

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連東邦薬品労働組合

被申立人 東邦薬品株式会社

被申立人 東邦薬品株式会社大阪営業部

上記当事者間の平成12年(不)第29号事件について、当委員会は、平成15年10月8日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人東邦薬品株式会社大阪営業部に対する申立てを却下する。
- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人東邦薬品株式会社及び被申立人東邦薬品株式会社大阪営業部が、申立人総評全国一般大阪地連東邦薬品労働組合の組合員に対して、業務上の必要性がないにもかかわらず、市岡営業所から寝屋川営業所への人事異動を命令したことが、組合員を不利益に取り扱うとともに組合の弱体化を図った不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人の請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人の組合員X1の寝屋川営業所への人事異動命令を撤回し、従前通り市岡営業所の医専3課に勤務させること
- (2) 申立人の組合員X1に対し、業務上の必要性がないにもかかわらず、市岡営業所から寝屋川営業所に人事異動を強行したことについての、謝罪文の掲示及び誓約

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は次のとおり主張する。

- (1) 被申立人東邦薬品株式会社大阪営業部の被申立人適格について

申立人総評全国一般大阪地連東邦薬品労働組合(以下「組合」という)組合員X1(以下「X1組合員」という)に対する市岡営業所から寝屋川営業所への人事異動(以下「本件異動」という)命令は、被申立人東邦薬品株式会社大阪営業部(以下、東邦

薬品株式会社を「会社」、東邦薬品株式会社大阪営業部を、「大阪営業部」という)の名前で行われており、また、X 1 組合員に対する着任命令の通知も当時の大阪営業部部長名で行われた。したがって、大阪営業部も被申立人適格がある。

(2) 本件異動命令について

ア 人事異動についての組合と会社との合意内容

エーメイ株式会社(以下「エーメイ」という)が会社と合併する前後に行われた、組合とエーメイ及び会社(以下、エーメイ及び会社を「両社」という)との団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)において、両社は、組合員の大阪府外への住居変更を伴う人事異動(以下、大阪府外への住居変更を伴う人事異動を「府外異動」という)については、本人の了解を得て行う旨約束したにもかかわらず、両社はそのことの文書化を拒否した。

また、エーメイは、組合員の大阪府内の人事異動(以下、大阪府内の人事異動を「府内異動」という)についても「紙切れ一枚で行うことはない」と述べていたにもかかわらず、合併後の会社は、本人の了解を求めることなく人事異動を実施し、組合との約束を反故にしている。

イ 本件異動命令の業務上の理由及び人選の理由について

会社は、本件異動命令について、業務上の理由として、高槻地区における大病院の院外処方せんの実施に伴う調剤薬局の新規取引先拡大の必要性を挙げているが、同地区での会社の新規取引先拡大の取組は、大阪医科大学付属病院が全面的に院外処方せんを実施した後であって、既に他の業者が進出しており、会社の取組としては遅きに失しており、新規取引先拡大の余地はほとんどなかった。結果的に、X 1 組合員は寝屋川営業所での営業活動に非常な困難が伴い精神的、肉体的に大きな負担を強いられた。

また会社は、本件異動命令に当たり X 1 組合員を選出した理由として、能力・実績・キャリア・性格・健康等のあらゆる面で同人が最もふさわしいと判断したというが、こうした条件を満たす人材は X 1 組合員以外にも会社内には多数おり、これは、X 1 組合員を無理やり人事異動させたことを正当化するための口実にすぎない。

なお、X 1 組合員の着任前の寝屋川営業所においては、調剤薬局の新規取引先拡大の取組は形式的なものであって、本気で調剤薬局のシェア拡大を目指していたとは思われない。

ウ 本件異動命令による組合活動への影響について

X 1 組合員は、市岡営業所における組合員の中心的存在

であって、同営業所のY 1 所長(以下「Y 1 所長」という)の不当な言動などに対し常に先頭に立って抗議し、要請し、是正や改善をさせてきたが、これに対し会社は、X 1 組合員を排除し、同営業所での会社の一方的支配体制を強めることを目論んで本件異動命令を行った。事実、X 1 組合員の人事異動後、市岡営業所においては、組合執行委員X 2 (以下「X 2 組合員」という)が中心となって組合活動を行っているが、組合の活動歴や年齢などの違いにより、かつてのX 1 組合員のように全組合員の信頼を得て役割を果たすところまで至っていない。会社は、こうしたX 1 組合員とX 2 組合員の果たす役割の違いを承知した上で本件異動命令を発しており、かかる会社の異動命令は組合の団結力の弱体化を企図した不当労働行為である。

2 被申立人は次のとおり主張する。

(1) 大阪営業部の被申立人適格について

申立人は、大阪営業部を被申立人としているが、大阪営業部は会社の一部分にすぎず、独立した法人格を有しないから、大阪営業部には被申立人適格はない。

(2) 本件異動命令について

ア 会社が、府外異動について、本人の了解を条件とする旨回答したり、その旨組合と約束したりしたというような事実は一切存在しない。まして、本件異動は府内異動であるから、このような人事異動についてまで本人の了解を条件とすべきであるというような議論は、そもそも会社と組合との間でこれまでなされたことがない。

もっとも組合三役については、口頭での合意に基づき労使慣行として事前に組合側と協議する旨の取扱いとされていたが、その旨を明示した文書はなく、また、これは、会社と組合との協議を要件としているのであって、組合の同意や本人の了解を要件としているわけではない。なお、会社では、エーメイ時代から現在まで、会社の配転命令権に基づき人事異動を行う際に、本人や組合から異議があれば、十分に話し合い、本人を説得するよう努めてきたが、この取扱いは、就業規則に定められた従業員の配転応諾義務と矛盾するものではない。

イ X 1 組合員は組合三役ではなく執行委員であるが、このことは本件異動命令の発令の動機とは何ら関係がない。また、組合三役でない組合役員については事前に組合と協議する慣行もなく、組合役員であることを理由に人事異動対象外とすることはできない。

組合は、X 1 組合員の異動後、市岡営業所では組合活動に不都合が生じているというが、それは単に、組合の内部事情であり、従業員の配置転換に当たって、組合活動上の不都合を考慮することはできない。

ウ 本件異動命令は、①会社の営業力が弱い地域の強化や営業戦略上の見直し、②人材活用の活性化、③従業員の適正配置、④従業員のキャリアアップ・能力開発・勤務意欲の高揚、といった要素を考慮して、X 1 組合員の能力、実績、キャリア、性格、健康状況等のあらゆる面で同人が最もふさわしいと判断した上で行ったのであって、その結果、X 1 組合員は、通勤時間も短縮され、その他特別に配慮すべき不利益の発生も考えられず、また、本人からその旨の指摘もない。

エ 本件異動に当たっては、X 1 組合員から、人事異動に応じられない特別な個人的事情等の申告が全くなかったため、会社は本件異動命令を発令したものであり、その後、会社は、正当な理由があれば会社としても再検討する旨、組合及び本人に伝えていたにもかかわらず、結局、本人及び組合側からはそのような申出がなかったため、会社としても本件異動命令を撤回することはしなかった。

ところが、X 1 組合員は、長期にわたって本件異動命令を一方的に無視しつづけたので、会社としては、このままだと X 1 組合員を懲戒解雇するほかない状況ではあったが、同人が有能な人材であることを考慮し、何とか懲戒解雇を回避することが、本人にとっても、会社にとっても得策であると判断し、寝屋川営業所に異動するよう着任命令を発したのである。

オ X 1 組合員は、現に、寝屋川営業所において、非常に厳しい環境にある高槻地区の新規取引先拡大に関し、着実に成果を上げ、売上業績を見ても、順調な伸びを見せている。X 1 組合員の積極性が、寝屋川営業所の他の従業員をも刺激し、営業所全体の活性化、成績の向上につながっていることは、会社としても有益と考えている。

カ 組合は、X 1 組合員の寝屋川営業所着任後は、市岡営業所の組合活動が弱体化していると主張するが、現実に市岡営業所の組合員数は減少しておらず、組合活動が弱体化した形跡もない。

キ 以上のような事情を総合すれば、本件異動命令が業務上の必要性に基づく正当な人事異動であり、また、X 1 組合員の本件異動命令の拒否に対する会社の対応を見ても明らかなように、本件人事異動が不当労働行為意思を動機とするもの

でないことから、組合の申立ては、棄却されるべきである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を、東大阪市に大阪営業部を置き、国公立病院、中小私立病院、開業医、調剤薬局等の医療機関向けの医薬品卸売業を営む株式会社であって、資本金は70億3,600万円、本件審問終結時における従業員数は3,227名である。

会社の営業エリアは、北海道から九州に及んでいる。このうち、大阪府域を担当しているのが被申立人大阪営業部であり、大阪営業部の下に8か所の営業所がある。

なお、大阪営業部は、会社における営業部門である関西営業本部に属し、独立した法人格は有していない。

会社は、平成8年4月1日に、エーメイを吸収合併した。

- (2) 申立人組合は、会社の従業員で構成する労働組合であって、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟しており、組合員数は本件審問終結時約90名である。

組合は、もともと昭和36年7月に総評全国一般大阪地連北村薬品労働組合として、北村薬品株式会社内に結成された。その後、北村薬品株式会社は、栄一薬品株式会社と名称変更し、昭和58年9月には、明和薬品株式会社と合併しエーメイとなり、さらに平成8年4月、エーメイが、会社に吸収合併されたことから、組合も二度の名称変更を経て、現在の名称となった。なお、合併前の会社には労働組合がなかった。

2 合併前後の労使協議について

- (1) 平成7年3月、エーメイは、会社と合併を前提とした業務提携を行うことを発表した。

合併に先立って、組合とエーメイは、合併後の組合活動や労働条件等の問題について同年9月頃まで話し合いを行った。エーメイ側の責任者は代表取締役専務Y2（以下「Y2専務」という）であり、組合側の責任者はX3執行委員長（以下「X3委員長」という）であった。

- (2) 平成7年10月13日、組合は、合併後の労働条件等について、両社あてに要求書（以下「10.13要求書」という）を提出した。

10.13要求書には、①会社は労働組合の存在を認め、合併後も現行の組合事務所、掲示板の貸与、使用並びに事前の届出により組合集会のための各営業所会議室の使用及び職場での組合宣伝物の配布を現行通り了解すること、②組合員の住居変更を伴う異動（転勤）は原則として行わないこと、万一、行う必要がある場合は、事前に組合と協議するとともに最低でも本人の

了解抜きには行わないこと、等の項目が掲げられており、組合は両社に対し、同年10月20日までに回答すること及び回答に基づく団交を同月23日又は同月25日に開催することを要求していた。

なお、エーメイは、大阪府内を中心とする企業であったため、会社と合併するまでは、従業員の府外異動はほとんどなかった。

- (3) 平成7年10月19日及び同月30日に、10.13要求書に関する組合とエーメイとの団交が行われ、組合は、組合員の府外異動を行う必要がある場合は、事前に組合と協議するとともに最低でも本人の了解抜きには行わないよう重ねて求めた。
- (4) 平成7年12月5日の組合とエーメイとの団交において、Y2専務は、組合員の府外異動について、自分の責任で組合に事前に相談する旨回答し、同団交に出席していた会社の常務取締役Y3（以下「Y3常務」という）は、「紙切れ一枚で一方向的に人事異動を行う会社ではない」と述べた。これらの発言を受けて組合は、人事異動については本人の了解の下で行うことを約束するよう求めた。
- (5) 平成7年12月19日の組合とエーメイとの団交において、Y2専務は、府外異動について、「組合が主張するように本人の事前の了解なしに人事異動を行わないということは言えないが、本人には相談する。紙切れ一枚で他府県へ人事異動を行うというようなことは避けたい」と述べたが、人事異動に関する事項の文書化については拒否した。
- (6) 平成8年1月17日にも組合とエーメイとの団交が開催されたが、人事異動に関する組合の要求に関して、両者の主張は平行線であった。
- (7) 平成8年2月14日、組合と両社は、10.13要求書の事項に関して、確認書（以下「2.14確認書」という）を締結した。2.14確認書には、合併後の会社において、組合が存在することを認め、現行の組合事務所や会議室の使用を認めること等が記載されていたが、組合員の人事異動に関する事項については、触れていない。
- (8) 平成8年2月19日の組合とエーメイとの団交において、Y2専務は、「府外異動に関しては事前に本人に連絡し、了解を得るようにする」と述べたので、組合は府外異動について、事前に本人に了解を取るということでの文書化を再度要求した。これに対してエーメイは、「文書化はできない、文書化すると大阪だけの例外規定になってしまう」、「大阪府内についても、紙切れ一枚ではやらないと再三言っている」などと述べた。
- (9) 平成8年2月26日の組合とエーメイとの団交において、エーメ

イは、府外異動について、事前に本人に了解を取るということでの文書化を改めて拒否した。

- (10) 平成8年3月11日の組合とエーメイとの団交において、組合は、エーメイに対し、府外異動についての確認書の案を示した。同確認書案には、「エーメイが会社と合併した以後も、組合員の府外異動については、事前に本人に連絡し、本人の納得の上行うこととする」と記載されていた。これに対してエーメイは、府外異動について本人の了解を条件とすることは、会社の理解が得られないとして、文書化することを再び拒否した。

- (11) 組合は、平成8年3月13日付けの申入書(以下「3.13申入書」という)で、エーメイに対し、同年2月19日の団交においてY2専務が組合員の府外異動について、事前に本人に了解を取ると述べたことにより、組合とエーメイの間では、合併後の組合員の府外異動のあり方については合意ができているとして、その文書化を改めて要求した。

- (12) エーメイは、3.13申入書に対して、Y2専務の名前で、平成8年3月18日付け念書(以下「3.18念書」という)を作成し、同日の団交の際、組合に提示した。

3.18念書には「1. 会社が必要とする人事異動は実施する。但し、組合三役については事前に組合と協議する。2. 府外異動に関しては、事前に本人の了解を得て実施するよう努める」と記載されていた。

これに対して組合は、3.18念書の「努める」という表現はこれまでの団交了解事項から後退しているとして抗議し、「組合員の府外異動については、事前に本人に連絡し、本人の納得の上行うこととする」という表現で確認書を作成するよう要求した。

- (13) エーメイとの合併後においても、組合は会社に対し、府外異動に関しては事前に本人の了解を得て実施するとの内容の文書化を要求したが、会社は、本人の了解を人事異動の要件とするというような考えは全くないとして、組合の文書化要求を拒否した。

また、会社の就業規則第4条には、「従業員は、この規則を遵守する義務を負う」と定められており、第36条では、「会社は、業務の都合により、勤務配置を転換し、または転勤させることがある。この場合、正当かつ明確な理由なくこれを拒んではならない」と定められている。なお、就業規則第4条及び第36条は、エーメイとの合併前からの規定である。

- (14) 組合と会社との団交は、各営業所ごとには行われておらず、組合は各営業所の要求・問題があればすべて組合として取り上

げた上で一本化し、会社との団交を行っていた。

3 市岡営業所におけるX 1 組合員の活動

- (1) エーメイが会社と合併した平成8年4月1日に、X 1 組合員は、それまで勤務していたエーメイの東大阪営業所から市岡営業所に異動した。また、この頃X 1 組合員は、組合の執行委員に就任した。

なお、合併当時、市岡営業所は、従業員が約50名であり、そのうち組合員は、X 1 組合員を含め10名であった。

- (2) 平成8年8月、X 1 組合員は、課長代理に昇進した。
- (3) エーメイと会社の合併直後、市岡営業所では、男性社員が交代で始業時刻30分前の午前8時から出社し、所内の清掃を実施していた。

平成8年6月頃、X 1 組合員は、団交において会社に対し、別途清掃員を雇用するよう要求したところ、会社は清掃員を雇用した。

- (4) 平成8年7月頃、市岡営業所において、Y 1 所長が、残業している社員がいても自分が退社するときにはクーラーの電源を切って退社するなど、クーラーの使用制限を行っていた。X 1 組合員が会社に対し団交で抗議したところ、会社は使用制限をしなくなった。なお、X 1 組合員がY 1 所長や会社に対し抗議行動を行う際には、市岡営業所における組合の代議員であったX 2 組合員もX 1 組合員と行動をとともにすることがあった。

- (5) 平成10年9月頃、X 1 組合員は、会社の大阪営業部医専第一部長Y 4（以下「Y 4 部長」という）に対しY 1 所長の交替を要請した。

- (6) 平成11年2月頃、Y 1 所長は、顧客である製薬メーカーが勤務時間外に開催する会議に出席できない者は当該製薬メーカーのプロモーターから外すようにとの会社からの指示を受け、X 1 組合員を、それまでの山之内製薬、持田製薬のプロモーターから外し、代わって三菱東京製薬、科研製薬のプロモーターにした。三菱東京製薬、科研製薬では、勤務時間外に会議が開催されることはほとんどなかった。

プロモーターとは、営業所ごとに置かれた各製薬メーカーの担当者をいい、プロモーターは会社の本部から指示される販売計画に基づき、営業所全体で自分が担当する製薬メーカーの薬品をどれだけ販売するかについて、各営業員に指示したり、売上げを集約したりするなどの役割を負っている。

- (7) 組合は、平成11年4月21日及び同月27日の団交において、X 1 組合員のプロモーターの変更について抗議した。
- (8) 平成11年11月12日付け「申入書」で、組合は会社に対して、

市岡営業所でのY 1 所長の就業時間やプロモーターの業務についての発言等に関して、会社としての考え方を質問した。

これに関して会社は、平成11年11月15日付けの文書で、組合に対し、上記組合の申入書の内容に関し、Y 1 所長らの発言等は、前後の話のやりとり、いきさつ等が分からないので一概には言えないが、それぞれ経験を踏まえた者同士の職場で、仕事がスムーズに進行するような話合いを持って取り組んでもらいたい旨回答した。

4 本件異動命令までの経過について

- (1) 平成11年2月末頃、Y 4 部長は、X 1 組合員に対し、「高槻、茨木で処方せんが出るようになる。ここは会社の弱いところであり、主に薬局の新規拡大で頑張ってくれ」と述べ、寝屋川営業所への異動について意向打診を行った。その際、以前からX 1 組合員が、Y 4 部長にY 1 所長の交替を要請していたことから、Y 4 部長は「君が所長とうまくいっていないことは知っている」、「君が動いたらどうだ」、「急を要するので他の人を任命するかもしれない」などと述べた。それに対して、X 1 組合員は、Y 1 所長が動かずに自分が動くのはおかしい旨述べた。また、X 1 組合員は人事異動について、市岡営業所の部下と相談した上で改めて返事をするとして、明確な返答を行わなかった。
- (2) 平成11年3月中旬頃、X 1 組合員はY 4 部長に対し、寝屋川営業所への人事異動については、今回は応じられないと返事をした。
- (3) 平成11年8月10日、会社のY 5 部長(以下「Y 5 部長」という)が、X 1 組合員に対し、寝屋川営業所への人事異動を打診した。これに対し、X 1 組合員は明確な返答を行わなかった。また同月20日過ぎには、X 1 組合員の仲人であった会社のY 6 部長が個人的にX 1 組合員に人事異動に応じるよう勧めたが、X 1 組合員は、一度考えてみて、Y 4 部長に返事をする旨述べた。
- (4) 平成11年9月2日、X 1 組合員はY 4 部長に対し、寝屋川営業所への異動には応じない旨答えた。
- (5) 平成11年9月末頃、阿倍野営業所の会議室でY 4 部長、Y 5 部長、X 1 組合員の3人がX 1 組合員の人事異動について会談した。Y 4 部長は、X 1 組合員に対し、「寝屋川営業所への辞令を出すので考えてほしい、人事異動の目的は高槻、茨木における薬局の拡大である」と述べ、人事異動後の課員の構成や人員について説明した。X 1 組合員は人事異動についてはっきりした返事をせず、「聞いておきます」と述べた。また、X 1 組合員は、本件異動に応じられない理由を特に述べなかった。

- (6) 平成11年10月4日に、会社は10月1日付けの人事回報を各営業所に掲示することにより、本件異動を発令した。

なお、本件異動は、大阪営業部で計画し、本社の了解及びその決裁の下に発令された。

- (7) 平成11年10月、本件異動発令後、X 1 組合員は組合の副執行委員長に就任し、X 2 組合員は組合の執行委員に就任した。

5 本件異動命令後の経過について

- (1) 平成11年10月5日夕方、X 3 委員長は、会社の総務部長 Y 7 (以下「Y 7 部長」という)に対し、X 1 組合員の人事異動を一方的に発令したとして電話で抗議した。

- (2) 平成11年10月19日に開催された団交において、組合は会社に対し、「本件異動命令については、業務上の必要性は認められないこと、本人が人事異動を嫌がっていること、X 1 組合員は市岡営業所における組合のリーダー的存在であること、から X 1 組合員を排除しようとする意図に基づく人事異動であり、認められない」と抗議した。これに対して会社は、組合が主張するような意図はない旨述べるとともに、「健康上の問題など何か特別な事情があり、正当な理由があれば会社としても再検討するが、本人及び組合からそのような指摘もない」と回答した。組合は、「本件異動は、組合対策上の人事異動であり、強引に強行すれば、第三者機関に委ねざるを得ない」と述べた。

- (3) 平成11年10月24日、Y 7 部長は X 3 委員長に電話で、本件異動命令についての話し合いを提案した。

- (4) 平成11年11月2日、阿倍野営業所の会議室で会社の常務取締役大阪営業部部長 Y 8、Y 7 部長、Y 4 部長、X 3 委員長、X 1 組合員の5者会談が行われた。

席上、X 1 組合員は、本件異動命令を拒否する理由について、具体的には述べなかった。また、X 3 委員長は、本人がどうしても嫌がっているので組合としても応じるわけにはいかない旨述べた。

会社は、X 1 組合員及び組合に対し、正当な拒否の理由が示されないとして、本件異動命令を撤回するわけにはいかないことを説得したが、X 1 組合員及び組合は、これに応じなかった。

- (5) 平成11年11月10日及び同月17日に、組合と会社の間で、一時金についての団交が行われた際にも、本件異動命令について協議されたが、双方の主張は平行線で終わった。

6 X 1 組合員に対する会社の着任命令の発令に至る経過について

- (1) 平成12年1月14日、Y 7 部長は堺営業所に X 3 委員長を訪ね、X 1 組合員に対し着任命令を出すことを事前に説明した。

- (2) 平成12年1月19日、会社は同月18日付けの着任命令の通知を

X 1 組合員に手交した。その通知においては、着任の期限が同年2月14日とされており、その日にX 1 組合員が寝屋川営業所に着任しない場合は、以後の給料は支払われない旨、また、それ以降は、従前の勤務場所(市岡営業所)における就労は認めない旨記載されていた。

- (3) 平成12年1月21日、組合は「申入書」により、会社に対して、X 1 組合員の人事異動には業務上の必要性がなく、市岡営業所からX 1 組合員を排除することで組合をつぶすことを目的とした不当なものであるとして、本件異動命令及び着任命令の撤回を要求するとともに、それについての回答を求めた。
- (4) 平成12年1月24日、会社は組合の申入書に対して、「1. 着任命令を撤回する考えはなく、X 1 組合員に対しては、速やかに人事異動を実行するよう求める。2. 会社としての考え方は、従前説明のとおりであり、組合対策上のものではない。寝屋川営業所のエリアについては、今後さらに力を入れていかなければならない営業拠点の一つであり、ここに適正な人材を投入していく考えである。3. 本件異動に関し、通勤上の問題とか組合側との事前協議の問題とか、特別に配慮しなければならない条件は何もないと考えている」などと書面で回答した。
- (5) 平成12年2月2日付けで組合から会社に対して、本件異動命令について異議があることを明らかにした上で、異動に応じる旨の通知書が出され、X 1 組合員は同年3月1日より、寝屋川営業所で勤務するようになった。なお、X 1 組合員の異動後、市岡営業所ではX 2 組合員が中心となって組合活動が行われるようになった。
- (6) 平成12年4月28日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

7 院外処方せん実施に伴う会社の調剤薬局の新規取引先拡大の取組について

- (1) 大阪府内の各病院において、院外処方せんが実施されるようになったのは、平成9年頃からであった。

会社においては、従来、調剤薬局に対するシェアが低く、専ら病院などの医療機関にウェイトを置くという企業戦略をとってきたが、医薬分業の進行に伴い、平成8年の合併の直後から、企業の生き残りを図るためには取引先としての調剤薬局の新規拡大が緊急の課題であるとして、大病院が院外処方せんを実施する予定をにらみ、その数か月前より担当営業所において調剤薬局の新規取引先拡大について集中的に取り組むとともに、営業所に対して大阪営業部が応援する体制をとっていた。

- (2) 平成9年5月東大阪市立総合病院、同年10月泉佐野市民病院、

同10年10月大阪府立病院が相次いで院外処方せんを実施することに伴い、会社ではそれぞれの営業所において、調剤薬局の新規取引先拡大のための活動に集中的に取り組むことになり、大阪営業部においても開発部長や従業員を動員するなどして、その取組を応援した。

- (3) 平成11年4月11日から、高槻市の大阪医科大学付属病院は、小児科、皮膚科の院外処方せんを実施するようになり、さらに同年8月16日には、院外処方せんを全診療科に拡大するようになった。
- (4) 会社は、平成11年8月25日頃より同年9月7日頃まで、他の営業所の所長や大阪営業部の従業員も動員し、高槻市内の調剤薬局への訪問による新規取引先拡大の集中的な取組を実施した。

8 会社営業所の人員の変遷について

- (1) 大阪営業部における人員及び組合員数の変遷について

平成8年度の各営業所を含む大阪営業部全体の従業員数は337名であり、同12年度の従業員数は同8年度に比べて61名(18.1%)減少し276名であった。なお、この間42名が退職したが、会社は従業員の新規採用はしていない。

平成8年度の大阪営業部の組合員数は120名であり、同12年度の組合員数は同8年度に比べて33名(27.5%)減少し87名であった。この間17名が退職により、組合を退いている。また、11名が組合を脱退している。

- (2) 市岡営業所における人員及び組合員数の変遷について

平成8年度の市岡営業所の従業員数は50名であり、同12年度の従業員数は同8年度に比べて3名(6.0%)減少し47名であった。なお、この間7名が退職した。

平成8年度の市岡営業所の組合員数は10名であり、同12年度の組合員数は7名であった。この間3名が退職により、組合を退いている。

- (3) 寝屋川営業所における人員及び組合員数の変遷について

平成8年度の寝屋川営業所の従業員数は26名であり、同12年度の従業員数は同8年度に比べて3名(11.5%)減少し23名であった。なお、この間2名が退職した。

平成8年度の寝屋川営業所の組合員数は8名であり、同12年度の組合員数は9名であった。この間1名が退職により、組合を退いている。

9 寝屋川営業所におけるX1組合員の勤務状況等について

- (1) X1組合員の市岡営業所と寝屋川営業所での業務内容についての比較は次のとおりである。

平成12年12月20日現在

	市岡営業所	寝屋川営業所
職位	課長代理	課長代理
職種	営業担当	営業担当
担当地域	大阪市内の福島区西区・北区の一部	高槻市
任務分担	開業医専門	調剤薬局の新規拡大
得意先	約50軒	引き継いだ得意先は、6軒の医院
業務内容	①始業後、メーカーとの交渉等の業務を行い、午前10時頃外出 ②1日約30軒訪問 ③午後5時頃帰社 午後7時頃退社	①始業後、見積書作成等の業務を行い、午前10時15分頃外出 ②1日15軒訪問 ③午後4時半頃帰社 午後5時頃退社
業務上の困難	12年間同一地域を担当していたため、特に業務上の困難はなかった。	同業他社の営業担当者などから、新規に調剤薬局を訪問したりすると、抗議されることがあった
1か月の平均売上	1,600万円～1,800万円	当初約300万円 現在は約700万円

- (2) X 1 組合員の自宅のある大東市から寝屋川営業所までの距離は市岡営業所までの距離に比べて短く、また、X 1 組合員はオートバイを使用して通勤しているので、その通勤時間は大幅に短縮されている。
- (3) 寝屋川営業所における X 1 組合員の平成12年4月から同年12月までの新規取引先拡大軒数は11軒で、同期間の大阪営業部における営業部員の中での同軒数の実績はトップである。
- (4) X 1 組合員が市岡営業所から寝屋川営業所に異動したことによって、同組合員の基本給、手当等の増減はなかった。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

(1) 大阪営業部の被申立人適格について

組合は、本件異動命令及び着任命令がそれぞれ、大阪営業部ないし大阪営業部部長名で行われていることをもって、大阪営業部も使用者として被申立人適格を有する旨主張する。

しかしながら、前記第3.1(1)及び4(6)認定のとおり、大阪営業部は、独立した法人格を有しておらず、会社の営業部門である関西営業本部に属することから、会社組織の構成部分にすぎ

ず、大阪営業部に対する申立ては却下する。

(2) 本件異動命令について

ア 人事異動に係る組合と両社との合意の有無について

組合が、合併前の団交において、組合員の府外異動については本人の了解を得て行うということを組合と両社の間で合意していた、と主張するとともに、組合員の府内異動についても、組合と両社の間では、本人の了解を得て行うということを合意していたと主張するのに対し、会社は、従業員の人事異動について、組合と会社の間で本人の了解を条件とするという合意はあり得ないし、また、従業員の府内異動については、組合との間で議論さえもなされていない旨主張するので、以下検討する。

前記第3.2(2)、(4)、(5)、(8)及び(12)認定によれば、①平成8年10月13日、組合は、両社あてに、合併後の労働条件等についての要求書を提出し、その中で、組合員の住居変更を伴う人事異動を行う場合は、事前に組合と協議するとともに、本人の了解を得るよう求めていたこと、②エーメイは大阪府内を中心とする企業であったことから府外異動はほとんどなかったこと、③平成7年12月5日及び同月19日の団交において、エーメイのY2専務や会社のY3常務は、組合員の府外異動について、本人に相談することなく、紙切れ一枚で行うというようなことはしない旨述べたが、人事異動に関する組合の文書化の要求は拒否したこと、④平成8年2月19日の団交において、Y2専務は「府外異動に関しては事前に本人に連絡し、了解を得るようにする。大阪府内についても、紙切れ一枚ではやらない」と述べたこと、及び、⑤エーメイはY2専務の名前で、「府外異動に関しては、事前に本人の了解を得て実施するよう努める」と記載した3.18念書を組合に提出したが、組合は、「努める」という表現はこれまでの団交了解事項から後退しているとして抗議したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、両社は組合に対し、一貫して、府外異動については、本人には事前に相談して実施するとの考えを示しているとみるのが相当である。とはいえ、平成8年2月19日の団交におけるY2専務の「本人の了解を得る」との発言はあったものの、その後組合が文書化を要求したことに対して、Y2専務が「本人の了解を得ることに努める」との表現の3.18念書を提出していることから判断すると、府外異動について本人了解を条件とする旨の合意が組合と両社との間で形成されていたとまでは言えない。

次に、府内異動については、平成8年2月19日の団交で「大阪府内についても紙切れ一枚では行わない」とY2専務が発言していることからすると、一連の人事異動に関する団交の中心議題ではないにしても、団交において府内異動に関する議論がなされていないとする会社の主張は採用できない。

以上のとおり、両社は、府内、府外にかかわらず、人事異動については一方的に実施するのではなく、本人に対して事前に説明なり相談なりを行う、との方針をもって組合に対応してきたとみるのが相当であって、組合が主張するように、府外異動、府内異動のいずれについても本人の了解を条件とすることを組合と両社が合意していたとまで言うことはできない。

イ 本件異動の業務上の必要性と人選理由について

組合は、①高槻地区における調剤薬局の新規取引先拡大の会社の取組は、遅きに失しており、いまさら高槻地区にX1組合員を配置したところで、その営業シェアを伸ばすことは困難であること、及び、②会社は、能力・実績等からX1組合員が最もふさわしいと判断したというが、同組合員以外にも適任の人材は数多くいること、などから、本件異動命令に業務上の理由はなく、会社の述べる人選理由は根拠のないものと主張するので、以下検討する。

前記第3.7(1)ないし(4)認定のとおり、調剤薬局の新規取引先拡大は、会社の企業戦略上緊急の課題であり、大病院の院外処方せんの実施をにらみ、担当営業所と大阪営業部が連携して、集中的な取組を行っていることが認められる。高槻地区においても会社は、大阪医科大学付属病院の院外処方せんの実施後に、他の営業所の所長や大阪営業部の従業員を動員して、調剤薬局への集中的な訪問を実施したことが認められる。確かに、同付属病院に関しては全診療科の院外処方せんが実施された後の取組であったことから、組合が主張するように会社の取組が遅きに失したきらいはあるものの、これをもって、高槻地区における調剤薬局の新規取引先拡大の重要度が低いとまでいうことはできない。

なお、本件異動後のX1組合員の勤務状況等の経過を見ると、前記第3.9(1)及び(3)認定のとおり、同組合員の平成12年4月から同年12月までの調剤薬局の新規取引先拡大軒数は11軒で、同期間の大阪営業部における営業部員の中での同軒数の実績はトップであり、寝屋川営業所において十分業務をこなしていることが認められるところから、本件異動命令に業務上の理由はなく会社の述べる人選理由は根拠のないも

のであるとする組合の主張には説得力がない。

次に、組合は、調剤薬局の新規取引先拡大に伴う営業活動上の困難性により、X 1 組合員が精神的、肉体的に過重な負担を強いられていると主張する。

一般的に、人事異動後にあつて、新規に担当する地域で営業活動を行う場合、当該活動が容易でなくそれなりの困難性を伴うことは予想されるところである。確かに、前記第3.9(1)認定によれば、高槻地区における調剤薬局の新規取引先拡大に関して、同業他社の営業担当者から抗議されるなど営業活動上の困難があつたことが認められる。しかしながら、このような困難性が、組合員又は組合活動を理由に強いられたものであると認めるに足る疎明はなく、この点に関する組合の主張は採用できない。

なお、前記第3.9(1)、(2)及び(4)認定によれば、本件異動命令によって、X 1 組合員の役職や基本給、手当等の額は変わっておらず、かえって、通勤時間は、市岡営業所在職時に比べて短縮されていることが認められるのであつて、X 1 組合員本人の労働条件に関して特段の不利益があつたとは認められない。

ウ 本件異動による市岡営業所での組合活動への影響等について

組合は、会社は、X 1 組合員と、X 1 組合員異動後、市岡営業所において中心となつて組合活動を行っている X 2 組合員では、組合活動に果たす役割が違うことを知った上で本件異動命令を実施し、組合の弱体化を企図したと主張するので、以下検討する。

前記第3.2(14)、3(3)、(4)、4(7)、6(5)及び8(2)認定によれば、①各営業所単位では組合と会社との団交や折衝は行われていないこと、②X 1 組合員は市岡営業所において、たびたび、会社への抗議等を行っていること、③X 2 組合員は、X 1 組合員と一緒に抗議行動を行うことがあつたこと、④X 2 組合員は、本件異動発令後に組合の執行委員となり、X 1 組合員異動後は、市岡営業所における組合活動の中心となつたこと、及び、⑤平成8年度から同12年度にかけて、市岡営業所の組合員数は3名減少しているものの、その理由は退職によるものであり、それ以外の理由で組合員が減少している事実はないこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社と組合との団交や折衝は各営業所単位では行われていないことから、本件人事異動により、組合が、一般に団交等の組合活動上の不都合を被ること

はないと考えられることに加え、本件異動により、市岡営業所の組合活動が低下したとの疎明もない。また、X 1 組合員異動後に市岡営業所の組合活動の中心となった X 2 組合員は、X 1 組合員と一緒に市岡営業所において組合活動を行っていたことが認められるとともに、会社が両組合員の組合活動歴や年齢を考慮して、組合活動を低下させるため X 1 組合員を異動させたと認めるに足りる十分な疎明はない。

なお、前記第3.4(1)ないし(5)認定のとおり、会社は、平成11年10月4日の本件異動発令までに、平成11年2月頃から、数回にわたり、人事異動先、人事異動の目的等を説明した上で、X 1 組合員の意向打診を行っていること、及びそれに対して、X 1 組合員は特に理由を示さず人事異動を拒否していることが認められる。

また、前記第3.5(1)ないし(5)認定のとおり、本件異動命令発令後、①組合と会社は、団交やX 1 組合員も参加した会談を開催し、本件異動について話し合っていること、②組合が、X 1 組合員が本件異動を嫌がっていること、及び同組合員が市岡営業所における組合のリーダー的存在であることから、本件異動命令を撤回するよう要求したのに対し、会社は、正当な理由があれば会社としても再検討する旨回答していること、及び、③会社は、本件異動命令に従わないX 1 組合員を処分することなく、着任命令により、猶予期間を設けて本件異動を促したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社はX 1 組合員や組合に対して、たび重なる話合いや説明を行うなど、本件異動について理解を得るよう十分努力していたとみるのが相当である。

エ 結論

以上を総合すると、本件異動命令は、組合活動を理由に本人に不利益を与えるとともに、組合の弱体化を企図した不当労働行為とは言えず、組合の申立てを棄却する。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成15年11月7日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印