

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合
執行委員長 X 1

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合たじま支部
執行委員長 X 2

被申立人 有限会社綿屋田島西二郎商店
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成17年不第83号事件について、当委員会は、平成19年11月6日第1453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、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同横山和子、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 被申立人有限会社綿屋田島西二郎商店は、申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合たじま支部の組合員 X 4 に対する平成17年9月30日付雇止めをなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) X 4 を原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) X 4 に対して平成17年10月1日から原職又は原職相当職に復帰する日までの間の賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人会社は、申立人組合及び同支部に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合

執行委員長 X 1 殿

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合たじま支部

執行委員長 X 2 殿

有限会社綿屋田島西二郎商店

代表取締役 Y 1

当社が、貴支部の組合員 X 4 氏に対して、平成17年9月30日付けで雇止めを行ったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、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。

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

申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合（以下「東部労組」という。）の下部組織である同全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合たじま支部（以下「支部」というが、上記「東部労組」を併せて「組合」という場合がある。）の組合員 X 4 （以下「X 4」という。）は、スーパーマーケットを経営する被申立人有限会社綿屋田島西二郎商店（以下「会社」という。）の向島店に16年間勤務するいわゆるフルタイムパート社員（所定労働時間が正規従業員と同じ8時間である「パート」労働者）であった。

平成17年8月31日、会社は、X4及び同人の同僚であるパート社員Z1を本部に呼び、両名が共謀して不正に店舗の商品を持ち出した疑いについて問い質した。X4は、この事情聴取では否認したものの、9月3日の事情聴取で商品持出しに関与したことを述べた。会社は、懲罰委員会を開催して9月30日の雇用期間満了をもってX4を雇止めとすることを決定し、同人に通知した。9月14日、団体交渉が行われ、支部は、雇止めの根拠が明確でないことや店舗での商品管理が杜撰であること等を主張したが、交渉は合意には至らなかった。9月30日、会社は、上記通知のとおりX4を雇止めとした(以下「本件雇止め」という。)

本件は、会社の上記行為が、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合の組織・運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

なお、Z1は、8月31日の事情聴取で商品持出しを認め、9月2日付けで退職している。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、本件雇止めを取り消し、X4を原職に復帰させるとともに、同人に対して、平成17年10月1日から原職復帰に至るまでの賃金に年6分の利子を付加して支払うこと。
- (2) 会社は、X4に対する不利益な取扱い及び組合に対する支配介入を行わないこと。
- (3) 謝罪文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、食料品、日用雑貨品等を販売するスーパーマーケットを営む有限会社である。肩書地に本部を置き、本件結審時の店舗数は、東京都の東部地域を中心に9店舗である。本件申立時の従業員数は、正社員約100名、パート社員約250名、その他アルバイト等約100名である。
- (2) 東部労組は、主に東京都の東部地域で働く労働者を組織したいわゆる地域合同労組である。本件申立時の支部数は31支部、組合員数は約750名である。

- (3) 支部は、東部労組の下部組織として平成5年10月に会社従業員によって結成され、支部規約及び会計を備え、固有の代表者、決議及び執行機関を有する独立した労働組合である。本件申立時の組合員数は5名（会社の正社員4名及び元パート社員のX4）である。

また、X4は、支部が結成された当初からの組合員である。

2 不正行為の発覚と本件雇止め

(1) X4の勤務状況等

X4は、平成元年10月に会社に採用され、17年9月30日に雇止めとなるまで、会社が経営するエネルギースーパーたじま向島店の鮮魚部で勤務しており、1日の所定労働時間が8時間で週5日間勤務し、賃金を時給によって計算するいわゆるフルタイムパート社員であった。採用以来、期間半年の有期労働契約を16年間にわたって更新されていたが、会社は、X4に対して締結した労働契約書を交付しておらず、また、直近の2回の更新時には、契約更新を口頭で確認したのみで書面は作成していなかった。

また、X4は、過去に勤務態度、勤怠状況等に係る処分をされたことはない。

[甲1・5、乙6、1審p56、3審p28～31]

(2) 不正行為の疑い

16年末頃、Y4 エネルギースーパーたじま向島店店長（以下「Y4店長」という。）は、パート社員から、X4と、14年10月から同人と同じ向島店鮮魚部に勤務するパート社員であるZ1とが、店舗の商品を許可なく持ち出している様子であるとの報告を受けた。その際、Y4店長は、特に何も対処しなかった。

[甲4、乙8]

17年8月7日、Y4店長は、上記とは別のパート社員から、日曜日の昼過ぎにX4がZ1に店舗の商品を渡しZ1がそれを持ち帰っているようにみえるとの報告を受けた。

日曜日は、Z2向島店鮮魚部チーフ（以下「Z2鮮魚チーフ」という。）の休日であり、昼過ぎは、昼食等で社員の数が少なくなっている時間帯である。また、X4は夕方までのフルタイム勤務であるが、Z1は正

午までのパートタイム勤務であるため、おおむね午後 1 時過ぎに退勤していた。

[Z8]

8 月 14 日曜日、Y 4 店長は、午後 1 時頃から店内の監視カメラを使って鮮魚売場周辺を監視した。

午後 1 時 20 分頃、Y 4 店長は、店長室にあるモニターテレビで、雑巾を持った X 4 が鮮魚作業室から従業員出入口を通過して売場に入り、塩干物らしいパックを 2 つ取って再び鮮魚作業室に戻る様子を確認した。直ちに Y 4 店長は、Z 3 向島店青果部チーフ（以下「Z 3 青果チーフ」という。）に内線電話で連絡し、X 4 及び Z 1 の様子を見に行くよう指示した。ちなみに、Y 4 店長は、Z 3 青果チーフに対し、X 4 及び Z 1 に商品持出しの疑いがあることを事前に説明していた。

Z 3 青果チーフは、すぐに鮮魚売場に向かい、鮮魚作業室の近くで X 4 が Z 1 に、透明なビニール袋に入った生魚数尾を渡すところを確認し、また、瓶入りの穀物酢を渡すところも確認した。

Z 3 青果チーフは、そのまま店長室に向かい、経過を Y 4 店長に報告したが、同店長は、その後、特に何も対処しなかった。

[Z8・9]

Y 4 店長は、8 月 20 日、上記経過を会社本部の Y 3 総務部次長（当時。この後 9 月 1 日付けで統括本部長となる。以下「Y 3 本部長」という。）に電話で報告し、同月 22 日には文書で報告した。

また、8 月 21 日、Y 4 店長は、さらに別のパート社員から、X 4 が Z 1 にサンマを何尾か渡していたようだとの報告を受けた。

[Z8・13]

8 月中旬、X 4 は、Z 1 からサケのおいしい部分を選んでほしいと頼まれ、サケの切り身 3 切れ（金額にして約 250 円）を渡した。この際、Z 1 が「しょっちゅうサービス残業させられているから、このくらいは現物支給でたまにはいいかな。」などと話しており、X 4 は、Z 1 が代金を支払わずに持ち出すかもしれないとは思ったものの、そのことを確認することなくサケを渡したところ、Z 1 は、これを持ち帰った。8

月28日にも、同じように、 X 4 が Z 1 にサケの切り身3切れを渡し Z 1 が持ち帰ったことがあった(以下、上記の一連の X 4 の行為を「サケ持出し加担行為」という。)

[甲4・5、乙16・17、1審p43・59～60、2審p23～27・53～55]

(3) 事情聴取及び調査の経過

8月25日、Y 3 本部長が Y 4 店長から詳しい事情を聞いたところ、同店長は、複数のパート社員が X 4 及び Z 1 の商品持出しを見たと言っていること、また、X 4 が Z 1 に商品を持ち帰らせ、翌日に Z 1 が弁当として持参し兩名の昼食としているという噂があり、ある社員が「Z 1 に『随分豪勢なおかずね。』と皮肉を言ったら Z 1 が慌てた。」と同店長に報告してきたことを説明した。

Y 3 本部長は、以上の経過を Y 2 取締役社長室長(以下「Y 2 室長」という。)に報告し、事後の処理を相談した。その結果、本件は重大な不正行為であるということで、X 4 及び Z 1 を個別に本部に出頭させて事情聴取を行うこととなった。

[乙13、3審p35～36]

8月31日、会社は、本部において、X 4 及び Z 1 に対する事情聴取を行った。事情を聞いたのは、Y 2 室長、Y 3 本部長、Y 4 店長及び調書記録担当者の4名であり、状況は以下のとおりである。

ア Z 1 の事情聴取の状況

午前11時頃から、Z 1 に対する事情聴取が行われた。初めに、Y 3 本部長が、「8月14日並びに21日その他様々あるが、X 4 さんと共謀性をもって商品を裏口で渡して家に持って帰った。いわゆる窃盗関係になるが間違いないですか。」と尋ねると、Z 1 は、「間違いありません。申し訳ありません。」と商品持出しを認め、現在のチーフに代わってから肉と魚を持ち出したことを述べた。ちなみに、チーフが交代したのはこの事情聴取の約1年半前である。

そして、Z 1 は、「X 4 さんと共謀したのはいつですか。」との問いに、「日曜日です。同じくらいの時期からです。」と答えた。

会社は、「私こと、Z 1 は向島店鮮魚部に在籍しながら、この1年

間に及びまして、精肉鮮魚の売場商品を勝手に持ち出し私腹していた事をここに認めます。」とあらかじめ記載した書面を示し、Z1は、この書面に署名した（以下「Z1確認書面」という。）。

この事情聴取に要した時間は、約20分間であった。

なお、Z1は、当委員会の審問において、上記事情聴取での発言は、懲戒処分や警察へ通報されることを恐れ、極度の緊張によって質問の主旨も十分に理解できない不安定な精神状態の下で答えたものであること、及び「同じくらいの時期からです。」という回答は、X4との共謀のことではなく、同人との付き合いが始まった時期の意味で答えたものであることを証言している。

イ X4の事情聴取の状況

午後1時頃から、X4に対する事情聴取が行われた。初めに、Y3本部長が、「8月14日と21日に関して、あなたとZ1さんが鮮魚の裏口から商品を持ち出したということですが、どうですか。」と尋ねると、X4は、「やっていません。」と答え、鮮魚部チーフが持出しを許可している品質劣化品、見切り品は持ち出したが、それ以外は一切持ち出していないとして、商品持出しの疑いを否定した。

さらに、Y3本部長は、「Z1さんは共謀したと言っている。」「Y4店長、Z3青果チーフはそれ（前記②）、8月14日の干物、魚及び酢の件）を確認している。」「目撃している人はいっぱいいる。・・・濡れ衣だというわけですか。」などと問い質したが、X4は、「私はやっていない。」「チーフがあげていいと言った使い物にならないものだけしか（Z1に）あげていない。」などと答えた。

この事情聴取に要した時間は、約30分間であった。

[甲4・5、乙5・7・13・15、1審p47～49、2審p36～42、3審p5～6・10]

会社は、9月3日の事情聴取（後記）に前後して、Y4店長にX4及びZ1の商品持出しを報告してきたパート社員らから事情を聞いた。その結果、3名のパート社員から「かなり前からちょくちょく見ている。・・・最近だと8月21日はサンマだった。売場から何本かビニール袋に入れて裏にいたZ1に渡した。」「数回ありました。8月の初め

の頃、Z 1 さんが肉と魚を鮮魚の窓から X 4 さんに渡した。」「日曜日13時過ぎ、Z 1 さんが刺身を2パック持って X 4 さんに渡した。・・・8月21日だったと思う。」との証言を得て、会社は、証言者の署名が入った調書を作成した。

また、会社は、青果部のZ 4 から、持ち帰った商品をZ 1 が調理してX 4 及びZ 1 の昼食としており、「いいごちそうだね。」と言ったら苦笑いでいた旨の事情を聴取したが、このことの調書は作成しなかった。

[乙10・11・12・13、3審p20～23]

9月3日、会社は、本部において、再び X 4 及びZ 1 に対する事情聴取を行った。事情を聴いたのは、Y 2 室長、Y 3 本部長及び調書記録担当者の3名であり、状況は以下のとおりである。

ア Z 1 の事情聴取の状況

午後2時頃から、Z 1 に対する事情聴取が行われた。Z 1 は、「グロ（食料雑貨部門）のZ 5 さんとかZ 6 さんとか前もって取っているのを見た。青果のZ 4 さんも、今は違うけど店のものを煮たり焼いたりしていた。鮮魚のZ 7 さんも、『あれ持って来い、これ持って来い』とか言っている。Z 8 さんもそうです。今回、自分がこんなことになったのでみんな話を聞いて欲しかった。店長が知らないと思うので店長に言いたかった。」と述べ、複数の社員が商品を持ち出していることを訴えた。これに対し、Y 2 室長は、「自分たちがやっていて他の人のことを言うのはおかしい。調べなければわからない。店長は、わかっているら今回のように（本部へ）報告していると思う。」、Y 3 本部長は、「本人から聞いてみないとわからない。」「作業台の下に置いたとか、ロッカールームに取っておいたというだけで盗ったとはいえない。判断には難しい。」と返答した。

そして、Y 3 本部長が、「どういう処遇にして欲しいですか。」と尋ねたところ、Z 1 は、「辞めさせて欲しいです。」と退職の意思を明らかにし、この場で9月2日付退職届を提出して会社を自己退職した。

この事情聴取に要した時間は、約10分間であった。

イ X 4 の事情聴取の状況

午後2時15分頃から、X4に対する事情聴取が行われた。X4は、「この前は、嘘をついて申し訳ありませんでした。本当にやりました。組合が怖くてやったと言えなかった。(エネルギースーパーたじま新柴又店に勤務する)娘のこともありまして、(娘に迷惑をかけるしまうのではないかと)怖かった。」と商品持出しに關与したことを述べ、今後の処遇についても会社の決定に従う旨を答えた。

会社は、「私こと、X4は向島店鮮魚部に在籍しながら、鮮魚の売場商品を勝手に持ち出し私腹していた事をここに認めます。」とあらかじめ記載した書面を示し、X4は、この書面に署名した(以下「X4確認書面」という。)

この後、Y3本部長が、「自己退職の形をとらせてもらいたいんですが。」と述べると、X4は、「首だというなら組合と(一緒に)闘います。・・・X3(支部書記長、以下「X3書記長」という。)さんと相談してから。自己退職はしません。」と返答した。さらに、Y3本部長は、「解雇というと後々まで残ります。言っている意味は分かりますよね。」、Y2室長は、「自己退職だと表に出さなくて済みます。会社の温情だと思ってもらいたい。」と退職を促したが、X4は、「X3さんと相談します。」、「首なら皆首ですよ。私は(他の社員の商品持出しを)全部つかんでいますから。」、「やったのは事実だけど、それは(他の社員の商品持出しと比べて)微々たるものです。」などと答え自己退職を拒否した。

この事情聴取に要した時間は、約50分間であった。

[甲4・5、乙4・13・18・19、1審p61～65、3審p17]

上記事情聴取の後、Y3本部長は、Z1から指摘された商品持出しに關してY4店長に事実關係を確認したところ、同店長がそのような事實は全くないと回答したため、それ以上の調査は行わなかった。

[3審p24～25]

(4) 本件雇止めの決定の経過

9月6日、会社は、X4の不正行為に關する懲罰委員會を開催した。懲罰委員會のメンバーは、Y1代表取締役社長(以下「Y1社長」

という。) Y 2 室長及び Y 3 本部長の 3 名であった。

懲罰委員会では、「 X 4 の行為は、長期間にわたる継続した不正行為であり、そのような行為が放置されていることを不快に思う社員もあり、発覚後も真摯に反省する態度がみられないことから、正直に話をした Z 1 が自己退職することとのバランスも考慮すると、会社の規律維持及び内部統制上、 X 4 との労働契約を継続するわけにはいかない。」ということが 3 名の一致した見解となり、 9 月 30 日の雇用期間満了をもって X 4 を雇止めとすることを決定した。

[乙 13、3 審 p18 ~ 19・24]

9 月 9 日、会社は、 X 4 に対し、「貴殿の就業中に、会社規律に違反する不正行為がありましたので、当社と貴殿との間のパートタイマー労働契約について、平成 17 年 9 月 30 日の雇用期間満了日をもって雇止め致します。」と記載した雇止め通知書を交付し、同人から、受領書を受け取った。

[乙 1・2・13]

(5) 本件雇止めに関する団体交渉の経過

支部と会社とは、 9 月 14 日午後 7 時半から会社本部会議室において、本件雇止め問題を議題とする団体交渉を行った。出席者は、組合側は、 X 2 支部執行委員長(以下「 X 2 委員長」という。) X 3 書記長、 X 4 外 2 名の計 5 名で、会社側は、 Y 2 室長、 Y 3 本部長外 1 名の計 3 名であった。

ア 支部は、雇止め通知書の「会社規律に違反する不正行為がありました」との記載から、 X 4 が行ったとする不正行為を具体的に明らかにするよう求めたところ、 Y 3 本部長は、 X 4 が店舗の商品を盗んだと認識していると回答した。これに対し、 X 3 書記長は、 X 4 が盗んだのではなく Z 1 に渡しただけであると反論し、また、 X 4 は、「やりました。」とは言ったが、細かい事情は何も訊かれなかったと会社の対応を批判した。 Y 3 本部長は、事情聴取での X 4 の発言(前記(3) イ)は、単独でも窃盗行為をし、 Z 1 との共謀もしたことを認めたものと理解していると述べた。

イ 次に、支部は、本件雇止めの根拠を示すよう求めた。Y2室長は、パートタイマー用労働契約書の規定による雇止めであり、X4が重大な過失を犯した故であると回答したが、支部から、交渉員個人の考えではなく、会社として、雇止めの根拠となる規定等を示すのが当然であると追及され、議論の末、労働契約書記載の就業条件第4項ホ)に該当すると回答した。その上で支部が、即時解雇ではなく雇止めとした理由を質したところ、Y3本部長は、雇止め通知書に記載のとおりであり、懲戒の意味をもった雇止めであると回答した。

なお、労働契約書記載の就業条件には、第4項で「次の各号に該当するときは、契約を解除する。」と規定され、「ホ)故意または重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。」と規定されている。

ウ そして、支部は、品質劣化品の処分や他の社員による商品持出しの実態等、店舗での商品管理、労務管理の杜撰さが事件の背景にあると指摘したが、Y2室長は、店舗では確実な商品管理が行われていると認識していること、個人的な商品のやりとりは禁止する命令を出していること及び商品を無断で持ち出せば必ず処分することを回答した。

エ さらに、支部は、事情聴取調書の記載内容について、本人への内容確認が不十分であると主張し、調書の写しを本人へ交付するよう要求した。これに対し会社は、調書の内容を本人が確認した上で署名押印をさせたこと、調書の写しの交付については検討することを回答した。

[甲1、乙13]

9月16日、Y3本部長は、総務部の担当者に指示して、X3書記長に対して、X4と会社とが約1年半前に結んだ労働契約書(前記(1)のとおり、直近2回は書面を作成していない)の写しを届け、また、X4を雇止めとした根拠規定は、労働契約書記載の就業条件第4項ホ)及び同項リ)であると伝えた。

なお、労働契約書記載の就業条件第4項リ)には、「リ)その他、会社規律に違反する行為のあるとき。」と規定されている。

[乙6、争いのない事実]

(6) 本件雇止め

9月30日、組合は、会社に対し「申入書」を送付し、X4に対する雇止めは、同人の組合活動に対する報復であり不当労働行為であるとして撤回を要求したが、会社は、雇止め通知書のとおり同人を雇止めとした。

なお、後日、X4は、会社とは別のスーパーマーケットでパートタイムのアルバイトとして勤務し始めた。

[甲2の11、2審p66～67]

(7) 本件不当労働行為救済申立て

11月9日、組合は、当委員会に対し、本件雇止めが不当労働行為であるとして本件救済申立てを行った。

3 会社における不正行為の取扱い

(1) 本部への不正行為の報告と調査

会社では、従来から各店長に対して、社員の不正行為はすべて本部に報告するよう指示が出されていた。また、不正行為が発覚した場合の調査は、店舗が行う場合と本部が行う場合とがあり、特に重大な不正行為の場合には本部が調査を行っていた。

なお、会社の経営するエネルギースーパーたじま平井店（平成18年7月20日に閉店）においては、店舗の商品を無断で持ち出し、店長若しくはチーフから注意や叱責を受けた社員がいたが、過去、いずれの店舗からも、社員の商品持出し行為が本部に報告されたことはなかった。

[甲7、3審p24・35・38]

(2) 懲罰委員会の開催

会社では、重要事案や解雇事案において懲罰委員会を開催している。懲罰委員会の構成員や取扱い範囲、審議方法等を定めた規程はなく、通常は、Y1社長、Y2室長及びY3本部長の3名で必要に応じて開催し、事案の調査結果に基づいて、本人の反省状況も考慮して処分を決定している。

会社は、過去、少なくとも6回の懲罰委員会を開催している。事案の内容は、無断欠勤3回、飲酒関係2回、店長経験者による売上金横領1回であり、処分は、無断欠勤はすべて解雇処分、飲酒関係は減給処分と戒告処分、そして、売上金横領はチーフへの降格処分である。ちなみに、これらの者はすべて正社員である。

(3) 向島店でのタバコの持出し事件

14年9月頃、向島店において、Z9向島店青果部チーフ（当時。以下、「Z9青果チーフ」という。）が店舗2階の保管場所からタバコを無断で約30箱持ち出す事件（以下「タバコ持出し事件」という。）があった。この事案は、タバコの仕入と売上が見合わなかったことから不正行為と疑われ、調査を行ったところ、Z9青果チーフが持出しを認め、謝罪し、損害額（約1万円）を弁償した事件である。この事件では、懲罰委員会は開催されず、Z9青果チーフに対する処分はなかった。

なお、X4及びZ1は、この事件の概要を知っていた。

当初、会社は、被申立人準備書面(1)及び同(3)においてタバコ持出し事件の存在そのものを否認していたが、その後、認めるに至った。

[甲8、乙準備書面(1)・(3)、1審p53～55、3審p42～46]

(4) 品質劣化品、見切り品等の容認された持出し行為

向島店の鮮魚部においては、賞味期限切れの商品や魚をさばいた後の商品にならない部分、色が変わって売り物にならない部分などは、チーフ若しくは店長の許可の下に持ち出すことが許されており、そのような持出しは日常的に行われていた。また、その際にX4は、チーフ不在時にはチーフに代わって劣化等の選別を行うこともあった。そして、Z1は、時々、そのような形で持ち帰ったイカゲソやマグロを調理し、チーフを含めた職場の同僚らに食事として提供していた。

また、17年8月初旬、Z1は、Z2鮮魚チーフからサンマを調理してきてほしいと頼まれ、X4に選んでもらったサンマを持ち帰り、調理して、同チーフの弁当として用意したことがあった。

[甲4、1審p44～46、2審p15～23・30～32・65、3審p33～34]

4 労使関係の経緯

(1) 本件に先行して当委員会に係属した事件の経緯

平成10年4月から翌11年9月にかけて、組合は、会社を被申立人として、当委員会に対して計4件の不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成10年不第22号、同10年不第29号、同11年不第49号及び同11年不第

96号事件)。これらの事件は、会社が、休憩室における組合ビラ「働く仲間」(以下、単に「ビラ」という。)の掲示・配布を禁止して撤去し、ビラを配布したX3書記長を訓戒処分等に付したこと、また、同書記長に対して退職を促し、その後、同書記長の配置転換を行ったことが不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。14年1月25日、当委員会は、会社がビラを撤去したこと及びX3書記長に対するビラ配布を理由とした嚴重注意及び訓戒処分は不利益取扱い及び支配介入に該当するが、同書記長に対する退職勧奨は強制した事実もなく、配置転換はその必要性があり不当労働行為には該当しないとして、嚴重注意及び訓戒処分がなかったものとして取り扱うこと及び文書交付を命ずる一部救済命令を発した。

組合及び会社は、初審命令を不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対して再審査を申し立てた(中労委平成14年(不再)第4号及び同第5号事件)。15年10月1日、中労委は、ビラ配布に係る嚴重注意は、業務上の指導等であり不利益性もなく不当労働行為には当たらない(訓戒処分については初審判断どおり)、また、X3書記長に対する退職勧奨は、時期及び言動の内容から同書記長の排除を意図した支配介入であると判断し、その余の事実については初審命令を相当として、初審命令を一部変更する救済命令を発した。

会社は、再審査命令を受け入れ、組合に対する文書交付を履行したが、組合は、X3書記長の配置転換に係る棄却部分の取消しを求めて、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に対して行政訴訟を提起した(東京地裁平成15年(行ウ)第638号)。

16年10月19日、東京地裁において、組合は、X3書記長の配置転換が不当労働行為であると主張しないこと、会社は、東部労組に対し解決金を支払うこと等を条項とする和解が成立し、一連の事件は終結した。

[甲2の1・2の4・2の5・2の7・6、1審p20～24]

(2) 平成17年春季・夏季闘争の状況

支部の要求と団体交渉

支部は、平成17年春季闘争において、賃金改定、組合員に対する

昇級差別の解消、（全額が査定部分となっている）一時金への一律枠の復活、退職金積立ての増額等を議題として、17年4月15日及び同月28日に会社と団体交渉を行った。賃金改定に係る会社の回答は、パート社員は時給5円増とするが正社員は昇給なしとする内容であったため、支部は、今期に昇給のない正社員数を開示するよう要求したが、会社はこれに応じなかった。また、昇級差別については、会社は、等級別平均勤続年数等の人事給与情報の開示要求に応ぜず、昇級試験対象者が受講する昇級セミナーについて、組合員には実施の告知をしない理由として「知らせる必要がない。」と回答し、結局、交渉には進展がなかった。その他の議題については、会社は、一時金への一律枠の復活はしない、退職金積立ての増額は行わないなどと回答した。

夏季闘争では、支部は、「組合差別を木っ端微塵に粉碎せよ！」、「夏季一時金、社員もパートも1ヶ月の一律枠を必要最小限の生活資金として絶対に勝ち取ろう！」、「サービス残業というただ働きを『たじまグループ』から一掃しよう！」という3項目を重点課題として掲げ、会社との交渉に入った。7月5日及び同月16日の団体交渉では夏季一時金に関する交渉が行われたが、会社は、夏季一時金において一律枠を設定せず、支給総額を約480万円（内訳は、正社員及び嘱託社員計44名に対して約410万円、残り70万円をパート社員へ配分）とすることを回答した。ちなみに、正社員である組合員4名に対する夏季一時金は、3名に当該等級者の最低支給額が支給され、残りの1名には、最低支給額ではないものの当該等級者の平均支給額と比べて約半額の金額が支給された。

[甲2の12・2の13・2の15・2の17、1審p26～30]

組合ビラ配布の禁止

支部は、結成当初から定期的にビラを配布しているが、3月末頃、組合員が店舗の休憩室においてビラを配布しようとしたところ、その際に、休憩室にいた店長からビラは配布させないと言われた。

4月15日の団体交渉において、支部は、休憩室でのビラ配布は中労委命令で認められている（前記(1)）と抗議し、事実経緯を明らかにして当該店長を指導するなどの対策を講ずるよう求め、会社も一応の理解を示

した。しかし、会社は、4月28日の団体交渉において、会社施設内でのビラ配布を禁止すると回答した。

[甲2の12]

ストライキの決行

7月16日、組合は、会社に対し「ストライキ通知書」を送付した。この文書には、組合員に対する差別的不利益取扱い、不誠実な団体交渉及び組合活動への不当介入・不当労働行為に抗議し、組合員4名が7月20日に24時間の指名ストライキに入る旨が記載されていた。

7月20日、支部は、上記通知のとおりストライキを行い、また、会社本部前や複数の店舗前で抗議集会を行った。さらに、同日、東部労組は、会社に対し「申入書」を送付した。申入れ事項を要約すると以下のとおりである。

ア ビラ配布の禁止について

休憩室でのビラ配布の権利は、中労委命令で確定しているにもかかわらず、会社が配布禁止を通告した根拠を明らかにすること。また、トラブル防止のために、ビラ配布に関する労働協約を締結する意思があるか明らかにすること。

イ 組合員に対する昇級差別について

会社の資格等級制度に関して、上位等級である4等級者の人数（24名）が3等級者の人数（7名）よりも多い理由、本年（17年）6月1日付4等級昇級者5名の平均勤続年数、直近の等級別従業員数等を明らかにすること。また、組合が要求する情報開示（4等級者及び3等級者の平均勤続年数等の人事給与情報の開示）を拒否した理由、昇級しないまま勤続15年以上になる3等級の組合員2名に対して昇級セミナー実施の告知をしない理由を明らかにすること。

ウ 平成16年冬季一時金の査定について

平成16年冬季一時金に関して、正社員である組合員全員が最低評価であるにもかかわらず、X2委員長だけは最低支給額ではなく、より高い支給額である理由を明らかにすること。また、最低評価及び最低支給額となった人数の開示を拒否する理由を明らかにすること。

サービス残業阻止の取組み

7月27日、支部は、上記のストライキの状況を報告するビラを配布し、そのなかで、「あるパート労働者の訴えで判明したのですが、多くのパートが終業のタイムカードを打刻させられてから、仕事をさせられているという問題です。組合は徹底的に調査し、対抗手段を取る決意です。」と、パート社員のサービス残業に関して会社を追及する姿勢を示した。

9月4日、支部は、パート社員のサービス残業禁止を求める情宣活動を展開し、「パートをただ働きさせるなどもってのほかです。」との大見出しを付けたビラを配布するなどした。

なお、パート社員のサービス残業問題は、9月14日の団体交渉（前記2(5)）においても採り上げられ、支部は、会社がパート社員にまでサービス残業をさせていると追及したが、会社は、命令を出して残業させていると回答し、交渉は平行線をたどった。

(3) X4の組合活動等

X4は、向島店に勤務する唯一の組合員であり、また、支部における唯一の女性かつパート社員である。また、近年、以下の組合活動等を行っており、会社もおおむねこれを認識していた。

13年5月、会社がX4の労働時間短縮（フルタイムからパートタイムへ）を提案した際、同人は、団体交渉に出席して生活の窮状を訴え、会社は、同提案を撤回した。

14年4月、給与支払日及び支払方法の変更を巡って労使が対立した際、支部は、労働者過半数代表選挙の実施を要求し、X4は、支部を代表して向島店での選挙に立候補した。

17年6月頃、X4は、パート社員がサービス残業をさせられていることを支部に報告し、支部が会社を追及する端緒となった。

X4は、ストライキに参加したことはないが、本部・店舗前での抗議集会に参加して発言したり、向島店でパート社員からの相談を受けた

りしていた。

[甲2の9・2の10・5・釈明書、乙釈明書、1審p5・32～34・37・58～59、2審p5～7、3審p34～35]

第3 判断

1 申立人組合の主張

会社が本件雇止めを行ったことは、以下の理由から、X4の組合活動を嫌悪して同人を会社から排除し、ひいては組合を弱体化させる意図をもって行われた不当労働行為である。

(1) 雇止めに至る経過について

そもそも本件は、パート社員が数百円の商品を持ち出した程度の事件であるにもかかわらず、重大な事件として本部が直轄し、会社幹部が直接処理にあたり、懲罰委員会まで開催していることは、会社の異常かつ過剰な対応であるというべきであり、その理由は、組合員であるX4が関与していることによるものである。

本件においては、X4の長期間にわたる不正行為事実を認定するに足りる証拠はない。Y4店長及びZ3青果チーフによる監視は、予断と偏見に基づいて行われたものである。Y4店長が確認したX4の行動は「冷凍品のドリップ除去」という同人の日常業務であり、Z3青果チーフが確認した品物は、見切り品のイカゲソとZ1に遣るためにX4が自宅から持参した穀物酢である。また、他のパート社員の証言は、憶測に基づく推測や伝聞である。そして、X4は、会社の事情聴取において商品持出しへの関与を認めたが、これは、サケ持出し加担行為に関して、Z1が不正に持ち出す可能性があったにもかかわらず、職場の先輩社員として必ずしも適切な対処をしていなかったという結果責任を意味した発言であって、Z1と共謀した事実を示すものではない。

つまり、X4が積極的に不正行為を行った事実はない上、いかなる対価も受領しておらず、その責任は軽微であるから、不正行為と処分との間の均衡を著しく欠いている。

また、X4が、事情聴取において、謝罪し反省の態度を示していることは明らかである。

会社は、自己退職を求めた際のX4の発言、態度をとらえて、反省

していないと主張するが、生活のために16年間もフルタイムパート社員として働いてきた労働者にとって、生活手段を一挙に奪う措置に対して強く反発し、場合によっては組合と共に闘いたいと発言することは当然であり、また、他にも商品を持ち出している社員がいるにもかかわらず、自分だけが退職させられることに不満を持つことも当然である。

(2) 組合活動について

会社が、組合員に対する昇級差別、一時金の不当査定を是正することを拒否し、また、パート社員に対しサービス残業を強制していることから、労使間には厳しい対立状況が続いており、組合は、ストライキや街頭宣伝活動を強化して活発に組合活動を展開している。

そして、X4は、平成5年の支部結成当初からの組合員であり、向島店においては他のパート社員の苦情相談係として、職場の世話役活動を組合活動の一環として行っていたことから、会社は、組合を弱体化させるべく、苛酷な処分によって同人を排除したのである。

2 被申立人会社の主張

本件雇止めは、以下のとおり、X4が誠実労働義務に違反し、その違反の程度が軽微とはいえない上に、真摯な反省の態度がみられず、企業秩序維持の観点からも有害と認められたので労働契約を更新しないこととしたものである。つまり、不正行為を行ったために雇止めとなった者がたまたま組合員であったということにすぎないのであって、不当労働行為に当たらないことは明らかである。

(1) 雇止めに至る経過について

不正行為の調査に関しては、店長が社員から不正行為の報告を受けた際、誤認の場合もあり得るから、自らその真偽を確かめる努力をするのは当然のことである。そして、Y4店長は、少なくとも不審な様子を認めたのであるから、社員からの報告は確かなものと考えざるを得ず、Y3本部長に報告したのである。それを受けた本部が、関係者の事情聴取を行うなどの調査を行うことも内部統制上当然のことである。

調査の結果、会社は、X4の不正行為を、「約1年半前から相当回数にわたって、Z1が代金を支払わずに持ち帰ることを認識しつつ、肉、

魚等の食品をZ1に渡すなどの方法で、共同での窃盗行為を反復継続していたもの」と認定した。このような事実認定は、複数の社員が一致して両名の商品持出しを報告し、Y4店長及びZ3青果チーフが不審な様子を現認し、事情聴取においてZ1もそれに沿う内容を述べ、X4すら認めたという事情を総合すれば極めて自然である。

なお、不正行為の特定性という点では、厳密な特定がなされていない限り不正行為事実としては認められず、処分ができないものではなく、会社が処分を決定する時点において、不正行為の期間や対象に関してある程度包括的な特定がなされ、労働契約上の債務不履行の程度が判断できれば足りるというべきである。

会社が懲罰委員会を開催して処分を決定した理由は、疑われる不正行為の頻度、期間及びX4の態度である。本件では、長期にわたって商品持出しが継続されてきたと強く推認することができ、会社の内部規律、内部統制上決して軽くみることができない上に、X4の態度は、会社の事情聴取に際して何のためらいもなく完全否認し、その後、いったんは商品持出しを認めたものの、自己退職という言葉が出るや否や表情を変えて居直ったのであり、真摯に反省している姿ではなかったのである。

一方、タバコ持出し事件は、不正行為であることの疑いは濃厚であったものの、明確に一回限りのものでその他には特に疑わしい事実はなく、他の社員からの報告等もなかった。また、その被害についても、本人が真摯に反省して弁償を済ませたのであるから、会社は、懲罰委員会を開催するほどの事案ではないと判断したのである。

(2) 組合活動について

X4は、抗議集会に参加すること以外にはほとんど組合活動を行っておらず、会社は、同人が組合活動について消極的であると理解していた。また、組合役員の解雇とは異なり、X4の雇止めによって支部の組合活動に支障をきたすことはない。

そして、平成16年10月19日の東京地裁での和解成立以降、会社と組合との関係は良好であり、本件雇止め決定時は、両者の関係が最も良好で穏やかな時期であった。

3 当委員会の判断

- (1) 会社は、X4 が誠実労働義務に違反し、その違反の程度が軽微とはいえない上に、真摯な反省の態度がみられず、企業秩序維持の観点からも有害と認められたので契約更新をしないこととしたと主張する。

確かに、従業員が会社商品が無断で持ち出す行為が許されないことは当然であり、X4 がZ1のサケ持出し行為に加担したこと(第2.2(2))は、たとえ自分自身が商品を持ち出していなかったとしても許されない行為であることはいうまでもない。

しかしながら、本件雇止めにより雇用関係が解消されたX4は、名称はパートであるものの1日の所定労働時間が8時間であるいわゆるフルタイムパート社員として、期間半年の有期労働契約を16年間にわたって更新され、直近の2回の更新時には、従来まで作成していた労働契約書を作成することもなく雇用を継続されており(第2.2(1))、しかも、同人は、チーフに代わって品質劣化品等の選別を行うことを任される(同3(4))など職場でも長い経験を有する中核的な社員として重要な役割を果たしてきた。本件雇止めは、このようなX4との雇用関係を解消するという措置であり、しかも、会社は、懲戒の意味をもった措置であるとしている(第2.2(5)イ)。

本件における上記のようなサケ持出し加担行為は、通常の企業においては解雇や雇止めの正当な理由となり得るものではある。しかし、会社では、これまで社員の商品持出しや横領等の不正行為について、本件のように雇用関係解消という措置がなされた事実は認められない(第2.3(1)ないし(3))ところ、会社は、会社と労使関係で対立を続けてきた支部の唯一のパート社員組合員であるX4については、重要事案において開催される懲罰委員会の手続によって本件雇止めを決定したのである。

したがって、本件雇止めが、X4のサケ持出し加担行為やその後の同人の態度によるものか、そうではなく、同人が組合員であるが故になされたものかが問題となる。仮に、X4が組合員でなければ雇止めに至っていないのであれば、本件雇止めは、特段の事情のない限り、組合員であることを真の理由とする不利益取扱いと評価すべきこととなる。そこで、以

下、この点について検討する。

なお、本件雇止め自体は懲戒処分ではないが、懲罰委員会の開催等の経緯もあり、以下の判断においては、本件雇止めについて「処分」という場合もある。

本件雇止めの理由について

ア 本件雇止めは、会社が自認しているように、X4が「約1年半前から相当回数にわたって、Z1が代金を支払わずに持ち帰ることを認識しつつ、肉、魚等の食品をZ1に渡すなどの方法で、共同での窃盗行為を反復継続していた」という認定に基づき行われたものであり、また、会社は、支部に対し、懲戒の意味をもった雇止めであると回答している（第2.2(5)イ）。

イ 会社は、X4が「約1年半前から相当回数にわたって」Z1と共同での窃盗行為を反復継続したという認定の根拠として、複数の社員が一致して両名の商品持出しを報告し、Y4店長及びZ3青果チーフが不審な様子を現認し、事情聴取においてZ1もそれに沿う内容を述べ、X4すら認めたという事情を挙げる。

しかし、会社の主張する社員による商品持出し報告は、最も古いものでも平成16年末頃であり（第2.2(2)）、Y4店長及びZ3青果チーフがX4らの行動を現認したのは17年8月であること（同）具体的商品持出しとして認定することができるのは8月中旬と同月28日の2回のサケ持出し加担行為（同）のみであることからすると、約1年半前からの継続的な窃盗行為を具体的に裏付ける事実は認定することができない。

確かに、Z1は、8月31日の事情聴取において、X4と共謀して商品を持ち出した旨の発言をし（第2.2(3)ア）、一方、X4は、9月3日の事情聴取において、「本当にやりました。」と商品持出しに関与した旨の発言をしたこと（同イ）がそれぞれ認められる。

しかしながら、会社が、「約1年半前から」商品持出しを行ったという認定の根拠とするZ1の発言については、同人は、「同じくらいの時期からです。」と述べているのみ（第2.2(3)ア）であって、

約1年半前から X 4 と共謀した旨を明確に述べたものではなく、また、Z 1 は、当委員会の審問において、恐怖心から極度に不安定な精神状態の下で答えたもので、「同じくらいの時期から」というのは X 4 との付き合いの始期である旨証言する(同)など、X 4 が1年半前から商品持出しを行ってきたことを明確に根拠付けることはできないものである。また、X 4 の発言は、商品持出しに関与したことを認めたものということができるが、いかにも抽象的であって具体的な事実関係が明確ではなく、1年半にわたり反復継続する窃盗行為までもを認めたものとは解し得ない。

そして、会社は、会社が自ら文面を作成した X 4 確認書面を早々に徴している(第2.2(3)イ)が、同書面には、Z 1 確認書面(同ア)には記載のある「1年間に及びまして」との文言もなく、X 4 確認書面は、「約1年半前から」の商品持出しの根拠とはならない。

さらに、会社が、9月3日の事情聴取において、X 4 から、Z 1 との共謀の方法や期間等に関する具体的な事情を聴取した事実は認められない(第2.2(3)イ)。そうすると、会社の調査は、特に重大な不正行為として本部が行う調査(第2.3(1))としてはあまりにも杜撰で性急に過ぎるものであったというべきであり、会社は、X 4 が約1年半前から相当回数にわたってZ 1 と共同で窃盗行為を反復継続したことについて、何ら具体的な事実認定を行わないまま、懲戒の趣旨で本件雇止めを行ったものといわざるを得ない。

ウ 具体的な商品持出しに関する認定にも相当に曖昧な点がある。

まず、Y 4 店長及びZ 3 青果チーフが現認したという干物や魚、酢についても具体的な事情が聴取された事実は認められず、干物を取って作業室に戻ったのは X 4 の日常業務であること、及びZ 1 に渡した品物は、見切り品の魚と自宅から持参した酢であることとの組合の主張に対する会社からの有効な反論はない。

また、向島店の鮮魚部においては、チーフ等の許可の下で品質劣化品や見切り品の持出しが日常的に行われていたこと(第2.3(4))や、Z 1 がZ 2 鮮魚チーフから調理を依頼され、サンマを持ち帰ったこと

があること（同）等の会社が容認している持出し行為が存在し、鮮魚部を直接的に監督しているわけではないＹ４店長や、青果部を監督するＺ３青果チーフが、そのような容認された持出し行為と不正な商品持出しとの区別を明確に把握していたことは認められない。そうすると、Ｙ４店長及びＺ３青果チーフが現認した行為が不正行為であるかどうかは、直ちに判断することができないはずである。

そして、会社は、Ｙ４店長に Ｘ４らの不正行為を報告してきたパート社員らから、さらに事情を聴いて調書を作成している（第２．２(3)）が、この事情聴取での証言は、いずれも「 Ｘ４若しくはＺ１が、各々相手に渡した場面を目撃した」というものであって、 Ｘ４らが商品を持ち出した事実を確認したのではなく、また、容認された持出し行為であるか不正な商品持出しであるかの区別すら明確ではないのであるから、これをもって直ちに不正行為とは判断することができない。

さらに、会社は、９月３日の事情聴取において、Ｚ１から他の複数の社員による商品持出しについて告げられたにもかかわらず、これについては、調べなければわからない（第２．２(3) ア）としながら、単に、Ｙ４店長からそのような事実はないとの回答を得たのみで、具体的な調査は行っていないこと（同）が認められる。

以上のような会社の対応は、 Ｘ４の商品持出しに関して、他のパート社員に対する取扱いとの均衡上、同人を処分する上で障害となりにかねない事実関係については十分に調査をせず、専ら同人を処分する根拠となる証言や事実を収集するという観点のみから、事実関係の調査を行ったものとみるべきである。

エ 会社は、不正行為の特定性に関して、厳密に特定できない限り不正行為として処分ができないものではなく、会社が処分を決定する時点において、不正行為に関してある程度包括的な特定がなされ、労働契約上の債務不履行の程度が判断できれば足りるとも主張する。

しかしながら、重大な不正行為として相応の措置を行う前提として、その根拠となる事実関係を可能な限り調査し確認することは極めて

当然であり、かつ、必須であるにもかかわらず、上記判断のとおり、処分決定時における不正行為事実の認定は、サケ持出し加担行為等の具体的な不正行為事実を全く確認しておらず、Y4店長らが現認したとする行為についてすら事実関係を調査していないなど、合理的になし得た調査を欠いた杜撰なものであるから、会社の上記主張は、採用することができない。

不正行為に対する会社の対応について

結局のところ、X4について具体的に認定し得た商品持出しへの関与行為は、Z1の先輩社員として適切な行為とはいえない8月中の2回のサケ持出し加担行為のみであり、これ以外の不正行為を裏付けるに足りる具体的な事実は認められない。この不正行為に対する対応を、会社におけるこれまでの社員による商品持出しや、これよりもさらに悪質な不正行為への対応と比較すると以下のとおりである。

ア 向島店で発生したタバコ持出し事件においては、会社は、懲罰委員会を開催せず、商品を持ち出したZ9青果チーフに対する処分はなかったこと（第2.3(3)）が認められる。この事件は、本件と同種といえる商品持出し事案であるにもかかわらず、不正行為を行った社員が全く不問とされているところ、会社は、事案が軽微であって懲罰委員会を開催するほどの事案ではなかったと主張する。

しかしながら、会社は、準備書面においてはタバコ持出し事件の存在そのものを認めず（第2.3(3)）、事件内容について具体的な疎明を行っていないなど曖昧な態度に終始しており、会社の上記主張は、信用することができない。

イ 懲罰委員会を開催するに至った売上金横領事件においては、店長という管理者層にまで昇級した者による不正行為であり、本件よりも悪質な事案とみられるにもかかわらず、チーフへの降格処分で済まされている（第2.3(2)）。

ウ 平井店における商品持出し事案は、店長等の注意叱責のみで本部には報告されず（第2.3(1)）、不正行為を行った社員に対する処分が行われた事実は認められない。

以上のように、平井店における商品持出し事案は、本部に報告すらされず、会社は、タバコ持出し事件で明らかに不正な商品持出しを行った Z 9 青果チーフに対して何ら処分をせず、より悪質な売上金横領事案であっても降格処分で済ませているなど、他の不正行為事案で雇用関係を解消する措置は行っていないことが認められる。これに対して、1 か月間に 2 件の持出し行為（被害金額は約 500 円）に加担した X 4 について雇止めを決定したことは、他の不正行為の事案と比較して著しく均衡を失した措置といわざるを得ない。

なお、他の事案が正社員であり X 4 は有期契約のパート社員であるという相違はあるが、同人の場合は、一応有期契約で雇用されているとはいえ期間半年の労働契約を 16 年間にわたって反復更新され、最近に至っては従来作成されていた労働契約書も作成されずに更新されてきた労働者であり、また、パート社員といっても正社員同様 1 日 8 時間労働のフルタイムパート社員として職場で重要な役割を果たしてきた労働者であることを考慮すると、同人が有期パート社員であることを理由に、正社員の場合の措置との不均衡を正当化することは相当でない。

本件雇止めの決定手続について

ア 懲罰委員会に関しては、明確に認められる開催回数は過去 6 回であること、商品持出し事案が採り上げられたことがないこと、無断欠勤以外に雇用関係を解消する処分事例がなく売上金横領でも降格処分であること（第 2 . 3 (2)）が認められる。そして、事情聴取において、X 4 及び Z 1 が他の社員が商品持出しを行っていることを指摘していること（第 2 . 2 (3) アイ）及び平井店では商品持出し事案を本部に報告せず処理していたこと（同 3 (1)）を考えると、X 4 の商品持出しに対し、懲罰委員会を開催して雇止めを決定したことは、従来の会社の取扱いと比べていかにも異例な対応といえる。

この点、会社は、懲罰委員会を開催して処分を決定した理由の一つとして、疑われる不正行為が、会社の内部規律、内部統制上決して軽くみることができないものであったと主張する。しかし、前記判断のとおり、X 4 の不正行為に関する会社の事実認定は、専ら同人を

処分する上で根拠となる証拠を収集するという観点から行われたものであり、相当とはいえない点がある。

また、会社は、X4の態度が真摯に反省している姿ではなかったとも主張するので、以下検討する。

X4は、実際にサケ持出し加担行為を行っていたのであるから、8月31日の事情聴取において否認したこと(第2.2(3)イ)は、問題なしとしない態度であったといえる。しかし、商品持出しへの関与を否認したことは、組合や会社の他の店舗に勤務する娘に迷惑をかけることを恐れるがゆえの咄嗟の行動とも考えられ、後日、自ら関与を認める旨を述べている(第2.2(3)イ)ことも考慮すると、このことのみを厳しく非難することは酷ともいえる。そして、X4が、他の社員が商品持出しを行っていることを指摘していること(第2.2(3)イ)及びタバコ持出し事件で、Z9青果チーフが処分されなかったことを知っていたこと(同3(3))からすれば、同人が、軽微なサケ持出し加担行為のみで自己退職を迫られたと認識し、そのような均衡を失した会社の対応に納得できず、「組合と(一緒に)闘います。」「微々たるものです。」などの発言をしたことは、あながち理解できなくもない。

そうすると、懲罰委員会の開催と処分の決定に関する会社の主張は、X4の行為を重大な不正行為であると評価した取扱い及び真摯に反省していないとする同人の態度のいずれについても採用することができず、本件雇止めを決定した手続の特異性を払拭させるものではない。

イ 会社は、9月3日の事情聴取においてX4に対し自己退職を勧め、同人がこれに反発すると、Y3本部長及びY2室長が、さらに強く退職を促したこと(第2.2(3)イ)が認められる。

この点、X4が会社の決めた処遇に従う意思を示していたとしても、会社が、商品持出しに関する十分な事実確認も行われていない状況の下で唐突に自己退職を勧め、本人が拒否すると、表沙汰にせず済むと有無を言わせず退職を迫っていることは、いかにも強引な退職

勸奨であるといえる。しかも、「解雇というとは後々まで残ります。」「自己退職だと表に出さなくて済みます。」と、処分の決定前から、自己退職に応じない場合には解雇せざるを得ないとの態度を仄めかしていることを考慮すると、会社は、当初から、X4を放逐しようする意図をもっていたことを窺わせるものである。

以上を総合すると、X4が行ったサケ持出し加担行為は許されざる行為ではあるものの、会社は、本件雇止め理由の前提となった1年半にわたり相当回数の窃盗行為を反復継続したか否かについて、これを裏付ける何ら具体的な事実確認をすることなく、具体的な持出し行為の認定についても、専らX4の処分を根拠付けるための調査と恣意的な証拠収集によってこれを認定しており、また、会社における本件と比してより重大な不正行為については不問に付したり雇用関係解消に至らない措置に留めるなどしてきたことと著しく均衡を失する措置をあえて行っているのである。また、その手続についても、X4を放逐しようとする意図の下に、従来の会社の取扱いと比べ異例といえる処分手続を行うなど特異性が認められる。したがって、X4以外の社員であれば、本件商品持出しに対して、何らの注意等を行うこともなく直ちに本件雇止めのような雇用関係を解消する措置がなされた可能性は、極めて少ないというべきである。

- (2) 次に、組合は、会社が、X4に対して著しく均衡を欠いた雇止めという措置を行ったのは、同人が組合員であることないしその組合活動に真の理由があると主張するので、以下、この点についてさらに検討する。

労使関係の経緯について

平成17年春季闘争以降、支部と会社との労使関係に関して、以下の事実が認められる。

ア 平成17年春季闘争において、支部は、組合差別の解消を重点課題の一つとして取り組み、4月15日及び同月28日の団体交渉においても、人事給与情報の開示や昇級セミナー告知に関する理由説明等を要求したが、結局、交渉が進展しなかった(第2.4(2))。

イ 正社員組合員の全員(4名)に対する平成17年夏季一時金の支給額が、当該等級者の最低支給額若しくはそれに類する支給額であり(第

2 . 4 (2))、組合は、平成16年冬季一時金における同様な取扱いに関して、正社員組合員の全員が最低評価であるにもかかわらず、X 2 委員長だけは最低支給額ではない理由等の説明を求めた(同 ウ)。

ウ 3月末頃、組合員が店舗の休憩室においてビラを配布しようとしたところ、店長からビラは配布させないと言われ、支部は、中労委命令の経緯から4月15日の団体交渉において激しく抗議したが、会社は、店長の行動を追認し、同月28日の団体交渉において会社施設内でのビラ配布の禁止を通告した(第2 . 4 (2))。

エ 組合は、7月20日、組合員に対する差別的不利益取扱い、不誠実な団体交渉及び組合活動への不当介入・不当労働行為に抗議するとして、24時間の指名ストライキを行った(第2 . 4 (2))。

オ 支部は、X 4 が告発したパート社員のサービス残業問題を重視して、7月27日及び9月4日にサービス残業禁止を求めるビラを配布し、同月14日の団体交渉においても会社を追及した(第2 . 4 (2) 及び(3))。

上記アないしオの事実からすれば、賃金改定や一時金査定、昇級等に係る組合員の取扱いから、会社が組合差別を行っているとの強い疑念をもった支部が、団体交渉やビラ配布等の組合活動を通じて会社を追及し、これに前後して、会社は、支部との協議も不十分なままビラ配布を禁止する措置を取り、これらの会社の対応に抗議する形で組合がストライキに突入する状況に至ったことが認められる。すなわち、組合との関係が最も良好で穏やかな時期であったとの会社の主張と異なり、当時、支部と会社との間の緊張関係が日増しに高まり、しかも、ストライキ後も X 4 の告発を端緒としたパート社員のサービス残業問題が惹起されるなど、両者間の対立関係がより深まる様相すら呈していたといえる。

本件雇止めによる影響について

会社は、組合役員の解雇とは異なり、本件雇止めによって支部の組合活動に支障をきたすことはないと主張する。

しかしながら、支部は、組合員数わずか5名の少数組合である(第2 .

1(3)から、たとえ1名の雇止めといえども、組織面、活動面及び経済面のすべてにおいて多大な影響が見込まれるところ、X4は、向島店に勤務する唯一の組合員であり、支部で唯一の女性かつパート社員であった(同4(3))のであるから、同人が雇止めとなれば、向島店には全く組合員がいない状態となり、また、女性やパート社員に向けた組合活動の糸口が失われることによって、支部の組合活動に著しく支障をきたすことは容易にみてとれる。

X4の組合活動について

会社は、近年のX4の組合活動について、抗議集会への参加以外にはほとんど組合活動を行っておらず、同人が組合活動について消極的であったと主張する。

確かに、X4は、組合の行ったストライキには参加しておらず(第2.4(3))、団体交渉に定期的に出席していた事実も認められず、活発な組合活動を行っていたともいい難い面がある。

しかしながら、X4は、半年毎に契約更新をするパート社員という立場から、ストライキや団体交渉等の表立った組合活動は控え、抗議集会への参加、パート社員からの相談対応といった比較的地道な活動に重点を置いていたとみられるものの、少なくとも、自らの処遇に直接関係する議題の団体交渉では会社と交渉を行い(第2.2(5)及び4(3))、自らが勤務する向島店の労働者過半数代表選挙に支部を代表して立候補したこと(同4(3))が認められる。さらに、本件雇止めが行われた直前には、パート労働者を多数雇用する会社にとって重大な事態に発展しかねないパート社員のサービス残業を告発して、支部が会社を追及するきっかけを作ったのがX4であった(第2.4(3))。したがって、X4は、パート社員としてはむしろ存在感のある組合活動を行っていたものであり、本件雇止め直前におけるパート社員のサービス残業を告発した組合員としての活動は、会社にとって大きな関心を払わざるを得ない事態であったといえる。

以上要するに、本件雇止めの行われた時期における支部と会社との対立関係が深まる様相を呈していた状況の中で、会社は、支部で唯一のパート

社員として存在感のある組合活動を行っていた X 4 を疎ましい存在とみなし、また、わずか5名となった組合員中唯一のパート社員であって、パート社員のサービス残業を告発した同人を排除することによる組合への打撃を十分に認識していたというほかなく、たとえ X 4 個人に特別の活発な組合活動がなくとも、会社の同人及び組合に対する嫌悪の意思を推認するに十分であるというべきである。

- (3) 以上のとおり、会社は、X 4 の不正行為に関して、16年間にわたりフルタイムパート社員として雇用を継続してきた同人の雇止めを決定するに当たって、何ら具体的な不正行為事実を確認せず、恣意的な調査、証拠収集を行うなど相当とはいえない対応を行っていること、雇用関係解消に至らない措置に留めてきた他の不正行為の事案と比べて著しく均衡を失した雇止めという措置を行っていること、及び会社が X 4 及び組合とその組合活動を嫌悪していたことを併せ考慮すれば、会社が本件雇止めをあえて行ったのは、X 4 が会社と対立関係にある支部の組合員であること故の不利益取扱いであるとともに、同人を会社から排除することによって、支部の組合活動の拠点及び手段を奪うことを意図した支配介入にも当たるといわざるを得ない。

4 救済方法について

会社は、X 4 が会社と対立関係にある支部の組合員であるが故に、また、支部の組合活動の拠点及び手段を奪うことを意図して、同人を雇止めとしたのであるから、本件における救済としては、主文第1項のとおり、本件雇止めがなかったものとして取り扱い、原職又は原職相当職への復帰と賃金相当額の支払いを命ずるのが相当である。

なお、X 4 は、本件雇止め後、会社とは別のスーパーマーケットでパートタイムのアルバイトとして勤務し始めたこと（第2.2(6)）が認められるが、就労先や報酬、労働時間、休息その他の労働条件について具体的な事実が明らかではないのであるから、再就職の事実をもって、直ちに、従前と同等の生活水準が維持されているものと認めることはできない。また、そもそも X 4 は、本件雇止めによって収入の途を失い、生計を維持するためにやむなく再就職したことは明らかである。そして、再就職先がスーパーマーケ

ットという同業種であったとしても、16年間にわたって勤務し豊富な経験を有する中核的な社員であった X 4 が、新人として一から業務を習得し、新たな職場での人間関係を形成しなければならないなどの肉体的・精神的負担は無視し得ないといわざるを得ず、本件雇止め撤回のための経済的・時間的負担をも併せ考慮すると、上記中間収入をもって、直ちに従前の就労から解放されたことによる代替価値とみるのは相当ではない。加えて、支部として、パート社員のサービス残業問題についての取組みを始めたばかりの段階で、この問題を告発した唯一のパート社員である X 4 を雇止めされたことにより生じた組合活動への支障や、向島店には全く組合員がいない状態となり、女性やパート社員に向けた組合活動の糸口が失われることによって、支部の組合活動の拠点と手段が奪われたという事情を考慮すれば、会社の不当労働行為による本件雇止めによって支部及び X 4 が被った不利益をなかったものと同様に回復するためには、同人が他で得た中間収入を一部でも控除することなく賃金相当額の全額の支払いを命ずるのが相当である。

また、組合は、謝罪文の掲示をも求めているが、本件における救済としては、主文第 2 項の程度をもって足りると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X 4 に対して、平成17年 9 月30日付雇止めを行っ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。

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19年11月 6 日

東京都労働委員会
会 長 藤 田 耕 三