

報道関係者 各位

平成24年8月10日
【照会先】
第三部会担当審査総括室
室長 瀨野 康夫
(直通電話) 03-5403-2172

GEヘルスケア・ジャパン不当労働行為再審査事件 (平成22年(不再)第52号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 都築 弘)は、平成24年8月9日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。
命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

～組合員Aの配置転換は、組合加入が理由とは認められず、不当労働行為には当たらないとした事案～

会社上層部にメールを繰り返し送信するといった一連の言動をきっかけに適性を観察した結果、会社はAの異動を決定・承認しており、会社がAの組合加入の事実を知ったのはこの後である。よってAに対する配置転換は、組合加入を理由として行われたものとは認められず、不当労働行為には当たらない。

I 当事者

再審査申立人：東京管理職ユニオン（「組合」）[東京都豊島区] 組合員約600名（20.2.4現在）
再審査被申立人：GEヘルスケア・ジャパン株式会社（「会社」）[東京都日野市]
従業員約1,700名（20.2.4現在）

II 事案の概要

- 本件は、会社が、①製造本部環境・安全衛生（「EHS」）室長であったAを平成20年1月1日付けで配置転換したこと（「本件配転」）、②本件配転等について行われた5回の団体交渉のうち、第3回団体交渉における会社の対応が誠実なものでなかったこと、第4回及び第5回団体交渉に至る過程において会社が団体交渉により解決すべき事項を明らかにするよう求めたことが不当労働行為に該当するとして救済申立てがあった事件である。
- 初審東京都労委は、本件配転は、Aの組合加入通知より前に決定されていたものであり、組合加入を理由とするものとは認められない等として、本件救済申立てを棄却したところ、組合はこれを不服として、再審査を申し立てた。

III 命令の概要

- 主文（初審命令を維持）
本件再審査申立てを棄却する。
- 判断の要旨
 - 会社が、平成20年1月1日付けでAを配置転換したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか否か。
一本件配転が決定された時期は、Aの組合加入通知以前であった—
Aは、18年にEHS室を本社全体を対象とした部門に移すことを提案し、会社に変更しないと決定しAに説明したにもかかわらず、これに納得せず、同じ主張を繰り返し、関係者や社長にこの件に関して上司の交代を求めるかのような内容のメールを送信した。また、EHS室の増員をめぐる、19年4月4日、上司から直接的な行動を抑えるよう命じられていたにもかかわらず、上司に事前の相談もなく、関係者や社長に対し、増員要求をした。さらには、上司から本部長会に出席する必要はないと指示されたことに反発し、同年7月から2か月にわたって、会社の上層部等に自らの出席の必要性を訴えるメールを送信した。これらAの一連の言動は、管理職として組織

運営の観点から許されないものであり、業務命令違反に類する言動があったと指摘されてもやむをえず、指揮命令系統を無視した不相当なものといわざるを得ない。

このような中で、同年5月、会社がAの適性を観察した結果、EHS室長の適性を備えていないとし、同年7月18日、関係者間でAの交代を内容とするメールが送信され、同日、人事と組織について議論する会議（ミッドイヤー・セッションC）において、Aの異動が明らかにされ、同年8月15日、次年度の予算案を決定する会議（セッション2）において、Aの異動を前提に予算調整が行われたことが認められる。一方、会社がAの組合加入通知を受領して組合加入の事実を知ったのは、同年8月22日以降である。

以上から、会社は、Aの組合加入通知前に、本件配転の意思決定をしていたことは明らかであり、本件配転はAの組合加入を理由として行われたものとは認められない。

(2) ア 第3回団体交渉における会社の対応が誠実なものでなかったとして、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否か。

会社がAをEHS室に置くことができないと判断したことには相応の理由があり、また、新たな人員によるEHS室の体制が固まって間もないことからすると、会社が第3回団体交渉を受諾するに当たって行った回答は、前職への復帰以外で希望する職務があれば検討するという趣旨であったとみることができる。加えて、会社は、EHS副室長を希望するという組合の提案に対して、交渉の席上で即座に拒絶するのではなく、一旦持ち帰って社内で検討した上で回答を行った経過からすると、結果的にEHS関連職務への復帰は困難であるとして組合の提案を受け入れなかったとしても、これをもって直ちに会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

また、組合は、会社の回答に対し、その後何らの要求も行っていないのであるから、交渉が1回で終了していることをもって不誠実であると解することもできない。

イ 第4回団体交渉及び第5回団体交渉に至る過程において会社が団体交渉により解決すべき事項を明らかにするよう求めたことは団体交渉を事実上拒むものであり、団体交渉の拒否に当たるか否か。

第4回及び第5回団体交渉に至る過程において、申入れから実施までに2か月以上を要した理由は、あらかじめ団体交渉により解決すべき事項を明確にするようにとの会社の求めに対して、組合があくまで協議事項についての説明を求めたことから生じたものと認められる。また、第4回団体交渉に至る経緯をみると、会社は、組合からの申入れ等後、3日から遅くとも10日以内に回答を行っており、この点からも会社が団体交渉を故意に引き延したとはいえない。

第4回団体交渉に至る過程において、組合は、漠然とした協議事項を挙げるのみで、協議事項ないし団体交渉により解決すべき事項を明らかにするようとの会社の再三の求めに対して、具体的な説明を求めているとし、さらに、説明を求めるだけの団体交渉であっても会社がこれを拒否すれば不当労働行為に当たるなどと主張し、また、第5回団体交渉において、組合は会社が説明を行う度に派生的に質問を行い、これを繰り返したため、団体交渉が一向に進展しなかったことが認められる。

このような特異な状況にあった本件においては、会社が、第4回団体交渉に至る過程において、組合に対して、団体交渉により解決すべき事項の明確化を要求したことには、無理からぬ事情があるといえることができる。また、組合が都労委にあっせん申請せざるを得なかったとの事情を考慮しても、第5回団体交渉に至る過程で会社が組合に団体交渉により解決すべき事項の明確化を要求したことについても、合理的な理由があったといえるべきであるから、これら2回の団体交渉に至る過程における会社の対応が不誠実なものとはいえず、正当な理由のない団体交渉の拒否には当たらない。

【参考】 初審救済申立日 平成20年2月4日（東京都労委平成20年(不)第5号)
初審命令交付日 平成22年9月9日
再審査申立日 平成22年9月22日