

## 命 令 書

申立人 全石油昭和シェル労働組合大阪支部

被申立人 昭和シェル石油株式会社

上記当事者間の平成14年(不)第56号事件について、当委員会は、平成16年2月24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

本件申立てを棄却する。

### 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、被申立人昭和シェル石油株式会社が、申立人全石油昭和シェル労働組合大阪支部が申し入れた団体交渉に対して、当該団体交渉に係る事項が事前協議の場で協議すべき事項であること及び定年退職により会社従業員でなくなった組合員の団体交渉への出席は認めがたいことを理由に拒否したとして、そのことが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

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成14年7月5日付け、同月10日付け及び同月30日付け団体交渉申入れに応じること
- (2) 申立人が選定した交渉員が被申立人会社の従業員でないことや、申立人の役員でないことを理由として、団体交渉の拒否を行わないこと
- (3) 謝罪文の掲示

#### 第2 当事者の主張要旨

##### 1 申立人は、次のとおり主張する。

申立人全石油昭和シェル労働組合大阪支部(以下「組合大阪支部」という)は、被申立人昭和シェル石油株式会社(以下「会社」という)に対し、平成14年7月5日、同月10日及び同月30日の3回にわたり「X 1(以下「X 1組合員」という)配転問題とX 1組合員発症責任問題」を議題(以下、これらの議題を「本件団交議題」という)とする団体交渉(以下、「団体交渉」を「団交」という)を申し入れた(以下、これら3回の団交申入れを「本件団交申入れ」という)が、会社は正当な理由なくこれを拒否し続けている(以下、これらの団交拒否を「本件団交拒否」という)。

会社が主張する本件団交拒否の理由は、本件団交議題である、

組合大阪支部執行委員であるX1組合員の平成14年4月1日付けの東京本社への異動計画(以下「本件異動計画」という)に関する事前協議(以下「本件事前協議」という)が既に終結しているということである。しかしながら、本件事前協議と本件団交申入れにおける協議の内容は異なり、本件団交議題は団交以外に協議不可能な問題である。

また、他に、会社は本件団交拒否の理由として、団交メンバーに会社の従業員ではない者が含まれていることを主張している。しかしながら、誰を会社側との交渉メンバーにするかは、専ら組合側が自主的に決定すべきものであって、会社側がいささかも嘴を入れることを許されないものである。しかも、組合大阪支部は、退職者が団交メンバーとなった経緯につき、組合規約の改定により退職者が組合員となれることや退職した組合員が組合役員であることなどを会社に説明している。

会社が主張するこのような理由は、いずれも団交を拒否し得る正当な理由とはならず、会社による本件団交拒否は、労働組合法(以下「労組法」という)第7条第2号に違反する不当労働行為である。

また、団交メンバーを理由とする団交拒否は、労働組合の自主的な運営に対する支配介入であって、労組法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

## 2 被申立人は、次のとおり主張する。

会社は、本件事前協議に際しては、その中で業務上の必要性を詳細に説明するなど誠実に対応している。一方、組合大阪支部は、本件異動計画を撤回すべきであるとの主張を続けるのみで、本件事前協議開催前に組合大阪支部が大阪府地方労働委員会に対し申し立てた別事件との関連で本件異動計画を撤回するようとの審査の実効確保の措置申立て(以下「本件実効確保の申立て」という)を行い、事前協議の場ではX1組合員の人事異動に伴う組合運営上の支障についての協議を行わないなど、ひたすら本件事前協議の混乱・遷延を図ることに終始した。そのため会社はやむなく事前協議を打ち切った。また、X1組合員の発症責任問題は本来は事前協議の場で論議すべき内容であるにもかかわらず、組合大阪支部から事前協議の席での主張は一切なかった。このように事前協議の開催を自ら拒否したにもかかわらず、組合大阪支部は、事前協議の終結時と状況に変化がない中で、事前協議で扱われるべき議題と同様の議題で本件団交申入れを行ってきた。

また、退職者の労使交渉への出席問題(以下「退職者出席問題」という)については、組合大阪支部の上部組織である全石油昭和シェル労働組合の中央執行委員会(以下「組合中央」という)と会社

本社勤労チーム等(以下「本社窓口」という)との間での協議が継続中であったにもかかわらず、組合大阪支部はこれを無視し、退職者の団交出席を前提としてこれに固執した上で、本件団交申入れを行った。

このような本件団交申入れに対し、会社は、事前協議と同一の議題で団交を行っても意味がなく、また、退職者出席問題は組合中央と本社窓口とで協議中であるとの観点から開催に応じないものであり、会社が本件団交申入れに応じないことには正当な理由がある。

なお、平成14年11月11日付けでX1組合員は従来どおりの大阪勤務となり、また既に同人は職場に復帰し業務を遂行しており、本件団交申入れについては、既に救済利益が消滅している。

上記のとおり、組合大阪支部の申立てには理由がないところであるが、なおかつ、組合大阪支部は、規約上「単一労働組合」と規定している全石油昭和シェル労働組合の下部組織であることから、独立した労働組合の体裁をもった支部ではなく、申立人適格を有しないから、本件申立ては却下されるべきである。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 会社は、昭和60年1月1日、シェル石油株式会社(以下「シェル石油」という)と昭和石油株式会社(以下「昭和石油」という)とが合併して発足した株式会社であって、肩書地に本社を置き、全国各地に支店、製油所、油槽所等を有し、原油・石油製品の輸入、石油精製及び石油製品等の販売等を業としており、その従業員数は本件審問終結時で、1,031名である。
- (2) 組合大阪支部は、会社及びその関連会社に勤務する従業員により組織する全石油昭和シェル労働組合(以下、この現名称に変更する前の名称を含めて「組合」という)の下部組織の一つで、会社の大阪地区オフィスである長堀コミュニティビル内で働く社員等により組織されており、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時5名である。組合は、昭和29年11月、シェル石油の従業員により結成されたシェル石油従業員組合として発足し、その名称を昭和45年にシェル労働組合、同49年に全石油シェル労働組合、さらにシェル石油と昭和石油の合併に伴い同61年3月に現在の名称に変更しており、本件審問終結時の組合員数は約55名である。

なお、会社には、本件審問終結時、申立人組合のほかに、会社及びその関連会社に勤務する従業員により組織されている申立外全国昭和シェル石油労働組合があり、本件審問終結時の組合員数は、約1,000名である。

## 2 本件申立前の経緯について

- (1) 昭和45年1月26日、組合とシェル石油は、同日の団交で合意に達した内容について覚書として書面で確認を行った。その内容は、「事前協議 イ.事業所の新設、閉鎖、縮小及び大規模な人事異動又は組織変更については会社は事前に組合に通知する。 ロ.組合の本部及び支部役員の転勤については会社は組合と事前に協議する。 ハ.組合員の異動については出来るだけ早く本人に事前に通知するよう努力する。異動については、本人の能力、経験、適性、健康度、志望等を考慮して公平に行う。(注 この覚書により昭和39年3月31日付の覚書記載の事前協議の項はその効力を失うものとする。)」というものであった(以下、この覚書を「昭和45年覚書」という)。
- (2) 昭和49年3月、組合とシェル石油は、包括的労働協約締結を目指して交渉を行っていたが、最終的には合意に至らなかった。合意に至らなかった理由は、「組合員の範囲について協約で定めるか否か」について組合とシェル石油の意見が一致しないことによるものであった。
- (3) 組合及び同組合員6名は、平成元年から当委員会に対し、会社を被申立人として、組合員に対する昇格や賃金における差別的取扱いの是正などを救済内容とする不当労働行為救済申立てを毎年行っている。同年と同2年の申立て(平成元年(不)第10号及び同2年(不)第6号併合事件)については、同12年1月11日に一部救済命令が発せられ、同3年以降の不当労働行為救済申立て(平成3年(不)第6号ほか)については、現在当委員会に係属中である。(以下「別係属事件」という)。

## 3 組合と会社の交渉手段について

組合と、会社の交渉手段としては以下の方法がある。

- (1) 団交 組合中央と本社窓口との間で行われる団交(以下、組合中央と本社窓口との間の団交を「中央団交」という)と、組合各支部と支部の組織に対応する会社の組織との団交(以下「支部団交」という)がある(以下、特に組合大阪支部と会社人事部大阪オフィス等との間の団交を「大阪支部団交」という)。

団交においては、春闘要求や年間要求など組合と会社の労使関係において想定されるほぼすべての議題が取り扱われている。

中央団交においては、組合側は中央執行委員長以下執行委員が出席し、会社側は、本社の労務担当役員、人事部長、勤労チームが出席することが通例となっていた。また、支部団交においては、支部の執行委員長以下執行委員が出席し、支部の組織に対応する会社組織の代表者、人事担当の管理職とそのメンバ

一が出席することが通例となっていた。出席者について、特に協定は締結されていない。なお、団交出席者については事前に会社側に連絡することが通例となっていた。これは、勤務時間中の団交については賃金カットを行わない取扱いとなっており、団交出席者の上司に対して、当該出席者が団交のために離席することを会社の労務担当者が連絡するためであった。

- (2) 事務折衝 事務折衝は、団交を補完するために団交前後の整理、連絡や確認等を行うものである。

組合中央と本社窓口との間で行われる事務折衝(以下「中央事務折衝」という)と、組合各支部と支部の組織に対応する会社の組織との事務折衝(以下「支部事務折衝」という)がある(以下、特に組合大阪支部と会社人事部大阪オフィス等との間の事務折衝を「大阪支部事務折衝」という)。中央事務折衝及び支部事務折衝においては、会社側及び組合側からそれぞれ2名ないし3名が出席することが通例となっていた。出席者について、特に協定は締結されていない。

- (3) 事前協議 事前協議は、昭和45年覚書に基づき、組合役員について勤務地が変わる異動が行われる場合に会社と組合が事前に協議を行うものである。事前協議の出席者は、基本的には団交出席者と同じであった。

#### 4 退職者 X 2 の組合員資格について

- (1) 平成13年10月9日、組合大阪支部は、会社に対して、平成14年度支部役員決定の通知を行った。そこには「支部執行委員 X 2 (近畿エリア) 新任」、「任期:2001年10月1日～2002年9月30日」との記載があった。
- (2) 平成14年1月26日、組合の第98回臨時全国大会が開催され、組合規約の一部改正が行われた。また、組合中央は、この規約改正について、組合各支部執行委員会及び組合員に対し、平成14年1月30日付けで「組合規約の改定について」という文書を通知した。通知された文書には以下の記載があった。

##### 「第2条 組合員

この組合は、第7条に定める資格をもつ昭和シェル石油株式会社、シェルケミカルズジャパン株式会社、昭和シェル船舶株式会社、昭和シェル諸会社の社員、組合書記、前記諸会社の事業所に働く下請け労働者、ならびに組合員として前記諸会社を退職したものでこの組合に加入を希望する者で組織された単一労働組合である。

##### 2. 準組合員

準組合員は、原則として当組合員として定年退職した

者で、退職後も組合加入を希望する者。準組合員の加入及び脱退は第7条に準ずる。

第3条 この組合に次の支部及び本部直轄分会を置く。

現行の支部分会に「退職者支部」を加える。(第3条について)その他は現行どおり。

第7条 (省略)

2. 組合員として退職した者で、退職後も組合員資格を希望する者は組合員資格を継続できる(退職者組合員と呼ぶ)。退職者組合員は退職時の支部または退職者支部のいずれかを選択できる。退職者組合員となることを希望する者は、準組合員を希望する者、非組合員を希望する者と同様に、退職する際、別に定められた確認書を所属支部を経由して中央執行委員会に提出しなければならない。これらの扱いの変更を希望する場合も同様とする。」

なお、組合大阪支部は、組合中央の規約改正後、直ちには組合大阪支部の規約改正を行わず、後に支部規約改正を行うまでの間は、組合大阪支部の組合員の範囲につき、組合本部の規約と同様の範囲に変更されているとして支部規約を運用していた。

- (3) 平成14年1月29日、中央事務折衝が行われた。その席上、組合から、退職者も組合員になることができるようになり、団交に出席する可能性がある旨の発言があった。
- (4) 平成14年2月18日、X 2 組合員(以下「X 2 組合員」という)は、組合中央に対し、「退職者の組合員資格確認書」を提出した。そして、同月20日、X 2 組合員が退職者組合員として組合員資格を継続すること及び退職時の支部を所属支部として組合大阪支部に属することが、組合中央によって確認された。
- (5) 平成14年2月末日、X 2 組合員は会社を定年退職した。

#### 5 X 1 組合員の異動と事前協議について

- (1) 平成13年10月1日、X 1 組合員は、「自己申告書」を作成し、その後これを会社に提出した。それには、今後経験したい職務及び将来目指したい職務の欄に、「現状の職務(航空燃料、潤滑油販売業務)が、小生の適性にマッチしており特に、ありません」との記載、及び勤務地の欄に、「長年、病弱な妻を抱えており環境変化は好ましくなく引き続き現在の勤務地を希望します」との記載があった。
- (2) 平成13年10月9日、組合大阪支部は、会社に対して、前記4(1)記載の支部役員決定の通知を行った。そこには「支部執行委員 X 1 (国際販売部)再任」、「任期:2001年10月1日～2002年9月

30日」との記載があった。

- (3) 平成14年2月28日、会社は、組合大阪支部に対して、それまでX 1 組合員が所属していた国際販売部大阪オフィスの廃止に伴い、X 1 組合員の平成14年4月1日付け本社の国際販売部航空販売課への異動計画(本件異動計画)について、事前協議を申し入れた。なお、この事前協議の申入れは、昭和45年覚書に基づくものであった。

その後、組合大阪支部と会社は、平成14年3月12日に第1回事前協議を開催することで合意した。

- (4) 平成14年3月6日、組合大阪支部は、会社に対して、「大阪支部執行委員X 1 君の配転提案に対する抗議と配転提案撤回の申入書」(以下「14.3.6組合申入書」という)を提出した。これは、X 1 組合員が別係属事件の当事者であること及び同人の家庭環境を理由として、同人の異動提案に対する抗議と撤回を申し入れるものであった。また、組合は、「3月12日に会社が業務上の説明を行う『事前協議』が持たれる予定ですが、その業務上の必要性と前述した問題とは全く次元の異なる問題で、会社の経営の基本姿勢こそが問われる問題です」と記載していた。
- (5) 平成14年3月11日、会社は、組合大阪支部に対し14.3.6組合申入書に対する「回答書」を提出した。同回答書には、①本件異動計画は業務上の必要性に基づくものであること、②組合の申入内容については、まず同月12日に開催が予定されている事前協議の場で論議されるべき内容であること、③組合は本件異動計画の撤回を申し入れているが、組合との覚書に基づく事前協議も行われないうちで本件異動計画の撤回を求める組合の姿勢は事前協議制を放棄するものと受けとめており、現時点で本件異動計画を撤回する考えはないこと、④事前協議は、単に会社が業務上の説明を行う場ではなく、異動に関し、会社と組合とが組合運営上の支障について協議する場であること、が記載されていた。
- (6) 平成14年3月12日、午前9時頃、組合の上部団体である全国労働組合連絡協議会大阪府協議会(以下「大阪全労協」という)は、会社の大阪地区オフィスが入居する長堀コミュニティビルの前で抗議行動を行った後、「X 1 君の配転提案に対する抗議並びに配転提案撤回の申入れ」と題する文書を会社に提出した。
- なお、大阪全労協は、同月13日及び同年4月8日にも同様の抗議行動を行った。
- (7) 平成14年3月12日午前9時30分、本件異動計画に関する第1回事前協議のために、組合及び会社関係者が会社の会議室に集ま

った。

組合側は、組合大阪支部執行委員長 X 3 (以下「X 3 支部長」という)、同書記長 X 4、同副執行委員長 X 5 (以下「X 5 組合員」という)、同執行委員であり異動の当事者である X 1 組合員、退職者組合員である X 2 組合員、組合神戸支部長 X 6 (以下「X 6 組合員」という)及び組合中央執行委員 X 7 (以下「X 7 組合員」という)の7名であった。会社側は、近畿エリアマネージャー Y 1、本社国際販売部長 Y 2 (以下「Y 2 部長」という)、国際販売部大阪オフィスマネージャー Y 3、人事部大阪オフィス課長補佐 Y 4 及び人事部大阪オフィスマネージャー Y 5 (以下「Y 5 マネージャー」という)の5名であった。会社は、X 7 組合員及び X 6 組合員は組合大阪支部の役員ではないこと及び X 2 組合員は会社社員ではないことから、在籍社員の大阪支部役員以外の者を事前協議に出席させることは本部や他支部との関係もあり、大阪オフィスの独断ではできず、組合中央と本社窓口との間で話してもらうこととしたい旨を主張し、X 7 組合員、X 6 組合員及び X 2 組合員の退席を求めた。これに対して組合大阪支部は、X 6 組合員及び X 7 組合員の退席は了承したものの、X 2 組合員については出席することを主張した。両者の主張は対立し、およそ45分間にわたり話し合いが行われたが(以下、この話し合いを「第1回事前協議前交渉」という)調整できず、同日に予定されていた第1回事前協議は開催に至らなかった。

これを受けて同日午後、中央事務折衝が行われたが、両者の間で結論は得られなかった。

また、同日、組合大阪支部は、会社に対し「抗議文」と題する文書を提出し、会社の対応について抗議するとともに会社に対し謝罪を求めた。

- (8) 平成14年3月14日、中央団交が行われた。その中で本件事前協議の出席者について議論が行われた。

組合は、会社が第1回事前協議前交渉において X 2 組合員の事前協議への出席を拒否したことは、組合に対する支配介入であると抗議した。これに対し会社は、組合の組合員や役員の範囲について立ち入る考えはないが、労使交渉の場に誰が出席するかについては過去から労使で一定の認識の下に交渉を行ってきた経過があり、労使で話し合いを行うべきである旨主張した。

また、組合は、本件異動計画について抗議した。これに対し会社は、その抗議内容こそ事前協議の場で議論すべき事項であり、これまでどおり在籍社員である組合大阪支部役員との事前協議を開催すべきである旨主張した。

(9) 平成14年3月22日、中央事務折衝が行われた。

会社は、本件事前協議をこれまでどおり在籍社員である大阪支部役員の出席で開催すること、X 1 組合員の異動予定日が同年4月1日と近づいてきており事前協議の開催を促進したいこと、を主張した。一方組合は、退職者組合員であるX 2 組合員を出席させることを主張した。両者は調整の結果、今後の問題については別途組合中央と本社窓口とで協議を続けることとした上で、本件事前協議に限りX 2 組合員が出席することで合意した。

同日、本社窓口よりY 5 マネージャーに上記調整結果についての連絡があった。

(10) 平成14年3月25日朝、Y 5 マネージャーがX 3 支部長に対し、本件事前協議を同月26日又は27日に行うことを提案したが、組合の都合と合わず、調整の結果、同年4月1日に開催することを合意した。

また、同年3月25日、中央団交が行われた。その席で、組合は、本件異動計画の詳細については事前協議で行うこととしながら、それに関連して人事異動全般に関する問題点を指摘した。これに対し会社は、本件異動計画については事前協議で説明する、及び同年4月1日の異動であり協議の促進が必要であるとして、3月中の事前協議開催への組合の協力を要請した。

(11) 平成14年3月26日、組合大阪支部は、当委員会に対し、別係属事件に関連して、「被申立人会社昭和シェル石油株式会社は、本事件の申立人X 1 (大阪支部執行委員)を本社・東京に配転させることによって本件の進行を妨害してはならない」との勧告を求める本件実効確保の申立てを行った。

これに対し、当委員会は、平成14年4月12日、「申立人X 1 の配転をめぐる協議については十分な話し合いを行い、労使紛争拡大防止に努められるよう要望します」との担当審査委員名の文書を労使双方に交付した。

(12) 平成14年3月27日、中央事務折衝が行われた。この席で会社は、組合が実効確保の申立てを行ったことにつき、同年4月1日に本件事前協議を行おうとしているその前に実効確保の申立てを行うことは事前協議の軽視である旨抗議した。

(13) 平成14年4月1日、国際販売部大阪オフィスが廃止され、その機能は本社に移管された。

なお、X 1 組合員と共にこれまで国際販売部大阪オフィスに勤務していた社員については、2名が本社国際販売部所属、1名が東京エリア付他社出向として同日付けで人事発令が行われ、それぞれ着任した。

- (14) 平成14年4月1日、会社は大阪支部あてに「事前協議の促進について」と題する文書を提出した(以下、この文書を「14.4.1会社文書」という)。この中で会社は、①X2組合員の事前協議への出席についての意見の対立から同年3月12日に予定していた第1回事前協議が開催できなかつたことを踏まえ、事前協議の促進を図るため、X2組合員の事前協議への出席を例外的に認めたこと、②しかし、組合大阪支部との日程調整に当たっては、組合大阪支部より全員出席できなければ事前協議が行えないとの主張がなされ、会社としては組合が協議を遅延するため新たに論を構えていると受けとめざるを得ない状況にあること、③また、一度も事前協議が開催されていない中で当委員会に対し本件実効確保の申立てがなされているが、まずは事前協議の場で協議を行うべき事項であると考えていること、を記載し、組合に対し、事前協議促進への協力を申し入れた。
- (15) 平成14年4月1日に本件異動計画に関する第1回事前協議、同9日に同第2回事前協議がそれぞれ開催された(以下、各日に開催された事前協議をそれぞれ「第1回事前協議」、「第2回事前協議」という)。会社は、本件異動計画の業務上の必要性について、国際販売部副部長Y6が説明を行った。その内容は、①国際販売部の平成13年度の業務における大阪オフィスの割合は販売数量で約1%、売上高で約3%にすぎず、また、IT環境の変化により物理的な距離は二次的な要素となりつつあることなどにより、国際販売部大阪オフィスの閉鎖がビジネスニーズに基づく必然性ある組織改定であったこと、②本件異動計画については、X1組合員が平成13年度の自己申告書において現状の職務が自分の適性にマッチしていると答えていることを踏まえ、国際販売部大阪オフィスでの同人の経験・知識等を本社の国際販売部航空販売課でこれまで同様に生かすことを期待して行ったこと、また、大阪から東京への転勤を伴う異動は、全国的な組織を持つ会社において、通常、一般的に行われている異動であること、③組合から「西日本の需要家数が多いにもかかわらず大阪オフィスを閉鎖することが効率的なのか」との疑問があるが、平成14年3月時点での国際販売部における東日本と西日本の需要家数、売上高、利益などを比較すると、西日本の需要家数は多いが、本社からの出張で十分に対応できること、などであった。
- (16) 平成14年4月9日、組合大阪支部が、会社あてに、「会社文書『事前協議の促進について』に対する嚴重なる抗議と文書撤回の申し入れ」と題する文書を提出した(以下、この文書を「14.4.9組合文書」という)。これは、14.4.1会社文書に反論

するものであり、その内容は、①組合が、同年3月12日の事前協議前交渉において、組合が「退職者出席問題は本部で話してもらい、今日は会社がX1組合員異動計画の趣旨説明をしたらどうか」と提案したにもかかわらず、同日において会社はこれを拒否しており、事前協議を遅延させたのは会社であること、②X2組合員の出席を前例としないとの条件をつけたのは会社であること、③同年3月25日に会社から事前協議の日程調整があったが、組合は、日程が空いているのが同年4月1日の午後と同月2日の午前中しかない旨答えたにすぎないこと、などを記載し、会社が事前協議遅延の責任を組合に押し付けようとしているとして抗議を行った。

(17) 平成14年4月19日、X1組合員の主治医により診断書が作成された。その内容は、「平成14年4月15日より3か月の休養加療を要す」というものであった。なお、X1組合員は同月15日より体調不良等を理由として休暇を取得していた。

(18) 平成14年4月19日、中央団交が行われた。その中で、本件異動計画等について議論が行われた。

組合は、本件異動計画は不当であり、X1組合員を大阪駐在とすることで解決することを求めた。これに対し、会社は、本件異動計画は、現在大阪で事前協議中の事項であり、事前協議の場で論議すべきであると主張した。

(19) 平成14年4月20日夜、X5組合員からY5マネージャーの自宅に連絡があった。X5組合員は、X1組合員が加療休養が必要な状況となり、予定していた同月22日の第3回事前協議にX1組合員が出席できないため、開催を中止してほしい旨主張した。これに対し、Y5マネージャーは、第3回事前協議は同月22日に開催することで労使双方が合意しているとし、同日における開催を求めた。

(20) 平成14年4月22日朝、X5組合員が、Y5マネージャーにX1組合員の診断書の写しを渡し、再度第3回事前協議の中止を求めた。これに対しY5マネージャーは事前協議の開催を求めたが、X5組合員は同意しなかった。また、Y5マネージャーは同日及び同月20日におけるX5組合員とのやりとりについて、本社窓口へ連絡した。その後、組合中央から本社窓口へ事務折衝開催の申入れがあった。

なお、この時点では、X1組合員から、直属の上司であるY2部長に対して診断書に関する連絡はなかった。

同月22日午前11時、中央事務折衝が行われた。組合は、X1組合員の欠席を理由に第3回事前協議の延期を主張し、会社は、X1組合員の病気については状況が不明であること、業務上の

必要性や組合運営上の支障等についてはX 1 組合員が出席できなくても会社と組合との間で協議できるため、第3回事前協議を開催してほしい旨主張した。しかし、最終的に第3回事前協議を開催するか否かについては結論がでなかった。

同日午後3時、第3回事前協議の開始予定の時刻に、組合及び会社の関係者が集まった。しかしながら、組合は、「X 1 組合員の病状を悪化させる危険の多い事前協議は行うべきではない」、「組合三役と本人の出席が事前協議開催に際する最低条件である」等と主張し、会社は「事前協議は会社と組合の間で行う協議であり、本人が不在でも異動の業務上の必要性、組合運営上の支障等については協議できるため、事前協議は開催できる」等と主張した(以下、この話を「第3回事前協議前交渉」という)。結果的に同日は事前協議が行われなかった。

- (21) 平成14年4月23日、会社は、組合大阪支部に対して、「会社見解」と題する文書(以下「14. 4. 23会社文書」という)を提出した。これは、14. 4. 9組合文書に反論するものであり、その内容は、X 2 組合員の事前協議出席問題について、組合中央と本社窓口との話合いで結論が出ていない中では、同氏を出席させずに事前協議を行うのが当然であったと主張するものであった。また、同文書は、事前協議の日程調整の経緯、などについて記載するとともに、組合に対し事前協議促進の協力を求めるものであった。
- (22) 平成14年5月14日、会社は、組合大阪支部に対して、「X 1 氏事前協議開催の申入れ」と題する文書(以下「14. 5. 14会社文書」という)を提出した。この中で、会社は、①昭和45年覚書に基づく事前協議の当事者は会社と組合であり、本人と協議する趣旨ではないこと、②会社としては、これまで行われた2回の事前協議で本件異動計画の必要性を説明しており、今後は組合から組合運営上の支障についての主張を聞き、協議を行う予定であったこと、③会社としては、X 1 組合員の異動予定日から既に1か月が経過し業務上の支障が生じていることから、速やかに事前協議を開催したいと考えていること、などを記載し、組合に対し次回事前協議を平成14年5月21日又は同月22日に開催することを申し入れた。
- (23) 平成14年5月16日、中央団交が行われ、本件事前協議等について議論が行われた。

組合は、①X 1 組合員が病気となった原因は、本件異動計画及びこれまでの事前協議の経過によるものであって、X 1 組合員の病状に鑑みれば、同人が復職するまで事前協議を開催することはできない、②X 1 組合員の病状に配慮し、会社関係者か

ら直接 X 1 組合員に連絡せず、組合を通じて連絡するようにしてほしい、などと主張した。これに対し会社は、① X 1 組合員本人が出席できないからといって、事前協議が開催できないという組合の主張を容認することはできない、②会社には社員の健康配慮義務があり、上司を通じて連絡をとるようにしたい、などと主張した。

(24) 平成14年5月19日、中央事務折衝が行われた。その中で、本件事前協議について議論が行われた。

その席で会社は、事前協議を進めたいと考えているが、組合から本件事前協議についての事務折衝の申入れがあれば検討したいなどと発言した。

(25) 平成14年5月20日、組合大阪支部は、会社に対して、「抗議文」と題する文書を提出した。この文書においては、「協議の再開を求めているのではなく、配転提案そのものの撤回を要求している」と記載されていた。また、14.5.14会社文書に反論し、①同年4月22日に予定されていた事前協議は、組合が拒否したのではなく、会社と組合が話合いの結果双方が了解して開催されなかったこと、②同日の事前協議の中止の申入れは、同月20日に事前に申し入れているものであること、③ X 1 組合員の職場復帰のめどが立っていない状況下では事前協議を急ぐ必要性はないこと、④会社が次回事前協議開催を提案した同年5月21日の該当時刻は、大阪府地方労働委員会における調査が入っており実施は不可能であり、事前協議開催申入れのアルバイト工作でしかないこと、などが記載されていた。

なお、会社は、14.5.14会社文書において、次回事前協議の開催予定日時として、平成14年5月21日午後2時あるいは4時から約1時間又は同月22日午後2時あるいは4時から約1時間と記載しているが、このうち、同月21日午後4時には当委員会において別係属事件における調査が予定されていた。

(26) 平成14年5月23日、中央事務折衝が行われた。その中で、本件事前協議について議論が行われた。会社は、事前協議の開催を求め、組合はこれを拒否した。

(27) 平成14年5月27日、中央団交が行われた。その中で、本件事前協議等について議論が行われた。

(28) 平成14年6月3日、会社は、組合大阪支部に対して、「会社見解及び X 1 氏事前協議の申入れ」と題する文書(以下「14.6.3 会社文書」という)を提出した。この中で、会社は、これまでの経緯と事前協議開催の必要性を主張し、組合に対し、次回事前協議を同月6日、同月10日又は同月14日に開催することを申し入れた。

- (29) 平成14年6月3日、組合大阪支部は、会社に対して、「度重なる会社の改竄文書に対する抗議と撤回申入れ」と題する文書を提出した。この中で、組合大阪支部は、事前協議が組合の対応によって遅延していると主張する会社に抗議し、X 1 組合員の大阪の職場への復帰を希望するとともに、14. 4. 23会社文書に反論し、①組合大阪支部執行役員であるX 2 組合員の事前協議出席の主張は正当なものであること、②第3回事前協議前交渉で、組合としては、組合三役と本人出席が事前協議開催に際する最低条件である旨を表明していること、③事前協議の日程調整における組合主張は妥当であること、等について記載していた。
- (30) 平成14年6月4日、中央事務折衝が行われた。その中で、本件事前協議について議論が行われた。会社は、現在、事務折衝及び団交等で論議している内容は本来事前協議の中で話されるべきものであり、このまま組合が事前協議の開催を拒否するのであれば、事前協議制そのものの意味がなくなると主張し、事前協議の早期開催を求めた。これに対し組合は、X 1 組合員の復帰後における事前協議の開催を主張した。
- (31) 平成14年6月13日、中央団交が行われた。その中で、本件事前協議等について議論が行われた。
- 組合は、X 1 組合員の病気に配慮し、事前協議を本人の復帰まで休止し、本件異動計画を撤回することを主張した。これに対し会社は、①事前協議は異動対象の本人の出席を前提としたものではないと考えていること、②事前協議が開催できないため、団交や事務折衝の場で本件異動計画に関する問題について話し合われているが、本来は事前協議の場で話し合う事項であると考えており、会社として当該事前協議をどうするか判断する時期であると考えていること、③X 1 組合員の所属発令については、復職時に業務上の必要性及び本人の体調等を総合的に勘案して判断したいこと、等を主張した。
- (32) 平成14年6月20日、会社は、組合大阪支部に対して、「事前協議の終結について」と題する文書(以下「14. 6. 20会社文書」という)を提出した。この中で、会社は、これまでの経緯を踏まえ、①事前協議の進展がこれ以上望めないこと、②本件異動計画がX 1 組合員の病気休養により当分の間実現できないこと、③X 1 組合員の異動予定日から既に2か月半以上が経過し、異動予定先の本社国際販売部に業務の支障が発生していること、からこれ以上事前協議を継続することは困難であると判断し、本件事前協議を終結することを申し入れた。また、X 1 組合員が復帰する際の復職後の所属については、本人の病状、業

務上の必要性等を会社が総合的に判断して決定することを示した。

## 6 団交について

- (1) 平成14年7月5日、組合大阪支部は、会社に対して、「抗議並びに団体交渉開催申入れ書及び要求書」と題する文書を提出した。この中で組合は、会社による事前協議終結について抗議するとともに、同月9日に「X 1 組合員配転提案問題」（本件異動計画）に関する団交を開催することを申し入れた（以下、この団交申入れを「第1回団交申入れ」という）。

また、同時に組合は会社に対し、14. 6. 3会社文書及び14. 6. 20会社文書の撤回、X 1 組合員を国際販売部航空販売課大阪駐在とすること及びX 1 組合員を配転しようとするときは同人の職場復帰後に事前協議を開催すること、を申し入れた。

- (2) 平成14年7月8日、X 1 組合員は、同人の主治医が作成した同月5日付け「診断書」を所属する国際販売部長あて送付した。その内容は、「平成14年7月15日より2か月の休養加療を要す」というものであった。また、X 1 組合員は併せて「病欠欠勤について」と題する文書を送付し、その中で、「配転提案が起因して精神的、肉体的に極度の疲弊を招き今回の発症につながったと思います。従いましてこの先、配転提案の実質的な撤回なくしては到底、病状の回復は見込めないとの危機感を抱いております」と記載していた。
- (3) 平成14年7月9日、大阪支部事務折衝が開催された。組合大阪支部は、団交の開催及び文書による回答を求めたが、会社はこれを拒否した。

なお、会社はこの席で、① X 1 組合員の国際販売部航空販売課（本社）への転勤はキャンセルされ、現在の身分は国際販売部付けであること、② X 1 組合員の復帰後の職務・職場は決まっていないが、復帰時点のX 1 組合員の健康状態と産業医の意見を聞いて決定すること、③ 国際販売部航空販売課大阪駐在という職務はないこと、を口頭で説明した。

- (4) 平成14年7月10日、組合大阪支部は、会社に対して、「支部団交開催要請状」と題する文書を提出した。この中で組合は、これまでの会社の対応について抗議するとともに、「(X 1 組合員)配転提案問題とX 1 組合員発症責任問題」について、同月11日又は同月15日に団交を開催することを申し入れた（以下、この団交申入れを「第2回団交申入れ」という）。
- (5) 平成14年7月16日、中央団交が行われた。その中で、本件異動計画及び団交等に関する議論が行われた。

組合は、組合大阪支部の第1回及び第2回団交申入れに応じる

よう主張した。これに対し会社は、本件異動計画は事前協議の中で論議されるべき事項であったのにもかかわらず組合がこれを拒否したことを理由として、団交を開催する考えはないと主張した。

- (6) 平成14年7月30日、組合大阪支部は、会社に対して、「支部団交開催要求及び経過確認書」と題する文書を提出した。この中で組合は、これまでの会社の対応について抗議するとともに、「X1組合員配転提案問題とX1組合員発症責任問題」について、同年8月2日又は同月5日に団交を開催することを申し入れた(以下、この団交申入れを「第3回団交申入れ」という)。
- (7) 平成14年9月4日、組合中央は、会社に対して、「団体交渉申し入れの件」と題する文書を提出した。この中で組合中央は、人事制度改定の件その他を議題として、同月6日に団交を開催することを申し入れた。なお、この文書においては、組合側の出席者が明記されていた。
- (8) 平成14年9月6日、中央団交が行われた。その中で、X1組合員の異動及び退職者出席問題等について議論が行われた。

組合中央が、X1組合員の職場を大阪に確保せよと主張したのに対し、会社は、X1組合員の配属先については、復職時に業務上の必要性、本人の体調等を考慮して会社が総合的に判断するとの考えに変わりはないと主張した。また、組合中央が、退職者組合員についても役員であれば団交に出席することは当然であると主張したのに対し、会社は、従来どおり在籍者である組合役員との間で団交を開催したいと主張した。なお、組合は、会社が退職者組合役員の団交出席に応じなければ労働委員会に判断を求めることも考えざるを得ない旨述べた。

同日、X1組合員の主治医により診断書が作成された。そこには、「(X1組合員が)平成14年9月15日より1か月の休養加療を要す」との記載があった。
- (9) 平成14年9月11日、組合大阪支部は、当委員会に対し本件不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という)を行った(平成14年(不)第56号)。
- (10) 平成14年10月7日、組合大阪支部は、会社に対して、平成15年度支部役員決定の通知を行った。そこには「支部執行委員X2(退職者組合員)」、「任期:2002年10月1日～2003年9月30日」との記載があった。
- (11) 平成14年10月18日、X1組合員の主治医により診断書が作成された。そこには、「(X1組合員が)平成14年10月15日より10月末日までの休養加療を要す。11月1日より就業可能と考えます。業務内容には大幅な変更がないことが望ましいと考えま

す」との記載があった。

また、同月19日、X 1 組合員は、会社に対し「診断書送付の件」と題する文書を提出した。そこには、同月18日付けの診断書を提出すること及び「国際販売部大阪駐在としての勤務を重ねて要望」すること等について記載されていた。

(12) 平成14年11月7日、中央団交が行われ、その中で、退職者出席問題等について議論が行われた。組合は、組合大阪支部における団交にX 2 組合員を出席させることを主張し、これに対し会社は、今までどおりの形での団交を行うことを主張した。

(13) 平成14年11月11日、X 1 組合員に対し、新しい職場を従来と同じ勤務場所である、長堀コミュニティビルの勤務となる「業務センター(大阪)」とする旨の人事発令がなされた。

(14) 平成14年12月16日、中央団交が行われた。その中で、退職者出席問題等について議論が行われた。

組合は、X 2 組合員は退職者であるが、組合執行委員であるから、団交に出席して当然であり、組合としてX 2 組合員の出席は譲れない旨主張した。これに対し会社は、①組合は、出席者は組合が決めると主張するが、これまでは団交開催の都度、労使で調整して出席メンバーを決定しており、事前に何の説明もなく当日になって急に出席しようとするのはおかしいこと、②会社はこれまでどおりのメンバーで団交を開催したいこと、③X 2 組合員が在籍中の問題を団交で論議するのであれば、X 2 組合員の出席もやむを得ないと思うが、退職後の問題を取り扱う場合にX 2 組合員が出席することには疑義があること、を主張した。

なお、組合は、X 1 組合員の復職先を業務センター(大阪)としたことは評価する旨述べた。

#### 第4 判断

##### 1 申立人適格について

会社は、組合大阪支部は独立した労働組合の体裁をもった支部ではなく、申立人適格を有しないから、本件申立ては却下されるべきであると主張するので、以下検討する。

上記の会社主張は、最終陳述の段階に至って初めて主張されたものであるが、念のため検討する。

確かに、組合と組合大阪支部の関係は、いわゆる上部、下部の関係にあるが、組合大阪支部は独自の規約、会計及び執行機関等を有しており、組合の統制下にありながらも支部として独立した固有の労働組合活動をしていることが認められる。したがって、この点に関する会社の主張は認められない。

##### 2 不当労働行為の成否

(1) 事前協議の経緯を理由とする拒否について

会社は、事前協議の混乱・遷延を凶りその開催を自ら拒否したのは組合大阪支部であるにもかかわらず、本件事前協議の終結時と状況に変化がない中で、組合大阪支部は、事前協議で扱われるべき議題と同様の議題で本件団交申入れを行っており、このような団交申入れを拒否することには正当な理由があると主張する。これに対し、組合は、本件事前協議の内容と本件団交申入れにおける協議の内容は異なり、本件団交議題は団交以外に協議不可能な問題であると主張するので、以下検討する。

ア 団交議題と事前協議議題について

まず、団交議題そのものについてみると、前記第3.5(3)、(15)、6(1)、(4)及び(6)認定のとおり、①第1回団交申入れでは「X1組合員配転提案問題」(本件異動計画)を、第2回及び第3回団交申入れでは、「X1組合員配転提案問題とX1組合員発症責任問題」をそれぞれ議題とするものであったこと、②これに対し、本件事前協議は、本件異動計画が議題となっていたこと、が認められる。すなわち、文言上は、第2回及び第3回団交議題にはX1組合員発症責任問題という項目が加わっており、この点においては、一見すると、団交議題と事前協議議題とは異なるものであるかのようにみえる。

一般に、団交では、使用者は、正当な団交要求それ自体を拒否できず、また、交渉に際して誠実に対応する義務を負う。また、その交渉議題は労働条件や労使関係のルール等であり、本件においても、前記第3.3(1)認定のとおり、会社と組合との団交議題は、春闘要求など組合と会社との労使関係において想定されるほぼすべての議題が取り扱われていることが認められる。一方、本件における事前協議は、前記第3.2(1)、3(3)、5(2)、(23)及び6(2)認定のとおり、①昭和45年覚書に基づく組合と会社との労使の合意により、組合役員の勤務地が変わる異動については事前協議を行うことで合意していること、②X1組合員は、組合大阪支部の支部執行委員であること、③組合大阪支部及びX1組合員は、X1組合員の発症は、本件異動計画に起因するとしていることがそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、本件異動計画が事前協議の対象議題であることは明らかである。組合役員の異動に係る事前協議においては、一般に、異動の業務上の必要性、組合運営上の支障等が協議されるどころ、当該組合役員が病気発症中である場合には、この点が事前協議における協議事項に含ま

れるべきことは当然である。本件においては、組合大阪支部等が認めるとおり、本件異動計画とX1組合員発症問題とは密接に関連している。したがって、両者の形式的な文言の違いを強調して、本件事前協議の議題と本件団交議題とが全く別の事柄であるとみることは相当ではない。

組合はまた、本件団交議題は団交以外に協議不可能な問題であると主張する。しかしながら、この主張は、昭和45年覚書の存在と当該覚書に基づいて作られた事前協議制そのものを、本件団交議題との関連においてのみ便宜的に否定するものとみざるを得ず、採用することはできない。

#### イ 事前協議の経過について

事前協議の経過についてみると、前記第3.5(3)ないし(7)、(9)ないし(12)、(14)、(15)、(17)ないし(32)、6(8)及び(13)認定のとおり、①会社は、平成14年2月28日、昭和45年覚書に基づき本件異動計画についての事前協議を申し入れたこと、②組合大阪支部と会社は、同年3月12日に第1回事前協議を開催することで合意したこと、③事前協議開催前及び開催後に、組合大阪支部及び大阪全労協が、別係属事件等を理由として本件異動計画に対する撤回要請と抗議を数回にわたり行い、これらに対し会社は、本件異動計画については事前協議の場で議論すべき事項であると主張するとともに事前協議促進への協力を求めたこと、④同月12日に開催が予定されていた第1回事前協議については、退職者出席問題をめぐり組合大阪支部と会社の間で調整がつかず開催に至らなかったこと、⑤同月22日に開催された中央事務折衝において、組合と会社は、退職者出席問題については別途組合中央と本社窓口とで協議を続けることとした上で、本件事前協議に限り、退職者組合員が出席することで合意したこと、⑥同年3月26日、組合大阪支部が本件実効確保の申立てを行い、これに対し会社が、事前協議の軽視であるとして抗議したこと、⑦同年4月1日に第1回事前協議、同月9日に第2回事前協議がそれぞれ開催され、会社より本件異動計画の業務上の必要性について説明がなされたこと、⑧第2回事前協議終了後の中央団交において、組合中央がX1組合員を大阪駐在とすることを求めたのに対し、会社は本件異動計画については事前協議の場で議論すべきであると主張したこと、⑨X1組合員に対し、同組合員の主治医より「平成14年4月15日より3か月の休養加療を要す」という診断がなされ、組合大阪支部を通じそれが会社に連絡されたこと、⑩組合大阪支部は、X1組合員が休養加療のために同月22日に予定されていた第3回事前

協議に欠席することを理由に、同事前協議の延期を主張し、これに対し会社は、X 1 組合員が不在でも事前協議は開催できると主張したが、結果的に第3回事前協議は開催に至らなかったこと、⑪会社は、第3回事前協議が開催に至らなかった後も、文書、中央事務折衝及び中央団交の場で、数回にわたり事前協議の開催や事前協議促進への協力を組合に求めていたこと、⑫組合は、会社の事前協議開催申入れに対し、文書、中央事務折衝及び中央団交の場で、組合は協議の再開を求めているのではなく配転提案そのものの撤回を要求しているとし、X 1 組合員の復帰まで事前協議を休止することを主張したこと、⑬同年6月20日、会社は、これまでの事前協議の経緯を踏まえ、事前協議の進展がこれ以上望めないこと及び本件異動計画がX 1 組合員の病気休養により当分の間実現できないこと等から、事前協議を終結することを組合に申し入れたこと、⑭会社は、X 1 組合員の復職後の所属については、本人の病状、業務上の必要性等を会社が総合的に判断して決定することを組合に示したこと、⑮本件申立後の平成14年11月11日、復職したX 1 組合員の新しい職場を、業務センター(大阪)とする旨の人事発令がなされたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社は、事前協議の開催に向けて組合に積極的に働きかけ、また、第1回及び第2回事前協議においては、本件異動計画の業務上の必要性について組合に説明を行うとともに、本件事前協議を開催するために、事実上会社の主張を譲歩させ退職者組合員の出席を限定的に認めるなど、事前協議の開催については誠実に対応しているといえる。

一方組合は、事前協議開催に合意しながらも、事前協議開催前に本件異動計画撤回の申入れを行い、また、幾度も事前協議の開催ではなく本件異動計画の撤回を求めるなど、事前協議の実施よりも本件異動計画の阻止を目的とする行動をとっていることがうかがえる。さらに、組合は、第3回事前協議前交渉以降の事前協議の拒否理由として、X 1 組合員の事前協議への欠席を理由としているが、X 1 組合員が欠席でも事前協議の開催は可能とする会社の主張には一定の妥当性が認められ、X 1 組合員の欠席を理由として一切の事前協議を拒否する組合の態度は誠実なものとはいえない。

これらの組合の態度からすれば、会社が、これ以上事前協議を継続することは困難であると判断し、本件事前協議の終結を組合に申し入れたこともやむを得ないものであったと

理解できる。

なお、会社は、事前協議の成否とは別に、X 1 組合員の復帰後の所属を同人が希望する大阪の職場としており、適切な配慮の下に対応しているといえる。

ウ 団交申入時の状況について

団交申入時の状況についてみると、前記第3.5(9)、(17)、(32)、6(1)、(2)、(4)、(6)、(8)、(9)、(11)、(12)及び(14)認定のとおり、①会社からの本件事前協議終結申入後の、平成14年7月5日、同月10日、同月30日に本件団交申入れが行われていること、②X 1 組合員の病気療養の期間は、平成14年4月19日時点では同月15日より3か月の期間、同年7月8日時点では同月15日から2か月の期間、同年9月6日時点では同月15日から1か月の期間、同年10月18日時点では同月15日から同月末日まで、となっていたこと、③平成14年3月22日時点では、中央事務折衝で、退職者組合員の出席に関して、今後の問題については別途組合中央と会社本社窓口とで協議を続けることとなっており、また、本件申立前後の中央団交において退職者出席問題について議論が行われ、その時点でも結論が得られていなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、本件団交申入時点ではX 1 組合員は病気療養中であり、X 1 組合員が労使交渉に出席できないという状況は、本件団交申入時点においても事前協議終結時点と何ら変わりがない。また、退職者出席問題について結論が出ていないという状況も、本件団交申入時点においても事前協議終結時点と何ら変わりがない。すなわち、組合大阪支部は、本件事前協議の終結時と状況に変化がない中で、本件団交申入れを行っている判断できる。

エ 以上のことからみると、労使間で問題解決を図るための交渉手段として団交、事前協議が設けられている中で、これらの手続において、労使双方が真摯に交渉に臨むことが求められているところ、組合大阪支部は、事前協議において本件団交議題での実質的な議論が可能であったにもかかわらず、これを事実上自ら拒否している。その一方で、組合大阪支部は、事前協議終結時点と状況に何ら変化がない中で、同様の議題について本件団交申入れを行っている。このような組合との交渉の経緯から、本件団交申入時点において、会社が、本件団交申入れにつき、組合大阪支部が事前協議を理由なく自ら拒否しておきながら、その交渉議題を単に形式を変えて求めているにすぎないととらえ、組合大阪支部の態度が不誠実であるとして本件団交を拒否したことは、不合理であるとまで

はいえない。

(2) 団交出席者を理由とする拒否について

次に、会社は、退職者の団交出席問題は組合中央と本社窓口とで協議中であることから、退職者の団交出席を前提とした本件団交申入れに応じなかったと主張し、これに対し組合は、誰を会社側との交渉メンバーにするかは、専ら組合側が自主的に決定すべき事項であり、しかも、組合は、退職者が団交出席者となった経緯を会社に説明しているにもかかわらず、会社が、会社の従業員ではない者の団交出席を理由として団交を拒否していると主張するので、以下検討する。

一般に、団交出席者については、労組法第7条第2号は正当な理由なく「労働者の代表者」との団交を拒否することを不当労働行為と規定しており、また労組法第6条は、労働組合の委任を受けた者は労使交渉の権限を有すると規定する。すなわち、この点においては、団交の出席者は組合が自主的に決めることであって、使用者がその人選に干渉することはできないというべきである。

しかしながら同時に、①労働組合と使用者間で労使関係上の諸事項について一定の取扱いが事実上の了解の下に長期間反復されているような労使慣行は、労使自治及び労使関係安定の観点から労使間の一種の自主的ルールとして尊重されるべきものであり、当事者がこれを破棄するためには相手方に対してその理由を示してルール変更のための交渉を行うなど相当の経路を経ることが要請されるものであること、②単位労働組合の内部においてそれ自体で一個の労働組合としての組織を備えている下部組織にも、当該下部組織限りの事項についてはそれ自身の団体交渉権が認められるが、それ以外の事項については中央本部の統制に服すること、といった点にも留意する必要がある。

本件においては、前記第3.2(1)、3、5(9)、6(8)、(12)及び(14)認定のとおり、①組合と会社においては長年にわたる労使交渉の経緯があり、組合と会社との交渉手段についても、団交のみならず事務折衝及び昭和45年覚書に基づく事前協議など一定のルールが成立し、支部団交も含めてそれに基づいて各種の交渉が行われてきていること、②退職者出席問題は、本件異動計画における事前協議を発端とするものであって、今後、組合中央と会社本社窓口が協議を行うことで組合と会社は合意していたこと、③本件団交申入時点では、退職者出席問題についての結論が出ていなかったこと、④本件団交申入後においても中央団交において退職者出席問題が引き続き協議されてい

ること、がそれぞれ認められる。

以上のことからすれば、支部を含めた組合と会社との間で一定の団交ルールがある中で、退職者出席問題について、本件団交申入時においては、中央団交等での交渉が継続中であり、未だ結論を得るまでには至っていない状況であったにもかかわらず、組合大阪支部は、中央団交等での結論を待たずに退職者の出席を求めているものということができる。組合大阪支部からの退職者の団交出席を前提とした本件団交申入れに対して、会社が、退職者の団交出席問題は組合中央と本社窓口とで協議中であるとの理由をもって、本件団交申入れに応じなかったことは不合理とまではいえない。

(3) 結論

以上を総合的に判断すると、本件団交申入時の状況において、会社が本件団交申入れを拒否したことは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為とまでみることはできず、また、団交出席者を理由とする団交拒否についても、労働組合の自主的な運営に対する支配介入とは認められず、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとまでみることはできないことから、これらの点に関する本件申立てを棄却する。

なお、組合大阪支部は、「申立人の役員でないことを理由として、団交拒否を行わないこと」を救済内容として求めているが、本件団交拒否においては、会社が申立人役員でない者の出席を理由として本件団交を拒否した事実は認められず、また、組合大阪支部から同支部の役員であるか否かが問題となったという疎明はないことから、この点についても棄却する。

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16年3月19日

大阪府地方労働委員会  
会長 若林 正伸 印