



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19年（不）第6号第2京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20年7月25日、第2091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、同後藤文彦、同岡田美保子、同笠井正俊合議の上、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、平成18年11月28日及び平成19年10月11日の団体交渉（以下「団交」という。）における被申立人の対応はそれぞれ労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号から第3号までの規定に、被申立人が平成19年3月5日に被申立人のコープ烏丸（以下「烏丸店」という。）の店内に文書（以下「本件文書」という。）を掲示したことは法第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ると主張して、団交応諾及び謝罪文の掲示等を求めて、平成19年10月31日、当委員会に申し立てた事案（同年11月26日追加申立て）である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人執行委員長のA（以下「A」という。）の解雇問題について、誠実に団交に応じること。
- (2) 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（甲第7号証、乙第16号証）。

なお、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、アルバイト職員に対しては、時間給を減額し、時間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る（甲第7号証、乙第16号証）。

(2) 本件に関連する不当労働行為救済申立て事件等

平成18年5月12日、申立人は、被申立人が団交申入書を受け取らなかったことが不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行い、同月26日に被申立人がAとの雇用契約を解約（以下「本件解約」という。）した後の同年7月14日及び15日並びに9月7日及び10日に追加申立てを行った（京労委平成18年（不）第3号事件。以下「18不3事件」という。）。

申立人の主な請求内容は、団交応諾、被申立人が同年4月7日に採用しアルバイト職員として処遇していたAに対するパート職員としての手当等の支払、本件解約の撤回及び原職復帰等であったが、当委員会は、平成19年7月25日に結審後、同年11月2日、申立てを棄却した（当委員会に顕著な事実）。

また、Aは本件解約に対し、当委員会への申立てと併行して、京都地方裁判所（以下「京都地裁」という。）に仮の地位を定める仮処分命令を求める申立て（平成18年（㊦）第477号。以下「本件仮処分事件」という。）を行ったが、平成19年1月31日、京都地裁は、申立てを却下した（乙第1号証）。

(3) 本件の不当労働行為救済申立てに至るまでの経過

ア 平成18年5月26日、当時被申立人の店舗の一つである烏丸店の店長であったB（以下「B」という。）は、同店に勤務していたAに対し、同人が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た（甲第18号証、乙第7号証、乙第16号証）。

上記解約通知には、多くの解約理由の一つとして、「同じ職場の同じ時間帯に就労している業務遂行に必要な職員の名前を覚えていない」という記載があり、その後、18不3事件において、Bが提出した陳述書（以下「本件陳述書」という。）には、当該解約理由に係る経過について、アルバイト職員（以下「本件アルバイト」という。）らから、Aが職員の名前を覚え、「お前」、「（じゃまだから）どけ」とか、「ちょっと」とか言われ、とても嫌な気がしたとの苦情を受けたため、Bが、Aに職員の名前を覚えているのかどうか尋ねると、3名しか覚えていなかったため、覚えるように注意したとの記述がある（乙第9号証）。

イ 6月6日、申立人は、被申立人と第1回目の団交を行った。その中で、被申立人は、申立人の申し入れた本件解約の撤回等に係る団交事項について、回答書を交付し、その内容を説明した（甲第35号証、甲第70号証、甲第71号証、甲第473号証の2の1、乙第16号証、乙第17号証）。

以後、第11回目までの団交が行われ、被申立人側では、C（以下「C」という。）が団交における被申立人の代表者として出席し、他にBも出席している（乙第12号証、乙第13号証、乙第17号証～乙第25号証、第1回審問C証言）。

ウ 11月28日、申立人は、被申立人と第4回目の団交を行った。その中で、Bは、Aとの雇用契約において、労働条件を書面で明示していなかった件について謝罪した（乙第13号証、第1回審問A証言、第1回審問C証言）。

エ 平成19年2月以降、申立人は、前記1(2)の本件仮処分事件に係る却下について、烏丸店の店頭で、京都地裁でさえパートであると認めた、被申立人が賃金不払いを行っているなどと記載したビラを複数回にわたり配布した（甲第271号証～甲第273号証、甲第275号証、甲第277号証、乙第2号証～乙第6号証）。

オ 3月5日、被申立人は、前記エの申立人のビラ配布に対し、次の内容の本件文書を烏丸店の店内に掲示した（甲第1号証）。

「 京都地方裁判所は、京都生協の主張を認めて、京都一滋賀地域合同労働組合員K氏の申立てた地位保全の仮処分申立てについて『本件申立てには理由がない』とし、1月31日付で却下しました。

また、京都一滋賀地域合同労働組合は、『賃金不払いを行なってきた』『京都地裁でさえパートであると認めた』等の宣伝を行なっていますが、京都地方裁判所の1月31日付決定文書のどこにもそのような記載はありません。以上ご報告申し上げます。 」

カ 10月11日、申立人は、被申立人と第11回目の団交を行った。その中で、申立

人は、本件陳述書の記載について質問等を行ったが、被申立人は、本件解約については、当委員会の決定を待っているところであると回答した（乙第12号証）。

2 本件の争点

- (1) 前記1(3)ウの平成18年11月28日の団交における被申立人の対応は、団交に誠実に応じなかったものか否か。
- (2) 前記1(3)オの被申立人が本件文書を烏丸店に掲示したことは、不利益取扱い及び支配介入行為に当たるか否か。
- (3) 前記1(3)カの平成19年10月11日の団交における被申立人の対応は、団交に誠実に応じなかったものか否か。

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

申立人との平成18年11月28日の団交において、被申立人側のBが労働基準法違反などの問題について起立して謝罪したが、この問題について判断する位置にもなく責任も権限もないBに謝罪させるということ自体が、申立人をだますという不当な態度である。

これは、申立人との団交に誠実に応じなかったものであるとともに、併せて、申立人に対する差別的な不利益取扱いであり、かつ支配介入に該当する。

イ 被申立人の主張

被申立人の団交代表者であるCが、Aの採用時に労働条件について書面で明示をしていなかったことについて謝罪したところ、AからBの謝罪はないのかと言われたため、Bからも謝罪を行ったというのが事実である。

Bの謝罪の前に、被申立人を代表してCが謝罪しており、申立人が主張する権限を持たない者に謝罪を行わせたという事実は存せず、申立人に対する不誠実な団交、差別的な不利益取扱い及び支配介入に該当しない。

(2) 争点(2)について

ア 申立人の主張

申立人は、本件仮処分事件に係る決定書（以下「却下決定書」という。）どおりに、ビラで、Aは、京都地裁でさえパートであると認めた旨を報じたところ、被申立人は、本件文書を烏丸店内に掲示した。

これは、虚偽の説明文書により、申立人及びAを誹謗中傷したもので、不当労働行為の差別的な不利益取扱いであり、かつ申立人への支配介入に該当する。

イ 被申立人の主張

被申立人が本件文書を掲示したのは、却下決定書には、Aは「時間契約職員として雇用され」という記載はあるものの、申立人が却下決定書を曲解し、京都地裁は、Aがパート職員であると認めたとか、被申立人が賃金不払いを行ってきたとかという宣伝活動を行い、その結果、被申立人が組合員からビラの記載内容について問い合わせを受けるようになったために正確な事実説明を行わざるをえなくなったからであり、その手段として本件文書を烏丸店の店内に掲示して、却下決定書の記載内容を正確に伝えることとしたものである。

本件文書は、却下決定書の記載に基づく事実を述べており、ことさらにAを誹謗中傷する内容は含まれておらず、対抗言論の範囲を逸脱したものではないから、不利益取扱いや申立人への支配介入に該当しない。

(3) 争点(3)について

ア 申立人の主張

被申立人は、本件陳述書に記載された、Aの本件アルバイトらに対する、「お前」、「(じゃまだから)どけ」とか、「ちょっと」などの言動(以下「本件記載」という。)を本件解約理由とした。

これは、Aに対し、女子高校生である本件アルバイトらを使つてのセクハラで、名誉毀損のでっちあげであり、社会的信用失墜行為に当たる。

このため、Aは、本件アルバイトらに対して名誉毀損の裁判を提訴するために、本件陳述書に利用された本件アルバイトのフルネームが必要であったが、被申立人はフルネームの開示を拒否し、裁判を妨害した。

また、申立人が、本件記載について、Aに確かめずに一方の当事者の言うことだけを聞いて事実と判断して本件解約の理由としたのかと問い質したところ、被申立人は、当委員会で係争中でありそこで判断してもらうことになっていると言って答えなかった。

これらは、申立人との誠実団交義務違反であり、差別的な不利益取扱い及び支配介入に該当する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、そもそも本件記載のAの言動を本件解約の理由にはしていない。

Aが、本件アルバイトらに対し、「お前」、「(じゃまだから)どけ」とか、「ちょっと」などと言ったということは、本件解約理由とした「同じ職場の同じ時間帯に就労している業務遂行に必要な職員の名前を覚えていない」という業務適性不良に関する事実に至る出来事として、本件記載で言及されているにすぎない。

被申立人が、申立人との団交において、本件アルバイトのフルネームの開示要求を拒否したのは、そもそも団交事項として適当ではなく、本件解約の理由に直接関係しない出来事に関するものであり、Aは名誉毀損を理由とした損害賠償請求という法的責任の追及をしているため、従業員保護や個人情報保護を踏まえ、女子高校生である本件アルバイトを訴訟に巻き込ませることはできないと考えたためであり、社会通念上もフルネームの開示を行うべき正当な理由はない。

また、申立人からの本件記載に係る質問について、被申立人が当委員会の判断に委ねていると答えたのは、一つは、本件記載のAの言動は本件解約の理由ではなく、本件解約の理由に関連する事項は労使双方で団交を重ねてきていること、二つは本件陳述書の記載内容が事実かどうかは京都地裁及び当委員会で主張を出し合って紛糾してきており、京都地裁の却下決定も行われ、労使双方の主張が対立して、それ以上団交による妥結の余地はなくなっていたからであり、被申立人の対応は誠実団交義務違反に当たらず、差別的な不利益取扱い及び支配介入にも該当しない。

4 認定した事実

(1) 平成18年11月28日の団交状況等

被申立人は、前記1(3)ウのとおり、申立人と第4回目の団交を行ったが、Aの採用時に労働条件について書面で明示をしていなかったことについて、Cが、通常回答しているような座ったままの状態でもAに謝罪したところ、AからBの謝罪はないのかと言われたため、Bが立ち上がって謝罪した(乙第13号証、乙第14号証、第1回審問A証言、第1回審問C証言)。

(2) 本件文書の掲示

ア 平成19年1月31日、前記1(2)のとおり、京都地裁は、本件仮処分事件について、Aの申立てを却下したが、却下決定書には、Aは「時間契約職員として雇用され」との記載はあるものの、Aはパート職員であるともアルバイト職員であるとも明示した記載はなかった(乙第1号証)。

イ 前記アの却下決定書について、前記1(3)エのとおり、申立人は、烏丸店の店頭で、ビラを複数回にわたり配布した(甲第271号証～甲第273号証、甲第275号証、甲第277号証、乙第2号証～乙第6号証)。

ウ 3月5日、前記1(3)オのとおり、被申立人は、本件文書を烏丸店に掲示した(甲第1号証)。

(3) 平成19年10月11日までの団交状況等

ア 平成18年6月6日、前記1(3)イのとおり、被申立人は、申立人と第1回目の団交を行ったが、同年11月28日の第4回目の団交まで、申立人の申し入れた本件解約の撤回等に係る団交事項について説明し、以後、平成19年10月11日に行われた第11回目の団交まで、ほぼ毎回、本件解約が団交事項として取り上げられた。

その中で、被申立人は、申立人の要求に応じて本件解約の理由を説明し、平成18年12月13日の第5回目の団交では、既に本件解約の理由は明らかにしており、双方の主張に明確な違いがある旨を回答し、平成19年1月31日、京都地裁が、本件仮処分事件について、Aの申立てを却下した後の同年3月14日の第6回目以降の団交では、当委員会の場で双方の主張を明らかにしていきたいとの考えを再三示していた（甲第35号証、甲第42号証、甲第70号証、甲第71号証、甲第141号証、甲第231号証、甲第473号証の2の1、乙第1号証、乙第12号証、乙第13号証、乙第16号証～乙第25号証）。

イ 平成19年9月24日、申立人は、被申立人に対し、要求書を提示し、併せて、団交期日を10月11日と記載した団交申入書により団交を申し入れた。

同要求書には、Aが、本件陳述書によって、名誉毀損の不法行為による被害を受けたので、法的な責任を追及するため、本件アルバイトのフルネームの開示を強く求めた旨の記載がされていた（甲第511号証～甲第513号証、乙第10号証、乙第11号証）。

ウ 9月27日、被申立人は、申立人に対し、回答書により、前記イの団交申入書について、10月11日に団交に応じることを回答するとともに、前記イの要求書について、「個人情報保護にかかわる問題であるとともに、そもそも名誉毀損にあたるとは考えていませんので、要求には応じられません。」と回答した（甲第2号証）。

エ 10月11日、前記1(3)カのとおり、被申立人は、申立人と第11回目の団交を行ったが、その中で、被申立人は、申立人に対し、前記イの要求書について、前記ウの回答どおり、本件アルバイトのフルネームの開示要求には応じられないことをあらためて回答した。

また、申立人は、本件記載について、一方だけでなく、双方から意見を聞くべき旨を要求したが、被申立人は、本件解約については、Aの提訴を受けて、京都地裁や当委員会の場での陳述及び提出資料により審議されたものと考えており、当委員会の決定を待っているところであると回答した。

申立人は、前記ウの回答書の説明責任があると主張したが、被申立人は、

回答内容は京都地裁や当委員会の審議を踏まえてのものであり、団交事項でもないと回答した。

申立人は、名誉毀損については、当委員会では救済を求めることができないので、別途提訴すると主張した（乙第12号証）。

5 判断

(1) 前記1(3)ウの平成18年11月28日の団交における被申立人の対応は、団交に誠実に応じなかったものか否か。（争点1）

申立人は、前記3(1)アのとおり、当該団交において、Bに謝罪させるということ自体が、申立人をだますという不当な態度であり、団交に誠実に応じなかったものであると主張するが、被申立人側の団交出席者は、前記1(3)イのとおり、第1回目の団交からCが代表者として出席し、かつ、前記4(3)アのとおり、本件解約等を団交事項とする団交が重ねられてきたことが認められるから、当該団交が不誠実な団交であるとはいえない。

また、Bの謝罪についても、前記4(1)のとおり、被申立人を代表してCが謝罪を行った上で、Aからの求めに応じてBが立ち上がって謝罪したことが認められ、申立人が主張する被申立人が権限や責任を持たない者に謝罪を行わせたということはいえず、被申立人がことさらに申立人をだまそうとしたという態度は認められないから、これまた被申立人が誠実に団交に応じなかったとは認められない。

したがって、申立人が主張する不利益取扱い及び支配介入に該当しないことも明らかである。

(2) 前記1(3)オの被申立人が本件文書を烏丸店に掲示したことは、不利益取扱い及び支配介入行為に当たるか否か。（争点2）

申立人は、前記3(2)アのとおり、本件文書は、虚偽の説明文書により申立人及びAを誹謗中傷したものであると主張するが、前記4(2)アのとおり、却下決定書には、Aがパート職員であると明示した記載はないことが認められるところ、本件文書は、前記1(3)オのとおりであって、その内容は、却下決定書の記載を事実として踏まえたものであり、虚偽とは認められず、その表現も妥当性を欠くものとは認められない。

また、前記4(2)イのとおり、申立人が、京都地裁でさえパートであると認めた、被申立人が賃金不払いを行っているとの自己の独自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、前記3(2)イのとおり、被申立人が、それに対して事実説明を組合員に周知するため、本件文書を掲示したと

の主張は肯けるものであって、ことさらにA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。

したがって、被申立人が本件文書を掲示したことは、Aに対する不利益取扱い及び申立人に対する支配介入に該当しないことは明らかである。

(3) 前記1(3)カの平成19年10月11日の団交における被申立人の対応は、団交に誠実に応じなかったものか否か。(争点(3))

ア 申立人は、前記3(3)アのとおり、当該団交において、被申立人が本件アルバイトのフルネームを開示しなかったことが不当労働行為であると主張するが、前記4(3)イからエまでのとおり、申立人がフルネームの開示を求めたのは、本件陳述書に記載された本件アルバイトらの苦情を虚偽として、名誉毀損を理由とした不法行為に基づく法的な責任を追及するためであり、労働者の労働条件その他の待遇に係る事項とはまったく関係のないものであることは明らかである。

したがって、フルネームの開示は、そもそも団交事項には当たらず、被申立人がフルネームの開示を拒否したことが不当労働行為に当たらないことは明らかである。

イ 次に、申立人は、前記3(3)アのとおり、当該団交において、申立人が本件記載について、一方の当事者の言うことだけを聞いて事実と判断して本件解約の理由としたのかと問い質したところ、被申立人がこれに答えなかったことが不当労働行為であると主張するが、前記1(3)アのとおり、本件記載は、本件解約の理由ではなく、「同じ職場の同じ時間帯に就労している業務遂行に必要な職員の名前を覚えていない」という多くの解約理由の一つに関する事実に至る出来事として、本件陳述書に記載があるにすぎない。

また、前記4(3)ア及びエのとおり、被申立人は、本件解約の理由について申立人と団交を重ねており、前記1(2)のとおり、京都地裁が本件仮処分事件について却下決定し、当委員会でも18不3事件が既に結審して双方の主張が出された後に当該団交が行われたことが認められることから、被申立人の団交における対応は、相当性を欠くものではなく、被申立人は、誠実に団交に応じなかったとはいえない。

ウ 以上のとおり、被申立人が誠実に団交に応じなかったとは認められず、申立人が主張する不利益取扱い及び支配介入に該当し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20年8月20日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎

