

# 命 令 書

申 立 人 総評全国一般大阪地連文祥堂労働組合大阪支部

被申立人 株式会社文祥堂

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人から昭和 63 年 5 月 19 日及び同年 7 月 26 日付けで申入れのあった、大阪支店営業第 3 課への人員補充問題及び当委員会の昭和 63 年 5 月 11 日付け命令の履行に関する問題を議題とする団体交渉に誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 申立人のその他の申立てについては棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人株式会社文祥堂(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、大阪市他 4 か所に支店を、東京都港区三田に印刷工場をおき、事務機器、文房具の卸、小売、印刷等を業としており、その従業員は、本件審問終結時約 540 名である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連文祥堂労働組合大阪支部(以下「支部」という)は、総評全国一般文祥堂労働組合(以下「本部」という)の下部組織であって、会社の大阪支店(以下「支店」という)に勤務する従業員によって組織されており、総評全国一般労働組合大阪地方連合会(以下「地連」という)に加盟している。本件審問終結時の支部組合員数は 31 名である。

#### 2 本件団体交渉申入れに至る経緯

- (1) 会社は、主に輸入事務機器の販売代理店として発展してきたが、昭和 40 年代以降の事務機器の急速な技術革新とこれに伴う競争激化に対応できなくなったことから、抜本的再建にむけて 56 年 9 月に中期経営計画(以下「中期計画」という)を、また、60 年 5 月には文祥堂再建計画(以下「再建計画」という)を発表した。
- (2) 会社は、中期計画及び再建計画に基づき、多くの会社支店、出張所を閉鎖するとともに、昭和 60 年 6 月、従業員の希望退職者を募り、当時の従業員 538

名中 118 名がこれに応じた。

支店関係では、中期計画以降、大阪営業部の閉鎖に加え、支店管内の 5 出張所全てが閉鎖され、支店関係の従業員は 83 名から 41 名になった。

- (3) 支部は、これらの状況の下で、組合員の雇用と生活が危機にあるとして、会社に対し、支店の存続と組合員の雇用保障を求めて団体交渉(以下「団交」という)の開催を要求し、支部と会社の間で昭和 60 年 8 月 9 日から 61 年 5 月 20 日までの間に 19 回にわたって団交が開催された(以下「19 回団交」という)。

この 19 回団交において、会社は、「目下の急務である再建計画を 1 日も早く軌道にのせるため、支部と団交を行うことにやぶさかでない」として臨み、新商品の開拓、市場の拡大等についても論議が重ねられ、途中 60 年 10 月 9 日には、支部が①支店を存続させ、転勤させることなく支店での雇用を保障すること、②支店の存続強化の再建策をすすめ、労使協議を行うこと、③支店各組織の従業員数の確保、等の支部の「支店再建案」を提起し、以後、これらに基づいて、支店の存続強化策に関連して協議が行われた。

- (4) 19 回団交では、労使間の文書による協定はなされなかったが、支部は、同団交において 5 項目についての合意があったにもかかわらず、会社が文書協定化を拒否しているとして、昭和 61 年 6 月 13 日当委員会に不当労働行為救済申立て(昭和 61 年(不)第 38 号事件)を行った。
- (5) 昭和 63 年 5 月 11 日、当委員会は、前記(4)記載の不当労働行為救済申立てについて、申立ての一部を認め、会社に対し、次の内容の協定書の作成を命ずる救済命令(以下「5.11 命令」という)を発した。

- 「(1) 会社は、本社及び三田工場を、会社財産のまま維持するよう努力する。
- (2) 会社は、前記(1)の会社財産の維持と共に、大阪支店を存続させた上同支店で勤務する従業員については、原則として同支店で雇用継続するよう努力する。
- (3) 会社は、大阪支店の閉鎖、縮小並びにこれに伴う同支店に勤務する支部組合員の労働条件の変更について、労使間の合意をうるよう、事前に支部との間で誠意をもって団体交渉を行う。」

- (6) 昭和 63 年 6 月 8 日、会社は、5.11 命令を不服として、その取消しを求め、大阪地方裁判所に行政訴訟を提訴した。

### 3 第 1 回団交に至る経緯

- (1) 昭和 63 年 5 月 12 日、支部は、会社に対し、5.11 命令において命ぜられた前記 2(5)記載の 3 項目についての支部の協定内容案を示して協定書を作成するよう(以下「協定化問題」という)文書で申し入れた。

- (2) 昭和 63 年 5 月 19 日、支部は、会社に対し、支店営業第 3 課(以下「営業 3 課」という)所属の X1(以下「X1」という)が同月末日付けをもって退職することに伴う同人の後任については、新規採用によって補充するよう要求する(以下「人員補充問題」という)とともに、同要求に関し、協定化問題と併せて、同月 25 日又は同月 27 日に団交を開催するよう文書で申し入れた。
- (3) 昭和 63 年 5 月 25 日、会社は、支部に対し、「期末決算との関係で団交開催日を 6 月 8 日としたい、また、今後の団交の開催場所は東京、大阪交互としたい」旨の回答を行い、同時に、協定化問題について、「1. 協定化する考えは全くない。2. そのような合意をしたこともなければ、協定すると言ったこともない。また、命令そのものが事実認定と法律判断において誤っており、承認しうるものではない」との文書回答を行った。
- (4) 昭和 63 年 5 月 28 日、支部は、会社に対し、会社回答が団交日程の引き延ばしであるとして抗議するとともに、「会社提案の団交日程は了解する、団交開催場所は大阪とすべきである」旨申し入れ、同時に協定化問題を再度文書で申し入れた。
- (5) 昭和 63 年 6 月 8 日、支部と会社は、第 1 回団交を開催した。

冒頭、支部は、「支店の存続・発展の立場から営業 3 課に新たな人員補充をして欲しい、この人員問題に入る前に営業 3 課の主要な所管事業の一つであるエレコンパック(移動棚)の販売に関する支店営業上の位置付け及び今後の方針の説明を求めたい」と要求した。これに対し、会社は、「会社の社会的信頼を回復していくことが基本で、そのため、すでに営業方針は示している」旨述べた。

なお、会社は、各営業年度の半期毎に、支店の営業方針を定め、その方針書を支店従業員に配付している。

次に、人員補充問題の話に入ったが、会社は、「支店は再建途上であり、人員に余力があると認められるので、X1 の後任補充は、新規採用を行わず、支店内の配置転換によって行う。1 か月位後を目途に具体的氏名を明らかにしたい」旨述べたため、支部は、「このままで行けば支店はジリ貧になり、従業員数が減っていく。組合要求を再検討して欲しい」旨要求したが、会社は、「結論は変わらない」旨繰り返すのみであった。

さらに、協定化問題については、会社は、「前記(3)記載の 5 月 25 日付け文書で示したとおりである」旨の回答に終始した。

#### 4 第 2 回団交に至る経緯

- (1) 昭和 63 年 6 月 23 日、支部は、会社に対し、第 1 回団交における会社の態度が不誠実であるとして抗議するとともに、前記 3(2)記載の同年 5 月 19 日付け

申入れと同じ議題で、同年6月27日又は28日に団交を開催するよう文書で申し入れた。

これについて、同年6月25日、会社は、支部に対し、「同月27日は東京で本部交渉があるので、日程がとれない。同月28日は都合がつかない」旨の回答を口頭で行った。この際、会社はこれに代わる団交日程を提示しなかった。

- (2) 昭和63年6月30日、支部は、会社に対し、団交に対する会社の態度が不誠実であるとして抗議するとともに、再度、同年7月4日又は5日に団交を開催するよう文書で申し入れた。

これに対し、会社は、同年7月5日、支部に対し、同月13日に団交に応じる旨の回答を行うとともに、これについての支部からの文書回答を求めた。

- (3) 昭和63年7月6日、支部は、会社に対し、同月13日は都合がつかないので、同月8日又は11日に団交を開催するよう文書で申し入れた。

同月7日、会社は、支部に対し、同月18日又は19日であれば団交開催に応じる旨の文書回答を行った。

- (4) 昭和63年7月11日、支部は、会社に対し、会社が団交日程の引き延ばしを行っているとして抗議するとともに、同月19日を団交日程とすることを了解する旨の文書回答を行った。

- (5) 昭和63年7月19日、支部と会社は第2回団交を開催した。

この席上、会社は、X1の後任人事について、「支店の現人員の中で補充を行う」と述べたところ、支部が、「19回団交でも支店を存続・発展させていくと会社は述べていた」旨述べ、新規採用による補充を要求した。

続いて、しばらくの間5.11命令について話し合いがなされたが、会社は「協定は結ばない。行政訴訟をしている」とのみ繰り返し、実質的な協議には入らなかった。

その後、会社から支店業務課では余力があるとして、同課所属のX2支部書記長(以下「X2書記長」という)を営業3課へ配置転換する旨の提案(以下「X2配転提案」という)が行われた。

これに対し、支部は、その場で、6項目の理由(①X2書記長には支店業務課で業務上作り上げていかなければならない中身がある。②同課では退職により2名減となっており、既にその分業務増となっている。③加えてX2配転提案ではX2書記長の業務分が他の人に業務増となる。④支部三役の立場から協議了解事項である。⑤X2書記長は地連の副委員長としての組合活動上、事務所内の職場に在る必要がある。⑥本人が希望しない。)を挙げて、同提案には反対である旨を述べるとともに、支店の営業状況は再建計画よりも落ち込んでおり、支部が

この X2 配転提案を検討するに当たってもその前提として支店の存続及び雇用保障の問題が明確にされることが必要であるとして、会社にその点の説明及び協議を求めた。

これに対し、会社は、「支店の存続及び雇用保障の問題は、さきの 19 回団交の際論議されており、具体的な営業方針等は半期毎に従業員に文書で示している。従って、今回の X2 配転提案とは直接関係のない問題である」として、X2 配転提案を支部として検討するよう要求した。

また、支部は、会社に対し、5.11 命令の効力についての会社の考え方を述べるよう求めたが、会社は「行政訴訟の手続きを取っており、議論するつもりはない」旨述べた。

なお、会社では、支部三役の人事異動については、労働協約上、組合との協議了解事項となっている。

## 5 第 3 回団交に至る経緯

(1) 昭和 63 年 7 月 26 日、支部は、会社に対し、支店の存続、発展強化のための新規商品の導入、市場拡大などの営業施策についての問題(以下「支店の存続発展問題」という)及び X2 配転提案並びに協定化問題を議題とする団交を、同年 8 月 5 日に開催するよう文書で申し入れた。

(2) 昭和 63 年 7 月 27 日、会社は、支部に対し、「X2 配転提案についての人事異動に関する協議を本部に申し入れているので、その協議結果を見たうえでないと団交には応じられない」旨回答した。

なお、同月 29 日、本部は、会社の上記協議申入れに対し、引続き会社と支部との間で協議するよう回答した。

(3) 昭和 63 年 7 月 30 日、支部は、会社に対し、同年 8 月 8 日ないし 10 日の間のいずれかの日に団交を開催するよう文書で申し入れた。

同年 8 月 3 日、会社は、支部に対して、いずれの日も都合がつかないので、同月 17 日ないし 19 日の間のいずれかの日であれば団交に応じる、議題については X2 配転提案の件に限定するとの文書回答を行った。

(4) 昭和 63 年 8 月 8 日、支部は、会社に対し、会社回答は団交日程の引き延ばしであるとして抗議するとともに、団交開催日は同月 18 日で了解するが、議題は前記(1)記載の支部申入れのとおりとするよう文書で申し入れた。

しかし、同月 15 日、会社は、支部に対し、団交議題はあくまで X2 配転提案の件に限る旨の文書回答を行った。

(5) 昭和 63 年 8 月 18 日、支部と会社は第 3 回団交を開催した。

冒頭、会社は、第 2 回団交時の X2 配転にかかる支部の 6 項目の意見について、

支店業務課における業務内容は会社の営業方針に従って遂行されるべきものであり、支部が中身をつくるというものではない等の理由を挙げて、それぞれ配転拒否の理由とはならない旨述べた。

支部は、支店の存続発展問題を交渉議題とすることについて、「X2 配転提案が、組合員の退社に伴い、組合が新規採用を要求したことに対する会社からの提案であり、組合としては、配置転換の是非は支店の存続発展問題とのからみでしか考えられない」旨述べたが、会社は、「その議題は議論しない」旨回答し、支部からの「支店の存続保障の約束があったか否かは争いがあるので、さておいて、改めてここで話したい。また、支店の存続及び支部組合員の雇用保障が約束できないのであれば、一旦それを横において、当面の支店をどうしていくのかの説明、協議を求めたい」旨の要求には、「支店の存続及び雇用保障については、すでに19回団交で論議が重ねられており、ここで交渉する必要はない」旨述べ、支部と会社の間で押し問答が繰り返された。

さらに、支部は、協定化問題及び5.11命令の効力についての会社の考え方を質したが、会社は、「協定化しない」、「議論しない」と述べるのみで、当日の団交は終了した。

(6) その後、会社は、X2 配転提案を協議不成立として白紙撤回している。

また、本件審問終結時に至るまで、支部と会社の間において、協定化問題、人員補充問題及び支店の存続発展問題についての団交は開催されていない。

## 第2 判 断

### 1 当事者適格について

会社は、支部は本部の構成単位にすぎず、独立の法人格を持たないばかりか、労働組合法第5条第2項に適合する規約をも有しないので、本件申立ては却下されるべきであると主張する。しかし、支部は、確かに本部の構成単位であるが、同時に独立の規約を持つ労働組合法上独立した労働組合であって不当労働行為救済申立ての申立人たりうることは、当委員会において、顕著な事実であり、会社の主張は失当である。

### 2 本件団交拒否について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 支部は、次のとおり主張する。

(ア) 本件3回の団交において、会社は、①行政訴訟に係属中であつたとしても、団交において充分協議をつくすべき協定化問題について、単に「協定化しない」、「議論をしない」旨を繰り返すのみであり、②人員補充問題については、X2 配転提案にイエスかノーかの範囲でしか話をしないとし、③

組合員の雇用と職場確保という労働条件に直接かかわる支店の存続発展問題については、「人員補充問題と関係ない」としている。

このように、会社は、組合の要求した議題について、話し合いそのものを拒否するか、話し合っても不誠実な対応に終始した。

- (イ) 支部が、X1 の後任人事について新規採用による補充を要求し、同時に、支店の存続発展問題について協議を申し入れたのは、営業3課が支店における中心部門であり、近い将来を見通した体制を現時点で作る必要があること及び支店の存続、発展強化のためには、新規採用による人員補充が必要だからである。

会社は、中期計画以降、支店の縮小閉鎖とそこに働く従業員の排除を狙った一連の行為をしており、X2 配転提案もこの一環であるので、その検討に当たっても、今後の支店の在り方と切り離せるものではない。

支店の存続発展問題は、それが経営権の範囲に属するものであっても、支部組合員の労働条件に係わるものである限り、団交議題である。

以上から、本件3回の団交における会社の行為は団交拒否の不当労働行為に当たるものである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) 本件3回の団交については、次のとおりである。

- ① 協定化問題については、5.11 命令を不服として現在行政訴訟で争っており、協定化するつもりはないとの会社の態度を明確にしており、協議すべきものではない。
- ② 人員補充問題については、会社が再建途上であり、支店の業務内容並びに将来の見通しを考えると、内部での配置転換により補充は充分可能であること等の具体的条件を充分検討した上で責任をもって X2 配転提案を行ったものである。そして、X2 配転提案を撤回しているから、協議すべきものではない。
- ③ また、支店の存続発展問題については、経営権にかかわる問題であり、支部と交渉すべき事項でないばかりか、人員補充問題と全く関係のないものである。しかも、支店の存続、発展強化については、19回団交の中で充分説明済みであるし、具体的な営業方針等は文書にして従業員に示しているため、もはや協議すべき事項は残っていない。

- (イ) このように、会社は誠意をもって対応したにもかかわらず、支部は、本来交渉事項でない支店の存続発展問題などにこだわり、今回の人員補充問題に係わる X2 配転提案についても会社の説明に対して反論さえしていな

いのであって、支部自ら話し合いを不可能ならしめたものである。

以上から、会社には何ら不当労働行為はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 支部が申し入れた本件3回の団交議題については、前記認定第1.3(2)、4(1)及び5(1)認定によれば、①協定化問題、②人員補充問題及びX2配転問題並びに③支店の存続発展問題の三つであったことが認められる。

そこで、本件3回の団交における、議題と交渉の状況についてみる。

イ まず、協定化問題についてみるに、確かに、会社は前記認定第1.2(6)認定のとおり、5.11命令についてこれを不服として行政訴訟を提起しているのであるが、そもそも労働委員会の救済命令は、労使双方がこれを真剣に受け止め、それを契機として、合理的で健全な労使関係を築いていくことに目的があるのであるから、たとえ、行政訴訟の係属中であっても、合意できる事項を求めて労使で交渉することは、労使間の自主的解決を基本とする労働組合法の理念にかなうものであることは明らかである。

ところで、前記第1.3(1)、(5)、4(5)及び5(5)認定のとおり、3回の団交において、支部は、会社に対して、労働委員会命令の効力についての考え方を質問し、また協定内容について支部案を示してその検討を求めているにもかかわらず、会社はこれらの事項についても一切協議に応じず、「協定化しない」、「議論しない」旨を繰り返したのみであったことが認められる。こうした会社の態度は、行政訴訟において係争中であるから協定化に応じられないとの会社の結論的立場を通告したに過ぎず、誠実に自主的解決を図る努力を示したものととは到底認められない。

したがって、協定化問題については、同問題が協議事項として残っていないとする会社の主張は採用できない。

ウ 次に、人員補充問題及びX2配転提案問題についてみるに、支店における欠員を補充するか否かは支部組合員の労働条件に係わる問題であり、特に人員補充問題は、前記第1.3(2)認定のとおり、X2配転提案がなされる前に支部からX1の退職に伴い提起されており、X1の後任人事が決着していない以上、X2配転提案が撤回されたからといって、営業3課の人員補充問題そのものが消滅したとは認められない。

そこで本件3回の団交の経過についてみるに、前記第1.3(5)、4(5)及び5(5)認定によれば、支部が、X1の後任人事のあり方との関連で、支店の存続発展問題及び協定化問題についての協議を求めたのに対し、会社は、支店の内部



における配置転換の具体的人選の適否が団交議題であるとして、X2 配転提案についての協議を求めた。このため、労使双方の主張が交渉の入口で噛み合わず、会社が X2 配転の必要性を主張し、支部がこれを拒否した段階で労使の交渉が止まってしまったものと認められる。

したがって、人員補充問題については、支部の側においても、会社の提案について、支店内の人員余力の有無等を十分検討、協議する姿勢が望まれるところであるが、いずれにしても新規採用の可否を含め、協議はいまだ尽くされていないと認められるから、同問題に関し協議事項は残っていないとする会社主張は失当である。

エ 以上、イ及びウのとおり、会社は、支部から申し入れられた、協定化問題及び人員補充問題についての団交については、正当な理由なく応じていないのであって、かかる会社の行為は労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為といわざるをえない。

オ 次に、支店の存続発展問題についてみるに、前記第 1.5(5)認定によれば、同問題については、会社は、団交議題ではないと主張して何ら協議には応じていなかったことが認められる。

ところで、前記第 1.2(1)ないし(3)認定によれば、会社が、昭和 56 年に中期計画を、同 60 年に再建計画を発表し、会社支店、出張所の縮小、閉鎖、希望退職等人員整理を含めた会社の再編を押し進めようとし、この間支店関係の従業員も 83 名から 41 名へと減少し、会社と支部との間では、支店の存続と雇用保障の問題を巡って、19 回団交の開催、当委員会への不当労働行為救済申立てなど、大きな対立があったことが認められる。

加えて、前記第 1.2(5)及び(6)認定によれば、会社は、5.11 命令において命じられた、「支店を存続させた上で、支店従業員の雇用継続の努力」、「支店の閉鎖、縮小並びにこれに伴う支部組合員の労働条件の変更にかかる誠実団交実施」等の 3 条項の協定化について、不服であるとして、行政訴訟を提起していることが認められる。

これらの経緯からすれば、支部が、今後の支店のあり方についての会社の考えに強い危惧を抱き、X2 配転提案の検討をするに当たっての前提問題として、支店の存続発展問題を再度協議しておく必要があると考えたことも理解できない訳ではない。

しかしながら、支部の要求する「支店の存続、発展強化のための新規商品の導入、市場拡大などの営業施策」に関する問題は、つまるところ、前記第 1.2(3)ないし(5)認定の 19 回団交で論議された支店の存続と雇用保障の問題

と同一内容の課題であり、これらの点については、すでに19回の長きにわたり団交で協議され、19回団交の到達点についても当委員会において判断したところである。そして、その後、本件審問終結時に至るまでに新たに生じた事情はX1退職による問題のみであり、これについては、支部は人員補充問題についての団交を申し入れており、加えて、今回の支店の存続発展問題は、もともとX1退職による人員補充を新規採用によって行うべきであるとする支部要求から発展して議題の提起が行われていることから、ことさら支店の存続発展問題を議題として再度団交を行う必要性は認め難い。

したがって、支店の存続発展問題に関し、会社が団交に応じなかったことにつき正当な理由があったものと認めるのが相当であり、支店の存続発展問題についての支部の申立ては、棄却せざるをえない。

(3) その他

支部は、陳謝文の掲示を求めるが、主文1をもって十分救済の実を果たし得るので、その必要を認めない。

以上、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。

平成2年1月23日

大阪府地方労働委員会

会長 寺 浦 英太郎 ㊞