

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 京都一滋賀地域合同労働組合

再 審 査 被 申 立 人 京都生活協同組合

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

1 本件は、京都生活協同組合（以下「生協」という。）の次の行為が不当労働行為であるとして、京都一滋賀合同労働組合（以下「組合」という。）が、京都府労働委員会（以下「京都府労委」という。）に救済申立てをした事件である。

(1) 平成18年4月7日（以下、平成の元号は省略する。）に採用した組合の執行委員長B（以下「B」という。）に対し、18年4月分及び5月分賃金について、試用期間中のパート職員としての時間給及び手当を支給すべきところ、試用期間中のアルバイト職員としての時間給のみを支給したこと（以下「本件手当等不支給」という。）。(18年9月7日

追加申立書)

また、同年6月6日及び同月27日に開催された本件手当等不支給に係る団体交渉において、Bの賃金計算に関して、同人は試用期間中のアルバイト職員である旨説明するなど、誠実に応じなかったこと。(18年7月14日追加申立書、同年9月7日追加申立書)

(2) 18年5月11日付け申入書を受け取らないなど、団体交渉申入れを拒否したこと(以下、この申入書及び団体交渉申入れを、それぞれ「5.11申入書」及び「5.11団交申入れ」という。)(18年5月12日申立書)

(3) 18年5月26日にBとの雇用契約を解約したこと(以下「5.26解約」という。)(18年7月15日追加申立書)

(4) 18年6月12日及び同年7月10日に、5.26解約が正当である旨等を説明する文書を生協のコープ烏丸(以下「烏丸店」という。)の店内に掲示したこと。(18年9月10日追加申立書)

2 組合の請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 不支給の手当等として3万336円をBに支払うこと。また、Bに対する本件手当等不支給に係る組合との団体交渉に誠実に応じること。

(2) 5.11団交申入れの交渉事項について、団体交渉に応じること。

(3) 5.26解約を撤回し、解約から原職復帰までの賃金相当額を支払うこと。

(4) 謝罪文の掲示及び手交

3 京都府労委は、19年11月2日付けで申立てを棄却することを決定し、同日、命令書を交付した。組合は、同月15日、京都府労委の命令(以下「初審命令」という。)を不服として、初審命令の取消し及び上記2の救済を求めて再審査を申し立てた。

## 第2 争点

1 本件手当等不支給は、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か否か。

また、生協が、組合との団体交渉（以下「団交」という。）において、本件手当等不支給はBが試用期間中のアルバイト職員の身分であることによるものであると説明したことは、不誠実団交として労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとともに、同条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。

2 18年5月11日に烏丸店の店長が組合の団交申入書を受け取らなかったこと等は、団交拒否として労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとともに、同条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否か。

3 5.26解約は、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か否か。

4 生協が、18年6月12日及び同年7月10日に、5.26解約が正当である旨等を説明する文書を烏丸店の店内に掲示したことは、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か否か。

## 第3 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件手当等不支給）に関して

(1) 組合の主張

この点に係る組合の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令第2の3(1)ア（6頁）に記載されたとおりであるから、これを引用する。

初審命令は、生協はBをアルバイト職員として採用したと認めるのが相当であると判断している。しかし、烏丸店のC店長（当時。以下「C」という。）は面接時にBをパート職員として雇うと約束しているのであ

るから、Bの身分は試用期間中のパート職員である。

したがって、生協は、Bに対し試用期間中のパート職員としての時間給、時間帯手当、日祝日出勤手当及び通勤交通手当を支給すべきところ、試用期間中のアルバイト職員としての時間給のみを支給したことは、Bへの不利益取扱いであり組合潰しそのものの支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である。

## (2) 生協の主張

ア 生協においては、アルバイト職員募集の張り紙を見て応募してきたスーパー業務未経験者を、アルバイト職員として仮採用した上で業務の適性をみてみるというのは、人事の上で当然の形態である。

また、Bは、自分が「パートとして雇ってください」と言ったからパート職員として雇われたと主張しているものに過ぎず、B自身、レジのアルバイト職員を募集する貼り紙を見て烏丸店に応募してきたのであるから、Bの地位は、試用期間中のアルバイト職員であったものである。

上記のとおり、Bは試用期間中のアルバイト職員であるところ、生協はBに対し、勤務条件どおり、時間給760円による賃金を支給している。なお、Bが採用を申し込んだきっかけであるアルバイト職員募集の張り紙等にも、研修期間の時給が760円である旨明記されており、また、CはBを採用するに際し、勤務条件について、試用期間中は、時間給が760円であり、通勤交通手当は支給しない旨説明している。

イ また、Bによる組合活動が顕在化した日である18年5月11日の前後の賃金についてみると、顕在化前に支給した同年4月分給与と顕在化後に支給した同年5月分給与との間において、賃金の計算方法には何の変化もないから、同人に対する賃金支給が労働組合法第7条第

1号及び第3号に該当することはあり得ない。

ウ 生協は、組合との団交において、Bはアルバイト職員として仮採用されたという事実を説明したものである上、使用者は団交において労働組合の見解に同意する義務はなく、労働組合の見解に反する自らの意見を述べたからといって、団交に誠実に応じていないと評価されるものではない。

## 2 争点2（5. 1 1 団交申入れの拒否）に関して

### (1) 組合の主張

この点に係る組合の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令第2の3(2)ア（6、7頁）に記載されたとおりであるから、これを引用する。

初審命令は、5. 1 1 団交申入れに対する生協の対応は、団交拒否に当たらないと判断している。しかし、生協は、18年5月11日の団交申入れに対して5. 1 1 申入書の受取りを拒否した。その上で、生協は、同月15日の5. 1 1 申入書を受け取るための話合いにおいて、組合が団交申入れを行っていること等に対し、「両労組の許可を得てからにしてくれ」などとBを脅す対応を取ったほか、5. 1 1 申入書において、団交期日を同月24日とし同月18日までに文書回答することを求めたのに対し、これを拒否した。このような生協の対応は、まさに団交拒否としての労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。

### (2) 生協の主張

生協が組合から5. 1 1 団交申入れを受けてから、合理的な理由もなく、ことさら長期間にわたって団交実施を遅らせたという事情はない。すなわち、Cが18年5月11日に団交申入書を受領しなかったのは、Cは生協内に組合が結成されていたことを全く知らず、また団交申入れ

を受けること自体も初めての経験であったことから、どのように対応すべきかの判断がつかず、時間的にも会議の時間が迫っていたためであり、生協は同月13日に組合に対し団交申入書を受け取る旨連絡した上で、同月15日に団交申入書を受け取っている。その後、同月18日に、組合に対し団交の実施をしばらく猶予するよう申し入れ、同月25日には文書で日程調整の回答を行い、同年6月6日に団交を実施したのである。団交実施が同日となったのは、生協の総代会が同年5月30日に予定されていて、その前後は団交事項の検討はもちろんのこと、団交への出席自体も困難であったためであった。

以上のとおり、組合が希望する日程が差し支えである合理的な理由が生協にあり、また団交申入れから団交実施までの間が1か月もおかれておらず長期間放置したという事情もないのであるから、生協の行為は労働組合法第7条第2号の団交拒否には該当しない。また、生協の行為が団交拒否に該当しない以上、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いや同条第3号の支配介入にも該当しないことは明らかである。

### 3 争点3（5.26解約）に関して

#### (1) 組合の主張

ア 初審命令は、生協はBが通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないと判断して5.26解約を行ったものと認められ、同解約が、Bが組合の組合員であること又は同人の組合活動の故になされたものでないことは明らかであるなどと判断している。

しかし、5.11団交申入れにより労基法違反等の事実を突きつけられた生協は、以降、組織的に組合の委員長であるBの監視体制を取り、Bの仕事ぶりに全く問題がないとみるや、生協は、Bは通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないなどと解雇理由をでっち上げた

のであり、5. 26 解約が団交破壊を目的とした不当解雇であることは明らかである。

イ 5. 26 解約について生協が挙示する事由は、次のとおり、いずれも解約の正当な理由には当たらない。

(ア) そもそも、「必要な職員の名前を覚えていない」「指示に露骨に嫌な顔をしたり、言い返したり、教え方が悪いと言ってくる」との事由については、全くのでっち上げであり、Bは必要な職員の名前を覚えているし、一切他の職員に口答えなどしたことはない。

(イ) 「(レイアウト) 変更作業中に優先すべき他の売場の商品補充や前陳ができない」「冷蔵庫に収納すべき商品を長時間放置している」「水産、畜産部門の前陳頻度が不十分で値引き漏れが多く発生している」「品切れチェック表及び品質(温度)管理表の記入漏れが複数回起こっている」「廃棄漏れが多く発生している」との事由については、Bだけではなく、すべてのパート職員やアルバイト職員にいえることである(なお、「(レイアウト) 変更作業」「前陳」については、第4の2(4)参照。)。そもそも日配作業は、その日に日配を担当する職員2人が共同で行う作業であり、いずれの作業もBだけの責任ではない。他の職員には全く問題なしとする事柄について、Bに対しては解雇理由としたり、一度としてBの役割分担だと言われたことはないにもかかわらず、一方的に、Bが指示された仕事であるとしてB解雇の理由とするというもので、まさに不当な差別である。

(ウ) 「必要な商品の名前を覚えることが不十分」「(レイアウト) 変更作業が指示どおりできない」「商品陳列の仕方を覚えていない」との事由については、Bが商品リストや作業マニュアルを作成してほしいと生協に要請したのに対し、生協はこれらを拒否したのであり、

そのような生協の対応に問題があるのである。

- (エ) 「作業スピードが著しく遅い」との事由については、利き手である右手の親指以外の4指を奪われ、労働能力喪失割合50%という重大な障害があるBを健常者と比べること自体が全く不当であり、解雇の正当理由たり得ない。

ウ したがって、5.26解約は、Bが組合の執行委員長であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、18年6月6日に予定されていた団交の妨害、破壊を目的として行われた団交の拒否であり、生協の職場改善の闘いや組織的拡大を妨害し、組合の組織とその活動を潰す目的で行われた支配介入であって、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為である。

## (2) 生協の主張

ア 5.26解約の根拠であるBの業務適性や協調性への疑問は、Bが組合活動を始める前に生じたものであって、同解約は不当労働行為には該当しない。解約理由としては解約通知に記載したとおりであり、業務適性不良について11項目、協調性欠如について3項目である。

イ 5.26解約に至った経過は、Bが組合活動を始めた18年5月11日以前である同月9日に、同人の業務適性や協調性への疑問から試用期間を延長したが、その後も同人は、品切れチェック表の記入を怠ったり、商品陳列のやり直しを発生させたり、商品の冷蔵庫への収納指示に反論したり、廃棄商品登録処理を怠ったり、牛乳を常温放置したり、レイアウト変更作業が不十分であったことなどの問題を発生させて改善がみられなかったため、同月19日に1週間と明示して再度の試用期間延長を告げたものの、やはり、レイアウト変更作業に時間を要したり、レイアウト変更作業中に商品補充や陳列の誤りを発生させたり、POPの付け間違いを行ったりしたため、再度の試用期間



が満了する同月26日に雇用契約を解約したものである。

ウ したがって、5. 26解約は、解約理由に合理的な理由がある上、Bが組合活動を開始する以前に試用期間を延長したことから明らかなおとおり、同人の組合活動とは無関係に、同人の業務適性や協調性への疑問が生じていたことを契機とするものであって、労働組合法第7条第1号ないし同条第3号の各不当労働行為には該当しない。

4 争点4（18年6月12日付け及び7月10日付けの文書掲示）に関して

(1) 組合の主張

この点に関する組合の主張は、初審命令第2の3(4)ア（8頁）記載のおとおりであり、再審査において特に付加された主張はないので、これを引用する。

(2) 生協の主張

組合は、18年5月11日以降、烏丸店の店頭で、マイクやチラシを用いて、生協内部で「不正売買」が行われている旨の情宣活動を盛んに行った。また、5. 26解約以降は、同じく烏丸店の店頭で、マイクやチラシを用いて、生協が「不当解雇」を行ったという情宣活動を連日行った。

このような組合の情宣活動は、生協組合員に対し、生協が「不正売買」や「不当解雇」を行ったとの誤解を生じさせかねないものであり、これを放置すれば生協の信用が毀損されるおそれがあると判断し、生協の見解を生協組合員に伝えるため、「京都一滋賀地域合同労働組合による宣伝行動について」と題する同年6月12日付け文書及び「京都一滋賀地域合同労働組合が『不正売買』とする件について」と題する同年7月10日付け文書を烏丸店内に掲示したものである。これは対抗言論として極めて穏やかな形態であって、到底、労働組合法第7条第1号の不利

益取扱いや同条第3号の支配介入に該当するものではない。

#### 第4 当委員会の認定した事実

##### 1 当事者等

(1) 組合は、7年3月12日に結成された合同労働組合であり、Bは組合の執行委員長である。

(2) 生協は、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。生協の店舗の一つが烏丸店で、18年4月当時の店長はCであった。

生協は、最高意思決定機関である総代会を毎年1回5月下旬ころに開催している。

生協には、生協の正規職員により組織される京都生協労働組合（以下「正規労組」という。）とパート職員により組織される京都生協パート職員労働組合（以下、正規労組と併せて「両労組」という。）がある。Cは正規労組に加入している。

##### 2 生協における時間契約職員の勤務条件等

(1) 生協においては、生協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。）に区分されていた。なお、生協の「パート職員・アルバイト職員採用時テキスト」には、アルバイト職員の契約条件について、「基本的には、週契約就業3日以下、または12時間未満」と記載され、パート職員の契約条件について、「週契約就業4日以上、週就業時間12時間以上」と記載されている。

パート職員に対しては、商品担当職員の場合、1時間当たりの単価が

800円の時間給が支給されるとともに、通勤交通手当が本人の申請により支給され、更に時間帯手当として、午後4時から6時までの勤務については50円、午後6時から7時までの勤務については150円、午後7時以降の勤務については200円が、日祝日出勤手当として200円が、それぞれ時間給に加給されていたが、アルバイト職員には、時間帯手当及び日祝日出勤手当が支給されないなど、パート職員とは異なる取扱いがなされていた。いずれの職員も、給与の計算期間は前月11日より当該月10日まで、給与支給日は毎月25日とされていた。

- (2) また、生協においては、時間契約職員に対し、その採用の日から30日間の試用期間を設け、業務への適性があると判断される場合に本採用することとし、30日間では適否の判断が困難な場合には更に60日間を限度として試用期間を延長する取扱いがなされていた。

なお、時間契約職員の採用権限については、現場の所属長である店長に委譲されていた。

- (3) 烏丸店においては、アルバイト職員には単価780円の時間給が支給されるが通勤交通手当は支給されず、試用期間中の職員はすべてアルバイト職員として取り扱われるとともに、20円が減額された単価760円の時間給が支給され、かつ、試用期間としての採用時点では雇用契約書は作成されず、本採用を決定した時点で雇用契約書が作成されていた。
- (4) 生協の夕方の日配作業手順（以下「作業手順」という。）によれば、夕方日配作業は、限られた時間に広範囲の売場の手直し（前陳）、補充、値引きなどの作業を買物客の来店状況を見ながらやっていく仕事とされており、その時間的な推移はおおむね次のとおりであるとされていた。

午後4時30分 冷蔵庫の在庫把握、急ぐ物から商品を補充

午後5時00分 水産・畜産商品について値引きや商品の前陳作業

午後5時30分 日配部門の商品を補充

午後6時00分 日配部門の商品について値引き、品質温度管理表  
記入

午後6時30分 水産・畜産商品の半額値引き（その日の売り切り  
分）

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

午後8時00分 廃棄商品登録処理

午後8時15分 作業終了報告、勤務終了

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

### 3 Bの採用の経緯、勤務状況等

#### (1) Bの採用の経緯等

ア 18年4月3日、Bは、烏丸店のアルバイト募集のポスター（「アルバイト職員急募！【レジ担当】」、「『募集内容』・レジサービス担当1～2名」、「・週3～4日（1日4時間程度） ・勤務時間16：30～20：15」、「・時給／一般780円以上（研修期間1～2ヶ月760円）」、「・応募／まずはお電話下さい」などと記載されていた。）を見て応募した。

Cは、Bの面接を行い、本採用前に試用期間があることや試用期間中の時給、時間契約職員の労働条件について説明をした。なお、Bは履歴書を持参しておらず、醍醐の北後藤団地から来た旨を伝えるとともに、面接採用シートに、通勤手段は徒歩（所要15分）及び地下鉄（所要30分）である旨及び1週間すべてについて午前8時から午後

9時30分まで勤務できる旨を記入したほか、労働災害のため、右手に障害をもっていることを説明した。Cは、後日連絡すると返答し、翌4日、採用する旨を電話で伝えた。

イ 18年4月7日、生協はBを烏丸店の時間契約職員として採用した。同日、CはBに対し、勤務条件について、試用期間中はアルバイト職員扱いとなり、単価760円の時間給を支給し、通勤交通手当は支給しない旨を「パート職員・アルバイト職員採用時テキスト」を示しながら改めて説明し、パート職員の勤務条件についても一通り説明した。また、Cは、1か月後には大体の人が試用期間を終えて本採用となる旨説明した。

Bは、日配部門に配属となり、およそ1週間の導入研修を受けた後、同年4月末までの間、退職予定のアルバイト職員1名の補助的作業のほか、変更作業、商品補充、前陳及び値引き作業について見習作業を中心とする業務に従事した。なお、上記のアルバイト職員は同年4月30日に退職した。

Bの採用から5.26解約までの間、同人と同時間帯に就労するなど作業上接触のあった職員は、正規職員2名のほか、パート職員2名、アルバイト職員5名であり、このうち、就労時間がBと重なることの多いパート職員1名が主にBの指導を担当していた（以下、このパート職員を「指導パート職員」という。）。ちなみに、上記5名のアルバイト職員のうち、少なくとも2名の1週間の労働時間は、12時間を超えていた

(2) Bの勤務状況等（18年4月7日の採用から同年5月9日の試用期間延長まで）

ア 18年4月13日、Bは値引きの補助作業に携わったが、その要領を覚えていなかった。

イ 18年4月15日ごろ、生協は、Bの勤務日について、同月18日以降は、毎週火、木、金、日曜日の週4日間、勤務時間を16時30分から20時15分までとすることを決定した。

ウ 18年4月20日、Bは、烏丸店運営チーフのDから説明を受け商品の棚卸作業に従事したが、通常の2倍程度の時間を要した。

エ 18年4月21日、Bは、指導パート職員から指定された商品補充の指示に従わず、他の商品の補充を行ったため、補充を指示されていた商品の品切れが生じた。

オ 18年4月25日、生協はBに対し、4月分の賃金として8360円（単価760円×勤務時間11時間＝8360円）を支給し、その旨を記載したアルバイト料明細書（時間帯手当、日祝日出勤手当及び通勤交通手当の記載はない。）を交付した。この際Bは、賃金の単価や時間帯手当及び通勤交通手当等が支給されないことについて異議は述べなかった。

カ 18年4月28日、Bは、指導パート職員から同月21日と同様の商品補充の指示を受けたにもかかわらず、これに従わず、同職員が繰り返し同じ指示をすると、「後からやります」と言い返して他の商品の補充を行ったため、指示を受けていた商品の補充が遅れ、品切れが生じた。

同月28日ごろ、CはDから、Bは指示に従わず基本的作業も習得できておらず、業務適性或協調性に問題があるとの報告を受け、同人の試用期間を延長して業務への適性を見極めることとした。

キ 18年5月2日、Bは変更作業に従事したが、勤務時間中に終了せず、他の商品の前陳作業や補助作業も不十分であった。

同日、Bは、指導パート職員から、作業が遅いこと、指示内容どおりに作業ができないことについて注意を受けた。なお、指導パート職

員は本来休日のところ、Bの仕事ぶりから、同日中に必要な作業が完了しないことを危惧して出勤していた。

ク 18年5月4日、Bは変更作業に従事したが、常時陳列している豆腐などの形状や大きさを覚えていないため、他の職員に何回も聞きに行かなければならず、作業が進まなかった。

ケ 18年5月5日、Bは、商品補充、前陳、値引き作業の指示を受けたが、いずれの作業も不十分であったほか、廃棄商品登録処理や水産部門の後片付け作業等を覚えておらず、作業終了が遅れて残業となった。

同日、Cが日配部門担当のパート職員にBの勤務態度について聴取したところ、指示に従わないことが多く、口答えをするので、一緒に作業をすることが困難である旨の意見があった。

コ 18年5月7日、Bは、変更作業に従事したが、商品を覚えていないため、他の職員に何回も聞きに行かなければならず、作業をスムーズに行うことができなかった。また、商品補充の指示に対し拒否するような態度をした。

サ 18年5月9日、Bは他のアルバイト職員と変更作業、商品補充、前陳、値引き作業等の指示を受けたが、Bは補助的作業しかできなかったほか、ゴミ捨てや水産部門の後片付け作業等を覚えておらず、作業終了が遅れて残業となった。

同日、Bは勤務終了後、Cに対し、そろそろ本採用にならないかと尋ねた。これに対し、Cはまだ仕事を一人で任せられる状態にはないと説明した上で、Bに対し、試用期間の延長を伝えた。これに対してBは、一人前になるとはどういうことなのかなどと尋ねたが、試用期間の延長については特段異議を述べなかった。なお、生協は、同年5月5日にBの試用期間を延長することを決定していた。

4 5. 1 1 団交申入れ以降のBの勤務状況、5. 2 6 解約の経緯等

(1) Bの勤務状況等（5. 1 1 団交申入れから1 8年5月1 9日の試用期間再延長までの勤務状況）

ア 1 8年5月1 1日、Bは、Cに対し、組合の組合員であることを告げ、団交事項を記載した5. 1 1 申入書を手渡した。これに対し、Cは、過去に団交申入書を受け取ったこともなかったことから、Bに対し、自分もDも正規労組の組合員である旨、このような申入れは両労組に連絡・相談してからにしてほしい旨、今日はいったん返却する旨告げて、5. 1 1 申入書をBに返した。

5. 1 1 申入書には、交渉期日を同月2 4日とし、同月1 8日までに回答文書の手交を求める旨の記載のほか、次の交渉事項が記載されていた。

- (ア) 就業規則・3 6 協定を組合側に手渡すこと。
- (イ) 賃金計算について問いただしたい。
- (ウ) 試用期間パートについて。「一人前になる」とはどういうことか。
- (エ) 腰痛を伴わないような仕事の進め方について
- (オ) 危険な仕事の管理はどうなっているかなどの点検について
- (カ) 多数の商品の名簿等を作成して、仕事を進めることについて
- (キ) 残った商品で半額になった商品などの労働者による買取りについて
- (ク) すべての仲間に休憩時間を取れるようにすること。
- (ケ) ほか、関連する事項

なお、上記(キ)について、烏丸店においては、店長が「お買物ルールの徹底」と題する文書により、①取り置きはしない、休憩中に店内の商品を購入する、②バックヤード作業で発生する値引き・廃棄の商品について、部門よりお願いする場合を除いて基本的には店内供給の



価格で購入する、とのルールを定めた上で、職員の商品購入を認めていたが、BはCに自分も商品の買取りができるかと尋ねて拒否されたことがあった。

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

同日以降、Bは、烏丸店の店頭で、「京都生協の試用期間パート、アルバイトなどの働く仲間への支援と応援をお願いします。」として、生協に対し5.11団交申入れを行っていることや、残った商品の労働者による買取りについて話し合うこと等について、ビラ配布等による宣伝活動を連日行った。

イ 18年5月12日、組合は、生協が5.11団交申入れを拒否したことが不当労働行為であるとして、京都府労委に不当労働行為救済申立てを行った。

同日、Cは、生協本部の経営品質部に対し、5.11団交申入れについて電話で報告したところ、同部から、5.11申入書を受け取るよう指示を受けた。

ウ 18年5月13日、CはBに、生協が5.11申入書を受け取る旨の連絡を行い、その結果、同月15日に5.11申入書を受け取るための話合いを行うことになった。

エ 18年5月14日、Bの従事した作業において、商品陳列のやり直しが発生した。また、Bは、冷蔵庫に収納すべき商品を店内の通路に置いたまま変更作業を始め、まず冷蔵庫に収納するよう指示されたが、「後からやります」と反論するなどした。

その後、Bは作業に使用した台車と仕切り板を店内に放置したまま別の作業にかかったため、指導パート職員が来店していた生協組合員

から危ないから片付けてほしいと注意を受けた。指導パート職員がこのことをBに伝えると、Bは「後から片付ける」と言い返した。

オ 18年5月15日、生協は、5.11申入書を受領した。

同日、Bは、5.11申入書を交付するまでに、烏丸店前で団交に対する協力等と呼び掛けるビラを配布した。

なお、Cは、5.11申入書を受け取る際、Bに対し、上記ビラの配布に関して、ビラの内容に事実と違うことがある旨、ビラの配布及び団交申入れは生協に事前通告や両労組に連絡相談をしてからにしてほしい旨、ビラの内容に守秘義務違反の可能性がある旨を伝え、時間契約職員就業規則（以下「本件就業規則」という。）を交付した。

カ 18年5月16日、B及び別のアルバイト職員に対する指示表において、変更作業について、周囲の様子も見て前陳・商品補充を行い、早々に商品陳列棚を空にしないよう指示がなされた。

同日、Bの従事した作業において商品陳列のやり直しが発生したほか、Bは、指示された廃棄商品登録処理を怠った。

キ 18年5月18日、BはCに、作業のマニュアル化、商品一覧表の作成、指示表の改善等を要請した。これに対しCは、他のアルバイト職員はパート職員からの指示で仕事ができおり、冷蔵庫の商品は毎日入れ替わっているため一覧表を作るのは無駄であるし、商品の種類もそれほど多くないのになぜ覚えられないのか等と返答した。なお、Cは、上記要請事項のうち、変更作業の指示の際に座ってメモを取ることにについては同意し、後日Bに「店舗運営基準書&マニュアル」を交付した。

Cは生協本部に対し、Bの試用期間を同月26日まで再延長し、同日に採否を判断するというこでよいかと指示を仰ぎ、そのとおりにするよう指示を受けた。

また、同月18日までに、生協はCを通じ、Bに対し、団交の実施を暫時猶予するよう口頭で要請した。

ク 18年5月19日、Cは、この日までの間に複数の女性アルバイト職員からBが同人らの名前を覚えてくれないとの苦情を受けていたことから、Bに対し、職員の名前を覚えているか尋ねた。これに対し、Bは3名の職員の名前を挙げるにとどまったため、CはBに対し、職員の名前を覚えるよう注意した。

同日、Bは、常温の作業室内に牛乳の入ったコンテナを放置したことについてDから注意を受けたほか、指示されていた廃棄商品登録処理等を怠った。

同日の業務終了後、CはBに対し、試用期間を同月26日まで延長し、採否について同日判断する旨伝えた。

(2) 試用期間再延長後のBの勤務状況、5. 26 解約の経緯等

ア 18年5月21日、Bは、変更作業に通常の2倍程度の時間を要したほか、商品とそれに対応する商品広告(POP)を間違えて陳列し、レジ担当者が生協組合員からこの間違いを指摘された。また、Bはこの日指示を受けていた優先すべき商品の前陳作業、補充作業や品質(温度)管理表及び品切れチェック表のチェックも行わなかった。

イ 18年5月23日、組合は、生協の不当労働行為に抗議するとして、Bを指定して1時間の指名ストライキを行った。

同日、CはBに対し、両労組との労働協約、時間契約職員給与規程及び同賞与規程等を交付した。

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

ウ 18年5月25日、生協は組合に対し、団交に応じる旨及び団交の開催日時や場所を調整したい旨を文書で通知した。また、生協は、同

月30日に総代会の開催を予定しており、その準備と終了後の実務処理により、5月上旬から6月初旬にかけて多忙であったことから、Cを通じ、口頭で6月6日午後2時より団交を行いたい旨伝えた。

同年5月25日、生協はBに対し、同月分の賃金として5万1300円(単価760円×勤務時間67.5時間=5万1300円)を支給し、その旨を記載したアルバイト料明細書(前記3(2)と同様、各手当の記載はない。)を交付した。

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

同日、Cは生協本部に対し、Bを業務適性不良及び協調性欠如により契約解除することについて判断を仰いだ。

エ 18年5月26日、生協は、Bに対し、「試用期間中職員の雇用契約解約通知」と題する書面(以下「解約通知」という。)と同月11日以降の賃金(同月26日までの2万5384円)及び解雇予告手当(30日分の8万5500円)を交付した(5.26解約)。

(ア) 上記の解約通知には、次のとおり記載されていた。

「烏丸店規模の基本作業は通常1週間で習得できると考えていますが、3週間経過した4月28日時点で、貴殿は基本的な作業が習得できていませんでした。4月30日に前担当が退職し、以後貴殿一人での作業振りから適性に疑問を抱き、延長期間中の改善を期待して、5月5日に試用期間を延長することを決めました。貴殿には5月9日に試用期間の延長を伝えましたが、一向に改善が見られなかったことから、更に5月19日に、5月26日までと試用期間を区切って5月26日に判断することを伝えました。しかるに、本日までの貴殿の就労状況において、以下の事由により貴殿が当組合の通常の業務に耐え得る能力・適性を備えていな

いと判断しました。 」

(イ) また、具体的な解約事由として、次の事項を明示していた。

(業務適性不良)

- ①担当業務を遂行するために必要な商品名を覚えることが不十分。
- ②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。
- ③他の職員と比較して作業スピードが著しく遅い。
- ④変更作業が指示どおりできない。
- ⑤変更作業中に優先すべき他の売場の商品補充や前陳ができない。
- ⑥商品補充を間違い、やり直しが発生している。
- ⑦冷蔵庫に収納すべき商品を長時間店内やバックヤードに放置していることがある。
- ⑧棚ごとの商品陳列の仕方を覚えていない、何度注意してもできない。
- ⑨水産、畜産部門の前陳頻度が不十分で、また値引漏れが多く発生している。
- ⑩品切れチェック表及び品質（温度）管理表の未記入等が複数回起こっている。
- ⑪廃棄漏れが多く発生している。

(協調性)

- ⑫指導パート職員からの指示に露骨に嫌な顔をする。
- ⑬指導パート職員が注意すると話をすり替えて言い訳をしたり、言い返してくる。
- ⑭指導パート職員について、名指しで教え方が悪いようなことを言うてくる。

(ウ) Bは、解約事由について、自分一人の責任ではない、自分だけが

忘れていたわけではない、前陳が追いつかないのは当然のことだ等と反論し、解約通知を受け取ったものの、賃金及び解雇予告手当の受取りを拒否した。

同日、Cは生協の専務理事あてに、Bの業務適性及び協調性について、通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないと判断した旨の報告を行った。

(エ) 翌日以降、Bは、烏丸店の店頭で、マイクや「生協による不当解雇を許さない！」と題するビラを用いて、生協は、労働組合を作って生協の不正をただした組合員に対し不当解雇を行ったとの宣伝行動を連日行った。

なお、上記賃金及び解雇予告手当は、同月29日、京都地方法務局に供託され、再審査結審日（20年5月13日）現在、Bはこの供託金を受け取っていない。

## 5 5. 26 解約以降の団交の状況、生協による文書揭示の経緯等

### (1) 5. 26 解約以降の団交の状況

ア 18年5月29日、組合は生協に、5. 26 解約等について団交を申し入れた。

イ 18年5月30日、生協の総代会が開催された。

同日、生協は、組合に対し、同年6月6日に団交を行いたい旨を改めて文書で提示した。

ウ 18年6月1日、組合は生協に対し、同月2日午後3時から団交を開催するよう申し入れるとともに、作業環境の危険対策及び団交拒否についての謝罪等を交渉事項として追加した。

同月1日、生協は組合に対し、同月6日より前に団交に応じるのは困難であるから、団交は同日午後2時からとするよう、書面で申し入れた。

エ 18年6月6日、組合は生協と第1回団交を行った。

生協は、組合の申し入れた交渉事項について、B組合員の解雇は不当解雇には当たらないこと等を記載した回答書を手交し説明した。

その中で、組合からのBの賃金の計算についての質問に対しては、採用時に試用期間のアルバイト職員の身分で雇用することを双方で確認したと説明した。

組合が今後継続して団交を行うことを申し入れたのに対し、生協はまず文書により申し入れるよう求め、組合はこれを了承した。両者は、次の団交について、同月27日ないし同月28日を目途に日程調整することを確認した。

オ 18年6月7日、組合は生協に団交を申し入れた。この際、労働組合の情宣活動への妨害行為についての交渉事項を追加するとともに、同月12日までに回答するよう求めた。

カ 18年6月12日、生協は、組合からの同月7日付け団交申入れに対し、同月27日に団交を行いたい旨文書で返答した。

キ 18年6月27日、組合と生協は第2回団交を開催した。その中で生協は、廃棄商品の買取りについて、店長裁量に基づく処理であり、就業時間外での買取りで、入金処理もきちんとして行われており、不正ではないが、原則廃棄処理を行うことで統一運用している旨を説明した。また、Bの雇用形態について、組合がパート職員として採用されたと主張したのに対し、生協はアルバイト職員として採用した旨説明した。

以降、組合と生協は、19年5月25日に第8回団交を開催するに至るまで、継続的に団交を行っている。

## (2) 生協による文書揭示

ア 18年6月12日、生協は、次の内容の「京都－滋賀地域合同労働組合による宣伝行動について」と題する文書（以下「6月12日付け

文書」という。)を烏丸店に掲示した。

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

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

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

イ 18年7月10日、生協は、次の内容の「京都一滋賀地域合同労働組合が『不正売買』とする件について」と題する文書(以下「7月10日付け文書」といい、6月12日付け文書と併せて「本件各文書」という。)を烏丸店に掲示した。

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

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

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



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

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

(3)ア 組合は、18年7月14日には本件手当等不支給及び当該事項に係る団交において、Bは試用期間中のアルバイト職員であると説明するなど、誠実に応じなかったことが不当労働行為であるとして、同月15日には5.26解約が不当労働行為であるとして、さらに、同年9月7日に本件手当等不支給は不当労働行為であるとして、同月10日には本件各文書を烏丸店に掲示したことが不当労働行為であるとして、それぞれ京都府労委に追加申立てを行った。

イ 19年1月31日、京都地方裁判所は、Bが生協に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める旨等を求めた仮処分命令申立てを、5.26解約は生協の解雇権の濫用ないし不当労働行為に当たるものではなく、無効であるということとはできないとして、却下した。

ウ 20年4月4日、組合は、初審命令の取消しを求めて、京都地方裁判所に行政訴訟を提起しており、現在係属中である。

また、初審命令交付後、Bは、生協やCらの従業員に対し、初審における主張・立証において名誉毀損があったなどとして、京都地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起している。

## 第5 当委員会の判断

### 1 争点1（本件手当等不支給）について

生協は、Bの18年4月分賃金及び5月分賃金としてアルバイト職員としての時間給単価で算定し、また時間帯手当、通勤手当等は支給しなかった（前記第4の3(2)オ、同4(2)ウ）。この点について、組合は、生協はBに対してパート職員としての時間給及び手当を支給すべきところ、試用期間中のアルバイト職員としての時間給のみを支給したこと（本件手当等不支給）は労働組合法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為である旨主張する（前記第3の1(1)）。よって、以下判断する。

- (1) まず、生協の行った本件手当等不支給の当否について、すなわち、生協がBに対してアルバイト職員としての時間給のみを支給したことの当否について検討する。

Bの採用の経緯をみると、18年4月3日、同人は烏丸店のアルバイト募集のポスターを見て応募し、同月7日に時間契約社員として採用されたものであり、試用期間中のアルバイト職員扱いとされていたことは前記認定のとおりである（前記第4の3(1)ア、イ）。なお、組合は、Cは面接時にBをパート職員として雇うと約束していた旨主張する（前記第3の1(1)）が、18年4月7日にCはBに対し、試用期間中はアルバイト職員扱いである旨説明していること（同第4の3(1)イ）が認められ、また、Bは再審査における審問において、「(Cが) アルバイトは募集しているけれど、パートとして雇いますよと言ったということですか。」との尋問に対し、「そこまでは言ってなかったと思います。」と答えていること（当審①75頁）からみても、CがBをパート職員として雇うと約束したと認めることはできない。

上記に摘示したとおり、Bは試用期間中のアルバイト職員とされていたものであり、その後Bの試用期間は生協の時間契約職員の取扱いに

従って2度にわたって延長され、18年5月分給与支給時点においても同人は試用期間中であった。(同2(2)、3(2)サ、4(1)ク)。したがって、生協の行った本件手当等不支給はBがアルバイト職員の地位にあったことによるものであり、これは妥当な措置であったといえる。また、生協はBに対して、他の烏丸店の試用期間中のアルバイト職員と異なる取扱いを行ったものではなく、他の職員と比べて不利益な取扱いを行ったものでもない。

(2) 次に、本件手当等不支給とBの組合活動等の関連性の有無について検討する。

ア 本件において、Bは18年5月11日に組合の組合員であることを通知した上で5.11団交申入れを行い、同日以降、烏丸店前でビラ配布等の組合活動を行っていること(前記第4の4(1)ア)が認められる。しかしながら、①Bが組合の組合員であることを生協に通知したのは18年5月11日であり(同4(1)ア)、生協は4月分給与支給時点(4月25日)では同人が組合の組合員であることを把握していなかったと認められること、②Bが組合員であることを通知した後の5月分の給与(5月25日支給)についても4月分給与と同様の計算方法により算出されていること(同3(2)オ、同4(2)ウ)からすると、4月分給与及び5月分給与についても、同人の組合加入や組合活動を理由として不利益に取り扱ったものではないことは明らかである。

イ また、組合は、生協が団交においてパート職員であるBについてアルバイト職員であると説明したことについても、これが不当労働行為である旨主張する(初審命令第2の3(1)ア)。しかしながら、上記(1)に判断したとおり、Bは試用期間中のアルバイト職員の地位にあったことが認められるから、18年6月6日及び同月27日の団交におい

て、生協がBを試用期間中のアルバイト職員として採用した旨説明したこと（前記第4の5(1)エ及びキ）については、生協としての本件手当等不支給に関する事実認識について言及したものであって、これが不誠実な対応であるということとはできない。また組合の執行委員長であるBに対する不利益取扱いであるとか、組合弱体化を企図した発言であるとは認められない。

- (3) 以上判断したとおりであるから、本件手当等不支給及び団交において、生協がBを試用期間中のアルバイト職員として採用した旨説明したことは、組合員に対する不利益取扱いではなく、またBの組合活動を理由とするものでもないから、いずれも不当労働行為に該当しない。

したがって、本件手当等不支給に関する申立てを棄却した初審判断は相当である。

## 2 争点2（5. 1 1 団交申入れの拒否）について

組合は、Cが18年5月11日に5. 1 1 申入書を受け取らなかったこと、Cが「両労組の許可を得てからにしてくれ」などとBを脅す対応を取ったこと、及び生協が5. 2 6 解約後まで団交を行わなかったことは、労働組合法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為である旨主張する（前記第3の2(1)）。よって、以下判断する。

- (1) 18年5月11日にCが5. 1 1 申入書を受け取らなかったことの当否について検討する。

まず、5. 1 1 団交申入れ時の生協の対応についてみると、Cは5. 1 1 申入書を直ちには受け取らずにいったん返却している（前記第4の4(1)ア）。しかしながら、Cは、当時烏丸店の店長であったとはいえ、自らも正規労組の組合員であり、過去に団交申入書を受け取ったこともなく（同1(2)、4(1)ア）、生協には両労組しか存在していないと認識していたこと（同1(2)、初審③C360頁）を勘案すると、突然Bか

ら5. 1 1 申入書を提示されて（同4(1)ア）、Cがその受取りを躊躇したことはやむを得ない対応であったといえる。加えて、Cは翌12日には生協本部に5. 1 1 団交申入れについて報告し受け取るよう指示を受けていること（同4(1)イ）を併せ考えると、Cが5. 1 1 申入書を直ちには受け取らずにいったん返却したことをもって、生協が今後5. 1 1 申入書を一切受け取らないとの姿勢を示したとまでいうことはできない。

さらに、その後の生協の対応についてみると、同月12日、生協は上記のとおりCからの報告に対して即座に受け取るよう伝え、同月13日には5. 1 1 申入書を受け取る旨組合に連絡し、5. 1 1 団交申入れの4日後である同月15日には実際に受け取っていること（同4(1)イ、ウ、オ）が認められる。このような生協の対応は必ずしも時機に遅れて5. 1 1 申入書を受け取ったものということとはできないから、同月11日にCが5. 1 1 申入書を受け取らなかったことをもって、生協が団交を拒否したと評価することはできない。

なお、組合は、Cらが、同月15日に5. 1 1 申入書を受け取る際、Bを脅す対応を取ったとも主張する（前記第3の2(1)）が、団交申入れは生協に事前通告や両労組に連絡相談をしてからにしてほしい旨のCの言動（同第4の4(1)オ）にはやや不適切な面はあるものの、その態様等からみて脅迫したというようなものではない。

(2) 次に、生協が5. 2 6 解約後まで団交を行わなかったことの当否について検討する。

18年6月6日の第1回団交開催に至るまでの経緯をみると、組合は5. 1 1 申入書において、同年5月24日を団交期日として指定し同月18日までに回答文書を手交するよう求めていた（前記第4の4(1)ア）ところ、生協は同日ころまでにCを通じて団交の実施を暫時猶予するよ

う口頭で申し入れ、同月25日には団交に応じる旨の文書を組合に交付するとともに、Cを通じて同年6月6日に団交を行いたい旨伝えている（同4(1)キ、(2)ウ）。他方、同年5月30日には生協の総代会が開催されており、生協はその準備と総代会終了後の実務処理により、5月上旬から6月初旬にかけて多忙であったこと（同4(2)ウ）が認められる。

上記の一連の経過からすると、生協は総代会を控え多忙であったと認められることから、組合が指定した同年5月24日には団交に応じることはできないとしたことは、一応首肯できるものである。また、生協は、口頭とはいえ組合が回答期限としていた同年5月18日までは団交の実施を暫時猶予するよう申し入れていること（同4(1)キ）、同月25日には団交に応じる旨の書面を組合に交付するとともに、同年6月6日に団交を行いたい旨伝え（同4(2)ウ）、同日団交が行われていること（同5(1)エ）が認められる。このように総代会終了後の比較的早い時期に団交が開催されており、5.11申入書に対する回答を検討するために一定の期間が必要であることを併せ考慮すると、5.11申入書を受け取ってから団交を開催に至るまでの生協の対応をもって、とりたてて団交期日を引き延ばしたものとみることはできず、不誠実な対応であったということとはできない。

- (3) 以上判断したとおりであるから、18年5月11日にCが5.11申入書を受け取らなかったこと等は、団交拒否ないし不誠実団交に該当するということとはできない。また、組合は、上記生協の対応は他の労働組合と差別する不利益取扱いであり、組合の組織と活動に対して支配介入するものであるとも主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。

したがって、5.11団交申し入れに対する生協の対応は不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

### 3 争点3（5.26解約）について

組合は、生協は、Bは通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないなどと解雇理由をでっち上げたのであり、5. 26解約は団交破壊を目的とした不当解雇である旨、5. 26解約について生協が挙示する事由は、いずれも解約の正当理由には当たらないとして、5. 26解約は労働組合法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為である旨主張する（前記第3の3(1)）。よって、以下判断する。

- (1) まず、5. 26解約について、生協が挙示した解約事由（前記第4の4(2)エ(イ)）の相当性の有無について検討する。

Bの採用から生協が1回目の試用期間延長を行った18年5月9日までの間の勤務状況についてみると、①値引き作業等の要領を覚えておらず、そのため作業が不十分であったこと、②指導パート職員の業務指示に従わず、その結果、品切れを発生させたこと、③業務に必要な商品の形状等を覚えていないため、変更作業に時間を要したこと、④指導パート職員からは、指示に従わないことが多く、口答えするので、一緒に作業することが困難である旨の意見があったこと、⑤商品補充の指示に対して拒否する態度を示していたこと、⑥補助的作業しかできず、ゴミ捨てや後片付け作業等を覚えていなかったこと（同3(2)ア、エ、カないしサ）が認められる。

また、18年5月9日の1回目の試用期間延長以降の勤務状況をみても、⑦品切れチェック表や品質（温度）管理表の記入、廃棄商品登録を行わなかったこと、⑧商品陳列のやり直しを発生させたこと、⑨冷蔵庫に収納すべき商品を常温に放置したまま別の作業を行ったこと、また、収納指示に対して言い返したこと、⑩台車と仕切り板を店内に放置したまま別の作業を行い、片付け指示に対して言い返すなど、上司の指示に対してもことさらに反論する姿勢であったこと、⑪アルバイト職員から、Bが名前を覚えてくれないとの苦情がCに寄せられていたこと（同4(1)

ア、エ、カ、ク)が認められる。さらに、同月19日の2回目の試用期間延長以降の状況をみても、上記のような勤務状況は改善されることはなく、⑫依然として品切れチェック表や品質(温度)管理表の記入を怠ったり、商品の陳列方法を誤ったりしたこと、⑬商品と商品広告(POP)を間違えて陳列し、レジ担当者が生協組合員から間違いを指摘されたこと(同4(2)アないしウ)等が認められる。

上記各事実にみられるように、Bは作業の要領を覚えていなかったり、商品の形状等を覚えていないために作業に長時間を要したり、必要な作業を怠っていたこと(上記①③⑥⑦⑧⑨⑩⑫⑬)、指導パート職員らの指示に反抗する態度を示したり、実際に従わなかったり、そのため業務に支障を生じたことがあったこと(上記②④⑤⑨⑩)、他のアルバイト職員から苦情が寄せられていたこと(上記⑪)が認められる。また、生協は2回にわたって試用期間を延長したが、Bの勤務状況は改善されなかったことが認められる。

このような勤務状況や試用期間延長の経緯からすると、生協は、Bが組合の組合員と認識する以前から、同人の業務遂行能力や従業員としての適格性に疑問を持ち試用期間を延長したものの、Bの組合活動が顕在化した後においても、同人の勤務状況に改善がみられなかったことから、Bは通常業務に耐え得る能力・適性を備えていないと判断して、本件の5.26解約を行ったものと認められる。したがって、5.26解約において、Bの業務適性不良や協調性欠如があるとして、生協の挙示した解約事由は相当性を有するものといえることができる。

- (2)ア これに対して、組合は、①「必要な職員の名前を覚えていない」「指示に対して露骨に嫌な顔をしたり、言い返したり、教え方が悪いと言ってくる」などの事実はない、②「変更作業中に他の売場の商品補充や前陳ができない」「冷蔵庫に収納すべき商品を長時間放置している」



「水産、畜産部門の前陳頻度が不十分で値引き漏れが多く発生している」「品切れチェック表及び品質（温度）管理表の記入漏れ、廃棄漏れ」などについては、Bだけの責任ではなく他のアルバイト職員も同様であるから、これらを解雇理由とするのは不当である、③「必要な商品の名前を覚えることが不十分」「変更作業が指示どおりできない」「商品陳列の仕方を覚えていない」などについては、生協に対して商品の一覧表や作業のマニュアルの作成を要請していたのに、これに応じなかった生協の対応に問題があるのであるから、Bのみに責任を問うことはできないとして、いずれも正当な解約事由に当たらない旨主張する。よって、上記組合の主張の当否について以下検討する。

イ(ア) Bの勤務状況に関する主な証拠としては、Cの証言（初審及び当審）及び同人作成の18年10月13日付け陳述書（乙36）（以下「C証言等」という。）、D及びパート職員・アルバイト職員の同月6日付け陳述書（乙37ないし42。以下「Dら陳述書」という。）のほか、「コープ烏丸店試用期間中職員 B氏の『業務適性』『協調性』について」と題するC作成の生協あて同年5月26日付け報告書（乙29。以下「C報告書」という。）等がある。

Cは、店長として試用期間中の時間契約職員の業務遂行上の適否を判断すべくその勤務状況を日頃から把握する立場にあった（前記第4の1(2)及び同2(2))ところ、C報告書（乙29）は、5.26解約に際して、Bが通常能力に耐え得る能力・適性を備えていないと判断した具体的事由等を生協本部に報告したもので、Bの勤務状況について詳細に記載されている。また、C証言等はこの報告書の内容に沿うものであり、更にDらの陳述書の内容もこの報告書の内容と符合している。

よって、上記の証拠は十分信用できるものであり、Bの勤務状況

に係る認定事実に誤りはない。

(イ) そして、上記(ア)記載の証拠によれば、アルバイト職員からBが名前を覚えてくれないとの苦情がCに寄せられていたこと（前記第4の4(2)ク）、指導パート職員らの指示に拒否する態度を示したり、実際に従わなかったこと（同3(2)エ、カ、コ、4(1)エ、ク、4(2)ア）が認定できるのであり、上記ア①の解約事由はでっち上げであるとする組合の主張は採用できない。

(ウ) また、Bに作業ミスがあったり、作業の不十分さがあったことは前記認定に照らして明らかであり、他方、他のパート・アルバイト職員についてもBの同様の作業ミスがあったとする事実は認められない。したがって、上記ア②のBだけの責任ではないなどとする組合の主張は採用できない。

(エ) さらに、Bが生協に対して作業マニュアル等の作成などを要請し生協がこれに応じなかったとしても、他のパート・アルバイト職員は作業マニュアル等がないために業務遂行に支障が生じていたとの事実は認められないのであるから、Bの作業ミス等の責任が軽減されるものではない。したがって、上記ア③の生協の対応に問題があるなどとする組合の主張は採用できない。

(3) 次に、5. 26 解約とBの組合活動等との関連性の有無について検討する。

上記(1)に説示したとおり、生協はBが組合の組合員であることを認識する以前の段階において、既にBの業務遂行能力等に疑問を持ち試用期間を延長していたこと、試用期間延長後においてもBの勤務状況に改善はみられなかったことからすると、5. 26 解約とBの組合活動等には関連性は存在しないというべきである。

また、組合は、5. 26 解約は団交破壊を目的とした不当解雇である

とも主張する。しかしながら、上記2に判断したとおり、生協が、5. 11 団交申入れに対する団交期日をあえて5. 26 解約後の18年6月6日まで引き延ばしたとみることはできず、5. 26 解約が18年6月6日の団交破壊を目的としたものであるなどとは到底いえない。

よって、組合の主張は失当である。

- (4) 以上判断したとおりであるから、5. 26 解約の解約事由には相当性が存在するものであり、それらは組合員であるか否かを問わず解約に値するものであり、また、5. 26 解約はBの組合活動等との関連性は認められず、団交破壊や組合の弱体化を意図したものであるということもできない。

したがって、5. 26 解約は不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

#### 4 争点4 (18年6月12日付け及び7月10日付け文書の掲示) について

組合は、生協が行った本件各文書の掲示は労働組合法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為に該当する旨主張する(初審命令理由第2の3(4)ア)ので、以下検討する。

生協が本件各文書を掲示するに至った経緯についてみると、18年5月11日以降、組合は烏丸店前において、生協に対し5. 11 団交申入れを行っていることや残った商品の労働者による買取りについて話し合うこと等を記載したビラ配布等を行っていたこと(前記第4の4(1)ア)、同月27日以降、生協は労働組合を作って生協の不正をただした組合員に対し不当解雇を行ったこと等を記載したビラ配布等を行っていたこと(同4(2)エ(エ))が認められ、これら組合の情宣活動に対し、生協は18年6月12日付け文書及び7月10日付け文書の掲示(同5(2)ア及びイ)を行ったものである。

本件各文書の内容をみると、生協は、①A組合員に対して生協は5. 26解約を行った旨、②生協としては5. 26解約には「不当労働行為」に当たる事実はない旨、③組合は「不正な商品買い取りが行われている」等の宣伝を行っているが、これは閉店時に廃棄処分が確定した一部商品を閉店後に店頭価格で職員に販売したものであり、「不正な売買」とは全く異なるものである旨を記載しているものである。これらの内容からすると、生協としては組合の情宣活動を放置すれば、生協が「不当労働行為」や「不正売買」を行っているとの誤解を顧客らに与えることになりかねないことから、生協の信用が失われることを危惧して本件各文書において生協の見解を掲示するに至ったものと理解できるものである。また、本件各文書の全体をみても、組合が主張する組合に対する誹謗中傷等を何ら含むものではない。

そうすると、生協の行った上記各文書掲示はいずれも組合の情報宣伝活動に対する使用者としての見解を表明したものであって、組合の弱体化を企図したものということはできない。

したがって、生協が本件各文書を烏丸店内に掲示したことは不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年10月15日

中央労働委員会