

宮城、平7不3、平7不5、平10.4.6

命 令 書

申立人 宮城合同労働組合
被申立人 黒井産業株式会社
被申立人 仙台ドライバーサービス株式会社

主 文

- 1 被申立人らは、申立人及び申立人の黒井系列自動車学校支部が平成7年10月12日の配転の内示に関して申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人らは、申立人及び申立人の黒井系列自動車学校支部に下記の文書を手交しなければならない。

記

平成7年10月12日の配転の内示に関して同年10月14日に貴組合から申入れのあった団体交渉を拒否したことは、宮城県地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。今後は、こうした行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

宮城合同労働組合 殿
同黒井系列自動車学校支部 殿

黒井産業株式会社
仙台ドライバーサービス株式会社

- 3 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人黒井産業株式会社（以下「黒井産業」という。）は、山形市に本社を置き、東日本を中心に30数校（系列会社の経営に係るものを含む）の自動車学校を経営する会社である。宮城県内では、直営校として岩沼自動車学校（以下「岩沼校」という。）、原町自動車学校（以下「原町校」という。）及び南蔵王自動車学校（以下「南蔵王校」という。）の年校を経営している。

被申立人仙台ドライバーサービス株式会社（以下「仙台ドライバー」という。）は、黒井産業の子会社であり、仙台市に本社を置いて、仙北自動車学校、（以下「仙北校」という。）、南仙台自動車学校（以下「南仙台校」という。）及び仙台中央自動車学校（以下「仙台中央校」という。）の3校を経営している。

宮城県内には、このほかに系列会社の経営する若柳第一自動車学校(以下「若柳校」という。)があり、宮城県内の黒井産業系列自動車学校は、全部で7校となっている。

なお、黒井産業及び仙台ドライバーを一括して、以下「会社」という。

- (2) 申立人宮城合同労働組合(以下「組合」という。)は、昭和39年9月に、専ら宮城県内の中小企業に働く労働者によって組織された労働組合であり、本件結審時における組合員数は、約550名である。

組合の仙台中央校における支部は、宮城県内の黒井産業系列自動車学校から多数の組合加入があったことにより、平成3年9月8日、宮城合同労働組合黒井系列自動車学校支部(以下「系列支部」という。)と名称を変更して現在に至っている。本件結審時における組合員数は、70数名である。

2 本件不当労働行為救済申立てまでの労使関係

- (1) 黒井産業による自動車学校の設置と買収並びに組合支部の結成と消滅
イ 黒井産業は、昭和23年3月に黒井商事有限会社として発足し、昭和27年3月には、黒井電機株式会社(以下「黒井電機」という。)に組織変更を行い、大型変圧器やモーターなど鉱山機械類の中古品の販売、修理を行っていた。その後、昭和37年に仙台自動車専門学校(以下「専門校」という。)を設置したのを始めとして自動車学校の経営分野に進出し、昭和40年までに、宮城県内に仙北校、南仙台校、仙台中央校と次々に自動車学校を設置した。

ロ 昭和40年から42年にかけて、黒井電機が経営するこれらの自動車学校に、それぞれの組合支部(以下それぞれ「専門校支部」「仙北校支部」「南仙台校支部」「仙台中央校支部」という。)が結成された。これら各支部は、黒井電機に対して共同で団体交渉を行い、労働条件の改善を求めている。

ハ 専門校は、昭和43年初め頃、仙台市から白石市に移転して南蔵王校となったが、その際に、専門校支部は、消滅した。

ニ 昭和43年10月、黒井電機の実質的子会社である東北振興産業株式会社(以下「東北振興」という。)は、仙都国際観光株式会社が経営していた仙台市にある原町校を買収した。原町校には、この買収時点以前に、組合の支部(以下「原町校支部」という。)が結成されていた。

組合は、原町校の労働条件が、黒井電機の経営する自動車学校の労働条件より勝っているとして、仙北校支部、南仙台校支部及び仙台中央校支部に原町校支部を加えた統一団体交渉を求めたが、黒井電機は、原町校が別会社である東北振興の経営であることを理由に、統一団体交渉に応じなかった。

ホ 昭和47年5月、黒井電機は、商号を変更して黒井産業となったが、昭和40年代後半において、黒井電機ないし黒井産業は、組合に、仙北校を関連会社に譲渡すると通告したり、組合員らに対し、関連会社(山

形県米沢市の碎石現場)に出向して働くよう申し入れたことがあった。

(2) 黒井産業から仙台ドライバーへの営業譲渡等

イ 昭和47年7月、黒井産業は、子会社として仙台ドライバーを設立した。

黒井産業は、同年8月4日、南仙台校、仙北校及び仙台中央校の3校を仙台ドライバーに営業譲渡する一方で、8月31日には、東北振興から原町校の営業譲渡を受けた。

この「黒井産業から仙台ドライバーへの営業譲渡に伴う組合員の身分移行の問題」及び「原町校との統一団体交渉の問題」等について、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(昭和47年(不)第13号・48年(不)第6号)。

ロ 昭和49年8月、当委員会は、一部救済命令を発したが、その判断の骨子は、次のとおりである。

営業譲渡自体は会社の専属的権利であり、目的において疑問は残るものの、当該営業譲渡そのものをもって不当労働行為であるということとはできない。しかしながら、営業譲渡が有効であるからといって、直ちに従業員が身分が移行するものではなく、組合員は、身分移行に同意していないのであるから、その身分は、依然として黒井産業にある。この身分関係を踏まえて、黒井産業は、使用者として組合、仙台ドライバーに営業譲渡した自動車学校に存続する組合の各支部及び買収した原町校の支部との統一団体交渉に応じなければならない。

黒井産業は、これを不服として、昭和49年9月、中央労働委員会に再審査の申立てを行った(昭和51年6月、無関与和解により取り下げられた)。

ハ この間に、南仙台校支部及び仙北校支部が消滅したため、会社の経営する自動車学校に存続する組合支部は、仙台中央校支部と原町校支部だけになった。

(3) 仙台中央校支部組合員の「身分移行」問題と協定書・覚書の締結

イ 昭和49年から50年にかけて「黒井産業から仙台ドライバーへの営業譲渡に伴う組合員の身分移行の問題(仙台中央校支部組合員の身分移行の問題)」は、主として、黒井産業側が主導権を握る形で団体交渉が重ねられていったが、最終的な合意には至らなかった。

ロ 昭和50年3月4日に行われた団体交渉の結果、仙台中央校支部組合員は、同年3月1日付けで黒井産業から仙台ドライバーへの6か月間の出向発令がなされることになった。この出向に際しては、黒井産業から仙台ドライバーに出向を命ずる辞令と、仙台ドライバーから仙台中央勤務を命ずる辞令が併せて出され、仙台中央校支部組合員は、これに応じて引き続き仙台中央校に勤務した。

ハ 組合及び仙台中央校支部は、6か月の出向期間満了が近くなった昭和50年8月19日、黒井産業の申入れを受けて団体交渉を持った。当時

の組合側出席者は、仙台中央校支部三役と組合書記長であり、会社側は、黒井産業のA総務部長と仙台中央校のB校長（以下「B校長」という。）であった。

ニ この日の団体交渉では、6か月の出向期間満了に伴う仙台中央校支部組合員の身分の取扱いについて話し合いが行われ、同支部組合員の身分は、出向期間明けの昭和50年9月1日付けで、黒井産業から仙台ドライバーに「移行」することで大筋の合意がなされた。しかしながら、専門校の白石市への移転問題、仙北校の譲渡問題、米沢への出向問題、このたびの仙台ドライバーへの営業譲渡問題と、黒井産業のこれまでの対応に不安を感じた組合側が、「身分移行」の承諾と引換えに、「今後、本人の意思に反して異動しないこと」の保証を求めたため、団体交渉の場では、「身分移行」について協定を締結するまでには至らなかった。

ホ この組合側が求める保証については、B校長が、これを「身分移行」に同意する旨の協定書本体に明記することに反対する会社側と、口頭の約束では足りないとする組合側との間で板挟みとなりながらも、調整を進めた。その結果、こうした状況を打開するために、その趣旨を盛り込んだ「覚書」を作成することになった。その文言については、B校長が提示した原案を組合側の意見により若干修正した後、日付を昭和50年9月1日とした覚書（以下「本件覚書」という。）を作成し、仙台中央校支部のC支部長とB校長が署名捺印した。

ヘ これにより、昭和50年9月半ば頃までには、日付を昭和50年9月1日とする協定書が組合及び仙台中央校支部と会社との間で締結されて、仙台中央校支部組合員の「身分移行」問題は、決着した。

(4) 系列支部への名称変更の経緯

イ 昭和50年代初めには原町校支部も消滅して、組合の支部は仙台中央校支部のみとなった。その頃の組合員数は、もともと仙台ドライバーで採用された者を含めても十数名程度であった。その後、15年余りにわたり大きな争議もなく、県内の会社の各自動車学校には、仙台中央校以外に組合支部が結成されることなく推移した。

ロ しかし、黒井産業が買収した東京の自動車学校で争議が起こり、当該校の組合員が東北地方の黒井産業系列の自動車学校の周辺で街頭宣伝活動を行ったことを契機に、仙台中央校以外の県内の会社の各自動車学校から仙台中央校支部に多数の組合加入があった。そこで、平成3年9月8日、「宮城合同労働組合仙台中央自動車学校支部」は「宮城合同労働組合黒井系列自動車学校支部」と名称変更し、会社にその旨の通知を行った。

系列支部には、仙台中央校、岩沼校、南仙台校、原町校、仙北校及び南蔵王校の各自動車学校ごとに分会が置かれた。なお、若柳校には、系列支部の分会は置かれなかった。

- ハ このとき、組合は次の目的により各自動車学校ごとの支部は設けなかった。
- (イ) 各学校の分断により労働条件に格差が生じる事態を避けるため
 - (ロ) これまでの仙台中央校支部の労働協約や労使慣行を包括的に継承するため
- (5) 黒井産業及び仙台ドライバーにおける団体交渉形態等について
- イ 本件覚書が締結された前後の昭和40年代終わりから50年代初め頃にかけての団体交渉は、会社側が専らB校長、組合側は仙台中央校支部三役が出席して行われていた。その結果、労使合意事項については、B校長と仙台中央校支部長とがそれぞれ署名捺印し、協定書、確認書、覚書などの名称で文書を作成していた。なお、場合によって、会社側は、D代表取締役の署名捺印により、これらの文書を作成することもあった。
 - ロ 系列支部になってからは、会社側は、黒井産業及び仙台ドライバーの常務取締役E（以下「E常務」という。）並びに仙台ドライバーの総務部長が、また、組合側は、組合役員及び系列支部のF支部長（以下「F支部長」という。）を始めとする系列支部役員が団体交渉要員となった。合意事項については、会社側が黒井産業及び仙台ドライバーのG代表取締役の名前で、組合側は組合執行委員長とF支部長の名前で書面が交わされることとなった。
 - ハ 平成5年2月、仙台ドライバーの総務部長にH（以下「H部長」という。）が就任した後、平成6年賃金改定等に関して、平成6年5月13日付けで組合及び系列支部と会社との間で協定書が締結された際に、積み残しの問題について、月1回程度の事務折衝を行い、その中で解決を図ることについて合意された。この事務折衝は、団体交渉よりも人数を絞り込んだ形で行われ、組合側の出席者は、F支部長と系列支部書記長であり、場合によって組合からI書記長が加わることがあった。一方、会社側は、H部長（黒井産業での役職は仙台支店次長）及びE常務が出席し、以後も議題によって労使合意の下で事務折衝が行われていた。
- (6) 黒井産業及び仙台ドライバーにおける配転について
- イ 仙台中央校支部組合員の「身分移行」の問題が決着した後、平成6年までの間、仙台中央支部ないし系列支部の組合員に対する黒井産業系列の各自動車学校間での配転発令は、1件もなかった。
 - ロ もっとも、この間、次のような事例が見られた。
 - ① 昭和54年9月、Jは、仙台ドライバーに採用され仙台中央校に配属されたが、採用の条件として配転に応じることを仙台ドライバーから提示され、これを承諾していた。その後、Jは、昭和55年3月に指導員資格を取得し、同年4月1日付けで正社員になると同時に原町校勤務を命じられ、異動した。

さらに、平成3年9月には、原町校から仙台中央校に異動したが、原町校在籍時は組合員ではなく、仙台中央校に異動後、系列支部に加入したものである。

- ② 昭和59年3月には、当時組合員であったK指導員に仙台中央校から南仙台校への配転が内示されたが、後に、この内示は、撤回された。
- ③ 平成6年2月には、仙北校の組合員、4名が仙台中央校への転出候補者としてリストアップされ、「その中から1名を社長が決定するので、心積もりをしておくように。」と同校のL校長から4名に伝えられたが、発令には至らなかった。

(7) 平成7年の「人事異動」について

イ 平成7年6月16日、組合員Mについて南仙台校から岩沼校への配転が行われた。組合員の自動車学校間異動としては、前記のとおり本件覚書締結後初めてのケースであったが、Mはこの異動により課長代理に昇格することを了承し、その後、組合脱退届を出して配転に応じた。（この、平成7年6月16日付けの異動は、会社側によれば、課長級を対象とした「第1次人事異動」とされるものである。）

ロ その後、本件申立ての原因となる平成7年10月20日付けの大規模異動（以下「本件異動」という。）が行われた。（同じく会社側によれば、本件異動は、前記「第1次人事異動」との間に若柳校の異動（「第2次人事異動」）を挟んだ「第3次人事異動」とされるものである。）

本件異動では、対象者が全体で36名、このうち自動車学校間で異動する者は、15名であった。組合員は、異動対象者36名中14名で、全員が自動車学校間異動であった。この14名の中には、黒井産業と仙台ドライバーの間で異動するものが5名含まれていた。

ハ 本件異動については、H部長の指示により、内示に先立ちほぼ全職員に対し、同年8月から9月にかけて各校長から個別にヒアリングが行われた。

ヒアリングのテーマは、①所属する自動車学校の業績向上のための方策、②黒井産業系列他校への配転希望の有無、③配転を希望しない場合の今後の仕事への取り組み方、の3点とされるが、必ずしもその趣旨は徹底されてはいなかった。このヒアリングの結果は、各校長からH部長に報告された。

ニ 同年10月12日、本件異動が内示された。内示の方法は各校により多少異なるが、午前10時から午後2時頃までの間に、各校長から、個別に又は数人ごとに、口頭で行われた。配転の必要性については、説明された自動車学校とほとんど説明されない自動車学校があり、必ずしも一様ではなかった。

ホ 内示を受けた組合員は、14名全員が、翌日以降に家庭の事情などを訴えて、内示の撤回ないし再考を求めたが、各校長は会社が決定した

ことであるとして、これを受け入れることはなかった。

- (8) 本件異動に係る組合及び系列支部の団体交渉申入れと会社の対応
- イ 平成7年10月14日午前11時頃、組合及び系列支部は、会社にあてた同日付けの団体交渉申入書（以下「申入書」という。）を、本件覚書等を添付して、仙台中央校のN校長（以下「N校長」という。）に提出した。組合及び系列支部は、この申入書により従来経過を説明するとともに、本件異動に係る内示について配転ルールの再確認等を求めた。
 - ロ N校長は、同日午後、出張中のH部長に電話して、申入書と本件覚書を読んで伝えた。これを受けたH部長は、申入書をF支部長に返すようN校長に指示した。その理由について、H部長は、次のように考えたと述べている。
 - (イ) N校長は団体交渉の当事者ではないので、組合及び系列支部の団体交渉申入れには手続的に問題がある。
 - (ロ) 組合及び系列支部は会社が承知していない本件覚書を根拠として団体交渉を求めている。
 - (ハ) 個々の人事権行使は団体交渉事項ではなく、苦情処理の問題なので事務折衝で足りる。
 - ハ 同年10月15日、N校長は、H部長の指示に従って、所用のため秋田に行っていたF支部長に電話し、「団交議題に当たらないので団体交渉には応じられない。したがって申入書は組合に返却する。」と伝えた。
- (9) ストライキ通告、辞令交付、仮赴任及び不当労働行為救済申立て
- イ 組合及び系列支部は申入書が返却されたことに抗議して、平成7年10月16日午後4時頃、N校長を通して、同日付けで会社に対し、10月17日に系列支部全組合員による全日ストライキ（以下「全日スト」という。）を実施する旨記載した「争議行為通告書」（以下「全日スト通告書」という。）を提出した。なお、この10月17日には、本件異動に係る辞令交付が予定されており、本件異動対象者には、会社からその旨が通知されていた。
 - ロ 会社は、全日スト通告書を受領したその日に、文書で「大義名分のないストライキは、行わないように。」との「警告」を組合及び系列支部に発した。
 - ハ 10月16日午後5時頃、岩沼校では同校のO校長（以下「O校長」という。）が、他校への異動内示を受けた組合員4名中3名に対し「明日は、午前10時30分から本社で社長から直接辞令交付があるが、必ず行くように。行かなければ本社の指示を受けて処遇するしかない。」と申し渡した。
 - ニ 全日スト通告書を受け取った会社は、系列各自動車学校に、10月17日の教習を予約している教習生への対策に万全を期すよう指示した。

予約キャンセルの電話連絡は、各自動車学校とも非組合員が対応し、とりわけ予約の多かった仙台中央校では、教習生となかなか連絡が取れないなどの事情もあり、10月16日午後10時近くまで対応に追われた。

ホ 以上のような経過で、10月17日、若柳校を除く県内黒井産業系列自動車学校6校で全日ストが実施された。

へ 組合は、全日ストと同日の10月17日、当委員会に会社の団体交渉拒否に係る不当労働行為救済申立てを行った（平成7年（不）第3号事件）。

ト 10月18日、会社は、17日に予定していた辞令交付を行った。組合員14名は、かねて申し合わせたとおり、辞令を「仮にお受けします。」と言って受け取った。その際、岩沼校ではO校長が、「仮に受け取るとは、どういうことか。」と問いただす場面があった。

チ 仙台中央校では、10月18日の朝、出勤してそのまま窓口業務に付こうとした女子組合員に対し、N校長が「何か言うことはないのか。」「急なスト通告により教習生の予約キャンセルに追われ大変だった。」「夜遅くまで電話をかけ続けだった非組合員2名に対し、ねぎらいの言葉くらいかけるべきではないのか。」などと発言した。

リ 前記全日ストにより会社の対応の変化を期待していた組合及び系列支部は、団体交渉が行われぬまま、10月18日に辞令交付が行われ、その際、10月20日の赴任を命じられたこと、加えて全日ストの前後に複数の校長から前記第1-2-(9)-ハ、ト及びチのような言動がなされたことに抗議するとともに、団体交渉による解決を求めて、10月19日、同日付け「争議行為通告書」により、10月21日午後半日ストライキを行う旨を会社に通告した。

また、組合及び系列支部は、職場の混乱を避けるため、10月19日付けの「仮赴任意識表示の通知」を会社に提出した。この通知文には、仮赴任の意思表示のほか、不当労働行為救済申立てを続行し、引き続き団体交渉による解決を求める旨が述べられていた。

ヌ 会社は、10月20日付けで「通告書」を發し、本件異動に関する団体交渉に応じない理由を次のとおり述べた上で、10月21日午後半日ストライキを行わないよう求めた。

(イ) 今回の人事異動は、教習指導員の定数見直しなど人事異動に係る5項目の基本方針により、あくまでも会社内組織の適正な人事管理を目指したものであり、組合つぶし等の指摘は当てはまらない。

(ロ) 覚書と称する文書の効力を、会社として認めることはできない。

(ハ) 今回の人事異動は、適正な人事権の行使であり、外からの制約を受けるものではない。

ル 組合員のうち異動対象者は、10月20日に仮赴任し、着任した。10月21日午後半日ストライキは、予定どおり決行された。

ヲ 10月30日、組合は、「全日スト前後の各校長の言動は、組合活動に

対する支配介入である。」として当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（平成7年（不）第5号事件）。

3 本件不当労働行為救済申立て以後の労使関係

- (1) 平成7年（不）第3号事件及び平成7年（不）第5号事件の両事件は、当委員会の第1回調査において併合して審査することと決定された。併合事件の第2回調査において、申立人側から、仮赴任という状況にも鑑み、速やかな解決を図るため、審問に入る前に和解できる道を探りたいとの提案がなされた。当委員会としても、その意向を踏まえて和解成立に努め、両当事者に和解案を提示したが、和解成立には至らなかった。
- (2) その後、労使の事務折衝が続けられ、当委員会も自主交渉の推移を見守りつつ調査期日を指定してきたが、結果として労使双方の主張は平行線となり、それを打破するための話合いの形式が団体交渉か事務折衝かという点でも決着が付かず、最終的に、和解は成立しなかった。
- (3) 平成8年4月15日、組合側は仙台地方裁判所に異動命令無効確認等請求訴訟を提起した。

第2 当事者の主張の要旨

1 当事者の求める命令

(1) 申立人側

- イ 被申立人らは、組合及び系列支部が平成7年10月12日に内示ないし通告された配転に関し申し入れた団体交渉の拒否を撤回し、昭和50年9月1日付け協定書、本件覚書に基づき、配転ルールの再確認と今回の配転の進め方について団体交渉を行わなければならない。
- ロ 被申立人らは、組合及び系列支部組合員に対し、組合及び系列支部の争議行為に関する干渉、恫喝、スト破りの勧誘など支配介入を行ってはならない。
- ハ 被申立人らは、縦1メートル、横2メートルの白色木板に次の記載内容のとおり明瞭に墨書して、系列支部傘下分会所在各事業所の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

[記載内容]

年 月 日

宮城合同労働組合殿

同黒井系列自動車学校支部殿

黒井産業株式会社

仙台ドライバーサービス株式会社

当社が行った下記の行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為でありますので、深くお詫びし、今後この様な行為を繰り返さないようにいたします。

記

①1995年10月14日付け貴組合から申し込まれた配置転換問題に関する団体交渉を拒否し、貴組合との協定書、覚書を無視したこと。

②組合の争議行為に関し、損害賠償請求をちらつかせ恫喝したり、「個人の資格で（ストに参加せず）、辞令交付式に出る」などとストやぶりの勧誘を行ったこと。

(2) 被申立人側

申立人の被申立人らに対する本件申立ては、いずれも棄却する。

2 当事者の主張

(1) 申立人の主張する不当労働行為を構成する具体的事実の要旨は、次のとおりである。

イ 平成7年10月14日、組合及び系列支部が会社に申し入れた本件異動に係る団体交渉を、会社は申入書の受取すら拒むという形で拒否した。このことは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する不当労働行為である。

ロ 平成7年10月17日に組合及び系列支部が行った全日ストに関連して、その前後に複数の校長が組合員に対して以下の発言をしており、これらは、恫喝ないしスト破りの勧誘を含む内容であり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

① 全日スト前日の10月16日、岩沼校O校長

「辞令交付者以外の者がストライキをやると会社規定によりペナルティがある。」「組合と会社とどちらが大切だ。自由意思で（ストに参加せず）辞令交付式に出ろ。」

② 全日スト翌日の10月18日、原町校P校長

「昨日は、なぜ無断欠勤したのか。」「会社に対し40万円損害を与えた。組合で払うのか、そうでなければ給料から減給だ。」

③ 10月18日、仙台中央校N校長

「何か言うことはないのか。」

(2) 申立人のその他の主張の要旨

イ 被申立人らの団体交渉応諾義務について

「組合員の配転の問題は、団体交渉の対象となり、配転に関して団体交渉以外の苦情処理手続きが確立していない限り、使用者は誠実に協議に応じる信義則上の義務がある。」という確立した判例・通説に照らし、本件異動についても当然に会社に団体交渉応諾義務がある。

ロ 団体交渉拒否の不当性について

そもそも「何を事務折衝の議題とするか」が団体交渉の中で決定されてきたものであり、被申立人らが一般的苦情処理手続きとして事務折衝が確立していたと言うのは失当である。

また、本件異動について、会社が事前に事務折衝を申し入れた事実もなく、内示、辞令交付、赴任という差し迫った日程の中で組合及び系列支部が緊急に申し入れた団体交渉を拒否しておいて、あたかも当初から別の方法で解決を望んでいたかのごとく主張するのは被申立人

らの詭弁である。

- ハ 本件覚書について
 - (イ) 本件覚書の効力は現在も継続し、本件異動についても拘束力を持つものである。
 - (ロ) 本件覚書の前段部分は提案理由の説明にすぎず、被申立人らが、文章の途中で切って限定的な意味を持たせようとしていることは、日本語の読み方としておかしい。
 - (ハ) 本件覚書が有効な労働協約として労使間で継続的に認識されてきたことの証として、①J指導員のケース、②K指導員のケース、③仙北校のケースがあり、いずれの事例においても会社の対応は本件覚書の存在を前提としたものである。
- (3) 被申立人らは、次の理由により本件申立てを棄却すべきことを主張する。
 - イ 本件異動は、別途策定された、「人事異動に係る基本方針」に基づいて行われた適正な人事権の行使であり、労働組合の名においてこの人事異動に介入することは、全く当を得ないものであり、会社には団体交渉に応じる義務はない。
 - ロ 申立人が支配介入に当たるとする各校長の発言で、①全日スト前日（10月16日）の岩沼校O校長の発言及び②全日スト翌日（10月18日）の原町校P校長の発言は、その事実が全くなく、③10月18日の仙台中央校N校長の発言については、発言したことは事実だが、これは、ストライキに対する非難などではなく、教育的指導にすぎず、いずれの事例も支配介入には当たらない。
- (4) 被申立人らのその他の主張の要旨
 - イ 団体交渉拒否の正当性について
組合及び系列支部との間には「事務折衝」という苦情処理手続きが確立していたから、団体交渉に応じないことには正当な理由がある。
また、申入れ自体についても、申入書が団体交渉の当事者ではないN校長に提出されたという形式上の問題に加えて、会社として承知していない本件覚書を前提とした申入れであるという内容上の問題がある。
 - ロ 本件覚書について
 - (イ) 本件覚書の存在は、本件異動に関して団体交渉申入書に添付されたものを見て、初めて知った。
 - (ロ) 本件覚書の成立は認めるが、会社側の締結者であるB校長には当事者能力がない。
 - (ハ) 本件覚書の効力は、昭和50年9月1日の黒井産業から仙台ドライバーへの身分移行の際に限り適用された1回限りのものである。
 - (ニ) 本件覚書が適用されたものとして、申立人が挙げている事例のうち、①J指導員のケースでは、仙台ドライバーのG専務（現代表取

締役) 本人が、」に対する「協約はあるが、組合員でないので抵触しない」などの発言を否認しており、②K指導員のケースでは、K自身に覚書が配転の楯になるとの認識はなかったし、③仙北校のケースも本件覚書が配転を阻止した事例ではない。

第3 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否について

(1) 本件異動に係る団体交渉応諾について

本件異動に関して、現在まで団体交渉が行われていないことについては、当事者間に争いが無い。

そこで、本件異動の内示に際して組合及び系列支部が提出した申入書に関して、会社の団体交渉応諾義務の有無、ないし団体交渉拒否理由の正当性の有無について判断する。

イ まず、会社の団体交渉応諾義務の有無について、以下、検討する。

この点について、申立人は、「組合員の配転の問題は、団体交渉の対象となり、配転に関し団体交渉以外の苦情処理手続きが確立していない限り、使用者は誠実に協議に応じる信義則上の義務がある。」という確立した判例・通説に照らし、本件異動についても当然に会社に団体交渉応諾義務があると主張する。

一方、被申立人らは、別途策定された「人事異動に係る基本方針」に基づいて行われた適正な人事権の行使であり、労働組合の名においてこの人事異動に介入することは、全く当を得ないものであり、会社には団体交渉に応じる義務はないと主張する。

一般に、勤務場所や具体的な職種等が労働契約において特定されていない限り、使用者は、労働契約の内容に反しない範囲において、労働者が給付すべき労務の提供場所を決定する権限を有するものと認められる。本件において会社が就業規則等に則り本件異動の命令を発した事自体は、この使用者の有する権限の個別的・具体的な行使であると認められる。しかし一方で、組合員の労働条件が団体交渉の対象となることは疑問の余地がない。本件異動の対象となった組合員14名全員には第1-2-(7)ーロで認定したとおり、自動車学校間異動が発令されており、これは、単に同一職場内での係の変更などと異なり、職場の変更という労働条件に関わる問題であることから、配転内示という形でその問題に直面した組合員のために、組合及び系列支部がその解決の場を団体交渉に求めたことは当然であると考えられる。会社としては、団体交渉の場で誠意をもって本件異動の必要性や配転後の労働条件等について説明し、理解を得るべく努力すべきであったものと言える。よって、「個別人事権の行使は会社の専権事項であり、組合との協議事項ではない。」との被申立人らの主張は失当であり、本件異動に関する申入書に対し、会社には団体交渉に応じる義務があったものと認められる。

ロ 次に、会社が団体交渉に応じなかったことが、正当な理由に基づくものであったかどうかについて、検討する。

被申立人らは、申立人の「組合員の配転の問題は団体交渉の対象となり、配転に関し団体交渉以外の苦情処理手続きが確立していない限り、団体交渉応諾義務がある。」との主張を前提とした上でも、組合及び系列支部と会社との間には「事務折衝」という苦情処理手続きが確立していたから、団体交渉に応じなかったことには正当な理由があると主張する。

これに対して申立人は、そもそも「何を事務折衝の議題とするか」が団体交渉の中で決定されてきたものであり、一般的苦情処理手続きとして事務折衝が確立していたと言うのは失当であるとし、かつ、本件異動についても、会社が事前に事務折衝を申し入れた事実はなく、内示、辞令交付、赴任という差し迫った日程の中で組合及び系列支部が緊急に申し入れた団体交渉を拒否しておいて、あたかも当初から別の方法で解決を望んでいたかのごとく言うのは会社の詭弁であると主張する。

この点について検討すると、第1-2-(5)-ハで認定したとおり、平成6年5月以降、事務折衝という協議形式も労使間で採られてきた事実がある。しかしながら、この事務折衝は、それを行う合意がなされた経過からも明らかなおおりに、団体交渉の補助的な位置付けであり、少なくとも団体交渉と同格に位置付けされて常時二者択一式に労使協議の方法として採用されてきたものではない。また、第1-2-(6)-イ並びに第1-2-(7)-イ及びロで認定したとおり、組合員に対する配転発令の事例は、本件異動の直前まで事実上なかったのであるから、組合及び系列支部と会社との間で「配転に関する苦情処理手続きとして事務折衝が確立していた」との被申立人らの主張を認めることはできない。さらに、平成7年10月12日に行われた本件異動の内示に先立って、会社から組合及び系列支部に対し事務折衝を申し入れた事実もなく、10月14日、本件異動に関する申入書が組合及び系列支部から提出された際にも、会社が「団体交渉に代えて事務折衝で話し合う」との意思表示を行うこともなかった。

むしろ、団体交渉の拒否を決定したH部長が「個別の人事権の行使は、合意事項でもないし交渉事項でもない。」と自ら証言しているところから推認されるように、会社には本件異動について組合及び系列支部と話し合う意思が、始めからなかったものと言わざるを得ず、被申立人らが主張する「正当な理由」について、当委員会としては、これを認めることはできない。

なお、被申立人らは、申入書が団体交渉の当事者ではないN校長に提出されたという形式上の問題があったこと、会社として承知していない本件覚書を前提とした団体交渉の申入れであるという内容上の問

題があったことをも団体交渉拒否の理由として主張するが、10月14日はH部長が出張中であったことは第1-2-(8)ーロで認定したとおりであり、また、組合及び系列支部と会社との間に団体交渉申入れの形式ないし手続きについて厳格な取決めがあったとの疎明もないこと、本件覚書について疑義があるのであれば、会社としては団体交渉の場で正面からその成立ないし効力を否定することがもとより可能であり、そうした議論の中で従来の経過や本件異動の必要性などが十分話し合われるべきであったと考えられることから、いずれも団体交渉拒否の正当な理由とは認められない。

以上、被申立人らが団体交渉に応じない理由として挙げる主張は、予備的な主張と見られるものも含め、すべて正当な理由とは認められないものであり、被申立人らが申入書の受取を拒否し団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の規定に該当する不当労働行為である。

(2) 本件覚書について

イ 申立人は、本件覚書の効力は現在も継続し、本件異動についても拘束力を持つものである旨主張する。

申立人の主張の骨子は、次のとおりである。

(イ) 本件覚書は、仙台中央校支部の組合員が、黒井産業から仙台ドライバーへの身分移行を認める条件として、「以後、すべての異動は組合員本人の同意を前提とする。(本人同意のない異動は、行わない。)」という約束を得たものである。当時の団体交渉は、同支部とB校長との間で行われており、本件覚書も支部長とB校長の名義で締結されている。したがって、本件覚書は組合及び同支部と会社との間で締結された労働協約である。

(ロ) 仙台中央校支部はその後も存続し、平成3年に現在の系列支部に改称したものであるから、本件覚書は、期間の定めのない労働協約として現在も有効であり、系列支部組合員全員に適用される。

これに対して、被申立人らの主張は、当初、そのような文書の存在自体を否認するというものであった。この主張は、審査が進行する過程で撤回されたとも解されるが、本件異動の内示に係る「団体交渉申入書に添付されたものを見て、初めて本件覚書の存在を知った。」との主張は、なお維持されているので、まず、この点について検討する。

本件覚書が締結された経過については、第1-2-(3)において認定したとおりであり、この経過を踏まえて、以下、考察する。

仙台中央校支部組合員の「身分移行」問題について、暫定措置である6か月の出向期間の満了が目前に迫る中で、昭和50年8月19日に開催された団体交渉には、会社側からはB校長のほかにも黒井産業のA総務部長も出席していた。したがって、会社にとっても長い間

の懸案であったこの問題について、この日、大筋での合意に至ったにもかかわらず、何が支障となって協定が締結できなかったのかについて、会社として十分知り得る状況にあったものと考えられる。この日には締結できなかった協定についての詰めの交渉が、引き続き日を改めて何度も行われたのであり、その交渉の経過ないし結末について会社上層部が関心を持たなかったとは考え難い。最終的にB校長が仙台中央校支部の三役に示した覚書の文案が、会社内のどのような範囲で合議されたものかは明らかでないが、一連の経過から見て、協定締結の最終条件として組合側がこだわっていた点を解決するような合意が、本件覚書という形により労使間で成立したことは、会社上層部に報告されたと推認される。仮にその報告がなかったとしても、協定の締結に至った時点で、会社としては、B校長に対し、組合側の要求する条件についてどう対応したのかを確認してしかるべきである。もしも会社が、長期にわたる懸案の最終決着がどのようになされたかについて関心を抱かなかったとするなら、それは、最終決着に至る方法をB校長に委せたものと認めざるを得ず、いずれにしても会社として「知らない」との主張は、成り立たない。

また、H部長は、第1-2-(5)-ハで認定したとおり、平成5年2月に仙台ドライバーの総務部長として入社したが、この時点で、系列支部は相当数の組合員を抱え、会社の県内各自動車学校に定着しており、組合対策は会社の事業運営上も重要な問題であったと考えられる。したがって、H部長には、組合対策も含む総務の総括責任者としての就任に当たり、これまでの組合及び系列支部との争議や労使関係の経緯等について、当然、会社上層部から説明があったと見るべきである。また、H部長が引継ぎを受けた関係書類の中に、本件覚書がなく、申入書に添付された本件覚書をH部長が「初めて見た」のが事実であるとしても、そのことをもって、本件覚書が会社とは無関係の文書だということにはならない。

次に、被申立人らは、本件覚書の成立を認めながらも、会社側の締結者であるB校長の当事者能力を否定する主張を行っている。その主張も、当初は、B校長の労働協約締結権をすべて否認するものであったが、後に「賃金交渉など経済的事項に限って労働協約締結権を委任しており、人事問題については、一切委任していない。」という主張に変化した。併せて、E常務は「本件覚書を始めとして、B校長名で組合ないしは仙台中央校支部と取り交わしたものは、ほとんどが独断専行したものである。」と証言する。

この点について検討すると、既に判断を加えたとおり、B校長が本件覚書を締結したのは、会社として合議の上、若しくは協定の最終決着を委任された上でのことであると考えられ、また、仮にそう

でなかったとしても、協約締結交渉の結果の報告はB校長から会社に対して行われていたものと見ざるを得ず、さらに本件覚書締結後に会社がB校長の「独断専行」を非難したり追及した形跡も見られないことから、本件覚書について、本来その締結権限のないB校長が、会社が無断で締結したものであるとの主張は、採用することができない。

さらに被申立人らは、以上の主張とは別な角度から「本件覚書の効力は、昭和50年9月1日の黒井産業から仙台ドライバーへの身分移行に限って適用された1回限りのものである。」と主張する。そして、この主張の根拠として、本件覚書の文面が「この度黒井産業株式会社から仙台ドライバーサービス株式会社への身分移行について数次にわたり話し合いした中で本人の意思に反して異動しないことを組合側から提案され会社側はこれを保証したので後日のために覚書を作成した」と表記されており、文章の前段において明確に「黒井産業から仙台ドライバーへの（この度の）身分移行について」と限定していると指摘する。

一方、申立人は、この被申立人らの主張に対する反論として、本件覚書の前段部分は提案理由の説明にすぎず、文章の途中で切って限定的な意味を持たせようとするのは、日本語の読み方としておかしいと主張するので、この点について、以下、検討する。

本件覚書には句読点が全くないために、記載されている文章だけを読むと、被申立人らが主張するように昭和50年9月1日の「身分移行」に限定されるものであると解釈できなくもない。しかしながら、当時の仙台中央校支部の三役として覚書締結の事情を熟知している申立人側証人Qの証言のみならず、同じ立場で「あった被申立人側証人Kの証言からも、「すべての配転」か「営業譲渡に係る異動」かについての争いはあるものの、少なくとも、本件覚書の「保証」の対象が、昭和50年9月1日の黒井産業から仙台ドライバーへの「身分移行」に限られるものではなく、その後の同種の問題についても及ぶものであったことは明らかであり、このことは、先に認定した本件覚書締結の経過とも符合する。よって、被申立人らの主張は、採用することができない。

- ロ 本件覚書が、組合及び仙台中央校支部と会社との労使関係の経緯の中で、昭和50年9月当時、必要に迫られて締結されたものであることは、前述みとおりであるが、そうであるならば、このようにして締結された本件覚書が、申立人の主張するとおり、爾後、すべての配転についての本人同意約款たる性格を有する労働協約として本件異動に影響を及ぼすものであるかという点について、以下、検討する。

本件覚書の内容については組合側と会社との間に争いがあるが、本件覚書締結の際の詳細事実について締結当事者の証言が得られないの

で、本件覚書の効力の及ぶ範囲が申立人の主張するとおりのものであるか否かについては、本件覚書の形式、その締結に至る経過及び背景事実から推認するほかはない。

まず、形式について見ると、一般に、「覚書」と標題が付される書面は、それ自体が単独の労使協定書として作成されることもあるが、通常は労使協定書の補足として、合意事項に係る詳細内容の説明ないし具体的項目の記述や、場合によっては協定書では表示することが適当でないような内部的合意の確認等が盛り込まれることが多く、厳密には独立して協定書と同一の効力を持つものではないが、概ね協定書と一体になっている場合が多い。

形式についてのこのような一般論に、本件覚書締結の経過を合わせて判断すると、本件覚書は、営業譲渡から3年余りに及ぶ懸案であった仙台中央校支部組合員の「身分移行」問題の解決の要となる昭和50年9月1日付けの協定書と一体的に作成されたものであり、組合側が「身分移行」に同意するにしても、無条件ではないことを最終的に示すものとして、協定書本体の締結に伴う合意として成立したものと解される。

また、第1-2-(3)-ホで認定したとおり、組合側が求めた保証について協定書本体に記載することについては、会社が一貫してこれを拒否していたのであるから、協定書を補充し又は補足するものである本件覚書の効力はその協定書の範囲内にとどまるものと考えられ、本件覚書が協定書を超える効力を持つと考えるのは無理がある。

さらに背景について検討すると、組合側がそのような合意書面を必要とした理由は、第1-2-(3)-ニで認定したとおり、これまでの黒井産業の労務対策に強引な点があったと考えていた組合にしてみれば、「今回の仙台ドライバーへの営業譲渡に伴う身分移行には従うとしても、今後いつまた同様のことが繰り返されるか分からない」という強い不安を持っていたところにあると思われる。特に、仙台ドライバーは、設立当初、さしたる資産もなく、先行き不透明な状態であったので、協定書本体に「黒井産業は、仙台ドライバーが賃金の支払い不能の際は、責任を負う。」「仙台ドライバーでの労働条件は、従来労働条件を引き下げない。」などの条件を盛り込むだけでは十分とせず、さらに、営業譲渡が会社の自由であるとしても、組合員のこうした「身分移行」はあくまでも組合員本人の同意を前提とするとの合意を、本件覚書の形で会社から取り付けたものであると見るのが、この場合、本件覚書についての妥当な解釈であると考えられる。

この点について、申立人は、「本件覚書がすべての配転に組合員本人の同意を要するとの内容を持つ有効な労働協約として、労使間で継続的に認識されてきた」と主張し、その証として、次の3つの事例を挙げる。

① J 指導員のケース

昭和54年9月、仙台ドライバーに採用され仙台中央校に配属されたJ指導員は、昭和55年3月に指導員資格を取得し、それとほぼ同時期に仙台中央校支部に加入した。同年4月1日、正社員としての採用辞令とともに原町校への異動の辞令も交付されたが、J本人は、仙台中央校に引き続き勤務したかったため同支部に相談した。組合及び同支部は団体交渉を申し入れたが、仙台ドライバーはJが試用期間中に同支部に加入したことは認められないとして団体交渉に応じなかった。組合及び仙台中央校支部は、Jを指名してストライキに入ったが、争議行為継続中に仙台ドライバーのG専務からJ本人と話し合いたい旨の申出があり、同年4月10日、仙台ドライバー本社で2人は面談した。この際、G専務が「試用期間中には組合に加入させないという合同労組との紳士協定があり、そのため（組合員に適用のある）労働協約はJには適用されない。」「だからこの場合は（異動について本人の同意がなくても覚書に）違背しない。」と言った。結局は始末書を書かされ、やむなく原町校に赴任した。

② K 指導員のケース

昭和59年4月、仙台中央校のK指導員に対して「南仙台校に行ってほしい。」との内示があり、Kは組合のQ副支部長に相談した。Qは、F支部長に案件を伝え、「組合として対応すべきである。」と進言した。F支部長は、仙台ドライバーのR総務部長に対し「覚書があるので、この内示は問題がある。」と指摘した上で、「結局は本人次第なので、覚書に基づき本人の同意を得るように。」と申し入れた。R部長は、これを受けて本件覚書の存在を前提として、「K本人を説得してほしい。」とF支部長に依頼した。F支部長は、これを断り、本人の同意がなければだめだと主張し、結局、内示は撤回された。

③ 仙北校のケース

平成6年2月24日、仙北校校長からS、T、U及びVの4名の組合員が、仙台中央校への配転を内示された。との内示は、「4名の中から1名を、追って社長が決定するので、心積もりしておけ。」というものであった。UとTは取り急ぎ系列支部執行委員会にこの件を相談した。2月28日、組合及び系列支部は、会社に当該内示に係る申入書を送付し、3月3日までの回答を求めた。回答期限である3月3日、仙台ドライバー本社でH部長、I組合書記長、F支部長の三者会談（事務折衝）が行われた。この事務折衝で、H部長は内示の理由を説明し、組合側は本件覚書に基づく本人同意が必要だと主張した。この事務折衝の結論は、4名それぞれの意思が正確にI組合書記長及びF支部長に伝わっていなかったこ

ともあり、「本人次第」ということになった。

一方、3月8日、仙台中央校のW校長からF支部長に「指導員1名の応援要請（仙北校から仙台中央校へ異動する候補者の推薦依頼）」があった。F支部長は、W校長の依頼に基づき3月中ごろの土曜日に仙北校を訪れ、前記異動候補者4名と面談した。F支部長は仙台中央校が非常に忙しいことを説明し、通える者がいたら協力してほしいと話したが、4名とも「遠距離通勤となるので行きたくない。」と断った。F支部長は、翌々日の月曜日に出勤して直ちにW校長にこの旨を伝えたところ、同校長は、「支部長が行ってダメならあきらめる。」と言った。

結局、内示は立ち消えとなった。

これに対し被申立人らは、次のように反論する。

① J指導員のケース

仙台ドライバーのG専務は、Jに対し「協約はあるが、組合員でないので抵触しない」などと発言したことを否認している。

② K指導員のケース

被申立人側証人Kは、自分自身の配転内示について、仙台中央校支部に対応を頼んだ事実はなく、Qには、あくまで友人として、困っていると話したが、同支部の副支部長としてのQに相談したのではないこと、K個人としてR総務部長に対し配転を断り続けた結果、内示が撤回されたこと、当時、K自身に本件覚書が配転の楯になるとの認識はなかったこと、もしその認識があれば一発で断っただろうことを証言している。

③ 仙北校のケース

被申立人側証人H部長は、次のように証言し、本件覚書が配転を阻止した事例ではないと主張する。

平成6年当時、仙北校は大幅な赤字により危機的な状況にあったので、仙台ドライバーのG代表取締役以下で再建対策を協議した結果、人材に乏しいことが主たる要因と分たら、将来の仙北校を担える人材養成を急ぐことになった。その人材養成の場（研修の場）として、仙台ドライバー本社近くの仙台中央校が考えられた。これらを踏まえ、仙北校のL校長に候補者の人選を依頼したところ、同年2月26日、L校長から4名の者の連絡があった。これらの手続きは、配転ではなく研修としての位置づけであった。

2月28日、研修期間等をまだ考慮していない段階で組合及び系列支部から仙北校の4名に係る同日付けの申入書が来た。この申入書を受けて、3月3日に前述の三者会談を行い率直に話し合った結果、今回の配転計画は異動内示ではないことが理解された。2月28日付けの申入書には「覚書」の文言はなく、三者会談の席上でも「覚書」という言葉は出されなかった。組合側は、この申

入書に対する回答は不要であるとした。

以上の当事者の主張・立証を踏まえ、以下、それぞれの場合について本件覚書が適用されたか否かを検討する。

①のJ指導員のケースについて見ると、仙台ドライバーのG専務とJ指導員との会談において、同専務が「覚書は組合員には有効に適用されるが、君は組合員とは認められないので、適用対象外である。」との趣旨の発言を行ったかどうかについては、被申立人らがこれを否認しており、確かな事実として認定するには、なお疎明が十分とは言えない。したがって、この事例は、本件覚書の効力の問題とは別に、第1-2-(6)-ロー①で認定したとおり、Jが、仙台ドライバーへの採用時に配転に応じることを条件とされていたことから、信義則上の問題を会社から指摘され、配転に応じたものと見ることができる。

②のK指導員のケースについては、K本人は仙台中央校支部に相談した事実を否定しているが、友人として話を聞いたQがF支部長に「組合として対応すべき問題である。」と進言したことが認められ、この件でF支部長と仙台ドライバーのR総務部長との間で折衝が行われたものと推認される。また、内示の後、3、4回にわたってR総務部長とKとの話し合いが行われている事実から、本件異動の場合と異なり、仙台ドライバーとして配転予定者本人を説得しようとしたことが認められる。結果としてKに対する配転内示は立ち消えとなったのであるから、申立人が主張するように本件覚書が適用された事例であると見る余地もないではないが、R総務部長が本件覚書に拘束されて内示を撤回したものと断定するには、なお疎明が十分とは言えない。

③の仙北校のケースについては、そもそも配転内示に該当するかどうか不明であるが、組合側の抗議によって事務折衝が行われ、その結果、出向であれ研修であれ、何らかの形で仙北校から仙台中央校への転出者が出ることはなかったことが認められる。しかしながらこの抗議の書面である平成6年2月28日付け申入書には、「配置転換は本人同意が原則であり」との記述はあるものの、「覚書」の文字はなく、事務折衝の中で、「覚書」という言葉が出されたかどうかについても争いがあることから、この事例をもって会社が本件覚書に拘束された結果、異動内示を撤回したものと断ずることは、困難である。

以上、検討のとおり、申立人が本件覚書適用事例として挙げる3つの事例は、いずれも、会社が本件覚書に拘束されたことの例証としては、不適當なものと言わざるを得ない。

ハ 結論として、本件覚書は、当時の組合員が実態不明の、ないしは将来性の不明確な子会社であると不安を持った仙台ドライバーへ、自動車学校が黒井産業から営業譲渡されるに当たり、仙台中央校に所属する同校支部組合員が、「今回は身分移行には、やむなく同意するけれども、今後は、組合員のこうした身分移行について組合員本人の同意

を前提とする。」との約束を、仙台ドライバーへの「身分移行」に同意する条件として会社から得たものであると判断する。よって、本件覚書は、同日付けの協定書と一体で労働協約を構成するものではあるが、前述のとおり、申立人が主張するような「今後のすべての配転に組合員本人の同意を要する」、との効力を本体の協定書を超えて持つものではなく、協定書の補完として、「今後、今回と同様の事情での異動」の場合に限り適用があるものと考えらるべきものである。そして、本件異動は自動車学校間の異動であって、「今回と同様の事情での異動」に当たらないことは、明らかである。

本件異動に関して組合及び系列支部が申し入れた団体交渉を会社が拒否したことは、第3-1-(1)で述べたとおり、労働組合法第7条第2号の規定に該当する不当労働行為であり、主文1において被申立人らに対し団体交渉に応じることを命じたところである。しかしながら、本件異動については上記結論のとおり本件覚書が適用されるものではないから、当委員会としては、「本件覚書に基づく」ないしは「本件覚書の趣旨に則った」団体交渉というように、当該団体交渉の根拠を本件覚書に求めることはできない。

(3) 支配介入について

申立人は、全日ストに関連して行われた①岩沼校O校長の発言、②原町校P校長の発言、③仙台中央校N校長の発言を、支配介入であると主張するので、以下、検討する。

①については、O校長が申立人の主張のとおり発言したことを認めるに足りる疎明はない。したがって、問題となるのは第1-2-(9)-ハで認定したO校長の発言についてであるが、この発言をした平成7年10月16日午後5時頃の時点で、O校長が翌日全日ストが行われることを確実に知っていたとの前提事実についての疎明が十分ではない。申立人側の反対尋問でこの点について聞かれたO校長が「記憶がない」と証言していること及び第1-2-(9)-ニで認定した教習予約キャンセルの事情から、この発言時には知っていた可能性はあるが、なお断定するには至らない。よって、「辞令交付に必ず行くように。」との業務命令をもって、直ちにこれをストライキ参加者に不利益を示唆した発言であるとは認められず、支配介入に当たるとすることはできない。

②については、原町校のP校長が申立人の主張のとおり発言したことを認めるに足りる疎明はない。

③については、N校長自身が証人として、女子組合員に対して第1-2-(9)-チのとおり発言したことを認めている。被申立人らはN校長のこれらの発言について、ストライキなどの組合活動に介入する意図なり主観的意思は全くなかったと主張し、N校長も「社会人としての常識を教えたものにすぎない。」とこれに沿う証言をしている。当委員会としてはN校長のこの発言の真意を特定することはできないので、同校長の

発言が支配介入に該当するか否かについては、当該発言の表示内容及び発言の時機から客観的に判断する。

まず、「発言の表示内容」については、これにより、N校長が女子組合員のストライキ参加自体を直接的に非難したり追及したとは認められないので、全日ストに参加したことに対する報復的不利益の示唆なり組合活動に対する干渉であるとまでは解しがたい。

次に「発言の時機」については、それが全日ストの翌朝であることから、いささか配慮を欠くものであるとの批判は免れないとしても、このことのみをもって直ちに支配介入に当たるとまでは断じることができない。

なお、申立人は、個々の行為を切り離せばそれ自体支配介入とならなくても、N校長らの日常的反組合的行動から、全体的に関連させて見れば支配介入であることは明らかであると主張するが、この主張を裏付ける「日常的反組合的行動」についての疎明が不十分であることから、申立人のこの主張は採用することができない。

以上のとおり、申立人主張の各校長の発言は、一部に問題が残るものの、全体として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為を構成するものではない。

2 結論

前記第3-1により、被申立人らが平成7年10月12日の配転の内示に係る団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、申立人は、謝罪文の掲示を求めるが、主文の内容をもって相当であると思料する。

第4 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成10年4月6日

宮城県地方労働委員会

会長 阿部 純二 ㊟