

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地方連合会
大阪木村コーヒー店労働組合

被申立人 株式会社大阪木村コーヒー店
同 株式会社木村コーヒー店

主 文

- 1 被申立人株式会社大阪木村コーヒー店は、昭和53年1月5日に行った申立人総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合に対する昭和49年7月10日付け協定の破棄通知を撤回しなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社大阪木村コーヒー店（以下「大阪木村」又は「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市北区）に本店及び大阪支店を、尼崎市に工場を、また京都市ほか7市にそれぞれ出張所を置き、コーヒー豆の加工・販売等を営み、その従業員は本件審問終結時、81名である。
- (2) 被申立人株式会社木村コーヒー店（以下「東京木村」という）は、肩書地（編注、東京都港区）に本社及び東京支社を、横浜市及び名古屋市に工場を、また仙台市、名古屋市、福岡市などにそれぞれ支社を置き、大阪木村と同種の事業を営み、その従業員は本件審問終結時、約560名である。
- (3) 申立人総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合（以下「組合」という）は、昭和44年9月、大阪木村の従業員によって株式会社大阪木村コーヒー店職員労働組合として結成され、50年4月、総評全国一般大阪地方連合会に加盟し、組合員は本件審問終結時、31名である。
- (4) 組合は、昭和53年（不）第16号事件については大阪木村と東京木村を、また昭和53年（不）第57号事件については、大阪木村のみをそれぞれ被申立人として申し立てている。

第2 東京木村の当事者適格について

1 認定した事実

(1) 法人設立の経緯

B1は、昭和27年8月、従来全国一円にコーヒー販売を行ってきた自己の個人企業を法人組織に改めることによって東京木村を設立し、翌28年1月には近畿、中国、四国方面の営業活動の中心として別法人の大阪木村を設立し、両社の代表取締役を兼ねた。

東京木村と大阪木村は、設立当初より「KEY・COFFEE」という同一のブランド商品を扱ってきている。

(2) 代表取締役の言動等

- ① B 1 の長男である B 2 は、昭和44年東京木村の代表取締役に就任し、更にその後 B 1 の死去に伴い、49年3月には大阪木村の代表取締役に就任した（以下両社の代表取締役 B 2 を単に「B 2 社長」という）。同年4月、B 2 社長は大阪木村の従業員に対し、
⑦ 今後は大阪木村の社員とは思わず東京木村の社員として自覚すること、⑧ 東京木村では毎年定期的に大幅な転勤を行っているが、今後は東京木村への出向をも含めてどんどん転勤してもらうなどという人事方針を述べた。
- ② 同年5月31日、大阪木村は、前記①の社長発言に基づき従来みられなかったほどの大幅な営業所・出張所間の転勤を社報第76号に発表したが、後述のごとく転勤対象者に組合員もいたため組合の反発にあい、同年7月10日、組合との間に転勤・出向の事前協議に関する協定（以下「転勤協定」という）を締結した。そのため大阪木村は、既に発表した転勤を大幅に修正した。
- ③ その後、B 2 を発信者とする同年10月24日付け情報伝達票が東京木村及び大阪木村の管理職に配布されたが、そこには大阪木村の会社職制からの「労組の力が強く転勤が未だに実施出来ないセクションがある」との報告に対して、B 2 社長が「会社が弱腰で勉強不足だからこうなるのであって、労働法の根拠を調べてはっきりさせるべきである」と述べた旨記載されていた。

(3) 管理職の交流

東京木村と大阪木村間の人事交流については、昭和50年5月、大阪木村の専務取締役であった B 3 が東京木村の中部・東海支社長に、大阪木村の総務課長であった B 4 が東京木村の営業開発課長に、また、同じころ、東京木村の総務部次長であった B 5（以下「B 5」という）が大阪木村の業務部長に、東京木村の営業本部長であった B 6（以下「B 6」という）が大阪木村の専務取締役に、東京木村の事業本部地方支店長であった B 7（以下「B 7」という）が大阪木村の営業一部長兼大阪支店長に、東京木村の柏出張所長であった B 8（以下「B 8」という）が大阪木村の総務課長にそれぞれ就任している。

(4) 人事・組合関係

- ① 従業員の採用については、東京木村と大阪木村はそれぞれ別個に独自の方法で行っており、また人事管理についても、両社は別個の就業規則、給与規程及び退職金規程等を有している。
- ② 東京木村においては、昭和44年7月、株式会社木村コーヒー店職員労働組合が結成され、大阪木村においては、同年9月、組合が結成されているが、両組合は結成以後、賃金、一時金の交渉その他について共闘したことはなく、交渉等は各社別に行われている。

(5) 営業活動

大阪木村の営業区域は、中国・四国にも及ぶものの近畿圏が中心であり、東京木村の営業区域は大阪木村の営業区域を除く全国一円である。

(6) その他

昭和50年5月1日、東京木村は、大阪木村との前記役員交流を伴う大幅な機構改革を行い、大阪木村もそれに応じた機構改革の一環として従来の営業所をすべて出張所とし

た。これに伴い、大阪木村は出張所間の転勤を考え、そのためには転勤協定を破棄して転勤を円滑に行いたいと考えるようになった。

53年1月、大阪木村は組合に対し後記第3の1(4)のとおり転勤協定の破棄を通知した。

2 判断

- (1) 申立人は、東京木村は、機構改革と称して同社のB5、B6及びB7等を大阪木村に出向させることによって同人らに大阪木村の支配を委ね、以後大阪木村を東京木村の事実上の関西支社として運営してきたものであって、東京木村には、本件当事者適格があると主張する。

これに対して、被申立人らは、東京木村は、大阪木村とは別個の独立の法人格を有する会社であって、しかも本件転勤協定の当事者ではないのであるから、本件とは無関係であり、したがって、本件当事者適格を有していないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2)① 東京木村と大阪木村とが形式上別個の法人であること、また、その営業活動もそれぞれ別個の区域で独立して行われていること、更に、採用、就業規則、給与退職金規程及び労働組合との交渉関係を含めた人事、労務管理もそれぞれ独立して行われていることは、前記認定のとおりである。
- ② しかしながら、両社とも初代代表取締役B1の創設したものであり、かつ、同人の死亡後は、同人の長男B2が今日に至るまで両社の代表取締役に就任していること、昭和49年におけるB2社長の大阪木村の従業員に対する発言からして、同社長は東京木村と大阪木村とを一体視していたと考えられること、また、大阪木村の幹部の多くが東京木村より派遣されたものであることから判断すれば、B2社長及び大阪木村の幹部が、大阪木村を東京木村と一体のものとして意識していたと考えられる。
- ③ のみならず、B2社長が両社一体的な観点から大阪木村の転勤を意図した結果として、組合との本件転勤協定の締結を余儀なくされ、その後大阪木村の組合に対する弱腰を批判したこと、また、大阪木村による本件転勤協定の破棄が、東京木村の機構改革と軌を一にした大阪木村の改革より派生したことは前記認定のとおりである。
- ④ 以上の第2の1と判断とを総合すれば、東京木村と大阪木村は外形上別個の企業としての形態を備えてはいるが、同一社長の支配の下に実質的に同一企業体のごとく管理運営されているのであって、したがって、転勤協定の当事者が大阪木村のみであることは、表面上の一事に過ぎず、本件転勤協定の締結から破棄にいたる一連の動きの背後にも、B2社長に代表される東京木村の意思が強く作用していたものと考えられる。

よって、東京木村は本件に関して当事者適格を有すると判断される。

第3 転勤協定問題について

1 認定した事実

- (1) 前節認定の第2の1の(2)の①及び②のとおり、大阪木村は、昭和49年5月、社報に大幅の転勤発表を行ったものの組合の反対にあつて一時それを凍結し、その後、爾後の転勤方法について組合と協議を重ねた結果、同年7月10日、会社と組合間で①会社は、業務上の都合により組合員を転勤、出向させるときは、事前に組合に通知する、②本人又は組合に異議のある場合は、会社は組合と協議の上決定する、③組合役員を転勤、出向

させるときは、会社は組合と協議の上決定する、④なお、協定変更のときは労使合意して行うという内容の転勤協定が締結された。会社と組合は、この転勤協定に基づいて一時凍結中の転勤について協議した結果、8月10日、次のとおり転勤が撤回もしくは決定かつ実施された。

当初の転勤発表		転勤協定に基づく協議結果
氏名	旧勤務地	旧勤務地
	新勤務地	新勤務地
A 1 (当時副執行委員長)	本社営業部販売二課主任	撤回
	彦根営業所長	
A 2 (当時組合員)	本社営業部販売二課	〃
	岡山出張所	
A 3 (当時組合員)	京都出張所販売係	〃
	尼崎営業所	
A 4 (当時組合員)	本社営業部販売二課	同左
	堺営業所主任	
A 5 (当時組合員)	尼崎営業所販売係	〃
	松山営業所主任	

(2) 昭和51年8月31日、会社は、淀屋橋売場に勤務する組合員A 6に対し、人手が足りないので大阪駅前売場に行ってほしい旨指示した。9月3日、組合は会社に対して「業務命令と称して組合員に強制的に大阪駅前売場での就労を命じているが、かかる会社の行為は、転勤協定に違反した不当労働行為であり認めることができない」と文書で申し入れた。

(3) 昭和49年以降の会社の新卒者採用状況は、同年2名、50年3名、51年2名であるが、会社としては、52年に一挙に7名を採用した結果、早急にジョブ・ローテーション（配転とのための社員教育）を行う必要があったし、更に前年（51年）、堺出張所、岡山出張所及び大阪支店で発生した金銭使い込みのごとき不祥事の再発防止の対策としても、適度の人事異動の必要があった。

なお会社には、大阪区域に4営業所、また高知市及び徳島市に各営業所をそれぞれ新設する計画があり、その計画実現の際には大幅な転勤の必要が予想された。

(4) 以上のように転勤実施の必要に迫られていた会社は、転勤協定が障害となって、組合及び本人の同意が取れない限り転勤が不可能となること、組合との事前協議が長引くと当初の転勤計画が意味をもたなくなること等を危惧し、昭和53年1月5日、B 8総務課長を通じて執行委員A 7に対し、①会社の経営計画に基づく新卒者採用のため配置転換を行う必要があること、②現金を扱う当社では特定の人を一定の地区に長期間勤務させると不祥事が発生しやすいこと、③営業所の新設をすれば配置転換の必要があること、④そのため従来の転勤に関する事前協議制を廃止して事前通知制を実施したいことを理由として挙げ、文書で転勤協定の破棄を通知した。

(5) 1月6日、組合は会社に対して「①なぜ転勤協定の破棄通知を行う必要があるのか、②転勤協定のどの箇所に問題点があるのか、③転勤協定には、この協定を変更する時は、

労使が合意して変更するものとする」と定めており、新協定締結までの間は、転勤協定は有効である」と文書で申し入れた。

同月9日、会社は組合に対して「①転勤協定破棄の手続きは労働組合法第15条第3項及び第4項に基づいて行ったものであり、その限りにおいて組合の主張は当を得ない、②組合に主張すべき点があるなら、まず新協定案を提示され、それを基にして労使が協議するなかで主張されたらどうか」と文書で回答した。

(6) 1月11日、組合は会社に対して「①転勤協定を今後とも引き継ぐ立場であり、何ら変更の必要はない、②会社が不当にも突然、破棄通知をされたのであるから、組合が納得できないのは当然であり、③前回の組合申入れに誠実に回答され、転勤協定に従って労使協議を行うべきである」と文書で重ねて申し入れた。同日、会社は組合に対して「組合は、1月11日付け文書で『転勤協定を今後とも引き継ぐ立場であり、何ら変更の必要はありません』と会社に通知し旧協定を固守する立場を明確にされたが、転勤協定の失効日が昭和53年4月5日に到来するのでその間に労使が協議して新協定を締結したい。組合も旧協定に固守せず、新協定案を提示してほしい」と文書で再回答を行った。

(7) 1月12日、会社は組合に対して、新協定締結に関する団体交渉を1月24日に行いたいと申し入れた。

これに対して、組合は即日会社に、1月6日付けの組合申入れに文書回答するよう申し入れた。そこで会社は、会社提案の1月24日の団体交渉の席で説明する旨回答した。

(8) 1月24日の団体交渉の席上、組合は「転勤、出向等は、事前に本人に内示し、本人の事情や意向を聞いて行うものであり、組合員の転勤、出向について組合を通じて内示する意思があるのかないのか」と尋ねたところ、会社は「内示は転勤や出向の決定前に行うものであるから、内示すれば逆に問題が発生する可能性があり、今のところ内示をすることはできない」と答え、本節認定(4)の理由で転勤協定を破棄することを付言した。

(9) 1月25日、組合は、前日の団体交渉における会社回答は1月6日付け組合申入れに具体的に答えたものでないとし、転勤・出向の事前協議及び内示に関する団体交渉を1月27日に行いたいと会社に申し入れたところ、翌26日会社は組合に対し、「転勤や出向に関する内示は、行った方がよい場合と、行わない方がよい場合との二通り考えられるので、この件について労使がもっと掘り下げて話し合いたい」として団体交渉に応ずる旨回答した。

(10) 1月27日、団体交渉が行われたが、組合は転勤・出向の事前内示に関する会社の考えが相変わらず明確にされていないとして、再度団体交渉を1月31日に行いたいと会社に申し入れた。これに対し会社は、同日組合に対し、組合の団体交渉の申入れは労働協約第16条(㉞団体交渉の交渉委員を3名以内とする、㉟団交事項を事前に相手方に通知する等)に反するとの理由でそれを拒否するとともに、逆に組合に対し新協定案に関する団体交渉を2月2日に行いたいと申し入れたが、組合はこれに応じなかったため、結局この団体交渉は開かれなかった。

(11) 2月1日、組合は、会社に提出する従業員の自己申告書に関連して、自己申告書の記載を口実に一方的な転勤・出向を行わないよう会社に申し入れたところ、会社は即日組合に対し、自己申告書は業務上のもので組合とは無関係であること、また「転勤・出向については団交の席や会社発信文書で明確に回答している」と文書で回答した。

- (12) 2月3日、組合は会社に対し、転勤協定の遵守に関する文書回答を改めて求めた。
- (13) 2月6日、会社は、同月3日の組合申入れに対し、「転勤・出向については団交や会社発信文書で明確に回答している」との2月1日と同様の文書回答を繰り返した。
- (14) 2月7日、組合は前記会社回答に満足せず、会社に対し同月3日付け組合申入れに関する団体交渉を9日に行うよう求めたが、会社は則日これに対して1月27日の場合と同様労働協約第16条違反を理由に拒否するとともに、転勤協定遵守の件については、「団交の席や会社発信文書等で明確に回答している」との2月1日と同様の文書回答を前日同様繰り返した。

2 判断

- (1) 申立人は、①会社の転勤協定の破棄通知は、転勤協定を変更するときは、労使が合意して変更するものとする、との条項に違反していること、②にもかかわらず、会社があえて一方的にそれを破棄したのは、将来一方的な転勤を強行し、それによって組合組織の弱体化と破壊をねらい、組合の支配と管理を目指しているためである。したがって、本件転勤協定破棄通知は無効であるだけでなく、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して被申立人らは、転勤協定は、労働組合法第15条第3項及び第4項にいう有効期間の定めがない労働協約たる性質を有しており、したがって、法の定めるところにより将来に向ってその効力を消滅させることができるのであるから、本件転勤協定破棄通知は、なんら違法性のない法律行為であって、その効力は有効に生じているのみでなく、かかる行為自体本質的に不当労働行為になじまない性質のものであり、したがって、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) ① 労働組合法第15条第3項及び第4項によれば、有効期間の定めがない労働協約は当事者の一方が、少なくとも90日前に、署名し、又は記名押印した文書で相手方に予告することにより解約することができる旨定められているが、その趣旨は、変転する社会経済情勢下の流動的労使関係のもとで、現行の労働協約が現状に即応しなくなったにもかかわらず、その労働協約に有効期間の定めがない場合に、当事者間でそれを円滑に解決処理するための手続きを定めたものと解すべきであるから、かかる労働協約の解約を予告しようとする当事者は、解約によって労使関係を不安定ならしめないために事後措置をも含めて解約について相手方と誠意をもって話し合うことが前提とされねばならない。
- ② しかるに本件の場合、転勤協定が法にいう有効期間の定めがない労働協約であることはいまでもないが、会社はその破棄を組合に通知するに際してB8総務課長を通じて会社側の立場を単に一方的に述べるにとどまり、かかる会社側の立場からしてなぜ破棄まで必要であるのかを明らかにしていないし、いわんや破棄による労使関係の不安定化を回避するために組合と協議しようとした事実も認められない。

また、会社は、組合から転勤協定とは別個の新転勤協定案が示されなければ協議をしないというが、会社が破棄を決意するに至った転勤協定の具体的な問題点を明らかにしていない以上は、組合としては、代案として別個の新転勤協定案を示すすべもない。

③ とすれば、会社の転勤協定破棄通知は、たとえ本節認定(3)のごとく会社に大幅な転勤実施の必要がありながら、本節認定(2)のごとく会社は通常の日常的な業務命令すらそれを転勤と主張する組合の抗議に会うため、転勤のごときは組合との協議を前提にしては困難であると考えざるを得なかったという同情すべき事情はあるにせよ、やはりその解決の方法としては性急に過ぎて誠意を欠き、その限り破棄通知の真意は、会社の配転政策を制約する意図を持つ組合の弱体化にあったと思料される。

したがって、会社の転勤協定の破棄通知は、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判断せざるを得ない。

なお、申立人は、東京木村に対しても同様の救済を求めているが、主文のとおり大阪木村に命じることにより本件救済の実を十分に果たしうると判断されるので、東京木村に対する申立てはその必要性を認めることはできず、棄却せざるを得ない。

④ また、申立人は、協定破棄を理由とする将来にわたる会社の一方的な転勤及び出向の命令を禁ずる旨の救済をも求めるが、主文救済をもって救済の実を果しうると判断されるので、この点についての申立人の申立ては棄却する。

第4 A8の職場応援と団体交渉について

1 認定した事実

- (1) 昭和47年に堺営業所ができ、49年8月、B9（以下「B9」という）が同営業所長に就任したが、50年5月には、会社の機構改革により同営業所は堺出張所となった。
- (2) 昭和52年10月当時、堺出張所の営業スタッフは、B9所長、A4係長、C1、C2、C3、C4及び女子事務員1名であったが、9月14日より10月31日までの間、営業員C3が急性胆石症のため入院し、また9月8日、営業員C4が家庭の事情を理由に会社を退職した。
- (3) 10月12日、B9所長は、電話でC3が入院しC4も退職したため、堺出張所は身動きできない状態にある旨B8総務課長及び営業二部長B10（以下「B10部長」という）に伝え、応援を求めた。そこで会社では、B7部長、大阪支店長代理兼販売一課長B11（以下「B11課長」という）及び販売二課長B12（以下「B12課長」という）が協議した結果、販売二課員のA8（以下「A8」という）を堺出張所に応援派遣することに決めた。A8を人選した理由は、①同人にとって堺市が通勤上便利であること、②業務経験のあることであった。
- (4) 10月13日、B12課長は、A8に対して堺出張所に応援に行くよう指示した。
- (5) これに対して組合は、同日文書で、組合員A8の応援派遣について事前に協議するよう会社に申し入れたが、会社は、応援派遣は事前協議の対象ではない旨回答した。A8は、会社の指示どおり10月16日から10月30日まで堺出張所に応援勤務した後、11月1日から大阪支店の販売二課に復帰した。
- (6) 昭和53年3月当初の堺出張所のスタッフは、B9所長、C3、C1、C2、C5及び女子事務員1名であったが既にA4係長が退職していた上に、同月中にC2、C1が退職し、他方C6（以下「C6」という）、C7（以下「C7」という）の新入社員2名が新たに配属されてきた。

3月13日ごろ、B9所長は電話でB8課長及びB10部長に対し「若い人を指導してもらうため、誰か適当な人を1カ月ほど応援派遣してほしい」と伝えたところ、B7部長、

B11課長及びB12課長は協議し、堺出張所の勝手も少しは分かっているだろうということで、A8の再派遣を決めた。

(7) 3月15日、B11課長は、前記決定にしたがってA8に対して「堺出張所では新入社員が多くて、ベテランが二人しかいないので指導してやってほしい」と伝え、3月16日から4月15日までの応援を指示した。

(8) 3月16日、組合が会社に対して前回同様A8の応援派遣について事前協議を申し入れたところ、会社は、応援派遣は事前協議の対象にはならない旨、前回同様の回答をした。

A8は、会社の指示どおり3月16日から4月15日まで堺出張所に応援勤務した後、4月16日から大阪支店の販売二課に復帰した。

(9) 4月17日ごろ、B9所長は、B8課長とB10部長に対し「新入社員は研修もできていないし、また得意先も十分には握できていないから、堺市の地理にも詳しいA8を応援に派遣してほしい」と電話で伝えた。

(10) 4月20日、B11課長は、A8に対して「新入社員が仕事にまだ慣れていないということなので、もうしばらく応援に行ってほしい」と述べ、4月25日より5月31日までの堺出張所応援を三度び指示した。

4月24日、組合は会社に対して、A8の応援派遣について事前に協議するよう申し入れたが、会社の態度は変わらず、A8は会社の指示どおり4月25日から5月31日まで堺出張所に応援のため出張し、6月1日から大阪支店の販売二課に復帰した。

(11) 更にB9所長は、新入社員のC6、C7の仕事振りをみた結果、堺出張所の今後の営業活動がスムーズに行かなくなることを恐れ、6月1日付け文書で会社総務課あてに「堺出張所の実情をよく知っているA8の応援を依頼する」旨申請した。そこでB7部長、B11課長及びB12課長が協議した結果、四度びA8を応援派遣することが決定された。

(12) 6月5日、B11課長はA8に対し「新入社員がまだ仕事に慣れないために再度応援に行ってほしい」と述べ、6月8日以降堺出張所に応援に行くよう指示した。これに対してA8は、「これからは、組合を通してくれ」と述べたが、B11課長は、「これは、別に組合と協議する問題ではない。これは大阪支店と堺出張所との間の応援であるから、組合と協議する事項ではない」と答えた。6月8日、会社は、A8に対して文書で応援期間を同日から7月7日までと通知した。

なお、6月8日及び10日、組合は会社に対して、A8の応援派遣について団体交渉を申し入れた。会社は、組合のこの申入れについて、組合側の交渉委員が3名を超えているのは労働協約第16条違反であるとの理由で拒否し、逆に組合に対して応援派遣の業務命令が団交事項に当たるとする理由の説明を求めたが、組合は回答をせず、結局、団体交渉は開かれなかった。

(13) 6月8日、B11課長は、同日より堺出張所勤務のはずのA8を大阪支店で見かけたので、A8に対して「B9所長に電話しておくから、すぐ行くように」と言ったころ、A8は「組合を通して下さい」と言うのみで、一日中倉庫で過ごした。

翌9日もA8は、大阪支店に出勤した。B11課長はA8に対して前日と同じように堺出張所に行くよう再三、注意したが、A8は一日中、大阪支店で過ごした。

(14) 6月10日もA8は大阪支店に出勤した。B11課長はA8に対して「大阪支店では、もう仕事を指示することはできないから、すぐ堺出張所に行くように。B9所長に少し遅

くなくても行くからと電話しておく」と言った。そこでA8はB11課長に対して「本日から応援に行く」と伝えたと、B11課長は、会社の指示どおりに堺出張所に出勤していなかった間は賃金カットする旨言った。

なお、A8は、午前9時過ぎ大阪支店を立ち堺出張所に遅れて出勤した。

会社は、A8に対し、業務命令に従わなかったことに対する警告書を交付した。

A8の応援は、予定どおり7月7日に終了し、翌8日より同人は大阪支店の販売二課に復帰した。

2 判断

〔1〕 A8の応援について

- (1) 申立人は、会社が組合員A8に対して応援と称して堺出張所勤務を命じたことは、実質的な転勤である。にもかかわらず、会社が組合の事前協議申入れを正当な理由なく拒否したこと、更に会社がA8に対し会社の指示どおりに堺出張所に応援に行かなかったことを理由に警告書を発したことは、A8に不利益を与え、かつ威圧を加えることによって同人を組合の方針に違反させ、よって組合組織を切り崩そうとする不当労働行為であると主張する。

これに対して被申立人大阪木村は、A8に対する応援命令は、堺出張所の欠員状態のため業務に支障をきたすようになり、その一時的な欠員補充のために大阪支店のA8に対して、同出張所への臨時的応援を求めたものであって、転勤ではなく、また緊急の応援のごときは、もし事前協議が求められるとすれば、正常な業務運営が著しく阻害されることになるため、本来事前協議事項たりうるものでなく、事実応援についての事前協議協定のごときは存しないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) ① 本節認定のとおり会社が、大阪支社のA8を堺出張所に応援として派遣したのは次のごとく4回であるが、各回の応援の必要性についてみるに、第1回目は、C4の退職とC3の入院によって、堺出張所の機能が著しく阻害されたためであり、第2回目は、A4係長、C2、C1の相次ぐ退職状況のところに不慣れな新入社員のC6とC7が配属されたため、新人指導をなしうるベテランを派遣するためであり、第3回目は、堺出張所に配属された前記の新入社員2名がなお研修不十分で満足すべき営業活動が期待されないため、A8に重ねて応援を求めたものであり、第4回目も、第3回目と同じ理由によっていたのであって、以上のいずれの応援も、会社のやむを得ない業務上の必要に基づいていたものと判断される。

回数	期間	応援日数
第1回	昭和52年10月16日～同年10月30日	約2週間
〃2回	〃 53年3月16日～〃 4月15日	1カ月間
〃3回	〃 53年4月25日～〃 5月31日	約1カ月間
〃4回	〃 53年6月10日～〃 7月7日	約1カ月間

- ② しかも応援それ自体もあくまで臨時的なものとして応援期間終了後A8はいずれの場合も原職場に復帰しているのであるから、本件応援は形式的にみて組合の主張する転勤ではないだけでなく、実質的にみても、応援回数が多く、応援間隔が短かく、4回のうち3回の応援期間が比較的長いという印象は否めないにせよ、この程度の回数

と期間と間隔とでは転勤に等しいとまではいえない。

- ③ したがって、本件応援が形式的にも実質的にも転勤でない以上は、転勤に関する事前協議の対象とならず、また応援を事前協議の対象とする協定も存しないのであるから、A 8がかかる会社の応援命令を拒否する正当な理由は存せず、したがって、同人が堺出張所に勤務しなかったことに伴う会社の措置は正当なものである。

よって、この点に関する申立人の申立ては棄却せざるをえない。

〔2〕 職場応援に関する団体交渉について

申立人は、会社は組合員を他の出張所等へ応援に行かせることについての団体交渉を拒否してはならない旨の救済を求めているが、前記本節認定よりして、A 8の応援についての事前協議の申し入れ以外に組合員一般の応援に関して団体交渉を申し入れた事実は認められないので、申立人の本件申立ては容認しがたい。

以上の事実認定及び判断に基づき、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56年1月30日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘