

愛知、平12不4、平14.10.28

命 令 書

申立人 全労連・全国一般労働組合
愛知地方本部あいち支部

被申立人 丸一展装株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人との団体交渉において、賃上げ等の経済的要求に対する回答に関し、その根拠を問われた場合、被申立人の経済状況等を具体的に記した資料を提示して誠実に説明しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員X 1 に対する平成12年5月1日付け配置転換命令がなかったものとして取り扱い、同人が同命令前に従事していた職務又はそれに相当する職務に従事させなければならない。
- 3 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人丸一展装株式会社(以下「会社」という。)が、①申立人全労連・全国一般労働組合愛知地方本部あいち支部(以下「組合」という。)の組合員X 2 (以下「X 2」という。)及びX 1 (以下「X 1」という。)を配置転換(以下「配転」という。)したこと、②組合が申し入れた賃上げや上記配転の撤回等を求める団体交渉(以下「団交」という。)において誠実に対応しなかったこと、③組合の団交担当者の交替を求めたことが不当労働行為であるとして、平成12年5月2日に申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、配転命令の撤回、団交応諾、支配介入の禁止及び謝罪文の掲示である。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、主に愛知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、本件結審時の組合員数は232名である。
組合は、下部組織として13の分会を有し、上部団体は全労連・全国一般労働組合愛知地方本部である。
- (2) 全労連・全国一般労働組合愛知地方本部あいち支部丸一展装分会(以下「分会」という。)は、組合に個人加入した会社の従

業員により平成8年11月29日に結成された組合の下部組織の一つである。分会役員以外の分会員の氏名及び人数は非公表とされている。

(3) 会社は、昭和40年に設立された呉服展示会の企画、会場設営及び装飾品のレンタルを主な業務とする株式会社で、肩書地に本社を置くほか、岐阜市に岐阜営業所を、名古屋市西区枇杷島三丁目に看板製作所を置き、本件結審時の従業員数は20名である。

2 本件申立て前の労使関係等

(1) 平成8年ころ、創業者である当時の社長は、高齢に加え、病気のため、長男であるY 1 (以下「Y 1」又は「Y 1 副社長」という。)に会社に勤務することを求めた。Y 1 は、別会社を経営していたが、この求めに応じ、平成8年9月24日、取締役ではないものの実質的な責任者の「副社長」として会社に入社した。

(2) 平成8年11月29日、分会が結成され、組合は、翌日、「分会結成通知書」を会社に提出した。

(3) 平成9年3月10日、組合は会社に対して、賃上げや月給制への変更等を求める平成9年の春闘の「要求書および団体交渉申入書」を提出し、同月21日から同年6月23日まで、5回にわたって団交が行われた。

ア 組合は、一律3万円の賃上げを要求したが、会社は賃上げには応じなかった。

イ 会社は、変形労働時間制の導入や月給制への変更を主な内容とする就業規則及び給与規程の改定作業を進め、同年3月21日の団交の席上、就業規則改正案を、同年4月15日の団交の席上、給与規程改正案を組合に提示した。組合は、変形労働時間制の導入については週休2日制が前提となるとしてその導入に反対の意向を示し、あわせて休日指定の明確化や休日の増加等も求めた。会社は、同年6月16日、就業規則及び給与規程を改正し、これにより、2週間単位の変形労働時間制を採ること、休日は①週1日以上かつ2週間で3日以上、②年末年始、③会社の指定する日とすること、給与は月給制を基本とすることとなった。

ウ 組合は、同年の賃上げの実施時期を4月にするようにも求めていたが、会社は、同年6月23日の団交において、給与規程改正後の賃金表を同月15日から適用する旨回答した。

(4) 平成9年7月2日、組合は、当委員会に対して、賃上げを調整事項としてあっせんを申請したが、会社のあっせん辞退により、同月22日、あっせんは打切りとなった(愛労委平成9年(調)第5号)。

- (5) 平成9年7月30日、組合は、平成9年の春闘の団交での会社の対応は不誠実団交及び支配介入に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(愛労委平成9年(不)第4号。以下「前件申立て」という。)
- (6) 平成9年11月ころ、Y 1 副社長は、変形労働時間制導入後も従前と同様に祝日に休みを取っていたX 2 及びX 1 に対して、「あんたたちだけが勝手なことをして祝祭日に休みを取っている。どうして会社の方針に従えないのか」と述べた。この時、X 2 及びX 1 に、会社から具体的な休日の指定は示されていなかった。
- 組合は、この問題を団交で取り上げ、「祝祭日を休ませないことは労働条件の不利益変更となるのではないか」と抗議した。その後、会社は、X 2 及びX 1 について、休日の指定を明確にした。
- (7) 平成10年12月28日、組合と会社との間で、「労働組合活動についての覚書」(以下「覚書」という。)が締結された。その第2項には、「会社は、組合員の労働条件の基準と、これに関する諸規定の制定変更廃止については、支部および分会と誠意をもって協議する」と記載されていた。
- (8) 平成11年5月25日、前件申立てについて、組合と会社との間で、和解が成立し、同日、組合は申立てを取り下げた。和解の内容は次のとおりであった。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 平成11年度以降における毎年度の賃金改定の実施時期については、4月支給分からとする。2 就業規則の変形労働時間制に関する申立人からの見直しの要望については、申立人、被申立人とも誠意をもって話し合う。3 被申立人は、申立人の正当な労働組合活動を保障し、申立人及び被申立人は、健全な労使関係の確立に向けて努力する。4 申立人は、本協定成立と同時に本件申立を取り下げる。 |
|---|

- (9) 平成11年12月下旬、全従業員が参加する全体会議において、Y 1 副社長は、経営が厳しくなってきたことから、当時名古屋市西区栄生一丁目にあった本社敷地を来年早々売却し、同市西区名西一丁目所在の会社の押切倉庫の場所に本社を移転すると発表した。
- 3 2000年春闘の団交状況等
- (1) 平成12年3月9日、組合は、2000年春闘の「要求書および団体

交渉申入書」及び「経営内容の提示および人事問題の協議についての要求」と題する書面を会社に提出した。

前者の書面には、①平均2万円の賃上げや賃金体系の抜本改正、②会社の経営方針と経理の公開、③完全週休二日制の実施、④法定休日の曜日特定などの要求が記載されていた。

また、後者の書面には、「労働者の雇用確保・労働条件向上、さらに正常な労使関係を確立していくうえで、貴社の経営実態及び経営方針について、正確に理解することがきわめて重要」であり、そのために最低必要な資料として、「1999年度の貸借対照表、損益計算書及び販売費・一般管理費明細書、原価明細書、剰余金処分計算書、固定資産一覧」「2000年度の経営方針及び経営計画」等を提示することや、「組合員の解雇や、労働条件に著しい影響を与える異動・配置転換、処分、労働条件の変更については、事前に組合と協議し・同意をえておこなうこと」「労働組合役員の異動・配転・出向については、事前に組合と協議し、同意をえておこなうこと」などの要求が記載されていた。

- (2) 平成12年3月10日、Y 1 副社長は、団交担当者である組合書記長のX 3 (以下「X 3 書記長」という。)に対して、同月22日に予定されている組合の上部団体の全労連・全国一般労働組合愛知地方本部の統一要請について、出席者を3名にしてほしい旨電話で申し入れた。X 3 書記長が応じられない旨答えたところ、Y 1 副社長は、X 3 書記長に対して、「あんたとは話すことはできません。担当を替えてくださいと言ってあるんだ。X 4 さん(組合執行委員長のX 4 のこと。以下「X 4 委員長」という。)に電話する」と述べ、電話を切った。

この後、Y 1 副社長はX 4 委員長に電話したが、その内容は、①会社の会議室は10名も入れないこと、②交渉経過を知らない人がたくさん来ても対応に困ること、③22日は自分が出られないため聞いておくぐらいになることを理由として、同月22日の統一要請の出席者を3名にしてほしいとX 3 書記長に言ったが、受け付けてくれなかったというものであった。

ところで、Y 1 副社長は、これより以前に、X 4 委員長に団交担当者をX 3 書記長以外の者に変えてほしい旨話したことがあった。

なお、X 3 書記長は、この後12回にわたって行われた2000年春闘の団交においても、引き続き団交担当者として毎回出席していた。

- (3) 平成12年3月13日、2000年春闘第1回団交が開催され、組合は要求事項を説明した。

- (4) 平成12年3月23日、第2回団交が開催された。前回の団交で説明された組合の要求に対して、会社は、①要求事項が会社の実情に即していないこと、②会社の業績を改善するための具体的方策を組合から提案してほしいこと、③賃上げについては、「経営内容が極めて悪く、2,000万円位の赤字の予想」であること、「来期の売上予測は1億5,000万円とか1億6,000万円の見込み」であること、「軍資金もないので、定昇も、ベアも全てゼロ」であること、④一般的に経営資料を公開する必要はないことなどを述べた。
- (5) 平成12年3月31日、第3回団交が開催され、組合は、定期昇給込み1万円の賃上げを修正要求として提示したが、会社は次回に回答する旨答えた。
- 団交の席上、組合は、会社に財務関係資料の提示を要求したが、Y1副社長は、「財務諸表がなくても会社の実態はいくらでも分かる方法はあると思う」と述べ、提示に応じなかった。
- (6) 平成12年4月3日、第4回団交が開催された。会社は、同年3月3日に組合側団交出席従業員4名以外の従業員に無記名の方法で会社が実施した賃上げ等に関するアンケートにおいて、18名中15名は「ベア、定昇ともゼロは仕方ない」との結果であったこと、今期は1,500万から2,000万円の赤字が出る見込みであることを述べた上で、「ベア、定昇ともゼロ」と回答した。
- (7) 平成12年4月13日、第5回団交が開催された。会社は、賃上げについて、「会社の現況で賃上げを行うことは経営者として無責任だと思う」と述べ、改めて定期昇給もベースアップも行わないと回答した。
- 組合は、財務関係資料を提示して経理内容を明確にするよう求めたが、Y1副社長は、「どうしても財務諸表を見たいのであれば株主になるしかないのではないか」と述べた。
- (8) 平成12年4月28日に第6回団交、同年5月15日に第7回団交、同年6月1日に第8回団交、同月4日に第9回団交がそれぞれ開催された。このうち、第6回及び第7回には賃金改定も議題として取り上げられたが、この4回は主として新人事組織導入に伴い同年5月1日付けで行われたX2及びX1に対する配転(以下「本件配転」という。)について話し合われた。
- なお、第7回の団交において、従来から団交で行われてきた会社によるビデオ撮影について、組合がその中止を要請したが、会社は撮影を続行したため、組合は肖像権侵害だとして警察に通報するということがあった。
- (9) 平成12年6月22日、賃金改定年間休日日数増加等を議題として、第10回団交が開催された。この中で、会社は、会社におけ

る年間総労働時間について説明した。

なお、年間休日日数増加については、組合が平成12年6月1日付けで会社に提出した「要求書および団体交渉申入書」に、「年間総休日日数の増加について協議を継続し、総実労働時間を一日も早く目標とされている1800時間に近づけるため、今年度の年間休日についても1年に1日の程度とせず、積極的にあきらかにすること」と記載されていた。

(10) 平成12年7月3日、賃金改定を議題として、第11回団交が開催された。会社は、同年6月末に前期の決算数字が把握できたとして、この期の売上高は2億1,400万円、経常赤字1,340万円であること、その前の期の売上高は2億2,800万円、経常赤字1,400万円であるから累計2,700万円の赤字であることを口頭で説明し、この期の赤字額が当初予測した額よりは少なかったことから、定期昇給を4月分賃金にさかのぼって実施する旨回答した。

(11) 平成12年7月18日、第12回団交が開催され、賃金改定については、定期昇給を4月分賃金にさかのぼって実施するものの、ベースアップは行わないことで妥結した。

また、組合の年間休日日数増加の要求に対して、会社は、組合の要求の趣旨が年間総労働時間を1,800時間に短縮することにあるとして、具体的な計算を示した上で、組合の要求する労働時間の短縮は、適正な勤務シフトの作成による休日、時間外労働の削減と有給休暇の消化により達成できる旨説明した。

4 新人事組織の導入と本件配転

(1) 平成12年4月19日、会社の全体会議が開催され、会社は同年5月1日付けで従来の組織体制を変更し、新人事組織を導入することを発表し、具体的な人員配置を記した新人事組織表を出席者に配布した。この会議には、岐阜営業所の従業員を除く19名の従業員が全員出席し、Y1副社長が組織改革の趣旨を説明し、従業員と意見交換を行った。

なお、この新人事組織は、会社が、近時の業績不振の中で、次のような現状認識から、主に業務部門の拡充を目的として導入したものであった。

ア 本来、会場設営等を行う業務部門に最も人員が必要であるのに、従来の人事組織はこれに対応していないため、営業、管理部門等が応援する必要がある、その者の本来職務に支障を来している。

イ 業務部門の者の勤務シフトの作成は管理部門が行い、会場での顧客対応、クレーム処理、伝票処理は営業部門が行っているため、業務部門の者は積極性及び責任意識が不十分となる傾向がある。

- ウ 新規顧客開拓を充実するため、従前からの顧客に対する営業活動を担当する営業部門、呉服関係業者以外の新規顧客開拓を担当する営業企画部門、呉服関係業者の新規顧客開拓を担当する営業開発部門に分けているが、成果が上がっていない。また、看板、電気部門では、受注量が減少し、不採算の状況が続いている。
- エ 従来の縦割り組織においては、組織間の競争原理が働かず、業績不振の大きな原因となっている。
- (2) 新人事組織の内容は次のようなものであった。
- ア 新しい業務編成は、「営業」「業務」「看板」「電気」及び「管理」とする。
- イ 「営業」は、従前の営業、営業企画、営業開発の3部門を一本化し、3部門で7名配置されていたものを3名にする。
- ウ 「業務」担当者を従来の4名から11名にするとともに、「営業」担当者1名と「業務」担当者3名又は4名とで1チームとし、A、B及びCの3チームを設け、各チームで担当顧客を振り分け、チーム間で競争させる。
- エ 「業務」は、従前の業務部門の仕事から、呉服店に衣こう等のレンタル商品を配達する仕事(会社ではこの仕事を「市内配達」と称していた。以下、この仕事を「市内配達」という。)を除いたもの、具体的には、展示会で使用する畳等の商品の荷出し・積込み、荷下ろし、会場設営・撤去、車両・電気器具・アルバイトの手配、倉庫の片付け、社内備品整理等を担当するが、従前、管理部門で行っていた受注管理、伝票作成及び勤務シフト作成も各チーム内で行うこととする。
- オ 「看板」については、平成11年6月から看板部門で担当していた吊り看板の取付け・取外しは「管理」で行うとともに、吊り看板製作の仕事を外注することにより2名から1名にする。
- カ 「電気」は、従前の電気部門と同じく電気配線等の電気設備関係を担当するが、2名から1名にする。
- キ 「管理」は、従前管理部門が担当していた庶務会計のうち各チームで処理することとなった仕事を除いたものと、市内配達及び吊り看板の取付け・取外しを担当する。
- (3) 新人事組織表の中で、X 2はCチーム業務担当へ、X 1はAチーム業務担当へ、平成12年5月1日付けで異動することとなっていた(以下、X 2の「業務」への配転を「X 2の配転」、X 1の「業務」への配転を「X 1の配転」という。)
- (4) X 2及びX 1のほか、新人事組織の導入に伴い所属部門が変更された者は、次のとおりであった。
- Z 1 (営業企画部門から「業務」へ異動)

- Z 2 (営業部門から「業務」へ異動)
- Z 3 (営業開発部門から「業務」へ異動)
- Z 4 (出荷部門から「業務」へ異動)
- Z 5 (電気部門から「業務」へ異動)
- Z 6 (営業企画部門から「業務」へ異動)

このうち、Z 6については、展示会等のデザインを担当していたが、デザイナーとしての能力を高めるため、当時、他社にてデザイン関係の指導等を受けており、所属部門は変更となったものの、実質的に職務内容は変わらなかった。

なお、「業務」担当者11名のうち女性はX 1だけであった。

- (5) 平成12年4月19日の全体会議の席上、X 2が、「看板」担当者を減らして外注する必要性について説明を求めたところ、Y 1副社長は、看板部門が不採算部門であること、さらには新人事組織の最大の目的が「業務」の拡充にあり、そのために看板部門の人員を削減することを説明した。

X 1は、Y 1副社長に対して、「男の人と同じ仕事をするのは体力的にも無理があるし、限界がある」と述べたが、Y 1副社長は、「あなたはできないんですか」「一人の人ができなくても、その人を除外してでも進めていかなければならない」などと述べた。

Y 1副社長が、新人事組織の導入とこれに伴う人事異動について従業員の意向を尋ねようとしたところ、X 2は、無記名投票にしたい旨意見を述べ、無記名投票が行われた。結果は、3票を除き、他はすべて「賛成」であった。

- (6) 会社の就業規則には、配転について、次のように規定されていた。

「第46条 業務上の都合により転勤(勤務個所の変更)または職務の変更を命ずることがある。

2. 会社の配置転換は、次の事由による場合に行なう。

1) 組織の変更、部門の新設、廃止または縮小、その他これに準ずる事由がある場合

2)～5) 略

3. 会社は配置転換を行なうにあたり、本人に対して事前に部署、職務、役職、時期等を伝達し、それに関する意向を聴取する。

意向聴取により、会社がただちに配置転換を行なうことが適当でないと判断したときは、発令時期の延期もしくは中止をすることがある。

4. 略

- (7) 平成12年4月28日に開催された2000年春闘の第6回団交で、組

合は、本件配転の撤回を求めるとともに新人事組織について質問した。会社は、組合の質問に答える中で、「銀行からもこれだけの赤字を出して、リストラもしていない、会社として問題じゃないのとはっきり言われた」「この会社の致命的な部分を強化するためには、まず、細分化、それから各自が自立と自己責任をきちっと取れるような態勢にする」「業務としての強力な体制を作る」などと述べ、新人事組織導入の趣旨と必要性を説明するとともに、撤回の意思はないものの、今後も両名に理解してもらうよう話し合いをする旨述べた。

(8) 平成12年5月1日、会社は新人事組織に移行した。X 2 及び X 1 は、同日から同月16日まで、有給休暇を取得し、「業務」の仕事には従事しなかった。

(9) 平成12年5月15日に開催された第7回団交においても、組合は、本件配転の撤回を求めたが、会社はこれに応じなかった。

組合側は席を立ち、交渉は決裂しかけたが、会社は、今、交渉を打ち切るべきではないとして話し合いの続行を主張した。Y 1 副社長は、従業員同士で話し合ってみてはどうかと提案し、Y 1 副社長、X 3 書記長らがいったん退席し、会社側の担当者として団交に出席していた2名と X 2 及び X 1 の4名で話し合いがなされたが、事態は進展せず、再度、Y 1 副社長、X 3 書記長らも加わって交渉を続けた。

深夜に至っても X 2 及び X 1 は納得しなかったため、会社は、5月末日を期限として、両名が暫定的に「管理」に所属し、市内配達等に従事することを提案し、組合側もこれを了承した。

(10) 平成12年5月17日、X 2 及び X 1 は、商品の市内配達等の暫定的業務に就いた。

(11) 平成12年6月1日に開催された第8回団交の席上、会社は、X 2 及び X 1 の両名あての通知書を組合側に渡した。その通知書には、暫定措置をこれ以上継続することは業務上の支障を来すので、6月5日からは「業務」の仕事に従事してほしい旨、また、万一従事しない場合にはやむを得ず業務命令違反として懲戒解雇する旨が記載されていた。

これに対し、組合は、本件配転の撤回を要求したが、会社は、本件配転についての説明は既に十分に行っており撤回はできないとして、組合の要求を拒否した。

(12) 平成12年6月4日に開催された第9回団交で、会社は、新人事組織の趣旨等につき説明をし、X 2 及び X 1 に対して「業務」の仕事に従事するよう求めたが、進展はなかった。

(13) 平成12年6月5日、X 2 及び X 1 は、「業務」の仕事に就いた。

5 X 2 の入社後の職務内容等

- (1) 会社に入社するまで、X 2 は、他社において10年程看板製作に従事して退職した後、15年程看板業を自営していた。
- (2) 平成6年4月、X 2 は、新聞に掲載された会社の看板工募集の求人広告を見て、面接を受けた。会社はX 2 の採用を決定し、X 2 は同月20日から看板部門に勤務することとなった。以来、本件配転までの間、看板部門の仕事に従事した。
- (3) X 2 の入社当時、看板部門には、Z 7 (以下「Z 7」という。)ほか1名の男性と女性2名がおり、X 2 の配属により計5名となった。このうち、女性2人はコンピューターを操作してカッティングマシンで切り抜き文字を作成し、男性3名は手書きで看板を作成するという分担となっていた。

なお、会社が扱う看板には、大別して、展示会用の看板とホテルの宴会場等で使用する吊り看板があった。

- (4) 看板部門では、平成8年、女性1名、男性1名が退社し、さらに、平成9年、女性1名が退社した。このため、以後、看板部門の仕事はZ 7 及びX 2 の2名で行うこととなった。

本件配転前の看板部門では、X 2 が主に吊り看板の製作を担当し、Z 7 は主に展示会用の看板製作を担当していた。

- なお、Z 7 は、昭和52年に会社に入社し、同58年に一度退社した後、同61年に再入社したが、会社においては一貫して看板製作に従事していた。

- (5) 平成10年12月、会社は、看板業務効率化のため、新しいカッティングマシンを導入した。Z 7 はこのカッティングマシンを操作するようになったものの、X 2 は操作しなかった。
- (6) 平成11年5月、管理部長のY 2 (以下「Y 2 管理部長」という。)は、看板部門のZ 7 及びX 2 に対して、業務部門が担当していた吊り看板の取付け・取外しの作業も看板部門で行ってほしいと要請した。

X 2 は、看板部門の2名だけで看板の製作から取付け・取外しまで行うのは時間的に厳しいこと、Z 7 は自動車の運転免許を持っていないことなどを挙げて難色を示したが、協議の結果、6月から当該業務を看板部門の2名で担当することになった。

しかし、Z 7 は、当初、数回、吊り看板の取付け・取外しを手伝うことはあったが、運転免許を取得することもなかったため、本件配転までの間、X 2 はほとんど一人でこの作業を行った。

- (7) X 2 は、分会結成時から副分会長を務め、その後、分会長となり、本件配転時も分会長であった。

6 X 1 の入社後の職務内容等

- (1) 平成4年4月ころ、X 1 は、求人雑誌に掲載された会社の事務員募集の広告を見て、名古屋中公共職業安定所に出向き、会社

の求人募集があることを確認の上、同所の紹介を得て、会社の面接を受け、採用された。

(2) 入社後、押切倉庫へ勤務場所が変わるまでの間、X 1 は、移転前の本社事務所で次のような内勤事務に従事していた。

ア 電話での受注

イ 出荷伝票の作成

ウ レンタル商品を取りに来た客への納品書の発行とサインの受領

エ ウのレンタル商品返却時の伝票処理

オ 業務部門の者が現場へ持参する納品書の発行

カ 設備、引揚げ台帳の記入

キ 1階事務所の黒板への仕事の日程、設備及び引揚げ担当者名の記入

ク 市内配達に関する行き先ごとの短冊を黒板にちょう付すること

ケ 市内配達に関する納品書の発行

コ 吊り看板の取付け・取外しに関し、時間ごとに行き先、取付場所を記した短冊を黒板にちょう付すること

サ 吊り看板の納品書の発行

シ 引揚げが済んだ商品等の出荷伝票を経理に回すこと

ス タイムカードへの氏名印の押印

セ 残業者への食券発行のため、タイムカードの確認により残業者リストを作成すること(ただし、平成9年6月から本人申請制に変わったため、同年5月までで終了)

ソ お茶くみ、洗濯等

なお、担当者が不在の時などに、レンタル商品の出荷作業を手伝うこともあった。

(3) 平成11年4月、Y 2 管理部長は、X 1 に対して、本社にある商品を押切倉庫に移動し、商品流通の主体を押切倉庫にしたいので、業務部門の者は後から勤務場所を押切にするが、当面、同年6月1日からZ 4(以下「Z 4」という。)と2名で押切に勤務してもらいたい旨要請した。その際、Y 2 管理部長は、「商品の管理、入出庫に関しては専門の係の人を常時置くので、X 1 さんは今までどおり電話番及び事務的なことをやってもらえばいい」と述べた。

X 1 は、即答せず、組合と相談の上、同年5月、Y 2 管理部長と話し合い、最終的にこれを受け入れたが、その話し合いの中で、商品の出し入れに従事させられることや勤務時間の変更により家事等に支障が生ずることを心配したX 1 が、Y 2 管理部長に対して、仕事内容や勤務時間の変更はないことなどを条件とし

て挙げたところ、Y 2 管理部長は、「X 1 さんの仕事の内容と勤務時間についてはよく理解できるので、きちんとしていきます」と回答した。

- (4) 平成11年6月1日、X 1 及びZ 4 の勤務場所は、本社から押切倉庫に設けられた仮設事務所になり、X 1 の職務内容は、(2)の ア、ウ、エ、コ、サ、シ、ス及びソになった。このほかZ 4 の行うレンタル商品の出荷作業についてもZ 4 が他の業務で手が離せない時などに手伝うことがあった。
- (5) X 1 は、本件配転により「業務」の仕事に従事するようになった後、左上腕骨外上顆炎を発症し、通院治療することとなった。
- (6) X 1 は、分会結成時から分会書記次長を務め、その後、分会書記長となり、本件配転時も分会書記長であった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 団交担当者の交替要請について

申立人は、Y 1 副社長のX 3 書記長及びX 4 委員長に対する団交担当者の交替を要求する発言は、組合の運営に対する不当な支配介入であり、不当労働行為に該当する旨主張する。

これに対し、被申立人は、Y 1 副社長の発言は、X 3 書記長の交渉態度では正常な団交は望み得ないとの考えから、正常な団交の実現と正常な労使関係の形成を意図したものであり、かつ、組合員に対する要望にとどまるものであって、支配介入には当たらない旨主張する。

よって、以下判断する。

- (1) Y 1 副社長が、平成12年3月10日のX 3 書記長との電話で、担当を替えてくださいと言っている旨の発言を行なったこと、また、日付は特定されていないが、これより以前に、Y 1 副社長がX 4 委員長に対して、団交担当者をX 3 書記長以外の者に替えてほしい旨話したことがあったことは、第2.3(2)で認定したとおりである。
- (2) 団交担当者は本来労働組合が自主的に決めるべきことであることからすれば、これらY 1 副社長の発言内容自体、不適切な面があったことは否めない。

しかしながら、これが支配介入に当たるか否かは、当該発言の内容だけでなく、それがなされた前後の状況、それが組合の活動に与えた影響等も考慮して判断する必要があるところ、第2.3(2)で認定したとおり、X 3 書記長は、Y 1 副社長の発言後も、12回にわたって行われた2000年春闘の団交に引き続き団交担当者として毎回出席しており、X 3 書記長が担当者であることを理由に会社が団交を拒否したとの事情も認められない。ま

た、団交担当者の交替を求める発言がその後も継続して行われたとの疎明もない。

以上のことからすれば、団交担当者の交替に係るY1副社長の発言は、不適切な面があったとしても、発言後の状況等からすれば、組合運営に対する支配介入とまでは認めることはできず、申立人の主張は採用できない。

2 団交における被申立人の対応について

申立人は、団交における会社の態度は、不誠実なもので、実質的な団交拒否であり、不当労働行為に該当する旨主張し、被申立人は誠実に団交を行なっている旨主張する。

よって、以下、団交事項ごとに判断する。

(1) 賃上げ要求に対する対応

ア 申立人の主張要旨

2000年春闘の賃上げに関する団交において、会社はゼロ回答に固執し、組合が経営方針及び経理・財務の内容を開示するよう求めても、会社は売上高と経常利益の数字を口頭で述べるのみで、それ以上の説明も資料開示もせず、一貫して誠実団交の義務を怠っている。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) 会社は、平成12年の賃金改定について、計10回の団交を重ね、会社の業績、業績予想等を説明して、組合の理解を得るべく誠意をもって交渉している。

(イ) 決算資料等の提示は絶対的に必要なものではなく、組合が会社の回答に対する妥当性や説明の正確性を判断するに不可欠な場合にのみその提示が必要となるものである。組合は、平成12年4月決算について、およそそんな数字になるとの認識を有していたのであるから、あえて提示する必要はない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 第2.3(4)、(6)、(7)及び(10)で認定したとおり、会社は、組合の賃上げ要求に対し、定期昇給を行う旨回答した第11回の団交に至るまで、定期昇給もベースアップも行わない旨の回答を繰り返していたこと、第2.3(4)、(5)及び(7)で認定したとおり、組合が再三財務関係資料の提示を要求したのに対して、会社は資料の提示を拒否し続けたことが認められる。

他方、第2.3(4)及び(6)で認定したとおり、会社は、定期昇給もベースアップも行わない旨回答するに当たり、第2回の団交で、決算の損益の予想数字や来期の売上予測数値等を、第4回の団交で賃上げ等に関する従業員のアンケート結果と予想赤字額を口頭で説明したことは認められるものの、それ

以上に、回答の根拠を具体的に説明したり、組合が求める資料を提示できない理由を具体的に説明したり、それに代わる資料を示したりしたとの疎明はない。

- (イ) 使用者は、一般に、団交において経営・経理資料の開示義務まで負うものではないが、組合の労働条件に関する要求に対し回答する場合、その結論を示すだけでなく、回答の根拠等について必要な資料を提示するなど、誠意をもって具体的に説明し、組合の理解と納得が得られるように努力すべきところ、(ア)でみたとおり、会社は、組合が会社の回答の判断資料となる財務関係資料の提示を再三求めたにもかかわらず、資料の提示を拒否し続け、それに代わる資料を提示することも、組合が求める資料を提示できない理由を説明することなどしていない上、第2.3(5)及び(7)で認定したとおり、Y1副社長は、財務関係資料の提示要求を拒否する際、「財務諸表がなくても会社の実態はいくらでも分かる方法はあると思う」「どうしても財務諸表を見たいのであれば株主になるしかないのではないか」と発言していることが認められ、このような会社の交渉態度は、組合の理解と納得を得るべく説明を尽くそうとしたものとはいえない。
- (ウ) 仮に、組合が、決算数字についておおむねの認識を有していたとしても、組合の認識している内容が正確なものかどうかは会社が提示する資料に照らしてみなければ確認できないのであるから、被申立人が主張するように資料の提示が必要ないとはいえない。
- (エ) 以上のとおり、組合の賃上げ要求に対する回答の根拠となる資料の提示を拒否し、具体的な説明を尽くそうとしなかった会社の交渉態度は、自己の立場を相手方に説明し、理解を得ようとする姿勢に欠ける不誠実なものといわざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 本件配転の撤回要求に対する対応

ア 申立人の主張要旨

組合は、団交の中で、本件配転の撤回を求めたが、会社は、人事権は会社にあるとして、何ら実のある交渉をしようとしなかった。

イ 被申立人の主張要旨

会社は、最終的に組合らの納得を得るには至らなかったが、計4回の団交で、本件配転の業務上の必要性につき説明を行い、誠意をもって組合らの納得を得るべく努力している。

ウ 当委員会の判断

第2.4(7)、(9)、(11)及び(12)で認定したところによれば、

本件配転については第6回から第9回まで計4回の団交で協議されたこと、会社は業務上の必要性について説明した上で撤回を拒否していること、第7回の団交では、組合が席を立てて交渉が決裂しかけたが、会社が話合いの続行を主張して交渉が続けられたこと、その中で暫定的な措置を会社が提案し、組合もこれを了承したことが認められる。このような会社の対応自体を不誠実とまでいうことはできず、その他申立人の主張に沿う疎明はない。よって、申立人の主張は採用できない。

(3) 年間休日増加要求に対する対応

ア 申立人の主張要旨

組合は、年間休日の増加についても積極的提言をしてきたが、会社は「組合の要求の仕方が改まらないから回答しない」などとあからさまな組合嫌悪を表し、不誠実極まる交渉態度であった。

イ 被申立人の主張要旨

会社は、第10回及び第12回の団交において、労働時間の短縮は、休日増によるのではなく、適正な勤務シフトの作成と有給休暇の消化によって達成したい旨、組合に説明している。

ウ 当委員会の判断

第2.3(9)及び(11)で認定したとおり、会社は、第10回団交では会社における年間総労働時間について、第12回団交では具体的な計算を示して労働時間短縮に対する会社の考え方についてそれぞれ説明したことが認められ、また、会社が、組合の年間休日日数増加の要求の趣旨を労働時間の短縮にあると解したことも、第2.3(9)で認定した平成12年6月1日付けの「要求書および団体交渉申入書」の記載内容に照らせば首肯することができる。

申立人は、会社は不誠実な交渉態度であったというが、会社の交渉態度の不誠実さをうかがわせるような事情は認められず、その他申立人の主張に沿う疎明もない。よって、申立人の主張は採用できない。

(4) 法定休日の曜日特定の要求に対する対応

ア 申立人の主張要旨

組合は、1週1日の法定休日の曜日特定について、従前から一貫して要求してきたが、会社は、団交で何ら実のある交渉をせず、要求を無視している。

イ 被申立人の主張要旨

会社は、変形労働時間制を採用しており、法定休日の曜日を特定することは困難であると、団交の中で組合に対し誠意をもって説明している。

ウ 当委員会の判断

申立人は、会社の交渉態度は不誠実であったというが、本要
求事項に係る交渉経過についての疎明はなく、その主張は採用
できない。

3 本件配転について

申立人は、本件配転は、会社が組合を敵視、嫌悪し、X 2 及び
X 1 が組合員であること、組合活動をしてきたことに対する報復
としての不利益取扱い及び支配介入であり、不当労働行為に該当
する旨主張する。

これに対し、被申立人は、本件配転を含む今回の人事異動は、
業務上の必要性による組織変更に伴いなされたものであり、組合
員であることや組合活動を決定的原因としてなされたものではな
いし、両名のみを対象としたものではなく、業務内容が変わった
者も両名だけではないのであって、不利益取扱い、支配介入など
ではない旨主張する。

よって、以下判断する。

(1) 本件配転前の労使関係等について

ア 第2.2(2)、5(7)及び6(6)で認定したとおり、平成8年11月29
日に会社に分会が結成されたこと、X 2 は分会結成時から副分
会長を務め、その後、本件配転時には分会長として活動してい
たこと、また、X 1 も分会結成時から分会書記次長を務め、そ
の後、本件配転時には分会書記長として活動していたことが認
められる。

イ 第2.2(3)、(4)、(5)及び(8)で認定したとおり、平成9年の
賃上げ等をめぐり、5回にわたる団交を経ても妥結に至らなかつ
たため、組合は、平成9年7月、当委員会にあっせんを申請し
たが、会社の辞退により打切りとなったこと、そこで組合は、
同月、当委員会に前件申立てを行い、平成11年5月に和解によ
り終結するまで、組合と会社との間で係争が続いていたことが
認められる。

ウ 第2.2(3)イで認定したとおり、組合は変形労働時間制の導
入に反対の意向を示していたこと、第2.2(6)で認定したとおり、
変形労働時間制導入後の平成9年11月ころ、従前どおり祝日に
休みを取っていたX 2 及びX 1 に対し、会社から具体的な休日
の指定が示されていなかったにもかかわらず、Y 1 副社長が
「勝手なことをしている」などと発言したこと、この問題を組
合が団交で取り上げ抗議したことが認められ、変形労働時間制
の導入をめぐって、会社と組合及びX 2、X 1 らとの間にあつ
れきやしこりがあったことがうかがわれる。

エ 第2.3(8)で認定したとおり、会社は団交の様子をビデオ撮

影していたこと、第7回の団交で、組合が撮影中止を求めたが、会社は応じなかったため、組合は警察に通報したことが認められ、会社と組合との間の信頼関係に問題があったことがうかがわれる。

オ 1の判断でみたとおり、団交担当者の交替についてのY 1 副社長の発言は、不当労働行為とまではいえないにしても、不適切な面があったことは否定できず、Y 1 副社長の組合に対する強い不満の表れとみることができる。

カ 2で判断したとおり、団交における会社の組合に対する態度には、不誠実なところがあつたと認められる。

キ 以上を総合すれば、会社と組合の関係は良好とはいえないものであつたことは明らかであり、本件配転の背景として、会社が、組合並びに分会役員として活動していたX 2 及びX 1 を好ましく思っていなかったことを推認することができる。

(2) 本件配転の不利益性について

ア 申立人の主張要旨

(ア) X 2 について

看板製作から排除されたことによるX 2 の精神的苦痛は甚大である。また、変則勤務を強制された結果、生活は不規則となり、体調が崩れやすく、肉体的な負荷も加わり、家庭生活や社会生活にも制約が生じている。不規則な勤務と予定の立て難い指定休日により、組合の執行委員としての活動や役割にも支障が生じている。

(イ) X 1 について

X 1 は、本件配転により、これまで経験しなかった肉体労働に男性と同じく従事させられ、多大な負荷の結果、左上腕骨外上顆炎や腰痛等を併発した。加えて不規則な勤務により生活リズムも崩れ、慢性的疲労の状況に陥り、家事労働にも困難を来している。申立人の婦人部員として婦人部会議への出席や、各種会合、催事への参加、さらには、分会会議の日程調整すら困難となっている。

イ 被申立人の主張要旨

本件配転は、会社全体の組織改革の一環で行われたものであり、正当な目的を有し、決してX 2 及びX 1 の組合活動に支障を生じさせることを目的としたものではない。業務上の必要性によって実施した正当な本件配転のために、組合主張の若干の不都合が生じたとしても、これらは甘受すべき範囲内のものである。

ウ 当委員会の判断

(ア) 第2.5(4)、(6)及び6(4)で認定した本件配転前のX 2 及び

X 1 の職務内容と第2.4(2)エ及び(3)で認定した両名の本件配転後の職務内容とを比較すれば、いずれも職種を異にするものであると認められる。したがって、長年親しんだ仕事を離れ、これまでの経験や知識がいかせない新たな仕事に従事することを強いられることによる精神上的の不利益が両名に存することは否めない。

(イ) また、とりわけ、従前事務的な仕事を中心だったと判断されるX 1については、現業的な仕事と判断される「業務」の仕事に従事したことにより、肉体的負荷が増大したであろうことは容易に推認できる。このことからすれば、第2.6(5)で認定したとおり、X 1は、「業務」の仕事に従事するようになった後、左上腕骨外上顆炎を発症し通院治療することとなったことが認められるが、あるいは、これも、申立人が主張するように「業務」の仕事に従事した結果である可能性もあながち否定できない。

(ウ) 申立人が主張するその余の不利益については、そのような不利益が存する可能性はないとはいえないものの、具体的には明らかではない。

(3) 新人事組織導入の業務上の必要性について

ア 申立人の主張要旨

(ア) 会社は、自立と自己責任の確立のため新人事組織を導入したというが、その欺まん性は明らかである。

(イ) 「看板」は1名で十分との会社の主張は立証されておらず、看板人員削減後、残業が恒常化しているなどの状況をみれば、逆に2名が相変わらず必要であることは明らかである。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) 業績不振を打開すべく、平成11年夏ころから、具体的方策の検討を始めた結果、業務部門を拡充し、あわせて全社員の自立と自己責任の確立を促すことを目的とした組織変更を実施することとしたが、20名程の小規模企業のため、業務部門を拡充するには、他部門の従業員も異動させる必要が生じた。

(イ) 看板部門は、受注量が減少し単価も低いため、従来から不採算部門で、特にホテルの吊り看板は、負担が多いのに、極めて利益率の低い部門であり、廃止も検討したが、旧来からの顧客との関係上、それもできず、また、一部看板はコスト的に引受け手がなく、すべてを外注することも不可能な状況だったため、看板部門は廃止せず残し、従前の2名中1名を「業務」に異動することとした。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 会社では、Y 1 副社長の入社後、第2.2(3)イで認定した変形労働時間制の導入や月給制への移行を含む就業規則及び給与規程の改正、第2.5(5)で認定した新しいカッティングマシンの導入、さらには、第2.2(9)で認定した本社敷地の売却及び本社移転の計画等、その評価は別として、さまざまな改革を進めようとしていたことがうかがわれる。
- (イ) 新人事組織導入の趣旨は、第2.4(1)で認定したとおりであり、第2.4(2)で認定した新人事組織の内容は、この趣旨に沿ったものであると認められ、(ア)でみたような改革全体を通じて考えれば、新人事組織の導入は、業務部門を拡充し、あわせて組織の合理化を図ることにより、会社の業績不振を打開するという業務上の必要性に基づいて企図されたものとみることができ、これを欺まんであるとする申立人の主張は採用できない。
- (ウ) 申立人は、「看板」は1名で十分との会社の主張は立証されておらず、人員削減後に残業が恒常化しているなどの状況をみれば、2名が必要であることは明らかであるとも主張する。しかしながら、吊り看板の製作は極力外注し、看板部門の担当者を2名から1名に削減して1名を「業務」に充てたことについては、(イ)で判断したとおり、業務部門の拡充を中心とした新人事組織導入の必要性にかんがみれば、一つの経営上の判断として不合理ということはできず、また、看板部門の人員削減後残業が恒常化しているなどの主張も認めるに足りる疎明があるとはいえない。よって、申立人の主張は採用できない。
- (4) 本件配転の合理性について
- ア 申立人の主張要旨
- (ア) X 2 は看板工に、X 1 は内勤事務職に、職種限定して採用されたのであり、本件配転はこの合意に反する異職種配転である。
- X 2 及び X 1 の両名のみが、従前の職務とは全く異なる職務に異動を命じられているのに対し、新たに「業務」に異動となった他の従業員は、従前から業務部門に関連した職務に従事し、業務部門と一体となって労働しており、全く異なる職務に変更されたとはいえない。
- さらに、本件配転手続は、①労働基準法第2条第1項、②就業規則第46条第3項、③覚書第2項、④前件申立ての和解協定書第3項にそれぞれ違反している。
- 分会の中心的役割を担ってきた両名に対するこの処遇は、組合を嫌悪し、不利益取扱いをし、これによって組合の力を

そぐことを企図したものとしか考えられない。

(イ) X 2 が看板部門を離れ、「業務」に異動させられるべき必然性は存在しない。吊り看板の取付け・取外しに関する合意を守らなかった Z 7 には注意もしないなど、会社のこれら一連の扱いは、X 2 を白眼視し、偏った見方のもとに不当に差別したものにほかならない。

(ウ) X 1 の配転は、なし崩し的に X 1 の仕事を取り上げ、肉体的にも耐え難い「業務」の仕事を押し付けるために仕組まれたものにほかならない。虚言を使って押切倉庫へ異動させ、次々と商品の出入庫の仕事を増大させ、X 1 がこれを手伝わざるを得ない状況にしておいて、従前から「出荷係」であったかのように作為するなどの一連のやり方は、組合敵視、組合破壊の意図を抜きにしては理解できない。

内勤事務に従事した経験しかなく、肉体労働を遂行し得るだけの体力や技能を有しない X 1 の「業務」への配転は、適材適所の視点からしても納得する余地がない。X 1 の配転が企業経営上不可避ともいふべき必要性があり、考えられる選択肢につき熟慮検討したが、これ以外取るべき手段が皆無であったことを論証するの でなければ、その必要性、合理性は否定されざるを得ない。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) 本件配転は、新人事組織導入に伴う人事異動の一環として、業務上の必要性に基づき実施された正当なものであり、X 2 及び X 1 のみが所属部署、業務内容を変更されたわけではない。また、X 2 及び X 1 の職種を限定して採用したものではない。

(イ) 看板部門2名のうち Z 7 を「看板」に残し、X 2 を「業務」に異動させることとしたのは、次の理由からである。

a X 2 は主に宴会用看板の製作を担当し、Z 7 は主に会社の業務の中心である展示会用の看板製作を担当していた。

b 宴会用看板の製作は手書きよりカッティングマシン向きといえ、Z 7 でも十分に対応できるし、外注することも可能である。

c Z 7 は平成10年に導入したカッティングマシンを操作できるが、X 2 は操作できない。

d 会社での職歴も Z 7 は X 2 より約14年長く、技術力、仕事に対する意欲・向上心のいずれの面でも Z 7 の方が優れている。

(ウ) 新人事組織の導入により出荷部門を廃止し、これを担当

していたZ4とX1を「業務」に異動させた。X1は内勤の事務を担当していたが、これらは業務部門の仕事に密接に関連する付随的事務であり、また、当初からレンタル商品の出荷作業も担当しており、異職種配転ではない。業務部門の拡充、合理化実現のための本件配転により、従前X1が担当していた業務部門の付随的事務は「業務」で直接担当することとなった。会社における事務的な仕事には、ほかに経理とコンピューターのオペレーションがあるが、これを担当する「管理」は人員不足の状況が生じておらず、事務的な仕事の人員は十分足りている。

ウ 当委員会の判断

- (ア) X2及びX1のほか、新人事組織の導入に伴い、所属部門が変更された者は第2.4(4)で認定したとおりである。申立人は、X2及びX1以外の「業務」への異動者については全く異なる職務への異動とはいえない旨主張する。第2.4(1)アで認定したところからすれば、新人事組織導入前には、営業部門等の者が業務部門の応援をする状況もあったことがうかがわれるが、そのために本来の職務に支障が生じていたというのであって、第2.4(1)ウ及び(2)で認定したところからすれば、営業部門、電気部門等の本来職務はやはり「業務」の職務とは別とみるべきであり、申立人の主張は採用できない。

なお、申立人は、X2及びX1は職種を限定して採用されており、異職種配転に当たる旨、また、本件配転手続が、①労働基準法第2条第1項、②就業規則第46条第3項、③覚書第2項、④前件申立ての和解協定書第3項にそれぞれ違反する旨も主張しているが、労働契約上、職種限定があったと認めるに足りる疎明はなく、また、認定した事実を照らせば、いずれの条項についても違反があったとみることはできず、申立人の主張は採用できない。

(イ) X2の配転について

第2.5(2)、(4)及び(5)で認定したところによれば、X2が主に吊り看板の製作を、Z7が主に展示会用の看板製作を担当していたこと、Z7はX2よりも会社での看板製作の経歴が14年程長いこと、Z7は新しいカッティングマシンを操作したが、X2は操作しなかったことが認められる。これらの事実を照らせば、被申立人が看板部門2名のうち「業務」に配転する者としてX2を選択した理由として掲げる内容は首肯できるものであり、不合理とはいえない。

Z7が吊り看板の取付け・取外しをほとんど行わなかった

こと、運転免許を取得しなかったことは第2.5(6)で認定したとおりであるが、これらのことを考慮しても、会社のX2に対する扱いを申立人の主張のように不当に差別したものとまでみることには無理があり、首肯できない。

看板の製作に長年従事してきたX2の配転先を、「業務」としたことに合理性があったかどうかについてみるに、第2.4(2)エで認定したところからすれば、「業務」の仕事は現実的な要素が大きいとみることができるが、第2.5で認定したX2の看板部門における職務内容等からみて、X2が「業務」の仕事に対応できないとは考えられず、また、「業務」への配転により被る不利益についても、一般に、配転には多少の不利益が伴う面があることは否めず、まして被申立人のような小規模な会社では、どうしても配置部門や人員の選択も限られ、配転の結果、多少の無理や不利益が生ずることもいたしかたないこと、第2.2(3)イで認定したとおり平成9年6月以降変形労働時間制が採用されていること、このような変則勤務による不利益はX2だけが被るものではなく、「業務」に配置された者に等しく生ずるものであることなどを勘案すれば、やむを得ない措置であったといわざるを得ず、合理性に欠けるものとまではいえない。

(ウ) X1の配転について

X1の配転先を「業務」としたことに合理性があったかどうかについてみるに、まず第一に、(イ)でもみたとおり、第2.4(2)エで認定したところからすれば、「業務」の仕事は現実的な要素が大きく、外勤や肉体労働が中心で、また、勤務時間も変則であったとみることができ、肉体的負荷が大きいと考えられる一方、従前X1が従事していた職務は、第2.6(2)及び(4)で認定したところからすれば、内勤事務が中心で、変則勤務もなかったとみることができ、仮にそれらが「業務」に関連した事務だったとしても、両者の職務内容の差異は相当大きいといわなければならない。なお、この点について、被申立人は、X1は入社時から出荷作業も担当していた旨主張するが、第2.6(2)及び(4)で認定したとおり、X1が行っていた出荷作業というのは、本来の担当職務ではなく、必要の都度、依頼を受けて、あるいはそうせざるを得ない状況から手伝っていたとみるのが相当であり、被申立人の説明は首肯できない。

以上のことからすれば、変則勤務の点は別にするとしても、入社以来、内勤事務が中心だったX1を、外勤のウェイトが高く、肉体的負荷が大きい「業務」の仕事に従事させること

は、その適性の点からいっても合理的な選択だったかどうか疑問である。

また、第2.6(3)で認定したとおり、押切倉庫への異動の要請を受けた際、X 1はY 2管理部長に対して仕事内容や勤務時間の変更がないことなどを確認した上で、これを受け入れていたことが認められ、その際のY 2管理部長の発言からすれば、この時には、会社は、X 1の仕事内容や勤務時間について配慮するよう対応していたとみられるのに対し、「業務」への配転に際しては、会社がX 1の仕事内容等の面で何らかの配慮を検討したなどの事情も認められない上、第2.4(5)で認定したとおり、X 1が「業務」の仕事をするのは体力的に無理がある旨全体会議の席上はっきり疑問を呈したにもかかわらず、Y 1副社長は、「あなたはできないんですか」「一人の人ができなくても、その人を除外してでも進めていかなければならない」などと応じており、考慮する姿勢すらみせていない。

確かに、(1)でみたとおり、被申立人のような小規模な会社が業績不振を打開するための組織の刷新を行おうとする場合、ある程度の無理が生ずるのはやむを得ない面があることは理解できないではない。しかしながら、押切倉庫への異動と比べても明らかに仕事内容等に相当大きな差異が生ずるとみられる「業務」への配転に当たって、押切倉庫への異動の際の経緯を何ら考慮することもなく、X 1の疑問や不安を軽減するような配慮もせずに配転を行ったことは不自然であるし、また、(1)でみた労使関係も併せ考えると、押切倉庫への異動をめぐるやりとりが行われたのは前件申立ての和解と近接した時期であったのに対し、X 1の配転が行われたのは2000年春闘を迎えて再び労使が対立する時期であったことも認められるのであって、これら諸事情を勘案すれば、X 1の配転に当たっての会社の対応には疑問を抱かざるを得ない。

このような事情を考えれば、X 1を「業務」に配転したことは、やむを得ない措置であったということはできず、結局、合理性を欠くものであったといわざるを得ない。

(5) 結論

以上を総合して、本件配転が不当労働行為に該当するかどうか判断する。

ア X 2の配転について

X 2の配転については、(1)のとおり会社と組合との関係が良好でなかったこと、(2)のとおり不利益性が存在することが

認められる。しかしながら、(3)のとおり、新人事組織の一環として、業務部門の拡充と看板部門の合理化を図る観点から、看板部門2名のうち1名を「業務」へ配転することは一つの経営上の判断として正当なものと認めざるを得ず、(4)のとおり、「業務」に配転する者としてX2の方を選択したことにも不合理な点があったとは認められない。

よって、X2の場合は、新人事組織導入を口実に、不当労働行為意思に基づいて行われた不利益取扱い及び支配介入に当たるとまでは認められない。

イ X1の配転について

X1の配転についても、(1)のとおり会社と組合との関係が良好でなかったこと、(2)のとおり不利益性が存在することが認められる。一方、(3)のとおり、新人事組織導入の必要性からすれば、これに伴い、従前X1が担当していた仕事についても見直す必要性があったことは一応認められるものの、(4)のとおり、入社以来、内勤事務が中心であったX1について、その適性を考慮することなく、しかも、押切倉庫への異動に際しては、仕事内容や勤務時間を変更しないことについて配慮を示したのに、「業務」への配転に際しては、そのような配慮をすることなどもなく配転したことはやむを得ない措置ということではできず、合理性を欠くものであったのであるから、そのような配転をあえて行ったのは、もはや不当労働行為意思による不利益取扱いであるというほかに、ひいては、組合活動の弱体化を図る支配介入にも当たるといわざるを得ない。よって、X1の配転命令は、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。

4 救済方法について

(1) 2(1)で不当労働行為と判断したのは、2000年春闘の賃上げ要求に対する団交での会社の態度であるが、この要求に関しては、第2.3(11)で認定したとおり、既に交渉が妥結している。しかしながら、会社の交渉態度にかんがみれば、将来再び、同種の行為を繰り返すおそれがあると思われることから、主文第1項のとおり命ずることとする。

(2) X1の配転については、本来、原状回復措置としてX1を配転前の職務に従事させるよう命ずるべきであるが、既に会社はX1の配転と同時に新人事組織に移行しているので、X1を配転前の職務と同一の職務に従事させることが困難である場合も考慮して、主文第2項のとおり命ずることとする。

(3) 申立人は、謝罪文の掲示を求めているが、本件救済としては、主文第1項及び第2項のとおり命ずることをもって相当と判断す

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条により、主文のとおり命令する。

平成14年10月28日

愛知県地方労働委員会
会長 楠田堯爾 ⑩