

写

命 令 書

宇和島市川内甲 2606 - 18 X 1 宅内
申 立 人 丸之内商事労働組合
執行委員長 X 1

松山市宮田町 132 愛媛県勤労会館内
同 全国一般愛媛地方労働組合
執行委員長 Y 1

宇和島市恵美須町一丁目 5 - 11
被 申 立 人 丸之内商事株式会社
代表取締役 Z 1

上記当事者間の愛媛労委平成 20 年(不)第 1 号の 2 丸之内商事事件について、当委員会は、平成 21 年 5 月 22 日第 1166 回公益委員会議において、会長白石喜徳、山下泰史、宇都宮純一、青山保子、桐木陽子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、 X 2 に対する平成 20 年 4 月 23 日付けの注意処分をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、丸之内商事労働組合の三役（執行委員長、副執行委員長及び書記長）の解雇及び組合員に対する被申立人の次長らによる脱退勧奨などにより、同労働組合の運営に支配介入してはならず、監視カメラの運用に当たっては、業務上必要な範囲

- に限定し、同労働組合の運営に対する支配介入とならないようにしなければならない。
- 3 被申立人は、申立人らから団体交渉の申入れがあったときは、開催場所に係る協議が整うまでの間、宇和島市内で、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 4 被申立人は、 X 3 に対する平成 20 年 8 月 14 日付けの解雇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 3 を原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) X 3 に対し、平成 20 年 8 月 15 日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間の賃金相当額の金員を支払うこと。
- 5 被申立人は、 X 1 に対する平成 20 年 8 月 18 日付けの解雇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 1 を原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) X 1 に対し、平成 20 年 8 月 19 日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間の賃金相当額の金員を支払うこと。
- 6 被申立人は、 X 4 に対する平成 20 年 8 月 18 日付けの解雇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、平成 20 年 8 月 19 日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間の賃金相当額の金員を支払うこと。
- 7 被申立人は、申立人らに対し、本命令書写しの交付の日から 7 日以内に、次の文書を交付しなければならない。(注：用紙の大きさは A 4 版、文字フォントは明朝体、文字サイズは 12 ポイント以上とし、年月日は交付の日を記載すること。)

平成 年 月 日

丸之内商事労働組合

執行委員長 X 1 様

全国一般愛媛地方労働組合

執行委員長 Y 1 様

丸之内商事株式会社

代表取締役 Z 1 印

当社が行った下記の行為は、愛媛県労働委員会において、不当労働行為と認定されましたので、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 丸之内商事労働組合の X 2 執行委員に対し、 Z 2 専務が平成 20 年 4 月 18 日に不適切な指導をしたこと及び同執行委員に対し同月 23 日付けの注意処分をしたこと。
- 2 丸之内商事労働組合の三役（執行委員長、副執行委員長及び書記長）の解雇及び組合員に対する被申立人の次長らによる脱退勧奨などにより、また、業務上必要な範囲を超えた監視カメラの運用により、同労働組合の運営に対する支配介入を行ったこと。
- 3 丸之内商事労働組合及び全国一般愛媛地方労働組合から平成 20 年 1 月 28 日付け、同年 3 月 5 日付け及び同年 4 月 28 日付けで申し入れた団体交渉に、誠意をもって、これに応じなかったこと。
- 4 丸之内商事労働組合の X 3 副執行委員長を平成 20 年 8 月 14 日付けで、同労働組合の X 1 執行委員長及び X 4 書記長を同月 18 日付けで、それぞれ解雇したこと。

以 上

- 8 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び申立人らの請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 本件は、被申立人丸之内商事株式会社（以下「被申立人」という。）が、申立人丸之内商事労働組合（以下「丸之内労組」という。）の X 2 執行委員（以下「X 2 執行委員」という。）に対し不利益な取扱いをしたこと、丸之内労組の運営を支配しようとしたこと並びに丸之内労組及び全国一般愛媛地方労働組合（以下「全

国一般愛媛労組」といい、「丸之内労組及び全国一般愛媛労組」を「申立人ら」という。)との間で誠実な団体交渉を行わなかったことが、労働組合法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為に該当するとして、平成20年7月9日(以下、特に元号の記載のない場合は、平成とし、元号及び年の記載のない場合は、平成20年とする。)に申立人らから救済申立てがあった事件である。

その後、申立人らは、8月27日付けで、被申立人が、丸之内労組の X1 執行委員長(以下「X1執行委員長」という。) X3 副執行委員長(以下「X3副執行委員長」という。)及び X4 書記長(以下「X4書記長」という。)を解雇したことが、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、さらに9月26日付けで、被申立人が、申立人らが7月31日付けで申し入れた退職金支給規定改定に関する団体交渉を拒否したことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、追加の申立てを行った。

- (2) 当委員会は、12月22日、前記(1)のうち9月26日付けで追加申立てのあった団体交渉拒否に係る部分を分離し、その審査を先行させることを決定し、21年3月3日、第1161回公益委員会議において、全部救済の命令を決定し、同月17日に命令書を交付した。(愛媛労委20年(不)第1号の1丸之内商事事件。以下「第1号の1丸之内商事事件」という。)

2 申立人らの請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、X2 執行委員に対する4月23日付け注意処分を撤回し、X2 執行委員に対し、Z2 専務(以下「Z2 専務」という。)が暴力的言動を行ったこと及び注意処分を下したことにつき、謝罪文を作成し、交付せよ。
- (2) 被申立人は、丸之内労組の運営を支配し、介入してはならない。
- (3) 被申立人は、丸之内労組に対し、同組合の運営を支配し、介入したことにつき、謝罪文を作成し、交付せよ。
- (4) 被申立人は、申立人らとの間で、誠実に団体交渉を行え。
- (5) 被申立人は、X3 副執行委員長に対し、原職復帰及び8月15日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額に年5分の遅延損害金を付加した支払を含め、解雇されなかったと同様の状態を回復しなければならない。
- (6) 被申立人は、X1 執行委員長に対し、原職復帰及び8月19日から原職に復帰する

までの間の賃金相当額に年5分の遅延損害金を付加した支払を含め、解雇されなかったと同様の状態を回復しなければならない。

- (7) 被申立人は、X4書記長に対し、原職復帰及び8月19日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額に年5分の遅延損害金を付加した支払を含め、解雇されなかったと同様の状態を回復しなければならない。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人ら

ア 丸之内労組

丸之内労組は、肩書地に事務所を置く、被申立人の従業員で組織する労働組合であり、本件審問終結時(21年1月20日)の組合員数は31名である。上部団体は、全国一般愛媛労組である。

イ 全国一般愛媛労組

全国一般愛媛労組は、肩書地に事務所を置き、組規約に賛同し、正当な手続により加盟した組合をもって構成する労働組合で、本件審問終結時(21年1月20日)の組合員数は1,050名である。上部団体は、全日本自治団体労働組合愛媛県本部である。

なお、申立て当時の名称は、「全国一般労働組合愛媛地方本部」であったが、同月1日付けで、「全国一般愛媛地方労働組合」に変更されている。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に事務所を置き、遊技場(パチンコ店)の経営を行っており、本件審問終結時(21年1月20日)の従業員数は210名である。

2 丸之内労組結成に至る経緯等

(1) 丸之内労組結成に至る経緯

ア 女性社員らの降格

被申立人は、19年10月22日に、X1ら女性4名について、主任職を解き、同月26日辞令書を同人らに交付した。

イ 退職金規定の変更

被申立人は、19年夏ころから、特定退職金共済金と被申立人所定退職金の合算されたものを退職者に退職金として支払っていた従来の支給の運用を変更するとともに、同年12月26日付けで、「特^{〔ママ〕}別退職金共済制度（宇和島商工会議所取扱分。以下「特退共制度」という。）により積み立てた金額については、会社所定の退職金額への引き当て金とする。」、「特退共制度により積み立てた金額が、会社所定の退職金額を上回る場合には、特退共制度よりの給付金のみを支払う。」などと支給の運用を変更する通達を出した。

【甲第1号証ないし甲第3号証、甲第27号証ないし甲第29号証、甲第40号証ないし甲第42号証、乙第3号証の1、乙第3号証の2】

(2) 丸之内労組の結成

これらが契機となって、1月17日、丸之内労組が結成され、執行委員長に X1 が、副執行委員長に X3 が、書記長に X4 が、それぞれ就任した。同日の組合結成大会には、全国一般愛媛労組から、Y2 執行委員長（当時。以下「Y2 執行委員長」という。）Y3 書記長（以下「Y3 書記長」という。）及び Y4 書記次長（当時。以下「Y4 書記次長」という。）も参加した。

【甲第27号証ないし甲第31号証、甲第40号証ないし甲第42号証】

3 丸之内労組の結成通知から第1回団体交渉に至る経緯等

(1) 丸之内労組の結成通知

1月24日に、全国一般愛媛労組のY2 執行委員長、Y3 書記長及びY4 書記次長の3名が、被申立人に、丸之内労組の結成通知及びあいさつを行った。その際、被申立人の Z1 代表取締役（以下「Z1 社長」という。）は不在であったが、Z1 社長夫人の Z3 経理部長（以下「Z3 経理部長」という。）が対応した。

【甲第30号証、甲第31号証】

(2) 第1回団体交渉申入れ

ア 1月28日、全国一般愛媛労組は、被申立人に対し、退職金規定の提示及び2月6日ないし7日午前11時から被申立人宇和島本社会議室内において団体交渉の開催を求める旨の要求書を送付した。

申立人らが、午前中に宇和島本社会議室での開催を求めた理由は、丸之内労組の役員らは宇和島勤務であるうえ、被申立人では昼夜二交代制で社員は働いてお

り、午前中開催なら、昼勤の者でも夜勤と交代すれば足りることから、出席が容易であるためである。

イ しかし、団体交渉を求めた2月6日の2日前である同月4日になっても被申立人から連絡がなかったことから、同日午後、Y2執行委員長は、被申立人に電話し、対応に出た女性事務員に対し、責任者から連絡させるよう伝えた。

同日午後5時過ぎころ、被申立人のZ4人事部長(以下「Z4部長」という。)からの電話を受けたY2執行委員長は、前記アの要求書の到達を確認するとともに、回答がないのは不誠実であること、被申立人において相談し全国一般愛媛労組あて連絡するよう伝え、Z4部長も了解した。

ウ その後、被申立人から連絡がなかったため、2月6日、Y3書記長が、被申立人に督促の電話を入れた。対応したZ4部長は、「相談して、返事をします。」と回答した。

エ 被申立人は、2月12日付けで、団体交渉開催の日時を同月14日午後2時から、場所を松山全日空ホテル本館5階会議室と指定する旨の文書を送付した。

当該文書は、被申立人が団体交渉の開催を指定した日の前日である同月13日に、全国一般愛媛労組に届いた。

申立人らは、最初の団体交渉でもあり、松山市内で開催することも含めて、これに応じることとしたが、被申立人から事前の連絡等がなかったことから、勤務の都合でX1執行委員長は第1回団体交渉に出席できなかった。

【甲第4号証、甲第5号証、甲第27号証、甲第30号証、甲第31号証、X1尋問調書、Y3証人尋問調書】

(3) 第1回団体交渉

2月14日午後2時から午後3時30分まで、松山全日空ホテル本館5階会議室において、次の出席者立会いの下、第1回団体交渉が開催された。

ア 出席者

(ア) 申立人ら

a 丸之内労組

X4書記長、 X5 執行委員(以下「X5執行委員」という。)

b 全国一般愛媛労組

Y2執行委員長、 Y3書記長、 Y4書記次長

(イ) 被申立人

Z 5 専務（以下「Z 5 専務」という。） Z 2 専務、Z 4 部長、Z 6 営業部長、A 株式会社代表取締役 Z 7 （以下「Z 7 相談役」という。）

イ 交渉の概要

(7) 申立人らからの被申立人の対応の是正要求等

a 申立人ら

2月6日ないし7日で団体交渉の申入れをしたにもかかわらず被申立人からは何の返事もなく、全国一般愛媛労組から何回か連絡を取った結果やっと本日の日程が決まったものであって、被申立人の対応は余りにも不誠実であり、今後はきちんとした対応を取るよう申し入れる。

b 被申立人

今後の対応窓口は、Z 4 部長とする。

(1) 申立人らからのこれまでの退職金支給の根拠等の提示要求等

a 申立人ら

19年12月26日付け通達が出されているが、これまでの退職者に退職金を支払ってきた基準・根拠を示すよう求める。

上記通達以前は、退職者に対し、特定退職金共済金と被申立人所定の退職金と合算したものが支払われてきており、このような「通達」による一方的な労働条件の変更は認めることはできない。また、従業員には意見の聴取もなく、一方的な労働条件の変更である。

b 被申立人

被申立人は、8年から特定退職金共済（10口、掛金1万円）に加入している。退職金は、「退職功労金」として社長が判断して支払ってきた。

退職金規定の提示については、Z 1 社長に相談をして返答する。

(7) 被申立人からの組合員名簿の提出要求等

a 被申立人

組合員名簿の提出を求める。

b 申立人ら

執行委員長、副執行委員長及び書記長（以下「三役」という。）並びに X

5 執行委員の名前は明らかにするが、それ以外の組合員については、被申立人が組合員に対する差別的取扱い、不利益取扱い等の行為がないことが確認された時点で公表する。

(I) 申立人らからの宇和島市内での団体交渉開催要求

a 申立人ら

次回から、団体交渉の開催場所については、宇和島市内に在住している組合員が多いことから、同市内において開催することを求める。

b 被申立人

Z 7 相談役は、松山市内を中心に不動産業を営んでおり、なかなか松山を離れられないため、松山市内で開催している。

【甲第 30 号証、甲第 31 号証、Y 3 証人尋問調書】

4 第 1 回団体交渉後第 2 回団体交渉に至る経緯等

(1) 組合員に対する個別の働き掛け

ア Z 8 主任

(ア) キング丸之内店の Z 8 主任(以下「Z 8 主任」という。)は、労働組合の結成にも賛成していた。しかし、2月29日に、中学時代から仲の良い友人で、同店に勤務していた丸之内労組の X 6 組合員(以下「X 6 組合員」という。)を呼び出し、X 6 組合員に対し、「組合を辞めろ。」「給料下がっても主任になったらチャラ。」「どっちが得か考えろ。」「俺のために辞めてくれ。」等の脱退勧奨と受け取られる発言を執拗にした。

(イ) 前記(ア)の発言について、Z 8 主任は、10月10日午後8時ごろ、X 2 執行委員に、X 6 組合員に「俺のために組合を、辞めてくれ。」と言ったことは事実であること、この発言はX 6 組合員に言った2、3日前に、Z 2 専務とZ 4 部長に、当時、閉まっていたプリンス丸之内店2階に電話で呼ばれ、「会社としてではなく、個人として、組合員を辞めるように言ってくれ。」と頼まれたためであること及び乙第 11 号証は弁護士の指示で何回も書き直したことを、電話で話した。

(ウ) Z 8 主任は、3月26日付けの人事異動で、キング丸之内店の主任から、プリンス丸之内店の次長に昇進した(以下次長である場合については、「Z 8 次長」

という。)

イ Z9次長

- (7) センチュリー21 祝森店の Z9 次長(以下「Z9次長」という。)は、以前は、被申立人に対して批判的であったが、2月24日正午ころ、Z9次長は、丸之内労組の X7 執行委員(以下「X7執行委員」という。)との電話の中で、「X7さん、今からならまだ間に合うから、組合を辞めるようX1おかあさん(X1執行委員長) X3 さん(X3副執行委員長)説得してや。なんやったら、俺や B 店長、C 店長も、一緒に頭下げに行ってあげるけん。」と言った。X7執行委員が、「俺はそんなこと、おかあさんによ言わん。」と言うと、「X7さんなら説得できるやろ。」と言った。X7執行委員が、「Z9ちゃん。この件に関しては首を突っ込まん方がいいよ。それが、Z9ちゃん、組合に入りなさいや。」と言うと、Z9次長は「俺は中立の立場で言いよるんで。あんたらがかわいそうやと思って。」と言った。

X7執行委員は、労働組合の結成にも関与し、執行委員として、組合運営に責任を負う立場にあった。

- (1) Z9次長は、3月2日午前11時15分ころ、X4書記長の娘で同店に勤務していた D 社員に対し、X4書記長の年齢を尋ねたり、「組合の班長するのは母ちゃんか」、「ジャンボの店員はほぼ入っとるらしい。でも、男は女に頼っている」、「すぐやめていくよ」、「賃金(ママ)こうしょうもしよるらしいね。ムリやと思うよ。会社には、金がない」、「(母親が)「組合に入ってて、本社に行きず(ママ)らないか」というようなことを言った。

- (ウ) 3月4日、Y3書記長は、前記(7)の発言等について、Z9次長に対して電話で抗議した。

- (イ) 3月6日午後7時15分ころ、Z9次長は、X6組合員との電話の中で、X6組合員から、組合に加入していることを告げられると、「何のために組合に入った」、「組合を作って何になる」と言った。X6組合員が、「会社のために話し合いがしたいだけです」と言う、Z9次長は、「そんなことは関係ない。戦争やな」と言った。X6組合員が、「だれに言わされてる?」と言うと、Z9次長は「関係ない。戦争だ」と言った。

ウ Z7相談役及びZ10顧問

3月3日午後5時30分ころ、被申立人の松山市在住のZ7相談役と宇和島市在住のZ10顧問(以下「Z10顧問」という。)が、そろってX1執行委員長の自宅を訪問した。

(7) Z10顧問

Z10顧問は、X1執行委員長に対し、「会社に言われて来たのではないよ。X1さんの気持ちを聞きにきただけなんよ。」と言った。

これに対し、X1執行委員長が、「組合のことですね。」と言った。

Z10顧問は、「いや、そうじゃなくて、X1さんの気持ちとか、考え方とか聞きたいのよ。」などと言った。

X1執行委員長は、「組合のことなら、お話することはありません。そのお話でしたら、松山の本部の執行委員長を通してからにしてください。」と言った。

なお、Z10顧問は、被申立人の社外の協力者として、相談に乗り、毎月決まった顧問料を受け取っていた。

(1) Z7相談役

Z7相談役は、「Eには組合と違って『F』というのがあって、会社とその会はとてもうまくいって、X1さん、そういう会の方がいいんじゃない。」と言った。さらに、「ちょっと上がらせてもらって話がしたいのですが。」とも言った。

X1執行委員長は、Z7相談役から、組合と違うFのような会社と協調してやる会の方がいいんじゃないかというようなことを言われたことから、間違いなく組合の話で来たと思い、「お話をするではありません。話をしたかったら、本部の委員長を交えてお話をしてください。」「私の方は何もお話をすることはありませんから、このままお帰りください。」と言ったところ、Z7相談役及びZ10顧問は、帰った。

【甲第27号証、甲第33号証、甲第34号証、甲第44号証の1、甲第44号証の2、乙第11号証、乙第12号証、乙第20号証、乙第25号証、Y3証人尋問調書、X2証人尋問調書、Z4証人尋問調書】

(2) 第2回団体交渉申入れ

ア 前記3(3)イ(1)aのとおり、2月14日の第1回団体交渉において、申立人らは、これまでの退職者に退職金を支払ってきた基準・根拠の提示を被申立人に求めて

いた。

しかし、2週間以上経過しても、被申立人から退職金を支払ってきた基準・根拠の提示がなかった。このため、全国一般愛媛労組は、3月5日付け「要求書」にて、「2月14日(木)全日空ホテル5階会議室での団体交渉において、退職金規定の提示について、会社側の出席者にも十分に説明をしてきたところであり、退職金規定がすみやかに提出されるものとお待ちしていましたが、一向に連絡がありません。」と指摘したうえで、「重ねて退職金内部規定、あるいは退職金支給基準を3月11日(火)迄に文書にて提示」するよう要求するとともに、労働組合結成以後の会社側の対応について、宇和島市内会議室で、本部役員3名及び丸之内労組役員参加で、同月12日(水)午前中に開催するよう団体交渉の申入れを行った。

この要求書には、「日程で都合悪ければご連絡下さい」とも付記されていた。

イ 申立人らの開催希望日の前日である3月11日まで被申立人から返答がなかった。このため、Y3書記長が、被申立人に電話したが、「相談して回答する。」との返事であった。

被申立人から返答がないまま、団体交渉希望日を経過した。

ウ その後、被申立人は、3月21日付け文書にて、団体交渉開催の日時を同月28日午後2時から、場所を松山全日空ホテル本館5階会議室と連絡した。

【甲第6号証の1ないし甲第7号証、甲第30号証、甲第31号証】

(3) 人事異動(3月26日)

被申立人は、3月26日付けで人事異動を行った。

第1回団体交渉で被申立人に明らかにされた丸之内労組の三役は、ジャンボ丸之内店に勤務していたX1執行委員長及びキング丸之内店に勤務していたX3副執行委員長が前記(1)アのZ8主任が次長に昇格し異動したプリンス丸之内店に、キング丸之内店に勤務していたX4書記長が前記(1)イのZ9次長のいるセンチュリー21祝森店に、それぞれ異動になった。X4書記長が異動したセンチュリー21祝森店の女性職員は、この異動前は10名であったが、異動後は3名に減った。

【乙第20号証、乙第25号証】

(4) 退職金規定の送付

被申立人が送付した「退職金規定」と題する書面が、申立人らが前記3(3)イ(イ)a

のとおり、2月14日の第1回団体交渉において要求してから、おおむね1か月半経過した3月26日に、全国一般愛媛労組に届いた。

同書面は、発行年月日の記載もなく、丸之内労組の組合員は存在を知らなかった。

【甲第8号証、甲第30号証、甲第31号証】

(5) 第2回団体交渉

3月28日午後2時から午後4時30分まで、松山全日空ホテル本館5階会議室において、次の出席者立会いの下、第2回団体交渉が開催された。

ア 出席者

(7) 申立人ら

a 丸之内労組

X 1 執行委員長、X 4 書記長、X 7 執行委員、X 2 執行委員

b 全国一般愛媛労組

Y 2 執行委員長、Y 3 書記長

(1) 被申立人

Z 5 専務、Z 2 専務、Z 4 部長、Z 7 相談役

イ 交渉の概要

(7) 労働組合結成以後の会社側の対応

a 申立人ら

前回の団体交渉の中で、団体交渉の申入れに対してきちんと対応するよう申し入れたにも関わらず、今回も前回の対応と同じく不誠実であり、労働組合を無視した態度である。

(1) 退職金規定の提示等

a 申立人ら

前回の団体交渉の中で、退職金規定を提示するよう求め、被申立人は「社長と相談して返事をする」ということであったが、退職金規定が送られてきたのは約1か月半後の3月26日であり、不誠実である。申立人らが退職金規定案を作成し、被申立人に提案する。

b 被申立人

これまで経理担当のG氏と故H部長が対応してきたので詳細なことは分からない。7年に先代社長が亡くなり、8年から特定退職金共済に加入し

た。Z 5 専務が経理を見るようになって、おかしく思い見直しを指示した。

【甲第 30 号証、甲第 31 号証】

5 第 2 回団体交渉後第 3 回団体交渉に至る経緯等

(1) X 2 執行委員に対する Z 2 専務 の行為

ア 4 月 18 日、X 2 執行委員は、健康診断のため、被申立人本社に行き、午前 10 時 10 分ころ、健康診断の行われている 2 階会議室に向かう途中の廊下で、Z 2 専務 と出会い、先にあいさつをし、Z 2 専務 もあいさつを返した。

X 2 執行委員の Z 2 専務 に対するあいさつについて、Z 2 専務 は、その場では、注意をしなかった。

イ X 2 執行委員が、2 階会議室で健康診断を受けている時に、Z 2 専務 も、2 階で健康診断を受けた。この時も、Z 2 専務 は、X 2 執行委員に声を掛けることはなかった。

ウ 健康診断を終えて会議室を出た X 2 執行委員は、廊下で女性社員と言葉を交わした。

この様子を見た Z 2 専務 は、X 2 執行委員を手招きし、両人は、午前 10 時 37 分ころ、応接室へ入った。

Z 2 専務 の注意の態様は、応接室に入るなり、突然、X 2 執行委員に対して、顔を近づけるとともに、X 2 執行委員のワイシャツの胸あたりを押して、壁際まで後退させたり、その後も、何度も顔を近づけたりしながら、X 2 執行委員の Z 2 専務 に対するあいさつについて、威嚇するようにしつ責を続けた。

一方、X 2 執行委員は、Z 2 専務 に押されて押し戻すことはあったが、ほとんど Z 2 専務 にされるがままであった。

応接室へ入室してから退出するまでの約 10 分間は、双方が激しく言い争うこともあったが、Z 2 専務 は、注意をした場所の近くにある応接いすに X 2 執行委員を一度も座らせることなく、自身も立ったまま、対応した。

午前 10 時 48 分ころ、Z 2 専務 は応接室のドアを開けて退出し、続いて X 2 執行委員も応接室のドアを閉めながら退出した。

エ その後、X 2 執行委員は、Y 3 書記長らに電話で状況を報告し、Y 3 書記長から、病院へ行き診察を受けて診断書を取り、警察へ被害届を提出するよう指示

を受けた。

X 2 執行委員は、午前 11 時 30 分ころ、勤務先であるセンチュリー21 祝森店へ出勤したが、気分が悪いとして、外出届を書いて、I に赴き、動悸、頻脈との診断を受けた後、宇和島警察署へ被害届を提出した。センチュリー21 祝森店に戻った後は、午後 8 時まで通常勤務をこなした。

【甲第 9 号証、甲第 31 号証、甲第 32 号証、甲第 36 号証の 1 ないし 3、乙第 14 号証の 1、乙第 14 号証の 2、乙第 26 号証、X 2 証人尋問調書、Z 2 証人尋問調書】

(2) 申立人らの抗議及び謝罪文の要求

申立人らは、4 月 21 日付け「抗議書及び謝罪文要求」と題する書面にて、前記(1)記載の X 2 執行委員に対する Z 2 専務の行為について、被申立人に抗議するとともに、同月 26 日までに謝罪文を提出するよう要求した。この書面には、「今回の事件は貴社の健康診断が 4 月 18 日(金)に本社であり、組合員は指示通り本社に向き健康診断を受け仕事に戻ろうとした際、廊下で専務とすれ違ったので、「おはようございます」と挨拶をしたが、立ち止まって挨拶をしなかったと言って別の部屋に呼ばれ、胸倉を掴まれ壁に押し付けられ誹謗されました。」等が記載されていた。

同書面は、翌 22 日に被申立人に配達された。

【甲第 10 号証の 1、甲第 10 号証の 2、甲第 30 号証、甲第 31 号証】

(3) 被申立人の通達

4 月 22 日、Z 1 社長は、「社員としての心得について会社内外を問わず健全な生活を送り、就業規則や服務心得、誓約書を守り、責任ある行動をとること」「1 . 礼儀礼節は重んじること」等を内容とする通達を出し、社員に回覧させた。

【甲第 11 号証】

(4) X 2 執行委員に対する注意書の交付等

ア X 2 執行委員に対する注意書の交付

被申立人は、Z 1 社長名で、4 月 23 日に、X 2 執行委員に対して「貴殿は会社との確認事項(社員服務心得、第二条)について、平成 20 年 4 月 18 日において実行できておりません。このままでは、業務の運営上支障をきたすことにもなりかねないため、ここに文章で注意するものであります。なお、今後も貴殿に改善の意志がみられない場合には、当社、就業規則に基づき、厳重なる処分をする

こととなりますのでその旨付記いたします。」と記載した注意書を出したが、この注意書には、X2 執行委員のあいさつの具体的な問題点は記載されていなかった。

この注意書は、センチュリー21 祝森店の店長から、X2 執行委員に交付された。

なお、社員服務心得第2条には、「礼儀を正しくすること。2、上司に対しては敬意を表し、社員に対しては思慮を深め親切に指導すること。」等が記載されている。

イ 注意書

(7) 被申立人が出した注意書は、被申立人の21年2月20日付け求釈明に対する回答書(以下「被申立人求釈明回答書」という。)記5(2)及び別紙によれば、4月23日に出した2件が、最初である。この2件の内訳は、1件は前記アのX2 執行委員に対するもので、もう1件は同月14日にワイヤレスの交信で客に対する不適切な表現があった「J キング丸之内店店長(以下「J 店長」という。)に対するものであった。

被申立人は、その後、8月4日までの3か月余りの間に8件の注意書を出し、同日後は出していない。

被申立人が出した10件の注意書の内訳を見ると、前記 J 店長に対する1件以外の9件は、X1 執行委員長(3件)、X3 副執行委員長(2件)、X2 執行委員(3件)及び甲第27号証の記載から丸之内労組の組合員と推認するのが相当である X8 (以下「X8 組合員」という。)(1件)と、すべて丸之内労組の組合員に対するものであるうえ、4月23日に出した X2 執行委員に対するものを除くと、7月28日(4件)及び8月4日(4件)と1週間余りの間に集中している。

(4) 被申立人求釈明回答書記5(2)によると、被申立人が15年1月1日から4月23日までの5年4か月弱の間に徴した始末書は、合計51件(50名)である。

【甲第12号証、甲第13号証、甲第26号証ないし甲第31号証、乙第13号証、乙第16号証の1ないし乙第19号証の3】

(5) 第3回団体交渉の申入れ

ア 申立人らは、前記(2)の書面に記載された期限である4月26日までに被申立人が

ら謝罪文が送付されなかったとして、被申立人に対し、同月 28 日付け「注意書の撤回及び団体交渉の申し入れ」と題する書面にて、謝罪文を送付しない理由の説明及び注意書の即時撤回を求めるとともに、この問題を放置することはできないとして、5 月 8 日午前、10 日、13 日の 3 日で、宇和島本社会議室で、第 3 回の団体交渉を開催するよう申し入れた。

イ 前記アの書面を 4 月 29 日に受け取った被申立人は、5 月 4 日付け「貴組合からの平成 20 年 4 月 28 日付注意書の撤回及び団体交渉の申し入れについての回答」と題する書面にて、注意書を撤回する意思はない旨及び 5 月 20 日午後 2 時から松山全日空ホテル本館 5 階会議室において団体交渉に応ずる旨を回答した。

【甲第 14 号証の 1 ないし甲第 15 号証、甲第 30 号証、甲第 31 号証】

(6) Z 2 専務 の回答書

ア 被申立人は、Z 2 専務 名義の「回答書」を 5 月 18 日付けで申立人らに送付した。回答書には、「貴組合からの平成 20 年 4 月 21 日付抗議書及び謝罪文要求について、次のとおり回答する」として、「X 2 氏に対する私の注意は、上司に対する挨拶の態をなしていなかったことから、人前での注意をはばかって、応接室（本社 2 階）で注意をした」、「X 2 氏...は、挨拶の研修等を要請するも受け入れることなく、改善方法も拒否され...た。」、「双方が顔を近づけて言い争っていた際、私が「もう少し離れるように」という意味合いで、軽く X 2 氏の胸辺りを押したところ、X 2 氏が体をいなし後方に下がった為に、後方の壁に当たる危険を感じ、とっさの反応として X 2 氏のワイシャツを掴んだ...が、... X 2 氏は私のその手を掴み強くひねり押し返しました。X 2 氏は空手の師範であり本当に痛かった」、「現在は、今後の X 2 氏に対する指導をどうするか会社として考慮中」、「謝罪文を出す意思は一切ありません。」というような内容が記載されていたが、X 2 執行委員のあいさつの具体的な問題点は記載されていなかった。

イ 前記アの回答書は、被申立人が前記(5)イのとおり団体交渉開催日に指定した 5 月 20 日午前に全国一般愛媛労組に届いた。

【甲第 16 号証、甲第 30 号証、甲第 31 号証】

(7) 第 3 回団体交渉

5 月 20 日午後 2 時から午後 3 時 30 分まで、松山全日空ホテル本館 5 階会議室において、次の出席者立会いの下、第 3 回団体交渉が開催された。

ア 出席者

(7) 申立人ら

a 丸之内労組

X 1 執行委員長、X 3 副執行委員長、X 4 書記長、X 7 執行委員、 X 9 組合員、 X 2 執行委員

b 全国一般愛媛労組

Y 2 執行委員長、Y 3 書記長、Y 4 書記次長

(1) 被申立人

Z 5 専務、 Z 2 専務、 Z 4 部長、 Z 7 相談役、 Z 11 相談役（以下「Z 11 相談役」という。）

イ 交渉の概要

(7) 注意書

a 申立人ら

注意書は、被申立人会社としての処分である。 X 2 執行委員はきちんとあいさつをし、胸倉をつかまれて暴力行為、大きな声をもって威嚇されるような行為はしていない。改めて謝罪を求めるとともに、処分を撤回するよう求める。

また、当時の状況についての説明を求める。

b 被申立人

Z 2 専務 は、「 X 2 執行委員との間で、廊下ですれ違った際、あいさつがなかったので人前での注意を憚って応接室に呼んで注意した。下で挨拶の研修をやりますかと聞いたら「仕事がありますから。」との返答を受け、それなら祝森店でやりますかと聞けば「できません。」と言われた。」とやり取りを述べた。胸倉をつかんだ行為については、 Z 2 専務 は、否定も肯定もしなかった。

Z 11 相談役は、「警察に傷害事件として出しているのだから、警察で白黒つけたらいい、ここで答えなくともよい。」との態度であった。

(1) 団体交渉の申入れに対する対応

a 申立人ら

団体交渉の申入れについて、日程の調整で今回も不誠実であり、改めて、

きちんと対応すること及び宇和島市内で開催することを要求する。

b 被申立人

日程等の問題は別にして、きちんと対応する。

【甲第 30 号証、甲第 31 号証】

6 第 3 回団体交渉後の本件救済申立てに至る経緯等

(1) 監視カメラ等（注意書）

ア 監視カメラ等

(7) 被申立人は、昭和 50 年後半ころから、監視カメラを全店に設置している。

監視カメラの映像は、各店の司令室と宇和島本社・松山本社の各司令室で見ることができる。

(1) 被申立人は、社員間の業務上の連絡にワイヤレスマイクを使用している。

ワイヤレスマイクの使用に当たっては、片耳にイヤホンを付けて、いつでも聞こえるようにオン状態にしている。音声を発する時には、平時はオフ状態にしている口元のマイクをオンにして会話をしている。

被申立人は、5 月ころ、夜間に改造工事を行い、全店のワイヤレスマイクの会話を録音できるようにした。

(ウ) 被申立人の役職者は、業務報告書を作成する際に、監視カメラの映像等を参考にしており、業務報告書の中には、組合員の行動が秒単位で事細かに記載されているものもある。

イ 注意書

前記 5 (4)イ(7)の組合員に出された注意書のうち、X 1 執行委員長に出された 3 件のうち 2 件（後記 7 の(1)イ(7)及び(3)ウ(7) b(a)参照）、X 3 副執行委員長に出された 2 件（後記 7 (3)ウ(7) b(b)参照）及び X 2 執行委員に出された 3 件のうち 2 件は、前記ア(ウ)の業務報告書を基に殊更に出されたものと推認するのが相当である。

【甲第 26 号証ないし甲第 29 号証、乙第 14 号証の 2、乙第 16 号証の 1 ないし乙第 19 号証の 3、X 1 尋問調書、Z 4 証人尋問調書】

(2) 退職金規定案の送付及び被申立人の回答

ア 前記 4 (5)イ(1) a のとおり、3 月 28 日に開催された第 2 回団体交渉において、申立人らが退職金支給規定案を提案することとなったことから、申立人らは、7 月

3日付け「要求書」と題する書面にて、被申立人に対し、退職金支給規定を改定するよう求めるとともに、同月18日正午までにこれに対する返答をするよう要求した。

イ これに対し、被申立人は、7月17日付け「平成20年7月3日付要求書に対する回答」と題する書面に、「甚だ遺憾ではありますが、あなた方の要求は到底受け入れることが出来ません。」と記載して、申立人らに内容証明郵便で、送付した。

ウ 被申立人の回答が納得できなかった申立人らは、7月31日付け「団体交渉の申し入れ書」と題する書面にて、被申立人に対し、日程案を提示して団体交渉を申し入れ、8月12日までに回答するよう求めた。

エ 被申立人は、8月11日付けで9月5日午後2時から松山全日空ホテル本館5階会議室で開催する旨を回答したが、同月1日付けで「団体交渉の延期について」と題する書面を全国一般愛媛労組のY2執行委員長あて送付し、同月5日開催予定の団体交渉を当分延期する旨を通知した。

【甲第20号証ないし甲第24号証、甲第30号証】

(3) 不当労働行為の救済申立て

申立人らは、当委員会に7月9日付けで、前記第1の2(1)ないし(4)の救済を求める不当労働行為の救済申立てを行った。

7 丸之内労組三役の解雇等

(1) X3副執行委員長からK社員へのボイスレコーダー貸与に至る経緯

ア Z1社長の暴力のうわさ

(7) X3副執行委員長

X3副執行委員長は、前記4(3)の3月26日の人事異動により、プリンス丸之内店内に配属され、同日、同店内に配属されたK社員(以下「K社員」という。)から、6月初旬ころ、Z1社長が日常的に暴力を振るう旨を聞いた。

(4) X1執行委員長

X1執行委員長も、前記4(3)の3月26日の人事異動により、プリンス丸之内店内に配属され、K社員から、いろいろな相談を受ける中で、Z1社長が暴力を振るうこと、真夜中でも呼出しがかかること等を聞いた。

X1執行委員長は、7月中旬ころ、Y3書記長にZ1社長がK社員に暴力

を振るう件について相談した。

イ 丸之内労組の組合員に対する注意書の交付

(7) X 1 執行委員長に対する注意書の交付

被申立人は、X 1 執行委員長に対して、7月 28 日付けで、「貴殿は平成 20 年 6 月 27 日付、届書にてプリンス丸之内店・L 店長より承認をもらい、同年 7 月 24 日の有給休暇の届出がありました。同店長へ相談・報告することなく、本社、事務職社員へ連絡し、同届書の日付を同年 7 月 22 日に勝手に変更したことは、会社の規則・秩序を乱すものであり、ここに文章をもって注意をするものであります。なお、今後も貴殿に改善の意志が見られない場合には当社、就業規則に基づき、厳重なる処分をすることになりますので、その旨、付記いたします。」と記載された注意書及び同月 8 日に雑談を数回繰り返した等を理由とする注意書を交付した。

(1) X 2 執行委員に対する注意書の交付

被申立人は、X 2 執行委員に対して、7月 28 日付けで、同月 8 日に雑談を数回繰り返した等を理由とする注意書を交付した。

(5) X 8 組合員に対する注意書の交付

被申立人は、X 8 組合員に対して、7月 28 日付けで、有給休暇の無断変更を理由とする注意書を交付した。

【甲第 26 号証ないし甲第 28 号証、甲第 31 号証、乙第 16 号証の 1、乙第 16 号証の 2、X 1 尋問調書】

(2) X 3 副執行委員長から K 社員へのボイスレコーダー貸与

7月 30 日午後 2 時ころ、X 3 副執行委員長は、K 社員がこの日も Z 1 社長に呼ばれ、また暴力を振るわれるのではないかと恐れている風を感じた。

X 3 副執行委員長は、K 社員が暴力を振るわれた場合に、何らかの証拠を残す意味で、ボイスレコーダーを貸与しようと思い、X 1 執行委員長に操作方法を聞いた。

操作方法を聞かれた X 1 執行委員長は、X 3 副執行委員長に事情を聞き、K 社員へのボイスレコーダー貸与について、「そうしてあげなさい。」と言った。

X 3 副執行委員長は、ボイスレコーダーを録音状態にし、ホールドスイッチをオンにしたまま、ハンカチに包んで K 社員に手渡した。K 社員は、社長の生の怒

鳴り声を聞かせてもいいと思い、これを受け取った。X3副執行委員長は、貸与の時点で、Z1社長が市場調査をしているという話を聞いたことはなく、また、Z1社長がどこへ行くという認識もなかった。

ボイスレコーダーを貸与されたK社員は、一度帰宅し、着替えをしたうえで、改めて、ボイスレコーダーをジャンパーのポケットに入れて、Z1社長の運転用務のため出掛けたが、Z1社長及びK社員以外の被申立人の社員は同行しなかった。

【甲第26号証ないし甲第28号証、甲第35号証の2、甲第40号証、X3証人尋問調書、Z4証人尋問調書、K証人尋問調書】

(3) X3副執行委員長からK社員へのボイスレコーダー貸与後、X3副執行委員長の事情聴取に至る経緯

ア 7月31日

(7) X3副執行委員長は、ボイスレコーダーを返しに来たK社員に対し、Z1社長から暴力を振るわれたかどうかを尋ねた。

K社員は、X3副執行委員長に、殴られた旨を述べるとともに、殴られて青紫色になった左腕を見せた。また、「Mの社長もやられたんよ。」と言った。

なお、ボイスレコーダーには、7月30日のZ1社長らの会話等は、録音されていなかった。

(1) プリンス丸之内店のO主任(以下「O主任」という。)は、公休日であるにもかかわらず職場に来ていたK社員と話した際に、X3副執行委員長にボイスレコーダーを返却するため来たことを聞き、プリンス丸之内店のL店長(以下「L店長」という。)に報告した。

報告を受けたL店長は、Z4部長に報告し、Z4部長は、Z2専務に報告した。

イ 8月3日

(7) X1執行委員長及びX3副執行委員長は、K社員から、7月30日のことを話したいから聞いてほしいと言われた。

K社員は、X1執行委員長らに、運転中に社長から何度も殴られたことや、MのN社長が殴られたこと、運転の目的は「遊びやったんよ」等を話すとともに、左腕にできたあざを見せた。

(イ) 夜、出張から帰宅した Z 1 社長は、Z 2 専務 から、K 社員及び X 3 副執行委員長の不審な行動についての報告を受けた。

Z 1 社長は、大変なことだということで、報告の遅れた Z 2 専務 をしかるとともに、午後 11 時ころ、K 社員宅に電話して、即時の来訪を指示した。

指示を受けて来訪した K 社員から、夜半に、Z 1 社長及び Z 2 専務 は、事情を聴取した。

Z 1 社長は、本件にかかわった者全員を解雇することを決定した。Z 2 専務 は、当日、Z 3 経理部長に報告するとともに、翌 8 月 4 日に、Z 5 専務 に報告し、了承を得た。

ウ 8 月 4 日ころ

(ア) 8 月 4 日

a Z 1 社長の Z 4 部長に対する指示

Z 1 社長は、ボイスレコーダーを K 社員に渡した X 3 副執行委員長の事情聴取を、Z 4 部長に命じた。

b 丸之内労組の組合員に対する注意書の交付

(a) X 1 執行委員長に対する注意書の交付

被申立人は、X 1 執行委員長に対し、8 月 4 日付けで、「貴殿は平成 20 年 7 月 25 日、プリンス丸之内店^(ママ)において午後 5 時から午後 6 時までのトイレ清掃、灰皿の洗浄及び取替え、円筒ゴミ入れの空缶回収業務中、キング店・ P 社員と同店洗い場に入ったまま、午後 5 時 05 分位から午後 5 時 37 分位までの間、業務を怠ったり就業時間を約 30 分間以上私用し、上記業務を約 10 分間位行^(ママ)なっていました。このままでは、業務運営上支障をきたしますので、ここに文章で注意をするものであります。なお、今後も貴殿に改善の意志がみられない場合には当社・就業規則に基づき、厳重なる処分をすることになりますので、その旨付記いたします。」と記載された注意書を交付した。

(b) X 3 副執行委員長に対する注意書の交付

被申立人は、X 3 副執行委員長に対し、8 月 4 日付けで、「貴殿は平成 20 年 7 月 24 日、プリンス丸之内店ホール業務中において、午後 1 時 57 分位から午後 2 時 30 分位までの間に約 7 回延べ時間 12 分間位と、午後 3 時

26分位から午後3時40分位までの間に X2 社員とホールの外側商店街通りを見たり、雑談を繰り返しホール業務を怠っていました。このままでは、業務運営上支障をきたしますので、ここに文章で注意をするものであります。なお、今後も貴殿に改善の意志がみられない場合には当社・就業規則に基づき、厳重なる処分をすることになりますので、その旨付記いたします。」と記載された注意書及び「貴殿はプリンス丸之内店において平成20年7月24日、午後2時50分位、ホール内より商店街に数分間出られました。その行為に対し、同店 O 主任から指摘を受けた際“お客様を呼び込んでいました”と発言されましたが、この発言及び、行為は、風適法（風俗営業等の規制緩和及び業務への適正化等に関する法律）の禁止行為（客引き）にあたります。貴殿の軽々しい言動は、会社運営上、多大な損害（営業許可の取り消し等）を与えかねませんので、ここに文章で注意するものです。なお、今後も貴殿に改善の意志がみられない場合には当社・就業規則に基づき、厳重なる処分をすることになりますので、その旨付記いたします。」と記載された注意書を交付した。

(c) X2 執行委員に対する注意書の交付

被申立人は、X2 執行委員に対し、8月4日付けで雑談を繰り返した等を理由とする注意書を交付した。

(i) 8月3日か4日ころ

X1 執行委員長は、X4 書記長に、7月30日の状況等を報告した。X4 書記長は、X3 副執行委員長が K 社員へボイスレコーダーを貸与する時点では、関与していなかったので、この時、初めて知った。

(ii) 8月4日か6日

被申立人は、当時、被申立人の代理人であった Z12 弁護士（以下「Z12 弁護士」という。）に、ボイスレコーダーの件に関与した者の解雇について相談した。

Z12 弁護士は、「このことで解雇するには、ちょっと難しいかな。」と回答した。

なお、Z12 弁護士らは、被申立人が丸之内労組の三役を解雇したことにより、9月1日付けで、被申立人の代理人を辞任した。このため、被申立人は、同月

2日付けで、当委員会に、 Z13 弁護士を代理人として申請した。

エ 8月8日

Z1社長は、午前4時ころ、 K 社員に電話をし、松山のブロードウェイ店に行くこと及び自分のしたことを文書に書くことを指示した。

K 社員は、Z1社長の指示に従い、午後3時か午後4時くらいに、ブロードウェイ店にZ1社長あての文書を持参し、 Z2 専務、Z4部長らから事情を聞かれた。

【甲第26号証ないし甲第29号証、甲第35号証の2、乙第17号証の1ないし乙第19号証の3、乙第21号証の1、乙第21号証の2、乙第22号証、X3証人尋問調書、Z4証人尋問調書、Z2証人尋問調書、K証人尋問調書】

(4) X3副執行委員長の事情聴取から解雇に至る経緯

ア 8月13日

(7) 午前10時15分ころ、X3副執行委員長は、プリンス丸之内店を訪れてきたZ4部長から、K社員へのボイスレコーダー貸与について、事情を聴取された。事情聴取には、K社員も途中から加わった。

ボイスレコーダーを貸与した理由を問われたX3副執行委員長は、個人的に社長の声を聞きたかったからと説明した。

Z4部長は、「社員個人が社長の声を聞きたいならいいけど、X3さんは組合員ですよ。組合員が社長の仕事の話の録音し、組合側に流したら、それは会社に対し反逆罪になることは、あなたは分かっている渡したんですか。」と言った。Z4部長の事情聴取の時間は、30分程度だった。

(1) 午後5時30分ころ、本社に来るようにとの電話を受けたX3副執行委員長は、Y3書記長に電話をかけて、今後の対応を相談したところ、全国一般愛媛労組の指示でボイスレコーダーを渡したと説明してよいと言われた。

(2) 午後6時10分ころ、X3副執行委員長は、本社応接室において、Z4部長に対し、Y3書記長の指示に従って、朝は、動揺していたので、個人の判断と言ったが、Y2執行委員長から、以前、K社員が社長から暴力を振るわれているという話が出た際に、K社員の身の安全のためボイスレコーダーを渡して、暴力を振るわれているところを録音したらよい旨の話をされていたので、K社員が社長に呼ばれたということを知り、K社員にボイスレコーダーを渡し

た旨を伝えた。

これに対し、Z 4 部長は、「K さんにボイスレコーダーを渡して、社長の仕事の話を書き録音して、組合の人に会社の情報を流すつもりだったんですか。それは反逆罪になりますよ。」と言った。

事情聴取には、K 社員も同席した。Z 4 部長が、K 社員に、X 3 副執行委員長の K 社員へのボイスレコーダーの貸与は、K 社員の身を守るためではなく、全国一般愛媛労組の指示に従い丸之内労組の総意でしたことで、K 社員を利用した旨を告げた。K 社員は、「それは無いよ」、「信じとったのに」と言った。

その後、Z 4 部長は、X 3 副執行委員長に対し、始末書を書くよう求めた。X 3 副執行委員長が、書けないと答えると、Z 4 部長は、明日、提出するよう求めた。Z 4 部長の事情聴取等の時間は、40 分程度だった。

(I) Z 4 部長は、X 3 副執行委員長の事情聴取の内容を Z 1 社長に報告した。

イ 8 月 14 日

(7) 午前 9 時 16 分ころ、Y 3 書記長は、Z 4 部長に電話し、ボイスレコーダーについては全国一般愛媛労組が指示したものであるため、X 3 副執行委員長は始末書を提出しないこと、組合に対して何か言うことがあれば団体交渉の場で説明すること、内部告発者は法律で守られること等を伝えた。

(1) Z 4 部長は、午前 10 時ころ、Y 3 書記長からの電話の内容について、Z 1 社長に報告した。

(ウ) 午後 0 時 20 分ころ、Z 1 社長は、Z 4 部長を本社社長室に呼び、X 3 副執行委員長を解雇するよう指示した。解雇理由は、市場調査に出る際、同行する K 社員にボイスレコーダーを渡し、会話を録音するよう頼んだ事は盗聴に当たり、この事をそのまま放置することは、会社の秩序、規律が守れず、会社運営に多大な損害を与えかねないからであるというものであった。

指示を受けた Z 4 部長は、すぐに辞令書及び理由書を作成し、Z 1 社長から承認を受けた。

(I) 午後 3 時 10 分ころ、Z 4 部長は、プリンス丸之内店を訪れ、X 3 副執行委員長に対し、8 月 14 日付けの辞令書及び理由書を交付するとともに、同日付けの解雇を伝えた。

X 3 副執行委員長に交付された辞令書には、「8月14日付けで解雇する。解雇理由、別紙の通り」と、理由書には、「7月30日、Z 1 社長の市場調査に同行する K 社員にボイスレコーダーを渡し、同社長の会話を録音するよう依頼したことは、就業規則、第18条及び第46条に当たる。」と記載されていた。

この理由書を作成したZ 4部長が、理由書中の就業規則と認識していた乙第2号証の第18条及び第46条は、次のとおりである。

第十八条 従業員は、次の各号を厳守しなければならない。

- 一、業務に必要でない火器、凶器、危険物等を持ち込み或は携帯してはならない。
- 二、酒気を帯び、又は風紀、秩序を紊し、業務を妨害し、或は衛生上有害と認められる行為をしてはならない。
- 三、会社が貸与する制服を着用して就業すること。退職したときは制服を返品すること。
- 四、常に品位を保ち、従業員間における不倫行為は厳につつまなければならない。
- 五、職務に関して他人より金銭又は物品の報酬を大小にかかわらず私に受けてはならない。
- 六、会社の営業に関する重要事項を外部に洩らしてはならない。

第四十六条 従業員が次の各号の一に該当するときは、その情状に応じ、前条の規定による制裁を行う。

- 一、出勤常ならず、勤務怠慢の場合
- 二、正当な理由なしに欠勤引続き三日以上十四日に及んだとき
- 三、許可なく事業場の物品を持ち出し、又は持ち出そうとしたとき
- 四、事業場の名誉、信用をきずつけたとき
- 五、業務上の怠慢又は監督不行届によって災害その他の事故を発生させたとき
- 六、正当な理由なしに勤務時間中みだりに職場をはなれたとき
- 七、故意又は過失によって、経営者に損害を与えたとき
- 八、刑法その他諸法令にふれたとき

九、前各号に準ずる程度の行為のあったとき

被申立人求釈明回答書記4(1)で、被申立人が、現在、従業員に周知している就業規則と回答した甲第49号証の2の第18条及び第46条は、次のとおりである。

第十八条 従業員は、次の各号を厳守しなければならない。(一ないし六は、上記乙第2号証と同一につき省略)

第四十六条 他人を教唆し又はほう助して前条の反則をなさしめた者は、本人に準じてこれを処分することがある。

X3副執行委員長は、昭和62年3月26日に被申立人に入社し、この解雇の時まで、21年余り勤務していた。

【甲第17号証の1、甲第17号証の2、甲第28号証、甲第31号証、甲第40号証、甲第49号証の2、乙第2号証、乙第30号証、X3証人尋問調書、Z4証人尋問調書】

(5) X1執行委員長及びX4書記長の解雇に至る経緯

ア 8月16日

午後5時5分ころ、Z1社長は、Z4部長に、8月18日付けでX1執行委員長及びX4書記長を解雇するよう連絡した。

理由は、7月30日、Y2執行委員長の指示に従い、丸之内労組執行部が総意で決め、X1執行委員長、X3副執行委員長及びX4書記長が共謀して、Z1社長の市場調査に同行するK社員にボイスレコーダーを渡し、Z1社長の会話を録音するような行為、すなわち、盗聴は、会社の秩序、規律を著しく乱すものであり、会社の運営に多大な損失を与える恐れがあるというものであった。

イ 8月18日

(7) 午後1時35分から40分までのころ、X1執行委員長は、Z8次長に、勤務するプリンス丸之内店の事務所に呼ばれた。

そこで、X1執行委員長は、Z4部長から、8月18日付けの辞令書及び理由書を交付されるとともに、同日付けの解雇を告げられた。

X1執行委員長に交付された辞令書には、「8月18日付けで解雇する。解雇理由、別紙の通り」と、理由書には、「7月30日、全国一般労働組合愛媛地方本部の指示に従い、X3を使ってZ1社長の市場調査に同行する

K 社員にボイスレコーダーを渡し、同社長の会話を録音するような行為は、就業規則、第18条及び第46条に当たる。」と記載されていた。

X 1 執行委員長は、昭和 60 年 11 月 5 日に被申立人に入社し、この解雇の時まで、22 年余り勤務していた。

- (イ) 午後 2 時過ぎころ、X 4 書記長は、Z 4 部長から、勤務するセンチュリー21 祝森店の事務所で、8 月 18 日付けの辞令書及び理由書を交付されるとともに、同日付けの解雇を告げられた。

X 4 書記長に交付された辞令書には、「8 月 18 日付けで解雇する。解雇理由、別紙の通り」と、理由書には、「7 月 30 日、全国一般労働組合愛媛地方本部の指示に従い、X 3 を使って Z 1 社長の市場調査に同行する K 社員にボイスレコーダーを渡し、同社長の会話を録音するような行為は、就業規則、第18条及び第46条に当たる。」と記載されていた。

X 4 書記長は、Z 4 部長に対し、自らは X 3 副執行委員長の K 社員へのボイスレコーダー貸与の件と一切関係していないことを伝えた。

しかし、Z 4 部長は、X 4 書記長に対し、「組合員がこんなことをしているんですよ。関係ないことないじゃないですか。」「あなたは組合員ですよ。だからですよ。X 3 さんは副委員長、X 1 さんは委員長、あなたは書記長ですよ。」「これは連帯責任です。」と言った。

X 4 書記長は、昭和 60 年 11 月 9 日に被申立人に入社し、この解雇の時まで、22 年余り勤務していた。

- (ウ) K 社員は、本件審問終結時に至るまで、解雇されていない。

【甲第 18 号証の 1 ないし甲第 19 号証の 2、甲第 27 号証、甲第 29 号証、甲第 41 号証、甲第 42 号証、乙第 30 号証、K 証人尋問調書、Z 2 証人尋問調書】

- (6) X 1 執行委員長らの解雇理由の揭示等

被申立人は、X 1 執行委員長らの解雇後、同人らの解雇理由を、センチュリー21 祝森店事務所に掲示するとともに、他店では、店長が、点呼時に伝達した。

【甲第 27 号証ないし甲第 29 号証】

- (7) 申立ての追加的変更申立て等

ア 申立ての追加的変更申立て及び実効確保の措置申立て

申立人らは、8 月 27 日付けで、前記第 1 の 2(5)ないし(7)の丸之内労組の三役に

ついて、解雇されなかったと同様の状態の回復を求める申立の追加的変更申立書及び本件終結までその効力を停止することを求める実効確保の措置申立書を、同日、当委員会に提出した。

イ 地位保全等の仮処分命令の申立て

X 1 執行委員長ら丸之内労組の三役は、8月27日付けで、松山地方裁判所に地位保全等の仮処分命令の申立て(20年(3)第62号地位保全等仮処分命令申立て事件)を行った。

【甲第26号証】

(8) 地位保全等の仮処分命令申立て事件に対する決定

前記(7)イの申立てに対し、10月24日、松山地方裁判所は、被申立人の行ったX 1 執行委員長ら丸之内労組の三役の解雇は、いずれも、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから無効であるとして、X 1 執行委員長ら丸之内労組三役が、被申立人に対し、いずれも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こと等を認める決定を下した。

【甲第26号証】

(9) 審査の実効確保の措置申立てについての決定等

ア 審査の実効確保の措置申立てについての決定

前記(7)アの審査の実効確保の措置申立てについて、当委員会は、11月10日開催の第1155回公益委員会議において、申立てのあった内容は、現在、鋭意審査中であることから、その勧告をしないことに決定した。

併せて、不当労働行為の救済申立て後に、解雇や団体交渉拒否事案が発生していることを踏まえ、特に次の事項について、当事者双方に要望することを決定した。

(7) 冷静な対応に努めること。

(1) 対立を深めることのないよう厳に留意すること。

(ウ) 労働関係法令に従った適切な労使関係の構築に努めること。

イ 当事者への通知

当委員会は、11月12日付けで、申立人ら及び被申立人に、前記アの決定を通知した。

第3 当事者の主張及び当委員会の判断

1 被申立人の団体交渉への対応（労働組合法第7条第2号の不当労働行為の成否）

(1) 申立人らの主張要旨

ア 申立人らは、開催希望日を挙げたうえで各団体交渉の開催を申し入れている。

しかし、被申立人は、その申入れに対して、申立人らから再度連絡するまで回答しない、開催希望日の直前になってやっと回答するなど迅速な対応を行わなかったため、団体交渉の開催が遅延する結果となった。

被申立人は、回答が遅くなったのは、団体交渉申入れの対応に当たったZ4部長が不慣れであったことが一番の原因であると述べているが、不慣れであっても、「開催日時については現在検討中である」などと申立人らに電話連絡を入れる程度のことはできるはずであり、被申立人が組合を敵視又は軽視した意図的な引き延ばし策であることは明らかである。

イ 申立人らは、団体交渉の申入れにあたり、組合員の多くが宇和島市に在ること及び昼夜二交替制という勤務体制であることから、宇和島市内及び午前中での開催を希望している。

しかしながら、被申立人は、松山市内及び午後の開催を一方向的に指定したため、上記の理由に加えて、松山市内までの移動時間や交通費がかかることから、多くの組合員の出席が見込まれず、ただでさえ弱い立場にある労働者が使用者と対等に協議することが困難となり、労働者が主体となって労働条件の維持改善の向上を図るという団体交渉の趣旨が没却されることとなる。

被申立人が松山市内で団体交渉を行う理由は、「松山の方が都合がいい」という程度のものであり、また、開催時刻についても組合の都合を考慮した様子は一切なく、合理性は認められない。

ウ 申立人らが退職金規定の提示を要求したのに対し、退職金規定が送られてきたのは約1か月半後の3月26日であり、このような退職金規定は就業規則の中に存在せず、組合員が見たこともなければ意見を求められたこともない代物であった。これらの被申立人の対応は、不誠実である。

エ 従って、団体交渉の申入れに対する被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号に該当することは論を待たない。

(2) 被申立人の主張要旨

被申立人は、団体交渉に対して不慣れであること及び役員が松山・宇和島と離れていることに加えて日常業務が夜間に及ぶため密接な連絡等が取れない状況にあることから、対応が遅延したものである。

(3) 当委員会の判断

使用者の団体交渉義務の基本的な内容として、使用者には労働者の代表者と誠実に交渉にあたる義務がある。被申立人の対応が、誠意ある団体交渉に応じたものであったか否かは、個々の特定事件における個別の事情の下で具体的に判断されなければならないので、以下検討する。

ア 申立人らの団体交渉の申入れに対する被申立人の対応

(7) 第1回団体交渉

a 被申立人は、申立人らの退職金規定の提示及び団体交渉の開催を求める旨の要求に対し、次のように対応したことが認められる。

(a) 前記第2の3(2)イ認定のとおり、申立人らが団体交渉を求めた日の2日前の2月4日になっても何の連絡もしなかったため、Y2執行委員長が被申立人に電話し、連絡するよう伝えたこと。

(b) 前記第2の3(2)イ認定のとおり、2月4日午後5時過ぎころ、Z4部長がY2執行委員長に電話したが、Y2執行委員長からの連絡要請を了承したに過ぎないこと。

(c) 前記第2の3(2)ウ認定のとおり、被申立人が連絡しなかったため、2月6日にY3書記長が督促の電話を入れたこと。

(d) 前記第2の3(2)エ認定のとおり、2月12日付けで同月14日午後2時から松山全日空ホテル本館5階会議室と指定する文書を送付したが、これは、申立人らが希望した宇和島本社会議室及び午前中の開催ではなく、また、当該文書が届いたのは、前記被申立人が団体交渉を指定した日の前日である同月13日であったこと。

(e) 前記第2の3(2)エ認定のとおり、X1執行委員長は、勤務の都合で、第1回団体交渉に出席できなかったこと。

b このことに対し、被申立人は、不慣れであったことから対応が遅延したと主張するが、使用者が正当な理由なく自己の都合のみを主張することは許されず、被申立人側は、申立人らの要求に応じられない場合は、その理由を十

分説明するなどして納得が得られるよう努力すべきであるが、申立人らに対し、納得が得られるよう努力した旨の具体的事実の疎明はない。

(イ) 第2回団体交渉

a 前記第2の3(3)イの(イ)a及び(イ)a認定のとおり、申立人らは、2月14日の第1回団体交渉において、改めて、退職金支払の基準等の提示を求めたこと及び宇和島市内での団体交渉の開催を求めたことが認められるが、この要求に対し、被申立人は、次のように対応したことが認められる。

(a) 前記第2の4(2)ア認定のとおり、3月5日になっても退職金の支払基準を示さなかったこと。このため、全国一般愛媛労組は、同日付け要求書で、退職金規定の提示を要求するとともに、同月12日午前中に宇和島市内での団体交渉の申入れを行ったこと。

(b) 前記第2の4(2)ア認定のとおり、前記(a)の要求書には、「日程で都合悪ければご連絡下さい」と付記されていたが、前記第2の4(2)イ認定のとおり、3月11日まで連絡しなかったため、Y3書記長が電話をしたにもかかわらず、何らの連絡をしないまま同月12日を経過したこと。

(c) 前記第2の4(2)ウ認定のとおり、3月21日付けで同月28日午後2時から松山全日空ホテル本館5階会議室と指定する文書を一方的に送付したこと。

(d) 前記第2の4(4)認定のとおり、送付した退職金規定は、第2回団体交渉日の2日前である3月26日に全国一般愛媛労組に届いたこと。

b このことに対しても、被申立人が申立人らに対し、納得が得られるよう努力した旨の具体的事実の疎明はない。

(ウ) 第3回団体交渉

a 前記第2の5(5)ア認定のとおり、申立人らは、4月28日付け書面で5月8日午前、10日、13日の3日で宇和島本社会議室で、前記第2の5(1)のX2執行委員に対するZ2専務の行為等に関して、第3回団体交渉を申し入れたことが認められる。

前記第2の5(5)イ認定のとおり、被申立人は、上記書面を4月29日に受け取ったこと及び5月4日付け文書にて、同月20日午後2時から松山全日空ホテルで団体交渉に応ずる旨回答したことが認められる。

また、前記第2の5(6)イ認定のとおり、Z2専務の回答書が、上記団体交渉の当日である5月20日の午前に全国一般愛媛労組に届いたことが認められるほか、前記第2の5(7)イ(7)b認定のとおり、第3回団体交渉において、被申立人側の出席者であるZ11相談役が「ここで答えなくてもよい。」との態度を示したことが認められる。

b 前記aのとおり、被申立人は、申立人らから宇和島市内での団体交渉開催を再三要求されたにもかかわらず松山市内で行う旨回答したこと及び5月8日午前、10日、13日の開催の申入れを受けたにもかかわらず、一方的に同月20日を指定したが、これについても、被申立人が申立人らに対し、納得が得られるよう努力した旨の具体的事実の疎明はない。また、Z2専務の回答書も団体交渉の当日の午前に届いたのでは申立人らにおいて内容を十分に検討する時間はなかったと言わざるを得ないばかりか、前記aのZ11相談役の発言に至っては、労使関係が悪化した一つの端緒になったものであるにもかかわらず、自主的な労使関係の改善を図る努力義務を放棄したものと認めざるを得ない。

(イ) 以上の点を総合的に判断すると、被申立人の対応は、誠意ある団体交渉に応じたものとは、認められない。

イ 被申立人の指定した団体交渉の開催場所及び開催時刻

(7) 団体交渉の場所については、本来労使双方の合意によって定められるべきで、一般には労働者の就業場所で行うのが団結権維持の観点から適当である。したがって、使用者が正当な理由なく自己の都合のみを主張することは許されず、被申立人側は、申立人らの要求に応じられない場合は、その理由を十分説明するなどして納得が得られるよう努力すべきである。合意の整わない場合において、使用者が一方的に就業場所以外の場所を指定できるのは、そのことに合理的な理由があり、かつ、当該指定場所で団体交渉をすることが労働者に格別の不利益をもたらさないときに限られる。

団体交渉の開催時刻についても、本来労使双方の合意によって定められるべきで、使用者が正当な理由なく自己の都合のみを主張することは許されず、被申立人側は、申立人らの要求に応じられない場合は、その理由を十分説明するなどして納得が得られるよう努力すべきである。

- (イ) 申立人らが、被申立人に要求した団体交渉の開催場所及び開催時刻は、前記第2の3(2)ア、4(2)ア及び5(5)ア認定のとおり、いずれも宇和島市内で、第3回団体交渉の申入れに係る5月10日及び13日を除き、午前中に行うことを求めるものであったのに対し、被申立人が指定した団体交渉の開催場所及び開催時刻は、前記第2の3(2)エ、4(2)ウ及び5(5)イのとおり、いずれも松山市内の松山全日空ホテルの会議室で午後開催であったことが認められる。
- (ウ) 被申立人は、申立人らの要求した団体交渉の開催場所及び開催時刻と異なる場所及び時刻を指定したにもかかわらず、これについて、被申立人が申立人らに事前に連絡・協議した旨の具体的事実の疎明はなく、また、被申立人が松山市内及び午後に固執する理由については、Z5専務やZ7相談役の都合である旨の説明を受けた旨の申立人ら側の証言はあるものの、被申立人側から、申立人らに対して要求に応じられない理由を十分説明するなどして納得が得られるよう努力した旨の具体的な事実の疎明はない。
- (エ) 一方、申立人らの事情を考慮すると、丸之内労組の役員らは宇和島勤務であるうえ、被申立人では昼夜二交代制で社員は働いていることから、宇和島市内で午前中開催なら、昼勤の者でも夜勤と交代すれば足りることから出席が容易であるのに対し、松山市内で午後の開催となると昼夜勤の交代では対応できないうえ、移動時間に加えて交通費がかかるため組合財政上旅費等の負担が生じることから、多くの組合員の出席が見込まれず、組合運営上支障を来すと考えるのが相当である。
- (オ) 以上のとおり、被申立人は、団体交渉の開催場所及び開催時刻について申立人らの要求に応じられない理由を十分説明するなどして納得を得られるよう努力した旨の具体的事実の疎明はないこと、団体交渉の度ごとにZ5専務やZ7相談役の都合によることは合理的な理由とはなり得ないこと並びに被申立人の指定する開催場所及び開催時刻で団体交渉をすることは丸之内労組の組合員に対して著しい不利益をもたらしていると考えるのが相当であることを総合的に判断すると、被申立人が松山市内及び午後の団体交渉を一方的に指定したことは、誠意ある団体交渉に応じたものとは認められない。

ウ 申立人らの資料提示要求に対する被申立人の対応

- (ア) 全国一般愛媛労組が被申立人に対して、退職金規定の提示を求めたのは、前

記第2の3の(2)ア及び(3)イ(1) a並びに4(2)ア認定のとおり、1月28日に送付した要求書、2月14日の第1回団体交渉及び3月5日付け要求書と少なくとも3回要求していた。また、第1回団体交渉において、被申立人はZ1社長に相談して返答すると回答したにもかかわらず、被申立人が送付した退職金規定が全国一般愛媛労組に届いたのは、前記第2の4の(4)及び(5)イ(1) a認定のとおり、第2回団体交渉の開催日の2日前である3月26日であった。

- (1) 前記(7)の被申立人の対応は、被申立人から、申立人らに対し、退職金規定の提示が遅延したことについて合理的な説明をした旨の具体的な事実の疎明はないこと、申立人らが退職金についての団体交渉を行ううえで、退職金規定の提出を受け、これに分析・検討を加えることは通常不可欠であること及び要求された資料は被申立人の既存資料の提供を求めるものであることを考慮すると、誠意ある団体交渉に応じたものとは認められない。

エ 第1号の1丸之内商事事件命令後の対応

前記第1の1(2)のとおり、当委員会が、9月26日付けで追加申立てのあった退職金支給規定改定に関する団体交渉拒否に係る部分を分離し、21年3月17日に全部救済の命令を交付したが、同命令の第3の4において、「21年2月16日に、申立人らと被申立人の間で、一応の団体交渉は開催されている。しかし、申立人らが7月3日付け「要求書」と題する書面にて、被申立人に対し、退職金支給規定を改定するよう求めてから7か月以上が、また、被申立人が今後は団体交渉に応じる旨を記載した11月21日付け準備書面(5)を提出してからも3か月近くが経過しているにもかかわらず、被申立人が具体的な資料の提示等を行わなかったこと等を考慮すると、被申立人の基本姿勢が変わったものとは認め難く、また、団体交渉も誠意をもって完全になされたとは認め難い」と判断した以降、時点においても、すべからく実効ある団体交渉がなされたとは認められない。

オ 結論

以上のとおり、申立人らが1月28日付け、3月5日付け及び4月28日付けで申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応は、組合を軽視し、意図的に組合員の出席を妨害するなど、誠意ある団体交渉に応じたものとは認められず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

2 丸之内労組の三役に対する解雇（労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為の成否）

(1) 申立人らの主張要旨

ア 本件解雇には合理的理由がなく、労働者が労働組合員であること等をもって解雇されたものであることは明らかで、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。また、三役という丸之内労組の中心人物を解雇することにより労働組合運営を支配介入していることは明らかであり、同条第3号に違反する不当労働行為である。

特に、X4書記長については、K社員へのボイスレコーダーの貸与に関与しておらず、Z4部長も、8月18日にその旨の弁明を受けたにもかかわらず解雇処分を強行しているのは、事実関係がどうであれ、組合員であるから解雇するという意思を有していたからにほかならず、また、被申立人が丸之内労組の三役に交付された解雇理由書に記載のない勤務態度の不良等を述べて解雇の妥当性を主張していることは、解雇がいかに根拠のないものであったかを如実に物語るものである。

イ X3副執行委員長は、K社員から直接、Z1社長が暴力を振るう旨を聞かされていた。

ウ 7月30日にX3副執行委員長が、X1執行委員長に操作方法を聞き、ボイスレコーダーを録音状態にしてK社員に手渡したのは、K社員が、Z1社長から暴力を振るわれるかもしれないとおびえていたことから、暴力を振るわれた事実を記録するため、Z1社長が市場調査を行っていることを認識していないうえ、興味・関心も持っておらず、その結果を外部に漏らすという意図など一切持ち合わせていなかった。Z1社長が被申立人の役員でない出入り業者を同道させていることに鑑みると、市場調査というのは極めて不自然で、出入り業者を同行して松山で飲食していたと見るのが相当であり、機密情報が洩れる危険性は一切なかった。

なお、X3副執行委員長は、K社員が、非組合員であること及びZ1社長と同級生で長年の付き合いがあることを知っているから、K社員に暴行内容の録音・盗聴を強要すれば、拒絶されるにとどまらず、Z1社長にその旨を告げ口する可能性があることは容易に予測できること等から、暴行内容の盗聴をK社員

に執拗に強要したというのは不自然かつ不合理で考え難い。

また、8月3日のX3副執行委員長の「Kさんを巻き^{〔ママ〕}ぞえにするのはやめましょう」との発言は、K社員がZ1社長からひどい暴力を受けていた反面、Z1社長に恩義を感じてそれを公にできないという板ばさみの状態で大変困惑した様子であったことから、これ以上K社員を苦しめてはいけないという意味で発した言葉である。

エ K社員がZ1社長から暴力を振るわれていたことは、8月3日にZ1社長から何度も暴力を振るわれた旨の話をしている状況がテープに記録されているうえ、Z1社長から「K、元気を出せよ」と5～6回軽くポンとたたかれたと証言する一方で、赤いあざができた、Z1社長に痛いと言ったなどと矛盾する証言もしていることから、疑う余地はない。

オ Z12弁護士の「解雇は難しい。」との助言を無視して解雇を強行したことに加え、被解雇者に対する事情聴取等事実関係の調査もろくに行わず、本件解雇が懲戒解雇か普通解雇かの認識さえ有しないまま、労働基準監督署に届出をしていない就業規則に基づいて解雇を告知していることは、組合三役を解雇するという動かない結論が先にあり、その結論に向けて拙速に解雇手続を行ったことによるものであるとしか考えられない。

X3副執行委員長が「組合の執行部の総意の決済によるものである。」と答えたとの被申立人の主張は、事実に反するうえ、この主張によるX3副執行委員長に対する解雇の正当化は、8月3日にZ1社長が関係者全員の解雇を決定していたということから、その時点でX3副執行委員長に対する解雇は決定されていた筈で、時系列的に見て困難であるうえ、X1執行委員長及びX4書記長からは弁明さえ聞かずに一方的に解雇し、Z12弁護士の反対意見にも耳を貸さなかったことは、一気に組合つぶしを敢行しようとする不当労働行為意思が明白である。

被申立人は、8月3日にこの事件にかかわった者の全員解雇を決定し、組合三役を解雇しているが、実際にボイスレコーダーを持って行ったK社員に対しては全く処分をしていないことは、本件解雇が、組合三役を狙い撃ちにした不当労働行為である事実を、如実に物語るものである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 本件盗聴器持込み事件は、全国一般愛媛労組の指示により、X1執行委員長、

X 3 副執行委員長及びX 4 書記長が共謀し、組合が組織として、労使間の紛争を有利に導くために K 社員を利用して、被申立人の企業秘密を探り、又はZ 1 社長の性癖等を暴露する事を画策したもので、社員として許される言動の許容範囲を逸脱したものである。また、X 1 執行委員長らは、勤務態度も不良である。したがって、本件解雇は、客観的で合理的な理由があり、かつ、社会通念上相当であると認められる。

7月30日に、X 3 副執行委員長から電話相談を受けたX 1 執行委員長がX 3 副執行委員長の簡単な説明だけで本件盗聴を命じた事実は、本件盗聴を事前に謀議していたことを示すものである。

イ Z 1 社長の K 社員に対する暴行（プロレス・相撲・野球の相手をさせられたこと）は、40年から50年前の昔話で、その余はZ 1 社長の暴力行為の被害者であることによって周囲の関心と同情を得たかった K 社員自身が流布した現実には存在しない作り話である。

ウ 7月30日、X 3 副執行委員長は、K 社員にハンカチに包んでガムテープでとめたボイスレコーダーについて、何であるか等を告知せず、持参させて、Z 1 社長の最重要業務である市場調査の盗聴を強要した。

8月3日のX 3 副執行委員長の「K さんを巻きぞえ^{〔ママ〕}にするのはやめましよう」との発言は、組合が組織として、労使間の紛争を有利に導くために K 社員を利用したことを示している。

エ Z 1 社長は、K 社員らに暴力を振るったことはないが、右手の甲の部分で、親しい人や隣に居合わせた人の身体に触れる（たたく）癖があり、当日は、元気の無い K 社員に声を掛けながら6回ほど、K 社員の左腕をポンとたたいたり、遅参して車両に乗り込んだ N 社長に対して助手席に座ったまま後ろを向いて手ではたたいたのが真相である。

オ 7月31日、L 店長から、K 社員・X 3 副執行委員長の不審な行動について報告を受けたZ 4 部長は、これを Z 2 専務 に報告した。

8月3日、出張から帰り Z 2 専務 から上記報告を受けたZ 1 社長は、激怒し、即時、取締役会を招集し、事実関係が明らかになった時点で関係者全員を解雇する事を決議確認した。Z 1 社長は、K 社員から直接事情を聴取し、X 3 副執行委員長の事情聴取はZ 4 部長に命じた。

8月14日午前10時すぎ、Z1社長は、Z4部長から、X3副執行委員長の事情聴取とY3書記長からの電話で「申立人本部の指示で、申立人組合の執行部の総意の決済によるものであり、X3副執行委員長は実行しただけである」と説明を受けた旨の報告を受け、即時X3副執行委員長の解雇執行をZ4部長に命じ、Z4部長は、同日午後、X3副執行委員長に解雇辞令書等を交付した。

Z1社長は、X1執行委員長及びX4書記長についても8月18日付けの解雇執行をZ4部長に指示し、Z4部長は、同日、X1執行委員長及びX4書記長に解雇辞令書等を交付した。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、丸之内労組の三役の解雇は、普通解雇に当たり、客観的で合理的な理由があり、かつ社会通念上相当であるので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為には当たらないと主張するので、以下検討する。

ア X3副執行委員長の解雇

(7) 解雇の合理性等

a X3副執行委員長がK社員にボイスレコーダーを貸与したのは、前記第2の7(1)ア(7)認定のとおり、K社員から、Z1社長が日常的に暴力を振るう旨を聞いていたため、前記第2の7(2)認定のとおり、Z1社長に呼ばれたK社員が暴力を振るわれるのではないかと恐れている風を感じたので、K社員が暴力を振るわれた場合に、何らかの証拠を残す意味でボイスレコーダーを個人的な立場や心情で貸与したものと認められ、組合の共謀により、市場調査の際の社長の声を録音することを依頼したのではなく、また、K社員も、前記第2の7(2)認定のとおり、社長の生の怒鳴り声を聞かせてもいいと思い、これを受け取ったものと認められる。

被申立人がX3副執行委員長に交付した理由書には、前記第2の7(4)イ(Ⅰ)認定のとおり「7月30日、Z1社長の市場調査に同行するK社員にボイスレコーダーを渡し、同社長の会話を録音するよう依頼したことは、就業規則^{〔ママ〕}、第18条及び第46条に当たる。」と記載されていたことが認められるほか、被申立人は、申立人らの役員の共謀を主張するが、以下のとおり、採用できない。

(a) 被申立人は、X3副執行委員長が、Z1社長の市場調査の際の会話を録

音しようとした旨を主張する。しかし、前記第2の7(3)イ(ア)認定のとおり、K社員が運転の目的は「遊びやったんよ」等と話したことが認められること、前記第2の7(2)認定のとおり、被申立人の役員及び上級職制は同行していなかったと認められるが、市場調査を行うのであれば、市場調査を通じ会社に経済的利益をもたらすことに関心を払う立場にある役員又は上級職制が同行するのが、市場調査の目的に沿うと考えられることから、市場調査というのには疑義があるうえ、Z1社長の市場調査を従業員に周知されていたとの具体的な事実の疎明はないことから、X3副執行委員長、貸与の時点で、Z1社長が市場調査をしているという話を聞いたことがなかったという証言(X3証人尋問調書6ページ)を採用せざるを得ず、市場調査の際の社長の会話を録音することを依頼したとの被申立人の主張は採用できない。

- (b) 被申立人は、Z1社長のK社員に対する暴行は、昔話かK社員の作り話だと主張する。しかし、K社員が「社長について話す時^(ママ)、周囲の関心と同情を得るために自らは被害者であることを装い、虚言に走ったり、ごく幼少期の、思い出と現実とが混同する」ことは認めていることから(21年2月15日付け被申立人準備書面⁽⁶⁾第1イ1) X1執行委員長及びX3副執行委員長が、Z1社長が暴力を振るうこと等をK社員から聞いていたと推認するのが相当である。また、K社員が痛いと言ってもZ1社長がたたくのをやめなかった旨の証言(K証人尋問調書42ないし43ページ)及び前記第2の7(3)イ(ア)認定のとおり4日後の8月3日になってもあざが残っていたと認められることからしても、Z1社長のK社員に対する暴行がなかったとする主張には疑義が残る。

そうであれば、X3副執行委員長のK社員へのボイスレコーダーの貸与は、一般的に労使の信頼関係を損なう恐れがある行為であるとしても、本件においては、暴力を振るわれた場合に何らかの証拠を残すというやむを得ない理由があることから、無断録音という外形的事実があることのみをもって、著しく反社会的であるとか、労使間の信義に反するとまでは言えない。

- (c) 被申立人は、X3副執行委員長が、K社員にボイスレコーダーによる

盗聴を強要したと主張する。しかし、前記第2の7(2)認定のとおり、ボイスレコーダーを貸与された K 社員は、一度帰宅し、着替えをしたうえで、改めて、ボイスレコーダーをジャンパーのポケットに入れて、Z 1社長の運転用務のため出掛けていること、Z 4部長の上申書(乙第30号証2ページ)にも「K 社員に「X 3社員がボイスレコーダーを渡し、社長の会話を録音、盗聴するように頼んだのは K さんの身を守るために、X 3さんが渡したのではなくまた、K さんの為でもなく全国一般労働組合の指示...に従った丸之内労働組合の総意でしたことで、K さんを利用したんですよ」とのZ 4部長の説明を受けて、「K 社員が「それは無いよ」「信じとったのに」と言い、身体をふるわしていました。」と強要された者が通常発するとは思えない記述があること並びにX 3副執行委員長は、K 社員が非組合員であること及び K 社員とZ 1社長は長年の付き合いであることを知っているのであるから、社長に対する裏切り行為ともいえる盗聴を執拗に依頼し、強要したとすれば、K 社員から拒絶されるにとどまらず、K 社員が社長にその旨を告げ口する可能性があることは容易に予測できることに加えて、後記(1)の当時の労使関係の具体的事情を考慮すると K 社員に強要したとの主張は採用できず、甲第35号証の2の記載等を考慮すると、K 社員も、前記第2の7(2)認定のとおり、社長の生の怒鳴り声を聞かせてもいいと思い、これを受け取ったと推認するのが相当である。

- (d) 被申立人は、本件盗聴器持込み事件は、全国一般愛媛労組の指示により、X 1執行委員長、X 3副執行委員長及びX 4書記長が共謀し、組合が組織として、労使間の紛争を有利に導くために K 社員を利用して、被申立人の企業秘密を探り、又はZ 1社長の性癖等を暴露する事を画策したものと主張し、X 3副執行委員長の事情聴取とY 3書記長からの電話で「申立人本部の指示で、申立人組合の執行部の総意の決済によるものであり、X 3副執行委員長は実行しただけである」と説明を受けたこと及び7月30日に、X 3副執行委員長から電話相談を受けたX 1執行委員長がX 3副執行委員長の簡単な説明だけで本件盗聴を命じた事実は、本件盗聴を事前に謀議していたことを示すものとしている。

しかし、X 3副執行委員長のZ 4部長への説明は、前記第2の7(4)ア(ウ)認

定のとおり、午後6時10分ごろの聴取に際しては「朝は、動揺していたので、個人の判断と言ったが、Y2執行委員長から、以前、K社員が社長から暴力を振るわれているという話が出た際に、K社員の身の安全のためボイスレコーダーを渡して、暴力を振るわれているところを録音したらよい旨の話をされていたので、K社員が社長に呼ばれたということを知り、K社員にボイスレコーダーを渡した」というものに過ぎず、前記第2の7(4)ア(7)認定のとおり、午前10時15分の聴取の際の個人的に社長の声を聞いたからとの説明から変遷していることが認められ、慎重に対処すべきであったにもかかわらず、さらに被申立人が、X3副執行委員長から事情を聴取した旨の具体的事実の疎明はない。

また、Y3書記長が、8月14日にZ4部長へ電話した内容も、前記第2の7(4)イ(7)認定のとおり、ボイスレコーダーについては全国一般愛媛労組が指示したこと、組合に対して何か言うことがあれば団体交渉の場で説明すること等を伝えただけで過ぎないことが認められる。

また、X1執行委員長は、前記第2の7(2)認定のとおり、X3副執行委員長からボイスレコーダーの操作方法を聞かれた際に、事情を聞き、K社員へのボイスレコーダー貸与について、「そうしてあげなさい。」と言ったことは認められるが、これは、前記第2の7(1)ア(1)認定のとおり、K社員から、Z1社長が暴力を振るうこと等を聴かされていたためと推認するのが相当である。

以上の状況及びだれが、だれとともに、いつ、どこで、なぜ、どのようにして行ったのか等の共謀の具体的な事実の疎明はないことを考慮すると、被申立人の全国一般愛媛労組の指示により、X1執行委員長、X3副執行委員長及びX4書記長が共謀したとの主張は、採用することはできない。

b 前記第2の7(3)ウ(7)認定のとおり、ボイスレコーダーの件に関与した者の解雇について相談されたZ12弁護士は、ちょっと難しい旨を回答したことが認められる。

c 丸之内労組の三役の解雇について、Z4部長は、懲戒解雇なのか普通解雇なのかよく分からない旨を証言しているうえ(Z4証人尋問調書24ページ)前記第2の7(4)イ(1)認定のとおり、X3副執行委員長に交付された理由書に

は、就業規則第 18 条及び第 46 条に当たると記載されているだけで、従業員に周知されている就業規則の第 18 条には第 1 号から第 6 号までの各号が記載されているにもかかわらずどの号に該当するのかが特定されていないこと及び第 46 条は「教唆し又はほう助」した者に対する規定であることが認められる。また、Z 4 部長は、被申立人が従業員に周知していると回答した甲第 49 号証の 2 ではなく、乙第 2 号証の就業規則を基に理由書を作成したことが認められる。

d 前記第 2 の 7(3)イ(イ)認定のとおり、Z 1 社長は本件にかかわった者全員の解雇を決定したにもかかわらず、前記第 2 の 7(5)イ(ウ)認定のとおり K 社員は解雇されていないと認められる。

e 前記第 2 の 7(3)ア(ア)認定のとおり、K 社員から X 3 副執行委員長に返されたボイスレコーダーには、7 月 30 日の Z 1 社長らの会話等は、録音されていなかったことが認められ、他に被申立人に X 3 副執行委員長の K 社員へのボイスレコーダーの貸与によって、具体的な損害が発生した旨の具体的事実の疎明はないことが認められる。

X 3 副執行委員長の解雇は、極めて重大な身分関係の変動に関するものでありながら、以上のとおり、変遷する説明の一部を基になされたものであるが、事情聴取も前記第 2 の 7(4)アの(ア)及び(ウ)認定のとおり、8 月 13 日の午前 30 分程度、午後 40 分程度（始末書提出のやり取りを含む。）と実質 1 時間余りの短いものであるうえ、午前の事情聴取の際にはあらかじめその旨を X 3 副執行委員長に通知した旨及び説明の変遷後、X 3 副執行委員長に再度確認のための事情聴取を行った旨の具体的事実の疎明はないことから X 3 副執行委員長に十分な聴聞・弁明の機会を与えたものとは認め難いうえ、Y 3 書記長からの団体交渉で説明するとの話も放置するなど十分な調査を行わずに正確でない情報を基になされたものと認められること、解雇は難しいとの Z 12 弁護士の助言を得ながら強行したものであること、人事部長である Z 4 部長がどのような解雇か分からないまま、適用する号の特定もせずに、従業員に周知されていない就業規則を適用したものであること、実行者である K 社員が解雇されていないことから処分の均衡を失していること及び仮に被申立人の主張する事実があったとしても、被申立人に具体的な損害が発生していないことを考慮する

と過酷過ぎる処分であることに加えて、前記第2の7(4)イ(Ⅰ)認定のとおり21年余りという長期間にわたって勤務していた者であることを総合的に考慮すると、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない。

(イ) 労使関係の具体的事情

X3副執行委員長が解雇された前後の労使関係の具体的事情を見ると、前記第2の6(3)認定のとおり7月9日に申立人らが不当労働行為の救済申立てを行ったこと、前記第2の6(2)認定のとおり申立人らは同月3日付けの書面にて退職金支給規定の改定等を求めたが、被申立人は同月17日付けで受け入れることができない旨の文書を郵送したこと、申立人らは同月31日付けで団体交渉を申し入れ、被申立人も8月11日付けで9月5日に団体交渉に応じる旨回答したが、X3副執行委員長らの解雇後の同月1日付けで団体交渉の延期を通知したこと及び前記第2の5(4)イ(Ⅱ)認定のとおり、丸之内労組の組合員に対して、7月28日に4件及び8月4日に4件の注意書が被申立人から出されていることが認められ、被申立人と申立人らとの間で、労使対立が強まっていたといえる。

(ウ) 結論

以上のような状況及び前記1(3)オのとおり、申立人らの申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断されるものであることを総合的に考慮すると、被申立人は、丸之内労組の副執行委員長という組合活動の中心的人物であるX3副執行委員長に対しては、快く思わず、X3副執行委員長及びY3書記長の発言を奇貨として、X3副執行委員長が丸之内労組の三役の一人であることが決定的動機となって、解雇したものと推認するのが相当であるとともに、組合の弱体化を図ったものとみるのが相当であり、X3副執行委員長の解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

イ X1執行委員長の解雇

(ア) 解雇の合理性等

a 被申立人がX1執行委員長に交付した理由書には、前記第2の7(5)イ(Ⅲ)認定のとおり、解雇理由として、「7月30日、全国一般労働組合愛媛地方本部の指示に従い、X3を使ってZ1社長の市場調査に同行する

K 社員にボイスレコーダーを渡し、同社長の会話を録音するような行為は、就業規則、第18条及び第46条に当たる。」と記載されていたことが認められるが、被申立人の主張する共謀の時期等の具体的な事実の疎明はないことが認められる。

b 前記ア(7) a(d)のとおり、X 1 執行委員長は、X 3 副執行委員長からボイスレコーダーの操作方法を聞かれた際に、事情を聞き、K 社員へのボイスレコーダー貸与について、「そうしてあげなさい。」と言ったが、これは、前記第2の7(1)ア(1)認定のとおり、K 社員から、Z 1 社長が暴力を振るうこと等を聴かされていたためと推認するのが相当である。

c 前記第2の7(5)ア認定のとおり、Z 1 社長は、8月16日にX 1 執行委員長及びX 4 書記長の解雇をZ 4 部長に指示しているが、この時点までに被申立人側がX 1 執行委員長及びX 4 書記長に聴聞・弁明の機会を与えた旨の具体的な事実の疎明はないことが認められる。

X 1 執行委員長の解雇は、以上に加えて、前記第2の7(5)イ(7)認定のとおり、22年余りという長期間にわたって勤務していた者であること及び前記ア(7)のX 3 副執行委員長の解雇の合理性等で検討した事情を総合的に考慮すると、極めて重大な身分関係の変動に関するものでありながら、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない。

(1) 労使関係の具体的事情

X 1 執行委員長が解雇された前後の労使関係の具体的事情も、前記ア(1)のとおり、被申立人と申立人らとの間で、労使対立が強まっていたことが認められる。

(ウ) 結論

以上のような状況及び前記ア(ウ)のとおりX 3 副執行委員長の解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること並びに前記1(3)オのとおり、申立人らの申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること等を総合的に考慮すると、被申立人は、丸之内労組の執行委員長という組合活動の中心的人物であるX 1 執行委員長に対しては、快く思わず、X 3 副執行委員長及びY 3 書記長の発言を奇貨として、X 1

執行委員長が丸之内労組の三役の一人であることが決定的動機となって、解雇したと推認するのが相当であるとともに、組合の弱体化を図ったものとみるのが相当であり、X 1 執行委員長の解雇は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると判断する。

ウ X 4 書記長の解雇

(7) 解雇の合理性等

a 被申立人が X 4 書記長に交付した理由書には、前記第 2 の 7(5)イ(1)認定のとおり、前記イ(7) a の X 1 執行委員長に交付されたものと同様の記載があったこと及び被申立人の主張する共謀の時期等の具体的な事実の疎明はないことが認められるうえ、前記第 2 の 7(3)ウ(1)認定のとおり、X 4 書記長は、X 3 副執行委員長が K 社員へボイスレコーダーを貸与することについて、関与していないことが認められることから、X 4 書記長の解雇は、前提となる事実をわい曲したものであると言わざるを得ない。

b 前記第 2 の 7(5)イ(1)認定のとおり、Z 4 部長は X 4 書記長から、X 3 副執行委員長の K 社員へのボイスレコーダー貸与の件と一切関係していないことを伝えられたにもかかわらず、改めて事実を確認した旨の具体的な事実の疎明はないこと並びに X 4 書記長に対し、「組合員がこんなことをしているんですよ。関係ないことないじゃないですか。」「あなたは組合員ですよ。だからですよ。X 3 さんは副委員長、X 1 さんは委員長、あなたは書記長ですよ。」「及び「これは連帯責任です。」と言ったことが認められる。

X 4 書記長の解雇は、以上に加えて、前記第 2 の 7(5)イ(1)認定のとおり 22 年余りという長期間にわたって勤務していた者であること、被申立人が X 1 執行委員長及び X 3 副執行委員長に交付した注意書も、書記長就任後、交付された旨の具体的事実の疎明はないこと並びに前記ア(7)の X 3 副執行委員長の解雇の合理性等及び前記イ(7)の X 1 執行委員長の解雇の合理性等で検討した事情を総合的に考慮すると、極めて重大な身分関係の変動に関するものでありながら、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない。

(1) 労使関係の具体的事情

X 4 書記長が解雇された前後の労使関係の具体的事情も、前記ア(1)のとおり、被申立人と申立人らとの間で、労使対立が強まっていたことが認められる。

(ウ) 結論

以上のような状況、前記ア(ウ)のとおりX3副執行委員長の解雇及び前記イ(ウ)のとおりX1執行委員長の解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること並びに前記1(3)オのとおり、申立人らの申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること等を総合的に考慮すると、被申立人は、丸之内労組の書記長という組合活動の中心的人物であるX4書記長に対しては、快く思わず、X3副執行委員長及びY3書記長の発言を奇貨として、X4書記長が丸之内労組の三役の一人であることが決定的動機となって、解雇したと推認することに多言を要しないとともに、組合の弱体化を図ったものとみるのが相当であり、X4書記長の解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 被申立人による脱退勧奨、監視行為等（労働組合法第7条第3号の不当労働行為の成否（2に係るものを除く。））

(1) 申立人らの主張要旨

ア 被申立人は、次のように組合のトップであるX1執行委員長からX7執行委員、一組合員であるX6組合員に至るまで、被申立人の相談役、顧問、次長、主任といったあらゆる立場の人間を利用して、各人らに組合を辞めるよう働き掛けており、典型的な支配介入行為である。

(ア) Z8主任

Z8主任は、X6組合員と中学時代の同級生で、当初は、労働組合の結成にも賛成していたが、2月29日に、突然、X6組合員を呼び出し、組合を辞めるよう告げた。

10月10日、Z8主任が、電話で、X2執行委員に対し、会社に頼まれてX6組合員に対し、俺のために組合を辞めてくれ等と言った旨及び乙第11号証（Z8主任の陳述書）も会社から書かされた旨を話した事実並びに労働組合の結成に賛同していたZ8主任が突如としてその考えを変えてこのような行為に及んだ事実を鑑みれば、被申立人が、Z8主任をしてX6組合員に脱退するよう仕向けたと考えざるを得ず、また、X6組合員が組合員であることを被

申立人が知らなかったはずはない。

(イ) Z9次長

Z9次長は、以前は会社に批判的な人物であった。

しかし、2月24日、X7執行委員に対し、電話でX1執行委員長及びX3副執行委員長に、組合を辞めるよう説得してもらいたい等を告げ、3月2日午前11時15分ころ、X4書記長の娘である D 社員に対し、「次、組合の班長（執行委員長のこと）するのは母ちゃんか。」というようなことを言い、同月6日の電話で、X6組合員から、組合に加入したことを告げられると、何のために組合に入った等の発言をして問い詰めた。

Z9次長の上記発言は、労働組合を敵視するものであると同時に、組合員に対する脅迫的発言とも受け取れるものであって、Z9次長がかつて会社に批判的であった事実も考え併せると、被申立人がZ9次長をして労働組合を崩壊させようと仕向けたと考えるのが自然であり、被申立人による支配介入行為であることは明らかである。

(ウ) Z7相談役及びZ10顧問

Z7相談役及びZ10顧問は、3月3日、X1執行委員長の自宅を突然訪問した。

Z10顧問は、X1執行委員長の考えを聞きたい旨を発言した。

Z7相談役は、E の F のような会の方がいいのではないかとというような発言をした。

会社顧問という立場にあるZ10顧問や被申立人側の参加者として第1回から第3回までの団体交渉に出席しているZ7相談役が、被申立人の指示なく、独断でX1執行委員長の自宅を突然訪問したことは極めて不自然かつ不合理で、被申立人が、両名を介して、組合を解散させようと仕向けたことは明白である。

イ 被申立人は、防犯カメラを目的外使用して、組合員の一挙手一投足に至るまで監視している。

また、従業員が使用しているワイヤレスを録音できるように、従業員に通知することなくわざわざ夜間に改造工事をしており、組合員に対する監視行為を強めている。

さらに、被申立人は、役職者たちに「指導」という名目で組合員の監視をさせ

て業務報告書を作成させている。X 1 執行委員長に対する 7 月 28 日付け注意書及び 8 月 4 日付け注意書並びに X 3 副執行委員長に対する同日付け注意書 2 通は、業務報告書が基礎となっている。この業務報告書は、組合が結成されてから詳しく記載されるようになったもので、内容も秒単位で組合員の行動が記載されており、組合員に対する嫌がらせや揚げ足取りを目的として意図的に作成されたもので、被申立人主張のように、X 1 執行委員長や X 3 副執行委員長が業務運営上支障を来たす所業を行った根拠たり得ないのは明らかである。注意書は、組合結成前には存在せず、組合が結成されてから乱発されるようになったもので、組合員に対する不利益処分であることは疑いようがない。

ウ 3 月 26 日、人事異動により、丸之内労組組合員と目された社員がセンチュリー 21 祝森店及びプリンス丸之内店に配属された。

(2) 被申立人の主張要旨

ア Z 8 主任

中学時代からの親密な友人である Z 8 主任と X 6 組合員の会話で、被申立人は、X 6 組合員が組合員であることすら知らず、関係したのではない。

Z 8 主任は、事件当時は、キング丸之内店の主任で管理職ではない。

Z 8 主任は、申立人ら主張の会話を憶えておらず、仮に何らかの会話をしたとしても、不当労働行為意思はない。

イ Z 9 次長

被申立人は、組合結成について、従業員に話したことがなかったため、Z 9 次長は、噂として女性中心の組織ができたらしいとの認識しかなく、だれが組合員かも知らず、組合が正式に結成されたことを知ったのは、3 月 4 日に全国一般愛媛労組の Y 3 書記長からの電話による。

D 社員に声を掛けたのは、昇格したばかりで、部下の把握・指導に心を砕く中でのことであり、母親の年齢を聞いたこと以外の D 社員との会話、X 7 執行委員や X 6 組合員との会話は全て否認する。

従業員間の言葉のやり取りについては、Z 9 次長も申立人ら主張の会話(電話)を憶えていないが、仮に何らかの会話をしたとしても、不当労働行為意思はない。

また、Z 9 次長と X 6 組合員の会話は、友人間の口げんかで、被申立人が関与したのではない。

ウ Z 7相談役及びZ 10 顧問

Z 7相談役及びZ 10 顧問がX 1 執行委員長宅を訪問したことは認める。両名が何の目的で行ったか知るよしもないが、両名が相談のうえ、功名心で訪問したのではないかと考えるが、被申立人会社はまったく知らず、関与したのではなく、迷惑に感じている。

Z 7相談役及びZ 10 顧問は、被申立人の役員や従業員でない。

エ 組合結成後に会社が監視を強化したという事実はない。

(7) 監視カメラは、昭和 50 年後半ころ、全店に設置され、モニターは、各店の司令室と宇和島本社・松山本社の各司令室で見ることができるが、顧客と従業員双方のいたずらや不正行為を防止・摘発すること、不法侵入者の侵入を防止・摘発すること、顧客の横暴行為から従業員を守ること等のために固定場所に固定方向を向いて設置されている防犯器具であり、ホール内を歩き回って顧客サービスをする従業員の監視はできない。

(1) 被申立人は、社員間の業務上の連絡用に使用しているワイヤレスに、5月ころ、録音装置がついたものを導入した。ただし、ワイヤレスは、社員間の業務連絡用であるうえ、音声を発するときには口元のマイクの電源をオンにするものであるから、他人に聞かれたくない会話をするときにはマイクの電源を切ればよい。

(ウ) 被申立人が、X 1 執行委員長及びX 3 副執行委員長の業務運営上支障を来す行為に対し、秒単位の監視記録が記載されているのは、注意書を出す以上は、被注意事項を明確に特定する必要があるから手間隙かけている。

オ 3月26日の人事異動で、X 1 執行委員長及びX 3 副執行委員長がプリンス丸之内店内に異動したことは認める。

同日の異動はプリンス丸之内店再開オープンが重なったことから大幅なものとなったが、被申立人会社としては、申立人らからだれが組合員か明確にされていない状況での異動であること、毎月22日ごろ人事異動をしていること、被申立人の人事異動は、19年9月26日以降、接客行動統一運動の成果（各従業員の到達度）を基準として実施していることから、組合への支配介入などあり得ない。

(3) 当委員会の判断

ア Z 8主任

(7) 発言内容

前記第2の4(1)ア(7)認定のとおり、Z8主任は、労働組合の結成にも賛成していたが、2月29日に、中学時代から仲の良い友人で、同店に勤務していたX6組合員を呼び出し、同人に対し、「組合を辞めろ。」「給料下がっても主任になったらチャラ。」「どっちが得か考えろ。」「俺のために辞めてくれ。」等の脱退勧奨と受け取られる発言を執拗にしたことが認められる。

(1) 組合員であることの認識及び被申立人の関与

Z8主任の発言については、被申立人は、友人の会話で被申立人が関係したものであること及び被申立人はX6組合員が組合員であることすら知らなかった旨を主張する。

前記(7)のとおり、Z8主任とX6組合員は中学時代からの友人であること及びZ8主任は労働組合の結成に賛成していたことを考えると、少なくともZ8主任はX6組合員が組合員であることを知っていたと推認するのが相当である。

また、2月14日に開催された第1回団体交渉の直後に起こったものであることに加えて、後記イのZ9次長の発言並びに後記ウのZ7相談役及びZ10顧問のX1執行委員長の自宅訪問とほぼ同じ時期に行われていること、前記第2の4(1)ア(7)認定のとおり、この後の3月26日付け人事異動で、Z8主任が、次長に昇進していること、前記2(3)のア(7)、イ(7)及びウ(7)のとおり丸之内労組の三役に対する解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること並びに前記1(3)オのとおり、申立人らの申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断されるものであることを総合的に判断すると、前記第2の4(1)ア(7)のとおり、Z8主任が、X2執行委員に、電話で話したX6組合員に「俺のために組合を、辞めてくれ。」と言ったのはX6組合員に言った2、3日前に、Z2専務とZ4部長に、当時、閉まっていたプリンス丸之内店2階に電話で呼ばれ、「会社としてではなく、個人として、組合員を辞めるように言ってくれ。」と頼まれたためであると認定せざるを得ない。

(ウ) 結論

Z8主任の発言は、被申立人の専務と人事を担当する部長の依頼によるもの

である以上、被申立人が丸之内労組を弱体化しようとした行為として、使用者である被申立人に帰責されるので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

イ Z9次長

(7) 発言内容

a 前記第2の4(1)イ(7)認定のとおり、2月24日正午ころ、X7執行委員との電話の中で、「X7さん、今からならまだ間に合うから、組合を辞めるようX1おかあさん(X1執行委員長) X3さん(X3副執行委員長)説得してや。なんやったら、俺やB店長、C店長も、一緒に頭下げに行ってあげるけん。」と言ったこと、X7執行委員が、「俺はそんなこと、おかあさんによろ言わん。」と言うと、「X7さんなら説得できるやろ。」と言ったこと及びX7執行委員が、「Z9ちゃん。この件に関しては首を突っ込まん方がいいよ。それが、Z9ちゃん、組合に入りなさいや。」と言うと、「俺は中立の立場で言いよるんで。あんたらがかわいそうやと思って。」と言ったことが認められる。

b 前記第2の4(1)イ(1)認定のとおり、3月2日午前11時15分ころ、X4書記長の娘で同店に勤務していたD社員に対し、X4書記長の年齢を尋ねたり、「組合の班長するのは母ちゃんか」、「ジャンボの店員はほぼ入っとるらしい。でも、男は女に頼っている」、「すぐやめていくよ」、「賃金（ママ）こうしようもしよるらしいね。ムリやと思うよ。会社には、金がない」（母親が）「組合に入（ママ）ってて、本社に行き（ママ）ずらくないか」というようなことを言ったことが認められる。

c 前記第2の4(1)イ(1)認定のとおり、3月6日午後7時15分ころ、X6組合員との電話の中で、X6組合員から、組合に加入していることを告げられると、「何のために組合に入った」、「組合を作って何になる」と言ったこと、X6組合員が、「会社のために話合いがしたいだけです」と言う、「そんなことは関係ない。戦争やな」と言ったこと及びX6組合員が、「だれに言わされてる?」と言う、「関係ない。戦争だ」と言ったことが認められる。

(1) 組合員であることの認識

被申立人は、組合結成について従業員に話したことはなく、Z9次長も3月

4日にY3書記長に聞くまで、だれが組合員か知らなかったと主張する。

しかし、2月14日に第1回団体交渉が開催されていること、前記ア(イ)のとおり、Z8主任に対してZ2専務等が依頼していること等を考慮すると、被申立人が組合結成について、従業員に話していないというのは不自然である。また、X7執行委員は、労働組合の結成にも関与し、執行委員として、組合運営に責任を負う立場にあったことから、被申立人がX7執行委員が組合員であることを知らなかったと考えるのも不自然である。

なお、X4書記長については、前記第2の3(3)イ(ウ)bのとおり、第1回団体交渉において、三役の名前は被申立人側に明らかにされたことが認められ、X6組合員については、前記(ア)cのとおり、X6組合員が組合に加入していることを告げている。

(ウ) 被申立人の関与

被申立人は、被申立人が関与したものではないと主張するが、2月14日に第1回団体交渉が開催されていること、前記ア(イ)のとおり、Z8主任に対してZ2専務等が依頼していること等を考慮すると、Z8主任と同様に、使用者側からの働き掛けがあったか、少なくとも使用者の意を体して行ったものと推認するのが相当である。

(エ) 結論

以上のような状況及び前記ア(ウ)のとおりZ8主任の発言が労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること、前記2(3)のア(ウ)、イ(ウ)及びウ(ウ)のとおり丸之内労組の三役に対する解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること並びに前記1(3)オのとおり、申立人らの申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断されるものであることを総合的に考慮するとZ9次長の発言は、組合の弱体化を図るため、使用者側からの働き掛けがあったか、少なくとも使用者の意を体して行ったものと考えられるから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

ウ Z7相談役及びZ10顧問

(ア) 発言内容

前記第2の4(1)ウ認定のとおり、3月3日午後5時30分ころ、被申立人の松山市在住のZ7相談役及び宇和島市在住のZ10顧問が、そろってX1執行委員長の自宅を訪問したこと、Z10顧問は、X1執行委員長に対し、会社に言われて来たのではなく、X1執行委員長の気持ちを聞きにきた旨を述べたこと、Z7相談役は、Eにある組合と違うFのような方がいいのではないかという旨を述べたこと並びにX1執行委員長は、Z7相談役のFの話により間違いなく組合の話で来たと思い、話をすることはないから帰ってほしい旨を述べ、Z7相談役及びZ10顧問が帰ったことが認められる。

(イ) 被申立人の関与等

被申立人は、Z7相談役及びZ10顧問は役員や従業員ではないこと並びに関与していないことを主張する。

しかし、Z7相談役及びZ10顧問が、以前から私的にX1執行委員長の自宅を訪問するような親しい関係にある旨の具体的事実の疎明はないこと、Z7相談役は、前記第2の3(3)イ(イ)b認定のとおり、第1回団体交渉において、申立人らからの宇和島市内での団体交渉要求に対し、被申立人側は、Z7相談役が、松山市内を中心に不動産業を営んでおり、なかなか松山を離れられないため、松山市内で開催している旨を回答したことが認められること、Z10顧問も、前記第2の4(1)ウ(ア)認定のとおり、被申立人の社外の協力者として、相談に乗り、毎月決まった顧問料を受け取っていたと認められること及び前記ア(イ)のとおり、Z8主任に対してZ2専務等が依頼していることに加えて、Z7相談役は、前記第2の3(3)ア(イ)、4(5)ア(イ)及び5(7)ア(イ)認定のとおり、被申立人側の参加者として第1回から第3回までの団体交渉に出席していることが認められることを考慮すると、明らかに被申立人の立場においてなされたものと推認するのが相当である。

(ウ) 結論

以上のような状況、前記ア(ウ)及びイ(イ)のとおりZ8主任及びZ9次長の発言がそれぞれ労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること、前記2(3)のア(ウ)、イ(ウ)及びウ(ウ)のとおり丸之内労組の三役に対する解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること並びに前記1(3)オのとおり、申立人ら

の申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断されるものであることを総合的に考慮するとZ7相談役及びZ10顧問のX1執行委員長の自宅訪問は、組合の弱体化を図るため、被申立人の立場においてなされたものと考えられるから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

エ 監視行為

(7) 監視カメラ等（注意書）

a 監視カメラの設置が支配介入に当たる場合

被申立人は、監視カメラは、昭和50年後半ころ、全店に設置されたもので、防犯器具であり、ホール内を歩き回って顧客サービスをする従業員の監視はできない旨並びにX1執行委員長及びX3副執行委員長の業務運営上支障を来す行為に対し、秒単位の監視記録が記載されているのは、注意書を出す以上は、被注意事項を明確に特定する必要があるから手間隙かけている旨を主張する。

一般的に施設管理者は、その管理施設に監視カメラなど防犯上必要な設備を設置することができるが、その防犯設備の使用目的や運用方法が主として労働組合の監視に用いられていると認められる場合は、当該防犯設備の設置が労働組合に対する支配介入に当たることがあるものと言わざるを得ない。また、監視カメラが、直ちに労働組合に対する支配介入に当たるものではないにしても、当該労使関係の具体的事情やこれら防犯設備の運用状況次第では、これら防犯設備の設置が従業員である組合員の行動を萎縮させるなどの影響を及ぼし、引いては組合活動を阻害するおそれがあると考えられる。

b 被申立人における監視カメラの運用

被申立人における監視カメラの運用を見ると、前記第2の6(1)のA(ウ)及びイ認定のとおり、監視カメラの映像等を参考に作成された業務報告書を基に6件の注意書が出されたものと推認するのが相当である。

この注意書は、前記第2の5(4)イ(7)認定のとおり、4月23日から8月4日までの間に10件出されており、1件を除く9件はすべて組合員に係るものであること、特に8件は、7月28日(4件)及び8月4日(4件)と1週間余りの間に集中していること及び複数の注意書を出された者は、X1執行委員

長（3件）×3副執行委員長（2件）及び×2執行委員（3件）と丸之内労組の役員に限られており、これらの者は、いずれも、前記第2の4(5)ア(7)a及び5(7)ア(7)a認定のとおり、申立人らと被申立人の間の団体交渉に出席している等のため丸之内労組の役員であることが被申立人に明らかになっていることが認められる。

これは、前記第2の5(4)イ(1)認定のとおり、被申立人が15年1月1日から4月23日までの5年4か月弱の間に徴した始末書が合計51件（50名）であることと比較して、注意書の交付は、丸之内労組の役員であることが被申立人に明らかになっている者に短期に集中しており、不自然と言わざるを得ない。

このように不自然な被申立人の注意書のうち6件は、前記第2の6(1)イ認定のとおり被申立人の役職者から出される業務報告書を基に出されたものと認められること及びこの業務報告書は、前記第2の6(1)ア(ウ)認定のとおり、監視カメラの映像等を参考にしており、中には、組合員の行動が秒単位で事細かに記載されているものもあると認められることから、被申立人の監視カメラの運用は、組合員に、常時、業務目的外に意図的に監視されているのではないかとの意識を抱かせるものと言わざるを得ない。

c 労使関係の具体的事情

被申立人における労使関係の具体的事情については、前記2(3)ア(1)に加えて、前記第2の7の(4)イ(1)及び(5)イ認定のとおり、丸之内労組の三役が解雇されるなど、被申立人と申立人らとの間で、労使対立が強まっていたことが認められる。

d 結論

被申立人の業種を考えると監視カメラの必要性は否定するものではないが、前記ア(ウ)、イ(1)及びウ(ウ)のとおりZ8主任及びZ9次長の発言並びにZ7相談役及びZ10顧問の行為がそれぞれ労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること、前記2(3)のア(ウ)、イ(ウ)及びウ(ウ)のとおり丸之内労組の三役に対する解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること並びに前記1(3)オのとおり、申立人らの申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応は、

労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断されるものであることに加えて、被申立人の業務上必要な範囲を超えた監視カメラの運用及び労使関係の具体的事情を考慮すると、被申立人の監視カメラの運用及び注意書の交付は、組合員に対し、組合員の動向を、常時、業務目的外に意図的に監視されているのではないかとの意識を抱かせる結果、組合員の組合活動に対する萎縮的效果を与え、組合を弱体化させるものとみるのが相当であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(イ) ワイヤレスの録音工事

前記第2の6(1)ア(イ)認定のとおり、被申立人は、夜間に改造工事を行い、全店のワイヤレスの会話を録音できるようにしたことが認められる。

しかしながら、前記第2の6(1)ア(イ)認定のとおり、ワイヤレスマイクは、社員間の業務上の連絡用であること、音声を発する時には、平時はオフ状態にしている口元のマイクをオンにして会話をしていることは認められるものの、マイクのオン・オフにかかわらず、会話を録音できる等組合を弱体化させるものとみるのが相当な旨の申立人からの具体的事実の疎明はないことから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとは認め難い。

オ 人事異動

前記第2の4(3)認定のとおり、被申立人の3月26日の人事異動は、第1回団体交渉で被申立人に明らかにされた丸之内労組の三役のうちX1執行委員長及びX3副執行委員長がZ8主任が次長に昇格し異動したプリンス丸之内店に、X4書記長がZ9次長のいるセンチュリー21 祝森店に、それぞれ異動になったほか、X4書記長が異動したセンチュリー21 祝森店の女性職員は、この異動前は10名であったが、異動後は3名に減るなど、不自然な点もなくはない。

しかしながら、本件異動によって組合活動に支障を来たした等の旨の具体的事実の疎明はないことから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとまでは認め難い。

4 X2 執行委員に対する Z2 専務 の行為等(労働組合法第7条第1号の不当労働行為の成否)

(1) 申立人らの主張要旨

ア X2 執行委員は、4月18日、健康診断のため被申立人会社へ赴き、廊下で出会った Z2 専務 に対し、先にあいさつをしたにもかかわらず、健康診断後、Z2 専務 に応接室に呼ばれ、怒鳴られ、暴行を受けた。このことに対し、被申立人は、X2 執行委員は歩きながらあいさつをし、「ウッス」と聞こえたことと主張するが、「おはようございます」とあいさつした声を聞いた従業員がいる。

また、Z2 専務 は、「応接室に入ったときに（X2 執行委員と）もう非常に近い距離でしたので、距離を空ける感じで、押し下げ」、「（X2 執行委員が）後方にずれて、壁に当たる感じになりましたので、結果的に、こう、つかむ感じになりました。」と証言しているが、乙第26号証を見れば、Z2 専務 が応接室に入るや否や X2 執行委員の胸倉をつかみかかっているのは明らかであり、信用できない。さらに、Z2 専務 は、このとき X2 執行委員から腹を下突きされた旨を証言しているが、乙第26号証を見れば、X2 執行委員が下突きをした状況は映っていないうえ、仮にそのような行為があれば、警察の事情聴取の際や第3回目の団体交渉の席で話をするはずであるにもかかわらず、Z2 専務 はその点について何も語っておらず、不自然かつ不合理で信用できない。

イ 4月23日に、X2 執行委員に交付された注意書は、被申立人の歴史の中で組合が結成されるまで存在しておらず、同日出されたものが最初であることから、暴力行為によって X2 執行委員を含む組合員の正当な組合活動を弾圧しようと企て、組合員であることを実質的理由として不当に注意処分を下したものであることに疑いの余地はない。

ウ 被申立人は、X2 執行委員が組合員であることの故をもって、暴力行為及び不当な注意処分によって、精神的な不利益を与えているから、労働組合法第7条第1号に該当することは、明らかである。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 宇和島地区の総責任者であると同時に接客行動統一運動の提唱者・推進者・責任者である Z2 専務 は、X2 執行委員の4月18日本社2階廊下での Z2 専務 に対するあいさつの仕方が余りに粗雑であったため、職責上放置することができず、X2 執行委員の体面にも配慮して、応接室で注意するとともに、あいさつの練習を命じただけであり、組合員であるから注意等をしたものではない。また、Z2 専務 は、X2 執行委員と応接室で口論はしたが、暴行はしておらず、

乙第26号証を見ても、二人の接触時間は11秒間で、Z2 専務 が X2 執行委員の胸辺り（衣服）に触れていたのは約2秒間に過ぎない。

申立人らは、X2 執行委員は「おはようございます」と言ったと主張し、これを聞いたという証明書（甲第38号証・ Q 作成名義）を提出したが、X2 執行委員は、Q が X2 執行委員の声を聞いた場所を証言できなかっただけでなく、本証明書の作成を同女に依頼した者がだれであるかも知らないと証言したことから、本証明書は、偽造文書又は虚偽文書であり、証拠能力はない。

イ 被申立人が、Z1 社長名で、4月23日に、X2 執行委員に対して「貴殿は会社との確認事項（社員服務心得、第二条）について、平成20年4月18日において実行できておりません。このままでは、業務の運営上支障をきたすことにもなりかねないため、ここに文章で注意するものであります。なお、今後も貴殿に改善の意志がみられない場合には、当社、就業規則に基づき、厳重なる処分をすることになりますのでその旨付記いたします。」と記載した注意書を出した事実は、認める。

(3) 当委員会の判断

ア X2 執行委員に対する Z2 専務 の注意の状況

(ア) その場で注意をしなかったこと

被申立人は、X2 執行委員は歩きながら「ウッス」とあいさつをしたことから、注意したものであると主張するが、Z2 専務 は、前記第2の5(1)ア認定のとおり、その場では注意をしておらず、前記第2の5(1)イ認定のとおり、健康診断時にも X2 執行委員に声を掛けていない。

X2 執行委員のあいさつが悪かったのであれば、指導される者が指導内容を十分理解するためにも、あいさつをした直後に、その場で行うのが合理的であること、前記第2の5(1)エ認定のとおり、X2 執行委員の勤務先は健康診断のあった本社ではなく、センチュリー21祝森店であったことが認められるので、健康診断終了後は、そのまま本社に残ることは予想し難いこと及び Z2 専務 自体、客に呼び出しランプで呼ばれても手を挙げなかった従業員に対して、気が付いた時に、その場で、注意した旨を証言していること（Z2 証人尋問調書21ページないし22ページ）を考慮すると、Z2 専務 が、宇和島地区の総責任者であると同時に接客行動統一運動の提唱者・推進者・責任者であるた

め、職責上放置することができないのであれば、その場で注意しないのは、不自然である。

Z2 専務 は、X2 執行委員に対してその場で注意しなかった理由については、逃げられた旨を理由としているが、その場で声を掛ければ足りる。

また、Z2 専務 は、その場で声を掛けなかった理由として、あっけにとられた旨を証言する。しかし、一方で、Z2 専務 が7月28日付けで作成した「X2 社員の件についての報告書」(乙第14号証の1)では、「なぜ? どうして?」と感じたが、「通り過ぎて行く X2 社員の顔を見ましたところ、目をギョロギョロとし、本社2階会議室(当日は健診に利用)に入室致しました。」と X2 執行委員の顔を見る余裕があったことを記載しており、声も掛けられなかったというのは不自然である。

さらに、Z2 専務 は、健康診断をした会議室で注意しなかった理由も、広くて長い机があり、距離的にかなり遠い旨を証言するが、Z2 専務 が X2 執行委員を応接室に呼んだ際にも、上記乙第14号証の1には「X2 さん、ちょっと」と手招きをし」と記載しており、合理的な理由とはならない。

(1) 応接室での注意の状況

乙第26号証の画像を見ると、Z2 専務 の注意の態様は、前記第2の5(1)ウ認定のとおり、応接室に入るなり、X2 執行委員に対して、顔を近づけるとともに、X2 執行委員のワイシャツの胸あたりを押して、壁際まで後退させたり、その後も、何度も顔を近づけたりしたこと及び Z2 専務 は、応接室へ入室してから退出するまでの間、注意をした場所の近くにある応接いすに X2 執行委員を一度も座らせることなく、自身も立ったまま、対応したことが認められる。

前記第2の5(4)ア認定のとおり被申立人の社員服務心得第2条には「社員に対しては思慮を深め親切に指導すること」と記載されているが、Z2 専務 の注意は、これに反した指導であると言わざるを得ない。

なお、Z2 専務 と X2 執行委員の間に、上記あいさつ以外に個人的なトラブル等があった旨の具体的事実の疎明はない。

イ X2 執行委員に対する注意書の交付の状況

前記第2の5(2)認定のとおり、申立人らの4月21日付け「抗議書及び謝罪文要

求」と題する書面が、同月 22 日に被申立人に配達されたこと及びこの書面には、「おはようございます」と挨拶をしたが、立ち止まって挨拶をしなかったと言って別の部屋に呼ばれ、胸倉を掴まれ壁に押し付けられ誹謗されました。」等の記載があったことが認められる。

しかしながら、前記第 2 の 5 (4) ア認定のとおり X 2 執行委員に 4 月 23 日付けで交付された注意書には、被申立人が主張する「ウッス」等 X 2 執行委員の行為の具体的な問題点は全く記載されていないことが認められ、X 2 執行委員に対して改善を求めるために交付したのであれば、内容が不備と言わざるを得ない。

また、この注意書は、前記第 2 の 5 (4) イ(ア)認定のとおり、4 月 23 日、X 2 執行委員及びほか 1 名に出されたものが最初であることが認められ、この後に出された注意書は、前記 3 (3) エ(ア) b のとおり、丸之内労組の役員であることが被申立人に明らかになっている者に短期に集中しており、不自然と言わざるを得ないものであると判断される。

ウ 労使関係の具体的事情

X 2 執行委員に対する Z 2 専務の注意は、前記第 2 の 4 (5) ア及び 5 (1) ア認定のとおり、3 月 28 日に開催された申立人らと被申立人の間の第 2 回団体交渉の 3 週間後である 4 月 18 日に行われたものであること、この団体交渉には、X 2 執行委員及び Z 2 専務が共に出席しており、X 2 執行委員が丸之内労組の執行委員であることが Z 2 専務を含めた被申立人側に明らかになった後に生じたものであること並びに直前の労使関係の具体的事情を見ると、前記第 2 の 3 (3) 認定のとおり、2 月 14 日に第 1 回の団体交渉が行われた後、前記第 2 の 4 (1) 認定のとおり、組合員に対する個別の働き掛けが、Z 8 主任から同月 29 日に X 6 組合員に、Z 9 次長から、同月 24 日に X 7 執行委員に、3 月 2 日に D 社員に、同月 6 日に X 6 組合員に、Z 7 相談役及び Z 10 顧問から同月 3 日に X 1 執行委員長にあり、これらの行為はいずれも、前記 3 (3) のア(ウ)、イ(エ)及びウ(ウ)認定のとおり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると判断されるものであることのほか、前記 3 (3) エ(ア) c のとおり、被申立人と申立人らとの間で、労使対立が強まっており、感情的な緊張が高まっていたものと容易に認められる。

エ 結論

前記 3 のア(ウ)、イ(エ)、ウ(ウ)及びエ(ア) d のとおり Z 8 主任及び Z 9 次長の発言、

Z 7 相談役及び Z 10 顧問の行為並びに監視カメラの運用がそれぞれ労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること、前記 2 (3)のア(ウ)、イ(ウ)及びウ(ウ)のとおり丸之内労組の三役に対する解雇が労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると判断されるものであること並びに前記 1 (3)オのとおり、申立人らの申し入れた団体交渉に対する被申立人の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると判断されるものであることに加えて、以上の X 2 執行委員に対する Z 2 専務の注意の状況、X 2 執行委員に対する注意書の交付の状況及び労使関係の具体的事情を総合的に考慮すると、X 2 執行委員に対する Z 2 専務の注意及び注意書の交付は、X 2 執行委員が組合員である故をもってなされた精神的な不利益取扱いであると推認するのが相当であり、労働組合法第 7 条第 1 号にいう不利益取扱いには、このような精神的不利益も含まれると解されることから、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると判断する。

5 救済方法

- (1) 申立人らは、賃金相当額に年 5 分の遅延損害金を付加して支払うことを求めているが、本件では、松山地方裁判所の仮処分の決定が速やかになされており、実質上、その必要性に乏しく、主文第 4 項、第 5 項及び第 6 項の救済で足りるものと判断する。
- (2) 申立人らは、X 2 執行委員に対する謝罪文の交付及び丸之内労組に対する謝罪文の交付を求めているが、主文第 7 項の救済で足りるものと判断する。

第 4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 21 年 5 月 22 日

愛媛県労働委員会

会 長 白 石 喜 徳