

東京、昭52不12、昭53. 1. 24

命 令 書

申立人 丸川屋労働組合

被申立人 株式会社 丸川屋

主 文

- 1 被申立人株式会社丸川屋は、申立人丸川屋労働組合が昭和52年2月16日付で申し入れた「柏店廃店の件」および「A1副委員長の処遇を明らかにする事の件」についての団体交渉を経営または人事権に関する事柄であることを理由として拒否してはならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に申立人に対し、下記文書を手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

丸川屋労働組合

執行委員長 A2 殿

株式会社 丸川屋

代表取締役 B1

当社が貴組合から昭和52年2月16日付で申入れを受けた「柏店廃店の件」および「A1副委員長の処遇を明らかにする事の件」についての団体交渉を拒否したことは不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このようなことは繰り返さないよう留意します。

(注、年月日は手交した日を記載すること)

- 3 被申立人は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない

い。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人丸川屋労働組合（以下「組合」という。）は、昭和51年2月8日被申立人株式会社丸川屋の従業員で結成した労働組合でその組合員数は、本件申立当時23名であり、総評繊維労連東京都支部に加入している。

(2) 被申立人株式会社丸川屋（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都中央区）に本部を、関東地区、東海地区に12店舗を有し、繊維製品の卸売り、スポーツ用具販売、飲食店経営を業とし、その従業員数は56名である。

2 柏店廃店と組合の団体交渉申入れ

(1) 柏店は、柏スカイプラザ地階の1角を借りたラーメン店で、従業員は主任であるA1（組合の副委員長）のほかはアルバイト1名であったが、会社は、昭和51年11月頃、店の売上げの不振を主たる理由として、昭和52年1月末を目途に、この柏店の閉鎖を決定した。

(2) 昭和52年1月10日、会社の食堂部担当のB2部長と経理担当のCが柏店へ行きA1に対して「柏店は利益があがらないから52年1月末で閉鎖するので他の店へ移ってほしい」といった。しかし組合に対しては会社から正式に柏店閉鎖の話はなかった。

(3) 同月22日、B2部長とB3統括マネージャーは柏店で、A1に対して「柏店を閉鎖するから蕨店に移ってほしい」といったが、A1は「この件について私個人と話しても困るから組合と協議してくれ」といった。そして同日、組合は、柏店の閉鎖問題について、会社に団体交渉を申し入れた。しかし会社は、A1本人と話し合うとして、結局、組合との団体交渉には応じなかった。

(4) その後、1月27日、2月5日にも、会社は、A1に対して1月22日と同様の説得をしたが、同人は「組合と協議してくれ」と前と同様の答えをした。

(5)① 2月16日、組合は、再度文書で会社に対して、㊦柏店廃店の件、㊧A1副委員長の

処遇を明らかにする事の件、㊸店舗の廃店に関して今後事前協議決定する事、を議題とする団体交渉を申し入れた。

㉒ これに対して会社は、翌17日、組合に対して、㊸柏店廃店の問題は経営上の事柄であり、従業員等との交渉には親しむべき問題ではない、㊸A1氏の処遇の件は、従業員と会社との人事の問題であり団交という場において説明をする必要はない、㊸店舗の廃店に関して事前に協議する件は、前記㊸と同様経営権の問題であり、団体交渉には親しまない、と回答すると同時に、A1に対し「配転に伴なう個人的希望事項を直接本人より聴取したいので2月22日本部へ出張されたし」との文書を渡した。

(6) 2月22日、A1は、上記文書にしたがい本部に行き、社長から蕨店への配転辞令を示されたが、「組合と協議してはつきりするまで、この辞令は受け取れない」として受領を拒否して帰った。

(7) A1は、会社から2月23日付で「辞令通りに転勤せよ」との文書の送付を受けたので、組合と検討した結果、とりあえず蕨店への配転に応じた。なお、柏店は2月20日頃事実上閉鎖されていた。そしてこの「柏店廃店」および「A1の配転」に関する団体交渉はその後1回も行なわれないうままである。

第2 判断

1 申立人は、会社の本件団体交渉拒否には正当の理由がないと主張し、被申立人は、組合の団体交渉申入れ事項は経営権あるいは従業員個人に関する人事権の問題であるので組合と団体交渉をする必要はないと主張する。

2(1) なるほど、会社のいうように一般的に経営、人事に関する事項の決定処理の権限が会社側に存するとしても本件における柏店の閉鎖とこれに伴なうA1の配転は、A1本人にとっては職場の変更と労働条件の変動を伴なうことになるから、会社が、経営権、人事権を理由として、組合との団体交渉を拒否することには、正当な理由がない。

(2) また、会社は、A1の配転に関し、A1個人と数回にわたり話し合い説得に努めたので意は尽されているともいうが、これをもって組合との団体交渉に代えうるものではない。

- (3) さらに被申立人は「店長ないし店の責任者の申立人組合参加の可否」についても現に係争があり解決しておらず、労使関係とくに中小企業のそれは企業の実体に即してその運営組織、職制などの実情を評価の基準とすべきであり、この基準に照らすとき判定本件を団体交渉事項とすることは不可能に等しく、いわんや本人の待遇や条件が不利となる問題ではないから尚更であると主張する。なるほど申立人組合には店長ないし店の責任者が加入しているけれども、それらの者が人事労務などに関して使用者側に立つものとは認められず、当委員会は、さきに申立人組合の資格審査において、その実体を審査の上、同組合を適法と判断しているところである。そして、本人の待遇や労働時間などに変更がないときであっても、その勤務場所が変えることは、労働条件に関する問題であるから団体交渉事項となるのであって被申立人の主張は採用できない。
- 3 もっとも、組合が申し入れた団体交渉事項のうち「店舗の廃店に関して今後事前協議決定する事」については、一般的抽象的事項としてとらえており、労働条件との関連づけが不明であるから、当委員会はこれについては被申立人に団体交渉を命じないこととした。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する。なお、申立人はポストノティスを求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りるものと考ええる。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和53年1月24日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼