

命 令 書

申 立 人 UI ゼンセン同盟アオイユニオン

被申立人 株式会社アオイ

上記当事者間の兵庫県労委平成 17 年(不)第 1 号アオイ不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 18 年 3 月 16 日第 1262 回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員小嶋典明、同釜本貞男、同島本健二、同春名一典、同正木靖子出席し、合議の上、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の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社アオイ(以下「会社」という。)が、申立人 UI ゼンセン同盟アオイユニオン(以下「組合」という。)の組合員ら 6 名に対し、その子会社である申立外株式会社アオイファッションシステム(以下「AFS」という。)に出向(以下「本件出向」という。)を命じたこと、及び別の組合員ら 2 名に対し配置転換(以下「本件配置転換」という。)を命じたことが、それぞれ労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、本社に勤務する組合員 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5 及び同 X6(以下各々「X1」、「X2」、「X3」、「X4」、「X5」、「X6」といい、上記 6 名を「X1 ら 6 名」という。)に対して平成 16 年 12 月 28 日付けで発した AFS への出向命令並びに東京支店に勤務する組合員 X7 及び同 X8(以下各々「X7」、「X8」といい、上記 2 名を「X7 ら 2 名」という。)に対して同日付けで発した配置転換命令を取り消し、元の職場へ復帰させなければならない。

- (2) 陳謝文の手交及び掲示

第 2 本件の争点

会社が本社に勤務する X1 から 6 名に対して AFS への出向を命じたこと及び東京支店に勤務する X7 から 2 名に対して配置転換を行ったことは不利益取扱いに該当するか。

第 3 当事者の主張

1 申立人の主張

- (1) AFS への出向者には、組合の中央執行委員長である X1 のほか執行部の役員である X2、X4、X3、X5 の 5 名全員が含まれている。こうした人選は組合員を本社から切り離すために行われたものであり、合理性がない。
- (2) 本件出向により組合執行部役員の全員が AFS 勤務になったため、本社勤務の組合未加入の社員に対する勧誘等の組合活動が困難になった。
- (3) 出向した組合員は出向前とは全く異なる業務を担当している。

また、本社勤務時に組合員の部下だった社員を AFS 出向後に上司にするという人事配置がなされている。これらの措置は組合に加入したことへの見せしめとして行われた。

- (4) 組合結成後に会社に協議を申し入れた暫定労働協約案(以下「暫定協約案」という。)について、会社は組合に回答する前に社員説明会を開き、組合が会社の経営権を握るかのように思わせる、その内容を曲解した書面を全社員に配布した。これは会社の組合に対する嫌悪の情に基づくものであり、会社の不当労働行為意思を明確に示すものである。

以上のとおり、会社は組合を嫌悪し、組合活動を困難にする本件出向を命じたのであるから、その行為は労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。

2 被申立人の主張

- (1) 本件出向は会社の経営合理化・効率化のための組織編成によって余剰になった社員の雇用維持のために行ったものである。出向対象者は組合が結成される前の平成 16 年 11 月初旬時点で決まっており、組合員を狙って出向させたものではない。
- (2) AFS の所在地は本社社屋から約 180 メートルしか離れておらず、出向した組合員が本社から切り離されたといえる状況にはない。また、本社に勤務する社員は全社員の 4 分の 1 程度に過ぎず、組合活動には電話ないしはファックスを用いていると思われるので、出向により組合活動が制約されることもない。
- (3) 出向した組合員はいずれも、従前本社で AFS における担当業務と同様の業務を行う部署に所属していたかあるいは関連業務を行っていたのであり、全くの未経験者ではない。

- (4) 会社が組合の暫定協約案について会社の見解を記した書面を全社員に配布したのは、労働協約の締結により大きな影響を受けることになる社員に暫定協約案に関する情報を提供し、会社の考え方を率直に表明することで社員に安心感を与え、職務に専念できるようにしたものである。

以上のとおり、組合の本件申立てには理由がない。

第4 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、会社及び AFS に勤務する社員で組織する労働組合であり、審問終結時の組合員数は 31 名である。
- (2) 会社は、海外ブランド製品の衣類等の卸売・小売販売を主たる業務とし、肩書地に本社を有するほか東京支店を有する株式会社であり、審問終結時の社員数は 224 名である。

2 会社の経営状況

会社は、平成 11 年に売上高約 220 億円という過去最高の業績を記録したが、その後主力ブランドであったフェンディが自ら日本法人を設立して営業を開始するなど、有力ブランドの商権を次々と失った影響で、この年をピークに年々経営状況は悪化し、平成 16 年の売上高は約 67 億円にまで減少した。また、平成 13 年からは毎年営業損失も生じており、平成 16 年の累積損失は約 21 億円に達した。

3 AFS の概要

- (1) AFS は、会社の物流部門の下請会社として昭和 62 年 4 月に設立されたが、その後、業務一体化により物流部門が会社本体に吸収されたため休眠会社となっていた。会社は経営状況の悪化から、人件費等のコストを削減するため、派遣部門を AFS に新設して物流、催事、施設管理の各部門を移管し、AFS は平成 17 年 1 月 1 日から事業を再開した。また、当初その場所は会社から約 300 メートル離れた佐川物流センターにあったが、同年 8 月に会社から約 180 メートル離れた現在地に移転した。
- (2) AFS の組織は物流部、催事販売部、派遣事業部及び施設管理部からなり、物流部、催事販売部及び施設管理部の業務は、それぞれ会社の物流課、特別催事担当課及び施設管理課で従前行っていた事業である。

4 本件出向等に至る経緯

- (1) 平成 16 年 6 月ころ、会社は経営改善を図るため組織の見直しとこれに必要な人員配置など経営の合理化方針を決定し、この結果余剰となった X1 ら 6 名及び X7 ら 2 名を含む 21 名の社員と平成 16 年 11 月 8 日及び 9 日に面談を行った。面談の内容は、同年 12 月 31 日付けでの退職あるいは AFS への転籍を求めるも

のだった。なお、東京支店で一般職掌の業務に就く社員には転勤義務がなく、AFS 転籍の対象外であり退職のみ求められたが、X7 ら 2 名はこれに該当した。

- (2) 同月 22 日、上記面談を受けた社員の一部が、会社との団体交渉を求めて組合を結成した。組合執行部の役員は、中央執行委員長の X1、中央副執行委員長の X2、中央執行書記長の X4、中央執行委員の X3 及び会計監査の X5 の計 5 名であった。
- (3) 同月 29 日、組合は会社に組合結成を通知し、指名(不当)解雇に関する説明及び暫定労働協約締結を交渉項目とした団体交渉を行うよう申し入れた。その際、組合は自らの暫定協約案を会社に提示した。
- (4) 同年 12 月 1 日及び 2 日、会社は本社及び東京支店において組合結成についての説明会を開催し、組合からの団体交渉申入れに関する会社の考え方を記した書面を全社員に配布した。この書面では、組合から提示された暫定協約案の各条項について会社の見解が述べられていたが、そのなかには、第 3 条「会社は組合に加入しない者および組合により除名されたものは原則として解雇する。ただし本人が異議を申し立て、会社が解雇を不相当と認めたときは組合と協議する。」について、「この意味は、ゼンセン同盟に加入しないものは、会社は解雇しなければならない、また、組合から除名されたものは、会社は解雇しなければならないということです。これは、会社として経営の自由をゼンセン同盟に譲り渡すということになりますので、受け入れることが出来ない条項です。」とする記述が含まれていた。
- (5) 同月 10 日、第 1 回団体交渉が開催された。会社は暫定協約案に対する回答を提示するとともに、退職又は AFS への転籍のいずれを選択するかについて未回答の組合員に対して正式に回答するよう求めたが、これに対し、組合は会社の行為は退職強要であるとして、その白紙撤回を要求した。
- (6) 同月 16 日、会社は X1 ら 6 名に対する退職又は AFS への転籍の勧奨及び X7 ら 2 名に対する退職勧奨の申し出を取り下げる旨の回答書を提出した。
- (7) 同月 21 日、第 2 回団体交渉が開催された。このとき会社は、X1 ら 6 名に対しては平成 17 年 1 月 1 日付けで AFS へ出向させ、X7 ら 2 名に対しては同日付けで首都圏内の売場に配属する旨を表明し、新たな配属先を記した文書を組合に提出した。
- (8) 同月 27 日、組合は今回の人事異動について、人選の合理的理由が示されておらず会社の権利濫用であり、組合執行部役員全員を出向の対象としたのは組合活動の妨害にあたる等の見解を記した文書を会社に提出し、組合の見解を認めること及び組合員の平成 17 年 1 月からの勤務場所を決定することを平成 16 年

12月30日までに回答し、第3回団体交渉を平成17年1月10日までに行うよう求めた。

- (9) 平成16年12月28日、会社は平成17年1月1日付けの人事異動を発表した。人事異動の内訳は、本社からAFSに出向する社員が17名、本社でAFSの業務を兼務する社員が2名及び東京支店で配置転換になる社員が2名であった。うち組合員では、X1、X2及びX6の3名が本社販売本部特別催事担当課からAFS催事販売部に、X3が本社販売本部営業担当からAFS催事販売部に、X4及びX5の2名が本社販売本部営業担当からAFS物流部にそれぞれ出向となり、X7及びX8の2名が東京支店販売本部から都内売場に異動となった。また非組合員では、本社から1名がAFS代表取締役、本社人事・総務部施設管理課から3名がAFS施設管理部に、本社業務部物流課から7名がAFS物流部にそれぞれ出向となった。なお、今回の人事異動によって、本社業務部業務課の社員X9(以下「X9」という。)がAFS催事販売部副部長兼務となった。X9は本社販売本部特別催事担当課在籍当時、X1及びX2の部下であったが、これにより両名の上司となった。
- (10) 平成16年12月29日、会社は、組合が同月27日付けで提出した文書に対し、今回出向を命じた経緯、組合員のAFSにおける業務内容及び勤務場所について回答し、業務の都合により第3回団体交渉は平成17年1月27日に行いたい旨を記した回答書を組合に提出した。
- (11) 東京支店勤務のX7ら2名は、新たな配属先に出勤することなく平成17年2月28日付けで退職した。

第5 判 断

1 本件出向について

- (1) 組合は、組合執行部役員の全員を対象としたAFS出向者の人選には合理性がなく、組合員を本社から切り離すための措置である旨主張するので、以下判断する。

ア 会社の経営状況は、平成11年に過去最高の約220億円の売上高をあげていたが、平成16年には売上高が約67億円にまで減少し、約21億円の累積損失を生じていたことが認められ〔第4の2〕、そのため会社が経営改善を図り、組織見直しとそれに伴う人員配置等の経営合理化方針を決定したことには業務上の必要性があったと考えられる。

よって、この方針の下で行われたAFSへの事業移転及び出向による人員配置には、一応の合理性が認められる。

イ 他方、出向者の人選については、会社は、経営状況の悪化を受けて人件費

等のコストを削減するため、物流、施設管理等の部門を AFS に移管したのであり〔第 4 の 3(1)〕、実際にも、移管前に会社の物流及び施設管理部門に所属していた社員が AFS の物流部及び施設管理部にそれぞれ出向していること〔第 4 の 4(9)〕が認められる。

また、会社が、組合結成以前の平成 16 年 11 月 8 日及び 9 日に退職に関する面談を行い、X1 ら 6 名を含む対象者に退職又は AFS への転籍を求めたこと〔第 4 の 4(1)〕、その後、組合が結成され〔第 4 の 4(2)〕、会社が組合の要求を受け入れ、それまでの退職勧奨等の申し出を書面で取り下げたこと〔第 4 の 4(6)〕、及び同年 12 月 28 日に非組合員 11 名に対する出向命令とともに本件出向命令が出されたこと〔第 4 の 4(9)〕がそれぞれ認められる。

ウ 以上の事実を総合すれば、本件出向命令は、当初の退職又は AFS への転籍対象者に対し、会社がその雇用確保を図るために行ったものとするのが相当であり、その人選についても合理性がないとはいえず、組合の主張は採用できない。

(2) 組合は、本件出向の結果、組合活動の困難化、担当業務の著しい変化及び不公平な人事配置という不利益を被ることになった旨主張するので、以下判断する。

ア 本件出向が組合活動に与えた影響については、本件出向時においても、本社と AFS との距離は約 300 メートルに過ぎず、その後さらにその距離が約 180 メートルになったこと〔第 4 の 3(1)〕を考えると、組合活動のため X1 ら 6 名が本社に行くことが困難になったとは認め難く、また、X1 ら 6 名が本社内への立入りを禁止されている等会社から組合活動について妨害を受けているとの疎明もないので、組合活動に影響があったとは認められない。

イ X1 ら 6 名の業務変更による不利益の有無については、従前会社の販売本部特別催事担当課に所属していた組合員 3 名が AFS の催事販売部所属となり〔第 4 の 4(9)〕、その他の組合員についても著しい業務変更を伴う異動がなされたものとは認められず、また、個々の組合員にとって、会社 в籍時の業務と比較して、AFS における業務内容が格別その遂行が困難なものであるとの疎明もないので、X1 ら 6 名が業務変更による不利益を被ったとは認められない。

ウ 本社 в籍時に X1 及び X2 の部下であった X9 が出向後の配属先において上司になったという人事配置については、組合員の出向をめぐって労使関係が緊張していた時期のものであり、唐突な感がしないでもない。しかしながら、人事考課については会社に相当程度の裁量権があり、また近年における経営状況の悪化に伴って、AFS の立上げを始め大規模な組織変更が行われたことを

考慮すれば、昇格等を含む大幅な人事異動も十分あり得ることであり、上記人事配置をもって、直ちに X1 及び X2 に対して不利益を与えるものとはいえない。

エ よって、本件出向の結果、組合活動が困難になり、業務内容の変更及び人事配置で不利益を被ったとの組合の主張は採用できない。

- (3) 組合は、暫定協約案の内容について、会社が組合への回答前にその見解を全社員に対して一方的に明らかにしたことは、会社の組合に対する嫌悪の情を示すものであり、会社の不当労働行為意思は明確である旨主張するので、以下判断する。

ア 確かに組合が設立されて間もない時期に組合が提示した暫定協約案について、組合に回答することなく、そのわずか 2 日後に全社員対象の説明会を開いた上で会社の見解を記した書面を配布したことは〔第 4 の 4(3)、(4)〕、書面の内容によっては今後社内で本格的に活動を始めるであろう組合に対する否定的な印象を前もって社員に与え、結果として組合活動を阻害することになりかねず、使用者側の対応としてはいささか不適切であったといえることができる。

イ しかしながら、上記書面の内容を見るに、前段の「この意味は、ゼンセン同盟に加入しないものは、会社は解雇しなければならない、また、組合から除名されたものは、会社は解雇しなければならないということです。」との部分は〔第 4 の 4(4)〕、ユニオン・ショップ協定の形式的な説明に過ぎないし、また後段の「これは、会社として経営の自由をゼンセン同盟に譲り渡すことになりますので、受け入れることが出来ない条項です。」との部分も〔第 4 の 4(4)〕、組合を特段誹謗・中傷するような内容とはいえ、今後の組合活動を否定するものともいえない。

ウ よって、上記書面の配布をもって、会社の組合に対する嫌悪の情を示すものとして、会社の不当労働行為意思が明確であったとまでいうことは困難であり、組合の主張は採用できない。

- (4) 以上を要するに、会社が本件出向を命じたことには業務上の必要性があり、その人選についても合理性がないとはいえず、これによって特段 X1 から 6 名が不利益を被ったわけではなく、また本件出向が会社の不当労働行為意思によるものであるとも認められないので、本件出向命令は労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当しないものと判断する。

2 本件配置転換について

組合は、会社が X7 から 2 名に対して行った配置転換についても不利益取扱いに

該当すると主張するが、本件配置転換によって X7 ら 2 名がどのような不利益を被ったかについては、具体的な主張、疎明がなく、他方、X7 ら 2 名が本件審問終結時までに退職していることからすれば、本件配置転換に係る救済の申立てについては、既に被救済利益が失われていることは明らかであって、これを棄却するほかないものと判断する。

第 6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 18 年 3 月 16 日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟