

新潟、平8不2、平9.1.31

命 令 書

申立人 総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部

被申立人 株式会社岡惣

主 文

- 1 被申立人は、申立人との間の希望退職募集、配置転換など組合員の重要な労働条件事項に関する団体交渉においては、経営状態を具体的に把握し得る資料を提示し、また交渉事項につき具体的かつ十分な説明をして、誠実に交渉をしなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、この命令書交付の日から7日以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部

執行委員長 X 1 殿

株式会社岡惣

代表取締役 Y 1

当社が、希望退職募集、配置転換など組合員の重要な労働条件事項に関する団体交渉において、経営に関する資料を提示せず、また十分に説明しなかった行為は、貴組合との交渉に不誠実であったとして、新潟県地方労働委員会において労働組合法7条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留意します。

(注 年月日は手交した日を記載すること。)

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、申立人総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部（以下「組合」という。）と被申立人株式会社岡惣（以下「会社」という。）との間の希望退職募集、申立外有限会社イズミ産業（以下「イズミ産業」という。）の設立問題、組合員X2及び同X3の配置転換についての団体交渉において、会社が誠実に交渉に応じないこと、また会社が組合と事前に協議することなく試験室勤務の組合員X2と生コンクリートオペレーター勤務の組合員X3を平成8年1月1日付けで生コンクリート輸送部門へ配置転換したことが、いずれも不当労働行為であるとして争われた事案である。

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人の主張

(1)ア 会社は、平成7年9月上旬及び同年12月6日に、組合との事前協議は一切なく、突然に希望退職の募集を行った。

イ 会社は、平成6年10月に会社役員、非組合員及び組合脱退者らを役員とするイズミ産業を設立し、会社の原材料購入、生コンクリート販売等に介入されている。また会社の生コンクリート輸送業務を行わせるために、近くイズミ産業をして新潟陸運支局に営業許可を申請させる準備をしている。イズミ産業が生コン、砂利等の輸送業務までやるようになれば、会社の輸送部門で働く組合員の雇用、労働条件に重大な影響を及ぼすことになる。

ウ 会社は、組合活動家を生コンクリート製造業務の中心部分から排除し、近い将来人員整理の対象とする輸送部門に集めるため、平成8年1月1日付けで、専門資格を有して試験室業務に携わっていた組合員X2と長年生コンプラントオペレーターをして来た組合員X3を、いずれも生コン輸送部門（ミキサー車乗務）に配置転換した。

エ 会社は、希望退職募集、配置転換問題については、一応団体交渉に応じているが、形式的であって、なんら労使双方の一致点を見出す努力をせず、組合が求める経営に関する資料の提示を拒否し、具体的な説明もしない。

またイズミ産業問題については、よその会社のことであって団体交渉事項ではないとして交渉を拒否している。

会社のこのような態度は、誠実交渉義務に違反して、団体交渉を尽くさないものであり、労働組合法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2)ア 会社の、X2とX3に対する上記配置転換は、なんら業務上の必要性もなく、組合との事前協議もせずに行ったものである。

これによりX2は月額17,000円、X3は月額20,000円の職務手当を失うことになり、また日々の熟練を必要とする専門職から離れることになってしまった。

イ この様な配置転換は、会社がX2、X3が組合員であるが故に行った不利益取扱いであり、他の組合員に対する見せしめと、心理的動揺を生じさせることにより、組合弱体化を企図した支配介入であるから、労働組合法7条1号、3号に該当する不当労働行為である。

(3) そこで組合は、会社に対し、上記問題についての誠実な団体交渉を求め、また上記配置転換を取り消して両名を原職に復帰させるとともに、平成8年2月から原職復帰までの間の職務手当相当額を支払うよう求め、加えて不当労働行為を反省し、謝罪するとの謝罪文の掲示を求めて本件申立てに及ぶ。

2 被申立人の主張

(1) 会社は、これまで組合の団体交渉の要求を拒否したことはなく、誠実

に対応して来ている。

ア 希望退職募集の問題は、応募者が1人もいなかったし、会社にはこれ以上募集する計画がないから、団体交渉の必要はない。

イ イズミ産業設立の問題は、ほかの会社のことであり、関係あるとしても会社の経営に関する管理運営事項なので団体交渉事項とはならず、従って会社が団体交渉に応ずる必要はない。

ウ X2、X3の配置転換問題については、団体交渉においてその業務上の必要性を具体的に説明し、かつ協議もして来ている。

エ そして会社が、組合の要求する経営資料を提示しないのは、これまでの経緯からして組合が同資料を団体交渉の目的以外に使用しないことについて、信頼できないからである。

(2) X2、X3の配置転換は、会社の業務上の必要によるものであり、組合活動とはまったく関係がない。すなわち、

ア X2については、試験室では3人のうち1人が余剰であり、生コン輸送部門では人員補充が必要であった。そして試験室からはベテラン2人を異動させることは、業務遂行上支障が生ずるので、同人を配置転換した。

イ X3については、顧客から会社に、顧客に対する態度についての苦情が寄せられており、上司が再三注意したにも拘らず改めることがなく、営業上支障が生じたため配置転換をした。

ウ X2、X3が配置転換により職務手当を受けられなくなったのは、配置転換された部門に職務手当がないことの当然な結果であるから、ことさら不利益を課したことにはならない。

エ また会社は、組合員を配置転換させるのに事前に組合に説明したり、組合と協議したりする義務はない。

(3) 以上のとおり組合の主張には理由がないので、本件申立ては棄却されるべきである。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、申立外総評・全日本建設運輸連帯労働組合の下部組織で、昭和62年4月4日、小千谷地域の建設・生コンクリート製造業で働く労働者によって結成された個人加盟の労働組合であり、本件申立て時の組合員数は約150人である。

なお、組合の下部組織として平成5年11月9日、会社の従業員により総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部岡惣分会（以下「分会」という。）が結成された。本件申立て時の分会員数は、既に会社を退職した2人を含む18人で、ミキサ車の運転手らで構成されている。

(2) 被申立人

被申立人は、平成5年4月6日に合資会社岡惣砂利店から株式会社岡

惣となり、肩書地に本社、同市内に工場を置き、主として生コンクリートの製造販売及び砂利の採取を業とし、本件申立て時の資本金は2,000万円で、従業員数は30人である。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 団体交渉

ア 組合は、平成5年11月10日、会社に対し、従業員27人の組合加入を通告すると共に、団体交渉は分会でなく組合が行う旨を説明し、組合活動の保障、賃金その他の労働条件の改善、分会事務所の貸与等を協議事項として団体交渉を申し入れた。

そして、本件申立てに至るまでの間に合計26回の団体交渉が行われ、未払賃金の問題、平成5年の賃上げ、年末一時金の問題等については妥結をみている。

しかし、組合員X4の定年延長については、会社は現行規定に従うとして拒否し、三六協定については、会社は期間を1か年と主張し、組合はこれを1か月としたほか時間外就労、休日労働を命ずる場合の条件を主張したため物別れとなり、分会事務所の貸与については、敷地内に建てて貸与するとの協定ができていながら、会社が組合との事前協議なく消雪パイプ施設のない不適當な場所に建てたとして組合はその使用を拒否したりした。

その外、組合員に対する退職強要の問題、会社が一方的に賃上げ、一時金の妥結前にその支払いをした問題、平成6年4月から導入した賃金と一時金の査定制度についての説明の問題等については、いずれも実質的な協議が行われていない。

イ 特に就業規則の改定については、平成6年6月4日、会社がまず改定に伴って組合に意見書の提出を求めたところ、組合は改定事項が多いため団体交渉の場で説明するよう要求した。6月23日、27日の両日に団体交渉が行われ、会社は再度意見書の提出を求めたが、組合は提出しなかった。

しかし会社は、小出労働基準監督署から6月16日を期限とする三六協定なしの時間外就労等については是正勧告を受けていたため、意見書不提出の理由を付して就業規則の改定を届け出た。同年10月にも就業規則の改定が行われたが、組合から会社の指定期日までに提出がないからとして同様意見書の添付がないまま届け出た。

(2) 懲戒処分

会社は、分会結成後本件申立てに至るまでの間に、組合脱退者に対する説得、三六協定なしの残業等についての抗議と非組合員に対する説得行動、道路交通法と労働基準法違反是正のためのストライキにおける行為、就業時間中の赤腕章着用に関連して、5回にわたりX5分会長を始めとする分会員に対し懲戒処分を行った。

(3) 訴訟等の係属

- ア 会社は、平成7年5月、新潟地方裁判所長岡支部に街宣活動差し止めの仮処分命令を申し立てた。そして、同年9月裁判官の関与のもとで確認書を取り交わし、会社は同申立てを取り下げた。
- イ 組合と分会員18名は、平成7年5月、懲戒処分の無効確認等請求訴訟を同支部に提起した。
- ウ 会社は、平成7年12月27日、ストライキによる業務妨害に基づく損害賠償請求訴訟を同支部に提起した。
- 3 会社の団体交渉についての対応
- (1) 希望退職募集をめぐる団体交渉
- ア 会社は、生コンクリートの出荷量が大幅に減少し、経営内容が悪化したことを理由に、平成7年に2回にわたり希望退職を募集した。会社は、当時の業務量から人員に余剰が認められるとして試験室、事務部門、砂利部門から3、4人程度の人員削減をしたいとのことであったが、2回とも応募者はいなかった。
- イ 第1回目の希望退職募集は、平成7年9月19日頃から約1か月間、会社事務所内に、「業務量の減少にともない、業務部門より希望退職者を募集する。」と貼り紙をして行った。
会社は、希望退職募集については組合に協義の申入れをしなかったし、組合も、少なくとも9月19日頃にはこれを知っていたが、会社に対し団体交渉の申入れはしていない。
- ウ 第2回目の希望退職募集は、同年12月6日に会社は業務量の大幅な減少のため、経営体系を見直し、生き残りのため合理化対策を実施せざるを得ず、希望退職を募集するとのことと、退職者募集期間、退職発令日、退職条件を記載した通知書を掲示して行った。また募集に当たって朝礼時にY2常務取締役が、「希望退職を募っているのでよろしく。」と告げている。
- エ 平成7年12月13日、組合は、会社が組合に協議することなく、希望退職募集を行ったことに対し抗議するとともに、この件についての団体交渉を申し入れた。
希望退職募集に関する団体交渉は、都合3回行われた。第1回目は平成7年12月19日で、組合は希望退職を募集する理由を資料を示して説明するよう求めたのに対し、会社は、生コン出荷量が大幅に減少していることと、それに伴う経営内容の悪化や赤字額について口頭で説明し、資料としては新潟県生コンクリート工業組合作成の協同組合別生コン出荷量の推移をまとめた書面のみを提示した。そして、組合が求めた会社自体の生コン出荷量の減少についての具体的数字については、なんの説明も資料の提示もなかった。
このため、組合は、平成7年12月20日付け通知書により、会社に対し、交渉に必要であるにも拘らず、経営状態を示す諸資料の提示や説明を拒否し、形式的な団体交渉に終始していると抗議した。

オ 組合は、同月28日、団体交渉を申し入れた。次いで平成8年1月8日には再度の団体交渉申入れをするとともに、前もって以下の資料を提示するよう会社に要求した。

- ① 決算報告書一式（過去5か年分）
- ② 全従業員の人件費総額（過去5か年分）
- ③ 全役員の給料、報酬、手当等の総額及び各役員別の一覧（過去5か年分）
- ④ 主要原材料（セメント・砂・砂利）の仕入先及び仕入価格
- ⑤ 生コンクリート及び骨材の販売価格（過去5か年分）
- ⑥ 損益分岐点比率（過去5か年分）

平成8年1月12日、会社から1月20日に団体交渉を行うとの回答があり、当日、第2回目の団体交渉が行われた。

会社は、会社が所属する魚沼地区における生コン出荷量の推移について、平成元年度を100パーセントとすると、平成7年度は42から43パーセントに落ち込んでおり、前年度との比較でも15パーセントも減少していること、また会社の赤字額については、平成5年度が5,000万円、平成6年度が2,290万円であることを説明したが、組合は、やはり会社の経営状態を判断するのに必要であるとして、重ねて上記資料の提示を求めた。

しかし会社は、「経営権の侵害だから、経営についての資料提示は基本的に考えていない。」として、資料提示も、上記以上の説明も行わなかった。

このため同月29日、組合は、会社の団体交渉における態度は終始形式的であって、実質的な協議を拒否しているとして抗議した。

同年2月14日、会社から団体交渉を2月21日に行う旨の通知があり、同月16日、組合は、会社に前もって経営の実情に関する諸資料を提示するよう強く求めたが、会社は同月21日に行われた第3回目の団体交渉においても、経営資料を提示しなかった。

同年3月28日には、会社の申入れにより希望退職等に関する団体交渉が予定されていたが、組合は実質的な団体交渉が期待できないとしてこれを取り止めた。

(2) イズミ産業をめぐる団体交渉

ア イズミ産業は、平成6年10月25日に設立された有限会社であり、セメント、コンクリート製品及び建築資材の販売を主として行っている。その所在地は、会社の所在地と同一であり、資本総額1,300万円のうち会社が30から50パーセント程度を出資している。

イズミ産業の取締役7人のうち6人が、会社社長のY1を始めとする会社の管理職等で占められ、平成8年6月当時は、3人いる従業員の全員が会社に出向していた。

また出向は、当初の平成8年3月は1人のみであり、4月に2人、

7月に5人になり、9月も5人である。その5人の職種は、生コン運転手が2人、砂利プラントオペレーターが2人、整備士が1人である。
イ イズミ産業は、本件申立て時には、生コン輸送業務の営業許可を申請する予定であり、平成8年7月3日に運送業者としての認可を受けている。

ウ 組合は、イズミ産業設立後間もなくの平成6年11月5日の団体交渉において、会社にイズミ産業設立の事情について説明を求めたが、Y1専務（当時）は、「言う必要はない。」とのことで、これに応じなかった。

その後組合は、平成7年11月28日、12月19日の団体交渉において、会社にイズミ産業の設立の経緯と今後の会社との関係について説明を求めたが、会社はイズミ産業の問題については団体交渉事項ではないとして前回同様交渉に応じなかった。

このため組合は、12月20日会社に対し、イズミ産業問題についてこの様な姿勢を改めるよう申し入れた。

エ 平成7年12月28日と平成8年1月8日、組合はイズミ産業に関する諸問題等を協議事項とする団体交渉を申し入れ、平成8年1月20日、団体交渉が行われた。

Y1社長は、団体交渉の場で、自分はイズミ産業の役員にはなっていないが、代表権はないし、またこの問題について協議する必要を認めないと述べた。そして、イズミ産業との関係で昔よりセメントを安く購入できるようになっており、イズミ産業が会社に損を与えているようなことはないと説明した。なお組合は、平成7年12月13日、会社に宛てた抗議および団交の催告書の中で、「イズミ産業という名の別会社をつくって、わざわざ会社の利益を減少させている。」と主張している。

オ 平成8年1月29日、組合は、会社に対し書面でイズミ産業に関する交渉を拒否していることにつき抗議したが、会社はその後行われた2月21日の団体交渉においても、「この件については一切ふれぬ。」として団体交渉に応じようとしなかった。

4 X2、X3の配置転換等

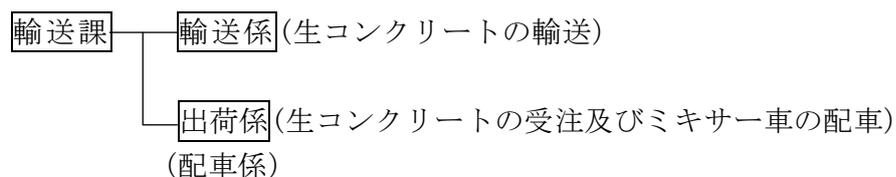
(1) 会社の組織概要及び経営状況

ア 組織概要

会社は、総務部、生コン部、砂利部の3部で組織されていて、生コン部には、試験室、製造課、輸送課があり、その主な業務は次のとおりである。

生コン部

試験室	—	試験係	(生コンクリートの品質管理のための検査)
製造課	—	製造係	(生コンプラントを操作しての生コンクリートの製造)



イ 経営状況

会社の生コン出荷量は、昭和50年代に年間100,000^mを超えたことがあったが、その後は減少し、平成4年以降は年間約33,000^m前後で推移したが、平成7年には年間約23,000^mに減少した。

(2) X2、X3の略歴

ア X2について

(ア) 職歴

昭和54年6月	入社。砂利輸送部門（ダンプカー乗務）
昭和55年4月	生コン輸送部門（大型、ミキサー車乗務）
昭和62年4月	生コン部試験室
平成8年1月1日	生コン輸送部門（大型ミキサー車乗務）

(イ) 組合活動歴

平成5年11月 組合に加入。加入時から執行委員と分会書記次長を兼務していたが、平成7年頃からは執行委員の地位だけである。

イ X3について

(ア) 職歴

昭和54年1月	入社。生コン部試験室
昭和59年	生コン部製造課（プラントオペレーター）
平成8年1月1日	生コン輸送部門（中型ミキサー車乗務）

(イ) 組合活動歴

平成5年11月 組合に加入。組合、分会のいずれにも役員歴はない。

(3) 生コン部試験室の状況

X2が試験室に配属された昭和62年4月当時、試験室の人員は4人でX2はコンクリート技師の資格を持つ2人の補助業務を行っていたが、平成4年にコンクリート技師の資格を取得してからは、検査業務を行うようになった。

平成6年10月頃、事務補助を行っていた1人が総務部に転出したが、人員の補充がされなかったため、試験室の人員は3人になった。

新潟県生コンクリート工業組合の立入検査基準による技術者の配置基準は、以下のとおりであり、これによれば平成7年12月時点では、月平均3,000^m未満の出荷量なので、技術者4人（生コンプラントオペレーター1人を含む）の配置は、A評価に該当する。

月平均出荷量 (m ³)	技術者数(人)		
3,000未満	3	2	1
3,000以上5,000未満	4	3	2
5,000以上	5	4	3
評価	A	B	C

評価の基準

A:立入検査基準を満たしている。

B:ほぼ立入検査基準を満たしている。

C:立入検査基準を満たしていない。

(注)オペレーター1人は技術者とする。

(4) 生コン部製造課の状況

X3が製造課に配属になった昭和59年当時、バッチャープラントを操作して生コンクリートを製造する生コンプラントオペレーターの人員は、X3を含めて2人であった。平成7年3月、新入社員のZ1が同課に配属されたため、同人員は3人になった。

生コンプラントオペレーターと配車係は、いずれもオペレーター室で業務を行い、配車係が不在等で電話に出られない時、オペレーターが配車係に代わって電話による注文を受ける。

会社は、X3に対して、勤務態度不良と同僚への暴言を理由として、平成6年8月3日付けの文書で警告をした。その際X3も組合も、これに対し理由を訊ねたり、抗議をしたりしていない。

その後も取引先からX3の対応の態度につき会社に苦情が寄せられ、会社役員がX3に注意をしている。

(5) 本件配置転換

ア X2は、正月休み中の平成8年1月1日に、同日をもって生コン部試験室から生コン輸送部門（大型ミキサー車乗務）に配置転換するとの平成7年12月31日付けの郵便による業務指示書を受け取った。

X2は、休み明けの平成8年1月5日、引き続き試験室勤務を希望し、試験室に出勤したが、Y1社長から、「業務指示に従え。」と言われ、大型ミキサー車の乗務に就いた。この配置転換により、試験室の人員は2人になった。

イ X3は、正月休み中の同年1月2日に、同月1日をもって生コン部製造課プラントオペレーターから生コン輸送部門（中型ミキサー車乗務）に配置転換するとの平成7年12月31日付けの郵便による業務指示書を受け取った。

X3は、休み明けの1月5日から、生コン輸送部門で中型ミキサー車の乗務に就いている。この配置転換により、生コンプラントオペレーターの人員は2人になった。

本件配置転換に当たって、会社は、X2とX3を配置転換するとの平成7年12月30日付け通知書をX5分会長に郵送したほかは、両名に配置転換の理由を説明したり、組合と事前協議をしたりはしなかった。

ウ 配置転換後の平成8年2月以降は、X2に試験室勤務時に支払って

いた職務手当月額17,000円と、X3に生コンプラントオペレーター勤務時に支払っていた職務手当月額20,000はいずれも支払われなくなった。

(6) 生コン輸送部門の状況

生コン輸送部門の人員は、平成5年12月当時15人であったが、定年退職等により平成7年10月時点で9人になった。また、本件配置転換以後、イズミ産業からの出向者2人が同部門に配置されている。

なお、会社は以前から、他の業者に運送業務を代行させる「備車」を5台前後利用している。

(7) 本件配置転換についての団体交渉

平成8年1月8日、組合は、本件配置転換その他を協議事項とする団体交渉を要求した。

同月20日、団体交渉が行われ、X2及びX3の配置転換について協議した。会社は、「現有勢力の中で経営の基盤を安定させるには配置換えが必要と考えてお願いした。」と述べた。そしてX2の配置転換については、「県の工業組合は30,000㎡で2人いればAだ、出荷量が減れば合理化する。不足分は管理職がフォローしていく。」と、X3の配置転換については、「業務の必要上、配置転換もある。」と述べた。

その後も組合は、配置転換問題を含めての団体交渉を要求し、2月14日、会社は2月21日にこれに応ずると回答した。

同月21日の団体交渉において、会社はX2の配置転換に関して、「試験室の削減については前回言ったとおりである。」と述べた。

同年3月13日、組合は、希望退職、配置転換についての団体交渉の促進等を求めて当地方労働委員会にあっせん申請を行ったが、同月15日会社は応諾を拒否した。

同年3月28日、組合は当地方労働委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。そして、同夜に予定していた団体交渉を、実質的な協議が期待できないとして取り止めた。

5 本件申立て後の労使関係等

(1) 労使関係

ア 三六協定の締結

組合は会社に対し、平成6年4月以降失効していた三六協定について、組合案による締結を求めていたが、平成8年9月10日、会社は、イズミ産業からの出向者5人を含む労働者の過半数を代表する者と三六協定を締結した。

組合は、9月20日、三六協定の締結促進を求め、当地方労働委員会にあっせん申請をしたが、会社が既に三六協定を締結し、小出労働基準監督署に届出済みであったため、団体交渉を行う意味が失われたとして、10月22日、申請を取り下げた。

イ 団体交渉の実施状況

本件申立て以後、希望退職募集、イズミ産業問題、配置転換に関する団体交渉は、審問終結時（平成8年11月11日）現在においても行われていない。

(2) 会社の状況

平成8年に入り、会社の生コン出荷量が月間約3,000m³に増えているが、同年1月から9月までの試験室業務は、X2が新潟県生コンクリート工業組合の立入検査の際の4日半を含めて約6日間、そしてコンクリート技師の資格を持つY1社長が5回程、業務を応援をした以外は、試験室に配属されている2人のみで行われている。

第4 判断及び法律上の根拠

1 当地方労働委員会の判断

(1) 団体交渉について

一般に、会社の行う人事のうち、組合員の労働条件その他の待遇に係る配置転換、懲戒、解雇等についての理由や要件、その手続は、義務的団交事項とされている。

また、経営、生産に関する事項であっても、労働条件や労働者の雇用そのものに影響がある場合には、その面から義務的団交事項となる。

そして使用者は、団体交渉においては、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対して回答をなし、かつそれらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示したりして説得につとめるべき誠実交渉義務がある。

ア 希望退職募集の問題

希望退職の募集は、組合員の雇用そのものの問題であり、また他の組合員の労働条件に重大な影響を及ぼすものとして、義務的団交事項である。そして使用者が希望退職募集の理由として経営の悪化を挙げている場合には、それを根拠づけるために必要な範囲で、経営状態を正しく示す具体的な資料（例えば、決算関係書類、もしその提示が使用者の秘密保持上困難であるときは、その抜粋またはその必要な部分の説明書等）を提示し、組合が理解できるよう説明しなければならない。

第3の3の(1)によれば、会社は希望退職募集の理由として、生コン出荷量の大幅な減少とこれに伴う経営内容の悪化を挙げているのであるから、会社は、団体交渉において少なくとも会社の生コン出荷量の減少を示す具体的資料を提示して説明する必要があるのに、ただ平成元年度から平成6年度までの新潟県生コンクリート工業組合作成の協同組合別出荷量の推移を示す書類を提示しただけである。

また経営内容の悪化については、口頭で平成5年度と6年度の赤字額を告げただけで、組合が提示を要求した第3の3の(1)オの具体的な諸資料については、「経営権の侵害で、提示できない。」と繰り返し、提示を拒否し続けた。

なお、会社は経営状態を示す上記諸資料を提示しない理由として、会社と組合との間に、これら経営に関する資料を組合が団体交渉における協議のための目的以外に使用しないことを保障し得る信頼関係ができていないと主張する。

しかしながら、組合がこれまでに会社の赤字額やその他の機密に属する経営内容事項をビラに記載して配ったり、他の会社等に示したことや、将来その真れがあることについてはなんらの疎明もない。

また会社は、目的外に使用しないとの条件を付し、組合とその取扱いを協議のうえ提示することも考えられるが、会社はそうした努力は一切せず、経営権の侵害であるとのみ主張するだけである。

従って、会社が希望退職募集の問題についての団体交渉において、その必要性について会社の経営資料を一切提示しなかったことは、誠実交渉義務に反するものである

イ イズミ産業の問題

イズミ産業は、平成6年10月25日に設立されたが、その所在地は会社と同一であり、取締役7人のうち6人が会社社長のY1を始めとする会社の管理職等である。別会社であっても、このような会社であればその設立目的によっては、組合員の雇用や労働条件に影響があるだろうことは十分予想される。

そして実際にも、会社は、平成8年3月よりイズミ産業からの出向社員の受入れを始め、次第にその人数を増やして来ている。

そうであれば、組合が平成8年3月以前においてもこの様な出向等により組合員の労働条件に影響の生ずることを懸念し、設立の経緯や会社との関係につき団体交渉において説明を求めることは当然のことである。

そして組合は、出向が始まった後は当然として、イズミ産業の設立後間もなくからも、団体交渉において、会社にイズミ産業の問題につき繰り返し説明を求めてきたが、会社は、「イズミ産業は別会社である。」、Y1社長は、「(自分はイズミ産業の)代表権がない。」として組合の要求に応じていない。

特に、会社は前記のとおり平成8年3月からイズミ産業からの出向社員を受入れ始めており、少なくともその1か月前の同年2月21日には出向社員の受入れは具体的な検討を経ていたものと推認される。

ところが同日行われた団体交渉においてさえ、会社はこれまでと同様に、「この件については一切ふれない。」として組合の説明要求に応じなかった。

従って、イズミ産業の問題は、組合員の労働条件に影響を及ぼすもので義務的団交事項であるにも拘らず、会社が、別会社のことであるとしてその設立目的、会社との関係等につき一切の説明を拒否して来たことは、誠実交渉義務に反すること明らかである。

ウ X 2、X 3 の配置転換の問題

前記のとおり、組合員の配置転換は義務的団交事項であり、組合が団体交渉において説明を求めた場合には、会社は、その必要性及び人選の理由について十分説明をし、組合の納得を得られるよう努力しなければならない。

しかしながら、第3の4の(7)によれば、会社は、X 2 の配置転換は、生コン出荷量の減少等に伴う試験室の余剰人員の合理化のためと説明しているが、会社は生コン出荷量の減少については、なんら根拠となる資料を提示しておらず、単に口頭で、出荷量が減少したとだけ組合に説明しているに過ぎないのであって、十分に、かつ具体的な説明がなされたとは認められない。

またX 3 の配置転換の理由については、「業務の必要上、配置転換もある。」といった程度の説明しかしていないのであって、これも具体的な説明がなされていない。確かに、会社は、団体交渉において、当時、配置転換を行わなければならなかった必要性について、「現有勢力の中で経営の基盤を安定させるための配置換えが必要である。」と組合に説明したことが認められるが、X 2、X 3 の配置転換の必要性、人選の理由を説明する内容としては、不十分であり、かつ具体性を欠くといわざるを得ない。

X 3 については、会社は本件審問の過程において、配置転換したのは、同人の勤務態度が劣悪であったからであると主張する。そうであれば、団体交渉の場での組合の求めに応じて、その点を具体的に説明すべきである。そして会社は、団体交渉で説明したと主張しているが、これを認めるに足る疎明はない。

従って、会社は、X 2、X 3 の配置転換の問題については、その理由を具体的、十分に説明をしていないものであり、誠実交渉義務に反している。

エ 小 括

以上アからウのとおり、会社はその組合との団体交渉において、誠実交渉義務に反したものであり、これらは労働組合法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) X 2 及び X 3 に対する本件配置転換について

会社の就業規則7条に、「会社は業務上必要がある場合は、配転、出向等の異動を命じることがある。従業員は正当な理由の無い限り、これを拒むことはできない。」と規定されていることから、会社は従業員に対して業務上の必要により配置転換を命じることができる。しかし、配置転換に業務上の必要性が存しない場合は勿論、たとえ配置転換に業務上の必要性が認められる場合であっても、それが当該従業員が労働組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことを理由とするものであったり、あるいは労働組合の弱体化を狙ったものである場合には、その配置

転換は不当労働行為となるので、以下これらの点について判断する。

ア 不利益取扱いについて

(7) 業務上の必要性

a X 2

会社は、X 2 が勤務する試験室においては、3人のうち1人の余剰人員が存在し、一方生コン輸送部門では、人員補充の必要性があったため、本件配置転換を実施したと主張するので、まず、本件配置転換当時、試験室の人員に余剰があったかどうか検討する。

第3の4の(1)及び(3)によれば、会社の生コン出荷量は、平成4年以降年間約33,000m³前後であったが、平成7年には年間約23,000m³に減少している。これを新潟県生コンクリート工業組合の技術者配置基準で見ると、会社は月平均出荷量3,000m³未満の区分に該当しているので、試験室に2人の技術者を配置すれば、オペレーター1人と合わせて、技術者数は3人となり、配置基準を満たすA評価に該当することになる。

また、日常業務に必要な試験室の人員については、会社は2人で足りるとし、組合は3人以上が必要であるとして、双方の主張に相違があるが、本件配置転換により人員が2人に減った後の試験室の状況をみると、

- ① 検査方法を工夫すれば従来の業務量を削減する余地があること、
 - ② 会社では、コンクリート技師の資格を持つ技術者が試験室以外に2人いて、繁忙期には応援できる体制になっていたこと、
 - ③ 三六協定が締結されていないため残業がなかったにも拘らず、本件配置転換から平成8年9月までの9か月間に試験室以外から応援を頼んだのは、10日程度であったこと、
- が認められる。

これら試験室の業務実態に照らしても、本件配置転換当時、試験室の人員は2人で足りる状況であったということができ、上記配置基準とあわせ考えると、本件配置転換前の試験室には1人の余剰人員が存在していたことが認められる。

次に、X 2 の配置転換先となった生コン輸送部門の状況をみると、第3の4の(6)によれば、平成5年12月当時15人であった人員が、定年退職等により本件配置転換直前には9人になっていたこと、会社では他の業者に運送業務を代行させる備車を5台前後利用していたことが認められ、これらの事実からすれば、生コン輸送部門は人員不足の状況にあり、そこに人員を補充する必要性があったことは明らかである。

そして、配置転換対象者にX 2 を選んだ理由として、会社は、

X 2 が試験室において、技術者としての経験が最も浅いこと及び生コン乗務に豊富な経験があることを挙げており、この人選理由に特段の不都合は認められない。

以上の各事実からすれば、会社が行った X 2 に対する試験室から生コンクリート輸送部門への配置転換には、業務上の必要性があったと認められる。

b X 3

会社は、X 3 の配置転換理由として、生コンプラントオペレーターとしての同人の勤務態度が劣悪で営業上支障があったと主張する。第 3 の 4 の(4)によれば、X 3 は平成 6 年に勤務態度不良等を理由に会社から文書で警告を受けていること、その後も取引先から X 3 の対応について苦情があり、会社役員が注意をしたことが認められる。

これらの事実からすれば、顧客からの電話注文を受ける業務も担当する X 3 の上記勤務態度が、会社の受注に悪影響を与えるであろうことは容易に推測できる。

さらに、X 3 が勤務する生コン部製造課は、第 3 の 4 の(4)によれば、必要人員が 2 人であったところ、平成 7 年 3 月に新入社員が配属されたためプラントを操作できる人員が 3 人となり、人員が余剰な状況であった。このようにオペレーターが余剰で効率的な人員配置の必要な状況において、会社営業上支障となっている X 3 を配置転換対象者に人選したことは無理からぬことである。

また、X 3 の配置転換先となった生コン輸送部門に人員補充の必要性があったことは前記認定のとおりである。

組合は、新入社員を人員が不足している生コン輸送部門に配属しないで人員を満たしている生コン部製造課に配属したことは不自然であると主張する。

しかし、同人は製造課勤務の傍らミキサー車の乗務員が手薄のときはミキサー車に乗務していたのであり（証人 Y 1 の証言）、仕事を覚えさせるために新入社員を製造課に見習配属したことは不自然とまでは言えない。

以上の各事実からすれば、会社が行った X 3 に対する生コンプラントオペレーターから生コンクリート輸送部門への配置転換には、業務上の必要性があったと認められる。

(イ) 不利益の有無

本件配置転換による X 2、X 3 の異動先は同一事業所内であり、その他の点からも両名に組合活動上の不利益を与えたとは認められない。しかし第 3 の 4 の(5)によれば、X 2 については、試験室勤務時に支払われていた職務手当月額 17,000 円が生コン輸送部門への配置転換により平成 8 年 2 月以降支払われなくなり、また、X 3 につ

いても、生コンプラントオペレーター勤務時に支払われていた職務手当月額20,000円が生コン輸送部門への配置転換により平成8年2月以降支払われなくなったことが認められ、本件配置転換によってX2、X3の両名は経済的な不利益を被っている。

(ウ) そこで、会社がX2、X3に対して行ったこの不利益取扱いが、同人らが組合員であることや組合活動をしたことの故をもってなされたものかどうかについてみる。

第3の4の(2)によれば、X2は平成5年に組合に加入して以来、執行委員を続け、平成5年から平成7年頃までは分会書記次長であったことが認められるが、そのこと以外には、特に活発な組合活動を行っていたと認めるに足る疎明はなく、また、会社がX2の組合活動をことさらに嫌悪していた様子はいかがわれない。X3は平成5年に組合に加入して以来、組合及び分会役員歴はなく、また、活発な組合活動を行っていたと認めるに足る疎明もなく、会社がX3の組合活動をことさらに嫌悪していた様子はいかがわれない。

以上のとおり、X2とX3が会社と対立するような活発な組合活動を行っていなかったこと、会社が同人らの組合活動を嫌悪していたとはいかがわれないこと、及び業務上の必要性が認められることをあわせ考えると、本件配置転換が、組合員であることや組合活動をしたことの故をもってなされたものであるということとはできない。

本件配置転換により被った両名の職務手当の不支給という経済的な不利益は、職務の変更に伴い当然に生ずる結果であったと考えるのが相当である。

従って、本件配置転換が労働組合法7条1号に該当する不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。

イ 支配介入について

第3の2の(1)、(2)、(3)によれば、当該労使間には、組合員の定年延長、三六協定の締結、分会事務所の設置場所、就業規則の改定を始め多くの問題が生じ、また、5回にわたる組合員に対する懲戒処分や複数の訴訟等が裁判所に係属した事実から、会社と組合は平成5年11月の分会結成以来、激しい対立関係にあったことが認められる。

そして組合は、会社が組合の存在を無視して本件配置転換を何ら事前協議をすることなしに、一方的に実施したことが、組合活動へ参加することに対する見せしめとして、組合員に心理的動揺を生じさせようとした支配介入行為であると主張する。

第3の4の(5)によれば、本件配置転換にあたって組合と事前協議がなされていないが、一般に組合員の異動にあたって事前に協議し組合の了解を得た上で配置転換を実施することは、労使関係の安定化に資するもので望ましいことではあるとしても、事前協議の慣行があったりあるいはそのことについて労働協約に定めがある場合は格別、会社

にその義務が当然にあるわけではない。

これを組合と会社の間でみると、少なくとも分会結成以後、配置転換にあたって事前通知や本人の了解、組合との協議が慣行として行われてきた事実はない（証人 Y 1 の証言）。また組合は、平成 7 年 9 月に会社との間で確認した、「会社と組合は今後お互いに相手方の立場を尊重するとともに、労使間の信頼回復に努めるものとする。」の一項をもって、会社は組合員の配置転換にあたり事前協議を尽くす努力を約束したと主張するが、これによって事前協議制が確立したとまでは認めがたい。

従って、会社と組合が厳しく対立していたという事情があるにしても、X 2、X 3 の両名の配置転換は、業務上の必要により行われたものであり、また、会社は組合に対し、事前協議を行う義務はなかったのだから、この配置転換が直ちに組合活動に対する支配介入行為であると認めることはできない。

以上のとおり、本件配置転換は、他の組合員に対する見せしめと、心理的動揺を生じさせることを意図した行為であるとは認められず、労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。

(3) 結 論

当地方労働委員会は、希望退職募集、イズミ産業問題、X 2 及び X 3 の配置転換をめぐる団体交渉における会社の前記各行為は、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当すると判断したので、主文 1 項のとおり命令することとした。

また組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件に現れた一切の事情を考慮した結果、主文のとおりの内容の文書手交をもって相当と判断し、主文 2 項のとおり命令することとした。

2 法律上の根拠

よって、労働組合法 27 条及び労働委員会規則 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成 9 年 1 月 31 日

新潟県地方労働委員会
会長 平沢 啓吉 ㊞