

命 令 書

申 立 人 三多摩合同労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社ホッタ晴信堂薬局
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第36号事件について、当委員会は、平成25年5月21日第1586回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ホッタ晴信堂薬局は、申立人三多摩合同労働組合の組合員 X 2 に対する、平成21年6月18日付主任業務停止、21年冬季賞与減額、11月30日付業務改善命令、同損害賠償請求、同懲戒処分、12月30日付業務改善命令及び22年2月23日付解雇を、それぞれなかったものとして取り扱い、同人に対し、以下(1)ないし(3)の措置を講じなければならない。
 - (1) 主任としての業務に復帰させること。
 - (2) 21年冬季賞与として金260,000円を支払うこと。
 - (3) 解雇の翌日から職場に復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、申立人組合に対して、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

三多摩合同労働組合

執行委員長 X 1 殿

株式会社ホッタ晴信堂薬局

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員であるX 2 氏に対し、平成21年6月18日付けで主任業務を停止したこと、21年冬季賞与を減額したこと、11月30日付けで業務改善命令を発し、損害賠償請求、懲戒処分を行ったこと、12月30日付けで業務改善命令を発したこと、22年2月23日付けで解雇を行ったこと、及び貴組合が21年4月6日付けで申し入れた要求事項に係る団体交渉において、就業規則やX 2 氏の勤務時間及び有給休暇の取得状況の分かる資料を提示して誠実に対応しなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

X 2 (以下「X 2」という。)は、被申立人株式会社ホッタ晴信堂薬局(以下「会社」という。)において主任として勤務していたところ、上司から、会社の経営に参加するよう誘われ、その後、労働条件の変更を示唆された。X 2は、労働条件の変更に納得できず、平成21年4月5日、申立人三多摩合同労働組合(以下「組合」という。)に加入し、組合は、同月6日付けで会

社に対して同人の加入を通知すると同時に、団体交渉の開催を申し入れた。

本件は、第1回団体交渉申入れ以降の労使関係において、会社が、①X2を4月6日以降営業会議に出席させなかったこと、及び②6月18日付けで同人の主任業務を停止したことが不利益取扱い及び支配介入に、③6月及び11月に行われた労働基準法（以下「労基法」という。）所定の労働者の過半数を代表する者の選挙（以下「過半数代表者選挙」という。）に際して行った言動が支配介入に、④X2の21年夏季賞与及び同年冬季賞与を減額したこと、並びに⑤同人に対し、11月30日付業務改善命令、同損害賠償請求、同懲戒処分、12月30日付業務改善命令及び22年2月23日付解雇を行ったことが不利益取扱いに、それぞれ当たるか否か、また、⑥21年4月6日付けで組合の申し入れた要求事項に係る各団体交渉に誠実に応じたか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X2を営業会議に出席させること。
- (2) 会社は、X2を主任業務に就かせること。また、X2が、他の従業員に仕事の指示を出すこと及び仕事の協力を依頼することを禁じないこと、並びに同人に全ての業務を1人でこなすように指示しないこと。
- (3) 会社は、X2に対して、21年夏季及び冬季賞与について、従来と同様、夏季は月例賃金の1か月分、冬季は2か月分を支給すること。
- (4) 会社は、X2に対して行った21年11月30日付懲戒処分、業務改善命令、損害賠償請求及び12月30日付業務改善命令を撤回すること。
- (5) 会社は、X2に対する22年2月23日付解雇通知を撤回し、同人を原職に復帰させ、解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- (6) 会社は、団体交渉において、就業規則、経営資料、タイムカードの提出を拒否しないこと。
- (7) 会社は、組合が、電話や面談を通じて会社に連絡することを拒否しないこと。
- (8) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した前提事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、昭和28年に設立され、肩書地に本店を置き、本店以外に福生市内及び立川市内にそれぞれ1店舗を有し、医療品、雑貨、健康食品、美容化粧品の小売及び調剤業を営む、いわゆるドラッグストアで、本件申立時の従業員数は35名であった。X2の入社以降本件結審日まで、Y1（以下「Y1社長」という。）が代表取締役を務めていた。
- (2) 申立人組合は、昭和52年に結成された、主に東京西部地域の中小企業で働く労働者が加盟する、いわゆる合同労組で、本件申立時の組合員数は約90名であり、そのうち会社の従業員は、X2のみであった。

X2は、会社に平成10年10月に入社し、同年11月1日から正社員となった。

2 X2が組合に加入する前後の経緯

(1) 経営についての提案

- ① 21年1月下旬、申立外株式会社エスキューブ（以下「エスキューブ」という。）の代表取締役Y2（以下「Y2」という。）は、会社の従業員Y3（以下「Y3」又は「Y3店長」という。）、Y4（以下「Y4」という。）、Y5（以下「Y5」という。）及びX2に対して、会社の経営についての提案を行った。

エスキューブは、薬局の共同仕入れなどを行っている会社で、Y2はY1社長の友人であり、会社は、エスキューブの加盟会社の一つである。

Y2の提案内容は、Y1社長は体調が悪い上に後継者がいないため、Y3が社長候補となり、Y4、Y5及びX2は経営者側としてY3を支えるように、というものであった（以下「新体制」という。）。4名は、この提案に賛同した。

しかし、2月に入り、X2は、Y4から、新体制となった場合にX2の年収が減額となる可能性を示唆されたため、新体制への参加を断った。すると、Y3、Y4及びY5がX2を呼び出し、再度新体制への参加を求めた。困惑したX2は、弁護士や労働組合に相談し、4月5日に組合に加入した。

【甲1-1、乙39、41】

- ② 21年2月当時、会社本店は、店長がY3で、物販部門と調剤部門とが

あった。物販部門のトップは、フロアマネージャーのY4であった。

物販部門で扱う商品カテゴリーは、医薬品販売、健康食品・雑貨販売、化粧品販売の三分野に分けられ、健康食品・雑貨販売は、主任のX2が一人で担当していた。なお、6月18日以降、X2は、主任業務を停止された。

医薬品販売は、トップのY5と4名の部下が担当していた。Y5は、2月の入社前は、エスキューブの他の加盟薬局で26年間勤務しており、店長を務めた経験もあった。

10月、Y5は、医薬品販売のトップを務めながら、新設された人事教育係長の役職も兼務することとなった。

【乙23、24、35、39】

- (2) 4月6日午前中、X2は、同日付「組合加入通知書」及び「団体交渉申入書」をY1社長に手渡し、自らの組合加入を通知するとともに、組合名義で、同月10日を回答期限として団体交渉を申し入れた。

また、同時に、X2は、団体交渉における要求事項を記載した、組合名義の同日付「要求書」を交付し、①会社とエスキューブとの業務に伴う契約内容を明らかにすること、②今回の「新体制」移行に伴い会社とエスキューブY2との間で結ばれた委託契約の内容を明らかにすること、③X2の労働条件の不利益変更の理由を明らかにすること、④労基法に従い、有給休暇及び残業割増賃金を法定どおり支給すること、⑤就業規則の改定に伴う労働者代表をX2とし、組合と、労基法に定める時間外・休日の労働に関する労使協定（以下「36協定」という。）を締結すること、及び⑥日本国憲法、労働組合法（以下「労組法」という。）、労基法、労働安全衛生法などの労働諸法を遵守すること、の6項目の要求を行った。

【甲1-1～1-3】

3 第1回団体交渉開催までの経緯

- (1) 組合の21年4月6日付「組合加入通知書」、「団体交渉申入書」及び「要求書」提出を受けて、会社は、同月8日付「回答書」を組合に対して送付した。同書面には、業務多忙のため4月20日まで回答の猶予を求める、双方の意思の正確さと慎重さを期すために、当面書面のやり取りとしたい、

組合からの架電や面談の申入れは当面一切断る等と記載されていた。

【甲2-2】

(2) その後、会社は、組合に対し、4月20日付「回答書」を送付した。

同書面には、組合からの架電や面談の申入れは当面一切断る、また、X2が組合に加入したと主張するのであれば加入書又は組合員名簿の提出を求める、組合が会社に対して、「通知書」、「団体交渉申入書」及び「要求書」を提出し得るとする事実的及び法的根拠について釈明を求める、組合が会社に団体交渉を求め、会社が応諾すべきとする事実的及び法的根拠について釈明を求める、三多摩合同労働組合の法適格性について釈明を求めるとの記載があった。さらに、同書面には、4月6日付「要求書」記載の各要求事項について、それぞれ一通りの回答が記載されており、それらの回答を記載することで、組合からの要求に対して説明責任を果たしたと考えるため、組合がなおも不明点がある場合は、文書での回答・要望を行うよう求める旨等が記載されていた。

【甲3】

(3) これを受けて、組合は、4月28日付「抗議並びに警告書」を会社に対して交付した。組合は、同書面で、X2は既に会社に対して組合加入通知書を提出していると回答し、会社の組合に対する釈明は、会社の労組法に対する無知を明らかにするものであり、回答の必要はないと考える、4月20日付「回答書」における会社の対応は悪質であり、団体交渉を拒否するのであれば、争議権の発動を行う等と抗議し、また、団体交渉の日程を設定し、5月7日を回答期限として組合に通知するよう求めた。

【甲4】

(4) これに対し、会社は、5月7日付「回答書」で、今後も組合からの架電や面談の申入れは当面一切断ると通告するとともに、業務多忙を理由に同月15日までの回答猶予を申し入れた。

その後、会社は、5月14日付「回答書」を組合に対して交付した。同書面には、今後も組合からの架電や面談の申入れは当面一切断るとの通告と、4月20日付「回答書」に記載した質問及び釈明に対する組合の回答がないことへの抗議が記載されていた。また、同書面には、団体交渉開催の候補

日時を二つ挙げた上で、それぞれ時間は1時間程度とする旨、及び「貴組合側の出席者数につきましては、当社と同数の合計4人以内でご対応ください。」と記載されていた。

【甲5、6】

- (5) これを受けて、組合は、会社に対し5月19日付「再警告書並びに団交開催日応諾通知書」を交付した。組合は、同書面上で、会社の5月14日付「回答書」に対する組合の回答は、4月28日付「抗議並びに警告書」で述べたとおりである、組合側の団体交渉参加人数については会社提案の人数に拘束されない、会社との連絡につき、書面に限定せず電話又は面談等を控えるつもりはない、第1回団体交渉を会社が提案した6月5日とすることに同意する、団体交渉時間を最低2時間とすることを求めると主張した。

【甲7】

- (6) 6月5日、午前9時から10時まで、第1回団体交渉が開催された。これを含め、22年4月5日の本件不当労働行為救済申立てまでに、合計8回の団体交渉が行われた。

【甲35-1】

4 本件申立て以降の経緯

組合は、22年4月5日、X2に係る21年夏季及び冬季賞与の是正、また、同人に対する22年2月23日付解雇の撤回等を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4月20日、会社は、X2に対し、雇用契約上の地位不存在確認及び174万1,142円を超えて賃金債務が存在しないことの確認を求めて、労働審判手続を申し立てたが、労働審判法第24条の規定に基づき当該手続は終了し、訴訟に移行した（東京地方裁判所立川支部平成22年（ワ）第1765号地位不存在確認等請求事件）。これに対し、X2は、地位確認及び賃金支払等を求めて反訴を提起した（東京地方裁判所立川支部平成22年（ワ）第3082号時間外割増賃金請求反訴事件）。

24年3月28日、東京地方裁判所立川支部は、上記訴訟についての判決を言い渡し、会社の主張するX2の解雇理由はいずれも採用できないとして、同人の解雇は無効であると認めた。また、21年夏季賞与については、X2の請

求を認めなかったものの、21年冬季賞与については、会社の査定が裁量権を逸脱した不当なものであるとして、同人の従前の夏季賞与額と冬季賞与額との比率等を考慮し、同人の21年冬季賞与は40万円を下らないと認め、既払分の14万円との差額及び遅延損害金の支払いを命じた。会社は控訴を提起したが、24年9月28日、東京高等裁判所は、控訴を棄却した（東京高等裁判所平成24年（ネ）第3085号地位不存在等請求・時間外割増賃金等反訴請求控訴事件）。会社は、最高裁判所に上告の提起及び上告受理の申立てを行い、本件結審時現在、同裁判所に係属中である。

【乙16、21、当委員会に顕著な事実】

第3 争点に関する認定した事実と判断

1 X2を営業会議に出席させなくなったことについて

(1) 認定した事実

21年4月6日、会社の営業時間終了後に、営業会議の開催が予定されていた。しかし、4月6日午前中に、X2が「組合加入通知書」、「団体交渉申入書」及び「要求書」をY1社長に提出したところ、同社長はX2に対し、同日の営業会議に出席しなくてよいと告げた。

営業会議とは、店舗の運営全般を話し合う会議であり、毎月1回会社の営業時間終了後に開催されていた。X2は、12年ないし13年頃に主任になった時期から営業会議に参加しており、X2が組合に加入する直前時期の参加者は、基本的にはY3、Y4、X2及びY5の4名で、Y1社長や他の従業員も、必要に応じて時々参加していた。

X2は、21年5月及び6月の営業会議にも呼ばれなかった。

そこで、組合が、X2の営業会議への参加を拒否するのは組合差別であると抗議したところ、会社は、営業時間終了後の営業会議（以下「夜の営業会議」という。）とは別に午前11時頃からの営業会議（以下「昼の営業会議」という。）を開催するようになり、同人は、昼の営業会議へ呼ばれるようになった。昼の営業会議は、7月から9月にかけて3回ないし4回行われたが、X2の担当カテゴリーの業績が話題になった際など、同人と他の参加者との意見が対立して議論が紛糾し収拾がつかない状態となることがあり、その後行われなくなった。

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

もともと営業会議は、売上実績を検討し今後の販売戦略を決めるためのものであった。しかし、会社は、営業会議を組合対策を話し合う場とし、X2を排除したのである。

会社は、X2の暴言のせいで昼の営業会議が行われなくなったと主張するが、暴言を吐いたにもかかわらず、同人が何の処分も受けていないのは不自然であり、同人の暴言などという事実はなかったのである。

会社の売上げをいかに伸ばすかということについて、Y3やY4らと協議しながら臨んできた営業会議から、X2を排除することは、組合活動を嫌悪し、X2のモチベーションを低下させる不利益取扱いである。

② 被申立人会社の主張

Y1社長が、X2に対し、4月6日の営業会議に出席しなくてよいと告げたのは、営業会議において組合に対する会社としての対応を検討する必要がある、いわば相手方当事者であるX2の出席は不相当であったからであり、当然の措置である。

会社が、5月以降の夜の営業会議にX2を呼ばなかったのは、同人が、組合を通じて、夜の営業会議についての残業代支払いを求めていたため、任意の集まりである営業会議に同人を出席させることは適当ではないと考えられたからである。

その後、会社は、組合の抗議を受けて昼の営業会議を開催し、X2の出席を認めていたのであるから、会社が同人を営業会議から排除したとはいえない。昼の営業会議が行われなくなったのは、X2が暴言を吐くなどして、会議が紛糾したためである。

(3) 当委員会の判断

営業会議は、会社経営に携わる主要メンバー（第2. 2(1)①②）が一堂に会する機会である（第3. 1(1)）。4月6日の団体交渉申入れ等を受け、会社が、組合への対応を検討することを喫緊の課題と捉え、同日予定されていた営業会議において当該課題を緊急に検討しようと考えたこと、

及びX 2が相手方当事者であることから、同人の営業会議出席を拒んだという会社の主張は、特に不合理であるとはいえない。

そして、会社は、組合からの抗議を受けた後は、営業会議を昼と夜の2つに分けて、昼の営業会議にはX 2を出席させている（前記(1)）。

確かに、その後、昼の営業会議も開催されなくなったのではあるが、3回ないし4回行われた同会議において、X 2と他の参加者との意見の対立により、時に議論が紛糾し収拾がつかなくなることがあったこと（前記(1)）からすると、昼の営業会議が開催されなくなったことには、やむを得ない事情があったというべきである。

以上のとおり、会社が昼の営業会議を開催しなくなったこと、及び夜の営業会議を開催する際にX 2を呼ばなかったことには、それ相応の事情が認められ、組合を嫌悪してのものであったとの事情は認められず、同人が組合員であるが故の不利益取扱い、又は組合の運営に対する支配介入であるとまでいうことはできない。

2 21年6月18日付けでX 2の主任業務を停止したことについて

(1) 認定した事実

① 会社における主任の業務は、勤務歴の長い者を職制上の地位に就かせることで、管理職としての自覚を促す趣旨のものであり、部下はなく、就業規則等に業務内容についての規定はなかった。

X 2は、12年ないし13年頃から、会社本店の主任を務め、事実上、一般の従業員に対して、自分の担当カテゴリーの業務に関する指示を出し、協力を求めることを認められていた。

② 21年6月18日、Y 4は、当時会社本店における唯一の主任であったX 2に対して、主任としての業務ができていない等と理由を述べ、主任業務を一時停止すると告げた。これに伴い、Y 4は、本店の物販部門の従業員全員に対し、「今後は、業務上の指示はX 2さんではなく自分から直接にするから、仕事のことで質問があれば自分かY 5さんに聞いてほしい。」と伝えた。

その後、22年2月23日にX 2を解雇するまで、会社は、同人を主任業務に就かせることはなかった。なお、主任業務の停止によって、X 2の

賃金に変化はなかった。

【乙41、1審20～24p】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

Y 4 が説明した主任業務の停止理由は、ア． X 2 の商品把握数が Y 4 より少ないため、及びイ． 主任が会社に必要なポストを検証するためであった。しかし、アについては、Y 4 は X 2 の上司であり、X 2 より広いカテゴリー分野を担当していること、及び化粧品仕入問屋での営業職という前職での経験に基づく能力があるという事情があり、仕方がないことである。イについては、突然その必要性を検証するのは奇妙である。

主任業務の停止は、X 2 が他の従業員と協力して仕事を行うことを禁止し、同人を孤立化させ、会社から排除しようとする不利益取扱い及び組合に対する支配介入である。

② 被申立人会社の主張

主任業務を停止させた理由は、ア． X 2 の他の従業員を使う能力が低く、主任という地位を存続させることに疑義があったため、一度、主任という地位を停止した上で、業務遂行にどのような効果が生ずるかを検証したい、イ． 主任業務を停止することにより、業績の悪かった担当カテゴリーに集中してほしい、と考えたためである。

この時、Y 4 は、X 2 に対し、他の従業員との協力を禁止するようなことは言っていない。その他、主任業務の停止に伴い、X 2 には何らの不利益も生じていない。

また、Y 4 が X 2 の上司になったのは、19年4月のことであり、会社での勤務歴も、Y 4 より X 2 の方が長いから、X 2 が Y 4 より商品の把握が少ないのは仕方がないとはいえない。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社が、主任業務を停止させた後、その効果を検証したとの疎明はなく、主任業務停止の直前期において、実際に X 2 の担当カテゴリーの業績が悪かったとの疎明もない。これらのことからすると、会社が真に上記(2)②ア及びイの理由で主任業務を停止したのかについては、疑問を

抱かざるを得ない。

- ② 本件労使関係については、以下の事実が認められる。

会社は、組合が21年4月6日に行った団体交渉申入れ及び要求に対し、二度にわたり回答猶予を求めつつ、4月8日付、同月20日付、5月7日付及び同月14日付「回答書」を通じ、一貫して、組合からの架電や面談による連絡を当面一切断ると通告し、連絡手段を制限していたものであり（第2.3(1)(2)(4)）、こうした態度は、組合を避けようとしていたものとみられてもやむを得ない。

そして、会社は、4月20日付「回答書」において、組合に対する説明責任は書面上で果たしたと考える旨記載し、団体交渉開催が不要であるかのような主張をしていた（第2.3(2)）。

さらに、6月5日の第1回団体交渉において、会社は、4月20日付及び5月14日付「回答書」に組合を否定するような記載があったことについての謝罪を拒否し、会社従業員のうち組合員はX2一人だけであるにもかかわらず組合が団体交渉の当事者となり得る理由について、説明するよう求めるなど（後記6(1)①）、合同労組の法適格性を否定するかのような発言を行い、組合との間で議論が紛糾したり組合の反発を招いたりする場面があった。

一方、X2は、後記3(1)①のとおり、6月の過半数代表者選挙に立候補するとともに、選挙の手續について会社に要求を行うなど、活発な組合活動を行っていた。なお、組合は、4月6日付「要求書」でX2を過半数代表者とするよう会社に要求していた（第2.2(2)）ことから、会社は、同人が過半数代表者選挙に立候補する可能性を認識していたとみるのが自然である。

以上のことから、会社が、当初、組合との接触を避けているともとれる態度をとり、加えて、団体交渉の場で組合を否定するかのような態度をとったため、組合の強い反発を招き、徐々に労使関係が悪化していったことが認められる。

- ③ 以上のとおり、会社は、およそ8年にわたり主任の地位にあったX2について、同人が活発に組合活動を行うようになり、労使関係が悪化し

つつあった時期に同人の主任業務を停止したものであり、その理由として会社が挙げたものは、前記①のとおり疑問が残るものであったことからすると、会社が同人の主任業務を停止した真の理由は、組合員である同人を事実上降格させ、他の一般従業員に対して、同人の担当カテゴリーの業務に関する指示を行うことを禁止することにより、同人の社内での影響力を削ぐことを企図したものとみざるを得ない。したがって、X 2の主任業務の停止は、組合嫌悪の現われと推認することができ、このような会社の行為は、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

3 過半数代表者選挙の際の会社の対応について

(1) 認定した事実

① 36協定締結のための過半数代表者選挙

会社は、労働者との間で36協定を締結していなかったが、21年6月中旬から7月初旬にかけて、36協定締結のための過半数代表者選挙を行った。

6月11日、会社は、「労働者代表の選任について」と題する文書を本店内に掲示し、過半数代表者選挙の実施手順を公表した。同文書には、立候補者受付期間や投票方法が記載されていた。また、同文書には、「注意事項」として「選任手続き期間中であっても、通常通り業務は実施します。就業時間中は業務に専念し、お客様への接客などに支障をきたさないようにしてください。選挙活動に類するものは一切禁止します。」との記載があった。

組合は、選挙の公正さを担保するために、選挙管理委員会の設置、東京都労働相談情報センター職員の投開票への立会い、選挙広報（選挙の立候補者の主張を一覧にしたビラの作成及び配布）の実施等を要求したが、会社は、これを採用しなかった。選挙には、X 2とY 5が立候補し、両人は、いずれも選挙活動を行わなかった。

7月1日の開票結果は、全従業員数31名のうち、総投票数22票、Y 5 12票、X 2 9票、白票1票であった。過半数を獲得した候補者はいなかったが、会社はY 5を労働者代表とし、同人は、36協定の書類に署名を

した。

後日、第3回団体交渉において、投票結果が組合に開示され、組合は、Y5が過半数を獲得していないことを指摘した。会社は、従業員の総人数を確認してから返答する旨述べた。組合は、再選挙をするよう求めたが、再選挙は行われなかった。

【甲34、35-3】

② 就業規則改定のための過半数代表者選挙

会社は、11月中旬から下旬にかけて、就業規則改定のための過半数代表者選挙を行った。組合は、6月に行われた選挙の際と同様、選挙管理委員会の設置等を要求したが、会社は、これを採用しなかった。

11月10日、会社は、「労働者代表の選任について」と題する文書を本店内に掲示して、過半数代表者選挙の実施手順を公表した。同文書には、立候補者受付期間や投票方法が記載されていた。また、同文書には、上記①の「労働者代表の選任について」と題する文書と同内容の「注意事項」の記載があった。

選挙には、X2とY5が立候補し、両人は、いずれも選挙活動を行わなかった。

Y5及びY4は、11月10日から12日頃にかけて、本店の一部従業員を呼び出し、過半数代表者選挙等に関する話をした。

11月16日、組合は、会社に対して「要請書」を提出し、再度選挙管理委員会の設置、東京都労働相談情報センター職員の投開票への立会い等を要求したが、会社は、これを採用しなかった。

11月19日に開票が行われ、その結果は、全従業員数32名のうち、総投票数28票、Y5 20票、X2 6票、白票2票であり、過半数票を獲得したY5が、労働者代表となり、就業規則案に署名をした。12月1日、会社は、改定した就業規則を青梅労働基準監督署長に届け出た。

なお、11月4日及び5日の出勤時間帯に、組合は、会社本店付近で、会社従業員に対してビラを配布した。そのため、会社従業員から、会社は組合ともめているのか、経緯を知りたい等の声が上がっていた。

【甲13、乙20、2審59p】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

会社は、二度の選挙において、X 2 の対立候補として Y 5 を立候補させた。また、二度とも、組合の要求を拒否して選挙管理委員会を設置せず、就業時間内外の選挙活動を一切禁止し、X 2 の組合員としての主張を労働者に知らせることを妨害した。

36協定締結のための選挙の結果、会社は、過半数を獲得していないにもかかわらず Y 5 を過半数代表者として36協定を締結し、組合の求めを無視して再選挙を行わなかった。また、就業規則改定のための選挙の際には、Y 5 と Y 4 が、一部の従業員を呼び出し、X 2 に票を入れるなど露骨に選挙介入を行った。

こうした会社の一連の行為は、過半数代表者選挙に介入し、組合員の選挙活動を妨害する支配介入である。

② 被申立人会社の主張

組合が要求していた選挙管理委員会の設置等は、過半数代表者選挙の必須の手続ではない。

会社は、就業時間内の選挙活動は禁止したが、就業時間外の選挙活動は禁止していない。会社が就業時間中の選挙活動を禁止したのは、ア．就業時間中は業務に専念すべきこと、イ．顧客が選挙活動を目にすることを防止すべきこと等が理由である。また、就業時間内の選挙活動禁止は、X 2 のみならず Y 5 についても同じであるから、不当労働行為には該当しない。

11月4日及び5日に組合が行った街頭宣伝活動を受けて、会社に対し、複数の従業員から、なぜ X 2 は組合に加入したのか等の質問があった。そこで後日、Y 5 及び Y 4 が、過半数代表者選挙に関する説明と併せて本店の従業員のうち何名かと話をしたが、X 2 を非難する発言はしていない。

(3) 当委員会の判断

① 組合は、Y 5 が過半数代表者選挙に立候補したことについて支配介入であると主張する。

しかし、選挙である以上、立場・見解等が対立する複数の立候補者が現れることがあるのは当然であり、会社が、X 2 を当選させないために Y 5

に立候補を働きかけたことを認めるに足りる事実の疎明もない。

したがって、Y5が立候補したこと自体を問題とすることはできない。

- ② 過半数代表者選出の方法については、労基法施行規則に定めがあるが、組合が求めた選挙管理委員会の設置、東京都労働相談情報センター職員の投開票への立会い、広報活動の実施は、いずれも必須の手續とされるものではなく、会社が当然に組合の要求を受け入れるべきであったとはいえない。また、会社が、これらの組合の要求を採用しないことによって、X2を不利に取り扱おうとしたものであるとも認められない。

したがって、会社が組合の要求を拒否してこれらの手續を行わなかったことが、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

- ③ 組合は、就業時間内外の一切の選挙活動が禁止されていたと主張するが、会社が掲示した「労働者代表の選任について」の「注意事項」の記載（前記(1)①②）には、就業時間外の選挙活動をも禁止する文言はなく、他に会社が就業時間外の選挙活動を禁止したことを示す具体的事実もない。したがって、就業時間外の選挙活動が禁止されていたとまで認めるのは困難である。

また、就業時間内の選挙活動を禁止した理由として会社が主張する、ア．就業時間中は業務に専念すべきこと、及びイ．顧客が選挙活動を目にすることを防止すべきことについては、いずれも相応の合理性が認められる。そして、就業時間内の選挙活動を禁止されていたのは、X2のみならずY5も同様であったこと（前記(1)①②）も併せて考慮すると、就業時間内の選挙活動の禁止が組合の運営に対する支配介入に当たるといえることはできない。

- ④ 組合は、36協定締結の選挙の際、過半数を獲得していないY5を過半数代表者とし、再選挙も行わなかった会社の行為が、支配介入に該当すると主張する。

確かに、会社の当該行為は、労基法上問題のあるものであった。しかし、後記6(1)③のとおり、会社が、第3回団体交渉で組合の求めに応じて投票結果を開示したことからすると、会社は、その時までY5が過半数代表者の要件を欠くことを認識していなかったと考えられる。そして、このほ

かに、会社の当該行為が、何らかの反組合的な意図をもってなされたと認めるに足りる事実の疎明もない。したがって、Y 5を過半数代表者とした会社の行為が、組合の弱体化を企図したものであったとは認め難い。

また、会社が再選挙を行わなかったことが、組合の弱体化につながったとも認められず、これが支配介入に当たるとはいえない。

⑤ 組合は、就業規則の改定のための選挙の直前、Y 5及びY 4が、一部の従業員を呼び出してX 2に票を入れるなどの発言を行ったと主張する。確かに、11月10日から12日頃にかけて、Y 5及びY 4が本店の一部従業員を呼び出し、過半数代表者選挙等についての話をしたことは認められるが（前記(1)②）、それ以上の具体的な事実の疎明はなく、このことが支配介入に当たるとはいえない。

⑥ 以上により、二度の過半数代表者選挙の際の会社の対応あるいはY 5及びY 4の言動は、いずれも支配介入に該当しない。

4 X 2の21年夏季賞与及び冬季賞与が減額されたことについて

(1) 認定した事実

① 21年7月24日、会社は、本店の従業員に夏季賞与を支給した。

当時、本店の従業員のうち物販担当者はX 2、Y 4、Y 5、Y 6、D及びEの6名であり、Y 6及びEは新入社員であった。それぞれの6月の賃金額、夏季賞与額及び冬季賞与額の6月の賃金額に対する比率は、別表1のとおりであった。

【乙29、30】

② 12月24日、会社は、X 2に14万円の冬季賞与を支給した。

21年冬季賞与の査定は、業績評価得点（従業員ごとの担当カテゴリーの売上高、粗利高及び粗利率を、物販業務に従事する社員全体のそれらと比較して、40点を基準に増減する。）、成果行動得点（社員で協力して行うべき業務への貢献度、販売企画、社内の勉強会その他の業績向上のための取組の有無を評価する。40点満点。）、勤怠評価得点（標準を10点とし、上司あるいは会社からの指示命令を受けたときの態度、前向きな考え方、素直さ、社会人としての常識、向上心の有無等を総合評価する。上司への暴言、社員自身の不注意による欠勤・遅刻がある場合は減点する。20点満点。）、

評価調整（会社に損失を与えた場合には、その内容に応じて減点を行う。）の合計で算出された値に基づき、賞与の原資を按分する算定式（以下「本件算定式」という。）によって行われた。

X 2 の21年冬季賞与査定は、業績評価得点19.074点、成果行動得点0点、勤怠評価得点0点、評価調整マイナス20点であった。成果行動得点及び勤怠評価得点がいずれも0点とされたのは、会社本店においてX 2のみであった。

なお、21年のX 2の担当カテゴリー及びその他のカテゴリーの売上高、粗利高及び粗利率をそれぞれ前年と比較すると、別表2のとおりとなる。

【甲14、35-5】

③ X 2 に対しては、少なくとも15年以降は毎年夏季及び冬季賞与が支給されており、15年夏季ないし21年冬季の同人の月例賃金額及び賞与額は、別表3のとおりである。

④ 会社における賃金規程には、以下のとおりの定めがあった。

改定前賃金規程

「(算定期間)

第16条 賞与の算定期間は、次の区分による。

7月支給分・・・前年12月1日～当年5月末日

12月支給分・・・当年6月1日～当年11月末日

(審査及び変更)

第17条 賞与は会社の業績と個人の勤務実績および勤務態度等を審査して決定する。ただし、状況によっては支給時期を変更もしくは支給しないことがある。」

改定後賃金規程

「(賞与)

第29条 賞与は、当該年度の会社の営業成績に応じ、社員の勤務成績を勘案して査定し、支給日当日に在籍する社員にのみ支給する。ただし、決算賞与については、予め支給額を通知した者にのみ支給する。

② 前項の定めにかかわらず、会社の経営状態、社会の経済情

勢により、支給しないことがある。

- ③ 賞与は功労褒賞（ママ）として支給するものであり、事前に支給を確約するものではない。」

なお、賃金規程は、就業規則とともに21年11月21日に改定され、改定後賃金規程には、算定期間の規定がなかった。

【甲44、乙1】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

会社において、通例では、夏季賞与は月例賃金の1か月分、冬季賞与は月例賃金の2か月分支給されていた。しかし、X2の21年夏季賞与は、月例賃金を大幅に下回る20万円しか支給されず、他の従業員には月例賃金の1か月分が支給されていた。これほど大幅な減額は初めてであり、団体交渉で説明された減額根拠も、査定期間を逸脱するなど恣意的なものであった。

また、X2の21年冬季賞与は、14万円しか支給されず、その査定基準は同人の担当カテゴリーの利益率の低さを考慮せず、他の従業員の担当カテゴリーと単純比較して業績評価をするなど、恣意的なものであった。

このように、21年夏季賞与及び冬季賞与は、いずれもX2の組合活動を嫌悪した恣意的な査定に基づいて減額されたものというべきであり、同人に対する不利益取扱いに他ならない。

② 被申立人会社の主張

会社では、夏季賞与が月例賃金の1か月分、冬季賞与が月例賃金の2か月分支給されることが保障されているわけではない。

また、21年の賞与は、同年1月下旬のY2のアドバイスに基づいて原案を作成し、Y1社長が承認して決定されたもので、X2の組合加入以前の方針に基づいて決定されたものである。

21年夏季賞与は、新入社員（2名）を除く本店の物販担当者（4名）は全員が同水準の賞与を支給された。その中で、賞与の月例賃金に対する水準は、X2が最も高い。よって、この時の賞与の減額は、X2に対する「不利益な取扱い」に該当しない。

21年冬季賞与査定基準における業績評価得点は、X2の担当カテゴリーの売上高と他の従業員の担当カテゴリーの売上高の単純比較によっているわけではない。また、21年冬季賞与の査定基準には、労働組合の組合員であることを考慮する査定項目は存在しない。さらに、そもそもこの時の査定基準は、組合による、明確な査定基準を設けるべきであるとの執拗な要求に基づいて導入されたものであった。

(3) 当委員会の判断

① 21年夏季賞与について

X2の21年夏季賞与額は、月例賃金の1か月分を下回っており、前年よりも9万円以上の減額となった（前記(1)①、別表1、別表3）。

しかし、当時の本店の物販担当者の夏季賞与額は、非組合員であっても、新入社員2名を除いていずれも月例賃金の1か月分を下回っていた。むしろX2に対する支給額は、Dの倍額で、Y5及びY4と同額の20万円であり、賞与の月例賃金に対する比率をみても、Y4が50.0%、Y5が63.8%、Dが43.5%であるのに対し、X2が約67.8%と最も高かった（前記(1)①、別表1）。

以上のことからすると、会社が、21年夏季賞与額において、非組合員と比較してX2に不利益な取扱いをしたということはできず、会社がX2の21年夏季賞与を減額したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえない。

② 21年冬季賞与について

ア X2の冬季賞与は、15年以降19年までは毎年、その年の夏季賞与の2倍以上の額が支給されていた。20年の冬季賞与は、同年の夏季賞与の約1.7倍にとどまったが、実額では12年以降で最高の50万円が支給された。しかしながら、21年は、夏季賞与が20万円であったのに対し、冬季賞与はその0.7倍の14万円にとどまった（前記(1)③、別表3）。

イ X2の21年冬季賞与の査定については、次のような事情が認められる。

(ア) 商品の売上高等が店舗の周辺環境や社会状況の変化等多様な外部的要素にも左右されることも考慮すると、X2の担当カテゴリーの売上高、粗利高、粗利率は、他のカテゴリーと比べ極端に悪いとはいえ

ない（別表2）にもかかわらず、同人の業績評価得点は、40点を基準として19.074点と低評価であった（前記(1)②）。

- (イ) X2の成果行動得点は40点満点で0点、勤怠評価得点は20点満点で0点と、いずれも最低の評価であり、しかも、このときこれらの得点がいずれも0点とされたのは、会社本店において同人のみであった（前記(1)②）。しかしながら、このような低評価を裏付けるに足りる事実の疎明は、何らなされていない。

また、冬季賞与の査定期間は、改定後賃金規程には定めがないが、改定前賃金規程では6月1日ないし11月末日とされており（前記(1)④）、21年冬季賞与においても同様の扱いがなされたと解される。

そして、会社は、後記5(1)③及び別表4のとおり、査定期間である6月1日ないし11月末日の間のX2の多数の言動を殊更に指摘し、同人の勤務態度不良、規律違反行為及び勤務能力不足を表しているとして、解雇理由に挙げている。これらの言動は、賞与におけるX2の低評価の原因ともなつたと推測されるが、会社による同人の言動についての評価は、後記5(3)①のとおり、いずれも適切であったとはいえない。

- (ウ) X2の評価調整（会社に損害を与えた場合に、その内容に応じて減点する）は、マイナス20点とされた（前記(1)②）が、会社は、このような低評価を裏付ける事実の疎明を何ら行っていない。

査定期間内に、X2が会社に損害を与えた事実として考えられるのは、後記5(1)①イの2回目の賞味期限切商品問題のみであり、これが評価調整の低評価の原因となつたと推測される。しかしながら、会社は、2回目の賞味期限切れについて、11月30日付けでX2に対して損害賠償請求を行った（後記5(1)①イ(ア)）ものの、この時発生した賞味期限切商品の種類、数量及び損害賠償請求の金額の根拠は明らかとされておらず（別表4ア(ア)a）、さらに、損害賠償請求自体が、後記5(3)④のとおり不当労働行為であったと解される。

- (エ) 以上(ア)ないし(ウ)の事情からすれば、X2に対する査定が適正に行われていたかは疑わしいといわざるを得ない。

(ウ) 査定期間である6月1日ないし11月末日には、X2が、組合に加入した後、二度にわたり過半数代表者選挙に立候補し、組合は、過半数代表者選挙の際及び団体交渉の際に会社に対して様々な要求を行い、会社従業員に対してビラを配布するなどの情報宣伝活動も行っていった（前記3(1)①②、後記6(1)①ないし④）。そして、会社が、主任業務の停止、後記11月30日付業務改善命令、損害賠償請求及び懲戒処分を行った時期でもある（前記2(1)②、後記5(1)①イ(ア)）。

ウ このように、21年冬季賞与の査定は、X2が活発に組合活動を行い、労使関係が悪化するとともに、会社によって同人に対する上記一連の処分がなされた時期に行われたものであること、及び前記イで検討したように、会社による査定に問題が認められることを併せ考えると、同人の21年冬季賞与が14万円にとどまったことは、同人の組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いに当たると解するのが相当である。

5 21年11月30日付業務改善命令、同損害賠償請求、同懲戒処分、12月30日付業務改善命令及び22年2月23日付解雇について

(1) 認定した事実

① 賞味期限切商品の発生

ア 1回目の賞味期限切商品発生

21年2月12日、X2の担当カテゴリにおいて賞味期限切商品が発生した（以下「1回目の賞味期限切れ」という。）。その際、Y5は、X2に対し、定期的に賞味期限切商品のチェックを実施したほうが良い旨の発言をした。

イ 11月30日付業務改善命令等

(ア) 11月3日の時点でも、X2の担当カテゴリにおいて賞味期限切商品が発生しており（以下「2回目の賞味期限切れ」という。）、この点について、Y5がX2に対し口頭で指導を行った。なお、当時、Y5は、人事教育係長の職に就いていた。

11月30日、会社は、X2に対し、2回目の賞味期限切れの発生はX2の職務怠慢であり、1回目の賞味期限切れの際にY5が注意指導したにもかかわらず改善されていないとして、12月10日までに、賞味期

限切商品を生じさせた原因及びその再発防止対策を書面で報告するよう求める業務改善命令を発した。

また、会社は、同時に、2回目の賞味期限切商品は100点以上にのぼるとして、X2に対し、改定前就業規則第58条に基づき、1万5,000円の損害賠償請求を行い、さらに、改定前就業規則第56条及び同第57条に基づき、出勤停止3日及び始末書の提出を求める懲戒処分を行った（以下、11月30日付業務改善命令、損害賠償請求及び懲戒処分を併せて、「11月30日付業務改善命令等」という。）。

なお、会社がX2に対して業務改善命令を発したのは、これが初めてであった。

- (イ) X2は、会社に対し、12月2日付けで「通知書」を提出した。同書面上で、X2は、11月30日付業務改善命令等が公平、公正を欠き納得できないとしながらも、賞味期限切れの再発防止策として、毎月1回従業員によるダブルチェックを行うこと、賞味期限までどのくらいの期間になったら値引販売をするのか、及び賞味期限までどのくらいの期間になるまで販売を続けるのかについて、社内ルールを作ることなどの提案をした。

これを受けて会社は、12月5日付「貴殿からの内容証明について」と題する書面をX2に交付し、X2はY1社長及びY5から注意された点を全く理解していない、賞味期限切れの発生原因については、他者に求めず自分の日常行動に求めなければならない、X2が提案した再発防止策は、全般的におおげさすぎる、会社においてはダブルチェックをする余裕はなく現実的ではないなどとし、書面を再提出するよう求めた。その後、X2が、書面の再提出を行ったことはない。

- (ウ) 改定前就業規則の規定

「第56条 次の各号の一に該当するときは、次条の規定により制裁を行う。

① (略)

② 次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処せられる。ただし情状により訓戒・減給または出勤停止にする

こともある。

1～10 (略)

11 業務に関し、会社を欺き故意または重過失により会社に損害を与えたとき

12 当就業規則の諸規定を遵守せず、会社から度重なる注意、制裁を受けても、従業員として、不適切な行動、言動等を改めないとき

13 前各号の一に該当する行為が2回以上に及び改悛の情が認められないとき

第57条 (抜粋)

第3号 始末書を取り7日以内、出勤を停止し、その期間の給与は支給しない。

第58条 (抜粋)

故意または重大な過失により会社に損害をかけた場合は、損害の一部、または全部を賠償させることがある。」

ウ 12月30日付業務改善命令

12月20日時点でも、X2の担当カテゴリにおいて賞味期限切商品が発生していた(以下「3回目の賞味期限切れ」という。)

12月30日、会社は、X2に対し、3回目の賞味期限切れの発生を踏まえて、「業務改善命令書」を交付した。同書面には、改善すべきとされるX2の具体的な言動が、日付を特定して多数記載され、指摘した全ての言動につき即時に改善すること、及び業務改善報告書を22年1月15日までに提出することを求める、とされていた(以下「12月30日付業務改善命令」という。)

なお、これらX2の言動は、1回目の賞味期限切れを除き、全て組合加入後のものであった。

組合は、22年1月9日に団体交渉申入れを行う際、21年12月30日付業務改善命令について、団体交渉の場で話し合いたいとY1社長に申し入れたが、同社長は、これを拒否した。

また、22年1月14日、X2は、「21年12月30日付業務改善命令書につい

て」と題する書面を会社に提出し、12月30日付業務改善命令書に記載されている事実に、一部誤りや誇張、曲解があるので、団体交渉の場で話し合いたい旨申し入れたが、Y1社長は拒否した。X2は、同書面に、上記業務改善命令書中、誤りや誇張、曲解のある事実を除いて、会社に貢献できるよう業務の向上を図るべく、一層努力をしていく旨記載していた。

22年1月15日の業務改善報告書の提出期限が経過した後、Y1社長は、同報告書が未提出であるとして、X2を呼び出し、提出を求めた。

【甲15～18、乙6、8、23、35、1審5p、8～9p】

② 22年2月23日付解雇

ア 22年2月2日、会社の顧問社会保険労務士であるY7 社会保険労務士（以下「Y7社労士」という。）からの申込みを受け、組合事務所において、同人と、組合の執行委員長X1（以下「X1委員長」という。）外組合員数名が話し合いをもった。Y7社労士は、Y1社長の使者として来たと述べ、給与の6か月分を支払うので、団体交渉の議題となっている事項全てを含め和解ということにし、X2が自主退社することを要請した。X1委員長は、X2の意思を確認して返事をする と 答 えた。

X1委員長は、X2にY7社労士からの話を伝えて意思を確認した上で、会社及びY7社労士に対し、X2は退職するつもりがないこと、団体交渉で話し合いを進め、問題の解決をしたいことを告げた。

2月19日、Y1社長は、X2を呼び出し、2時間にわたり話し合いをもち、再度退職を求めた。X2は、Y1社長に、団体交渉で話し合いがしたいこと、退社する意思はないことを伝えた。

2月22日、Y1社長は、再度X2を呼び出し、退職を求めた。X2が退職を拒否すると、Y1社長は、退職勧奨を断るなら、21年12月30日付業務改善命令書に書いた内容を理由にして解雇する、と述べた。

イ 22年2月23日、Y1社長は、X2に対し、「普通解雇通知書」を交付し、同日付けでX2を解雇した。

「普通解雇通知書」には、解雇の理由として、21年12月30日付「業務改善命令書」と同内容の多数のX2の言動に加え、12月30日以降の同人

の問題があるとされる行動が記載されていた。そして、今後、X 2 が業務に誠実に取り組み、上司、同僚に対する態度や業務の改善を図ることが期待できないことは明白であること、及び同人の業務に対する信頼度も極めて低い上に、社長、上司、同僚との信頼関係も回復が不可能なまで破壊されていることから、普通解雇すると記載されていた。

【甲18、19、乙36】

③ X 2 の解雇事由等

会社は、「普通解雇通知書」で、別表 4 アないしウの A ないし I に挙げる X 2 の各言動が、それぞれ勤務態度不良及び規律違反の行為、勤務能力不足並びに注意・指導に対する不遜な対応であり、解雇事由に該当している。また、会社は、「普通解雇通知書」で、別表 4 エに挙げる事項が、X 2 の勤務能力又は勤務態度に問題があったことを客観的に裏付ける事実であるとしている。

一方、会社の挙げる事項に関連して、別表 4 アないしエの a ないし h の事実が認められる。

【甲16、19、38、45-1、乙 8、34、35、1 審 4～5 p、9～10p】

④ 就業規則の規定

改定後の会社就業規則における解雇に関する規定は、以下のとおりであった。

「(普通解雇)

第32条 社員が次のいずれかに該当するときは、解雇する。

- 1 会社からの指示・命令・規則または業務上のルールに従わず業務に支障をきたし、または会社との信頼関係が回復できない程度まで損なわれたとき
- 2 ないし 4 (略)
- 5 能力不足、又は勤務成績が不良で就業に適さないと認められたとき
- 6 勤務態度が不良で注意しても改善しないとき
- 7 協調性を欠き、他の従業員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

11月30日付業務改善命令等及び12月30日付業務改善命令は、X2が組合に加入したことによる不利益取扱いであり、解雇は、組合活動に対する不当な嫌悪の総決算としてなされたものである。

また、会社が主張する解雇事由は、事実自体が存在しなかったり、一部誇張や曲解があるものであり、解雇の正当な理由とはならない。

② 被申立人会社の主張

本件解雇は多数の客観的に合理的な解雇理由に基づいて行われたものであり、何ら不当労働行為の意思に基づいて行われたものではない。また、11月30日付業務改善命令等及び12月30日付業務改善命令の理由たる事実関係は、全て本件解雇理由に包含されており、何ら不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

①ア 会社が解雇事由に該当するとしているX2の各言動は、別表4のとおりであり、以下で述べるとおり、それらの言動には、相応の事情が認められる。

(ア) 団体交渉の候補日について、法事の日と重なったことがわざとではないとのX2の説明をY1社長が聞き入れなかったのであるから（別表4ア(イ)a）、X2が不満な思いをつぶやいたこともやむを得ないものがあつた。

(イ) X2は、会社からティッシュペーパーの販売点数制限の指示を受けていなかったのであるから（別表4ア(イ)b）、この点についての上司からの注意に対し反論したことが、特に反抗的な態度であつたとはいえない。

(ウ) X2は、「会社が自分について言っていることは80パーセントが嘘だ。」と言つたのであり、会社の言葉全てが嘘であるとの趣旨ではなく、当時労使が対立していた状況においてはやむを得ない言葉であつ

た（別表４ア(イ) c）。

- (エ) 試飲コンクールについては、試飲を勧める対象が限定されていたこと、X 2 が参加できた日数が少なかったこと、同人がレジに立つ機会が少なかったこと（別表４ア(イ) e、同(エ) h）を考慮すると、同人が非協力的であったとまではいえず、Y 5 に対する反論にも相応の理由がある。
- (オ) 年配の常連客に対して親しみを込めて「お母さん」と呼びかける接客態度（別表４ア(ウ) c）は、接客には様々な方法があることからすると、不適當であるとまではいえない。
- (カ) X 2 が、ダイレクトメールの内容を把握していなかったことは、従業員として適切でなかった可能性はある。しかしながら、従業員はダイレクトメールの内容を必ず見なければならぬとされていたわけではなかったこと、ダイレクトメール掲載商品の情報を従業員間で共有するシステムは採られていなかったこと、店内の商品を全て把握するのは困難であり、商品を検索するシステムもなかったこと（別表４ア(エ) d）を考慮すると、X 2 が、顧客から問い合わせのあったダイレクトメール掲載商品について、内容や、店頭にあることを把握していなかったとしても、勤務意欲が欠如していたとまでいうことはできない。
- (キ) Y 5 は、X 2 の担当する免疫ミルクの利用者に、Y 5 の担当する免疫ミルクを勧めたのであり（別表４ア(エ) e）、X 2 がY 5 に自分の客を取られたと捉えたことも、やむを得なかったといえる。
- (ク) 誤配送は、X 2 が配送業務に就いて間もない時期の出来事であり、類似した配送先があったとの事情（別表４イ c）も考慮すると、やむを得ない面もあった。そして、その後、X 2 が誤配送をしたとの事実は認められないのであるから、この事実のみをもって同人の勤務能力が劣っていたとまではいえない。
- (ケ) X 2 は、11月30日付業務改善命令等に対して自分なりの改善策を書面で提示し（前記(1)①イ(イ)）、また、12月30日付業務改善命令に対しては、事実を争って団体交渉での話し合いを求めつつも、業務の向上

に努める旨表明していたものであり（同ウ）、会社の注意指導を無視する態度があったとはいえない。

(コ) 商品の売上高は、店舗の周辺環境や社会状況の変化等多様な外部的要素にも左右されるものであり、当該カテゴリーの業績が、担当者の勤務能力及び勤務態度に直結するとは認められない（別表4エa）。

したがって、X2の担当カテゴリーの業績が不振であったことが、直ちに同人の勤務能力及び勤務態度に問題があったことを示しているとはいえない。

イ 会社が解雇事由に該当するとしている事項には、事実誤認のあるものがあり、実際は、以下のとおりの事実が認められる。

(ア) X2は、頭髪の色及びひげに関する注意を受けて、速やかに改めた（別表4ア(イ)d）。

(イ) X2は、就業規則で禁止されてからは、舌ピアスを外している（別表4ア(ウ)a）。

ウ 会社が解雇事由に該当するとしている事項には、解雇事由となるほど重大であるとはいえないものがある（別表4ア(エ)G I、イABD）。

エ 会社が解雇事由に該当するとしている事項には、事実の存否が明らかでないものがある。

(ア) 賞味期限切商品の発生について

賞味期限切れとなった商品の種類、数量は明らかではなく、特に2回目の賞味期限切れについて、会社の主張するような数の賞味期限切商品が発生したことの疎明はない（別表4ア(ア)a）。また、X2は、2回目及び3回目の賞味期限切商品発生の際に、会社に対して、書面で自分なりの改善策を提案したり、業務の向上に努める旨表明したりしていた（前記(1)①イ(イ)、ウ）。

(イ) 会社が主張する、X2が顧客の目の前で買物カゴを乱暴に置いたこと（別表4ア(ウ)B b）、陳列棚の管理を怠っていたこと（同(エ)A a）、会社批判をしたこと（同(エ)B b）、遅刻をした際に反省しなかったこと（同(エ)C c）、及び品出しに協力しなかったこと（同(エ)F f）については、そのような事実を認めるに足りる疎明はない。

オ そして、X 2 が、過半数代表者選挙において、1 回目は 9 票、2 回目は 6 票を獲得していたこと（前記 3 (1)①②）からは、同人が会社従業員から一定の信頼を得ていたと推測することができ、また、同人が、会社において 8 年前後主任を務めていたこと（第 2. 2 (1)②、第 3. 2 (1)①）、21 年 1 月下旬、経営者側として新体制への参加に誘われたこと（第 2. 2 (1)①）、及び上記アないしエの事情を併せ考慮すると、同人は協調性が欠如し（別表 4 ア(イ)）、勤務能力が不足していた（別表 4 イ）とする会社の評価をにわかに措信することはできない。

カ X 2 の解雇事由について

以上のことから、会社の主張する X 2 の解雇事由は、合理性が薄弱であるといわざるを得ない。

② そして、前記 2 (3)②及び 4 (3)②ウのとおり、X 2 の組合加入後徐々に労使関係が悪化し、会社は組合を嫌悪していたことが認められ、さらに、会社は、後記 6 (1)①④⑥⑧のとおり、団体交渉において就業規則等必要な資料を提出しないなど、誠実とはいえない対応をとっていた。また、Y 1 社長は、組合が退職勧奨問題は団体交渉で話し合いたいと述べていたにもかかわらず、解雇前に二度にわたり X 2 のみを呼び出して退職勧奨を行うなど（前記(1)②ア）、組合との接触を避けていたことが疑われる。

また、X 2 は、本件解雇により収入が途絶され多大な経済的不利益を被っていること、団体交渉におけるやり取りから、会社は、同人が唯一の組合員であると認識していたこと（後記 6 (1)①）が認められる。

③ 前記①オのとおり解雇事由の合理性が薄弱であること、及び上記②のような本件労使関係を考慮すると、22 年 2 月 23 日付解雇は、X 2 の組合員としての存在及び組合活動を嫌悪して行われたものとみることができる。

④ そして、会社は、2 回目の賞味期限切れについて、21 年 11 月 30 日付業務改善命令等を行った後、12 月 30 日付けで 3 回目の賞味期限切れとこれまでの X 2 の改善すべき事項について業務改善命令を行い、さらに、22 年 2 月 23 日付解雇を行ったものであるところ、

ア 11 月 30 日付業務改善命令については、出勤停止 3 日の処分に加え、損害賠償請求を行ったものであるが、このような厳しい処分を行ったにも

かかわらず、X 2 の提案した再発防止策については、注意を全く理解していないとして一顧だにせず、再提出を求めており（前記(1)①イ(イ)、賞味期限切商品の発生を防止するというよりは、同人の落ち度を責めることに主眼が置かれていたといわざるを得ないこと、

イ 12月30日付業務改善命令については、22年2月23日付けの解雇事由とほとんど同じ内容のX 2の言動が、処分理由として挙げられていること（同②イ）、

ウ 「普通解雇通知書」記載の解雇事由は、X 2の組合加入後、その些細な言動について会社が細かに指摘をしたものであること（同①ウ、②イ）、

エ 組合加入前には、X 2がこのように頻繁に注意を受け、業務改善命令を出されることはなかったこと（同①イ(ア)）

などを考慮すると、会社の21年11月30日付業務改善命令等及び12月30日付業務改善命令といった一連の行為は、組合を嫌悪し、会社における唯一の組合員であるX 2を退職に追い込むために行われたものであり、その帰結として22年2月23日付解雇が行われたものと解するのが相当である。

そうすると、21年11月30日付業務改善命令等、12月30日付業務改善命令及び22年2月23日付解雇は、一体として、活発な組合活動により会社と対立していたX 2の組合員としての存在及び組合活動を嫌悪して行われた、同人に対する不利益取扱いに当たるといふべきである。

6 組合が申し入れた団体交渉における会社の対応について

(1) 認定した事実

団体交渉は、21年6月5日以降本件申立てまでに合計8回行われた。いずれの団体交渉も、東京都労働相談情報センター国分寺事務所において、同事務所職員立会いの下で行われ、組合側の出席者及び発言者は、X 2など合計5名ないし8名程度、会社側の出席者は、Y 1社長、Y 7社労士など合計3名ないし5名程度であった。

① 第1回団体交渉（6月5日）

冒頭、組合は、会社が5月14日付「回答書」で要望していた4名以内という出席人数には、今後拘束されないと述べた。また、組合が、団体交渉申入れから開催までに約2か月を要したこと、会社の4月20日付及び5月

14日付「回答書」に組合を否定するような記載があったことについて、会社の謝罪を求めたが、会社が拒否したため、両者の間で議論が紛糾した。

また、会社は、会社従業員のうち組合員はX 2一人だけであるにもかかわらず、組合が団体交渉の当事者となり得る理由について、説明するよう求め、組合の反発を招く場面があった。

4月6日付要求事項⑤（第2. 2(2)）について、会社は、組合は過半数組合ではないため、過半数代表者は民主的な方法で選ぶ必要があり、要求には応じられないと述べた。なお、この点について会社は、4月20日付「回答書」（第2. 3(2)）で、当該要求は労基法第90条に違反するとして、組合に対し撤回を求めている。

組合が、就業規則の写しを交付するよう求めたところ、会社は、社内で周知されているのでX 2が見て写せばよい、社外へ流出する可能性があるため交付できないと述べた。ちなみに、就業規則は、21年11月の改定前のものは50ページ前後、改定後のものは58ページあり、団体交渉議題に関する部分だけでも多数のページが関係していた。

【甲1-3、3、6、35-1、44、乙1】

② 第2回団体交渉（7月13日）

組合は、4月6日付要求事項①及び②（第2. 2(2)）についての説明を求め、会社は、会社とエスキューブとの間に、新体制移行に伴う委託契約は存在しないと述べた。また、会社は、エスキューブの業務内容について、小規模な薬局が20店余で共同して仕入れを行うことにより信用力を高める相互補助である、メーカーや問屋からの情報を流し合う等インフラを共有している、勉強会や定例会を共同で開催している、加盟会社の中に問題のある会社があれば、相互補助の観点から、事情聴取を行い、改善要求や改善の手伝いをするなどがあるなどと説明した。

そして、会社は、Y 2はY 1社長と親しいため、何らかの契約に基づいてではなく、個人的な好意で会社の経営方針について発言しているのみだと述べた。

これに対し、組合は、エスキューブと会社との間に経営に関するコンサルタント契約があるのではないかと質問し、会社は、そのような契約はな

い、あるのは仕入れ等に関する業務委託契約のみであると答えた。

組合は、第2回団体交渉と同じ日に会社の営業会議が開かれることになっており、そこにはY2も同席すること、その席でY2からX2に対する事情聴取が予定されており、X2には業務命令で出席が命じられていることを述べ、なぜ営業会議に社外の人があるのか、Y2と会社、あるいはY2とX2との関係を明確に説明するよう求めた。これに対し、会社は、Y2は会社の経営を心配している、他の会社の社長が来て会議で話をしてくれることだってある、と答えた。

また、会社は、X2の労働条件を不利益変更するという話が出た経緯について、Y1社長は体調に不安があるが、会社の後継者が育っていないため、従業員に自主運営させようという話が出たこと、それをY2に相談したところ、会社の人件費率が高いことを指摘されたため、人件費率を42%程度にまで下げた方がよいと考えるに至ったことを説明した。

【甲1-3、35-2】

③ 第3回団体交渉（10月6日）

組合は、X2の夏季賞与の査定根拠を明らかにするよう求め、会社は、本店の物販部門の売上高及び同人の担当カテゴリーの売上高が思わしくないこと等を総合的に考慮したと説明した。

また、会社が、組合の要求に応じて、36協定締結に伴う過半数代表者選挙の投票結果を開示したところ、組合は、過半数の票を得た者がいないことを指摘し、再選挙を行う必要があるのではないかと質問した。会社は、従業員の総数を再度確認してから回答すると述べた。

組合は、4月6日付要求事項④及び⑥（第2.2(2)）に関して、未払残業代があると主張して、タイムカード等勤務時間の記録された資料を提出するよう求めた。会社は、未払残業代につき民事訴訟となる可能性があるため、保留して検討する旨答えた。また、組合は会社に対し、現在X2の有給休暇が14日となっている理由を質問したが、会社は、事務の者が管理しているのでわからないと答えた。組合は、X2の有給休暇取得日数を過去に遡って明らかにすることを求め、会社は、確認して精査する旨答えた。

④ 第4回団体交渉（11月24日）

ア 組合は、就業規則の変更が行われたことを受け、変更点について質問した。

また、組合は、改定された就業規則の交付を求めたが、会社は、内部書類であるから見せられないと拒否した。組合は、就業規則に、従業員が許可なく休日に出社することを禁止する旨、及び労働時間終了後速やかに退社しなければならない旨が規定されているため、X2が就業規則を閲覧できるのは昼45分、夕方15分の休憩時間のみで、同人は昼食の時間を削って閲覧しているが、全て閲覧するには相当の期間がかかると抗議した。会社は、組合は合同労組であり、外部の者が入っているので見せたくないと言った。組合は、第三者に出さない等労使でルールを作れば問題ないと主張したが、会社が無言のままこれに答えなかったため、組合は、次回の団体交渉までに就業規則を交付するよう求めた。

その他、夏季賞与の査定根拠及びY5によるX2に対するパワーハラスメントの有無についての交渉が行われた。

イ 就業規則には、以下の規定がある。

「第35条 社員は、就業態度に関して、以下の事項を遵守しなければならない。（略）

8 終業後は業務上の必要がない場合、速やかに退社すること

第38条 社員は、会社の施設管理権、ならびに財産権を尊重し、業務を妨害することのないよう、以下の事項を遵守しなければならない。（略）

8 社員は勤務時間終了後、あるいは会社の休日に、会社の許可なく会社施設にとどまらないこと、若しくは侵入しないこと」

⑤ 第5回団体交渉（22年1月14日）

冒頭、組合は、交渉事項が7点あるとして、それらを整理して述べ、タ

タイムカード等勤務時間についての資料及び有給休暇取得日数についての資料の提出等を求めた。

その後、X2の21年冬季賞与の減額根拠を中心に、交渉が行われた。

【甲35-5】

⑥ 第6回団体交渉（22年2月25日）

2月23日付解雇が中心的な議題となった。組合は、解雇理由とされている事実の有無について、会社がX2に一切弁明の機会を与えなかったことに抗議した。会社は、次回の団体交渉において、事実の有無を確認していくことに合意した。

また、組合は、賞与の計算式の提示を求め、会社は、次回提示すると回答した。

さらに、X2は、解雇されたため会社で周知されている就業規則を閲覧できなくなったため、就業規則を提出するよう会社に求めたところ、会社は、懲戒規定の箇所に関し次回提出すると答えた。

組合は、前回に続いてタイムカード等の資料及び有給休暇についての資料の提出も求めた。しかし、会社は、有給休暇については提出するが、タイムカードは、未払残業代が紛争となっており、請求する側が計算して要求すべきであるとして提出を拒否した。

【甲35-9】

⑦ 第7回団体交渉（3月1日）

まず、X2の解雇が議題となった。組合は、解雇撤回を求めたが、会社は一貫して撤回を拒んだ。解雇理由とされた事実について、組合は、誤りであるとする点を指摘した文書を提出した。

また、組合は、有給休暇の取得状況を示す資料の提出を求め、会社は、これを了承した。

会社は、就業規則のうち、解雇事由に該当する懲戒に関する規定を抜粋し、組合に写しを提出した。

【甲35-6】

⑧ 第8回団体交渉（3月23日）

組合は、就業規則を全て提出するよう求めたが、会社は、1年間団体交

渉を行ってきた間にX2が会社で閲覧する機会があったこと、外部に出したくないことなどを理由に、これを拒否した。

また、組合は、勤務時間及び有給休暇の取得状況について、2か月分しか資料が提出されていないと抗議し、長期にわたる資料の提出を求めたが、会社は、未払残業代があるなら組合側が金額を示せば検討する等と答え、提出を拒んだ。さらに、Y1社長は、残業代の計算は事務方に任せていたが、適正に払われていたと思うと述べた。

その他、X2の解雇問題に関して、解雇事由とされている同人の言動等の一部が実際にあったものか否かにつき、議論が行われた。

【甲35-7】

⑨ 第9回団体交渉

本件申立て後の4月20日、第9回団体交渉が行われたが、会社は、本件申立てが行われた以上、組合が団体交渉を録音するなら団体交渉を受けられない等と述べ、組合内部で録音をやめるかどうか協議するよう通告して席を立った。その後、団体交渉は再開されなかった。

なお、組合は、第1回ないし第8回の団体交渉を全て録音していた。

【甲35-8】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

組合からの21年4月6日付けの要求事項に係る会社の対応は、以下のとおり不誠実なものであった。

ア 会社が、組合の法適格性について釈明を求めたり、回答を延期したりしたため、団体交渉申入れから第1回団体交渉開催まで約2か月を要した。これは団体交渉の不当な引延しである。

また、会社は、組合に対し、組合からの架電や面談の申入れについて一切拒否すると通告したり、組合側の団体交渉出席者を4名に制限したりした。

イ 会社は、就業規則の提出を拒否し、X2のタイムカード等勤務時間についての資料及び有給休暇取得状況についての資料も開示しなかった。

ウ 会社は、会社とエスキューブ及びY2との関係性並びにX2の労働条

件の不利益変更を行おうとした経緯について、十分な説明を行わなかった。

エ 会社は、過半数代表者をX2とするよう求める組合の要求を、労基法違反であるとして拒否した。

② 被申立人会社の主張

ア 第1回団体交渉までに2か月を要したのは、労使双方の都合を調整した結果であり、会社が不当に開催を引き延ばした事実はない。

また、会社は、4月6日時点において、三多摩合同労働組合がいかなる存在なのか知らなかったのであり、組合に対し、法適格性等につき釈明を求めることは当然である。

イ 団体交渉以外の場面において、労働組合からの架電や面談の申入れに応ずることは、使用者の義務ではない。加えて、「言った、言わない」の争いを避け、会社が双方の言い分を合理的に整理して団体交渉に臨むため、「当面」のやり取りを書面に限ることは、必要かつ合理的な措置である。

また、会社は、組合側の出席者を会社側と同数の4名以内とすることを提案したにすぎず、人数を制限した事実などない。

ウ 会社には、組合に就業規則を交付すべき法的義務はないし、組合は、X2を通じて、社内で周知されていた就業規則のうち、団体交渉の議題に関する部分を確認することができたのである。加えて、社内文書である就業規則が組合を通じて社外へ流出する可能性も懸念され、会社が組合に就業規則を交付しなかったことは何ら非難されるべき行為ではない。

エ 会社は、8回の団体交渉を通じ、組合からの4月6日付要求事項に対して適宜回答し、必要な資料を示すなどして誠実に対応してきた。

(3) 当委員会の判断

① 第1回団体交渉開催までの会社の対応について

会社は、組合からの第1回団体交渉申入れに対し、二度にわたり、業務多忙を理由として回答の猶予を申し入れ、また、組合からの架電や面談の申込みを一切断る旨通告し、さらに、組合の法適格性等について組合に対

し釈明を求めていた（第2.3(1)(2)(4)）。

このような会社の態度は、団体交渉の開催を避けようとしたものではないかとの疑いを生じさせるものではある。

しかしながら、会社が、組合の組織、法適格性等については把握していなかったこと、いずれの場合も一応組合が定めた回答期限内に回答しており、「業務多忙のため」と理由を示した上で、当初の回答期限よりも10日間、あるいは7日間といった短時日の回答猶予を求めたものであったこと（第2.3(1)(4)）、5月14日付「回答書」において会社が提案した日程で、団体交渉の申入れから2か月後とはいえ、実際に団体交渉が開催されたこと（同(4)ないし(6)）からすると、会社の対応が、不当に団体交渉の引延しを図ったものとまでみることはできない。

また、5月14日付「回答書」には、組合側の出席者数を4名に制限するかのような記載があったものの（第2.3(4)）、第1回団体交渉の冒頭で、組合は、4名という人数には今後拘束されないと述べ（前記(1)①）、実際に、いずれの団体交渉においても、組合側の出席者あるいは発言者が4名以下であったことはないこと（前記(1)）からすると、会社による人数制限の記載が、団体交渉の実施を妨げたと認めることはできない。

② 団体交渉の場における会社の対応について

ア 就業規則の提出拒否

4月6日付要求事項においては、X2の労働条件の不利益変更や有給休暇の日数及び未払残業代が議題となっていたため（第2.2(2)）、就業規則を参照しなければ、中身のある団体交渉を行うことが困難であったと考えられる。それにもかかわらず、会社は、X2を通して閲覧・書写できることを理由に、就業規則の提出を拒否していた（前記(1)①）。

就業規則上、従業員は、終業後は速やかに退社すること、並びに勤務時間終了後及び休日に許可なく会社にとどまらないこと、という規定があり、X2が就業規則を閲覧・書写できたのは、勤務日1日につき、昼と夕方に合計1時間与えられる休憩時間中のみであった（前記(1)④アイ）。改定前の就業規則は50ページ前後、改定後の就業規則は58ページにわたるところ、そのうち団体交渉の議題に関する部分に限っても多数の

ページが関係しており（前記(1)①）、それらをX2 1人で1日1時間の休憩時間のみで閲覧・書写するには、相当の期間と労力を要することは想像するに難くない。しかも、11月下旬の就業規則の改定（前記3(1)②）により、X2は、改定後の就業規則を改めて読み直す必要が生じたことも認められる。

そして、組合は、第4回団体交渉において、X2が、昼食の時間を削って就業規則の閲覧に当てていること、休憩時間中のみの閲覧では、就業規則を全て見るのに相当な期間がかかることを会社に訴えていた（前記(1)④ア）。

そうすると、会社は、遅くとも第4回団体交渉時には、X2による就業規則の閲覧・書写が、時間的及び量的な面から事実上困難であることを認識していたにもかかわらず、その後も引き続き、同人を通して閲覧・書写できることを理由に就業規則の提出を拒んでいたといえる。

また、会社が懸念していた就業規則の社外流出については、組合が、解決案として、第三者に漏洩しないとのルールを労使で定めることを提案したが、会社は、これに何らの回答もせず交渉の余地を与えなかった（前記(1)④ア）。

これらのことからすると、会社は、就業規則を開示しないという方針の下、不開示を正当とするに足りる十分な理由を示すこともせず、一貫して組合からの提出要求を拒否していたものといえ、誠実な交渉態度であったと認めることはできない。

イ 勤務時間についての資料及び有給休暇取得状況についての資料の開示拒否

会社は、未払残業代は、請求する側が計算すべきであるとして、勤務時間及び有給休暇取得状況に関する資料を2か月分しか提出せず（前記(1)⑧）、未払残業代の支払い及び有給休暇の付与についての議論は何ら進まなかったことが認められる。

また、会社は、X2の有給休暇が14日となっている理由について、事務の者が管理していたのでわからないと説明を拒んだ（前記(1)③）。

このように、資料を提出せず、提出しないことについて組合の納得を

得ようとする説明も行わなかった会社の態度は、不誠実なものであったといえる。

なお、会社は、その理由として訴訟が継続中であること、この訴訟においては、X2の側が請求額を出すべきであることを挙げているが、そのような事情は、団体交渉に必要な資料の提出を拒む正当な理由とはなり得ないというべきである。

ウ 会社とエスキューブ及びY2との関係並びにX2の労働条件の不利益変更提案の経緯についての説明

会社は、第2回団体交渉において、エスキューブの業務内容を具体的に説明した上で、会社とエスキューブとの関係について、両者の間には仕入れ等に関する業務委託契約のみがあり、新体制移行に伴う委託契約は存在しないと述べた。また、会社とY2との関係について、Y1社長とY2が親しいため、Y2は個人的な好意で会社の経営方針について発言していると説明した。

さらに、X2の労働条件の不利益変更の提案がされた経緯について、会社は、会社の新体制移行についてY2に相談し、その際、会社の人件費率が高いことを指摘されたので、人件費率を下げた方がよいと考えるに至ったためであると説明した（前記(1)②）。

このように、会社は、会社とエスキューブ及びY2との関係並びにX2の労働条件の不利益変更提案の経緯について、具体的な説明をしている。したがって、これらの点についての説明が不十分であるという組合の主張は、採用することができない。

エ X2を過半数代表者とする旨の要求

会社は、組合が、就業規則の改定に伴う労働者代表をX2とし、組合と書面で36協定を締結するよう要求したことに對し、書面上で、当該要求が労基法に違反するとして撤回を求め、第1回団体交渉においても、要求には応じない旨述べた（前記(1)①）。

労基法施行規則第6条の2第2号では、過半数代表者選出の方法につき「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。」

とされており、会社がこのような選出手続なしにX2を労働者代表と決めることは許されない。会社は、書面上及び団体交渉においてその旨説明しており、不誠実な対応とはいえない。

- ③ 以上検討したとおり、4月6日付要求事項に関する各団体交渉において、会社が就業規則を提出しなかったこと、勤務時間及び有給休暇に関する資料を提出することなく、残業代や有給休暇が労基法どおりに与えられているかについて組合の納得を得ようとする説明を行わなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるが、その余の事実は、不誠実な団体交渉には当たらない。

7 救済方法について

- (1) X2の従前の冬季賞与額、夏季賞与額と冬季賞与額の比率等を考慮すると、X2の21年冬季賞与額は、21年夏季賞与額の2倍に当たる40万円を下回らないものと考えられる（別表3）。したがって、主文第1項(2)のとおり、40万円と、既にX2が受給した14万円との差額である26万円の支払を命ずることとする。
- (2) 会社が、必要な資料を提出せず、組合が申し入れた団体交渉に誠実に応じていないことは、前記判断のとおりであるが（6(3)②アイ）、本件審査の過程において就業規則及びタイムカード等主要な資料が提出されたこと、8回にわたって団体交渉が行われるうちに、組合が4月6日付けで要求した事項が必ずしも主要な議題ではなくなってきたこと（同(1)⑤ないし⑧）を考慮すると、改めて団体交渉を命ずるのは相当でない。したがって、この点についての救済としては、主文第2項のとおり文書交付を命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、平成21年6月18日以降X2を主任業務に就かせなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に、同人の21年冬季賞与を減額したこと、同人に対して11月30日付業務改善命令、同損害賠償請求、同懲戒処分、12月30日付業務改善命令及び22年2月23日付解雇を行ったことは、同法同条第1号に、また、組合が21年4月6日付けで申し入れた要求事項に係る団体交渉における会社の対応は、同法同条第2号に、それぞれ該当するが、

その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成25年 5 月21日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志

別表1 従業員別21年6月の月例賃金及び21年夏季賞与額

	月例賃金 (円)	21年夏季賞与 (円)	賞与の月例賃金に対する割合 (%)
X 2	295,000	200,000	67.8
Y 4	400,000	200,000	50.0
Y 5	313,400	200,000	63.8
D	230,000以上	100,000	43.5以下
Y 6 (新入社員)	202,445	210,000	103.7
E (新入社員)	185,000以上	190,000	102.7以下

別表2 カテゴリー別売上高、粗利高及び粗利率 (21年と20年の比較)

カテゴリー		21年の値の、20年の値に対する比率 (%)
一般・ヘアケア	売上高	95.34
	粗利高	97.67
	粗利率	102.44
X 2 の担当カテゴリー (健康・オーラル・雑貨)	売上高	96.03
	粗利高	86.57
	粗利率	90.15
制度品	売上高	103.24
	粗利高	105.48
	粗利率	102.17
医薬品・衛生用品	売上高	109.03
	粗利高	114.22
	粗利率	104.76

別表3 X2の月例賃金並びに夏季及び冬季賞与額の推移

	月例賃金 (円)	賞与 (円)
15年夏季	257,000	224,000
同年冬季	257,000	470,000
16年夏季	260,000	225,000
同年冬季	260,000	470,000
17年夏季	262,500	225,000
同年冬季	262,500	470,000
18年夏季	265,500	225,000
同年冬季	265,500	475,000
19年夏季	270,500	240,000
同年冬季	270,500	481,000
20年夏季	295,000	295,000
同年冬季	295,000	500,000
21年夏季	295,000	200,000
同年冬季	295,000	140,000

別表4 会社の挙げるX2の解雇理由とそれに関連して認められる事実との対比

会社の挙げる事項	会社の挙げる事項に関連して認められる事実
ア 勤務態度不良及び規律違反行為	
(ア) 賞味期限切商品の放置 (就業規則第32条第6号)	
A X2は、21年2月以降12月までの間に、3回にわたり賞味期限切商品を発生させた。	a 3回にわたり発生した賞味期限切商品の種類、数量については、明らかとなっておらず、11月30日付損害賠償請求の金額の根拠も明らかでない。
(イ) 上司への反抗的態度・協調性の欠如 (就業規則第32条第7号)	
下記AないしEの上司からの注意・質問に対し、X2は、反抗的な態度を執った。	
A 7月上旬の、Y1社長からの、前妻の法事の日を開催日とする団体交渉を申し入れたのは、わざとなのかとの質問	a Y1社長が、わざと前妻の法事の日を団体交渉の候補日にしたのではないかとX2に質問したため、X2はわざとではないと説明したが、聞き入れられなかったので、「わけわかんねえ。」「そんなの関係ねえ。」とつぶやいて帰宅した。
B 10月16日の、特売商品のティッシュペーパーについて、会社の点数制限指示を無視して販売したことへの注意	b X2は、特売商品のティッシュペーパーの販売点数制限について、会社から指示を受けておらず、自分が適切と考える点数制限を行った。
C 10月22日の、会社の言っていることは嘘だ、と言うなど、会社に対する誹謗・中傷を行ったことへの注意	c X2は、「会社が自分について言っていることは80パーセントが嘘だ。」と言ったにすぎない。
D 10月22日の、頭髪及びひげに関する注意	d 頭髪及びひげについての注意を受けて、X2は、速やかに頭髪の色を黒く直し、ひげを毎朝そるよう改めた。
E 12月10日の、試飲コンクール(レジに来た客に対して、栄養ドリンクの商品説明をし、試飲をしてもらい、購入につなげるもの)に関するやり取りの中で、Y5からの注意に対し、失礼な言葉遣いを繰り返したことへの注意	e X2は、Y5の注意に対し反論したが、それは、試飲コンクールに関して後記(e)hのような事情があったからであった。
(ウ) 接客態度 (就業規則第32条第1号)	
A X2は、顧客への声かけが悪く、舌に	a X2は、就業規則で禁止されてからは、

ピアスを付け、会社が注意しているにもかかわらず、身だしなみも悪かった。	ピアスを外している。
B X2は、5月、顧客の目の前で、顧客が商品を入れていた買物カゴを投げるように乱暴に置いた。	b X2が、5月に、顧客の目の前で買物カゴを乱暴に置いた事実はない。
C X2は、10月24日、以前クレームを受けたことがあり、再三にわたり止めるよう会社から指導されていたにもかかわらず、女性客に対して、「お母さん」と呼んで接客した。	c X2は、頻繁に来店する年配の女性客に対して、親しみを込めて「お母さん」と呼びかけていたものであった。
(エ) 勤務意欲の欠如（就業規則第32条第6号及び第7号）	
A X2は、担当カテゴリーの陳列棚の管理を怠るようになったため、22年2月13日、Y5が注意をした。	a 事実の存否が明らかでない。
B X2は、21年10月、「こんな会社で働く意味がない。」「真面目に働く必要はない。」などの他の従業員の発言に賛同して無用の会社批判を行った。さらに、X2は、パートタイマー契約書の内容について、根拠のない会社批判を行っていた。	b 事実の存否が明らかでない。
C X2は、10月17日に30分ほど、11月3日に1時間ほど遅刻をしたが、反省しなかった。	c 事実の存否が明らかでない。
D X2は、以前に会社がダイレクトメールでPRをした商品につき、その内容も、店頭で並んでいるかどうかさえも把握しておらず、顧客にその商品があるか尋ねられた際、適切な対応ができず、顧客の会社に対する信用を低下させた。	d 会社では、従業員がダイレクトメールを必ず見なければならぬとされていたわけではなく、ダイレクトメールへの掲載商品の情報を従業員間で共有するシステムも採られていなかった。また、会社本店では店内に多数の商品が置かれており、自分の担当カテゴリー以外の商品を全て把握するのは困難であったが、店内の商品を検索するシステムは存在しなかった。
E X2は、9月、Y5が免疫ミルクを販売したところ、「自分のお客を取られた。」などと言いがかりをつけ、担当カテゴリーの不振を責任転嫁しようとした。	e Y5は、X2の担当する免疫ミルクを利用している客に、Y5の担当する免疫ミルクを勧めたのであった。

<p>F X2は、11月中旬頃、納品された一部医薬品の品出しをせず、他の従業員と協調する姿勢を示さなかった。</p>	<p>f 事実の存否が明らかでない。</p>
<p>G X2は、11月17日、商品入れ替えを終了した棚に、入替指示書を貼りっぱなしにした。</p>	
<p>H X2は、12月1日の試飲コンクールに、従業員としてただ一人非協力的な態度をとった。</p>	<p>h 試飲の対象となっていた栄養ドリンクは、1本630円とやや高額なため、レジに来る客のうちでも、高校生などは試飲を勧める対象とならないなど、試飲対象がある程度限定されるものであった。</p> <p>また、出勤停止や公休と重なっていたため、X2が、Y5から注意を受けた12月10日までに試飲コンクールに参加できたのは、2日間であった。X2は、当時レジに立つ機会が少なかったが、その2日間で一度、客に試飲を勧めている。</p>
<p>I X2は、11月18日、商品が陳列されている棚の前に、セロハンテープとガムテープが入った買物カゴを放置した。</p>	
<p>イ 勤務能力不足（就業規則第32条第5号及び第6号）</p>	
<p>A X2は、7月及び11月頃、不注意により売価設定を誤った。</p>	
<p>B X2は、10月24日、会社が配布したチラシと異なる売価設定をしたPOP（紙に商品説明や価格を書いた広告）を陳列スペースに貼った。</p>	
<p>C X2は、22年1月12日及び同月15日、誤配送を行った。</p>	<p>c X2の誤配送については、配送業務に就いて1か月以内のことであり、類似した配達先があったとの事情があった。また、X2は、その後誤配送を行っていない。</p>
<p>D X2は、1月25日、商品の陳列台にストッパーをかけなかったため、陳列台が移動し、自動販売機の商品取出口を塞ぐ事態を生じさせた。</p>	

ウ 注意・指導（就業規則第 32 条第 1 号及び第 6 号）	
<p>A X 2 は、21 年 11 月 30 日付けで懲戒処分及び業務改善命令を受け、報告書の提出を求められたが、専ら他人に責任を転嫁するだけの不十分な内容の「通知書」と題する書面しか提出せず、会社からの再提出の指示にも応じていない。</p>	<p>a X 2 は、「通知書」において、賞味期限切れの再発防止策として、毎月 1 回従業員によるダブルチェックを行うこと、賞味期限までどのくらいの期間になったら値引販売をするのか、及びどのくらいの期間になるまで販売をするのかについて、社内ルールを作ることなど自分なりの提案を行っていた。</p>
<p>B X 2 は、3 回目の賞味期限切商品発生に関しても、これまでの注意指導を全く無視するかのような態度をとった。会社は、21 年 12 月 30 日、再度業務改善命令を発したが、X 2 は、自己の非を認めず、会社が悪いとばかりに開き直った反論文書を提出したのみであった。</p>	<p>b X 2 は、22 年 1 月 14 日付けで会社に対して「2009 年 12 月 30 日付の業務改善命令書について」を提出し、21 年 12 月 30 日付業務改善命令の処分理由とされている事実に、一部誇張、曲解等があるため、団体交渉で話し合いたいと求めた。</p>
エ X 2 の担当部門の業績	
<p>A X 2 の販売担当カテゴリーは、健康食品等であるが、ここ数年同担当カテゴリーの業績は下がり続ける一方であった。</p>	<p>a 商品の売上は、売り手の努力等以外に、店舗の周辺環境や社会状況の変化等多様な外部的要素にも左右される。</p>