

大阪、平 7 不16、平10.6.10

命 令 書

申立人 全労連・全印総連大阪地連新光美術労働組合

被申立人 株式会社新光美術

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 1 に対する平成 6 年 7 月 1 日付けの被申立人茨木本部営業部作業課への所属替えがなかったものとして取り扱わなければならない。
- 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

年 月 日

全労連・全印総連大阪地連新光美術労働組合
執行委員長 X 2 殿

株式会社新光美術
代表取締役 Y 1

当社が平成 6 年 7 月 1 日付けで、貴組合員 X 1 氏を当社茨木本部営業部作業課に、及び元貴組合員 X 3 氏を同部配送課にそれぞれ所属替えしたことは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。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) 被申立人株式会社新光美術（以下「会社」という）は、肩書地に登記簿上の本店を置いて、PR 誌・カタログ・ポスター等の印刷物の企画製作、マーケティング戦略の企画立案等を業とする株式会社であり、本件審問終結時、大阪府茨木市に本部及び茨木本部、大阪府箕面市に千里本部、大阪市に大阪本部等の事務所をそれぞれ置き、その従業員数は約 140 名である。
- (2) 申立人全労連・全印総連大阪地連新光美術労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員によって組織される労働組合で、昭和 47 年 11 月 11 日に結成され、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時 33 名である。

2 配置転換等に係る労使協定、労使交渉の経緯等

- (1) 昭和 48 年 11 月 16 日に会社が組合に対して提出した同年年末要求に係る

回答書中には、次の記載（以下「48会社回答」という）があった。

「七、諸協定の締結について

②事前協議制について

労使の協議対象は労働条件の改善であって会社の経営に関する事項は経営者が自ら社員の意を汲みつつ経営を行うのが最善の策であり、この要求は経営者の責務であることを確認して回答としたい。

③配置転換について

社員の配置転換は、公正妥当を期し慎重に行っており、内示と同時に組合に通知する建前を取っている。

三役の異動については事前に協議をする事は従前通り変わっていない。」

また、同年12月6日に労使間で交わされた「昭和48年度年末諸要求に関する妥結確認書」には、次の記載（以下「48労使合意」という）があった。

「七、諸協定の締結について

②事前協議制について

本項は合意に達していない。

③配置転換について

配置転換は内示と同時に組合に通知する。」

さらに、会社就業規則には、転勤等に関して次の条項がある。

「第12条（転勤、転職）

会社は業務の都合で必要あるときは、社員に転勤または転職を命ずることがある。」

なお、就業規則には採用に際して職種を定める条項はなく、会社における社員の職種は一般職のみであり、デザイナー、カメラマン等の専門職は本件申立時点では、関連会社に移籍している。

- (2) 昭和59年7月、会社は工場部門で働いていた従業員の一部に対し、営業部門に所属替えする旨の内示を行った。所属替えの内示を受けた従業員のうちの組合員について組合は会社に説明を求め、会社との間で団体交渉（以下「団交」という）を行った結果、会社は組合員3名については所属替えから除外した。
- (3) 平成元年2月1日、会社は、カメラ関係の業務に従事していた元組合副委員長X4（以下「X4」という）及びデザイン関係の業務に従事していた組合員X5（以下「X5」という）を営業部門に所属替えした。組合はこの所属替えについて48労使合意が守られていないとして団交を申し入れ、労使協議の結果、X4は営業部で写真を中心とした営業に携わることとなり、X5は版下作成までの業務を担当することとなった。
- (4) 組合は、前記(3)記載のX4及びX5の所属替えを不当な配置転換であるとしていたが、平成元年6月3日の組合機関誌「あさやけ」の誌上に、「会社代表取締役Y1（以下「Y1社長」という）が、配置転換のルー

ルとして『内示の時十分な説明を今後させる。分からない人には分かるまで説明をする』と言明した」との記事を掲載した。

しかし、これに対して会社は同月5日、「①配置転換は組合三役については協議するが、一般の組合員については本人の合意を必要とするものではない、②人事の発令について、分からない人には分かるまで説明するというようなことはできない、③組合機関誌は事実を曲げて伝えている」との内容の文書を社内に掲示するとともに、同月7日付けの内容証明郵便で上記と同一内容の文書を組合に送付した。

3 平成元年以降の労使関係

(1) 平成元年の春闘で、組合が多くの組合旗を茨木本部構内に掲げるとともに、要求事項を記載したビラを組合掲示板以外の場所にも貼付したため、会社は組合旗及びビラの撤去を組合に要求した上で自ら撤去した。また、同2年の春闘の後、組合が集会のため食堂の使用を求めたのに対して会社はこれを認めなかった。

(2) 平成4年の春闘において、組合は、ストライキ実施日に地域の支援団体所有の街頭宣伝車を茨木本部構内に入れたり、支援者約70名を茨木本部構内に入れて決起集会を開催したりした。

また、組合は、食堂の使用を会社に拒否されたため、会社の許可なく事務所棟1階の事務所を集会の会場として使用した。

さらに、組合は会社の許可のないまま食堂を使用し、正門及び組合事務所前に組合旗を掲揚するとともに、食堂壁面にビラ多数を貼付した。

後日、会社は組合に撤去するように要求した上で、組合旗及びすべてのビラを自ら撤去した。

この撤去後、組合による組合旗の掲揚とビラの貼付が2回繰り返されたが、会社は、その都度撤去を要求した上でこれらを自ら撤去した。

同年7月24日、組合は、会社が組合の会社施設使用を拒否していること、組合旗、組合ビラを撤去したこと等は不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済申立て（平成4年（不）第35号）を行った。

この申立てに対し、当委員会は、同7年7月18日、組合事務所前に掲揚していた組合旗の返還等を内容とする一部救済命令を発した。なお、組合は中央労働委員会に同事件の再審査を申し立てたが、同9年4月16日、同委員会は同再審査申立てを棄却した。

(3) 平成5年6月、会社は組合に対しチェック・オフの廃止を通告した。組合はこれに反対し団交が開催されたが、物別れに終わり、通告から3か月経過した後、会社はチェック・オフを廃止した。

同6年10月20日、組合は、会社が行ったチェック・オフの廃止は不当労働行為に当たるとして当委員会に救済申立て（平成6年（不）第72号）を行った。

この申立てに対し、当委員会は、同9年2月28日、チェック・オフの再開等を命じる全部救済命令を発した。なお、同事件は、中央労働委員

会に再審査を申し立てられ、現在係属中である。

- (4) 組合は、平成5年春闘の頃から、会社の役員や幹部の自宅周辺で、Y1社長や会社幹部を批判する内容のビラを貼付、配付したり、ハンドマイク等による街頭宣伝活動を行った。会社は組合に対し、これらの行動をやめるように再三要求したが、組合はこれを拒否し街頭宣伝活動を続けた。同6年6月、会社は大阪地方裁判所に組合の抗議行動、ビラ配付等の差止めの仮処分を申し立てるとともに、本訴を提起したが、仮処分も本訴もその後の労使の話合いにより取り下げられた。

4 X1の入社以降の担当業務

- (1) X1（以下「X1」という）は、昭和43年3月に会社に入社すると同時に茨木事業所（当時。後の茨木本部）に営業担当として配属され、会社の得意先である松下電器産業株式会社（以下「松下電器」という）の自動車業務部門等を担当した。同47年頃からは松下精工株式会社（以下「松下精工」という）家電事業部の扇風機部門も担当することになり、徐々に松下精工を主として担当するようになった。

一方で、X1は、同年の組合結成時に組合書記長に選任され、同63年からは副委員長に選任されて現在に至っている。さらに、同年、組合の上部団体である全労連・全国印刷出版産業労働組合総連合会大阪地方印刷出版労働組合連合会の執行委員に、平成2年には全労連・全国印刷出版産業労働組合総連合会の中央委員に選任されている。

- (2) 会社の営業部門においては、どの得意先を誰が担当するかは、営業部を統括する部長が決定し、会社の営業政策上、得意先の担当者の変更は比較的頻繁に行われていた。

また、会社では、会社組織の変更は、平成元年以降、年に2回ないし4回行われていた。

後記(3)記載の会社の組織変更直前の茨木本部は、総務部、営業1部、営業2部、購買部及び印刷部の各部で構成され、X1は、営業2部に所属していた。

- (3) 平成元年7月、会社は、得意先の要望の把握と、松下電器及び松下精工（以下、両社を併せて「松下グループ」という）に依存しすぎる傾向を改めること等を主な理由として組織と担当業務を再編成した。この再編で、松下精工の担当は茨木本部から大阪本部に移り、また、松下電器は茨木本部営業1部が担当することとなった。

その結果、営業2部に所属するX1は入社以来約20年間にわたって担当してきた松下グループを離れ、松下グループ以外の得意先の営業及び新しい得意先を開拓する業務に従事することとなった（以下、このX1の得意先担当替えを「1.7担当替え」という）。

同月21日、茨木本部総務部長Y2及び茨木本部営業2部次長Y3（以下「Y3次長」という）は、1.7担当替えをX1に伝えた。

これに先立つ同月17日、会社は、X1が組合用務のため不在の間に、

松下精工に対し、同社の担当者を変更したことを伝えた。

同月21日、組合は、得意先担当替えは配置転換に当たり、1.7担当替えは48会社回答に反したものであるとして異議を唱え、会社にその理由の説明を求めて団交の開催を申し入れたが、会社は団交議題にはなじまないとしてこれに応じなかった。

- (4) 平成元年9月、X1が松下電器の自動車事業部及び厨房器事業部からの発注を受けようとしたところ、会社は同人に対し、松下電器の担当は営業1部であるから、当該受注を同部の担当者に引き継ぎ、同社には赴かないようにと注意を与えた。

また、X1は、この頃から太陽工業株式会社（以下「太陽工業」という）が主な担当となり、後記(5)記載の担当替えまで同社を担当した。

- (5) 平成3年8月5日、会社は、印刷営業の強化を理由として、茨木本部の組織を変更するとともに、得意先担当の変更を発表した。その内容は、同元年12月の組織替えて設置された印刷営業部を廃止し、同部が担当していた二次受注（他の印刷会社や広告代理店からフィルムや版下が作成された段階で受注して印刷物等にする業務をいう）及び得意先開拓業務を営業2部に引き継ぐというものであり、Y3次長がその責任者となった。

この組織変更在先立つ同3年8月2日、会社は本部総務部長代理Y4（以下「Y4部長代理」という）を通じてX1及びX4の両名に対し、二次受注の担当とする旨の指示を行った（以下、この両名の担当替えを「3.8担当替え」という）。

この指示について、X1及びX4はY4部長代理に対し、納得が行かないと述べ、組合もX1が副委員長であることから会社に対し、同月3日、48会社回答・48労使合意に基づき組合三役の異動については組合との事前協議を経て発令すること、合意がなければ3.8担当替えを強行しないこと、等を文書で申し入れた。

同月5日、組合は3.8担当替えに関する事前協議を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

また、同日の組織変更により、千里本部社長室が太陽工業を担当することとなった。

- (6) 平成3年8月26日、Y3次長はX1及びX4に対し、太陽工業は千里本部社長室が引き継ぐので、X1及びX4は二次受注や得意先開拓業務に専念するように命じた。会社は、この時点で初めてX1及びX4に太陽工業の担当から離れることを知らせたが、この数日前に会社は既に、後任の営業担当者を太陽工業に紹介していた。

同年9月6日及び12日、組合の申入れに基づき3.8担当替えに係る団交が開催された。団交では、組合が48会社回答・48労使合意に反するとして3.8担当替えの撤回を求めたのに対し、会社は業務命令に従うように述べてこれに応じなかった。

この間、X 1 は、会社の業務命令にもかかわらず、太陽工業関連の業務資料等を会社に引き渡さなかったため、会社は、同月11日、業務資料等の引渡しを求めて大阪地方裁判所に仮処分を申し立てた。その後 X 1 が引渡しに応じたことにより、同申立ては取り下げられた。

なお、X 4 は、同年10月12日に退職した。

- (7) 平成4年5月頃、X 1 は、広告代理店の萬年社株式会社（以下「萬年社」という）から、新聞折り込みチラシや車内張りポスター等の作成を受注した。しかし、商品の納品直前になってミスが発見されたことから、会社は刷り直しを余儀無くされた。

上記ミスの内容及び原因については、本件審問の過程においても明らかにされなかったが、会社はこのような事態が生じたのは、新規の取引先と受注契約を結ぶ際は事前に稟議書を提出して承認を得なければならないのに、X 1 が独断で萬年社と取引を開始し、商品の納品直前に稟議を起こすというルール違反を犯し、勝手に仕事を進めたためであるとして、同人に対し厳重注意を与えた。会社はこの後、萬年社と新たな受注契約を結ばなかった。

- (8) 平成4年6月、茨木本部に営業3部が新たに設けられ、X 1 は、同部に所属して主に大阪府茨木市や同高槻市周辺の企業を対象とした得意先開拓業務を担当することとなり、同年7月頃から、センサーメーカーのキーエンス株式会社（以下「キーエンス」という）を担当した。同5年4月、X 1 は、営業3部営業課から営業部営業5課へ所属替えとなったが、同人の業務内容は変わらなかった。組合は、この2回のX 1 の所属替えについては48会社回答に基づく事前協議がなかったことを問題にしていなかった。

同年10月頃、X 1 は、キーエンスの総合カタログ企画コンペのオリエンテーションに会社が参加することをキーエンスに伝え、その旨を会社に報告した。しかし、会社は、社内検討の結果、この受注は会社の方針にそぐわないとしてオリエンテーション不参加を決定し、X 1 の上司がキーエンスに出向いてその旨を伝えたが、その際、X 1 は同席せずこのときの事情を後になって知った。

X 1 は、この間の会社の一連の対応を不満として上司に抗議した。

5 X 3 の入社以降の担当業務

- (1) X 3（以下「X 3」という）は、平成5年9月に会社に採用され、茨木本部企画営業部1課に配属された。

企画営業部1課は、X 3 を含めて3人の体制であり、X 3 の担当業務は、係主任が担当する松下電器及び茨木市役所に対する営業の補助業務であった。

- (2) 平成6年1月27日、会社は組織変更を行い、X 3 は営業2部（同5年11月に企画営業部から所属替えになった）から同5年12月に新設された社業推進部受注課に所属替えとなった。受注課の主な業務は印刷工程の

管理であり、X 3 の業務は製版、印刷作業の工程表の作成であった。

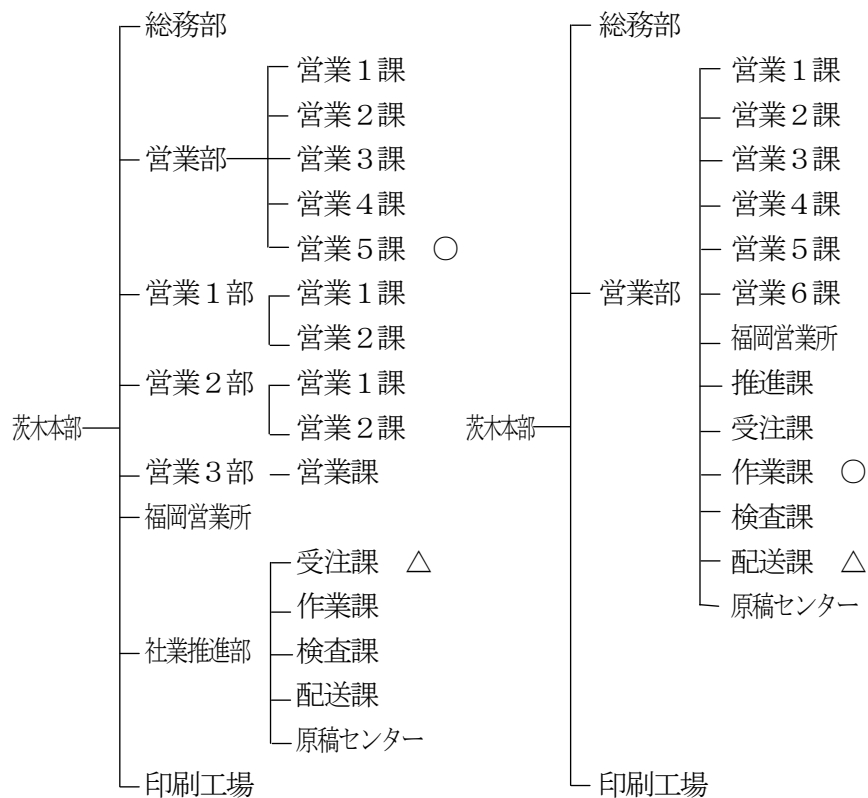
- (3) 平成 6 年 5 月 19 日、X 3 は組合に加入し、同年 6 月 15 日、組合はその旨会社に通知した。

6 本件申立てに係る所属替え

- (1) 平成 6 年 6 月 27 日、会社は、得意先の要望に的確にこたえ営業責任の明確化と業績の確保を図ることを理由として、茨木本部の組織を変更し、それまで社業推進部の下に置かれていた受注課、作業課、配送課等をすべて営業部の下に置き、社業推進部を廃止することにした。その結果、茨木本部は、総務部、営業部、印刷工場の三つの部門で構成され、そのうち営業部には、営業 1 課から 6 課、福岡営業所、推進課、受注課、作業課、検査課、配送課及び原稿センターが置かれることになった。

この組織変更前と変更後の組織図は、次のとおりである。

[平成 6 年 6 月 26 日までの組織] [平成 6 年 6 月 27 日からの組織]



○… X 1 の所属 △… X 3 の所属

(所属替えは平成 6 年 7 月 1 日付け)

- (2) 平成 6 年 6 月 29 日、会社は X 1 に対し、同年 7 月 1 日付けで営業部営業 5 課から同部作業課へ所属替えする旨内示し、同人は同日付けで所属替えとなった（以下「X 1 所属替え」という）。作業課の主な業務は、印刷、加工を中心とした進行、品質、価格等の管理である。この所属替えによって、X 1 の担当する業務は外勤の営業から主に内勤のフィルム

等の管理へと変更された。

また、同年6月29日、会社はX3に対し、同年7月1日付けで営業部受注課から同部配送課に所属替えする旨内示し、同人は同日付けで所属替えとなった（以下「X3所属替え」という。なお、X1所属替え及びX3所属替えを併せて「本件所属替え」という）。配送課の職場は、茨木本部のある建物から約500メートル離れた所に位置した倉庫であり、X3のほかにも組合員1名が配置されていた。この所属替えにより、X3の主な業務は、製版、印刷作業の工程表の作成から、製品の梱包作業や搬入・搬出の数量等のチェックを行う在庫管理となり、茨木本部に定期的な連絡報告をするという業務も担当することとなった。

会社は本件所属替えに際して、組合との事前協議も内示時の組合に対する通知も行っていない。

- (3) 平成6年6月29日、組合は、本件所属替えは組合の弱体化を企図した不当労働行為であるとして、会社に団交の開催を申し入れた。また、同月30日、組合は、団交で話し合いが付くまで本件所属替えを強行しないように申し入れるとともに、同年7月1日にも重ねて同趣旨の申し入れをした。

- (4) 平成6年7月1日、団交が開催された。その席上、組合は、本件所属替えは、X1については、組合三役であり組合との事前協議が必要であるとともに本人の意向が必要であるのにこれを経ておらず、また、X3については、採用時の約束に反し48会社回答・48労使合意を無視したものであるとして直ちに撤回するように求めた。

これに対して、会社は、本件所属替えは部内の所属変更にすぎず、勤務地の変更等を伴うような労働条件の変更がないこと、X1は営業職ではなく一般職であるから職種の変更ではないので48会社回答には該当しないこと、X1及びX3の適性等にかんがみて配属先を決めたこと、等を回答した。

組合はこの回答に納得せず、再度団交を開いて納得の行く説明を行うように求めたが、会社は、組合員個別の問題について団交を開催する必要性がないこと、本件所属替えは配置転換ではないこと等を理由として団交開催要求を拒否した。

- (5) 平成6年7月2日、組合は、X1所属替えは職種変更に該当し、48会社回答の事前協議条項に明白に違反している、また、X3所属替えも採用時の条件に反するから不当労働行為に当たるとして撤回を求め、抗議文を会社に提出した。

これに対して、会社は、同月4日、本件所属替えは部内における通常の担当替えであり配置転換に該当しないこと、個々の組合員の配置転換について団交に応じることはないこと、等を記載した文書を組合に送付した。

7 本件申立て以降の経緯

(1) 平成7年2月21日、組合は、本件所属替えの撤回を求めて当委員会に救済申立てを行った。

(2) 平成8年9月17日、X3は会社を退職した。

同年10月29日、組合は、本件申立てのうちX3所属替えの撤回に係る部分を取り下げた。

8 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) X1所属替えがなかったものとしての取扱い

(2) 本件所属替えについての謝罪文の掲示

第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。

本件所属替えは、何ら合理的な理由がなく、48会社回答・48労使合意に反するものであるとともに、会社の組合に対する不当労働行為意思に基づいて行われたことは明らかであるから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ア 本件所属替えに至るまでの経緯

(ア) 会社は、組合結成後、組合を嫌悪しその弱体化・破壊を図っており、本件所属替えもその一環である。

平成元年以後、会社は組合攻撃を強め、同4年の春闘では多数の組合旗、ピラを一方的に撤去するとともに、組合に対して会社施設の使用を拒否した。また、同5年には、組合結成以来継続されてきたチェック・オフを一方的に廃止して組合の弱体化を図った。さらに、同6年には、組合の街頭宣伝活動に対し、会社は組合員個人を相手方として差止め等の訴えを提起するなど、組合攻撃がエスカレートしていた。

(イ) 会社と組合の対立が厳しくなった同元年7月以降、会社は、X1の組合活動を嫌悪し、様々な口実を設けて同人から担当先を取り上げてきた。

① 1.7担当替えは、X1が20年以上も担当してきた松下精工を取り上げるために行われたものである。これは、同人が組合業務で不在であるすきをねらって行われており、しかも同人に通知する前に松下精工に担当者の変更を通知していることから明らかである。

② 3.8担当替えは、X1の功績によって売上高の伸びた太陽工業を同人の担当から外すために行われた嫌がらせである。これは、X1本人に太陽工業の担当から外れることを通知する前に、新しい担当者を太陽工業に紹介していることから明らかである。

また、同3年8月の組織変更は、3.8担当替えを同一部内の異動であり48会社回答記載の「異動」に該当しないと強弁するため

の布石である。

- ③ 会社がキーエンスのオリエンテーションへの参加を辞退したのは、X 1 が契約額の大きい受注を獲得して実績を上げることを妨害するためである。これは、X 1 に説明することなく、しかも X 1 の不在時に上司がキーエンスに赴き辞退したことからも明らかである。

イ 配置転換等に係る労使協定及び労使交渉の経緯等

会社は、「配置転換は、内示と同時に組合に通知する、組合三役の異動については事前に協議する」との48会社回答・48労使合意を無視している。

労使合意の経緯からすれば、「配置転換」や「異動」という表現は、会社が主張しているような転勤とか職種変更等を伴うものだけでなく、より広い概念を意味していたことは明らかである。

一般に配置転換とは、従業員の配置変更のうち、職務内容又は勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるものを意味する。職種が同じであっても、職務内容が変更されれば、48労使合意に言う「配置転換」に該当し、また、48会社回答の「異動」は更に広く従業員の人事上何らかの変更をもたらすものすべてを意味していると解すべきである。

会社もこの事情を認識しているからこそ、昭和59年7月には48労使合意に基づき配置転換の対象となった組合員について協議を行った結果3名の配置転換を撤回しているし、平成元年2月のX 4、X 5 両名の配置転換の際にも団交に応じている。

したがって、職務内容が外勤の多い営業から内勤ばかりのフィルム等の管理業務に変わったX 1 や、同じく印刷工程管理の業務から在庫管理の業務に変わったX 3 の場合は、いずれも「異動」、「配置転換」に該当するのであるから、組合と全く協議することなく一方的に配置転換を強行した会社の行為は、48会社回答・48労使合意を無視するものである。

さらに、会社は、異なる部への所属替えが配置転換に当たることを認識していたことから、これを糊塗するために、本件所属替えの直前に組織変更を行い、X 1 及びX 3 の所属する課と所属替えを予定する課をすべて営業部の下に統合し、単なる部内異動という形を取って本件所属替えを強行している。

ウ 本件所属替えの不合理性及び不利益性

(ア) X 1 は、営業担当として適性を有し、入社以来その能力を十分発揮して高い営業成績を上げ、得意先の信頼も得ていたにもかかわらず、平成元年以降、会社は同人の担当する得意先を度々取り上げ、本件所属替えによって最終的に営業の仕事から全く外したものである。新入社員でもできるファイル管理の仕事を同人にさせる業務上

の必要性及び合理性はない。

会社は、X 1 を内勤にすることにより営業に適性を見いだしていた同人から労働者としての誇りを奪い、精神的な苦痛を与えたものである。

また、営業の職務にあったとき支給されていた外勤手当がなくなるなど経済的不利益を与えている。

- (1) 会社はX 3 所属替えの理由について配送課の業務は将来営業に役立つものであるというが、現実の業務は単純な箱詰め作業であり仕事がないときもある。このような業務に所属替えになったことにより、X 3 は精神的な打撃を受け、意欲を失い、退職を余儀無くされたものである。

会社は、多数の社員のうちからなぜ営業職として入社後聞もないX 3 を選んだのかについて、人員選択の合理的説明ができないでいる。

また、X 3 所属替えが不当労働行為意思に基づくことは、会社への組合加入通知からわずか2週間後に強行されたことから極めて明白である。

- (2) 会社は、次のとおり主張する。

会社は就業規則に基づき、業務の都合で必要があるときは配置転換を行うことができ、包括的な配置転換命令権を持っている。これが限定されるのは、業務上の必要性和社員の不利益の観点から濫用があったと認められるときであるが、以下に述べるように本件所属替えには合理的理由があり、濫用はない。

また、本件所属替えは48会社回答・48労使合意に言う「配置転換」ないしは「異動」に当たらないので、会社には不当労働行為はない。

ア 本件所属替えに至るまでの経緯

会社では、組織変更を行うことが多い上に、得意先や会社の都合による得意先担当替えを頻繁に行っている。

平成元年以降の組織変更や担当替えは、以下のようにいずれも合理性がある。

- ① 同年7月に得意先の担当を再編成したのは、得意先の要望をストレートにつかむことと松下グループ依存の体質を改めることが目的であり、松下精工の担当を大阪本部に移すとともに、その他の得意先を松下電器とそれ以外の企業に大別し、X 1 には、経歴・能力等を考慮し後者を割り当てた。

また、組合は、X 1 の組合用務での不在時をねらって担当を変更したと主張するが、X 1 の不在理由など知りようもなく、また、担当者の交替を得意先に知らせるのは当然のことである。

- ② 同3年8月に組織を変更したのは、二次受注部門の強化を図ったためである。また太陽工業の担当を替えたのは、同社からの受注が

東京と大阪双方からなされるようになり、同社と緊密な関係にあった千里本部社長室の方が担当として適切となったためである。

なお、X 1 は、太陽工業の担当を外れたのに関係書類を会社に引き渡さず、会社が訴えを提起した後やっと提出するなど、身勝手な行動をとった。

- ③ X 1 がキーエンスとの受注契約を取ろうとしたのを会社が止めたのは、品質で勝負する会社の特性をキーエンスに十分に理解してもらえなかったからである。また、上司がキーエンスにオリエンテーション参加を断りに行ったのは、X 1 が途中の報告を怠ったため、受注直前に断る事態を招いたためであり、時間的余裕もなかったのである。

イ 配置転換等に係る労使協定及び労使交渉の経緯

48会社回答・48労使合意は、「組合員の配置転換は内示と同時に組合に通知、組合三役の異動は協議」という内容であり、本人が納得するまで十分に説明するというものではないし、ましてや所属替えには本人の同意を必要とするというものではない。

この「配置転換」は、組合業務に支障を来すかどうか判断基準である。すなわち、勤務場所の変更がある場合や、一般職、現業職、専門職等の職種の変更を伴う場合が、労働条件に変更をもたらす組合活動に影響を及ぼす可能性が高いものとして配置転換に該当する。

また、会社には、採用や所属替えに際し、職種や勤務地を限定する労働協約や就業規則は存在しない。

本件所属替えはいずれも、同一部内での所属変更にすぎないが、仮に組織変更がなかったと仮定しても、同じ茨木本部の中であり勤務地の変更もなく勤務時間にも変更が生じていない。また、そもそも会社には営業職という職種はないのであるから職種の変更にも当たらない。

したがって、本件所属替えは48会社回答・48労使合意の「異動」「配置転換」に当たらず事前協議及び内示時の通知は不要である。

ウ 本件所属替えの合理性

- (7) X 1 所属替えは、厳しさを増した得意先の要望にこたえ、営業部門と生産部門の責任の明確化と業績の確保を図るために行った会社の大規模な組織変更に伴うものである。同人は長い外勤の経験があり、得意先の要望等の情報に詳しいことから、その営業部門の経験を生産部門に生かすため作業課に配置したのである。

また、同人の営業成績についてみると、全般的に利益率が低く、採算を度外視して受注することもあり、営業に不向きであった。

さらに、X 1 所属替えによって、X 1 の勤務時間や勤務場所等に変更は生じていないし経済的不利益もない。

- (イ) X 3 所属替えは、配送課の機能を強化するとともに、同人の社業理解を深めるためになされたものである。

営業、製造、配送は一連の過程であり、配送課での業務は最終作業に当たるから、会社の商品がどのように動いているかを知るのに最適なポストであり、将来営業マンとして大いに役立つ職場である。

また、従来は受注作業、配送作業を経験してから営業を担当するのが通常であった。現在は、人員に余裕がないため受注作業等を経験させていないだけである。

このようにX3所属替えは、業務上の必要性も人員選択の合理性もあり、かつX3に具体的な不利益も生じていない。

2 不当労働行為の成否

- (1) 本件所属替えについて、事前協議の必要性及び内示に際して組合へ通知する必要性についてみると、前記第1. 2(1)認定のとおり、48会社回答では、「三役の異動については事前に協議をする事は従前通り変わっていない」とされており、また、48労使合意では、「配置転換は内示と同時に組合に通知する」とされていることから、組合三役の異動については組合との事前協議、組合員の配置転換については内示の際に組合に対する通知が必要であると解されるどころ、48会社回答・48労使合意に言う「異動」及び「配置転換」の範囲について労使双方の解釈が異なるため、組合員の所属替えが事前協議ないし通知の対象となるか否かについて組合と会社との間で再三争いが生じていることは、前記第1. 2(2)ないし(4)、4(3)、(5)、(6)及び6(3)ないし(5)認定のとおりである。

ところで、労働組合三役の異動について事前協議を行う趣旨は、労働組合執行部の根幹をなす三役の勤務場所と職務内容に相当程度の変更があれば労働組合活動に支障ないし影響を及ぼすことが考えられるので、その変更にあたっては労働組合と使用者が事前に協議して健全な労使関係を維持していこうとするものであり、同様に、労働組合員の配置転換について内示の時点でその内容を労働組合に通知する趣旨は、勤務場所と職務内容の相当程度の変更によって、労働組合員の労働条件が悪化しないよう労働組合としても配置転換の内容を把握し、良好な労使関係を形成していくためのものというべきである。

そこで、本件所属替えについてみると、前記第1. 6(2)認定のとおり、X1所属替えの内容は、同一部内とはいえ所属する課が変わるとともに担当する業務内容も外勤の営業から内勤のフィルム管理へと変更されたもので、このような所属組織及び担当業務の変更は、通常、組合三役としての活動に何らかの影響を及ぼすであろうことは十分に考えられるところであるから、X1所属替えは、48会社回答の「異動」に該当し、事前協議の対象となるべきものと認めるのが相当である。

また、X3所属替えについても、所属する課が変更になったこと、担当業務も印刷工程の管理から在庫管理へと変更されたこと、勤務場所も同じ茨木本部に属するとはいえ約500メートル離れた所になったことからして、48労使合意の「配置転換」に該当するとみるのが相当であり、

会社は、48労使合意に基づきX3への内示と同時に組合に対してその旨の通知をなすべきであったと認められる。

以上のとおり、会社は、X1所属替えについては組合と事前協議すべきであり、X3所属替えについては内示と同時に組合に通知すべきであったところ、組合と事前協議をしないまま一方的にX1所属替えを行い、また、組合に対して何ら通知をしないままX3所属替えを行ったものである。

- (2) 次に、X1所属替えに至る間の経緯をみると、前記第1.4(3)、(5)、(6)及び6(2)認定のとおり、X1は、1.7担当替えにより松下グループの担当から主として得意先開拓業務の担当へと担当替えされ、次いで、3.8担当替えにより当時担当していた太陽工業の担当から外れて主として二次受注の担当となり、さらに、X1所属替えによって営業の業務からフィルム管理の業務に就くこととされたのであって、入社以来20年間主として松下グループに対する営業を担当してきたX1に対し、会社は平成元年以降、短期間に度々同人の担当業務を変更したことが認められる。

また、これらの担当替え等に当たって、前記第1.4(3)、(6)及び(8)認定のとおり、会社は、1.7担当替えに際しては、X1の不在時に松下精工に後任の担当者を紹介し、その後にX1に担当替えを伝えていること、3.8担当替えの際も同人に伝える前に太陽工業に後任の担当者を紹介していること、キーエンスのオリエンテーションへの不参加についてもX1に何の説明もしないで上司が同社に不参加を伝えに赴いたこと、が認められる。

このように担当替え等が度々行われ、しかもその際、X1本人に通知するより先に、得意先への担当替え等の通知がなされていることは極めて不自然といわざるを得ない。

会社は、こうした一連の担当替え等の延長線上でX1所属替えを行ったもので、この所属替えによってX1は長年従事した営業の業務から外され、業務形態が全く異なる内勤のフィルム管理の業務に従事することとなったのである。

また、X3所属替えについてみると、X3所属替えが組合加入通知から2週間後に行われたこと、同人の業務が印刷工程管理から倉庫業務に変更されたこと、しかもその職場は茨木本部の建物から約500メートル離れた同人ともう1名の組合員の2名のみが配置される場所であることは、前記第1.5(3)及び6(2)認定のとおりである。

一方、この間、会社が組合旗や組合ビラの撤去、チェック・オフの廃止を行い、これに対し、組合がY1社長自宅周辺への街頭宣伝活動等を行うなどの対立が続き、そのため当委員会に2件の救済申立てがなされるなど、労使間に厳しい緊張関係があったことは、前記第1.3(1)ないし(4)認定のとおりであって、これらの経過を併せ考えると、会社は、副委員長として組合活動の中心的存在であったX1及び新たに組合に加入

したX3を嫌悪し、不当労働行為意思を持って本件所属替えを行い、X1及びX3を不利益に取り扱うことにより組合の弱体化を企図したものと推認される。

なお、会社は、X1所属替えについては営業部門での経験を生産部門に生かすために行ったものであり、また、X3所属替えについては、配送課の機能強化と同人の社業理解を深めるために行ったものであると主張するが、組合と合意した事前協議及び内示時の通知という手続に違背してまで両人の担当業務を変更することについての合理性は認められない。

以上のおりであるから、会社による本件所属替えは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は謝罪文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

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、主文のおり命令する。

平成10年6月10日

大阪府地方労働委員会
会長 川合 孝郎 ㊟