

命 令 書

再審査申立人 川越観光自動車株式会社

再審査被申立人 全労協全国一般東京労働組合

再審査被申立人 女性ユニオン東京

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人川越観光自動車株式会社は、今後、X 1 の業務内容等処遇に変更がある場合には、再審査被申立人女性ユニオン東京との間の平成13年5月9日付け議事録確認書の趣旨に則り、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 再審査被申立人女性ユニオン東京のその余の本件救済申立てを棄却する。
- 3 再審査被申立人全労協全国一般東京労働組合の本件救済申立てを棄却する。

II その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 再審査申立人川越観光自動車株式会社(以下「会社」)は、平成8年6月1日、入社以来約33年間、観光バスガイドとして勤務してきた従業員 X 1 (以下「X 1」)を、同社の川越営業所から、鶴瀬営業所の事務員に配置転換したところ、X 1 は、その後平成9年7月1日に再審査被申立人女性ユニオン東京(以下「組合」)に加入し、以来、組合と会社は、X 1 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重ねた。交渉継続中の平成10年5月14日、会社は旅行業の廃業を決め、同日、埼玉県に廃業届を提出したが、組合は、その廃業について、事前の通告、説明がなかったことから、同月19日の第6回団体交渉において、廃業の経緯等に関し、資料の提示等を求めたところ、会社は、資料の提示には応じなかった。

そこで、同年12月8日、組合及びその上部団体である再審査被申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「東京労組」)は、埼玉県地方労働委員会(以下「埼玉地労委」)に対し、会社がX 1 の原職復帰を不当に拒否し、その他差別的な不利益取扱いをし、団体交渉において不誠実な対応をしていることが労働組合法第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、要旨次の内容の

救済を申し立てた。

- ① X 1 の原職復帰
 - ② X 1 の原職復帰までの間の給与差額の支払い
 - ③ X 1 の処遇問題に関する団体交渉の誠実対応
 - ④ X 1 が組合の組合員であることによる差別的取扱いの禁止
 - ⑤ 謝罪文の交付、掲示
- 2 埼玉地労委は、平成13年6月22日、X 1 の処遇に関し、上記1の③並びに⑤のうち謝罪文の交付の限度で申立てを認容し、その余の申立てを棄却したところ、会社はこれを不服として、同月27日、再審査を申し立てたものである。

なお、会社と再審査被申立人らとの間には、初審結審(平成12年7月25日)後であって初審命令交付前の平成13年5月9日に開催された団体交渉において、「今後、X 1 の業務内容及び鶴瀬営業所の営業等の変更がある場合は、事前に組合と協議することを確認し、合意にもとづいて変更が実施されるよう努めることを双方確認した。」等とする議事録確認が行われている。

また、組合は、平成14年2月24日の定期大会決議に基づき、翌25日、東京労組から脱退している。

第2 再審査申立ての趣旨

- 1 初審命令の主文第1項及び第2項を取り消す。
- 2 1の取消部分に関する再審査被申立人らの本件救済申立てを棄却する。

第3 当委員会の認定した事実

以下のとおり改めるほかは、初審命令理由第2の「認定した事実」を引用する。当該引用する部分中の「本件申立時」を「本件初審申立時」と読み替える。

- 1 1・(1)・ア中の「営業所」を「3営業所」に、同「会社である。」を「会社であったが、初審結審後であって初審命令交付前の平成13年3月31日、観光バス事業を廃止し、また、再審査申立て後の平成14年4月1日には上記3営業所を廃止し、新設の森林公園営業所(埼玉県比企郡所在)に統合するとともに、乗合バス事業を拡充した。」に、同「約60人である。」を「約60人であったが、乗合バス事業の拡充に伴う運転士等の増員により、平成14年4月1日現在では101人となった。」に改める。
- 2 1・(1)・イ中の「会社の代表取締役は、」を「本件初審申立時において、会社の代表取締役は、」に改める。
- 3 1・(3)中の「労働組合である。」を「労働組合であったが、当委員会における再審査中の平成14年2月24日に開催した定期大会で脱退を決議し、翌25日、東京労組から脱退した。」に、同「会社には、」以下を「会社には、このほかに、川越観光労働組合があ

り、同組合は、会社と『会社の従業員は、組合員でなければならない。』（労働協約第4条）とのユニオン・ショップ協定を含む労働協約を締結している。」に改める。

4 1・(4)の末尾に「X 1は、入社後、川越観光労働組合に加入していたが、後記2の経緯を経て組合にも加入し、いわゆる二重加盟となっている。」を加える。

5 2・(3)の末尾に次の段落を加える。

「なお、この配置転換に伴い、X 1の給与の支給総額は、基本給は変わらないものの、観光バスガイドとしての諸手当がなくなったことから、月額平均10数万円の減額となった。」

6 3の見出し「組合加入後の労使関係」を「組合加入後の労使関係(救済申立て時まで)」に改める。

7 3・(1)の末尾に次の段落を加える。

「なお、第2回団体交渉は、同年9月11日午後7時から行うこととなった。」

8 3・(17)中の「同年5月14日に旅行業の廃業を決定した。」から「組合には廃業の説明をしていない。」までを「同年5月14日に旅行業の廃業を決定し、同日、埼玉県に廃業届を提出した。会社は、この廃業の決定については、川越観光労働組合、組合及びX 1のいずれにも事前に通知したり、説明することもなく、同月16日に、川越営業所及び鶴瀬営業所の登録証を取り外す際に初めて川越観光労働組合及びX 1に旅行業を廃業したことを説明した。」に改める。

9 3・(18)中の「観光事業」を「旅行業」に改める。

10 3・(21)の次に、4として次の段落を加える。

「4 初審結審後の労使関係

(1) 会社は、平成12年9月30日、観光バス事業の廃止について、資料(車両の実働単価下落に関する資料、会社の赤字収支に関する資料、貸切事業の見直しに関する資料等)を提示して川越観光労働組合に提案した。しかし、組合には、この時には提案せず、また、約1か月後の11月7日に「今後、組合員X 1の労働条件、雇用等に変化がある場合には、事前に組合と協議を行ってほしい」との申入れを組合から受けた際にも全く話をしなかった。その後、X 1からの連絡によって初めて川越観光労働組合に提案したことを知った組合が会社に申し入れた結果、会社は、組合にも観光バス事業の廃止を提案した。

(2) こうした経過を経て、観光バス事業は、平成13年3月31日に廃止されるに至ったが、同年5月9日にX 1の今後の業務内容等に関して開催された会社と組合及び東京労組と

の団体交渉において、組合及び東京労組は、観光バス事業廃止に伴い、同年4月13日に鶴瀬営業所の自動車を引き揚げ、観光バス事業の看板を取り外した際は、当日朝X1に突然の連絡があり、同日の午後に引き揚げ等を実行したとして抗議し、会社は手順が悪かったと認めるというやりとりがあった。そして、交渉の結果、「今後、X1の業務内容及び鶴瀬営業所の営業等の変更がある場合は、事前に組合と協議することを確認し、合意にもとづいて変更が実施されるよう努めることを双方確認した。」等とする議事録確認が双方署名押印の上交わされた。

- (3) ところが、その約4か月弱後の平成13年8月29日、会社は、組合には何の連絡もしないまま、X1を含む会社の従業員に、「観光バス事業の廃止に伴い就業規則、給与規程等を一部変更し、同年10月1日から実施する予定であり、後日、同規則等を冊子にして配布すること」等を内容とする書面を送付した。このため、組合及び東京労組は、同日、会社に対して組合に何ら連絡することなく一方的に、X1の業務内容にも関係する就業規則等の変更を行う旨が通知されたとして抗議するとともに、5.9議事録確認に基づき、変更内容を事前に組合に提示し協議することを求める旨を文書で申し入れた。

この申し入れに基づき、同年9月12日に開催された団体交渉で会社は就業規則等の変更内容について説明を行い、また、その後数回にわたって書面による質疑応答と意見交換が行われた結果、同年11月20日の団体交渉で一応の合意をみた。

- (4) なお、会社は、乗合バス事業を拡充するため、営業所の統廃合を計画していた。会社は、この計画案に関しては、平成13年11月7日、組合及び川越観光労働組合双方に、平成14年4月1日から川越、東松山、鶴瀬の3営業所を廃止して新設の森林公園営業所へ統合するとともに、乗合バス事業を拡充するとの提案を行った。この提案を受けて、組合及び東京労組との間では、上記(3)の平成13年11月20日の団体交渉において、この提案内容とともに、「X1を森林公園営業所勤務とし、その業務内容は定期券・回数券等の委託代売所への券類の届けと販売金の回収・精算、燃料集計その他とする」ことについて合意するに至った。この結果、X1は、平成14年4月1日から、森林公園営業所勤務となった。」

第4 不当労働行為を構成する事実についての当事者の主張

当委員会における当事者の主張を、以下のとおり付加するほかは、初審命令理由第3・2・(1)の主張を引用する。

1 再審査申立人の主張要旨

(1) 旅行業の廃業が団体交渉事項か否か等について

旅行業の廃業は、本来、会社の専権事項であり、X 1 の配置転換と無関係に、会社の経営上の判断によって決定したものである。不振の旅行業を廃業するのに、労働組合に対する通告や、その同意は不要である。しかも、旅行業の廃業によって、X 1 の労働条件には何ら影響がないのであるから、廃業について組合に説明したり、団体交渉の場で資料を提示して廃業の理由等の説明をしなければならない義務はない。

また、初審命令も認定(第2・3・(19))しているとおりに、会社は、平成10年5月19日の第6回団体交渉において、組合に対し廃業の経緯と理由を説明している。

したがって、会社には、旅行業の廃業に関する説明について、不当労働行為とされるような対応はない。

(2) 二重加盟問題について

X 1 は、組合に加入する以前から川越観光労働組合に加入している。会社の従業員で組合に加入しているのはX 1 だけで、X 1 以外の従業員は、一部の非組合員を除いてすべて川越観光労働組合に加入しており、同組合と会社との間にはユニオン・ショップ協定が締結されている。

会社は、川越観光労働組合に対し、X 1 の本件配置転換や旅行業の廃業について通告しており、これに対し同組合からは団体交渉の要求や、異議がある旨の通告はなかった。また、会社は、従業員の労働条件や処遇については、同組合の合意か、その了解を得て決定しており、会社としては、同組合との合意や了解を無視して、同組合の組合員であるX 1 の労働条件や処遇を決めることはできない。

このように、旅行業の廃業や、X 1 を含む従業員の労働条件や処遇について、従業員の多数によって組織されている川越観光労働組合に対して通告し、その合意、了解を得ている以上、組合に対して通告、説明を行わなかったとしても、労働者の地位の向上と団結の擁護、労働協約を締結するための団体交渉の助成という労働組合法第1条の目的を阻害することにはならないから、そのことについて、組合との関係で不当労働行為が成立するとするのは不当であり、初審命令は労働組合法第7条の解釈を誤っている。

(3) 救済利益について

会社と組合及び東京労組との間では、初審命令交付前の平成

13年5月9日の団体交渉において、5.9議事録確認が行われている。このような状況となっている以上、会社に対して、団体交渉での誠実対応、謝罪文の交付を命じたのは的はずれというほかはなく、初審命令は取消しを免れない。

2 再審査被申立人らの主張要旨

(1) 再審査申立人の主張上記1・(1)について

旅行業の廃業は、X 1 の労働条件や雇用に重大な影響を及ぼす団体交渉事項である。

会社が、平成10年5月19日の団体交渉で旅行業の廃業について述べた内容は、一方的、形式的なもので、実質的には何らの説明もしていないに等しいものである。

(2) 再審査申立人の主張上記1・(2)について

X 1 の二重加盟は、川越観光労働組合と会社との間にはユニオン・ショップ協定が締結されているため、止むを得ずしているものである。また、本件配置転換その他のX 1 の処遇問題については、川越観光労働組合は、会社との団体交渉事項として取り上げておらず、専ら組合が会社と交渉してきた。X 1 が労働者としての地位向上のため行動する組合に依拠するのは当然であり、会社が組合に対してX 1 の処遇の問題について誠実交渉義務を負うことはいうまでもない。

仮に、会社が、川越観光労働組合との関係で誠実交渉義務を果たしたとしても、それによって組合に対する誠実交渉義務を免れるわけではない。

(3) 再審査申立人の主張上記1・(3)について

5.9議事録確認が成立していることはその主張のとおりであるが、平成13年8月29日、会社は、X 1 に対し就業規則、給与規程等を組合に連絡せず一方的に変更することを通告し、組合の抗議により団体交渉、意見交換を行った。その後も、会社は、この事前協議の確認合意を遵守しない態度を続けている状況であり、団体交渉での誠実対応と謝罪文の交付を命じた初審命令による救済の必要性は継続している。

第5 当委員会の判断

以下のとおり付加するほかは、初審命令理由第3・2・(2)のとおりであるからこれを引用する。

1 不当労働行為の成否

当委員会も、会社が①組合及び東京労組とX 1 の処遇問題について交渉中であつたのに、鶴瀬営業所におけるX 1 の処遇と密接に関連する旅行業を廃業する際に、組合及び東京労組と事前に何ら協議をしなかったこと、②第6回団体交渉において組合から旅行業の廃業の経過と理由、鶴瀬営業所の今後の位置付けについての

説明、経営資料の提供を求められたにもかかわらず、厳しい事業環境のため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、廃業を決定した旨回答するのみで、資料の提示や回答根拠の具体的な説明をしなかったことは、誠実に団体交渉に応じたものとはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。以下、再審査申立人の主張に則して補足する。

(1) 旅行業の廃業が団体交渉事項か否か等について

前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第2(以下「前記初審命令理由第2」)・2・(1)認定のとおり、会社は、本件配置転換を内示する際に、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X1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。」などと説明しており、X1の鶴瀬営業所における職務には旅行業に関する業務が重要な意味を持っていたものと考えるのが相当である。また、X1もそのように理解していたものと推認することができる。してみると、本件旅行業の廃業は、X1の労働条件に密接に関連しており、その限りにおいて、廃業に至る経緯や理由等について団体交渉において説明すべきであったと言わざるを得ない。

そして、同3・(1)ないし(16)認定のとおり、当時、組合及び東京労組との団体交渉の主題は、X1の観光バスガイドへの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おり、未だその決着をみていない段階であった。このような時期に、同(17)認定のとおり、組合及び東京労組に対して事前に何らの説明もなく旅行業を廃業したのである。

なるほど、廃業届をし、旅行業の登録証を取り外した後の平成10年5月19日の第6回団体交渉においては、会社は、旅行業廃業の経過や理由等について、組合の求めに応じて一応の説明はしている。しかし、なおも組合側が廃業を決定した時期や経過の説明、経営資料の提出を求めたのに対し、「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。」と回答したのみであり、鶴瀬営業所の今後の位置付けの質問に対しても、「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。」と回答するに止まったものである。

また、再審査申立人は、先行き不透明の厳しい経済環境の下で、先行き不安なのはX1及び組合側だけでなく、会社も会社の全従業員も不安なのであって、鶴瀬営業所の今後の位置付け

や営業政策について当面現状のままであるという以外にいかなる説明も約束もできない事態に立ち至っているという。しかし、むしろ、厳しい経済環境の中にあるからこそ、会社の業績の変化、収支状況等の数字の概要を、適宜の資料を示すなどして組合側の理解や納得が得られるよう説明すべきであったし、例えば、同4・(1)認定のとおり、観光バス事業の廃止に関し川越観光労働組合に提示した程度の資料を示し説明することはできたものと思われる。

以上により、団体交渉継続中に行われた本件配置転換後のX1の労働条件に関連する旅行業の廃業について、事前に説明せず、かつ事後の団体交渉においても十分な説明をしなかったことは、団体交渉における当事者間の信義、ひいては誠実応諾義務に反するものと言わざるを得ず、不当労働行為が成立する。

なお、再審査申立人は、当初のX1の配置転換は同人の同意のもとに行われたものと見るべきであるのに、その配転の当否の判断を避けたまま、これが不当配転であることを前提とするX1の原職復帰ないしその処遇についての要求に関する団体交渉について不当労働行為をいうのは的はずれであるという。なるほど、X1の配置転換自体が不当であったとの疎明はなく、むしろ、前記認定のX1の配置転換の経緯、その後の組合加入、平成9年8月6日の第1回団体交渉までの経過をみると、本件配置転換がX1には不本意なものであったにせよ、同意の上の異動とみられても止むを得ない経過であるとはいえよう。しかし、当時、既に団体交渉の主題がX1の原職復帰要求から鶴瀬営業所における処遇問題へと変化してきていたことは前記認定のとおりであり、そのような経過の中での団体交渉における誠実応諾義務を問題としているのであるから、再審査申立人の主張は採用できない。

また、再審査申立人は、X1の雇用や労働条件には、旅行業廃業の前後で何ら変化がないとして、不当労働行為の成立を争うが、雇用や労働条件に変化がないというのは、いわば結果論に過ぎず、外形的にその変化がないからといって、廃業の事前説明ないし団体交渉における誠実対応が不要になるいわれはないから、この主張は採用できない。

(2) 二重加盟問題について

再審査申立人は、旅行業廃業や従業員の労働条件ないし処遇については、川越観光労働組合に対して通告し、合意、了解を得ている以上、組合に通告、説明をしなかったとしても不当労働行為には当たらないと主張する。

しかし、本件配置転換その他のX1の処遇問題については、

川越観光労働組合は会社との団体交渉事項として取り上げず、もっぱら組合及び東京労組が会社と交渉してきた経緯があるから、会社は、X 1 の処遇問題について、川越観光労働組合とのユニオン・ショップ協定にかかわらず、同組合に対する対応とは別個に、組合に対して誠実に対応し、交渉する義務を負うものであることは言うまでもない。再審査申立人の主張は失当である。

2 救済利益及び救済方法

前記初審命令理由第2・4・(2)認定のとおり、会社と組合及び東京労組との間では、平成13年5月9日に、「今後、X 1 の業務内容及び鶴瀬営業所の営業等の変更がある場合は、事前に組合と協議することを確認し、合意にもとづいて変更が実施されるよう努めることを双方確認した。」等とする5.9議事録確認が行われている。再審査申立人は、このような状況の下では、救済利益が消滅しているかの主張をする。

確かに、同3・(17)及び同4・(1)、(2)、(4)認定のとおり、旅行業の廃業に続いて観光バス事業も廃止され、X 1 が復帰を希望していた観光バスガイドの職場も会社には既になくなり、X 1 の今後の処遇等の変更に関しては、会社と組合との間で5.9議事録確認が行われている上、X 1 は組合も合意の上で森林公園営業所勤務となっているのである。これらの事実をみる限り、団体交渉事項であった本件配置転換及びこれを契機としたX 1 の処遇問題は解決済みと言えなくもない。

しかしながら、同3・(17)認定及び同4・(1)、(3)認定のとおり、ここに至るまでの経緯をみると、会社は、組合に何ら説明することなく旅行業を廃業したり、観光バス事業の廃止については川越観光労働組合には提案しながら、組合にはその機会があったのに提案せず、組合から申し入れを受けて初めて提案したり、5.9議事録確認が行われた後にも就業規則等の変更を一方的に行おうとしたのである。そして、当委員会においても、なお、X 1 を含む従業員労働条件や処遇については、多数組合である川越観光労働組合との合意、了解を得ていれば組合に対して通告や説明を行わなかったとしても労働組合法の趣旨を損なわない旨の主張を維持していることは、前記第4・1・(2)のとおりである。

これらのことからすれば、会社が、今後も、X 1 の処遇問題に関して上記と同様の対応を繰り返すのではないかとのおそれは、なお存続していると言わなければならない。就業規則等の変更については、その後の交渉を通じて組合と合意に達しており、また、観光バス事業の廃止についてもその後組合にも提案して合意に達しているが、これらの事実をもってしても、上記判断を動かすに

は足りない。

以上により、本件において救済の利益はなお存在しているといふべきところ、救済方法としては、初審命令主文を主文のとおり変更して命じることが本件の労使関係にとって相応しいものと思料する。

なお、前記初審命令理由第2・1・(3)認定のとおり、平成14年2月25日、X 1 が加入する組合が東京労組から脱退したことにより、東京労組は救済利益を失っており、その救済申立ては棄却を免れない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成15年6月18日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 印