

大阪、平元不33、平3.3.28

命 令 書

申 立 人 オンワード労働組合

被申立人 株式会社オンワード樫山

主 文

- 1 被申立人は、申立人から昭和63年9月20日以降に申入れのあった申立人組合員A1らの出向問題等に関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ぬ。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

オンワード労働組合

執行委員長 A1 殿

株式会社オンワード樫山

代表取締役 B1

当社が、貴組合から昭和63年9月20日以降申入れのあった貴組合員A1氏らの出向問題等についての団体交渉に誠実に応じなかったことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第 1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人株式会社オンワード樫山（以下「会社」という）は、紳士服等の製造、販売等を行っており、肩書地に本社を置き、その従業員は本件審問終結時約4,000名である。
- (2) 申立人オンワード労働組合（以下「組合」という）は、会社を中心とする企業グループ（以下「オンワードグループ」という）の従業員らを対象として組織された労働組合であり、昭和63年9月1日に結成され、その組合員は本件審問終結時5名である。

2 出向等をめぐる労使関係と団体交渉について

- (1) 昭和58年3月1日、オンワードグループにおいて無店舗販売業種への参入と卸売、小売部門の併存状態の整理を図るため、無店舗型流通対応会社であるオンワード販売株式会社が、株式会社ハローショップを吸収合併するとともに、これに会社の直接販売部門（無店舗型流通）である

組織販売部門、事業所販売部門、ストア販売部門を移管し、商号を新たにオーク株式会社（従業員約760名、以下「オーク社」という）に変更した。

当時会社には檜山労働組合（現在のオールオンワードユニオン、組合員はオーク社の従業員等を含め約4,000名。以下「檜山労組」という）と総評全国一般労働組合大阪地方本部大阪一般合同労働組合檜山支部（組合員39名、以下「合同労組」という）が存在していた。

同年3月1日、合同労組と会社、オーク社間で、「①現組合員は会社の従業員のままオーク社事業場で勤務する、②組合員の賃金、労働時間、退職金、就業条件等の労働条件については現行どおりオーク社において継承する、③会社と合同労組は営業所の閉鎖、統合、新設等に伴う異動、転勤の事前協議について、オーク社において従前どおり行う」旨の協定書を取り交わした。

会社は同日付けで上記三部門の社員のうち若干名を除いてオーク社への出向を発令（以下「本件出向」という）し、合同労組組合員は全員出向したが、このなかにA1（以下「A1」という）、A2（以下「A2」という）、A3（以下「A3」という）及びA4（以下「A4」という）も含まれていた（以下この4名を併せて「A1ら4名」という）。

また、会社と檜山労組が昭和50年に取り交わしていた出向規定第4条には「出向期間は原則として5年以内とする。…」と定められており、A1ら4名はこの規定は本件出向の場合にも適用されるものと理解していた。会社の従業員に対する説明会でも、オーク社への転籍、移管の話はなされなかった。なお、A1ら4名は、会社の直接販売部門（個々の事業所における商品持込販売）専属の社員として採用されていた。

- (2) 昭和60年9月30日、会社及びオーク社は、「オーク社の株式上場による転籍問題に関する件」と題する文書で合同労組に対し、オーク社の上場には企業の独自性、独立性が完全に保たれていることが必要であるので組合員がオーク社への転籍に同意するよう申し入れ、その後数回合同労組と本件についての協議を行った。
- (3) 昭和60年11月5日、合同労組は、会社及びオーク社に対し「転籍と会社の雇用責任問題を切り離しては絶対に考えられない。また、今までの会社の説明内容のなかで会社での勤務年数約15年間に対し何らの評価もなく、株式上場目的のために従業員を犠牲にした転籍を強行しようとしていることは絶対に容認できない。したがって早急に組合員のオーク社出向を解き会社に戻すことを強く要求する」旨文書で要求した。
- (4) 昭和60年12月7日、檜山労組と会社、オーク社の三者は檜山労組組合員のオーク社への転籍に関し、「オーク社が株式上場後業績不振などにより不測の事態に陥った場合、グループ経営の責任において、会社がオーク社の事業継続が可能なように全面的に支援を行う。オーク社に万一不測の事態が起きた場合は、会社とオーク社は、雇用の保障について檜山

- 労組と誠意をもって協議する」との内容の覚書を交わし、61年1月1日付けで檜山労組に属する出向者はオーク社に転籍した。
- (5) 昭和63年2月25日、A1ら4名は連名で会社及びオーク社あてに、①同年2月末日で満5年になるので本件出向を解き会社に帰すこと、②会社は職場を用意することを文書で要求した。また、同人らは同年3月25日にも同様の要求書を会社あて内容証明で送付した。
- (6) 昭和63年4月8日、合同労組と会社、オーク社は「58年3月1日の協定書は、オーク社が業績不振等により不測の事態に陥った場合会社に戻るができるという身分保障を明確にするものであって、何年間の後に出向を解かれて会社に復帰するという考え方はない。64年2月末日を目標に会社従業員の転籍に同意の方向で協議を進めたい」旨の内容の議事録確認を行った。
- (7) 昭和63年5月30日、A1ら4名は連名で上記(5)の要求について回答するよう求める文書を会社に内容証明で送付した。
- 同年6月10日、会社は「58年当時の当社出向規定は檜山労組と取り交わしているものであって、合同労組とは取り交わしておらず、A1ら4名との間では出向規定の適用はない。檜山労組、合同労組の組合員を問わず出向を解除した者は1名もいない。会社にはA1ら4名の職場がなくなり、部門の責任者も全員オーク社に転籍しており、復帰は現実には不可能である」との旨文書でA1ら4名に回答した。
- (8) 昭和63年9月1日、意見の相違により合同労組を脱退したA1ら4名と62年3月にオーク社に転籍したA5（以下「A5」という）の5名は組合を結成し、執行委員長にA1を選出した。同日、組合は会社及びオーク社あて結成通知を行った。
- (9) 昭和63年9月20日、組合は会社に対し、①組合員の出向を解き会社に復帰させること、②組合事務所の設置及び掲示板の設置場所の確保を求めること、を内容とする要求書（以下「本件出向解除問題等要求」という）を提出し団体交渉の開催を要求した。
- (10) 昭和63年10月5日、組合と会社間で前記(9)の要求について交渉（時間は40分程度）が行われ、会社側は、「出向規定は檜山労組と締結したものであなたがたには適用がない。職場そのものが移管されたので、その時点で転籍を実施すべきものだが、オーク社に不測の事態が生じた場合には会社に戻るができるという身分保障を明確にするために出向という形態をとった。オーク社設立当時400名余りの従業員が出向したが、A1ら4名と合同労組の組合員合わせて39名を残し全員転籍手続きが完了しており、合同労組とも転籍の方向で協議中である。したがって、できるだけ早く転籍してもらいたい。出向を解く考えは全くない。会社内に組合事務所や掲示板を置く合理的な理由はなく、貸与できない」旨回答した。組合は、これに対して反論したが、会社は同じ趣旨の回答を繰り返した。

- (11) 昭和63年11月7日、組合は会社に対し、①年末一時金及び②本件出向解除問題等要求を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (12) 平成元年2月21日、会社は組合に対し、「本件出向は応援型出向ではなく移籍型出向であり、A1らについて労使関係はオーク社との間に新たに発生している。組合は会社に対して団交拒否の非難を繰り返しているほか、その組織員は既に指摘したとおり現に会社の施設、管理者、従業員らに対し抗議行動と称して不当な侵害行為を繰り返している。これらは出向の性質・協議経過や既に自ら行っている行為を無視した不当な行動であり、到底労働組合の正当な活動であると認めることはできない。今後このように無理解な態度・行動を続けられないよう改めて申し入れる」旨文書で申し入れた。
- (13) 平成元年6月22日、会社、オーク社と合同労組は同組合員のオーク社への転籍に関し覚書を締結し、同年7月10日、合同労組の組合員はオーク社への転籍手続を完了した。同日以降、転籍手続が行われていないのはA1ら4名のみとなった。
- (14) 組合は会社に対し、本件出向解除問題等要求について昭和63年11月7日以降も本件申立日（平成元年6月8日）までの間ほぼ1週間に一度の割合で計25回にわたり団体交渉を申し入れたが、会社は本件審問最終時に至るまで前記(10)と同じ理由でこれに一切応じていない。

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人は、A1ら4名が籍を置く会社が、組合から申し入れた本件出向解除問題等要求に関する団体交渉について昭和63年11月以降正当な理由なく拒否し続けているのは不当労働行為である、と主張する。
- (2) これに対して被申立人は、次のとおり主張する。
- ① 申立人はオンワードグループの従業員のうちA1ら5名の者の単なる集団に過ぎず、オンワードグループの従業員を代表する組織ではなく、労働組合としての適格を欠くものである。
 - ② A1ら4名はオーク社において会社復帰によって得られると同等以上の労働条件を得ており、また申立人はオンワードのネームバリューなどから出向解除を求めているのであって、本件申立てはそもそも「救済の利益」を欠くものである。
 - ③ 本件出向は会社の業務部門自体がオーク社に移管され、そこでの従事者がそのままオーク社において勤務することを前提としており、会社への復帰自体があり得ず、出向解除要求は不当かつ不可能で反社会的であり、会社は使用者性を失っている。また、組合規約上も会社を使用者と特定する規定はない。
 - ④ 樫山労組との間の出向規定は個別的な出向についてのものであり、本件出向は同規定の適用のある出向ではなく、また、合同労組とは出

向規定を締結していないので、同規定が当時の合同労組の組合員であるA 1ら4名に労働協約の拡張適用として適用されるものではない。仮に、上記規定が適用されるとしても、本件出向人事は経営に属する問題であり、団体交渉事項とはなり得ない。

- ⑤ 申立人の求める交渉事項はオーク社の組織、業務に利害を生じ、かつ被申立人において妥協不可能なものであり、交渉を行ったところで互譲の余地がない。このことは、昭和63年10月5日の交渉において説明を尽くしており、出向問題には交渉の余地はない。
よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

- (1) 会社の主張①について検討するに、前記第1. 1 (2)、2 (8)ないし(12)及び(14)認定のとおり、組合は会社に在籍しオーク社の職場で働くA 1ら4名及びオーク社に移籍したA 5らによって結成されたものであって、本件出向問題、組合事務所の貸与問題等の同人らの労働条件の維持改善を目的とする活動を行う自主的な組織であると判断され、労働組合法に適合する労働組合であると認めるのが相当である。

また、組合規約に定める組合員となり得る者の範囲に属する労働者の数に比べて、現に組合に加入している者の数が少数であったとしても、労働組合としての適格を欠くものではない。

したがって、会社の主張は失当である。

- (2) 会社の主張②について検討するに、仮にオーク社の労働条件が会社と同等以上であったとしても、終身雇用制が我が国の相当数の企業で慣行として行われている状況のもとでは、帰属する企業、そのネームバリュー等が、労働者にとって重大な関心事であり、かつ将来の労働条件の動向にも係わりを有していることを無視できるものではない。したがって、組合が求めている組合員の出向解除の問題は、つまるところ同人らの身分の帰属問題であるから、上記の観点から団体交渉を求めることに相当の理由があると言わざるを得ないのであって、使用者は組合員の労働条件の問題として交渉義務を免れるものではなく、会社の主張は失当である。

- (3) 会社の主張③について検討するに、前記第1. 2 (1)、(2)、(4)、(6)及び(13)認定のとおりそもそもA 1ら4名の従業員籍は現在なおあくまでも会社にあるのであって、本件出向は、会社とオーク社の双方の人事に係わる事柄であり、事実出向転籍問題については、会社は檜山労組及び合同労組との間では常にオーク社と共に協定等の当事者となっていることから判断すれば、会社の同人らに対する使用者責任を否定できるものではない。

また、組合の規約上は会社を使用者とする旨の規定はなくとも、会社は上記判断のとおり会社の従業員たる身分を持つA 1ら4名の属する組合から申し入れられた団体交渉の当事者たる義務を負うのは当然であ

って、会社の主張は失当である。

- (4) 会社の主張④について検討するに、前記第1.2(1)認定によれば、会社が業務の移管、従業員の転籍を当然の前提としていたとしても、A1ら4名はそのことを聞かされておらず、本件出向についてのみ承諾していたものと認められる。さらに、檜山労組と会社の間の出向規定のA1ら4名に対する効力についての同人らの理解の是非はともかく、転籍の問題については、同人らの労働条件にも係わる重大な関心事である以上、会社は、出向の期限を定めた同規定の同人らに対する効力の有無にかかわらず組合の理解を得べく努力する必要があると考えられる。

また、A1ら4名を除く本件出向者が全員オーク社に転籍していたとしても、A1ら4名の身分は会社に帰属しており、会社が同人らの使用者たる地位にあることは前記(3)判断のとおりである。加えて、交渉事項が経営権に係わるものであったとしても、労働者の生活利益に直接間接に影響を及ぼす限りは、団体交渉の対象事項となるものであるところ、A1ら4名の転籍は、前記(2)判断のとおり、同人らの将来の労働条件の動向にも係わりを有していることからすれば、同人らの生活利益に影響を及ぼすことも有り得ることは否定できない。したがって、A1ら4名の出向解除等に関する事項はすぐれて団体交渉の対象事項であり、しかも、本件の場合、組合は組合事務所や掲示板の設置についても申し入れているのであるから、団体交渉事項でないとする会社の主張は認められない。

- (5) 次に、会社主張⑤について検討するに、仮に、本件出向解除がオーク社の組織、業務に利害をもたらすものであるとしても、会社はオーク社の参加のもとで団体交渉を行うことができるのであって、会社が主張するように団体交渉の開催が不当あるいは不可能であるとまでは言えない。さらには、団体交渉において会社は組合の要求を是認する義務は課されるものではないが、誠意をもって交渉に応じる義務は存し、互譲の余地はないということを理由に団体交渉を拒否することは認められない。前記第1.2(10)認定によれば確かに会社は組合と交渉を行ってはいるものの40分程度1回限りで、同じ趣旨の回答を繰り返すのみであり、しかも組合員の身分の帰属問題でもあるから、これをもって十分説明を尽くしているとは言えず、交渉が決裂したとは見なし難いものと考えられる。したがって、会社主張は失当である。

- (6) 以上、会社の主張はすべて失当であり、会社は正当な理由なく組合との本件出向解除問題等要求に係る団体交渉を拒否していると判断されるから、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である。

3 救 済 方 法

申立人は、陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済で足りるものと考えられる。

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。

平成3年3月28日

大阪府地方労働委員会
会長 清水尚芳 ㊞