

命 令 書

申立人 大阪一般合同労働組合ブラザー支部

被申立人 ブラザー販売株式会社

上記当事者間の平成13年(不)第44号事件について、当委員会は、平成16年4月28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 申立人の組合員に対する組合脱退工作の禁止に関する申立てのうち、元執行委員X1及び元執行委員X2に係る部分については、却下する。
- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

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、被申立人ブラザー販売株式会社(以下「会社」という)が、①会社の再建策を進める必要があるとして申立人大阪一般合同労働組合ブラザー支部(以下「組合」という)と誠実な団体交渉(以下「団交」という)を行わないまま、申立人組合員多数が勤務する淡路ショップを会社再建策の一環として廃止した、②同ショップに勤務していた組合員及び同ショップ所在建物内に勤務していた組合支部長を配置転換(以下「配転」という)するとともに、雇用形態に応じて数種あった職制を改訂して一部の職種を廃止した、③組合との間でファクシミリの無償での貸与についての協定を交わさず、在宅勤務となった一部の従業員に対しファクシミリを有償で貸与した、④組合員に対する脱退工作を行った、とされる行為が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 淡路ショップ廃止の撤回並びに同ショップに勤務していた組合員及び同ショップ所在建物内に勤務していた組合支部長の配転の撤回
- (2) ショップ統廃合及び準職員制度廃止についての誠実な団交
- (3) 在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与を行う旨の労使協定書の作成及び無償貸与の実施
- (4) 組合員に対する組合脱退工作の禁止
- (5) (1)から(4)に係る謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

- 1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 淡路ショップの廃止及び組合員の配転について

平成13年7月に実施したショップの統廃合(以下「13.7統廃合」という)に際し、会社は、全国292店舗のうち、存続させる約180のショップの選定について、まず営業損益で上位150店舗を決め、次に残り約30のショップについては売上高等を考慮して決定したとし、淡路ショップはこの基準を満たさなかったから廃止したと説明する。

しかしながら、上位150位とそれ以下とで存廃基準を変える合理性はない。とりわけ廃止とされた淡路ショップは、関西地域に勤務する組合員13名のうち4名が在籍しており、同ショップと同じ建物で勤務する組合の支部長X3(以下「X3支部長」という)を含めれば、5名が同ショップの建物に勤務し、同ショップは組合活動の大きな拠点となっていたが、同ショップの廃止により2名が退職を余儀なくされ、2名は他ショップに配転となり組合の組合員が分散するとともにX3支部長も他に組合員のいない職場に配転になるなど組合活動は大きな打撃を受けた。

この淡路ショップの廃止は、①会社は、同ショップの過去3年間の営業損益がいずれも赤字であったというだけで資料等を示していないこと、②同ショップが統合されることになる蒲生ショップの方が営業損益の順位が低いこと、③同ショップとともに高槻、豊中各ショップが廃止され、北摂地域には、ショップが皆無になること、④同ショップは、比較的営業損益が良好な上、その建物は親会社の所有物件であることから、存続する方が経営の改善に資すること、等の理由で不合理であり、淡路ショップは存続すべきである。

したがって、会社による淡路ショップの廃止及び組合員の配転は、合理性がなく、組合の活動の中心であるX3支部長を業績の正当に評価されない業務に従事させ、同人を組合員から隔離するなど組合員の減少と分散化を招き、組合活動に介入し組合を弱体化させる不当労働行為である。

(2) ショップ統廃合及び準職員制度の廃止に係る団交について

ア ショップ統廃合について

会社は、従前におけるショップの統廃合の際には、個別ショップごとの選定理由を資料とともに開示していたにもかかわらず、平成13年4月27日に会社が提案した再建策(以下「13.4再建策」という)に基づく13.7統廃合については、労使再建委員会(以下「労使委」という)において、統廃合するショップの名前すら明らかにしなかった。また、組合との間で開催された5回の団交においても、廃止対象となった個別ショップの選定理由や営業損益等に関する資料を提示しなかった。

さらに、労使間で当事者能力のある役員が出席すると合意していたにもかかわらず、会社の役員は出席しなかった。

このような会社の団交態度は、組合が十分納得できるような説明を行わず、会社提案を一方的に押し付けようとする不誠実なものであり、不当労働行為である。

イ 準職員制度の廃止について

会社は、13.4再建策において準職員制度を一方的に廃止することを提案し、準職員全員に退職を強要した。会社は、準職員の再雇用を提案していると説明するが、かかる会社の提案は雇用期間が有期契約となる等非常に不利益な労働条件の変更を伴うものである。組合には、現時点では準職員はいないが、将来、組合員となる可能性がある以上、団交議題となるのは当然である。

したがって、準職員の制度の廃止について十分な説明を行わない会社の団交態度は、不誠実であり、不当労働行為である。

(3) ファクシミリの無償貸与について

平成13年3月に実施した11ショップの統廃合(以下「13.3統廃合」という)に先立ち、同月3日に開催された団交において、組合と会社との間で、ショップの見直しに伴い通勤困難となり在宅で勤務することになる従業員(以下「在宅勤務者」という)に対するファクシミリの無償貸与について、合意が成立した。

同月6日、X3支部長が、将来生ずるかもしれない在宅勤務者を含めたファクシミリの無償貸与についての合意を文書化するように求めたところ、会社は、このような合意はないとも文書化しないとも回答しなかった。

また、同年5月22日の団交の場でも、13.7統廃合により在宅勤務となる者に対するファクシミリの無償貸与については検討すると答えた。

しかるに、会社は、ファクシミリの無償貸与の合意を文書化しないばかりか、組合との協議もなく一方的に同年5月26日の会社再建策についての説明会において「所属するショップがある者については有償貸与とする」と説明し、在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与を行わなかった。

しかしながら、13.3統廃合が合意された団交において、ファクシミリの無償貸与は今回限りとの確認は何ら行われていない。

これら一連の会社の対応は、組合が会社から獲得してきた成果の否定であるとともに、従来の慣例を無視するものでもあるため、組合に対する支配介入に該当し、不当労働行為である。

(4) 書記長X4等に対する脱退工作について

ア 執行委員X1について

平成8年11月頃まで、組合の執行委員X1(以下「X1執行委員」という)に対し、当時の上司である課長Y1(以下、課長昇格前の期間も含めて「Y1課長」という)が、数回にわたり店長への推薦を条件に組合の脱退を働きかけたため、同8年11月、同人は組合を脱退し、同9年8月、店長に昇進した。

イ 執行委員X2について

平成11年9月頃から11月頃までにかけて、組合の執行委員X2(以下「X2執行委員」という)に対し、当時の上司である課長Y2(以下「Y2課長」という)が、昇進を条件に組合からの脱退を働きかけたため、同年11月、同人は、組合を脱退し、同12年3月11日、関西神戸サービスステーションの地域担当係長に昇進した。

ウ 書記長X4について

係長職である組合の書記長X4(以下「X4書記長」という)の直接の上司であるY2課長が平成12年1月前後に、X4書記長に対し組合を脱退することを条件に課長に推薦する旨の発言を繰り返し、組合脱退を迫ったため、同年11月30日、同人は組合を脱退した。さらに、Y2課長は、同人に対し組合から脱退したことを示す証明を求めた。

X4書記長は結局課長にならなかったが、それは予想に反して退職予定者が退職しなかったからである。

このように、会社が、組合員や組合三役である書記長に対し組合脱退を条件に昇進を持ちかけるという脱退工作を行ったことは、組合に打撃を与えその運営に介入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) 淡路ショップの廃止及び組合員の配転について

会社の経営状況は苦しく、平成11年度から3年間で資本金の30億円を上回る約32億円の損失を計上し、特にショップの運営を司るDSM(Direct Sales Marketing)事業部門は、慢性的に赤字を計上していた。

このため、X3支部長もメンバーとなった労使で構成する労使委で協議を重ねた結果、ショップの統廃合等の13.4会社再建策が策定された。13.4会社再建策では、全国にある292のショップのうち約180のショップを存続させ残りを廃止することとし、営業損益の順位が上位150位までのショップ及び150位以下のショップであっても売上、販売員数、政策的拠点を考慮し存続させるとの存廃基準を定めた。これにより全国で114店舗が廃止されることとなり、淡路ショップについては、営業損益の順位が150位以下であり、例外的に存続すべき理由もないことから廃止とな

った。

組合は、淡路ショップは組合活動の拠点であり、同ショップが廃止されることによりそこに所属していた組合員が通勤時間等大きな負担を強いられることや、北摂地域にはショップがなくなる、等と主張して同ショップの廃止の撤回を求めるが、淡路ショップの廃止は、①廃止店の選定は組合員数とは関わりがなく、例えば岸和田店では組合の組合員が4名所属しているにもかかわらず存続となっていること、②ショップが一つもなくなる県もあること、③組合の組合員のみならず、別組合であるゼンセン同盟ブラザー販売労働組合(以下「ゼンセン同盟」という)の組合員の勤務状況や雇用条件等の労働条件にも大きな影響を及ぼしていること、④廃止する淡路ショップと存続する蒲生ショップを比較してみると、販売員数は、淡路ショップが3名に対し蒲生ショップは5名であることから、蒲生ショップを廃止した方が人的影響が大きいこと、⑤赤字を抱えていた淡路、豊中、高槻の3ショップは1か所に統合しても採算が苦しいことが予測されるため3ショップとも廃止したこと、⑥淡路ショップの建物は親会社の物件であるが将来的に採算の悪いショップを残して会社や親会社の重荷にすることはできないこと、等合理的な理由によって選定されており、組合活動とは何ら関係がない。

なお、13.7統廃合により組合の組合員のみに限らずゼンセン同盟の組合員も応分の負担を被っていることから、組合員の配転については、組合弱体化を目的としたものではない。

(2) ショップ統廃合及び準職員制度の廃止に係る団交について

ア ショップ統廃合について

会社は、13.4再建策についてX3支部長も終始出席した労使委を4回も開催し審議を重ね、組合の意見も踏まえた上で再建策を策定した。この時、X3支部長は、ショップの統廃合について特段に意見を述べていない。

また、平成13年4月27日に会社は、団交を開いて13.4再建策を提案し、ショップ統廃合の考え方は、ショップの営業損益を重視するが、売上額の大きいショップ、販売員動向、政策的拠点等を考慮し決定したことを説明し、その中で個別の統廃合ショップを具体的に明らかにした。

さらに、その後行われた4回の団交においても、会社は、損益順位が上位150位以内には入らなくても売上高、販売員の動向、政策的拠点等を考慮して約30店舗を追加し178店舗を残すことにしたこと等を縷々説明し、淡路ショップの廃止の理由についても誠実に説明した。会社は、経営危機を回避する必要がありショップ統廃合等の再建策を同年7月から実施する時期が

目前に迫っていたことから、多岐にわたる再建策の1つ1つについて詳細な資料を示して組合に説明することは時間的な制約からできなかつたのである。

なお、会社は、団交には執行役員人事総務部長Y3(以下「Y3部長」という)、執行役員人事総務担当部長Y4(以下「Y4部長」という)が交渉責任者として出席するなど労使合意に基づいた誠実な対応をしている。

イ 準職員制度の廃止について

13.4再建策は、X3支部長も終始出席した労使委の場で審議が重ねられ、団交においても会社は、準職員制度の廃止の理由や廃止後の雇用形態として嘱託販売社員、委託販売社員、嘱託会計、アシスタント等の選択肢が用意されていることを縷々説明した。

なお、準職員制度の廃止について、組合の組合員に対象者は存在しないのでそもそも本件申立てには理由がない。

(3) ファクシミリの無償貸与について

会社が13.4再建策を提案した際、組合から在宅勤務者全員に対しファクシミリの無償貸与を要求されたが、会社は、これに応じられない旨回答し、会社再建策の説明会においても13.7統廃合により所属するショップがなくなった従業員のうち希望者に対してのみファクシミリを無償貸与し、その余の在宅勤務者に対してはファクシミリを有償貸与する旨述べた。

したがって、会社が、ファクシミリの無償貸与についての協定書を作成しないことや無償貸与をしないのは当然である。

なお、会社は、13.3統廃合の際に、在宅勤務者に対しファクシミリの無償貸与を行ったが、それはあくまでこの時点における措置を講じたものであった。

また、組合の組合員のうち在宅勤務を選択した者はいないことから、無償貸与の適用を求める組合の主張は、失当であるといえる。

(4) X4書記長等に対する脱退工作について

ア X1執行委員について

組合が脱退工作が行われたと主張する時期は遅くとも平成8年11月までであり、本件申立てがなされたのはこれから4年以上経過した同13年6月であることから、申立期間を過ぎており、救済の余地のないものである。

なお、組合は、平成8年11月までにX1執行委員に対し上司であるY1課長が脱退工作を行ったと主張するが、そのような事実はない。

イ X2執行委員について

組合が脱退工作が行われたと主張する時期は遅くとも平成11年11月までであり、本件申立てがなされたのはこれから1年半以上経過した同13年6月であることから、申立期間を過ぎており、救済の余地のないものである。

なお、組合は、平成11年9月頃から11月頃にかけてX2執行委員に対し上司であるY2課長が数回にわたり脱退工作を行ったと主張するが、そのような事実はない。

ウ X4書記長について

組合は、Y2課長がX4書記長に対し昇進の見返りに脱退を迫ったため、同人は組合を脱退したと主張するが、Y2課長は、組合員資格が課長代理までであり、課長に昇進すれば自動的に組合員資格を失うことから、同人に対し昇進により組合員資格を失うことへの了解を求めたのである。

また、Y2課長は、自らの発言をX4書記長に内密にするよう依頼しておらず、組合も、X4書記長の組合脱退を了承している。

したがって、組合の主張する事実はない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本店を置き、全国に約200の店舗を持ち、ミシン、寝装具等の生活関連商品やプリンター等の情報関連商品などの国内販売を主として営んでおり、本件審問終結時の従業員数は、約1,500名である。

会社の設立の経緯は、会社の親会社であった旧ブラザー販売株式会社(以下「旧ブラザー」という)が平成10年に子会社(当時の社名はエヌビー販売株式会社)として設立した後、旧ブラザーが平成11年4月にブラザー工業株式会社と合併したことに伴い、会社が旧ブラザーから販売部門の営業譲渡を受け、商号を現社名(現在のブラザー販売株式会社)に改めたものである。

会社は、本件申立直前の平成13年当初には、販売部門として小売事業部門、卸事業部門の2部門があり、小売事業部門には、地域事業部(全国を7地域に分け、関西地域には、DSM関西事業部があった)の管轄下に訪問販売の拠点となるショップが全国に約300か所置かれており、ショップにおいては販売員等が顧客から商品や部品等を受注したり代金を回収したりする業務を行っていた。

また、同じく本件申立直前の平成13年当初、ショップで働く従業員には、正職員のほかに準職員、ショップ嘱託社員、渉外社員、正販売社員、フルパート養成社員、パート販売社員の種類があった。正職員は、基本的には店長のみであった。準職員には、販売員にミシン等の製品教育等を行うソフトアドバイザー

と顧客に家庭用ミシン等の出張講習を行う指導講師の2種類があったが、準職員の本来業務が減少し、ソフトアドバイザーは経理事務、指導講師は営業活動など本来業務以外の業務が増えた。ショップ嘱託社員は、主に事務処理を行い、渉外社員、正販売社員、フルパート養成社員、パート販売社員は、商品、部品の販売、商品代金の回収等の営業活動を行っていた。

なお、関西地域においては、ショップは、平成13年当初で33店舗あった。このうち、大阪市東淀川区にある淡路ショップには、組合の組合員が4名在籍していた。

- (2) 組合は、昭和58年1月に旧ブラザーに勤務する従業員によって結成され、現在は会社に勤務する従業員で組織されており、本件審問終結時現在の組合員数は、15名である。

なお、会社には、組合のほか、昭和58年6月に結成されたゼンセン同盟が存在し、その組合員数は、本件審問終結時現在約1,600名である。

2 労使関係等について

昭和58年7月5日、組合は、旧ブラザーに対してゼンセン同盟との差別的取扱いの是正を求める不当労働行為救済申立て(昭和58年(不)第20号)を当委員会に行った。同事件は、その後申し立てられた同年(不)第49号、第55号事件と併合され、同年9月16日、当委員会において、団交が大阪で開催される場合は、旧ブラザーは、本社から人事部次長が出席する、担当役員は必要に応じて出席するものとし、その際、日程については担当役員の都合を優先的に配慮する、等の内容で労使間の和解が成立した。

その後、組合は、当委員会に対し7件の救済申立てを行ったが、これらについては4件が関与和解、2件が取下げ、1件が無関与和解でそれぞれ終結している。

3 平成13年までの会社再建策の経緯等について

- (1) 旧ブラザーの総売上高は平成3年度をピークに年々減少し、平成4年度から同6年度にかけて営業利益はマイナスとなった。旧ブラザーは、平成3年度以降会社再建策を進めるため、ショップの見直しや関連会社の出向等について労使協議を行ってきた。

このため、旧ブラザー、ゼンセン同盟、組合からなる労使委が設置され、組合からはX3支部長が出席し、平成7年3月、ショップ統廃合を含む会社再建案が策定された。この結果、X3支部長の勤務していた天満ショップを含む62のショップが廃止されることとなったが、組合は、この再建案を受け入れた。

X3支部長は、この再建策により天満ショップが廃止となったことから、平成7年4月から淡路ショップでの勤務となり、店長の補助者として主として法人や量販店における販売指導を行った。

また、希望退職募集等の結果、当初約6,000名いた従業員のうち約2,000名の従業員が退職した。

なお、この時のショップの統廃合によって通勤困難となる販売社員や渉外社員等を対象に在宅勤務制度が導入された。

(2) 平成8年4月、X3支部長は、淡路ショップから、新たに設置された本社に所属するDSM事業部関西営業部(同12年3月からはDSM関西事業部)職域販売グループに配転になった。勤務場所は淡路ショップと同一ビルの同一階であったが、同グループ所属はX3支部長一人であり、業務内容は、天満営業所の時とほぼ同様であった。

(3) 平成10年9月9日の団交において、組合と旧ブラザーは、経費節減を目的とするショップの統廃合について合意した。その際、ショップの廃止により通勤困難となり在宅勤務者となった販売社員については、売買契約書や売上傳票等を即座にショップに通知する必要があることから、希望者には特別価格でファクシミリを斡旋することで合意した。

なお、合意内容は、平成11年3月21日付けの覚書で文書化された。

4 13.3統廃合等をめぐる問題について

(1) 会社の経営状況は、旧ブラザー時代を含め平成7年度から同11年度までは営業利益が黒字であったが、平成12年度には12億円の営業損失を計上した。特に、ショップの経営状況は、売上高が年々減少し、同9年度から12年度にかけてそれぞれ10億円を上回る営業損失を計上した。

このため、平成13年1月10日、会社、ゼンセン同盟、組合の3者で構成し労使双方で再建策を検討する労使委が改めて設立され、会社側から当時の代表取締役社長Y5、常務取締役Y6、Y3部長、Y4部長、人事総務担当課長Y7(以下「Y7課長」という)が、組合側からX3支部長が出席した。

(2) 平成13年2月1日、ショップ統廃合についての説明会の場で、会社は組合に対し、会社の営業損失が7億円に達する見通しであることから早期に業績立て直しのため拠点の再構築が必要である旨説明し、11のショップを同年3月に統廃合(13.3統廃合)する旨述べ、廃止される予定の11のショップのリストと販売実績、統廃合の理由等を記載した資料を示した。なお、この11ショップに組合員はいなかった。

平成13年3月3日、13.3統廃合についての団交が開催された。出席者は、組合側は、X3支部長他4名、会社側は、Y3部長他1名であった。組合は、11ショップの廃止には同意したが、在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与を要求した。

これに対し、会社は、13.3統廃合により生ずる在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与については認めたが、将来生ずるかもしれない在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与については持ち帰って検討する旨回答した。なお、13.3統廃合により無償貸与を希望した在宅勤務者はいなかった。

同年3月6日、組合は、電話でY7課長に対し、将来生ずるかもしれない在宅勤務者に対しファクシミリを無償貸与することとし、文書化するよう求めたが、同人は、合意が成立していないとの理由でこれに応じなかった。

- (3) 一方、労使委は平成13年3月21日、同月30日、同年4月11日、同月20日の4回開催され、会社は、債務超過が目前に迫っている経営状況及びブラザー工業の支援を受けた再建策について説明し、労使間で協議を行った。

平成13年4月20日の労使委では、会社は、再建策に係る会社の考え方を説明した。その内容は、①同年7月にショップの統廃合を行い現時点での292ショップから180程度のショップを残し他を廃止するとともに、存続する店舗のうち150程度のショップは営業損益を重視して決定し、残り30程度のショップは売上、販売員数、政策的拠点を考慮して決定する、②今後も一定の基準に沿ってショップの見直しを行う、③従業員の職種のうち準職員を廃止する、④希望退職者を職員から300名、準職員から60名募集し、割増退職金を支給する、等であった。この労使委の席では、統廃合されるショップのリストは示されなかった。

これに対し、X3支部長は、準職員制度の廃止は、実質的に準職員の解雇であると発言したが、それ以外の再建策の内容について異議を述べなかった。

5 13.4再建策提案以後の経過について

- (1) 平成13年4月27日、団交が大阪市内のホテルで開催された。出席者は、会社側がY3部長、Y4部長、Y7課長他1名、組合側がX3支部長、副支部長X5(以下「X5副支部長」という)他3名であった。

会社は、組合に対し会社の経営状況について、旧ブラザー時代の平成3年度をピークに毎年売上高が減少し、平成12年度は12億円の営業損失が発生する一方、会社には現有資産がほとんどない旨、資料を示して説明し、13.4再建策を提案した。

13.4再建策の内容は、DSM事業部門は長期低迷を続け赤字が続いていることから、同部門の経費削減が不可欠であり、このため、組織体制を改革し、(i)同年7月にショップを統廃合し、現在の292ショップから不採算店である114ショップを廃止し178ショップとする、(ii)従業員の職種のうち準職員を廃止する、(iii)ショップの店長職を廃止する、(iv)現在ショップで行って

いる事務の一定部分を本社に集中化する、等を行うことを基本方針とし、①ショップ統廃合の考え方は、ショップの営業損益を重視するが、売上高、販売員動向、政策的拠点も考慮する。今後もショップの営業損益が赤字のショップを廃止対象店舗とする、②準職員は現在では嘱託会計や販売員と同様の業務を行っていることから、準職員制度を廃止し、一旦希望退職した後、ショップのアシスタント、嘱託販売社員、委託販売員、嘱託会計等の職種で再雇用する、③ショップ店長制を廃止することにより、正職員であったショップの店長は、(i)契約社員となってショップの経営を行うマネージャーか又はショップのとりまとめを行うアシスタントとして再雇用される、(ii)ショップ関連以外の業務に従事する、(iii)退職する、などのいずれかを選択する、等であった。

また、会社は、廃止される114か所のショップのリストを提示した。このリストによれば、関西地区においては、33ショップから16ショップが廃止され存続するのは17ショップとなり、関西に在籍している組合の組合員13名のうち4名が勤務する淡路ショップは廃止され、大阪市城東区にある蒲生ショップに統合されることとなり、北摂地域におけるショップはなくなる。また、大阪北部地域においては、豊中市にあった豊中ショップが兵庫県川西市にあった川西池田ショップに、高槻市にあった高槻ショップが枚方市にあった枚方ショップに統合されることとなった。また、組合の組合員4名が所属する岸和田ショップは統廃合のリストには載っていなかった。

なお、これ以降の団交においても個別ショップの統廃合の選定理由や、個別ショップの損益、売上げ等の資料は提示されなかった。

- (2) 同年5月7日、組合は、会社に対し文書で申入れを行った。その内容は、①廃止されるショップの選定理由について具体的に示すこと、②廃止に際しては、事前に組合と協議すること、③準職員制度の廃止は、準職員の実質的な解雇であるので、職種の変更を認める等の再検討を求めること、④13.7統廃合により在宅勤務となる者にファクシミリを無償貸与すること、等であり、淡路ショップを廃止し蒲生ショップへ統合すること及び準職員を廃止することに反対した。

なお、この時点で、組合の組合員に準職員やショップの店長はいなかった。

- (3) 平成13年5月12日、同月18日、同月21日、同月22日の4回、団交が大阪市内のホテルで開催された。出席者は、会社側がY3部長、Y4部長、Y7課長他1名、組合側がX3支部長、X5副支部長他2

名であった。

組合が、統廃合するショップの選定基準、淡路ショップを廃止する理由や準職員を廃止する理由の説明を求めたところ、会社は、DSM事業部門の再建を最優先させるため、①ショップごとの営業成績で損益順位が上位150位以内にある店舗は基本的に残す。しかし、150位以下であっても売上高、販売員の動向、政策的拠点等を考慮して約30店舗を残すこととした、②淡路ショップについては、損益順位で150位以内に入っていないこと、他に売上額が非常に大きい等例外的に存続させる要素もないことから廃止することとした、③準職員制度については、13.4再建策に基づき廃止の理由、廃止後の準職員の処遇等について説明した上、希望退職に応じない者が出た場合は対応を検討する、④13.7統廃合により所属するショップがなくなった従業員に対してのみファクシミリの無償貸与を行うこととし、在宅勤務者となる従業員すべてにファクシミリの無償貸与を行う旨の組合の要求には応じられない、旨回答した。

- (4) また、団交議題のうち淡路ショップの廃止、準職員制度の廃止、ファクシミリの貸与については、次のようなやりとりがあった。

組合は、①ショップの統廃合自体はやむを得ないとしても、豊中、高槻、淡路ショップを閉鎖すると北摂地域の販売拠点がなくなるので、3ショップのうち損益が最も良好な淡路ショップを存続させることにより中長期的な展望での市場戦略を促進できること、②淡路ショップに集約すれば店舗の賃借料が軽減できること、③従業員の通勤時間は蒲生ショップに比べて淡路ショップの方が短く、販売活動により多くの時間を割くことができること、等から淡路ショップは存続させるべきである、と主張した。

また、組合は、準職員制度の廃止にあたって準職員を退職扱いすることなく移行できる職種を示すべきである、ファクシミリの無償貸与については同年3月3日の団交時に会社は在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与を約束したのであるから、これについて文書化することを再考してほしい、等と要求した。

これに対し、会社は、①廃止店の選定は組合員数とは関わりがなく、例えば岸和田店では組合の組合員が4名所属しているにもかかわらず存続となっていること、②和歌山県や熊本県のようにショップが一つもなくなる県もある等組合の組合員のみならず、ゼンセン同盟の組合員の勤務状況や雇用条件等の労働条件にも大きな影響を及ぼしていること、③廃止予定の淡路ショップと存続する蒲生ショップを比較してみると、販売員数は、淡

路ショップが3名に対し蒲生ショップは5名であることから、蒲生ショップを廃止したほうが人的影響が大きいこと、④赤字を抱えていた淡路、豊中、高槻の3ショップは1か所に統合しても採算が苦しいことが予測されること、⑤淡路ショップの建物は親会社の物件であるが将来的に採算の悪いショップを残して会社や親会社の重荷にすることはできないこと、から淡路ショップは廃止すると回答した。

なお、会社は、在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与の文書化について再度検討する、等と回答した。

- (5) 平成13年5月23日、会社は、職員、準職員に対し会社再建策と希望退職募集説明会を実施する旨通知するとともに、ショップの店長その他の職種の従業員に対し会社再建についての説明会を開催する旨通知した。同月26日、説明会が開かれ、会社は、ショップの統廃合により所属するショップがなくなる従業員のうち希望者に対してのみファクシミリを無償貸与し、その余の在宅勤務者に対してはファクシミリを有償貸与する旨説明した。

また、会社は、上記説明会の実施と並行しながら退職予定の対象者に対して個人面談を開始した。

この間の同月24日、組合は、当委員会に①ショップの統廃合、準職員制度の廃止等をはじめとする13.4再建策の見直し、②誠実団交応諾、を求めてあっせん申請(13(調)21)を行ったが、会社は、これを辞退したことから、組合は、同年6月21日、申請を取り下げた。

おって、会社は、平成13年6月1日から同月20日までの間、希望退職を募集した。その結果、約600名が応募し、従業員は約1,700名となった。

なお、同年6月21日、組合は、当委員会に本件救済申立てを行った。

- (6) 平成13年7月1日、ショップの統廃合(13.7統廃合)が実施された。淡路ショップは蒲生ショップに統廃合され、組合の組合員4名のうち嘱託の事務員1名は退職し、販売員3名は、2名が蒲生ショップに配転となり、1名が退職した。組合の組合員で在宅勤務を選択した者はいなかった。同年8月21日、X3支部長は、大阪市西区に所在し主として家庭用ミシンの卸販売を担当するホームファッション機器事業部に配転となった。その業務は、配転前と同様の量販店等における製品の販売促進支援であり、同人は、量販店に赴き、販売促進支援の一環として店頭でミシン販売の補助業務を行っている。

また、関西地方の33ショップのうち、組合の組合員4名が所属していた岸和田ショップを含む17ショップが存続することとな

ったが、この統廃合の結果、全国で和歌山、熊本等県全域でショップがなくなる地域が生じることとなった。

なお、当委員会の審理において統廃合前の各ショップの営業損益の順位が明らかにされ、それによれば淡路ショップは175位、蒲生ショップは213位、岸和田ショップは246位となっている。

6 組合の役員等に対する脱退工作について

(1) X1執行委員について

平成8年11月、X1執行委員は、組合を脱退し、ゼンセン同盟に加入した。この時期、X1執行委員は、DSM関西営業部に所属しており、上司であったY1課長の指示のもとショップにおける商品販売の支援を行い、たびたびY1課長と仕事等に関して意見交換を行っていた。

同9年5月、X1執行委員は、羽曳野ショップ課長となり、同10年3月、羽曳野ショップ店長代理、同11年3月、羽曳野ショップ店長に昇進した。

(2) X2執行委員について

平成11年11月、X2執行委員は、組合を脱退した。当時、X2執行委員は、関西神戸サービスステーションに所属しており、上司は、関西地域サービス部所属のY2課長であった。

同12年3月11日、X2執行委員は、関西神戸サービスステーション地域担当係長に昇進した。

(3) X4書記長について

ア X4書記長は、後記イの亀岡サービスステーションに勤務する平成12年以前は、京都中央サービスステーションに勤務し、家電製品、ミシン等の修理業務等を行っていた。同人の上司は、関西地域サービス部所属のY2課長であった。

Y2課長は、2か月に1回程度京都中央サービスステーションを訪れることがあり、その際に、X4書記長に将来課長をやってみる気はないかという趣旨の話をしたことがあった。これに対し、X4書記長は考慮中である旨述べた。

なお、組合の組合員資格は課長代理までとなっていた。

イ 平成12年1月、X4書記長は、亀岡サービスステーションに配転になったが、上司は引続きY2課長であった。同サービスステーションにおいてX4書記長は、ミシン等の修理業務に従事した。Y2課長は、2か月に1回程度同サービスステーションを訪れることがあり、その際に、X4書記長に対し、課長昇格の内諾を取っているから早く身辺整理をしたらどうかという旨の話をしたことがあった。これに対し、X4書記長は、まだ、いろいろ考えている旨話した。

ウ 平成12年5月20日、組合の執行委員会の席上、X4書記長は、

Y2課長からサービス部、サービスステーションの業務形態の変更に伴い同年12月末に九州サービス部で課長のポストが空くので課長に推薦するから組合を脱退してほしい旨の話があった旨述べた。なお、組合は、これに関して会社に対し抗議を含め、何らの申入れもしなかった。

エ 平成12年11月30日、X4書記長は、組合を脱退し、その後、Y2課長からゼンセン同盟に入るよう求められ、これに加入した。また、Y2課長は、X4書記長に組合を脱退した旨の証明書の提出を求めたが、組合は、これに応じなかった。

なお、X4書記長は、九州サービス部で予定されていた課長のポストに空きが出なかったことから、課長に昇格することはできず、平成13年6月30日、会社を退職した。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

(1) 淡路ショッポの廃止及び組合員の配転について

ア 組合は、まず、13.7統廃合について、①営業損益が上位150位とそれ以下でショッポの存廃基準を変える合理性は存しないこと、また、淡路ショッポの廃止については、②同ショッポは、組合員の多くが所属する組合活動の拠点であること、③会社は、同ショッポの過去3年間の営業損益がいずれも赤字であったというだけで資料等を示していないこと、④同ショッポが統合されることになる蒲生ショッポの方が営業損益の順位が低いこと、⑤13.7統廃合により淡路ショッポがあった北摂地域にはショッポが皆無になること、⑥同ショッポは、比較的営業損益が良好な上、その建物は親会社の所有物件であることから、存続の方が経営の改善に資すること、等の理由で不合理であり、淡路ショッポを存続させず廃止することは組合弱体化を目的とした不当労働行為であると主張するので以下検討する。

確かに、前記第3.5(1)、(6)認定のとおり、13.7統廃合前において、関西地域に勤務していた組合員13名のうち5名が淡路ショッポまたは同ショッポの建物内に勤務していたこと、また、13.7統廃合によって存続が決定されたショッポは178店舗であるところ、営業損益の順位で見ると淡路ショッポは175位で、存続する蒲生ショッポ(213位)よりも上位にあったこと、がそれぞれ認められる。

しかしながら、まず、組合主張の①についてみるに、前記第3.4(3)認定のとおり、会社は、組合も参加する労使委を設置し協議を経て、13.7統廃合については180程度のショッポを残すこととし、そのうち150程度のショッポは営業損益を重視して決定し、残り30程度のショッポは売上、販売員数、政策的拠点

を考慮して決定することにしたが、組合はこれにあえて反対していないことが認められ、また、会社が提案する廃止ショップの選定基準そのものに特段不合理な点があるとまでいうことはできない。

次に、淡路ショップは存続させるべきであったとする組合主張の④ないし⑥については、経営判断に深く関わるどころ、前記第3.5(4)認定のとおり、会社は、団交の席上、組合主張④に対しては、廃止する淡路ショップと存続する蒲生ショップを比較してみると、販売員数は、淡路ショップが3名に対し蒲生ショップは5名であることから、蒲生ショップを廃止した方が人的影響が大きくなる旨、また、組合主張⑤に対しては、赤字を抱えていた淡路、豊中、高槻の3ショップは1か所に統合しても採算が苦しいことが予測される旨、さらに、組合主張⑥に対しては、淡路ショップの建物は親会社の物件であるが将来的に採算の悪いショップを残して会社や親会社の重荷にすることはできない旨、それぞれ説明しており、これら会社の説明内容についても特段不合理な点があるとは認められない。

また、組合主張の③については、労働組合法第7条第2号に関わる主張であるので、後記(2)でその当否について判断する。

さらに、組合主張の②については、前記第3.5(4)認定のとおり、会社は、13.7統廃合における廃止店の選定は組合員数とは関わりがなく、例えば営業損益の順位で淡路ショップよりも後順位にあった岸和田店に組合の組合員が4名所属しているにもかかわらず存続となったこと、また、ショップが一つもなくなる県もある等組合の組合員のみならず、ゼンセン同盟の組合員の勤務状況や雇用条件等の労働条件にも同様に大きな影響を及ぼしていることがそれぞれ認められ、これらの事実により上記で判断した淡路ショップの廃止に関する会社の説明内容に特段不合理な点がないことを考え合わせると、組合の組合員が多く所属する組合活動の拠点であることを理由に会社が淡路ショップを廃止したとする組合の主張は採用できない。

以上のことから、13.7統廃合による淡路ショップの廃止については、少なくとも、組合の弱体化を目的としてなされた不当労働行為であるとみることはできない。

イ 次に、組合は、淡路ショップの廃止に伴うX3支部長及び組合員の配転が組合活動に介入し組合を弱体化させる不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

前記第3.5(6)認定のとおり、①X3支部長がホームファッション事業部に配転となったこと、②組合の組合員のうち2名が蒲生ショップに配転し、2名が退職したこと、が認められる。

ところで、関西地方では33店舗中16店舗が廃止されるという大幅な再編を伴う13.7統廃合の下で、これら店舗の廃止に伴う配転により、通勤上、あるいは組合活動上何らかの不利益や支障が生じることは組合の組合員に限られたものではないところ、前記第3.3(1)、(2)、5(6)認定のとおり、2名の組合員の配転については、配転先の蒲生ショップは淡路ショップから数キロ程度の距離にあること、また、X3支部長の配転については、①配転先であるホームファッション機器事業部はX3支部長が長年勤務してきた大阪市内に所在していること、②ホームファッション機器事業部に配転後も以前とほぼ同じ業務である量販店等での製品の販売促進支援を行っていること、がそれぞれ認められ、さらに、X3支部長を業績が正当に評価されない業務に従事させたこと及びこれらの配転によりX3支部長及び2名の組合員が組合活動を行う上で特に支障があったことについての具体的な疎明はない。

これらのことから、本件配転は、それによって組合員のみが待遇面や組合活動面で不利益を受けたとはいえないのであるから、会社が組合活動に介入し組合を弱体化させることを意図したものということとはできない。

ウ 以上のとおり、淡路ショップの廃止並びにこれに伴うX3支部長及び組合員2名の配転は、いずれも労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとは認められず、これらの点に関する組合の申立ては棄却する。

(2) ショップ統廃合及び準職員制度の廃止に係る団交について
組合は、①以前のショップの統廃合の際には、会社が個別ショップごとの選定理由を資料とともに開示していたにもかかわらず、13.4再建策に係るショップ統廃合にあたっては、労使委において統廃合するショップの名前すら明らかせず、その後の5回の団交においても廃止対象となった個別ショップの選定理由や営業損益、売上額等に関する資料を提示しなかったこと、②準職員制度の廃止は実質的な退職の強要であり、大きな不利益を伴う労働条件の変更であるにもかかわらず、団交で誠実に説明しなかったこと、③団交の席に当事者能力のある役員が出席していないこと、は不誠実団交にあたりと主張し、これに対し会社は、組合も参画した労使委や団交で誠実に説明し交渉責任者が出席していると主張するので、以下検討する。

ア まず、組合主張の資料開示についてみると、前記第3.4(2)、(3)、5(1)、(3)、(4)、(6)認定のとおり、会社は、①13.3統廃合の際には、団交の場で廃止予定の11ショップのリストと販売実績、統廃合理由等を記載した資料を提示したこと、しかし、

13.7統廃合に際して、会社は、②労使委において統廃合されるショップのリストを示さなかったこと、③平成13年4月27日実施の団交の場で、廃止する114ショップのリストを提示したものの、個別ショップの選定理由や営業損益、売上等に関する資料を提示しなかったこと、④その後の4回の団交において、淡路ショップを廃止する理由を説明したが、淡路ショップを含む廃止店の営業損益等に関する資料を提示しなかったこと、⑤当委員会の審理において初めて統廃合前のショップの営業損益や売上額等の順位等を明らかにしたこと、がそれぞれ認められ、結局、会社は、13.7統廃合に係る労使委及び団交において、淡路ショップ等の営業損益や売上額に関する資料を提示していないことが認められる。

しかしながら、前記第3.4(3)、5(1)、(3)、(4)認定のとおり、会社は、①X3支部長も参画し4回にわたって開かれた労使委において、ショップ統廃合の選定基準等について説明していること、②平成13年4月27日実施の団交の場で、13.4再建策について会社の経営状況、再建策の具体的内容、ショップ統廃合の必要性及びそれに伴う人員整理策等を資料を示した上で説明していること、が認められ、さらに淡路ショップの廃止理由についても、その後の4回にわたって開かれた組合との団交において(i)蒲生ショップとの統廃合による影響の大きさを比較したこと、(ii)赤字の淡路、豊中、高槻の3ショップを統合しても採算が苦しいと予測されること、等と回答していることが認められ、これに対し、組合から淡路ショップの営業損益や売上額に関する資料を要求したり、淡路ショップの経営状況についてさらに問いただしたと認めるに足る疎明はない。

これらのことからすれば、会社は、団交において、ショップの統廃合等について一応の説明はしており、一方、組合は、団交時において淡路ショップの経営状況について積極的に資料の開示を求めていなかったのであるから、会社が同ショップの経営状況を示す資料を団交時に提示しなかったことのみをもって、同ショップに係る団交が不誠実に行われたとまではいうことができない。

イ 次に、組合主張②の準職員制度の廃止に関する団交における会社の対応についてみると、前記第3.5(1)、(3)認定のとおり、会社は、団交において、①準職員が一旦退職した後、アシスタントや嘱託販売員等の職種で再雇用すると提案したこと、②準職員制度については、13.4再建策に基づき廃止の理由、廃止後の準職員の処遇等について説明した上、希望退職に応じない者が出た場合は対応を検討すると回答したこと、が認められ、

会社は準職員制度の廃止及び廃止後の対応について一定程度説明を行ったとみることができ、13.4再建策が提示された時点で準職員に組合員がいなかったことも考慮すると、団交における会社の対応が不誠実であったとまではいうことができない。

ウ さらに、組合の主張③の13.7統廃合に係る団交の出席者についてみると、前記第3.2(1)、5(3)認定のとおり、①組合と会社の間で交わされた昭和58年9月16日の和解書には、団交が大阪で開催される場合は、本社から人事部次長が出席し、担当役員は必要に応じて出席するとされていること、②会社からY3、Y4両人事担当部長が出席していること、が認められ、会社は和解協定書に沿った対応を行ったとみることができる。

エ 以上のことから、ショップ統廃合及び準職員制度の廃止に係る会社の団交態度は不誠実とまではいえず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(3) ファクシミリの無償貸与について

組合は、平成13年3月3日の団交において、組合と会社の間で在宅勤務者にファクシミリの無償貸与を行う旨の合意が成立したにもかかわらず、会社はこれを文書化せず実施もしなかったことは、組合を無視し、組合の弱体化を図った支配介入に該当し不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

ファクシミリの無償貸与を巡る労使間の団交等における経緯については、前記第3.5(3)ないし(5)認定のとおり、①会社は、平成13年3月3日の団交において、13.3統廃合により生ずる在宅勤務者に対してファクシミリを無償貸与することを認めたが、将来生ずるかもしれない在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与については持ち帰って検討する旨回答したこと、②同年3月6日、組合が将来生ずるかもしれない在宅勤務者を含めたファクシミリの無償貸与及びその文書化を求めたところ、会社は合意が成立していないとしてこれに応じなかったこと、③同年5月7日、組合は、会社に対して13.7統廃合により在宅勤務となる者にファクシミリを無償貸与すること等を文書で申し入れたこと、④同年5月12日から22日までの間に開催された4回の団交において、会社は、在宅勤務者全員にファクシミリの無償貸与を求める組合の要求には応じられないと回答したことに対し、組合は、ファクシミリの無償貸与については同年3月3日の団交時に会社は在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与を約束したとして、文書化について再考を求めたところ、会社は、再度検討する旨回答したこと、⑤しかし、結局、同年5月26日、会社再建策と希望退職募集について説明した際、会社は、13.7統廃合により所属するショップがなくなる従業員のうち希望者に対しての

みファクシミリの無償貸与を行い、その余の在宅勤務者には有償貸与を行うと述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、11ショップが統廃合の対象となった13.3統廃合により生ずる在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与については、組合と会社との間において合意があったといえることができる。しかし、その合意が114ショップが統廃合の対象となる13.7統廃合を含めた将来の統廃合にまで及ぶかどうかについては、労使間において対立があったことは明らかであり、両者の間で合意が成立していたということとはできない。

したがって、会社が文書化を拒否し、13.7統廃合において在宅勤務者に対するファクシミリの無償貸与を実施しなかったことをもって、直ちに組合を無視し、組合の弱体化を図ったものとは認められず、組合に対する支配介入であるとする組合の主張は採用できないから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

(4) X4書記長等に対する脱退工作について

ア X1執行委員及びX2執行委員について

前記第3.5(5)、6(1)、(2)認定のとおり、①X1執行委員に対し当時の上司であったY1課長が脱退工作を行ったと組合が主張する時期は、平成8年11月以前であること、②X2執行委員に対し当時の上司であったY2課長が脱退工作を行ったと組合が主張する時期は、同11年11月以前であること、がそれぞれ認められ、本件申立てはそれらから1年以上経過した同13年6月に行われているのであるから、いずれも労働組合法第27条第2項に規定する申立期間を徒過している。

したがって、これら組合員2名への脱退工作に係る組合の申立ては却下する。

イ X4書記長について

組合は、Y2課長がX4書記長に対し組合からの脱退を条件として具体的に課長昇進を持ちかけ繰り返し組合脱退を迫ったため同人が組合を脱退したことから、会社が脱退工作の意図を有していたことは明らかであると主張するので、以下検討する。

確かに、前記第3.5(3)アないしエ認定のとおり、①Y2課長は、X4書記長が京都中央サービスステーションに勤務していた平成12年以前から、2か月に1回程度同サービスステーションを訪れ、その際に、X4書記長に対し将来課長をやってみる気はないかという旨の話しをしていたこと、②X4書記長が亀岡サービスステーションへ転勤した平成12年1月以降も、Y2課長は、2か月に1回程度同サービスステーションを訪れ、その際に、X4書記長に対し課長昇格の内諾をとっているから、早く身辺整理をしたらどうかという趣旨の話をしたこと、③平成12年11月30日に

X4書記長は組合を脱退したこと、④脱退後、X4書記長はY2課長からゼンセン同盟に入るよう求められ、これに加入したこと、さらに、⑤Y2課長はX4書記長に組合を脱退した旨の証明書の提出を求めたこと、がそれぞれ認められる。

しかしながら、前記第3.6(3)ウ認定のとおり、X4書記長がY2課長の説得経緯を組合にも包み隠すことなく伝え、これを知った組合が、あえて問題視しなかったことからすると、本人及び組合は、会社による脱退工作と認識していなかったと解せられ、また、他に同課長が会社の意を受けて脱退工作を行ったと認めるに足る疎明もない。

したがって、会社が、組合の弱体化を意図してX4書記長の組合脱退を働きかけたとは認められないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成16年5月27日

大阪府地方労働委員会
会長 若林正伸 印