

大阪、昭52不43、昭54. 9. 21

## 命 令 書

申立人 オオバ労働組合

被申立人 株式会社 オオバ

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人との間で、組合役員の人事異動に関する原則及び手続について、速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第1 当事者

- (1) 被申立人株式会社オオバ（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東京都渋谷区）に本社を、東京都、大阪市及び名古屋市に支店を、福岡市、広島市、仙台市に出張所を置き、測量、土木設計、建築設計、都市計画、区画整理等の建設コンサルタント業を営んでおり、従業員は約600名である。
- (2) 申立人オオバ労働組合（以下「組合」という）は、会社従業員約280名で組織される労働組合である。

### 第2 労使関係の経緯について

- (1) 昭和49年6月、大阪支店従業員の有志により、労働条件の改善を目指して組合結成準備委員会が結成され、以後非公然のまま活動していた。同年10月11日、上記準備委員会のメンバーを中心とする大阪支店の従業員約75名は、組合を結成し、中央執行委員長にA1（以下「A1」又は「A1委員長」という）を選任し、その旨を会社に通告した。その後、

組合員が働きかけた結果、同年11月8日名古屋支部が、同じく12月24日東京支部が、そして同月27日仙台分会及び福岡分会が、それぞれ結成され、組合は、全従業員の約80%を組織するまでになった。

(2) 組合は、結成後直ちに、会社に年末一時金等の要求を提出し、ストライキ権を確立して団交を行った。その結果、11月21日、年末一時金とともに住宅手当及び家族手当の改善や食事手当の創設等が、組合・会社間で合意された。

(3) 50年3月5日、組合は会社に、基本給の増額等を内容とする春闘要求を行い、5月17日に妥結するまで、延べ3日半のストライキや時間外勤務拒否闘争、出張拒否闘争等を行い、また各支部ごとに支部団交を行ったり、各事務所内に要求事項を記載したビラやステッカーを貼付するなどした。その結果、いわゆる春闘相場を上回る平均26%、2万5,000円以上の賃上げと、労働時間の短縮が実現した。

(4) 上述のとおり組合は、結成以来活発に活動していたが、組合・会社間で、50年2月13日に組合事務所として各支店事務所内の一画を無償で貸与する協定やチェック・オフ協定及び後述の人事異動に関する協定（以下「人事協定」という）が一括して締結されるなど、本件問題が発生するまでは、労使間で特に対立した事項はなかった。

(5) 前記人事協定の内容は、次のとおりである。

「第1条 人事異動は、職制を通じあらかじめ本人に内示する。

第2条 内示を受けた本人が、正当な理由により異動に同意できない旨組合に申し入れた場合は、組合は会社と協議するものとする。

第3条 （略） 」

(6) ところで、人事協定の締結に当たり、組合・会社間で、第2条中の「正当な理由」に該当する事項とは、就業規則第12条第2項及び第3項に規定されている健康及び住居、家族その他の生活条件（以下、これらを「個人的理由」という）に限られるとの合意はなされていなかった。

### 第3 換地課員の配転について

#### 1 認定した事実

(1) 49年12月、会社は、大阪支店の区画整理部門の強化をめざして、当時7、8名の人員であった測量部区画整理課を同部から分離して区画整理部とし、この部に計画課と換地課を設け、更に50年2月に、計画課を計画1課、計画2課に分離し、3課制に改めた。そして、それまで民間の宅地造成の設計業務を担当していた大阪支店の設計部員を、上記計画課ないし計画1課、計画2課に配転した。

(2) しかしながら、52年1月26日以降2月上旬ごろまでの間、区画整理部長B1（以下「B1部長」という）は、換地課員に個別に面談し、換地課の廃止計画を明らかにするとともに東京支店又は大阪支店設計部設計2課への配転の意向打診を行ったが、東京支店への配転を応じる意向を示した者はいなかった。

(3) 2月17日、会社は、再び換地課員であるA2、A3、A4、A5（以下、同人らをそれぞれ「A2」、「A3」、「A4」、「A5」といい、また同人らを「A2ら4名」と総称する）に意向を打診した後、4名とも承服はしなかったが、同人らに対して東京支店への配転を内示した。

そこでA2ら4名は、内示を拒否するとともに同月24日、配転に同意できない旨、組合に申し入れた。

(4) 3月7日、組合は、上記A2ら4名の申入れに基づき会社と人事協定第2条の規定に基づく協議を行った。この協議は後述のとおり同日以降も繰り返し行われたが、労使間の意見は一致せず、結局、会社は4月15日、同月21日付けでA2ら4名に対し東京支店への配転を命じた。組合は、これに反対しながらもとりあえず配転命令に従うとの方針を採ったため、A2ら4名は、5月9日以降東京支店で就労した。

(5) 会社は、前記換地課員への意向打診及び内示に際し、配転の理由として、次のような説明をした。

- ① 大阪支店換地課の仕事は、現在ほとんどなく、また当分の間大幅な受注増も期待できない。
- ② 東京支店は、区画整理の仕事が多い。
- ③ 大阪支店各部の受注量が少なく、経営状況が悪化している。

なお、会社は、前述の配転の意向打診とともに、大阪支店において、2月9日、希望退職者を募る一方、同月19日から28日にかけて測量部の部員4名に対しても東京支店への配転を内示した。同部員らは、4月に東京支店に赴任した。

(6) ところで、土地区画整理事業は、おおむね次のような手順で行われている。

- ① 土地区画整理組合設立準備委員会の発足
- ② 施行地区の決定並びに同地区の現形測量及び権利調査
- ③ 事業計画の作成
- ④ 各組合員からの同意書のとりまとめ
- ⑤ 土地区画整理組合設立認可申請書の知事への提出及び認可、公告
- ⑥ 事業着手
- ⑦ 換地設計
- ⑧ 仮換地の指定、建築物等の移転、除却
- ⑨ 工事の施行
- ⑩ 換地計画の作成及び決定
- ⑪ 換地処分
- ⑫ 清算金の徴収、交付
- ⑬ 公共施設の管理の引継ぎ
- ⑭ 土地区画整理組合の解散

(7) 上記手順のうち、⑦換地設計に至るまでに、約2年の期間を要するのが通例であるが、その間、換地課員は、換地業務だけでなく権利調査や事業計画の作成など、土地区画整理事業の初期の段階の仕事にも従事していた。

(8) 前述のとおり、会社は、49年12月に区画整理部門の強化をめざして機構を変更したが、これは、40年代後半の土地ブームが去り、民間業者による全面土地買収方式による宅地開発が激減していたため、今後の開発は、区画整理方式が中心になると予測し、しかも当時、大阪支店の管轄区域において、相当量の区画整理事業の予定があり、受注見込みもあったため、行われたものであった。

(9) ところが、大阪支店で受注を見込んでいた兵庫県内の北別府地区及び池上地区の事業が、51年夏ごろに、費用の点で施主と折り合いがつかなかったため、受注できなくなり、また、大阪支店の区画整理業務は、歴史が浅く、実績も余りなかったため、結局、同支店が受注できたのは、若干の小規模な事業だけであって、それ以外の受注見通しは、全く立たない状況となった。そのうえ、受注できた事業についても、他の支店に比べ受注先のほとんどが公共団体であったため、受注単価が安く、かつ会計年度及び予算額の制約、公共団体が独自で行える事業部分もあてなどの理由から、こまぎれ発注となり、採算に合わなかった。

(10) そこで会社は、計画1課及び計画2課の課員を、同人らが区画整理部へ配転される以前の、設計部当時の仕事に従事させ、更には、換地課員を区画整理業務の多い東京支店、名古屋支店に、応援のため数カ月間も出張させていた。

(11) なお、本件配転問題が起った当時、換地課は、課長B2（以下「B2課長」という）、課長代理B3（以下「B3代理」という）、係長A1、主任A2、課員A3、A4、A5、A6（以下「A6」という）、A7（以下「A7」という）の9名であった。

B2課長及びB3代理を除く7名は、いずれも組合員であり、A1は中央執行委員長、A2、A4、A7は支部執行委員、A6は本部会計の役職にそれぞれ就いており、また、A3は支部書記局員として支部機関紙の発行に携わり、A5は闘争委員として51年春闘時に活動した。

(12) 前述のとおり、A2ら4名は東京支店に配転となったが、同時にA1は設計1課へ、A6及びA7は設計2課へ配転となり、またB2課長は区画整理部参事（課長待遇であるが部下はいない）、B3代理は区画整理部付副参事となり、換地課は廃止された。そして、それまで換地課で行っていた区画整理業務は、引き続き、B2参事及びB3副参事の両名が行うこととなった。

## 2 判断

(1) 組合は、大阪支店の区画整理業務は、非常に有望かつ収益性のある業務であるにもかかわらず、同業務を担当していた換地課員のA2ら4名を東京支店へ配転したことは換

地課が組合活動上の拠点であったこと、同人らが組合役員若しくは活発な活動家であったことを嫌悪したものであり、組合組織の弱体化を企図したものであって、不当労働行為であると主張する。

- (2) 本件配転問題が起った当時、換地課の2名の管理職を除いて7名の課員は全員組合員であった。しかも前記認定のとおりそのうち5名は、中央執行委員長をはじめとして、本部及び大阪支部の役員であり他の2名も活発な組合活動を行っていて、換地課が組合の活動の中心であったことがうかがえる。また、A2ら4名が東京へ転勤することは、大阪支部の活動にとってある程度の打撃となり、このため、組合が同人らの配転に反対したことには一応の理由が認められる。
- (3) しかしながら、前記認定のとおり、大阪支店では、本件配転当時、区画整理部発足時に受注を見込んでいた事業を受注できず、受注見通しも立たなくなり、更に受注できた事業も採算に合わず、したがって、区画整理部のうち区画整理業務を主として担当する換地課を縮小ないし廃止せざるを得ない状況にあったことが認められる。そして、本件配転と同時期に、大阪支店において希望退職者を募り、また測量部においても部員4名を東京支店に配転していることからすれば換地課の縮小及至廃止に伴い、余剰となった人員を大阪支店内の他の部課に配転することも困難であったと考えられる。
- (4) 以上の諸事情並びに本件配転問題が起る前に会社は既に換地課員を長期間、区画整理業務の多い東京支店へ応援のために派遣していたことから判断すれば、換地課員の東京支店への配転は、やむを得なかったものと考えられる。
- (5) 前述のとおり、組合はA2ら4名の東京配転に強く反対したが、異議をとどめながら、とりあえず4名を東京へ転勤させたことは、労使関係を無用にこじらせまいとの組合の配慮がうかがわれ、評価すべきものと考えられる。しかし、本件配転における人選の当否という観点からすると、換地課は管理者2名以外は全員、組合本部ないしは大阪支部の役員又は活動家であり、同課の廃止に際しては、これらの者が配転対象者となることは避けられず、大阪支店内他課への配転者3名と東京支店配転者4名とを比べて、A2ら4名の配転が、組合役員をねらい打ちしたものとまでは断定できない。

(6) 以上のとおり本件A 2ら4名の配転は、同人らが東京支店へ転勤した後も、東京支部の組合員として、従前と同様の組合活動を行えることも併せ考えれば、組合組織の弱体化を企図したものとは言い得ず、結局、会社の業務上、経営上の必要性から行われたものであると判断される。したがって、組合の上記主張は採用できず、本件申立ては棄却せざるを得ない。

#### 第4 団体交渉について

##### 1 認定した事実

(1) 前述のとおり、50年3月7日、組合は、会社と人事協定第2条に基づく協議を行った。

この協議には、会社側から大阪支店長B 4（以下「B 4支店長」という）、B 1部長、大阪支店総務課長B 5（以下「B 5総務課長」という）らが、組合側から大阪支部執行委員長A 8（以下「A 8支部委員長」という）、同副委員長A 9（以下「A 9支部副委員長」という）らが出席した。

(2) 当日の協議の席上、組合は会社に対し、①A 2ら4名は大阪で勤務することを望んでいる、②換地課の廃止は、2年前の区画整理部の増員拡充方針に反する、③換地課の廃止により、大阪支店での区画整理業務の遂行が困難になると述べ、また、会社は今後とも大阪支店で区画整理業務を行う意思はあるのかと尋ねた。

これに対し会社は、①A 2ら4名の異動により人員は減るが、区画整理業務の遂行が不可能になることはない、②大阪支店では、区画整理の仕事がほとんどなく、そのため余剰人員が出ており、他の支店へ応援のため出張させている状態であると説明し、更に人事協定第2条にいう「異動に同意できない正当な理由」とは、前述の個人的理由に限定されると述べ、組合に、次回までに各人別の個人的理由を提出するよう求めた。

(3) 3月9日、定例の区画整理部会議（以下「部内会議」という）が、ほとんどの部員が出席して開催された。席上、B 1部長は、A 2ら4名を東京支店に配転し、換地課を廃止する旨述べ、更に部員の質問に答えて、大阪支店の区画整理事業の受注状況、A 2ら4名を配転するに至った事情及び換地課廃止後の区画整理業務遂行体制について説明した。

(4) 3月14日、第2回目の協議が行われた。席上、組合は、個人的理由だけでなく機構変更の結果、労働条件に影響が及ぶ場合も、人事協定第2条の協議の対象になると主張し、「異動に同意できない正当な理由」として、①A2ら4名が大阪で勤務することを希望していること、②区画整理部門の縮小方針に同意できないこと、③転勤の内示に至るまでの手続きが不当であることの3点を挙げた。

これに対し会社は、協議対象は個人的理由に限られるとし、上記3点は、いずれも個人的理由とは言い難く、「異動に同意できない正当な理由」には該当しないと主張し、次回協議までに、各人別の個人的理由を具体的に示すよう求めた。

(5) 3月23日、第3回協議が行われた。組合は、会社に区画整理部門の縮小方針を変更する余地があるか否か尋ね、そして、①A2ら4名の配転問題については、本人らが納得できるまで協議を続けるべきである、②A2ら4名の意向を尊重して欲しい、③会社が協議の対象を個人的理由に限定するとの態度を変えない限り、実質的な話し合いはできないので、個人的理由は示せないとの旨述べた。しかし会社は、縮小方針を変更する余地はないと答え、更に協議の対象範囲について組合との間に基本的な相違があり、これ以上の協議の続行は無意味であるとして、協議を打ち切る旨述べた。

結局、第3回協議においても、協議の対象範囲をめぐって組合・会社間で見解の対立があり、実質的な話し合いは行われなかった。

(6) 翌24日、B4支店長は、協議を打ち切り配転辞令を交付するとの内容の「人事異動の協議に関する件の通告書」と題する文書を、A9支部副委員長に手交しようとした。しかし、同支部副委員長と受領を拒否し、今までの3回にわたる協議においても、まだ個人的理由については何ら話し合いがなされていないと主張し、次回には、個人的理由を明らかにするので協議を続行するよう申し入れたため、翌25日に協議が行われることになった。

(7) 3月25日、第4回協議が行われたが、再び協議対象をめぐって、組合・会社で見解が対立した。そこで、組合・会社それぞれが、人事協定の締結交渉責任者であったA1委員長と会社常務取締役B6（以下「B6常務」という）に、協議対象範囲について問い



合わせることになり、当日も具体的な協議は行われなかった。

(8) 3月28日、午後1時から第5回協議が行われたが、上記人事協定締結交渉責任者に問い合わせた結果でも、協議対象範囲について、組合・会社間の見解が一致しなかった。そのため、B4支店長は、再び協議を打ち切る旨述べた。しかし、協議の途中から出席していたA1委員長が、個人的理由についても何ら具体的交渉を行っていない時点で、協議を打ち切るのは不当であるとして、協議続行を求めたため、同日夕刻から協議を続行することになった。

(9) 夕刻からの協議において、組合は、A3及びA5の両名が出張中であり、個人的理由を聴取できなかったため、両名を除くA2及びA4についてだけの個人的理由を提出した。

A2の「健康を害している」、A4の「大阪に恋人がいる」という各個人的理由については、会社がこれらの事情を調べる必要があったため、次回に協議することとなった。

なお、組合は、A4については、個人的理由とともに、同人が大阪支部執行委員であることをも異動に同意できない理由として挙げた。

(10) 4月6日、第6回目の協議が行われた。組合は、A3及びA5については個人的理由はない旨会社に告げるとともに、区画整理部の機構変更について、B1部長からA2ら4名に説明をしてほしい旨述べ、その説明が行われた後に、区画整理部の機構変更についても協議を行いたい旨申し入れた。

これに対し、会社は、機構変更につがての説明は、翌7日の部内会議で全部員に対し行うが、機構変更問題は人事協定にいう協議の対象事項ではなく、また、組合が挙げた各人の個人的理由についてはいずれも配転に同意できない理由としては薄弱であり、してがって、これ以上協議を続ける必要はないので、配転発令を行うと述べ、協議を打ち切った。

(11) 4月7日、部内会議が開催された。この会議において、B1部長がA2ら4名を東京支店に配転し、換地課を廃止するとの説明をし、これに対し、組合員である部員から、①区画整理部を縮小するのは、それまで会社が、同部を拡充強化する方針であったこと

からして、一貫性に欠けている、②東京と大阪では、区画整理事業のやり方にも地域差があり、大阪のやり方に慣れている者が不慣れな東京で仕事をするには、賛成し難いなどの意見が出された。

B 1 部長は、これらの意見に対し、①区画整理部発足当時、受注を見込んでいた事業を受注できなかったことなどから区画整理部を縮小せざるを得ない、②区画整理事業のやり方の基本は、東京も大阪も同じであり、仕事に対する理解を深め、ベテランになっていくためにも、大阪支店だけでなく東京支店でも仕事をする方が、本人にとっても有益であると答えた。

(12) 4月7日、A 1 委員長は、B 4 支店長、B 1 部長と会談した。同委員長は、協議を十分尽くさないまま打ち切ることは、今後の労使関係に悪影響を及ぼすと主張し、再び協議が行われることを期待して、とりあえず、会社の希望どおり議題を個人的理由に限定し、かつ「協議」という名称を避け、「調整」という名目で、話し合いを続行するよう申し入れた。B 4 支店長がこれに同意したため、個人的理由について組合・会社間で交渉が再開された。

(13) 4月8日、組合側からA 1 委員長、A 8 支部委員長らが、会社側からB 1 部長及びB 5 総務課長が出席して、第1回の調整が行われた。

席上、A 2 4名に対し、各人別に、個人的理由についての事情聴取が行われた。A 2 4名が挙げた個人的理由等は、次のとおりであった。

(A 2) ① 貧血で倒れたこともあり、健康に自信がない。

② 支部執行委員であることも異動に同意できない理由の一つであるが、調整の議題は個人的理由に限られているので、この点については後日、意見を述べる。

(A 4) ① 日取りは決まっていないが、大阪支店勤務の女性と結婚する予定である。

② 将来結婚相手の女性の姉の世話をしなければならない。

③ 支部執行委員である。

(A 3) 個人的理由はないが、今回の異動は、組合組織の弱体化を企図した疑いがある。

るので、異動に同意できない。

(A 5) 東京へ行きたくない。

以上の各人別の個人的理由について、組合・会社間で検討がなされた。組合は、A 3 及びA 5 に関しては、個人的理由だけに限定すれば、異動に反対する理由はないが、A 2 及びA 4 に関しては、個人的理由の点でも異動に同意できない旨主張した。

(14) 4月12日、第2回目の調整が行われた。組合は、第1回調整時と同様の主張を行い、A 2 及びA 4 に関しては個人的理由だけに限定しても「異動に同意できない正当な理由」があり、したがって両名に対する配転の内示を撤回するよう要求した。

(15) 4月14日、B 1 部長及びB 2 課長以下換地課員全員が出席して、換地課会議が開催された。会議の司会は、係長であるA 1 が行った。当日の会議の内容は、換地課の廃止に関連する業務上の問題の説明であり、おおむね前述の部内会議と同様のものであった。

(16) 4月15日、会社は、A 2 ら4名に対し、同月21日付けで東京支店に配転する旨命じた。しかし、この発令に立ち会ったA 8 支部委員長は、組合・会社間の協議は終了していないと主張し、発令を延期するよう求めた。これに対し会社は、協議は第6回で終了しており、その後2回行った調整において、組合はA 3 及びA 5 に関しては異動を承諾しており、組合が内示の撤回を求めているA 2 及びA 4 に関しては、協議を尽くしたうえで会社は内示撤回の必要はないとの結論に達したものであり、したがって、配転発令は撤回できないと答した。

(17) 4月19日、大阪支部は、B 4 支店長に対し、翌20日に、①人事協定第2条の規定に反する換地課員の東京支店への配転について、②区画整理事業を遂行する機構の確立についての2点を議題として、団交を開催するよう申し入れた。

しかしB 4 支店長は、同月20日、①A 2 ら4名の配転問題については、協議を尽くしたので、団交開催の必要はない、②支店と支部との団交は本社との申合せにより応じられないとの理由を示して、大阪支部の上記申入れを拒否した。これに対し大阪支部は、B 4 支店長の示した拒否理由の①については、協議は未だ終了していないと主張し、協議を再開するか又は団交に応じるよう求め、更に②については、本社のB 6 常務に電話

で、このような申し合わせの存否について問い合わせたところ、同常務は、申合せの存在を否定したうえ、支店内で解決できる問題は、支店の労使で話し合っ解決して欲しい旨述べたと反論した。そこで、B 4 支店長は、上記拒否理由の②は撤回したが、団交には応じなかった。

(18) 4月20日、春闘要求に関する団交が、本社で開催された。席上、A 1 委員長は、当日の交渉議題ではなかったが、A 2 ら 4 名の配転問題等に関して団交を開催するよう求めたが、会社は、同人らには「異動に同意できない正当な理由」はないとの結論に達しており、いまさら団交開催の必要性はないとして、これを拒否した。

そこで組合は、4月25日、当委員会に対し団体交渉応諾につきあっせんを申請したが、会社は、組合と十分協議を重ね、必要な事項については説明をしているので、団交の必要はないとして、あっせんに応じなかった。

## 2 判断

(1) 会社は、人事協定に基づく協議を6回、更に調整と称する交渉を2回行い、十分に組合との協議を尽くしたことは、組合も認めているところで、そのうえ部内会議及び換地課会議において、組合員に配転及び機構変更の必要性等を説明しており、してがって、団交開催の必要はないと主張する。

(2) 会社が組合と人事協定に基づく協議を6回行い、更に調整と称する交渉を2回行ったことは、前記認定のとおりである。しかしながら、これらの交渉は、協議の対象範囲に関する論議が大半を占め、また議題を個人的理由に限定して行われたのであって、その他の事由については交渉が行われなかったことは、前記認定によって明らかである。しかも組合は、換地課の廃止及び区画整理部の縮小という機構変更及びA 2 ら 4 名の配転は組合組織の弱体化を企図したものであり、また組合員の労働条件に影響を及ぼすとの認識から、会社に団交開催を求めていることからすれば、会社がこれらの事項に関し、団交に応じる義務があることは言うまでもない。そしてその義務は、たとえ会社が、部内会議や換地課会議で、組合員である従業員に、機構変更の必要性等の説明をしたところで、免れるものではない。なぜならば、上記各会議は、いうまでもなく、会社の従業

員に対する説明の場であり、組合との交渉の場ではないからである。

以上のとおり、会社の前記主張は採用できず、会社が組合との本件団交に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当等働行為である。

(3) ところで、組合は、A 2ら4名の配転及び大阪支店区画整理部の機構変更について団交を求めているが、前記判断のとおり、本件配転及び機構変更が組合組織の弱体化を企図した会社の不当労働行為とは認められないので、現時点において上記事項に関する団交を命じる必要は認められない。

しかしながら、本件紛争の原因が、本件労使間に、組合役員の人事異動に関して原則と手続上の合意がなかったこと、更に、本件配転においては、たまたま組合組織に大きな打撃を与えるまでに至らなかったとはいえ、組合が、本件配転の反対理由としてA 2及びA 4が支部執行委員であることを挙げて交渉を求めているにもかかわらず、交渉内容を個人的理由に限定し、組合役員の異動を会社の意思と都合だけで行うことの可否を含めて論じ合うべき団交に応じなかった会社の誠意に欠ける態度にあったことを併せ考えれば、本件団交に関しては、主文1のとおり命じるのが妥当であると考えます。

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。

昭和54年9月21日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎