

大阪、平11不57、平12.8.31

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

被申立人 八興運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Cに対する平成11年2月20日付けの解雇処分がなかったものとして取り扱うとともに、同人の同日以降の未払賃金について、誠意をもって申立人との協議に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員Cの勤務場所、勤務条件等に関する申立人との団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。
- 3 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

全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

代表者 執行委員長 A 殿

八興運輸株式会社

代表取締役 B

当社が、貴全日本港湾労働組合関西地方大阪支部から申入れのあった貴組合員C氏の配転問題に関する協議中に、同氏を解雇したこと、貴組合から申入れのあった同氏の解雇問題に関する団体交渉に誠意をもって応じなかったこと及び同問題に関する協議中に同氏に一方的に離職手当を支給したことは、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、第2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 当事者等

- (1) 被申立人八興運輸株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、宮崎県宮崎市、同県日向市、大阪市大正区等に営業所等を有し、海運業、自動車運送事業、港湾運送事業等を営んでおり、その従業員数は本件審問終結時約200名である。
- (2) 申立人全日本港湾労働組合関西地方大阪支部（以下「組合」という）

は、申立外全日本港湾労働組合（全国の港湾産業及びその関連産業で働く労働者によって組織される個人加盟の労働組合）の地方組織であり、肩書地に主たる事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約1,000名である。

会社には、組合の下部組織として八興運輸分会（以下「分会」という）があり、その分会員数は本件審問終結時1名である。なお、会社には、分会のほか八興運輸労働組合（以下「別組合」という）がある。

2 組合加入に至る経過

(1) 会社は、平成8年8月21日、C（以下「C」という）を、同年11月1日、D（以下「D」という）を、会社大阪営業所（以下「大阪営業所」という）のトレーラー運転手として採用した。

(2) 平成10年2月、会社は、大阪営業所の単年度収支が約2,000万円の赤字に達することが見込まれたため、経営改善に早急に取り組む必要があるとして、同年3月、大阪地区担当役員、大阪営業所の所長職の廃止とそれに伴う大阪営業所長の会社福岡営業所長への配置転換（以下「配転」という）、大阪営業所の事務職員の減員を行った。

また、会社は、3月27日、大阪営業所の運転手7名に対して退職金の5割増しを条件とする希望退職を募集したが、これに応じた運転手はいなかった。

(3) 平成10年4月24日、会社は、大阪営業所の経費削減策として、運転手1名を宮崎県日向市の会社木原営業所（以下「木原営業所」という）に配転させるため、営業担当のE常務取締役（以下「E常務」という）に、大阪営業所の運転手7名に対して個別に家庭事情についてのヒアリング調査をさせた。

同調査の席で、E常務はCに対し、「配転になればあなたはどうしますか」と尋ねたところ、Cは、「毎月10万円の家のローンがあり、独身であるが母親と一緒に住んでいて転勤には応じられない」と述べた。さらに、E常務が「もし配転になれば、あなたはどうしますか」と尋ねたところ、Cは、「配転ということは、私に辞めろと言っているのと同じことですね」と述べた。

(4) 平成10年4月27日、配転の候補者を決定するため、E常務、総務担当のF常務取締役（以下「F常務」という）らが出席して会社の取締役会が開催され、E常務は口頭でヒアリング調査の結果を説明するとともに、配転の候補者としてCを推薦し、結局、取締役会では、Cが一番適任であるとして配転の候補者に決定した。

(5) 平成10年4月30日、F常務は、同月27日の取締役会に欠席していた代表取締役社長のB（以下「B社長」という）にCを配転候補者とすることを報告したのち、大阪営業所の所長代理のG（以下「G所長代理」という）に対し、Cに配転の内示を行うよう指示した。

同日、G所長代理は、Cに対し、木原営業所への配転について内示を

したが、その際、大阪営業所勤務に係る勤務地手当の35,000円はカットすること、配転の期間は3年とすること、同年5月15日から木原営業所で勤務すること等の配転条件を伝えた。

Cが、「断るとどうなるのか」と尋ねたところ、G所長代理は「そんなことはできない」と述べた。これに対し、Cは「辞めたいのだが」、「退職金の上積みはどのぐらいになるのかを本社に聞いてくれ」とG所長代理に尋ねたため、同人は本社のE常務に電話で相談したところ、E常務から、「とりあえず（退職金を）30万円で言うてみてくれ」との指示を受け、同日中にその額をCに伝えた。

なお、勤続2年未満のCが希望退職に応じた場合の会社所定の退職金額は、14万9,000円であった。

(6) 平成10年5月6日、Cは、宮崎に行ってE常務と会いたい旨をG所長代理に述べたが、宮崎に行くことを認められず、F常務が5月12日に来阪することが伝えられた。Cは、一度宮崎を見たいという希望を会社が聞かず、来なくてよいというのは自分を辞めさせる意図ではないかと思い、組合に相談の電話をかけた。電話で対応した組合執行委員のH（以下「H」という）は、Cから経過報告を受け、Cに翌日組合を訪れるよう伝えた。

(7) 平成10年5月7日、CとDの2人が組合事務所に赴き、その場で組合に加入して分会を結成した。分会は、Hと相談の結果、5月12日にF常務が来阪するときに団体交渉（以下「団交」という）の申入れを行うことを決めた。

3 Cの解雇に至る経過

(1) 平成10年5月12日、組合のH、Cら4名（以下「Hら4名」という）は、Cに対する同月15日付けで木原営業所への勤務を命ずる辞令（以下「5.12辞令」という）の手交のため来阪したF常務に対し、「組合加入通知書」（以下「加入通知書」という）と「組合員の配置転換に関する申入書」（以下「5.12申入書」という）を渡し、CとDが組合に加入したと告げた。組合が申入書の内容について説明したのに対し、会社は、会社の経営状況が非常に苦しい、会社も管理職の配転、希望退職の募集などを経た上での配転要請であるとして協力を求めたが、組合は、会社が赤字といっても全社的に再点検して欲しい、組合としては誠意を持って話し合う用意があるので一方的な強行措置はとらないようにと申し入れた。その席上、F常務が5.12辞令の入った封筒をHら4名に見せ、Cに辞令を渡そうとしたが、組合側が「本人が行かないと言っている」、「あまり、無理をしないほうがいい」と述べたため、F常務はCに辞令を交付せず持ち帰った。

なお、5.12申入書には、「組合員2名は、各々の事情によりいずれも宮崎県への配転を受諾することが困難なので、この問題に関しては組合と誠意をもって協議すること。協議の整わない限り、一方的に配転を強行

しないこと」、と記載されていた。

- (2) 平成10年5月30日、Cに対する6月10日付けで木原営業所への勤務を命ずる辞令（以下「5.30辞令」という）の手交のため来阪したF常務はCと面談し、期間を2年間に短縮する、Cの母親の仕事を与える等の配転条件を示し、配転に応じるよう促したが、Cは、辞令の受取を拒否した。
- (3) 平成10年6月、大阪営業所の7台のけん引車両のうち、主にDが乗務していた車両が故障したが、会社はこれを修理せず廃車とし、代替車両を購入しなかった。
- (4) 平成10年7月以降、F常務はCに対し、数度にわたり配転に応じるよう電話により説得したが、Cは配転を拒否した。また、同月中旬、Cは夏季一時金に関して組合と相談した際、今後すべて組合を通すことを会社に対し伝えるよう、組合からアドバイスを受け、CはF常務にその旨伝えた。
- (5) 平成10年11月、Hは、Cから会社が依然としてCに配転に応じることを求めていることを聞き、会社に対し、Cの配転問題についての団交を電話で申し入れた。これを受けて、11月18日、組合事務所のある大阪港湾労働会館（以下「港湾会館」という）において、団交（以下「11.18団交」という）が開催された。

組合は、同団交で、「個人にばかり配転の話をするのは組合切崩しの不当労働行為である」と抗議したが、会社は、「配転問題については会社とC個人の間の問題である」と述べた。これに対し、組合は、「Cが組合に加入してからは組合と協議すべきである」と述べた。

また、会社は、配転の期間を3年から2年に短縮し、Cの母親の仕事を持って探すなど、会社として最大限の譲歩をしており、どうしても配転に応じてもらえない旨述べたのに対し、組合は、配転の再検討を求め、会社における過去の広域配転の事例の有無を尋ねたが、会社は、役員以外に広域配転の事例はない旨述べた。

組合は会社に対し、Cの配転の再検討を繰り返し求め、11.18団交が終了した。

- (6) 平成11年1月20日、F常務は、Cに電話で宮崎への配転を求めたが、Cは「組合を通してほしい」と述べた。これに対し、F常務は、「会社とC君個人の問題だから」と述べた。

会社は、弁護士J（以下「J弁護士」という）とCの解雇について相談したが、同弁護士から、Cが転勤したくないということにも事情があり、退職後のCの将来のこともあるので、普通解雇の手続きをとってはどうかとのアドバイスを受けた。

会社は、会社代理人J弁護士名の「ご通知」と題する同年2月5日付けの解雇通知書（以下「2.5解雇通知」という）をCの自宅に書留内容証明郵便により送付し、2.5解雇通知は同7日の日曜日に送達された。なお、

2.5解雇通知には、「平成11年2月20日付をもって就業規則第38条3号の規定により解雇いたします」と記載されていた。なお、従業員の異動、解雇、制裁に関する会社の就業規則は、別紙のとおりである。

4 Cの解雇後の団交の経過について

(1) 平成11年2月8日、Cは組合のHに2.5解雇通知について報告したが、組合は、執行委員長名の「抗議及び不当解雇撤回の申入書」と題する同年2月9日付けの抗議及び団交申入書（以下「2.9申入書」という）を会社本社に書留内容証明郵便により送付した。なお、2.9申入書には、「今回の不当な解雇に強く抗議するとともに、平成11年2月17日までに解雇を撤回し誠意ある団交を開催するよう申し入れる」と記載されていた。

(2) 平成11年2月17日、港湾会館において、団交（以下「2.17団交」という）が開催された。

2.17団交で、組合が、配転問題に関する団交の途中で一方的に解雇するのはおかしいとして解雇撤回と配転問題の協議を要求したが、会社は、担当取締役の退任や乗務員の希望退職募集などを経た上で配転内示を行ったが、配転辞令を2回無視されたので解雇したもので、撤回はできない、Cの解雇問題については以後はJ弁護士を通じ解決を図りたい旨回答した。

(3) 平成11年2月20日、組合は同日付けの「抗議及び不当解雇撤回の再要求書」（以下「2.20組合要求書」という）を会社に提出し、解雇撤回と配転に関する団交開催を要求した。

同日、会社は、Cに対し給与の1か月分相当額として354,092円を振り込み、同日付けの「解雇予告手当（1ヶ月分）」と題する書面（以下「2.20解雇予告手当通知」という）をCの自宅に郵送した。

Cは、振り込まれた解雇予告手当全額を、同月25日、大阪営業所のG所長代理に返却した。

(4) 平成11年2月23日、会社は、2.20組合要求書に対する回答として、代表取締役名で同日付けの「貴組合よりの抗議及び不当解雇撤回の再要求書に対する回答及び抗議書」（以下「2.23会社回答書」という）を組合に提出し、解雇撤回はできないと回答するとともに、組合に対し、今後の団交申入れはJ弁護士を通じて申し出るよう求めた。

(5) 平成11年3月9日、港湾会館において、団交（以下「3.9団交」という）が開催された。

3.9団交で、組合は解雇撤回と配転問題の協議を要求したが、会社は、解雇撤回はしない、配転問題の協議はできない旨回答した。組合は配転条件についての再検討を求めた。

(6) 平成11年3月17日、組合と会社は電話折衝で、次回団交を3月20日に開催することで合意し、組合は同月17日付けの「配置転換及び解雇に関する申入書」（以下「3.17申入書」という）を会社に提出した。

3.17申入書には、Cの解雇撤回と配転問題に関する誠意ある交渉を申

し入れとともに、3月20日の団交でなお会社が解雇に固執するならば、組合は争議権を行使し、断固として闘わざるを得ない旨が記載されていた。

(7) 平成11年3月19日、会社は組合に対し、3.17申入書の内容であれば団交しても無意味であるとして、3月20日に予定されていた団交には応じない旨連絡した。これに対し、組合が会社に電話で抗議したところ、同19日夕刻、会社のF常務が組合に対し、団交に応じるとして期日の延期を電話で要請し、組合はこれを了承した。

(8) 平成11年3月23日、会社は、組合に対し、Cの退職金を100万円上積みすると電話で連絡したが、組合はこれを断り、団交開催を求めた。

(9) 平成11年3月24日、会社は、Cに対し、給与の1か月分相当額として354,092円及び解職手当として100万円を振り込み、後に同年3月24日付けの「解雇予告手当(1ヶ月分)」と題する書面(以下「3.24解雇予告手当通知」という)と「離職手当1,000,000円」と題する書面(以下「3.24離職手当通知」という)をCの自宅に郵送した。

Cは、同月26日、振り込まれた全額を大阪営業所に返却した。

(10) 平成11年3月29日、組合は、「抗議及び団体交渉再申入書」と題する書面(以下「3.29再申入書」という)を会社に提出した。3.29再申入書には、「会社が一方的に退職金を支給しようとした行為及び団交を拒否していることに強く抗議するとともに、配転問題について速やかに団交を開催するようあらためて申し入れる」と記載されていた。

(11) 平成11年3月31日、港湾会館において、団交(以下「3.31団交」という)が開催された。

3.31団交で、組合は、こういう事態を招いたのは会社が本人と話をするだけで一切組合に言ってこなかったからであり、組合は配転を拒否するとは言っていないし協議する用意はあった、Cに対する解雇が整理解雇であれば、Cだけに言うのはおかしい、もう1回やりなおすべきである旨述べた。休憩後、会社は、Cに対する解雇は撤回するが、改めて本日付けで解雇するので、その協議を組合としたい旨述べたが、組合は会社の再解雇には応じられないと述べた。また、組合が配転についての組合案として、①組合員の労働条件の変更は組合との協議を整えた後に実施すること、②配転期間は1年とし、母親の仕事を探すことは不要とすること、③宮崎と大阪の二重生活で増加する家賃などの費用は会社が負担し、大阪営業所で支給されていた35,000円の手当の減額は緩和すること、を提出した。これに対し会社は、組合の条件を検討するとして持ち帰った。

(12) 平成11年4月19日、組合は同日付けの「団体交渉申入書」(以下「4.19団交申入書」という)を会社に提出し、配転に関する組合提案を会社が検討するとしてから相当の時日が経過しているとして、同月23日に大阪港湾会館において団交を開催するよう申し入れた。

(13) 平成11年4月21日、会社は、同日付け「ご通知」(以下「4.21通知」という)を組合に内容証明郵便で送付した。4.21通知には、「会社の意向といたしましては、本件解雇を撤回することはできないとの結論です。また、貴組合からのC殿の配転に関する団交の申入れにつきましても、今後は解雇通知後の申入れとして交渉の余地はないものとの原則論に立ち帰り対処させていただきます」と記載されていた。

また、会社は、同月23日、同日付け「説明書」(以下「4.23説明書」という)を組合に提出した。4.23説明書には、「今回も始めに転勤があったわけではありません。役員辞任、所長更迭、事務職員退職、希望退職募集、転勤ヒアリング、転勤命令なのです。それを相手にしないC君を10ヶ月の話合いの末やむを得ず解雇したのです。…会社の厳しい態度に10ヶ月後に始めて『転勤しましょう』では今までそれぞれの苦しい事情の中で転勤に応じた方々の気持ちを慮る時、会社は彼のみの我がままを許すことができなかつたのです。ご理解をお願いします」と記載されていた。

(14) 平成11年4月26日、組合は、会社本社周辺でビラを配布するなどの抗議行動を行うとともに、同日付けの「団体交渉再申入書」及び「不当解雇及び団交拒否に対する抗議申入書」を会社本社で直接F常務に手渡し、会社によるCの解雇と団交拒否について抗議するとともに、再度の団交開催を申し入れた。

(15) 平成11年5月7日、組合は同日付けの「団体交渉申入書」(以下「5.7申入書」という)を会社に提出し、Cの配転及び解雇撤回とDの賃上げについて、会社本社において、会社社長出席の上団交を開催するよう申し入れた。

(16) 平成11年5月17日、宮崎県日向市のホテルにおいて、団交(以下「5.17団交」という)が開催された。同団交で会社は、Dの賃上げについてはまだ決まっていない、Cの解雇問題については撤回できない旨回答したが、組合は終了後に、組合側は支部長、会社側は当日出席していなかつたB社長及びJ弁護士が出席して団交を行うことを申し入れた。

(17) 平成11年5月26日、会社は、同日付け文書(以下「5.26文書」という)を組合に提出した。5.26文書には、「代表取締役B及びJ弁護士の団体交渉への出席は、解雇の撤回の問題であれば、当社の意志は変わりませんので団体交渉に出ても平行線なので、出席は致しません」と記載されていた。

(18) 平成11年6月4日、会社は、Cに対する解雇予告手当を大阪法務局に供託したが、離職手当は供託されていない。

(19) 平成11年6月7日から同月16日まで、組合は、宮崎市及び日向市において、街頭宣伝、ビラ配付等の抗議行動を行った。

(20) 平成11年6月24日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

5 本件申立て後の経過

- (1) 平成11年7月5日、Cは、会社に対し、従業員たる地位の確認を求めて、大阪地方裁判所に民事訴訟を提起した。
- (2) 平成11年7月19日、港湾会館において、団交（以下「7.19団交」という）が開催された。

同団交で組合が、別組合とは賃上げが妥結したと聞いた旨述べたのに対し、会社は、別組合とは7月9日に妥結した旨述べた。また、組合が、二つの労働組合があれば差別扱いという問題が出てくる。一方と妥結するとき、他方と話さなかったら差別扱いになる旨述べたのに対し、会社は、正直言って頓着しなかった旨述べた。なお、組合が賃上げの回答を求めたところ、会社は、別組合との妥結内容と同内容の回答を行った。

さらに、組合が、会社が人員を新規採用した営業所があると聞いている旨述べたところ、会社は、前年秋頃に宮崎営業所においてリフトの運転手を2名採用した旨述べた。

同団交の終了時、組合は会社に対し、「解雇問題に関する団交申入書」を手渡し、Cの解雇問題に関して同月28日に港湾会館で団交を行うよう申し入れた。

本件審問終結に至るまで、Cの解雇問題に関する団交は開催されていない。

6 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、以上のとおりである。

- (1) Cに対する解雇を撤回すること
- (2) Cに対する配転問題及び解雇問題に関する団交に誠意をもって応じること
- (3) 陳謝文の手交

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。

ア 団交について

会社は、平成10年5月12日に組合加入通知と配転に関する申入書を受領し、その際、組合の要請に応じて、持参した辞令をCに渡さず持ち帰ったにもかかわらず、同月30日に組合には事前申入れもなく、Cに直接辞令を交付しようとし、また、その後も、組合には配転問題に関する協議の申入れも一切行わないまま、Cへの電話による配転打診を繰り返し、配転問題について組合と誠意ある団交を行おうとせずに、Cにのみ配転を説得しようとした。

また、会社は、組合からの申入れにより、11.18団交の開催には応じたものの、会社が配転問題について組合を通さずCに再三打診しているとして組合が抗議したのに対し、Cの転勤問題は会社とC個人の問題であって、組合には関係がない旨述べ、その後もこうした態度をとり続けた。しかし、こうした態度を前提とした団交は必然的に形式的

なものとならざるを得ないのであって、現に会社は、11.18団交において、Cの配転条件として期間を3年から2年に短縮すること、母親の仕事が必要なら責任を持って探すことを提示したのみで、会社の赤字についての誠実な説明や、転勤後の労働内容や旅費規定など具体的な労働条件等については提示しておらず、組合が条件等も含めて、詳細な内容の提示を求めたにもかかわらず、その後も組合に対し明確な返答をせず、C個人に対して電話で配転の打診を繰り返した。

次に、会社は、Cの解雇に当たって、組合に対しては、Cの配転協議の打切り等の通告や、解雇に関する組合との事前協議を行わず、Cに対しては、配転拒否に関する警告もなしに、突然文書により解雇通告を行ったもので、本来協議すべき組合との事前協議を行わなかった。

会社は、Cの解雇後に行われた3.9団交において、組合が配転条件の再検討を要求したのに対しその検討を約束したにもかかわらず、これには回答をせず、かえって電話により一旦開催を合意した団交を拒否し、組合がこれに抗議すると団交期日を延期した。

また、会社が、3.31団交で組合が提示した配転条件につき検討することを約束したにもかかわらず、これには何ら回答をしないため、組合が4.19団交申入書により団交開催を要求したのに対し、会社は、4.21通知により、一方的に「交渉の余地はないものとの原則論に立ち返り対処させていただきます」として、団交を拒否するとともに、組合が申し入れたCの解雇問題に関する団交について、5.26文書で、「団交に出ても平行線なので、出席は致しません」として、団交を拒否した。会社は、これらの団交拒否に対する組合の強い抗議を受けて、その後、団交開催には応じているものの、いずれの団交においても、会社は配転・解雇問題を解決しようとする姿勢のない形式的な団交に終始している。

上記のような団交に関する一連の会社の態度は、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 解雇等について

会社は、大阪営業所の赤字削減のための役員退任、大阪営業所長職の廃止、事務員の削減等を行った上で、運転手の遠距離配転を行うこととし、個別ヒアリングの上、Cの配転を決定したものの、Cがこれを拒否したために解雇した旨主張する。

しかしながら、会社は、大阪営業所の赤字についての詳細な説明をしておらず、大阪営業所の赤字削減のために退任させたとする会社役員についても、常勤監査役に就任させて報酬を支払っており、遠距離配転についても、宮崎県の営業所から泊まりがけで大阪に来て仕事をさせたり、C解雇後は大阪営業所の運転手を九州方面の仕事につかせたりしていることから、配転の必要性はなかったといわざるを得ず、配転を回避するための努力は尽くされていない。

また、配転の手続についても、個別ヒアリング自体が約10分程度で、メモ程度の面談報告書を作成したのみであり、運転手個々の家庭事情の事実関係の把握も十分ではない上、Cが個別ヒアリングで配転になれば会社を退職せざるを得ない旨述べたことをとらえて、配転辞令を受けたCが退職を申し出ることを前提に、Cを配転候補に選んだものといわざるを得ず、会社の配転の人選基準は不公平で慎重さを欠き、合理的とはいえない。

会社は、Cの解雇理由について、就業規則第38条第3号の「事業の縮小その他、事業の運営上やむを得ないとき」に該当するとするのみで、本件の審査手続において、「会社の統制がとれないので解雇したいと代理人に相談しに行き、懲戒解雇では重すぎるので整理解雇にした」ことを明らかにしたものの、後述する解雇問題に関する団交においても、組合に対して解雇理由の適切な説明はしておらず、詳細な解雇理由は明らかではない。しかし、会社が自ら述べるように、Cには懲戒解雇に該当する事由はないのであって、Cの解雇が整理解雇であるとしても、正当な理由もなく、適正な手続もとられていないところであって、会社の組合嫌悪、組合無視の対応からすれば、Cの解雇は、組合の影響を排除することを目的とした不当労働行為に当たることは明白であり、解雇は無効である。

さらに、会社はCに対し、一方的な金員の振込み等を行っており、かかる会社の行為は、退職誘導による組合破壊を目的とする不利益取扱い及び支配介入に当たる不当労働行為である。

なお、Cの配転や解雇に際しては、前記ア記載のとおり、会社は組合と誠実に団交で協議していないことは明白である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 団交について

会社は、平成10年4月30日までにCの配転を決定し、本人への内示を済ませていたのであり、後日加入した組合と、組合加入前に内示を済ませた配転について、協議する義務はない。

仮にその義務があるとしても、会社は組合との間で、誠実に11.18団交を行い、Cの配転について、十分に配慮した条件を提示したにもかかわらず、組合の拒絶により協議が不調となったものであって、団交を拒否した事実はない。

また、会社と組合との間には、組合員の解雇に関して事前協議をする旨の合意はないから、Cの解雇前に組合と事前協議（団交）を行う義務はない。

会社は、Cの解雇後には、組合からの申入れによって2.17団交、3.9団交、3.31団交、5.17団交、7.19団交の5度にわたる団交に誠意を持って応じており、団交を拒否した事実はない。

度重なる団交において、事態の解決が図られなかったのは、組合が

Cの解雇撤回に固執し、当初から組合と会社の間は何らの合意のないCの配転に関する事前協議の受入れを会社に一方的に迫ったことによる。

Cは、個別ヒアリングの段階から配転には応じない意向を示し、配転内示の際には退職の申入れをなして退職金の上乗せを会社と交渉していたもので、配転に応じる意向はなかったものであるところ、組合は、正当な理由がないので配転を拒否することができないことを承知しながら、Cが承諾しないかぎり会社に配転させないことをCに保障したものであると推認される。

しかし、Cと組合との合意に会社は拘束される根拠はなく、自らの要求が受け入れられないことをもって、会社の団交態度に誠意がないと非難するのは的外れであり、本件申立ては棄却されるべきである。

イ 解雇等について

会社では、大阪営業所における貨物取扱量の減少に伴う経営状態の悪化のため、早急にその対策を行うことが必要となり、平成10年2月以降、同年4月1日までに、大阪担当の取締役の退任と同人の常勤監査役への就任人事を内定するとともに、事務職員についても退職や転職により2名を削減し、大阪営業所の運転手についても、同年3月27日に大阪営業所で説明会を開催して規定退職金の5割増しを条件とする希望退職を募集したが、応募者はなかった。

そこで、やむなく、会社は、同年4月20日頃、大阪営業所の運転手1名を3年間程度会社本社のある木原営業所に配転することを決定し、同月24日、家庭事情等に関する個別ヒアリングを実施し、家族への影響が少ない者を選考するという選考基準に従い、Cを配転候補者に選定し、同月30日、本人に内示をした。

しかし、個別ヒアリングで配転になれば自ら退職する意向を表明し、配転内示を受けた際には退職金の上積みを要求していたCは、5.12辞令の交付日に組合役員を通じて加入通知書と5.12申入書を会社に手交するとともに、5.12辞令の受領を拒み、配転命令を拒否した。

会社は、Cの事情に配慮して再検討した配転条件を提示して、5.30辞令を交付しようとしたが、Cは、5.30辞令の受領を拒み、配転命令を拒否し、その後もCに配転命令に従うよう電話で説得を続けた会社に対し、Cは配転を受諾する意向を示さなかった。

ところで、会社は、業務上の必要があれば、個別的同意なしに従業員の勤務場所を決定し、転勤を命じて労務の履行を求める権限を有するのであって、本件のCの配転命令については業務上の必要があり、他の不当な目的・動機をもってなされたものではなく、Cに対し通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものではないことはあきらかである。

しかるに、Cは配転命令の趣旨を曲解し、二度わたり辞令の受領を

拒否し、会社によるねばり強い説得を重ねた努力も無視して配転命令を拒否し続けたため、会社は、大阪営業所の経営状態の悪化のなかで、Cとの雇用関係を維持する信頼関係を失い、雇用予告手当を支払ってCを解雇したもので、これは会社就業規則第38条第3号の規定による「事業の縮小その他、事業の運営上やむを得ないとき」に該当するものである。

以上のように、Cの解雇は就業規則に則って正当になされたもので、解雇の撤回と雇用の継続を求める本件救済申立てはいずれも理由がない。

なお、会社と組合との間には、組合員の解雇に関して事前協議をする旨の合意はなく、Cの解雇前に組合と事前協議（団交）を行う義務がないことは前記アに述べたとおりである。

ところで、平成11年3月24日、会社が、3.24離職手当通知をCの自宅に送付するとともにCの口座に離職手当を振り込んだのは、Cの解雇について会社内部において解雇予告手当に加算して離職手当の支給を検討していた過程で発生した事務手続上の過誤である。

2 不当労働行為の成否

(1) 団交について

まず、会社は、本人内示を既に済ませた配転に関し、後日加入の組合との間で団交する義務はないと主張するが、労働組合は、その組合員である限り、使用者に対して組合員の労働条件等に関する団交申入れができるのであるから、会社は、労働組合から申入れがあれば、本人内示を既に済ませたからといって従業員の配転問題に関する団交を拒否することはできず、これに応じなければならない。

次に、会社は、仮にCの配転問題に関して団交応諾義務があるとしても、誠実に団交に応じており、Cの解雇後も、5度にわたる団交に誠意を持って応じるなど、団交を拒否した事実はないと主張する。一方、組合は、Cの配転問題及び解雇問題に関する団交に会社は誠実に応じていないと主張するので、以下検討する。

前記第1. 3(1)、(2)、(4)、(5)、4(2)、(5)ないし(7)、(11)ないし(13)、(16)、(17)、(20)、及び5(2)認定のとおり、①組合は、5.12申入書以降11.18団交に関する団交申入れに至るまでの間、Cの配転に関して団交申入れをしていないこと、②会社は、組合に対してCの配転に関して団交申入れをせず、C個人に対し配転の説得を続けたこと、③会社は、11.18団交に応じ、「配転問題については会社とC個人の間の問題である」と述べるとともに、配転期間の短縮、Cの母親の仕事を探すことなどの配転条件を示し、一方、組合は、配転の再検討を求めたが、その後、会社は団交を経ることなくC個人に配転の説得を続けた後にCに解雇を通告したこと、④2.17団交で、会社は解雇撤回はできない旨のみを述べ、解雇問題については以後はJ弁護士を通じ解決を図りたい旨回答したこ

と、⑤3.9団交で、会社は、解雇撤回や配転問題の協議はできない旨のみ回答したこと、⑥組合による3.17申入書の提出後、会社は、団交しても無意味であるとして団交に応じない旨表明したが、組合の抗議により団交に応じるとして期日の延期を要請したこと、⑦3.31団交で、会社は、解雇は撤回するが、改めて本日付けで解雇するので組合と協議する旨述べたが、組合はこれを拒否し、配転の組合案を提示したのに対し、会社は、組合の条件を検討するとして持ち帰ったものの検討結果を回答しなかったこと、⑧組合は3.31団交後相当の時日が経過しているとして、団交開催を申し入れたが、会社は、解雇撤回はできない、配転に関する団交については、今後は解雇通知後の申入れとして交渉の余地はないものとの原則論に立ち帰り対処する旨記載された4.21通知を組合に送付したこと、⑨会社は、5.17団交及び5.26文書により、解雇は撤回できない旨のみを繰り返し回答したこと、⑩7.19団交以降、組合の団交申入れに対し、本件審問終結にいたるまで、Cの解雇問題に関する団交は開催されていないこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、まず、組合は、11.18団交まで会社がCにのみ配転を説得したことは団交拒否であると主張するが、その間、組合も具体的な団交日時を示して団交を申し入れた事実はないのであるから、会社が団交を拒否したとまでは認められない。

しかしながら、会社は、11.18団交において、配転問題は会社とC個人の間の問題であるとし、組合の提案に答えることなく、その後、Cに対してのみ配転を説得するなど、配転問題について真剣に組合と協議して解決しようとする姿勢に乏しかったと言わざるを得ない。

また、会社は、配転問題についての協議中に突然C個人に文書により解雇を通告し、その後、同人の配転問題及び解雇問題等に関して、5回の団交に応じているものの、会社の対応を見ると、①解雇に至る経過や具体的な解雇理由等について組合に説明することなく、解雇撤回はできない旨を繰り返すのみであったこと、②組合の提案した配転条件について検討するとしながら回答していないこと、などが認められ、解雇問題について誠意を持って組合に説明し、合意を得る努力を尽くしたとは到底認められない。

以上のように、会社の団交態度は、配転問題ないし解雇問題を通して不誠実な態度に終始したと言わざるを得ず、かかる会社の行為は、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) 解雇等について

会社は、Cが業務上必要な配転を拒否したため、雇用関係を維持する信頼関係を失ったとして、就業規則第38条第3号に定める「事業の縮小その他、事業の運営上やむを得ないとき」に当たると考え、解雇予告手当を支払ってCを解雇したと主張し、組合は、配転そのものも合理的でなく、また、Cには解雇される事由はないと主張するので、この点につ

いて、以下検討する。

前記第1. 2(5)、(7)、3(1)、(2)及び(4)ないし(6)認定のとおり、①Cに対する配転はCの組合加入以前に内示されていたこと、②組合は、5.12申入書により会社に対してCの配転に関して組合と話し合うよう求めていたこと、③Cは5.12辞令及び5.30辞令の受取を拒否したこと、④会社は、Cの5.12辞令及び5.30辞令の受取拒否を受けて、電話で配転に応じるよう説得を続け、一方、Cは配転を拒否していたこと、⑤組合がCの配転問題に関して団交開催を要求したため11.18団交が開催され、組合はCの配転の再考を求めたこと、⑥会社は、2.5解雇通知により、就業規則第38条第3号の規定による「事業の縮小その他、事業の通常上やむを得ないとき」に該当するとしてCを解雇したこと、⑦会社は、2.5解雇通知に至るまでは、Cに対し、就業規則第44条及び第45条に基づく訓戒、減給、出勤停止、懲戒解雇などの制裁は行っていないこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実から見れば、まず、Cに対する配転命令は、組合加入前に内示されており、配転の必要性、人選の合理性など配転命令の是非はともかくとして、組合活動とは無関係であることは明らかである。

次に、Cの解雇について見ると、会社は、Cの配転拒否に対し、懲戒解雇はもとより、就業規則上とりうる訓戒、減給、出勤停止などのより緩やかな制裁措置はとらず、就業規則上の「事業の縮小その他、事業の運営上やむを得ないとき」を掲げて解雇する一方で、配転を拒否したCとの信頼関係を失ったことが解雇理由ともしており、解雇理由が整理解雇に当たるのか、普通解雇に当たるのかは必ずしも判然としない。

一方で、①会社が一度の団交に応じたのみで、配転に係る団交の決着がついたとは認められない段階で、いきなりCを解雇していること、②前記(1)判断のとおり会社が不誠実な団交態度をとり続けていたこと、から見れば、会社は、組合の存在を無視ないし軽視した態度に終始していることが明らかである。

これに加えて、離職手当の振込みと3.24離職手当通知について見ると、会社は、これらについては会社内部で離職手当の支給を検討していた過程で発生した過誤であると主張するものの、具体的な疎明をしておらず、また、過誤を理由に直ちにこれを撤回する手続をとった事実も認められないことから、会社の主張を採用することはできず、この点に関しても、会社は組合を無視ないし軽視したものと認めざるを得ない。

以上を併せて考えると、会社によるCの解雇は、団交を要求した組合を嫌悪し、組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、ひいては組合の弱体化を企図した支配介入であると言わざるを得ず、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

(1) Cの未払賃金については、申立人との協議に委ねるべきものであるか

- ら、主文1のとおり命じるのが相当である。
- (2) Cの勤務地等の労働条件については、配転問題に関する団交における協議に委ねるべきものであるから、主文2のとおり命じる。
- なお、申立人は、解雇問題に関する団交応諾も求めるが、主文1のとおり命じるのが相当である。
- (3) 申立人らは陳謝文の掲示を求めるが、主文3で足りると考える。

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、主文のとおり命令する。

平成12年8月31日

大阪府地方労働委員会
会長 田 中 治 印

「別紙 略」