

命 令 書

平成 14 年(不再)第 52 号

再 審 査 申 立 人

丸 一 展 装 株 式 会 社

平成 14 年(不再)第 55 号

再 審 査 被 申 立 人

平成 14 年(不再)第 55 号

再 審 査 申 立 人

全 労 連 ・ 全 国 一 般 労 働 組 合

平成 14 年(不再)第 52 号

愛 知 地 方 本 部 あ い ち 支 部

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委平成 14 年(不再)第 52 号及び同第 55 号事件(初審愛知県労委平成 12 年(不)第 4 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 6 月 15 日第 12 回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子、同古郡鞆子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 丸一展装株式会社は、本命令交付後、速やかに、下記文書を全労連・全国一般労働組合愛知地方本部あいち支部に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

全労連・全国一般労働組合愛知地方本部

あいち支部

執行委員長 X1 殿

丸一展装株式会社

清算人 Y1 ㊟

当社が、2000年春闘の賃上げ要求に対し、回答の根拠となる資料の提示を拒否し、具体的な説明を尽くそうとしなかった交渉態度は、中央労働委員会によって、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と認定されましたので、このことを当社は誠実に受け止めるものです。

(年月日は文書手交の日を記載すること)

2 その余の初審救済申立てを棄却する。

II その余の各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、丸一展装株式会社(以下「会社」という。)が、①全労連・全国一般労働組合愛知地方本部あいち支部(以下「組合」という。)の組合員 X2(以下「X2」という。)及び同 X3(以下「X3」という。)を平成12年5月1日付けで配置転換(以下「本件配転」という。)したこと、②組合が同年3月9日申し入れた賃上げ要求に係る同年3月23日から同年4月28日までの間に開催された団体交渉(以下「団交」という。)、本件配転の撤回を求める同年4月28日から同年6月4日までの間に開催された団交、年間休日日数増加要求に係る同年6月22日及び同年7月18日に開催された団交、法定休日の曜日特定の要求に係る団交にそれぞれ誠実に対応しなかったこと、③同年3月10日に組合の団交担当者の交替を求めたことが不当労働行為であるとして、愛知県労働委員会(以下「愛知県労委」という。)に救済申立てがなされた事件である。
- 2 愛知県労委において、組合が請求した救済内容は次のとおりである。
 - ① 会社が平成12年4月19日に発表した人事異動のうち、X2及びX3に対する、同年5月1日付けの本件配転は、撤回しなければならない。
 - ② 会社は団交において、人事異動については計画大綱等を、経済要求については決算資料等の判断材料を示し、会社回答の説明を尽くすなど、団交に誠実に応じなければならない。
 - ③ 団交担当者の交替要請による支配介入の禁止
 - ④ 謝罪文の掲示
- 3 愛知県労委は、平成14年11月1日、命令を発出した。主文の要旨は次のとおりである。
 - ① 会社は団交において、賃上げ等の経済的要求に対する回答に関し、その根拠を問われた場合、会社の経営状況等を具体的に記した資料を提示して誠実に説

明しなければならない。

② X3 に対する同 12 年 5 月 1 日付け配転命令がなかったものとして取り扱い、
同人が同命令前に従事していた職務又はそれに相当する職務に従事させなければならぬ。

③ その余の申立て(i 団交担当者の交替要請、ii 本件配転のうち X2 に対する配
転の撤回、iii 本件配転の撤回要求、年間休日日数増加要求及び法定休日の曜日
特定の要求に対する各不誠実団交、iv 謝罪文の掲示)は棄却する。

4 この命令を不服として、会社は平成 14 年 11 月 14 日、組合は同月 18 日、それ
ぞれ再審査を申し立てた。

第 2 当事者の主張要旨

争点に関する当事者の主張の要旨は、初審及び再審査段階を通じて、以下の初
審における各主張のとおりであるから、これを引用する。

なお、引用する部分中「申立人」を「組合」、「被申立人」を「会社」とそれぞ
れ読み替える。

I 団交担当者の交替要請について

初審命令書理由第 3 の 1 (初審命令書 17 頁) のとおりである。

II 団交における会社の対応について

初審命令書理由第 3 の 2 の(1)ないし(4)の各ア、イ (初審命令書 18 頁～22
頁) のとおりである。

III 本件配転について

初審命令書理由第 3 の 3 の(2)ないし(4)の各ア、イ (初審命令書 24 頁～29
頁) のとおりである。

第 3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令書理由第 2 「認定した事実」のうち、そ
の一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを
引用する。

この場合において、当該引用した部分中、「本件結審時」を「本件初審結審時」
と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「当委員会」を「愛知県労委」とそ
れぞれ読み替えるものとする。

1 2 の(1)中「この求めに応じ、」の次に「別会社を経営しながら、」を加える。

2 3 の(2)中「X4 さん(組合執行委員長)」を「X4 さん(当時の組合執行委員長)」に
改める。

3 3 の(2)の末尾に次を加える。

「団交の発言者は主に X5 書記長であり、分会役員はほとんどの場合同席して

いるのみであった。

また、会社の主な出席者は Y2 副社長、Y3 労務担当及び Y4 管理主任(以下「Y4 主任」という。)であった。」

4 3の(6)中「述べた上で」を「口頭で説明した上で」に改める。

5 3の(8)中「X2 及び X3 に対する配転(以下「本件配転」という。)」を「X2 及び X3 に対する本件配転」に改める。

6 3の(11)中「具体的な計算を」を「具体的な計算数値を」に改める。

7 4の(1)中「Y2 副社長が組織改革の趣旨を」を「Y2 副社長が組織改革の趣旨を次のとおり」に改める。

8 4の(2)を次のとおり改める。

「(2) 新人事組織の内容は次のようなものであった。(新旧の人事組織図は、別紙のとおりである。)

ア 新しい業務編成は、「営業」部門と「業務」部門を一体化して業績を高めることを目的に、「業務」担当者を従来の 4 名から 11 名にするとともに、「営業」担当者 1 名と「業務」担当者 3 名又は 4 名とで 1 チームとし、A、B 及び C の 3 チームを設け、各チームで担当顧客を振り分け、チーム間で競争させる。

イ 各チームにおける「業務」は、従前の業務部門の仕事から、呉服店に衣こう等のレンタル商品を配達する仕事(会社ではこの仕事を「市内配達」と称していた。以下、この仕事を「市内配達」という。)を除いたもの、具体的には、展示会で使用する畳等の商品の荷出し・積込み、荷下ろし、会場設営・撤去、車両・電気器具・アルバイトの手配、倉庫の片付け、社内備品整理等を担当するが、従前、管理部門で行っていた受注管理、伝票作成及び勤務シフト作成も各チーム内で行うこととする。

ウ 「看板」については、平成 11 年 6 月から看板部門で担当していた吊り看板の取付け・取外しは「管理」で行うとともに、吊り看板製作の仕事を外注することにより 2 名から 1 名にする。

エ 「電気」は、従前の電気部門と同じく電気配線等の電気設備関係を担当するが、2 名から 1 名にする。

オ 「管理」は、従前管理部門が担当していた庶務会計のうち各チームで処理することとなった仕事を除いたものと、コンピュータのオペレーション、X3 が担当していた内勤事務の一部、市内配達及び吊り看板の取付け・取外しを担当する。なお、財務諸表作成や決算実務については、会計士に外注している。

担当者は、Y4 主任、X6(以下「X6」という。)、パートタイマーである X7 であり、Y4 主任及び X7 は事務に従事している。X6 は、展示会等のデザインを担当していたが、他社にてデザイン関係の業務に従事しており、会社の仕事はしていなかった。

Y4 及び X7 が従事する事務内容は、Y4 が請求書のコンピュータへの打ち込み、見積書の作成、実行予算等データの入力、給料関係のデータ処理、入金関係の処理であり、X7 がコンピュータへの打ち込みである。」

9 4の(3)を次のとおり改める。

「新人事組織表の中で、平成 12 年 5 月 1 日付で X2 は看板部門から C チーム業務担当へ、X3 は管理部門から A チーム業務担当へそれぞれ異動することが示されていた。(以下、X2 の「業務」への配転を「X2 の配転」、X3 の「業務」への配転を「X3 の配転」という。)」

10 4の(4)中「X8(出荷部門から「業務」へ異動)」を「X8(管理の出荷部門から「業務」へ異動)」に改める。

11 4の(4)中「このうち、X6 については」から「変わらなかった。」を削除し、末尾の「なお、「業務」担当者 11 名のうち女性は X3 だけであった。」を次のとおり改める。

「なお、平成 12 年 5 月 1 日現在、会社の従業員のうち女性は、X3 のほか管理部門及び岐阜営業所にそれぞれ 1 名(管理部門はパートタイマー)であり、「業務」担当者 11 名のうち女性は X3 一人だけであった。

また、Y2 副社長が岐阜営業所に勤務していた際、同営業所の業務の仕事はほとんど女性だけで行っていた。」

12 4の(5)の 1 段落目を次のとおり改める。

「平成 12 年 4 月 19 日の全体会議の席上、X2 が、「看板」担当者を減らして外注する合理性や数値的なメリットについて説明を求めたところ、Y2 副社長は、数値的なことは分からない、話す必要はないとした上で、看板部門が不採算部門であること、さらには新人事組織の最大の目的が「業務」の拡充にあり、そのために看板部門の人員を削減することを説明した。」

13 4の(7)を次のとおり改める。

「平成 12 年 4 月 28 日に開催された 2000 年春闘の第 6 回団交で、組合は、「経営方針上において営業社員が減ることによって売上げが減ることにならないだろうか、どういう見通しで新人事体制を出されたのか」「X3 さんと X2 さんが業務部に本人同意もない異職種配転という形で新人事組織表に出てくるがどういうことか」「この 2 人について撤回してください」などと述べた。会社は、

組合の質問に答える中で、「特定の者を動かすためとかではなく、全体を合理化してこの仕事を行うためには、こういう方法しか無いだろうと説明をしてやった。全体会議で賛否を採った結果この方法でやろうと言う結論が出た」「銀行からもこれだけの赤字を出して、リストラもしてない、会社として問題じゃないのとはっきり言われた」「この会社の致命的な部分を強化するためには、まず、細分化、それから各自が自立と自己責任をきちっと取れるような態勢にする」「業務としての強力な体制を作る」などと述べ、新人事組織導入の趣旨と必要性を説明するとともに、撤回の意思はないものの、今後も両名に理解してもらうよう話し合いをする旨述べた。」

14 4の(12)末尾の「進展はなかった。」を「組合らは明確な回答をしなかった。」に改める。

15 6の(2)中「入社後、」の次に「平成11年6月1日に」を加える。

16 6の(5)を(6)に、(6)を(7)とし、新たに(5)として次のとおり加える。

「(5) X3が担当していた上記(4)の職務は、新人事組織導入以降は、「管理」「営業」「業務」の各従業員が行っており、そのうち「管理」が担当する職務は、電話での受注、レンタル商品を取りに来た客への納品書の発行、吊り看板の納品書の発行、タイムカードの氏名印の押印、洗濯等である。」

17 16で繰り下げた6の(6)の末尾に、「(平成12年10月27日受診。当時47歳。)」を加える。

18 16で繰り下げた6の(7)の末尾に、「なお、分会書記長としての活動は、団交時の録音テープ操作及び団交記録作成、分会の会計担当であった。」を加える。

19 6の次に、7として次のとおり加える。

「7 本件再審査結審後の状況

(1) 当委員会は、平成15年8月8日の審問結審後に行った調査において、和解を行うための調査を、同年10月10日に行うことを決定した。

(2) 会社は、平成15年8月16日に開催した臨時株主総会において、業績悪化による累積損失の改善が困難であることや後継者不在を理由として会社解散を上程し、会社解散は、出席株主全員の賛成により承認可決された。これを受けて解散後の会社の清算業務を適切に遂行するために清算人が選任された。

清算人は同月18日に全従業員を解雇し、解雇予告手当・退職金・未払給与及び年次有給休暇の補償金を支払った。

(3) 組合は、清算人に対し、会社解散の理由の明確化を求めるため、平成15年8月28日、9月4日及び9月6日付け要求書で団交を申し入れたが、清

算人は、団交における要求内容は労働組合法第7条第2号に定める団交の対象事項に該当せず、また会社解散に対する疑義に応答する立場にないとして申入れを拒否した。

また組合は、Y5 取締役に対し、会社解散理由の明確化及び分会員の雇用保障を求め、同年9月6日付け要求書で団交を申し入れたが、同取締役は同要求書の受け取りを拒絶した。

(4) 組合、X2 及び X3 外1名は、平成15年10月9日、会社、Y2 副社長及び取締役3名を相手取り、従業員たる地位の確認及び賃金等の請求の訴えを名古屋地方裁判所に提起した。

(5) 組合は、平成16年8月13日、会社に対し、団交応諾及び謝罪文の手交を求めて新たに愛知県労委に不当労働行為救済申立てを行った。」

第4 当委員会の判断

I 団交担当者の交替要請について

当委員会も、団交担当者の交替要請に係る Y2 副社長の発言は、組合運営に対する支配介入とまでは認めることはできないと判断する。その理由は、初審命令書理由第3の1の(1)、(2)（初審命令書17頁～18頁）のとおりであるから、これを引用する。

なお、引用する部分中「申立人」を「組合」、「疎明」を「立証」とそれぞれ読み替える。

II 団交における会社の対応について

当委員会も、本件配転の撤回要求、年間休日日数増加要求及び法定休日の曜日特定の要求に対する会社の対応において、交渉態度の不誠実さをうかがわせる事情は認められず、組合の主張は失当と判断するが、他方、賃上げ要求に係る団交においては、組合が提示を求めた財務関係資料として、貸借対照表等商法上の計算書類そのものを提示すべきものとはいえないにしても、賃上げ要求に対する回答の根拠となる経営状況等に関する何らかの客観的資料を提示するなどして具体的に説明の努力を尽くすべきものと考えるところ、本件における会社の交渉態度は、この点において不誠実さが認められ、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ものである。

その理由は、それぞれ、初審命令書理由第3の2の(2)ないし(4)の各ウ及び同(1)のウ（初審命令書18頁～22頁）のとおりであるから、これを引用する。

なお、引用する部分中「申立人」を「組合」、「被申立人」を「会社」、「疎明」を「立証」とそれぞれ読み替える。

III 本件配転について

1 労使関係について

前記第3でその一部を改めて引用した初審命令書理由第2(以下「前記初審命令書理由第2」という。)の2の(3)ないし(5)及び(8)(初審命令書3頁～5頁)で認定したとおり、平成9年の賃上げ等をめぐり、同11年に終結するまで組合と会社との間で係争が続いていたこと、同2の(3)のイ及び(6)(初審命令書3頁～4頁)で認定したとおり、変形労働時間制の導入を巡って、会社と組合及びX2、X3らとの間にあつれきやしこりがあったことがうかがわれること、同3の(8)(初審命令書7頁～8頁)で認定したとおり、団交をビデオで撮影していた会社が撮影中止に応じなかったため、組合が警察に通報したことから、会社と組合との間の信頼関係に問題があったことがうかがわれることにみられるように、本件配転前における会社と組合の関係は良好とはいえないものであった。

2 X2について

(1) 本件配転の不利益性、業務上の必要性及び本件配転の合理性について

これらについての当委員会の判断は、それぞれ初審命令の判断のとおりであり、その理由は初審命令書理由第3の3の(2)のウの(ア)及び(ウ)(初審命令書25頁～26頁)、同3の(3)のウ(初審命令書26頁～27頁)並びに同3の(4)のウの(ア)及び(イ)(初審命令書29頁～31頁)のとおりであるから、これを引用する。

ただし、同3の(2)のウの(ア)(初審命令書25頁)を、「第2.5(4)、(6)並びに第2.4(2)イ及び(3)で認定したとおり、X2の職務内容は、本件配転前と配転後では異なるものと認められる。したがって、長年親しんだ仕事を離れ、これまでの経験や知識がいかせない新たな仕事に従事することを強いられることによるある程度の精神上的不利益がX2に存することは否めない。」に改め、同3の(3)のウの(イ)(初審命令書27頁)中、4行目の「新人事組織の導入は、」の次に「「営業」部門と「業務」部門を一体化して業績を高めることを目的として」を加え、同3の(4)のウの(イ)(初審命令書30～31頁)中、15行目「第2.4(2)エ」を「第2.4(2)イ」(本命令書5頁～6頁)に改める。

なお、引用する部分中「申立人」を「組合」、「被申立人」を「会社」、「疎明」を「立証」とそれぞれ読み替える。

(2) 本件配転の不当労働行為の成否について

上記で判断したとおり、X2の配転については、会社と組合との関係が良好でなかったこと、ある程度不利益性が存在することが認められるが、新人事組織の一環として、業務部門の拡充と看板部門の合理化を図る観点から、看板部門2名のうち1名を「業務」へ配転することは一つの経営上の判断として正当な

ものと認めざるを得ず、「業務」に配転する者として X2 の方を選択したことにも不合理な点があったとは認められない。

なお、X9 が吊り看板の取付け・取外しをほとんど行わなかったこと、運転免許を取得しなかったことは認められるが、これらのことを考慮しても、組合主張のように、会社が分会長としての X2 をことさら嫌悪して、不当に差別した取扱いをしたとみることはできない。

さらに、組合は、本件配転時分会長として分会の中心的役割を担ってきた X2 に対するこの処遇は、組合の力を削ぐことを企図したものであると主張するが、これを認めるに足りる立証はなく、また、分会役員としての活動や役割にも支障が生じていると主張するが、それについての具体的な立証はなく、組合の主張は採用できない。

よって、X2 の本件配転は、新人事組織導入を口実に、不当労働行為意思に基づいて行われた不利益取扱い及び支配介入に当たるとまでは認められず、これを不当労働行為でないとした初審判断は相当である。

3 X3 について

(1) 本件配転の不利益性について

ア 前記初審命令書理由第 2 の 6 の(4) (初審命令書 17 頁) 並びに同 4 の(2) のイ及び(3) (初審命令書 10 頁～11 頁、本命令書 5 頁～7 頁) で認定したとおり、X3 の職務内容は、本件配転前と配転後では異なるものと認められる。したがって、長年親しんだ仕事を離れ、一定の事務的作業はあるもののこれまでの経験や知識だけではこなせない仕事に従事することによるある程度の精神上的不利益が存することは否めない。

イ また、X3 の場合、従前事務的な仕事を中心だったと判断され、「業務」の仕事に従事したことにより、肉体的負荷が増大したであろうことは容易に推認できる。

ウ 組合が主張するその余の不利益については、そのような不利益が存する可能性はないとはいえないものの、具体的には明らかではない。前記初審命令書理由第 2 の 6 の(6) (初審命令書 17 頁、本命令書 8 頁) で認定したとおり、X3 は、「業務」の仕事に従事するようになった後、左上腕骨外上顆炎を発症し通院治療することとなったことが認められるが、これが、組合が主張するように「業務」の仕事に従事した結果であることを推認するには十分ではない。

(2) 業務上の必要性について

ア 会社では、Y2 副社長の入社後、前記初審命令書理由第 2 の 2 の(3) のイ (初

審命令書 3 頁) で認定した変形労働時間制の導入や月給制への移行を含む就業規則及び給与規程の改正、同 5 の(5) (初審命令書 14 頁～15 頁) で認定した新しいカッティングマシンの導入、さらには、同 2 の(9) (初審命令書 5 頁) で認定した本社敷地の売却及び本社移転の計画等、その評価は別として、さまざまな改革を進めようとしていたことがうかがわれる。

イ 新人事組織導入の趣旨は、前記初審命令書第 2 の 4 の(1) (初審命令書 9 頁～10 頁) で認定したとおりであり、同 4 の(2) (初審命令書 10 頁、本命令書 5 頁～6 頁) で認定した新人事組織の内容は、この趣旨に沿ったものであると認められ、上記アでみたような改革全体を通じて考えれば、新人事組織の導入は、「営業」部門と「業務」部門を一体化して業績を高めることを目的として、業務部門を拡充し、併せて組織の合理化を図ることにより、会社の業績不振を打開するという業務上の必要性に基づいて企図されたものとみることができ、これを欺まんであるとする組合の主張は採用できない。

(3) 本件配転の合理性について

ア X3 及び X2 のほか、新人事組織の導入に伴い、所属部門が変更された者は前記初審命令書第 2 の 4 の(4) (初審命令書 11 頁) で認定したとおりである。組合は、X3 及び X2 以外の「業務」への異動者については全く異なる職務への異動とはいえない旨主張する。同 4 の(1)のア (初審命令書 9 頁) で認定したところからすれば、新人事組織導入前には、営業部門等の者が業務部門の応援をする状況もあったことがうかがわれるが、そのために本来の職務に支障が生じていたというのであって、同 4 の(1)のウ及び(2) (初審命令書 9 頁～10 頁、本命令書 5～6 頁) で認定したところからすれば、営業部門、電気部門等の本来職務はやはり「業務」の職務とは別とみるべきであり、組合の主張は採用できない。

なお、組合は、X3 は職種を限定して採用されており、異職種配転に当たる旨、また、本件配転手続が、①労働基準法第 2 条第 1 項、②就業規則第 46 条第 3 項、③覚書第 2 項、④前件申立ての和解協定書第 3 項にそれぞれ違反する旨も主張しているが、労働契約上、職種限定があったと認めるに足りる立証はなく、また、認定した事実を照らせば、いずれの条項についても違反があったとみることができず、組合の主張は採用できない。

イ 内勤事務に従事してきた X3 の配転先を、「業務」としたことに合理性があったかどうかについてみると、組合は、X3 は内勤事務に従事した経験しかなく肉体的にも耐え難いものであると主張する。

しかしながら、本件におけるような小規模な会社が、営業不振を打開する

ために組織の刷新を行おうとする場合、どうしても配置部門や人員の選択が限られ、配転の結果、社員にある程度の無理や不利益が生ずることもいたしかたのないことである。

なるほど X3 が配転された「業務」には、前記初審命令書理由第 2 の 4 の (2) (初審命令書 10 頁、本命令書 5 頁～6 頁) で認定したとおり、展示会で使用する畳等の商品の荷出し、積込み、荷下ろし等「業務」でただ一人の女性である X3 が単独で行うのには無理な仕事がある。しかし、X3 の属する A チームは 4 人体制であり、チームの中で互いに協力しながら仕事をするのが期待されていることからすれば、このような肉体的にきつい仕事を X3 単独で行わせるとは考えられず、そのような立証もない。

また、「業務」には、同 4 の (2) のイ (初審命令書 10 頁、本命令書 5 頁～6 頁) 及び 6 の (5) (本命令書 8 頁) で認定したとおり、車両、電気器具、アルバイトの手配のほか、X3 がそれまで担当していた事務の一部が含まれ、「業務」にも一定の事務的仕事があったことが認められる。

さらに、X3 も肉体労働を全くしなかったわけではなく、同 6 の (2) 及び (4) (初審命令書 15 頁～17 頁) で認定したとおり、担当者が不在の時などにレンタル商品の出荷作業を手伝うことがあったほか、同 4 の (4) (本命令書 7 頁) で認定したとおり、岐阜営業所では、かつて業務の仕事をほとんど女性だけで行っていた例もあることが認められる。

なお、新人事組織導入後の「管理」の行う事務については、Y4 主任及びパートタイマーである X7 が担当していたが、「管理」において X3 を配置するだけの人員不足が生じていたとの立証はない。

以上を総合すれば、X3 の新しい職務は、従前より肉体的負荷が増したとしても、実際上はチーム全員の共同作業としてこれに対応できるものであり、同 6 の (3) (初審命令書 16 頁～17 頁) で認定した押切倉庫への異動の際の経緯を考慮しても、本件配転が不合理であったとはいえない。

(4) 本件配転の不当労働行為の成否について

上記で判断したとおり、X3 の配転についても、会社と組合との関係が良好でなかったこと、ある程度の不利益性が存在することが認められるが、新人事組織導入の必要性からすれば、これに伴い、従前 X3 が担当していた仕事についても見直す必要があったことが認められる。

その結果、従前 X3 が担当していた仕事は「営業」、「業務」、「管理」が分担して行うこととなったのであり、また、新しい「管理」において人員不足が生じていたとの立証もないことからすれば、X3 を「業務」に配転したことはやむ

を得ない措置であり、会社が分会書記長としての X3 をことさら嫌悪して不当に差別した取扱いをしたとみることはできない。

組合は、本件配転時分会書記長として分会の中心的役割を担ってきた X3 に対するこの処遇は、組合の力を削ぐことを企図したものであると主張しているが、これを認めるに足りる立証はなく、ほとんど具体的な組合活動をしていないとすることへの反証もしていない上、組合の婦人部員として婦人部会議への出席や、各種会合、催事への参加、分会会議の日程調整すら困難となっているとの主張についても、具体的立証がないことからみて、組合の主張は採用できない。

よって、X3 の本件配転を、新人事組織導入を口実に、不当労働行為意思に基づいて行われた不利益取扱い及び支配介入に当たると認めることはできない。したがって、X3 の本件配転を不当労働行為であるとした初審判断は失当である。

第5 救済方法について

以上のとおり、当委員会は、初審命令のうち会社の再審査申立て事項である賃上げに関する不誠実団交は不当労働行為であると判断した部分を維持するものであるが、前記初審命令書第2の7（本命令書9～10頁）で認定したとおり、会社は、当委員会が、審問終結後に行った調査において、次回は和解のための調査を行うことを決定した直後の平成15年8月16日に開催した臨時株主総会において会社解散を上程し、同解散は可決され、清算人が選任された。清算人は、全従業員を解雇し、現在清算手続中の状況にあり、会社は業務を全く行っておらず、その再開の見通しもないことを併せ考えると、賃上げに関する実質的な団交を命ずることができなくなったものと判断せざるを得ない。

そこで、本件の救済としては、文書の手交を命じるに止めざるを得ず、主文のとおり命ずることとする。

以上のとおりであるので、会社の再審査申立てに基づき初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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17年6月15日

中央労働委員会

第三部会長 荒井史男 ㊟

「別紙 略」