



## 命 令 書

大阪市天王寺区  
申立人 X 8  
代表者 執行委員長 X 1

大阪市天王寺区  
申立人 X 9  
代表者 執行委員長 X 2

大阪府阪南市  
申立人 X 3

和歌山県和歌山市  
申立人 X 4

大阪府泉南郡田尻町  
申立人 X 5

大阪府和泉市  
申立人 X 1

和歌山県和歌山市  
申立人 X 6

大阪府泉南市  
被申立人 Y 4  
代表者 代表理事 Y 1

上記当事者間の平成24年(不)第75号事件について、当委員会は、平成26年3月26日及び同年4月23日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本

岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 3 、同 X 4 、同 X 5 、同 X 1 及び同 X 6 のそれぞれに対し、平成24年6月30日付けの同人らの解雇がなかったものとして取り扱うとともに、解雇の日の翌日から就労させるまでの間、同人らが就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 X 8 及び同 X 9 に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 8

執行委員長 X 1 様

X 9

執行委員長 X 2 様

Y 4

代表理事 Y 1

当協同組合が、貴労働組合の組合員 X 3 氏、同 X 4 氏、同 X 5 氏、同 X 1 氏及び同 X 6 氏を解雇したことは、大阪府労働委員会において、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認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 被申立人は、上記1の申立人のそれぞれに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

様

Y 4

代表理事 Y 1

当協同組合が、あなたを解雇したことは、大阪府労働委員会において、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認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

注：あて名は、申立人の氏名をそれぞれ記載すること。

事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員5名に対する原職復帰及びバックペイ
- 2 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 事案の概要

### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人組合の組合員を全員解雇したことが不当労働行為に当たるとして、申し立てられた事件である。

### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

#### （1）当事者等

ア 被申立人 Y 4 （以下「生協」という。）は、消費生活協同組合法に基づき設立された法人で、肩書地に主たる事務所を置き、大阪府内一円及び和歌山県内の一部において、供給事業、福祉事業、住宅事業、共済事業などを行う生活協同組合であり、その従業員数は本件審問終結時約400名である。

イ 申立人 X 8 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、生協の職員で組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時5名である。

ウ 申立人 X 9 （以下「 X 9 」という。）は、肩書地に事務所を置き、産業別組織である X10 （以下「 X10 」という。）の地方組織であり、 X10 に所属する関西地域の単組によって構成されており、組合員数は、本件審問終結時約7,600名である。なお、組合は、 X 9 の構成員である。

エ 申立人 X 3 （以下、組合加入前も含めて「 X 3 書記長」という。）は、平成22年3月16日に生協の正規職員として採用され、配送業務等に従事し、同23年10月28日に組合の結成と同時に書記長に就任した。

（甲67）

オ 申立人 X 4 （以下、組合加入前も含めて「 X 4 分会長」という。）は、平成22年2月4日に生協の正規職員として採用され、配送業務等に従事し、同23年10月28日に組合の結成と同時に分会長に就任した。

（甲68）

カ 申立人 X 5 （以下、組合加入前も含めて「 X 5 書記次長」という。）は、平成15年5月21日に生協の正規職員として採用され、採用当時は福祉事業部に配属され、ヘルパーとして勤務していたが、同23年6月1日に、供給事業部の購買部門に配置転換（以下「配転」という。）され、配送業務等に従事し、同年10月28日に組合の結成と同時に書記次長に就任した。

(甲69)

キ 申立人 X 1 (以下、組合加入前も含めて「X 1 委員長」という。)は、平成21年5月13日に生協の正規職員として採用され、配送業務等に従事し、同23年10月28日に組合の結成と同時に執行委員長に就任した。

(甲70)

ク 申立人 X 6 (以下、組合加入前も含めて「X 6 執行委員」といい、以下、上記組合員5名を併せて「組合員ら5名」という。また、以下、組合、X 9 及び組合員ら5名をまとめて「申立人ら7者」という。)は、平成23年1月5日に生協の正規職員として採用され、配送業務等に従事し、同年10月28日に組合の結成と同時に執行委員に就任し、その後、副執行委員長となった。

(甲71)

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年10月28日、生協の供給事業部購買部門にて、配送担当として、生協商品の配送業務に携わっていた組合員ら5名及び当時組合の副執行委員長であった X 7 (以下、組合脱退前も含めて「X 7 元組合員」という。)の6名は、組合を結成し、同年11月21日、組合、X 9 は、X 11 (以下「X 11 」という。)との連名で、「労働組合 ( X 10 ・ X 8) 結成のお知らせ」と題する文書(以下「23. 11. 21結成通知書」という。)を、要求書(以下「23. 11. 21要求書」という。)、団体交渉申入書(以下「23. 11. 21団交申入書」という。)とともに、生協に手交した。

(甲10、甲11、甲12、甲83)

イ 平成23年12月6日、組合、X 9 と生協との間で、1回目の団体交渉(以下、団体交渉を「団交」といい、この団交を「第1回団交」という。)が開催された。

(甲13)

ウ 平成24年3月24日、組合と生協との間で、2回目の団交(以下「第2回団交」という。)が開催された。

(甲27)

エ 平成24年3月26日、生協は定例理事会(以下「24. 3. 26理事会」という。)を開催した。24. 3. 26理事会において、代表理事 Y 1 (以下「Y 1 理事長」という。)は、供給事業部の人事について、希望退職者及び配転希望者を募集する旨提案し、同案が可決承認された。

(乙10)

オ 平成24年4月3日、生協は、供給事業部購買部門の正規職員全員に対し、同月1日付けの「希望退職者の募集について(お知らせ)」と題する文書(以下、この

文書を「24.4.1希望退職者募集のお知らせ」といい、同文書による募集を「第1次希望退職者募集」という。）及び「配置転換希望者の募集について（お知らせ）」と題する文書（以下、この文書を「24.4.1配転希望者募集のお知らせ」といい、同文書による募集を「配転希望者募集」という。）を配付した。募集対象者は双方とも供給事業部（購買部門）に所属する正規職員となっていた。

（甲29、甲30、当事者 Y 1 ）

カ 平成24年4月13日、組合は、生協に対し、「希望退職者・配置転換希望者の募集についての質問」と題する文書（以下「24.4.13質問書」という。）を提出した。24.4.13質問書には、希望退職者、配転希望者が出ない場合の対応、2次募集・3次募集の有無、整理解雇を考えているのか等の質問が記載されており、同月17日までに回答するよう求める旨、記載されていた。

（甲32）

キ 平成24年4月18日、組合と生協の間で、第1回団交及び第2回団交に関して、「確認書」と題する文書（以下「24.4.18確認書」という。）が締結された。

また、同日、組合は、生協に対し、「チェックオフの内容について」と題する文書（以下「24.4.18組合依頼文書」という。）を提出した。

同日、生協は、組合に対し、平成24年4月17日付けで「2012年4月13日付けの貴労働組合からの質問について」と題する文書（以下「24.4.17回答書」という。）を提出し、24.4.13質問書に対する回答を行った。

（甲34、甲35、甲36、甲72）

ク 平成24年4月23日、生協は、組合に対し、「2012年4月18日付けの貴労働組合からの文書について」と題する文書（以下「24.4.23通知文書」という。）を提出した。

（甲38）

ケ 平成24年5月21日、組合は、当委員会に、団交の開催を求め、あっせん申請（以下「24.5.21あっせん申請」という。）を行うとともに、生協に対し、「抗議及び団体交渉申入書」と題する文書（以下「24.5.21団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。

（甲44、甲45）

コ 平成24年6月2日、生協は、職員に対し、「第2次希望退職者の募集について（お知らせ）」と題する文書（以下、この文書を「24.6.2希望退職者募集のお知らせ」といい、同文書による募集を「第2次希望退職者募集」という。）を配付した。同文書には、募集対象者は供給事業部（購買部門）に所属する正規職員、退職日は同月末日、募集人数は10名、募集期間は同月4日から同月22日とする旨、それぞ

れ記載されていた。

なお、希望退職届の提出先及び問合せは専務理事 Y2（以下「Y2専務」という。）と記載されていた。

（甲49）

サ 平成24年6月25日、生協は定例理事会（以下「24.6.25理事会」という。）を開催した。24.6.25理事会において、Y1理事長は、希望退職者募集の結果は1名であり、募集人数に満たないので、供給事業部（購買部門）の職員である組合員ら5名を指名解雇する旨提案し、この提案は、満場一致で可決・承認された。

（乙11）

シ 平成24年6月27日、生協は、組合員ら5名に対し、それぞれ同日付けで「解雇通知書」と題する書面（以下、それぞれに対して送付された文書を併せて「本件解雇通知書」という。）を内容証明郵便で送付し、組合員ら5名を同月30日付けで解雇することを通知した（以下「本件解雇通知」という。）。

（甲6の1～甲6の5、乙16の1～乙16の5）

ス 平成24年6月30日、生協は、組合員ら5名を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

（当事者 X3、当事者 Y1）

セ 平成24年7月2日頃、組合員ら5名は、生協に対し、①本件解雇通知書については認めず、平成24年7月2日からも就業する旨、②口座に振り込まれる解雇予告手当は同月分の賃金として、退職金については当面の生活費として受け取る旨、文書で通知した。

（甲54、当事者 X1）

ソ 平成24年7月5日、当委員会であっせんが開催され、当委員会からあっせん案が示され、組合と生協はあっせん案を受諾した。あっせん案には、労使双方は、日程調整を行った上、早期に希望退職者募集及び解雇に係る問題について団交を行う旨、団交の開催場所について、当分の間使用者施設外で行うものとするが、それにかかる費用については労使折半で負担するものとする旨が記載されていた。

（甲58）

タ 平成24年7月14日、組合と生協との間で3回目の団交（以下「第3回団交」という。）が開催された。

（甲61）

チ 平成24年7月23日、生協は定例理事会（以下「24.7.23理事会」という。）を開催した。この理事会で、第3回団交での組合からの要望を受け、組合員ら5名に対する指名解雇の是非について再度採決が行われ、24.6.25理事会の決定どおりと

することが満場一致で可決された。

(乙12)

ツ 平成24年10月17日、申立人ら7者は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

### 第3 争 点

生協が組合員ら5名を平成24年6月30日付けで解雇したことは、組合員であること、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

#### 1 申立人の主張

(1) 本件解雇は、整理解雇の要件を満たしていない。本件解雇は、組合結成通知後、わずか7か月で強行されたものであって、労働組合に対する説明や協議は一切行われることがなかった。しかも、本件解雇の対象となった5名はいずれも申立人組合の組合員だけであり、これらの組合員だけが解雇されたものである。

後にも述べるが、本件人員削減の必要性は極めて貧弱であり、人件費削減努力や解雇回避努力をすれば、解雇の必要性そのものがなかった。生協が、本件解雇を強行したのは、購買部門の赤字に藉口し、組合の壊滅を決定的動機とするものであり、不当労働行為意思に基づくものである。

当然のことながら、本件解雇はいわゆる整理解雇の4要件(要素)を満たすものではない。本件解雇が整理解雇の要件(要素)をおよそ満たしていないことを述べる。

(2) 人員削減の必要性がなかったこと

ア 生協の経常損益は、生協が資料として提出している平成14年度から同21年度まで、ずっと黒字であった。

赤字になったといっても、ここ2年のことで、生協の財務規模からすれば、さほど大きな金額ではなく、事業剰余金、経常剰余金については、むしろ前年度より増加している。また、生協には相当の未処分剰余利益(内部留保)があり、キャッシュフローの点でも十分な余力があって、生協は、剰余資金を固定資産の取得等投資活動に向けている。

また、生協が主張する供給事業全体の赤字は、別法人の手数料、人件費及び物件費を生協の収支計上するなど、経理操作によって作られたものである。

よって、本件解雇の直前、生協の財務状況は、全体としてみれば、むしろ堅調であったというべきで、少なくとも、生協は、まだまだ企業体力に十分な余裕があって、緊急に人員整理をすべき必要性などおおよそなかったことは明らかである。

イ 一連の経過からすると、生協がいったい何人を人員削減数と考えていたのか不

明であり、人員削減の必要性があったということ自体が強く疑われる。

(ア) 生協の主張のように平成9年から購買部門の供給高が減少し続けていたとしても、何故に、突如として購買部門を対象にして希望退職者や配転を募集しなければならないのか、また、何故に希望退職者募集が5名、配転募集が5名となるのか全く不明である。

(イ) 生協は、24.6.2希望退職者募集のお知らせで、第1次希望退職者募集では応募者はなかったとして、10名の希望退職者を募集しているが、購買部門の「赤字」で、何故に10名の人員削減が必要となるのか全く分からない。とりわけ、第1回の希望退職募集は5名であるにもかかわらず、第2次希望退職者募集において募集人数、すなわち人員削減人数が10名と倍増したのか、何の説明もない。

(ウ) 生協は、平成24年6月30日、組合員6名のうち、希望退職に応じた組合員1名を除いた5名を解雇した。

仮に、第2次希望退職者募集にあるように、生協が10名の人員削減が必要と判断していたのなら、何故、整理解雇が組合員5名だけなのか全く説明がつかない。すなわち、生協が、本当に10名の人員削減が必要であると判断していたのなら、購買部門の非組合員として配送2名、商品企画3名、電算室2名がいたのだから、非組合員のうち、残り4名も整理解雇の対象となっていたはずである。ところが、実際に解雇されたのは、組合員5名のみである。これは、10名の人員削減の必要性など存在しなかったことに帰着する。

ウ また、生協は、本件解雇後の平成24年11月26日の理事会で、事業全体の業績が回復しているとして、期末に賞与を支給することを検討している。また、同年9月の理事会では、申立外社会福祉法人が開所する予定の施設について、生協がその土地を寄付することが検討されている。

生協においては、本件解雇を強行したわずか数か月後の理事会で、このようなことが議論されているのであって、もはや生協の整理解雇なるものは、全くの「口実」であり、本件解雇は、不当労働行為以外の何物でもない。

### (3) 解雇回避努力を行っていないこと

生協は、解雇回避努力を行っていない。まず第一に、平成23年度においても、流動資産、固定資産があり、遊休不動産などの処分、現金・預金の有効活用を行っていないことである。第二に、役員報酬は、同24年度の予算において、ようやく20%削減する予定であるとするが、極めて不十分である。第三に、従業員に対する残業の規制、さらには労働時間の短縮、一時帰休などを行っていない。逆に本件解雇後に残業代を増加させている。第四に、従業員に対する一時金の減額、中止、賃金切



下げ等を行っていない。第五に、正社員の整理解雇に先立って、パート従業員など正社員に比して企業との結びつきの弱い非正規社員に対する希望退職募集等を行わず、逆に本件解雇後に配食部門におけるパート従業員を33名から40名に増加させている。第六に、生協は、方針転換をしてから、わずか1か月ないし2か月後の平成24年6月27日に本件解雇を強行したのであるが、仮に購買部門の人員削減が必要だとしても、早急に解雇までする必要性はおよそなかったはずである。よって、生協が本件人員削減に至る前の人件費削減努力（解雇回避努力）を尽くしたものと、到底いえない。

#### （4）被解雇者の人選について

ア 本件で解雇されたのは、組合員ら5名だけであり、当時残っていた労働組合員全員である。そして、整理解雇の要件として人選基準の設定と適用の合理性が必要であるが、本件で結局は、生協は「嘘をいう労働組合」であることを人選基準としている。本件解雇直後の第3回団交において、Y1理事長は、「嘘つき」だから「解雇の人選をした」ことを繰り返して、明らかにこれを認めている。

また、生協理事会が組合のチラシへの反論として出した文書には「6月の定例理事会では指名解雇についての議論を行いました。…『平気で嘘をつき、証拠のテープがあることを教えられても知らん振りするような者は、生協職員として認められない』ので、虚偽文書発送に関わった5名の解雇を満場一致で決議」と記載されている。

すなわち、仮処分申請及び不当労働行為救済申立て後に初めて、生協は、整理解雇の人選基準をあれこれ述べただけで、真の人選基準は、業務上の理由ではなく、労働組合員であるからであった。のみならず、本件では、別件仮処分の事件において、さすがの生協も認めているように、人員削減計画書そのものが存在しない。

イ 生協は、本件解雇の人選の基準そのものを大きく変遷させている。

前述のとおり、生協が初めて本件解雇の人選基準を明らかにしたのは、解雇後の第3回団交においてである。生協が、事前に合理的な人選基準を設定して、それを公正に適用して人選をしたのであれば、生協は、第3回団交の席で合理的な人選基準等を明らかにできたはずであり、少なくとも、別件の仮処分の事件において、次から次へと新しく基準を主張することなどあり得ないはずである。

すなわち、第1回団交で、生協の理事長が延々と発言したように、生協はZ5とX12（以下「X12」という。）を結び付けてX12を極度に嫌悪している。組合員ら5名は、生協が極度に嫌悪するX12傘下の労働組合員であるが故に解雇されたのであって、生協はそれをなんとか取り繕おうとし

ているにすぎない。

ウ 生協は、本件審理において、本件は整理解雇だと主張し、その基準として①勤続年数と②勤務成績を挙げるが、生協からは、本件解雇に至る経緯及び本件解雇後にそのような説明は一切無く、後付けの理由にすぎない。

(ア) 組合員ら5名の勤務成績について

生協は、具体的な人選基準として生協の就業規則第50条（懲戒）に基づく譴責処分の前歴があると主張し、X4分会長、X1委員長、X6執行委員のドライアイス残量報告書提出未了を内容とする始末書を証拠に挙げている。また、X5書記次長について、平成21年7月福祉事業部に在籍中に、業務中に私用の携帯電話を使用した件での始末書を証拠に挙げている。しかし、これらの始末書は、組合員ら5名が勤務成績が悪いという証拠にはならない。ドライアイスの残量報告については、業務命令書に違反したというものであるが、当時業務命令が出た後、配送職員に対して報告書提出がないという生協側の指摘はなかったことから、申立人らは誰かが報告しているだろうと考えていた。ところが、突然、生協の部長兼職員理事の Y3（以下、役職にかかわらず「Y3部長」という。）が、配送職員全員に、報告書提出未了の始末書を出すように言い、その際に、誰がいつ報告書提出を怠ったという説明はなかった。申立人らは、自己が業務違反をしたという事実が認識できず、生協から明確に指摘もされていないのに、始末書を提出することに大きな疑問があったが、Y3部長が何度も始末書の提出を要求するので、X4分会長、X1委員長、X6執行委員は始末書を提出した。X3書記長、X5書記次長、X7元組合員は、納得できなかったため始末書を提出しなかったが、3人にさらなる懲戒処分はなかった。

この始末書は、長年の配送業務の中で突然の業務命令であり、始末書の前に上司の複数回の注意という懲戒処分の手続も踏まず、わずか1か月足らずのうち、昇給率に関わる始末書を出すようしつこく要求し、対象者6名のうち3名が提出しただけで、全員に提出するよう徹底することもなかった。その後、ドライアイスの報告書提出については、配送職員が協議して対応したことで解決した。この譴責処分は手続違反であり、そもそも効力はなく、また、組合員ら5名の一部だけで勤務成績不良の根拠に全くなならない。

X5書記次長の私用携帯の使用については、業務中に私用携帯電話を使用したのは、福祉事業部門在籍中の平成21年7月という配転前の古いもので、9年余りの勤務のうち1件にすぎず、平成21年度に福祉事業部門で始末書を書いたのは、X5書記次長の他に3名いる。ゆえに、ことさらにこの点だけを取り上げて、勤務成績不良として整理解雇の人選基準とする合理性はない。

(イ) 組合員ら5名の勤続年数について

生協は、組合員ら5名の勤続年数が比較的短いことが、整理解雇の人選基準であると主張する。

この点、X1委員長が3年余りで、主任であるZ1（以下「Z1主任」という。）が5年足らずで、その差は2年足らずとわずかな差である。勤務5年足らずのZ1主任が主任に登用されていることから、生協においては、勤務年数が数年であっても業務において重用されているのであるから、勤務年数の短さは重視されるべきではない。

エ 生協は、外注化が可能な購買部門の職員を対象としたもので、組合員か非組合員かを選定基準としたものではない旨主張するが、以下のとおり、外注化自体は解雇の理由にはならず、後付けの口実にすぎない。

(ア) 本件解雇前に生協から外注化の説明は一切なかった。現に、本件解雇時に購買部門の配送について外注していない。生協が、本件解雇を決定したという24.6.25理事会においても、外注の話は全く出ていない。生協が、組合に対し、外注について初めて明かしたのは、本件解雇後の第3回団交である。

(イ) 生協が主張する申立外配送会社及び申立外社会福祉法人への外注化の話は、本件解雇後に出てきた話であって、そもそも配送業務の外注化なるものは、本件解雇前の計画ではない。

(ウ) 申立外社会福祉法人への外注化、転籍については、Y1理事長も本件審問で認めているとおり、申立外社会福祉法人に転籍したとする組織・配送部門の職員2名、商品企画部門の職員2名は、従来と同じ配送業務をしており、転籍自体にはメリットはなく、労働条件は従前と同じであって、状況次第ではいつでも元に戻すことができる。また、申立外社会福祉法人の側に転籍を必要とする事情があったとはいえない。

(エ) 購買部門には、組合員ら5名が所属する「組織・配送」部門のみならず、「商品企画」、「電算室」部門の職員もいる。生協は、「商品企画」、「電算室」の職員は外注化することができないとするが、以前、これらの部門を外注化しており、外注化できないことはあり得ない。不採算部門である購買部門の削減といっても、当然に組合員ら5名が所属する「組織・配送」の職員の削減ということにはならない。

(5) 労使協議がなかったこと

整理解雇の要件として、本件解雇に関して労働者、労働組合との協議がなかったことは、生協も認める争いのない事実である。

生協は、「一貫して申立人らと誠実に協議し、生協の財務状況から解雇者が出るこ

とに理解を得ようとしていた」としか主張できず、協議したという事実はない。

説明・協議義務についての趣旨からすれば、少なくとも整理解雇との関係では、たとえ生協が主張するように団交の交渉事項や開催場所についての労使間の認識の違いがあったとしても（これ自体、団交に応じない正当な理由になり得ない）、生協は、本件の整理解雇について説明、協議するための努力を尽くすべきであり、本件解雇に先立ち、全く協議が行われなかったことを正当化できるものではない。むしろ、本件解雇の経過をみれば、生協が「被申立人の財務状況から解雇者が出ることに理解を得ようとしていた」とは到底考えられず、生協は、本件の整理解雇について、申立人らに対して協議する意思はなかったというべきである。

また、平成24年5月21日に申請した当委員会におけるあっせんは、同年7月5日に期日が予定された。しかし、生協は、組合員ら5名全員の解雇をあっせん期日のわずか10日前の同年6月25日の理事会で決議し、8日前の同月27日に組合員ら5名に解雇通知をし、5日前の同月30日に本件解雇を強行し、結局その間に一度も団交や説明の機会を設定しなかった。この点、Y1理事長は、本件審問で、あっせんを待つことができなかつたのかとの問いに、「時間がなかつたです。経営的に非常に切羽詰った時期ですから」と証言した。しかし、前述したとおり、生協は、緊急に人員を削減する必要性はおよそなかつたのであり、Y1理事長は、組合員ら5名の指名解雇を決議した理事会議事録に「経費を抑える」と記載された「経費」について、「人件費と物件費、両方です」と答えており、生協自身、物件を減らす余地があることを認識していたにもかかわらず、生協は、経費削減の努力をせず、団交や説明をしなかつたのであり、時間がなかつたというのは、口実にすぎない。

このような経過からしても、整理解雇の要件として、本件解雇に関して労働者、労働組合との協議がなかつたのみならず、生協は、協議する意思は、最初からなかつたというべきである。

## (6) 生協の組合嫌悪

### ア 生協施設の利用を認めないこと

第1回団交が生協の会議室で何らの不具合もなかつたことから、申立人らとしては、突然、第2回団交以降、生協が生協の施設を使用させないとしたことに対して、合理的な理由を見出すことができなかつた。そのため、生協にその点の説明を求めた。

これに対して、生協は、その理由として、①60年間多くの生協組合員と役員が労苦を重ねて取得してきた生協の施設を労働組合が利用することは認めない、②第1回団交において労働組合の会議等について生協の施設を使用させないと答えたという理由を回答した。

しかし、①については、まさに「労働組合なんか利用させてたまるか」と言わんばかりであって労働組合敵視の意図を隠さないものであり、また一旦第1回団交において会議室を利用しておきながら、2回目以降にこれを拒否する理由として到底合理的とはいえない。また、②についても、労働組合の会議について生協施設を利用することと、労使の団交を生協の施設で行うことは、レベルの全く異なる話であり、合理的説明になっていない。そもそも第1回団交において、団交の開催場所については何ら議題になっていないことは明らかであり、明らかな詭弁である。

#### イ 組合嫌悪発言

(ア) 生協のY1理事長は、具体的な労働組合の要求についての議論に入る前に、組合、X9の上部団体であるX12について、Z5と結び付けて繰り返し発言した。そして、「Z5ってものすごい怖いところやと教わってきてるからね、Z5と関係のある所は」などと言って、組合、X9の上部団体を誹謗中傷し、あからさまに嫌悪する支配介入発言を行った。

組合側のX13副委員長が、政党と労働組合は別である旨説明し、団交の内容に入ろうとしても、Y1理事長は、「爆弾投げてくださいよ」などと、Z5と爆弾の話が続け、なかなか団交の内容に入ろうとしなかった。このような話は、最初に交渉の回答の進め方について問答を続けた部分も含めると、80分以上も続いた。

また、申立人組合員らをZ5員であるとして、警察にその名簿を届け出ると告げて、申立人組合員らを不安に陥れ、動揺をあおって労働組合に対する露骨な支配介入を行い、その後も同理事長が警察を騙って組合員に電話をするなどの卑劣な工作や様々な団結権否認の言動を続けた。

(イ) 生協は、経営上の緊急の必要性もないのに、組合、X9と団交で協議することもなく、労使交渉での行き違いを「労働組合が嘘をついた」と一方的に誹謗し、労働組合員であることを唯一の理由として組合員全員に対する本件解雇を強行した。これほどまでに露骨な組合嫌悪意思に基づく、組合壊滅のための解雇は、他に例をみない。本件解雇は、労働組合の団結権の保障という憲法秩序と労働者の勤労権を踏みにじるものといわなければならない。

#### ウ 合意書のやりとりにおいて組合を「虚偽」と決めつけたこと

(ア) 確認書案について

生協は、組合の確認書案が「雇用を守る」とした点で、「虚偽」とする。しかし、生協のY1理事長自身、第1回団交において、解雇は避けて配転などによって労働者の雇用を守る旨、まさに明言している。労働組合の立場とすれ

ば、生協の代表者である理事長の発言を受けて、確認書案で「雇用を守る」という条項を付加するのは、至極当然であり、何ら「虚偽」などない。

#### (イ) チェック・オフ協定について

平成24年4月10日、第3回団交の団交申入書を持参したX1委員長に対し、Y2専務は、同申入書を受け取りつつ、組合側でチェック・オフ協定のたたき台を出してほしいと述べた。これを受けて、同月18日、組合は、生協に対し、チェック・オフ協定のたたき台として「チェックオフの内容について」という書面を提出した。これに対し、生協は、同文書に「施行していただきますようお願いいたします」と記載されている点について揚げ足を取り、「チェックオフ協定が締結されていないのに実施を求めた」としてこれを「虚偽」などと決めつけ、撤回と謝罪を求め、更に撤回や謝罪がないと団交を開催しないとした。

#### エ 様々な組合攻撃

平成24年1月下旬に、配送担当である申立人組合員らがドライアイス残量の報告を懈怠したなどと難癖をつけて、申立人組合員らに執拗に始末書を書くことを迫り、同年2月10日に至って無理矢理に始末書を書かせるという出来事もあった。

さらに、同月29日には、突如、配送部門職員の申立人組合員らのみを翌日からY6に出勤せよという内容の配置換えの業務命令を行い、申立人組合員らを他の職員と接触させないように隔離する不利益取扱いを行った。

オ 申立人組合側とすれば当然の要求事項について、生協は、申立人らとの労使間でのやりとりの細部について揚げ足を取り、これを「虚偽」と断定して、撤回・謝罪を求め、撤回・謝罪しないことを理由に、団交の開催をしなかった。そして、これらの労働組合の文書が「虚偽」であると決めつけて、「嘘をつく労働組合」の組合員であるからという理由で労働組合員を全員解雇したものであって、明らかに生協の峻烈な組合嫌悪意思、組合壊滅の意図が現れている。

## 2 被申立人の主張

(1) 生協は、組合員ら5名の整理解雇及び団交の手續において、一貫して法令を遵守し、誠実に対応してきた。

### (2) 人員削減の必要性

生協においては、組合が結成された当時、既に組合員ら5名が所属する供給事業部の購買部門の赤字が逼迫した経営状態であり、経費節減のため、人員削減の必要性があった。

#### ア 生協全体の損益状態

(ア) 決算上の当期剰余金は、平成22年度が3万円、同23年度が2万9,000円となっ

ているが、上記剰余金は、減価償却費について、法人税法上認められている範囲で任意の償却を利用し、あえて黒字決算とした結果算出された金額である。すなわち、通常どおりの減価償却を行えば赤字決算となるため、償却費を減額している。

通常どおりの減価償却を行った場合の本来の経常損益は、同22年度が1,321万2,000円の赤字、同23年度が2,352万6,000円の赤字である。

(イ) 事業別損益計算書によれば、平成22年度、同23年度の各事業の剰余金は、供給事業が7,000万円前後の赤字、住宅事業も6,000万円台の赤字に対し、福祉事業は1億4,000万円以上の黒字であり、福祉事業の剰余金で供給事業及び住宅事業の赤字の埋め合わせをしている。

#### イ 購買部門の赤字とその原因

供給事業のうち、購買部門については、平成22年度が8,221万3,000円の赤字、同23年度が8,081万1,000円の赤字と、供給事業の赤字の直接の原因となっている。

この赤字の原因は、①生協の組合員が少ないこと、②配達エリアが広域にわたっており効率が悪いこと、③組合員世帯の高齢化、世帯構成員数の減少により需要が減少していること、④若年世代の購買力が弱いことであり、いずれも早期に抜本的改善が見込めない恒常的問題である。むしろ、これらの要因は、悪化の一途をたどることが必至である。

### (3) 解雇回避努力（経費削減の努力）

#### ア 購買事業の赤字対策

(ア) 生協は、組合員ら5名が組合を結成した平成23年11月より以前から、事業所の閉鎖、職員への退職勧奨、配送コースの削減、希望退職者の募集、供給事業部門の新規採用の停止等の経費削減策を実行してきた。これらに加え、同24年2月から購買部門の組織・配送職員の残業規制、同年5月から昇給停止及び役員報酬の20%カットを行ってきた。その他、同23年頃から職員に対する昼食代の補助（300円/日）の廃止、生協組合員へ配布する商品チラシの削減、コピー用紙の節約、ドライアイスの節約など細々とした経費についても削減を図ってきた。

(イ) さらに、平成24年2月27日の定例理事会において、業務の負担を減らすために配送職員を Y5 から Y6 に異動させることが可決承認されるなど、業務の合理化を図る経営改善策も実施されていた。

かかる事実につき、申立人らは、申立人組合員らを隔離するための施策であると主張するが、全く事実無根である。

(ウ) 生協は上記具体策を実行してきたものの、購買事業の赤字対策としては、抜

本的な解決に至っていない。長年生協の財務状況をみてきた顧問税理士は、購買事業を廃止すべきとの意見であり、廃止を選択しないのであれば、せめて外注化による人件費削減が必要である。

(エ) 上記のとおり、生協の財務状況は、様々な経費削減努力にもかかわらず専ら供給事業のうち、購買部門の不振に起因して悪化の一途をたどっている。

イ 生協は、財務状況を改善するための経費削減施策の一つとして、2回にわたる希望退職者の募集及び配転希望者の募集を行った。これに呼応して、

① 配送部門のX7元組合員が第2次希望退職者募集に応募し、退職した。

X7元組合員も組合の一員であったが、生協から退職を働きかけるなどの言動は一切していないし、そのような証拠もない。

② 配送部門の職員2名、商品企画部門の職員2名が順次、申立外社会福祉法人への転籍であれば応じる旨表明したので、申立外社会福祉法人への転籍協議を開始した。なお、申立外社会福祉法人とは、平成18年から業務委託契約関係にあり、従前から生協の職員転籍実績がある。

以上により、計5名の供給事業部の職員が退職ないしは転籍し、生協が人員削減の目標としていた10名のうち半数の減員が実現された。

ウ 以上のとおり、生協は人員削減の必要性から再三にわたって解雇回避努力を続けていたが、功を奏さず、解雇に踏み切らざるを得なかった。

#### (4) 整理解雇の人選基準の合理性

ア 購買部門の組織・配送職員を対象とした理由

(ア) 購買部門の赤字の最大要因は人件費であり、生協の配送業務は全て戸別配送である。本件審問において、組合側証人は、同業他社においても、個別配送業務の外注化と、これに伴う職員の出向及び配転がなされている旨証言している。

生協の購買部門において、商品企画部門及び電算室は人員削減も外注化も困難であり、必然的に組織・配送部門を対象とせざるを得ず、経費削減のため、組合員、非組合員の区別なく、人件費削減が絶対必要とされる状況であった。

この際、当時組織・配送部門に所属していた8名を対象としたが、勤続年数の短い組合員ら5名を除く職員2名から転籍の申出があり、X7元組合員が希望退職に応じたため、残り5名を指名解雇の対象としたものである。

もとより、組合員ら5名が、生協の配転希望者募集に応じていれば、解雇する必要性は全くなかった。現に、福祉事業部門の職員数は、生協が和歌山に新たな施設を開設したのに伴い、新規採用し、増員しており、この一事をもってしても、生協が組合つぶしを企図して、組合員ら5名を解雇したのではないことは明白である。



なお、生協から申立外社会福祉法人への転籍は、従前にも実績があり、申立外社会福祉法人が転籍者を指導員として障がい者を同乗させて配送することにより、市町村から一定の支援費の支給を受けられるなど、生協及び申立外社会福祉法人の双方にメリットがある。

(イ) 現在の購買部門の配送は、平成24年10月21日付けで2名の転籍を経て、外注化されており、現に月間170万円の経費削減の成果を得たのであり、本件解雇が整理解雇であって、組合潰しであるとか、嫌悪感情といった経営上の目的からかけ離れた動機に基づくものでないことは明らかである。

#### イ 具体的人選基準

(ア) 勤続年数による人選

組合員ら5名の勤続年数(X5書記次長については配送部門に配転後の年数)は、1年1か月から3年2か月の間であり、上記5名が、配送部門において比較的勤続年数が短い者である。

(イ) 勤務成績

生協においては、生協の就業規則第50条に基づき、上司が複数回口頭注意をしたにもかかわらず、その業務命令に従わない場合、または飲酒運転で検挙された場合は、当該職員から始末書を徴求することとしている。

X1委員長、X5書記次長、X4分会長、X6執行委員は、いずれも「正当な理由なく上司の指示、命令に従わない者」(就業規則第51条(5)項)に該当したため、譴責処分を受けた。X5書記次長は、福祉事業部在籍中であつた平成21年7月、業務中に私用の携帯を使用したため、残る3名は、配送用ドライアイスの残量報告を怠り、無駄な経費を増加させたため、それぞれ始末書を提出した。

なお、X3書記長も上記組合員らと同様にドライアイスの残量報告を怠り、始末書の提出を求められたが、昇給に影響することを知っており、始末書作成を拒否したため、結果的に始末書がないだけで、同様に業務命令違反行為はあつた。

なお、生協に対し直近の3年間に始末書を提出した職員は、平成21年度がX5書記次長を含め4名、同22年度が3名、同23年度が上記組合員3名及びZ1主任らを含め5名である。

以上のとおり、組合員ら5名は、生協の配送部門に勤務して、1年ないし3年と比較的勤続年数の短い職員であり、いずれも勤務成績が芳しくない職員であるので、人選基準及びその適用の合理性は明らかである。

(ウ) 第3回団交におけるY1理事長の発言について

申立人らは、本件解雇後の第3回団交において、組合員ら5名が「嘘をつく」、「信用できない」として解雇したと生協も明確に認めていると主張する。

しかし、実際は、第3回団交において、Y1理事長は、購買部門の事業上の欠損金が非常に大きく出ているということについて、できれば希望退職や配転はせずに済ませようとしていた旨、1年半かけて、①和歌山市と阪南市の各1か所の配送センターの阪南市への統合、②和歌山の事業所そのものの閉鎖と閉鎖に伴う同事業所の職員の退職希望の募集、③配送部門の縮小を前提にした希望退職と配転の募集、④最終判断として指名解雇を含む希望退職とそれ以外の部門からの配転の募集、をそれぞれ順に実施した旨、いろんな事をしてきたが、結果的に指名解雇せざるを得なかったというのが理由である旨述べ、明確に本件解雇に至った経緯を説明した。

申立人らの引用するY1理事長の言動は、後述のとおり、組合が違約と事実と異なる主張を繰り返したため、申立人組合員らに対して、生協が強い不信感を抱いたことを表明したにすぎないものである。

#### (5) 本件労使の協議経過

本件労使の協議経過を検討すれば、申立人らは、①第1回団交時の合意事項を大幅に歪めた確認書の取り交わしを企て、②第1回団交時に合意したチェック・オフ協定の協定案を生協からの督促にもかかわらず、作成提示せず放置し、③生協からの団交申入れなどに対しても、開催場所を生協の施設内とすることに固執して事実上これを拒否したものである。

本件においては、すでに第1回団交において、Y1理事長より事業縮小の方針であることが示され、実際に Y7 廃止などの事業縮小及び経費節減策の実施を申立人組合員らも認識し、平成24年4月以降は、配転者や希望退職者募集が行われている状況であった。また、同年5月の総代会議案書にも明確に生協の危機的な経営状況及び財務状況が示されていたのであるから、本件解雇の可能性が示唆された時点であっても、申立人組合員らがわずか数百円の費用負担や時間制限を理由として、生協施設内会議室での開催に固執して、団交を遅延させた対応は理解に苦しむ。現に、第2回団交は公民館で、わずか750円の低廉な費用負担で実施されており、当該場所での開催で、特に不便不都合があったとの主張もなされていない。生協の切迫した経営状態のもとにおいて、何ら合理的理由なく、団交を行う機会を失ったのは、申立人ら自身の責任であり、前述のとおり、生協には何らの非はない。

したがって、本件解雇は、解雇前に団交を開催できず、直接説明をなすことができなかつたとしても、申立人ら側の責に帰すべきものであり、これをもって手続の相当性を欠いたと判断されるべきではない。

(6) 生協の組合嫌悪について

ア 第1回団交におけるY1理事長の発言

申立人らは、第1回団交において、Y1理事長が、組合の上部団体であるX12とZ5を結びつけて繰り返し発言し、組合の上部団体を誹謗中傷し、あからさまに嫌悪する支配介入発言を行ったと主張する。

(ア) まず、そもそも、申立人らが指摘するY1理事長の発言は、Z5は怖いとする趣旨あるいは、党員が爆弾を投げるなど反社会的手段を用いてきたとする趣旨のものであるが、これらは、いずれもY1理事長が警察から教示を受けた内容をそのまま述べたものであり、Y1理事長の個人的な思想ではない。また、その対象は、Z5であって、直接上部団体に向けてなされたものではない。当該発言は、いずれもZ5と上部団体の関係を探している過程でなされたものではあるが、上部団体が終始明確にZ5との関わりを否定している状況下での発言であるから、Y1理事長が上部団体をZ5と結び付けて誹謗中傷したとまではいえない。

さらに、申立人らは、かかる問答が長時間続いたとするが、問答が一定期間継続したのは、Z5とX12の関わりを示す新聞などの客観的資料を提示して説明を求め、誤解であれば誤解を解いてほしいと訴える生協側のY1理事長に対し、上部団体の関係者の言動が、Z5と強い関わりを持つことは認めつつも、生協側の危惧に対して、規約を調べてくれなどと述べるのみで真摯に説明をすることも、根拠を示すこともなく、終始のりくりくらかわし続けたことが原因である。

その後、団交は滞りなく行われたこと、生協が、組合側の要求を全面的に拒絶するのではなく、双方に見解の相違がありながらも、生協が組合の要求に応じる形で、タイムカードの導入やチェック・オフの実施に関する合意等団交に一定の成果が得られていることから明白である。

以上のように、Y1理事長の発言は、その動機・目的が警察の指示に基づくものであり自主的な判断ではなかったこと、直接的に上部団体を非難する趣旨ではなく、労働組合の存在及び活動自体を否定する内容でないことからすれば、同人のZ5に関する種々の発言は、正確さに欠けるところがあったとしても、企業秩序維持の観点から、暴力的手段による権利行使の態様について、忌避的、牽制的見解を示したにすぎないというべきである。

(イ) また、申立人らは、Y1理事長が申立人組合員らの名簿を警察に届けるとの支配介入発言を行ったと主張する。

しかしながら、当該発言の趣旨は、Z5の役員に関するリストは警察

に提出するように指導されているため従わざるを得ないということである。また、警察からの指示に基づき、上部団体が Z5 との関わりがないことを真摯に説明し、明確に否定する根拠を示すのでなければ、警察からの指導に従う方針である旨伝達する意図に基づくものである。これは、殊更に、申立人組合員らを不安に陥れ、動揺をあおる目的でなされたものではなく、生協側の Z5 に対する過剰な畏怖心の顕れというべきである。すなわち、Z5の暴力的手段を用いた権利行使につき、警察から多数教示を受けたために、極度の畏怖心を抱くようになったが故の言動であり、申立人らに対する威迫目的によるものではない。実際に、上記発言の後の上部団体関係者は、Y1 理事長の上記発言を意に介する様子もなく、団交の進行を迫っている。

#### イ 生協による組合攻撃について

申立人らは、生協による組合攻撃として、①生協が業務命令書を乱発して申立人組合員らに始末書を書かせたこと、②配送部門職員の申立人組合員らのみを Y6 に配置換えを行ったこと、③生協の交渉窓口を Y3 部長から Y2 専務に変更したことを挙げている。

しかし、実際は、供給事業部の赤字縮小のための経費削減の一環として、ドライアイス残量の報告を義務付ける業務命令が発令されたのであり、平成24年1月16日付けの業務命令書（以下「24.1.16業務命令書」という。）の確認欄に配送部門の職員全員の確認印が押されていることから明らかであるように、その内容は、被処分者である申立人組合員らも認識していた。にもかかわらず、報告を忘れたり、人任せにして結果報告がなされないということが続いたため、就業規則第50条に基づき始末書を徴求するに至ったのである。また、平成24年度には、不動産福祉事業部門からも1名始末書を提出した職員がおり、さらに、平成24年度だけ同年度以前と比較して、特に始末書提出者が増加したわけでない。このことから、組合員を狙い撃ちした攻撃ではないことは明らかである。

そもそも、複数の口頭注意にもかかわらず、報告の懈怠があった場合に、始末書を徴求すること自体、就業規則第50条に則ったものであって、無理矢理に書かせる類のものではない。

さらに、同24年2月29日に、申立人組合員ら配送部門職員のみを翌日から Y6 に配置換えの業務命令を行い、他の職員と接触させないよう隔離する不利益取扱いを行ったとするが、元々 Y6 の職員の方が多いのであるから、むしろ異動によって接触する職員は増えたといえ、隔離との評価は当たらない。そもそも、配送部門職員を Y6 に配置換えを行ったのは、業務の合理化・効率化の一環を目的とする業務上の必要性に基づく。すなわち、配送部門職員は、

Y 5 に出勤した後、 Y 6 への無駄な移動時間を節減するために行われたのである。

ウ 組合が、次々と文書により虚偽の事実を主張したり、違約を続け、手続を遅滞させ、信頼関係を破壊したこと

(ア) 申立人らは、生協が、「雇用を守る」の合意を反故にし、団交の会場をあくまでも生協の施設外にするよう主張したり、団交事項についても、確認書の締結やチェック・オフを先にすべきだとか、組合の文書や確認書などの文言にこだわるなどして、団交を故意に引き延ばしたと主張するが、生協が故意に団交を遅延させた事実はない。団交の開催を遅延させ、開催を困難たらしめたのは、組合である。

(イ) 第1回団交後に組合が作成した確認書案には、合意していない内容が多数含まれていた。申立人らが、第1回団交において雇用を守るとの合意があったとする根拠として挙げるY1理事長の発言は、正確に引用すると、「だからこれを機会に認識して欲しいけれども、購買事業は今後縮小するしかないですわ。ただし雇用は守りたいと思う。だから今日労働組合ができたというのであればですね、それこそ次の団交はホントに規模縮小の話を受けてもらわなアカンと思う。」「組織全体としては介護部門への配転ですむんやったら、職場を失うよりましや言う判断でずっとやって来ました。(中略) だから次からの団交はどうやって事業縮小に付き合ってくれるんかって話ばかり出ると思います。それはうちの計算書みな見せます。そんな深刻な状況です。」というものである。これは、言葉通り読めば、配転といった人員整理では埋めきれない購買事業の赤字幅を削減するために解雇を含めた規模縮小をする必要があること及び購買事業の構成員である申立人組合員がその対象となってくることを明示したもので、このことが次回以降の団交の交渉事項となるとの明確な提言である。また、このほかにも、Y1理事長は、第1回団交において、雇用の問題に関し、事前の情報開示については一部肯定的に対応したものの、経営判断の迅速性担保の観点から、拒否する旨の言動を続けていた。したがって、申立人らが主張する、生協が雇用を守るとの約束を反故にしたとの内容は完全に事実とは異なり、申立人らの主張には虚偽がある。

(ウ) 申立人組合は、平成24年4月10日、X1委員長を通じてY2専務に対して、未払残業代の支払等を求める同年3月24日付け要求書を議題とする団交を申し入れようとした。これに対して、Y2専務は、当該文書をX1委員長から受領した際、今後の手順として、①確認書は組合が用意したもので合意すること、②組合がチェック・オフ協定書案を作成すること、を組合に求め、これらを調

印して、次回の団交の調整に入ることを提案し、X1委員長もこのことにいずれも同意した。この点、X1委員長は、Y2専務による提案自体は認めたものの、求められたのはチェック・オフ協定のたたき台である旨、上記2点の調印が終わった後で団交の調整に入ることについては了解していない旨、同時に団交の調整も進める予定であった旨を本件審問において発言しているが、これは客観的事実に反する虚偽の証言である。

同人らの会話内容を録音した反訳書の会話の流れからは、Y2専務が要求しているものがチェック・オフ協定書の「たたき台」であることは明白であるし、X1委員長が、確認書とチェック・オフ協定書の件を「解決」し、調印することが先決事項であると了解していたことがうかがえる。

組合は、生協の平成24年4月23日付けのチェック・オフ協定書案を出すべきという指摘に対し、同月26日付け文書で、虚偽の事実を主張した。具体的には、Y2専務が求めたのは、チェック・オフ協定書案ではなく、内容が分かる文書であって、協定書ではないかのごとく主張し、さらには、「本来チェックオフの事柄を理事会からせかされる内容のものではありません。」と記載するなどして、同月10日の合意に違約することを明言した。このため、生協は、不信感を表明し、信頼関係の早急な回復と団交開催を求めたにもかかわらず、組合は、上記団交までの段取りの合意の存在には一切触れず、生協が求める正常な労使関係の回復の要求に応えなかった。

(7) 本件解雇は、整理解雇の要件を満たす、正当なものであり、また、申立人らが主張するような嫌悪感情に基づく不誠実な団交が行われた事実は存在せず、不当労働行為には当たらない。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点（生協が組合員ら5名を平成24年6月30日付けで解雇したことは、組合員であること、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 生協は、平成22年3月1日、 Z6 を吸収合併した。

生協には、供給事業部、福祉事業部、住宅事業部の3つの事業部があり、組合員ら5名が所属する購買部門は、供給事業部に属している。なお、供給事業部には、供給事業の他に、配食事業、住宅改修事業がある。

購買部門は、電算部門の2名、商品企画部門の3名、組織・配送部門の8名で構成されており、所属する非組合員は、昭和61年から平成21年の間に採用されている。

生協の供給事業部の組織・配送部門の構成員は、組合員ら5名、X7元組合員1名、主任のZ2（以下「Z2主任」という。）及びZ1主任の合計8名であった。組合員ら5名及びX7元組合員は、トラックで商品の配送、空箱の回収、注文書の確認などを行っていた。なお、生協には、泉南、阪南、岬の3センターがある。

（甲63、甲64、甲65、乙18、乙22、当事者 Y1）

イ 生協の経営状況は以下のとおりである。

（ア）生協の事業年度は、毎年3月1日から翌年2月末日までである。

平成21年度（平成21年3月1日～同22年2月28日・33期）から同23年度（平成23年3月1日～同24年2月29日・35期）の供給事業部の損益は別紙1、生協全体の損益は別紙2、生協の事業别人件費は別紙3のとおりである。住宅事業部の当期剰余金は、33期が4,157万8,000円、34期が9,115万7,000円、35期が1億165万2,000円のいずれも損失であり、供給事業部の損失を大きく上回っている。生協全体の損益は、供給事業部、住宅事業部の損失にもかかわらず、各期ともいずれも当期剰余金が出て、剰余金処分後、次期に多額の剰余金が繰り越されている。

平成22年5月24日に開催された、生協の通常総代会の「第33回通常総代会議案書」によると、供給事業（購買）は同10年から供給高が減少し始め、それに対して様々な手法で回復を試み、一昨年ようやく下落幅を鈍化させられるところまで漕ぎ着け、経営が黒字化したことを背景に、「ありがとう還元」を3年連続で実施した旨の記載があり、泉南で約250万円、和歌山で約250万円を還元したとされている。同議案書の平成22年度事業計画活動方針、予算案承認の件でもこの数年間で事業は格段に安定したものになり、この成果を組合員全体で分かちあうために今年も還元を実施すること、働く職員の質の向上とよい人材を確保するために賃金の大幅な引上げ（約4%）を行うことが記載され、承認された。

平成23年5月30日に開催された、生協の通常総代会の「第34回通常総代会議案書」によると、同22年はデフレーションの影響を受けて供給高は下がったこと、供給事業（購買）は依然として厳しい状況だが、生協の原点である「安心・安全」な食べ物を自分たちで確保し、将来にわたって守り続けていまいしょうと記載され、今年も組合員還元を行い、約340万円を還元したとされている。

また、平成24年5月31日に開催された、生協の通常総代会の「第35回通常総代会議案書」には、供給剰余金（購買）は前年比100.7%で、わずかだが前年を上回った旨、泉南と和歌山にある配送機能を同23年4月に統合し、物流経費を削減した旨、経費を削減するために Y7 を閉鎖した旨が記載される

一方、剰余金処分案として、当期剰余金2万9,445円を加えた当期未処分剰余金は7,001万4,271円であり、次期繰越剰余金は、7,000万9,271円と記載されるとともに、平成24年度の事業活動計画(案)及び予算(案)について、「供給高(購買)は1997年の8億5,000万円をピークに減少を続けており、どこにも回復の兆しは見えません。昨年度はついに4億円を割り込んでしまい、新年度の供給剰余金予算では配食事業の方が上回る結果になりました。供給事業(購買)の昨年度の赤字額は7,800万円を超えており、このまま放置すればこの赤字が他の事業の生み出す黒字額を上回って、生協全体が赤字に転落してしまいます。抜本的な再建策を講じて、出血を止めることがどうしても必要です。打てる手をすべて駆使して赤字幅を縮めることに努めます。」として、賃金の引上げを見送る旨及び常勤役員の報酬を20%切り下げる旨記載されていた。

本件解雇後の平成25年5月27日に開催された、生協の通常総代会の「第36回通常総代会議案書」には、供給事業部の取組みとして配送コースを見直し、効率化と経費削減に取り組んだ旨の記載はあるが、本件解雇とその結果については全く触れられていなかった。

(甲63、甲64、甲65、甲90)

(イ) 生協は合併後以下のとおり合理化の措置を行った。

- a 平成23年2月、生協は、 Y 8 の閉鎖を決定し、和歌山・泉南の配送機能を統合した。
- b 平成23年3月、生協は、 Y 9 の閉鎖及び Y 8 職員3名に対して退職勧奨を行った。
- c 平成23年4月、 Y 8 職員3名は退職し、生協は、 Y 8 を閉鎖した。
- d 平成23年8月、生協は、配送コース48コース中3コースを削減した。

(乙25)

ウ 組合結成から第1次希望退職者募集等に至るやりとり

(ア) 平成23年10月28日、生協の供給事業部購買部門にて、配送担当として、生協商品の配送業務に携わっていた、組合員ら5名及びX7元組合員の6名は、組合を結成し、同年11月21日、組合、 X 9 及び X 11 との連名で、生協に対し、23.11.21結成通知書、23.11.21要求書、23.11.21団交申入書を手交した。

23.11.21団交申入書には、場所は生協施設内会議室、交渉事項として、「①上部団体についての説明、②今後の交渉の持ち方について、③労働組合結成に当たっての別紙、基本要求和具体的な要求について、④その他」と記載されていた。



23. 11. 21要求書には、同年11月28日までに回答を求める旨記載されるとともに、要求内容として、以下の記載があった。

「労働組合結成に際する基本要求

- (1) Y 4 は職員に対し、労組員であること、労働組合に加入しようとすることを理由にして、解雇その他不利益な取り扱いを行ったり、正当な理由なく団体交渉を拒否したり、その他、労働組合法第7条にいう「不当労働行為」は一切行わないこと。
- (2) Y 4 は労働組合との団体交渉を誠実にを行い、労働条件の向上に努めることを求めます。また労組員の雇用、賃金、労働条件の変更について、Y 4 は事前に労働組合と協議し、労使双方の同意の上、円滑にこれを実施すること。
- (3) Y 4 の解散、閉鎖、合併、譲渡、経営主体の変更、縮小、整理、及び解雇、出向、配転にあたっては、Y 4 は事前に労働組合と協議し、労働組合の同意の上で実施すること。最低限、十分な協議を行わずに実行しないこと。
- (4) Y 4 は、労働組合活動については就業時間内でもこれを認め賃金保障すること。ならびに②の労働組合活動についてはしかるべき対応をとること。
  - ① 労務の提供に重大な影響を及ぼさない短時間の労働組合活動(労使協議会への参加、ニュースなどの配布、朝礼での呼びかけや電話対応)
  - ② 団体交渉、執行委員会などの機関会議への参加。上部団体の会議への参加。
- (5) Y 4 は、労働組合に対し、掲示板・組合事務所の設置、連絡の為の電話の使用取次ぎ、会議等の場合の会社施設(会議室とその備品など)及び器具(電話・ファックス・コピー機・パソコンなど)の使用を常識的範囲において認めること。また組合費のチェックオフ(賃金からの組合費の控除)の便宜を図ること。

具体的要求

- (1) 配置転換・職種変更については本人合意の上で行うことを基本とし、決して強要しないこと。また、労働組合役員については労働組合との合意の上で行うこと。
- (2) 労働基準法を遵守すること。
- (3) タイムカードによる労働時間管理を行い、不払い労働・未払い賃金をなくすこと。

(4) 就業規則、及び賃金体系表を全職員が常時閲覧できるようにすること。

(5) 職員による商品利用高を査定に反映させないこと。』

(甲10、甲11、甲12)

(イ) 平成23年12月6日、第1回団交が生協内会議室で開催され、組合から組合員ら5名、X7元組合員の他、X10の役員らが、生協からY1理事長、Y2専務、Y3部長らが出席した。第1回団交において、次のようなやりとりがあった。

団交冒頭で、組合が、上部団体について説明を始めたところ、Y1理事長から、上部団体であるX12とZ5との関係について質問があり、組合は無関係である旨述べたが、Y1理事長は、Z5は怖い組織だと聞いているから確認している旨述べ、繰り返しZ5との関係について説明を求めた。組合が、生協に対し、口頭で伝えて納得できないのであれば、X12の規約を調べてほしい、X12の規約には、Z5の下部組織や傘下組織などという記載はない旨述べたところ、Y1理事長は、規約には書くわけがない旨述べ、他の生協側団交出席者は、誤解が取れないと交渉ができないという感じである旨述べた。また、Y1理事長は、以前警察署から、Z5の人が労働組合をつくるようなことがあれば、役員の名前を知らせるように依頼されている旨述べるとともに、組合員らに対し、組合役員であるかを確認した上で、組合員らの名簿を警察署に提出する旨述べた。組合とY1理事長との間で、組合とZ5との関係を問うやりとりは数十分間続いた。

その後、23.11.21要求書の内容について交渉が行われ、生協は、同要求書の基本要求のうち、(1)、(2)の第一文、(5)のチェック・オフの実施についてのみ合意するとした。なお、(2)の第2文の労働条件等の変更についての事前協議・事前同意の上の実施については、経営権と人事権の問題であるから、次回以降の交渉に委ねる旨述べた。

続いて、23.11.21要求書の具体的要求のうち、(2)、(3)及び(4)について、組合と生協は合意した。なお、(3)のタイムカードについて、Y1理事長は「やりますよ」と発言した後、導入時期については、次回以降の交渉で決めていけばよい旨、(4)については、就業規則は了解するが、年俸制のため、賃金体系表はない旨述べた。

また、X1委員長が、自分達は生協の配送が好きであり、介護に異動になった場合、とてもつらい結果になってしまう旨述べたところ、Y1理事長は、組合に対し、これを機会に認識してほしい旨述べ、購買事業の現状に触れ、今後縮小するしかない、ただし雇用は守りたいと思う旨述べるとともに、今までは

事情を表に出さず、介護部門に移して雇用だけは守ってきたが、今後は、購買事業の赤字が出ないようにするために腹をくくってもらわないといけない旨、全員をクビにしても追いつかないくらいで、閉めたいと思っている旨、今回の本題ではないため、今後話していきたい旨述べ、次の団交はどうやって事業縮小に付き合ってくれるかという話ばかり出ると思うとし、計算書も見せる旨、それくらい深刻な状態である旨述べた。

(甲13)

(ウ) 平成23年12月15日、組合は、生協に対し、「確認書(案)」と題する文書(以下「23.12.15確認書案」という。)を提出した。この文書には、生協を甲とし、組合を乙として、両者が第1回団交を通じて、以下の内容を生協が実施することについて合意したことを確認する旨が記載されていた。

「【労働組合結成に際する基本要件について】

- (1) 甲は職員に対し、労組員であること、乙に加入しようとするを理由にして、解雇その他不利益な取り扱いを行ったり、正当な理由なく団体交渉を拒否したり、その他、労働組合法第7条にいう「不当労働行為」は一切行わない。
- (2) 甲は乙と団体交渉を誠実に行い、労働条件の向上に努める。また、労組員の雇用、賃金、労働条件変更などの事前協議の実施については、今後の継続協議事項・交渉事項とする。
- (3) 甲は、乙に対し、労働組合費のチェックオフ(賃金からの組合費の控除)を行う。また、詳細(労組費の設定及び指定金融機関口座など)については、別途チェックオフ協定を甲・乙で交わすこととする。

【具体的要件について】

- (1) 甲は、労働者の雇用を守ることを約束する。また、配置転換・職種変更のあり方については今後の継続協議・交渉事項とする。
- (2) 甲は労働基準法を遵守する。
- (3) 甲は、タイムカードを導入し、その上での労働時間管理を行い、不払い労働・未払い賃金をなくすこととする。なお、タイムカード導入の時期については可能な限り早急に行うこととし、詳細時期については改めて乙へ連絡し、必要であれば協議することとする。
- (4) 就業規則は、全職員が常時閲覧できるようにする。
- (5) 職員による商品利用高を人事評価の査定に反映させている事実はない。また、評価基準や査定項目の開示については乙からの要請があれば協議・交渉に応じる。

(甲14)

(エ) 平成24年1月5日、X1委員長とX3書記長は、Y3部長に、23.12.15確認書案について、生協の回答を求めたところ、Y3部長は、①雇用については今まで守ってきたが、今後は分からない旨、②タイムカードは導入するではなく、検討するという内容であった旨述べた。

(当事者 X3、当事者 Y1)

(オ) 平成24年1月16日、生協は、組合員ら5名を含む組織・配送部門の職員8名に対し、24.1.16業務命令書を提示した。同文書には、ドライアイスの取扱方法のほか、午後の積込みを最後に行った者は、ドライアイスの残量をZ2主任に毎日報告する旨記載されていた。

(乙4)

(カ) 平成24年1月24日、X1委員長は、生協に対し、「団体交渉申し入れ書」と題する文書（以下「24.1.24団交申し入れ書」という。）を提出した。24.1.24団交申し入れ書には、①確認書が未締結のため、再度団交を申し入れる旨、②申し入れから2週間以内の開催を求める旨、③場所は、生協施設内会議室とする旨、交渉事項として、第1回団交における確認書について、と記載されていた。

24.1.24団交申し入れ書の提出の際、X1委員長は、Y3部長に対し、受取のサインを求めたところ、Y3部長は、Y1理事長に電話で確認を取り、同団交申し入れ書の内容を読み上げた。その後、続けてY1理事長は電話でX1委員長と話し、開催場所として記載のある生協施設内会議室の使用を拒否する旨伝えた。X1委員長は、開催場所は、持ち帰って相談するとし、同団交申し入れ書を持ち帰った。

(甲15、当事者 X3、当事者 X1、当事者 Y1)

(キ) 平成24年2月10日、Y3部長からの配送担当者全員に対する24.1.16業務命令書に係る始末書提出の求めに応じ、X1委員長、X4分会長及びX6執行委員は、生協に対し、毎日のドライアイスの残量報告を忘れていたことについて、24.2.10始末書をそれぞれ提出した。なお、X3書記長及びX5書記次長は、始末書を提出していない。

(乙6、乙7、乙8、当事者 X3、当事者 X1、当事者 Y1)

(ク) 平成24年2月21日、組合、X9及びX11は、生協に対し、「団体交渉申し入れ書」と題する文書（以下「24.2.21団交申し入れ書」という。）を提出した。24.2.21団交申し入れ書には、①確認書が未締結であり、前回の団交申し入れも受け入れてもらえていない旨、②組合の確認書案への対案も示されていない旨記載され、生協施設内会議室を開催場所とし、第1回団交における確認書につい

てを交渉事項として団交を申し入れる旨、記載されていた。

(甲16)

(ケ) 平成24年2月29日、生協は、組合に対し、「 X 8 に対する担当者等の変更について」と題する文書（以下「24.2.29通知書」という。）及び「回答書」と題する文書（以下「24.2.29回答書」という。）を手交した。

24.2.29通知書には、平成24年3月1日付けで、組合との窓口をY2専務に変更し、連絡方法は書面で行う旨記載されていた。また、24.2.29回答書には、団交希望日時を、「2012年3月11日（日）13:00～若しくは、2012年3月24日（土）13:00～」、場所は「労使合意できるところ」と記載されていた。

また、同日、生協は、 Y 5 で勤務していた組織・配送部門のうち、組合員ら5名及びX7元組合員に対し、同年3月1日から、 Y 6 に出勤し、勤務するよう指示した。

(甲17、甲18、当事者 X 1 )

(コ) 平成24年3月5日、生協は、組合に対し、「貴組合からの団体交渉申し入れ書の内容について」と題する文書（以下「24.3.5生協申入書」という。）を送付した。24.3.5生協申入書には、組合の24.2.21団交申入書の記載内容について、①組合は、前回の団交申入れさえ受け入れてもらえないとしているが、この申入れとはいつ、どのように行われたのか回答を求める旨、なお、生協は、Y3部長を通じて、組合に対し、2回目の団交を早期に開催するよう、同年1月12日前後と同月18日前後の2度にわたり、要請している旨、②組合は、確認書の対案も示されていないとしているが、確認書案については、電話で再提出を依頼しており、また、組合から、生協に対案を示してほしいとの要求もなかったのに、なぜこのような文面になるのか回答を求める旨、③団交の開催場所について、今後の団交開催場所は、公民館などの公共施設とすること、費用は折半にすることを組合も了承したはずであるにもかかわらず、同申入書には、場所が「 Y 4 施設内会議室」とされており、なぜこのような不誠実な対応になるのか回答を求める旨、記載されていた。また、回答については、次回団交までに文書として提出してほしい旨記載されていた。

(甲20)

(サ) 平成24年3月6日、組合は、生協に対し、「2012年2月29日付の回答書を受けて」と題する文書（以下「24.3.6通知書」という。）を、提出した。24.3.6通知書には、生協の24.2.29回答書を受けて、団交日時を同年3月24日午後1時からとする旨、場所としては生協施設内会議室での開催を求める旨、前日も同会議室を使用しており、使用できない理由を示してもらいたい旨、他会場を

使用するに当たっての費用負担には応じられない旨、記載されていた。

(甲19)

(シ) 平成24年3月9日、生協は、組合に対し、「2012年3月6日付けの貴労働組合からの連絡について」と題する文書(以下「24.3.9通知書」という。)を送付した。24.3.9通知書には、組合から提出された24.3.6通知書について、第2回団交の開催日時は同意するが、開催場所については不同意である旨、早急に両者が同意できる場所の協議に応じてほしい旨、不同意の理由として、設立以来、多くの組合員と役職員が苦労を重ねて取得してきた生協の施設を組合が利用することは一切認めない旨、組合が要求書に記載した①掲示板・組合事務所の設置、②連絡のための電話の取次ぎ、③会議等の場合の生協施設及び器具の使用については、既に断っており、団交会場の利用は③に当たる旨、記載されていた。

(甲21)

(ス) 平成24年3月20日、組合は、生協に対し、「貴理事会からの3月5日付の文書への回答と団体交渉の会場について」と題する文書(以下「24.3.20回答書」という。)を提出した。24.3.20回答書には、24.3.5生協申入書への回答として、①同年1月24日の団交申入れの経緯についての説明、②同月12日及び同月18日前後に生協から早期の団交開催を求められた事実はない旨、③23.12.15確認書案については、生協のY3部長に手渡した後、同24年1月5日に同部長から、第1回団交では、タイムカードは検討としており、導入するとはしていないこと、雇用は今までは守ってきたが、今後はわからないとしていたことを指摘されたが、この内容は交渉内容からかけ離れているため、あらためて団交を申し入れた旨、④開催場所についての生協の主張は納得していないが、早期に行うために、X11の会議室(無料)と公民館(会場費1,500円)の2点を提案する旨、⑤会場費の支払には応じない旨が記載されていた。

(甲23)

(セ) 平成24年3月21日、生協は、組合に対し、「2012年3月20日付けの貴労働組合からの文書について」と題する文書(以下「24.3.21文書」という。)を送付した。24.3.21文書には、24.3.20回答書についての反論と、次回団交の会場を組合提案の公民館とし、会場費は折半の支払が必須条件である旨、生協で作成した確認書(案)(以下「理事会案」という。)を届ける旨、記載されていた。

理事会案には、生協(甲)と組合(乙)は、第1回団交にて以下の合意に達したので、ここに本確認書を締結するとして、以下の内容が記載されていた。  
「労働組合結成に際する基本的要求について

- ① 甲は職員に対し、労働組合員であることや乙に加入しようとするを理由に解雇その他不利益な取扱いをしたり、正当な理由無く団体交渉を拒否したり、その他、労働組合法第7条に定める「不当労働行為」は一切行わない。
- ② 甲は乙との団体交渉を誠実に行う。
- ③ 甲は乙に対し、労働組合費のチェックオフ（賃金からの組合費の控除）を行う。組合費の設定や指定金融機関などの詳細については、別途チェックオフ協定を甲乙間で取り交わすものとする。

具体的要求について

- ① 甲は労働基準法を遵守する。
- ② 甲は乙の組合員が勤務し、設置を要求する職場にタイムカードを導入する。労働時間管理はタイムカードによって行い、不払い労働や賃金の未払いを発生させないようにする。
- ③ 就業規則は、すべての組合員が常時閲覧できるようにする。』  
(甲24、甲26)

(ソ) 平成24年3月22日、組合は、生協に対し、「団体交渉の会場費について」と題する文書（以下「24.3.22文書」という。）を提出した。24.3.22文書には、団交で発生する会場費を折半にて支払い、公民館にて行う旨、記載されていた。  
(甲25)

(タ) 平成24年3月24日、第2回団交が公民館で開催され、組合から組合員ら5名の他、X10の役員らが、生協からY1理事長、Y2専務、Y3部長らが出席した。第2回団交において、次のようなやりとりがあった。

冒頭、組合は、生協に対し、「要求書」と題する文書（以下「24.3.24要求書」という。）を提出した。24.3.24要求書には、①時間に見合った残業代の支払、② Y6への異動により、業務に支障が起きているため、早急に具体的改善に向けた労使協議の実施、③業務における始末書提出の基準が曖昧なため、始末書の運用ルール等の一定の基準の提示、④労使間の窓口をY3部長に戻すこと等を要求し、検討と回答の提示を求める旨記載されていた。なお、第2回団交では、24.3.24要求書の趣旨説明等については改めて行うこととされた。

組合は、生協に対し、23.12.15確認書案と理事会案の内容について、確認を行いたい旨述べ、生協も了承した。組合は、生協に対し、23.12.15確認書案の条項で、理事会案では削除された項目から確認をするとし、一番確認したい部分として、まず、「労働者の雇用を守る事を約束する」が一切削除されていることについて確認する旨述べた。

Y1理事長は、これまで雇用を守る努力をしてきたということは、第1回団

交で発言したが、「雇用を守る」ことは発言もしていないし、約束した覚えはないとし、組合が、上記発言を第1回団交のテープにて確認している旨述べたが、Y1理事長は発言していないとしたため、組合は、再度テープ起こしをして発言が確認された場合は、どうするのか確認したところ、理事長は、その場合は発言を撤回する旨述べた。また、Y1理事長は、雇用不安が生まれると言う組合に対し、今までは雇用を守るために努力してきたが、今後できるかどうかについては分からない旨述べた。

生協が、他の項目については、記載順に確認するよう求めたため、組合と生協は、まず、基本要求の1項目は理事会案で合意する旨確認した。基本要求2項目について、組合は、理事会案は、団交を誠実にやる旨記載はあるものの、労働条件の向上に努める旨、組合員の雇用、賃金、労働条件変更などの事前協議の実施については、今後も継続協議・交渉事項とする旨は削除されている点について、確認したところ、Y1理事長は、「労働条件の向上に努める」以降の内容は経営権に属することであるから、約束できないと伝えている旨述べた。また、組合が、Y1理事長に対し、労働条件の向上に努めるということについてはどうかと尋ねると、理事長は、「努めません」と述べ、組合が、労働基準法（以下「労基法」という。）第1条に違反する旨述べると、理事長は条項を確認した上で、労基法第1条を守る旨は了承した。また、基本要求3項目のチェック・オフについては、後日協定書を取り交わす旨合意し、タイムカードの導入については、Y1理事長は、すでに導入しており、対象は、Y6に勤務している組合員らのみである旨述べた。

続いて、組合は、生協に対し、組合員らが、Y6に異動したことによって発生した業務上の問題について述べ、人事評価について交渉した。

また、組合は、生協に対し、前回団交時に借りた会場を、生協側が今後使わせないとした点について、団交会場としても貸さないということは確認していない旨述べたところ、生協は、言っていないが、生協はそれを含んでいるという理解で回答しており、団交の場で断った旨述べた。組合は、お金のかからない会議室も提示をしているから、お金のかからない方にしてほしい旨述べたところ、Y1理事長は、生協の建物の中で会議をしたら、電気代がかかり建物が消耗する旨述べた。組合は、生協に対し、生協施設内会議室はそうであるので、X11の会議室も入れておいたはずである旨述べたところ、Y1理事長は、お互い公共の場を使うのがよいという提案である旨述べたため、組合は、生協が、一方で断り、一方でお金がかかる場所でと述べているとして、生協も生協組合員の財産があるであろうから、お金がかからないように交渉したい



旨述べた。それに対し、生協は、これでは水掛け論になる旨述べたため、組合は、それはできないという回答なのかと尋ねたところ、生協は、そうである旨述べたため、それでは不誠実な態度だという話になってしまう旨述べたところ、Y1理事長は、なって結構である旨述べた。

最後に、生協は、組合に対し、本日の公民館の利用料の支払はどのような形になるか確認し、組合は、組合費から立て替えている旨、今日は折半の条件をのんでいる旨述べ、生協は、半分を組合に支払う旨述べた。

(甲27、甲28)

(チ) 平成24年3月26日、生協は24.3.26理事会を開催した。同理事会において、Y1理事長は、供給事業部の人事について、希望退職者及び配置転換希望者を募集する旨提案し、同案は可決承認された。

なお、供給事業部における人員削減に係る議案が定例理事会に付議されたのは、24.3.26理事会が初めてである。

(乙10、当事者 Y1)

(ツ) 平成24年4月3日、生協は、購買部門の正規職員全員に対し、24.4.1希望退職者募集のお知らせ及び24.4.1配転希望者募集のお知らせを配付した。

24.4.1希望退職者募集のお知らせには、平成9年のピーク時から購買部門は低下を続け、平成23年度は約半分に落ち込み、抜本的な事業再建を図るために希望退職者を募ることにした旨、募集人数は5名、対象者は供給事業部(購買部門)に所属する正規職員、募集期間は平成24年4月2日から同月20日、退職日は同月末日、退職条件は、退職金支給要件を満たす者は、特別退職金として、30%を加算支給、退職金支給要件を満たさない者(勤続5年に満たない者)は、特別退職金として、退職時基本給の2か月分を支給する、旨記載されていた。

また、24.4.1配転希望者募集のお知らせには、上記24.4.1希望退職者募集のお知らせと趣旨を同じであるとして、募集人数は5名、対象者は供給事業部(購買部門)に所属する正規職員、募集期間は平成24年4月2日から同月20日、異動日は同年8月1日、異動先は福祉事業部、勤務予定地は和歌山市内に建設予定の高齢者向け住宅である旨、記載されていた。

上記両文書とも、問合わせ先、応募先はY2専務と記載されていた。

(甲29、甲30、当事者 Y1)

エ 第1次希望退職者及び配転希望者の募集後、本件解雇までのやりとり

(ア) 平成24年4月10日、組合、X9及びX11は、生協に対し、「団体交渉申し入れ書」と題する文書(以下「24.4.10団交申し入れ書」という。)を提出し、24.3.24要求書について等を議題とし、場所は生協施設内会議室又は、組合の会

場費用負担なしとの条件での、生協が提案する場所での団交を申し入れた。その際、Y 2 専務は、X 1 委員長に対し、口頭で、まず確認書案は提出分で調印をする旨、次にチェック・オフ協定書については早めに提出してほしい旨述べ、順番としてはこの順番で考えているとした上で、日程調整が必要であれば、24. 4. 10 申入書を預かっておく旨述べ、同申入書を受け取った。X 1 委員長は、順番については、了解した旨述べた。

(甲31、甲42)

(イ) 平成24年4月13日、組合は、生協に対し、24. 4. 13 質問書を提出した。同文書に書かれた質問は、以下のとおりである。①希望退職者・配転希望者が出ない場合の対応、②2次募集・3次募集の有無、若しくは整理解雇を考えているのか、③希望者が10名に達した場合の供給事業部の運営について、④どのような経営努力をしたのか、⑤配転希望で資格を持っていない者の配転先での業務について、⑥抜本的な事業の再建の具体的内容、⑦募集対象者全員に対する説明会の開催について、それぞれ要求する旨、記載され、これらについて、同月17日までに回答するよう求めた。

同日、生協は、組合に対し、「2012年4月10日付けの貴労働組合からの文書について」と題する文書（以下「24. 4. 13 文書」という。）を送付した。24. 4. 13 文書には、24. 4. 10 団交申入書について、団交の開催自体には同意するが、手順がおかしいと考える旨、まず、確認書の締結をした上で、チェック・オフ協定の締結をするというのが順当な手順と考える旨、これらの合意がいずれも未締結の状態、組合が新たに団交を申し入れる理由を聞きたい旨、記載されていた。

(甲32、甲33)

(ウ) 平成24年4月18日、生協は、組合に対し、24. 4. 17 回答書を提出した。この文書には、24. 4. 13 質問書に対する回答として、①新たな生協組合員を獲得するため、新聞折込みや戸別ビラ入れ、即売会及び試食会などの拡大活動を行ってきた旨、②配送センターの統合、Y 7 の閉鎖及び職員への退職勧奨、Y 7 と Y 6 間の転送職員への退職勧奨及び配送コースの統合を実施してきた旨、③今後については、第1次希望退職者・配転希望者募集の結果を待って、その後の理事会で協議決定する予定である旨、④配転希望者については、福祉関係の資格がなくても勤務可能な職場がある旨、資格取得のための補助制度が設けられている旨、⑤朝礼で説明が十分でなかった件については本文書をもって回答とする旨、が記載されていた。

(甲36、甲72)

(エ) 平成24年4月18日、組合と生協との間で、24.4.18確認書が締結された。この文書には、第1回団交及び第2回団交を通じて、生協が次の事項を実施することについて、組合と生協が合意に達したことを確認するとして、①労働組合結成に際する基本要件についてとして、(i)生協は不当労働行為を行わないこと、(ii)生協は組合との団交を誠実に行い、労基法第1条に定める労働条件の向上に努めること、(iii)生協は、チェック・オフを行い、詳細については別途、組合と生協との間でチェック・オフ協定を取り交わすこと、②具体的要求についてとして、(i)生協は労基法を遵守すること、(ii)生協は、組合員が勤務し設置を要求する職場にタイムカードを導入して、労働時間管理を行い、未払賃金等が発生させないようにすること、(iii)就業規則は全ての生協組合員が常時閲覧できるようにすること、(iv)評価基準や査定項目について、組合から要請があれば、開示し、協議・交渉に応じること、が記載されていた。

同日、組合は、生協に対し、24.4.18組合依頼文書を提出した。この文書には、「チェックオフについて下記の内容で施行していただきますようお願いいたします」との記載に続いて、チェック・オフをする額は基本給の2.2%とする旨、チェック・オフの対象者として、組合員ら5名及びX7元組合員の氏名が記載されていた。

(甲34、甲35)

(オ) 平成24年4月20日までに第1次希望退職者及び配転希望者の募集に応じた者はいなかった。

(当事者 Y 1 )

(カ) 平成24年4月23日、生協は、組合に対し、24.4.23通知文書を提出した。この文書には、24.4.18組合依頼文書について、24.4.18確認書では、「別途チェックオフ協定を甲乙間で取り交わすものとする」となっており、生協は24.4.13文書に手順を追って進めるべく記したにもかかわらず、チェック・オフの協定書を締結する前に、チェック・オフの実施を要求する組合の真意はどこにあるのか、回答を求めるとともに、2度の団交を経て合意した24.4.18確認書の内容を反故にする組合の行為に不信感を持たざるを得ない旨記載があった。

(甲38)

(キ) 平成24年4月24日、組合は、生協に対し、「団体交渉申し入れ書」と題する文書(以下「24.4.24団交申し入れ書」という。)を提出し、団交を申し入れた。24.4.24団交申し入れ書には、団交議題として、①24.3.24要求書について、②希望退職・配転募集について、③その他、開催場所として、生協施設内会議室と記載されていた。

(甲37)

(ク) 平成24年4月26日、組合は、生協に対し、「2012年4月23日付の貴理事会からの文書について」と題する文書(以下「24.4.26回答書」という。)を提出し、24.4.23通知文書の回答として、24.4.18組合依頼文書は、同月10日の業務開始前に、Y2専務から、チェック・オフについて、次の給与振込に間に合うので、手書きでもよいから、早く内容が分かる文書がほしいと言われたため、提出したものである旨、チェック・オフの便宜はありがたいが、理事会から出された希望退職や配転など雇用に関わる重要案件が最優先であり、団交の早期開催と、誠実な対応を望む旨記載されていた。

(甲39)

(ケ) 平成24年4月30日、生協は、組合に対し、「2012年4月26日付けの貴殿からの文書について」と題する文書(以下「24.4.30文書」という。)を送付した。この文書には、Y2専務がX1委員長に伝えたことは、①確認書は、組合が用意した文書で合意する旨、②チェック・オフ協定書(案)を作成してほしい旨、の2点であって、X1委員長は、これらを了承し、24.4.10団交申入書を取り下げること及び、①確認書の調印、②チェック・オフ協定書(案)作成、③チェック・オフ協定書調印、④団交開催、の手順で進めることに合意しており、24.4.26回答書には虚偽がある旨、24.4.26回答書を撤回し、第3回団交に臨むことを希望する旨、記載されていた。

(甲40)

(コ) 平成24年5月4日、組合は、生協に対し、「2012年4月30日付の貴理事会からの文書について」と題する文書(以下「24.5.4文書」という。)を提出し、24.4.30文書には、組合が一旦団交申入れを取り下げるとの記載があるが、Y2専務は団交申入書を受け取っている事実がある旨、組合としては早急に団交開催を求める旨、記載されていた。

(甲41)

(サ) 平成24年5月9日、生協は、組合に対し、「2012年5月4日付けの貴殿からの文書について」と題する文書(以下「24.5.9申入書」という。)を提出した。24.5.9申入書には、同年4月10日のY2専務とX1委員長のやりとりを文書で添付するので確認してほしい旨、希望があれば録音内容を聞かせる旨、次回団交を行うに当たって、次の事項を認めてもらった上で、3度目の団交を行いたいと思う旨記載され、組合に守ってほしい事項として、①二度にわたって虚偽文書を発したことについての説明を次回の団交の冒頭で行うこと、また、生協は、真摯な謝罪と文書の撤回を求める旨、②場所、時間及び費用は、双方が合意でき

るよう調整すること、生協は、公共施設での開催と、費用の労使折半を提案する旨、③組合からの申入書の交渉事項にある「その他」の内容を事前に文書で明示してほしい旨、記載されていた。

(甲43)

(シ) 平成24年5月21日、組合は、当委員会に、団交の開催を求め、24.5.21あっせん申請を行った。

また、組合は、同日、生協に対し、24.5.21団交申入書を送付した。同文書には、同年4月10日及び同月24日の団交申入れに対し、未だ団交が行われておらず、生協が組合に提出した24.4.13文書及び24.5.9申入書は、団交を拒否する内容で、抗議する旨、同年6月3日及び同月4日の午後1時、いずれかの日程で、場所は生協施設内会議室とし、①24.3.24要求書について、②希望退職・配転募集について、③その他、を交渉事項とした団交を申し入れる旨、記載されていた。

(甲44、甲45)

(ス) 平成24年5月21日、組合員ら5名及びX7元組合員は、生協に対し、「申し入れ書」と題する文書（以下「24.5.21申入書」という。）を送付し、時間外割増賃金の支払を求めた。

(甲46の1～甲46の6)

(セ) 平成24年5月28日、生協は定例理事会（以下「24.5.28理事会」という。）を開催した。24.5.28理事会で、購買事業の経費削減のために当該の職員に対し、強制配転若しくは希望退職を募ること、それが満たされない場合は、指名解雇もやむを得ないこと、具体的な方法については、常任理事に一任することが可決承認された。

(乙36)

(ソ) 平成24年6月1日、生協は、組合に対し、「2012年5月21日の労働委員会からの連絡と同日付けの貴殿からの文書について」と題する文書（以下「24.6.1文書」という。）を送付した。この文書には、同年5月21日に、当委員会に、あっせん申請をしながら、同日付けで24.5.21団交申入書を生協に送り、団交を申し入れる行為は何を意味するのか、生協が団交を拒否した事実はどこにもない旨、虚偽文書である24.4.26回答書及び24.5.4文書を取り下げ的意思がないか確認する旨、記載されていた。

(甲47)

(タ) 平成24年6月2日、生協は、募集対象者を供給事業部（購買部門）に所属する正規職員として、24.6.2希望退職者募集のお知らせを職員に配付した。この

文書には、同年4月1日付で希望退職者募集を行ったが、応募がなかったため、改めて希望退職者を募る旨、応募者が募集定員に満たない場合は指名解雇に及ばざるを得ない旨記載されるとともに、退職日は同年6月末日、募集人数は10名、募集期間は同月4日から同月22日とする旨、それぞれ記載されていた。なお、希望退職届の提出先及び問合せはY2専務と記載されていた。

(甲49)

(チ) 平成24年6月5日、組合は、生協に対し、「抗議文」と題する文書(以下「24.6.5抗議文」という。)を提出した。24.6.5抗議文には、24.6.1文書について、明らかな団交拒否であり、抗議する旨記載されていた。

(甲48)

(ツ) 平成24年6月11日、組合は、生協に対し、「抗議及び団体交渉申入書」と題する文書(以下「24.6.11団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。24.6.11団交申入書には、組合が同年4月10日、同月24日、同年5月21日に行った団交申入れに対し、団交が開催されていない旨、生協の24.4.13文書、24.5.9申入書、24.6.1文書は団交を拒否する内容であり抗議する旨、記載されるとともに、団交の交渉事項として、「①4月1日付け希望退職・配転募集について、②6月2日付け第2次希望退職者の募集について、③3月24日付け要求書について、④その他」、団交日時及び場所は、同年6月18日午後1時からで、生協施設内会議室とする旨記載されていた。

(甲50)

(テ) 平成24年6月13日、生協は、組合に対し、「2012年6月11日付けの貴殿からの文書について」と題する文書(以下「24.6.13文書」という。)を送付した。24.6.13文書には、虚偽文書について組合から回答がない旨、団交の場所・時間・費用に係る打合せに組合が応じていない旨、団交場所は公民館、費用は労使折半、団交日時は同月16日午後2時から午後5時までという条件に組合が同意するなら、団交に応じる旨、記載されていた。

また、同日、当委員会から組合及び生協に対し、初回あっせん期日は同年7月5日とし、委員会のあっせんがなされる旨の連絡があった。

(甲51、甲72、当事者 Y1 )

(ト) 平成24年6月14日、組合は、生協に対し、「抗議及び団体交渉申し入れ書」と題する文書(以下「24.6.14団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。24.6.14団交申入書には、24.6.13文書の内容について抗議する旨、団交場所は生協施設内会議室とする旨、生協の会議室が使用できない場合は、生協の責任で別の会議室を押さえ、使用代も生協が全額負担する旨、団交終了時間は

労働組合が決めるので、時間に制限のある会場は使用できない旨、記載されていた。なお、交渉事項は24.6.11団交申入書と同様であった。

(甲52)

(ナ) 平成24年6月22日までに、X7元組合員が、第2次希望退職者募集に応じた。

(甲72、当事者 X3)

(ニ) 平成24年6月25日、組合は、生協に対し、「抗議及び団体交渉申し入れ書」と題する文書(以下「24.6.25団交申入書」という。)を提出し、24.6.14団交申入書について、生協が誠実に団交を行う姿勢がうかがえないとして抗議するとともに、改めて、会場を生協施設内会議室若しくは X11 内会議室とし、交渉事項を、「①6月2日付け第2次希望退職者の募集について、②3月24日付け要求書について、③その他」として団交申入れを行った。

(甲53)

(ヌ) 平成24年6月25日、生協は24.6.25理事会を開催した。24.6.25理事会において、Y1理事長は、第2次希望退職者の募集の結果は1名であり、募集人数に満たないので、供給事業部の職員である組合員ら5名を同月30日付けで指名解雇する旨提案し、この提案は、満場一致で可決・承認された。同理事会で、Y1理事長は、指名解雇に関する提案を行った際、理由の説明として、解雇対象者の選任は、配送部門で勤続年数が短い者からにしたい旨、X5書記次長は平成15年3月の採用だが、勤務成績が悪くて同23年6月に福祉事業部から配転した者であり、配送部門での勤続年数は短いので対象としたい旨述べるとともに、始末書を提出している者についての提出歴と時期について述べた。

(乙11、乙23)

(ネ) 平成24年6月27日、生協は、組合員ら5名それぞれに対し、本件解雇通知書を内容証明郵便で送付し、同人らを同月30日付けで解雇することを通知した。同通知書には、解雇理由として「供給事業(購買部門)の業績悪化が著しく、現状のままでは生協全体の事業継続が困難なので、配置転換や希望退職への応募を求めたが、締切日までに応募者が予定数に達しなかったため。」、解雇予告手当として平均賃金の30日分を賃金とともに送金する旨記載されていた。

(甲6の1～甲6の5、乙16の1～乙16の5)

オ 本件解雇後のやりとり

(ア) 平成24年7月1日付けで、生協は申立外配送業者と配送業務に係る業務委託契約を締結した。業務委託契約書には、本契約の基本料は月額10万円とし、本契約の対価は、配達に要する人員の拘束時間で計算し、1時間当たり1,400円(消費税込)とする旨記載されていた。なお、Y1理事長は、本件申立てに係る審

問において、申立外配送会社の外注の話が出たのは、本件解雇の後である旨陳述した。

(乙14、当事者 Y 1 )

(イ) 平成24年7月2日、組合は、生協に「抗議及び団体交渉申し入れ書」と題する文書(以下「24.7.2団交申し入れ書」という。)を提出し、団交を申し入れた。24.7.2団交申し入れ書には、本件解雇は労働組合法第7条に違反する不当解雇であり、抗議するとともに、解雇の撤回を求める旨、団交日時は同月5日、団交場所は生協施設内会議室、交渉事項は「①6月30日付け解雇通知について、②その他」と記載されていた。

また、同日、組合員ら5名は、生協に対し、①本件解雇通知は認めず、同日からも就業する旨、②口座に振り込まれる解雇予告手当は同月分の賃金として、退職金については当面の生活費として、受け取る旨、記載された文書を、それぞれ提出した。

(甲54、甲55、甲72、当事者 X 1 )

(ウ) 平成24年7月2日、生協は、 Y 6 の前に、「当生協に関係ない者の(許可の無い組合員(6月30日付で解雇された者を含む)敷地内への立入りを禁止します。無断で立入った場合は警察に通報します。」と記載された掲示板を設置し、その後、 Y 5 の前にも同様の掲示を行った。

(甲56、甲72、当事者 X 1 )

(エ) 平成24年7月5日、当委員会であっせんが開催され、組合と生協は、当委員会から示されたあっせん案を受諾し、あっせんが成立した。同あっせん案には、労使双方は、日程調整を行った上、早期に希望退職者募集及び解雇に係る問題について団交を行う旨、団交については、当分の間使用者の施設外で行うものとするが、当該費用については労使折半で負担する旨、記載されていた。

(甲58、甲72)

(オ) 平成24年7月14日、組合と生協との間で、第3回団交が労働会館で開催され、組合から組合員ら5名その他、 X10 の役員らが、生協から Y 1 理事長、 Y 2 専務、 Y 3 部長らが出席した。第3回団交において、次のようなやりとりがあった。

a Y 1 理事長は、経営再編に至る経過として、①和歌山市と阪南市にあった2か所の配送センターを阪南市の配送センターへの統一、②和歌山の事業所の閉鎖とそれに伴う希望退職の口頭での募集、③配送部門の縮小を前提とした希望退職と配転の募集を経て、最終的に指名解雇を含む希望退職及び配転に至り、結果的に指名解雇せざるを得なかった旨述べるとともに、今後の配



送部門は外部委託化する予定である旨述べた。

b 組合が、組合員ら5名を解雇すると決めた理由を尋ねたところ、Y1理事長は、一つは配送部門を合理化するということが原因であるが、もう一つは、労働組合ができて以降のやりとりの中で、X1委員長から発せられる文書に嘘が記載されている旨述べるとともに、具体的には、X1委員長名で出された24.4.26回答書及び同年5月9日付け文書である旨述べた。なお、本件審問において、Y1理事長は、理事長が虚偽文書として具体的に述べた同年5月9日付け文書は、24.5.4文書のことである旨陳述している。また、Y1理事長は、組合員ら5名を指名した理由として、①X1委員長他、3名の組合員は、Y2専務とX1委員長が手順について話した際のテープを聞いて帰ったにもかかわらず、組合員ら5名は、委員長名で出された嘘文書をそのままにし、物事を進めており、そのことを生協は理事会で報告し、我々の生協の仲間として今後一緒にやっていけないと判断した旨、②「もう一回言いますよ。きっとこれ記録にとってるだろうから。嘘つきを選んだらたまたま嘘つき5人とも労働組合員だったんですよ。だから選ばしてもらいました。」と述べた。また、組合は、組合が、労使交渉の中で約束を守らない、嘘を言うということが解雇理由の一つであるのか確認したところ、Y1理事長は、嘘をついたというのが最大の理由である旨述べた。

c Y1理事長は、第3回団交時現在において、人員削減をした分の補てんは管理職が行っているほか、今現状で外注化しており、外注で応募があったのが1名であった旨述べた。組合が、経費削減と解雇の回避について交渉の余地があると考えており、外注先の会社を明らかにするよう求めたところ、生協は、契約内容について話すことはできるが外注先の会社を教える必要はないと考える旨述べた。

組合が、理事会でもう一度検討することはできないのか尋ねたところ、Y1理事長は、現在団交に出席している理事らで、本件解雇問題について理事会に提案するか検討する旨述べ、約5分後、平成24年7月23日に開催される次回の理事会において、本件解雇問題に係る再考の余地の有無について提案し、結果を組合に通知する旨回答した。

(甲61、当事者 Y1 )

(カ) 平成24年7月23日、生協は、24.7.23理事会を開催した。この理事会で、Y1理事長は、当委員会のあっせんを受けて行われた第3回団交で、組合に対し、本件解雇に至る経緯と理由を説明したところ、組合から本件解雇について再度理事会に諮るよう要望があった旨述べ、組合員ら5名に対する指名解雇の是非

について再度採決が行われ、前回理事会の決定通りとすることが満場一致で可決された。

(乙12)

(キ) 平成24年9月1日、生協は、生協組合員に対し、同日付け文書（以下「24.9.1文書」）を配付した。同文書には、組合が先日来、生協の組合員宅等に配布したとするチラシの縮小コピーが掲載され、同チラシに書かれた内容は事実を捻じ曲げたもので嘘に満ちている旨、組合の委員長や団交に出席した上部団体の役員の氏名を記載した上で、生協に対する組合の対応について「文書で確認しても自分たちの都合で無視」、「『吊し上げ』行為」、「平気でウソをつく体質の組織」、「ウソを認めた後も『労働組合運動』上だと強弁」等と記載されていた。

また、24.9.1文書には、購買事業の赤字に伴う生協の対応策が列挙され、第2次希望退職者募集の結果とともに、「6月の定例理事会では指名解雇についての議論を行いました。様々な意見が出ましたが『購買部門の赤字を減らすには最小限の解雇はやむを得ない』の意見が大勢を占め『平気で嘘をつき、証拠のテープがあることを教えても知らん振りをするような者は、生協職員として認められない』ので虚偽文書発送に関った5名の解雇を満場一致で決議。法律に定められた予告解雇手当を支払うとともに解雇通知書を発送しました。」との記載があった。

(甲74)

(ク) 平成24年10月21日付けで、生協の供給事業部の組織・配送部門にいたZ2主任及びZ1主任は、申立外社会福祉法人に転籍したほか、同25年4月21日付けで、購買部門の商品企画部門の Z3（以下「Z3職員」という。）とZ4（以下「Z4職員」という。）も申立外社会福祉法人に転籍した。なお、本件申立てに係る審問において、Y1理事長は、上記4名は、転籍後、配送業務を行っている旨、申立外社会福祉法人における配達業務は、生協からの業務委託の関係で、障がい者を配達助手とし、障がい者の就労支援をしながら一緒に配達する形である旨陳述している。

(乙31、乙32、乙38、当事者 Y1 )

(ケ) 本件申立てに係る審問において、Y1理事長は、①24.6.25理事会において、指名解雇者を選択するに当たって、勤務年数の短い者、勤務成績の悪い者を基準にして指名したと説明した旨、②指名解雇が5名となったのは、第1次希望退職者募集で、長期間勤務している2名の職員から介護関係への転籍を受け入れてもいいとの申入れがあった旨、配送を担当していた人を全員介護に回すか、配転するか、解雇をするかして、配送部門をゼロにするということになされた

旨、陳述した。

また、Y1理事長は、始末書を提出していないX3書記長が解雇されたことについて、勤続年数で判断した方である旨、X3書記長の未提出理由として、この程度のことで始末書を書かされるのは不本意だということで書かなかったと聞いている旨、陳述した。

(当事者 Y1)

#### カ 就業規則について

生協の就業規則には、懲戒・解雇に関し、以下のとおり記載されていた。

「(解雇)

第16条 職員が次の各号に該当するときは、解雇できるものとする。

- (1) 心身の障害や虚弱のため勤務に耐えられないとき
- (2) 勤務成績が不良で、かつ改善の見込みがないと認めたとき
- (3) 試用期間中に能力、技能、勤怠、その他の成績を審査して不相当と認めたとき
- (4) 事業の縮小、人員の整理、その他これに準ずるやむを得ない業務上の都合による時
- (5) 第50条の懲戒事由に該当する時
- (6) その他前各号に準ずる理由のある時

(解雇予告)

第17条 前条によって解雇する場合は、30日以上前に予告するか、平均賃金の30日分を支給する。ただし、次の各号に該当する場合はこの限りではない。

- (1) 天災事変その他のやむを得ない事情のために事業の継続が不可能になり、行政官庁の認定を受けて解雇する時
- (2) 試用期間中の者を解雇する時
- (3) 横領、傷害、2週間以上の無断欠勤等の事由により、行政官庁の認定を受けて解雇する時

「(懲戒の種類)

第49条 懲戒の種類は、次の5種とする。

- (1) 譴責 訓戒のうえ始末書を提出させる。
- (2) 減給 譴責に加えて1回につき平均給与の半日分を減給する。ただし、賃金月額10分の1を限度とする。
- (3) 出勤停止 譴責に加えて1回につき20日以内の出勤を停止する。  
この場合、その期間の賃金は支給しない。

(4)、(5) 略

(懲戒の理由)

第50条 次の各号に該当するときは、前条の懲戒を実施する。

(1) から (4) 略

(5) 正当な理由なく上司の指示、命令に従わない者

(6) から (17) 略

なお、平成24年8月に改定された就業規則では、上記「(懲戒の種類) 第49条」及び「(懲戒の理由) 第50条」はそれぞれ第50条及び第51条となっている。

(乙2、乙3)

(2) 生協が組合員ら5名を平成24年6月30日付けで解雇したことは、組合員であること、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか、について以下判断する。

ア 生協は、本件解雇は整理解雇であって、人員削減の必要性があり、経費削減などの解雇回避努力を続けており、人選基準も合理性があり、労使協議の経過手続も相当である旨主張するので、以下検討する。

(ア) 本件解雇理由について

生協は、本件解雇理由として、まず、業績悪化を挙げ、組合が結成された当時、既に組合員ら5名が所属する供給事業部の購買部門の赤字が逼迫した経営状態であり、経費削減のために人員削減の必要性があった旨主張する。

確かに、前記(1)イ(ア)認定によると、供給事業の供給高(購買)は、平成9年の8億5,000万円をピークに、平成23年度は、約3億9,200万円となっていること、同22年度及び同23年度の供給事業部の当期剰余金は、それぞれ約5,800万円、約6,700万円のマイナスで推移していることが認められ、供給事業部において、生協の経営状態は、赤字傾向にあったといえる。

しかしながら、前記(1)イ(ア)認定のとおり、いずれの年度においても住宅事業部の赤字が供給事業部の赤字を上回っている上、生協の当期剰余金は、平成21年度(33期)から同23年度(35期)の3期にわたり、いずれも黒字となっており、33期、34期において経営が安定しているとして組合員への約840万円の還元が実施され、34期には約4%もの大幅な賃金引上げが実施されている状況にあった。しかも、35期においては、供給剰余金(購買)はわずかながら34期を上回っており、同24年5月31日に開催された、生協の通常総代会の「第35回通常総代会議案書」にも平成24年度(36期)の方針として、打てる手を全て駆使して、赤字幅を縮めることに努める旨記載されているにすぎず、その方策も、職員の賃金の引上げの見送りや、常勤役員報酬の引下げにとどまっており、同

23年度の決算として剰余金処分案が議案として上程されていて、未だ逼迫した経営状況とはいえ、平成24年度（36期）において経費削減のために最後の手段ともいえる人員削減の必要性があったとまでの疎明はない。

なお、生協は、本件解雇理由として、希望退職者・配転希望者の不足を挙げ、2次にわたる希望退職者及び配転希望者の募集の結果、配送部門で1名が退職し、配送部門の職員2名及び商品企画部門の職員2名が順次申立外社会福祉法人への転籍であれば応じる旨表明したことから、生協が目標とした10名のうち半数が実現されたため、残りの5名を解雇した旨主張するが、そもそも生協の削減目標数がなぜ10名であったのかについて、具体的な疎明はない。

また、前記(1)エ(ナ)、オ(ク)認定のとおり、組合員ら5名の解雇が決定される前に、X7元組合員が第2次希望退職者募集に応じたことは認められるものの、組織・配送部門のZ2主任及びZ1主任、商品企画部門のZ3職員及びZ4職員が転籍したのは、本件解雇の後であり、それ以前に転籍の意思を示していたという事実の疎明はない。

したがって、生協が削減目標とした10名の半数の減員が本件解雇前に実現していたとの生協の主張も採用できず、平成24年6月30日当時「残り5名」の解雇が必要であったとはいえない。

#### (イ) 解雇回避努力義務の履行について

生協は、様々な経費削減策を実行し、解雇回避努力をしてきた旨主張する。

確かに、前記(1)イ(ア)、(イ)認定によると、生協は、平成23年度にY8及びY9の閉鎖、配送コースの削減等を行い、平成24年5月に開催された、「第35回通常総代会議案書」によれば、職員の賃金引上げの見送りや、役員報酬の引下げ等の対応策が記載され、経費削減に係る努力を一定程度行っていたとみることはできる。

しかしながら、組合員ら5名を指名解雇する直前の平成24年5月の当該総代会議案書では、同年4月の希望退職者及び配転希望者募集が必要である事情やその結果には全く触れられておらず、対応策は、人員削減を前提としない賃金引上げの見送りや役員報酬の引下げにとどまっており、また、前記(1)ウ(ツ)、エ(タ)、(ヌ)、(ネ)認定によると、平成24年4月3日に第1次希望退職者・配転希望者の募集を、第35回通常総代会後の同年6月2日に第2次希望退職者募集を行っているものの、その募集期間は第1次及び第2次のいずれの場合も19日間ときわめて短期間であり、第2次の希望退職者の募集人員は10名に増えており、さらにこれらの募集通知の他に説明会等も行われていない。また、同年4月3日から同月20日の期間での第1次希望退職者・配転希望者募集、同年6

月4日から同月22日の期間での第2次希望退職者募集を経ているものの、募集期間終了直後の同月25日の24.6.25理事会で本件解雇を決定し、同月27日には本件解雇通知書を発送しており、募集終了から解雇の決定までの日数はわずか3日である。

以上の経緯に照らすと、本件解雇はあまりに性急で不自然であるといわざるを得ず、さらに、同年6月22日までの第2次希望退職者募集に1名が応じてわずか3日後に、配送部門に属する組合員ら5名全員に限定して同年6月30日付けの解雇を決定せざるを得ないほど経営状況が急変したとの事実の疎明もないことから、本件解雇に至るまでの間に生協が十分な解雇回避努力を行っていたとみることはできない。

(ウ) 人選理由について

- a 生協は、人選理由として、比較的勤続年数が短く、勤務成績も芳しくない職員を人選基準とした旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア認定によると、X5書記次長を除く組織・配送部門の職員7名の勤続年数及びX5書記次長が福祉事業部から組織・配送部門に異動してからの年数をみると、確かに、組合員ら5名は勤続年数が比較的短いことが認められる。また、供給事業部門(購買)でも、本件解雇後に申立外社会福祉法人に転籍したZ3職員及びZ4職員を除けば、組合員ら5名の勤続年数は短いといえることができる。

一方、勤務成績についてみると、生協は、組合員ら5名の勤務成績が芳しくないと判断した基準として、当該組合員ら5名が、就業規則第50条(5)に該当し、就業規則第49条の譴責処分に当たる始末書の提出をしたことを挙げているところ、前記(1)ウ(キ)認定によると、組合員ら5名のうちX1委員長、X4分会長及びX6執行委員の3名がドライアイスの残量報告に係る24.1.16業務命令に関して24.2.10始末書を提出したことが認められる。しかしながら、組織・配送部門の誰が、いつ、24.1.16業務命令に違反したのか、そのことについて、生協は、いつ、誰に譴責処分に当たる訓戒を行ったのかについての事実の疎明はなく、始末書を提出した組合員3名に、懲戒の理由に該当する業務命令違反があったと認定するのは困難である。一方、X3書記長は、生協に同始末書の提出を求められたにもかかわらず始末書を提出しなかったことが認められるが、生協が24.1.16業務命令違反に係る譴責処分として提出を求めたと主張する始末書の提出を拒否したX3書記長に対し、さらに重い処分を行った等の事実の疎明もない。また、前記(1)オ(ケ)認定によると、Y1理事長は、本件申立てに係る審問において、X3書記長が解雇

されたことについて、勤務成績ではなく、勤続年数の方で判断した旨述べており、上記の始末書提出拒否の件を何ら問題としていない。そうすると、X3書記長は、形式的には就業規則第50条(5)に該当するとみられるものの、そもそも人選基準とされている就業規則第49条の譴責処分を受けていない。これらのことからすると、生協が主張する始末書の提出の有無は、解雇に係る人選理由に相当するほど懲戒の理由として重大性があるものとみることはできない。

以上のことから、組合員ら5名は、比較的勤続年数は短いといえるものの、これに加えて人選基準とされる勤務成績については、全員が勤務成績も芳しくないとはいえず、生協の人選基準の主張には理由がない。

- b また、生協は、組合員ら5名を指名した理由として、外注化が可能な組織・配送部門の8名を対象とし、組合員・非組合員にかかわらず、同部門の人件費削減が絶対必要とされる状況であった旨も主張する。

しかしながら、この主張からすれば、組織・配送部門に所属する組合員ら5名を指名解雇の対象とするに当たり、組合員ら5名にのみ、前記a記載の勤続年数と勤務成績などの個人評価に係る基準を主張すること自体が不自然であるといわざるを得ず、生協側は解雇理由を意図的に変遷させているとさえいえる。

さらに、前記(1)ウ(チ)、エ(セ)、(ヌ)認定によると、いずれの理事会においても、経費削減のため組織・配送部門の全職員を人員削減の対象にすることを考えている等の説明が行われたという事実の疎明はない。

次に、生協は、人員整理に必要とされる人数について、当時組織・配送部門に所属していた8名を対象とした旨主張する一方、削減目標を10名としていたとも主張しており、この点についても生協の主張自体に一貫性がない。また、前記(1)ウ(ツ)、エ(タ)認定をみても、第1次の希望退職者募集人数は5名、第2次希望退職者募集人数は10名と、人員整理に必要とされる人数もそれに係る主張も変遷している。

さらに、前記(1)オ(キ)認定のとおり、生協が生協組合員等に配布した24.9.1チラシには、24.6.25理事会での指名解雇に係る議論について、虚偽文書発送に関わった5名の職員の解雇を決議したと記載されており、本件解雇が決定された24.6.25理事会当時の提案内容、議論とは別の、新たな人選理由を記載している。

- c これらのことからすれば、組合員ら5名を指名した人選理由は変遷しており、本件解雇が明確な根拠と基準のもとに決定され、その運用が合理的に行

われていたとはいえない。

(エ) 本件労使協議の経過について

- a 前記(1)ウ(イ)認定のとおり、第1回団交において、Y1理事長が、購買事業部の現状について触れ、今後縮小するしかない旨、今回の本題ではないため、今後話をしていきたい旨述べるとともに、次の団交では、どうやって事業縮小に付き合ってくれるかという話ばかり出ると思うとし、計算書も見せる旨、それくらい深刻な状態である旨述べていることが認められ、組合に対し、経営状態の悪化を示唆していたといえる。

しかしながら、前記(1)ウ(タ)認定のとおり、第2回団交において、生協側が、事業縮小に係る議題を組合に提起したり、計算書類を提示したという事実の疎明はない。

- b 次に、第2回団交以降本件解雇に至るまでの、組合と生協とのやりとりをみると、前記(1)ウ(ツ)、エ(イ)、(ウ)、(キ)、(シ)、(ツ)、(ニ)認定のとおり、供給事業部購買部門の正規職員を対象とした第1次希望退職者募集及び配転希望者募集について、組合が24.4.13質問書で説明を求めた事項について、生協は24.4.17回答書で回答をしたのみであって、以降、組合が、24.4.24団交申入書、24.5.21団交申入書、24.6.11団交申入書及び24.6.25団交申入書により、第1次及び第2次希望退職者の募集等を交渉事項とした団交を申し入れたのに対し、生協は、本件解雇に至るまで、これに応じることはなく、回答文書も送付しておらず、組合に対し、本件解雇に至る経緯や事情等について十分に説明を行い、理解を得ようとしたということとはできない。

これについて、生協は、団交を行う機会を失ったのは、組合が団交開催場所に固執し、事実上拒否したからである旨主張する。

確かに、組合は、第1回団交後、団交開催場所について、前記(1)ウ(ス)、(ソ)、(タ)、エ(ト)、(ニ)認定のとおり、生協施設内会議室を希望しているものの、これと併せて24.3.20回答書や24.6.25団交申入書では、生協外の無料で利用できる施設として、X11の会議室を提案したり、24.3.20回答書では、さらに公民館を会場費は生協持ちでと提案したりするとともに、24.3.22文書では、生協の主張に譲歩して会場費を折半で支払うことを受け入れ、実際、第2回団交は会場費の折半により公民館で実施された。さらに、24.6.14団交申入書では、施設使用料の生協側の全額負担による別の会議室の利用を提案するなどしており、組合は、開催場所や費用負担に関して一定の譲歩や対案を提示していたとみることができる。

これに対し、生協は、第1回団交は生協内会議室で応じたものの、前記(1)



ウ(シ)認定によると、24.3.9通知書において、生協内会議室での団交に不同意の理由として生協の施設を組合が利用することは一切認めないと記載するだけで、組合に、生協内会議室以外でかつ公共の施設での団交の開催を求める合理的な理由の説明を行ったという事実の疎明もなく、また、組合の生協内会議室以外の場所の提案に対しても応じず、第1回団交以降は、一貫して経費の折半での負担を求めた上で、公共の施設での団交開催を求めており、団交開催場所を生協会議室以外とすること及び費用を折半することについて生協自身が強く固執し、譲歩の姿勢を全く示さなかったといえる。したがって、団交を行う機会を失ったことについては、その責任を組合にのみ問うことはできず、組合が団交開催場所に固執し、事実上拒否したからであるとの生協の主張は採用できない。

c また、前記(1)エ(シ)、(テ)、(ヌ)認定によると、平成24年6月13日の時点で、団交の開催を求める24.5.21あっせん申請に係るあっせん期日が、同年7月5日に決定していたことが認められ、生協は、それを待たずに24.6.25理事会で組合員ら5名の解雇を決定し、本件解雇通知を行ったということができ、かかる生協の対応をみても、組合及び組合員ら5名との間で、本件解雇について真摯に協議を行う意思があったということとはできない。

d さらに、前記(1)オ(オ)認定によると、本件解雇直後に開催された第3回団交において、Y1理事長は、人選理由として、組合員らが「嘘をついた」ことを挙げて、具体的には、24.4.26回答書及び24.5.4文書に書かれた内容についてである旨述べていることが認められる。この発言について、生協は、第3回団交でのY1理事長の言動は、組合が違約と事実と異なる主張を繰り返したため、組合員ら5名に対して、生協が強い不信感を抱いたことを表明したにすぎないものであるとし、指名解雇の理由について一定説明している旨主張している。

確かに、前記(1)オ(オ)認定によると、生協は、第3回団交で、指名解雇に至った経緯について一定の説明を行っていることが認められるものの、本件解雇理由については、配送部門を合理化することが原因であるとしながらも、組合員ら5名が「嘘をついた」ことが最大の理由であると述べている。しかし、嘘をついたか否かは、生協が主張する経費削減対策としての整理解雇とは全く関係のないことであり、生協が主張する指名解雇の理由、人選基準に理由がないことを自認するものである。

さらに、Y1理事長が「嘘をついた」とする組合の発出した文書の内容は、前記(1)エ(ア)認定のとおり、平成24年4月10日のY2専務とX1委員長の

今後の手続の手順に係る合意内容についての組合の認識や、それに起因した文書の表現を含むにとどまり、それがY1理事長の認識と異なるからといって、虚偽とまでいうことは到底できない。また、仮に組合に何らかの非難されるべき点があったとしても、その責任を構成員たる個々の組合員の雇用に関連付けて問うことはできず、Y1理事長の発言は、それ自体、本件解雇直後の団交における対応として、誠実に協議を行おうとしたとはいえないものである。

e 加えて、生協が組合及び組合員ら5名に対して行った本件解雇理由及び人選理由の説明は、前記(1)エ(ネ)、オ(オ)認定によれば、以下のようなものである。すなわち、①本件解雇通知書には、解雇理由として、(i)供給事業(購買部門)の業績悪化が著しい旨、(ii)配転や希望退職への応募を求めたが、応募者が予定数に達しなかった旨、記載されていた。②第3回団交において、生協は、組合員ら5名を解雇すると決めた理由について、(i)配送部門の合理化、(ii)組合員ら5名が「嘘をついた」こと、と説明した。しかしながら、生協が本件解雇の人選理由として主張する、前記(ウ) a 記載の勤続年数と勤務成績については、これを説明していない。

f 以上のとおりであるから、生協は、組合に対し、本件解雇が整理解雇であることに関して、適切かつ十分な説明や誠実な協議を行っていたとはいえない。

(オ) 以上のことからすれば、生協の供給事業(購買)の営業状態は良いとはいえず、ある一定の経費削減努力が行われていたとはいえるものの、本件解雇は、人員の削減を直ちに必要とするほどの生協の業績の急激な悪化を理由とし、十分な解雇回避努力がなされた上で、高い緊急性と必要性のもとに決定されたものであるとみることはできない。また、人選理由についてみても、生協が主張する人選理由は、明確で合理的な基準のもとに決められ、運用されたものであるとはいえず、さらに、生協は、組合及び組合員らに対し、本件解雇に係る適切な説明や誠実な協議を行おうとしていたとみることはできない。

したがって、本件解雇が整理解雇である旨の生協の主張は採用できない。

イ 次に、生協の組合嫌悪の有無について、以下検討する。

(ア) まず、前記(1)ウ(イ)認定のとおり、第1回団交において、Y1理事長は、特定の政党を怖い組織だと聞いているとした上で、上部団体と当該政党の関係について、組合、X9が否定しているにもかかわらず、数十分間迫及していること、当該政党の人が労働組合をつくるようなことがあれば、役員の名前を知らせるよう警察署から依頼されていると述べ、組合員らに対し、組合の役

員であるのか確認した上で、組合員らの名簿を警察署に提出する旨述べたことがそれぞれ認められる。

以上のことからすると、第1回団交において、Y1理事長は、上部団体と特定の政党の関係を組合が否定しているにもかかわらず執拗に追及し、一方的に組合と特定政党を結び付けた上、具体的根拠なしに組合及び組合員らを誹謗しているといえ、また、Y1理事長が、組合を、特定の政党と関係のある組合として、組合役員名簿を警察署に提出するなど発言したことは、組合、X9及び組合員らに対する威嚇であるとみるほかない。

(イ) 次に、前記(1)ウ(シ)認定のとおり、第1回団交後、生協は、団交開催場所を生協施設内会議室とすることについては不同意であるとし、その理由として、24.3.9通知書に、生協の創立以来、多くの生協組合員と役職員が苦労を重ねて取得してきた生協施設を組合が利用することは一切認められない旨記載していることが認められる。

また、前記(1)エ(ク)、(ケ)、(サ)、(ソ)、(ツ)から(ト)、(ニ)認定によると、生協が虚偽の記載があったとした24.4.26回答書を、組合が生協に対して発出して以降、組合が、24.6.11団交申入書、24.6.14団交申入書及び24.6.25団交申入書により生協に対し行った希望退職者及び配転希望者募集に係る団交申入れに対し、生協は、24.4.30文書、24.5.9申入書、24.6.1文書及び24.6.13文書において繰り返し虚偽と主張する文書に係る説明や謝罪、文書の撤回を求め、団交の公共施設での開催と費用の労使折半を終始主張し、本件解雇に至るまで団交に応じなかったことが認められる。なお、生協が虚偽文書と主張する24.4.26回答書等に係るY1理事長の言動は、前記ア(エ) d判断のとおり、Y1理事長の認識と異なることをもって虚偽と述べているにすぎず、不誠実な対応であったといえる。

これらのことからすると、生協の組合に対する対応は、組合、X9及び組合員ら5名を、生協と敵対する存在ととらえているといえる。

(ウ) さらに、前記(1)オ(オ)認定のとおり、第3回団交において、組合員ら5名を指名した理由として、Y1理事長は、「嘘つきを選んだらたまたま嘘つき5人も労働組合員だったんですよ。だから選ばしてもらいました」と述べ、「嘘をついた」ということが最大の理由である旨述べたことが認められる。

しかしながら、上記のY1理事長の発言は、前記ア(エ) d判断のとおり、およそ虚偽とまではいえない文書を取り上げて、労働組合員が全て嘘つきであるかのように断定し、組合員ら5名が「嘘をついた」ということが最大の解雇理由である旨述べるものであって、組合員らを根拠なく誹謗し、組合活動を抑圧

するものといえる。

(エ) これらの生協の対応は、組合結成当初から、生協が組合、X9及び組合員ら5名を好ましからぬ存在として認識し、嫌悪して、排除しようとしていたと判断するのが相当である。

ウ 以上を総合すると、本件解雇については、生協の経営悪化などの状況は一定認められるものの、整理解雇であるとの生協の主張は採用できず、むしろ、第1回団交の生協の言動や以降のやりとりからすれば、生協は、組合、X9及び組合員らの存在を嫌悪し、生協から排除するために組合員ら5名を解雇したとみるのが相当であり、組合員ら5名のみを解雇し、もって組合の弱体化を図ったというべきであって、本件解雇は、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。

## 2 救済方法

申立人ら7者は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2及び主文3をもって足りると考える。

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条により、主文のとおり命令する。

平成26年5月27日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

供給事業部(購買・配食・住宅改修・その他収入)損益

(単位:千円)

年度 科目	平成21年度(33期)		平成22年度(34期)	平成23年度(35期)
	生協	Z6	生協	生協
供給高	300,463	243,941	543,382	544,660
(購買)	(209,029)	(223,447)	(413,393)	(392,338)
供給剰余金・その他 事業収入	70,136	54,177	117,605	196,774
(供給剰余金) (購買)	(42,551)	(45,468)	(94,239)	(94,869)
事業総剰余金	70,136	54,177	117,605	193,774
事業費用	92,704	79,513	186,380	272,248
(うち人件費)	(20,120)	(24,734)	(103,628)	(172,066)
事業剰余金	▲22,568	▲25,336	▲68,775	▲78,474
経常剰余金	▲10,963	▲25,733	▲57,543	▲66,669
当期剰余金	▲11,223	▲25,511	▲57,597	▲67,058

全体損益

(単位:円)

年度 内訳	平成21年度(33期)		平成22年度(34期)	平成23年度(35期)
	生協	Z6		
事業総剰余金	1,061,506,591	315,395,259	1,335,215,009	1,292,902,204
事業経費	1,004,427,848	277,062,564	1,322,954,414	1,243,328,950
事業剰余金	57,078,743	38,332,695	12,260,595	49,573,254
事業外収支	収益	39,550,946	98,541,890	48,591,793
	費用	▲84,704,487	▲112,655,284	▲94,394,351
経常剰余金	11,925,202	30,381,359	▲1,852,799	3,770,696
税引前当期剰余金	1,956,314	32,363,529	2,218,954	3,552,350
当期剰余金	100,103	22,175,400	30,015	29,445
剰余金処分	20,000		5,000	5,000
次期繰越剰余金	32,009,335		69,984,826	70,009,271

## 事業別人件費

(単位:千円)

年度 科目	平成21年度(33期)						平成22年度(34期)			平成23年度(35期)		
	供給事業		福祉事業		住宅事業		供給事業	福祉事業	住宅事業	供給事業	福祉事業	住宅事業
	生協	Z6	生協	Z6	生協							
役員報酬	51	5,858	19,736	0	0	0	5,073	19,788	0	7,224	20,788	0
給与	13,227	15,245	263,735	67,199	6,310	5,724	64,612	341,337	5,724	85,724	320,088	6,460
その他	779	230	59,154	26,081	50	0	18,120	91,209	0	44,064	118,034	0
退職金	410	90	1,800	102	0	0	387	1,905	0	12,353	2,943	0
法定福利費	2,279	2,563	43,203	12,805	826	902	9,205	62,189	902	15,072	64,756	949
福利厚生費	3,374	748	4,242	1,004	0	5	6,231	6,676	5	7,629	8,268	8
小計	20,120	24,734	391,870	107,191	7,186	6,631	103,628	523,104	6,631	172,066	534,877	7,417
合計					551,101				633,363			714,360