

大阪、昭63不53・54、平4.8.7

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合
 モービル大阪支店支部

被申立人 モービル石油株式会社

被申立人 モービル石油株式会社大阪支店

主 文

- 1 申立人のモービル石油株式会社大阪支店に対する申立ては却下する。
- 2 申立人のモービル石油株式会社に対する申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人モービル石油株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国各地約45か所に、支店、油槽所、出荷事務所等を置き、各種石油製品及び化学製品の国内販売を業としており、その従業員は本件審問終結時1,231名である。

また、被申立人モービル石油株式会社大阪支店（以下「大阪支店」という）は、会社の支店で、昭和61年3月に、それまで同一建物内に置かれていた会社の大阪第一支店、大阪第二支店及び総務部大阪事務所（以下、これらの支店等をそれぞれ「大阪第一支店」、「大阪第二支店」及び「総務部大阪事務所」といい、これらを総称して「旧大阪支店」という）が統廃合されたものである（以下、この統廃合を「支店統廃合」という）。

- (2) 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合モービル大阪支店支部（以下「支部」という）は、会社及び申立外エッソ石油株式会社（以下「エッソ石油」という）の従業員並びにエッソ石油の元従業員によって組織された申立外スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「自主労組」という）の下部組織で、大阪支店の従業員によって組織された労働組合であり、その組合員は本件審問終結時4名である。

なお、大阪支店には、支部のほかに、昭和28年に結成された申立外全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という）及び49年11月にス労の脱退者らによって結成された申立外モービル石油労働組合（以下「モ労」という）の支部等がある。

2 支部結成の経緯とその後の労使関係について

- (1) 昭和57年10月14日、ス労の方針に反対し、独自の活動を行っていたス労大阪支店支部は、支部大会を開催し、方針を同じくする自主労組への

加盟を決定するとともに、名称を現支部名に改め、ス労の組合員であったA 1、A 2、A 3及びA 4の4名（以下それぞれ「A 1」、「A 2」、「A 3」及び「A 4」という）が支部の構成員となった。さらに同日、支部は、会社に対して「支部の自主労組への加盟及びこれに伴う名称変更の通知書」及び団体交渉（以下「団交」という）の要求書を提出した。

これに対し、会社は、自主労組がス労からの脱退手続をとっていないことからス労内部の組織か正式に対応すべき組織か判断できないとして、団交には応じられない旨答えるとともに、自主労組組合員がス労を脱退したか否か不明であるとの理由で自主労組組合員の給料から差し引いた組合費相当額を労務統括課長であるB 1名義の銀行口座に保管した。

(2) 昭和58年3月25日、当委員会の交付した自主労組の組合資格審査決定書（同月10日付け）の提示を支部より受けた会社は、同年4月7日に自主労組に対し労使関係を結びたい旨申し入れ、それ以後会社は、自主労組を正式に対応すべき組織として、同月中に団交を開催し、また、同年7月には前記(1)記載の組合費相当分を各自主労組組合員の銀行口座に振り込んだ。

(3) 昭和59年4月20日、自主労組は、春闘要求等のため旧大阪支店及びエッソ石油大阪支店においてストライキ闘争を行った。その後、59年6月30日から同年7月13日にかけて、上記エッソ石油大阪支店でのストライキ闘争に参加したA 1、A 2及びA 3を含む自主労組組合員等29名が、建造物侵入の容疑で大阪府警察本部に逮捕されたが、A 1ら支部組合員は7月12日に釈放された。

(4) 昭和60年3月14日、会社は、前記(3)記載の旧大阪支店におけるストライキ闘争に加わったこと等を理由に支部組合員4名の組合活動が行き過ぎであるとして、同人らに対し出勤停止2日あるいは減給1.5日分の懲戒処分を行った。

(5) 昭和61年3月1日、会社は支店統廃合を行い、これに伴い、大阪第一支店長B 2が大阪支店長となり、大阪支店長代理としてB 3（以下「B 3支店長代理」という）が赴任し、以後、B 3支店長代理が労務の窓口となった。

(6) 昭和61年4月3日及び同年5月7日、支部は、支店統廃合後、支部組合員に対する不当監視及び労使慣行破壊がなされているとして、会社に対し抗議書を提出し、また、同年12月4日にもA 1に対し不当業務命令が乱発されている等として、抗議書を提出した。

これに対して会社は、服務規律及び会社構内における組合活動について、61年8月6日及び同年9月24日には申入れ等の文書を、また、同年11月18日には嚴重注意文書を、さらに、同年12月16日及び62年1月20日には警告文書を支部に手交した。

3 「年増部落」発言と団交について

(1) 「年増部落」発言と会社の団交打切り宣言に至る経緯について

- ア 昭和50年1月から5月にかけて会社の本社（以下「本社」という）と大阪支店が「全国部落リスト」、「部落地名総鑑」等の差別図書を購入していた事実が51年3月に発覚し、部落解放同盟の会社に対する「部落地名総鑑購入確認糾弾会」を経て、昭和52年以後、会社は、社内同和研修を行うようになった。
- イ 昭和58年6月7日、本社財務部所属でモ労組合員であるA5（以下「A5」という）は、就業時間中、A1との電話のやりとりの中で、A1の「二組」という言葉に対して「あんたらだって年増部落」との発言（以下「本件差別発言」という）を行った。
- A1は、電話を終えた後、職場の同僚にA5から本件差別発言があった旨告げた。その際近くに机を並べていたA1の上司の総務部大阪事務所総務課長B4（以下「B4課長」という）は、A1と同僚とのやりとりを耳にした。
- ウ 昭和58年6月9日、B4課長は人事・総務大阪事務所長B5（以下「B5所長」という）及び旧大阪支店に出張していた本社人事訓練課長B6（以下「B6本社課長」という）に本件差別発言について報告を行い、B6本社課長から本社人事部副部長B7に同報告が伝えられた。
- エ 昭和58年6月10日、本社財務部副部長B8は、A5に対し本件差別発言について口頭による注意を行った。同月13日、A1は、本社従業員を通じ、この事実を知った。
- オ 昭和58年6月14日、B4課長は本件差別発言の事実を確認するため、A1に対し事情聴取を行った。この中で、A1は、会社が同人に直ちに事実確認をしなかった理由等について直接B5所長が釈明するよう要求したが、会社がこれに応じなかったため、事実確認が十分なされないまま、この事情聴取は打ち切られた。
- カ 昭和58年6月15日、会社は、A5に「差別発言の経緯と反省」と題した文書を提出させた。その中で、同人は、本件差別発言の「年増部落」という言葉が、好ましくない者の集まりという語感で受け止められても自然である旨述べ、差別発言であることを認めた。
- 一方同日、支部は、会社に対して別件で開催された団交において、本件差別発言の事実及び会社がA1に事実確認をしないままA5に注意を与えた経過について調査し確認したうえ、支部と話し合うよう申し入れた。
- キ 昭和58年6月17日、会社は、会社の管理職に対し、「最近、本社社員が大阪の女子社員と電話中に差別用語を使うということがある、これらの言葉は極めて差別的であり人権を侵害するおそれがある」旨記載した社長B9（以下「B9社長」という）の文書を配布した。
- ク 昭和58年6月22日、会社は、全国支店長会議において前記キ記載のB9社長名の文書を再度配布し、改めてその趣旨の徹底を図った。

ケ 昭和58年7月5日、支部と会社の間で本件差別発言に関する第1回目の団交（以下、この団交を「第1回団交」といい、その後本件差別発言に関し支部と会社との間で行われた団交をその回数に応じ「第2回団交」ないし「第7回団交」という）が開催された。支部は、本件差別発言を会社が知ったのは、会社が支部組合員らを不当監視していたからであるとして会社を追及した。これに対して会社は、A1の電話及びその後の同僚とのやりとりから、B4課長は本件差別発言があったことを察知した旨答えた。

コ 昭和58年7月27日、第2回団交が開催された。この席上、会社は、本件差別発言が本社に伝えられた経過及びその後の対応等について支部に説明した。これに対し支部は、差別発言を受けたA1に対する会社の謝罪を要求したところ、大阪第一支店長B10（以下「B10第一支店長」という）は「会社に差別体質があった。差別発言を受けた人に謝罪しなければならないと思う」と発言（以下「B10発言」という）した。

サ 昭和58年8月25日、第3回団交が開催された。この席上、会社が「差別をなくすために同和研修をしていきたい」と発言したことに対し、支部は「本件差別発言はどこが差別だと会社は認識しているのか」、「本件差別発言は、会社が、自主労組の団結破壊をする意思をもってやらせたのではないか」と追及した。

シ 昭和58年9月8日、第4回団交が開催された。この席上、支部は会社に対し、本件差別発言の釈明・謝罪要求書（以下「釈明・謝罪要求書」という）を提出した。これに対して会社は「A1及び自主労組に謝罪する必要はない」、「電話での発言で個人と個人のやりとりである」、「B10発言は、主語が会社とは言っておらず、会社が謝罪すべきとは言っていない」と答えた。

なお、このとき支部は、部落解放豊中市民共闘会議主催の狭山現地調査への参加要求書も併せて会社に提出した。

ス 昭和58年9月28日、第5回団交が開催された。この席上、支部は会社に対し、釈明・謝罪要求書に答えるよう求めた。これに対して会社は「人事・雇用について差別はしない」、「同和研修をやる」、「本件差別発言はプライベートな中で出た発言であり、会社が謝罪すべき問題でない」と述べた。

セ 昭和58年10月11日、狭山現地調査の件で団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「狭山現地調査の件も本件差別発言の件も同和問題であり労使で話し合うべきものでないので、団交議題とならない」と会社の見解を述べた。

ソ 昭和58年11月15日、狭山現地調査の件で団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「同和問題は全従業員の問題であり、会社対支部の問題ではないので、団交議題とはならない」と再度会社の見解

を述べた。

タ 昭和59年3月19日、本件差別発言など一連の差別の責任者は誰かの件で団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「同和問題は団交議題ではない」との見解を繰り返した。

チ 昭和60年9月13日、大阪市内において、支部組合員及び自主労組本部（以下「本部」という）役員並びに会社側の代表者と部落解放同盟との間で本件差別発言に関する確認糾弾会（以下「確認糾弾会」という）が開かれた。

この確認糾弾会において、本件差別発言は、支部組合員4名に対するものであることが確認され、出席していた会社の代表者である人事担当取締役B11（以下「B11取締役」という）は、①確認糾弾会において確認された事実を全社員に手紙又は社内誌で周知すること、②人権の立場に立った企業内の同和研修を今後やっていくこと、③B11取締役が自ら支部組合員4人と話し合うことを約束した（以下これらの約束をそれぞれ「約束①」ないし「約束③」という）。

ツ 昭和60年9月25日、第6回団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「本件差別発言は同和問題であり、確認糾弾会を踏まえたとしても団交の協議事項ではない。しかし、必要な説明は団交の場でする」旨述べた。

テ 昭和60年10月18日、本部と会社の間で本件差別発言に関する団交が開催された。この席上、会社は「本件差別発言の件は団交議題ではない。この件とは別に、今後B11取締役が団交へ出席することはある」旨述べた。

ト 昭和60年11月5日、会社は、確認糾弾会での約束②を踏まえ、本件差別発言をテーマとした社内同和研修を大阪支店2階の会議室で行った。この研修において会社は、大阪第一支店長B2を通じ確認糾弾会の報告を行った。

ナ 昭和60年11月12日、第7回団交が開催された。この席上、会社は、本件差別発言に関する支部の謝罪要求に対して、「会社は支部組合員を不当監視した事実はない」、「本件差別発言に関して、会社は、A1ないし支部に謝罪する必要はないと考える」、「人権・同和問題は団交議題ではない。しかし、今日まで団交の場で説明している」旨最終見解を述べ、「これでこの関連の団交は打ち切る」と宣言した。

(2) 本件差別発言に関する会社の団交打ち切り宣言後の経過について

ア 昭和60年11月19日、会社は、確認糾弾会での約束①を踏まえ、B9社長名の「年増部落発言問題について」と題する手紙を全社員に配布した。

イ 昭和60年12月27日、支部は、会社との事務折衝において、確認糾弾会での約束③を踏まえB11取締役が団交に出席した上で、本件差別発言の件等について協議するよう要求した。

ウ 昭和61年1月29日、B11取締役の団交出席の件等で団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「B11取締役は団交以外場で幹部として支部組合員らと話をする」と述べた。

エ 昭和61年9月1日の団交、同年12月4日の事務折衝及び62年1月20日の団交において、支部は会社に対する抗議・釈明項目の1つに本件差別発言に関する事項をあげていた。

オ 昭和62年6月23日の団交の際、支部は会社に対し、当日の団交議題に対する趣旨説明の中で、確認糾弾会で確認された会社の差別体質を会社が改めていないとして抗議した。

カ 昭和63年3月17日の団交の際、支部は、文書で会社に対し確認糾弾会の約束③の履行を求めた。

キ 昭和63年4月14日の事務折衝の際、支部は会社に対する要求項目の中に本件差別発言に関する事項をあげていた。

ク 昭和63年6月30日、支部は、事務折衝の場で会社に対し本件差別発言について、確認糾弾会での約束③に基づいて、B11取締役の出席を求めた団交要求書を提出した。これに対して、会社は「4人と話をする用意はある。ただし、団交の場ではない」と従来と同様の回答をした。

ケ 昭和63年7月22日、支部は、事務折衝の場で、会社に対し「年増部落差別発言の件団交拒否に対する抗議書」を提出し、本件差別発言に関する団交に応じるよう要求した。これに対し会社は「同和問題は団交議題ではない」と従来主張を繰り返した。

コ 昭和63年9月5日、支部は、本件差別発言について会社が団交拒否を行っているとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った。

4 事務折衝について

- (1) 昭和57年10月14日の支部結成以降、支部と会社は、事務折衝を行ってきた。その中では、団交の日時の設定、団交事項の整理及び争議行為の通知等の事務处理的事項についての折衝のほか、支部の質問事項に対する回答や団交の場で会社が説明できなかった点の補足等が行われていた。

事務折衝のメンバーは支部組合員4名全員と会社側B5所長及びB4課長との間で行われており、日時の設定は双方が口頭で確認し合う方法によっていたが、会社が緊急性がないことあるいは忙しいことを理由に事務折衝に応じなかったり、一日における回数を制限することはなかった。また、会社は事務折衝の前後おおむね10分間を待機時間として扱い、事務折衝中の時間を含め賃金を補償していた。

このような状況の中で、60年9月、B4課長が「事務折衝は団交に準ずる」と発言するなど、支店統廃合までは、事務折衝をめぐるトラブルはほとんどなかった。

- (2) 昭和61年3月1日の支店統廃合以降、労務の窓口のB3支店長代理が

支部との事務折衝に当たることになった。

- (3) 昭和61年4月3日の事務折衝において、B3支店長代理は、今後事務折衝を支部及び会社側それぞれ1名対1名で行いたい旨述べ、事務折衝のメンバーについて人数制限を申し入れ、以後会社側はB3支店長代理のみで対応するようになった。

また、その後の事務折衝においてもB3支店長代理は、従来労使双方口頭で時間のみ確認していた事務折衝の設定方法を改め、支部に対して事前に案件を明らかにするよう申し入れるとともに、従来認められていた前後おおむね10分間の待機時間についても事務折衝に待機時間は不要であると述べるようになった。また、「緊急性がない、忙しい」との理由で、支部の申し入れた事務折衝に応じないこともあった。

これに対し支部は、緊急性がないことあるいは忙しいことを理由に会社が事務折衝に応じないことは、事務折衝の拒否であるとして会社に対し、この件について団交で協議するよう要求した。

- (4) 昭和62年8月31日、「会社の事務折衝拒否の件」で団交が開催された。この席上、会社は「支部事務折衝のもち方について」と題する文書（以下「8月31日会社文書」という）を提出し、①緊急性のないものは当日事務折衝をもつ必要はない、②会社及び支部とも担当者1名で事務折衝に赴く、③ストライキ通告は事務折衝の場で行う必要はない旨（以下、前記(3)記載の事前に案件を明らかにする申し入れを含め「制限申し入れ事項」という）申し入れた。これに対して支部は、8月31日会社文書は過去の労使関係を破壊するもので容認できないとして会社に対し、団交で継続して協議するよう求めた。

- (5) 昭和62年9月1日以後、支部が事務折衝の開催を求めたところ、会社は「一人で来い」、「緊急性がない」、「1回答えたものは何度もする必要がない」として事務折衝に応じないことがあった。

- (6) 昭和62年11月11日、団交の席上、支部は、自主労組の指令に基づき事務折衝のもち方について、①事前に事務折衝の案件を明らかにする、②原則として支部組合員2名で事務折衝に臨む用意がある、との見解を明らかにし、以後、支部は、この見解に基づき、事務折衝に臨んだ。

しかしながら、その後も支部の申し入れる事務折衝に対して、会社は「その案件ならもう十分話をした」、「協議事項ではない」との理由で断ることもあった。

- (7) 昭和62年12月4日から63年6月30日までの間における団交以外の労使の折衝の月別回数はおおむね次表のとおりである。

年 月	折衝が行われた回数	会社が折衝に応じなかった回数
昭和62年12月4日 ～同月末日	9	0

63 年 1 月	0	5
同年 2 月	6	9
同年 3 月	5	6
同年 4 月	2	7
同年 5 月	5	3
同年 6 月	5	8

(8) 昭和63年 7 月19日、支部は「会社の支部に対する団結破壊を目的とした不当、かつ意図的な事務折衝拒否に対して嚴重に抗議すると共に、即刻、不当な事務折衝拒否を撤回し、支部の事務折衝申入れに対し、誠意をもって応ずるよう要求する」旨記載した抗議書を会社に提出した。

5 A 2 及び A 4 の異動と団交について

(1) 支店統廃合時の異動をめぐる労使交渉の経緯について

ア 昭和61年 3 月 1 日、支店統廃合に伴い、当時いずれも支部の執行委員長、執行副委員長又は書記長以下これらの支部役員を総称して「支部三役」という）であった支部組合員 4 名についても所属部署の異動が行われ、総務部大阪事務所に所属していた A 1 及び A 3 は、大阪支店総務課に、大阪第二支店総務課に所属していた A 2 及び A 4 は、それぞれ大阪支店工業用製品販売部門潤滑油第 1 課及び同第 2 課に異動となった。これら異動に先立ち、支部は、今回の異動は支部三役の配置転換（以下「配転」という）であり、しかも、所属部署、業務内容、上司及び机の位置の変更を伴う重大な労働条件の変更等であるとして、支部との事前協議ないし同意（以下単に「事前協議」という）を得たうえで実施するよう求めた。これに対し会社は、同年 1 月29日、同年 2 月 4 日、同月21日及び25日に団交を開催し、支部に対し大阪支店統廃合の目的、業務上の必要性等について説明を行ったが、支部三役の配転は事前協議の対象でなく、今回の異動によって支部組合員らに労働条件の変更は生じないとして、事前協議には応じなかった。しかし、会社は、異動後の業務遂行の中で具体的な労働条件上の問題が出てくれば、その時点で団交に応じる旨述べた。

イ 昭和61年 3 月 3 日、4 度にわたる事務折衝が行われた後、事前協議事項であるか否かをめぐる支部と会社との主張が対立したまま、会社は団交の打ち切りを宣言し、支部組合員らに対し新しい部署で業務に就くよう業務命令を発した。これに対し自主労組は、支店統廃合に伴う

諸問題について会社が団交拒否を行っているとし、その他の請求事項と併せて、当委員会に不当労働行為救済申立て（昭和62年（不）第32号）を行い、同件は本件審問終結時現在係属中である。

(2) 本件異動とその後の労使交渉の経緯について

ア 昭和63年7月当時、A2は大阪支店3階の工業用製品販売部門潤滑油第1課に、A4は同じく3階の同第2課に所属し、同人らは受注業務と営業事務的業務を担当していた。

なお、当時A2は支部の執行副委員長であり、A4は支部の書記長であった。

イ 昭和63年7月18日、大阪支店次長B12（以下「B12次長」という）は、A2及びA4の両名に対し同年8月1日から大阪支店の受注業務が会社大阪総合受注センター（以下「大阪COB」という）に移管（以下「受注業務の移管」という）されることに伴い同人らの業務及び所属課が変わることになるので、それが決まり次第、追ってラインを通じて説明する旨述べた。

ウ 昭和63年7月19日、事務折衝の席上、支部は、受注業務の移管に伴う異動は支部三役の異動であり、重大な労働条件の変更であるから事前協議すべきだとして、会社に対し団交要求を行った。これに対して会社は、A4については従来行っている営業事務的業務とそれほど変わるものではなく、A2についても、今までと同じような仕事をするので、労働条件に変更はなく、単なる部署替えである旨述べ、団交で協議すべき問題ではないとして、この要求に応じなかった。

エ 昭和63年7月25日、B12次長は、A4に対して「受注業務の移管に伴い、8月1日付けで大阪支店業務課で働いてもらうことにします」旨、また、同年7月27日、A2に対し「受注業務の移管に伴い、8月1日付けで工業用製品販売部門の業務課に移ってもらい、従来の受注業務以外の仕事をしてもらいます」旨（以下、上記8月1日付けの異動を「本件異動」という）の事前説明を行った。

オ 昭和63年7月27日、事務折衝の場で支部は、本件異動に関する団交要求を行った。これに対して会社は「団交の場を借りて明日説明する」旨回答した。

カ 昭和63年7月28日、会社は、本件異動が従来から支部の主張する事前協議事項に該当しないことを明らかにするため、団交の席を借りて説明する旨意見表明したうえで、支部との団交を開催した。この席で会社側代表の大阪支店長B13は「受注業務の移管は、①大阪COBの受注業務の体制が整ったこと、②時代の要請であること、③顧客の要望であることにより実施したものであり、この受注業務の移管に伴い本件異動を行ったものであるが、これによってA2及びA4の業務について大幅な労働条件の変更が起こればと考えられず、容観的に見て、日常的業務変更と考えている」旨の本件異動に関する説明を行った。

これに対し支部は、本件異動は支部三役の配転であり、自主労組が結成される以前にス労と会社との間で締結された労働協約においても、ス労の組合三役の転勤はス労との協議事項である旨（以下「事前協議約款」という）と明記しており、しかも本件異動は労働条件に大きな変更が生じるとして、支部との事前協議を求め、これが整うまで本件異動は行わないよう申し入れた。しかしその後、両者の議論は平行線をたどったことから、会社は「誠意をもって団交の場を借りて説明した。支部の質問には事務折衝で答える」、「配置替え後新しい職務を遂行するうえで労働条件上の問題が生じた場合、その具体的問題については団交を実施する」旨述べ団交を終了した。

なお、会社と自主労組との間には労働協約は締結されておらず、本件審問終結時現在交渉中である。

キ 昭和63年8月1日、会社は、A4に対し大阪支店業務課勤務を、また、A2に対し大阪支店工業用製品販売部門業務課勤務を発令（以下「本件異動命令」という）した。そして、同月2日に事務折衝が開かれ、支部は、再度本件異動に関する団交要求を行った。これに対し会社は、支部に対し、本件異動命令を撤回する意思はないことを明確に伝えたところ、同日、A2とA4は、本部の指令により暫定就労すると称して、本件異動命令に従った。

なお、本件異動前と本件異動後のA4とA2の業務等の比較は次表のとおりである。

A4

	異 動 前	異 動 後
課 名	大阪支店工業用製品販売部門 潤滑油第2課	大阪支店業務課
場 所	大阪支店3階	大阪支店2階
主 な 業 務 内 容	① 直売顧客等からの注文の受理及び 出荷手配等の受注業務 ② セールススタッフ等の要請による コンピューター端末機操作業務 ③ 顧客の勘定のチェック業務 その他の営業事務的業務	同左から、①の業務を除き、性状分 析表の作成業務を加えた営業事務的 業務

A 2

	異 動 前	異 動 後
課 名	大阪支店工業用製品販売部門 潤滑油第1課	大阪支店工業用製品販売部門 業務課
場 所	大阪支店3階	大阪支店3階
主 な 業 務 内 容	① 直売顧客等からの注文の受理 及び出荷手配等の受注業務 ② セールススタッフ等の要請に よるコンピューター端末機操作 業務その他の営業事務的業務	同左から、①の業務を除き、A4の ③の業務を加えた営業事務的業務

ク 昭和63年8月15日の事務折衝で、支部は、本件異動は配転であるとして、改めて会社に対し、本件異動に関する団交要求を行ったが、会社は、これに応じなかった。

その後の事務折衝においても、本件異動が支部と会社の事前協議事項に該当するか否かの議論は、常に平行線をたどり、会社は支部の団交要求に応じなかった。

ケ 平成元年1月25日、A2の業務の件で団交が開催された。これは、支部から①受注業務の移管後も一部受注業務が残り、それを上司が処理することになっていたが、同上司が転勤となり、後任の上司が病氣により赴任が遅れた間、その業務処理を会社が再度A2に指示したこと及び②A2がA4の業務を引き継いでいるため同人の労働量が増え、労働加重になっているとの具体的な労働条件に係わる申立てがなされたため、会社が団交に応じたものであった。この団交で支部は、本件異動は大幅な労働条件の変更であり、かつ支部三役の配転でもあるので協議を求めるとの従来の主張を繰り返すとともに、本件異動後におけるA2の業務について一つ一つ趣旨説明を行った。これに対し会社は、上記①の問題についてはその経過を説明し、また、上記②の問題については、担当業務量からも就労時間内で十分消化できる内容のものである旨述べ、議論は平行線をたどったまま終了した。

また、A4の業務に関する件についても、本件異動後において業務上の問題が生じており、しかも同人には上司の業務命令が乱発されているとして支部から団交要求がなされたが、会社は、いずれも具体性がないことを理由にこの件に関する団交に応じなかった。

なお、支部は、A 4 に対し上司の不当業務命令が乱発されているとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（平成元年（不）第36号及び同年（不）第47号）を行い、同件は本件審問終結時現在係属中である。

6 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- ① 本件差別発言に関する昭和58年6月15日付け団交要求に対し、誠意をもって応じること。
- ② 組合の申し入れる事務折衝に誠意をもって応じること。
- ③ 本件異動に関する昭和63年8月15日付け団交要求に対し、誠意をもって応じること。
- ④ 上記事項に関して、謝罪及び誓約文を全事業所に掲示するとともに同内容を社内報に掲載すること。

第2 判 断

1 大阪支店の被申立人適格

支部は、次のとおり主張する。

不当労働行為における使用者は、直接の雇用契約者に限定されず、労働者にとって実質的な影響力や支配力を有する地位にあるものと解されるべきである。支部と大阪支店は、労働条件改善をはじめとする団交を行ってきており、本件における団交拒否、事務折衝拒否を行っているのは大阪支店であり、団交及び事務折衝応諾の意思決定は同支店で行われている。したがって、大阪支店は、会社とともに使用者性を有し、被申立人の適格性を有する。

よって、以下判断する。

労働組合法第27条の規定による救済命令の名宛人とされる使用者は、不当労働行為を禁止する同法第7条の規定にいう使用者であり、かつ不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担するのであるから、使用者は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解すべきである。

したがって、企業主体である会社の構成部分に過ぎない大阪支店は法律上独立した権利義務の帰属主体と認められないのであるから、同支店に対する本件申立ては却下せざるを得ない。

2 本件差別発言に係る団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 支部は、次のとおり主張する。

- ① 昭和60年11月12日の会社の団交打切り宣言以降も、支部は会社に対し本件差別発言に係る団交を要求し続けているのであるから、本件申立ては労働組合法第27条第2項の申立期間（以下「申立期間」という）を徒過したものではない。
- ② 本件差別発言は、部落差別発言であることに止まらず、支部ない

し支部組合員に対する差別発言であり、このような発言が出たのは、会社の差別体質がその土壌にあったことに加え、会社が支部に対する団結破壊攻撃を続け、職場から「年増部落」すなわち「好ましくない者の集まり」として支部を差別、分断、排除しようとしたものであるから、団交議題となる。

- ③ にもかかわらず、会社は、誠意をもって協議する姿勢を見せないまま団交を打ち切り、その後も支部の抗議・釈明要求に応えず、しかも、確認糾弾会の約束を履行せず、団交拒否を続けていることは不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- ① 本件は、昭和60年11月12日の団交打ち切り宣言から1年経過後の63年9月5日に申し立てられたものであり、申立期間を徒過したものとして却下されるべきである。
- ② 本件差別発言は同和問題に関するものであり、同和問題は社会問題であって、労使が協議をして妥結を見いだすような性質のものではなく、しかも、本件差別発言は会社の業務に関連のないモ労組合員の個人的発言であるから、会社が団交を行うことを義務付けられた事項ではない。
- ③ しかし、仮に本件差別発言に関して団交事項となるものが一部含まれているとしても、会社はその見解を明らかにして十分交渉に応じており、互いに議論が平行線をたどり進展がなくなるに至ったことから、団交打ち切り宣言を行ったものであって、会社に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 申立期間について

前記第1. 3(1)ナ及び(2)認定によると、昭和60年11月12日に会社が団交打ち切り宣言を行った後、本件差別発言についての団交は開催されておらず、その後約2年10か月を経過した63年9月5日に、本件申立てが行われている。しかしながら、その間支部は会社に対し抗議や釈明、協議要求を続け、しかも、本件申立ての1年以内の63年7月22日に団交要求書を提出していることが認められ、これらのことからすると、本件申立ては申立期間を徒過したものとは言えない。

イ 会社の団交応諾義務について

まず、本件差別発言に関し、会社が団交応諾義務を負うかどうかについて検討するに、確かに同和問題そのものは社会問題であるが、それがなんらかの形で組合員の労働条件等に関わる場合においては、団交事項になりうるものと考えられる。

ところで、前記第1. 3(1)イ、カ及びチ認定によれば、本件差別発言は、会社従業員がなした同和問題に係る差別発言であり、会社内で

就業時間中に支部の構成員たる4名ないし支部そのものを指して発せられたものであるから、それが同和問題に事寄せて、支部組合員ないし支部そのものを好ましくないとして、他の従業員と差別する意味合いを持ったものであり、ひいては、支部組合員ないし支部にとってその存在ないし職場環境の点から看過することのできない事項であることは明らかである。したがって、支部がこれを問題視し、その再発防止ないし職場環境の改善の趣旨等で会社に対して団交を求めるのであるならば、従業員研修など再発防止のために会社として取りうる方策も存するのであるから、この点において、会社は団交応諾義務を負うと判断される。

ウ 団交拒否について

(ア) 次に、会社の本件団交における対応について検討するに、前記第

1. 3 (1) ケないしタ、ツ、テ及びナ認定によると、①会社は支部と計7回、本部と1回の団交に応じており、会社が同和問題は団交議題とならないと主張するようになったのは、第5回団交と第6回団交の間に行われた昭和58年10月11日の狭山現地調査の件に関する団交以降のことであること、及び②会社が団交を打ち切ったのは60年11月12日の第7回団交であったことが認められる。

そこで、これら団交の経過についてみるに、前記第1. 3 (1) ケないしシ、タ及びナ認定によれば、支部は、第1回団交において会社が本件差別発言を知ったのは自主労組組合員を不当に監視していたのではないかと会社を追及し、また、第2回団交においては本件差別発言を受けた支部組合員に対する会社の謝罪を要求し、さらに、第3回団交においては、本件差別発言は団結破壊を意図して会社が行わせたのではないかと会社を追及していること、その後、第4回以降の団交においても、支部は、釈明・謝罪要求書に基づき会社の責任を追及していることが認められ、これらからすれば、団交における支部の態度は、職場環境の改善等を求めると言うよりは会社に対する釈明・謝罪要求に終始していたと言わざるを得ない。

これに対して、前記第1. 3 (1) イ、コ、サ、シ、ス及びナ認定によれば、会社は計7回の団交において、会社が本件差別発言を知ったのは、A1と同僚のやりとり等からB4課長が察知したこと、プライベートな中で出た発言については謝罪する意思のないこと、人事・雇用については差別せず、同和研修を実施することなど、本件差別発言に関する経緯、今後の対応等について明らかにしていると認められ、これらからすれば、会社の対応が不誠実なものであったとは言えない。

(イ) 加えて、前記第1. 3 (1) エ、カ、キ、ク、ト及び(2)ア認定によると、会社は本件差別発言が行われた後、①昭和58年6月10日及び15日には、本件差別発言を行ったA5に対し口頭による注意を与える

とともに反省文を提出させ、また、②同月17日、22日及び60年11月19日には、B 9 社長名の文書を社内に配付し、さらに、③同年11月5日には、本件差別発言をテーマとした社内同和研修を実施していることが認められ、本件差別発言に関して会社が採り得る具体的な措置を講じてきたと言える。

(ウ) なお、支部は、会社が確認糾弾会の約束を未だ履行していないことを主張しているが、前記第1．3 (1)チ並びに(2)イ、ウ、カ及びク認定によると、確かに確認糾弾会での約束③について、会社はこれを履行していないことが認められる。しかしながら、会社が団交の場合以外でB 11取締役が支部組合員4名と話をする用意がある旨回答しているのに対し、支部は同取締役の出席を求めた団交要求書を提出していることが認められ、同約束が履行されないことについては、団交形式に固執した支部の態度によるところもないとは言えない。

(エ) 以上要するに、会社は、本件差別発言に関する団交において、支部に対して事実関係について十分説明し、会社の見解を明らかにしており、さらに、会社として採り得る措置を講じているのに対し、支部は釈明・謝罪要求に終始していた面もあるのであるから、会社が第7回団交における団交の打ち切り宣言以後、本件差別発言を議題とした団交に会社が応じないことについては、やむを得ないと考えるのが相当であり、この点に関する支部の申立ては棄却せざるを得ない。

3 事務折衝の拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 支部は、次のとおり主張する。

会社が支部との団交を拒否し、これに応じたとしても形式的対応に終始しているため、労使間の実質的な協議がやむを得ず事務折衝の場で行われており、結果的に事務折衝が団交と同じ役割をもった労使交渉の場となっている。

にもかかわらず、支部が事務折衝を申し入れても、会社は日時の設定が合わない、労使協議すべき問題でない、既に何度も折衝したなどの口実をもって事務折衝を拒否している。

このような会社の行為は、不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

事務折衝が団交を補足する機能を一部有しているとしても、そのメンバー、その目的等において両者には根本的な差があり、加えて、事務折衝に基づいて協定書が作成されるということも一切ないのであるから、両者は全く性格が異なるものであり、事務折衝拒否が労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当することはない。

また、会社の業務の都合上支部の希望日時に事務折衝が開催できな

いことや会社見解を既に十分説明し、これ以上協議する余地のない事項を事務折衝事項から除外するよう求めることは当然のことであり、しかも、事務折衝は十分かつ定期的に行われているのであるから、会社が事務折衝を拒否していると評価される事実はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 事務折衝拒否が労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当するかについてみるに、何らかの事由により、事務折衝の名において、事実上組合員の労働条件や労使関係上のルールについて合意をめざして話し合いが行われ、そこでの合意事項について事実上の協定がなされるような場合、名称の如何にかかわらず、実質的に団交とみるべきである。そこで、本件についてみるに、前記第1. 4(1)認定によると、確かに、事務折衝は事務处理的事項のみに限定されず一部団交を補足する機能を有していること、及び、会社職制が「事務折衝は団交に準じる」旨発言していることが認められる。しかしながら、①前記第1. 4(1)及び(2)認定によると、会社側の事務折衝出席者も1名ないし2名と少数であり、また、②事務折衝の結果、協定書が作成されたような事実も認められない。加えて、支部は会社が団交を拒否しないし形式的な対応に終始していると主張するが、事務折衝が拒否されたとする期間において、会社の団交拒否の事実について具体的疎明がなく、また、本件申立てに係る本件差別発言及び本件異動の件についても、前記2及び後記4判断のとおり、会社に団交拒否の事実があったとは認められず、むしろ、前記第1. 4(4)認定によると、会社は「会社の事務折衝拒否の件」に関する団交に応じていることが認められる。

したがって、これらのことからすると、団交開催の道が閉ざされた訳でもなく、たとえ事務折衝に一部団交を補足する機能があるとしても、団交と同じ役割をもっているとはまで言うことはできないのであるから、会社が本件事務折衝を拒否することがあったとしても、労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当することはない。

イ ところで本件事務折衝を団交と同一視することはできないとしても、慣行的に行われてきた事務折衝が団交を補足する側面を一部有し、それが組合活動として保証されている以上、これを拒否することは、場合によっては、支部の弱体化を企図した支配介入行為に該当することもあり得る。

そこで、本件事務折衝の拒否理由についてさらに進んで検討してみるに、前記第1. 4(3)ないし(6)認定によれば、「緊急性がない、忙しい」、「その案件なら十分話した」などの理由で会社が支部の申し入れた事務折衝を拒否していることが認められる。しかしながら、会社の一連の事務折衝拒否は、昭和61年4月3日の会社の制限申入れ事項ないしその趣旨に基づくものであり、これに関する支部と会社の紛議

はつまるところ、事務折衝のあり方をめぐる支部と会社との立場ないし見解の相違に由来するものであると考えられる。よって、この制限申入れ事項の当否についてみるに、①前記第1.4(1)認定によると、従前会社は事務折衝を制限していなかったとしても、本件事務折衝のように就業時間中頻繁に行われる場合には、当然業務上の支障も考慮されるべきであること、②この申入れにより特段支部の組合活動に支障を来すとの疎明もないこと、また、③前記第1.4(3)認定によると、会社は、これら制限申入れ事項を事務折衝又は団交において事前に申し入れていることが認められ、これらからすると、制限申入れ事項は、本件事務折衝そのものを否定するものではないと考えられる。加えて、前記第1.4(7)認定によると、会社は事務折衝と称するかどうかは別として相当回数の労使折衝に応じていることが認められる。

したがって、以上のことを併せて考慮すると、会社が事務折衝に応じなかったことがあったとしても、これをもって直ちに不当なものであるとは言えない。

ウ 以上要するに、本件事務折衝の拒否については、不当労働行為が存するとまでは認められず、支部のこの点に関する申立ては棄却せざるを得ない。

4 本件異動に係る団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

- ① 本件異動は支部三役の配転であり、事前協議約款により支部との協議事項とされている。
- ② 本件異動後においても受注業務の一部が残っており、A2の業務量が増えている。また、A4についても、本件異動により同人の業務内容が変わっており、しかも同人に対する不当業務命令が乱発されている。よって、本件異動によりA2及びA4の労働条件に大幅な変更が生じている。
- ③ さらに、本件異動は受注業務の移管を口実に、会社がA2とA4の職場を分断し、支部の団結破壊を目的としたものである。

以上の理由から、会社は本件異動に関する支部との団交に応じるべきであり、会社がこれに応じないのは、不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- ① 事前協議約款は、ス労と会社の労働協約に規定されているものであり、支部に適用されるものではない。加えて、同約款が適用されるのは、事業所の変更を伴う転勤に関してであり、本件異動のように同一事業所の配置替えは含まれない。
- ② また、本件異動は、同一事業所内の単なる部署替えであり、かつ、業務内容も事務的作業であることに変わりはないので、労働条件の大幅な変更は生じていない。

③ 本件異動は同一事業所内の異動であり、A 2 及び A 4 の組合活動の状況は従前と何ら変わっておらず、本件異動による組合活動への影響はない。

以上の理由から、本件異動は会社が支部と団交で協議すべき事項ではない。

また、仮に本件異動が団交事項であるとしても、会社は団交において、十分支部に説明しており、団交拒否とされるような事実はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず、支部の主張①について検討するに、前記第 1. 1 (2)、2 (1)、5 (2) ア及びカ認定によると、①支部はかつてス労に所属していたこと、②支部はス労から正式な脱退手続きをとっていないこと、③ス労と会社との間には事前協議約款があったこと、及び、④本件異動時において A 2 及び A 4 は支部三役であったことが認められる。しかしながら、①支部は昭和 57 年 10 月 14 日に自主労組への加盟を決定していること、②ス労は存続していること、③自主労組と会社とは労働協約の締結について交渉中であることが認められ、これらのことからすると、支部はス労から正式な脱退手続きをとっていないとしても、事実上ス労から脱退したと見るのが相当であり、同約款が直ちに本件異動に適用されるとは言い難い。加えて、前記第 1. 5 (2) カ認定によれば同約款が、ス労の組合三役の転勤について適用されることは認められるが、そもそも本件異動のような同一事業所内の異動についても適用されるものであると認めるに足る疎明がないのであるから、本件異動が事前協議約款により、協議事項であるとする支部の主張は採用し難い。

イ 次に、支部の主張②及び③について検討するに、①本件異動は前記第 1. 5 (2) キ認定によれば、大阪支店内の人事異動であり、しかも、A 2 らの異動後の業務内容について大幅な変更があったとは認められず、また、②本件異動に伴い A 2 らの業務量が増加したり、同人らの組合活動に影響が生じたと認めるに足る疎明もないことからすると、本件異動により同人らの労働条件等が大きく変わったとまでは言えない。

ウ しかしながら、前記第 1. 2 及び 5 (2) イ及びエ認定によれば、本件異動は受注業務の移管に伴うものであり、異動後の労働条件等に予測し難い面がないとは言えないこと、支部結成以降、支部と会社とは対立状態にあったことが認められ、これらからすると、支部が本件異動により A 2 らの労働条件や支部組合活動への影響を懸念して団交を求めた場合に、会社が十分説明を行う義務まで免れるとはできない。

エ そこで、本件異動に係る団交への会社の対応について検討するに、

前記第1、5(2)カないしケ認定によると、①会社は本件異動に先立つ昭和63年7月28日に支部との団交に応じ、受注業務の移管及び本件異動の必要性並びにA2らの労働条件について説明していること、また、②会社は、同団交において本件異動後労働条件上の具体的な問題が生じた場合には団交を実施する旨述べ、現に平成元年1月25日には、A2に受注業務の一部が残った件等について団交に応じていること、さらに、③会社は、本件異動に関して別途事務折衝に応じていることが認められ、これらのことからすると、会社は対応に誠実さを欠いていたとは言えない。また、前記第1、5(1)、(2)ウ、カ、ク及びケ認定によれば、支部は、これら団交及び事務折衝において、本件異動が支部との事前協議事項であるとの主張に固執し、会社との議論は常に平行線をたどっており、これ以上議論を重ねても進展する見込みがあるとは言えないのであって、これらのことを併せて考慮すると、会社が本件団交に応じないことについては正当な理由があったと言わざるを得ない。

したがって、本件異動の件に関して、会社に団交拒否の不当労働行為があったとは認められず、この点に関する支部の申立ては棄却せざるを得ない。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成4年8月7日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊞