

# 命 令 書

申 立 人 総評全国一般大阪地連新日本貴志労働組合

被申立人 株式会社新日本貴志

上記当事者間の平成 14 年(不)第 96 号、同 15 年(不)第 71 号及び同 16 年(不)第 39 号併合事件について、当委員会は、平成 18 年 3 月 22 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般大阪地連新日本貴志労働組合

執行委員長 X1 様

株式会社新日本貴志

代表取締役 Y1 ㊞

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為はいたしません。

記

- (1) 貴組合との間で締結したすべての労働協約について、平成 14 年 10 月 22 日付けで破棄したこと及びそのことについての貴組合との団体交渉に誠実に応じなかったこと。
- (2) 貴組合書記長 X2 氏に対して、平成 15 年 10 月 20 日付けで福岡支店への転勤辞令を発令したこと及びそのことについての貴組合との団体交渉に誠実に応じなかったこと。
- (3) 貴組合が平成 15 年 10 月 31 日付けで申し入れた年末一時金を議題とする団体交渉において、経理資料を具体的に示して説明しなかったこと、及びそのこと

について団体交渉が継続中であるにもかかわらず貴組合員に対し決定したものと  
して年末一時金を支払ったこと。

- (4) 貴組合が平成 15 年 10 月 31 日付けで申し入れた年末休日を議題とする団体交渉において、労使間で合意に達したにもかかわらず、協定書の締結を拒否したこと。

## 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、被申立人が、①労働協約を一方的に破棄し、それに関する団体交渉に誠実に対応しなかったこと、②申立人組合書記長に対して、団体交渉に誠実に対応しないまま配置転換を行い、同人及び組合に不利益を与えたこと、③年末一時金を議題とする団体交渉において経理資料を具体的に示して説明することをせず、また、当該団体交渉が継続中であるにもかかわらず、社員に金額と支給日を決定事項として発表するとともに組合員にも同内容で支払ったこと、④年末休日について労使間で合意に達したにもかかわらず協定書の締結を拒否したこと、がそれぞれ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

申立人が請求する救済の内容の要旨は、労働協約の破棄及び申立人組合書記長に対する配置転換並びにこれら及び年末一時金等に係る団体交渉に関する謝罪文の手交及び業界紙への掲載である。

### 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) 労働協約の破棄について

申立人総評全国一般大阪地連新日本貴志労働組合(以下「組合」という。)と株式会社新日本貴志(以下「会社」という。)は、昭和 53 年の組合結成以降、数々の労働協約を締結してきた。そのことや会社の主要株主変更に伴い別会社から会社へと移籍してきた社員が多かったことなどから、組合員とその他の社員では、取扱いが異なる労働条件があった。

会社は、平成 14 年 9 月 24 日の「就業規則一部変更の件」を議題とする団体交渉(以下、「団体交渉」を「団交」という。)において、就業規則の変更を提案したものの、組合はこれに応じなかった。会社と組合は、組合員以外においては会社提案の新しい就業規則を適用し、組合員に対しては従前の就業規則を適用すること(就業規則の 2 本立て)で合意した。なお、従前の就業規則では、所

定就業時間は午前8時50分より午後5時までとなっていた。これに対し、会社が新しく提案した就業規則における就業時間は「始業:8時30分 終業:17時00分」などとされていた。

また、会社と組合は、一部の組合員の所定就業時間を午前8時より午後4時10分とするなどの時差勤務体制についての確認書を同13年10月24日に締結し、組合員はそれに基づく時差勤務を行っていたが、同14年9月30日に、所定就業時間(午前8時50分より午後5時まで)に戻すことを内容とする確認書を新たに締結した。

その後、会社は、同年10月3日に組合員に対して就業時間について口頭で注意するとともに「平成14年10月1日より施行されています就業規則18条(就業時間)を遵守することを警告します」との「警告書」(以下「14.10.3警告書」という。)を提出したが、組合がこれに抗議したところ同月9日に会社は同警告書を撤回した。なお、「平成14年10月1日より施行されています就業規則」とは組合員以外に適用されることで合意していた就業規則のことであった。

このような経緯があつたにもかかわらず、会社は、同月22日、組合との間の全ての労働協約を一方的に破棄する通告を行った(以下「本件協定破棄申入れ」という。)。これに関する団交において組合が確認したところ、会社は、一部の労働協約の効力は事実上維持するとしたため、組合が「協定書の破棄通告を撤回して、会社が改定をしたいという協定の協定案をつくり、一致点を見出す努力をして欲しい」旨求めると、一旦はこれに応じるかの姿勢をみせながらも、その後は一方的に強行する姿勢をとった。

本件協定破棄申入れは、組合の正当な組合活動を抑圧するとともに既得の労働条件を低下させ不利益扱いしようとする狙っている行為であるとともに、会社が組合との団交に誠実に応じていないことは明らかである。これらの会社の対応は労働組合法第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為である。

## (2) 書記長の転勤について

会社は、組合を嫌悪し、組合の全面的な弱体化、破壊攻撃に向かう前段の攻撃として前記(1)のとおり本件協定破棄申入れを強行していたが、さらに、組合の弱体化を企図し、組合のX2書記長(以下「X2書記長」という。)の福岡への転勤を申し入れた。そして、同事項について団交中であるにもかかわらず、また、労使間の確認事項にも違反し、さらに勤務地を大阪に特定するというX2書記長との労働契約にも違反して、平成15年10月20日にX2書記長の福岡への転勤(以下、同転勤を「X2書記長配転」という。)を一方的に強行した。X2書記長配転は、X2書記長に経済的及び生活面で不利益を与えるとともに組合活動

にも打撃を与えるものであり、これらの会社の対応は労働組合法第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為である。

なお、会社はX2書記長配転の理由として、①本社「業務課」への責任者の配置とそれに伴う人員余剰、②福岡支店の営業成績向上および業容拡大により業務及び業務管理の業務経験者が必要となったが内勤者を採用により増やすことは不可能であり配置転換によるしかないこと、③平成14年10月頃に他の女性社員X3(以下「X3社員」という。)に福岡転勤を打診した際に断られたことなどを主張している。しかしながら、①X2書記長は本社の「業務課」ではなく「営業管理課」に所属していたこと、②会社の業績が厳しかった同15年7月には女子社員1名を福岡で現地採用しており、その後業績が回復傾向にあり、なおかつ福岡支店の業容を拡大する計画の中では、現地採用が出来ないという会社の主張は理解できないこと、③同14年に転勤を打診した際に断られたとしても再度打診することもできるとともに東京支店の社員も対象として検討できること、などから、会社の主張はいずれも失当である。

(3) 平成15年年末一時金等に関する団交等について

組合と会社の間には、会社の決算資料を組合に提示する旨の労働協約があり、また会社はこれまでは同資料を提示していた。しかしながら、平成15年年末一時金(以下「本件一時金」という。)に関する団交において、組合が、同年上半期の決算内容の説明を求めたところ、会社は、社員に対しては朝礼で公表しており組合に改めて説明する必要はない旨述べ、決算内容の提示を拒否した。しかしながら、会社が朝礼で発表しているのは、手数料収入等であり、営業利益や経常利益は発表していない。このような会社の対応は、本件協定破棄申入れが有効であることを前提とした対応であるとともに、組合に対する説明を十分に行わないという不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、会社は、本件一時金に関する団交が継続中であるにもかかわらず、会社の朝礼で本件一時金の額と支給日を決定事項として発表し、さらに組合員に対してもこれらを決定事項として一方的に支払った。このような会社の対応は、組合を無視するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

加えて、会社は、平成15年11月12日の団交(以下「15.11.12団交」という。)において「12月29日を休日にする」ことで組合と合意したにもかかわらず、確認書の締結を拒否した。団交は協定書の締結をもって完了することから、労働組合法第7条第2号に該当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。

(1) 労働協約の破棄について

会社においては、組合員と非組合員の間で、事実上2つの就業規則が適用されており、始業時間も組合員は午前8時50分であったが、その他の社員は午前8時30分であった。そのため、業務に支障が生じていたとともに他の社員から組合員だけが優遇されている旨の苦情が出ていた。

本件協定破棄申入れは、組合員と組合員以外の従業員が同じ就業条件で就業するために行ったものであり、代案として新しい就業規則を提案している。すべての労働協約を破棄するとしたのは、これまでの労働協約の関係がわかりにくかったからであるが、労働協約を破棄しても一部の労使慣行は尊重することとしており、会社の対応は不当労働行為には該当しない。

(2) 書記長の転勤について

X2書記長配転については、業務上の必要性和適切な人選の結果として、会社における通常の人事異動を行ったものであり、不当労働行為ではない。

なお、X2書記長配転の理由としては、①福岡支店に女子社員1名を採用した時点とは会社の状況が異なっており、内勤者を新規採用しないという方針が経営会議で決定していること、②組合が福岡支店への転勤対象として主張するX3社員は、平成14年の入社であり今回のような火急的補充を必要とする異動にはふさわしくないこと、があげられる。

(3) 本件一時金等に関する団交等について

会社は、本件一時金の支給について、数回にわたる団交において誠実に交渉に応じたうえで本件一時金の金額を決定し、これを従業員に支給したのであり、年末一時金の金額の決定において組合との間における妥結は必須ではないことから、会社の対応は不当労働行為ではない。

また、組合は、15.11.12団交において「12月29日を休日にする」ことで会社と合意した旨主張するが、会社は「就業規則の定めどおりとします」と回答しただけであり、労使間において何らの合意は成立しておらず、組合の主張は失当である。

### 第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を、東京、福岡に支店を置き、商品取引の受注を主たる業としていたが、本件申立て後の平成17年6月10日、大阪地方裁判所により破産手続開始決定を受けた。破産手続開始決定時において会社における労働組合は申立人組合のみであった。

なお、会社は、昭和 25 年に「株式会社貴志商店」として設立されたが、平成元年 4 月にその商号を現在の名称に変更した(以下、商号変更前も「会社」という。)

- (2) 組合は、昭和 53 年に会社役員を除く社員約 50 名のうちの約 30 名をもって結成された労働組合であり、X2 書記長配転申入れ時及び本件審問終結時における組合員数は、会社大阪本社に勤務する社員 4 名であった。

なお、組合は、昭和 53 年に「貴志商店労働組合」として結成されたが、平成 12 年 5 月にその名称を現在の名称に変更した(以下、名称変更前も「組合」という。)

## 2 組合と会社との労使協定等

- (1) 昭和 53 年 10 月、組合が結成され、その後組合と会社は、労働条件等に関する合意事項について労働協約を締結した。
- (2) 平成元年 2 月 2 日、会社と組合は協定書(以下「1.2.2 協定書」という。)を締結した。同文書には以下の記載があった。

### 「二、就業時間について

一項の実施に伴い月曜日から金曜日までの就業時間を午前 8 時 50 分より午後 5 時までとする。(略)

### 三、年末年始の休日について

年末の休日は 12 月 31 日よりとし、年始は従来どおり 1 月 3 日までとする」

- (3) 平成元年 3 月、会社は、X1 組合副執行委員長(現組合執行委員長。以下、同人を「組合執行委員長」という。)に対して、営業事務係から事業部への配転を内示したが、組合との団交の結果、同配転を撤回した(以下、同配転の提示及び撤回を「1.3 組合員異動」という。)。その際に、組合の上部団体の団交責任者と会社の間で「今後組合員の配転には、会社が組合に事前協議を申入れ、労使間で協議を整えた上で実施する」ことを合意(以下「1.3 配転協議合意」という。)した。
- (4) 平成 5 年 6 月 28 日、会社と組合は確認書(以下「5.6.28 確認書」という。)を締結した。同文書は、同月 10 日に当委員会に申し立てられた不当労働行為救済申立て事件(平成 5 年(不)第 29 号)を契機として締結されたものであった。なお、同文書には以下の記載があった。

### 「 確 認 書

賃金の引き上げに関する団体交渉について、労使で協議した結果左記のとおり合意いたしましたので、ここに確認書を締結いたします。

記

一、会社は、今後とも従前より行ってきた一般従業員(組合員対象)全体の賃金テーブル(本給、資格給、特別加給など)を回答するとともに、従前どおりの具体資料(決算並びに予算の各項目別の具体数字などを明らかにしたもの)を示すなどして、誠意をもって団体交渉の開催に応じる。

二、前記の団体交渉において労使が合意した内容(一般従業員=組合員対象全体の賃金テーブル、本給、資格給、特別加給など)については協定書を締結する。

以上」

(5) 平成5年7月2日、会社と組合はストライキの賃金カットの算定基礎額の計算方法について記載した確認書(以下「5.7.2 確認書」という。)を締結した。

(6) 平成8年2月29日、会社の就業規則が改正された。同規則(以下「8.2.29 就業規則」という。)には以下の記載があった。

「(法令・労働協約との関係)

第2条 従業員の就業に関して、この規則に定められていない事項があるとき、又は、この規則に定めてある事項が法令若しくは労働協約に抵触するに至ったときは、法令若しくは労働協約の定めるところによる。」

「(時間割)

第44条 始業及び終業時刻は次のとおりとする。

始業 8時50分

終業 17時00分

2 (略)

」

(7) 平成8年9月29日、会社は組合に対し、主要株主が変更したこと、及び経営陣に交替が生じるが組合員らの雇用関係は引き続き維持されることなどを記した文書を提出した。

(8) 平成12年6月、会社は、組合員X4(以下「X4 組合員」という。)の業務部から人材開発部への異動について組合に事前協議を申し入れた。労使間での協議後、X4 組合員は異動することとなった(以下「12.6 組合員異動」という。)

(9) 平成13年3月30日、会社は以下の文書を作成した。

「各位

株式会社新日本貴志総務部

就業規則及び諸規定の変更について

首題の件について、下記により実施いたします。

記

実施時期 平成13年4月1日より

就業規則

就業時間 現在:午前8時50分～午後5時

変更:午前8時30分～午後5時

(以下 略)

(10) 平成13年7月25日、組合と会社は「協定書」を締結した。同文書において同年6月1日付けの夏季一時金要求について「現行の賃金の、(本給+資格給+特別加給)×一律0.5ヶ月を支給する」などの記載があった。なお、組合と会社の間では、昭和53年以降一時金の算定基礎を「本給+資格給+特別加給」とする労働協約が十以上締結されていた。

(11) 平成13年10月24日、会社と組合は「確認書」と題する文書を作成した(以下「13.10.24確認書」という。)。その内容は以下のとおりであった。

「  
確認書

会社の収益基盤および財務基盤を確立するために、会社より協力要請のあった時差勤務体制について、労使双方で協議した結果、下記のとおり合意しましたので、ここに確認書を締結します。

記

1. 大阪本社業務部の勤務体制について、組合員3名は次の勤務体制で協力するものとする。

① 早出勤務の者の所定就業時間は、午前8時より午後4時10分までとする。

② 平常勤務の者の所定就業時間は、現行どおり午前8時50分より午後5時までとする。

③ 遅出勤務の者の所定就業時間は、午前9時30分より午後5時40分までとする。

④ 前記3名の勤務体制については、各人が1週間のサイクルでこれを行う。

2. 1項の勤務体制については、会社の決算期(毎年3月末日)において、経常損益が黒字になった時点では、平常の所定就業時間(午前8時50分より午後5時まで)に戻すものとする。」

3 協定破棄に至る経緯について

(1) 平成14年9月24日、会社と組合は会社が申し入れた就業規則の一部変更に係る団交を開催した(以下「14.9.24団交」という。)

同団交において会社は、同年10月1日より勤務体制が午前8時30分から午後5時となるとして、変則勤務の廃止を提案した。

組合は、「現在、労働基準監督署に届出済みの就業規則がどれなのか」、「今回、会社が改定したいと提案してきている案は、従前の就業規則のどこを変えたいのか」などと尋ねた。

これに対し会社は、「労働基準監督署に届出済みの就業規則は、平成8年に届け出ているものである」、「就業時間を午前8時30分から午後5時にすることで、後は従前と同じ内容である」などと述べた。

組合は、「現在、会社と組合との間で締結されている労働協約では、所定就業時間は午前8時50分より午後5時までとなっており、協定と異なる就業規則には同意できない」、「労働協約の始業時刻を午前8時30分に変更するのであれば、時間延長分について相当の賃金を是正することとなるが、会社の収益状況からそれも難しいと考える」、「現時点での妥協案としては、就業規則を2本立にすることしかないのではないか」などと述べた。

会社は、(組合員に対しては従来の就業規則を適用するという)組合の提案に対して同意した。

- (2) 平成14年9月30日、会社は、就業規則変更届を大阪中央労働基準監督署に提出するとともに、組合に対し同届の写しを提出した。

同就業規則の施行は、同年10月1日とされ(以下、同就業規則を「14.10.1就業規則」という。)、次の記載があった。

「第18条(就業時間)

社員の1日の就業時間は、1時間の休憩時間(11時30分より12時30分まで)を除き実働8時間以内とし、始業及び終業の時刻は次のとおりとする。

始業:8時30分 終業:17時00分

ただし、業務の都合により始業終業時刻を変更することがある。

2 (略)

」  
なお、同就業規則は、会社の主要株主の変更等に伴い、別会社から会社の社員となったものが別会社において適用されていた内容とほぼ同じであり、別会社から会社の社員となった者には、これまでも事実上同就業規則の内容で運用されていた。また、同就業規則は、その後も組合員には適用されなかった。

同日、会社と組合は「確認書」を締結した(以下、「14.9.30確認書」という。)。その内容は以下のとおりである。

「 確 認 書

大阪本社業務部の時差勤務体制について2001年10月24日付確認書に『会社の決算期(毎年3月末日)において、経常損益が黒字になった時点では、平常の所定就業時間(午前8時50分より午後5時まで)に戻すものとする。』となっていますが、未だ黒字体制には至っていませんが、会社からの要望により労使双方で協議した結果、時差勤務の必要性がなくなったため、所定就業時間(午前8

時 50 分より午後 5 時まで)に戻すことを確認します。 」

(3) 平成 14 年 10 月 1 日、会社は組合に対し「X4 氏業務(福岡)への転勤要請の件」を議題とする団交を同月 1 日に開催することを申し入れる団交申入書(以下「14.10.1 会社団交申入書」という。なお、以下、同申入れを「X4 組合員転勤申入れ」という。)を提出した。

(4) 平成 14 年 10 月 3 日午前 10 時頃、組合は会社に対し、14.10.1 会社団交申入書に対して「申入書」と題する文書を提出した。同文書には、X4 組合員については、勤務地を大阪本社に特定する労働契約となっており、かつ、X4 組合員がこの労働契約の内容を変更してまで、福岡へ異動に応じる意思を持っていないが、それでも、会社が団交の開催を求めるのであれば、団交の開催に応じる旨記載されていた。

同日午後 2 時頃、会社部長は、X2 書記長及び組合執行委員長を社長室へ呼び出し、組合員が午前 8 時 50 分から就労していること及び X4 組合員転勤申入れへの組合の対応について問題視する発言を行った。

同日午後 5 時頃、会社部長は組合執行委員長に対し、会社から組合あての「警告」と題する文書(14.10.3 警告書)を手交した。同文書には、以下の記載があった。

「 警 告

平成 14 年 10 月 1 日より施行されています就業規則 18 条(就業時間)を遵守することを警告します。 以 上 」

(5) 平成 14 年 10 月 7 日、組合は会社に対し、前記(4)認定の会社部長の対応及び 14.10.3 警告書に対する抗議、同文書の撤回並びにこれらに対する謝罪等を求める「申入書」と題する文書(以下「14.10.7 組合申入書」という。)を提出した。

(6) 平成 14 年 10 月 8 日、組合と会社は団交を開催した(以下「14.10.8 団交」という。)

同団交において、組合が 14.10.3 警告書について「書面で撤回、謝罪して欲しい」などと述べたのに対し、会社は「回答する」などと述べた。

また、会社が、X4 組合員の転勤を要請したのに対し、組合は 14.10.3 申入書の趣旨を説明するとともに、14.10.3 警告書に対する会社の回答をまって判断したいなどと述べた。

(7) 平成 14 年 10 月 9 日、会社は組合に対し、「申入書」と題する文書(以下「14.10.9 会社申入書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「平成 14 年 10 月 3 日通達致しました「警告」なる文書を撤回いたします。

御迷惑をお掛けしました事を謝罪致します。

尚、X4 氏福岡異動の件についての要請の交渉を早急に願います。 以上」

- (8) 平成 14 年 10 月 15 日、組合と会社は、X4 組合員の転勤問題についての団交を開催した。

同団交において、組合が「X4 組合員と会社との労働契約は、勤務地を大阪に特定するというものとなっており、X4 組合員が福岡への転勤に応じる意思がない以上、組合としても同意できない」などと述べたのに対し、会社は、「勤務地を大阪本社に特定する旨の書類があれば、X4 組合員への転勤要請を撤回する」などと述べた。

- (9) 平成 14 年 10 月 18 日、組合と会社は、団交を開催した(以下「14. 10, 18 団交」という。 )。

同団交において、X4 組合員の転勤問題について組合は、X4 組合員が入社する契機となった会社が職業安定所に同 5 年 9 月 21 日に出した求人票(以下「5. 9. 21 求人票」という。 )を会社に提出し、同組合員の福岡への転勤要請を撤回するように会社に申し入れた。これに対し会社は、「3 年も 5 年もというつもりはないが、来年の 3 月まで福岡へ行ってもらえないか」などと述べた。なお、5. 9. 21 求人票には、「職種: 営業事務職」、「就業場所: 本社(所在地に同じ)」、「本社: 大阪府中央区本町 3 丁目 4-10 本町野村ビル」などの記載があった。

また、同団交において、所定就業時間について、会社は「会社で案を検討している。結論が出れば組合に提案するので、団交をもって欲しい」などと述べた。

#### 4 協定破棄と当該申立てにかかる経緯について

- (1) 平成 14 年 10 月 22 日、会社は組合に対し、「申入書」と題する文書を提出した(本件協定破棄申入れ)。同文書には以下の記載があった。

「労働組合法第 15 条に基づいて、貴組合との間で取り交わした総ての労働協約を本書面をもって、解約することを申し入れ致します。 以上」

なお、組合と会社は昭和 53 年の組合結成以降、賃金・一時金、就業時間、特別休暇、組合事務所の貸与等の便宜供与等について 38 件以上の労働協約を締結していた。

- (2) 平成 14 年 10 月 23 日、組合は会社に対し、本件協定破棄申入れに対する抗議及び撤回を求めるとともに、同文書に対する会社の回答を同月 28 日までに書面で提出することを求める「申入書」と題する文書を提出した。

- (3) 平成 14 年 10 月 25 日、会社は組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「14. 10. 25 会社回答書」という。 )を提出した。同文書には以下の記載があっ

た。

「 回 答 書

貴組合の本年10月23日付申入書に対して次の通り回答します。

当社は、本年10月22日付申入書にて貴組合に通知いたしました全ての労働協約の解約申入を撤回する考えはありませんので、この旨回答します。

貴組合が当社の上記労働協約解除申入について、『貴組合を嫌悪し、当組合を弱体化、破壊しようとする不当労働行為』であると一方的に決めつけておられますが、当社にそのような意図は毛頭ありません。

当社は貴組合の考えと同じく、『お互いの理解と労使の円満化の立場にたって、諸問題を円満に解決する』ことを望むと共に、貴組合が当社の一層の発展繁栄に協力寄与されんことを強く要望する次第です。 以上」

(4) 平成14年11月8日、組合と会社は、団交を開催した(以下「14.11.8団交」という。)

同団交において、14.10.1就業規則について、組合は「会社は、就業規則の改定は所定就業時間だけだと言っていたが、退職金も大幅に改悪されており(例えば、現在の条件では1,220万円強の人が870万円になる。)、会社の主張はうそではないか」などと述べた。これに対し会社は「組合員の退職金は既得権であり、現状のままである」などと述べた。

また、会社は「(現在貸与している)掲示板については、協定を破棄したからといって取り上げることはせず、現状どおり認める」などと述べた。

これらを受けて組合は、「会社の本日の主張では、争議を回避できる幅があるのではないかと。協定の破棄通告を撤回して、会社が改定したいという協定の改定案をつくり、一致点を見出す努力をして、紛争を回避するようにしてほしい」などと述べた。

(5) 平成14年11月14日、会社は組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「14.11.14会社回答書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「 回 答 書

平成14年11月8日の団交において、平成14年10月22日、当社が貴組合に通知しました『全ての労働協約の解約申し入れ』について、撤回するよう口頭で申し入れを受けましたが、当社は撤回する考えがないことを重ねて回答します。

当社の本件に対する精神は、平成14年10月25日付回答書の通りです。以上」

(6) 平成14年11月18日、組合は会社に対し、14.11.14会社回答書について、

組合員らの退職金問題についての言及が欠落しているとして、それについての回答を、同月 22 日までに書面で提出することを求める「申入書」と題する文書を提出した。

- (7) 平成 14 年 11 月 21 日、会社は組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「14. 11. 21 会社回答書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「回 答 書

貴組合の本年 11 月 8 日(ママ)付け申入書中、新旧の退職金規定に関する申入れに対して次のとおり回答します。

新退職金規定施行時点において、既に旧退職金規定による受給資格を取得していた組合員については、引続き旧規定を適用すべきであると当社は解釈しており、そのように取扱いします。 以上

- (8) 平成 14 年 12 月 9 日、組合と会社は、団交を開催した(以下「14. 12. 9 団交」という。)

同団交において、組合は、5. 6. 28 確認書を根拠として、売上高、営業損益、経常損益、特別損益などを説明するように求めた。会社は一旦はこれを拒否したが、組合が「協定書があっても無視するのか」などと抗議したところ、会社は組合から 5. 6. 28 確認書の提示があれば検討するなど述べた。

会社は本件協定破棄について、「組合掲示板及びロッカーの組合への貸与、組合会議の施設利用、会社施設内でも組合のビラ配付などについては、協定を破棄しても従前どおり認める」などと述べ、これに対し組合が「本件協定破棄をいったん撤回し、協議し、新たな協定を結べばよいではないか」などと提案したが、これについて会社は回答しなかった。

また、会社は、「儲けえずして会社ではない。すぐわないものとは対立するのはやむを得ない」などと述べるとともに、組合の「組織全体に対して攻撃を加えてきている」との発言に対し、会社は「そうともいえる」などと発言した。

- (9) 平成 14 年 12 月 13 日、組合と会社は、団交を開催した(以下「14. 12. 13 団交」という。)

組合が会社に 5. 6. 28 確認書を提示したところ、会社は、同団交において平成 14 年 3 月期決算書及び同年 9 月期中間決算書を組合に開示した。

また、同団交において、組合は会社に対し、(会社が所持する協定書が一部に過ぎないと考え)有効な協定のすべての写しを渡すので、会社が本件協定破棄を撤回し、協定を改定する必要性のあるものとならないものとのわけて検討するなど団交を通じて円満に解決することを求めた。一方、会社はこれに応じようとは

しなかった。

- (10) 平成 14 年 12 月 26 日、組合は、当委員会に対し、本件協定破棄についての不当労働行為救済申立て(平成 14 年(不)第 96 号。以下、同申立てを「協定破棄救済申立て」という。)を行った。
- (11) 平成 15 年 1 月 20 日、協定破棄救済申立てに係る調査において、組合と会社は労働協約の改定について協議することを合意し、これを受けて同年 2 月 28 日及び同年 3 月 14 日に組合と会社は交渉を行った。
- (12) 平成 15 年 3 月 17 日、会社は組合に対し、「労働協約解約の理由書」と題する文書(以下「15.3.17 会社理由書」という。)を提出した。同文書には以下の記載とともに、年末の休日など 20 項目の労働条件についての本件協定破棄申入れについての会社の考え方が記載されていた。

「 労働協約解約の理由書

労働協約の解約申し入れは、これまでの団体交渉で回答のとうり組合員と非組合員の就業条件を同等にするためであり、代案は『就業規則』を基本とします。

組合から提示された協定書は別紙のとうりです。

別紙に沿って順次、解約事由を申し述べます。

1. 夏季特別休暇については、就業規則 24 条で補完しており解約します。
  2. 夏季一時金については、一過性のもので実施済みであり解約します。
- (略)
3. 育児時間に関する合意は、現在該当者がいないため解約します。

(4~20 略)

」

- (13) 平成 15 年 3 月 26 日、当委員会において行われた協定破棄救済申立てについての調査において、会社は、改定が必要と考える労働協約について個別に協議を行うこと等は困難であるとした。
- (14) 平成 15 年 3 月 27 日、会社は組合に対し、「就業規則遵守願」と題する文書(以下「15.3.27 会社文書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。
- 「 就業規則遵守願
- 来る平成 15 年 4 月 1 日より、就業規則第 18 条をご理解の上遵守願います。」
- なお、14.10.1 就業規則の第 18 条において、会社の始業時刻を 8 時 30 分、終業時刻を 17 時などとするものが定められていた。
- (15) 平成 15 年 3 月 31 日、組合は会社に対し、「申入書」と題する文書(以下「15.3.31 組合申入書」という。)を提出した。同文書には、15.3.27 会社文書

について以下の記載があった。

「 貴会社の 2003 年 3 月 27 日付『就業規則遵守願』, は組合員に対して午前 8 時 30 分より就労してほしいと時間外労働を要請している書面だと受け止め、組合員は来る 4 月 1 日(火)より午前 8 時 30 分より就労することを通知しておくものです。

従って、組合員の時間外労働に対しては、貴会社が労働基準法を遵守され、労働基準法に規定されています割増賃金を支給されますように申し入れるものです。」

#### 5 X2 書記長の転勤命令及び当該申立てに至る経緯等について

- (1) 平成 15 年 4 月 10 日、会社部長は、X2 書記長が年次有給休暇届を提出したことに対して、その理由を記入するように求めた。
- (2) 平成 15 年 4 月 14 日、組合は会社に対し、前記(1)認定の会社部長の指示について抗議する「申入書」と題する文書(以下「15. 4. 14 組合申入書」という。)を提出した。
- (3) 平成 15 年 5 月 9 日、X2 書記長他 2 名の組合員は、午前 9 時 30 分から正午までストライキを行った。
- (4) 平成 15 年 7 月 3 日、会社は組合に対し夏季一時金の支給額を「基本給×一律 0.5 ヶ月の支給とします」などと記載した回答書と題する文書を提出した。これに対し組合が「労使間合意のとおり算定式を回答し直すように」と申し入れたところ、同月 7 日に、会社は組合に対し夏季一時金の支給額を「(本給+資格給+特別加給)×一律 0.23219 ヶ月の支給とします」などと記載した回答書と題する文書を提出した。
- (5) 平成 15 年 7 月 22 日、組合は会社に対し、「申入書」と題する文書(以下「15. 7. 22 組合申入書」という。)を提出した。同文書は、前記(3)記載のストライキに対する賃金カットの方法が 5. 7. 2 確認書に反するものであるとして抗議するとともに、同月 24 日にストライキを行うことを通告するものであった。
- (6) 平成 15 年 7 月 24 日、組合員はストライキを行い、当委員会において同日午前 10 時頃から同 11 時 30 分頃まで開催された協定破棄救済申立て事件の審問に出席した。
- (7) 平成 15 年 9 月 29 日、組合は会社に対し、人材開発部に所属する X4 組合員の業務が皆無に等しい状態となっているとして「X4 組合員に人材開発部の本来業務を与えるか、本来業務がない場合は仕事のある大阪本社内の他の内勤部署へ異動させるなりして下さい」などと記載した「要求書」と題する文書(以下「15. 9. 29 組合要求書」という。)を提出し、書面での回答及び同年 10 月 7 日



要望してきておりそれに応えるものです。

へ。現状では、当面内勤者を採用により増やすことは不可能であり、配置転換により、業容拡大を全員で負担して収支の改善を図らざるをえない状況です。

以上」

なお、同日において、X2 書記長は、本社の「業務課」ではなく「営業管理課」に所属していた。

(10) 平成 15 年 10 月 14 日、組合と会社は、団交を開催した(以下「15. 10. 14 団交」という。)

同団交において、会社は、X2 書記長の配転について組合に説明した。これに対し、組合は、組合が既に会社に説明している異動についての判断基準である①業務上の必要性、②人選基準と人選の合理性、③団結権侵害の有無及び④個人の権利侵害の有無の 4 点を検討し、次回団交において組合の見解を述べることとした。

また、同団交において、組合は、X2 書記長配転申入書におけるハの項目(業務課が人材余剰となるとの記載)について、X2 書記長が業務課の所属ではないとして事実関係が合わない旨指摘した、これに対し会社は、同内容については削除する旨述べた。

(11) 平成 15 年 10 月 17 日、組合と会社は、X2 書記長配転申入書についての団交を開催した(以下「15. 10. 17 団交」という。)

同団交において、組合は、①業務上の必要性は理解できること、②X2 書記長の福岡への転勤は団結上の否定的影響が大きく、ましてや、現在労働委員会で協定破棄救済申立てが係争中であり、会社の組合つぶし攻撃の中では応じられないこと、③X2 書記長は勤務地を大阪に特定する労働契約となっており、また、高齢の母親の面倒をみているなど家庭の事情もあることから、福岡転勤は困難であること、④会社の業績が厳しかった同年 7 月に女子社員 1 名を福岡で現地採用していることやその後業績が回復傾向にあることから、組合は内勤者を採用しないという会社の方針が理解できず、福岡での現地採用を検討して欲しいこと、⑤ほかの従業員に対しても福岡への転勤について検討して欲しいこと、などを述べた。

会社は、他の人選について、「(平成 14 年 10 月頃に打診した際に)X3 さんには、福岡に行くなら辞めるといわれた」、「組合執行委員長については、組合における役職を考慮し、福岡支店への転勤の人選から外した」などと述べた。なお、X3 社員は同 14 年 3 月に会社に採用され、同年 11 月及び同 15 年 1 月の時

点では(会社)大阪本社業務課に所属し、同年10月の時点では本社経理課及び本社相談室に所属していた。

また、会社はX2書記長の福岡支店への転勤については、同月20日の役員会で検討するなど述べ、同月23日に次回団交を開催することとした。

- (12) 平成15年10月20日、会社はX2書記長に対し、X2書記長の同日付けでの福岡支店への転勤(X2書記長配転)を口頭で伝えた。

また、同日、会社の掲示板に「人事異動について」と題する文書を掲示した。同文書には、X2書記長について以下の記載があった。

「X2(社員)本社管理部から福岡支店勤務(総務兼業務)へ異動」

- (13) 平成15年10月21日、組合は当委員会に対し、X2書記長配転についての不当労働行為救済申立て(平成15年(不)第71号)を行った。

- (14) 平成15年10月23日、組合と会社は、X2書記長配転についての団交を開催した(以下「15.10.23団交」という。)

組合は、X2書記長配転について「強引だ」などと述べたが、会社はこれに対し「決定事項である」、「(X2書記長が転勤に応じない場合には、)業務命令違反となる」、「就業規則に準ずる」などと述べた。

- (15) 平成15年10月24日、会社部長はX2書記長に対し、「業務指示の件」と題する文書(以下「15.10.24会社業務指示」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「平成15年10月20日付、辞令に基づき以下の通り業務指示を致します。

1. 平成15年10月24日より、3日間に於いて現在の業務、外務に関わることはY2副長、内務書類等についてはY3課長に引継ぎをすること。
2. 私的なことも含め、10月31日迄に用意されること。
3. 着任日は平成15年11月4日付、現地に着任すること。
4. その他については団交にて話し合う予定。
5. その他就業規則に準ずるものとする。」

- (16) 平成15年10月27日、組合は会社に対し、「通知書」と題する文書(以下「15.10.27組合通知書」という。)を提出した。同文書は、会社のX2書記長配転及びそれに関する団交における会社の対応についての抗議とともに、「…従って、X2書記長が、この業務命令に従わない場合は、処分されることが火を見るよりも明らかであり、これ以上の不利益をこうむるわけにはいかないので、当組合はX2書記長が異議を留めて、11月4日付で福岡に転勤することを通知しておくものです」などの記載があった。

- (17) 平成15年10月28日、組合と会社は、X2書記長配転についての団交を開催

した(以下、「15.10.28 団交」という。)

同団交において、X2 書記長は「異議を留めて、福岡への転勤に応じる」旨述べた。

(18) 平成 15 年 10 月 30 日、会社は組合に対し、「X2 社員の件」と題する、月 1 回の帰阪旅費の補助及び審問出席等についての特別の取扱いを定めない旨の文書(以下「15.10.30 会社業務指示」という。)を提出した。

(19) 平成 15 年 11 月 4 日から約 6 か月間、X2 書記長は、福岡支店での勤務を行った。X2 書記長の福岡支店での主な業務内容は、東京支店への売買の注文、注文伝票の入力、証拠金等の振替入力・振替伝票の発行など「業務」の仕事であった。

なお、X2 書記長の帰阪後約 1 か月後(本件事件における第 11 回審問が開催された同 16 年 6 月 24 日現在)の福岡支店においては、同人の補充となる人材は配置されていなかった。

(20) X2 書記長の経歴について

X2 書記長は、昭和 49 年に職業安定所の求人票を契機として会社に入社した。なお、同求人票における勤務場所は「大阪本社」と記載されていた。

X2 書記長は、入社後、商品取引所に関わる経理伝票の発行・決済の照合、客への報告書の発送など、営業が注文伝票を発行した後と経理との間の「清算」の仕事を中心に、平成 15 年 4 月より大阪本社管理部営業管理課に勤務し、同年 11 月より福岡支店へ勤務、同 16 年 5 月より大阪本社人材開発室に勤務していた。

また、X2 書記長は、組合結成時より組合の会計に就任し、同 11 年 11 月より書記長に就任した。

(21) 福岡支店について

平成 14 年 10 月、会社は X4 組合員の福岡支店への転勤を提案したが、同転勤は行われなかった。当時、福岡支店の女性社員 1 名が退職したが、その補充として東京支店の男性社員が出張により交代で業務を行っていた。

同 15 年 2 月、東京支店の係長が福岡支店に転勤となった。同年 6 月に福岡支店で女性社員の退職があり、その後同年 7 月に女性社員 1 名が採用されたが、同人は同年 9 月に退職した。

6 本件一時金等に関する団交等について

(1) 平成 15 年 10 月 31 日、組合は会社に対して「要求書」と題する文書(以下「15.10.31 組合要求書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「 要 求 書

私たちは、全組合員の総意に基づき、下記のとおり要求しますので、貴会社は充分検討の上、誠意ある回答を 2003 年 11 月 7 日 11 時 30 分までに文書にてお願いします。

記

1. 年末一時金について。
  - (1). (本給+資格給+特別加給)×一律 2.0 ヶ月とする。
  - (2). いかなる名目の考課・査定も一切しないこと。
  - (3). 支給日は 12 月 12 日までとする。
2. 年末休暇の増日について。
  - (1). 年末休日を 12 月 29 日からとする。

以上」

- (2) 平成 15 年 11 月 6 日、会社は組合に対し、「回答」と題する文書(以下「15. 11. 6 会社回答書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「 回 答

2003 年 10 月 31 日付の貴組合よりの要求書に対し回答致します。

記

1. 年末一時金について  
本日現在では、具体的な提示ができません。
2. 年末休暇の増日について  
就業規則に準じます。

以上」

- (3) 平成 15 年 11 月 12 日、組合と会社は 15. 11. 12 団交を開催した。同団交において、会社は組合に対し、本件一時金については「現在検討中であり回答できない」年末休暇については「12 月 29 日から休日とする」、などと述べた。また、組合が決算書の開示を求めたところ、会社は「業績については朝礼で発表しているので、それをメモして欲しい。団交では説明しない」などと述べた。
- (4) 平成 15 年 11 月 26 日、組合と会社は団交を開催した(以下「15. 11. 26 団交」という。)

同団交において、会社は、本件一時金について「基本給×0.5 ヶ月」と回答した。これに対し組合は、①従前より一時金の支給の算定基礎額を「基本給+資格給+特別加給」とする旨の労使間合意があるので、その算定基礎額に基づき算定し直して書面回答すること、②上積み回答すること、③営業利益や経常利益などの上半期の決算内容を説明すること、を求めた。会社は、「上半期の決

算内容は会社従業員に対して朝礼で発表しているもので、組合に改めて説明しない」などと述べた。組合は、会社回答の是非や妥当性を判断するため、決算内容を説明するよう再度申し入れた。

組合と会社は、次回団交を同年12月8日午後5時半から開催することで合意した。なお、会社が朝礼で発表しているのは手数料収入、顧客からの新規の預り金額等であり、営業利益や経常利益は発表していなかった。

- (5) 平成15年12月1日、会社は、朝礼において、一時金を基本給の0.5か月分とし、同月12日に支給する旨を発表した(以下「15.12.1発表」という。)
- (6) 平成15年12月8日、組合と会社は団交を開催した(以下「15.12.8団交」という。)。同団交において組合は、15.12.1発表について抗議するとともにその撤回を求めた。これに対し会社は、「本件一時金については決定であり、前回回答からの上積みは行わない」、「計算式を直した文書回答まで約束していない」などと述べた。組合は、「本件一時金の回答金額で仮払いするのなら受け取るが、(決定事項として支払うというのであれば)労使間で妥結していないので支払わないように」と求めた。

また、同年12月29日を休業とすることについて、組合が「組合で確認書を作成し、押印を求めれば押印してくれますね」などと確認書(以下「休業日確認書」という。)の締結を求めたところ、会社はこれに応じる旨述べた。

また、組合は、「組合は(本件一時金の会社回答を)判断する資料を求めている。朝礼で発表しているのは、手数料収入や預り金等であり、営業利益や経常利益などは含まれていない」などと述べ、決算資料の提示を求めた。これに対し会社は、決算資料の提示は行わない旨述べた。

- (7) 平成15年12月12日、会社は、組合員を含む会社従業員全員に対して、本件一時金を銀行振込みにより支給した。

同日、組合執行委員長が会社部長に同支給について確認したところ、会社部長は「仮払い手法ではない。会社として支給したということです。会社が個人に振り込んだわけで、組合云々ではない」などと述べた。

- (8) 平成15年12月12日、組合は会社に対して、休業日確認書の案を提出した。
- (9) 平成15年12月15日、会社は組合に対して、休業日確認書の作成を拒否する旨述べた。組合がその理由の説明を求めたところ、会社は「弁護士に相談したら、確認書を結ぶ必要はないと言われた」などと述べた。
- (10) 平成16年2月4日、組合は会社に対し、「申入書」と題する文書(以下「16.2.4組合申入書」という。)を提出した。同文書には、15.10.31組合要求書提出以降の会社と組合との団交等の経緯とともに、これらの問題を解決する意思があ

るのか否かについて同月 16 日午後 5 時までに書面で回答するよう申し入れるなどと記載されていた。

- (11) 平成 16 年 2 月 23 日、会社は組合に対して「回答書」と題する文書(以下「16.2.23 会社回答書」という。)を提出した。同文書には、①本件一時金の算定基礎額について、「基本給+資格給+特別加給」とする、との労使間合意をした事実はないこと、②一時金の算定基礎額を「基本給+資格給+特別加給」としていたことは認めるものの、あくまで支払時期ごとの協議であること、③これまでに締結された年末一時金の支給に関する労働協約は、労働組合法第 15 条第 3 項に基づき、同 14 年 10 月 22 日付け申入書(本件協定破棄申入れ)をもって解約していること、④一時金の支給に関しては、非組合員である大多数の従業員に比して組合員が不当な取扱いを受けることのないよう支給したものであること、などが記載されていた。
- (12) 平成 16 年 6 月 24 日、組合は、当委員会に対し、15.10.31 要求書に基づく一時金及び年末休日の増日要求に関する不当労働行為救済申立て(平成 16 年(不)第 39 号。なお、平成 14 年(不)第 96 号、同 15 年(不)第 71 号及び同 16 年(不)第 39 号併合事件を「本件申立て」という。)を行った。

#### 7 その後の経緯について

平成 18 年 1 月 12 日、会社は組合に対し、労使紛争を発生させたことについて会社社長が遺憾の意を表明する文書を提出した。同文書には以下の記載があった。

「株式会社新日本貴志(以下、「会社」という)は、総評全国一般大阪地連新日本貴志労働組合(以下、「組合」という)に対し、会社がすべての労使協定を破棄したとして、また、団交を拒否(協定破棄、X2 書記長の福岡転勤、2003 年年末一時金で経理資料の不開示、2003 年年末休日の協定書締結拒否)したとして、並びに X2 書記長の福岡転勤を労使協議を整えず強行したとして、組合が大阪府労働委員会に対し、同委員会平成 14 年(不)第 96 号、同 15 年(不)第 71 号及び同 16 年(不)第 39 号併合新日本貴志事件の救済申立てに至り、労使紛争を発生させたことについて、遺憾の意を表明する。」

## 第 4 判 断

### 1 労働協約の破棄について

組合は、会社が、組合の正当な組合活動を抑圧するとともに既得の労働条件を低下させ不利益扱いしようとして、これまで締結した労働協約の一方的な破棄を強行する本件協定破棄申入れを行うとともに、これについての団交に誠実に応じなかったことは不当労働行為である旨主張する。これに対し会社は、本件協定破棄申入れは組合員と組合員以外の従業員が同じ就業条件で就業するために行っ

たものであり、代案として新しい就業規則を提案しており、また、労働協約を破棄しても一部の労使慣行は尊重するとしており、不当労働行為には該当しない旨主張するので以下検討する。

一般に、労働組合法第 15 条第 3 項及び同第 4 項の規定によれば、有効期間の定めのない労働協約は 90 日前に通告すれば解約できると解され、解約には特別理由を必要とされていないが、過度に恣意的で労使関係の安定を著しく損なう解約は解約権の濫用とされることがあり、手続が適正になされていない場合、解約理由やその内容に合理性がない場合、労働協約の労使関係安定機能を犠牲にしてもやむを得ない事情の変更がない場合及び組合弱体化を企図している場合などには不当労働行為が成立することがある。

本件協定破棄申入れにおける会社の対応等についてみると、前記第 3. 2(2)、(6)、(11)、3(1)、(2)、(4)ないし(7)、(9)、4(1)、(3)ないし(5)、(7)ないし(9)、(12)、(14)及び(15)認定のとおり、①本件協定破棄申入れ前には、組合員は始業時刻を 1. 2. 2 協定書及び 8. 2. 29 就業規則に定める午前 8 時 50 分からとして勤務していたのに対し、組合員以外の社員は始業時刻を午前 8 時 30 分として勤務していたこと、②平成 14 年 9 月 24 日に開催された団交(14. 9. 24 団交)において会社は組合に就業時間の変更を含む就業規則の変更を申し入れたものの、組合がこれに応じなかったため、組合との間で組合員に対しては従来就業規則を存続させることに同意したこと、③同年 9 月 30 日に会社は組合に始業時刻を午前 8 時 30 分とすること等を定めた 14. 10. 1 就業規則(変更)届の写しを提出し、同日、同就業規則を大阪中央労働基準監督署に提出したこと、④同日、会社と組合は、組合員の時差勤務体制について定めた 13. 10. 24 確認書に対して所定就業時間(午前 8 時 50 分から午後 5 時まで)に戻すことを確認する 14. 9. 30 確認書を締結したものの、その 3 日後に、会社部長が組合員に対し午前 8 時 50 分から就労していることについて問題視する発言を行うとともに 14. 10. 1 就業規則の就業時間を遵守することを求める 14. 10. 3 警告書を提出したこと、⑤14. 10. 7 組合申入書の提出及び 14. 10. 8 団交を経て、会社が 14. 10. 3 警告書を撤回する旨の 14. 10. 9 会社申入書を提出したこと、⑥14. 10. 18 団交において、会社は所定就業時間についての案を組合に提案するなど述べたが、その 4 日後に、労働組合法第 15 条に基づきすべての労働協約を解約すると申し入れる本件協定破棄申入れを行ったこと、⑦会社は、14. 11. 8 団交、14. 11. 21 会社回答書及び 14. 12. 9 団交において、組合から指摘のあった組合掲示板の貸与など一部の労働協約の効力は事実上維持するとしながらも、14. 10. 25 会社回答書、14. 11. 14 会社回答書及び 14. 12. 13 団交において、本件協定破棄申入れを撤回する考えがないとするとともに、組合が労働協

約を改定する必要があるものとならないものに分けて検討するなど団交を通じて円満に解決することを求めたのに対し、これに応じようとしなかったこと、⑧本件協定破棄申入れについての14.12.9団交において、会社が「そぐわないものとは対立するのはやむを得ない」と発言し、組合が「組織全体に対して攻撃を加えてきている」と述べたのに対して、会社が「そうともいえる」などと発言したこと、⑨本件協定破棄救済申立て後に、会社は組合に対し、本件協定破棄における代案は「就業規則」であるとし「夏季一時金については、一過性のもので実施済みであり解約します」、「育児時間に関する合意は、現在該当者がいないため解約します」などと一定の労働協約の解約事由を記載した15.3.17会社理由書を提出したこと、⑩会社は組合に対し、就業規則の遵守を求める15.3.27会社文書を提出したこと、⑪組合は会社に対し、15.3.27会社文書を受けて組合員は同年4月1日以降午前8時30分から就業するが、組合員本来の始業時刻である午前8時50分までの間の時間外労働に対しては割増賃金の支給を求める旨記載した15.3.31組合申入書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことから、まず、本件協定破棄申入れの手續についてみると、会社は、本件協定破棄申入れの前の時期に組合に就業時間の変更を含む就業規則の変更を申し入れたものの、組合がこれに応じなかったため、組合員に対しては従前どおりの就業規則の適用に一旦は同意したが、組合員と組合員以外の始業時刻等が異なることになったため組合員の始業時刻を問題とする発言を行うとともに警告書を手交し、さらに組合からの抗議を受けて警告書を撤回し新たな就業規則の案を提案するとしていた。しかしながら、会社は、その提案を行わないままで突然に本件協定破棄申入れを行っている。すなわち、会社は、就業規則の変更については組合と協議を行う姿勢をみせてはいたものの結局新たな提案を行わず、本件協定破棄申入れについては、何ら協議を行わないまま一方的に行っていることが明らかである。このような会社の対応は、本件協定破棄申入れについて、組合と真摯に協議しようとする姿勢がみられないものであり、同申入れにおける手續が適正になされたものとみることはできない。

次に、本件協定破棄申入れの合理性についてみると、本件協定破棄申入れは、すべての労働協約を解約することをその内容としているが、これには、当時交渉をしていた始業時刻の件の他に、これまで交渉の俎上に上っていなかった育児時間に関する事項など組合員に影響を与えかねない内容のものや、既に支払い済みの特定年度の夏季一時金についての労働協約など破棄すること自体にもはや実効性がないと考えられるもの、までもが含まれている。一方で、会社は、組合掲示板の貸与に関する事項など一部のことがらについては組合の指摘を受けるや

否や従前の取扱いを維持するという対応に転じている。これらのことからすれば、すべての労働協約を一斉に破棄することに合理的理由があるとはいえない。

また、本件協定破棄申入れ前後の組合と会社の関係についてみると、上記本件協定破棄申入れとそれについての交渉の状況、団交における会社の組合への攻撃を認める発言などを勘案すれば、本件協定破棄申入れは、会社がその必要性を十分精査・検討して行ったものではなく、組合の就業時間問題に対する対応を嫌悪して報復的に行ったものとみるのが相当である。

次に、本件協定破棄申入れ後の団交についてみると、会社は一部の労働協約の効力は事実上維持するとしながらも、組合が労働協約を改定する必要があるものとならないものに分けて検討するなど団交を通じて円満に解決することを求めたのに対しこれに応じようとせず、加えて、組合員に対しては労働協約を破棄したことを前提とする就労を求めている。このような会社の対応は、組合と真摯に協議を行おうとするものとは認められず、団交に誠実に応じたものとはいえない。

以上のことから、会社の本件協定破棄申入れは、労働協約を根拠に組合員の就労時間の変更等に反対する組合に対抗して、組合の既得権を喪失させ、ひいては組合の弱体化を企図して行ったものであり、また、本件協定破棄申入れに関する団交における会社の対応は誠実なものであったとはいえない。よって、かかる会社の行為は労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 書記長の配転について

組合は、会社は X2 書記長配転に関する団交に誠実に応じておらず、また、同配転は、X2 書記長の労働契約に反するものであるとともに配転の必要性及びその人選に合理性がない上に、X2 書記長に経済的及び生活面で不利益を与えるとともに組合活動にも打撃を与えるものであり、さらに、同配転命令の発せられるに至った経緯をみると会社が組合の弱体化を企図して行ったものであることは明らかであることから、同配転及びこれに関する会社の対応は不当労働行為である旨主張する。これに対し会社は、X2 書記長配転は、業務上の必要性和適切な人選の結果として、会社における通常の人事異動を行ったものであり、不当労働行為には該当しない旨主張するので、以下検討する。

一般に、配転命令が不当労働行為に該当するか否かは、その配転命令の発せられるに至った経緯、配転の必要性、配転対象者の人選基準、具体的人選の合理性、その労働者の組合内における地位、活動状況、配転による組合活動への影響の有無及び程度等を総合勘案して判断すべきである。

これを本件についてみると、前記第 3.1(2)、2(3)、(8)、3(3)、(4)、(6)ないし(9)、4(10)、5(1)ないし(3)、(5)ないし(12)及び(14)ないし(21)認定のとおり、

①1.3 配転協議合意において組合員の配転は事前に労使で協議することとし、1.3 組合員異動、12.6 組合員異動及び X4 組合員転勤申入れについて人事異動の前に労使で協議を行っていたこと、②会社が、15.10.7 団交及び X2 書記長配転申入書において、「業務課への責任者の配置に伴い業務課の人員余剰となること、福岡支店が業務管理の業務経験者を必要とすること、内勤者を採用により増員することの困難さ」等を理由として、X2 書記長配転申入れを行ったこと、③X2 書記長配転申入書提出時において、X2 書記長は本社の「業務課」ではなく「営業管理課」に所属しており、15.10.14 団交において組合がこの点を指摘していたこと、④組合が、15.10.14 団交及び 15.10.17 団交において、X2 書記長の配転には応じられないこと及びその理由として、協定破棄救済申立てが労働委員会で係争中であること、X2 書記長は勤務地を大阪に特定する労働契約となっていること、高齢の母親の面倒をみているなど家庭の事情もあること、会社の業績が厳しかった同年7月に女子社員1名を福岡で現地採用していることやその後業績が回復傾向にあることから、組合は内勤者を採用しないという会社の方針が理解できず、福岡での現地採用を検討して欲しいこと、ほかの従業員に対しても福岡への転勤について検討して欲しいこと、などを述べたこと、⑤会社が、15.10.17 団交において、X3 社員や組合執行委員長を転勤の人選から外したこと、X2 書記長配転申入れについては平成15年10月20日の役員会で検討すること、同月23日に次回団交を開催することなどを述べたこと、⑥会社が、同月20日に X2 書記長に配転を口頭で伝え、人事異動文書を掲示したこと、⑦会社が、15.10.23 団交、15.10.24 会社業務指示及び 15.10.30 会社業務指示において X2 書記長配転を決定事項とし、「着任日は平成15年11月4日付、現地に着任すること」等について示したこと、⑧ X2 書記長が、15.10.27 組合通知書及び 15.10.28 団交において、異議を留めて福岡に転勤する旨示したこと、⑨X2 書記長が、同年11月4日から6か月間、福岡支店で主に「業務」などの仕事を行っていたこと、⑩X2 書記長は、勤務場所を「大阪本社」と記載した求人票を契機として会社に入社し、主に「清算」の仕事を行っていたこと、⑪福岡支店においては、同14年10月頃に女性社員が1名退職した際にはその補充として東京支店の男性社員が交代で業務を行い、同年6月に女性社員の退職があり、その後同年7月に女性社員1名が採用されたが、同人は同年9月に退職し、X2 書記長の帰阪後約1か月後(同16年6月24日)の福岡支店においては、同人の補充となる人材は配置されていなかったこと、⑫X2 書記長配転が行われる同15年10月20日の前における組合活動として、組合は、同14年12月26日に当委員会に対し協定破棄救済申立てを行い、また、15.4.14 組合申入書、15.7.22 組合申入書及び 15.9.29 組合要求書により年次有給休暇取得、賃金カッ

トの計算及び X4 組合員の業務などに関する会社の対応について要求や抗議を行うとともに同 15 年 5 月 9 日他にストライキを行うなどしていたこと、⑬X2 書記長は、組合結成時より組合の会計に就任し、同 11 年 11 月より書記長に就任したこと及び X2 書記長配転申入れ時における組合員数は大阪本社に勤務する社員 4 名であったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことから、まず、X2 書記長配転における X2 書記長への影響についてみると、X2 書記長は勤務場所を大阪本社とした求人票を契機として会社に入社したものであるのに対し、同配転は大阪の居住地から福岡への転居を余儀なくするものであり、また、高齢の母親の介護が困難となるなどの家庭の事情もあることから、同配転は、X2 書記長個人において負担が大きく不利益を及ぼすものであるといわざるを得ない。

また、会社は、福岡支店が業務管理の業務経験者を必要とすることを X2 書記長配転申入れの理由としていたが、X2 書記長の福岡での業務内容とそれ以前の業務内容が同一とはいえず、配転対象者の人選において、X2 書記長以外に広範囲の人材について検討していたとまではいえない上に、X2 書記長配転の前のみならず X2 書記長帰阪後の人事配置においても、同人の福岡支店での役割を担う福岡支店勤務の常勤の職員が配置されていないことからすれば、同配転はその必要性が必ずしも高いものであったとまでは認められない。

加えて、組合と会社の関係についてみると、X2 書記長配転が行われる以前において、組合は、協定破棄救済申立てや 15. 4. 14 組合申入書などにおける抗議やストライキ等の組合活動を行っており、組合と会社は紛争状態にあったとみるのが相当であり、さらに、本件協定破棄申入れは、前記第 4. 1 判断のとおり組合への支配介入と認められたのであるから、会社の反組合的意思は明白である。

次に、X2 書記長配転とそれについての団交の状況をみると、これまで会社と組合は 1. 3 配転協議合意に基づき労使の事前協議後に人事異動を行っていたにもかかわらず、会社は、X2 書記長配転においては、配転理由について十分な説明を行わず、また、引き続き団交を行う旨発言していたにもかかわらず、団交開催の前に配転を行っている。このような会社の対応は一方的なものであるといわざるを得ず、1. 3 配転協議合意に反し、かつ不誠実な対応であるとみるのが相当である。

さらに、X2 書記長配転による組合への影響についてみると、組合員が大阪勤務の社員 4 名という組合における書記長の遠隔地への配転は打撃が大きいと推認され、上記のとおり X2 書記長配転の必要性が必ずしも高いものではないこと及び組合と会社の関係からすると、同配転は組合の弱体化を企図したものであるとみるのが相当である。

以上のことからすれば、X2 書記長配転及びこれに関する会社の対応は、労働協約に反した不誠実な団交しか行わないままで、X2 書記長が組合の中心人物であった故をもって不利益に取り扱うとともに、組合の弱体化を企図した支配介入行為であり、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

### 3 本件一時金等に関する団交等について

組合は、会社が本件一時金等に関する団交において労働協約に反して決算資料を開示せず、また団交が継続中であるにもかかわらず本件一時金を一方的に支払ったこと及び 15. 11. 12 団交において「12 月 29 日を休日にする」ことで組合と合意したにもかかわらず確認書の締結を拒否したことは不当労働行為である旨主張する。これに対し会社は、数回にわたる団交において誠実に交渉に応じたうえで本件一時金の金額を決定し、これを従業員に支給したものであるとともに、団交において労使間において何らの合意も成立しておらず、会社の対応は不当労働行為ではない旨主張するので、以下検討する。

一般に、使用者は、団交において組合の要求を受諾して譲歩する義務を負うものではないが、団交事項についての結論を示すだけでなく、合理的かつ必要な範囲で資料を提示するなどして回答の根拠を具体的に説明し、労働組合の理解が得られるよう努力する義務を負っているというべきである。また、労使間の団交によって合意に達した事項は協定書に作成すべきであって、特段の事由なく協定書の作成を拒否することは団交拒否にあたりと解される。

これを本件についてみると、前記第 3. 2(4)、(10)、4(8)、(9)、5(4)及び 6(1)ないし(11)認定によれば、①5. 6. 28 確認書において会社と組合は、会社が組合に対し一般従業員全体の賃金テーブル(本給、資格給、特別加給など)及び具体資料(決算並びに予算の各項目別の具体的数字などを明らかにしたもの)を示すこと、並びに労使が合意した内容については協定書を締結することで合意したこと、②組合と会社の間では、昭和 53 年以降一時金の算定基礎を「本給+資格給+特別加給」とする労働協約が十以上締結され、平成 15 年夏季一時金の算定基礎も「本給+資格給+特別加給」としていたこと、③14. 12. 9 団交において会社は、売上高、営業損益などを組合に説明することを一旦は拒否したが、14. 12. 13 団交において組合が会社に 5. 6. 28 確認書を提示したところ、会社は平成 14 年 3 月期決算書面等を組合に開示したこと、④組合が会社に対し、本件一時金を「(本給+資格給+特別加給)×一律 2.0 ヶ月とする」、「年末休日を 12 月 29 日からとする」こと等を要求する 15. 10. 31 組合要求書を提出したこと、⑤会社は、15. 11. 6 会社回答書において、本件一時金について具体的な提示ができない旨及び年末休

暇日の増加については就業規則に準じる旨回答したこと、⑥15. 11. 12 団交において、会社は組合に対し、本件一時金については現在検討中であり回答できない旨、朝礼で業績を発表していることから決算書等を団交では説明しない旨述べるとともに、年末休暇については「12 月 29 日から休日とする」旨述べたこと、⑦15. 11. 26 団交において、組合が、本件一時金の支給の算定基礎額を算定し直して書面回答すること及び上半期の決算内容を説明することを求めたのに対し、会社は、上半期の決算内容を組合に改めて説明しないなどと述べたこと、⑧会社と組合は、15. 11. 26 団交において本件一時金を議題とする次回団交を平成 15 年 12 月 8 日に開催することで合意していたところ、会社は、同月 1 日に、本件一時金を基本給の 0.5 ヶ月分として同月 12 日に支給する旨の 15. 12. 1 発表を行ったこと、⑨15. 12. 8 団交において、組合は 15. 12. 1 発表について抗議するとともにその撤回を求めたが、会社は本件一時金については決定である旨述べたところ、組合は仮払い扱いなら受け取るが労使間で妥結していないので決定額として支払わないことを求めたこと、⑩同団交において、会社は休業日確認書の締結に応じる旨述べたこと、⑪同団交において、組合が、決算内容の提示について「朝礼で発表しているのは、手数料収入や預かり金等であり、営業利益や経常利益などは含まれていない」などと述べるとともに決算書の開示を求めたのに対し、会社が、決算書の開示は行わない旨述べたこと、⑫同月 12 日に、会社は会社従業員全員に対して本件一時金を銀行振り込みにより支給したこと、及び同支給について会社部長が仮払い手法ではない旨述べたこと、⑬組合が、会社に対し休業日確認書の案を提出したところ、会社は、弁護士に相談したら必要がないといわれたとしてこれを拒否したこと、⑭組合は会社に対し、15. 10. 31 組合要求書に関して組合との間で解決する意思があるのか否かの書面回答を申し入れる 16. 2. 4 組合申入書を提出したこと、⑮会社は 16. 2. 23 会社回答書において、本件一時金の算定基礎額についての労使間合意をした事実はないこと、従来の年末一時金の算定基礎額の協議はあくまで支払時期ごとの協議であること、これまでに締結された労働協約は、本件協定破棄申入れにより解約していることなどと回答したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、組合が 15. 10. 31 組合要求書を提出したことに端を発する本件一時金等の交渉について、会社は 15. 11. 6 会社回答書の提出、15. 11. 12 団交、15. 11. 26 団交及び 15. 12. 8 団交において組合と交渉を行っており、組合と会社が 15. 11. 26 団交において交渉を継続することで合意していたことは明らかである。にもかかわらず、会社は、本件一時金の額と支給日を確定したとする 15. 12. 1 発表を行い、これに対する組合の抗議や仮払い扱いの要請にもかかわらず

ず、組合員に対しても決定したものとして支給した。このような会社の対応は、組合との合意に反して、交渉の途中で一方的にこれを打ち切ったものであるといわざるをえない。

さらに、会社は、これらの交渉において組合が提示を求めた決算資料等の提示を拒否しているが、会社が組合との間で決算資料等を提示する旨の 5.6.28 確認書を締結していたことは明らかであり、また、会社は、14.12.13 団交においては組合が 5.6.28 確認書を提示したことにより平成 14 年 3 月期決算書面等を組合に提示していることから、決算資料等を組合に提示する必要があることを認識しながら、本件一時金の交渉においてはこれを行わなかったとみるのが相当である。なお、会社は、朝礼において手数料収入等を発表していることをもって決算資料等の提示に代えると組合に説明しているが、朝礼での発表事項と組合が求める決算資料等とはその内容が異なることから、この点に関する会社の説明は合理的なものとはいえない。

次に、会社は、15.11.12 団交及び 15.12.8 団交において休業日確認書の締結に一旦は合意しながら、その後弁護士に必要がないといわれたとしてその締結を拒否している。団交において合意に達した事項は、特段の事情がない限りこれを協定書として書面化しなければならないのであり、その締結を拒否することは団交拒否にあたるのであるが、休業日確認書の締結を拒否したことに関する会社の説明は書面化を拒否できる事情に当たるとは認められないことから、このような会社の対応は、団交拒否といわざるをえない。

以上のことからすれば、本件年末一時金等に関する上記一連の会社の対応のうち年末休日に関するものは団交拒否に当たり、その余の部分は、団交における組合との交渉の経緯を無視した不誠実な団交に当たるものであり、また、これらの会社の対応は、組合を軽視することによりその弱体化を企図した支配介入行為であって、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

#### 4 救済方法

申立人は、謝罪文の業界紙への掲載をも求めるが、主文の救済をもって足りると考える。

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 条の 12 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 18 年 4 月 3 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ㊟