

写

命 令 書

堺市美原区

申立人 Z 1
代表者 執行委員長 X 1

大阪府羽曳野市

被申立人 Z 2
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成26年(不)第15号及び同年(不)第61号併合事件について、当委員会は、平成28年3月9日及び同月23日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二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

Z 1
執行委員長 X 1 様

Z 2
代表取締役 Y 1

当社が、平成26年3月から同年9月頃にかけて、店長等を通じて、①貴組合に対する誹謗中傷、②貴組合員への脱退勧奨、③別労働組合結成への関与を行ったことは、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。

- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 第二組合の設立及び申立人組合に対する誹謗中傷等の支配介入行為の禁止

- 2 申立人組合への加入に対する妨害及び脱退勧奨発言の禁止
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 一方的な団体交渉日程の延期の禁止
- 5 配置転換による支配介入の禁止
- 6 組合員3名に対する配置転換がなかったものとしての取扱い
- 7 陳謝文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①被申立人の店舗の店長等を通じて、申立人に対する誹謗中傷や別労働組合結成への関与等を行ったこと、②申立人との団体交渉の日程を変更する提案を行ったこと、③申立人の組合員を店舗従業員から配置転換したこと、が不当労働行為であ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 Z 2 （以下「会社」という。）は、登記簿上は肩書地に本社を置き、堺市内及び河内地域等でスーパーマーケットを運営する株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2,200名である。

会社は、堺市美原区内に本部と呼ばれる本社機能を置くとともに、それに隣接する場所に堺丹南物流センターを置いている。堺丹南物流センターでは、物流業務のほか、魚介類、精肉等の食品加工・パック詰め等が行われており、この食品加工・パック詰め等を行う部署は生鮮センターと呼ばれている。

（乙6、乙12、乙15、証人 X 2 、証人 X 3 、証人 Y 2 ）

イ 申立人 Z 1 （以下「組合」といい、組合の上部団体である Z 3 と併せて、「組合等」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員を組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

なお、本件申立時において、会社の従業員を組織する労働組合として、組合以外に、申立外 Z 4 （以下「ユニオン」という。）がある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成26年3月3日、組合は会社に対し、会社従業員が組合を結成したことを通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）の開催を求めた。

（甲1、甲2、当事者 X 1 ）

イ 平成26年3月10日、組合と会社との間で団交が開催された（以下、この団交を

「第1回団交」という。)。この席で、次回団交を同月24日に開催することが決定された。

(甲11、甲23、甲99、乙2、乙12、乙15、当事者 X1)

ウ 平成26年3月20日、会社は組合等に対して、同日付けの申入書(以下「26.3.20会社申入書」という。)を提出し、団交の延期を申し入れ、同年4月14日に開催することを提案した(以下、この時の団交日程の変更提案を「本件日程変更提案」という。))。

(甲6、甲99、当事者 X1)

エ 平成26年3月24日、組合等は会社に対し、同日付け文書(以下「26.3.24組合抗議書」という。)を提出し、本件日程変更提案に抗議した。

(甲4)

オ 平成26年3月から同年9月頃にかけて、複数の店長等が従業員に対し、労働組合のことを話題にしたり、ユニオンに勧誘するなどした。

(甲29、甲32、甲33、甲34、甲36、甲37、甲38、甲39、甲41、甲75、甲78、甲80、甲81、乙13、証人 X4、証人 X5、証人 X6、証人 X7、証人 X8、証人 X9、証人 X10、証人 X11、証人 X2、証人 Y3)

カ 平成26年3月25日、組合は、会社がユニオンの設立に関与していると主張し、このことや本件日程変更提案が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成26年(不)第15号事件。以下、この事件を「26-15事件」という。))。

キ 組合等は会社に対し、平成26年4月3日付け文書(以下「26.4.3組合文書」という。)を提出し、同月10日に団交を開催するよう申し入れ、同日、組合と会社との間で団交が開催された(以下、この団交を「第2回団交」という。))。

(甲5、乙3)

ク 平成26年7月19日、会社は、組合の会計補佐である X2 (以下「X2組合員」という。)を店舗から生鮮センターの精肉部門へ配置転換(以下「配転」という。)することを通知した。

(甲40、甲99、乙7、証人 X2)

ケ 平成26年8月14日、会社は、組合員である X5 (同人は同年7月に組合に加入しているが、便宜上、以下、加入前を「X5氏」、加入後を「X5組合員」という。)及び組合結成時からの組合員で執行委員の一人である X12 (以下「X12組合員」という。)について、店舗から生鮮センターの精肉部門や海産部門へそれぞれ配転することを通知した(以下、X2組合員、X5組合員及びX12

組合員の3名を併せて「X2組合員ら3名」といい、X2組合員ら3名の生鮮センターへの配転を「本件配転」という。)

(甲41、甲42、甲57、甲99、乙7、証人 X5、証人 X12)

コ 平成26年10月10日、組合は、会社が店長等をして、組合からの脱退勧奨やユニオンへの勧誘を行わせている等と主張して、このことと本件配転が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成26年(不)第61号事件。以下、この事件を「26-61事件」という。)。なお、26-15事件と26-61事件は、併合された。

(3) 各店舗の店長らについて

平成26年3月25日現在、会社は、約30店舗を有しており、その一部の店舗名とそこに常駐する従業員のうち、最上位の者は、以下のとおりである。

店 舗 名	名 称	氏 名
さつき野店	副店長	Y4 (以下「Y4副店長」という。)
小山店	店長	Y5 (以下「Y5店長」という。)
誉田店	店長	Y6 (以下「Y6店長」という。)
埴生店	店長	Y7 (以下「Y7店長」という。)
古市南店	統括店長	Y3 (以下「Y3統括店長」という。)
三日市駅前店	店長	Y8 (以下「Y8店長」という。)
富田林店	副店長	Y9 (以下「Y9副店長」という。)
河内長野店	店長	Y10 (以下「Y10店長」という。)
八尾跡部店	店長	Y11 (以下「Y11店長」という。)
河南町芸大前店	統括店長	Y12 (以下「Y12統括店長」という。)
三国ヶ丘東店	統括店長	Y13 (以下「Y13統括店長」という。)

なお、統括店長は、店長として複数の店舗を担当するところ、統括店長が常駐しない店舗において、常駐する従業員のうち最上位にあるのは、通常、副店長である(以下、店長と統括店長を併せて「店長ら」という。)。また、Y7店長は店長であるが、埴生店のほか、島泉店の店長でもある。Y12統括店長は、富田林店を含む店舗を担当していたが、平成26年7月19日付けの異動で、河南町芸大前店及び富田林店の担当をはずれ、この表に掲載されていない他店舗に常駐する統括店長になり、Y3統括店長は古市南店に常駐する統括店長のまま、河南町芸大前店を担当することになった。

(甲14、乙1、乙7、乙13、証人 X9)

第3 争 点

- 1 平成26年3月から同年9月頃にかけて、会社は店長等を通じて、①組合に対する誹謗中傷、②組合員への脱退勧奨、③別労働組合結成への関与を行い、組合の結成及び運営に対する支配介入を行ったといえるか。
- 2 本件日程変更提案は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 3 本件配転は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（平成26年3月から同年9月頃にかけて、会社は店長等を通じて、①組合に対する誹謗中傷、②組合員への脱退勧奨、③別労働組合結成への関与を行い、組合の結成及び運営に対する支配介入を行ったといえるか。）について

(1) 申立人の主張

ア ユニオンは、従業員が主体的に組織し、活動を開始したものではなく、組合結成の直後に、会社の指示により結成された御用組合であることは明らかである。

平成26年3月10日頃、副社長（当時）であった Y1（以下、同人が、同年9月頃、代表取締役就任する前も含めて「Y1社長」という。）は、Y12統括店長とY9副店長と会食し、Y9副店長に対し、Z5の人が来るから会ってくれと述べ、第二組合を作るように指示し、組合の執行部のメンバー表を見せて、「見てみる、こいつら仕事をせんやつらばかりやろ」と述べた。結局、Y9副店長は、Y1社長からの指示を断ったが、後に、Y12統括店長が組合役員との間で、この時のことを前提として話をしており、その内容は録音されている。また、会社幹部がY3統括店長に対し、第二組合を作ってくれないかと話したこともある。さらに、この頃、組合役員との会話の中で、複数の店長らが、会社から言われているので、会社側の労働組合に入らなければならない、会社が他の店長らに指示し、その店長らから入るように言われたので入ったなどと発言した。

ユニオンの執行委員長は、自らが役員に選出された経過や会社とユニオンの間のユニオン・ショップ協定の締結日や、初めての会社との団交期日といった、自ら活動していれば当然わかるはずの事項が説明できなかった。店長らは全員、ユニオンに加入している。ユニオンニュース第3号は、総務部主任が「各店長（副店長）の皆様へ」として送付状を付けて送付しているが、公私にわたる諸活動の推進に敬意を表します、全員加入に向けて、粘り強い活動をお願いしますと書かれていた。

イ 会社は、ユニオンへの加入勧誘行為を通じて、組合に対する誹謗中傷、組合への加入妨害、脱退勧奨を行い、会社における組合の影響力の抑制を図った。この

ことは、組合に対する支配介入に当たる。

平成26年4月9日のY4副店長による店内放送による加入勧誘のほか、同年5月13日のY8店長の組合員 X10（以下「X10組合員」という。）に対する行為、同年8月8日のY7店長の組合員 X9（以下「X9組合員」という。）に対する行為、同月29日のY3統括店長の組合書記長（当時）であった X7（以下「X7書記長」という。）に対する行為、同日のY3統括店長の組合会計である X6（以下「X6組合員」という。）に対する行為はこれに当たる。また、同年8月から9月には、Y7店長やY3統括店長の働きかけにより、組合員が脱退した。

さらに、非組合員に対しても、店長らとその店舗のパートナー従業員（以下、パートナー従業員を単に「パート」又は「パート従業員」という。）に対し、精肉部門のバイヤーが精肉部会の参加者に対し、商品部次長の Y14（以下「Y14次長」という。）が店舗の従業員に対し、それぞれユニオンへ勧誘した。

店長らによるこうした行為の多くは、勤務時間内に仕事中的従業員に対し、店舗内で、店内放送という会社の設備を使うなどして行われている。また、店長らは、パート従業員に対しては、昇給、昇格、契約更新等の権限を有しており、正社員に対しても、昇給、昇格の根拠となる成績評価を行う権限を有しており、これらの権限を利用して、脱退勧奨等の行為を行っている。ちなみに、Y11店長は、勧誘の際に、「休憩中にしといてな」と言うなどしている。

したがって、店長等が個人の資格で脱退勧奨等の行為を行っているのではなく、会社の指示によって、または仮に具体的な指示がなかったとしても、会社の意を体して行ったと判断される。

ウ 以上のとおり、会社は店長等を通じて、組合員への脱退勧奨等を行っており、かかる行為は支配介入に該当する。

（2）被申立人の主張

ア 店長等は、使用者の利益を代表する者ではなく、店長等による活動が支配介入に当たるとするには、使用者の利益を代表する者との意思連絡等の具体的事実が必要である。組合は、本件において、使用者の利益を代表する者として、Y1社長しか挙げていないのであるから、Y1社長と店長等との意思連絡に関する具体的な主張がなければ、店長等の固有の行動を論じても、不当労働行為は成立しない。

イ 店長等の組合活動が、会社の意向によることを示すものとして、組合が、唯一、具体的事実を特定して挙げているのは、平成26年3月10日頃のY1社長のY9副店長に対するものと、会社幹部がY3統括店長に対し、第二組合を作ってくれな

いかと話したというものである。後者は、この会社幹部が誰かも不明である上、Y 3 統括店長が否認しているように、その事実はない。

また、前者についても、組合は、この場には、Y 1 社長と Y 9 副店長と Y 12 統括店長しかいなかったところ、その内容を教えてもらった人は明らかにできないとしているが、Y 12 統括店長と組合役員との会話を録音し、証拠として提出しているのだから、Y 12 統括店長の名前を隠す必要はなく、また、組合は Y 9 副店長には直接、このことを確認していない。そうすると、結局、組合は、この 3 人の誰からも伝聞を含めて会話内容を聞いてはいないというべきである。

しかも、組合役員との会話の中で、Y 12 統括店長が、Y 9 副店長について「嫌です。荷が重いですって俺に相談してきた」と発言したようなくだりはあるが、誰から何を言われて荷が重いとしているかは不明である。

また、他の店長と組合役員との会話にしても、Y 1 社長や具体的な経営陣の名前が出ているものではなく、他の店長に頼まれてユニオンに加入したというようなものである。

ウ 店長等は、ユニオンの構成員として、ユニオンの組織拡大のための活動を行っているのだから、店長等による勧誘活動は、ユニオンの組合員としての活動であると推認される。仮に、店長等が、組合に対する誹謗中傷や組合員への脱退勧奨、ユニオン結成への関与を行っていたとしても、ユニオンの活動、またはユニオンの意向によるもので、会社の意向によるものではない。

Y 11 店長が、パート従業員をユニオンに勧誘する際に、「休憩中にしといてな」と述べたとする組合主張にしても、この事実からは、当該店長がユニオンの組合活動を勤務時間中に行うと経営陣から叱責されると認識していたということが、認められ、この一事をもっても、店長等が会社の意向によってユニオンへの勧誘を行っているわけではないと判断される。また、店長等が組合員に対し、組合と会社との間の団交内容を聞き出そうとしたとのことであるが、当該店長等が会社の意向によって活動しているのならば、会社の役員等に聞けば情報は得られるのであるから、ここからも、店長等の活動が会社の意向によるものでないことが窺われる。

エ 会社は、店長等による他の従業員への勧誘等については、他の場合より厳格に対応しており、店長等がその権限を利用して組合活動を行うことは一切認めていない。店長等が地位や権限を利用して労働組合活動を行っているとの抗議があれば、必ずその事実確認を行い、適正な対応を取っている。ただし、その調査に当たって、ユニオンの組合活動を不当に制限しないようにしなければならず、事実確認において、店長等が否定すると、それ以上追及し得るだけの情報がない場合は、

その内容を組合に報告して、それ以上の対応を求める抗議のないことから調査を終了せざるを得ないのが現状である。

パート従業員の時給アップ等は、店長らの裁量であり、事実上、店長らの決定を会社に変更することはないが、仮に、店長らが時給問題をちらつかせたとしても、それは、当該店長らが組合活動のために、店長らの権限を利用したということであり、会社の意向とは関係ない。もとより、会社は、店長らのそのような行為は認めていない。

2 争点2（本件日程変更提案は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 本件日程変更提案は、会社が、第2回団交開催日までに、第二組合であるユニオンの組織化・活動の外形を作り出し、組合員に対する切り崩しやユニオンへの加入勧誘行為に着手するためであった。

この時期、Y1社長は、Y9副店長に第二組合結成を指示し、結局、Y9副店長はその指示を断るなどしたが、会社は、他の店長等に対しても、同様の指示を行った。そして、結成日やいつ役員が選出されたかも不確かなユニオンニュースの第1号、第2号が作成されるなど、名目のみのユニオンの活動が行われ、各店舗において、店長、副店長等が会社の指示により、一斉に従業員に対して、組合を誹謗中傷し、ユニオンへの加入を求める活動を展開した。

イ 会社は、延期理由として、①消費税対応、②競合店新規オープンへの対応、③省エネ対応工事に伴う店舗改装案件の対応を挙げる。しかし、これらはいずれも、会社側団交出席者が担当する事項ではなく、口実にすぎない。

会社が主張する消費税対応とは、団交に出席しており、取締役で店舗運営部長でもあるY15（以下「Y15取締役」という。）の陳述書からすると、平成26年4月1日以降のことではなく、新旧の価格表示をしなければならない同年3月12日から同月末までの対応であって、会社側証人も、同月10日時点で9割程度の発送が終わっていたとしている。会社は、同年3月27日頃でも作業の遅れがあったとするようであるが、このような遅れがあったとしても、会社が団交延期の理由とする移行期間の対応の問題ではない。また、この件の担当は、商品部であるはずで、店舗運営部長の担当ではなく、最高責任者がやるものでもない。

競合店新規オープンについても、会社は当初、平成26年3月10日以降、2店舗が判明したと答弁したが、その後、新たに判明したのは1店舗とし、その名称も当初と変わっている。また、会社は、競合店の新規開店の前から対応する必要があるかのごとく言うが、開店前に入る情報は少なく、準備のしようがないのであ

るから、業務が多忙になるものではない。新規オープンとなる店舗も小規模のものであり、この問題に対応するのは、次長までである。

店舗改装案件については、制度上、6月以降の申請期限とすることも可能であって、3月末を期限とすることは、当然、会社が設定したもので、当初からわかっていたはずである。わかっていた上で、放置していたものを3月末までに申請するとなれば特別な事情があるはずであるが、それについて全く明らかにされていない。また、この件は、開発部の担当であって、店舗運営部長の担当ではない。

(2) 被申立人の主張

本件は、第2回団交期日を3月24日から4月10日に変更したもので、これにより組合の弱体化を導けるわけでもなく、会社はその後の団交にも誠実に応じており、団交に誠実に応じる意思を欠いた対応をしたわけでもない。

本件日程変更提案は、合理的な理由により、やむを得ず申し入れたもので、正当な理由があり、不当労働行為には当たらない。

3 争点3（本件配転は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 本件配転は、組合が未払賃金請求等に関する運動を繰り広げるなどしていた時期に行われており、組合員を威嚇するとともに、組合に加入し、活動することが不利益になることを広く知らしめることを意図したものである。

生鮮センターは、パックの業務を専門に行う工場のようなもので顧客との接触がなく、勤務時間も夜中、早朝からとなり、パワーハラスメントがあるとの悪評判があった。したがって、顧客とトラブルを起こすなどのミスをしたもの以外は、従前、生鮮センターへの異動はなかった。X2組合員ら3名と同時期に生鮮センターに異動した者は1名であるが、店舗で顧客からクレームを受けた人物であった。

イ X2組合員と同時に異動になった者はいないところ、生鮮センターの精肉部門に欠員ができ即時対応する必要性が出たなどの事情も見出しがたい。また、X2組合員は海産部門で経験を積んでいたが、精肉部門は初めてであって、即戦力として同組合員を異動したとは解せない。生鮮センターの精肉部門に海産部門から異動してきた者は他にはいないことから、X2組合員の配転がいかに異常であるかが明らかである。

また、配転により勤務時間が変更になり、家族とすれ違いの生活になるとともに、店舗での勤務終了後に行われることの多い組合の集会等にも出席できないことになり、組合活動にも支障をきたす。配転前のX2組合員は、組合員が多く勤

務している誉田店で、組合員のまとめ役になっており、この配転は組合の拠点崩しになっている。

ウ X5組合員の生鮮センターへの異動は、バイヤーや店長といった上司からのユニオンへの勧誘を断ったことに対する報復である。この配転により、X5組合員の通勤時間は往復で1時間増えることになり、体力的にかなりの負担増である。また、店舗の精肉サブマネージャーから生鮮センター精肉部門（2等級）の配転は降格に当たる。さらに、勤務時間の変更は、X2組合員の場合と同様、健康面等に影響があるほか、組合活動への参加に支障をきたす。

エ X12組合員は、組合結成当初から執行委員で、配転前の店舗でも人員不足の状態に置かれ、休みが取れないといった嫌がらせを受けていた。店舗の海産部門のマネージャーから生鮮センターの海産部門の主任への配転は降格に当たる。また、勤務時間の変更による影響は、他2名と同様である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、関係会社と連携し、経営の合理化・競争力の強化等を図るため、各店舗のバックヤードで行っていた作業を集約化させるため、生鮮センターを開設・稼働させ、これに合わせて、順次、人員を店舗から生鮮センターに配転して人員を増やしており、今後も、さらに人員を増やしていく予定である。

会社は、組合結成以前から、生鮮センターについて多額の設備投資を行い、稼働を開始しており、既に将来において相当程度の人員配備を予定していたのであるから、生鮮センターへの配転は組合とは何らの関係はない。

また、組合員ではない者についても生鮮センターへの配転を行っており、その中には有能な幹部候補クラスも含まれているのだから、左遷にも当たらない。

組合が、本件配転を不利益取扱いとする主な理由は、生鮮センターでは夜勤となることであろうが、結局のところ、夜勤を避けたいがための口実に不当労働行為を主張しているにすぎず、また、夜勤自体が不利益取扱いに当たるものではない。しかも、現在、ユニオンに加入している従業員は夜勤であるが、組合員で夜勤の者はいない。

イ X2組合員は、海産部門ではあったが、習熟度が低いいため、生鮮センターの精肉部門の人員増のための候補となり、会社は、衛生管理知識等を有していることから、生鮮部門以外の者より適任と判断した。

ウ X5組合員は、配転前は、店舗で精肉サブマネージャーとして運営管理を行っていたことから、候補となり、会社は適任と判断した。

エ X12組合員については、生鮮センターの海産部門の人員増が必要であり、特に、管理職が実質的には不在となっており、同組合員が海産マネージャーとして運営

管理を担っていたことから、候補となり、会社は適任と判断した。

第5 争点に対する判断

1 争点1（平成26年3月から同年9月頃にかけて、会社は店長等を通じて、①組合に対する誹謗中傷、②組合員への脱退勧奨、③別労働組合結成への関与を行い、組合の結成及び運営に対する支配介入を行ったといえるか。）及び争点2（本件日程変更提案は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）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 会社の組織や役職と店長等の権限等について

(ア) 会社の組織は、管理本部と営業本部に分かれ、管理本部の傘下には総務部やシステム課や経理課が、営業本部の傘下には開発部や商品部や各店舗を統括する店舗運営部等がそれぞれ置かれている。また、商品部には、青果、海産、精肉といった各部門の商品の調達を担当するバイヤーと呼ばれる従業員が属している。

なお、平成26年3月25日現在、管理本部長は執行役員が担当し、営業本部長及び商品部長は当時、副社長であったY1社長が兼務していた。また、店舗運営部長は、Y15取締役が担当していた。

(乙1)

(イ) 会社には、部長、次長、課長、課長代理、係長、主任といった役職がある。

課長と統括店長及びチーフバイヤー、課長代理と中大規模店長及びバイヤー、係長と小規模店長及びサブバイヤーは、それぞれ同位の役職とされている。

また、正社員の基本給は職能給であるところ、1等級から7等級となっており、新規学卒者の初任給は原則として1等級とされ、その後、人事考課により昇給していくものとされている。概ね、次長は7等級、課長は6等級、統括店長は6等級又は5等級、店長は5等級又は4等級、係長は4等級、副店長は4等級又は3等級、主任は3等級である。

(乙1、乙5)

(ウ) 会社では、取締役、管理本部長、総務部長、商品部長等の部長を構成員とする経営報告会が、毎週開催されており、各部長から取締役に報告が行われていた。この報告で問題が生じると、取締役、管理本部長及び総務部長を構成員とする経営幹部会議が開催されていた。

なお、Y1社長が商品部長を兼務していた頃には、Y14次長が経営報告会に出席し、商品部に関する報告を行っていた。

(乙1)

(エ) 会社では、取締役、管理本部長、総務部長、開発部長及び店長らを構成員と

する店長会議が、月2回開催されており、各店長らから取締役へ報告が行われていた。

(乙1)

(オ) 各店舗は、青果、海産、精肉といった部門に分かれており、各部門の長で職能給が3等級の者はマネージャー、2等級の者はチーフと呼ばれている。

また、店舗には、正社員とともに有期雇用のパート従業員が勤務しており、その比率は、概ね1対7である。パート従業員には準社員である者となない者があるが、準社員にはさらに1等級、2等級及び3等級があり、1等級は担当社員と同等の能力がある者、2等級はサブチーフと同等の技術レベルにある者、3等級はチーフと同等の技術レベルにある者などとされていた。準社員でない者が準社員に登用されたり、準社員の等級が進むにつれて、時給が上がっていた。

(甲14、甲15、甲89、甲92の4、乙13、証人 X3)

(カ) 店長らは、店舗内でパートの増員が必要と判断した場合は、総務部及び店舗運営部に対し、稟議を上げ、認められた場合は、募集を行い、応募者を面接し、採用者を決定していた。そして、店舗内のパートの配置も店長らが決定していた。

また、パートが雇用期間を終了した際に契約を更新するか否かは、店長らが決定していた。

店長らが特定のパートについて、昇給させるべきと判断した場合は、総務部長あてに「昇給願い」を提出していたが、店長らが特定のパートについて、準社員に登用すべき、または、既に準社員になっている者について、等級を変更すべきと判断した場合には、当該パートについて、評価を記載した成績評価表を作成して、「パートナー社員登用並びに昇降格願」と題する書面を店舗運営部に提出していた。ちなみに、成績評価表及び「パートナー社員登用並びに昇降格願」は、会社が様式を定めていたが、成績評価表は、仕事の処理の速さはどうであったか、仕事の仕上がりは基準通りであったかといった合計11個の評価項目ごとに、5段階で評価を行い、それぞれの配点を加算して合計点を算出するようになっていた。

そして、店長らがパートの募集や昇給、準社員への登用や等級の変更について総務部及び店舗運営部に書類を提出した後、その判断が覆ることはほとんどなく、店長らがパートの雇用等について行う行為を副店長が行っている例もあった。

(甲30、甲89、甲92の1、甲92の2、甲92の3、乙13、証人 X3 、証

人 Y3)

(キ) 店長らは、年2回行われる人事考課において、その店舗に勤務する正社員の一次評価を行い、人事評価の結果は、賞与の金額等に影響していた。

(甲30、甲89、甲90、甲91の1、甲91の2、甲91の3、甲91の4、乙13、証人 X3)

イ 組合の結成と第1回団交開催頃の経緯

(ア) 平成26年3月3日、組合は会社に対し、同日付けの結成通知書を提出し、会社従業員が組合を結成したことを通知するとともに、同日付けの要求書にて、要求書に記載された要求事項について、同月10日の午後6時30分より、団交を開催するよう求めた。

この要求書には、要求事項として、①賃金改善として、(i)同年4月度賃金より、基本給を一律1万円引き上げること、(ii)職務手当カットや減額分を撤回し、速やかに遡及すること、②労働基準法を遵守し、所定労働時間を超える労働について時間外割増賃金を支払い、年次有給休暇が取得できる要員体制を確立するなどすること、③定年を65歳とすること、④組合員の労働条件の変更等の際には、事前に会社と組合が協議し、合意の上、実施すること、⑤組合活動に関する事項として、(i)ユニオン・ショップ協定を締結すること、(ii)不当労働行為を行わないこと、(iii)組合事務所・掲示板を設置すること、(iv)上部団体の諸会議への参加を保障し、電話とファックスの使用を認めること、が挙げられていた。

(甲1、甲2、当事者 X1)

(イ) 平成26年3月4日、Y6店長は、誉田店にて、誉田店及び小山店の海産担当で、組合の会計補佐であるX2組合員に、組合に入っているか否かを尋ねた。

(甲29、証人 X2)

(ウ) 平成26年3月10日午後6時30分頃から、組合と会社との間の第1回団交が開催された。会社側は、Y15取締役と総務部長の Y2 (以下「Y2部長」という。)が出席した。

団交において、組合が会社に他に労働組合がないのか質問したのに対し、会社はない旨返答した。次に、組合が労働組合が10年前にあったと聞いている旨述べたのに対し、会社は1年ほど前に結成されたとのうわさを聞いているが、会社には正式な通知はなく、開示されていないのでわからない旨述べた。

また、次回日程の決定に当たって、会社は、賃上げ交渉でどの程度の期間・時間がもらえるかを尋ね、組合は、次回日程までにどれくらいの検討期間が必要かと返答した。会社は、組合の要求は4月度賃金からの実施となっているこ

とを指摘し、組合は、賃上げは妥結が遅れても遑って実施することができる旨返答した。会社は、中身が濃く、また、多くの要求課題があるとして、最低、10日間は必要である旨述べ、組合は、7日間から10日間は了解できる旨返答し、その後、団交の候補日として、同年3月19日から同月24日までの間の6日を提示した。会社は、同月24日を希望する旨返答し、次回団交は同日に行うこととされた。さらに、組合は会社に対し、要求に対する文書回答を事前に提示するよう求め、会社は、次回団交期日の3日前に提出することに同意した。

(甲11、甲23、甲99、乙2、乙12、乙15、当事者 X1)

(エ) 平成26年3月10日夜、Y1社長、Y12統括店長及びY9副店長が会食した。

(甲89、証人 X3 、当事者 X1)

(オ) 平成26年3月11日、Y6店長はX2組合員に対し、誉田店にて、同月10日の団交に出席していたか否か、そこでどんな話があったのかの他、組合に加入している人数等について尋ねた。

(甲29、証人 X2)

(カ) 平成26年3月中旬頃、河南町芸大前店の従業員食堂にて、X6組合員は、Y12統括店長から、「組合、入ってんねんな。組合をつぶそうとしているぞ。かわいそうにな。」と言われた。

(甲78、証人 X6)

(キ) 平成26年3月17日、組合執行委員長のX1 (以下「X1執行委員長」という。)がY12統括店長に電話し、なぜ、第二組合を作るのか質問したところ、Y12統括店長は、会社がY7店長に指示し、そのY7店長から入るように言われたので入った旨返答し、店長としての立場があるので、会社側の労働組合に入らないといけない旨述べた。

(甲43、当事者 X1)

(ク) 平成26年3月17日、X1執行委員長がY8店長に電話し、なぜ、第二組合を作るのか質問したところ、Y8店長は、会社から言われているので、会社側の労働組合に入らないといけない旨述べた。

(甲43、当事者 X1)

(ケ) 組合等は会社に対し、平成26年3月18日付け文書を提出し、組合結成通知提出以降、会社役員や店長等が組合役員及び組合員に対し、組合はつぶされる、組合に入ると不利益な待遇を受ける等と発言するといった支配介入に当たる行為が行われているとして抗議した。

(甲3)

(コ) 平成26年3月19日、X1執行委員長はY7店長を訪ね、話をした。その際、

Y7店長は、ユニオンに関して、会社から頼まれた、最近、管理職を中心に動き出した等と発言した。

(甲43、当事者 X1)

(サ) 平成26年3月25日、X1執行委員長はY15取締役に対し、店長等による従業員に対するユニオンへの勧誘が行われているとして、これを中止させるよう求めたところ、Y15取締役は、一旦、全店舗に対しメールで勧誘の中止を伝達する旨回答したが、その後、かかる伝達はできない旨返答した。

(甲43、乙12、証人 Y15 、当事者 X1)

ウ 本件日程変更提案とその後の団交開催に関する経緯

(ア) 平成26年3月20日、会社は組合等に対して、26.3.20会社申入書を提出し、本件日程変更提案を行った。

この申入書には、団交延期の理由として、第1回団交時に把握できていなかった事案が生じたとして、①消費税対応が当初予定より遅れている、②競合店新規オープンが4月にあり、その対応が3月中に必要とされる、③4月に対応予定であった店舗改装案件について、官公庁対応のため3月中から対応が必要であるとの3項目が挙げられ、会社は、組合の申し入れた日時で第1回団交を開催するなど誠実に対応してきたと考えており、この点も含めて、変更について検討していただき同意をお願いしたいとするとともに、組合の希望の月曜日の開催を前提にして、同年4月14日の開催を提案する旨記載されていた。

(甲6、甲99、当事者 X1)

(イ) 平成26年3月24日、組合等は会社に対し、26.3.24組合抗議書を提出し、本件日程変更提案に抗議した。この文書には、①第1回団交にて、同日に団交を開催することを確認した、②結成が明らかになったユニオンの役員は会社幹部や店長等が占めていると聞いている、③かかる状況下での団交の延期は容認できない、④組合は、会社が不当労働行為を行っている事実をつかんでおり、団交や法的手段を検討していく旨の記載があった。

(甲4)

(ウ) 平成26年3月25日、会社は組合等に対して、26.3.24組合抗議書に回答するとして、同日付けの回答書を提出した。

この回答書には、①会社は、現在のところ、不当労働行為についての事実関係は確認できていない、②会社は、組合が希望している月曜日のうち最も早い同年4月14日の団交開催を提案する旨の記載とともに、客観的事実として、同年3月14日、ユニオンから団交申入書が会社に交付された旨の記載があった。

(甲7、当事者 X1)

(エ) 平成26年3月25日、組合は26-15事件を申し立てた。

(オ) 組合等は会社に対し、26.4.3組合文書を提出し、平成26年4月10日に団交を開催するよう申し入れた。

(甲5)

(カ) 平成26年4月7日、会社は組合等に対して、同日付け文書を提出し、同月10日に団交を開催する旨通知するとともに、同年3月3日付けの要求書の要求事項について文書回答を提出した。

(甲8)

(キ) 平成26年4月10日、第2回団交が開催された。

なお、その後、組合と会社間では、同月28日、同年5月22日、同年6月16日、同年7月3日及び同月30日に団交が開催された。

(甲67、甲68、甲69、甲70、甲71、乙3)

エ ユニオンの活動状況等について

(ア) 平成26年3月20日付けで、ユニオンニュース第1号が作成され、配付された。

このニュースの編集発行責任者は総務部主任の Y16 (以下「Y16主任」という。) とされ、ユニオンは、1年間の勉強期間を経て、満を持して加入活動を展開している旨記載されていたが、ユニオンの結成日やユニオンの役員についての記載はなかった。

(甲20、乙1、証人 Y3、当事者 X1)

(イ) 平成26年3月27日付けでユニオンニュース第2号が作成され、配付された。

このニュースの編集発行責任者はY16主任とされ、ユニオンの中央執行委員長はY16主任、中央執行副委員長はY14次長とY3統括店長の2名、中央執行書記長はシステム課主任の Y17 (以下「Y17主任」という。) である旨の記載があった。

なお、この役員の決定に当たって、ユニオンは大会を開催したり、選挙を行ったりしなかった。

(甲21、乙1、証人 Y3、当事者 X1)

(ウ) ユニオンは、平成26年4月7日付けの「各店長(副店長)の皆様へ」とする「執行委員長 Y16」からの文書を付して、ユニオンニュース第3号を送付した。この送付文には、公私にわたる諸活動の推進に敬意を表しますとされ、ユニオンニュースを配付いただき、ご活用いただければ幸甚であるとともに、全員加入に向けて、粘り強い活動をお願いする旨の記載があった。

(甲22、当事者 X1)

(エ) 平成26年4月22日、誉田店を来訪し、Y6店長に面会を求めた者がいた。こ

の来訪者は、面会に応じたY 6 店長に対し、 Z 5 の者であると名乗り、店長会議で話をさせてもらったが、挨拶にうかがった旨述べた。なお、同月21日に店長会議が開催されていた。

(甲35、証人 X13)

(オ) 平成26年9月、ユニオンの役員は交代し、執行委員長はY 3 統括店長、副執行委員長は商品部の精肉担当バイヤーで、課長職である Y18 (以下「Y18バイヤー」という。)ほか店長1名、書記長はY16主任となり、執行委員は5名であるところ、この中には、Y13統括店長、Y12統括店長及びY11店長が含まれていた。

ところで、この頃、Y14次長は商品部部長に昇格し、Y 3 統括店長は統括店長のまま課長職から次長職に昇格した。

(甲93、甲94、甲99、乙1、乙13、証人 Y 3 、当事者 X 1)

(カ) 平成27年7月、ユニオンは初めて組合費を徴収した。

(証人 Y 3)

(キ) 少なくとも平成27年9月時点で、すべての店長らは、ユニオンに加入している。

(証人 Y 3)

(ク) ユニオンは、店長会議が開催された日に、店長会議の後、その場所で、店長らのほか上部団体の関係者が出席し、打合せ等を行ったことがあるが、これ以外に、執行委員会等は開催していない。

(乙13、証人 Y 3)

オ 平成26年4月から同年7月頃のユニオンへの勧誘に係る経緯

(ア) さつき野店での経緯

a 平成26年4月9日、Y 4 副店長は、さつき野店の開店20分前頃に、店内放送で、現在、会社の従業員が加入している労働組合は2つあり、どちらに入るかよく考えて加入してくださいと述べた。

なお、さつき野店には、店舗に常駐する店長らは置かれておらず、常駐する者で、職制上最上位にあるのはY 4 副店長であり、同副店長はいずれの労働組合にも加入していなかった。

(甲32、甲33、甲34、乙12、証人 X 8)

(イ) 八尾跡部店での経緯

a 平成26年5月8日、Y11店長は、八尾跡部店の総菜バックヤードにて、作業中であった当時非組合員のパート従業員の X 4 (同人は後に組合に加入するが、以下、組合加入前の同人のことを便宜上「X 4 氏」という。)に対

し、組合の方は、時給が一律でしか上がらないが、ユニオンに入れば、店長の権限で仕事のできる人は時給が上がる旨述べ、ユニオンへの加入用紙に記入するよう求めた。

(甲36、証人 X 4)

- b 平成26年5月9日、Y11店長は、八尾跡部店の総菜バックヤードにて、そこに居合わせた従業員に集まるように言った上で、X 4氏を含む4名のパート従業員に対し、ユニオンへの加入用紙に記入するよう求めた。なお、その際、Y11店長は、作業しながらではあるが、休憩中であることにしておくようにと述べた。

その他、Y11店長は、グロッサリー部門の担当者に対し、店内放送で招集し、ユニオンへの加入を勧誘したこともあった。

(甲36、証人 X 4)

- c 平成26年7月11日、Y11店長は、八尾跡部店の検収所にて、勤務を終えたばかりのX 4氏に対し、30分程度、ユニオンに加入してほしい旨述べ、店長会議がある同月28日までに返答するよう求め、併せて、3月の契約更新の時点でユニオンに加入していないと退職してもらうことになる旨述べた。

(甲36、証人 X 4)

(ウ) 三日市駅前店での経緯

- a 平成26年5月10日、Y 1社長、Y14次長、商品部のバイヤーの従業員等7名が業務で三日市駅前店を訪れた。その際、Y14次長は、同店の海産のチーフに対し、ユニオンへ勧誘した。

(甲37、証人 X10)

- b 平成26年5月13日、Y 8店長は、退勤のためタイムカードを打刻していた三日市駅前店勤務のX10組合員を呼び止め、30分程度、同店の荷受場の喫煙所にて、会社には2つの労働組合があるが、両方の労働組合に入っても大丈夫である、最終的には過半数を取った方が生き残るが、私が声をかけたらみんなユニオンに加入するし、三日市駅前店で、そちらの組合が過半数を取ることはできず、過半数を取れなかった労働組合はつぶれる旨発言し、ユニオンへ勧誘した。

また、同日、Y 8店長は、三日市駅前店のパート従業員に対し、ユニオンへ勧誘した。

(甲37、証人 X10)

(エ) 河内長野店での経緯

- a 平成26年5月頃、Y10店長は、当時、河内長野店にて勤務していたX 5氏を

金庫室に呼び出し、ユニオンへ勧誘した。

(甲41、証人 X 5)

- b 平成26年5月22日、Y10店長は、退勤のためタイムカードを打刻していた河内長野店勤務のパート従業員に対し、ユニオンへ勧誘した。

(甲80)

(オ) 小山店での経緯

- a 平成26年5月中旬頃、Y 5 店長は、小山店勤務の複数のパート従業員に対し、ユニオンへ勧誘した。

(甲29、証人 X 2)

(カ) 誉田店での経緯

- a 平成26年5月中旬頃、Y 6 店長は、誉田店勤務の複数のパート従業員に対し、どちらかの労働組合に入らなければならない旨述べた。

(甲29、証人 X 2)

(キ) 精肉担当バイヤーによるユニオンへの勧誘

- a 平成26年5月16日、会社本部の会議室において精肉部会が開催された。精肉部会は、各店舗の精肉部門の責任者と商品部の精肉担当バイヤーを構成員とし、原則として月1回開催され、精肉担当バイヤーから精肉部門における販売商品の選定、価格設定、売上に対する労働時間の割合の改善等について指示が行われている。

同日の精肉部会には、Y18バイヤーと、当時は非組合員で河内長野店の精肉部門のサブマネージャーのX 5氏を含む10数名が参加していたが、Y18バイヤーは、精肉部会を終了させた後、会社には現在、2つの労働組合があるが、加入するなら自分の加入しているユニオンに加入するようになどと、30分程度話した。

なお、Y18バイヤーの上司はY14次長である。

(甲38、乙1、証人 X 5)

- b 平成26年5月27日午後6時頃、Y18バイヤーはX 5氏に電話をし、同人に対し、ユニオンに加入するよう、30分程度話した。X 5氏は、ユニオンに加入しない旨返答したが、X 5氏は帰宅途上であった。

(甲38、証人 X 5)

カ 平成26年8月から同年9月頃の経緯

- (ア) 平成26年8月8日、Y 7 店長は、島泉店に所属しているX 9 組合員を店内放送で呼び出して、喫煙所にて、話をした。呼び出された時、X 9 組合員は勤務中であった。

この時、Y7店長は、X9組合員が組合に加入していることを確認した上で、X9組合員はしっかり仕事をしていると聞いているし、仕事ぶりは評価できるが、X1執行委員長たちのような者がやっている組合に入っているなら、評価できないし、出世にも響く旨述べた上、X9組合員に対し、なぜ、ユニオンでなく、組合に加入しているのかを尋ね、X9組合員が、ユニオンの広報を見ても、理想論だけを掲げていて、団交をやっているなどといった実際の動きはなく、ちゃんと行動を起こしている組合の方が信頼できると考えている旨返答したところ、Y7店長は、ユニオンはまだ活動していない旨述べた。

(甲39、証人 X9)

(イ) 平成26年8月24日午後2時頃、Y3統括店長は担当店舗の一つである貴志店を訪ね、貴志店の準社員であるX14と金庫室で話をし、ユニオンへ勧誘した。

(甲81、証人 X11 、証人 Y3)

(ウ) 組合員の労働基準監督署への申告と店長等の組合員に対する行為

a 平成26年8月25日、組合員数名は、それぞれの勤務地の労働基準監督署に出向き、未払の時間外勤務手当があるととして、申告を行った。この中には、三国ヶ丘東店の店長代理であるX7書記長、八尾沼店勤務の執行委員であったX15（以下、組合脱退前後を問わず「X15元組合員」という。）が含まれていた。また、この日以降に、勤務地の労働基準監督署に対し、同様の申告を行った組合員もいた。

ところで、この時期までに組合は会社に対し、団交等において、会社は時間外勤務手当を一部しか支払っていないとして、未払分の支払を求めるなどしていた。

(甲72、甲75、甲99、証人 X16 、証人 X7 、当事者 X1)

b 平成26年8月29日午後3時頃、Y3統括店長は同統括店長の担当ではない三国ヶ丘東店を訪ね、同店で勤務中のX7書記長に話しかけ、その後、荷受場にて30分程度、話をした。

この時、Y3統括店長はX7書記長に対し、①労働基準監督署に申請をしたのは間違っており、取り下げるべきだ、②申請により会社に損失が出たら、社員のボーナスが出なくなり、そんなことはみんな望んでいない、③労働基準監督署に駆け込むような組合に加入していたら、仕事の評価も下がり、出世もできない旨述べた。

(甲75、乙13、証人 X7 、証人 Y3)

c 平成26年8月29日午後5時30分頃、Y3統括店長は、古市南店の食堂にてX6組合員と50分程度話をした。当時、X6組合員は河南町芸大前店の所属

で、古市南店へ総菜の原料等を運搬して届け河南町芸大前店へ戻る途上で、古市南店の担当者から電話で呼び戻され、同店にてY3統括店長から話しかけられたものであるが、この時、Y3統括店長は、当初、同日午後1時から河南町芸大前店で行われた業務に関する話をした後、X6組合員に対し、①X6組合員は、まだ、労働基準監督署へ走っていないようだからよいが、組合は最近、過激になってきている、②組合は人数も減って大変だが、加入していても、将来出世も遠のき、向かい風である、③そっちの組合はお金のことばかり言っている旨述べた。そして、Y3統括店長はX6組合員に対し、組合を続けるのかと尋ねたが、X6組合員は続ける旨返答した。

(甲78、乙13、証人 X6、証人 Y3)

d 平成26年9月2日午後5時頃、X15元組合員は、組合員である X16 (以下「X16組合員」という。)に電話し、労働基準監督署への申告を取り下げてくださいかと述べた。また、X15元組合員はX16組合員に対し、①最近、会社とぎくしゃくするから、仕事が面白くない、②組合をつぶそうと思っている旨述べた。

同月3日、X15元組合員は、八尾沼店にて、同店に勤務している組合副執行委員長の X3 (以下「X3副執行委員長」という。)に声をかけて、組合を脱退する旨述べた。そして、X3副執行委員長がX15元組合員にY7店長に会ったかどうかを尋ねたところ、X15元組合員は自分から会いにいった旨返答した。

同月4日、X15元組合員は、組合の執行委員会にて、組合を脱退する旨述べたが、その際、併せて、これ以上、犠牲者を出したくない旨述べた。

このような状況で、この頃、組合執行委員21名のうち、9名が組合を脱退した。

(甲76、甲77、甲99、証人 X16、証人 X3)

(エ) 平成26年8月末頃、Y13統括店長は、三国ヶ丘店にて勤務している複数のパート従業員に対し、ユニオンへ勧誘した。

キ 平成26年10月10日、組合は26-61事件を申し立てた。

ク 本件申立以降の経緯

平成27年3月16日、X3副執行委員長はY12統括店長と話をした。その中には次のような会話があった(以下、この項目中の「X3」はX3副執行委員長を、「Y12」はY12統括店長をそれぞれ意味する。)

X3:「わしらが言うところ全部ネタが入ってるのに労働委員会のネタでもお前から名前が出てるから知ってると思うけど、お前とY9が呼び出されてこんな

言われたっていうの、ネタ入ってるからそれを知らんとか言うてる。見てみろこの連中、仕事せんやつらばっかりやって、言ってるやろ、実際。こんなやつらが組合つくりやがって、ほんでお前らに最初作れって言うもったんやろ。

Y9に言うもったんか」

Y12；「たぶん誰か若くて生きのいいのが、よかったんじゃないですか」

X3；「それで、Y9に言いに行ったんか」

Y12；「Y9が嫌です。荷が重いですって俺に相談してきたから、それやったら、でけへん言えよって言いました。かわいそうに」

X3；「ほっといてくれたらよかったのに。立場が違ったらお前もこっちに入っとるかわからんやろ」

Y12；「そうですね。マネージャーだったら、どうなんでしょうね。ちょっとわかりませんが、たまたま店長やってるから、どうなったかわかりませんが、別に、よかったですけど。今まで、組合がなかったのがおかしかったんやで」

X3；「ほっといてくれてたら、よかったんや」

Y12；「そうなんです。ややこしくなって。ゆくゆくは、こういうことになってしまっ」

(甲82の1、甲82の2、甲89、証人 X3)

(2) 平成26年3月から同年9月頃にかけて、会社は店長等を通じて、①組合に対する誹謗中傷、②組合員への脱退勧奨、③別労働組合結成への関与を行い、組合の結成及び運営に対する支配介入を行ったといえるかについて、以下判断する。

ア 申立人主張の店長等の行為について

申立人主張の店長等の行為としては、別労働組合であるユニオンの結成に係る行為や、会社の従業員である組合員及び非組合員に対するユニオンへの勧誘行為がある。そこで、以下、店長等の各行為についてみる。

イ 店長等におけるユニオン結成に係る行為について

(ア) まず、ユニオンの設立についてみると、前提事実及び前記(1)イ(ア)、エ(ア)認定のとおり、①平成26年3月3日、組合は会社に対し、組合の結成を通知するとともに、団交を申し入れたこと、②同月20日付けでユニオンニュース第1号が作成され、配付されたこと、がそれぞれ認められ、ユニオンは、実質的には、組合が結成を通知した直後に、活動を開始したというのが相当である。また、ユニオンが活動を開始するまでの間に、労働組合としての活動方針の違いから、組合とは別の労働組合を立ち上げようとする機運が従業員の中にあったとする疎明もない。

(イ) ところで、前記(1)イ(エ)認定のとおり、平成26年3月10日夜、Y1社長、

Y12統括店長及びY9副店長が会食したことが認められるところ、組合は、この場で、Y1社長がY9副店長に対し、第二組合を作るように指示し、後に、Y12統括店長は、この時のことを前提として組合役員と話をしている旨主張する。

そこで、前記(1)ク認定の平成27年3月16日のX3副執行委員長とY12統括店長の会話について検討するに、会社は、「嫌です。荷が重いですって俺に相談してきた」との発言について、誰から何を言われて荷が重いとしているのかは不明である旨主張する。

しかし、この会話の内容をさらにみると、X3副執行委員長が「立場が違ったらお前もこっちに入っとるかわからんやろ」と発言したのに対し、Y12統括店長が「たまたま店長やってるから、どうなったかわかりませんが、別に、よかったですけど。今まで、組合がなかったのがおかしかったんやで」と述べていることからすると、会社従業員を組織する労働組合が、初めて設立された後、2つの労働組合が併存することになり、それぞれが異なる労働組合に属することになったことを話題にしていることは明らかである。また、その前のX3副執行委員長の「見てみるこの連中、仕事せんやつらばかりやって、言ってるやろ」、「ほんでお前らに最初作れって言うもったんやろ」との発言は、従業員の勤務状況を評価し得る立場の者が労働組合を作れと指示したという意味と解されるところ、Y12統括店長はこの発言内容を承けて、「Y9が嫌です。荷が重いですって俺に相談してきた」と述べたのであるから、会社で店長等に指示できる地位にある者が、労働組合を作るようY9副店長に指示したことを前提として、双方が話をしているとみるのが相当である。

したがって、平成27年3月16日のX3副執行委員長とY12統括店長の会話は、組合設立直後に、店長等に業務指示可能な地位にある者が、店長等に対し、組合に対抗する第二組合を設立するよう命じていたことを窺わせるものというべきである。

- (ウ) さらに、前記(1)イ(キ)、(ク)、(コ)認定によれば、①平成26年3月17日、X1執行委員長がY12統括店長に電話したところ、Y12統括店長は会社がY7店長に指示し、そのY7店長から入るように言われたので入った旨返答し、店長としての立場があるので、会社側の労働組合に入らないといけない旨述べたこと、②同日、X1執行委員長がY8店長に電話したところ、Y8店長は会社から言われているので、会社側の労働組合に入らないといけない旨述べたこと、③同月19日、X1執行委員長がY7店長と話をしたところ、Y7店長はユニオンに関して、会社から頼まれた、最近、管理職を中心に動き出した等と発言し

たこと、がそれぞれ認められる。

(エ) 以上からすれば、ユニオンの結成に当たって、会社が、店長等を通じて、一定の関与をしていたというのが相当である。

ウ 店長等の組合員に対する行為について

(ア) 前記(1)オ(ウ) b、カ(ア)、(ウ) b、c 認定によれば、以下の店長等から組合員への行為は、組合に対する誹謗中傷及び組合員への脱退勧奨に該当する可能性があるため、これらについて検討する。

①平成26年5月13日のY 8店長からX10組合員への行為

②同年8月8日のY 7店長からX 9組合員への行為

③同月29日のY 3統括店長からX 7書記長への行為

④同日のY 3統括店長からX 6組合員への行為

(イ) 平成26年5月13日のY 8店長からX10組合員への行為については、前記(1)オ(ウ) b 認定のとおり、Y 8店長はX10組合員に対し、両方の労働組合に入っても大丈夫である、三日市駅前店でそちらの組合が過半数を取ることではできず、過半数を取れなかった労働組合はつぶれる旨発言したこと、が認められ、かかる行為は、根拠なく組合員の不安をあおり、組合からユニオンに移るよう勧誘したとみるのが相当で、組合員への脱退勧奨に当たると判断される。

(ウ) 平成26年8月8日のY 7店長からX 9組合員への行為については、前記(1)カ(ア)認定のとおり、Y 7店長はX 9組合員に対し、仕事ぶりは評価できるが、X 1執行委員長たちのような者がやっている組合に入っているなら、評価できないし、出世に響く旨述べたことが認められ、かかる行為は、組合を誹謗中傷するとともに、組合員に対し、組合に加入し続けていけば不利益を被る可能性があることをほのめかしたとみるのが相当で、脱退勧奨に当たると判断される。

(エ) 平成26年8月29日のY 3統括店長からX 7書記長への行為については、前記(1)カ(ウ) b 認定のとおり、Y 3統括店長はX 7書記長に対し、労働基準監督署に駆け込むような組合に加入していたら、仕事の評価も下がり、出世もできない旨述べたことが認められ、かかる行為は、組合を誹謗中傷するとともに、組合員に対し、組合に加入し続けていけば不利益を被る可能性があることをほのめかしたとみるのが相当で、脱退勧奨に当たると判断される。

(オ) 平成26年8月29日のY 3統括店長からX 6組合員への行為については、前記(1)カ(ウ) c 認定のとおり、Y 3統括店長がX 6組合員に対し、X 6組合員は、まだ、労働基準監督署に走っていないよだからよいが、組合は最近、過激になってきている、組合に加入していても、将来出世も遠のき、向かい風である、そっちの組合はお金のことばかり言っている旨述べ、組合を続けるのかと尋ね

たことが認められ、かかる行為は、組合を誹謗中傷するとともに、組合員に対し、組合に加入し続けていけば不利益を被る可能性があることをほのめかしたとみるのが相当で、脱退勧奨に当たると判断される。

(カ) これに対し、平成26年3月4日及び同月11日のY6店長のX2組合員に対する質問は、組合員に対して組合を誹謗中傷したり、組合からの脱退勧奨をしたものとまでは認められない。

また、同月中旬頃の河南町芸大前店におけるY12統括店長のX6組合員に対する発言も、組合員に対して脱退勧奨をしたものとまでは認められない。

さらに、組合は、平成26年8月から9月に、Y7店長やY3統括店長の働きかけで組合員が脱退した旨主張し、前記(1)カ(ウ) d 認定のとおり、同年9月頃、組合執行委員21名のうち9名が組合を脱退したことが認められるが、これがY7店長やY3統括店長の働きかけによるものと認めるに足る疎明はなく、この点に関する組合の主張は採用できない。

(キ) したがって、店長等の組合員に対する行為のうち、上記(イ)ないし(オ)の行為は、店長等が根拠なく組合員の不安をあおり、又は組合を誹謗中傷して、組合からの脱退を勧奨し、別組合であるユニオンへ勧誘したものと認められ、会社による支配介入に該当する可能性があるとして認められる。

エ 店長等の非組合員に対する行為について

(ア) 前提事実及び前記(1)オ(イ)から(オ)、(キ)、カ(イ)、(エ)認定によれば、以下の行為は、店長等が非組合員に対し、ユニオンへ勧誘したものと認められる。

①平成26年5月8日、同月9日、同年7月11日にY11店長が、自らが店長を務める店舗にて勤務するパートに対し、ユニオンへ勧誘したこと。

②同年5月10日、Y14次長が三日市駅前店の海産のチーフに対し、ユニオンへ勧誘したこと。

③同年5月13日、Y8店長が、自らが店長を務める店舗にて勤務するパートに対し、ユニオンへ勧誘したこと。

④同月頃にY10店長が、自らが店長を務める店舗にて勤務するX5氏に対し、ユニオンへ勧誘したこと。

⑤同月22日にY10店長が、自らが店長を務める店舗にて勤務するパートに対し、ユニオンへ勧誘したこと。

⑥同月中旬頃にY5店長が、自らが店長を務める店舗にて勤務するパートに対し、ユニオンへ勧誘したこと。

⑦同月16日及び同月27日、Y18バイヤーが、X5氏や各店舗の精肉部門の責任

者に対し、ユニオンへ勧誘したこと。

⑧同年8月24日にY3統括店長が、自らが店長を務める店舗にて勤務するパートに対し、ユニオンへ勧誘したこと。

⑨同年8月末頃にY13統括店長が、自らが店長を務める店舗にて勤務するパートに対し、ユニオンへ勧誘したこと。

(イ) これに対し、平成26年4月9日のY4副店長の店内放送はもちろん、同年5月中旬頃のY6店長の発言は、それだけでは未だ組合ではなくユニオンに加入するよう勧めたとまで認めることはできない。

オ そこで、前記ウ(ア)及びエ(ア)記載の店長等の行為が、使用者である会社による行為と評価されれば、会社による支配介入に該当するのであるから、これらの店長等の行為を使用者の行為と評価できるかについて、以下検討する。

(ア) まず、会社は、店長等による勧誘活動等はユニオンの組合員としての活動であると推認される旨主張するので、この点について検討する。

a 前記(1)エ(イ)認定のとおり、ユニオンニュース第2号には、中央執行委員長はY16主任、中央執行副委員長はY14次長とY3統括店長の2名、中央執行書記長はY17主任である旨の記載があることが認められ、ユニオンは、店長等や主任が中心になって活動を開始したというのが相当である。

b また、前記(1)エ(イ)、(カ)、(ク)、カ(ア)認定のとおり、①当初のユニオンの役員を選出に当たり、ユニオンは大会を開催したり、選挙を行わなかったこと、②ユニオンは、店長会議が開催された日に、店長会議の後、その場所で、店長らのほか上部団体の関係者が出席し、打合せ等を行ったことがあるが、これ以外に執行委員会等は開催していないこと、③ユニオンニュースが作成されるようになってから1年以上たった平成27年7月、ユニオンは初めて組合費を徴収したこと、④同26年8月8日、Y7店長がX9組合員を呼び出して労働組合に関する話をした際、Y7店長が、ユニオンはまだ活動していない旨述べたこと、がそれぞれ認められ、ユニオンニュースが発行されるようになってからかなりの時間が経過した段階でも、ユニオンには自主的かつ民主的な組織としての体裁が整っていなかったというべきである。

c 一方、前記(1)エ(ウ)認定のとおり、ユニオンは、「各店長(副店長)の皆様へ」とする平成26年4月7日付けの文書を付して、ユニオンニュース第3号を送付したところ、この送付文には、全員加入に向けて、粘り強い活動をお願いする旨の記載があること、が認められ、当初からユニオンは、店舗での職制上の上下関係を利用して、組織拡大を図ろうとしていたと解される。

d また、店長らとその店舗で勤務する従業員の関係についてみると、前記

(1)ア(カ)認定のとおり、①各店舗においてパート従業員の増員が認められた際には、店長らが採用者を決定すること、②店舗内のパートの配置は店長らが決定すること、③パートの雇用契約の更新をするか否かは店長らが決定すること、④店長らが特定のパートについて、昇給させるべきと判断した場合は、総務部長あてに昇給願いを提出すること、⑤店長らが特定のパートについて、準社員に登用すべき、または、既に準社員になっているものについて、等級を変更すべきと判断した場合には、当該パートについて、成績評価表を作成して店舗運営部に提出すること、がそれぞれ認められ、店長らはパートの給与や処遇について相当程度の影響力を有しているにとどまらず、雇用されているパートの雇用契約の更新については決定権を有していると判断される。

店長らと店舗に勤務する正社員との関係についても、店長らが各人の日常の勤務ぶりを直接把握し得る職制上最上位の地位と解されるところ、前記(1)ア(キ)認定のとおり、①店長らは、年2回行われる人事考課の一次評価を行うこと、②人事評価の結果は、賞与の金額等に影響すること、がそれぞれ認められる。

したがって、店長ら自体が労働組合法上の労働者に該当する可能性はあるにしても、店舗に勤務するパートとの関係では、実質的には使用者の利益代表者に相当する地位にあり、店舗に勤務する正社員との関係でも、使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にあるというのが相当である。

e これらのことからすると、店長らが、店舗に勤務する正社員やパートと対等の労働者として共同して労働組合活動を行い得るかについて疑問を感じざるを得ず、また、パートをユニオンに勧誘するに当たって、時給アップや雇止めについて明言しなかったとしても、当該パートが、相当程度の圧迫感を感じることは容易に推認できるところ、前記(1)オ(イ) a、c 認定のとおり、①平成26年5月8日にYII店長がパートを勧誘した際、ユニオンに入れば、店長の権限で時給が上がる旨述べたこと、②同年7月11日にYII店長が3月の契約更新の時点でユニオンに加入していないと退職してもらうことになる旨述べたこと、が認められる。

f 以上のとおりであるから、店長等によるユニオンへの勧誘等の行為は、単にユニオンに加入する労働者個人としてのものとみるには疑問を感じざるを得ず、職制上の地位を利用して、部下を勧誘し、組織拡大の活動をしたものとみるのが相当である。

(イ) ところで、会社は、店長等による他の従業員への勧誘等については、他の場

合より厳格に対応しており、店長等がその権限を利用して組合活動を行うことは一切認めていない旨主張する。

しかし、会社が職制上の地位を利用した組合活動を防止するために、具体的な措置を取っていたと認めるに足る疎明はない。

(ウ) さらに、会社は、YII店長がパート従業員を勧誘する際に、「休憩中にしといてな」と述べたとする組合主張に関し、YII店長がユニオンの組合活動を勤務時間中に行うと経営陣から叱責されると認識していたというべきで、この一事をもって、店長等が会社の意向によってユニオンへの勧誘を行っているわけではないと判断される旨主張する。しかし、会社が就業時間中の労働組合活動は許さないとの立場を取っていたとしても、そのことのみをもって、店長等の活動が会社の意を体して行われたものではないということとはできない。

(エ) したがって、店長等の行為は、相手方との個人的な関係からのものであるなどといった特段の事情がない限り、会社の意向に沿ってなされたもので、会社と意を通じたものである可能性も高く、少なくとも、会社の意を体して行われたとみるのが相当である。

カ そこで、前記ウ(ア)及びエ(ア)記載の店長等の組合員や非組合員に対する各行為について、上記の特段の事情があるかを個別に検討する。

(ア) 組合員に対する行為について

a 平成26年5月13日のY8店長からX10組合員への行為については、前提事実及び前記(1)オ(ウ) b 認定のとおり、Y8店長は三日市駅前店の店長であり、退勤のためタイムカードを打刻していた同店に所属するX10組合員を呼び止めて勧誘を行ったことが認められ、この勧誘は職制上の上下関係を前提に行われたとみるのが相当で、これを個人的な関係からのものとみるべき事情は見当たらない。

b 平成26年8月8日のY7店長からX9組合員への行為については、前提事実及び前記(1)カ(ア)認定のとおり、Y7店長は島泉店の店長であり、同店で勤務中のX9組合員を店内放送で呼び出して話をしたことに加え、脱退勧奨の際に、仕事への評価や出世に言及したことが認められ、この勧誘等は職制上の上下関係を前提に行われたとみるのが相当で、これを個人的な関係からのものとみるべき事情は見当たらない。

c 平成26年8月29日のY3統括店長からX7書記長への行為については、前記(1)カ(ウ) b 認定のとおり、Y3統括店長は、三国ヶ丘東店を訪ね、勤務中のX7書記長に話しかけたこと及び仕事への評価や出世に言及したことが認められ、また、二人の役職は統括店長と店長代理であり、対等な関係とみ

ることはできず、一方、この二人が職場での関係とは別に、趣味等を通じて個人として特別に親しく付き合っていたとする疎明もないのであるから、この勧誘等は職制上の上下関係を前提に行われたとみるのが相当である。

- d 平成26年8月29日のY3統括店長からX6組合員への行為については、前提事実及び前記(1)カ(ウ)c認定のとおり、①Y3統括店長は古市南店と河南町芸大前店を担当していること、②X6組合員は河南町芸大前店の所属で、業務で古市南店を訪れ、河南町芸大前店へ戻る途中で古市南店の担当者から電話で呼び戻され、古市南店にてY3統括店長から話しかけられたこと、③Y3統括店長は脱退勧奨の際に、仕事への評価や出世に言及したこと、がそれぞれ認められ、この勧誘等は職制上の上下関係を前提に行われたとみるのが相当で、これを個人的な関係からのものとみるべき事情は見当たらない。
- e ところで、前記(1)カ(ウ)aからc認定のとおり、組合は、会社が時間外勤務手当を一部しか支払っていないとして、未払分の支払を求める活動を行い、平成26年8月25日以降、組合員数名が労働基準監督署に対し申告したことが認められ、Y3統括店長の組合員に対する脱退勧奨等は、いずれも組合員の労働基準監督署への申告を機に行ったと解される。

しかし、Y3統括店長による組合員への脱退勧奨等以前から、組合とユニオンが、時間外勤務手当の支払を巡り、労働組合として異なる方針を取り論争するなどしていたとする疎明はないのであるから、Y3統括店長がユニオンの役員であることを考慮しても、これらのY3統括店長による組合員への脱退勧奨等は、ユニオンの役員の立場からのものとみることはできず、申告により会社が影響を受けることを恐れる使用者の利益代表者に準ずる立場から、組合を誹謗中傷し、組合員に対して脱退勧奨を行ったとみるのが相当である。

(イ) 非組合員に対する行為について

- a 前記エ(ア)記載の非組合員に対する各行為には、①各店長らによる勧誘、②Y18バイヤーによる勧誘、③Y14次長による勧誘の三種類があるので、以下、それぞれについて検討する。
- b まず、前記エ(ア)記載のうち各店長らによる行為は、いずれも店長らが、それぞれ自らが店長を務める店舗において、そこで勤務する非組合員の従業員に対して、ユニオンへの加入を勧誘したものである。その行為は、前記イ及びオ記載の内容を考慮すると、通常、複数組合併存下において、各組合員は非組合員に対し、自由に、自らの属する労働組合に勧誘できることを考慮してもなお、本件においては、組合員への勧誘と同様、特段の事情がない限

り、会社の意向に沿ってなされたもので、会社と意を通じたものである可能性も高く、少なくとも会社の意を体して行われたとみるのが相当である。とりわけ店長らはパートとの関係では、雇用契約の更新については決定権を有し、実質的には使用者の利益代表者に相当する地位にあると判断されるのであるから、一層、上記のとおり判断するのが相当である。

そして、各店長らの勧誘について、個別にみても、前記(1)オ(イ)、(ウ) b、(エ)、(オ) a、カ(イ)、(エ)認定によれば、いずれについても、各店長らと勧誘を受けた者の関係について特段の事情は見当たらないのであるから、店長らが各店舗における職制上の地位を利用して、部下を勧誘し、組織を拡大する活動をしたと判断される。

c 次に、Y18バイヤーの勧誘について検討するに、Y18バイヤーとX5氏や各店舗の精肉部門の責任者の関係についてみると、前記(1)ア(イ)、(オ)、オ(キ) a 認定のとおり、①精肉部会では、精肉担当バイヤーから販売商品の選定、価格設定等について指示が行われていること、②平成26年5月16日の加入勧誘は、精肉部会という業務に引き続き行われたこと、③バイヤーは中大規模店長と同位とされ、店長は5等級又は4等級とされていること、④店舗のマネージャーは3等級とされていること、④X5氏はサブマネージャーであること、がそれぞれ認められる。そうすると、X5氏や各店舗の精肉部門の責任者は、Y18バイヤーから一定の業務指示を受ける地位にあり、また、両者の関係について特段の事情は見当たらないのであるから、Y18バイヤーは職制上の地位を利用して、組織を拡大する活動をしたと判断される。

d さらに、Y14次長の勧誘について検討するに、Y14次長と店舗のチーフの関係についてみると、前記(1)ア(イ)、(オ)、オ(ウ) a 認定のとおり、①Y14次長は、業務で三日市駅前店を訪れたこと、②次長は7等級であること、③店舗のチーフは2等級であること、がそれぞれ認められる。そうすると、Y14次長と店舗のチーフの間には、かなり大きな役職上の差があり、また、両者の関係について特段の事情は見当たらないのであるから、Y14次長は職制上の地位を利用して、組織を拡大する活動をしたと判断される。

キ そこで、以上を総合的に勘案するならば、店長等によるユニオン結成に係る行為、また組合員や非組合員に対するユニオンへの勧誘行為等は、いずれも会社が店長等を通じて行った使用者の行為と評価するのが相当である。

ク したがって、平成26年3月から同年9月頃にかけて、会社は店長等を通じて、①組合に対する誹謗中傷、②組合員への脱退勧奨、③別労働組合結成への関与を行ったと判断され、かかる行為は組合の結成及び運営に対する支配介入に当たり

労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 本件日程変更提案は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(ウ)、ウ(ア)認定のとおり、①第1回団交にて、次回団交を平成26年3月24日に開催することが決定されたこと、②同月20日、会社は、26.3.20会社申入書にて、本件日程変更提案を行ったこと、③26.3.20会社申入書には、団交延期の理由として、(i)消費税対応が当初予定より遅れている、(ii)競合店新規オープンが4月にあり、その対応が3月中に必要とされる、(iii)4月に対応予定であった店舗改装案件について、3月中から対応が必要であるとの3項目が挙げられていたこと、がそれぞれ認められる。

イ そこで、まず会社が挙げる団交延期理由についてみるに、会社が挙げるこれらの理由が、会社側団交出席者であるY15取締役やY2部長が所管している業務にどのように影響するかについての具体的な疎明はなく、会社側団交出席者に関して、団交に応じられない程度の突発的な業務増があったかについて疑問を感じざるを得ず、会社が、安易に本件日程変更提案を行ったとの感は禁じ得ない。

ウ しかし、前記(1)ウ(ア)、(ウ)、(オ)から(キ)認定のとおり、①本件日程変更提案において、会社は平成26年4月14日の開催を提案したこと、②会社から組合あての同年3月25日付けの回答書には、組合が希望している月曜日のうち最も早い同年4月14日の開催を提案する旨の記載があること、③組合等は、26.4.3組合文書を提出し、同月10日の開催を申し入れたこと、④会社は、同月7日付け文書にて、同月10日に団交を開催する旨通知したことが認められ、この経緯を経て、同年3月24日に開催予定であった第2回団交は、同年4月10日に開催されたと判断される。また、その後も、概ね、1か月に1回から2回のペースで、組合と会社との間で団交が開催されていることが認められる。

エ 組合は、本件日程変更提案は、組合員に対する切り崩しやユニオン加入勧誘行為に着手するためであった旨主張するが、団交日程の延長とユニオン加入勧誘行為等に直接の関係があると認めるに足る疎明はない。

オ 以上のとおりであるから、会社は、安易に本件日程変更提案を行い、その団交姿勢に積極性が欠ける点がみられるものの、団交を開催する意思を欠き、引き延ばしを図ったとまではみることはできず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

2 争点3 (本件配転は、組合員であるが故の不利益取扱い及び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 就業規則の定めと生鮮センターについて

(ア) 平成26年1月25日現在の会社の正社員の就業規則には、各店舗及び事業所の始業・終業時間として、1日の勤務時間を8時間、始業時間は各時0分又は30分とし、休憩時間を1時間又は2時間とする合計96通りのパターンが示されている。

また、この就業規則は、会社は、業務上必要がある時は、配転、転勤、または従事する職務内容の変更や出向を命じることができ、従業員は、正当な理由なく、これを拒否することはできない旨定めている。

(乙4)

(イ) 堺丹南物流センター内の生鮮センターでは、申立外 Z6

(以下「Z6」という。)が魚介類、精肉等の食品加工・パック詰め等を行い、Z6により食品加工・パック化された商品は、会社に卸し売りされている。

また、生鮮センターにて、会社従業員が食品加工・パック詰めの業務に就いているが、精肉部門では深夜の勤務があり、海産部門で働く正社員は、午前4時、午前5時、午前6時のいずれかが始業時間となっている。

(乙6、乙12、乙15、証人 X12、証人 X2、証人 Y2)

(ウ) 平成24年12月、生鮮センター精肉部門が業務を開始した。

生鮮センター精肉部門の出荷パック数は、同25年3月には約10万5,000パック、同26年8月には約29万2,000パック、同年12月には約38万7,000パックである。

(乙10)

(エ) 平成25年2月、生鮮センター海産部門が業務を開始した。

生鮮センター海産部門の出荷パック数は、同25年3月には約4万2,000パック、同26年8月には約9万1,000パック、同年12月には約10万7,000パックである。

(乙10)

イ X2組合員の配転について

(ア) 平成26年7月19日、会社は誉田店と小山店の海産部門で勤務していたX2組合員について、同月24日付けで生鮮センター精肉部門へ配転することを通知した。なお、同日付けの異動が発令された従業員は、計13名であった。

X2組合員は、組合結成時の執行委員の一人で、会計補佐であり、ほとんどすべての団交に参加していた。X2組合員はこの配転までの約6年間、海産部門で勤務しており、精肉部門の経験はなかった。ただし、X2組合員は、海産

部門で勤務するという条件で入社したものではない。

また、X2組合員のこれまでの勤務時間は午前8時から午後5時であった。

(甲40、甲99、乙7、証人 X2)

(イ) 組合は、平成26年7月22日の労使協議等にて、生鮮センターでの勤務は、午前0時から午前9時までであるとして、労働条件の変更については事前協議すべきである等と主張し、X2組合員に対する配転の撤回を要求した。

これに対し、会社は、同年8月11日付けの組合等あての回答書等で、①深夜帯への就業時間の変更は、就業規則に定められた深夜シフトによるものであり、生鮮センターへの配転は、会社の商品部の物流部門への配転であることから、労働条件の変更には当たらない、②この配転は、通常範囲のものであり、撤回しない旨回答した。

(甲53、甲56)

(ウ) 平成26年7月24日、X2組合員は、医者から腸炎であるとの診断を受け、この後、有給休暇を取得した。また、X2組合員は、争議行為として、配転先への出勤を拒否した。

(甲87)

(エ) 26-61事件申立以降の平成26年11月1日から、X2組合員は生鮮センターの青果部門で勤務を開始し、同27年3月頃から、生鮮センターの精肉部門で勤務するようになった。青果部門で勤務していた頃の勤務時間は、午前9時から午後6時まで、精肉部門で勤務するようになってからの勤務時間は、午前5時から午後2時であった。

(甲87、証人 X2)

ウ X5組合員及びX12組合員の配転について

(ア) 平成26年8月14日、会社は、河内長野店の精肉部門のサブマネージャーのX5組合員及び河内長野店の海産部門のマネージャーのX12組合員について、同月20日付けで生鮮センター精肉部門(2等級)及び同センター海産部門の主任へそれぞれ配転することを通知した。

X5組合員の自宅から河内長野店までの通勤所要時間は片道で約1時間であったところ、生鮮センターまでの通勤所要時間は約1時間半である。

X12組合員は、組合結成からの組合員で執行委員の一人であった。また、X12組合員は、入社以来、一貫して店舗の海産部門を担当していた。

X5組合員及びX12組合員のこれまでの勤務時間は午前8時から午後5時であったところ、X12組合員は、配転先では午前4時から午後1時までの勤務になる旨通知された。

(甲41、甲42、甲57、甲99、乙7、証人 X5、証人 X12)

(イ) 組合は、平成26年8月17日付け「抗議、申入書及び通告書」にて、労働条件の不利益変更については事前協議すべきである等と主張し、X5組合員及びX12組合員に対する配転の撤回を要求した。

これに対し、会社は、同年8月19日付けの組合等あての回答書で、X5組合員及びX12組合員の配転について、労働条件の変更には当たらず、X5組合員については、組合員であることを会社は知らなかったのだから、通常範囲の配転であり、撤回しない旨回答した。

(甲58、甲59)

(ウ) 配転の通知を受けて以降、X5組合員及びX12組合員は、有給休暇を取得したり、争議行為として、配転先への出勤を拒否した。

(甲60、証人 X5、証人 X12)

(エ) 平成26年10月2日から、X5組合員及びX12組合員は、生鮮センターで勤務を開始した。

配転当初のX5組合員の勤務時間は午前8時から午後6時であったが、同27年3月24日から午後11時から翌日の午前8時になった。また、配転後のX12組合員の勤務時間は、組合と会社の交渉を経て、午前5時から午後2時となった。

同26年10月時点で、生鮮センターで勤務する正社員で組合加入資格を有する者は、X2組合員ら3名以外は全員がユニオンの組合員であった。なお、生鮮センターには、会社に雇用されているパート従業員はいない。

(甲66、証人 X5、証人 X12)

エ 生鮮センター等における異動について

(ア) 生鮮センター精肉部門の人員の変遷は以下のとおりである。

名前	日付 前所属	H24	H25					H26									
		12.20	1.16	8.7	11.1	11.11	12.1	3.15	4.25	6.16	7.15	7.24	8.20	9.25	10.5	10.8	
従業員①	○	転入			(兼務発令)			退職									
従業員②	○	転入															退職
従業員③	○	転入			転出												
従業員④	○	転入															退職
従業員⑤	商品部		転入				転出										
従業員⑥	○			転入													
従業員⑦	○						転入										
従業員⑧	○								転入								
従業員⑨	○									転入							
X2組合員	店舗海産											転入					
X5組合員	○												転入				
従業員⑩	店舗青果												転入				
従業員⑪	途中入社														転入		
従業員⑫	○																転入
人員数		4人	5人	6人	5人	4人	5人	4人	5人	6人	5人	6(5)人	8(6)人	9(7)人	8(7)人	9(8)人	

(注) 前所属欄の○は、店舗の精肉部門を意味する。なお、従業員⑥の前所属は、精肉兼務の店長である。人員数の()内は、出勤していない組合員を除いた数である。

従業員③の転出先は、店舗の精肉部門で、従業員⑤の転出先は、商品部である。

(イ) 生鮮センター海産部門の人員の変遷は以下のとおりである。

名前	前所属	日付			
		H25 8.7	H26 6.2	8.20	10.6
従業員⑬	○	転入			
従業員⑭	○		転入		
X 12組合員	○			転入	
従業員⑮	途中入社				転入
人員数		1人	2人	3(2)人	4人

(注) 前所属欄の○は、店舗の海産部門を意味する。
人員数の()内は、出勤していない組合員を除いた数である。
従業員⑮の転入は店舗勤務との兼務発令である。

(ウ) 会社が行った異動の中には、下記のようなものがあった。

異動日	新所属	旧所属
平成25年11月1日	北野田店 青果	羽曳が丘店 精肉
平成25年11月1日	三国ヶ丘東店 青果	三日市駅前店 精肉
平成25年11月11日	生鮮センター 惣菜	羽曳が丘店 精肉サブMgr
平成26年8月20日	三国ヶ丘東店 海産	柏原店 精肉サブMgr
平成26年10月8日	北野田店 青果	柏原店 精肉
平成26年10月8日	三宅店 ベーカリー	さつき野店 青果
平成26年10月8日	河内長野店 惣菜	八尾跡部店 精肉

なお、Mgrはマネージャーを意味する。

(乙7)

(2) 本件配転は、組合員であるが故の不利益取扱い及び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 前提事実及び前記(1)イ(ア)、ウ(ア)認定のとおり、会社は、店舗で勤務していたX 2組合員ら3名を生鮮センターへ配転したことが認められる。

イ 前記(1)ア(イ)、イ(ア)、ウ(ア)認定のとおり、①生鮮センターの精肉部門では深夜の勤務があり、海産部門で働く正社員は、午前4時、午前5時、午前6時のいずれかが始業時間となっていること、②X 2組合員ら3名の店舗での勤務時間は、午前8時から午後5時であったことが認められ、店舗と生鮮センターの勤務時間が大きく異なっており、店舗から生鮮センターへの配転は、各人の生活に大きな影響を与えることに加え、店舗で勤務する組合員と連携をして組合活動を行い難くするものであるともいうことができる。

確かに、前記(1)ア(ア)認定のとおり、平成26年1月25日現在の会社の正社員の就業規則には、各店舗及び事業所の始業・終業時間として、1日の勤務時間を8時間、始業時間は各時0分又は30分とし、休憩時間を1時間又は2時間とする合計96通りのパターンが示されていることからすると、勤務時間の変更を伴う配転も行い得るとはいうものの、前記(1)ア(ウ)、エ(ア)認定のとおり、生鮮センター精肉部門が業務を開始した直後の平成24年12月20日に会社が店舗から生鮮セ

ンターの精肉部門に配転した従業員4名のうち3名が、配転から2年以内に生鮮センターに所属したまま退職していることが認められ、会社が従業員に対し、店舗から生鮮センターへの配転の位置づけや店舗への再配転の可能性、生鮮センターでの標準的な勤務年数を明示するなどしているとする疎明もない。

ウ ところで、前提事実及び前記(1)イ(ア)、ウ(ア)認定のとおり、X2組合員及びX12組合員は、組合結成時の執行委員の1人で、X2組合員は会計補佐であり、ほとんどすべての団交に参加していたことが認められる。

X5組合員については、前提事実及び前記1(1)オ(エ)a、(キ)認定のとおり、平成26年5月にY10店長とY18バイヤーからユニオンへの加入勧誘を受けたが、これに応じず、同年7月に組合に加入したことが認められる。

また、本件配転の時期には、組合は、前記1(1)カ(ウ)a認定のとおり、会社が時間外勤務手当を一部しか支払っていないとして、未払分の支払を求めるなどしていたことが認められ、この頃までに、前記1(2)判断のとおり、複数の店長等がそれぞれ、各店舗において、会社の意を体して、パートに対し、ユニオンへの勧誘を行ったり、組合員に対し、組合からの脱退勧奨等を行ったりと判断される場所である。

そうすると、組合が本件配転を承服し難いとするには無理からぬところがないとはいえない。

エ しかし、前記(1)ア(イ)から(エ)、エ(ア)、(イ)認定のとおり、生鮮センターの精肉部門及び海産部門においては、たびたび配転が行われ、人員数が増加しているところ、①生鮮センターでは魚介類、精肉等の食品加工・パック詰めが行われており、会社従業員が食品加工・パック詰めの業務についていること、②平成24年12月以降、生鮮センターの出荷パック数は、増加していること、がそれぞれ認められ、会社が、生鮮センターについて、人員を増加させる必要があるとするには一定の合理性がある。

また、前記(1)ウ(エ)、エ(ア)、(イ)認定のとおり、①平成26年10月時点で、生鮮センターで勤務する正社員で組合加入資格を有する者は、X2組合員ら3名以外は全員がユニオンの組合員であること、②X2組合員ら3名と同様、店舗から生鮮センターに配転された者が相当数いること、が認められ、会社が、組合員のみを狙い撃ちにして配転を行ったりとも、組合員を分断して配転したとも解せない。

さらに、会社がX2組合員ら3名に対し、生鮮センターにおいて、必要性の乏しい業務に就くよう命じたと認めるに足る疎明はない。

オ 本件配転について、組合は、X2組合員は海産部門から精肉部門への異動であ

ることやX 5組合員の通勤時間が増加することを指摘する。しかし、前記(1)イ(ア)、エ(ア)、(ウ)認定のとおり、X 2組合員は、海産部門で勤務するという条件で入社したものではなく、店舗の青果部門から生鮮センターの精肉部門に配転された例や、店舗間の異動において、異なる部門へ異動している例があることが認められ、海産部門から精肉部門への異動であることをもって、X 2組合員の配転を不当であるとはいえない。また、前記(1)ウ(ア)認定のとおり、本件配転によりX 5組合員の通勤所要時間が片道で30分程度長くなったことは認められるが、これを通常の異動によって起こり得る限度を超えたものとみることはできない。

さらに、組合は、X 5組合員の配転が降格に当たる旨主張するが、前記1(1)ア(オ)、2(1)ウ(ア)認定のとおり、X 5組合員は、店舗の精肉部門のサブマネージャーから生鮮センター精肉部門(2等級)に配転になったところ、店舗では各部門の長で3等級の者がマネージャーと呼ばれていることが認められ、X 5組合員がサブマネージャーであった頃、3等級以上の地位にあったと認めるに足る疎明もないのであるから、X 5組合員の配転を降格に当たるとすることはできない。

カ 以上のとおりであるから、本件配転は、X 2組合員ら3名が組合員であること等を理由にしたものということとはできず、また、支配介入に当たるともいえないのであるから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

3 救済方法

組合は、①第二組合の設立及び組合に対する誹謗中傷等の支配介入行為の禁止、②組合への加入に対する妨害及び脱退勧奨発言の禁止、③陳謝文の手交及び掲示を求めるが、主文1の救済で足りると考える。

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28年5月9日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印