

埼玉、平10不7、平13.6.14

命 令 書

申立人 全労協全国一般東京労働組合

申立人 女性ユニオン東京

被申立人 川越観光自動車株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らとX3の処遇の問題について交渉するに当たって、申立人らに対して交渉に必要な関係資料の提示、回答根拠の具体的な説明をするなど誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を本命令書受領の日から5日以内に手交しなければならない(下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

全労協全国一般東京労働組合

執行委員長 X1様

女性ユニオン東京

執行委員長 X2様

川越観光自動車株式会社

代表取締役 Y1

川越観光自動車株式会社が、全労協全国一般東京労働組合及び女性ユニオン東京とX3の処遇問題について交渉中であつたにもかかわらず、事前に組合に何ら説明することなく旅行業を廃業したこと並びに団体交渉において組合から旅行業廃業の経緯や鶴瀬営業所の今後の位置付けについての説明、経営及び営業政策に関する資料の提供を求められたにもかかわらず、資料の提示及び回答根拠の具体的な説明をしなかつたことは、埼玉県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう誓約いたします。

- 3 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

被申立人会社に入社以来30余年にわたり観光バスガイドとして勤務してきた社員が、平成8年6月1日に事務員へ配置転換された。

同人は、約1年後の平成9年7月1日に申立人ら組合に加入し、以来、組合と会社は、同人の原職復帰や待遇改善に関して6回にわたり団体交渉を行ったが、合意が得られなかった。

このため、組合は、同人の原職復帰を拒否する会社の態度や団体交渉における不誠実な対応が労働組合法第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して、平成10年12月8日救済の申立てを行った。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1)

ア 被申立人川越観光自動車株式会社(以下「会社」という。)は、Z1グループの会社であり、肩書地に本社、埼玉県川越市、東松山市及び富士見市に営業所を有し、一般貸切旅客自動車運送業、一般乗合旅客自動車運送業等を業とする資本金3,061万8,000円の会社である。

本件申立時の従業員数は約60人である。

イ 会社の代表取締役は、非常勤役員であり、Z2の代表取締役及び管理本部長を兼務している。

このため、会社の経営は、常勤役員であるY2常務取締役、Y3取締役及びY4取締役の3人が中心となって行われており、同人らが人事・労務関係の実質上の決定権を有している。

なお、Z2は、Z1が100%出資し主に貸切事業(観光バス)、乗合事業(路線バス)及びタクシー事業を行なっており、Z1グループの会社に対して事業計画や車両の購入等の相談・指導を行っている。

(2) 申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「東京労組」という。)は、肩書地に事務所を有し、首都圏を中心に、産業・職種・雇用形態の違いを越えて組織する労働組合である。

本件申立時の組合員数は約3,500人である。

(3) 申立人女性ユニオン東京(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を有し、女性の労働権を確立するため、性差別の撤廃と同一価値労働同一賃金を目指し、平成7年3月19日に結成され、東京労組を上部団体とする労働組合である。

本件申立時の組合員数は約250人である。

なお、会社には、ユニオン・ショップ協定を締結している川越観光労働組合がある。

(4) 会社の従業員X3は、昭和38年4月1日に新卒観光バスガイドとして川越自動車合資会社(昭和41年8月、川越観光自動車株式会社と合併)に入社し、昭和38年7月1日付けで正社員となった。昭和49年5月1日からガイド指導主任となり、通常の観光バスガイ

ドとしての仕事のほかに新人観光バスガイドの指導・教育を担当した。

2 X3が組合に加入するまでの労使関係

- (1) 平成8年5月18日の午後、会社を代表してY2常務は、川越営業所内でX3に対して鶴瀬営業所(富士見市)への配置転換の内示を行い、おおむね次のように説明した。

「5月31日で川越営業所のZ3が退職することとなった、後任には鶴瀬営業所のZ4に来てもらう、鶴瀬営業所には、観光バスガイドとしての経験から地理、史跡、旅館の内容等に熟知し、旅行業の勉強もしているX3であれば、客が来た時に対応できるので行ってもらいたい。」

- (2) 会社は、平成8年6月1日付けで、X3に対してZ4 1人が配置されていた鶴瀬営業所の事務員への配置転換を発令し、同日、X3はZ4の後任として同営業所に赴任した。

なお、会社は、同日付けで川越観光労働組合あてX3の配置転換について文書で通知した。

- (3) 平成8年7月6日、X3は、配置転換に関して、組合に相談に行った。

X3は、組合の相談員に対し、長年観光バスガイドとして働いてきたが、突然たった1人の営業所に配置転換になったことには納得がいかない、観光バスガイドに復帰したい旨述べた。これに対し、相談員は、いろいろとつらいことがあるだろうが頑張っ
て働き続けること、会社に対して納得していない旨の内容証明郵便を出すこと、会社の労働組合に相談してみることなどのアドバイスをした。

- (4) 平成8年7月15日付けで、X3は、会社の代表取締役あて「6月1日付けで私に鶴瀬営業所の事務員の辞令が出されました。私はバスガイドとして採用され33年、働いて参りました。今回の異動については納得出来ません。今後とも働き続けるつもりです。バスガイドにもどして下さる様希望致します。」と書いた手紙を内容証明郵便で送った。

- (5) 平成8年7月17日、X3は、川越観光労働組合の執行委員長Z5あて、「辞令が出てから1か月が過ぎた、元の職場に帰りたい、組合でこの件につき、取り計らってほしい。」との手紙を書いた。

手紙を受け取ったZ5委員長は、「上記の件についてよろしくお願
いしたい。」と添え書きして、平成8年7月19日付けで会社あて提出した。

- (6) 平成8年7月31日、Y2常務らは、川越営業所の宿直室で、同月15日付けの内容証明郵便の件について、X3と話し合った。

X3が、「自分より年上の方が観光バスガイドとして乗務してい

るのに、自分が降ろされるのは納得できない。」と話すと、Y2常務は、「年配の観光バスガイドはすべて臨時ガイドである、正社員のX3は60歳まで雇用が保障されているが、臨時ガイドは正社員の観光バスガイドが補充されれば辞めてもらうこととなっている。」と答えると同時に配置転換の理由について内示の時と同様の説明をしてX3の理解を求めた。

(7) 平成8年秋、会社はX3に対し、女子事務員の制服(夏物のブラウス、冬物のスカート及びベスト)を支給した。

(8) 平成8年11月27日から、X3は静岡県の伊東温泉、Z6は栃木県の鬼怒川温泉でそれぞれ国内旅行業務旅程管理者研修を受けた。受講に当たって、会社は、Z6にはZ1の優待券を用意し、X3には自費で切符を購入して後から精算するよう指示した。

なお、Z6は、同年2月にZ1を退職後、会社の新人観光バスガイドに対する研修の臨時講師として招かれ、その後同年6月1日付で川越営業所事務員として正規に採用されている。

(9) 平成9年7月1日、X3は組合に加入し、組合は、同年7月15日付で会社に対しX3の配置転換に関して団体交渉の申入れを行った。

3 組合加入後の労使関係

(1) 平成9年8月6日午後7時5分から、約1時間半にわたり、会社と組合は第1回団体交渉を行った。

組合は、X3の配置転換について、「X3は、内示があった段階では本件配置転換について納得していなかった。」と述べるとともに、異動の根拠を含め経過説明を求めた。

会社はこれに対し、異動の根拠については、「川越営業所営業係のZ3が同年5月に退職することとなったので、鶴瀬営業所のZ4を川越営業所の営業係に、鶴瀬営業所は重要な拠点でありX3の経歴が生かせるので同営業所にX3を充てることとした。」と説明し、「X3とは再三面談を行ったが、希望や要望事項はなかった。」と答えた。

また、組合が、「ガイド職は専門職であるので事務職や営業職に配置転換する場合には、本人が納得しなければ正常な職種変更にならない。」と話すと、会社は、「内示した時に了解を得られたと理解している。」と答えた。

さらに、組合は、Z1を退職したZ6を新入観光バスガイド研修の講師としてアルバイトで採用し、同年の観光バスガイド入社式で指導ガイドと紹介したことに関して、「観光バスガイドとして33年間の経験のあるX3を研修の指導者から外し配置転換しておきながら、なぜZ6を指導ガイドとしたのか、鶴瀬営業所に配属しなかったのか。」と尋ねた。

会社はこれに対し、「Z6には指導ガイドとして採用するとは言っていない。X3の事務職への職種変更は、Z3の退職に伴い良い機会であると考えた。」と答えた。

組合が、「本人は現在でも納得していないので、再検討をお願いしたい。ガイド職復帰が難しいのであれば給与の面を検討してほしい。」と述べ、団体交渉は終了した。

(2) 会社は、平成9年8月19日付けで組合の執行委員長にあてて、次の内容の文書を出した。

「次回の団体交渉を円滑に進行させるために、次の事項について予め文書で開示していただきたく申し入れ致します。

記

1 「X3氏の配転問題について」具体的にどのようなことを協議事項又は要求事項とされるのでしょうか。

2 どなた(役職・氏名)が交渉委員となられるのでしょうか。」

(3) 平成9年9月2日、組合は会社にあてて、「協議事項及び要求事項は、先回の団体交渉で次回までの検討を確認した通り、①配転の不当性②原職復帰です。」「交渉委員は基本的に先回通りです。当労組は必ず複数で交渉致しますことを申し添えます。」と書いた書面をファクシミリで送信した。

(4) 平成9年9月11日午後7時から、約1時間にわたり、会社と組合は第2回団体交渉を行った。

組合が、X3の原職復帰等に関しての検討結果を尋ねたところ、会社は、「第1回団体交渉時に説明したとおり、営業係のZ3の退職に起因するもので、内示時にX3の了解を得ており、辞令交付及び業務引継についても何ら問題なく正当に終了している。本件配置転換は、会社経営上適正なものであったと判断しているので、撤回する意思はない。」と答えた。

さらに、組合が、X3の今後の処遇及び現在の人事異動の考え方について尋ねたところ、会社は、「X3には、旅程管理者の資格研修や国内旅行業取扱主任者の資格を取るために講習にも参加してもらっている。人事異動は鶴瀬営業所も含めて適材適所を考えて行っていく。」と答えた。

(5) 会社は、平成9年9月27日付けで組合の執行委員長にあてて、次の内容の文書を出した。

「次回の団体交渉を円滑に進行させるために、次の事項について予め文書で開示していただきたく申し入れ致します。

記

1 「X3氏の配転問題について」第2回の団体交渉を踏まえて、さらに、具体的にどのようなことを協議事項又は要求事項とされるのでしょうか。

- 2 どなた(役職・氏名)が交渉委員となられるのでしょうか。」
- (6) 組合及び東京労組は、平成9年10月6日付け文書で会社にあてて、協議事項又は要求事項は先回の団体交渉で確認している旨、交渉委員についてはファクシミリで回答しているとおり今までのように複数で当たる旨回答するとともに、団体交渉の都度議事録確認を交わしていくことを申し入れた。
- (7) 平成9年10月18日午後6時から、約1時間にわたり、会社と組合は第3回団体交渉を行った。

組合は、「X3の今後の処遇についてどのように考えているのか。」と尋ねた。会社はこれに対し、「当社には大企業のように年1回とか2回とかの定期異動はなく、また会社の経営が厳しく今後どのように変化していくのか分からないので、その都度必要に応じて人事を考える。今回の配置転換は適正な手順を経て行ったものであり、経営上適材適所の配置転換であると考えているので、現段階で何らかの措置をとる必要はないと考えている。」と回答した。これに対し、組合が会社の経理を公開するよう求めたが、会社ははっきりとした返事をしなかった。

さらに、組合は、「鶴瀬営業所が重要な拠点であるというのであれば、鶴瀬営業所の増員・運転資金の増額、X3の昇格・昇給について検討してもらいたい。X3が同営業所へ赴任した後に行った時間外勤務に対する手当の未払い分や同人が立て替えたまま請求していなかった営業所修繕費等を支払ってもらいたい。」と要求した。会社はこれに対し、「運転資金の増額については検討して善処する。鶴瀬営業所の増員及びX3の昇格・昇給については確約できないが、売上高によっては時期がくれば全社的に考える必要がある。X3の過去の時間外手当未払い分については、時間外労働はその都度会社の承認を受けることとなっている。未請求の修繕費等については何の話も聞いていない。」と答えた。

また、組合が、次回団体交渉の交渉事項について書面で確認を交わしたいとしたため、会社と組合は、次回の団体交渉では、①過去の時間外手当の未払い分の精算、②未請求の経費の精算、③鶴瀬営業所の増員、④運転資金の増額及び⑤X3の昇給・昇格について協議することとし、その旨の議事録確認を行った。

- (8) 平成9年11月18日午後7時15分から、約2時間にわたり、会社と組合は第4回団体交渉を行った。

組合が、前回の団体交渉で確認した事項について回答を求めると、会社は、①過去の時間外手当の未払い分の精算については、時間外労働は、会社の指示や事前の承認を受けて行うものであり、X3に対しては指示をしていないし同人は事前の承認も受け

ていないのだから一切支払わない、②未請求の経費の精算については、建物の補修及び修繕は、「補修、修繕の上申→検討→決裁→工事の発注→支払い」という手続を経て行うものであり、会社が指示していないものについては、勝手に行ったものであるので支払わない、③鶴瀬営業所の増員については、全く考えていない、④鶴瀬営業所の運転資金については、増額する方向でX3とこれまで2回打合せを行ったが、具体的な金額の話にはなっていない、⑤X3の昇格・昇給については、会社全体の問題であり、X3個人については全く考えていない、などと回答した。

さらに、会社が運転資金について例えば10万円なら10万円と具体的な金額を示してもらえば検討する旨述べると、組合は10万円を超えるときにはその都度連絡すると述べたので、運転資金は10万円とすることに決定した。

組合は、運転資金の問題を除くと全部できないとの回答であり納得できないとして、再考を求めたところ、会社は、何度話し合っても回答は同じであり、一切応じられない旨答えた。

また、組合が次回交渉事項について書面による確認を求めると、会社は、その必要性はないと回答した。さらに、会社は、交渉の主題が配置転換の不当性及び原職復帰から変わってきているので交渉事項を文書で示すよう求めたところ、組合はこれを了承した。次回団体交渉の日程について会社は、今回まで組合の希望で時間帯を決めてきたので、今回は夜間ではなく平日の午後に設定したい旨要望したところ、組合は後日連絡すると回答した。

(9) 組合及び東京労組は、平成9年11月29日付け文書で会社にあてて、11月18日の団体交渉で協議事項が変わってきたとの会社の指摘に対し、X3の配置転換問題について原職復帰を含む多様な解決を一貫して要求している、配置転換問題の解決が図れない以上現在の処遇の改善を求めることは必然である旨回答するとともに、次回の団体交渉期日について、12月11日又は12日のいずれも午後2時以降で申し入れた。

(10) 平成9年12月4日、組合は会社にあてて、「団体交渉の日程について、12月11日(木)14:00からで応諾します。なお、当日の組合員X3の出席について有給休暇ないし特別休暇を取得するよう指示がありましたが、貴社の申し出にあわせて設定したものであり、休暇扱いではなく、出勤したものとみなすことを要求します。」という内容の書面をファクシミリで送信した。

これに対し、同年12月9日、Y2常務は、組合あて「当社は、就業時間中の組合活動は認めませんので通知いたします。」と回答した。

(11) 組合及び東京労組は、前記、Y2常務からの回答に対し、平成9年12月9日付け文書で会社にあてて、「当労組が時間内組合活動を希望したものではなく、貴社が希望した時間での団体交渉でありますから、当労組組合員の出席を出勤扱いにするか、さもなければ午後7時からの団体交渉にすること」などと申し入れた。

これに対し、同年12月10日、Y2常務は、「就業時間中の組合活動は一切認めません、しかし、交渉については申し出のとおり、19時からといたします」と回答した。

(12) 平成9年12月11日午後7時10分から、約1時間にわたり、会社と組合は第5回団体交渉を行った。

組合が、過去の時間外手当の未払い分の精算、未請求の経費の精算についての検討結果を求めたところ、会社は、過去の時間外手当の未払い分の精算については指示や承認のない時間外労働は認めない規則になっているので支払わない、未請求の経費の精算については事前に申告がなされていないものについては支払えないなどと回答した。

(13) 組合及び東京労組は、平成10年1月22日付け文書で会社及びZ2管理本部にあてて、専門職であるバスガイドを営業所事務職に配転することは合理性に欠け、研修もせず一日だけの引継で、釣り銭1万円と回数券を渡したのみであったなどとし、X3の処遇問題等についての団体交渉において会社が不誠実な対応に終始していることに抗議するとともに、X3の配置転換問題の速やかな解決を要求した。

(14) 組合及び東京労組は、平成10年2月9日付け文書で会社及びZ2管理本部にあてて、X3の配置転換問題について1月22日付け文書で申し入れを行ったが、何ら回答がないので嚴重に抗議するなどとし、X3の原職復帰、会社の営業方針、鶴瀬営業所の営業時間及び人員の補充、X3の昇給・昇格、平成8年6月から平成9年7月20日までの未払いの時間外手当、伊東での旅程管理者研修の交通費及び事務所備品等雑費などの立替経費の支払いについてどのように考えているか2月18日までに回答するよう申し入れた。

(15) 会社は、平成10年2月9日付けの抗議申入書に対し、同年2月17日付け文書で、組合にあてて、伊東での旅程管理者研修交通費については、2月16日に7,420円を支払った、その他の件については、8月6日、9月11日、10月18日、11月18日及び12月11日の団体交渉で説明したとおり、申し入れに応ずることはできない旨回答した。

(16) 組合及び東京労組は、平成10年2月17日付けの会社回答に対

して、同年3月13日付け文書で会社及びZ2管理本部にあてて、組合は営業社員の退職などといった新たな事態との関係で会社の人事・営業政策・方針を問いただしているのであり、この申入れの趣旨を理解せずに「すでに説明したとおり」と回答してはばからないことは不誠実な対応である、などとして抗議するとともに、これまでの継続協議事項に加えて、基本給の15,000円アップ及び旅行業取扱主任手当の支給を内容とする春闘要求を行った。

(17) 平成10年4月25日が、会社の旅行業登録の更新時期であった。

このため、会社は、免許の更新の是非について検討したが、旅行業法の改正により各営業所には国内旅行業取扱主任者を1名配置しなければならないこと、営業の者がほとんど辞めたこと、赤字が続いていたことから新規採用でその補充もできないこと、X3 1人では対応できないことなどから、同年5月14日に旅行業の廃業を決定した。同月16日には、川越営業所及び鶴瀬営業所の登録証を取り外し、その折、川越観光労働組合に旅行業を廃業した旨説明した。一方、組合には廃業の説明をしていない。

なお、営業係の社員では、平成9年5月にZ3が、同年9月13日にZ7が、同年11月20日にZ4が、同年12月10日にZ8がそれぞれ退職願を提出している。

(18) 組合及び東京労組は、平成10年5月16日付け文書で会社及びZ2管理本部にあてて、今後の営業活動についての説明もしないまま観光事業を廃止し、登録番号が記載されている営業看板を外した行為は極めて一方的で乱暴な対応であり、組合が何度も会社の営業方針の提示等を求めたにもかかわらず会社が具体的な回答をしないのは不誠実であるとして抗議するとともに、これまでの会社の不誠実な対応を反省してX3の配置転換問題等の解決を図ることを申し入れた。

(19) 平成10年5月19日午後7時20分から、約40分にわたり、会社と組合は第6回団体交渉を行った。

組合は、事前に何の連絡もなく旅行業の看板を外したことに關して説明を求めた。会社はこれに対し、「貸切事業、旅行業及び乗合事業を展開しているがバブルの崩壊や景気後退で苦しい環境に立たされている。貸切事業は大手バス会社でも撤退や分社化を行っており、規制緩和や新規業者の参入等によって価格破壊が進み、稼働の落ち込み及び収入の減少で事業環境は非常に厳しく、効率化や事業の撤退が進んでいる。旅行業は、貸切事業に付随するもので、今後の収支改善は見込めず、継続すれば事業全体が危ぶまれるので廃業を決定した。5月14日に埼玉県庁に廃業届を提出し、その指導により旅行業登録票を外した。」

と回答した。

そこで、組合は、廃業を決定した時期や経過の説明及び経営資料の提出を求めた。会社はこれに対し、「営業政策・経営方針であるので回答できない、経営資料の提出はできない。」と答えた。

また、組合は、鶴瀬営業所の今後の位置づけについて尋ねた。会社はこれに対し、「当分案内所として乗車券等の代行販売業務を続け、閉鎖するときには連絡する。」と答えた。

さらに、組合は旅行業廃業を踏まえて、X3の原職復帰を求めた。会社は、「原職復帰は考えていない。」と答えた。

(20) 組合及び東京労組は、平成10年5月27日付け文書で会社及びZ2管理本部にあてて、同年1月22日付けの抗議申入書、同年2月9日付けの抗議申入書及び同年3月13日付けの抗議申入及び要求書で会社の営業方針の提示を求めてきたが一切回答がなく、旅行業廃業という事態にいたっても不誠実きわまりない対応が続けられたことは組合に対する嫌悪と敵意に満ちている、などとし、場合によっては法的な手段も含めて検討せざるを得ない旨抗議した。

(21) 平成10年12月8日、組合及び東京労組は、X3の原職復帰などを求めて、埼玉県地方労働委員会に対し救済の申立てを行った。

第3 判断

1 X3の原職復帰について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

(ア) 本件におけるX3の観光バスガイドから鶴瀬営業所事務職への配置転換自体については不当労働行為であるとはいえない。

しかし、X3は配置転換自体に納得していないし、組合と会社とのX3の原職復帰を求めた団体交渉の過程で、X3の鶴瀬営業所への配置転換後も新規の観光バスガイドを採用したり、X3よりも高齢の臨時ガイドを使用していることなどがわかり、当該配置転換命令の不当性が明らかになった。

さらに、配置転換が不当であるにもかかわらず原職復帰を拒否しているのはX3が組合員であるからである。

(イ) 平成9年12月11日の第5回団体交渉から、会社の団体交渉における組合の要求拒否の姿勢が明白となって、X3に対する原職復帰拒否は、X3の組合加入を嫌悪して行われているものに性格を変じた。すなわち、組合に対する不当労働行為意思の実現を主たる目的にする不当労働行為としての性質を強く帯びるに至った。したがって、この時点が、原職復帰拒否

という不当労働行為のあった日である。

さらに、本件配置転換に付随して、職種による賃金差別が発生しており、これが第5回団体交渉において不当労働行為性を帯びるところとなり、その効果が申立日現在も継続しているので申立て期間徒過の違法はない。

したがって、会社はX3を原職の観光バスガイドに復帰させるべきである。

イ 被申立人の主張

(ア) 本件配置転換は、そもそもX3が組合に加入する前のことなので不当労働行為とは関係がなく、手続的、内容的にも適正妥当なものである。

すなわち、内容的には、不規則な長時間勤務で肉体的にもかなり負担のかかる観光バスガイドから日勤でしかも規則正しい勤務形態の中で定年まで勤務を継続することも可能な事務員に変更したものであり、しかも、通勤距離も短くなっている。また手続的には内示、発令、事務引継、赴任、川越観光労働組合への通知を行っており、この間本件配置転換について、X3からも同組合からも一切反対の意向は表明されなかった。

さらに、会社においては、運転士が運行管理係として事務職に配置転換される例も多い。

(イ) また、配置転換自体が適正であるとするれば、申立人らの原職復帰要求に会社が応じないことは何ら不当労働行為には当たらない。なぜなら復帰要求に応じないのは、申立人らの要求であるからではなく、誰が要求してきても応じる必要のないものだからである。事実、赴任した後、X3は原職復帰を主張していたけれども、会社としてはその要求に応じることなく、事態が経過していたものであり、その後X3が組合に加入したことによっても会社の態度は少しも変化していない。

(ウ) 申立人らの主張する不当労働行為のあった日は、本件配置転換のあった日となるから、一年の申立期間を優に経過した後になされたものであり、申立人らの主張は、不適法であって、却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

本件配置転換は、X3が組合に加入する以前の行為であるので、それ自体は不当労働行為とはならないとする点では当事者間に争いはない。しかし、組合は、配置転換は不当であると主張し、それにもかかわらず会社が原職復帰を拒否しているのはX3が組合員であるからであると主張する。

しかし、認定した事実2(6)のとおり、会社は、X3が組合に加入する以前から本人による原職復帰の要求に応じていないところであり、それゆえにX3は組合に加入したものである。その後も認定した事実3(1)、(4)及び(7)のとおり、会社はX3の原職復帰を認めていない。一方、X3が組合員であることをもって、会社が原職復帰を拒否しているとの申立人らの疎明もない。

したがって、会社がX3を原職に復帰させない行為は、配置転換自体の当否はともかくとして、組合加入や組合員であることを嫌悪して行った不当労働行為であるとはいえない。

2 団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

(ア) 配置転換の撤回について、第1回団体交渉で会社は、手続は適正に行われている旨発言し、以後再考を求める組合に対して頭からこれを拒否する態度に終始した。また、組合が事態を打開するために今後の原職復帰の可能性、人事異動の可能性を模索する提案をしたにもかかわらず、これに対しても会社は、一切考えられない旨の回答に終始し、また、求めた資料の提供にも応じる姿勢を見せなかった。

(イ) 組合は、事態の打開を図るため本件配置転換の撤回にこだわらず、当面の鶴瀬営業所勤務におけるX3の処遇改善を求めたが、これに対してもひたすら拒否する姿勢に終始し、何らかの妥協点を見出して労使関係を改善しようとする努力もみられなかった。

(ウ) 第3回以降の団体交渉においては、会社が旅行業を継続することを前提に、X3が旅行業取扱主任資格を取得していることを踏まえて、X3の昇給・昇格等の処遇並びにX3の鶴瀬営業所における今後の勤務に関連する経営方針が交渉事項とされていた。それにもかかわらず、団体交渉において旅行業廃止について十分な説明や情報の提供をすることなく、また、申立人らに何らの通告をすることもなく、会社が旅行業の廃止を決定したことは、団体交渉に誠実に応じなければならないという義務に反した行為である。

また、旅行業の廃止は、X3の今後の処遇にもかかわる非常に重大な事柄であったため、組合が団体交渉でこの点に関しての説明や資料等の提供を求めたのに対して、会社が十分な説明もせず資料等の提供を拒否したのは不誠実である。

(エ) 前述のように、第3回団体交渉以降は、X3の処遇や鶴瀬営業所の位置付けが交渉事項とされていた。勤務先である営業所の存立や業務範囲が問題とされているケースでは、企業の

経営事項や管理運営事項であっても労働条件に密接に関連するものであるから、交渉事項となり得る。

したがって、団体交渉で、経営事項や管理運営事項に関する組合の質問に対し、何らの理由も示すことなく回答を拒み、資料も一切開示しようとしめない会社の対応は、不当な団体交渉拒否に当たる。

(オ) 第3回団体交渉において、議事録を作成し、双方で確認しあって代表者が署名することを決定し実行した。しかし、第4回団体交渉以降、会社は何らの理由なくこれを拒否した。

また、会社は、団体交渉の時間を午後7時以降とすることを了解していたにもかかわらず、第4回団体交渉において、突如、次回団体交渉の実施時間を日中とする旨提示してきた。

さらに、団体交渉に出席するX3に対し、その時間を有給休暇とすることを指示してきた。

これらは会社の団体交渉における不誠実性を表すものである。

イ 被申立人の主張

会社は、組合との間の団体交渉において、本件配置転換が相当であることの根拠を十分説明している。

したがって、申立人らの原職復帰要求やその他の待遇改善等の要求に応じなくとも不誠実な団体交渉とはいえない。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人らは、団体交渉において組合がX3の原職復帰を要求しているのに対し、会社が具体的な検討もせずこれを拒否したのは不誠実であると主張する。

一般に、団体交渉において会社が誠実に対応したというためには、自己の主張の根拠を挙げ相手方の説得に努めることが必要であるが、最終的に相手方と何らかの合意に達しなければならないということではないし、組合の要求を受諾し譲歩する義務を負っているものでもない。

会社は、配置転換の理由について、認定した事実2(1)のとおり内示の際に川越営業所の営業係社員の退職に伴う人事異動であることや、観光バスガイドとしての経験から地理、史跡、旅館の内容等を熟知し、旅行業の勉強もしているX3であれば、適切な顧客対応が期待できるので鶴瀬営業所に行ってもらいたい旨説明しており、第1回団体交渉でも、認定した事実3(1)のとおり同様の説明をしている。

さらに第2回団体交渉において、会社は、認定した事実3(4)のとおり、組合からX3の原職復帰等に関する検討結果を尋ねられて、前回の説明に加えて辞令交付等の手続を踏んでいること

を説明している。また、第3回団体交渉において、会社は、認定した事実3(7)のとおり、X3の今後の処遇に関して、会社には定期異動がないことなどから人事異動に関してはその都度必要に応じて考えるなどと説明をしている。

したがって、会社は組合に対して、配置転換の理由について十分説明しており、配置転換の撤回を拒否しているとしても、それをもって直ちに不誠実な団体交渉であるとはいえない。

イ 申立人らは、組合が当面の問題として鶴瀬営業所におけるX3の処遇の改善や過去の時間外手当の精算などを求めているのに対し、会社が拒否の姿勢に終始して何らかの妥協点を見いだそうとする努力もしないのは不誠実だと主張する。

認定した事実3(7)のとおり、第3回団体交渉においては、①過去の時間外手当の未払分の精算、②未請求の経費の精算、③鶴瀬営業所の増員、④運転資金の増額及び⑤X3の昇給・昇格に関して、次回団体交渉で協議することが確認された。会社はこれらの要求事項に関しての検討を行い、認定した事実3(8)のとおり、運転資金については10万円に増額するというものであったが、それ以外の要求事項に関しては、理由を示して応じられない旨の回答を行った。

これらの回答は組合にとって厳しい内容であるかもしれないが、会社はそれぞれの要求事項に対して応じられない理由を逐一説明しており、会社の団体交渉に臨む態度が不誠実であるとは言い切れない。

ウ 申立人らは、団体交渉の主題がX3の原職復帰要求から鶴瀬営業所における処遇問題に変わってきているにもかかわらず、会社がX3や組合に対し、何の連絡もせず突然旅行業を廃止したことは、団体交渉における信義誠実に欠け、不誠実な態度である旨主張する。

認定した事実2(1)のとおり、会社は、配置転換の内示の際、その理由について、観光バスガイドとしての経験から地理、史跡、旅館の内容等を熟知し、旅行業の勉強もしているX3であれば、顧客が来たときに適切に対応できるので鶴瀬営業所に行ってもらいたいなどと説明していることから、X3の同営業所での職務においては旅行業に関する業務が大きな意味を持っていたものと推認される。

しかも、認定した事実の3(1)、(4)、(7)、(8)及び(12)のとおり、団体交渉の主題はX3の原職復帰要求から鶴瀬営業所における処遇問題に変わってきている。それにもかかわらず、会社は、認定した事実3(17)のとおり、事前に組合に説明することなく旅行業を廃止した。

したがって、X3の配置転換の一つの理由とされ同人の職務・処遇にとって重大な関連がある旅行業について、事前に会社が組合に何ら説明することなく廃止したことは、団体交渉における当事者間の信義誠実に欠けるものといわざるを得ない。

さらに申立人らは、旅行業の廃業はX3の労働条件に密接に関連することから、団体交渉で廃業の理由等について説明等を求めたところ、会社が管理運営事項であるとの理由から説明等を拒んだのは不誠実だと主張する。

先にも述べたように、X3の同営業所での職務においては旅行業に関する業務が大きな意味を持っていたものと推認され、また、たとえ旅行業廃業の決定が、会社の管理運営事項に当たるとしてもX3の今後の労働条件に大きな影響を与えるものと考えるのが相当である。

したがって、旅行業の廃業がすでに決定済みのこととはいえ、申立人らからの説明要求に対して、廃業の理由等について何らの説明をしなかったことは不誠実であると言わざるを得ない。

エ 申立人らは、X3の労働条件に密接に関連することから、組合が団体交渉で鶴瀬営業所の位置付け等について説明を求めたところ、会社が管理運営事項であるとの理由から資料も示さず回答を拒んだ対応は不誠実であると主張する。

一般に、会社の管理運営に属する事項については、原則として団体交渉の対象とはならないが、労働条件や労働者の雇用そのものに密接な関係のある場合には、その面から団体交渉事項となる。

たとえ、鶴瀬営業所の位置付けは、会社の管理運営事項に当たるとしても、X3の処遇の問題も含めて、同人の今後の労働条件に大きな影響を与えると考えるのが相当である。

したがって、認定した事実3(19)のとおり、組合が鶴瀬営業所の今後の位置付けについての説明、経営及び営業政策に関する資料の提供を求めたのに対して、会社は、同営業所は当分の間案内所として乗車券等の代行販売業務を続け、閉鎖するときには連絡するとだけ回答して、資料の提示は拒否し回答根拠の具体的説明をしなかったものであり、会社は誠実に団体交渉に応じたものとはいえない。

オ 申立人らは、第3回団体交渉において、議事録を作成し双方で確認しあって代表者が署名することを決定し実行したにもかかわらず、第4回団体交渉以降、会社は何らの理由なくこれを拒否したと主張する。

第3回団体交渉においては、認定した事実3(7)のとおり、組合と会社は第4回の団体交渉で話し合う事項について、両者が

書面に署名することで確認をすることとなった。

当事者が書面で合意事項を確認するという事は、組合にとってはもちろん、会社にとっても団体交渉を円滑に進めていくうえで有効な方法ではある。しかし、認定した事実3(8)のとおり、会社が、交渉の主題が配置転換の不当性及び現職復帰から変わってきているので交渉事項を文書で示すよう求めたところ、組合はこれを了承しており、また、その後の団体交渉においても、会社は議題を文書確認しないことに乗じて殊更に団体交渉事項をあいまいにしたり、団体交渉を拒否しているといった事情もうかがえない。

また、申立人ら主張の団体交渉時間の変更の件に関しては、認定した事実3(11)のとおり、第5回団体交渉は、最終的には従前どおり7時開始となっている。この交渉開始時間が決定するまでの経過においても、会社が団体交渉の時間変更に関執して、団体交渉を拒否するといった不誠実な態度も見受けられない。

したがって、申立人ら主張の書面確認拒否及び団体交渉時間変更に関しては、当事者同士ですでに解決しており、特に団体交渉における不誠実性を論ずるには及ばない。

3 X3に対する不利益な取扱いについて

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

会社は以下の事項につき、X3が組合員であることを理由に不利益取扱いを行つている。

- ① X3の時間外労働に対して時間外手当を支給しないこと
- ② X3が支出した立替金を支払わないこと
- ③ X3に資格手当を支給しないこと
- ④ 研修参加の際の乗車券・特急券を支給しなかったこと
- ⑤ X3に対して、他の営業係には事前にX3の職務が「事務職」ではなく、営業職に該当することが明らかになったにも関わらず、同人に、女子事務服の支給しかせず、営業職の制服を支給しないこと

イ 被申立人の主張

申立人らは上記の点を不当または不利益であると主張するが、いずれも根拠のないものであり、その主張のほとんどがそもそもX3が組合に加入する以前のことである。

(2) 当委員会の判断

ア ①の時間外手当を支給しないと主張している点については、申立人らから時間外勤務命令があったとの疎明はなく、不当労働行為性を論ずるには及ばない。

イ ②のX3が支出した立替金が支払われていないと主張してい

る点については、認定した事実3(14)などから研修時の交通費や事務所備品等雑費とまではわかるが、事務所備品等雑費については、具体的にはどのような経費を立て替えたのか特定できないものが多く、また立て替えた時期についてもはっきりしない。さらに、認定した事実3(8)から、X3が正規の手続を経た上で経費を立て替えたとも考えられず、事前に会社に相談した様子もうかがえない。

また、認定した事実3(15)のとおり、会社は、少なくとも研修時の交通費の立替えについては、組合からの申入れに基づいてX3に対して支払っている。

以上の事実を総合的に考えると、X3が支出した立替金が支払われていないと主張している点については、組合員であることを嫌悪して行った不利益な取扱いであるとはいえない。

ウ ③の資格手当を支給しないと主張している点については、申立人から会社に手当支給制度があるとの疎明はなく、また、たとえ制度を創設するとしても、それは会社が経営全体を考慮してその裁量によって判断することである。

したがって、会社が組合からの資格手当の支給の要求に応えなかったとしても、そのことは、会社の組合嫌悪に基づく不利益な取扱いであるということとはできない。

エ 会社がX3の組合加入を知ったのは、認定した事実2(9)からはやくとも平成9年7月15日であり、上記(1)アの申立人らの主張のうち、④については認定した事実2(8)のとおり、⑤については認定した事実2(7)のとおり、少なくともそれ以後に新たに発生した事柄ではない。

したがって、これらは、X3が組合員であることを嫌悪して会社が行った不利益な取扱いであるとはいえない。

第4 救済の方法及び法律上の根拠

申立人らは陳謝文の掲示を求めるが、主文2の救済で足りるものと考ええる。

よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成13年6月14日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫