

大阪、平 6 不16、平7.8.4

## 命 令 書

申 立 人 総評全国一般大阪地連誠光社労働組合

被申立人 株式会社誠光社

被申立人 破産者株式会社誠光社破産管財人

## 主 文

- 1 被申立人株式会社誠光社及び同破産者株式会社誠光社破産管財人 Y 1 は、被申立人株式会社誠光社により、平成 6 年 1 月 13 日付けで申立人執行委員 X 1 に対してなされたスキャナー課オペレーター係から同課準備係への配置換えがなかったものとして取り扱い、同日以降、同年 8 月 8 日までの間、同人が同課オペレーター係員として勤務していれば得たであろう残業手当相当額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社誠光社は、申立人に対して下記の文書を遠やかに手交しなければならない。

## 記

年 月 日

総評全国一般大阪地連誠光社労働組合

執行委員長 X 2 殿

株式会社 誠光社

代表取締役 Y 2

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 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陳謝いたします。

## 記

- (1) 貴組合執行委員 X 1 氏に対し、スキャナー課オペレーター係から同課準備係へ配置換えをし、同課準備係において仕事を与えようとしなかったこと
- (2) 貴組合から平成 6 年 4 月 4 日付けで申入れのあった X 1 氏に関する団体交渉に応じなかったこと

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社誠光社（以下「会社」という）は、肩書地において写真製版を業とする株式会社であり、平成 6 年 5 月 25 日、大阪地方裁判所（以下「大坂地裁」という）に破産の申立てを行い、同年 8 月 4 日破

産宣告の決定を受けて、本件審問終結時現在破産手続中である。

なお、破産申立当時の会社従業員数は38名であった。

- (2) 被申立人破産者株式会社誠光社破産管財人 Y 1 は、平成 6 年 8 月 4 日、会社が大坂地裁によって破産宣告の決定を受けたことに伴い選任された破産管財人である。

- (3) 申立人総評全国一般大阪地連誠光社労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員により組織されている労働組合で、その組合員（以下「組合員」という）の数は本件審問終結時現在 17 名である。

なお、会社には誠光ユニオンと称する別組合（以下「別組合」という）があった。

## 2 組合結成後の労使関係について

- (1) 昭和 58 年 7 月 10 日、会社従業員 35 名中 16 名により組合が結成された。同月 19 日、組合から会社に対し結成通知が行われるとともに、団体交渉（以下「団交」という）が開催され、労使間ルールに関する要求事項の一項目として、「組合員の賃金、労働条件の変更をはじめ配転、解雇などについては、組合と事前協議し、双方納得の上で行う」との要求がなされたのに対して、会社は了解する旨の回答を行い、組合との間で議事録確認書を取り交わした。

- (2) 昭和 60 年 12 月 4 日、会社職制らが発起人となり、従業員間の親睦を図るとして「翔の会」が結成され、その結成会合には会社代表取締役 Y 2（以下「Y 2 社長」という）が同席した。同月 6 日、組合員が「翔の会」への加入を申し入れたところ、組合員は加入できないとして拒否された。

その後、組合が組合機関紙や団交の場で、親睦の目的を掲げながら組合員のみを排除する「翔の会」の結成は不当労働行為の疑いがあるとして追及したところ、同 61 年 7 月、同会は解散した。

- (3) 昭和 61 年 9 月 24 日、X 1（以下「X 1」という）は、会社レタッチ課 Z 1 課長の紹介で会社に入社し、スキャナー課に配属された。X 1 は、入社に際しての面接の席上、Y 2 社長から組合には入らないでほしい旨の要請を受け、これに同意しないと入社できないと考えた X 1 は、組合に加入しない旨答えた。

なお、会社の組織は、営業、事務部門と現業部門に大きく分かれ、現業部門においては、生産工務課の指示・点検の下、カメラ課、スキャナー課、レタッチ課、焼付課での各作業を経て、写真の印刷原版を作成する作業工程が敷かれている。

X 1 が所属したスキャナー課では、印刷物の中で使用する写真原稿をスキャナーを使って色分解し、網ネガを作成している。また、レタッチ課では、カメラ課で撮影された線画ネガとスキャナー課で色分解された網ネガを用いて最終のポジフィルムを作成している。

- (4) 昭和 61 年 12 月末、Z 1 課長は、レタッチ課から営業部門への配置換え

を命じられた。翌62年1月、X1は、Y2社長に面会を求め、Z1課長は足が悪く営業のため取引先に出向くことが困難であるから会社を辞めざるを得なくなるとして、配置換えの撤回を要請したが、聞き入れられなかった。

結局Z1課長は、同年2月20日付けで退社した。

(5) 昭和62年11月24日、X1は組合に加入し、同63年10月には組合の執行委員となった。

(6) 平成元年1月、会社は、罰則規定の新設を含む就業規則の変更案を発表した。組合は、前記(1)記載の議事録確認書に基づく協議を求めたが、会社はこれに応じなかった。

同年2月25日、会社は、労働基準法に基づく就業規則変更に係る意見聴取を行うため、全従業員を会社食堂に集めた。その場で、従業員代表を選出する選挙が実施され、会社職制と当時の組合執行委員長が立候補し、投票の結果、組合執行委員長が従業員代表に選ばれた。

(7) 平成元年3月22日、就業規則の変更を議題とする団交が開催され、交渉の結果、同規則の変更は中止された。

また、その席上、「労使間の協定書、議事録などは今後とも遵守する。就業規則の内容（各条項）及び具体的実施については、組合と事前に協議し、双方納得の上で行う」との確認書が労使間で取り交わされた。

(8) 平成3年4月4日以降の団交において、組合が、組合員の賃金差別の存在を指摘し是正を求めた結果、同年8月13日、会社は、組合員24名（当時）について賃金差別があったことを認め、基本給の是正等を内容とする賃金是正協定が締結された。

(9) 平成3年10月頃、会社は、某電機会社の労働組合書記長経験者であるY3を労務部長（以下「Y3労務部長」という）として、また、別の電機会社の労働組合執行委員長経験者であるY4を従業員として採用した。

(10) 平成4年2月14日、会社は、従業員に対して、就業規則及び賃金規程の変更案を発表した。これに対し、組合は、前記(7)記載の確認書に基づく事前協議を要求し、交渉の結果、同年5月18日、「今後とも労使間の協定書、確認書、議事録確認書等を誠実に履行し、過去の合意事項、慣行等を尊重する」との確認書が労使間で取り交され、就業規則及び賃金規程の変更は中止された。

(11) 平成4年11月14日、会社は、従業員に対して、家族手当の一部カットを一方的に通告し、同月25日支給の給料から実施した。

これに対して、組合が、家族手当の一部カットの一方的な通告は前記(7)記載の確認書に違反する行為であり、組合員に対する重大な権利侵害であるとして即時撤回を要求し、交渉の結果、翌5年3月8日、家族手当は、配偶者については従前どおり全員に支給し、子供については就労している場合を除き22歳まで支給する等の内容でこの問題は解決をみた。

- (12) 平成5年4月11日、別組合が結成され、前記(9)記載のY4が執行委員長（以下「Y4委員長」という）となった。
- (13) 平成5年4月15日、Y3労務部長は、X3（以下「X3」という）ら同年入社の名を、就業規則等についての説明を行うとして、大坂市北区の「コミュニティープラザ大阪」に集めた。席上、Y3労務部長が、約15分程度会社の就業規則等の説明を行った後、同席していたY4委員長が、別組合の説明を行って別組合への加入申込書を配布した。Y3労務部長は、5名全員が加入申込書に記入したのを確認した後、この5名を昼食に案内した。
- (14) 平成5年8月12日から13日にかけて、会社の管理者研修会が開かれ労務対策が議題とされた。同研修会には、Y3労務部長外3名の会社職制と、Y4委員長及び別組合が加盟していた上部団体の顧問某が出席していた。
- (15) 平成5年11月17日、X3は、Y4委員長に対して、別組合を脱退したい旨伝えた。翌18日朝、X3は、Y2社長から呼び出され、スキャナー課にむいていないとの理由で生産工務課に配置換えする旨の通告を受けた。X3は、配置換え通告について組合に相談を行い、組合に加入することとなった。

組合は、会社に対して、一方的な配置換えの通告は労使間の確証書に違反するとして即刻撤回するよう申し入れた。その結果、同月22日、この配置換え通告は撤回された。

### 3 X1の配置換え等について

- (1) 平成4年2月5日、会社従業員が、受注先から預かったカラー原稿17点を紛失したが、会社は、その従業員に対し配置換えや降格等の処分を行わなかった。
- (2) 平成4年7月21日、会社従業員が、受注先からの修正内容の指示を誤って伝えたため作業ミスが発生し、会社は受注先に約10万円の値引きを行った。同様の受注先への値引き対応を余儀なくされた社内のミスが、同5年1月14日及び同年10月5日にも発生したが、会社は、これらのミスにかかわった従業員に対し配置換えや降格等の処分を行わなかった。
- (3) 平成5年3月2日及び同月18日、会社従業員が、受注先から預かったカラー原稿を破損したが、会社は、その従業員に対し配置換えや降格等の処分を行わなかった。
- (4) 平成5年6月10日、スキャナー課オペレーター係員X2（組合執行委員長；以下「X2委員長」という）が担当した作業でミスが発生したが、Y2社長は、調査をすることなくX1の作業ミスであるとして、同人を叱責した。
- (5) 平成6年1月13日、Y2社長は、スキャナー操作中のX1に対して、某生活協同組合のカatalogの校正紙2枚を示して、40数点の写真中2点。につき色彩が違う旨注意した。X1が、見本を見ないとどこがどう違うか分からない上、自分の担当した仕事かどうか分からない旨答えた

ころ、Y 2 社長は、「悪いと思ったら素直に謝れ、その態度は何だ」と叱責した。X 1 は、前記(4)記載の例を説明し、今回の件も調べてみなければ誰がした仕事か分からない旨答え、急ぎの作業があるとしてY 2 社長に背を向けた。これに対し、その場で、Y 2 社長はX 1 に対し、スキャナー課オペレーター係から同課準備係への即時配置換えを命じた（以下「本件配置換え」という）。

なお、当該カタログの校正紙は、生産工務課で点検の上、営業課員によって納入先の印刷会社に届けられ、その際に、色彩が見本と違うとの指摘を受け色校正を求められたものであった。

また、X 1 が命じられたスキャナー課準備係の仕事は、機械操作前段の仕事の段取りや手助け、後片付けなど、新入社員がオペレーター係員になるまでの間の見習い期間中に行う仕事であった。

- (6) 平成6年1月14日、スキャナー課所属の別組合員Y 5 が、同課準備係りの仕事をしていたX 1 に対し、Y 3 労務部長の指示であるとして、「残業は一切しないように」と伝えた。

X 1 は、オペレーター係では残業を行っていたが、準備係りで残業を禁止されたことにより収入減が生じた。なお、同人は、同5年10月分として79,825円、同年11月分として24,637円、同年12月分として2,463円の残業手当収入を得ていた。

- (7) 平成6年2月22日、会社は、全従業員に対して、賃上げ・一時金をゼロとすること、人員削減、経費節減の強化等を行うことを内容とし、「不承知の方は残念ながら当社にお止まりいただくわけにはいきません」と併記した「非常事態宣言」を発表した。また、同日付けで主任制度を新設して、Y 5 ら3名の別組合員のみを主任に昇格させた。

- (8) 平成6年2月25日、組合は①一律3万円の賃金引上げ、②経営の改善、③別組合を解散させること、当面は別組合への経費援助を中止することなどを内容とする春闘要求を提出した。

また、同日、組合は、X 1 の処遇について質問状を提出し、①本件配置換えは正規の業務命令か、②前記(6)記載の残業禁止命令は個人的な行為と解すべきか、会社としての決定事項か、③何を根拠に残業禁止命令を行ったのか、④特定個人のみを残業させないことは労働条件の変更に当たるのに、組合と事前協議を行わなかった理由は何かについて会社の回答を求めた。

- (9) 会社は、前記(8)記載の質問状に対し、平成6年3月1日付け回答書で、X 1 には、業務上の大失策をY 2 社長に注意された際、あたかも自分が正しく業務を遂行したのかの如く主張し、反抗、抗議し、注意を無視するなど懲戒または訓戒に値する言動があった旨言及した上で、①本件配置換えは、職種の転換を伴う業務命令である。②業務命令、指示に個人的なものはない。③X 1 が自分が正しいとの誤った認識をしている以上、影響の少ない職種に転換させ会社が被る損害を未然に防止するのは当然

の措置である。④残業を命じないことや制限することは労働条件の変更に当たらないので、組合との事前協議事項にも該当しない旨答えた。

- (10) 組合は、会社に対する平成6年3月8日付け文書で、①色彩が見本と違うことは従前から往々にして発生しており、その都度点検により訂正されているものであるから、今回のX1のミスがどうして大失策になるのか、②同年1月13日の同人の弁明のどの点が反抗・抗議に当たるのか、③同人の弁明なり発言のどの内容が誤った認識に当たるのか、④作業上のミスを理由に、配置換えされたり他の社員の面前で槍玉にあげられた者はいないのに、なぜ同人に対してのみ配置換えを強行したのか、⑤職種変更を伴う配置換えにより残業手当が大幅減収となっている以上、労働条件の変更であって事前協議は当然必要なのに、なぜ協議をせず配置換えを強行したのか明らかにされたいとして会社の回答を求めた。

これに対し、会社は、平成6年3月16日付けで、「X1に非がなければ、なぜ後日、X2委員長とX1の2人でY2社長に謝罪したのか」等につき伺いたいとの文書を提出した。

- (11) 会社は、平成6年3月18日付け文書で、X1を同月25日をもってスキャナー課からレタッチ課へ配置換えする旨組合に通知した。

これに対し、組合は、同日24日付け文書で、前記(10)記載の会社の主張は事実反している旨反論し、同(10)記載の組合文書に対して回答するよう申し入れるとともに、現在X1の不当な処遇について質問中であり、レタッチ課への配置替えには応じられない旨通知した。

- (12) 会社は、平成6年3月29日付け文書で、前記(11)記載の組合の文書通知は、X1のレタッチ課への配置換えを正当な理由なく引き延ばすことを企図したもので業務妨害に相当し、かつ会社の秩序維持に重大な影響を及ぼすものである旨述べた上、非協力的態度をとり続ける組合と不毛の論争を続けても時間の無駄であるので、レタッチ課への配置換えについては実施を保留する旨回答した。

- (13) 平成6年3月30日午後5時頃、Y2社長は、X1に対して、「仕事をするな」と口頭で命じた。

また、翌31日、Y2社長は、スキャナー課の朝礼において、「X1君には仕事をしてもらわないので、そのつもりでおるように」と発言した。

- (14) 組合は、平成6年3月31日付け文書で、本件配置換え後の会社の対応に抗議して、「X1をオペレーター係に復帰させるとともに、今後、不当な行為を一切行わないこと」を申し入れた。

- (15) 平成6年4月4日、組合は、会社に対して、「本件配置換え及びX1に対する仕事の干しあげを中止し、オペレーター係に復帰させること」を議題とした団交を、同日午後6時30分に開催するよう文書で申し入れた（以下「本件団交申入れ」という）。

この申入れに対して、会社は、同日の団交に応じられないとし、翌5日の昼までに返答する旨答えた。

(16) 平成6年4月5日、Y2社長は、X2委員長に対して、「団交はしない、裁判所へでもどこへでも訴えればよい、会社は受けて立つ」と口頭で回答した。

(17) 平成6年4月7日、組合は、当委員会に対して、本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、会社は、当委員会の出頭要請に対し、答弁書及び準備書面を提出して第1回調査及び第1回審問に出頭したのみで、以後の調査及び審問には一切出頭していない。

また、会社は、本件審問終結時現在、組合の団交申入れに応じていない。

#### 4 本件申立て後の経緯

(1) 平成6年5月25日、会社は、大坂地裁に対して、破産申立てを行った。

これに対し、同月27日、組合は、当委員会に対し、会社の破産申立てが不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立てを行った（平成6年（不）第33号事件）。

また、会社は、破産申立てを理由に、同年6月20日付けで組合員全員を解雇した。これに対し、同年7月14日、組合は、当委員会に対し、組合員の解雇並びに破産申立て及び解雇に関する団交拒否が不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立てを行った（平成6年（不）第43号事件）。

(2) 平成6年8月4日、大坂地裁は、会社の破産宣告の決定を行い、破産管財人とし弁護士Y1（以下「管財人」という）を選任した。同月8日、管財人は、組合員全員に対して、同日付けで解雇する旨の通知を行った。

(3) 本件審問終結後の平成7年2月23日、当委員会は、前記(1)記載の救済申立て（平成6年（不）第33号及び同年（不）第43号併合事件）について、組合の申立てを認める救済命令を発した。会社は、この命令を不服として、同年3月24日、大坂地裁に命令の取消しを求めて行政訴訟を提起し、同年7月20日現在、審理中である。

#### 5 請求する救済の内容

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) X1の本件配置換えの取消し及び本件配置換えがなければ得たであろう残業手当相当額の支払

(2) X1の本件配置換え及びスキナー課準備係で同人に仕事を与えようとしなかったこと並びに本件団交申入れ拒否に係る陳謝分の手交

### 2 判断

#### 1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

会社の以下の行為は、労働組合法第7条に該当する不当労働行為である。

ア 会社は、これまで従業員の明確な業務上のミスがあっても注意のみ

で済ませていながら、X 1 に対しては、通常起こり得るミスを重大なミスであるとして、組合と何らの事前協議を行うことなく、実質的に降格処分に相当する本件配置換えを行い、同時に、同人の残業を規制して残業代をカットするという経済的な不利益を与えた。これらは、組合を嫌悪する会社によって組合破壊の一環として行われた行為である。

また、会社の X 1 に対する不当な措置は、入社時の面接の際、同人に対し組合には加入しない旨の約束をさせたにもかかわらず、同人が組合に加入して組合役員となり組合活動の先頭に立ってきたことに対する報復である。

イ 会社は X 1 の原職復帰を求めた団交の場で、組合からの申入れに誠実に対応することなく新たな配置換えを提示した。

組合が新たな配置換えを拒否したところ、会社は、X 1 から仕事を取り上げるとともに、同人に仕事をさせないよう課員に対し指示をした。

ウ 平成 6 年 4 月 4 日、組合が、本件配置換えに関する団交を申し入れたところ、会社はこれを拒否した。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

会社の行為は、以下の理由により不当労働行為ではない。

ア 会社が過去に組合弱体化を図った事実はなく、本件配置換えを命じた理由は、① X 1 は、従来から作業上のミスが多かったこと、②平成 6 年 1 月 13 日に重大な作業上のミスを指摘した際これに反省の意を示さず、今後も同様な事態が予測されたこと、③このようなミスの繰り返しは会社の信用を失い、受注減少の事態を引き起こす懸念があることから行ったものであり、また、X 1 にとって勤務地及び作業場所の変更はなく何ら不都合が生じないのであって、会社の採った措置に問題はない。

イ 会社が、X 1 から仕事を取り上げた事実はなく、同人がスキャナー課準備係勤務を命じられた後、準備係の作業に従事することを拒否していたにすぎない。

ウ 平成 6 年 4 月 4 日、団交に応じていないことは認めるが、本件配置換えは、組合との団交事項ではない。

## 2 不当労働行為の成否

(1) X 1 に対する本件配置換え及び作業指示について

ア 会社の本件配置換えについてみるに、X 1 には従来から作業上のミスが多かったとの会社の主張については、その事実を認めるに足る疎明はない。

平成 6 年 1 月 13 日に Y 2 社長が指摘した X 1 の作業ミスについては、前記第 1. 2 (3) 及び 3 (5) 認定によれば、X 1 は生産工務課の指示・点検の下で行われる写真の印刷原版作成の一工程を担当していたので

あり、同人の作業は生産工務課の点検を通っていたのであるから、そもそも一作業員であるX 1のみがその責任を負担する立場にはなかったものとみられること、また、納入先から色彩違いの指摘を受けたのは、完成品の納入時ではなく校正刷りの段階であったことが認められる。

さらに、前記第1・3(1)ないし(3)認定のとおり、会社では、原稿の紛失・破損あるいは代金値引きを余儀なくされた作業ミスが再三発生しているが、これらの場合においてさえかかわった従業員に対する処分は行われていないのであるから、これらの事故例と比較しても、大何の作業ミスが会社主張の如く、会社の信用を失い受注減少を引き起こすもので、本件配置換えが行われなければならない程のものであったとは認め難い。

また、前記第1・3(5)認定によれば、本件配置換えは、勤務地や作業場所に変更はないが、スキャナーを操作するオペレーター業務から新入社員が見習い期間中に行う業務への変更であるから、職務の格下げとなる業務命令と判断される。

イ 次に、本件配置換え後のX 1に対する作業指示についてみるに、前記第1・3(6)認定のとおり、平成6年1月14日、スキャナー課員Y 5は、X 1に対し、Y 3労務部長の指示であるとして、「残業は一切しないように」と伝えていること、さらに、前記第1・3(13)認定のとおり、同年3月30日、Y 2社長は、X 1に対して、「仕事をするな」と命令し、翌31日には、スキャナー課の朝礼で「X 1君には仕事をしてもらわないので、そのつもりでおるように」と発言したことが認められる。

ウ 一方、会社と組合との関係をみると、前記第1・2及び3(7)認定によれば、昭和60年12月に社内親睦会「翔の会」が組合員を排除して結成されて以降、①昭和61年9月24日、Y 2社長は、X 1の入社時の面接の際、組合に加入しないでほしい旨要請したこと、②会社は、組合と事前協議を行わず、平成元年1月に罰則規定新設を含む就業規則の変更案を発表し、同4年11月に家族手当の一部カットを一方的に実施したが、組合はこれらに反対し、交渉の結果、変更が中止等に至っていること、③同3年8月、会社は、申立人組合員24名（当時）に対する賃金差別を認め、賃金是正を行ったこと、④同5年四月に別組合が結成され、Y 3労務部長らによる別組合加入工作が行われたこと、⑤同6年2月、会社は、非常事態宣言を発表する一方で、主任制度を新設して別組合員のみを昇進させたことなどが認められ、会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。

エ また、会社とX 1との関係をみると、前記第1・2(3)及び(5)認定のとおり、X 1は、入社に際し組合に加入しない旨答えたにもかかわらず組合に加入し、かつ組合執行委員となり組合活動を行ったことが

認められる。

オ 以上を総合すると、会社が本件配置換えを行うとともにX1の残業を禁止し、さらに同人に仕事を与えようとしなかったことは、組合を嫌悪する会社が、組合役員である同人に対し、作業上のミスを口実として行った不利益取扱いであると判断され、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 本件団交申入れについて

会社は、平成6年4月4日付けで行われた本件団交申入れについて、前記第1. 3(15)ないし(17)認定のとおり、同月5日、Y2社長がX2委員長に対して、「団交はしない、裁判所へでもどこへでも訴えればよい、会社は受けて立つ」と回答し、以後、団交に応じていないことが認められる。

本件配置換えは、同一部署内での異動とはいえ、前記(1)ア判断のとおり、職務の格下げとなる変更であり、またその後、X1の残業を禁止し、同人に仕事を与えようとしなかったことは、組合員の労働条件に関する事項であるから、会社は、組合の申し入れた団交に応じる義務があったというべきである。

したがって、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言わざるを得ない。

3 救済方法

X1に対する金員の支払については、大阪地裁の破産宣告に基づき、管財人が同人に対して平成6年8月8日付けの解雇通知を行っていることから、主文1の救済をもって相当と考える。

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7年8月4日

大阪府地方労働委員会  
会長 由良数馬 ㊟