

②

命 令 書

申 立 人 京 都 一 滋 賀 地 域 合 同 労 働 組 合

被 申 立 人 京 都 生 活 協 同 組 合

上記当事者間の京労委平成18年（不）第3号京都生活協同組合不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年10月26日、第2072回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同松浦正弘、同初宿正典、同後藤文彦、同岡田美保子合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人が平成18年4月7日に採用した申立人執行委員長のA（以下「A」という。）に対し、時間帯手当等の手当を支給せず時間給を減額したこと（以下「手当等不支給」という。）が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号及び第3号の規定に該当する不当労働行為であり、被申立人が同年6月6日及び27日に手当等不支給に係る申立人との団体交渉（以下「団交」という。）を誠実に行わなかったこと、同年5月11日に申立人が申し入れた団交を拒否したこと、同月26日にAとの雇用契約を解約したこと（以下「5月26日解約」という。）及び同年6月12日及び7月10日に当該解約が正当である旨等を説明する文書を被申立人のコープ烏丸（以下「烏丸店」という。）の店内に掲示

したことがいずれも法第7条第1号から第3号までの規定に該当する不当労働行為であると主張して、手当等の支払、団交応諾並びに原職復帰及び復帰までの賃金相当額の支払等の救済を求めた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、Aに対し、不支給の手当等として3万336円を支払うこと。
また、Aに対する手当等不支給に係る団交に誠実に応じること。
- (2) 被申立人は、平成18年5月11日に申立人が申し入れた団交事項について、団交に応じること。
- (3) 被申立人は、5月26日解約を撤回し、解約から原職復帰までの賃金相当額をAに支払うこと。
- (4) 被申立人は、前記1の各行為を不当労働行為と認め、謝罪する旨の文書を掲示し、及び手交すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人は、平成7年3月12日に結成された合同労働組合であり、Aは申立人の執行委員長である。

イ 被申立人は、消費生活協同組合法（昭和23年法律第200号）に基づき設立された協同組合で、出資者である組合員に対し、店舗や共同購入を通じて食品等の供給事業等を行っている。被申立人の店舗の一つが烏丸店で、その店長はB（以下「B」という。）である（乙第83号証）。

被申立人は、最高意思決定機関である総代会を毎年1回5月下旬頃に開催している（第3回審問D証言）。

(2) 被申立人の烏丸店における時間契約職員の勤務条件等

ア 被申立人においては、被申立人と時間による労働契約を結ぶ職員（以下「時間契約職員」という。）はパート職員と呼称する職員（以下「パート職員」という。）とアルバイト職員と呼称する職員（以下「アルバイト職員」という。）に区分され、パート職員に対しては、商品担当職員の場合1時間当たりの単価が800円の時間給が支給されるとともに、通勤交通手当が本人の申請により支給され、さらに時間帯手当として、午後4時から6時までの勤務については50円、午後6時から7時までの勤務については150円、午後7時以降の勤務については200円が、日祝日出勤手当として200円が、それぞれ時間給に加給されていたが、アルバイト職員には、時間帯手当及び日祝日出勤手当が支給されないなどパー

ト職員とは異なる取扱いがなされていた。

また、被申立人のパート職員・アルバイト職員採用時テキストには、アルバイト職員の契約条件について、「基本的には、週契約就業3日以下、または12時間未満」との記載があるほか、いずれの職員についても、契約の日から30日間（職員として適否認定困難なときは更に60日間を限度として延長されることがある。）は試用期間とされ、給与の計算期間は前月11日より当該月10日まで、給与支給日は毎月25日とされていた（甲第2号証、甲第8号証、甲第10号証）。

イ 烏丸店においては、アルバイト職員には単価780円の時間給が支給されるとともに通勤交通手当は支給されず、試用期間中の職員は全てアルバイト職員として取り扱われるとともに20円が減額された単価760円の時間給が支給され、かつ、試用期間としての採用時点では雇用契約書は作成されず、本採用を決定した時点で雇用契約書が作成されていた（第4回審問B証言）。

ウ 被申立人には、被申立人の正規職員により組織される京都生協労働組合（以下「正規労組」という。）とパート職員により組織される京都生協パート職員労働組合（以下正規労組と合わせて「両労組」という。）がある。Bは正規労組に加入している（甲第7号証、甲第40号証、乙第14号証、第4回審問B証言）。

エ 被申立人の夕方の日配作業手順（以下「作業手順」という。）によれば、夕方日配作業は、限られた時間に広範囲の売場の手直し（前陳）補充、値引きなどの作業を買物客の来店状況を見ながらやっていく仕事とされており、その時間的な推移は、概ね次のとおりであるとされていた（甲第75号証）。

午後4時30分 冷蔵庫の在庫把握、急ぐ物から商品補充

午後5時00分 水産・畜産商品について値引きや商品の前陳作業

午後5時30分 日配部門の商品を補充

午後6時00分 日配部門の商品について値引き、品質温度管理表記入

午後6時30分 水産・畜産商品の半額値引き（その日の売り切り分）

午後7時00分 レイアウトの変更作業（火曜日、木曜日及び日曜日）、商品前陳作業

午後8時00分 廃棄商品登録処理

午後8時15分 作業終了報告、勤務終了

なお、日配部門とは、豆腐、納豆、油揚げ、ヨーグルト、冷凍食品、牛乳などを扱う部門であり、前陳作業とは前列に商品が配置されるよう陳列を手直しする作業、レイアウトの変更作業（以下「変更作業」という。）とは、日配ロケーション変更指示表（以下「指示表」という。）に基づき売場の商品の並べ

替えを行う作業である（甲第75号証、乙第36号証、第1回審問A証言、第2回審問A証言、第3回審問B証言、第4回審問B証言）。

(3) Aの採用から雇用契約解約まで及びその後の団交等の経過

ア 平成18年4月7日、被申立人は、烏丸店の時間契約職員としてAを採用し（ただし、前記(2)アのとおり、契約の日から30日間は試用期間とし、職員として適否認定困難なときは更に60日間を限度として延長されることがあるとされている。）、Aは、夕方日配作業に従事した（争いのない事実）。

イ 4月15日ごろ、Aは4月18日以降週4日間勤務することが決まった（乙第36号証）。

ウ 4月25日、被申立人は、Aに対し、4月分の賃金として8,360円（単価760円×勤務時間11時間＝8,360円）を支給し、その旨を記載したアルバイト料明細書（時間手当、日祝日出勤手当及び通勤交通手当の記載はない。）を交付したが、この際Aは異議を述べなかった（甲第4号証、第2回審問A証言、第3回審問B証言）。

エ 5月9日、被申立人は、Aに対し、試用期間の延長を伝えたが、Aは異議を述べなかった（乙第36号証、第2回審問A証言、第3回審問B証言）。

オ 5月11日、AはBに対し申立人の組合員であることを通知し、団交申入書（以下「申入書」という。）を交付しようとしたが、Bは受け取らなかった（乙第1号証、第2回審問A証言、第3回審問B証言）。

なお、同日までにAが申立人の組合員であることを被申立人に告げたことはなかった（争いのない事実）。

同日以降、Aは、烏丸店の店頭でマイクやチラシを用いて、被申立人が不正売買を行っているとの宣伝行動を連日行った（第3回審問D証言）。

カ 5月15日、被申立人は、申入書を受領した（乙第36号証、第3回審問B証言）。

キ 5月19日、被申立人は、Aに対し、試用期間を同月26日まで延長し、同日に採否について判断する旨通告した（乙第36号証、第2回審問A証言、第3回審問B証言）。

なお、4月7日から5月26日までの間、Aが試用期間中の職員であったことは、当事者間に争いが無い。

ク 5月25日、被申立人は、Aに対し、5月分の賃金として5万1,300円（単価760円×勤務時間67.5時間＝5万1,300円）を支給し、その旨を記載したアルバイト料明細書（前記ウ同様各手当の記載はない。）を交付した（甲第5号証、第3回審問B証言）。

ケ 5月26日、被申立人は、通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないことを理由としてAとの雇用契約を解約した（甲第13号証、乙第28号証）。

同日以降、Aは、烏丸店の店頭でマイクやチラシを用いて、被申立人が不当解雇を行ったとの宣伝行動を連日行った（第3回審問D証言）。

コ 6月6日、申立人は被申立人と団交を行った（乙第7号証、乙第15号証）。

サ 6月12日、被申立人は、「京都－滋賀地域合同労働組合による宣伝行動について」と題する文書（以下「6月12日付け文書」という。）を烏丸店に掲示した（甲第110号証）。

シ 6月27日、申立人は被申立人と団交を行った（乙第16号証）。

ス 7月10日、被申立人は、「京都－滋賀地域合同労働組合が『不正売買』とする件について」と題する文書（以下「7月10日付け文書」という。）を烏丸店に掲示した（甲第111号証）。

2 本件の争点

(1) 被申立人のAに対する手当等不支給は、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか否か。

また、それはAが申立人の組合員であること又は同人の組合活動の故になされたものか否か。

さらに、被申立人が、申立人との平成18年6月6日及び27日の団交において、手当等不支給について、Aはアルバイトの試用期間中の職員であったと説明したことは、団交に誠実に応じなかったものであるとともにAへの不利益取扱い及び申立人への支配介入に該当するか否か。

(2) Bが申入書を受け取らなかったこと等は、団交拒否であるとともに申立人に対する不利益取扱い及び支配介入に該当するか否か。

(3) 5月26日解約は、Aが申立人の組合員であること又は同人の組合活動の故になされたものか否か。

(4) 被申立人が、6月12日付け文書及び7月10日付け文書（以下両文書を一括する場合は「本件文書」という。）を烏丸店の店内に掲示したことは、申立人に対する支配介入であるとともにA等に対する不利益取扱い及び申立人に対する団交拒否に該当するか否か。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)について

ア 申立人の主張

Aは、平成18年4月3日時点においてパート職員として就労したい旨を意思

表示した上で、同月7日にパート職員として、被申立人に採用されたものであり、被申立人においては1週間の労働時間数が12時間以上の職員はパート職員とされているところ、Aは勤務日数週4日、勤務時間1日3時間45分以上であるからアルバイト職員ではなくパート職員である。

そうすると、被申立人は、Aに対し単価800円の時間給、時間帯手当、日祝日出勤手当及び通勤交通手当を支給すべきところ、単価760円の時間給のみを支給したのは、Aへの不利益取扱いであり、そのことを通しての申立人潰しそのものの支配介入に該当する不当労働行為である。

なお、通勤交通手当については支給する旨をBがAに説明しており、Aに対する4月及び5月分賃金の支払不足額は、時間給3,140円、時間帯手当9,776円、日祝日出勤手当4,400円及び通勤交通手当1万3,020円の合計3万336円である。

さらに、被申立人が、申立人との平成18年6月6日及び27日の団交で、Aはアルバイト職員だなどと嘘を述べ、手当等不支給を正当化したことは、不誠実な団交であるとともに、申立人委員長であるAへの嫌がらせによる不利益取扱いであり、申立人潰しの支配介入に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

被申立人は、パート職員について時間契約職員就業規則（以下「本件就業規則」という。）を作成し、アルバイト職員にも準用しているが、給与に関する定めはアルバイト職員には準用されない。

Aは、試用期間中のアルバイト職員であるため、申立人が主張するような賃金計算にはなりえず、被申立人は機械的に賃金を算出したもので、Aの組合活動を理由としたものではなく、不当労働行為に該当しない。

被申立人は、団交において、Aは試用期間中のアルバイト職員であったと事実を述べたものであり、被申立人の回答が不誠実な団交と評価される余地はない。

(2) 争点(2)について

ア 申立人の主張

申立人は、平成18年5月11日に申入書により団交を申し入れたが、被申立人は、申入書の受取りを拒否し、同月18日の回答期限までに団交の実施について文書回答せず、同じく申立人が指定した同月24日の団交期日に団交を行わず、5月26日解約後まで団交には応じなかった。これは、団交の拒否そのものであり、他の労働組合と差別する不利益取扱いであり、申立人の組織と活動に対し

て、支配介入するものである。

イ 被申立人の主張

平成18年5月11日に申立人名で団交の申入れを受けたことは認めるが、被申立人は、申入書の受取りは拒否しておらず、同月13日にBを通じて、Aに対し、電話で団交に応じる旨の連絡を行い、同月15日に申入書を受領した上で、再度、同月18日にBを通じて、Aに対し口頭で、さらに、同月25日には、文書で団交に応じる意思があることを伝え、6月6日に団交も行われている。団交が6月6日になったのは、被申立人の団交担当者が、5月30日開催の総代会の準備に追われ、やむを得ないものであった。したがって、被申立人の行為は、団交の拒否には該当しない。

(3) 争点(3)について

ア 申立人の主張

被申立人は申立人が団交を申し入れた5月11日以降、Aに対し、代替勤務者の確保を休暇取得の条件としたり、申立人のチラシ配布に際し両労組との事前調整が必要であると言ったり、チラシの内容が守秘義務違反に当たるなどと言って脅迫したり、商品の積み方を口実につるし上げを行うなどのいやがらせを行ってきた。

その上で被申立人は、5月26日解約を行い、その理由は、Aが通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないからであると主張するが、被申立人がその根拠とする作業のミスや遅延等の事実はなく、そもそも被申立人には作業環境におけるスペースの不足、作業指示の不明確等の問題があり、かつ、作業内容はいずれも共同作業であってAのみの責任を問うことはできないし、Aは利き手である右手に、親指以外の4指を労働災害によって切断されているという重大な障害があるため、どうしても健常者に比べて作業スピードは遅くならざるを得ず、作業の遅延を解雇理由とすることは障害者差別であるから、被申立人の主張する事由は解雇の正当理由たり得ない。

このように、被申立人は、およそ解雇事由には該当しない理由によりAを解雇したものであり、これは同人が申立人の組合員であり、執行委員長であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、6月6日の団交の直前に、団交の妨害、破壊を目的として行われた団交の拒否であり、申立人の職場改善の闘いや組織的拡大を妨害し、組織と活動を潰す目的で行われた支配介入に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

被申立人は、申立人からの団交申入れより以前に、Aの業務適性に疑問が生じて、試用期間を延長しており、雇用契約の解約は、Aが業務適性及び協調性について、通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないためであり、試用期間中に使用者が留保された解約権を正当に行使したもので、Aが申立人の組合員であること又は組合活動を理由とするものでないことは明白である。

なお、Aはその担当業務を覚え、理解しようとする事への努力が極めて乏しく、その結果、作業速度も著しく遅いものとなっていたものであり、被申立人は、Aの障害とはかかわりのない部分において、Aの余りの業務適性不良及び協調性欠如が明らかとなったため、5月26日解約に至ったものである。

(4) 争点(4)について

ア 申立人の主張

被申立人は、6月12日付け文書に、Aは「見習い職員」と記述したが、被申立人にそのような身分の職員は存在しない。

また、被申立人は、生協の組合員には知らせずにバックヤードで売れ残りの半額に値引きした商品を特定のパート職員のみ販売し、アルバイト職員には買わせないという「不正売買」を行うとともに、アルバイト職員用には就業規則を作成していないにもかかわらず、7月10日付け文書に、「不正売買」などなくAはアルバイト見習い職員であって、就業規則に基づいて正当に解雇したかのような記述をし、全社的に嘘を喧伝するなどした。

これは、ことさら嘘を並べてAを差別し、蔑視して取り扱うとともに、虚偽の文書により、正しく宣伝活動する申立人を誹謗中傷しようとするもので、申立人への差別取扱いであり、申立人の組織への支配介入であるとともに申立人に対する団交拒否である。

イ 被申立人の主張

申立人は、被申立人が烏丸店の店内に掲示した本件文書の内容は嘘だという主張をしているが、「見習い職員」は本件就業規則上の表現であり、申立人の「不正売買」との主張は、烏丸店で閉店時間まで売れ残って廃棄処分予定となった商品を、勤務時間を終えた従業員が店頭価格で購入していたことに対して、Aが廃棄予定商品を閉店時間を待たずに引き上げようとしたり、勤務時間中に購入しようとしたことを注意されたことに反発して、「不正売買」と喧伝しているものにすぎず、文書中の、就業規則に基づいて契約を解除したという表現は、アルバイト職員用の就業規則がないため、時間給職員である点でアルバイト職員と類似している本件就業規則を準用して雇用契約を解約したというもの

であって、Aの身分が試用期間中のアルバイト職員であったことはもとより虚偽ではない。

被申立人が文書掲示に至ったのは、Aが連日店頭で宣伝をしたため、被申立人の何人かの組合員から、その内容が事実なのかという問い合わせがあり、これを放置すれば被申立人の信用が毀損されるおそれがあると判断し、被申立人の意見表明として店頭に掲示したもので、組合員に今の状況の理解をいただくという正当な対抗言論の範囲を逸脱していない。

4 認定した事実

(1) Aが、被申立人烏丸店に採用されてから、申立人が被申立人内で組合活動を行うまでの事実経過

ア 平成18年4月3日、Aは、烏丸店のアルバイト募集のポスターを見て応募した。Aは履歴書を持参しておらず、応対したBの質問に対し醍醐の北後藤団地から来た旨を伝えるとともに、面接採用シートに、1週間すべてについて午前8時から午後9時30分まで勤務できる旨を記入し、労働災害のため、右手に障害を持っていることを説明した。Bは、後日連絡すると返答し、翌4日、採用する旨を電話で伝えた（甲第54号証の2、乙第25号証～乙第27号証、乙第36号証、第1回審問A証言、第3回審問B証言）。

イ 4月7日、被申立人はAを試用期間中の職員として採用し、Bは勤務条件について、試用期間中は、単価760円の時間給を支給し、通勤交通手当は支給しない旨説明し、パート職員の勤務条件についても一通り説明した。

その後、Aは前記1(3)アのとおり夕方日配作業に従事した（乙第36号証、第3回審問B証言）。

Aと同時間帯に就労するなど作業上接触のあった職員には、パート職員2名、アルバイト職員3名がいたが、これらの職員の1週間の労働時間はパート職員が30時間又は20時間15分、アルバイト職員が11時間15分、18時間45分又は20時間であった（乙第37号証、乙第39号証～乙第42号証）。

ウ 4月13日、Aは値引きの補助作業に携わったが、その要領を覚えていなかった（乙第36号証）。

エ 4月20日、Aは、烏丸店運営チーフのC（以下「C」という。）から説明を受け商品の棚卸作業に従事したが、通常の2倍程度の時間を要した（乙第36号証、乙第38号証）。

オ 4月25日、被申立人は前記1(3)ウのとおりAに4月分の賃金を支給した。

カ 4月21日及び28日、Aは、パート職員からの商品補充の指示に従わず、品

切れを発生させた（乙第36号証、乙第37号証）。

同月28日、Bは、CからAは指示に従わず、基本的作業も習得できていないとの報告を受け、同人の試用期間を延長することとした（乙第36号証）。

キ 5月2日及び4日、Aは変更作業に従事したが、作業が進まず、勤務時間中に終了せず、他の商品の前陳作業や補充作業も不十分であった（乙第36号証、乙第37号証、乙第39号証、乙第40号証）。

ク 5月5日、Bが日配部門担当のパート職員にAの勤務態度について聴取したところ、指示に従わず、口答えをされることが多いので一緒に作業をすることが困難である旨の意見があった（乙第36号証）。

ケ 5月7日、Aは変更作業に従事したが、商品を覚えていないため、パート職員に何回も聞きに行かなければならず、作業をスムーズに行うことができなかった。また、商品補充の指示に対し拒否するような態度をした（乙第36号証、乙第37号証、乙第41号証）。

コ 5月9日、被申立人は前記1(3)エのとおりAに試用期間の延長を伝えた。

同日、AはBに対し、同月12日の休暇取得を申し出た。Bは、Aに対し、代替勤務者を確保するよう求め、Aは確保できずにその旨をBに伝えたが、Bは休暇取得を承認した（乙第36号証、第3回審問B証言）。

(2) 申立人が、被申立人内で組合活動を行い、団交が開催されるまでの事実経過

ア 5月11日、Aは、Bに対し、申立人の組合員であることを告げ、次の団交事項を記載した申入書を交付しようとしたが、Bは、受け取らなかった。この際、Bは正規労組の組合員であること及び会議の時間が迫っているため再度協議したい旨をAに告げた。

なお、申入書には団交期日を同月24日とし同月18日までに文書回答を求めるとの記載のほか、次の団交事項が記載されていた（乙第1号証、第3回審問B証言）。

- (ア) 就業規則・36協定を組合側に手渡すこと。
- (イ) 賃金計算について問いただしたい。
- (ウ) 試用期間パートについて。「一人前になる」とはどういうことか。
- (エ) 腰痛を伴わないような仕事の進め方について
- (オ) 危険な仕事の管理はどうなっているかなどの点検について
- (カ) 多数の商品の名簿等を作成して、仕事を進めることについて
- (キ) 残った商品で半額になった商品などの労働者による買い取りについて
- (ク) 全ての仲間に休憩時間をとれるようにすること。

(ケ) 他、関連する事項

なお、(キ)について、烏丸店においては、店長が「お買物ルールの徹底」と題する文書により、①置き置きはしない、休憩中に店内の商品を購入する、②バックヤード作業で発生する値引き・廃棄の商品について、部門よりお願いする場合を除いて基本的には店内供給の価格で購入する、とのルールを定めた上で、職員の商品購入を認めていたが、AはBに商品の買取りを申し出て、勤務時間中であることを理由に拒否されたことがあった（甲第32号証、甲第177号証）。

同月11日、Aは、一部の商品について在庫切れを起こさないよう、毎日、夕方に勤務する職員に対し記入が指示されている品切れチェック表の記入を怠った（乙第36号証、乙第51号証）。

同月11日以降、Aは前記1(3)オのとおり、被申立人が不正売買を行っていたとの宣伝行動を連日行った。

イ 5月12日、申立人は、団交の応諾を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

同日、Bは、被申立人本部の経営品質部に対し電話で、申入書について報告したところ、同経営品質部からは申入書を受け取るよう指示を受けた（乙第43号証、第3回審問B証言）。

ウ 5月13日、Bは、Aに団交に応じる旨の連絡を行い、その結果、同月15日に申入書を受け取るための話し合いを行うことになった（乙第36号証、第3回審問B証言）。

エ 5月14日、Aの従事した作業において商品陳列のやり直しが発生した。また、同人は、冷蔵庫に収納すべき商品を店内の通路に置いたまま変更作業を始め、先ず冷蔵庫に収納するよう指示されたが、反論するなどした（乙第36号証、乙第37号証）。

オ 5月15日、Aは、申入書を交付するまでに、烏丸店前で団交に対する協力等と呼びかけるチラシを配布した（甲第44号証、甲第45号証、乙第19号証、乙第20号証）。

Bは、申入書を受け取る際に、Aに対し、「チラシの内容に事実と違うことがある」、チラシの配布は「事前通告をしてからにしてください」、チラシの配布は両労組に「連絡相談をしてからにしてください」「チラシの内容に守秘義務違反の可能性があります」と伝え、本件就業規則を交付した（甲第10号証、乙第36号証）。

カ 5月16日、Aに対する指示表において、変更作業について、周囲の様子も見て前陳・商品補充を行い、早々に商品陳列棚を空にしないように指示がなされた（甲第92号証）。

同日、Aの従事した作業において商品陳列のやり直しが発生した（乙第36号証、乙第40号証）。

同日、Aは指示された廃棄商品登録を怠った（乙第36号証）。

キ 5月18日、AはBに作業のマニュアル化、商品一覧表の作成、指示表の改善等を要請した。Bは、これに対し、他のアルバイト職員はパート職員からの指示で仕事ができおり、冷蔵庫の商品は毎日入れ替わっているため、一覧表を作るのは無駄であるし、商品の種類もそれほど多くないのになぜ覚えられないのか等と返答したが、上記要請のうちの変更作業の指示の際座ってメモをとることについては同意し、後日「店舗運営基準書&マニュアル」を交付した（甲第12号証の1～21、甲第46号証、甲第47号証、甲第180号証、乙第36号証）。

同日、Bは、被申立人の本部に対し、Aの試用期間を同月26日まで再延長し、その後の対応を判断することについて指示を仰ぎ、同日に判断するよう指示を受けた（乙第36号証）。

また、Bは、同月18日までにAに対し、口頭で、団交の実施を暫時猶予するよう要請した（第4回審問B証言）。

ク 5月19日、CはAに対し、常温の作業室内に牛乳の入ったコンテナを放置したと注意した（乙第36号証、乙第38号証、第4回審問B証言）。

同日、Aは冷蔵庫付近で他の職員と商品の積み方について議論となり、その後ミーティングにおいてもこの問題について話し合った（第1回審問A証言）。

同日、Aは指示されていた廃棄商品登録を怠った（乙第36号証、乙第38号証）。

同日、BはAに対し、業務終了後、前記1(3)キのとおり試用期間の延長について通告した。

ケ 5月21日、Aは、変更作業に通常の2倍程度の時間を要した上、商品の前陳作業や補充作業も行わなかった（乙第36号証）。

コ 5月23日、申立人は、被申立人の不当労働行為に抗議するとして、Aを指定して1時間の指名ストライキを行った（甲第48号証、第1回審問A証言）。

同日、Bは、Aに対し、両労組との労働協約、時間契約職員給与規程及び

同賞与規程等を交付した（甲第7号証～甲第9号証、甲第11号証、甲第43号証、乙第14号証、乙第15号証）。

同日、Aは、変更作業中、商品の陳列方法を誤ったり、陳列しないよう指示されていた商品を陳列したりした（乙第36号証、乙第42号証）。

サ 5月25日、被申立人はAに対し、文書で団交に応じる旨を伝えるとともに、団交の開催日時や場所を調整したい旨を通知した（甲第68号証、乙第2号証）。

同日、被申立人は前記1(3)クのとおりAに5月分の賃金を支給した。

同日、Aは、変更作業中、商品広告を付け間違えたり、補充を指示された商品を間違えたりした（乙第36号証、乙第39号証）。

シ 5月26日、Bは、Aに次の事由により、同人が被申立人の通常の業務に耐え得る能力・適性を備えていないと判断した旨を記載した試用期間中職員の雇用契約解約通知を交付し、5月26日解約を行った（甲第13号証、乙第28号証、乙第36号証、第3回審問B証言）。

①必要な商品名を覚えることが不十分、②必要な職員の名前を覚えていない、③作業スピードが著しく遅い、④変更作業が指示どおりできない、⑤変更作業中に他の売場の商品補充や前陳ができない、⑥商品補充を間違い、やり直しが発生している、⑦冷蔵庫に収納すべき商品を長時間放置していることがある、⑧商品陳列の仕方を覚えていない、⑨前陳頻度が不十分、⑩品切れチェック表及び品質（温度）管理表の未記入等が複数回起こっている、⑪廃棄モレが多く発生している、⑫指導パート職員からの指示に露骨にいやな顔をしたり、言い返したり、名指しで教え方が悪いようなことを言うてくる。

同日、Bは、同月11日以降の賃金（同月26日までの2万5,384円）及び解雇予告手当（30日分の8万5,500円）も交付しようとしたが、Aは、解約事由について、自分一人の責任ではない、自分だけが忘れていないわけではない、前陳が追いつかないのは当然のことだ等と反論し、賃金及び解雇予告手当の受取りを拒否した（乙第36号証、乙第38号証、第3回審問B証言）。

同日、Bは、被申立人の専務理事あてに、Aの業務適性及び協調性について、通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないと判断した旨の報告を行った（甲第118号証、乙第29号証）。

同日以降、Aは前記1(3)ケのとおり、被申立人が不当解雇を行ったとの宣伝行動を連日行った。

ス 5月29日、被申立人は、前記シの賃金及び解雇予告手当を、京都地方法務局に供託した（甲第33号証、甲第34号証、乙第23号証、乙第24号証）。

同日、申立人は被申立人に5月26日解約等について団交を申し入れた（甲第69号証、乙第3号証）。

セ 5月30日、被申立人の総代会が開催された（第3回審問D証言）。

同日、被申立人は、申立人に対し、6月6日に団交を行いたい旨を文書で提示した（甲第29号証、乙第4号証、第3回審問D証言）。

ソ 6月1日、申立人は被申立人に団交を申し入れ、作業環境の危険対策及び団交拒否についての謝罪等に係る団交事項を追加した（甲第70号証、乙第5号証）。

タ 6月6日、申立人と被申立人は、前記1(3)コのとおり団交を開催した。

被申立人は、申立人の申し入れた団交事項について説明し、申立人からのAの賃金の計算についての質問に対し、採用時に試用期間のアルバイト職員の身分で雇用することを双方で確認したと説明した（乙第15号証）。

チ 6月7日、申立人は被申立人に団交を申し入れ、労働組合の情宣活動への妨害行為についての団交事項を追加した（甲第35号証、乙第9号証の1、2）。

ツ 6月12日、被申立人は、申立人からの同月7日付けの団交申し入れに対し、同月27日に団交を行いたい旨を文書で返答した（甲第36号証、乙第10号証）。

同月12日、被申立人は、次の内容の6月12日付け文書を烏丸店に掲示した（甲第110号証、第3回審問D証言）。

「 5月11日頃よりコープ烏丸等の店頭において、京都一滋賀地域合同労働組合による『宣伝行動』が行われています。

宣伝ビラ等にある『A組合員（京都一滋賀地域合同労働組合）』につきましては、4月7日より見習い職員として当店で採用しましたが、試用期間において生協店舗業務には不適性であると判断し、5月26日付けで就業規則にもとづいて契約解除を行いました。

京都一滋賀地域合同労働組合は、すでに5月12日の段階で『不当労働行為』を理由に京都府地方労働委員会に申し立てを行っていますが、京都生協としては『不当労働行為』にあたる事実はまったくないと認識しており、その判断は京都府地方労働委員会にゆだねているところです。 」

テ 6月27日、申立人と被申立人は、第2回の団交を開催し、その中で、被申立人は、廃棄商品の買取りについて、店長裁量に基づく処理であり、就業時間外での買取りで、入金処理もきちんと行われており、不正ではないが、原則廃棄処理を行うことで統一運用している旨を説明し、雇用形態について、申立人がパート職員として採用されたと主張したのに対し、アルバイト職員

として採用した旨を説明した（乙第16号証）。

以降、申立人と被申立人は、平成19年5月25日に第8回の団交を開催するに至るまで、継続的に団交を行っている（乙第56号証、乙第63号証、乙第67号証、乙第76号証、乙第79号証、乙第82号証）。

ト 平成18年7月10日、被申立人は、次の内容の7月10日付け文書を烏丸店に掲示した（甲第111号証、第3回審問D証言）。

「 京都一滋賀地域合同労働組合によって、店内において『不正な商品買い取りが行われている』等の宣伝が行われています。

該当する商品は、閉店時に廃棄処分が確定した一部商品のことですが、少しでも組合財産が保全できるよう、店長の裁量において、閉店後に店頭価格で職員に販売したものであり、『不正な売買』とはまったく異なるものです。

なお、廃棄処分となった商品の取り扱いについては、この間店長会議にて協議をしてきたところですが、現在は店長の裁量範囲のばらつきを無くすために原則『廃棄』とすることで、全店で統一運用しております。

宣伝ビラ等にある『A組合員（京都一滋賀地域合同労働組合）』につきましては、4月7日よりアルバイト見習い職員として烏丸店で採用しましたが、試用期間中において生協店舗業務には不適性であると判断し、5月26日付けで就業規則にもとづいて契約解除を行っています。

また、京都生協としては、京都一滋賀地域合同労働組合の宣伝等にある『不当労働行為』にあたる事実はまったくないと認識しており、その判断は京都府地方労働委員会にゆだねているところです。」

ナ 7月14日、申立人は、Aへの手当等不支給の停止及び当該事項に係る誠実団交の実施等を求め、同月15日には、5月26日解約の撤回等を求め、さらに、9月7日に、Aへの手当等及び上記解約から現職復帰までの賃金相当額の支払等を求め、同月10日には、本件文書に対する謝罪文の掲示等を求め、それぞれ当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（当委員会に顕著な事実）。

ニ 平成19年1月31日、京都地方裁判所は、Aの被申立人に対する雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める旨等を求める仮処分命令申立てを却下した（乙第71号証）。

5 判断

(1) 被申立人のAに対する手当等不支給は、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか否か。

また、それはAが申立人の組合員であること又は同人の組合活動の故になされたものか否か。

さらに、被申立人が、申立人との平成18年6月6日及び27日の団交において、手当等不支給について、Aはアルバイトの試用期間中の職員であったと説明したことは、団交に誠実に応じなかったものであるとともにAへの不利益取扱い及び申立人への支配介入に該当するか否か。（争点(1)）

ア 申立人は、前記3(1)アのとおり、Aはパート職員であるにもかかわらず、被申立人が同人をアルバイト職員扱いして、手当等不支給を行ったことはAに対する不利益取扱いであると主張する。

前記4(1)イのとおり、BはAに対し、単価760円の時間給を支給し、通勤交通手当は支給しない旨説明したと認められること、前記1(2)ア及びイ並びに(3)ウのとおり、烏丸店においては、試用期間中の職員はすべてアルバイト職員扱いとされ、単価760円の時間給を支給され、時間帯手当、日祝日出勤手当及び通勤交通手当は支給されていなかったこと、時間給760円と明記されたアルバイト料明細書（上記各手当の記載はない。）による賃金支払に対してAが何らの異議も述べなかったことから、被申立人はAをアルバイト職員として採用したと認めるのが相当であり、また、上記のとおり、被申立人は、烏丸店において、試用期間中のアルバイト職員に対し単価760円の時間給を支給し、上記各手当は支給していなかったのであるから、被申立人はAを他の職員と比べて何ら不利益に取り扱ったものとは認められず、したがって、不利益取扱いを通じた支配介入であるとも認められない。

なお、申立人は、Aは4月3日時点においてパート職員として就労したい旨を意思表示した上で採用されたものであり、被申立人においては1週間の労働時間が12時間以上の職員はパート職員であるところ、Aは勤務日数週4日、勤務時間1日3時間45分であるから、パート職員であると主張するが、前記4(1)アのとおりAが面接採用シートに、1週間すべてについて午前8時から午後9時30分まで勤務できる旨を記入したことが認められるものの、前記4(1)イのとおり被申立人におけるパート職員とアルバイト職員の区別等についてBがAに説明したのは4月7日の採用時であると認められるから、4月3日時点においてAがパート職員と特定して就労したいと意思表示したというのは不自然であり、単にできるだけ長く働きたいという希望を示したにすぎないものと解される。また、前記1(2)アのとおり採用時テキストでアルバイト職員の契約条件が基本的には12時間未満とされていることが認めら

れるが、同時にそれは「基本的には」と限定されており、実際にも前記4(1)イのとおりAと作業上接触のあったアルバイト職員をとってみても3名中2名は週12時間以上就労していることが認められるから、申立人の主張は採用しがたい。

次に、申立人はBが通勤交通手当を支給すると説明したと主張し、Aは4月7日の採用時にBと住所について話をした旨を証言するが、BはAに対し住所を聞いたのは4月3日にAがどこから来たかを確認しようとしたものであると証言し、当日Aは履歴書を持参していなかったこと及び前記1(2)イのとおり鳥丸店においてアルバイト職員には通勤交通手当を支給しない取扱いがされていたことも併せて判断すると、Bの証言は事実と認められ、申立人の主張は採用できない。

イ さらに、前記1(3)ウ、オ及びクのとおり、Aが申立人の組合員であることを被申立人に通知したのは5月11日であり、4月分の賃金を支給した4月25日時点で被申立人はAが申立人の組合員であることを知らなかったものと認められるから、4月分の賃金支払において被申立人がAに対し、単価760円の時間給を支給し、時間帯手当及び通勤交通手当を支給しなかったことは、Aが組合員であることを理由とした不利益取扱いでないことは明らかであり、通知後の5月分の賃金も4月分の賃金と同様の計算方法による賃金が支給されていることが認められるから、これも、組合員であることを理由とした不利益取扱いではないことが明らかである。したがって、これらの取扱いが不利益取扱いを通じた支配介入でないことも明らかである。

ウ また、前記4(2)タ及びテのとおり、被申立人は、6月6日及び27日の団交において、手当等不支給についてAが試用期間中のアルバイト職員であったと説明したことが認められるが、これは前記アのAはアルバイト職員であったとの判断に照らせば事実を説明したにすぎず、そもそも使用者は団交において、労働組合の見解に同意する義務はなく、労働組合の見解に反する自らの見解を述べたからといって団交に誠実に応じていないと評価されるものではないから、被申立人が誠実に団交に応じなかったとは認められず、これが、Aへの嫌がらせによる不利益取扱い及び申立人潰しの支配介入に該当すると申立人の主張が失当であることも明らかである。

(2) Bが申入書を受け取らなかったこと等は、団交拒否であるとともに申立人に対する不利益取扱い及び支配介入に該当するか否か。(争点(2))

ア 申立人が平成18年5月11日に団交を申し入れた事実には争いはないところ、

申立人は前記3(2)アのとおり被申立人が申入書の受取を拒否し、同月18日の期限までに文書回答せず、同月24日の団交期日に団交を行わず、5月26日解約後まで団交に応じなかったことが団交拒否であると主張する。

前記4(2)ア、ウ、オ、キ、サ、セ及びタのとおり、Aが申入書を交付しようとしたBは、Aに対し自身が正規労組の組合員であることを告げ、会議の予定があることを理由にいったん協議を打ち切ったが、翌々日には被申立人本部の経営品質部の指示により申入書を受け取る旨を連絡していることが認められ、さらに、被申立人は団交実施について猶予を求める旨を同月18日までに口頭で回答し、同月30日に被申立人の総代会が開催される等の事情もあり、その後申立人・被申立人間で調整が行われた結果、団交が6月6日に開催されたことが認められる。このような経過によれば、被申立人は合理的な理由もなく、ことさらに長期間にわたって団交の実施を遅らせたというような事情も認められず、その上、前記4(2)タ及びテのとおり、申立人・被申立人間においては、第1回の団交を同日に開催して以降、第8回の団交を平成19年5月25日に開催するに至るまで、継続的に団交が開催されていることが認められることも併せて判断すれば、被申立人が申立人の希望どおりに回答等を行わなかったとしても、これが被申立人による団交の拒否に当たらないことは明らかである。

イ よって、被申立人に団交の拒否があったとは認められず、そうである以上、改めて判断するまでもなく、申立人が主張する不利益取扱い及び支配介入にも該当しないことも明らかである。

(3) 5月26日解約は、Aが申立人の組合員であること又は同人の組合活動の故になされたものか否か。(争点(3))

ア 申立人は、前記3(3)アのとおり、5月26日解約について、被申立人の主張する事由は解雇の正当理由たり得ず、およそ解雇事由には該当しない理由により解雇したものであると主張するが、前記4(1)ウ、エ、カ、キ、ケ及びコのとおり、Aが申立人の組合員であることを被申立人に通告する5月11日以前において、Aは、作業の要領を覚えていなかったり、作業に通常の2倍程度の時間を要したり、商品補充の指示に従わず品切れを発生させたり、変更作業をスムーズに行うことができず、勤務時間中に終了しなかったりなどしたため、被申立人は同月9日に試用期間の延長をAに告げたことが認められる。そして、同日の試用期間延長後においても、前記4(2)ア、エ、カ及びクのとおり、Aは品切れチェック表の記入を怠ったり、商品陳列のやり直しを

発生させたり、商品の冷蔵庫への収納指示に反論したり、廃棄商品登録を怠ったり、常温の作業室内に牛乳を放置したり、変更作業の不十分さを指摘されたりしたため、同月19日に再度試用期間が延長されたことが認められ、さらに、前記4(2)ケからシまでのとおり、その後もAは、依然として、変更作業に時間を要したり、変更作業中に商品の補充や陳列の誤りを発生させたり、商品広告を付け間違えたりしたため、被申立人が5月26日解約を行ったことが認められる。

このような経過からすれば、被申立人は、Aが申立人の組合員と認識する以前にAの業務適性に疑問を抱いて試用期間を延長し、Aが組合活動を行うようになってからも、その勤務状況に改善が見られなかったため、Aは通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないと判断して5月26日解約を行ったものと認められ、前記1(3)キのとおり、Aが試用期間中の職員であったことに両当事者間で争いはないから、被申立人は、試用期間中に使用者に留保された解約権を正当に行使したものであると認められる。

なお、申立人は、被申立人が主張するような作業のミスや遅延等の事実はなかったと主張するが、Bの証言内容や同人及び他の職員の陳述書（乙第36号証～乙第42号証）に加え、前記4(2)キ及びシのとおり、Aが作業のマニュアル化や商品一覧表の作成を要請したり、解約事由について、自分一人の責任ではない、自分だけが忘れていたわけではない、前陳が追いつかないのは当然のことだ等と反論したりしていることが認められることから、Aが作業の不十分さを指摘されたり、商品名の記憶が不十分であったために陳列ミス等を発生させたり、指示された作業を怠ったりしたことがあったことは事実であると判断され、また、前記1(2)エのとおり、変更作業は買物客の来店状況をみながらやってくる仕事であってスケジュールは目安にすぎないとされていたにもかかわらず、Aは作業手順どおり午後7時からしか開始していなかった旨を自ら証言したり、牛乳の放置についても冷蔵庫内のスペース上やむを得ない旨を証言したりしており、このことから、変更作業について通常より時間を要したり、牛乳を常温で放置していたことも事実と判断され、作業のミスや遅延等はなかったとの申立人の主張は採用できない。

さらに、申立人は、そもそも被申立人には作業環境におけるスペースの不足、作業指示の不明確等の問題があり、かつ、作業内容はいずれも共同作業であってAのみの責任を問うことはできないし、Aは右手に障害があるため、作業の遅延を解雇理由とすることは障害者差別であるから、被申立人の主張

する事由は解雇の正当理由たり得ないと主張するが、上記の経過からすれば、上記のような作業のミスや遅延等の原因は、少なくともA自身の仕事への姿勢に問題があったためであると認められ、被申立人が、これらの事実からAが能力・適性を備えていないと判断したことは不当とはいえないし、また、5月26日解約は、前記4(2)シのとおり、Aの勤務態度や勤務状況を考慮して、Aは通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないと判断して行われたものであって、著しく作業スピードが遅いことは上記判断の理由の一つとされているにすぎず、しかも、それも、前記4(1)ケのとおり、変更作業において、商品を覚えていなかったため、何回もパート職員に聞きに行かなければならなかったことが認められることなどからすれば、通常行うべき商品名を覚える努力を怠るなどのAの勤務に対する姿勢によるものであると認められるから、申立人のこの主張も採用できない。

イ 次に、申立人は、前記3(3)アのとおり、団交を申し入れた5月11日以降被申立人がいやがらせを行い、団交の妨害を目的として5月26日解約を行った旨を主張するが、前記4(1)コ、(2)オ及びクのとおり、Aが休暇取得を申請し、承認されたのは同日以前の同月9日であったと認められ、同月15日のチラシ配布についてのBの発言も、これが脅迫であったと認められるだけの疎明はなく、同月19日に商品の積み方についてAと他の職員との間に議論があったと認められるものの、組織的なつるし上げと認められるだけの疎明はないなど、被申立人において申立人の組合活動を嫌悪していたことを推認させるような事実は認められず、また、前記(2)で判断したとおり、被申立人は継続して申立人との団交にも応じている。

ウ 前記イに、前記アのとおり、被申立人は、Aが申立人の組合員であることを認識した同月11日以前に既にAの職員としての業務適性に疑問を抱いて試用期間を延長し、延長後もAの勤務状況に改善がみられなかったことから5月26日解約を行ったものと認められることを併せて判断すると、5月26日解約が、Aが申立人の組合員であること又は同人の組合活動の故になされたものでないことは明らかであって、そうである以上、申立人との団交の直前に行われた5月26日解約が団交の拒否に該当せず、申立人の組織と活動に対する支配介入にも該当しないことは明らかである。

(4) 被申立人が、本件文書を烏丸店の店内に掲示したことは、申立人に対する支配介入であるとともにA等に対する不利益取扱い及び申立人に対する団交拒否に該当するか否か。(争点(4))

申立人は、前記3(4)アのとおり、本件文書は、虚偽の文書により申立人を誹謗中傷しようとするもので、差別取扱いであり、申立人の組織への支配介入であると主張するが、被申立人が烏丸店の店内に掲示した本件文書は、前記4(2)ツ及びトのとおりであって、その内容は、被申立人側の見解を述べているにすぎず、前記4(2)ア及びシのとおり、申立人が「不正売買」や5月26日解約について自己の見解を被申立人の組合員に宣伝していたことが認められることから、それに対して被申立人の見解を組合員に周知するため掲示を行ったものであって、ことさらに申立人を誹謗中傷したり、申立人の組織運営に介入しようとの意図をもって行われたものとは認めがたい。さらに、申立人の運営や活動に与えた影響についても主張及び疎明はないから、被申立人が本件文書を掲示したことは、申立人の組織若しくは運営に対する支配介入又は申立人若しくはAに対する不利益取扱いに該当しないことは明らかである。また、申立人は、本件文書の掲示が法第7条第2号にも該当すると主張するが、これが団交拒否に当たらないことも明らかである。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成19年11月2日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎

