 44、審 8 p 8 ~ 9、甲82】

- (7) 7 月19日に支給された 6 月分給与では、X 2 が有給休暇申請を行って休んだ 6 月 8 日と19日については、欠勤扱いとして賃金カットがなされていた。

7 月24日に、X 2 が Y 2 係長に説明を求めると、同係長は「有給休暇は認

めない。」と答えた。

これに不満を覚えたX2は、7月26日に同僚の定時従業員から紹介されたユニオンに赴き、相談した結果、ユニオンのアドバイスにより、八王子労働基準監督署(以下「労基署」という。)の労働基準監督官に労働基準法違反の申告を行った。

労基署の指導により、6月分のカット額は9月に支払われることとなった。また、労基署は、定時従業員にも有給休暇を与えるよう指導した。

8月上旬、X2は、同僚の定時従業員らに、上記の経過で定時従業員にも有給休暇が認められることになったと告げた。8月下旬に行われた和書定時従業員の昼食会では、X2の同僚の定時従業員が、「X2さんはジャンヌ・ダルクのようだ。X2さんの後に続いて皆で有給休暇を取得しよう。」などと言った。

こうしたことから、8月下旬、和書定時従業員のZ4が有給休暇申請したところ、8月29日に、Y1 専務理事(以下「Y1 専務理事」という。)はZ4を呼び出し、「パート(定時従業員)は準従業員である。有給休暇制度は規則にないから払えない。」、「労基署に行かれたら仕方ないから払う。その代わりその有給休暇分をボーナス等で取り返す。あんた2年目だからボーナス少ないからなあ、その分を何らかで回収する。でもそんなことする(労基署に行く)と印象が悪くなる。配置替えもできる。業務縮小すれば辞めていただくこともある。」、「有給休暇制度がないから他で補償している。それを労基署の人は分かってくれたようだ。」、「来年度の4月から有給休暇を取り入れようと検討中だが、今までのように時給が上がるかどうかは不明だ。4月まで有給休暇の権利を行使しなければありがたい。現在弁護士と検討している。有給休暇を取った人だけが得をするということはない。」、「X2さんはイデオロギー的だ。宗教と同じで取りつかれている。」、「(有給休暇取得するということは)社会的担保を捨てるということだから。三十何年間生きているんなら、そのくらいのこと分かるでしょ。あなたはおかしなユニークな人だ。我が強いね。一番得なのは有給休暇を取って直ぐ辞めることだよ。」などと言った。この件をZ4から相談されたX2は、いざとなれば労働基準監督官に申告すればよい、実際に不利益扱いはできないであろう

などと励まし、Z 4 は予定どおり有給休暇を取得した。この後有給休暇申請をする定時従業員はいなかった。

【審 4 p 45～46、審 5 p 2、審 8 p 8～9、甲 4、甲 82】

- (8) X 2 は、Z 4 の件で、自分にも不利益取扱いがあることを懸念し、9月21日にユニオンに加入した。

ユニオンは、10月3日、生協に対して 有給休暇の就業規則への明記、有給休暇の雇用契約書への明記、定時従業員就業規定の見直し等を交渉事項とする団体交渉の申入れを行った。

そして11月7日に第1回目の団体交渉が開催され、その席上で生協側 Y 4 弁護士（以下「Y 4 弁護士」という。）は、「これまで生協は労働基準法の知識がないままにパート（定時従業員）の人たちとは家族的な関係でやってきた。来年の3月、年度の切替時期に、契約更新時に、パート（定時従業員）の就業規則に有給休暇を明記する。」と発言した。また、Y 3 係長は、「労基署にパート（定時従業員）の就業規則を届け出していなかったため、労基署から就業規則の不備の指摘や是正勧告があったので、これからちゃんとする。」と発言した。ユニオンは、就業規則の改定は来年の3月でもよいが、定時従業員全員に今すぐ有給休暇を取得できることと有給休暇の付与日数を周知徹底すること、長年定時従業員に対して有給休暇を与えてこなかったことを謝罪することの2点を要求した。生協は回答を保留した。

生協は11月20日頃から同月27日頃の間で、各職場単位で定時従業員に対して年次有給休暇に関する説明会を開催し、「今まで生協のパート（定時従業員）に有給休暇がなかったのは、取得する者としめない者として不公平が生じ、パート（定時従業員）からの要望で有給休暇分を時給に上乘せした。しかし労基署に相談したところ、それでは法規違反となるということなので、来年度から就業規則を改定し、有給休暇の制度を取り入れるよう検討している。」という内容を説明し、有給休暇に関する説明を受けたという署名を当日出席者全員から取った。X 2 には出席の要請はなく、11月27日の説明会にX 2 が出席しようとしたところ、既に団体交渉で説明しているなどとして、生協は、X 2 の出席を拒否した。

生協は、11月27日、ユニオンに対して、15年ほど前に定時従業員につい

ては、年次有給休暇相当分を上乗せして賃金を決めることとしたが、労基署に相談したところ、労働基準法違反となるとの指摘を受けたこと、このため来年3月に就業規則を改正し、年次有給休暇の規定を整備すること、現在の就業規則には年次有給休暇の規定はないが、業務に支障のない範囲で取得できることを定時従業員に周知したことなどを記載した文書を送付した。

X2が同僚に確認したところ、すぐに有給休暇を取得できるという説明は生協からはなかったとのことであったため、ユニオンは、11月28日、生協に対し、定時従業員に対して有給休暇の説明が不十分であるとの文書を送付するとともに、ビラにより、定時従業員に対する有給休暇が認められた旨を周知することを決めた。

【審1 p 9～10、審5 p 7～9、甲3の1・2、甲4、甲5、甲82】

- (9) 12月19日、ユニオンは、大学北門と東門の入口付近で、ビラ配布を行った。ビラには、ユニオンが生協と話合いを行った結果、定時従業員も、すぐにでも有給休暇を取ることができるようになった旨が記載されていた。

当日は、X2も有給休暇を取って参加し、午後3時30分頃から4時15分頃まで、大学通信教育部の学生でもある組合員と二人で、大学東門のモノレールの改札の外でビラを配布した。その際、X2は大学の警備員からビラを1枚渡すように求められ、大学敷地内では配布しないように求められたところから、上記の場所で配布したものであるが、それに対する警備員からの制止はなかった。また、ビラ配布中に、モノレールの職員から注意を受けた。

ユニオンのビラ配布が始まった後、大学職員から「大学北門で八王子ユニオンの腕章をつけた男性2名、女性1名がビラ配布している。止めにはいったが一向に止めない。女性1名が学内に逃げ込んだ。」との電話連絡があり、生協のY5 理事(以下「Y5 理事」という。)らは、大学北門に赴いて、ユニオンの組合員にビラ配布は大学構外でするように求めた。また、大学の警備員から、モノレールの構内でもビラ配布が行われたようだと聞いて、モノレールの職員にも話を聞いて謝罪した。

ビラ配布が終了した後、X2は、一緒にビラ配布をした大学通信教育部の学生が図書館の利用方法を教えてほしいと言っていたので、図書館内を案内した後、東門付近のロータリーのベンチでその学生と話をしていたところ、

Y 2 係長が通りかかった。同係長は、大学北門で八王子ユニオンのビラ配布をしていた女性 1 名が学内に逃げ込んだという大学からの連絡があったが、その女性は X 2 ではないのかと尋ねた。これに対して X 2 は、自分もビラ配布には参加したが、その女性は自分ではないなどと答えた。

翌20日、生協の Y 5 理事らは、大学に、ユニオンのビラ配布の件について謝罪に赴いた。

【審 5 p16、審 7 p 5、審12p 5 ~ 6、甲 6、甲82、乙47】

- (10) 12月21日、生協は、X 2 に対し、「無許可でビラを配布し、大学職員とモノレール職員より嚴重なる注意をうけた。このような行為は、『定時従業員の就業および給与に関する規定』の三、生協に不利益をもたらし、又は不都合の行為』に該当する。」として譴責処分を行った（以下この処分を「第 1 次懲戒処分」という。）。この処分は、大学北門でビラ配布を行って、大学職員に制止されたら学内に逃げ込んだ別の女性を X 2 であると考えて行われた処分であった。

なお、「定時従業員の就業および給与に関する規定」の三には「生協に不利益をもたらし、又は不都合の行為があったときは解雇します。」と定められているが、譴責に関する規定はない。一方、正規従業員の就業規則には、懲戒処分として譴責が定められている。

また、生協は、同日、ユニオンに対し、ビラ配布によって大学、モノレールの管理権を侵害し、多大な迷惑をかけたなどとする抗議文を送付した。

ユニオンは、13年 1 月10日に第 1 次懲戒処分の撤回を求めて団体交渉を申し入れるとともに、2 月 7 日付抗議文で、ビラ配布は労働組合法上の正当な労働組合活動であり、第 1 次懲戒処分は、組合活動に対する制限と組合潰しをねらった不当労働行為であると主張して、処分の撤回を求めた。

2 月 9 日に行われた第 2 回団体交渉で、ユニオンが、X 2 のビラ配布の事実関係に誤りがあり、譴責処分の規則上の根拠もない旨指摘したところ、Y 4 弁護士は「どうも事実判断のズレがあるようだ。処分が適当であったかどうかの事実確認をする。」と回答し、再度 4 月30日まで事実調査をして、処分に関する回答を行うと述べた。

【審 5 p16、甲 7、甲 8、甲10、甲11、甲82、乙 1 の 7、乙 4、乙 5】

- (1) 生協は、4月26日付「回答書」で、「再調査の結果、懲戒処分は妥当であると判断します。」との文書をユニオンに送付した。この間、X2に対する事情聴取は行われなかった。

5月14日に行われた団体交渉で、生協は、ビラ配布直後の時刻に、東門ロータリーのゴミ箱でユニオンの配布したビラを確認した、X2は少なくとも警備員にビラを渡しており、これは大学構内でビラを配布したことに当たる、ユニオンの他の組合員は大学構内でビラを配布している、ビラ配布直後の時刻にY2係長がX2にビラ配布について尋ねた際に、同人は、当初は友人を図書館に案内してきたと嘘をついている、などの様々な状況証拠からX2が大学構内でビラを配布していないという同人の主張は信用できないし、大学敷地内でビラ配布をしたとしても、モノレール敷地内において行ったとしても、それは、生協の事業活動を妨げる重大な違反行為であるなどと説明した。

なお、その後に行われた大学構内での組合のビラ配布については、大学が対応すると伝えられていたので、生協は処分を行っていない。

【審5 p22～23、審13 p27・46、甲78、甲82、乙1の24・25】

3 X2に対する「嫌がらせ」等について

- (1) 12年10月5日、X2は、分類記号の付与に関して、隣で同じく目録作業をしていた同僚Z5に質問をし、2、3分やり取りをしたところ、突然斜め前に座っていたY2係長が立ち上がり、X2とZ5に対して、「話が長すぎる。」と注意した。X2が、私語ではなく、仕事上の話をしていただけなのに、他の同僚たちのやり取りは黙認していて何故自分たちだけが注意されるのかと抗議したところ、Y2係長は、話を止めさせようと指で机を鳴らしたり、Z5に向かって目で合図したりしたが2人は気付かず、話の最後にZ5が微笑んだのを確認したので、私語を交わしていると確信したと述べた。Z5は「仕事に微笑んではいけないのですか。こんなに侮辱されたのは生まれて初めてだ。」と泣き出し、席を立った。

【審5 p52～54、甲82】

- (2) 13年4月24日、X2が目録作業をしていて、残り3分では1冊の図書の日録はできないと判断し、3時57分頃に後片付けをしようと端末の電源をおと

していたところ、横の席で作業していたY 2係長が「業務は4時までです。」と叱責した。X 2が「何でもかんでも業務命令なのですね。」と言うと、Y 2係長は机を拳で叩いて「上司なのだから当たり前だ。」と怒鳴った。既にゴミ捨て等後片付けをしている他の同僚たちがいたので、X 2は「ゴミ捨ても仕事です。後片付け等で4時まで席を立つなというのなら、他の同僚たちにもそう指示して下さい。」と抗議した。

【審5 p46~47、甲18、甲82】

- (3) 13年4月23日、Y 2係長がX 2に「大入袋」(生協では、新学期の売上げが多く忙しい日に出勤した社員に、「大入袋」として500円を支給する慣行があった。)を渡した際に、「大入袋は、経営側から図書館など直接売上に関係ない部署には支給の必要がないので見直してほしいと従組の方に提案があったが、実は権利ばかり主張して、義務を果たさないX 2さんのいる図書館係には出す必要がないということらしい。今回は、従組として公平に部署に関係なく全員に支給してほしいとの希望を出し支給されたが、こんなことでは当然私たち図書館従業員にも支給されないことになるかもしれないので迷惑だ。」などと言った。

4月26日午後3時15分頃(勤務時間内)から、従組の委員長でもあるY 2係長がX 2以外の図書館定時従業員を会議室に集めて、「大入袋」の支給について、従組としての説明会を行い、4月23日にX 2に対して述べたのと同様の説明を行った。また、Y 2係長は、X 2はわがままなどと言ってX 2を批判した。

【審5 p47~49、甲18、甲82】

- (4) 5月21日、X 2がいつものように同僚たちと2階学生食堂で昼食をとっていたところ、生協従業員4名位が近くの席に座って、食事もせずに、X 2たちの様子を見ていた。そして、そのうちの2名がX 2たちの席の横を行ったり来たりしてじっと見ていた。X 2たちが食事が終わって食器を片づけるため移動すると一緒に移動し、1階売店に行くところにも移動してきた。

翌22日は、2階学生食堂の囲いがしてある部屋でX 2と同僚5名が昼食をとっていたところ、生協従業員らが近くの席に座って、食事もせずにX 2たちの様子をずっと見ていた。そしてやはり2名の従業員がX 2たちの横を行

ったり来たりしていた。

23日はX 2と同僚8名で2階学生食堂に行った。この日は混んでおり、席を確保するのがやっとのことであったところ、生協従業員らが、2階食堂の壁一列に8名位並んで立って、X 2たちの様子をじっと見ていた。やはりこの日も2名がX 2たちの席の横を行ったり来たりして、X 2たちが売店に移動すると、一緒に移動した。

24日は、X 2は、友人夫妻が訪ねてきたため、友人夫妻と普段より少し遅れて学生食堂に行ったところ、やはり6～7名ほどの従業員が入り口で待っていて、「あ、来た来た。」などと言って、X 2たちの後をついてきた。

このような状態が4日も続いたことから、X 2の同僚たちの中には学生食堂で食事をするのが嫌だという者も出てくるようになり、その後しばらくの間、X 2たちは、売店で弁当を買い、外のベンチなどで食事をしていた。

【審5 p50～51、甲82】

4 X 2の13年度雇用契約の経緯並びに第2次及び第3次懲戒処分について

- (1) 13年2月26日、生協は、図書館定時従業員に対して、定時従業員就業規定の改定案の説明会を行い、13年度の雇用契約書を交付するとともに、有給休暇を取得できること、定時従業員就業規定に有給休暇が明記されることなどの説明を行った。

X 2は、13年度の雇用契約書に就業場所・業務内容の明示がなかったため、契約後に配置転換が行われることを危惧して、就業場所・業務内容の明示を求め、合わせて、12年度に好きな時期に夏休みをとってよいと言われていたにもかかわらず、間際になって夏休みを指定されたことを指摘して、あらかじめ夏休み等を明示するよう求めたが、生協は、意見として聞いておく旨答えた。

【審5 p27～29、甲12の1・2、甲82、乙1の14の2】

- (2) X 2は、3月2日に総務部のY 3係長に電話し、再度就業場所・業務内容、夏休み等の明示を要求した。Y 3係長は「今現在の契約書は、就業場所・業務内容に変更なしとなっていて、入社当時の契約書にはキチンと明記してあるはずだからそれで構わないはずだ。そんなにうるさいことを言うのなら、あなたの契約書だけ変える。」と言った。

ちなみに、X 2 の入社当時の雇用契約書には、就業場所・業務内容の記載はなかった。また、この際、X 2 は、生協の都合により就労すべき日に就労できない場合は賃金の 6 割を支給すべきであるなどと述べた。

3 月 5 日、Y 2 係長は X 2 に対し、「雇用契約書を作り直すので、2 月 26 日に交付した雇用契約書を返してくれ。」と言って X 2 の契約書を持ち去った。

翌 6 日に Y 2 係長は、年間所定労働日数 146 日と所定労働日を限定したカレンダーが添付された雇用契約書を X 2 に渡した。この契約書では、所定労働日数が前年度と比べて 30 日以上も少なかった。

3 月 7 日に、X 2 が「この契約内容は、私の要求したものではない。どうしてこのような契約書になったのですか。」と Y 2 係長に説明を求めたところ、同係長は、「所定労働日を特定してほしいという X 2 さんの要望に沿って確実に保障できる所定労働日を特定した結果、この契約書になった。この契約内容はもう変えられない。」と答えた。X 2 が、「あくまでも就業場所・業務内容の明示を求めたにすぎない。また、12 年 8 月の件(「今年の 8 月は仕事が多いので例年通りの夏休みがない。各自好きな時期に夏休みを取っていい。」としていながら実際には休業日を指定された。)のような場合は、労基法では 6 割支給となっていることを指摘したにすぎない。夏休み等の明示に関しては、例年通り通信教育生のスクーリング終了と同時に図書館職員の夏休みに合わせ、夏休みとすることがこれまでの慣例であるのだから、そのことを明示してほしいと要求したにすぎない。」などと抗議した。

【審 5 p 29～33、審 8 p 10～12、甲 1、甲 13 の 1～3、甲 82】

- (3) 3 月 12 日、ユニオンは、今後は勤務すべき日に勤務できなかったからといって賃金の 6 割を支給しろとは主張しない旨の文書を差し入れてもいいから、新契約書を前の契約内容に戻すよう電話で申し入れた。生協は、検討し、同月 13 日に回答すると返答したが、翌 13 日総務部からの伝言として Y 2 係長は、「総務で検討した結果、契約内容は変更しない。3 月 15 日まで提出がなければ契約の意思がないものとみなす。」と X 2 に告げた。契約内容を元に戻すことを拒否した理由について、生協は、X 2 の要請によって時間をかけて契約書を作成し直したこと、労働者の主張のみで労働条件を決定すべきで

ないこと、勤務すべき日を休務日にした場合の休業手当を要求されたこと、新契約内容が定時従業員規則に反していないことを挙げている。

X 2 は、このままでは契約の更新を拒否されると考えて、3月14日に新契約書を提出した。この契約により、X 2 の年収は、前年度より大幅な減収となった。

【審1 p20~21、審5 p34~35、審8 p10~13、甲82、乙1の17】

- (4) 3月22日、Y 2 係長はX 2 に対し、年間所定労働日が減ったことによって雇用保険の資格喪失になったので、同月26日までに雇用保険被保険者証を返還するよう求めた。しかしX 2 は、新契約書の交付時に雇用保険資格喪失の説明が全くなかったことは意図的な嫌がらせであると考えて、返還を拒否した。

その後もY 2 係長は、3月29日に4月3日までに雇用保険被保険者証を提出するよう求めた。X 2 は、八王子公共職業安定所(ハローワーク)に質問したところ、同所から、被保険者証は本人のものだから事業主へ返還の義務はなく、また、資格喪失手続は、資格喪失届を出すだけでよく、特に被保険者証の提示を求めないので被保険者証がなくとも手続はできるとの回答を得たので、被保険者証を返還せずにいた。この間、生協から提出の督促はなかった。また、資格喪失手続に被保険者証が必要でないことは、生協も承知していた。

4月19日、Y 2 係長はX 2 に対し、3月分の給与明細書とともに「雇用保険資格喪失証」を差し出し、「提出義務のある雇用保険被保険者証をX 2 さんが提出しなかったので、他のパート(定時従業員)の人たちの雇用保険加入手続が遅れ、総務の係の者が迷惑を被った。」ときつい口調で非難した。

【審5 p34~37、審8 p37~41、甲72、甲82、乙1の17】

- (5) 5月21日、X 2 は、Y 2 係長から生協会議室に行くよう指示され、生協会議室に出向いたところ、そこには既に、Y 6、Y 7、Y 8 各事業部長、Y 9 係長、従組副執行委員長、従組書記長の6名が着席しており、主としてY 6 事業部長が、雇用保険被保険者証の提出拒否の詳細な日時の事情聴取をX 2 に行った。X 2 は、このような話合いは一体何なのかと質問したが、答えはなく、事情聴取の結果を一週間後の5月28日に報告すると告げられた。

5月28日、生協は、X2に対し、「当生協は、雇用保険法、及び公共職業安定所の指示に従い、貴殿の雇用保険資格喪失の手続を行うため、期限を定め雇用保険被保険者証を提出するようY2係長を通じて2度にわたって指示・命令した。しかるに、貴殿は雇用保険被保険者証を提出せず、かつ提出しない理由も説明しなかった。貴殿の行為は、所属上長の指示・命令に正当な理由もなく従わず、さらには当生協の業務に重大な支障をきたしたものである。」として譴責処分を行い、同時に1週間以内に始末書を提出するよう求めた（以下この処分を「第2次懲戒処分」という。）。

ユニオンは6月2日付けで「業務命令違反だとする今回の処分は、業務命令権の存在しないものであり、不当な処分である。嚴重に抗議するとともにその撤回を求める。」との抗議書とこの件を議題とする団体交渉申入書を生協に送付し、X2も、6月4日付けで第2次懲戒処分は理由の存在しない不当な処分であり、抗議するとともにその撤回を求めるとの内容の抗議書を内容証明郵便で生協に送付した。

【審5 p40～41、甲20、甲21、甲22の1・3、甲82】

- (6) 6月4日、生協は、X2を生協会議室に呼び出し、5月21日の事情聴取を行った時と同じメンバーで、第2次懲戒処分の始末書の提出を求めた。X2は、前記内容証明郵便で送付したものと同一抗議書の写しを提出した。

また、この席上で「上司から、X2さんは作業ミスが多く、他の従業員への話かけ、私語が多い。日常の業務の適正を欠くという報告が上がっている。」として、この件についての事情聴取が行われた。

生協は、「X2さんは日常業務に適正を欠くという指摘があった。13年3月28日に目録作業34冊のうち7件のミスをしている。3月28日のミスを4月10日に指摘したが、その4月10日にもミスをしている。業務上目に余る行為が多い。他のパート（定時従業員）との話が多い、私語が多いという報告が上がっている。」と述べ、ミスの証拠として4月10日の作業のコピーを示した。しかし、3月28日のミスのコピーの提示はなかった。X2が、具体的にそのミスを示してほしいと求めたところ、生協は、再度上司に確認して後日証拠を提示すると返答したが、その後、後記の第3次懲戒処分までの間、具体的なミスの証拠の提示もなく、X2が弁明する機会もなかった。

6月5日付けで生協は、X2の提出した抗議書は「我々を愚弄し、挑発するものであり、信義則に反する。したがって、抗議書は返送する。貴殿は、改めて始末書を1週間以内に提出すること。」と記載した書面をX2宛に送付した。

【審5 p42～44、甲21、甲23、甲82】

- (7) 6月11日15時30分、生協はX2に対し、「勤務時間中の度重なる私語及び他の定時従業員への話かけは、職務を誠実に遂行しようとする意思に欠け、業務に支障をきたし、職場の秩序を乱している。さらに度重なるミスは、職責を果たさないばかりか、大学職員から厳重なる注意を受け、業務受託における信頼関係を大きく損なった。」として譴責処分を言い渡し、1週間以内に始末書を提出するよう求めた(以下この処分を「第3次懲戒処分」という。)。同時に、生協は、第2次懲戒処分の始末書を提出しなかったことに対して「『定時従業員の就業および給与に関する規定』に対する重大な違反行為である。同時に生協の定時従業員としての貴殿の地位を自ら放棄するに等しい行為である。」とする「忠告書」をX2に交付した。

【甲25、甲26、甲82】

5 X2の組合加入と組合の団交申入れについて

- (1) 一連の生協の行為に対する不当労働行為救済申立ての是非を巡る意見の対立などから、ユニオンの対応に不満をもったX2は、13年6月8日に組合に加入し、同月11日付けでユニオンを脱退した。

組合は、6月11日、X2の加入通告と、2度にわたる処分の撤回と雇用契約不利益変更の是正を要求する団体交渉の申入れを行った。

【審1 p29、審7 p27～28、甲24の1～3、甲82】

- (2) X2の公休日である6月15日、生協は、和書・洋書・逐次刊行物と各部門毎に図書館定時従業員らを集めミーティングを行った。

和書部門では1時間15分程の時間でミーティングが行われ、その中で、和書担当者Y10は、「X2さんが今度入った組合はかなり強硬な組合で、いろいろ裁判を起こしている。また、団体交渉の日時・場所・出席者まで指定してきている。多分18日(組合が指定した団体交渉の日時。実際には、この日には団体交渉は行われなかった。)は朝からその対応に私もY2さんも

駆り出されるだろうから仕事にならないかもしれないので、休みたい人は休んでもいい。今は、来年度の入札の大事な時期だ。もしかしたら来年度から大学図書館の仕事が取れなくなるかもしれない。こんなゴタゴタが続くのならば生協が図書館の受託業務をやめるかもしれない。」などと述べた。

X 2 の同僚の一人は、組合の団交指定日である 6 月 18 日の昼食時に、X 2 に対し、「今日、団交があるのでしょうか。X 2 さんから八王子ユニオンから三多摩合同労働組合に加入組合を変えたことなど聞かされていない。有給休暇が取れるようになったことでは X 2 さんに感謝しているけれど、団交などもうこれ以上ゴタゴタを起こさないでほしい。」と言った。そして、これ以降、X 2 の同僚たちは、昼食時に X 2 を避けるようになった。

【審 3 p 42、甲 24 の 1 ~ 3、甲 82】

- (3) 生協は、6 月 14 日付「要望書」で、X 2 がユニオンを脱退したことの証明、三多摩合同労働組合の組合員であることの証明がなければ、団体交渉には応じないこと、また、組合が生協事務室に直接団体交渉申入れに行ったことが大学への無断入構に当たるとして、今後も同様な対応があれば一切交渉には応じないことなどを組合に通知した。

組合は、X 2 の組合加入は既に通知済みであるとして、6 月 16 日及び 25 日に再度団体交渉申入れを行うとともに、6 月 26 日に大学構内でビラ配布を行った。このビラ配布には、X 2 も有給休暇を取得して参加した。

6 月 27 日朝、Y 2 係長は、図書館定時従業員らを集めてミーティングを行い、「大学構内でのビラ配布行為は禁止されているのに X 2 さんはビラを配布していた。」などと X 2 の組合活動を批判した。

【審 3 p 6、甲 27、甲 30、甲 34、甲 82】

- (4) 6 月 28 日、生協は団体交渉に応じる旨の回答書を組合に送付し、7 月 13 日に八王子労政会館で第 1 回団体交渉が行われた。

この団体交渉では、次のようなやりとりがあった。

第 1 次懲戒処分について、生協は、「大学の構内使用規定に基づいて営業している。大学から受託業務ができなくなると思い処分した。」と述べ、組合が、「では大学構内使用規定に労働組合活動はどう規定されているのか。また、旧定時従業員就業規定 の三の規定によれば解雇以外の処分は

ないはずだが、規定にないもので処分するのはおかしい。」と反論したところ、生協は、「知識がなかった。継続案件にしましょう。」と述べた。

第2次懲戒処分について、生協は、「雇用保険資格喪失手続は被保険者証がなくともできることは知っていたが、それまでの生協の通例に従って被保険者証の提出を求めた。我々としては我々のやり方でやりたかった。」と述べた。

第3次懲戒処分について、組合が、生協の6月11日付懲戒処分の書面には、処分の具体的な事実が書かれていないとして具体的な事実を明らかにするよう求めたが、生協は、Y2係長の詳細な報告書はあるが公表はできないなどと述べた。

13年度雇用契約の一方的不利益変更について、生協は、所定労働日を特定してほしいというX2の希望があったからそのように作り直した、などと述べ、所定労働日を特定しない契約に戻すようにとの組合要求を拒否した。

【審3 p10～12、甲26、甲35、甲70、甲82】

- (5) 上記団体交渉が行われた7月13日、Y2係長は、従組からの話として、就業時間中に図書館定時従業員らを集め、「従業員組合抗議声明」文に賛同するよう署名を要請した。

この「抗議声明」文は、宛先が「定時従業員X2 殿」となっており、内容は、X2の団体交渉における行為や発言、X2が加入労働組合を変えたことを指して、社会人としてのモラルに欠ける行為であり、決して容認できないなどと非難するものであった。従組は、6月15日から生協事務室横の生協掲示板(食堂、売店の従業員・定時従業員らの使用するタイムレコーダーの真上)に掲示し、食堂や売店の職場の定時従業員らからは、かなりの数の署名が集まったとして、図書館定時従業員らからも署名を集めようとしたものであったが、当日出勤していた図書館定時従業員らは、「生協側につくのか、X2さん側につくのかと、まるで踏み絵を踏まされているようで嫌だ。」などと言って、署名する者はいなかった。

X2は、7月18日昼休み、掲示板から「抗議声明」文を外して、従組執行委員長でもあるY2係長に差し出して、自分宛になっている文書を自分に知

らせずに掲示するのはおかしいなどと抗議した。X 2 の抗議は昼休み終了後も続き、Y 2 係長は、何度も従組の文書なので返してほしいこと、図書館内であるので静かにしてほしいことを述べ、X 2 は、「抗議声明」文を Y 2 係長に渡した。しかし、休憩時間の午後 3 時頃、X 2 は、再び Y 2 係長のところにきて、「抗議声明」文を渡すように求めた。Y 2 係長は、抗議声明は従組が出した声明であり、それに関する事は組合活動にあたるから就業時間中には話はできない旨を何度も述べたが、X 2 の抗議はしばらく続いた。

【審 3 p 10～12、審 11 p 53～56、甲 28 の 1・2、甲 82、乙 28】

(6) 7月30日、第2回団体交渉が行われた。

前回の団体交渉において、「継続案件」とされた第3次懲戒処分の根拠とする具体的事実について、Y 5 理事から口頭で数件の日時と簡単な内容の報告があった。組合が、生協が根拠としている「Y 2 係長の詳細な業務報告」を示すよう求めたが、生協は、公表できないと拒否した。組合は、第3次懲戒処分の理由である私語・作業ミスについて、Y 2 係長の報告書とは別に生協理事会として再度調査して事実関係を書面で提示できるよう検討してほしい、X 2 の作業ミスは、他の定時従業員と比較してどうなのか合理的に説明できるよう検討し、次回団体交渉までに組合側に提示してほしい、と要求した。これに対して Y 4 弁護士は、「努力する。当方の回答を検討する。」と回答した。

また、この団体交渉において、組合は、生協が生協掲示板使用に関しては許可制をとっていることを確認し、従組の「抗議声明」文の掲示は誰が許可したのか質したが、生協は「後で答える。」と述べた。

【甲 82】

6 X 2 の配置転換とそれを巡る団体交渉について

- (1) 7月31日、Y 2 係長は X 2 の自宅に電話し、「今日、9月の人事異動の内示があり、X 2 さんは9月から書籍店外売係へ異動となった。明日10時に印鑑を持って入社するように。」と告げた。X 2 が、「7月27日から9月16日まで休業日とされていたため、8月1日には既に予定を入れており、都合が見つからない。」と言ったところ、翌2日に、書籍事業部書籍店外売係勤務を命ずる旨の辞令（辞令の日付は8月1日）が、生協から X 2 宛に、配達記録

郵便で送付された。X 2 は、8 月 2 日付けで、「（配転は）定時従業員契約内容に違反するものであり、受入れられない。」との書面を生協に内容証明郵便で送付した。

また、8 月 13 日、組合は、配置転換の撤回を求める要求書を生協に送付した。

【甲38、甲39、甲41、甲82】

(2) 8 月 30 日、第 3 回団体交渉が行われた。

この団体交渉で、生協は、第 3 次処分の根拠となる Y 2 係長作成の 151 項目にもわたる詳細な X 2 の行動記録を提出し、配転理由について、Y 2 係長との信頼関係が損なわれたことと作業ミスが多いことから配転を決めたなどと述べた。

組合が、「作業ミスに関しては、第 3 次処分の根拠として、事実の突合せ、問題解決に向けた話し合い(団体交渉)が始まったばかりなのに、配転命令を出してくるなど問題を大きくするようなものだ。争議という不幸な事態にならないよう、もう一度配転については考え直してほしい。」などと要求したところ、Y 4 弁護士は「争議回避にむけ生協経営側に働きかけたい。」と述べた。

【審 4 p 11、審 6 p 8 ~ 9、甲42、甲73、甲82、乙44】

(3) 9 月 11 日に、第 4 回団体交渉が行われた。

団体交渉に入る前に Y 4 弁護士から非公式に、第 1 次懲戒処分から第 3 次懲戒処分の撤回と解決金の支払いを前提に配置転換に同意できないか否かの打診があったが、組合はこれを拒否した。

団体交渉では、前回の経過を受けて、Y 4 弁護士から「約 3 時間にもわたって生協経営側と協議したが、生協は、配転を撤回しないという結論に達した。」という報告があった。そして、生協は、異動の理由について、「所属上長との信頼関係が全く失われている、所属上長との信頼関係が失われていることにより職場環境が悪化し、他の同僚たちが迷惑を被っていて、職場秩序が維持できにくい、勤務態度・勤務状況における問題として、私語・話かけが多いなど職務に専念していない、仕事のミスが 12 年 12 月頃から目立つようになった、（X 2 の）書籍店外売係での適性として、図書館係と

の関連性があること」と表明した。

そしてY4弁護士は、「立場が違えば、どちらが原因かという問題があるうかと思うが、現実として、（信頼関係が）失われている状態を何らかの形で修復しなければならないということが一番の理由である。」と述べた。これに対して、組合は、「Y2係長との信頼関係が失われていることは、Y2係長が従組委員長という立場にありながら、定時従業員労働者の権利を擁護するどころか、経営者と一緒になって抑圧してくるところに問題がある。また、それによる職場環境の悪化を理由としているが、その背景事情には有給休暇問題があり、そのことに対して速やかな対応を怠ったことが今回の問題の一番の原因である。ボタンの掛け違いをしたのは、生協側である。生協が本気になってこの問題を解決するという姿勢を示さないと組合としては徹底的に争う。」と述べて、X2の休み明けの9月17日までに当面の具体的解決案を示すよう生協に求めた。

【審3 p20～21、甲43、甲73、甲82、乙44】

- (4) 9月14日、生協は、当面の具体的解決案として、人事異動発令実施日を2か月保留とし、その期間は自宅待機として有給扱いとすることを提案した。組合は、2か月の間に図書館職場復帰にむけ、生協側が努力することを前提に自宅待機に同意する旨回答し、生協も大筋でこれに同意した。

【審3 p21、甲44の1、甲82】

- (5) 9月25日に第5回団体交渉が行われた。

この団体交渉で生協は、第2回団体交渉で組合から求めのあった、X2と他の定時従業員とのミスの数の比較について、X2以外の定時従業員については、記録として残しているものはないので、ミスの数を比較することはできないと回答した。

また、組合が、生協はX2の原職復帰を前提に努力していると理解してよいかと確認したところ、生協は、図書館定時従業員全員から「X2さんが職場に戻ったらどうか。」という設問のアンケートを無記名で行ったところ否定的な意見が多かったので原職に戻すのは難しいと判断している旨を述べた。組合はアンケートの開示を要求したが、生協は拒否した。

【審3 p22、甲49、甲73、甲82、乙45】

- (6) 10月11日の第6回団体交渉では、これに先立って組合がX2の勤務状況についての反論を提出し、生協の見解との突合せを行う予定であったが、時間の関係もあって、まず処分の対象となった事例について検討することとなり、組合がそれらの事実に対して認否・反論した文書を提出することとなった。

終了間際に、Y4弁護士は、「配転についての正当性を意見交換しても平行線となる確率が高い。今は、どちらが良いとか悪いとか目先のことで議論しているが、双方が努力しても今ある職場秩序は変えられない場合がある。・・・X2さんとしては何を努力すべきなのか、生協に何を努力してほしいのか、前向きな見解が出てきてもいいのではないか。」と述べた。

これを受けて組合は、10月29日、X2を含めて組合と図書館定時従業員らとの話合いの場を設けることを求めた。

【審3p23～25、甲51、甲55、甲73、甲82】

- (7) 11月1日の第7回団体交渉では、生協が図書館定時従業員らに団体交渉などの経過を報告し、また、組合が図書館定時従業員らと組合との話合いを要求していることを伝えたが、生協は、「X2さんに言いたいことはX2さんに伝えたいし、生協に言いたいことはアンケートで答えたので、組合側と話合いをしても意味がない。」という定時従業員の意見があった、10月31日に図書館係担当者の3人で話し合った結果、X2には戻ってほしくないという結論に達したなどと述べ、職場環境の悪化が改善されなければ、X2を職場に戻すのは無理であると述べた。

組合は、自宅待機期間中にX2が職場に戻れる環境整備を進めていく約束であったとして、改めて組合と図書館定時従業員らとの話合いを求めた。生協は、X2、X3 委員長とY4弁護士の3人で図書館定時従業員らとの話合いを行うことを提案したが、組合はこれを拒否した。

生協は、「自宅待機明けの11月17日以前にもう一度団体交渉を行って、そこで17日以降どうするのか最終的な組合の意見を頂きたい。」などと述べた。

【審3p25～26、審4p15、甲73、甲82】

- (8) 11月14日の第8回団体交渉では、生協は、組合の要求である図書館定時従業員らと組合との話合いを拒否すると回答した。

組合は、組合の調査では、図書館定時従業員らから、X2と一緒に働きた

くないとの声はなかった、もし仮にX2と働きたくないという声があるのであれば、堂々とそういう場を設けるべきである、それができないということは、やはりそういう声がないということではないのかと述べ、この問題を円満に解決するのであれば、X2を図書館に戻すということ以外は考えられないと主張した。

これに対して、Y4弁護士は、今日の時点では答えが出せないのに、解決を目指して労働委員会にあっせんを申請したいこと、配転が法的に正しいのかどうか第三者の判断を仰ぐために裁判も検討することなどを述べた。

組合は、労働委員会、裁判と平行して団体交渉を継続したいと述べたのに対し、Y4弁護士は積極的な姿勢を示したが、Y5理事は、第三者機関の判断を仰ぎたいとして団体交渉継続に難色を示した。

【審3 p26～27、甲73、甲82】

- (9) 生協は、11月15日付けで、X2に対して「2001(平成13)年8月1日付人事異動辞令の発令を同年11月17日実施する。」という内容の通知書を送付した。

これに対しX2は、11月17日付けで「今回の人事異動は、三度の懲戒処分と同様明らかに労働組合員である私を排除しようとする不当労働行為です。したがって、今回の人事異動に応じることはできません。」とする内容の「通知書」を生協に内容証明郵便で送付した。また、組合も11月19日付けで、今回の配転は組合は到底容認できないので、11月26日に配転問題を議題とする団交の開催を求めるとの書面を生協に送付した。

生協は、11月20日、当委員会にあっせんを申請し(平成13年都委争第124号事件)、11月21日付けで、早期解決を望むのであれば、労働委員会のあっせんに応じるよう求め、団体交渉については、今までとは違う解決条件を事前に示せば、その条件を検討してから回答をする旨の「回答書」を組合に送付した。また、生協は、X2に対しても同月21日付けで、配置転換を拒否する理由は全くないとの結論に達したので、異動命令どおり書籍店外売係での就労を求める旨の書面を送付した。

【審3 p26～27、甲63～67、甲82】

- (10) 11月26日、生協は、東京地方裁判所八王子支部に対し、X2が配転先であ

る書籍店外売係で勤務する地位にある旨の地位確認訴訟を提起した。

この訴訟については、後記の経過により、生協が勝訴し、X 2 が書籍店外売係で勤務する地位にあることが確定した。

また、前記あっせん事件は、組合のあっせん拒否により打切りとなり、組合は、11月26日、本件不当労働行為救済申立て（都労委平成13年不第94号事件）を行った。

【審3 p26～27、甲82、甲155、乙48、乙50、乙69】

- (11) この後、組合と生協とは、14年2月21日及び5月30日に14年度雇用契約更新を議題とする団体交渉を行い、組合が就労場所を特定しないで雇用契約を更新するよう求めたが、生協は、配転先である書籍店外売係の雇用契約書でなければ更新しないと述べて契約更新を拒んだ。また、組合と生協とは、7月5日に第3次懲戒処分の事実関係を議題とする団体交渉を行ったが、特に進展はなかった。

組合は、この後17年2月までの間に十数回にわたり、第3次懲戒処分・配転問題を議題とする団体交渉の申入れを行ったが、生協は、「当生協として、誠実に交渉を重ねてきたなかで進展がみられないという結論により、裁判所と労働委員会を通じて解決することになったものですから、当生協は、団交をする必要はないと考えております。」、「現在は、裁判の結果として当生協が今迄主張した事実が全て正当なものとして判断されているのですからそれに従うべきことは当然のことではないでしょうか。貴組合側の申入れが、これと異なった結論を求めるための団交ということであれば、それは法の出した結論を無視するということになり、団交ということではないと考えております。」などとして、いずれも拒否した。

【甲74、甲82、甲122、甲139～153】

7 X 2 の勤務状況、同人に対する一時金等に関する査定、配置転換の理由及び配置転換に関する訴訟の経緯について

- (1) 生協が日報から作成したX 2 のミスと私語の記録から、X 2 のミスや私語が少なくなかったことが窺われる。

しかしながら、ミスについては、生協自らがX 2 と他の従業員の件数を比較した資料はないと認めている。また、日報の記録については、「所属長出

入りが多い。X 2、その都度動きをチェックしている。」、「所属長が朝礼から帰ってきた際に、X 2は後ろを振り返り確認する。」、「X 2、1日落ち着きのない行動を取る。」、「X 2補助具のテープの張替え。」、「X 2、隣の端末に誰もいないため1日静かに作業していた。」など必要以上にX 2に注目していたと見られる記載があり、私語についても他の従業員と頻度の比較が可能な内容とはなっていない。

【審11p16、甲42、乙20、乙28】

- (2) また、X 2の私語についての記載に関連して、次のような事実もあった。

12年4月後半から5月にかけて、「X 2、昼休みに大きな声で私語。」と記載されているが、実際にはX 2を含む数人の定時従業員が談笑していたことについて、図書館に勤務する大学職員が不快に思ったものであった。

12年10月5日、「X 2とZ 5が9時台にも、5分以上目録の話をしており、10時20分からも5分以上して話が終わらず、・・・所属長より話が長すぎると注意する。」と記載されているが、事実は、前記3(1)のとおり、Y 2係長が、Z 5が会話中に微笑んだので私語をしていたと誤解して注意したものであった。

【審5 p52~54、甲42、甲82】

- (3) もっとも、X 2が年次有給休暇を取得した後の12年8月頃からは、X 2とY 2係長の関係は極度に悪化しており、Y 2係長がミスを指摘しても反抗的な態度を示すことも少なくなかった。

【乙20、乙28】

- (4) 定時従業員の慰労金と期末手当の支給額は、原則として当該定時従業員の所属している係の責任者が第1次考課を行い、部長が第2次考課を行って、その考課をもとに、部長と係責任者で構成される考課会議により第1次案が決定されて、各部長で構成される部長会議で最終決定される。

そして、考課については、第1次考課が尊重され、第2次考課者の実際の役割は、第1次考課者の考課による増減額が大きい場合に、その根拠に合理性があるかどうかを判断することであった。

X 2の第1次考課者は、Y 2係長であった。

X 2に対する12年度冬期慰労金、12年度期末手当及び13年度夏期慰労金査

定等の理由は、それぞれ以下のとおりであった。

12年度冬期慰労金（12年12月5日支給）

12年度冬期慰労金は、勤続年数別の定額に考課期間中（6か月）の総労働時間によって2,000円を増減したものに、査定部分（5,000円減から20,000円増まで）を加えた額であった。

X2については、勤続年数別の定額25,000円に総労働時間による増減はなく、査定部分は最低ランクの5,000円減であった。

査定部分が低くなったのは、考課期間中（12年6月から11月まで）、他の定時従業員と比較して私語が多く、注意しても改善されなかったことが理由となっている。

なお、X2以外の図書館定時従業員の査定部分については、1名について増額したほかは、増減なしとされた。

12年度期末手当（13年3月30日支給）

12年度期末手当は、勤続年数に基づいて基準額を決定し、査定部分（5,000円減から20,000円増まで）を加えた額であった。

X2については、勤続年数別の基準額は5,000円で、査定部分は最低ランクの5,000円減であったため、支給額はゼロであった。

査定部分が低くなったのは、考課期間中（12年4月から13年3月まで）、他の定時従業員と比較して私語が多く、注意しても改善されなかったことに加え、他の定時従業員と比較して作業ミスが多かったことが理由となっている。

なお、X2以外の図書館定時従業員については、査定部分は増減なしとされた。

13年度夏期慰労金（13年7月6日支給）

生協の経営状況から、13年度夏期慰労金は全定時従業員に対して支給せず、勤続年数に応じて一律に慰労手当を支給することとして、X2にも勤続年数に応じた慰労手当が支給された。

【審10p15～17、審12p15、審13p42～43、乙20、乙27、乙28、乙46】

(5) 生協が挙げるX2の配転理由は、以下のとおりである。

ア 所属長との信頼関係が失われており、職場環境が悪化していること。

イ 業務に集中しておらず、所属長の行動を監視していたり、私語が多いこと。

ウ 仕事上のミスが12年12月頃から増え始め、13年度以降ミスが目立つようになってきたこと。

エ 書籍店外売系の業務は図書館係と密接な関連があり、図書館係での経験が活かせること。

オ 書籍店外売係で定時従業員を必要としていること。

上記配転理由に関連する事実で、既に認定している以外の事実は、以下のとおりである。

ア 書籍店外売系の業務のうち、対図書館業務のセクションでは、図書館係の出す発注リストに基づいて出版社等に書籍を発注し、納品された書籍を伝票とともに図書館係に納入する業務である。

イ 書籍店外売係は、図書館係から隣接した場所に勤務場所があり、配置転換によって、X2の給与、勤務時間及び通勤時間は全く変わらない。

ウ 書籍店外売係では、12年度から新システムの導入を図り、人員削減を予定していたが、従業員が日常業務に時間を取られて新システムの開発の時間が十分に取れないことにより、開発が遅れている。13年度下期には、この遅れを取り戻し、新年度に向けて業務引継ぎを円滑に行うこと等のために、一時的な増員が必要とされていた。

エ 生協においては、これまで、図書館係の定時従業員を他の職場へ配置転換した事例はなかったが、他の係の定時従業員を他の職場へ配置転換した事例はあった。

オ X2の採用面接の際には、図書館係の業務のほかには説明がなく、契約書も作成されなかった。

5年4月1日にX2と生協との間で取り交わされた雇用契約書には、「仕事の内容」の欄に「業務の都合上、職場の変更を行うことがある」と記載されており、その後も1年ごとに同様の契約書を取り交わすことによって契約が更新されてきた。

13年3月1日付けで取り交わされた13年度の雇用契約書(前記のとおり、契約内容に争いがあり、X2が契約書を提出したのは3月14日であ

った。)には、「仕事の場所・内容」として「変更なし(中央大学図書館における図書整理)」と記載され、末尾に「上記以外は、定時従業員の就業及び給与に関する規定(定時従業員就業規定)の定めによる。」との記載がある。そして、定時従業員就業規定には、「業務の都合上、職場の変更を行なうことがあります。」との定めがある。

【審4 p22~23、審8 p42~44、審11 p58、審12 p13、甲1、甲13の2、甲43、乙4】

- (6) 生協は、前記のとおり、13年11月26日、X2が書籍店外売係で勤務する地位にあることの確認を求める訴訟を提起した。

16年2月23日、東京地方裁判所は、生協の訴えを認容して、X2が書籍店外売係に勤務する地位にあることを確認する旨の判決を下した。

X2は控訴したが、16年9月29日、東京高等裁判所は、「1回目の譴責処分は、当時の就業規則には懲戒の手段として譴責処分をすることができる旨の明示の定めはなかったこと、2回目の譴責処分は、手続上は必ずしも必要がない雇用保険被保険者証の提出に応じなかったことを理由としたものであること、3回目の譴責処分は、複数在籍する定時従業員のうち、控訴人(X2)だけが際だって私語や重大なミスが多発させていたとまで認めるに足りる証拠はないにもかかわらずされたものである点で、控訴人が不服を述べることも理解することができないではない。しかしながら、本件配転命令は、客観的には、勤務場所を従前の図書館係から隣接した書籍店外売係に変更するにとどまるものであり、控訴人の給与及び勤務時間その他の待遇はもとより、通勤時間にも何ら影響を及ぼさないのであるから、上記『不利益な取扱』には該当し得ないものである。また、本件配転命令が、労働組合法7条3号にいう、使用者が『労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること』に該当することを認めるに足りる証拠もない。」などと判示してX2の控訴を棄却した。

また、X2は最高裁判所に上告受理申立てを行ったが、17年3月1日、同裁判所は、上告受理申立てを受理しない決定を行った。この結果、X2が書籍店外売係で勤務する地位にあることが確定した。

【甲155、乙48、乙50】

8 14年度の総代会について

- (1) 14年度の総代会（生協の総代によって構成される最高意思決定機関）は、14年6月25日午後5時15分から行われた。

組合は、総代会が始まる前の午後4時20分頃から5時頃まで、総代会の会場である生協食堂の入っている建物の1階の生協事務室前で、X2に対する処分・配置転換の不当性等を訴える情宣活動を行った。

午後5時頃、総代会の会場となっている2階の食堂入口前に移動し、5分ほど同様の情宣活動を行った後、X2が会場に入ろうとしたところ、食堂入口の玄関に生協の職員が5ないし6名待機しており、X2の前に立って大声で、「入らないで。入らないで。」と言い、その中の一人がX2を押し出すようにして入場を妨げた。X2は、生協組合員証を提示し「私、組合員ですから総代会を傍聴する権利があるんです。」と述べた。そのうち、X2の支援者も会場入口付近に集まり、X2を入場させるように求めたが、生協は、雇用契約がないので総代会への出席はできないなどと述べて、結局X2の入場を許さなかった。

【審16p3、審17p4、甲121】

- (2) 総代会の議題審議終了後、議長から「閉会の辞を前に、専務理事のほうから報告があります。」との発言があり、これに引き続いて、生協の労務の責任者であるY1専務理事が報告を行った。

Y1専務理事は、生協従業員の有給休暇の扱いについては不備があったが是正を行った旨報告し、組合については、争議行為をして相手を屈伏させ解決金を取るという恐喝のプロ集団というように認識している、X2の性格については、自分がこうと思ってしまったこと、信じてしまったことだけが事実であり、真実であって、それを批判・否定する者については全て敵であるという精神構造の持ち主のようだ、職場の和が保てないのでX2に配転命令を出したら、それが不当労働行為だと騒いでいる、自主解決は難しいということで、労働委員会と裁判所で判断してもらっている、学内でピラがまかれており、警察に相談したが、争議が小さくなっていくのを暫く待ってもらいたいと指導されている、こういう反社会的な集団に屈してはいけないという認識で解決を図っていかうと考えているなどと述べた。

【審14p29、甲119】

9 X 2 に対する「契約更新拒否」とこれに関する団体交渉について

- (1) 前記のとおり、組合は、就労場所を特定しないで雇用契約を更新するよう求めており、これに対して生協は、配転先である書籍店外売係の雇用契約書でなければ更新しないと述べて契約更新を拒んでいるため、X 2 の雇用契約は14年度以降取り交わされていない。

この状態について、生協は、前記の生協が提起した訴訟における16年7月5日付準備書面において、「契約更新を重ねてきた定時従業員がその労働場所についてのみ争っているときに、更新そのものを拒否したと見るのは、当該従業員にとって著しく不利益であって経験則に反するし、それによって契約が更新されないと考えると労働者の争う権利を否定することになるから、控訴人(X 2)のかかる主張は、契約更新を前提として配転された労働場所についての不服申立てとして理解すべきである。したがって本件では、・・・更新自体については控訴人(X 2)もこれを承諾したものであるから、本件労働契約は、就労場所についての合意が未だ得られないものの、契約自体は合意により継続されたものである。」と主張した。

【甲169】

- (2) 17年3月10日、生協は、X 2 に対して、「本年3月1日に最高裁判所の判決があり、この異動命令が全く正当な行為であることが法律上確定しました。貴殿は書籍事業部書籍店外売係に勤務すべき立場にありますので本年3月22日より書籍店外売係で勤務についてください。尚、雇用契約についても、締結されていない状態ですので下記手順に従い契約をして下さい。」とする業務命令文書と2種類(所定労働日を年間で特定した契約書と週で特定した契約書)の17年度雇用契約書を送付した。その業務命令文書には、2種類の契約書のどちらか一方をX 2 が選択し、「契約書に署名、捺印のうえ、『生協控』を本年3月22日までに総務部Y 3宛にご返送して下さい。ご承知のことと思いますが、期限内に返送されない場合は、貴殿に契約締結の意志がなく、契約がなされないことになり定時従業員としての地位を失うこととなりますのでご注意ください。」と記載されていた。

【甲155、甲156の1・2】

- (3) 組合は、3月18日、本件雇用契約書及び一連の処分・配転問題を議題とす

る団体交渉申入れを行った。

この申入れに対し、生協は、3月24日付回答書において「貴組合の団交申入れは、X2氏の行為全てが正当であることを前提として、自分達の一方的な結論を押し付けようとするもので、決して団交と言えるものではありません。・・・当生協はこのような団交に応じるつもりは全くありません。」と回答して団体交渉を拒否した。

生協は、3月24日、X2に対し、再度17年度契約書に署名、捺印のうえ4月2日までに生協に返送することを求め、同年4月4日より書籍店外売係で勤務するよう指示した。

組合は、4月5日、再度団体交渉の申入れを行ったが、生協は、4月9日、3月24日付回答書と同内容の拒否の回答書を組合に送付した。同時に生協は、X2に対して、同人が契約書を返送しなかったことを理由に契約不成立となったので4月9日付けで生協定時従業員としての身分を喪失したとする通知書を送付した。

【甲157～162】

- (4) 組合は、4月26日、5月31日及び7月14日に17年度の雇用契約書及び配転問題を議題とする団体交渉の申入れを行ったが、生協は、X2との雇用契約が終了したことにより組合と団体交渉を行う立場にないとして団体交渉を拒否する旨の回答を行った。

【甲163～168】

第3 判 断

1 X2の労働組合活動に対する生協の評価について

(1) 申立人組合らの主張

X2は、12年7月に年次有給休暇の問題を労働基準監督署に申告して以降、同年9月にユニオンに、また、13年6月には組合に加入して、生協の違法な労務政策に異議を唱え、定時従業員の権利を実現するために活動してきた。

生協は、法令を順守することによって、労務コストを毎年大幅に上げざるを得なくなったことに加え、X2が労働組合に加入して公然と活動しはじめたことに危機感を持ったのである。そのために、労働組合加入以降、生協からX2を排除するためにさまざまな理由を作出し、本件一連の不当労働行為

を行い、最終的にはX 2を生協から放逐したのである。

(2) 被申立人生協の主張

年次有給休暇の問題については、X 2の申告を契機として労働基準監督署の調査を受けたことは事実であるが、そのことによって生協がX 2や同人の組合活動を恨んだり嫌悪したりしている事実はない。

組合員であるから不利益な取扱いを受けているというのは、すべてX 2や組合の思い込みであって、生協がX 2に行った処分等には、それぞれに正当な理由があり、同人の労働組合活動とは関係がない。

(3) 当委員会の判断

前段認定のとおり、12年当時生協では定時従業員に年次有給休暇を認めていなかった(第2、2(2)(5))。

12年6月6日にX 2が有給休暇の申請を行ったところ、Y 2係長は「有給休暇は法律では認められているが、生協としては制度として運用していない。」と述べた上で、「労働基準法違反なんて、ドライバーが法定速度をキッチリ守って運転している人が少ないようにそんなに悪いことではない。」、「中小・零細企業などでは労基法違反なんてザラだ。」、「有給休暇申請などすると生協経営側がX 2さんを解雇するかもしれないから、そんなことやめたほうがいいですよ。X 2さんは有給休暇がなければ生協では働けないのですか。権利を主張するからには義務を果してもらわなければ。」などと、午後1時から終業時刻の午後4時まで3時間にわたって、有給休暇を申請しないようX 2を説得した。また、Y 2係長は、6月7日に、「今の定時従業員の時給には有給休暇分が上乘せされているので、もしX 2さんが有給休暇を取るのであれば、X 2さんの時給を下げるということです。」とX 2に告げた(第2、2(5))。

結局、X 2は6月8日に有給休暇を申請して休んだが、その後6月19日に有給休暇を申請して休んだ分と合わせて2日分が欠勤扱いとして賃金カットされたため、X 2は労働基準監督官に申告し、結局2日分の賃金が支払われることとなった(第2、2(5)(6)(7))。

これに力を得て、X 2の同僚である定時従業員のZ 4が有給休暇を申請したところ、Y 1専務理事はZ 4を呼び出し、「パート(定時従業員)は準従

業員である。有給休暇制度は規則にないから払えない。」、「労基署に行かれたら仕方ないから払う。その代わりにその有給休暇分をボーナス等で取り返す。」、「でもそんなことする(労基署に行く)と印象が悪くなる。配置替えもできる。業務縮小すれば辞めていただくこともある。」、「来年度の4月から有給休暇を取り入れようと検討中だが、今までのように時給が上がるかどうかは不明だ。4月まで有給休暇の権利を行使しなければありがたい。現在弁護士と検討している。有給休暇を取った人だけが得をするということはない。」、「X2さんはイデオロギー的だ。宗教と同じで取りつかれている。」、「(有給休暇取得するということは)社会的担保を捨てるということだから。三十何年間生きているんなら、そのくらいのこと分かるでしょ。あなたはおかしなユニークな人だ。我が強いね。一番得なのは有給休暇を取って直ぐ辞めることだよ。」などと言った(第2、2(7))。

以上のような経過をみれば、生協は、定時従業員に対して有給休暇を与えることに極めて消極的で、定時従業員にも有給休暇を与える端緒を作ったX2の活動を嫌っていたことが認められる。

また、12年9月にX2がユニオンに加入した後は、Y2係長がX2の仕事振りを殊更にチェックするようになったり、13年5月下旬には、X2と同僚が昼食を共にするのを生協従業員が監視するなど、X2の組合員としての影響力が浸透するのを警戒するような動きが認められる(第2、3(1)(2)(4))。

そして、14年度の総代会でY1専務理事が、(ア)組合については、争議行為をして相手を屈伏させ解決金を取るという恐喝のプロ集団というように認識している、(イ)X2の性格については、自分がこうと思ってしまったこと、信じてしまったことだけが事実であり、真実であって、それを批判・否定する者については全て敵であるという精神構造の持ち主のようだ、などと発言しているのである(第2、8(2))。

以上のような事実を照らせば、生協は、定時従業員の労働条件の改善を求めるX2の活動を嫌い、ユニオンに加入し、また、ユニオンを脱退して組合に加入した後も一貫して同人の労働組合活動を嫌悪していたことが

容易に推認される。

2 第1次懲戒処分について

(1) 申立人組合らの主張

第1次懲戒処分の理由は、X2が大学敷地内及びモノレール敷地内において無許可でビラを配布し、大学職員とモノレール職員より嚴重に注意を受け、このことが「生協に不利益をもたらし、又は不都合な行為」に当たることであるが、大学では学内でのビラ配布を禁じてはいないし、X2が大学内でビラを配布した事実もない。また、X2が大学職員とモノレール職員より嚴重に注意を受けた事実もない。

しかも、譴責処分は、定時従業員の就業規則にはない処分であるから、本来なし得ないものである。

したがって、第1次懲戒処分は、ユニオンに加入したX2の組合活動を嫌悪して、これを押さえ込もうとして行った不当労働行為である。

なお、その後のX2の情宣活動に対して、生協が何ら処分を行っていないことからみても、処分の不当性を生協が自覚していることが窺われる。

(2) 被申立人生協の主張

年次有給休暇の問題については、全定時従業員を対象にして責任者が説明を行っており、説明不足ということはないから、争議と関係のない第三者の管理権を侵害するビラ配布を許容すべき理由とはならない。

ビラ配布の場所は大学とモノレールの敷地内であり、重要な取引先の敷地内でのビラ配布が経営に重大な悪影響を及ぼすおそれがあるので、今後このようなことが起こらないようにするため、処分を行ったものである。

確かに、この当時の定時従業員の就業規定には譴責処分の定めはないが、雇用関係のある労働者が企業の存続自体を危うくするような行為を行った時に嚴重に注意することは雇用契約から生ずる使用者側の当然の権利なのであって、正規従業員の就業規則を準用したこの処分は正当なものである。

なお、その後のX2の情宣活動に対して、生協が何ら処分を行っていないのは、大学から、大学構内での情宣活動については大学が対応するとの返答を得たためであり、生協がこうした活動を不当であると考えていることに変わりはない。

(3) 当委員会の判断

生協は、組合の求めに応じ、定時従業員に対して年次有給休暇を認めることとした旨周知したが、その内容は、翌年3月に就業規則を改正し、年次有給休暇の規定を整備することとするもので、直ちに年次有給休暇を取得できるという内容が欠けている上に、その契機がX2の申告やユニオンの要求であったことをも伏せたものであった(第2、2(8))。

このよう状況で、ユニオンの配布したビラには、ユニオンとの話合いの結果定時従業員もすぐにでも有給休暇を取ることができるようになった旨が記載されていたのであるから(第2、2(9))、生協がビラ配布を嫌ったことは容易に推認される。

また、この処分は、もともとは大学の警備員の求めに応じて場所を選んでビラ配布をしたX2と、大学敷地内でビラ配布を行い、大学警備員の制止を受けて学内に「逃げ込んだ」別の組合員とを誤認した上でなされた処分であると認められる(第2、2(10))。

それにもかかわらず、組合から事実誤認であるとの指摘を受けても、生協は、X2からの事情聴取も行わず、少なくとも警備員にはビラを渡しているから大学構内でビラを配布したことに当たるなどと、強引ともいえる理屈でX2が大学構内でビラ配布を行ったと決め付けて処分を維持したものであって(第2、2(11))、処分の根拠が極めて薄弱であるにもかかわらずあえてなされたものといわざるを得ない。

確かに、X2は、モノレールの敷地内ではビラを配布しており、モノレールの職員から注意を受けているのではあるが、生協が処分を行った中心的な理由は、大学構内でのビラ配布であることは明らかであるから、処分の根拠が薄弱であることは変わりがない。

しかも、この「譴責処分」は、この当時の定時従業員就業規定には定めがなかった。

以上の事実を総合すれば、第1次懲戒処分は、生協に都合の悪い情宣活動を行ったX2とユニオンの活動を嫌悪した生協が、これを封じ込めるために、あえて行った処分であって、X2に対する不利益取扱いに当たる。

3 13年度雇用契約の変更(勤務日の削減)及び第2次懲戒処分について

(1) 申立人組合らの主張

X 2 は、就労場所、業務内容、夏休みを特定するよう求めたものであり、勤務日の特定を求めたのではないにもかかわらず、生協は、従来の年間所定労働日を大幅に削減した労働契約を提示し、期限を切って契約締結を迫った。生協がこの内容でなければ契約更新をしないという姿勢を変えなかったため、やむなく契約締結をしたが、この結果、X 2 は雇用保険の被保険者資格を失い、大幅な減収となった。

これは、X 2 が労基法の遵守を求める組合活動を行った事に対する報復的不利益取扱いである。

雇用保険被保険者資格の喪失手続には被保険者証の提出は必要でないにもかかわらず、生協は、被保険者証の提出を求めたものであり、それに応じなかったことを理由として第 2 次懲戒処分を行ったのであるから、まさに処分のための処分といわざるを得ない。

したがって、第 2 次懲戒処分には理由がなく、この処分もやはり、X 2 が労基法の遵守を求める組合活動を行ったことに対する報復的不利益取扱いである。

(2) 被申立人生協の主張

生協は、他の定時従業員と同様の契約書を X 2 に提示したが、同人が所定労働日を特定するよう求め、生協の都合により就労すべき日に就労できない場合は賃金の 6 割を支給せよなどと主張したので、確実に仕事が提供できる日を特定したものであるから、X 2 の希望により契約書を修正したのである。

したがって、生協が意図的に雇用契約を不利益変更したなどという事実はない。

生協は、従来、資格喪失届に本人の被保険者証を添付して雇用保険資格喪失の手続を行ってきたのであり、同じやり方で手続をしている事業所も多い。

このため、X 2 に対して被保険者証の提出を命じたのであるが、同人は被保険者証を提出しなかったばかりか、その理由も示さず、命令を無視した。このため、業務に支障が生じたのであるから、処分を行うことは当然

である。

(3) 当委員会の判断

X 2 は、13年度の雇用契約書に就業場所・業務内容の明示がなかったため、契約後に配置転換が行われることを危惧して、就業場所・業務内容の明示を求め、合わせて、12年度に間際になって夏休みを指定されたことを指摘して、あらかじめ夏休み等を明示するよう要求したものであり、12年度の所定労働日を大幅に下回る雇用契約を希望したのでないことは明らかである（第2、4(1)(2)）。

また、X 2 が就業場所・業務内容、夏休み等の明示を要求した際、生協の都合により就労すべき日に就労できない場合は賃金の6割を支給すべきであるなどと述べたため、生協は、確実に仕事が提供できる日を特定したものであり、そのために生協の業務量が増加したことは推認される。しかしながら、ユニオンは、今後は勤務すべき日に勤務できなかったからといって賃金の6割を支給しろとは主張しない旨の文書を差し入れてもいいから、新契約書を前の契約内容に戻すよう求めているのであり、所定労働日が大幅に減少した結果、X 2 は雇用保険の被保険者資格を失い、大幅な減収となるなどの重大な不利益を被るのであるから（第2、4(3)）、生協が再修正に応じなかったことは、同人の上記要求を逆手にとった嫌がらせであるともみざるを得ない。

そして、前記判断のとおり、生協は、定時従業員にも有給休暇を与えることの端緒を作ったX 2 を嫌い、その後の同人の組合活動を嫌っていたと認められるのであるから、同人の要求を逆手にとって、所定労働日を大幅に削減した契約書を提示し、同人やユニオンが修正を求めてもこれに応じなかったことは、不利益取扱いに当たる。

上記の経過により、X 2 は雇用保険の被保険者資格を失ったのであるから、雇用保険資格喪失手続に協力することに消極的であったことには十分に同情の余地があるといえる。

もっとも、そうであったとしても、業務命令に従わず、被保険者証を提出しなかったことはとがめられてもやむを得ないものではあるが、X 2 は、自分で調査した結果、雇用保険資格喪失手続には被保険者証提出の必要が

ないことを発見し、そのことは生協も承知していた（第2、4(4)）のであるから、生協があくまでも被保険者証提出にこだわり、不提出に懲戒処分をもって臨んだことは、相当性に欠けるといわざるを得ない。

そして、上記のとおり、X2の労働条件改善のための活動を一貫して嫌っていたことを併せ考えれば、第2次懲戒処分は、同人のユニオン組合員としての活動を理由とした不利益取扱いに当たる。

4 12年度冬期慰労金、12年度期末手当及び13年度夏期慰労金について

(1) 申立人組合らの主張

生協は、慰労金、期末手当のカットについては人事考課の結果であると主張しているが、人事考課が公正になされているのかどうかは疑問であり、特に、X2の人事考課は、同人とのトラブルを抱えていたY2係長に行わせており、およそ客観的な考課は期待できない。

したがって、X2への考課は、労働組合に加入し、パート労働者の権利拡大にむけて活動しはじめた同人を排除する為に行った不利益取扱いであり、他のパートへの見せしめとしての支配介入であるというべきである。

13年度夏期慰労金について、生協は、生協の経営状況から一律支給にした旨主張しているが、業績が不振であるとの根拠は疑わしく、図書館パートを差別し、X2に対する同情や支持を排斥するために行われたものである。

(2) 被申立人生協の主張

12年度冬期慰労金、12年度期末手当については、X2の勤務状況を勘案して公正に査定した結果支給したものである。生協は、全定時従業員の支給額について同一の基準で公正に決定しており、X2のみを不利益に扱ったわけではない。

また、13年度夏期慰労金は、生協の経営状況から支給しないこととし、勤続年数に応じて一律に慰労手当を支給したのであり、X2にも慰労手当が支給されている。

(3) 当委員会の判断

12年度冬期慰労金の支給は、12年12月5日であった（第2、7(4)）ところ、本件（都労委平成13年不第94号事件）の申立ては13年12月20日であるから、申立期間を徒過している。したがって、これに関する申立ては、

却下せざるを得ない。

12年度期末手当については、生協が日報から作成したX2のミスと私語の記録から、同人のミスや私語が少なくなかったことが窺われるものの、ミスについては、生協自らが同人と他の従業員の件数を比較した資料はないと認めており、私語についても他の従業員と比べて多いと認めるに足りる事実の疎明がないことは前段認定のとおりである(第2、7(1))。そして、X2を含む数人の定時従業員が談笑していたことについて、同人だけが大きな声で私語をしていたと評価したり、業務上の話をしていたものを私語をしていたと誤解して注意したりした事例があること(第2、7(2))を考えると、同人のみについて減額査定をする根拠に乏しいといわなければならない。

そして、生協がX2の労働条件改善のための活動を一貫して嫌っていたことを併せ考えれば、生協が同人の12年度期末手当を低額に決定したことは、前記に判断した懲戒処分等と同様に、同人のユニオン組合員としての活動を理由とした不利益取扱いに当たる。

13年度の夏期慰労金については、生協の経営状況から全定時従業員に対して支給しないこととされ、勤続年数に応じて一律に慰労手当が支給されることとなった(第2、7(4))のであるから、X2に対する差別の問題は、発生する余地がない。

5 第3次懲戒処分について

(1) 申立人組合らの主張

処分の理由は、私語及び他の定時従業員への話しかけと業務上のミスであるが、生協は、団体交渉で、X2が他の同僚よりも私語と作業ミスが多いとする根拠を示すことができなかった。この交渉時に生協理事会から出されたX2の私語と作業ミスに関する書面は、Y2係長の執拗な監視により、あえて作成されたものである。

したがって、第3次懲戒処分もまた、生協がX2の組合活動を嫌い、同人を排除するために行った不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人生協の主張

X2の私語やミス等が多いことについては証拠上明らかであり、同人の私

語やミスが他の定時従業員よりも多いことは、図書館系の正従業員3名が日常の業務監督の中で確認している。X2の私語やミス等の記録が残っている理由は、同人が私語やミス等についての注意を聞き入れず、そのこと自体を否定するため、Y2係長が図書館係業務日誌に記録するようにしたからであって、「執拗な監視」の結果などではない。

X2の私語により図書館系の業務に支障を来たしており、職場秩序を乱しているし、また、職責を果たさずミスを重ねることで大学との信頼関係が大きく損なわれているので、生協としては、このまま放置したのであれば重大な業務上の支障を来たすことになると考え、このことを同人に理解させ、改めてもらうために譴責処分としたものであって、本件処分は、同人の組合活動とは何の関連もない。

(3) 当委員会の判断

前記判断のとおり、他の従業員と比較してX2の私語やミスが多かったと認めるに足りる事実の疎明はないのであるから、上記で判断した12年度期末手当における判断と同様に、同人に対してのみ懲戒処分を行うことについては妥当性を欠いているといわざるを得ない。

もっとも、12年8月頃からは、X2とY2係長の関係は極度に悪化しており、Y2係長がミスを指摘してもX2が反抗的な態度を示すことも少なくなかった事実が認められ(第2、7(3))、生協がこれを看過し得ないと考えたことも一応はうなずける。しかしながら、Y2係長は、従組の委員長としてX2の組合活動を「権利ばかり主張して、義務を果たさない。」と批判したり(第2、3(3))、X2の組合加入を「抗議声明」で批判したりしている(第2、5(5))のであるから、X2とY2係長の関係の悪化の一因は同係長にもあるといわざるを得ない。そして、Y2係長がX2を批判した前記発言が勤務時間内に行われた従組の集会の場での発言であったこと(第2、3(3))、同係長は図書館の定時従業員を統括する立場にあったこと(同2(2))を併せ考えれば、生協も、このようなY2係長の活動を容認していたものとみざるを得ない。したがって、仕事上のミスに対する注意に対して反抗的な態度をとることは許されることではないとしても、それに対して懲戒処分をもって臨むのは相当ではない。

そして、前記判断のとおり、生協がX2の労働条件改善のための活動を一貫して嫌っていたことを併せ考えれば、第3次懲戒処分は、同人のユニオン組合員ないし申立人組合員としての活動を理由とした不利益取扱いに当たるといわざるを得ない。

6 X2に対する配置転換について

(1) 申立人組合らの主張

X2は、図書館係に採用されたものであって、他の係に配置転換することは許されない。実際、過去に図書館係から他の職場に異動した定時従業員はいない。

生協の挙げる配転理由のうち、書籍店外売係の業務が図書館係と密接な関連があり、図書館係での経験が活かせることと書籍店外売係で定時従業員を必要としていることは、図書館係の定時従業員全てにあてはまることであって、X2を配置転換する理由にはならない。また、X2の私語、ミスについての生協の主張が失当であることは既に主張したとおりであり、所属長との信頼関係が失われていることも挙げて生協側に責任がある。

したがって、生協の挙げる配転理由は全て理由にならない。

生協は、図書館において組合の組織化が進むことをおそれ、他の定時従業員からX2を分断するために配置転換を行ったのであって、配置転換の目的は、X2の組合活動を抑圧することにある。

このような意図で行われた配置転換が不当労働行為に当たるとは明らかである。

(2) 被申立人生協の主張

X2は、図書館係に限定されて採用されたものではなく、定時従業員を配置転換した例は過去にもある。

X2は、私語や仕事上のミスが多く、上司の注意に反抗的で素直に改めようとせず、同僚の定時従業員とも協調的でなかった。そのため、図書館係では、上司との信頼関係や同僚との協調関係を維持できなくなった。このままでは業務遂行に支障を来し、大学に業務上の迷惑をかけることになるので、事態を早急に改善する必要があった。職場の秩序維持にとってはX2を異動させることが最も適切であり、また、人事配置の改善を必要と

していた書籍店外売係はX2にとって働きやすい職場だった。生協は、これらを考慮し、X2を書籍店外売係に異動することを決定した。

上記のとおり、本件配置転換は業務上の必要に基づくものであり、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記判断のとおり、他の従業員と比較してX2の私語やミスが多かったと認めるに足る事実の疎明はないのではあるが、X2とY2係長の関係は極度に悪化しており、Y2係長がミスを指摘してもX2が反抗的な態度を示すことも少なくなかった(第2、7(3))。また、13年7月18日に、X2が従組の「抗議声明」文の件で、就業時間中のY2係長に対し、図書館内であるので静かにするようにとの指示にも従わずに抗議等続けるなど、「抗議声明」文の内容や掲示の経緯を考慮してもなお、行き過ぎとみられるX2の言動も認められる(第2、5(5))。前記判断のとおり、X2とY2係長の関係の悪化の一因はY2係長にもあるのではあるが、これらの事実からすれば、X2とY2係長を異なる職場に配置する必要性が低かったとはいえない。

生協が挙げる、書籍店外売係の業務は図書館係と密接な関連があり、図書館係での経験が活かせること及び書籍店外売係で定時従業員を必要としていること(第2、7(5)エオ)との理由には、それなりの合理性が認められる。また、X2の配転先である書籍店外売係は、図書館係から隣接した場所に勤務場所があり、配置転換によって、同人の給与、勤務時間及び通勤時間は全く変わらない(第2、7(5)イ)など同人の労働条件に対する配慮もなされていることを併せ考えれば、同人の組合活動を嫌悪して本件配置転換が行われたものとみることができない。

組合は、X2は図書館係に採用されたものであって、同人を他の係に配置転換することは許されないとも主張しているが、少なくとも雇用契約書に「上記以外は、定時従業員の就業及び給与に関する規定の定めによる。」との記載があり、同規定に、「業務の都合上、職場の変更を行なう場合があります。」との定めがあって、これまでに、他の係の定時従業員を他の職場へ配置転換した事例はあった(第2、7(5)エオ)のであるから、X

2が職場を限定して採用されたものと期待する事情があったとしても、そのことが、同人を不当な意図によってあえて配置転換した証左であるとまでみることができない。

したがって、本件配置転換は、不当労働行為には当たらないといわざるを得ない。

7 X2に対する懲戒処分、配置転換等を巡る団体交渉について

(1) 申立人組合らの主張

生協は、X2に対する配転理由を明らかにしないまま、これ以上話し合っても平行線であると決め付け、労働委員会や裁判所での解決を求めていくとして団体交渉を打ち切った。

組合はその後にも団体交渉申入れを行っているが、生協は、労働委員会や裁判所に係属中であることを理由に団体交渉に応じていない。

これは明らかな団体交渉拒否である。

(2) 被申立人生協の主張

生協は、本件申立前の8回の団体交渉において、異動を一時保留して解決策を模索するなど誠実に交渉を行ってきた。それにもかかわらず、組合は、配転命令の撤回に固執し、自主交渉で交渉の進展は見込めない状況に至っていた。

このため、生協は労働委員会にあっせん申請を行って、第三者の調整により解決を図ることを希望したが、組合はこれも拒否し、本件申立てを行って労働委員会の判断を仰いだのであるから、組合自ら団体交渉が行き詰まりに達していることを認めているといえる。

このような場合に、意味をもたない団体交渉に応じないことは団体交渉の拒否にはなり得ない。

(3) 当委員会の判断

配転命令がなされる以前に、主として第3次懲戒処分を巡って行われた2回の団体交渉を含め、本件申立て前に行われた8回の団体交渉では、X2の配転理由のうち、(ア)所属上長とX2との信頼関係が失われていることにより職場環境が悪化していること、(イ)X2が私語・話かけが多いなど職務に専念していないこと、(ウ)X2の仕事のミスが12年12月頃から目

立つようになったことについて話合いがなされた（第2、5(4)(6)、6(2)(3)(5)(6)(7)(8)）。

そして、生協は、(ア)については、図書館定時従業員全員から「X2さんが職場に戻ったらどうか。」という設問のアンケートを無記名で行ったところ否定的な意見が多かった旨を述べ、(イ)、(ウ)については、第3次処分の根拠となるY2係長作成の151項目にもわたる詳細な行動記録を示した（第2、6(2)(5)）。

これに対して組合は、(ア)については、組合の調査では、図書館定時従業員らからX2と一緒に働きたくないとの声はなかったとして、組合と図書館定時従業員らとの話合いを求め（第2、6(7)(8)）、(イ)、(ウ)については、X2の勤務状況についての反論を提出し、生協の見解との突合せを求めた結果、結局、時間の関係もあって、まず処分の対象となった事例について検討することとなり、組合がそれらの事実に対して認否・反論した文書を提出することとなった（第2、6(6)）。

このような経過のなかで生協は、定時従業員の中にも組合側と話合いをしても意味がないという意見があり、また、図書館係担当者の3人で話し合った結果、X2には戻ってほしくないという結論に達したなどと述べ、また、職場環境の悪化が改善されなければ、X2を職場に戻すのは無理であると述べて、X2の私語や仕事のミスについては、事実関係の突合せを行わないまま、自主交渉での解決は無理であるとして、あっせんや訴訟に場を移す旨を述べた（第2、6(7)(8)）。

あっせんにより第三者の調整を受けて事態の解決を図ったり、配転理由についての法的な判断を受けたいと考えること自体はもとより非難されることではないが、上記のような経過があった場合には、団体交渉が行き詰まりに達しているとはいえ、あっせんや訴訟などの手段と併行して団体交渉に応ずる義務が、生協にあったといわざるを得ない。

もっとも、上記8回の交渉において、生協は、配転理由の是非を明らかにする以外の解決方法を模索していたこと、また、その点については交渉が決裂したことが窺われるが（第2、6(4)(6)(7)(8)）、それは、配転理由の是非を明らかにする以外の解決方法によって早期の事態収拾を図る気運

が失われたにすぎないのであって、配転理由について互いの主張を出し尽くして事態の解決を図ることが不可能になったことを意味するものではない。

したがって、生協が、14年7月5日の団体交渉以降、X2の配転問題についての団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

8 14年度総代会へのX2の出席拒否について

(1) 申立人組合らの主張

組合は、総代会の席上、組合に関する話題が出されるとの情報を得たため、当日総代会開催前に情宣活動を行ったが、これによって混乱が生ずるようなことはなかった。

しかるに、X2が総代会に出席しようとしたところ、生協の従業員十数名がピケッティングを行って同人の出席を妨害した。そのことにより、生協は、X2に対する一方的な誹謗中傷を正す機会を失ったのであるから、これは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いである。

(2) 被申立人生協の主張

総代会開催当日、組合は会場付近で激しい情宣活動を行い、総代の入場を妨げており、しかもX2は、多数の組合員を同道して総代会会場に入場しようとした。このため、生協は、X2を総代会に出席させれば総代会の円滑な運営の妨げになるとの判断で出席を拒否したものである。

そもそも総代会は、生協組合員として参加するもので、労働者として参加するものではないから、総代会には、労働者と使用者という概念は存在しないのであって、不当労働行為という概念も存在しない。

(3) 当委員会の判断

X2が生協組合員であること、したがって、規約上総代会に出席できることについては、生協も認めている。

そして、生協は、組合の行った情宣活動により総代の入場が妨げられており、しかもX2は、多数の組合員を同道して総代会会場に入場しようとしたので、X2を総代会に出席させれば総代会の円滑な運営の妨げになると判断して出席を拒否したものであると主張している。

確かに、組合は、午後4時20分頃から5時頃まで、総代会の会場の入っている建物の1階の生協事務室前で、午後5時頃から5分間程度総代会の会場となっている2階の食堂入口前でそれぞれ情宣活動を行っている。しかしながら、これらによって、総代の入場が妨げられたと認めるに足りる具体的事実の疎明はなく、X2が多数の組合員を同道して総代会会場に入場しようとした事実も認められない。かえって、生協がX2の入場を妨げたために混乱が生じた事実が認められるのであり(第2、8(1))、この点についての生協の主張は採用することができない。

しかしながら、生協がX2の総代会出席を妨げたことは、同人の生協組合員としての権利行使を妨げたものではあっても、従業員としての労働条件等に関する措置ではないし、同人が総代会に出席したとしても、当然に労働組合員としての立場から発言することが許されるわけでもないから、不当労働行為制度に定める「不利益な取扱い」であるとはいえない。

したがって、生協がX2の総代会出席を妨げたことは、不当労働行為には当たらないといわざるを得ない。

9 14年度総代会におけるY1専務理事の発言について

(1) 申立人組合らの主張

Y1専務理事の発言は、X2及び組合に対する誹謗・中傷であり、両者の名誉を著しく傷つける発言であって、これらが、生協総代に予断と偏見を与え、組合の活動を妨害する行為であることは明らかである。

(2) 被申立人生協の主張

Y1専務理事の発言は、組合の争議の経過や状況を説明する必要に迫られて行ったもので、その内容も既に申立人が第三者に折に触れて発言している公知の事実を前提にして、一定の推察を加えてなしたものであり、不当な内容のものではない。また、発言は、不特定多数を対象としたものではなく、総代に対して行ったものであるから、経営者側の説明責任を果たすために行われたにすぎない。

(3) 当委員会の判断

Y1専務理事の発言は、X2の性格については、自分がこうと思ってしまったこと、信じてしまったことだけが事実であり、真実であって、それ

を批判・否定する者については全て敵であるという精神構造の持ち主のようだと述べており（第2、8(2)）、X2の組合活動が憎悪や憎しみに根ざした不当なものであるかのような印象を与える発言であるといえる。

また、組合については、争議行為をして相手を屈伏させ解決金を取るという恐喝のプロ集団というように認識しているなどと述べており（第2、8(2)）、やはり組合が不当な活動を行う団体であるかのような印象を与える発言であるといえる。

そして、Y1専務理事が生協の労務の責任者であることを考えれば、こうした発言は、生協のX2や組合に対する強烈な嫌悪の意思を推測させるものといわざるを得ない。

しかしながら、Y1専務理事の発言は、生協内部の会議である総代会の場で、組合との紛議の経過とそれに対する生協の対処方針を説明する趣旨のものであり、生協の従業員に組合加入を思い止まらせることを意図するなどの組合に対する介入の意思は認められないし、この発言によって組合が具体的な打撃を受けたとの事実も認められないのであるから、直ちに組合の組織・運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

10 X2に対する契約関係終了の通知とその問題に関する団体交渉について

(1) 申立人組合らの主張

17年度雇用契約問題を議題とする申立人組合の団体交渉の申入れを被申立人生協が配転裁判最高裁決定を理由に拒否することは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

また、生協が、雇用契約を締結していなくても雇用関係にあるとしてきたこれまでの主張を180度転換し、「雇止め解雇」を示してきている以上、組合が生協の主張の転換について質すために団体交渉を申し入れるのは当然であり、雇用関係が終了したから労使関係がないとして団体交渉を拒否することは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

生協がX2に対して、配転訴訟が確定したという理由で業務命令を出し、書籍事業部書籍店外売係を就労先とする雇用契約書を一方的に送付し、組合が雇用契約問題についての団体交渉を申し入れても一切の話し合いをも拒否し、X2がその契約内容には応じられないとしたことをもって、雇用

契約の存在がないとするのは、明らかに「雇止め解雇」に当たる。この生協の行為は、過去にX2が行った労働組合活動を嫌悪し報復的に行った不利益取扱いであると同時に、同人を生協の職場から排除することによって、組合の活動・影響力を減殺することを意図した支配介入であることは明らかである。

また、生協は、X2の配転問題について労働委員会に係属している中で「雇止め解雇」を行っており、これは、労働委員会の存在を無視し、労働委員会の役割を没却させる行為である。

(2) 被申立人生協の主張

最高裁決定以降の団体交渉申入れについては、申立人側の要求はその最高裁決定を否定し、原職復帰を求める内容であり、それは団体交渉の交渉事項にはなり得ない。

また、17年4月9日付けでX2と生協との間に雇用関係は存在しないこととなり、組合には生協と雇用関係のある者は一人もいなくなったのであるから、同日以降の団体交渉申入れについては、生協に団体交渉応諾義務自体がなくなっている。この点について、申立人側は、身分を喪失したのは「雇止め解雇」がなされたためであり、団体交渉権は失われていないと主張しているが、X2が自らの判断により雇用契約の締結を拒否したために身分を喪失したのであって「雇止め解雇」ではないから団体交渉応諾義務がなくなったことは明らかである。

X2との雇用関係がなくなったのは、生協が雇用契約の更新を求めたのに同人が自らの判断で更新を拒否したためであるから、これは、「雇止め」にも「解雇」にも当たらない。

したがって、この問題について、不当労働行為が成立する余地はない。

(3) 当委員会の判断

生協は、訴訟の確定により、X2が配転先である書籍店外売係で勤務する地位にあることが法的に確定したとして、同人に対し、書籍店外売係を勤務場所とする雇用契約の締結を求め、これを同人が拒否したために雇用契約を締結しなかった(第2、9(2)(3))のであるから、そのこと自体を非難することはできない。

もっとも、X 2 の配置転換については、本件において不当労働行為であるとして争われているのであるから、その判断が示されないうちに書籍店
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100
 101
 102
 103
 104
 105
 106
 107
 108
 109
 110
 111
 112
 113
 114
 115
 116
 117
 118
 119
 120
 121
 122
 123
 124
 125
 126
 127
 128
 129
 130
 131
 132
 133
 134
 135
 136
 137
 138
 139
 140
 141
 142
 143
 144
 145
 146
 147
 148
 149
 150
 151
 152
 153
 154
 155
 156
 157
 158
 159
 160
 161
 162
 163
 164
 165
 166
 167
 168
 169
 170
 171
 172
 173
 174
 175
 176
 177
 178
 179
 180
 181
 182
 183
 184
 185
 186
 187
 188
 189
 190
 191
 192
 193
 194
 195
 196
 197
 198
 199
 200
 201
 202
 203
 204
 205
 206
 207
 208
 209
 210
 211
 212
 213
 214
 215
 216
 217
 218
 219
 220
 221
 222
 223
 224
 225
 226
 227
 228
 229
 230
 231
 232
 233
 234
 235
 236
 237
 238
 239
 240
 241
 242
 243
 244
 245
 246
 247
 248
 249
 250
 251
 252
 253
 254
 255
 256
 257
 258
 259
 260
 261
 262
 263
 264
 265
 266
 267
 268
 269
 270
 271
 272
 273
 274
 275
 276
 277
 278
 279
 280
 281
 282
 283
 284
 285
 286
 287
 288
 289
 290
 291
 292
 293
 294
 295
 296
 297
 298
 299
 300
 301
 302
 303
 304
 305
 306
 307
 308
 309
 310
 311
 312
 313
 314
 315
 316
 317
 318
 319
 320
 321
 322
 323
 324
 325
 326
 327
 328
 329
 330
 331
 332
 333
 334
 335
 336
 337
 338
 339
 340
 341
 342
 343
 344
 345
 346
 347
 348
 349
 350
 351
 352
 353
 354
 355
 356
 357
 358
 359
 360
 361
 362
 363
 364
 365
 366
 367
 368
 369
 370
 371
 372
 373
 374
 375
 376
 377
 378
 379
 380
 381
 382
 383
 384
 385
 386
 387
 388
 389
 390
 391
 392
 393
 394
 395
 396
 397
 398
 399
 400
 401
 402
 403
 404
 405
 406
 407
 408
 409
 410
 411
 412
 413
 414
 415
 416
 417
 418
 419
 420
 421
 422
 423
 424
 425
 426
 427
 428
 429
 430
 431
 432
 433
 434
 435
 436
 437
 438
 439
 440
 441
 442
 443
 444
 445
 446
 447
 448
 449
 450
 451
 452
 453
 454
 455
 456
 457
 458
 459
 460
 461
 462
 463
 464
 465
 466
 467
 468
 469
 470
 471
 472
 473
 474
 475
 476
 477
 478
 479
 480
 481
 482
 483
 484
 485
 486
 487
 488
 489
 490
 491
 492
 493
 494
 495
 496
 497
 498
 499
 500
 501
 502
 503
 504
 505
 506
 507
 508
 509
 510
 511
 512
 513
 514
 515
 516
 517
 518
 519
 520
 521
 522
 523
 524
 525
 526
 527
 528
 529
 530
 531
 532
 533
 534
 535
 536
 537
 538
 539
 540
 541
 542
 543
 544
 545
 546
 547
 548
 549
 550
 551
 552
 553
 554
 555
 556
 557
 558
 559
 560
 561
 562
 563
 564
 565
 566
 567
 568
 569
 570
 571
 572
 573
 574
 575
 576
 577
 578
 579
 580
 581
 582
 583
 584
 585
 586
 587
 588
 589
 590
 591
 592
 593
 594
 595
 596
 597
 598
 599
 600
 601
 602
 603
 604
 605
 606
 607
 608
 609
 610
 611
 612
 613
 614
 615
 616
 617
 618
 619
 620
 621
 622
 623
 624
 625
 626
 627
 628
 629
 630
 631
 632
 633
 634
 635
 636
 637
 638
 639
 640
 641
 642
 643
 644
 645
 646
 647
 648
 649
 650
 651
 652
 653
 654
 655
 656
 657
 658
 659
 660
 661
 662
 663
 664
 665
 666
 667
 668
 669
 670
 671
 672
 673
 674
 675
 676
 677
 678
 679
 680
 681
 682
 683
 684
 685
 686
 687
 688
 689
 690
 691
 692
 693
 694
 695
 696
 697
 698
 699
 700
 701
 702
 703
 704
 705
 706
 707
 708
 709
 710
 711
 712
 713
 714
 715
 716
 717
 718
 719
 720
 721
 722
 723
 724
 725
 726
 727
 728
 729
 730
 731
 732
 733
 734
 735
 736
 737
 738
 739
 740
 741
 742
 743
 744
 745
 746
 747
 748
 749
 750
 751
 752
 753
 754
 755
 756
 757
 758
 759
 760
 761
 762
 763
 764
 765
 766
 767
 768
 769
 770
 771
 772
 773
 774
 775
 776
 777
 778
 779
 780
 781
 782
 783
 784
 785
 786
 787
 788
 789
 790
 791
 792
 793
 794
 795
 796
 797
 798
 799
 800
 801
 802
 803
 804
 805
 806
 807
 808
 809
 810
 811
 812
 813
 814
 815
 816
 817
 818
 819
 820
 821
 822
 823
 824
 825
 826
 827
 828
 829
 830
 831
 832
 833
 834
 835
 836
 837
 838
 839
 840
 841
 842
 843
 844
 845
 846
 847
 848
 849
 850
 851
 852
 853
 854
 855
 856
 857
 858
 859
 860
 861
 862
 863
 864
 865
 866
 867
 868
 869
 870
 871
 872
 873
 874
 875
 876
 877
 878
 879
 880
 881
 882
 883
 884
 885
 886
 887
 888
 889
 890
 891
 892
 893
 894
 895
 896
 897
 898
 899
 900
 901
 902
 903
 904
 905
 906
 907
 908
 909
 910
 911
 912
 913
 914
 915
 916
 917
 918
 919
 920
 921
 922
 923
 924
 925
 926
 927
 928
 929
 930
 931
 932
 933
 934
 935
 936
 937
 938
 939
 940
 941
 942
 943
 944
 945
 946
 947
 948
 949
 950
 951
 952
 953
 954
 955
 956
 957
 958
 959
 960
 961
 962
 963
 964
 965
 966
 967
 968
 969
 970
 971
 972
 973
 974
 975
 976
 977
 978
 979
 980
 981
 982
 983
 984
 985
 986
 987
 988
 989
 990
 991
 992
 993
 994
 995
 996
 997
 998
 999
 1000

組合は、4月26日、5月31日及び7月14日に17年度の雇用契約書及び配
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100
 101
 102
 103
 104
 105
 106
 107
 108
 109
 110
 111
 112
 113
 114
 115
 116
 117
 118
 119
 120
 121
 122
 123
 124
 125
 126
 127
 128
 129
 130
 131
 132
 133
 134
 135
 136
 137
 138
 139
 140
 141
 142
 143
 144
 145
 146
 147
 148
 149
 150
 151
 152
 153
 154
 155
 156
 157
 158
 159
 160
 161
 162
 163
 164
 165
 166
 167
 168
 169
 170
 171
 172
 173
 174
 175
 176
 177
 178
 179
 180
 181
 182
 183
 184
 185
 186
 187
 188
 189
 190
 191
 192
 193
 194
 195
 196
 197
 198
 199
 200
 201
 202
 203
 204
 205
 206
 207
 208
 209
 210
 211
 212
 213
 214
 215
 216
 217
 218
 219
 220
 221
 222
 223
 224
 225
 226
 227
 228
 229
 230
 231
 232
 233
 234
 235
 236
 237
 238
 239
 240
 241
 242
 243
 244
 245
 246
 247
 248
 249
 250
 251
 252
 253
 254
 255
 256
 257
 258
 259
 260
 261
 262
 263
 264
 265
 266
 267
 268
 269
 270
 271
 272
 273
 274
 275
 276
 277
 278
 279
 280
 281
 282
 283
 284
 285
 286
 287
 288
 289
 290
 291
 292
 293
 294
 295
 296
 297
 298
 299
 300
 301
 302
 303
 304
 305
 306
 307
 308
 309
 310
 311
 312
 313
 314
 315
 316
 317
 318
 319
 320
 321
 322
 323
 324
 325
 326
 327
 328
 329
 330
 331
 332
 333
 334
 335
 336
 337
 338
 339
 340
 341
 342
 343
 344
 345
 346
 347
 348
 349
 350
 351
 352
 353
 354
 355
 356
 357
 358
 359
 360
 361
 362
 363
 364
 365
 366
 367
 368
 369
 370
 371
 372
 373
 374
 375
 376
 377
 378
 379
 380
 381
 382
 383
 384
 385
 386
 387
 388
 389
 390
 391
 392
 393
 394
 395
 396
 397
 398
 399
 400
 401
 402
 403
 404
 405
 406
 407
 408
 409
 410
 411
 412
 413
 414
 415
 416
 417
 418
 419
 420
 421
 422
 423
 424
 425
 426
 427
 428
 429
 430
 431
 432
 433
 434
 435
 436
 437
 438
 439
 440
 441
 442
 443
 444
 445
 446
 447
 448
 449
 450
 451
 452
 453
 454
 455
 456
 457
 458
 459
 460
 461
 462
 463
 464
 465
 466
 467
 468
 469
 470
 471
 472
 473
 474
 475
 476
 477
 478
 479
 480
 481
 482
 483
 484
 485
 486
 487
 488
 489
 490
 491
 492
 493
 494
 495
 496
 497
 498
 499
 500
 501
 502
 503
 504
 505
 506
 507
 508
 509
 510
 511
 512
 513
 514
 515
 516
 517
 518
 519
 520
 521
 522
 523
 524
 525
 526
 527
 528
 529
 530
 531
 532
 533
 534
 535
 536
 537
 538
 539
 540
 541
 542
 543
 544
 545
 546
 547
 548
 549
 550
 551
 552
 553
 554
 555
 556
 557
 558
 559
 560
 561
 562
 563
 564
 565
 566
 567
 568
 569
 570
 571
 572
 573
 574
 575
 576
 577
 578
 579
 580
 581
 582
 583
 584
 585
 586
 587
 588
 589
 590
 591
 592
 593
 594
 595
 596
 597
 598
 599
 600
 601
 602
 603
 604
 605
 606
 607
 608
 609
 610
 611
 612
 613
 614
 615
 616
 617
 618
 619
 620
 621
 622
 623
 624
 625
 626
 627
 628
 629
 630
 631
 632
 633
 634
 635
 636
 637
 638
 639
 640
 641
 642
 643
 644
 645
 646
 647
 648
 649
 650
 651
 652
 653
 654
 655
 656
 657
 658
 659
 660
 661
 662
 663
 664
 665
 666
 667
 668
 669
 670
 671
 672
 673
 674
 675
 676
 677
 678
 679
 680
 681
 682
 683
 684
 685
 686
 687
 688
 689
 690
 691
 692
 693
 694
 695
 696
 697
 698
 699
 700
 701
 702
 703
 704
 705
 706
 707
 708
 709
 710
 711
 712
 713
 714
 715
 716
 717
 718
 719
 720
 721
 722
 723
 724
 725
 726
 727
 728
 729
 730
 731
 732
 733
 734
 735
 736
 737
 738
 739
 740
 741
 742
 743
 744
 745
 746
 747
 748
 749
 750
 751
 752
 753
 754
 755
 756
 757
 758
 759
 760
 761
 762
 763
 764
 765
 766
 767
 768
 769
 770
 771
 772
 773
 774
 775
 776
 777
 778
 779
 780
 781
 78

されたことにより大きな不利益を受けたこと及び生協が団体交渉に誠実に
応じなかったことが本件紛争の長期化の一因と考えられることから、救済利
益が失われたとみるのは相当でないから、13年度雇用契約に関する問題及び
配転問題に関する団体交渉については、主文第3項のとおり文書交付を命ず
ることとする。

なお、申立人らは陳謝文の交付、掲示、全従業員への配付を求めているが、
本件における救済としては、主文第3項で足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、生協が、X2に対して、第1次、第2次及び第3次懲
戒処分を行ったこと、13年度雇用契約の年間就業日数を大幅に削減したこと並び
に12年度期末手当を低額に決定したことは、労働組合法第7条第1号に該当し、
生協がX2の配転問題に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組
合法第7条第2号に該当し、12年度冬期慰労金に関する申立ては、労働組合法第
27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当するが、その余の事実
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並びに労働委員会規則第43条及び同第33条を適
用して主文のとおり命令する。

平成18年12月19日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三