

茨城、昭49不5、昭50.3.3

命 令 書

申立人 プリマハム労働組合

被申立人 プリマハム株式会社

主 文

被申立人は、申立人に対し、昭和49年7月1日付で行った申立人組合所属の3名の組合員の人事異動について、従来の労使関係の経過にかんがみ、人事異動の必要性、合理性などについて誠意のある団体交渉を行わなければならない。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 申立人プリマハム労働組合（以下「組合」という。）は、プリマハム株式会社の従業員約5,600名のうち約800名（申立当時）によって組織され、肩書地に組合本部を置くほか、全国に茨城支部等9支部を置き、全日本食品労働組合連合会に加入している。

(2) 被申立人プリマハム株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、土浦市等全国9カ所に工場を、全国各地に営業所120カ所、直売所29カ所を設置しており、食肉加工製造および販売を主な業とする資本金40億円の株式会社である。

2 事件の経過

(1) 会社は、新東京工場（茨城県土浦市所在）所属の従業員11～12名に対し、昭和49

年7月1日付で人事発令を行ったが、そのうち、申立人組合茨城支部（以下「茨城支部」という。）の組合員であるA1に対しては名古屋ショッピング直売所へ、A2に対しては大阪工場へ、A3に対しては平和島集配センターへ、それぞれ配置転換の発令をした。

(2) 上記内示については、会社から組合へ予めの連絡はなく、発令当日の12時頃、会社から組合へ連絡された。

他方、会社は、会社従業員で組織されている申立外プリマ民主労働組合に対しては、同労組所属組合員の7月1日付配置転換命令につき、6月29日付で内示を行っていた。

(3) 内示を受けた組合は、前記3名が属する茨城支部へ即日連絡した。これを受けた同支部は、①本人および家庭の事情から配転に応じられないこと ②組合の弱体化をもたらす人事異動であること ③本人が希望していないことなどの理由から、7月5日、この配転人事について会社の新東京工場長あて団体交渉を申し入れた。

茨城支部は、その後さらに7月9日、7月12日、7月15日と同趣旨の団体交渉の申し入れを行ったが、これに対し、会社は、数次の事務折衝を行い、人事異動の必要性などを説明するにとどまった。

(4) これに並行して、組合本部は、7月4日、会社に対し、茨城支部所属の上記3名について、茨城支部と同趣旨の内容で配転命令の撤回および団交を申し入れ、さらに7月9日、7月12日と同趣旨の団交申し入れを行ったが、会社は「人事異動の問題については団体交渉事項ではない。」としてこれに応じなかった。

(5) 7月18日、茨城支部は、会社が団体交渉に応じないとして、当委員会に対しあっせんを申請した。さらに同日、組合は、同様の理由から当委員会に対し本件申立を行ったものである。

しかし、あっせんは、当事者双方の合意をみるに至らず不調に終った。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

(1) 申立人の請求する救済の内容

被申立人は、プリマハム労働組合の茨城支部が、昭和49年7月5日、同月9日、同月12日、同月15日付でそれぞれ申し入れた、組合員A1、同A2、同A3の配置転換につき、早急に誠意ある団体交渉を行わなければならない。

(2) 被申立人の答弁

本件救済申立の棄却を求める。

(3) 当事者の主張のうち、特に争点となる点を整理すると次のとくである。

ア 旧労働協約の効力

労働協約は、昭和43年8月1日に締結され、昭和46年7月31日までの期間で締結されたのち更新され、昭和48年3月31日に失効するに至った。

しかし、失効後も労使双方ともその精神を尊重する旨口答で合意している。

イ 事務折衝

(ア) 事務折衝と団体交渉

a 組合の主張

事務折衝は団体交渉とは異なる。

配転命令を受けた茨城支部所属の3名は家庭の事情から配転には応じられないのみならず、彼らは茨城支部と職場を結ぶ重要なパイプ役で、彼らの配転は組合の弱体化につながる等の理由から、あくまで組合としては、団体交渉で配転理由を明確にしていきたい。

なお、過去においても個別人事で、茨城支部と新東京工場間の団体交渉で解決した例がある。

b 会社の主張

事務折衝は団体交渉とは異なる。

本件団体交渉申し入れは違式の申し入れであるが、手続の違式を補正する意味で問題を団体交渉に乗せるかどうか、事務折衝を開いて議題の整理調整を行っているものである。

なお、過去において個別人事で団体交渉をした例はない。

(イ) 事務折衝の内容

a 組合の主張

配転発令の撤回を求めているが、会社は、発令そのものを動かさないものとの既定方針のもとに、一方的な事情説明のみに終始しているものであり、誠意はない。

b 会社の主張

7月から8月にかけ、たび重なる事務折衝を行い、発令の趣旨説明およびその際に問題となる点について、誠意をもって話し合いを進めてきた。

ウ 人事異動に関する旧労働協約の解釈

(ア) 組合の主張

a 旧労働協約上の根拠

旧労働協約第54条第2項「組合員の異動を行うときは、本人の事情を斟酌して公平に行い、その氏名、所属個所を発令（内示）前に書面をもって組合に通知する。」の趣旨に照らし、また、同第21条で(1)労働条件に関する事項および(7)その他労働条件の維持改善に必要な事項が、団体交渉の対象事項となっていること等から、3名の配転について団体交渉の必要がある。

b 団体交渉義務は、労働協約によりはじめて生ずるものではなく、法律により自動的に発生するものである。

c 会社のたび重なる不当労働行為が存在する客観的事情の中では、労使関係改善と安定のために、積極的に団体交渉に臨んで疑義をはらすべく努力すべきである。

d 以上のことから会社が3名に関する団体交渉を行わないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(イ) 会社の主張

a 昭和43年8月1日、旧労働協約が締結される際、会社や組合員全員に影響

を及ぼす問題も、個々人の個別的不満もすべて労使懇談会で処理されていたが、組合は団体交渉のほか苦情処理制度を望み、個別的苦情については苦情処理委員会で解決するよう求めた。会社は、組合の要求によると、苦情処理委員会で解決されない場合には、団体交渉事項とされるため、個別的苦情が最後には団体交渉で解決されることになるので、この点に難色を示したが、組合がすべての苦情を団体交渉までもち上げる趣旨ではないというので、止むをえず組合の要求を入れ、労使懇談会を廃止して苦情処理制度を設けたものである。

b 旧労働協約第 21 条に列記された事項は、すべて会社と組合および組合員全般にわたる事項であり、会社と個々の組合員間の個別的具体的問題は除外されている。

即ち、個々の組合員の苦情は協約、就業規則等の適用から生ずる場合が多いので、第 41 条には「適用」という語句があるが、第 21 条には「適用」という語句がない。

c 上記のごとく、個別的苦情をすべて団体交渉で処理することなく、まず、苦情処理委員会にはかるという制度には十分な合理性があり、また、この種の制度は多くの協約中に設けられている。

d これまで、個別的な苦情について団体交渉を開いた慣行はない。

e 本件は、A 1、A 2、A 3 の 3 名の異動に伴う労働環境の変動についての個別的な苦情であるから、必要なら、まず、苦情処理委員会に付託すべきであり、これを直ちに団体交渉事項となしえないことは、旧労働協約上明らかである。組合の団体交渉申し入れは、このように協約違反の違法なものであるから、かかる事項について団体交渉を拒否することには、正当な理由があり、労働組合法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否にあたらない。

なお、旧労働協約の解釈の疑義については、本社と組合本部の団体交渉を拒否するつもりはなく、拒否したこともない。

## エ 管轄権

この点について会社は次のように主張する。

人事異動を発令する権限は、会社においては、社長にあり、事業部長、工場長にはないのである。それゆえに、発令した異動を変更しうるのは社長のみであるから、本件異動の白紙撤回を要求する団体交渉は、旧労働協約第20条の中央団体交渉事項にあたり、茨城支部と会社首都圏事業部との支部団体交渉事項ではなく、労働組合法施行令第27条に基づき、茨城県地方労働委員会が管轄権を有することには疑いがある。

## 2 当委員会の判断

### (1) 旧労働協約の適用について

昭和48年3月31日に失効した旧労働協約について、当事者双方が失効後もこの協約を尊重する旨合意していると認められる。ところで、旧労働協約第21条は、団体交渉対象事項を次のように定めている。

第21条（団体交渉事項）団体交渉の対象となる事項は、次のとおりとする。

- (1) 労働協約に関する事項
- (2) 労働条件に関する事項
- (3) 福利厚生に関する事項
- (4) 苦情の処理に関する事項
- (5) 諸規定、規則の解釈並びに改廃に関する事項
- (6) 安全、衛生および職場環境に関する事項
- (7) その他労働条件の維持、改善に必要な事項

## 2 労使協議会から団体交渉に付託された事項

〔諒解事項〕付託された事項とは、労使協議会で協議不調の事項をいう。

他方、旧労働協約第54条第2項は、組合員の人事異動について次のように定めている。

第54条（組合員、組合役員の異動）

2 組合員の異動を行うときは、本人の事情を斟酌して公平に行い、その氏名、所

属個所を発令（内示）の前に書面をもつて組合に通知する。

〔確認事項〕組合役員とは、中央執行委員、支部執行委員、会計監査、代議員、分会長をいう。

異動とは、勤務場所の変更、職場の変更、昇格降任をいう。

前とは、できるかぎり早く組合に提示してもらいたいということである。

次に苦情処理については、旧労働協約第6章において、

第41条（目的）、第42条（苦情処理委員会）、第43条（苦情処理委員）、第44条（苦情申立手続）、第45条（苦情処理裁定及び処理）、第46条（事業部と支部との労使協議会または団体交渉）、第47条（本社と本部との労使協議会または団体交渉）、第48条（効力）など詳細な定めがある。

## (2) 団交拒否について

以上により、また、過去の慣例などから、会社主張のように、本件人事異動は、団交対象とする前に苦情処理機関で検討すべき事項のように思われないでもない。しかしながら、本件異動について、組合は、組合弱体化を企図するものとして団交を求めており、また、過去における申立人、被申立人間の労使関係の経過（会社側の不当労働行為については、茨労委昭和48年（不）第5号不当労働行為救済申立事件昭49.12.9命令参照）にかんがみ、組合が上記のような懸念を抱くのは、無理からぬ事情にある。すると、本件団交申し入れは、3名の個人的苦情の処理にとどまらず、組合にとって重要な組合自主性の問題にもかかわっており、会社としては、団体交渉において、組合の危惧の念をはらし、本件異動の合理性および反組合的意図のないことを十分に説明すべきである。この点からも、会社は組合との団交に応ずべきである。

## (3) 事務折衝について

会社は、組合の苦情処理に関する手続違背を補正する意味において、事務折衝を行っているとの主張から見られるように、旧労働協約第41条以下の苦情処理に準じて本件を解決しようとしており、申立後も含めると10数回にわたる事務折衝を行っている。

しかし、事務折衝では解決されない事項であり、また、会社は、終始一貫して団体交渉には応じられないとの態度をとり続けており、会社は、組合と誠意をもって本件の解決のために努力しているとは認めがたい。

#### (4) 管轄権

本件人事異動に関しては本社に権限があり、首都圏事業本部にはないとしても、3名に対する人事異動に関して、茨城支部は、新東京工場（茨城県土浦市）に団体交渉の申し入れを行ったが、会社はこれに応じていない。

これは、茨城県土浦市が労働組合法施行令第27条に基づく「行為地」にあたるので、当地労委に管轄権があると判断する。

### 第3 法律上の根拠

以上のとおりであるので、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により、主文のとおり命今する。

昭和50年3月3日

茨城県地方労働委員会

会長 桜井武雄