

命 令 書 (写)

平成25年（不再）第41号

再 審 査 申 立 人 株式会社ホッタ晴信堂薬局

平成25年（不再）第43号

再 審 査 被 申 立 人

平成25年（不再）第41号

再 審 査 被 申 立 人 三多摩合同労働組合

平成25年（不再）第43号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成25年（不再）第41号及び同第43号併合事件（初審東京都労委平成22年（不）第36号事件）について、当委員会は、平成27年7月1日第211回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員中窪裕也、同植村京子、同沖野眞已出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 初審命令主文を、次のとおり変更する。

- (1) 株式会社ホッタ晴信堂薬局は、三多摩合同労働組合の組合員であるA2に対する、平成21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分並びに同年12月30日付け業務改善命令を、それぞれなかったものとして取り扱わなければならない。

- (2) 株式会社ホッタ晴信堂薬局は、本命令書受領の日から1週間以内に、三多摩合同労働組合に対し、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 A 1 殿

株式会社ホッタ晴信堂薬局

代表取締役 B 1 ㊟

当社が、貴組合の組合員であるA 2氏に対し、平成21年6月18日付けで主任として取り扱わなくしたこと、同年の冬季賞与を減額して支給したこと、同年11月30日付けで業務改善命令及び損害賠償請求並びに同日付け懲戒処分を行ったこと、同年12月30日付けで業務改善命令を行ったこと、平成22年2月23日付けで解雇したこと、並びに貴組合が平成21年4月6日付けで申し入れた要求事項をめぐる団体交渉において、就業規則やA 2氏の勤務時間及び年次有給休暇の取得状況に関する資料を交付しなかったことは、中央労働委員会において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：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- (3) その余の救済申立てを棄却する。
- 2 本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要等

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A2は、平成21年1月下旬（以下、平成の元号は省略する。）、会社と共同仕入れ等を行っていた申立外株式会社C1（以下「C1」という。）のC2代表取締役（以下「C2社長」という。）から、会社の経営に関与する旨の提案を受け、これに賛同したところ、同年2月頃、会社の従業員のB2（以下「B2」という。）から賃金の減額を受け入れるよう求められ、これに不安を抱いたことから、同年4月5日、三多摩合同労働組合（以下「組合」という。）に加入した。その後、組合は、同月6日付けでA2（以下、組合の加入時期の前後を問わず「A2組合員」という。）の組合への加入を会社に通知するとともに、団体交渉の開催を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）。

本件は、会社の下記(1)から(6)までの行為が、それぞれ労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為に当たるとして、組合が、22年4月5日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

- (1) 21年4月6日以降、A2組合員を営業会議に出席させなかったこと。
- (2) 21年6月18日付けで、A2組合員を主任として取り扱わなくしたこと。
- (3) 21年6月に行われた、労働基準法第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）に係る労働者の過半数代表者を選出するための選挙（以下「36協定に係る選挙」という。）、及び同年11月に行われ

- た、労働基準法第90条に基づく就業規則の変更に係る労働者の過半数代表者を選出するための選挙(以下「就業規則に係る選挙」といい、36協定に係る選挙と併せて、「36協定及び就業規則に係る各選挙」という。)の際の会社の対応
- (4) A2組合員の21年の夏季賞与(以下「夏季賞与」という。)及び冬季賞与(以下「冬季賞与」という。)を減額したこと。
 - (5) A2組合員に対する、21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分、同年12月30日付け業務改善命令並びに22年2月23日付け解雇
 - (6) 21年4月6日付けで組合の申し入れた要求事項をめぐる各団体交渉に係る対応
- 2 初審における請求する救済の内容の要旨
- (1) A2組合員を営業会議に出席させること。
 - (2) A2組合員を主任として取り扱うこと。また、同人が、他の従業員に仕事の指示を出したり協力を依頼することを禁じないこと、及び同人に担当業務を一人で行うよう指示しないこと。
 - (3) A2組合員に対し、従来と同様、夏季賞与は月例賃金の1か月分、冬季賞与はその2か月分を支給すること。
 - (4) A2組合員に対する21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分並びに同年12月30日付け業務改善命令を撤回すること。
 - (5) A2組合員に対する22年2月23日付け解雇を撤回し、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) 団体交渉において、就業規則、タイムカード等の交付を拒否しないこと。

(7) 組合が、架電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（上記(1)から(7)までにに関して）。

3 初審命令の要旨

初審都労委は、25年5月21日付けで、上記1(2)は労組法第7条第1号及び第3号の、同(4)のうち冬季賞与を減額したことは同条第1号の、同(5)は同号の、同(6)のうち要求事項に関する資料を交付しなかったことは同条第2号の不当労働行為であるとして、会社に対し、①主任として取り扱わなくしたこと、冬季賞与を減額したこと、21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分、同年12月30日付け業務改善命令並びに22年2月23日付け解雇を、それぞれなかったものとして取り扱うとともに、A2組合員を主任として取り扱うこと並びにA2組合員に冬季賞与としての26万円及び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文書交付、③履行報告をそれぞれ命じることを決定し、25年6月12日、命令書（以下「初審命令」という。）を当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、25年6月24日、初審命令の救済部分の取消し及び救済部分に係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。また組合も、同月26日、初審命令の棄却部分の取消し及び上記2(1)、(3)のうち夏季賞与に係る部分、同(6)及び(7)の救済並びにこれら救済に関する同(8)の救済を求めて、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 会社が、21年4月6日以降、A2組合員を営業会議に出席させなくしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。

- (2) 会社が、A 2 組合員を 2 1 年 6 月 1 8 日付けで主任として取り扱わなくしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たるか。
- (3) 3 6 協定及び就業規則に係る各選挙の際の会社の対応は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるか。
- (4) 会社が、A 2 組合員の夏季賞与及び冬季賞与を減額したことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たるか。
- (5) 会社が、A 2 組合員に対し、2 1 年 1 1 月 3 0 日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分、同年 1 2 月 3 0 日付け業務改善命令並びに 2 2 年 2 月 2 3 日付け解雇を行ったことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たるか。
- (6) 組合が 2 1 年 4 月 6 日付けで申し入れた要求事項をめぐる団体交渉に係る会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不誠実な団体交渉に当たるか。

第 2 当事者の主張

- 1 争点(1) (会社が、2 1 年 4 月 6 日以降、A 2 組合員を営業会議に出席させなくしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たるか。)

(1) 組合の主張

営業会議は、もともと、売上実績を検討し今後の販売戦略を決めることを目的として開催されていたが、A 2 組合員が組合に加入した後、会社は、組合対策について話し合う必要があるとして、A 2 組合員の参加を拒んだ。

しかし、実際には、A 2 組合員が組合に加入した後も、営業会議は、売上実績を検討し今後の販売戦略を決めることを主たる目的として

開催されているし、組合対策について話し合う要となるはずの人事権を有するB1代表取締役（以下「B1社長」という。）が出席していない。

したがって、A2組合員の営業会議への参加を拒んだことは、組合活動を嫌悪し、A2組合員のモチベーションを低下させるためである。

組合の要求によって後に設けられ、A2組合員が参加した午前11時頃からの営業会議（以下「新営業会議」という。）は、上記のような本来の営業会議とは全く性格を異にし、会社に非協力的なA2組合員を指弾し、売上状況などを通知するだけの会議であった。新営業会議は数回開催された後、21年9月頃から開催されなくなってしまったのであるから、A2組合員を新営業会議に参加させたことをもって、不利益取扱い及び支配介入がなかったとすることはできない。

以上を踏まえれば、会社が、同年4月6日以降、A2組合員を営業会議に出席させなくしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

B1社長が、A2組合員に、21年4月6日以降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A2組合員の出席は不適當であったからである。

会社が、同年5月以降の営業会議にA2組合員を呼ばなかったのは、同人が、組合を通じて、未払の時間外労働の割増賃金の支払を求めていたため、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當ではないと考えたからである。

その後、会社は、組合の抗議を受けて新営業会議を開催し、A2組合員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。新営業会議も、その後、開催されなくなったが、それは、A 2 組合員の暴言などにより、会議が紛糾したためである。

以上のとおり、A 2 組合員を営業会議に出席させなくしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入には当たらない。

2 争点(2) (会社が、A 2 組合員を 2 1 年 6 月 1 8 日付けで主任として取り扱わなくしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たるか。)

(1) 組合の主張

A 2 組合員を主任として取り扱わなくしたことは、同人が他の従業員に指示できないようにすることを目的としたものであり、同人に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ものであり、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

会社における主任の肩書きは、権限、業務内容、待遇の点で何らの優位な取扱いがなされるものではなく、主任として取り扱わなくしたからといって、A 2 組合員に何ら不利益が及ぶものではない。

また、主任としての肩書きを付与されていたからといって、他の従業員に指示を出す権限があったわけではなかった。

それにもかかわらず、A 2 組合員が他の従業員に指示を出していたため、B 2 による指示との関係で混乱を来していたものである。主任として取り扱わなくしたことは、こうした指揮命令系統の混乱を回避することを主たる目的としたものであった。

以上を踏まえれば、A 2 組合員を主任として取り扱わなくしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び同条第 3 号の支配介入に

は当たらない。

3 争点(3) (36協定及び就業規則に係る各選挙の際の会社の対応は、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。)

(1) 組合の主張

会社は、36協定及び就業規則に係る各選挙に2度にわたり立候補したA2組合員の対立候補として、会社の従業員のB3(以下「B3」という。)を立候補させた。

これら2度の選挙において、会社は、組合の要求を拒否し、選挙管理委員会の設置や東京都の機関(東京都労働相談情報センター国分寺事務所)の職員を立ち合わせなかった。

そして、会社は、就業時間内外の選挙活動を一切禁止し、A2組合員が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。

また、36協定に係る選挙では、会社は、全従業員の過半数の票を獲得していないB3を、過半数代表者として36協定を締結し、組合が再選挙を求めたにもかかわらず、これを行わなかった。

就業規則に係る選挙の際には、経営者側として会社を運営する立場にあったB3とB2が、一部の従業員を呼び出し、A2組合員に票を入れることは会社への裏切り行為である、と言う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、36協定及び就業規則に係る各選挙に介入し、組合員の選挙活動を妨害するものであり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

36協定及び就業規則に係る各選挙において、組合が要求するような、東京都の機関の職員の立会いや選挙管理委員会の設置を行うことは法令上の義務ではない。

確かに、会社は、就業時間中の選挙活動を禁止したが、これは、就業時間中は業務に専念すべきことや、顧客が選挙活動を目にすることを防ぐ等の理由であった。

会社が、36協定に係る選挙で、全従業員の過半数の票を獲得していないB3を、過半数代表者として36協定を締結したのは、単に会社が、過半数代表者の要件を、総労働者の過半数ではなく、投票総数の過半数であると誤解していたためであり、他意は一切なかった。

また、就業規則に係る選挙の際に、B3とB2が、一部の従業員を呼び出し、A2組合員に票を入れることは会社に対する裏切り行為である、などと言った事実はない。21年11月4日及び同月5日に組合が行った街頭宣伝活動を受けて、複数の従業員から、会社に対し、なぜA2組合員は組合に加入したのか等の質問があったため、後日、B3及びB2が、就業規則に係る選挙に関する説明の際、本店の従業員のうち数名に対し、B3とA2組合員のいずれに票を入れるかは自由であるなどと話をしただけである。A2組合員は、中央労働委員会の審問において、B3とB2が、他の従業員に対し、組合はよくない、組合の組合員が代表者になってしまったら廃業するかもしれない旨の話をした、と証言しているが、A2組合員の証言は、同人が直接聞いたものではないこと等から、信用できない。

以上のとおりであるから、36協定及び就業規則に係る各選挙の際の会社の対応は、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

- 4 争点(4) (会社が、A2組合員の夏季賞与及び冬季賞与を減額したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。)

(1) 組合の主張

会社は、A2組合員に対し、20年まで、賃金月額約1か月分の夏季の賞与を、賃金月額約2か月分の冬季の賞与を支給していたが、

21年は、いずれも、賃金月額を大幅に下回る額しか支払わず、前年までと比較して大幅に減額した。

会社は、団体交渉において、夏季賞与については、A2組合員が担当する商品分野の利益率が悪い、同人の勤務態度が悪い、5年前に同人が仕入れた商品の売上げが伸びなかったことが、冬季賞与については、新たに導入した査定基準に基づく査定の結果が、それぞれの減額の理由であると回答した。

しかし、これらの会社の評価は、A2組合員が担当する商品分野の利益率がそもそも低いことが考慮されておらず、賞与の査定期間外の勤務態度を考慮し、成果行動得点が0点、勤怠評価得点が0点などと極端な査定となっている等、恣意的で合理性に欠ける評価である。

別件訴訟でも、A2組合員の冬季賞与についての会社の査定は、会社の裁量権を逸脱した不当なものであり、A2組合員は適正な査定額との差額を具体的に請求できる旨が判示されていることを踏まえれば、会社がA2組合員の夏季賞与及び冬季賞与を大幅に減額したことは、いずれもA2組合員の組合活動を嫌悪した恣意的なものであるというべきであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

(2) 会社の主張

会社では、夏季の賞与が月例賃金の1か月分、冬季の賞与がその2か月分支給されることを保障しているわけではない。

また、夏季賞与は、21年1月下旬のC2社長のアドバイスに基づいて、会社の従業員のB4（以下「B4」という。）及びB2が原案を作成し、B1社長がこれを承認して決定されたもので、A2組合員が組合に加入する以前の方針に基づいて決定していたものであった。

夏季賞与は、新しく入社した従業員2名を除く本店の物販担当者4名全員が同水準の賞与を支給されており、その中でも、賞与の賃金月

額に対する水準は、A 2 組合員が最も高かったのであるから、A 2 組合員が他の従業員と比較して低い水準の賞与しか支給されなかったとの組合の主張は、全く根拠がない。

冬季賞与は、夏季賞与と同じく、A 2 組合員が組合に加入する以前の C 2 社長のアドバイスに基づいて、B 4 及び B 2 が評価を行ったものであるから、A 2 組合員が、労働組合の組合員であること、労働組合活動をしたことの故をもって決定されたものでないことは明らかである。

冬季賞与について、A 2 組合員が低査定となったのは、上司の注意指導に従わないなど多々問題点があったためである。B 4 及び B 2 が相談した際、B 1 社長が、「少し金額が低いのではないか」と指摘し、B 4 及び B 2 は、客観的な数字を基準に当てはめた結果であり、A 2 組合員の勤務態度に問題があることを説明し、B 1 社長もその説明を受け入れたという経緯もあった。

こうした事実を踏まえれば、会社の A 2 組合員への夏季賞与及び冬季賞与の支給には、いずれも合理的な根拠があり、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには当たらない。

- 5 争点(5) (会社が、A 2 組合員に対し、2 1 年 1 1 月 3 0 日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分、同年 1 2 月 3 0 日付け業務改善命令並びに 2 2 年 2 月 2 3 日付け解雇を行ったことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たるか。)

(1) 組合の主張

2 1 年 1 1 月 3 0 日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分並びに同年 1 2 月 3 0 日付け業務改善命令に記載された会社の指摘は、いずれも些細なことを大げさに言い立てて A 2 組合員を非難し、ひいては退職に追い込もうとの意図から出たものであり、こ

これらの指摘には何ら合理的な理由がない。

また、22年2月23日付け解雇に係る数多くの解雇事由についても、いずれも客観的に合理的な理由を欠くものであり、同解雇は社会通念上相当であると認められない無効なものであることが、別件訴訟である最高裁判所の決定により確定している。

会社のこうした一連の行為は、A2組合員が組合に加入し、組合活動を行うことを嫌悪したものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

(2) 会社の主張

本件解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない無効なものであることは、別件訴訟である最高裁判所の決定により確定しているが、この決定は、本件解雇が労働契約法第16条に違反するかどうかについてのものであり、本件解雇が不当労働行為であると認めたものではない。

21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分、同年12月30日付け業務改善命令並びに22年2月23日付け解雇といった一連の対応は、A2組合員が、上司の注意指導を受け入れなかったなど、種々の勤務上の問題を引き起こし、他の従業員が疲弊しきった状態にあったことから、やむにやまれず行ったものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

6 争点(6) (組合が21年4月6日付けで申し入れた要求事項をめぐる団体交渉に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。)

(1) 組合の主張

組合が21年4月6日付けで団体交渉を申し入れたところ(本件団交申入れ)、会社は、組合の法適格性について釈明を求めてきたが、

労務対策専門の社会保険労務士と相談し、東京都労働相談情報センターや労働委員会に問い合わせれば、組合に関する情報は早期に入手できたはずである。ところが、会社が本件団交申入れに対する回答を延期するなどしたため、最初の団体交渉までに約2か月間を要した。

さらに、会社は、組合からの架電や面談の申入れを一切拒否する、組合とのやり取りは当面書面に限ると通告し、組合側の団体交渉出席者も4名に制限した。

団体交渉の場では、組合が要求した事項について、会社は、就業規則の交付を拒否し、A2組合員のタイムカード等勤務時間についての資料及び年次有給休暇の取得状況についての資料も開示せず、会社の経営に深く関わっていると推測されるC1及びC2社長との関係並びにA2組合員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。

これらの会社の行為は、労組法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 会社の主張

会社は、本件団交申入れがあった21年4月6日の時点では、組合がどのような団体であるかを知らなかったことから、法適格性等につき釈明を求めたのである。組合は、労働委員会の資格証明書や組合規約の写しを会社に提示すればその法適格性を直ちに証明できたのであるから、組合の主張には正当性がない。

最初の団体交渉までに2か月間を要したのは、労使双方の都合を調整した結果であり、「当面」のやり取りを書面に限ったのは、「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に、必要かつ合理的な措置であった。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、組合側の出席者の人数を制限した事実などない。

また、会社は、組合に就業規則を交付すべき法的義務はなく、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たので、組合に就業規則を交付しなかった。会社は、8回にわたる団体交渉において、必要な資料を提示したり、C1やC2社長との関係についても説明するなど、十分に説明を尽くし、誠実に対応してきた。

以上を踏まえれば、団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不誠実な団体交渉には当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和28年に設立された株式会社で、肩書地に本店を置くほか、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、初審救済申立時の従業員は35名であった。

A2組合員の入社以降、本件再審査結審日まで、B1社長が代表取締役を務めている。

会社は、13年6月以降、B5社会保険労務士（以下「B5社労士」という。）と顧問契約を締結している。

(2) 組合は、昭和52年10月1日に結成された、主に東京西部地域の中小企業で働く労働者が加盟する合同労組で、再審査終結時の組合員は64名であり、そのうち会社の従業員はA2組合員のみであった。

A2組合員は、21年4月5日に組合に加入したものであるが、10年10月頃から会社でアルバイトとして勤務した後、同年11月1日から期間の定めのない雇用契約を会社と締結し、正社員となってい

た。

2 A 2 組合員に対する賃金の減額の提案

- (1) 21年1月下旬、C 2 社長は、会社のB 4、B 2、B 3 及びA 2 組合員に対し、会社の経営について、B 1 社長は体調が悪い上に後継者がいないため、B 4 が社長に就任し、B 2、B 3 及びA 2 組合員はB 4 を支えるように、という提案を行った（以下、この提案内容を「新体制」という。）。上記4名は、この提案に賛同した。

しかし、同年2月に入り、A 2 組合員は、新体制となった場合に年収が年間70万円程度の減額となる旨をB 2 から示唆されたため、新体制への参加を断った。そうすると、B 4、B 2 及びB 3 がA 2 組合員を呼び出し、再度、新体制へ参加し、年収の減額についても受け入れるように求めた。

- (2) 21年2月当時、会社の本店は、物販部門と調剤部門とがあり、店長はB 4 で、物販部門のトップは、マネージャーのB 2 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3分野に分けられ、健康食品・雑貨販売は、主任のA 2 組合員が一人で担当していた。

医薬品販売は、トップのB 3 と4名の部下が担当していた。B 3 は、同年2月の入社前は、C 1 の他の加盟薬局等で26年間勤務しており、その際、店長を務めた経験もあった。

3 組合による団体交渉の申入れと会社の対応

- (1) 新体制への参加と年収の減額を受け入れるよう再度にわたって求められたA 2 組合員は、これに不安を抱き、弁護士や労働組合に相談し、21年4月5日、組合に加入した。

同月6日、A 2 組合員は、同日付けの「通知書」、「団体交渉申入書」及び「要求書」をB 1 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、上記「要求書」における次の要求事項について、同月10日を回答期限として、本件団交申入れを行った。

- ① 会社とC1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C2社長との間で結ばれた委託契約の内容を明らかにすること。
- ③ A2組合員の労働条件の不利益変更の理由を明らかにすること。
- ④ 労働基準法を遵守した年次有給休暇の付与及び時間外労働の割増賃金の支払を、全従業員に対して過去に遡って行うこと。
- ⑤ 就業規則の改定に係る過半数代表者をA2組合員とし、また、組合と36協定を締結すること。
- ⑥ 日本国憲法、労組法、労働基準法、労働安全衛生法などの労働諸法を遵守すること。

(2) 本件団交申入れを受けて、会社は、B5社労士に相談の上、同月8日付けの回答書を組合に送付した。

同書面には、業務多忙のため同月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をしたい、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。

(3) その後、会社は、組合の21年4月6日付け「要求書」の各要求事項に対し、同月20日付け回答書を組合に送付した。その内容は、次のとおりである。

上記(1)①について、会社はC1と業務に関する契約はしていない、C2社長が個人的な好意で会社に経営指導を行っている。

同②について、「新体制」とは何を指すのか分からず、また、会社とC2社長との間で委託契約を締結している事実はない。

同③について、A2組合員の労働条件についての不利益変更を行っ

た事実はない。

同④について、具体的に要求の算定根拠を文書で明らかにすべきであり、また、回答義務の範囲は組合の組合員に限るべきである。

同⑤について、組合の要求は、労働基準法第90条に違反しており、撤回を求める。

同⑥について、労働諸法の遵守は認める。

その上で、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、A2組合員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、「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、組合からの要求に対しては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、文書で回答及び要望を行うよう求める旨等が記載されていた。

(4) これを受けて、組合は、21年4月28日付け「抗議並びに警告書」を会社に交付した。

組合は、同書面で、A2組合員の組合への加入については、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については、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、同月20日付け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、団体交渉の日程を同年5月20日までのうちのいずれかの日に設定し、同月7日を回答期限として組合に通知するよう求めた。

(5) これに対し、会社は、21年5月7日付けの回答書を組合に交付し、

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、同月14日付け回答書を組合に交付した。

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、同年4月20日付け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、団体交渉の開催に係る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。」との文面が記載されていた。

(6) これを受けて、組合は、21年5月19日付けで「再警告書並びに団交開催日応諾通知書」を会社に交付した。

組合は、同書面で、会社の同月14日付けの回答書に対する組合の回答は、同月28日付けの「抗議並びに警告書」で述べたとおりである、団体交渉における組合側の参加人数については会社が提案する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同年6月5日とすることに同意する、団体交渉の交渉時間を最低2時間とすることを求めると記載した。

(7) 21年6月5日、午前10時から11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日の本件救済申立てまでに、合計8回の団体交渉が行われ、いずれも、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、A2組合員など合計5名ないし8名程度、会社側の出席者は、B1社長、B5社労士など合計3名ないし5名程度であった。

なお、この8回行われた団体交渉の詳細については、下記9のとおりである。

4 A2組合員を営業会議に出席させなくしたこと

(1) 営業会議

会社では、店舗の運営全般を話し合うために、毎月1回会社の営業時間終了後に、営業会議が開催されていた。

A2組合員は、12年ないし13年頃に主任になった時期から営業会議に出席しており、A2組合員が組合に加入する直前の時期の出席者は、基本的に、店長のB4、物販部門のトップでマネージャーのB2、医薬品販売部門のトップのB3及びA2組合員その他2名の計6名で、B1社長や他の従業員も、必要に応じて時々出席していた。

(2) A2組合員を営業会議に出席させなくしたこと

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、同日の午前中に、A2組合員が「通知書」、「団体交渉申入書」及び「要求書」をB1社長に提出したところ、B1社長はA2組合員に対し、当日の営業会議に出席しなくてよいと告げた。

A2組合員は、同年5月及び6月の営業会議にも呼ばれなかった。

(3) 組合の抗議と新営業会議へのA2組合員の参加

組合は、団体交渉の場で、A2組合員を営業会議へ出席させなくしたことは組合差別であると抗議した。これを受けて、会社は、それまでの営業会議とは別に、昼間の営業時間内に新営業会議を開催するようになり、A2組合員を新営業会議に呼ぶようになった。新営業会議は、21年7月から9月にかけて3回ないし4回行われたが、A2組合員とB3との間で意見が対立して議論が紛糾し収拾がつかない等の事態が起きたことから、その後、開催されなくなった。

5 A2組合員を主任として取り扱わなくしたこと

(1) 会社における主任の位置付け

A 2 組合員は、1 2 年ないし 1 3 年頃から、会社本店の主任として、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。ただし、会社における主任の位置づけは、勤務歴の長い者を主任として位置づけることで、管理者としての自覚を促す趣旨のものであり、部下はなく、就業規則等にも職制としての位置付けやその業務内容等の規定はなかった。

(2) A 2 組合員を主任として取り扱わなくしたこと

第 1 回団体交渉（2 1 年 6 月 5 日）から 2 週間と経たない同月 1 8 日、B 2 は、当時会社本店における唯一の主任であった A 2 組合員に対し、会社において、主任の位置づけにふさわしい振る舞いができていない等の理由を述べ、主任として取り扱わないことにすると告げた。これに伴い、B 2 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 A 2 組合員からではなく B 2 から直接に行うので、仕事のことで質問があれば B 2 か B 3 に聞いてほしい旨を伝えた。

その後、会社は、2 2 年 2 月 2 3 日に A 2 組合員を解雇するまで、同人を主任として取り扱うことはなかった。なお、主任として取り扱わなくしたことによって、A 2 組合員の賃金には変化がなかった。

6 3 6 協定及び就業規則に係る各選挙

(1) 3 6 協定に係る選挙

会社は、2 1 年前半に至るまで、3 6 協定は締結していなかったが、同年 6 月中旬から 7 月初旬にかけて、3 6 協定を締結するため、3 6 協定に係る選挙を行った。

同年 6 月 1 1 日、会社は、「労働者代表の選任について」と題する書面を本店内に掲示し、3 6 協定に係る選挙の実施手順を公表した。

同書面には、立候補者受付期間や投票方法が記載されていたほか、「注意事項」として、労働者代表の選任手続の期間中であっても通常どおり業務は実施する、就業時間中は業務に専念し、接客などに支障を来さないようにすべきであり、選挙活動に類するものは一切禁止する旨が記載されていたが、就業時間外の選挙活動を禁止する文言はなかった。

この選挙に際して、組合は、会社に、選挙の公正さを担保するために、中立な第三者による選挙管理委員会の設置、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）の実施等を行うことを要求したが、会社は、組合の当該要求を受け入れなかった。

選挙には、A 2 組合員と B 3 が立候補した。

同年 7 月 1 日に、この選挙の開票が行われたが、当時の従業員は少なくとも 30 名以上であったところ、総投票数が 22 票、B 3 が獲得した票が 12 票、A 2 組合員が獲得した票が 9 票、白票が 1 票であった。したがって、全従業員の過半数の票を獲得した候補者はいなかったが、会社は、B 3 を過半数代表者とし、同人は、会社が提示した 36 協定の書面に署名をした。

後の第 3 回団体交渉（同年 10 月 6 日）において、投票結果が組合に開示され、組合は、B 3 が全従業員の過半数の票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を述べた。組合は、再選挙をするよう求めたが、会社は、再選挙を行わなかった。

(2) 就業規則に係る選挙

会社は、21 年 11 月中旬頃、就業規則を改定するため、就業規則に係る選挙を行った。

この選挙に際して、組合は、同年 6 月に行われた 36 協定に係る選

挙（上記(1)）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、組合の当該要求を受け入れなかった。

同年11月10日、会社は、「労働者代表の選任について」と題する書面を本店内に掲示して、就業規則に係る選挙の実施手順を公表した。同書面には、立候補者受付期間や投票方法が記載されていたほか、上記(1)と同じ内容の「注意事項」が記載されていた。

選挙には、A2組合員とB3が立候補した。

B3及びB2は、同月10日から12日頃にかけて、本店の一部従業員を呼び出し、就業規則に係る選挙に関する話をした。

同月16日、組合は、会社に対し「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、組合の当該要求を受け入れなかった。

同月19日、この選挙の開票が行われたが、当時の全従業員数32名のところ、総投票数が28票、B3が獲得した票が20票、A2組合員が獲得した票が6票、白票が2票であった。従業員総数の過半数の票を獲得したB3は、過半数代表者として、会社が提示した就業規則の改定に係る書面に署名をした。

会社は、同年11月21日に改定就業規則を作成し、同日付でこれを施行し、会社の休憩室に就業規則を設置する方法で従業員に周知した。また、同年12月1日には青梅労働基準監督署長に届け出た。

なお、下記9(14)のとおり、組合は、同年11月4日午後0時前後及び翌朝に、会社本店の店舗付近で、会社と組合との関係状況等について組合の見解を記載したビラ配布を行ったため、会社の従業員から会社に、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。

7 A2組合員に係る夏季賞与及び冬季賞与の減額

(1) 賞与に関しては、会社の賃金規程に定めがあり、同規程は、上記6(2)の就業規則とともに21年11月21日に改定され、改定後の同規程からは、算定期間に係る定めがなくなった。改定後の賃金規程は、冬季賞与から適用されることになったが、実際には、冬季賞与の算定期間については、従前と同様、当年6月1日から当年11月末日までの取扱いが行われていた。

改定前後の賃金規程の賞与についての内容は、次のとおりである。

ア 賃金規程の改定前

改定前の賃金規程第16条及び第17条は、賞与について次のとおり定めていた。

「（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」

（審査および変更）

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期間を変更もしくは支給しないことがある。」

イ 賃金規程の改定後

改定後の賃金規程第29条は、賞与について次のとおり定めていた。

「（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。」

(2) 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A2組合員、B2、B3、従業員B6、B7及びB8の6名であり、B7及びB8は新規採用の従業員であった。

それぞれの同年6月月例の賃金及び夏季賞与額並びに夏季賞与額の月例賃金に対する割合は、別表1のとおりであった。

(3) 21年12月24日、会社は、A2組合員に14万円の冬季賞与を支給した。

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。

A2組合員の冬季賞与査定は、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A2組合員のみであった。

なお、同年のA2組合員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のとおりである。

(4) A2組合員の17年以降の月例賃金並びに夏季及び冬季の賞与額は、別表3のとおりである。

8 21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分、同年12月30日付け業務改善命令並びに22年2月23日付け解雇

(1) 賞味期限切れ

ア 1回目の賞味期限切れ

21年2月12日、組合に加入前であったA2組合員の担当カテゴリーにおいて、賞味期限切れの商品が発生した（以下「1回目の賞味期限切れ」という。）。その際、B3は、A2組合員に対し、定期的に賞味期限切れの商品のチェックを実施したほうがよい旨を述べた。

イ 2回目の賞味期限切れと21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求並びに同日付け懲戒処分

(ア) 同年10月21日、B3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を兼務することとなり、同年11月3日、A2組合員の担当カテゴリーにおいて賞味期限切れの商品が100点以上発生していること（以下「2回目の賞味期限切れ」という。）を確知した。これに対し、B3は、A2組合員に対し口頭で指導を行った。

(イ) 同月30日、会社は、A2組合員に対し、2回目の賞味期限切

れによる大量の商品ロスを招いたことはA 2組合員の職務怠慢であり、1回目の賞味期限切れの際にB 3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、同日付け「業務改善命令及び損害賠償の請求通知書」により、同年12月10日までに、賞味期限切れの商品を生じさせた原因及びその再発防止対策を報告するよう求める業務改善命令を発するとともに、2回目の賞味期限切れの商品は100点以上で3万円以上にのぼるとして、A 2組合員に対し、上記6(2)による改定前の就業規則（以下「改定前の就業規則」という。）第58条に基づき、1万5000円の損害賠償請求を行った（21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求）。

なお、会社が、A 2組合員を含め、およそ従業員に対し、書面により業務改善命令及び損害賠償請求を発したのは、これが初めてであった。

- (ウ) 同時に、会社は、改定前の就業規則第56条及び第57条に基づき、出勤停止3日間及び始末書の提出を求める懲戒処分を、「懲戒処分通知」により行った（21年11月30日付け懲戒処分）。
- (エ) 改定前の就業規則第56条は、①業務に関し、会社を欺き故意又は重過失により会社に損害を与えたとき、②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、③これらに該当する行為が2回以上に及び改悛の情が認められないとき等には、懲戒解雇とするが、情状により訓戒・減給又は出勤停止にすることもある旨を定めていた。

また、同第57条には、従業員に対する懲戒方法の1つとして、始末書の提出と7日間の出勤停止（給与不払）の定めがあり、同

第58条では、従業員が故意又は重大な過失により会社に損害を与えた場合は、損害の一部又は全部を賠償させることがある旨を定めていた。

なお、上記6(2)による改定後の就業規則（以下「改定後の就業規則」という。）第90条には、懲戒方法として、訓戒、減給、出勤停止、始末書の提出と7日間の出勤停止（給与不払）等の定めがあり、同第100条第1項では、就業規則、会社の命令、通達又は民法等の諸法令に定められた事項に違反し、故意又は重大な過失により災害又は損害を会社又は第三者に及ぼしたときは、損害賠償を求めることがある旨を定めていた。

(オ) A2組合員は、会社に対し、同年12月2日付けで「通知書」を内容証明郵便により提出した。

同書面で、A2組合員は、同年11月30日付け業務改善命令等が公平、公正を欠き納得できないと主張する一方、賞味期限切れの再発防止策としては、毎月1回従業員によるダブルチェックを行うこと、賞味期限までがどのくらいの期間になったら値引販売をするのか、及び賞味期限までが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、同年12月5日付けで「貴殿からの内容証明について」と題する書面で、A2組合員に対し、A2組合員はB1社長及びB3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、A2組合員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。

しかし、A2組合員は、再提出の求めに応じなかった。

ウ 21年12月30日付け業務改善命令

21年12月20日時点で、A2組合員の担当カテゴリーにおいて再び賞味期限切れの商品が発生していた（以下「3回目の賞味期限切れ」という。）。

会社は、同月30日、A2組合員に対し、3回目の賞味期限切れを踏まえて、19ページにわたる2回目の業務改善命令書を交付した（21年11月30日付け業務改善命令は同日付け損害賠償請求を併せても1ページのものであった。）。会社は、改善すべきとされるA2組合員の具体的な言動（接客態度、売れ筋商品の把握、ポップ、品出し、棚のメンテナンス、商品管理、店内照明、検品等）を多数指摘し、とりわけ同年10月16日以降の言動について、ほとんどが日付を特定した形で指摘した。

なお、これらの内容は、下記(2)の22年2月23日付け解雇の解雇理由（別紙4のアからエまで）とかなりの部分が重複するものであった。

そして、「もはや、当社は、当社と貴殿では、信頼関係が喪失しているに等しい関係であると考えるが、貴殿が関係の改善を図る事に同意をするのならば、改善機会を与えることはやぶさかでない。しかしながら、当該業務改善命令に従わないこと及び命令根拠に疑義を唱えること並びに本命令に従わない場合は、雇用契約を解消することを貴殿に勧奨することになる」とした上で、当該指摘した全ての言動に対して即時に改善すること、そのうちの一部については改善した内容を同年1月15日までに文書で報告することを求めた。

エ 21年12月30日付け業務改善命令に対する組合及びA2組合員の対応等

A2組合員は、第5回団体交渉が行われる22年1月14日、「2009年12月30日付の業務改善命令書について」と題する書面を会社に提出し、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を述べるとともに、同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を申し入れた。

(2) 22年2月23日付け解雇

ア B5社労士によるA2組合員の自主退職の打診

22年2月2日、B5社労士は、組合の執行委員長A1（以下「A1委員長」という。）に対し、組合と話し合いをしたい旨を申し入れ、組合事務所において、B5社労士と、A1委員長外組合員数名とが話し合いを行った。

B5社労士は、B1社長の使者として来たと述べ、A2組合員に給与の6か月分を支払うことで、一切の紛争事項を和解で解決することとし、A2組合員が自主退職することを求めた。A1委員長は、A2組合員の意思を確認して返事をする と答えた。

A1委員長は、A2組合員にB5社労士からの話を伝えて意思を確認した上で、会社及びB5社労士に対し、A2組合員は退職するつもりがなく、団体交渉で話し合いを進め、問題の解決をしたい旨を告げた。

イ B1社長のA2組合員に対する退職勧奨

22年2月19日、B1社長は、A2組合員を呼び出し、退職を求めた。A2組合員は、B1社長に、団体交渉で話し合いがしたいこと、退職する意思はないことを伝えた。

ウ A 2 組合員の解雇

22年2月23日、B1社長は、A2組合員に対し、「普通解雇通知書」を交付し、同日付けで、改定後の就業規則第32条（下記エ）に基づき、A2組合員を解雇した。

上記「普通解雇通知書」では、解雇の理由として、21年12月30日付け業務改善命令書と同命令書で会社が指摘した多数のA2組合員の言動に加え、会社が同人につき同日以降で問題があるとする行動が記載されていた。会社が同「通知書」で、解雇理由とした主要なものについてみると、別表4アないしウのAからIまでに挙げるA2組合員の各言動が、それぞれ勤務態度不良、規律違反の行為、勤務能力不足及び注意・指導に対する不遜な対応であり、また、同エに挙げる事項が、A2組合員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。そして、今後、A2組合員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、社長や上司、同僚との信頼関係も回復が不可能なまでに破壊されていることから、普通解雇を行うとしていた。

会社の挙げる解雇理由に関連しては、別表4アないしエのaないしiの事実が認められる。

エ 改定後の就業規則の規定

改定後の就業規則第32条は、次のとおり定めていた。

「（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

(2～4まで 省略)

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

(8～16まで 省略)」

9 団体交渉を含む労使関係等の経緯

A2組合員の組合加入前も含めた労使関係に関する主要な事実は、おむね、以下のとおりである。

(1) A2組合員の組合加入前の状況

A2組合員は、14年頃、会社の従業員で医薬品販売の責任者であったB9と本店内で口論となった末、激昂し、同人の胸ぐらをつかんだことなどがあり、これに対し、B1社長は、A2組合員を制止し、口頭で厳重に注意するということがあった。

また、20年頃、C1のバイヤーのポストが空席となり、B1社長がこのポストにA2組合員を推薦したところ、C1の担当者からは、A2組合員にバイヤーの仕事はとても任せられないと断られた。

(2) A2組合員の組合加入の通知

上記3(1)認定のとおり、A2組合員は、21年4月5日、組合に加入し、同月6日、組合は、会社に本件団交申入れを行った。

(3) A2組合員を営業会議に出席させなくしたこと

上記4(2)認定のとおり、21年4月6日、B1社長は、A2組合員に対し、当日の営業会議に出席しなくてよいと告げた。

(4) 第1回団体交渉

21年6月5日、第1回団体交渉が行われた。

冒頭、組合は、会社が同年5月14日付けの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、本件団交申入れから開催までに約2か月を要したこと、会社の同年4月20日付け及び同年5月14日付け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、会社に謝罪を求めたが、会社がこれを拒否したため、両者の間で議論が紛糾した。

また、会社は、会社の従業員のうち組合員はA2組合員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。

就業規則の変更について意見を聴くべき過半数代表者をA2組合員とするべきであるとの、組合の同年4月6日付けの要求事項⑤（上記3(1)参照）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、同月20日付け回答書で、当該要求は、労働基準法第90条に違反するとして、組合に対し撤回を求めていた（同3(3)参照）。

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A2組合員が見て写せばよい、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。なお、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ページあり、多数のページが本件団交申入れの議題に関係していた。

この団体交渉では、A2組合員は積極的に発言し、会社に対して、同人を登録販売者として登録してほしい旨を強く主張した。

(5) 36協定締結に係る選挙

上記6(1)認定のとおり、21年6月中旬から同年7月初旬にかけて、会社は36協定に係る選挙を行った。この選挙には、A2組合員

及びB 3 が立候補し、選挙の結果、B 3 が過半数代表者となった。

(6) A 2 組合員を主任として取り扱わなくしたこと

上記5 (2) 認定のとおり、2 1 年6 月1 8 日、会社は、同日以降、A 2 組合員を主任として取り扱わない旨を同人に告げた。

(7) A 2 組合員の手足に水疱ができたこと

2 1 年7 月2 日前から、A 2 組合員は手のひらに水疱上のものが出てきたが、同日朝には足の甲にも水疱がたくさんできていた。同人が同月5 日に皮膚科を受診したところ、「ストレス性の水疱」と診断された。

(8) 第2 回団体交渉の候補日をめぐる出来事

2 1 年7 月初旬、B 1 社長は、組合から要求のあった第2 回団体交渉の候補日（同月5 日、同月1 2 日）のうちの1 つが、B 1 社長の亡くなった妻の法事の日になると指摘した。結果としては、当該候補日ではない日が第2 回団体交渉の日となった。

(9) 第2 回団体交渉

2 1 年7 月1 3 日、第2 回団体交渉が行われた。

組合は、同年4 月6 日付け要求事項①（会社とC 1 との業務に伴う契約内容）及び②（会社とC 2 社長との間で結ばれた委任契約の内容）（上記3 (1) 参照）についての説明を求め、会社は、会社とC 1 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、C 1 の業務内容について、小規模な薬局が2 0 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、C 2 社長は B 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、C 1 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である当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 C 2 社長も同席すること、その席で C 2 社長から A 2 組合員に対する事情聴取が予定されており、A 2 組合員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に来て A 2 組合員に事情聴取するのか、C 2 社長と会社、あるいは C 2 社長と A 2 組合員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、C 2 社長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、A 2 組合員の労働条件について不利益変更を行うという話が出た経緯に関し、B 1 社長と C 2 社長との間の話合いの中で、B 1 社長は体調に不安があり、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て、その際、B 1 社長は、C 2 社長から、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 4 2 % 程度にまで下げた方がよいと考えるに至った、と説明した。

この団体交渉では、A 2 組合員は、同人を登録販売者として登録してほしい旨を強く主張した。

(10) 夏季賞与の支給

上記 7 (2) 認定のとおり、2 1 年 7 月 2 4 日、会社は、本店の従業員に夏季賞与を支給した。A 2 組合員、B 3 及び B 2 の支給額は、いずれも 2 0 万円であった。

(11) 第3回団体交渉

21年10月6日、第3回団体交渉が行われた。

組合は、A2組合員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協定に係る選挙の投票結果を開示したところ、組合は、全従業員の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（後に、B3は全従業員の過半数の票を得ていなかったことが判明し（上記6(1)参照）、会社もこれを認めた。）。

組合は、同年4月6日付け要求事項④（労働基準法を遵守した年次有給休暇の付与及び割増賃金の支払）及び⑥（労働諸法の遵守）（上記3(1)参照）に関して、未払の時間外労働の割増賃金があると主張して、タイムカード等勤務時間の記録された資料を交付するよう求めた。会社は、未払の時間外労働の割増賃金の支払について民事訴訟となる可能性があるため、保留して検討する旨を答えた。また、組合は、会社に対し、現在A2組合員の年次有給休暇が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分からない旨を答えた。組合は、A2組合員の年次有給休暇の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を答えた。

また、第1回団体交渉以来繰り返し議論されてきたA2組合員を登録販売者として登録することについて、組合が会社に、A2組合員より勤続年数が少ない者を登録販売者として登録しようとしている、もしそうであるならば不当労働行為で訴える、また民事上の責任も発生し損害賠償を請求することになるなどと言ってB1社長らに問い詰

めていったところ、B 1 社長ら会社側は、団体交渉を中断して相談した結果、会社として、A 2 組合員を登録販売者にすることを認める譲歩を行った。

(12) B 3 の人事教育係長への就任と A 2 組合員に対する対応

2 1 年 1 0 月 1 6 日頃から、会社は A 2 組合員の業務上の細かな取扱いについて、その行為日も含め、詳細にチェックをするようになった。

これに前後して、上記 8 (1) イ (ア) 認定のとおり、B 3 は、同月 2 1 日、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を兼務することとなった。

(13) 2 回目の賞味期限切れ商品の確認と 2 1 年 1 1 月 3 日の口頭注意

上記 8 (1) イ (ア) 認定のとおり、会社は、B 3 が中心となって 2 1 年 1 0 月下旬から売り場全体を点検したところ、A 2 組合員が管理している商品について、1 0 0 点以上の賞味期限切れの商品が発生していることを確認した。これを受け、同年 1 1 月 3 日、B 3 は、A 2 組合員に対し、口頭で指導を行った。

(14) 2 1 年 1 1 月 4 日及び 5 日の組合による情宣活動

2 1 年 1 1 月 4 日午後 0 時前後及び翌朝に、組合は、本店前で、会社と組合との関係について記載したビラを会社の従業員に配布した。この情宣活動は、組合として初めてのものであり、A 2 組合員も参加した。

(15) 就業規則に係る選挙

上記 6 (2) 認定のとおり、会社は 2 1 年 1 1 月中旬頃、就業規則を改定するため、就業規則に係る選挙を行った。この選挙には A 2 組合員と B 3 が立候補し、その結果、B 3 が過半数代表者となった。

(16) 就業規則の変更

上記6(2)認定のとおり、会社は、21年11月21日、休憩室に就業規則を設置し、従業員への周知を図った。B3は、過半数代表者として、就業規則の変更に係る書面に署名をし、会社は、同年12月1日、改定した就業規則を青梅労働基準監督署長に届け出た。

(17) 第4回団体交渉

ア 21年11月24日、第4回団体交渉が従来の団体交渉時間の2倍に当たる3時間にわたり行われた。

イ 組合は、就業規則の変更点や夏季賞与の査定基準等について質問した。

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、A2組合員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答えた。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、夏季賞与の査定の根拠及びB3によるA2組合員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。

A2組合員は、この団体交渉において、積極的に発言して、労使間では相当に激しいやりとりがあった。

ウ なお、上記イに関し、改定後の就業規則第35条第8項では、従業員は、就業態度に関して、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を定め、また、同第38条では、従業員は、会社の施設管理権及び財産権を尊重し、業務を妨害することのないよう、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ったり、侵入しないこと等を定めていた。

(18) 21年11月30日付け業務改善命令等

上記8(1)イ(イ)(ウ)認定のとおり、会社は、A2組合員に対し、21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求並びに同日付け懲戒処分を行った。

(19) A2組合員による通知

上記8(1)イ(ウ)認定のとおり、A2組合員は、21年12月2日、会社に対して通知書を内容証明郵便により提出した。同通知書には、①同年11月30日付け業務改善命令が公平、公正を欠き納得できない、②再発防止策としてダブルチェックなどを行うべき、などの記載があった。

(20) 3回目の賞味期限切れ商品の確認

上記8(1)ウ認定のとおり、21年12月20日、会社は、A2組合員が管理している商品について、賞味期限切れが発生していることを確認した。

(21) 21年12月23日の組合の抗議行動

21年12月23日、組合は、本店前で、組合及びA2組合員に対する会社の対応に関して抗議行動を行った。その際、B1社長と組合員とがぶつかり、B1社長が転倒することがあった。

(22) 21年12月30日付け業務改善命令

上記8(1)ウ認定のとおり、会社のA2組合員に対する21年12月30日付け「業務改善命令書」は、19ページにわたり、同年10月16日以降のA2組合員の言動について、ほとんどが日付を特定した

形で指摘していた。

これに対し、同 8 (1) エ認定のとおり、A 2 組合員は、2 2 年 1 月 1 4 日、業務の向上を図るべく一層努力していくが、業務命令の誤りなどについて団体交渉の場で話し合いたいとする書面を、会社に提出した。

(23) 第 5 回団体交渉

2 2 年 1 月 1 4 日、第 5 回団体交渉が行われた。

冒頭、組合は、交渉事項は、①夏季賞与及び冬季賞与の査定根拠、②A 2 組合員の時間外労働の割増賃金及び年次有給休暇の取扱いが分かる資料の提示、③A 2 組合員を主任として扱わなくしたこと、④新体制、⑤B 3 の A 2 組合員に対するパワーハラスメント等の計 7 つであるとして、それらを整理して述べ、タイムカード等勤務時間についての資料及び年次有給休暇の取得日数についての資料の交付等を求めた。

その後、A 2 組合員の冬季賞与の減額の根拠を中心に、交渉が行われた。

この団体交渉では、同年 2 月中に次回の団体交渉を行うことが確認された。

(24) 2 2 年 1 月 2 3 日の組合の抗議行動

2 2 年 1 月 2 3 日、組合は、本店前で、他の労働組合の支援を得て、組合及び A 2 組合員に対する会社の対応に関して抗議行動を行った。

(25) 2 2 年 2 月 2 3 日付け解雇

上記 8 (2) アないしウ認定のとおり、会社は、2 2 年 2 月 2 日、B 5 社労士を介して、A 2 組合員の自主退職の打診をした。後日、A 2 組合員の意思を確認した組合から、これを拒否された。

同月 1 9 日、B 1 社長は、A 2 組合員を呼び出し、退職を求めた。

A 2 組合員は、B 1 社長に、団体交渉で話合いがしたいこと、退職する意思はないことを伝えた。

同月 23 日、会社は、A 2 組合員を解雇した。

(26) 第 6 回団体交渉

22 年 2 月 25 日、第 6 回団体交渉が行われた。

この団体交渉は、A 2 組合員に係る同年 2 月 23 日付け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 A 2 組合員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、次回に提示する旨を回答した。

さらに、組合は、A 2 組合員は、解雇されたので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、就業規則を交付するよう会社に求めたところ、会社は、解雇関連規定の箇所に関し次回に交付すると答えた。

組合は、前回に続いて、タイムカード等の資料及び年次有給休暇の取得状況についての資料の交付も求めた。しかし、会社は、年次有給休暇については交付するが、タイムカードは、未払の時間外労働の割増賃金の支払が紛争となっており、支払を請求する側が計算して要求すべきであるとして交付を拒否した。

(27) 会社の資料交付

会社は、第 7 回団体交渉日である 22 年 3 月 1 日付けで、上記 7 (3) の本件算定式を記載した書面を組合に交付した。

(28) 第 7 回団体交渉

22 年 3 月 1 日、第 7 回団体交渉が行われた。

まず、A 2 組合員の解雇が議題となった。

組合は、解雇の撤回を求めたが、会社は一貫して撤回を拒んだ。

また、組合は、年次有給休暇の取得状況を示す資料の交付を求め、会社は、これを了承した（しかし、下記(29)のとおり、第8回団体交渉でも、年次有給休暇の取得状況を示す資料は交付されなかった。）。

会社は、就業規則のうち、解雇関連の規定を抜粋した写しを組合に交付した。

(29) 第8回団体交渉

22年3月23日、第8回団体交渉が行われた。

組合は、就業規則を全て交付するよう求めたが、会社は、1年間団体交渉を行ってきた間にA 2 組合員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、勤務時間及び年次有給休暇の取得状況について、2か月分しか資料が交付されていないと抗議し、会社に残っている資料を過去に遡って交付する旨を求めたが、会社は、未払の時間外労働の割増賃金があるなら組合側が金額を示せば検討する等と答え、交付を拒んだ。さらに、B 1 社長は、時間外労働の割増賃金の計算は事務方に任せていたが、適正に支払われていたと思うと述べた。

その他、A 2 組合員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。

(30) 第9回団体交渉

本件救済申立て（22年4月5日）後の同月20日、第9回団体交渉が行われたが、会社は、同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回から第8回までの団体交渉の内容を全て録音していた。

10 別件訴訟

22年4月20日、会社は、A2組合員に対し、雇用契約上の地位不存在確認及び174万1142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、A2組合員は、地位確認及び賃金支払等（本件における夏季賞与及び冬季賞与が含まれる。）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等反訴事件）。

24年3月28日、東京地方裁判所立川支部は、上記訴訟の判決を言い渡し、会社の主張するA2組合員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し、会社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認し、また、夏季賞与について、A2組合員の請求を認めなかったものの、冬季賞与について、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、同人の従前の夏季と冬季の賞与額との比率等を考慮し、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（26万円）及び遅延損害金の支払を命じた。

会社は控訴を提起（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）したが、同年9月28日、東京高等裁判所は、控訴を棄却した。

会社は、最高裁判所に上告の提起（最高裁平成25年（オ）第158号）及び上告受理の申立て（最高裁平成25年（受）第197号）を行ったが、最高裁判所は、25年12月19日、上告を棄却し、また、会

社とA2組合員との間の雇用契約上の地位不存在の確認を求める上告受理申立てを排除する旨を決定した。

会社は、最高裁判所の上記決定に従い、A2組合員に対し、冬季賞与及び解雇期間中の賃金等について、支払を命じられた金員1033万1253円を支払い、同人は、26年3月18日、上記金額を受領し、同年4月21日以降、会社に主任として復職している。

第4 当委員会の判断

- 1 争点(1)(会社が、21年4月6日以降、A2組合員を営業会議に出席させなくしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。)

- (1) まず、21年4月6日に開催された営業会議についてみる。

会社の規模や運営の状況からすれば、その前日にA2組合員が組合に加入していたことから、店長やマネージャー等が出席する営業時間終了後の営業会議において、店舗の運営全般に関する種々の話合いが行われるとともに、その中で、組合からの同日付け本件団交申入れへの対応を検討したことが推認されることから、会社が同日の営業会議にA2組合員の出席を拒んだことは、一概に不合理とはいえない。

- (2) 次に、21年4月6日以降、同年6月までに開催された営業時間終了後の営業会議についてみる。

前記第3の3(1)認定のとおり、組合は、同日付け本件団交申入れの要求事項の1つとして、時間外労働の割増賃金の支払を要求していたことから、会社が、同月5日の第1回団体交渉を控え、時間外労働の割増賃金の問題が起きかねない、上記(1)の目的や実態を有する営業会議に同人を出席させることを適当ではないと考えたとしても、あながち不合理であるとまではいえない。また、同会議に出席しなかつ

たことでA2組合員が業務等において支障を来したとの事実もうかがえないことからすれば、同月まで開催された営業会議にA2組合員を出席させなかったことも、やむを得ない対応であったといえることができる。

(3) そして、前記第3の4(3)認定のとおり、会社は、組合からの抗議を受けて、営業時間終了後の営業会議と別に昼間の就業時間中の新営業会議を開催することとし、この新営業会議にA2組合員を出席させたところ、3、4回開催された新営業会議の席上、A2組合員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ったという事情に鑑みれば、新営業会議を以後開催しなくなったとしても、その原因と責任を会社に全て負わせることは相当でない。

(4) 以上のことからすると、会社が、21年4月6日以降、A2組合員を営業時間終了後の営業会議に出席させなくしたことは、会社の対応としてやむを得なかった面がみられる一方で、A2組合員の業務の遂行に具体的な支障があったとまでは認められないものであったことからすれば、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

また、A2組合員を営業会議に出席させないことには上記のとおり一応の理由があり、同会議で会社として組合への対応を検討したことがあったとしても、これをもって組合への加入及び組合員の組合活動をけん制ないし抑制しようとしたとまではいえないことからすれば、同条第3号の支配介入にも当たらない。

2 争点(2) (会社が、A2組合員を21年6月18日付けで主任として取り扱わなくしたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。)

(1) 前記第3の5認定のとおり、会社では、主任に関して就業規則等の定めはなかったが、事実上、主任は勤務歴の長い者に管理者とし

ての自覚を促す趣旨で設けられており、A 2 組合員もその趣旨を受けて、およそ 8 年にわたり他の従業員に対して事実上の業務指示を出してきた。にもかかわらず、会社が A 2 組合員を主任として取り扱わず、会社における位置付けを下げることにより、A 2 組合員は、事実上の業務指示を出すことが困難となったのであるから、業務上ないし精神上的の不利益を被ったといえることができる。

(2) 会社は、指揮命令系統の混乱を回避する必要性があったため A 2 組合員を主任として取り扱わなくしたと主張するが、そのためには、別途に指揮命令系統の一元化等を図れば足りたものであり、証拠上、会社が主張するような必要性を裏付ける事情があったとは認められない。

(3) 前記第 3 の 2 (1)、3 (1)、6 (1)、9 (4) 認定のとおり、会社が A 2 組合員を主任として取り扱わなくした前後の時期についてみると、C 2 社長が、会社の経営について B 4 が社長に就任して同人を A 2 組合員らが支えるという提案を行い、これに関し、A 2 組合員は、年間約 70 万円程度の賃金の減額を求められたことに不満を抱き、21 年 4 月 5 日、組合に加入し、同月 6 日、組合は当該新体制のことや、過去の未払の時間外労働の割増賃金の支払等を要求した。そして、同人は、同年 6 月 5 日の第 1 回団体交渉において積極的に発言したり、同月には 36 協定に係る選挙に立候補して、少なくとも 30 名以上の従業員がいる会社で 9 票（3 割近く）を獲得したりするなど、組合に加入以来、精力的かつ活発な組合活動を行っていたことが認められる。

(4) 以上のことからすると、会社が、第 1 回団体交渉から 2 週間と経たないうちに、合理的な理由がないにもかかわらず、21 年 6 月 18 日付けで A 2 組合員を主任として取り扱わなくしたことは、当時

の労使事情、すなわち、A 2 組合員が会社の新体制への参加に応じず、組合に加入以来、新体制や時間外労働の割増賃金の未払等を問題にして、精力的かつ活発に組合活動を行う同人の存在ないしその活動を嫌悪し、もって同人に業務上ないし精神上的の不利益を与えたものであると推認せざるを得ない。したがって、A 2 組合員を 2 1 年 6 月 1 8 日付けで主任として取り扱わなくしたことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たる。

また、会社の同行為は、同人が活発に組合活動を行うと、会社における位置付けが下がり得ることを会社従業員に示すことによって、組合への加入及び組合員の組合活動をけん制ないし抑制しようとしたものであったと推認せざるを得ないから、同条第 3 号の支配介入にも当たる。

- 3 争点(3) (3 6 協定及び就業規則に係る各選挙の際の会社の対応は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるか。)
- (1) 組合は、3 6 協定及び就業規則に係る各選挙の際の会社の対応が支配介入に当たると主張するので、以下、検討する。
 - (2) 3 6 協定及び就業規則に係る各選挙の方法については、労働基準法施行規則に定めがあるところ、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、選挙広報の実施は、いずれも労働基準関係法令上必須の手續とされており、会社の規模からしても、会社が当然に組合の要求を受け入れるべきものであったとはいえない。
 - (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、会社が就業時間内の選挙活動を禁止したとしても、就業時間内は業務に専念することが求められているといえるから、これを禁止することには理由があり、また、前記第 3 の 6 (1) 認定のとおり、

会社が掲示した「労働者代表の選任について」の「注意事項」の記載には、就業時間外の選挙活動を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。さらに組合は、会社が、B 3を対立候補として立候補させたと主張するが、これを認めるに足る証拠もない。

(4) 組合は、3 6協定に係る選挙の際、全従業員の過半数の票を獲得していないB 3を過半数代表者とし、再選挙も行わなかったとも主張する。

確かに、前記第3の6(1)認定のとおり、会社の当該行為は、会社の全従業員の過半数の支持を受けた者でない者を過半数代表者として扱うもので、労働基準法令上の問題があるものであった。しかし、同9(11)認定のとおり、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に鑑みれば、会社は、そのときまで、B 3が、3 6協定を締結するに際して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るのが相当であり、このほかに、会社が、組合の運営を阻害する意図をもって、あえてA 2組合員を上記代表者になることを阻止したとまで認めるに足りる証拠はない。

また、組合は、就業規則に係る選挙の直前、B 3及びB 2が、一部の従業員を呼び出してA 2組合員に票を入れることは会社に対する裏切り行為であるなどの発言を行ったと主張する。

確かに、同6(2)認定のとおり、2 1年1 1月1 0日から1 2日頃にかけて、B 3及びB 2が本店の一部従業員を呼び出し、上記選挙等についての話をしたことは認められるが、その際、上記組合の主張どおりの発言が行われたことを示す証拠はないし、会社がA 2組合員に票を入れることを阻止するような発言を行ったこと、ないし同代表者選挙について関与したことを認めるに足りる証拠はない。

(5) 以上からすると、36協定及び就業規則に係る各選挙の際の会社の対応は、組合の活動をけん制ないし抑制しようとしたものとはいうことができないから、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

4 争点(4) (会社が、A2組合員の夏季賞与及び冬季賞与を減額したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。)

(1) 夏季賞与

ア 前記第3の7(2)別表1、(4)別表3認定のとおり、A2組合員の夏季賞与は、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が、医薬品販売部門のトップであったB3及びマネージャーのB2の2名の幹部従業員と同額の20万円であり、賞与の月例賃金に対する比率をみても、B2が50.0%、B3が63.8%、A2組合員が約67.8%と、この3名の中では最も高い比率であった。そうすると、A2組合員の賞与が非組合員と比較して、特に不利に取り扱われていたということとはできない。

イ したがって、会社が、A2組合員の夏季賞与を減額したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

(2) 冬季賞与

ア 前記第3の7(4)別表3認定のとおり、A2組合員に係る冬季の賞与は、17年以降19年までは、毎年、その年の夏季の賞与の2倍以上の額が支給されていた。20年冬季の賞与は、同年夏季の賞与の約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14万円にとどまっており、従前と比べ著しい減率減額となった。

イ そして、A2組合員の冬季賞与の査定については、次のとおり認められる。

- ① 前記第3の7(3)、同(3)別表2認定のとおり、A2組合員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著しく悪いとはいえないにもかかわらず、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。
- ② 同7(3)認定のとおり、A2組合員の成果行動得点は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0点の評価であり、このときいずれの得点も0点とされたのは、会社本店で同人のみであったが、こうした著しい低評価であったことの合理性を裏付けるに足りる立証はない。
- ③ 同7(3)、8(1)ア、イ認定のとおり、A2組合員の評価調整(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点とされたが、当時、同組合員の担当カテゴリーにおいて、賞味期限切れ商品が、21年2月12日に続いて、同年11月3日にも発生していた。

以上からすれば、確かに同人は2回目の賞味期限切れ商品を発生させており、評価調整において一定程度マイナス査定されてもやむを得ないものであるとはいえるが、このことを考慮しても、会社による、同人に係る冬季賞与の査定は、成果行動得点が40点満点で0点、勤怠評価得点が20点満点で0点と、評価として不相応に低いものであり、合理的な理由に基づいて行われた適正なものであったと認めることはできない。

ウ 前記第3の3、5、6、8(1)ア、イ、9(1)ないし(18)認定のとおり、冬季賞与の査定期間(21年6月1日から11月末日まで)を含めた時期の労使関係をみると、A2組合員が、組合に加入(同年4月5日)し、組合は会社提案の新体制の説明や時間外労働の割増賃金の未払分の支払等の要求事項を掲げて団体交渉を申し入れた

(同月6日)後、同人が、36協定に係る選挙に立候補(同年6月中旬)したところ、会社は、A2組合員を主任として取り扱わなかった(同月18日)。組合は、同選挙や団体交渉(同年7月13日に第2回団体交渉を、同年10月6日に第3回団体交渉を開催)の際に、会社に対する様々な要求行動や会社従業員へのビラ配布などの情報宣伝活動(同年11月4日、5日)を行い、また、A2組合員が就業規則に係る選挙に立候補(同月中旬)するなど、次第に労使関係が緊迫の度合いを高めつつある中であって、冬季賞与は、会社が同月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求並びに同日付け懲戒処分を行った時期に査定を行い支給したものであった。

エ 以上からすると、会社がA2組合員の冬季賞与を減額して支給したことは、A2組合員が組合に加入し、精力的かつ活発な組合活動を行ったことの故に行われたものであると推認される。また、会社の上記行為がなかった場合のA2組合員の冬季賞与は、従前の夏季と冬季の賞与額との比率等を考慮すると、40万円を下回らなかったものと考えられる。そうすると、会社がA2組合員の冬季賞与をそれから減額して支給したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

5 争点(5)(会社が、A2組合員に対し、21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分、同年12月30日付け業務改善命令並びに22年2月23日付け解雇を行ったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるか。)

(1) 会社は、21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求から22年2月23日付け解雇に至るまでの対応は、A2組合員の業務に対する姿勢を踏まえ、やむを得ず行ったものであり、不利益取扱いには当たらないと主張する。

(2) そこで、会社の上記対応の不利益性について検討すると、前記第3の8認定のとおり、会社は、A2組合員に対し、業務改善命令及び損害賠償請求に加え、出勤停止3日間及び始末書の提出を求める懲戒処分を行い、最終的に解雇を行ったものであるところ、損害賠償請求、懲戒処分及び解雇はもとより、下記(3)及び(4)のとおり、2度にわたる業務改善命令も、それまで会社から従業員に書面による業務改善命令が発せられたことがなかったことからすれば、これらはいずれも、同人に、身分上、経済上及び精神上の不利益を与える取扱いであったと認められる。

(3) 次に、21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求並びに同日付け懲戒処分について、A2組合員が組合活動を行ったが故のものであったかについて検討する。

ア 21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求

(ア) 1回目の同業務改善命令及び損害賠償請求は、21年11月30日付け「業務改善命令及び損害賠償の請求通知書」に記載されており、以下、順に検討する。

前記第3の8(1)ア、イ(ア)(イ)認定のとおり、A2組合員が、同人の担当カテゴリーにおいて、同年2月12日に1回目の賞味期限切れを生じさせ、その約9か月後の同年11月3日に2回目の賞味期限切れを起こしたところ、会社は、大量の商品ロスを招いたことはA2組合員の職務怠慢であるとして、業務改善命令を発した。A2組合員が組合に加入する同年4月5日より以前に生じた1回目の賞味期限切れの際には、B3は、A2組合員に、定期的なチェックをするよう助言したにとどまっていたにもかかわらず、A2組合員が組合に加入した後、上記4(2)ウのとおり、次第に労使関係が緊迫の度合いを高めつつある中で、会社は、2

回目の賞味期限切れについて、書面により、これまでに前例のない業務改善命令を発したのであるから、下記の同日付けで行われた損害賠償請求及び懲戒処分と併せ考えれば、本質的には、A 2 組合員の業務の改善及び今後における同様の行為の防止を主眼とするよりも、組合ないし A 2 組合員の活動がさらに精力的かつ活発になる中であって、これをけん制ないし抑制することを目的としたものであったと推認できる。

(イ) 同第 3 の 8 (1) イ (イ) 認定のとおり、上記業務改善命令に併せて行われた損害賠償請求は、会社が、改定前の就業規則第 5 8 条に基づき、2 回目の賞味期限切れにより生じた損害額は 3 万円以上にのぼるとして、その半額である 1 万 5 0 0 0 円を A 2 組合員に請求したものである。

この点、2 1 年 1 1 月 2 1 日に就業規則が改定されて周知・施行された後、同月 3 0 日になって業務改善命令が出されているので、本件は、本来、改定後の就業規則が適用されるべきものであり、同損害賠償請求の根拠が異なってくるなど、就業規則の適用上の問題が認められる。仮に、この点を措いたとしても、改定後の就業規則第 1 0 0 条第 1 項には、改定前の就業規則第 5 8 条と同様に、損害賠償請求の要件を「故意」又は「重過失」と定めているところ、審査の全趣旨からして、2 回目の賞味期限切れは、A 2 組合員の職務怠慢により会社に損害を与えたものといえるものの、その損害はさほど甚大なものとはいえず、また、その損害額の算定が合理的な根拠に基づき行われたものとの事実はうかがわれない。さらに、会社において、日頃から従業員に、損害賠償を請求する取扱いがみられたとか、1 回目の賞味期限切れの際に、次回以降も同じようなことがあれば損害賠償を請求する旨

を告知していたというような事実もうかがわれず、損害賠償の請求通知書でも、A 2 組合員の「故意」又は「重過失」の具体的内容について何も述べていない。そうすると、2 回目の賞味期限切れは、A 2 組合員の「故意」又は「重過失」によって、生じたと評価するほどのものであったとはいえない。

(ウ) こうした中、同第 3 の 8 (1)イ(イ)(ウ)認定のとおり、会社は、上記通知書により、2 2 年 1 2 月 1 0 日までに、賞味期限切れを生じさせた原因及びその再発防止策を求めながら、同時に、金銭的負担のある損害賠償を請求しており、しかも、これと併せて同日に後述の懲戒処分を行ったことに鑑みれば、誠に性急かつ行き過ぎる対応であったといわざるを得ない。さらに、同 8 (1)イ(オ)認定のとおり、後日ではあるが、A 2 組合員は、同月 2 日付け「通知書」で再発防止策を提案しているのに、これについて同人に説明等を求めることもなく、現実的ではないとして、同月 5 日付けで再発防止策の再提出を求めている。これら事情に鑑みれば、同年 1 1 月 3 0 日付け業務改善命令及び損害賠償請求は、A 2 組合員に対し、専ら賞味期限切れについて反省を求め、業務の改善に努め、今後同様の行為を防止することを目的として行われたものとは認められない。

イ 2 1 年 1 1 月 3 0 日付け懲戒処分

前記第 3 の 8 (1)ア、イ(ア)ないし(エ)認定のとおり、2 1 年 2 月 1 2 日の 1 回目の賞味期限切れの際には、会社は、B 3 が定期的なチェックをするよう助言していただだけで、何ら処分は行われず、また、同年 1 1 月 3 日の 2 回目の賞味期限切れの際も、B 3 が口頭注意をしたにとどまっていたにもかかわらず、同年 1 1 月 3 0 日付け懲戒処分は、出勤停止 3 日間及び始末書の提出を A 2 組合員に命じ

るものであった。

そうすると、会社は、就業規則の改定の前後を通じて、懲戒処分として、出勤停止より軽度の訓戒、減給等を規定していたにもかかわらず、会社が2回目の賞味期限切れを理由として、いきなり出勤停止3日間の懲戒処分としたものであり、相当性を欠く重い処分であった。また、同8(1)イ(オ)認定のとおり、1回目の業務改善命令に対するA2組合員の報告を求めながら、それを待つこともなく(結果的に、A2組合員は再発防止策を提案した。)、上記懲戒処分を行ったことは、過度に性急に過ぎるものであったと認められる。

ウ 21年11月30日当時の労使関係等

会社と組合ないしA2組合員の労使関係についてみると、上記2(3)及び4(2)ウで指摘した事情に加え、会社の上記イの取扱いないし処分が行われた21年11月30日は、前記第3の8(1)イ(ア)、9(14)及び(17)認定のとおり、A2組合員は、2回目の賞味期限切れに対するB3による口頭指導の後、同月4日、5日には、組合の活動として店頭本店前でビラ配布を行い、同月中旬頃に行われた就業規則に係る選挙で引き続き精力的かつ活発な組合活動を行っていた。また、同月24日の第4回団体交渉において、組合が就業規則の交付に関して、第三者に出さないこと等をルールとしてはどうかと譲歩したのに対し、会社は、これに回答せず、就業規則を交付しようとしなかった。

このように、会社と組合ないしA2組合員との間には、当時、労使関係上、相当の緊張がみられるようになっていた。

エ 小括

以上からすると、21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求は、A2組合員の業務の改善及び今後における同様の行為

の防止を主眼とするよりは、組合ないしA2組合員の活動がさらに精力的かつ活発になる中であって、これをけん制ないし抑制することを目的としたものであったと推認できる。また、同日付け懲戒処分は、いきなり出勤停止3日間を命じるもので、A2組合員の行為の態様、同処分までの経緯等に鑑みると、相当性を欠く上に、過度に性急な処分であったといわざるを得ず、同懲戒処分も、同日付け業務改善命令及び損害賠償請求と同一の目的をもって行われた一連の取扱いであったものと推認できる。したがって、これら一連の取扱いは、A2組合員が組合活動を行ったが故に行われたものとみるのが相当である。

(4) 次に、21年12月30日付け業務改善命令について、A2組合員が組合活動を行ったが故のものであったかについて検討する。

ア 前記第3の8(1)ウ認定のとおり、2回目の業務改善命令は19ページにわたるものであり、同8(1)イの21年11月30日付け業務改善命令と本業務改善命令との間に、A2組合員の担当カテゴリにおいて、同年12月20日の時点で3回目の賞味期限切れが生じていたことを考慮しても、1か月前に出された同年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求が併せて1ページであったのに比べると、大部かつ子細なものとなっており、不自然さを感じさせるものであった。

イ また、前記第3の8(1)ウ、(2)、同ウ別表4認定のとおり、21年12月30日付け業務改善命令の内容は、その後の22年2月23日付け解雇の解雇理由とかなりの部分が重複するのであって、その事実が存在することの立証がされていなかったり、既に改善されたものであるなど、A2組合員の些細な言動をあえて指摘したものに過ぎないものであり、これをもって雇用関係の存続が問題となる

ようなものではないにもかかわらず、A2組合員の対処いかんによつては解雇する旨をほのめかすというように、不相当な内容であった。

ウ 会社は、前記第3の8(1)ウ認定のとおり、21年12月30日付け業務改善命令において、「信頼関係が喪失しているに等しい」としているところ、当時、会社とA2組合員との間で業務上信頼関係が問題となる事情としては、同人が、賞味期限切れを3回起こしたこと以外の事実はうかがわれず、このことは別途指摘しているのであるから、この含意は、組合による情宣活動、団体交渉におけるA2組合員の積極的な発言、組合による本店での抗議行動の際にB1社長と組合員がもみあって転倒したことなどを指摘するものであったとみられる。こうした状況の中、会社が、A2組合員に、「関係の改善を図る事に同意」しない場合には、解雇することをほのめかしたことは、同人の組合活動をけん制ないし抑制するためのものであったものと推認せざるを得ない。

エ 以上のとおり、21年12月30日付け業務改善命令は、19頁にわたる大部かつ子細なもので、A2組合員の些細な言動等を理由とするものであって、不相当な内容であった上、同人の組合活動をけん制ないし抑制するためのものであったとうかがわれることからすれば、このことも、上記(3)エで判断した同年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求並びに同日付け懲戒処分と同様の意図・目的をもって、同人の組合活動を理由として行った一連の行為の一つとして行われたものとみるのが相当である。

(5) 22年2月23日付けの解雇について、A2組合員が組合活動を行ったが故のものであったかについて検討する。

ア 同解雇に関しては、次のとおりの事情が認められる。

① 前記第3の8(2)ウ、同ウ別表4認定のとおり、22年2月23日付け解雇の理由については、21年12月30日付け業務改善命令で示された理由に多少追加されてはいるものの、やはり、その事実が存在することの立証がされていなかったり、既に改善されたものであるなど、同人の些細な言動をあえて指摘したものに過ぎないものであった。

② また、同8(2)ア、イ認定のとおり、上記解雇前の22年2月2日、B5社労士が組合事務所を訪れてA1委員長ら組合員数名と会い、A2組合員は自主退職してほしい旨を述べたり、同月19日にはB1社長がA2組合員を呼び出して退職を求めたりするなど、繰り返しA2組合員の自主退職を求めていたことからすれば、会社は、A2組合員を会社から追い出したいと考えていたことが推認できる。

③ さらに、同9(23)、(24)認定のとおり、上記解雇が行われた直前の同年1月14日には、組合が第5回団体交渉で、賞与の査定や時間外労働の割増賃金等の根拠資料を求めたにもかかわらず、会社がこれに対応せず、同月23日、他の労働組合の協力を得て抗議行動を行うなど、労使間の対立がピークを迎えていた状況にあった。

イ 以上のとおり、解雇の理由がA2組合員の些細な言動をあえて指摘したに過ぎないものであったこと、会社がA2組合員を会社から追い出したいと考えていたものと推認されること、上記(3)ウで指摘した事情に加え、労使間の対立がピークを迎えていた状況下で同解雇が行われていたものであったことからすれば、当該解雇は、A2組合員の活動をけん制ないし抑制することを目的としていた会社が、社内の唯一の組合員であったA2組合員を会社から追い出す

ことを企図し、上記(3)及び(4)で判断した業務改善命令及び損害賠償請求を始めとする一連の行為の最後の仕上げを目的として行ったものと認めるのが相当である。

(6) 以上からすると、会社の21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付け懲戒処分、同年12月30日付け業務改善命令並びに22年2月23日付け解雇は、いずれもA2組合員が組合員であることないし同人の組合活動を理由として行われたものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

6 争点(6) (組合が21年4月6日付けで申し入れた要求事項をめぐる団体交渉に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。)

(1) 第1回団体交渉開催までの会社の対応

ア 前記第3の3(1)ないし(3)認定のとおり、会社は、組合からの本件団交申入れに対し、2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た上、組合からの架電や面談の申込みを一切断る旨を通告するとともに、さらに、組合の法適格性等についての積明を組合に求めた。

しかしながら、同3(1)ないし(6)認定のとおり、会社が、組合の組織、法適格性等について把握していなかったと思われること、本件団交申入れに対する回答は、組合が定めた期限までに行っていること、「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日間といった短期間の回答猶予を求めたものであったこと、本件団交申入れから2か月後とはいえ、会社が提案した21年6月5日に団体交渉が開催されたことを考え併せると、会社が不当に団体交渉の引延ばしを図ったものとまでみることはできない。

イ また、前記第3の3(5)、(7)、9(4)認定のとおり、会社の21年5月14日付け回答書には、組合側の出席者数を4名に制限するかなのような記載があったものの、第1回団体交渉(同年6月5日)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、実際に、その後に開催された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かったことからすると、会社の回答書の記載が、その後の団体交渉の実施を妨げたと認めることもできない。

(2) 各回の団体交渉における会社の対応

ア 就業規則の交付拒否

前記第3の3(1)、9(4)、(17)認定のとおり、21年4月6日付け要求事項においては、A2組合員に係る労働条件の不利益変更や年次有給休暇の日数及び未払の時間外労働の割増賃金の支払が議題となっていたため、これら労働条件が記載された重要な関係資料である就業規則を参照しなければ、実質を伴う団体交渉を行うことが困難であったと認められる。それにもかかわらず、会社は、第1回及び第4回の団体交渉等において、就業規則の交付を拒否した。

他方、前記第3の9(17)イ、ウ認定のとおり、就業規則上、従業員は、終業後は速やかに退社する、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ると定められ、A2組合員が就業規則を閲覧し書写できたのは、勤務日1日につき、昼と夕方に与えられる合計1時間の休憩時間のみであった。

同9(4)認定のとおり、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、そのうち本件団交申入れ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、それらをA2組合員一人で1日1時間の休憩時間内のみで閲覧し書写するには、相当の期間と労力を要する状況であったといえる。しかも、同年11月下旬の就業規則の改定により、A2組合員は、改定後の就業規則を改めて閲覧し書写する必要性が生じていた。

そして、同9(17)認定のとおり、組合は、第4回団体交渉(同月24日)において、A2組合員が、昼食の時間を削って就業規則の閲覧に当て、休憩時間内のみでの閲覧では、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のであるから、会社は、当時、A2組合員による就業規則の閲覧及び書写が、時間的及び量的な面から事実上容易でないことを認識していたとみるのが相当である。

また、会社が懸念していた就業規則の社外流出について、組合は、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、これに回答もせず交渉の余地を与えなかった。

このように、会社は、A2組合員による就業規則の閲覧及び書写が事実上容易でないことを認識しながら、いったん書写されれば組合内で検討の対象となり得るにもかかわらず、就業規則を第三者には開示しないという方針に固執した。また、会社は、就業規則の社外流出に係る組合による解決案に対しても一顧だにせず、一貫して組合からの交付要求を拒否していたものである。

したがって、就業規則が、団体交渉の議題であるA2組合員に係る労働条件の不利益変更や時間外労働の割増賃金等に関する重要な関連資料であるにもかかわらず、会社はその交付を一貫して拒否していたことは、不誠実であったといわざるを得ない。

イ 勤務時間及び年次有給休暇の取得状況に関する資料の交付拒否
前記第3の9(11)認定のとおり、会社は、第3回団体交渉（2011年10月6日）において、A2組合員の年次有給休暇が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分からないとして、それ以上の説明をしようとはしなかった。

また、同9(29)認定のとおり、会社は、第8回団体交渉（2022年3月23日）において、未払の時間外労働の割増賃金の額は、組合側が金額を示せば検討する等としつつ、勤務時間及び年次有給休暇の取得状況に関する資料を2か月分しか交付しなかったことから、未払の時間外労働の割増賃金の支払及び年次有給休暇の付与についての議論は進展しなかった。

このように、会社が、時間外労働の割増賃金や年次有給休暇に係る労働基準法の遵守について組合の理解を得るため、団体交渉の議題に関わる資料である勤務時間や年次有給休暇取得状況に関する資料を交付しようとしなかったことは、団体交渉において、組合ないしA2組合員との紛争を解決しようとする姿勢に欠け、なお不誠実であったというべきである。

ウ 会社とC1及びC2社長との関係並びにA2組合員の労働条件の不利益変更の提案がされた経緯についての説明

前記第3の9(9)認定のとおり、会社は、第2回団体交渉（2011年7月13日）において、C1の業務内容を具体的に説明した上で、会社とC1との関係については、加盟会社が共同して仕入れを行うなどの相互補助をしているだけで、会社とC1との間で新体制移行に伴う委託契約は存在しない、会社とC2社長との関係については、C2社長は、B1社長と親しいため、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それぞれ説明した。

また、A 2 組合員の労働条件の不利益変更の提案がされた経緯に関し、会社は、B 1 社長が C 2 社長と新体制について話し合った際、会社の人件費率が高いことを同人から指摘されたので、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。

これに対し、組合は、具体的な事実を示すなどして更なる質問をしていないし、会社が新体制に移行し、その結果、A 2 組合員が実際に不利益を受けたとも認められない。

したがって、会社は、会社と C 1 及び C 2 社長との関係並びに A 2 組合員の労働条件について不利益変更の提案をした経緯については、一定程度の説明をしていたと認めるのが相当であり、不誠実な交渉態度であったとまではいえない。

エ A 2 組合員を過半数代表者とすべき旨の要求に対する説明

前記第 3 の 3 (1)、(3)、9 (4) 認定のとおり、組合が、就業規則の改定に係る過半数代表者を A 2 組合員とし、組合と 3 6 協定を締結するよう要求したことに對し、会社は、2 1 年 4 月 2 0 日付け回答書及び第 1 回団体交渉（同年 6 月 5 日）において、当該要求が労働基準法に違反するとして撤回を求め、当該要求には応じない旨を述べた。

この点、労働基準法施行規則第 6 条の 2 第 2 号は、過半数代表者の選出の方法について、「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。」と定めており、会社が、組合が求めるような選出手続なしに A 2 組合員を労働者代表と決めることは労働基準関係法令上の問題があるものであるし、会社は、書面上及び団体交渉においてそのことを説明しているのであることからすれば、これをもって不誠実な態度であったとはいえない。

(3) 以上からすれば、組合の21年4月6日付けで申し入れた要求事項をめぐり団体交渉に係る会社の対応のうち、就業規則や勤務時間及び年次有給休暇の取得状況に関する資料を交付しなかったことについては、不誠実な態度であったといわざるを得ず、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるが、その余の会社の対応（前記(1)並びに(2)ウ及びエ）については不誠実な態度であったとはいえないから、これに当たらない。

7 本件救済について

(1) 会社の21年11月30日付け業務改善命令及び損害賠償請求、同日付懲戒処分並びに同年12月30日付け業務改善命令について、将来において会社がA2組合員を不利益に処遇することがないように、それぞれなかったものとして取り扱わなければならないとともに、これらについて、文書交付を命じることが相当である。

また、前記第3の10認定のとおり、25年12月19日、A2組合員の解雇を無効とし、同人が、会社に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する東京地方裁判所立川支部の判決が最高裁判所において確定し、26年3月18日、A2組合員は、冬季賞与及び解雇期間中の賃金等について、会社から支払を受け、同年4月21日以降、会社に主任として復職しており、また、本件審査の全趣旨からすると、組合及びA2組合員も会社の同対応に異議を申し述べていることはいかたがわれないから、会社の上記対応について、改めてなかったものとしての取扱いを命じるまでの必要性は認められない。

しかしながら、21年6月18日付けで主任として取り扱わなくしたこと、同年の冬季賞与を減額して支給したこと、22年2月23日付けで解雇したことについて、会社が同様の行為を再び行うおそれがないとはいえないことから、会社の上記対応について、文書交付を命

じることが相当である。

(2) 初審の審査の過程において、組合が申し入れた要求事項に関し、既に会社から、就業規則や勤務時間及び年次有給休暇の取得状況に関する資料が交付されており、本件団体交渉の議題であるA2組合員の労働条件に係る不利益変更に関する資料は明らかにされたといえるから、本件団交申入れについて、誠実団体交渉応諾を命じるまでの必要性は認められないが、会社が同様の行為を再び行うおそれがないとはいえないことから、文書交付を命じることが相当である。

(3) 以上を踏まえ、主文のとおり命令する。

第5 結論

以上のとおりであるから、初審命令の判断は結論において相当であり、前記第4の7のとおり、本件救済について、初審命令主文を主文のとおり変更するとともに、本件各再審査申立てには理由がないから、いずれも棄却する。

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

平成27年7月1日

中央都労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄[㊟]

別表1 本店物販担当従業員別21年6月の月例賃金及び夏季賞与

従業員名	月例賃金(円)	夏季賞与(円)	夏季賞与の 月例賃金に 対する割合 (%)
A2組合員	295,000	200,000	67.8
B2	400,000	200,000	50.0
B3	313,400	200,000	63.8
B6	230,000 以上	100,000	43.5 以下
B7(新規従業員)	202,445	210,000	103.7
B8(新規従業員)	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
A2組合員の担当カテゴリー (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 A2組合員の月例賃金並びに夏季及び冬季の賞与

	月例賃金(円)	賞与(円)	賞与の月例賃金に 対する比率(%)
17年夏季	262,500	225,000	85.7
同年冬季	262,500	470,000	179.0
18年夏季	265,500	225,000	84.7
同年冬季	265,500	475,000	178.9
19年夏季	270,500	240,000	88.7
同年冬季	270,500	481,000	177.8
20年夏季	295,000	295,000	100.0
同年冬季	295,000	500,000	169.5
21年夏季	295,000	200,000	67.8
同年冬季	295,000	140,000	47.5

別表4 会社の挙げるA2組合員の解雇理由とそれに関連して認められる事実との対比

会社の挙げる解雇理由	会社の挙げる解雇理由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) 賞味期限切れ商品の放置 (改定後の就業規則第32条第6号)	
A A2組合員は、21年2月以降12月までの間に、3回に渡り賞味期限切れ商品を発生させた。	a 3回に渡り発生した賞味期限切れ商品の種類、数量、同年11月30日付け損害賠償請求の金額の根拠についての会社の立証はない。
(イ) 上司への反抗的態度・協調性の欠如 (同第32条第7号)	
A 同年7月上旬の、B1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に対する対応。	a B1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A2組合員に質問したため、A2組合員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、同人は、「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 同年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を注意したことへの対応。	b A2組合員は、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 同月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・中傷を行ったことを注意したことへの対応。	c A2組合員は、「会社が自分について言っていることは80%嘘だ。」と言ったが、それ以上に会社を誹謗することはなかった。
D 同日の、頭髪及びひげに関して注意したことへの対応。	d 頭髪及びひげについての注意を受けて、A2組合員は、速やかに頭髪の色を黒く直し、ひげを毎朝剃るように改めた。
E 同年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、購入につながるもの)に関するやりとりの中で、石黒からの注意に対し、失礼な言葉遣いを繰り返したことを注意したことへの対応。	e A2組合員は、B3の注意に対し反論したが、それは、試飲に関して下記(エ)hのような事情があった。
(ウ) 接客態度 (同第32条第1号及び第6号)	
A A2組合員は、顧客への声かけが悪く、舌にピアスを付け、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。	a A2組合員は、就業規則で禁止されてからは、ピアスを外している。
B A2組合員は、同年5月、顧客の目の前で、顧客が商品を入れていた買い物かごを投げるように乱暴に置いた。	b 左の事実を認めるに足る立証はない。
C A2組合員は、同年10月24日、以前クレームを受けたことがあり、再三にわたりや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 A2組合員は、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」と呼んでいたものであった。

(エ) 勤務意欲の欠如 (同第32条第6号及び第7号)	
A A2組合員は、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、同年2月13日、B3が注意をした。	a 左の事実を認めるに足る立証はない。
B A2組合員は、同年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、齋藤組合員は、パートタイマー契約書の内容について、根拠のない批判を行っていた。	b 左の事実を認めるに足る立証はない。
C A2組合員は、同年11月7日に30分ほど、同年11月3日に1時間ほど遅刻をしたが、反省しなかった。	c 左の事実を認めるに足る立証はない。
D A2組合員は、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ない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取られていなかった。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 A2組合員は、同年9月、B3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 B3が担当する免疫ミルクの顧客と、A2組合員が担当する免疫ミルクの顧客とは、競合するものであった。
F A2組合員は、同年11月中旬頃、納品された一部の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。	f 左の事実を認めるに足る立証はない。
G A2組合員は、同年11月7日、商品入替を終了した棚に、入れ替え指示書を張ったままにした。	g 左の事実を認めるに足る立証はない。
H A2組合員は、同年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取った。	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。また、出勤停止や公休と重なっていたため、A2組合員が、B3から注意を受けた同年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。A2組合員は、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。
I A2組合員は、同年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い物かごを放置した。	i 左の事実を認めるに足る立証はない。

イ 勤務能力不足（同第32条第5号及び第6号）	
A A2組合員は、同年7月及び11月頃、不注意により売価設定を誤った。	a 当該事実自体は認められる。
B A2組合員は、同年10月24日、会社が配付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。	b 当該事実自体は認められる。
C A2組合員は、22年1月12日及び同月15日、誤配送を行った。	c A2組合員の誤配送については、配送業務について1か月以内のことであり、類似した配布先があったとの事情があった。また、A2組合員は、その後誤配送を行っていない。
D A2組合員は、同月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ふさぐ事態を生じさせた。	d 当該事実自体は認められる。
ウ 注意・指導（同第32条第1号、第6号及び第7号）	
A A2組合員は、21年11月30日付け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。	a A2組合員は、「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、賞味期限までのかなりの期間になったら値引き販売をするのか、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。
B A2組合員は、3回目の賞味期限切れ商品の発生に関しても、これまでの注意指導を全く無視するかのような態度を取った。会社は、同年12月30日、再度業務改善命令を発したが、A2組合員は、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。	b A2組合員は、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日付け業務改善命令の処分理由とされている事業に、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。
エ A2組合員の担当部門の業績	
A A2組合員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。	a 商品の売上げは、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。