

東京、平 8 不 2、平12.3.21

命 令 書

申立人 連帯労働者組合
申立人 X 1

被申立人 大口製本印刷株式会社

主 文

- 1 被申立人大口製本印刷株式会社は、平成 7 年10月11日に発した申立人 X 1 に対する同月21日付をもって配置転換を行うとの命令を撤回し、撤回後の同人の就労場所および担当業務について、申立人連帯労働者組合が団体交渉を申し入れたときはこれに応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合が申し入れた、組合掲示板の設置および 7 年冬期以降の夏期・冬期の一時金の支給並びに 8 年度以降の賃金引上げを交渉事項とする団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙 2 頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、本社工場内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

年 月 日

連帯労働者組合
執行委員長 X 2 殿

大口製本印刷株式会社
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員 X 1 氏に対して平成 7 年10月21日付をもって配置転換を行うとの命令を発したこと、および貴組合が申し入れた(1)上記配置転換命令の撤回、(2)組合掲示板の設置、(3) 7 年冬期以降の夏期・冬期の一時金の支給、(4) 8 年度以降の賃金引上げを交渉事項とする団体交渉に応じなかったことは、いずれも東京都地方労働委員会において不当労働行為に該ると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前各項（但し、第 1 項後段を除く。）を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人大口製本印刷株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および本社工場を置くほか、埼玉県東松山市に東松山工場、東京都豊島区に紙器印刷部を有し、各種製本、紙器製作を業とする株式会社であり、その従業員数は平成9年1月現在約320名（正社員約190名）である。

なお、会社は、7年8月、東京都豊島区池袋本町にあった本社および本社工場を肩書地に移転した。

(2) 申立人連帯労働者組合（以下「組合」という。）は、元年6月に結成された個人加盟のいわゆる地域合同労働組合であり、その組合員数は本件申立時約110名（会社従業員である組合員は2名）である。

(3) 申立人X1（旧姓X1、以下「X1」という。）は、元年3月1日に会社に入社し、後記7年10月21日付配置転換命令まで本社工場製造部3課手作業班に配属されていた。X1は、本件申立時、組合の執行委員長であった。

(4) 会社には、会社従業員によって5年3月13日に結成された申立外大口製本印刷全参組合（以下「全参組合」という。）があり、その組合員数は本件申立時約120名である。

2 請求する救済内容

(1) X1に対する7年10月21日付をもって配置転換を行うとの同月11日付命令を撤回すること。

(2) 7年9月29日付および同年11月17日付要求書記載の各事項（①組合掲示板の設置、②退社時における従業員用バス運行問題、③X1に対する7年10月21日付配置転換命令の撤回、④冬期一時金の支給、⑤アルバイト・パート・嘱託者に対する冬期一時金の支給）について組合の申し入れた団体交渉に、本社工場内において誠実に応ずること。

(3) 謝罪文の掲示

3 本件救済申立てに至る経緯

(1) 連帯労働者組合大口製本の結成・公然化

4年3月1日、組合は、会社従業員2名（X1とその妻X3、両名とも正社員）をもって組合の職場組織である連帯労働者組合大口製本（以下「連帯・大口製本」という。）を結成し、同月9日、会社に対しその結成を通告するとともに団体交渉を申し入れた。

3月24日、本社工場地下会議室において第1回団体交渉が行われた。組合側は執行委員、X1夫妻（以下「X1ら」という。）等14名（その後の団体交渉における組合側出席者数は、後記人事協議約款締結までは10名前後、その後は5名前後であった。）、会社側はY1社長（以下「Y1社長」という。）以下取締役8名全員が出席し[同社長の団体交渉出席はこれが最初で最後であり、その後の会社側団体交渉出席者数は、Y2取

締役総務部長（以下「Y2総務部長」という。）ら4名前後であった。]、約1時間30分、同日付組合要求書（労働諸法の遵守、賃上げ・時短、便宜供与、人事約款締結等17項目記載）について交渉を行った。この団体交渉の席上、社長は、「大口製本印刷全社員参加の経営」という組織（以下「全参」という。）があるので組合は必要ない旨発言した。

全参とは、その規約によれば、①正社員全員が加入を義務づけられる社内組織で、会社における唯一の経営計画および社内問題の協議決定の機関とされ、②会社指名委員6名と職場から選挙で選出された職場代表委員11名で構成される中央委員会が、その委員の中から6、7名の執行部を選任し、③組織運営は、執行部が中央委員会を通じて集約した会員の総意を、中央委員会および（会社役員と執行部によって構成される。）経営委員会において審議・決定の上行い、④運営経費は、会員である社員から基本給の1%を会費として徴収し、これに会社の拠出金（徴収会費の倍額）を合わせた額を充てることとなっていた。

なお、全参は、後記のとおり4年5月30日の臨時総会において、解散を決議するとともに全参組合への移行を決定した。

(2) 人事協議約款の締結

組合の人事約款締結要求（前記4年3月24日付要求書別紙協定書案で「解雇、会社・工場閉鎖、工場・事業場移転、配転、出向等、連帯労働者組合員の人事に関しては、連帯労働者組合および本人と充分協議し、連帯労働者組合および本人の同意を得るものとする。」との案を示した。）に対し、会社は、4年5月20日に行われた第4回団体交渉において、「人事権は会社にあり約款は結ばない。」と回答した。

6月30日、第7回団体交渉において、組合は、会社に対し、「会社は、組合員の身分・地位に関しては、組合及び本人と充分協議し、その意思に反する変更を行わない。」という約款を記載した協定書案を示し、再考を求めた。

これに対し、会社は、7月8日の第8回団体交渉において、組合に対し、「会社は、組合員の職務上の身分に関して、解雇、会社・工場の閉鎖、事業場の移転については事前に連絡し本人の意思を充分尊重するものとする。」という約款を記載した協定書案を提案した。また、この団体交渉において、組合と会社とは、①一定の時間内組合活動および時間外の組合文書配布の承認、②組合掲示板の設置、について合意に達し協定書を締結した。この協定書には有効期間の定めはなかった。

こうした経緯の後、7月15日の第9回団体交渉において、組合と会社とは、「会社は、解雇、会社・工場の開鎖、事業場の移転、配置転換、出向など連帯労組員の身分・地位に関しては、組合及び本人と充分協議し、本人の意思を尊重するものとする。」という約款を結ぶことに合意し、この人事協議約款と準社員への法定年次有給休暇の付与を内容とした協定書を締結した。この協定書には有効期間の定めはなかった。

(3) 全参の解散と全参組合の結成

4年3月10日、Y3営業部次長（2年1月から解散時まで全参の委員長を、その後全参組合結成後1年間同組合執行委員長を務めた。）が出社した際、本社工場門前において、約10名で情宣活動をしていた組合員から、連帯・大口製本結成を知らせるビラを配付され、驚いた同人は、組合に会社が脅かされることになるのではないかと危惧し、直ちに全参執行部を招集し、全参規約の見直し・改正を協議した。そして、協議結果を以下（概要）の「現行全参規約の問題点と改正要旨」として取りまとめ、全参の各職域毎の会員によって構成される職場会における説明を通して会員に徹底していった。

「現行全参規約の問題点と改正要旨（概要）」

<現行規約の問題点>

- 1 （全参の目的は）社員の労働条件の維持改善を図るとなっているが、労働者（社員）の賃金・労働時間等の労働条件について規定がなく、労働条件の取決めの基本はすべて就業規則に委ねている。
- 2 労働者側と経営者が一線を画しての経営協議会になっていれば、労働者側の代表が誰であるか明らかであるが、（現行の）両者が一体となった組織では労使の区分がつかない。
- 3 （全参を）社内問題を自主的に解決する唯一の協議決定機関と規定しているが、このような組織は内部からの批判が表面化しない間は効果的だが、労働組合化の動きが出ると矛盾が生ずる。

<改正案要旨>

- 1 （全参は）全参組合という名の労働組合に脱皮し、労使の区分を明確にした規約とする。
- 2 会社対全参の経営協議の慣行は尊重し、（引き続き）全参組合参加の経営とする。
- 3 労働条件については、会社との団体交渉において約束された事項を労働協約として締結し、明確にする。
- 4 全参の構成員のほとんどは新しい組織に移行する。但し、経営者側の立場に立つ者は原則として除外する旨明文化し、労働者の組織であることを明確にする。
- 5 福利厚生関係については、労使共同責任による新しい互助組合（共済制度）を別途発足させる。
- 6 全参の所有する財産は新組織へ引き継ぐものとする。

この間、「現行全参規約の問題点と改正要旨」は、全参の経営委員会において審議され、その質疑等の集約が会社の経営会議において行われた。

5月25日、会社の朝礼において、全参の全参組合への衣更えとそのため全参臨時総会の開催を知らせる全参委員長名による文書が従業員に配付された。

5月29日、連帯・大口製本は、全参の全参組合への衣更えに反対する

ビラを発行し、その中で、労使が渾然一体となった組織である全参が形を変えても労働者の利益は守れないこと、全参組合へ衣替えするための規約改正を経営者が参加する経営委員会で審議することは許されないこと、3分の2近くを会社が出している全参の財産を全参組合へ引き継ぐことは会社の資金援助をうけて労働組合を作ることになることなどを指摘し、従業員に対し、組合への加入こそが労働条件改善の方途であることを訴えた。

5月30日、就業時間内に本社工場食堂において、全参は臨時総会を開催し、解散を決議するとともに、全参組合への移行を決定した。この臨時総会の参加者は有給扱いであり、また、Y1社長以下全役員・職制も参加しており、社長らは規約改正の採決にも加わった。

翌6月、旧全参執行部は、全参組合の組合員募集を開始し、これに並行して、組合規約の整備、旧全参所有財産引継ぎの再検討および労働協約等についての学習を進めた。そして、全参組合への移行を準備していた全参と会社とは、「団体交渉」を行い、賃金・一時金について協定するとともに、「ユニオン・ショップ」と称する協定を締結した。これにより、会社の新規採用の従業員は自動的に全参組合(5年3月12日までは全参)に加入することになった。

5年3月13日、全参組合が結成され、執行委員長Y3以下執行委員は全員(会社指名委員を含む。)旧全参執行部の構成員が占めた。

(4) 本社および本社工場の移転と労使関係の推移

① 6年10月25日、会社は、組合に対し、本社および本社工場を東京都(豊島区池袋本町)から埼玉県(入間部三芳町)へ移転することに伴うX1らの勤務地変更について、同月28日に説明会を行う旨通知した。

上記説明会を経て、組合と会社との間で、本社および本社工場移転計画の内容確認の団体交渉が、6年11月28日、同月30日、翌月9日、7年1月26日および3月9日と、繰り返し行われた。

② 7年3月23日、組合は、会社に対し、基準内賃金の10%引上げや完全週休二日制の実現等4項目および従業員に対する移転費用の貸付や出退勤時の送迎車両の確保等、移転に関する8項目の要求を記載した「要求書」を提出した。

これに対し、会社は、4月4日の7年第3回団体交渉において、基準内賃金の2.8%引上げを回答したが、移転に関しては「工場移転に関する問題は社員一人一人と面談し、考えの確認と個々の質問を受けている現在、予見による基準発表(回答)は行わない。」として具体的な回答を拒んだ。

③ 5月17日の同年第5回団体交渉において、組合と会社とは、移転後のX1らの担当業務・職場について、「平行移動」であるから配置転換(変更)はない旨確認した。

8月7日、組合と会社とは、移転費用の貸付について合意し、協定

書を締結した。これにより組合は、移転に応ずることとした。そして、X 1らは、8月17日から移転先工場に就労した。

- ④ 8月22日以降、組合は、会社に対し、移転先工場における組合掲示板の設置について、繰り返し口頭で要求し、9月29日には、退社時における従業員用バス運行問題（発車時刻変更要求）と併せて団体交渉を10月12日に行うよう「要求書」をもって要求したが、回答はなかった（会社は、X 1に対する後記配置転換命令後の10月19日付回答書により掲示板は本社工場食堂内に設置予定である旨回答した。）

(5) X 1に対する配置転換命令

- ① 7年10月5日、X 1は、直属の上司であるY 4 3課長に本社工場食堂へ呼び出され、同食堂において、Y 5総務部次長、Y 6総務係長兩名の立会いの下、Y 4 3課長から口頭により旧本社工場裏の紙器印刷部への配置転換を内示された。紙器印刷部は従業員数約30名の社内で最も小規模な事業所（本社工場約170名、東松山工場約120名）であった。

これに対し、X 1は、Y 5総務部次長に向かって、前記人事協議約款違反であると抗議し、組合と事前に交渉するよう要求したが、同次長は、特に反応を示さなかった。

なお、当時、X 1は組合の執行委員長であった。

- ② 10月6日、会社は、組合に対し、9月29日付「要求書」に対応する団体交渉を10月18日午後6時30分に行う旨通知した。この通知には団体交渉開催場所の記載がなかった。

これに対し、組合は、上記通知の団体交渉日時は執行委員会の開催を予定していたことから、会社に対し、日時の変更かそれが困難であるならば、組合事務所のある池袋周辺で団体交渉を行うよう要望した。この要望は、X 1がY 2総務部長に口頭で伝えた。上記通知の団体交渉について、組合は、従前の団体交渉開催場所が本社工場の会議室であったことから、移転した本社工場の会議室か食堂で行われるものと思いついていた。

10月9日、会社は、組合に対し、団体交渉日時を同月19日午後6時に変更し、開催場所を（池袋にある。）紙器印刷部の休憩室とする旨通知したが、組合はこの通知への諾否を明らかにしなかった。

- ③ 10月11日、会社は、X 1に対し、同月21日をもって紙器印刷部に配置転換する命令を発した（以下「本件配転命令」という。）。本社工場においてY 4 3課長から辞令を手交されたX 1は、同工場内の事務所に赴き、Y 2総務部長に同辞令を返上するとともに、口頭で、本社工場において同月19日午後6時（会社に変更した団体交渉日時）に団体交渉に応ずるよう申し入れた。

なお、本件配転命令は、13名が対象となった7年10月度人事異動（本社工場7名、東松山工場5名、紙器印刷部1名）の一環であったが、

従前から、会社は、人事異動に際し、就労職場等で直属の上司のみから内示し、その後本人の了解を得てから正式に発令しており、今回も X 1 以外には従前どおりの対応を行った。

- ④ 10月17日、組合は、会社に対し、「抗議および申し入れ書」をもって、本件配転命令は人事協議約款違反であると抗議し、その即時撤回・謝罪を要求するとともに、本社工場において同月19日午後6時から団体交渉を行うよう申し入れた。これに対し、会社は、本社工場において団体交渉を行わない理由の一つとして企業秘密の保持を挙げた。
- ⑤ 10月18日、X 1 が勤務を終えて帰りのバスに乗り込もうとした際、翌19日午後6時からの団体交渉開催場所は紙器印刷部の休憩室とする旨記載された会社から組合宛の「団交確認通知書」を、社員某から渡されたが、X 1 はこれをその場で突き返した。
- ⑥ 10月19日、組合は、組合員約5名をもって本社工場に赴き、Y 5 総務部次長に団体交渉を行うよう要求した。これに対し、同次長は、Y 2 総務部長らは（本日の団体交渉に応ずるため）紙器印刷部にいていと応えた。偶然外出から戻ってきた副社長と出会った組合員らは、副社長に話を求め、これに応じた副社長は、X 1 の配転問題について、自分としては判断できないけれども検討する旨発言した。
- ⑦ 10月20日午前8時、Y 2 総務部長は、Y 7 営業部長、Y 5 総務部次長両名の立会いの下、本社工場食堂において、X 1 に対し、会社から組合宛の10月19日付「回答書」を手交しようとしたが、X 1 が「団交でください」と述べ受取りを拒否したため、その場で「回答書」を読み上げた。

上記「回答書」には、「1、掲示板（本社工場）食堂内に設置する予定であり、移転等に伴う諸設備の整備が行われているところであり、協定書の無視にはあたらない。2、バスの運行時間の変更は開始以来、数回変更しており実態に合わせる事が原則になっている。従って大多数の利便を優先・・・一部の人の都合では変更しない・・・。3、X 1 の人事異動について三芳（本社）工場への移転後、全社的に配置転換等の人事異動を行う旨周知されており、今回対象となった13名の内の一人である。従って本人が不合理とする意見は社内における人事問題として本人と協議する用意はあるが、その件については改めて協議したい。」と記載されていた。

- ⑧ X 1 の配置転換日である10月21日、同人は、配置転換先の紙器印刷部に出勤することなく、従前の職場である本社工場製造部3課手作業班に就労し、従前と同様の業務に従事した。X 1 は、その後も本社工場製造部3課手作業班への就労を続行し現在に至っており、賃金も支払われている。
- ⑨ 10月24日、会社は、X 1 に対し、「・・・配置転換を内容とした辞令を拒否し・・・服務せず・・・この行為は社員としての資質に欠け、

関連職場に対する混乱を招来するばかりでなく業務活動に著しい支障を来す。・・・就業規則違反として、ここに戒告する。」との「戒告書」を交付するとともに、その「戒告書（写）」と「今回の異動は本人が主張する不利益も非合理性も何ら説得力を持たない・・・会社の人事権の範囲内のもの・・・事実を反する発言、挑発的な抗議行動を会社は容認しない。・・・」と記載した「X 1 の配置転換拒否と会社の対応」と題した文書を本社工場食堂掲示板に貼付した。

⑩ 10月26日、組合は、10余名の組合員をもって本社工場に赴き、社前抗議行動を展開するとともに、会社に対し、本件配転命令について団体交渉を行うよう要求した。その際、外出しようとしていたY 1 社長らの乗っていた車を4、5名の組合員が取り囲んだため、会社は、埼玉県警東入間警察署に出動を要請し、同署から警察官数名がパトローカーで現場近くに来たが、しばらくして引き揚げた。

(6) 埼玉県地方労働委員会におけるあっせんの経緯

① 7年10月26日、組合は、埼玉県地方労働委員会（以下「埼玉地労委」という。）に対し、団体交渉促進（その後本件配転命令撤回を追加）のあっせんを申請した（埼玉地労委平成7年（調）第13号）。

② 11月9日、第1回あっせん期日において、労使双方はあっせん員の面前で、組合は、本件配転命令の撤回、本社工場内における団体交渉開催等を主張し、一方、会社は、事前に準備した以下（ア～オ）を要旨とする文書をY 2 総務部長が読み上げた（あっせん員は上記文書自体の提示を求めたが、会社はこれに応じなかった。）。

ア 団体交渉を拒否する気はないが、私たちの知らない組合とは交渉しない。

イ 人事権は会社であり、X 1 とは個人的には対応する。

ウ 配転に関し事前の周知とその後の実施という手順を踏み（同一部所内での担当職務変更を含めると）30余名の社員が応じており、本件配転命令に応じないのはX 1 の身勝手である。

エ 会社では全参組合が充分機能しており（労使は）円滑にやっている。

オ 私たちの目から見ると、名誉棄損の罵詈雑言や争議行為のやり方等、組合の行動は常軌を逸している。あっせん員に公平な立場から判断していただきたい。

このあっせん期日におけるやりとりの中で、Y 1 社長は、会社には同じ働く仲間がいるが、労使というものはない、外部の者なしで話をしたいという趣旨の発言をした。また、(公益)あっせん員が、会社は前記（人事協議約款を含む）協定書は現在も有効と考えるのか否かを質したとき、Y 2 総務部長は有効であると思うと答えた。これに関連して、Y 1 社長は、(協定書が有効であるにもかかわらず)事前協議なしに本件配転命令を発したことについて、前記協定

書に違反しているかもしれないと発言した。

- ③ 11月29日、第2回あっせん期日において、あっせん員から団体交渉のルールについて次のあっせん（素）案が口頭で提示された（後日、上記あっせん（素）案はファックスで会社へ送付された。）。

「あっせん（素）案」

1	交渉時間	原則として2時間とする。
2	交渉場所	申請者と被申請者が合意した場所とする。
3	交渉員数	申請者と被申請者各 人以内とする。
4	交渉議題	賃金、労働時間その他の労働条件とする。
5	交渉記録	要点筆記の議事録を作成する。
6	団交申入れ	申請者又は被申請者は、団体交渉を行おうとするときは、少なくとも7日前までに相手方に対し、1から4に定める事項を示して交渉を申し入れる。
7	事務折衝	申請者、被申請者は、団体交渉に先立ち、団交期日、場所、議題その他必要な事項について誠実に折衝する。なお、折衝する者は、各側2人以内とする。
8	以上について変更する場合は、申請者と被申請者は、団体交渉で定める。	
9	このあっせん案で定めのない事項については、申請者と被申請者は、団体交渉で定める。	

このあっせん（素）案について、会社は、受諾する旨回答したが、一方、組合は、本件配転命令の撤回若しくは棚上げがなければ応じられないとして受入れを拒んだ。

埼玉地労委は、当事者の主張不一致を理由にあっせんを打ち切った。

(7) 人事協議約款等の解約通告前後の労使関係

- ① 前記あっせん係属中の7年11月17日、組合は、会社に対し、「要求書」により、本件配転命令の撤回と謝罪、冬期一時金として基本給の2.5か月プラス一律5万円の支払い、およびアルバイト・パート・嘱託者に対する冬期一時金の支払いを交渉事項とした本社（三芳）工場内における団体交渉を要求した。
- ② 11月20日、会社は、組合に対し、「協定に関する有効期間満了通告書」により4年7月8日付（時間内組合活動および組合掲示板の設置等に係る。）協定書および同年7月15日付（人事協議約款等に係る）協定書を、7年11月20日から90日後の8年2月18日をもって解約することを通告した。
- ③ 11月21日、会社は、組合に対し、上記（①）要求に関する団体交渉を、第2回あっせん期日後に行いたいと通知した。

(8) 埼玉地労委あっせん打ち切り後の労使関係

- ① 7年12月1日、会社は、連帯・大口製本代表X3宛に「回答書」により、冬期一時金について全参組合に示した内容と同じ回答を行うとともに、団体交渉については「・・・斡旋が不調に終わったことを踏まえ条件が整うまで延期とする。」と通告した。

なお、これ以降、会社の組合に対する文書は全てその名宛人から組合名を落とし、名宛人として連帯・大口製本代表X3又は同X1と表示するようになった。
 - ② 12月11日、会社は、X1らに対し、それぞれ「賞与支給通知書」により、冬期一時金について、全参組合と同月6日付で合意し締結した協定に基づき同月11日に支給するので、異存がなければ受け取るよう通告したが、X1らは受取りを拒否した。
 - ③ 組合は、12月5日以降、8日、9日、13日、26日および28日と、X1らのストライキや組合員5、6名によるビラ配付等により会社の上記一連の対応に対する抗議行動を繰り返した。
 - ④ 8年1月18日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (9) 本件救済申立て後の労使関係
- ① 8年1月26日、組合は会社に対し、「抗議及び要求書」により、ア 本件配転命令の撤回と謝罪、イ (X3の) 育児休業給付手続の実施、ウ 冬期一時金支給、エ 掲示板の本社工場食堂への設置、オ 退社時のバスの発車時刻の変更、カ この間の団体交渉拒否の謝罪、キ 上記ア～カについて2月8日に本社(三芳)工場において団体交渉を行い、文書をもって回答することを求めた。
 - ② 1月26日、組合は、X1をストライキに入れるとともに組合員ら26名参加による抗議集会を本社工場前において行った。
 - ③ 1月31日、会社は、連帯・大口製本代表X3宛に、上記「抗議及び要求書」に対する「通知書」を發し、その中で、上記アおよびカについて本件救済申立書に対する答弁書の中で明らかにすること、イについて私的手続を速やかに実行すること、ウ、オについて回答済、エについて実施済、キについて団体交渉促進を本旨とした埼玉地労委あっせん(素)案を拒否した連帯・大口製本が自省すべきこと、という見解を表明した。
 - ④ 2月9日、組合は、会社に対し、上記「通知書」に対する組合見解を明らかにし、組合要求に直接答えず答弁書の中で明らかにすることは労働委員会における係争を理由とした団体交渉拒否であり、また、冬期一時金について組合との団体交渉抜きで全参組合との協定内容を組合に押しつけること、および上記「通知書」の宛名が連帯・大口製本となっていることは許し難い組合否認であるとして抗議した。
 - ⑤ 2月24日、組合は、会社に対し、「1995年(平成7年)11月20日付・・・「協定に関する有効期間満了通告書」により、現在、会社と連帯労働

者組合は無協定状態になっている。このような状態は労働組合活動の否定であり、早急に改善されなければならない。」として、速やかに団体交渉を行うよう申し入れた。

- ⑥ 3月19日、組合は、会社に対し、賃上げ10%実施要求等に従前の要求事項を含めた11項目記載の「要求書」をもって団体交渉を申し入れた。
- ⑦ 3月29日、会社は、上記「要求書」について、連帯・大口製本宛「回答書」により、賃上げ2.65%等を回答（他の要求事項はほとんど拒否）するとともに、埼玉地労委のあっせん（素）案を尊重し、団体交渉ルールに則った団体交渉開催については応ずる用意がある旨表明した。
- ⑧ 5月2日、組合は、会社に対し、「要求書」により、会社のいう団体交渉ルールとは具体的にどのようなものか、特に埼玉地労委のあっせん（素）案では未確定であった部分（交渉場所、交渉員数）について明らかにするよう求めた。
- ⑨ 5月2日、組合は、会社に対し、「抗議および質問状」により、4月30日支払いのX1の4月分賃金において、会社が組合との団体交渉および妥結を経ることなく（全参組合との合意・妥結に基づき）一方的に8年度賃上げを行ったことについて、組合無視の暴挙であるとして抗議し、賃上げ分の4,510円を返却する旨通知した。5月12日にも、組合は、会社に対し、上記と同様の「抗議文」を出した。なお、X3は育児休業中のため、会社の規定によりこの年度の賃上げの対象外とされた。これ以降、X1らは、現在に至るまで各年度の賃上げ分の返却を続けている。
- ⑩ 6月10日、会社は、X1に対し、本件配転命令拒否は社員としての義務違反であり、争議行為と称しての職場離脱、会社への誹謗中傷の繰り返しは問題であるから、今後、同様の言動があったときは懲戒処分の対象とする旨記載した「戒告書」を交付した。

なお、就業規則第54条には懲戒の種類として、けん責、減給、出勤停止、昇給停止、解職または降格、論旨退職および懲戒解雇の7種が挙げられており、また、同規則第55条には懲戒事由が列挙されるとともに、但書として、「違反行為が軽微であるか、情状酌量の余地があるかまたは改悛の情が明らかである場合は、懲戒を免除し訓戒にとどめることがある。」と規定されているが、同規則中「戒告」に関する文言は無い。
- ⑪ 6月12日、会社は、連帯・大口製本に対し、前記（③）「要求書」について、埼玉地労委あっせん（素）案の各項目に倣った団体交渉ルールに関する協定書案を示し、これに会社と連帯・大口製本が合意したとき団体交渉を開催する旨文書回答した。上記協定書案では、交渉場所は労使合意の場所、交渉員数は労使各3名以内とされ、また、上記あっせん（素）案では2時間となっていた交渉時間は1時間以内に短

縮されるとともに、協定書締結当事者から組合を外し連帯・大口製本のみが記載してあった。

- ⑫ 6月21日、組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」により、上記会社回答について、交渉時間の短縮、交渉員数の制限および交渉場所・具体的議題の不明示等、従前から行われてきた団体交渉形態を理由なく変更している不誠実なものであり、組合との団体交渉は行わないという前提にたって、労働委員会等に不当に団体交渉拒否はしていないと取り繕うための欺瞞的姿勢以外の何物でもないと非難・抗議し、団体交渉を従前どおりの形態で行うよう要求した。
- ⑬ 7月3日、会社は、X1らに対し、「賞与支給通知書」により、夏期一時金について、全参組合と前月25日付合意・締結した協定に基づき支給するので、異存がなければ受け取るよう通告した。X1らは、前記7年冬期一時金と同様、受取りを拒否し、その後も現在に至るまで夏期・冬期の一時金を受け取っていない。
- ⑭ 7月9日、組合は、会社に対し、「抗議および要求書」により、X1に対する6月10日付「戒告書」、組合との団体交渉抜きの一方的賃上げおよび上記「賞与支給通知書」について、組合の存在を否定する極めて不当なものであるとして抗議するとともに、早急に団体交渉を行うよう要求した。
- ⑮ 7月26日、組合は、会社に対し、「申し入れ書」により、6月10日付「戒告書」の対象となったX1の行為を具体的に明らかにすること、および本件配転命令を撤回・謝罪することを求めるとともに、団体交渉の速やかな再開を要求した。
- ⑯ 9月13日、組合は、会社に対し、「要求書」により、上記6月10日付「戒告書」の件と併せて団体交渉ルールに関する6月12日付会社協定書案の各項目（交渉時間の短縮、交渉員数の制限等）について根拠を明らかにするよう要求した。
- ⑰ 9月20日、会社は、連帯・大口製本に対し、「回答書」により、6月10日付「戒告書」の対象は就業規則第56条第2号に抵触するX1の職務に関する会社指示違背行為であり、6月12日付会社協定書案は埼玉地労委あっせん（素）案と実情を勘案した提示である旨回答した。
ちなみに、就業規則第56条には「従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇とする。ただし、情状により軽減することがある。」と規定され、その第2号には「正当な理由なく就業を拒んだとき」と規定されている。
- ⑱ 10月19日、組合は、会社に対し、「要求書」により、上記会社回答というX1の職務に関する会社指示違背行為の時期・場所・内容の特定を求めるとともに、団体交渉について交渉場所の明示と本社工場外を考えているとすればその理由も明らかにするよう要求した。
- ⑲ 11月29日、会社は、連帯・大口製本に対し、「回答書」により、「団

体交渉については5月24日付準備書面(二)の結論によって明確に表明しているとおおり、これを変更することはない(同準備書面には、被申立人においては、埼玉地労委において、示されたようなルールの守られた秩序ある団体交渉の席が開かれるとすれば、いつでも応ずる用意はあるが、これまで組合が行ってきている如き、正当な団体交渉権を逸脱した恫喝的交渉に応ずる意思は今後とも一切ない、と記載されていた。)。更に補足すれば、埼玉地労委へのあっせん申請において示されたあっせん案を会社は受け入れると表明している。しかるに、申立人においては自ら申請したにも拘らずこれを拒否し、今日に至っている。」と回答した。

⑳ 9年に入ってから、組合は、会社に対し、本件配転命令の撤回や賃上げ・一時金等について繰り返し団体交渉申入れを行ったが、会社は現在に至るまで応じていない。

㉑ 11年7月31日、組合員X3は、会社を退職した。

第2 判断

1 本件配転命令について

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

ア 組合と会社とは、4年7月15日、人事約款を含む労働協約(協定書)を締結した。この協約によれば、会社は、組合員の配置転換に際しては、組合および本人と充分協議し、本人の意思を尊重すべき義務を負う。

ところが、会社は、7年10月11日、上記義務に違反して、組合およびX1本人と一切の協議なく、かつ、X1本人の意思確認すら行うことなく、同人を本社工場製造部3課から紙器印刷部へ配置転換する旨命令を発した。

したがって、このX1に対する配置転換命令は、上記労働協約違反であること明らかである。

イ また、組合と会社とは、7年5月17日、本社工場移転に関する団体交渉において、X1らの配置転換は基本的にない旨確認しているから、上記配置転換命令は、団体交渉における確認(合意)を踏みにじるものである。

ウ さらに、X1は、元年3月1日、入社するに際し、会社との間で「製本業」の業務従事、すなわち「製本工」として働く旨の合意を含んだ労働契約を締結した。このことは、X1が、池袋公共職業安定所において、「製本業」の未経験者募集、就労場所は豊島区内の工場と記載された求人票を見て応募、採用された経緯および採用後一貫して上製本の製作に従事していること等からして明らかである。ところで、配置転換先の紙器印刷部は、6年10月まで「トーシキ」という別会社で、その業務内容はパッケージの製作等製函業であり、

製本関連業であっても製本業ではない。そうすると、上記配置転換命令は、上記労働契約にも違反するものとなる。

エ このような、労働協約違反、団体交渉確認（合意）事項無視および労働契約違反の本件配転命令は、組合員であるX1を（同人の製本工としての熟練を無にすることによって）不利益に取り扱うものであり、また、会社の本社工場から組合員を排除することによって組合の影響力の社内からの一掃を狙った支配介入にも該当する。

② 被申立人の主張

ア 4年7月15日付協定書については、組合から人事約款締結の申入れがあった当初より、会社においては、人事約款締結は会社の人事権を侵害するものとして、交渉の過程で一貫して明確に拒否してきている。組合もこれを了承し、同年7月8日に行われた協議において、組合員の職務上の身分に関しては合理的理由がない配置転換等その変更は行わないとする意味の「配慮協定」とする合意が成立したことから文書作成に至ったものである。

こうした締結の経過および書面の形式からも明らかなおり、また、「解雇、会社・工場の閉鎖、事業所の移転、配置転換、出向等」と併記されているとおり、ここで対象となる「配置転換」とは、通常の人事異動とは異なる特段の事情に基づいて、解雇若しくは出向と同等の、労働者の身分、職種等の労働条件に著しい変化、不利益をもたらす事態が発生するとしたときの「配慮協定」であり、もとより極めて当然のものを確認したものでしかない。

したがって、上記協定書は、本件配転命令時に有効であったとしても通常の業態における人事権を拘束するようないわゆる人事約款としての効力はなく、その意味において当初から無効である。

そうすると、通常の人事異動の一環である本件配転命令には適用されないものということができる。

イ そして、本件配転命令は、就業規則第31条の規定「会社は、業務上必要あるときは、転勤・出向もしくは配置換えを命ずることがある。2 前項の場合、従業員は正当な理由がなければ拒むことができない。」に基づく配置換えであり、組合が主張するような組合排除を狙った意図的配転命令ではない。

会社においては、従来4月を定例異動月として実施してきたが、7年度は、同年8月に予定されていた本社工場の三芳町移転後の生産管理体制を視野に入れた最小限の異動を同年4月に行い、移転終了後、生産体制が軌道にのった時点で人事体制を再構築し、異動を実施する旨を従業員に対し、事前に発表してきた。同年10月の（本件配転命令を含む）人事異動は、この事前発表・周知により従業員に協力を要請してきた「全社適正配置計画」に基づいて実施されたものである。この人事異動の対象者は、同一部所内での担当職務変

更を含めると30余名に上っている。そして、いずれの異動対象者においても職種の変更はない。

ウ X1の配置転換先である紙器印刷部は、同人が従前従事してきた製本作業部門の手作業の技術を応用して特殊加工部として発足したものである。その工程における主たる作業は、芯材のボール（板紙）を使用、表装材は洋紙、クロス（布、ビニール）、皮革等多岐にわたるが、芯材と表装材とを種々の寸法、形状に張り合わせ、製品化することが基本となっている。そして、使用する道具や接着剤、箔等付随する材料も同じであり、製本作業部門は、書籍としての本文（本の中身）と表紙を一緒にする（くるみ）作業が紙器加工に比べれば若干多いという程度の差でしかない。

エ したがって、X1の従事することになる製造工程は、同人の従前の従事業務とほとんど同一であることが明らかであり、職種の変更には該らないから、本件配転命令は（労働契約違反ではなく）正当な人事権の行使であり、また、通勤の利便性は向上するなど、身分上の不利益はもとより何らの不利益取扱いにも該らない。

(2) 当委員会の判断

① 会社は、4年7月15日付協定書記載の人事に関する条項について、労働条件に著しい変化、不利益をもたらす事態が発生する際に適用される「配慮協定」であり、人事約款としての効力はなく、通常の人事異動の一環である本件配転命令には適用されないと主張するので、以下この点について判断する。

前記（第1、3、(2)）認定のとおり、4年7月15日付協定書の締結について、先ず組合が、連帯・大口製本結成後まもなく行われた第1回団体交渉の際、会社に提出した要求書別紙協定書案において、「・・・配転、出向等、連帯労働者組合員の人事に関しては、連帯労働者組合および本人と充分協議し、連帯労働者組合および本人の同意を得るものとする。」という、いわゆる人事同意約款締結を要求し、これに対し、会社はその後の第4回団体交渉において、「人事権は会社にあり約款は結ばない。」と回答した。このため組合は、第7回団体交渉において、「会社は、組合員の身分・地位に関しては、組合及び本人と充分協議し、その意志に反する変更を行わない。」という人事協議約款を記載した協定書案を示し、会社の再考を求めた。これに対し、会社は、4年7月8日の第8回団体交渉において、組合に対し、「・・・組合員の職務上の身分に関して、解雇、会社、工場の閉鎖、事業場の移転については事前に連絡し本人の意思を充分尊重するものとする。」という約款を記載した協定書案を提案した。

こうした経緯の後、4年7月15日の第9回団体交渉において、組合と会社とは、「会社は、解雇、会社・工場の閉鎖、事業場の移転、配置転換、出向など連帯労組員の身分・地位に関しては、組合及び本人

と充分協議し、本人の意思を尊重するものとする。」という約款を結ぶことに合意して、この人事協議約款を記載した有効期間の定めのない協定書を締結し、その後、会社は、労働組合法第15条第3項および第4項に規定する労働協約解約手続を履践してこの協定書を解約した事実（第1、3、(2)(7)②）が認められる。

このように、組合が先ず人事同意約款を提案し、会社がこれを拒否したところから、組合が譲歩した人事協議約款を再提案し、これに会社が注文をつけるとともに自らの案を提示するという経緯の後、上記協定書が締結されていること、また、会社は、上記協定書解約に際し労働組合法所定の手続を履践するなど、上記協定書を労働協約として認識していたと推認できることからすれば、上記協定書は、労使双方が、団体交渉を繰り返し、協定書の内容・形式について、各々自らの主張を出し合い、実質的に協議し、互いに譲り合った結果、適法に成立した労働協約とみることに何の支障もなく、そうすると、その内容である人事協議約款の有効であることも言を俟たないといふべきである。

したがって、上記協定書は「配慮協定」であり、人事協議約款としての効力はないから本件配転命令には通用されないという会社の上記主張は、独自の見解というべく、到底採用できない。

- ② また、会社は、就業規則所定の「配置換え」に該る本件配転命令は、正当な人事権の行使であり、「全社適正配置計画」に基づく人事異動であること、および職種の変更もなく、通勤の利便性を向上させるものであることから、身分上の不利益その他のX1に対する不利益取扱いとは認められず、かつ、組合排除を狙った意図的配転換でもないとい主張するので、以下この点について判断する。

上記(①)判断のとおり、上記協定書は適法に成立した労働協約であるから、本件配転命令が就業規則所定の「配置換え」に該るとしても上記協定書所定の人事協議約款の制約下にあり、事前協議抜きでX1を配置転換しなければならないほどの業務上の緊急の必要性その他の事情は窺えないから、本件配転命令は、労働協約に違反し、組合を無視したものといえる。そして、前記認定のとおり、第1回団体交渉における、全参があるので組合は必要ない旨の社長発言（第1、3、(1)）、埼玉地労委第1回あっせん期日冒頭にY2総務部長が読み上げた「私たちの知らない組合とは交渉しない、全参組合が充分機能しており（労使は）円滑にやっている」等の会社見解、および同あっせん期日における、外部の者なしで話をしたい旨の社長発言（同(6)②）等々の組合否認の言動、連帯・大口製本結成後まもなく組合に会社が脅かされることになるのではないかと危惧した全参委員長（Y3営業部次長）らによる全参組合の結成の動きとこれに対する会社の有形無形の関与（同(3)）の事実が認められる。

また、会社においては、通常は直属の上司のみによって内示が行われるにもかかわらず、X 1 に対する配置転換に際しては、上司である Y 4 3 課長が、同人を本社工場食堂に呼び出し、総務部次長、総務係長をも立ち合わせ 3 名で内示を行い、通常は内示後本人の了解を得てから正式に発令しているにもかかわらず、X 1 に対しては、了解を得られたのか否か不明なままに発令する（第 1、3、(5)①③）など、異例な対応を行っている。

さらに、組合と会社とは、7 年第 5 回団体交渉において、移転後の X 1 らの担当業務・職場について、「平行移動」であるから配置転換（変更）は行わない旨確認している（第 1、3、(4)③）にもかかわらず、会社は、この団体交渉確認事項を無視して X 1 の配置転換を発令した。

その後、本件配転命令に従わない X 1 に対し、会社は、就業規則に何の規定もない「戒告書」を交付・掲示したのみで、同人が従前の職場に就労している状態を放置し、賃金を支払い続けている（第 1、3、(5)⑧⑨）が、これは、同人の配置転換拒否により業務上具体的障害が生じたとはいえないことを裏づけるものといえる。

以上所述の各事実および X 1 の配置転換に係る業務上の必要性について会社は正当な人事権の行使云々以外の主張も疎明も行っていないことを併せ考慮すると、本件配転命令は、組合執行委員長（当時）である X 1 を、本社工場外の従業員数が最も少ない紙器印刷部に移すことによって組合の影響力を本社工場から排除し、かつ少人数職場に封じ込めることを意図したものとみるのが相当であり、支配介入に該するというべきである。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

- ③ なお、本件配転命令は、13 名を対象とした人事異動の一環として行われたものであり（第 1、3、(5)③）、本件配置転換の結果、X 1 において同人以外の異動対象従業員に比し、職考内容、賃金等の労働条件について如何なる不利益が生ずるかについて疎明はないから、同人に対する不利益取扱いには該当せず、したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

2 団体交渉について

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

会社は、本件配転命令以降、一貫して団体交渉を拒否してきた。当初は、「秘密を守るために本社（三芳）工場内では団体交渉を行わない」として団体交渉を拒否した。その後は、埼玉地労委にあっせん事件として係属していることを理由に拒否した。また、埼玉地労委のあっせん（素）案による団体交渉であれば、いつでも応ずると主張したので、同あっせん（素）案の未確定部分であり、労使の争点である団

体交渉場所について会社側の案の提示を求めたが、一向に回答せず、団体交渉を拒否し続けた。さらには、本件審問における証言でY2総務部長は、「一番の障害は、組合は、会社に対して誠実な対応を求めていますけれど、自分たちはどうなのかというのをまず問い返したい」と、組合の態度を理由に全面的団体交渉拒否を宣言した。

このように、会社は、組合の団体交渉要求に対し、団体交渉拒否の理由をその時、その時の事情に合わせ、自らの都合で変えるという対応に終始している。これは、先ず団体交渉拒否があり、その後に理由付けをするという不当、不誠実な態度というべきである。

② 被申立人の主張

会社は、埼玉地労委のあっせん（素）案において示されたようなルールを守られた秩序ある団体交渉の席が設けられるとすれば、いつでも応ずる用意はある。

しかしながら、これまで組合が行ってきている如き、正当な団体交渉権を逸脱した恫喝的交渉に応ずる意思は今後とも一切ない。

(2) 当委員会の判断

① 前記（第1、3、(1)(2)(4)）認定のとおり、組合と会社とは、本社工場移転直前まではさしたる混乱もなく団体交渉を行い、交渉事項について一定の合意に達していたことが認められる。

その後、X1に対する紙器印刷部への配置転換の内示と正式発令の間である7年10月6日に会社の行った団体交渉応諾の通知に交渉場所の記載がなかったことから、交渉場所を巡って行き違いが生じ、本件配転命令以降は、組合は本社工場内を、一方、会社は紙器印刷部内を交渉場所とすることに固執したため、団体交渉は行われなくなった（第1、3、(5)②～⑦）。

そこで、組合は、埼玉地労委に団体交渉促進のあっせんに申請し、同地労委は組合と会社にあっせん（素）案を示したが、同（素）案では双方に争いのある交渉場所と交渉員数について特定されていなかった（第1、3、(6)①③）。その後の組合の団体交渉要求に対して、会社は、埼玉地労委のあっせん（素）案を尊重し、団体交渉ルールに則った団体交渉には応ずるとし、同（素）案の各項目に倣った団体交渉ルールに関する協定書案を連帯・大口製本宛に提示したが、同案では、基本的な争点である交渉場所については労使合意の場所とするのみで特定されず、交渉員数は従前の組合側出席者数（5名ないし10名前後）を減じ3名以内とし、また、交渉時間を同（素）案の2時間から1時間に短縮するとともに協定書締結当事者として連帯・大口製本のみを記載し、組合を外してあった（第1、3、(9)①～⑧⑩）。このことは、埼玉地労委のあっせん（素）案を尊重するとしながら組合の到底受け入れられない会社案を団体交渉拒否の方便として提示したものである。

- ② 上記事実に加えて、前記（第1、3、(6)②、(8)①②、(9)⑨⑬）認定のとおり、埼玉地労委のあっせん期日における、組合とは団体交渉をしないとの会社見解表明、同あっせん打ち切り後の会社の組合に対する文書の名宛人の連帯・大口製本への変更による爾後組合を相手とせずとの態度表明、賃上げ・一時金について会社によるX1ら組合員への全参組合と会社との合意・妥結内容の一方的実施等、会社が組合をことさら無視・否認してきた事実が認められる。
- ③ 以上所述の各事実および会社が団体交渉拒否の理由としている「組合が行ってきている如き、正当な団体交渉権を逸脱した恫喝的交渉」に関する具体的事実について疎明がないことを併せ考慮すると、本件配転命令以降の会社の団体交渉拒否は正当な理由のないものであるとともに、合同労働組合である組合を嫌悪、否認する動機に基づくものとみるのを相当とし、したがって、支配介入にも該当するといえることができる。

3 救済方法について

(1) 本件配転命令について

本件配転命令以後、4年7月15日付協定書について、会社は労働組合法所定の解約手続を履践し、同協定書は8年2月18日をもって失効したとみられること、X1は平穩に従前の職場に就労し、従前の業務に従事していることを勘案し、会社に対し、本件配転命令を一旦撤回し、撤回後の同人の就労場所および従事すべき業務内容について、組合から団体交渉の中入れがあったときはこれに応ずべきことを命ずることとする。

(2) 団体交渉について

組合が交渉事項として挙げている本件配転命令については上記(1)のとおりであり、重ねて団体交渉を命ずる必要はないこと、また、同じく交渉事項として挙げている退社時における従業員用バス運行問題とアルバイト・パート・嘱託者に対する冬期一時金の支給については、前者はX1一人の利便性の問題であること、後者は組合員の労働条件ではないから義務的団体交渉事項とはいえないことを斟酌し、これらを交渉事項から外した上で、会社に対し、組合活動上重要な組合掲示板の設置、およびX1らが未だ受領していない7年冬期一時金の支給問題に加え、同様の事情のその後の夏期・冬期の一時金の支給と8年度以降の賃金引上げ問題について団体交渉を命ずることとする。

- (3) なお、付言すれば、団体交渉を行うにあたって、組合と会社は、団体交渉ルールについて各々従前の主張に固執することなく、事前の事務折衝等を活用して、たとえば最大の争点である交渉場所については各々の希望する場所における交互の開催、交渉員数については各々5名程度とするなどの方法に、より早急に実質的な交渉に入ることが望ましい。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件配転命令は、労働組合法第7条第3号に該当

し、また、会社が本件配転命令以降、組合の(1)本件配転命令の撤回、(2)組合掲示板の設置、(3)7年冬期以降の夏期・冬期の一時金の支給、(4)8年度以降の賃金引上げを交渉事項とする団体交渉申入れに応じなかったことは、同法同条第2号および第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成12年3月21日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威 ⑩