

# 命 令 書

再審査申立人   スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合  
                  大阪支部連合会モービル大阪支店支部

再審査被申立人   エクソンモービル有限会社

同                エクソンモービル有限会社大阪第一支店

## 主                   文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理                   由

### 第1 事案の概要

- 1 再審査申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合大阪支部連合会モービル大阪支店支部（本件初審申立て当時は、スタンダード・ヴァ

キューム石油自主労働組合モービル大阪支店支部。以下「支部」)は、支部が申し入れた下記(1)ないし(3)の団体交渉(以下団体交渉を「団交」)又は事務折衝に関する再審査被申立人エクソンモービル有限会社(本件初審申立て当時は、モービル石油株式会社。以下「会社」)及び同会社大阪支店(現会社大阪第一支店。以下「大阪支店」)の対応が団交拒否ないし不誠実団交に当たり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、同63年9月5日、大阪地方労働委員会(現大阪府労働委員会。以下「大阪地労委」)に下記の2件(大阪地労委昭和63年(不)第53号及び同第54号)の救済申立てを行った。

- (1) 申立外モービル石油労働組合(以下「モ労」)の組合員が昭和58年6月7日支部組合員に対して行った「年増部落」との差別発言(以下「本件差別発言」)に関する同年6月15日付け団交要求に基づく団交及び同60年12月27日から同63年7月22日までの間に申し入れた団交要求に基づく団交(大阪地労委昭和63年(不)第53号)
- (2) 昭和62年8月6日から同63年8月15日までの間に申し入れた団交等に関する事務折衝(大阪地労委昭和63年(不)第54号)
- (3) 昭和63年7月19日から同年8月15日までの間に申し入れた団交要求に基づく支部三役である X1 (以下「X1」)及び X2 (以下「X2」)の同月1日付け人事異動に関する団交(大阪地労委昭和63年(不)第54号)

2 大阪地労委は、昭和63年10月4日、両事件を併合した。

3 初審において請求した救済内容

- (1) 本件差別発言に関する支部の昭和58年6月15日付け団交要求に関し、団交拒否をやめ、誠意をもって支部との団交に応じること。
- (2) 支部の申し入れる事務折衝の拒否をやめ、これに誠意をもって応じること。

- (3) 支部三役である X 1 及び X 2 の人事異動（以下「本件異動」）に関する支部の昭和 6 3 年 8 月 1 5 日付け団交要求に関し、団交拒否をやめ、誠意をもって支部との団交に応じること。
  - (4) 上記事項に関して、謝罪及び誓約文を全事業所に掲示するとともに同内容を社内報に掲載すること。
- 4 平成 4 年 8 月 7 日、初審大阪地労委は、大阪支店に対する申立てを却下し、会社に対する申立てを棄却した。
  - 5 平成 4 年 8 月 1 8 日、支部は、これを不服として、会社及び大阪支店を再審査被申立人として再審査を申し立てた。

## 第 2 争点

- 1 大阪支店は、会社とともに使用者性を有し、被申立人適格を有するか。
- 2 会社が支部の昭和 5 8 年 6 月 1 5 日付け団交要求に基づく本件差別発言に関する団交及び同 6 0 年 1 2 月 2 7 日から同 6 3 年 7 月 2 2 日までの間に申し入れた団交要求に基づく本件差別発言に関する団交についての会社の対応は、団交拒否に当たるか。
- 3 会社が、昭和 6 2 年 9 月 5 日から同 6 3 年 8 月 1 5 日までの間に支部が申し入れた事務折衝に関して、度々これを拒否する対応をとったのは、団交拒否ないし不誠実団交、又は支配介入に当たるか。
- 4 昭和 6 3 年 7 月 1 9 日から同年 8 月 1 5 日までの間に支部が申し入れた団交要求に基づく、支部三役である X 1 及び X 2 に関する同月 1 日付け人事異動に関する団交についての会社の対応は、団交拒否ないし不誠実団交に当たるか。

## 第 3 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、次のとおり付加するほかは、初審命令理由第 2 の 1 及び

同2ないし4の各(1)（初審命令書18～26頁）記載の主張と同一であるので、これを引用する。

## 1 再審査申立人

### (1) 大阪支店の被申立人適格

本件の団交拒否、事務折衝拒否を行っているのは大阪支店であり、その不当労働行為によって生じた状態を回復すべき義務（団交応諾義務、事務折衝応諾義務）を大阪支店は負担できるにもかかわらず、初審命令は「法律上独立した権利義務の帰属主体と認められない」からと全く形式論で却下しており、これは機械的に最高裁の判例を援用したものにすぎず、妥当性を欠くものである。

### (2) 本件差別発言に関する団交

本件差別発言は、発言をした Y1（以下「Y1」）個人の差別意識によるのみでなく、会社の差別的労務政策に基づく組合に対する差別や組合を「好ましくない集団」として敵視する労務政策を反映した発言であり、会社による組合結成無視による組合の団結破壊攻撃の渦中で行われた発言であることを考えると、会社全体に組合を「好ましくない集団」という風潮が浸透していた状況の下での発言であり、支部の団結そのものを揺るがそうとする会社の不当労働行為意思の表れであるから、会社には団交応諾義務がある。

しかるところ、会社は、組合が会社の差別的労務政策を質すべく、異議申立ての団交申入れをしたのであるから、本来なら組合及び支部組合員4名に対して釈明し、謝罪すべきにもかかわらず、これを拒否し、事実上団交を拒否したものである。

また、昭和60年9月13日に行われた本件差別発言確認糾弾会（以下「確認糾弾会」）において、会社の差別労務政策とそれに基づく支部差別・支部敵視の労務政策が糾弾され、会社代表の Y2 取締役（以下

「Y2取締役」も支部の4名と一度話し合うと約束しながら、会社は、これを履行しないばかりか、本件差別発言は同和問題であって団交議題ではないとして団交を打ち切ったのであるから、団交拒否である。

### (3) 事務折衝拒否

会社は、それまでは支部との間で事務折衝をめぐるトラブルはなかったのに、昭和61年3月1日の大阪支店統廃合を機に、新たに組合窓口として、Y5を大阪支店長代理として増員・配置して以降、会社が事務折衝を初め組合の日常活動に介入し、段階的に組合の団結破壊をエスカレートさせたものである。

事務折衝は一般的に団交開催の日時、場所などの予備折衝を目的として行われるもので、事務折衝拒否は団交開催の遅延あるいは団交拒否の前提となっているものである。会社が事務折衝を拒否したり事務折衝の遂行に制限を加えたりするのは、事務折衝をめぐる支部と会社との立場ないし見解の相違によるものではなく、会社が支部を「好ましくない集団」として、一貫して組合つぶし攻撃をし続けたことに起因する不当なものである。

### (4) 本件異動に関する団交

本件異動は単なる異動ではなく、会社大阪総合受注センター（以下「大阪COB」）への業務移管の合理化に伴う異動であるため、会社が、事前に本人は勿論、組合にも説明の上理解を求め、合意形成を図ることが円滑な業務運営のために必要なことであり、会社に求められる姿勢である。また、大幅か、小幅かを問わず、業務内容の変更は労働条件の変更であり、人事権の行使により労働者が不利益を被る場合は団交で事前に組合と十分協議するのが当然である。にもかかわらず、会社は事前協議事項ではない、この件は団交議題ではないとして団交を打ち切ったのであるから、団交拒否ないし不誠実団交に当たる。形式的に事前協議約

款の適用の有無を論じる初審命令の態度は会社における職場実態を無視したものである。

## 2 再審査被申立人

支部は、争点2について、確認糾弾会における（会社出席者の）発言を曲解して、団交拒否を主張するが、会社は、団交以外の場において支部組合員4名と話し合いをする用意があることを言明したのであり、これに対して、支部が団交形式に固執したにすぎない。また、会社は、本件差別発言については、あくまでも同和問題に関するものとして、労働組合問題とは明確に一線を画して対応していた。

## 第4 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 会社は、本件再審査結審日現在肩書地に本社を置くものであるが、本件初審申立て当時（昭和63年9月5日）全国に大阪支店を含む支店、営業所、油槽所等を有し、各種石油製品及び関連製品の販売等を業としていた。

会社は、本件初審申立て当時モービル石油株式会社と称していたが、平成12年2月1日にモービル石油有限会社（前身のモービル石油株式会社を含め、以下「モービル石油」）に組織変更し、同年7月1日には申立外エッソ石油有限会社（前身のエッソ石油株式会社を含め、以下「エッソ石油」）及び東燃ゼネラル石油株式会社（同日付けで申立外東燃株式会社と同ゼネラル石油株式会社が合併して成立。以下「東燃ゼネラル」）と新たに設立されたエクソンモービルマーケティング有限会社（以下「マーケティング」）及びエクソンモービルビジネスサービス有限会社（以下「ビジネスサービス」）の5社でエクソンモービルグループを形成して業務統合（グループにおいて、製造・物流部門は東燃ゼネ

ラルが、営業部門はマーケティングが、人事・法務等の管理部門はビジネスサービスがそれぞれ担当するという業務形態の形成をいう。モバイル石油の従業員は全員がこれら3社のいずれかに出向した。)した。当時のモバイル石油の従業員数は約550名であった。

なお、会社は、同14年6月1日、エッソ石油、マーケティング、ビジネスサービスと合併(エッソ石油を存続会社とする。)して、現在に至っている。

会社の従業員数は、本件初審結審当時(同3年3月)は1,231名であったが、上記合併後の同16年4月末では会社が約900名、東燃ゼネラルが約2,200名であり、このうちモバイル石油の従業員であった者は約400名で、会社に在籍しているか、東燃ゼネラルに在籍出向しているかのいずれかである。

また、会社の大阪における地方組織に関しては、昭和61年3月に、それまで同一建物内に置かれていた会社の大阪第一支店、大阪第二支店及び総務部大阪事務所(後記2、3及び5において、それぞれ「大阪第一支店」、「大阪第二支店」及び「総務部大阪事務所」、これらを総称して「旧大阪支店」)が統廃合され大阪支店となった(以下、この統廃合を「支店統廃合」)。その後、上記合併に伴い大阪支店は組織変更され、現大阪第一支店となった。

- (2) 支部は、事務所を肩書地に置き、会社の従業員等(退職組合員及び被解雇組合員等(解雇の係争者を含む。)を含む。)によって組織された申立外スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「ス労自主」、又は単に「組合」)の下部組織として、大阪支店の従業員によって組織された労働組合で、平成3年3月(本件初審結審当時)における支部組合員数は4名であり、下記の事情を経て現在に至っている。

支部は、本件初審申立て当時(昭和63年9月5日)ス労自主モービ

ル大阪支店支部と称していたが、エッソ石油の従業員等により組織されるス労自主エッソ大阪支部と平成4年9月20日に大阪支部連合会を結成してこれに加盟したことにより名称を現支部名に改めた。

その後、支部組合員のうち、X3（以下「X3」）、X1及びX4（以下「X4」）の3名は早期退職プログラムに応募して退職したことに伴い、同16年8月1日現在、従業員籍を有する支部組合員数は

X2 1名となった。

ちなみに、上記3名中X3及びX1は、同12年2月25日頃組合に脱退届を提出しているが、組合はこれを承認しておらず、「統制に従っていないが、両名は現在も組合員である」としているものである。

- (3) 本件初審申立て当時（昭和63年9月5日）のモービル石油には、組合の外に、申立外全石油スタンダード・ヴァキューム労働組合（以下「ス労」）及びモ労があった。ス労は、同28年にスタンダード・ヴァキューム石油日本支社の従業員により結成され、同36年12月に同支社がモービル石油とエッソ石油に分割された以降もそのまま存続していたが、後記2(1)のとおりス労内部で意見の対立が生じたこと等を契機として、同57年9月25日、ス労のモービル大阪支店支部、同エッソ大阪支部、同中京分会連合会、同中国分会連合会及び同四国分会連合会に所属する組合員が中心となってス労自主を結成した。

なお、モ労は、前記(1)のエクソンモービルグループの業務統合に伴い、エッソ石油の従業員で組織されていたエッソ石油労働組合と合同（平成13年10月1日付け）してエクソンモービル労働組合を結成し、その後、更に東燃ゼネラルの従業員で組織されていた東燃ゼネラル石油労働組合と合同（同16年10月1日付け）してエクソンモービルグループ労働組合（以下「グループ労」）を結成した。エクソンモービルグ

グループには、現在、上記3組合（ス労自主、ス労、グループ労）の外に東燃ゼネラルの従業員で組織される全石油ゼネラル石油労働組合（以下「ゼネラル石油労」）があり、これら4組合が併存している。

ちなみに、同月当時のエクソンモービルグループの従業員籍を有する組合員数は、ス労自主8名、ス労37名、グループ労約1,700名、ゼネラル石油労74名であった。

（審査の全趣旨）

## 2 支部結成の経緯とその後の労使関係について

- (1) 昭和51年6月、エッソ石油は、争議行為時の暴行及び傷害の容疑で逮捕されたス労組合員5名のうち4名を懲戒解雇し、同55年7月にス労中京分会連合会エッソ石油名古屋支店分会の書記長を大分へ配転した。これに対しス労は「反弹圧闘争」と称して上記の解雇及び配転の撤回闘争等を行った。

同56年6月22日、東京地方裁判所は、上記組合員5名のうち2名を無罪とし、残りの3名については罰金刑に処する旨の判決を言い渡したが、この判決に対し控訴をすべきか否か等をめぐってス労内部において意見が対立し、同57年8月の定期全国大会で控訴しないことを主張する新本部とこれに反対するグループとの対立が決定的となり、以後ス労は事実上分裂状態となった。その結果、新本部の方針に反対して上記定期全国大会をボイコットしたモービル大阪支店支部、エッソ大阪支部、中京分会連合会、中国分会連合会及び四国分会連合会の組合員が中心となり、「ス労とス労の闘争を継承・発展させる」として同年9月25日にス労自主が結成され、同年10月14日に、同日付け組合結成通告書及び団交要求書を会社及びエッソ石油にそれぞれ提出した。

これに対し、会社は、ス労自主がス労からの脱退手続をとっていないことからス労内部の組織か、あるいは会社が正式に対応すべき組織か判

断できないとして、団交には応じられない旨答えるとともに、ス労自主組合員がス労を脱退したか否か不明であるとの理由で同組合員の給料から差し引いた組合費相当額を労務統括課長である Y 3 名義の銀行口座に保管した。

一方、ス労モバイル大阪支店支部（当時の同支部の組合員は5名）は、同年10月14日、臨時の支部大会を開催してス労自主への組織加盟を決議し、同日付けで会社に組織加盟通告を行い、ス労の組合員であった X 3、X 1、X 4及び X 2 の4名（以下「X 3ら4名」）は支部組合員となり、支部を構成した（ちなみに、支部大会においてス労自主への加盟に反対した1名は、ス労自主本部（以下「本部」）及び支部の統制に服さず、後日ス労自主は、同人がス労自主組合員でないことを確認した。）。

- (2) 昭和58年3月25日、大阪地労委の交付したス労自主の組合資格審査決定書（同月10日付け）の提示を支部より受けた会社は、同年4月7日にス労自主に対し労使関係を結びたい旨申し入れ、それ以後会社は、ス労自主を正式に対応すべき組織として、同月中に団交を開催し、また、同年7月には前記(1)記載の組合費相当分を各ス労自主組合員の銀行口座に振り込んだ。
- (3) 昭和59年4月20日、ス労自主は、春闘要求等のため旧大阪支店及びエッソ石油大阪支店においてストライキ闘争を行った。その後、同年6月30日から同年7月13日にかけて、上記エッソ石油大阪支店でのストライキ闘争に参加したX 3ら支部組合員3名を含むス労自主組合員等29名が、建造物侵入の容疑で大阪府警察本部に逮捕されたが、上記支部組合員3名は同月12日に釈放された。
- (4) 昭和60年3月14日、会社は、前記(3)記載の旧大阪支店におけるストライキ闘争に加わったこと等を理由にX 3ら4名の組合活動が行き

過ぎであるとして、同人らに対し出勤停止2日あるいは減給1.5日分の懲戒処分を行った。

- (5) 昭和61年3月1日、会社は支店統廃合を行い、これに伴い、大阪第一支店長を務めていたY4が大阪支店長となり、新設ポストである大阪支店長代理として会社本社（以下「本社」）からY5（以下「Y5支店長代理」）が赴任した。以後、Y5支店長代理は、Y4支店長の下で大阪支店の労務の窓口となり、支部との事務折衝に当たることになった。

なお、本部と本社との団交（以下「本部団交」）は本社人事部労務・人権啓発担当副部長大阪駐在が会社代表代理として担当し、支部と大阪支店との団交（以下「支部団交」）は大阪支店長が大阪支店会社代表として担当していた。

- (6) 昭和61年4月3日及び同年5月7日、支部は、支店統廃合後、支部組合員に対する不当監視及び労使慣行破壊がなされているとして、会社に対し抗議文を提出し、また、同年12月4日にもX3に対し不当業務命令が乱発されている等として、抗議書を提出した。

これに対して会社は、服務規律違反及び会社構内における組合活動（ゼッケン着用、組合旗掲揚、ビラ・ステッカー貼付等）について、同年8月6日及び同年9月24日には申入れ等の文書を、また、同年11月18日には嚴重注意文書を、さらに、同年12月16日及び同62年1月20日には警告文書を支部に手交するなどした。

### 3 本件差別発言に関する団交について

- (1) 本件差別発言と会社の団交打切り宣言に至る経緯について

ア 昭和50年1月から同年5月にかけて本社と大阪第一支店が「全国部落リスト」等の差別図書（その中には「新左翼闘争での逮捕者リスト」等が含まれていた。）を購入していた事実が同51年3月に発覚し、部

落解放同盟の会社に対する「部落地名総鑑購入確認糾弾会」を経て、同52年以後、会社は、社内同和研修を行うようになった。

イ 同58年6月7日、本社財務部所属でモ労組合員であるY1は、就業時間中に総務部大阪事務所の女性社員に電話をしたところ同人が席におらず、代わりに電話を取ったX3と次のような電話のやり取りを行った。なお、Y1は、同46年から同55年5月まで大阪第一支店において勤務した後に本社に異動した者であり、同支店勤務時にはス労の組合員であって支部委員長代行を務めたこともあったが、本社への転勤の前後にス労を脱退してモ労に加入していた。

Y1 「クレジットのY1です」

X3 「そんな人知らんわ」

Y1 「X3さんでしょう。まだいるの。ところで、組合の方で頑張っているの」

X3 「まだいたら悪いの。Y1さんは二組とちがうの」

Y1 「モービル労組や。二組なんて差別だ。あんたらだって年増部落と言われたら嫌でしょう」

X3 「えらい言い方やね。問題やないの。本社ではそんな同和教育してんの。ビラで明らかにします」

Y1 「いらんこと言った。ごめん」

このやり取りの中のY1の本件差別発言である「あんたらだって年増部落と言われたら嫌でしょう」との発言を問題としたX3は、電話を終えた後、X4ら同じ職場の同僚にY1から本件差別発言があった旨を告げた。その際机がX3の机の真後ろに配置されていたX3の上司の総務部大阪事務所総務課長Y6（以下「Y6課長」）は、上記のX3と同じ職場の同僚とのやり取りを耳にした。

ウ 同58年6月9日、Y6課長は人事・総務大阪事務所長Y7（西日

本地区同和担当責任者。以下「Y 7 所長」) に報告を行い、同所長から旧大阪支店に出張していた本社人事訓練課長 Y 8 (以下「Y 8 本社課長」) に報告がなされ、Y 8 本社課長から本社人事部副部長 Y 9 に同報告が伝えられた。

エ 同 5 8 年 6 月 1 0 日、本社財務部副部長 Y 10 は、Y 1 に対し口頭による注意を行った。同月 1 3 日、X 3 は、東京支店従業員を通じこの事実を知った。

オ 同 5 8 年 6 月 1 4 日、会社は本件差別発言の事実を確認するため、Y 6 課長を通じて X 3 に対し事情聴取を行った。この中で、X 3 は、事情聴取を行う以前に会社が同人に直ちに事実確認をしなかった理由及び会社が本件差別発言のもみ消しを図ったのではないかとの疑問について直接 Y 7 所長が釈明するよう要求したが、会社は、これに応じず、X 3 の協力が得られないなら仕方がないとして、この事情聴取を打ち切った。

カ 同 5 8 年 6 月 1 5 日、会社は、Y 1 に「差別発言の経緯と反省」と題した文書を提出させた。その中で、同人は、「本件差別発言の『年増』という語が独身にあって比較的高齢に達しようとする彼女(たち)にとって快い言葉であろうはずもなく、さらに『部落』という差別用語とあいまって彼女(たち)が言い知れぬ憤怒を感じたとしても当然である」「現在では『部落』という言葉は『被差別部落』を意味し、その意味から『好ましくない者の集まり』という語感で受け止められることがむしろ自然である」旨述べ、X 3 ら 4 名に対する差別発言であることを認めた。

一方同日、支部は、会社に対して別件で開催された支部団交において、本件差別発言の事実及び会社が X 3 に事実確認をしないまま Y 1 に注意を与えた事実に関して、会社の差別体質と支部組合員に対する不当監視についての重大な問題があるとして、会社が調査し確認したうえ支

部と話し合うよう、申し入れた。これに対し、会社は、調査のうえ次回支部団交で回答すると答えた。

キ 同58年6月17日、会社は、会社の管理職に対し「最近、本社員が大阪の女子社員と電話中に差別用語を使う」、「これらの言葉は極めて差別的であり人権を侵害するおそれ」、「社員の同和問題に関する理解がまだ十分でなく改善を要する」、「今後も同和問題に積極的に取り組む必要性」の各点を指摘し、「管理者が職場の同和問題の認識状況を点検」及び「会議や研修によって取組みを強化」方を要請する旨記載した社長

Y 11（以下「Y 11 社長」という）の文書を配布したうえ、この問題への取組みの強化を指示した。

ク 同58年6月22日、会社は、全国支店長会議において上記キのY 11社長名の文書を再度配布し、改めてその趣旨の徹底を図った。

ケ 同58年7月5日、支部と会社の間で同年6月15日申入れに基づく『年増部落』差別発言の件」を議題とする第1回の支部団交（以下、この支部団交を「第1回支部団交」といい、その後会社による団交打ち切り宣言までの上記議題について行われた支部団交をその回数に応じ「第2回支部団交」ないし「第7回支部団交」という。）が開催された。支部は、本件差別発言を会社が知ったのは、会社が支部組合員らを不当監視していたからであるとして会社を追及した。これに対し会社は、X 3の電話及びその後の同僚とのやり取りから、Y 6 課長は本件差別発言があったことを察知した旨答えた。支部は、また、X 3に事実確認をしないままY 1に注意を与えた理由について追及したが、会社は、次回コメントするとの回答をした。

コ 同58年7月27日、第2回支部団交が開催された。この席上、支部は経過説明を行うよう要求し、会社は、本件差別発言が本社に伝えら

れた経過及びその後の対応等について説明した。当該説明の中での「会社の差別体質はなくなったのに今回の問題が起きて残念だ」との会社の発言に対し、支部が、「差別体質がなくなったとはどういうことか」、「(なくなったのなら)なぜ『年増部落』差別発言がス労自主に対して投げつけられるのか」等と会社に釈明を求めるとともにその責任を追及したところ、会社は上記発言を撤回した。さらに支部は、会社に対し、上記発言がなされたこと並びに会社がス労自主（支部）及びX3を無視して社長名の文書を管理職に配布して趣旨徹底を図ったこと等（上記キ及びク）は会社の差別のもみ消しであることに抗議するとともに、差別発言を受けたX3に対して会社が釈明及び謝罪を行うよう要求した。すると、大阪第一支店長（大阪支店（ママ）同和問題推進委員長） Y 12（以下「Y 12 第一支店長」）は、「会社に差別体質があった。差別発言を受けた人に謝罪しなければならないと思う」と発言（以下「Y 12 発言」）した。

なお、同日、部落解放豊中市民共闘会議（以下「豊中市民共闘」）主催の事実確認会（以下「事実確認会」）が開催され、Y7所長らが出席した。この中で、豊中市民共闘は、本件差別発言を知ったのは会社からの報告ではなく、地名総鑑購入企業として連絡を取っていた支部からであり、要請するまで会社からは報告がなかったことを指摘し、会社がY1の反省文のみを持参したのに対し、会社としての文書を提出するよう要請した。

ちなみに、支部は、豊中市民共闘の構成メンバーではなかったが、支部の前身であるス労モバイル大阪支店支部当時の、モバイル石油が上記アの差別図書を購入していた事実が発覚したころ以降、同共闘の会議に準メンバー格として出席してきた。

サ 同58年8月25日、第3回支部団交が開催された。この席上、支

部が、「X 3になぜ事実確認をしなかったのか」と質したところ、会社は、その問には返答せず、「差別をなくすために同和研修をしていきたい」と発言した。これに対して支部が、更に「同和研修をやるのは結構であるが、会社は『年増部落』差別発言のどこが差別であると認識しているのか」と質したところ、会社は、「本件差別発言は、『年増』は女性の年齢のいった人に対してであり、『部落』は被差別部落を指すものであり、良くない」と述べた。これに対し、支部は「本件差別発言は、会社がス労自主の団結破壊をする意思をもってやらせたのではないか」などと追及したが、会社はこれを否定した。

なお、会社は、事実確認会での豊中市民共闘の要請に基づき、部落解放同盟豊中支部長宛のY 11社長と人事担当取締役(本社同和問題推進委員長) Y 13 (以下「Y 13 取締役」)連名の同月30日付け文書(「差別発言問題についての事実報告」及び「差別発言問題についての反省と決意」)を同同盟の中央本部及び豊中支部に提出した。

同文書には、「今回の問題は、直接的にはY 1が引き起こしたものである」…が、より本質的には社員一人ひとりの意識を変革し差別解消の実践へと結びつけられなかった当社の同和問題に対する取組みのすすめ方に問題があると痛感しております」等の記載があった。

シ 同58年9月8日、第4回支部団交が開催された。この席上、支部は会社に対し、本件差別発言の釈明・謝罪要求書(以下「釈明・謝罪要求書」)を提出した。同要求書には、会社の対応は、X 3には確認せずにY 1を探し出して上司が叱責後にX 3に事情聴取の連絡をし、支部の釈明・謝罪要求に全く応えない等X 3及び支部を一切無視し、一方部落解放同盟には釈明する等差別発言のみみ消しにだけ奔走したものであり、ス労自主に対して差別発言を投げつける差別、分断、排除の企業体質は許さないとして、同発言の釈明・謝罪を要求する旨記載されていた。

これに対して会社は、「本件差別発言をしたY 1 から事実を確認したから、X 3 には聞かなくてもよいと判断した」、「会社の企業責任の中に従業員の差別意識をなくしていく（責任はある）が、従業員の会話に会社がいつでも責任を持つものとは感じない」、「会社がX 3 及びス労自主に謝罪する必要はない」、「電話での発言で個人と個人とのやり取りである」、「Y 12 発言は、主語が会社とは言っておらず、会社が謝罪すべきとは言っていない」と答えた（なお、Y 12 第一支店長はこの日の団交には欠席していた。）。

ちなみに、この団交の席上で支部は、豊中市民共闘主催の狭山現地調査への参加要求書も併せて会社に提出した。

ス 同58年9月28日、第5回支部団交が開催された。この席上、支部は、会社に対し釈明・謝罪要求書に基づいて会社の釈明、謝罪を求めた。これに対し会社は、「人事・雇用に対しては差別しない」、「同和研修をやる」、「本件差別発言はプライベートな中で出た発言であり、会社が謝罪すべき問題ではない」と述べた。

セ 同58年10月11日、支部から会社への団交申入れにより狭山現地調査の件で支部団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「狭山現地調査の件も本件差別発言の件も同和問題である。同和問題は、労使の利害について話し合うという性質のものではないので、団交議題とならない」と会社の見解を述べた。

なお、会社は、同月25日の支部団交において、狭山現地調査の件について、「初めから団交議題とは考えていなかった」と述べた。

ソ 同58年11月15日、狭山現地調査の件で上記セに引き続いて支部団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「同和問題は全従業員の問題であり、会社対支部の問題ではないので、団交議題とはならない」と再度会社の見解を述べた。

タ 同59年3月19日、同年1月23日にY13取締役の同年3月31日付け早期退職が発表されたのに伴い、「Y13を退陣させた後の本件差別発言など一連の差別の責任者は誰か」を議題とする支部団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「同和問題は団交議題ではない」との見解を繰り返した。

また、同年3月1日付けでY4が本社から大阪第一支店長に赴任（以下「Y4第一支店長」）したことに伴い、大阪第一支店長から大阪第二支店長に異動したY12（以下「Y12第二支店長」）は、前任者のY16大阪第二支店長の後を受けて支部団交の会社代表に就任してこの団交に出席していたが、上記コのY12発言について、「『謝らなくてはならない』の主語はY1であり会社とは言っていない。Y1が謝らなくてはいけないと思うと言ったのだ」と述べた。

チ 同60年9月13日の午後2時から同4時50分ころまで大阪市内において、Y1の出席のもと、支部組合員及び本部役員並びに会社側の代表者と部落解放同盟との間で、同同盟中央本部主催の本件差別発言に関する確認糾弾会が開かれた。

この確認糾弾会において、本件差別発言は、支部ないし支部組合員4名（すなわち、X3ら4名。以下同じ。）に対するものであることが確認され、出席していた会社側の代表者である人事担当のY2取締役は、①本件差別発言問題の背景と反省を文書にまとめ、これを全社員に社内誌で周知すること（会社は事前に部落解放同盟に当該文書を提出すること。）、②同和問題に対する取組みが不十分であったことの反省の下に、会社内の同和研修のやり方を改めていくこと、③同和研修の改善の問題を初め、同和問題への取組みを改善していくようY2取締役が自ら支部組合員4名と話し合うことを約束した（以下これらの約束を「約束①」ないし「約束③」）。

なお、会社は、上記①の本件差別発言に関する確認糾弾会の背景と反省を文書にまとめて提出するようにとの部落解放同盟側の求めに応じ、Y 11 社長とY 2 取締役連名の同年11月1付け同同盟中央本部執行委員長あての文書で、本件差別発言の経過、本件差別発言の差別性と今後の会社の取組みについて報告をした。

ツ 同60年9月25日、第6回支部団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「本件差別発言は同和問題である。確認糾弾会を踏まえたとしても団交の協議事項ではないが、何らかの場で説明する考えはある」旨述べた。

テ 本部は、同60年10月4日に「『年増部落』差別発言の件」を議題とする団交要求書を提出し、一方、支部は、同月7日及び9日の事務折衝で「『年増部落』差別発言の件」を議題とする団交開催及び確認糾弾会に基づくとして当該団交へのY 2 取締役の出席を求める要求書を提出した。

同月18日、本部と会社との間で「『年増部落』差別発言の件」を議題とする本部団交が開催された。この席上、会社は「本件差別発言の件は団交議題ではない。この件とは別に、今後Y 2 取締役が団交へ出席することはある」旨述べた。

また、同日、支部は事務折衝において、「確認糾弾会から1か月以上経過しているのに返事がないが、会社は何を検討しているのか。なぜ釈明の答えが遅いのか。どのレベルで検討しているのか。Y 2 取締役はいつ団交に出席するのか」について文書にて釈明を求めた。

ト 同60年11月5日、会社は、確認糾弾会での約束②を踏まえ、本件差別発言をテーマとした社内同和研修を大阪支店2階の会議室で行った。この研修において会社は、Y 4 第一支店長を通じ確認糾弾会の報告を行った。その際、Y 4 第一支店長は、「X 3 が二組と言ったから、Y

1が「年増部落」と言った。人間には感情がある。だから、皆さんはどんなに教唆扇動されても、我慢しなければならない」旨述べた。なお、この研修の参加人数は50名程度でその構成は支部組合員2名、管理職15名、その他はほとんどがモ労組合員であった。

ナ 同60年11月12日、第7回支部団交が開催された。支部が上記テの事務折衝における釈明要求についての回答及び謝罪を求めたところ、会社は、「団交の場ではないが、Y2取締役は4名と話をする」、「『年増部落』発言は良くないと考えるので、今後も研修をやっていくことを検討している」、「会社は支部組合員を不当監視した事実はない」、「本件差別発言に関して、会社は、X3ないし支部に謝罪する必要はないと考える」、「人権・同和問題は団交議題ではない。しかし、今日まで団交の場で説明している」旨最終見解を述べ、「これでこの関連の団交は打ち切る」と宣言した。

(2) 本件差別発言に関する会社の団交打ち切り宣言後の経過について

ア 昭和60年11月19日、会社は、確認糾弾会での約束①を踏まえ、Y11社長名の「年増部落発言問題について」と題する文書を全社員に配布した。

イ 同60年12月27日、支部は、会社との事務折衝において、「『年増部落』差別発言の件」等を議題とする支部団交の開催を要求し、当該団交には確認糾弾会での約束③を踏まえY2取締役が出席するよう要求した。

これに対して会社は、翌61年1月13日の事務折衝において、「Y2取締役の出席は、団交ではやらない。同和研修でやる」と回答した。

ウ 同61年1月29日、「Y2取締役の支部団交出席の件」等を議題とする支部団交が開催された。この席上、会社は支部に対し、「Y2取締役は団交以外の場で幹部として従業員の皆さんと話をする」と述べた。

エ 同61年9月1日の支部団交、同年12月4日の事務折衝及び同62年1月20日の支部団交がそれぞれ開催された。これは、同61年9月1日付け「抗議・釈明・謝罪要求書（21項目）」及びこれに31項目を加えた同年12月4日付け「抗議・撤回・釈明・謝罪要求書（52項目）」を議題とするものであり、その第11項目に「『年増部落』差別発言の投げつけに代表される差別労務政策を取り続けたこと」を不当労働行為とし、その謝罪と撤回を要求する旨を記載していた。

オ 同62年6月23日、「①組合掲示板枠外掲示物折り込み、②組合旗撤去・保管、③組合ビラ受け取り拒否」を議題とする支部団交が開催された。その際、支部は会社に対し、当日の団交議題に対する趣旨説明を記載した文書を読み上げたが、その中で本件差別発言に関し、「会社は、確認糾弾会で確認された会社の差別体質を改めていない」旨抗議した。

これに対して会社は、「趣旨説明の大半は、事務折衝で確認した今日の団交議題とは関係がない」等と述べた。

支部は後日、同日付で上記の趣旨説明を記載した文書を会社に提出した。

カ 同63年3月17日、「就業中のゼッケン着用」を議題とする支部団交の際、支部は、団交議題に対する見解を記載した同日付け文書を提出して支部の見解を述べたが、当該文書には「確認糾弾会において、会社に依然として差別体質があったこと、『年増部落』差別発言は支部の4名の女性組合員に対し投げつけられた事が明らかになり、厳しく会社の差別体質が糾されたにもかかわらず、会社は未だ組合への謝罪はおろか、確認糾弾会の約束③の履行をしていない」旨の会社への抗議が記載されていた。

これに対して会社は、団交議題に対する見解を述べるに留めた。

キ 同63年4月14日の事務折衝の際、支部は、同月7日付「春闘要求書」に加えて同月9日付け「反弹圧要求書（13項目）」を提出して会社に要求を行った。「春闘要求書」の中の反弹圧要求には「下記の如き差別攻撃等の撤回と謝罪を求める」として、その第9項目に「Y1による『年増部落』差別発言」が、第14項目に「確認糾弾会における確認事項の不履行」が記載されていた。

ク 同63年6月30日、支部は、事務折衝の場で、会社に対し本件差別発言について、確認糾弾会での約束③が未だに履行されていないことに抗議するとともに、同約束に基づいて、「Y2取締役の支部団交出席」を議題とする同月29日付け団交要求書を提出した。

これに対して、会社は、「(Y2取締役が支部組合員)4名と話をする用意はある。ただし、団交の場ではない」と従来と同様の回答をした。

しかし、その後会社は、この議題に関して、翌7月12日の事務折衝を支部に申し入れ、当該事務折衝の場で、「6月30日に『4名と話をする』と言ったが、(Y2ではなく)人事の最高責任者であるY17が会うということで確認されたい」と発言した。ちなみに、Y2取締役は、このころ常務取締役に就任した。

ケ 同63年7月22日、支部は、事務折衝の場で、会社に「『年増部落差別発言の件』団交拒否に対する抗議書」を提出し、改めて本件差別発言に関する団交への応諾の要求及び「Y2常務取締役（当時労務担当役員）の団交出席」との記載による要求をした。なお、当該文書には、「第二組合員Y1の『年増部落』差別発言と会社の積極的擁護及びそれに基づく組合攻撃は会社のいう同和問題であるにとどまらず、ス労自主を職場の中で公然と差別、分断、排除する不当労働行為である。

組合は『本件差別発言は同和問題である』を口実に団交拒否を続ける会社に対して嚴重に抗議する」と記載されていた。

これに対して会社は、「同和問題は団交議題ではない」と従来の主張を繰り返した。

コ 同63年9月5日、支部は、本件差別発言について会社が団交拒否をしているとして、大阪地労委に対し不当労働行為救済申立て（大阪地労委昭和63年（不）第53号事件）を行った。

サ なお、Y2常務取締役は、その後、専務取締役に就任したが、平成9年3月に会社の役員を退任した。

（審査の全趣旨）

#### 4 事務折衝拒否について

- (1) 昭和57年10月14日の支部結成以降、支部と会社は、事務折衝を行ってきた。その中では、支部団交の日時の設定、団交事項の整理及び争議行為の通知等の事務处理的事項についての折衝のほか、支部の質問事項に対する回答や団交の場で会社が説明できなかった点の補足等が行われていた。

事務折衝のメンバーは支部組合員4名全員と会社側Y7所長及びY6課長との間で行われており、日時の設定は双方が口頭で確認し合う方法によっていたが、会社が緊急性がないことあるいは忙しいことを理由に事務折衝に応じなかったり、一日における回数を制限することはなかった。また、事務折衝は、就業時間中に行われていたところ、会社は事務折衝の前後おおむね10分間を待機時間として扱い、事務折衝中の時間を含め賃金を保障していた。

このような状況の中で、同60年9月、Y6課長が「事務折衝は支部団交に準ずるから、待機時間については介入しない」と発言するなど、支店統廃合までは、事務折衝をめぐる紛争はほとんどなかった。

- (2) 昭和61年3月1日の支店統廃合以降、前記2(5)認定のとおり、Y5支店長代理が支部との事務折衝に当たることになった。
- (3) 昭和61年4月3日の事務折衝において、Y5支店長代理は、今後事務折衝を支部及び会社側それぞれ1名対1名で行いたい旨述べ、事務折衝のメンバーについて人数制限を申し入れ、以後会社側はY5支店長代理のみで対応するようになった。

また、その後の事務折衝においても会社は、従来労使双方口頭で時間のみを確認していた事務折衝の設定方法を改め、支部に対して事前に案件を明らかにするよう申し入れ、Y5支店長代理は、従来認められていた前後おおむね10分間の待機時間は不要であると述べるようになった。また、会社は、「緊急性がない。忙しい」との理由で、支部の申し入れた事務折衝に応じないこともあった。

これに対し支部は、緊急性がないことあるいは忙しいことを理由に会社が事務折衝に応じないことは、事務折衝の拒否であるとして会社に対し、この件について団交で協議するよう要求した。

- (4) 昭和62年8月31日、「会社の事務折衝の拒否の件」で支部団交が開催された。この席上、会社は、「支部事務折衝のもち方について」と題する文書（以下この項において「8月31日会社文書」）を提出し、①緊急性のないものは当日事務折衝をもつ必要はない、②会社及び支部とも担当者1名で事務折衝に赴く、③ストライキ通告は事務折衝の場で行う必要はない旨申し入れた。これに対して支部は、8月31日会社文書は過去の労使関係を破壊するもので容認できないとして会社に対し、団交で継続して協議するよう求めた。
- (5) 昭和62年9月1日以後、支部が事務折衝の開催を求めたところ、会社は、「一人で来い」、「緊急性がない、忙しい」、「1回答えたものは何度もする必要がない」として事務折衝に応じないことがあった。

(6) 昭和62年11月11日、支部団交の席上、支部は、本部の指令に基づき事務折衝のもち方について、①事前に事務折衝の案件を明らかにする、②原則として支部組合員2名で事務折衝に臨む用意がある、との見解を明らかにし、以後支部はこの見解に基づき事務折衝に臨んだ。

しかしながら、その後も支部の申し入れる事務折衝に対して、会社は「その案件ならもう十分話をした」、「協議事項ではない」との理由で断ることもあった。

昭和62年12月4日から同63年6月30日までの間における会社と支部の間での団交以外の事務折衝等の労使の折衝（電話でのやり取り等を含む。）の月別回数はおおむね次表のとおりである。

年 月	折衝が行われた回数	会社が折衝に応じなかった回数
昭和62年12月4日～同月末日	9 (1) [1(1)]	0 [1]
昭和63年1月	7 (0) [1(0)]	5 [7]
同年2月	6 (1) [0(0)]	9 [10]
同年3月	5 (4) [0(2)]	6 [5]
同年4月	2 (5) [0(3)]	7 [4]
同年5月	4 (4) [2(3)]	4 [1]
同年6月	3 (2) [1(1)]	10 [9]

(注1) ( ) 内は、ストライキ通告のみを行ったもので外数。

(注2) [ ] 内は、支部の主張する事務折衝及びストライキ通告の回数。

(8) 昭和63年7月19日、支部は、「会社の支部に対する団結破壊を目的とした不当、かつ意図的な事務折衝拒否に対して嚴重に抗議するとともに、即刻、不当な事務折衝拒否を撤回し、支部の事務折衝申入れに対し、誠意をもって応ずるよう要求する」旨記載した同月18日付けの抗

議書を会社に提出した。

- (9) 昭和63年9月5日、支部は、支部が申入れた事務折衝を会社が恣意的に拒否しているとして、後記5(2)ケのX1及びX2の本件異動に関する団交拒否の申立てと併せて大阪地労委に対し不当労働行為救済申立て(大阪地労委昭和63年(不)第54号事件)を行った。

## 5 X1及びX2の異動と団交について

- (1) 本件異動に先立つ支店統廃合時の異動に関する事前協議をめぐる労使交渉の経緯について

ア 昭和61年3月1日、支店統廃合に伴い、支部三役であったX3ら4名についても所属部署の異動が行われ、総務部大阪事務所に所属していたX3及びX4は、大阪支店総務課に、大阪第二支店総務課に所属していたX1及びX2は、それぞれ大阪支店工業用製品販売部潤滑油第1課及び同第2課に異動(以下「統廃合時異動」)となった。統廃合時異動に先立ち、支部は、支店の統廃合(合理化による組織の改編自体)については、労働条件の変更であり、さらに、統廃合時異動については、支部三役の配置転換(以下「配転」)であり、また、所属部署、業務内容、上司及び机の位置の変更を伴う重大な労働条件の変更等であるとして、支部との事前の協議ないし同意(以下単に「事前協議」)を得たうえで実施するよう求めた。この場合において、支部三役の配転についての事前協議を求める主張は、ス労自主が結成される以前にス労と会社との間で締結された労働協約において、労働組合三役の「転勤」は事前協議事項である旨を定めた条項(以下「事前協議約款」)がス労自主にも適用されるとの主張に基づくものであった。これに対し会社は、同年1月29日、同年2月4日、同月21日及び同月25日に支部団交を開催し、支部に対し、支店の統廃合については、

支店統廃合の目的、業務上の必要性等について説明を行ったが、統廃合時異動については、①今回の支部三役の異動は転勤ではないから事前協議約款の対象ではない、②支部組合員らに労働条件の大きな変更は生じず、組合（支部）の同意を得るまで支店統廃合を行えないという事柄でもない、また、③同じ建物内の異動であるから組合活動にも影響はない、しかし、④異動後の業務遂行の中で具体的な労働条件上の具体的な問題が出てくれば、その時点で団交に応じる旨述べ、事前協議や団交に応じなかった。

なお、当時、会社とス労自主（支部）の間には事前協議約款を初めとして労働協約は締結されておらず、本件初審審問終結時現在交渉中である。ちなみに、ス労と会社との間で締結された事前協議約款において事前協議が義務付けられていた労働組合三役の「転勤」については、会社は、勤務事業所の変更を伴う異動と解しており、実際の運用においても同様の取扱いをしていた。このことは、同様の事前協議約款を締結している他の労働組合についても同じであった。

イ 同61年3月3日、4度にわたる事務折衝が行われた後、事前協議事項であるか否かをめぐる支部と会社との主張が対立したまま、会社は支部団交の打切りを宣言し、支部組合員らに対し新しい部署で業務に就くよう業務命令を発した。

これに対しス労自主は、上記支部三役の異動に関する支部団交を含め、支店統廃合に伴う諸問題について会社が団交拒否を行っているとし、その他の請求事項と併せて、大阪地労委に不当労働行為救済申立て（大阪地労委昭和62年(不)第32号）を行ったが、これを却下及び棄却されたため、当委員会に再審査を申し立てた（平成6年（不）第48号）。当委員会は、平成19年10月11日付け命令でこれを棄却した。

(2) 受注業務の移管に伴う本件異動とこれに関する団交について

ア 昭和63年7月当時、X1は大阪支店3階の工業用製品販売部潤滑油第1課に、X2は同じく3階の同第2課に所属し、同人らは潤滑油販売の受注業務と営業事務的業務を担当していた。

なお、当時X1は支部の執行副委員長であり、X2は支部の書記長であった。

イ 同63年7月18日、大阪支店次長 Y14（以下「Y14次長」）は、X1及びX2の両名に対し同年8月1日から大阪支店の扱う工業用製品（潤滑油、化学品及び燃料油）のうち潤滑油の受注業務が大阪COBに移管（以下「受注業務の移管」という）されることに伴い同人らの業務及び所属課が変わることになるので、決まり次第、追ってラインを通じて説明する旨述べた。

ウ 同63年7月19日、事務折衝の席上、支部は、①受注業務の移管に伴う異動は重大な労働条件の変更であること、またこれは、②支部三役を対象としているので事前協議約款が適用されることから、団交を開催して事前協議を行い、組合（支部）の合意を得てから行うべきであるとして、会社に対し支部団交の要求を行った。

これに対して会社は、①X2については、現在行っている営業事務の仕事がそれほど変わるものではなく、同人のキャリア等を考慮すればやっていける内容であること、②X1については、従来と同様の仕事をするのであって、単なる部署替えであることから、いずれも本件異動においては労働条件に大きな変更はなく、また、③ス労との事前協議約款に規定する「転勤」とは勤務事業所の変更であるところ、本件異動は配転及び単なる部署替えであるからそれに該当しない旨述べ、団交で協議すべき問題ではないとして、この要求に応じなかった。

- エ 同63年7月25日、Y14次長は、X2に対して「受注業務の移管に伴い、8月1日付けで大阪支店業務課で働いてもらうことにします」旨、また、同年7月27日、X1に対し「受注業務の移管に伴い、8月1日付けで工業用製品販売部の業務課に移ってもらい、従来の受注業務以外の仕事をしてもらいます」旨本件異動の事前説明を行った。
- オ 同63年7月27日、事務折衝の場で支部は、「X2組合員の大阪支店業務課への配置転換及びX1組合員の業務変更の件」を議題とする支部団交の要求を行った。これに対して会社は「団交の場を借りて明日説明する」旨回答した。
- カ 同63年7月28日、会社は、本件異動が支部の主張する事前協議事項に該当しないことを明らかにするため、団交の席を借りて説明する旨意見表明したうえで、支部団交を開催した。この席で会社側代表の大阪支店長 Y18 は本件異動に関し、「受注業務の効率化のため他の支店ではCOBでの受注体制を取っている。遅れていた大阪支店においても、大阪COBでの受注体制が整ったこと、顧客の要請、時代の流れ、事務の効率化を考慮して受注業務のCOB移管を決定し、これに伴い本件異動を行ったものである」としたうえで、「①これによってX1及びX2の業務について大幅な労働条件の変更が起こるとは考えられず、客観的に見て、日常業務の変更と考えている、②組合はX1及びX2が支部三役であるから事前協議の対象として団交を申し入れているが、同一事業所内での似たような業務への変更であるから事前協議は必要ない」旨の説明を行った。これに対し支部は、本件異動は支部三役の配転であり、事前協議約款においても（事前）協議事項である旨明記してあり、また、本件異動は労働条件に大きな変更が生じるとして、支部との事前協議を求め、これが整うまで本件異動は行わないよう申し入れた。しかしその後、両者の議論は事前協議事

項に当たるか否かをめぐって平行線をたどったことから、会社は「この件は団交議題ではない。誠意をもって団交の場を借りて説明した。支部の質問には事務折衝で答える」、「配置換え後新しい職務を遂行するうえで労働条件上の問題が生じた場合、その具体的問題については団交を実施する」旨述べ、団交を打ち切った。

なお、当該団交において、会社は、支部の「潤滑油以外の燃料や化学品の受注業務も移行するのか」との質問には答えず、「当該部署に組合員はいないから関係ない。協議事項ではないから次回団交はもたない。組合に質問があるのなら事務折衝で聞く」と述べて団交を打ち切ったものであるが、その後、会社は、8月2日の事務折衝で上記の質問に回答した。

キ 同63年8月1日、会社は、本件異動（X2の大阪支店業務課勤務及びX1の大阪支店工業用製品販売部業務課勤務）を発令した。そして、同月2日に事務折衝が開かれ、支部は、再度本件異動に関する支部団交を行った。これに対し会社は、支部に対し、本件異動の命令を撤回する意思はないことを明確に伝えたところ、同日、両名は、本部の指令により暫定就労すると称して、本件異動の命令に従った。

なお、本件異動前と本件異動後のX2とX1の業務等の比較は次表のとおりである。

X2

	異動前	異動後
課名	大阪支店工業用製品販売部 潤滑油第2課	大阪支店業務課
場所	大阪支店3階	大阪支店2階

主な業務内容	潤滑油販売の営業関連業務	自動車用製品代理店販売（リセール）
	① 直売顧客等からの注文の受理及び出荷手配等の受注業務	の営業事務的業務
	② セールススタッフ等の要請によるコンピューター端末機操作業務	① 性状分析表の作成業務
	③ 顧客の勘定のチェック業務	② セールススタッフ等の要請によるコンピューター端末機操作業務
	④ その他営業事務的業務	③ その他営業事務的業務

X 1

	異動前	異動後
課名	大阪支店工業用製品販売部 潤滑油第1課	大阪支店工業用製品販売部 業務課
場所	大阪支店3階	大阪支店3階
主な業務内容	潤滑油販売の営業関連業務 ① 直売顧客等からの注文の受理及び出荷手配等の受注業務 ② セールススタッフ等の要請によるコンピューター端末機操作業務 ③ 顧客の勘定のチェック業務 ④ その他営業事務的業務	潤滑油販売の営業事務的業務 ① セールススタッフ等の要請によるコンピューター端末機操作業務 ② 顧客の勘定のチェック業務 ③ その他営業事務的業務

(注) X 1は、異動後、 X 2 が異動前に担当していた潤滑油第2課関係の営業事務的業務（ X 2 の表の左欄①の業務を除く。）を引き継いだ（なお、 X 2 の表の左欄①の業務のうち、支払・購買

の事務については、大阪COBに移管されなかったが、業務課長が担当することとなった。)

ク 同63年8月15日の事務折衝で、支部は、本件異動は単なる業務変更ではなく配転であり、大幅な労働条件の変更であるとして、改めて本件異動に関する団交要求を行ったが、本件異動について、事前協議事項に該当するか否か等をめぐって双方の意見が対立したほか、会社は、具体的な労働条件上の問題が提起されていないとしてこれに応じなかった。

その後の事務折衝においても、本件異動が支部と会社の事前協議事項に該当するか否か等の議論は、常に平行線をたどり、会社は支部の団交要求に応じなかった。

ケ 同63年9月5日、支部は、X1及びX2の本件異動について会社が団交拒否をしているとして、前記4(9)の支部が申し入れた事務折衝を会社が恣意的に拒否しているとの申立てと併せて大阪地労委に対し不当労働行為救済申立て(大阪地労委昭和63年(不)第54号事件)を行った。

コ 平成元年1月25日、X1の業務の件で支部団交が開催された。これは、支部から、受注業務の移管後はX1の業務から受注業務はなくなる旨会社が説明していたところ、業務課の業務として受注業務の一部である支払・購買の事務が残り、それをY19業務課長が処理することになっていたが、同課長が転勤となり、後任の課長が病気により約1か月赴任が遅れた間、その業務処理を会社が再度X1に指示したため同人の労働量が増え、労働過重になっているとの具体的な労働条件に関わる申立てがなされたため、会社が団交に応じたものであった。この団交で支部は、本件異動は大幅な労働条件の変更であること、また、支部三役の配転でもあるので事前協議約款が適用されることか

ら事前協議を求めるとの従来の主張を繰り返すとともに、本件異動後におけるX1の業務が増えて労働過重になっていることについて説明を行った。これに対し会社は、一時的にX1の業務が増加した経緯を説明するとともに、当該業務量は就労時間内で十分に消化できるものであり、現にX1に時間外労働や休日労働は発生していない旨述べ、議論は平行線をたどったまま終了した。

また、X2の業務に関する件についても、本件異動後において、上司による不当な監視及び業務命令の乱発が行われている等として支部から団交要求がなされたが、会社は、いずれも具体性がないことを理由にこの件に関する支部団交に応じなかった。

なお、支部は、X2に対し上司の不当労働命令が乱発されている等として、大阪地労委に不当労働行為救済申立て（大阪地労委平成元年(不)第36号及び同第47号）を行い、これを却下及び棄却されたため、当委員会に再審査を申し立て、同事件は本件再審査結審時現在係属中である（平成6年（不再）第49号）。

## 第5 当委員会の判断

### 1 大阪支店の被申立人適格について

支部は、本件の団交拒否、事務折衝拒否を行っているのは大阪支店であり、その不当労働行為によって生じた状態を回復すべき義務（団交応諾義務、事務折衝応諾義務）を大阪支店は負担できるにもかかわらず、初審命令は形式論で却下しているのは誤りであると主張する。

しかしながら、不当労働行為の救済手続における被申立人、すなわち不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、労働組合法が助成しようとする団体的労使関係（団体交渉、労働協約等）の法的当事者たり得る者でなければならないと解され、また、不当労働行為救済命令を十分に履行

し得る能力を有する者でなければならないと解されることから、法律上独立した権利義務の主体であることを要すると解すべきである。したがって、部分的な組織や機関などは、企業の決定と承認の下に当該企業内の管理・決定権限の配分に応じて団交の担当者となり得るにすぎないものであって、法人自体を代表する法的当事者とはなり得るものではなく、また、命令違反の場合に過料を課せられ得ないのであるから、被申立人たり得ないというべきである。

これを本件についてみるに、大阪支店は法人たる会社の部分的な組織に過ぎず、法律上独立した権利義務の帰属主体と認められないことから、不当労働行為の救済手続における被申立人として認めることはできない。したがって、これに反する支部の主張は失当であり、大阪支店に対する申立てを却下した初審判断は相当である。

## 2 本件差別発言に関する団交拒否について

### (1) 本件差別発言に関する会社の団交応諾義務の有無

ア 支部は、本件差別発言は、会社の差別的労務政策に基づく組合に対する差別や組合を敵視する労務政策を反映した発言であり、支部の団結そのものを揺るがそうとする会社の不当労働行為意思の表れであるから、会社には団交応諾義務があると主張する。

イ そこで判断するに、本件差別発言については、それによって支部の団結を揺るがそうとする会社の具体的意向を受けて行われる等、会社に責任を帰すべき事実が認められるのであれば、同発言は支部にとって団結維持の観点からみて看過できない問題であり、会社にはそれについては団交応諾義務があると認められるべきである。しかしながら、本件差別発言については、会社のそのような具体的意向をうかがわせる事実は認められず、また同発言をしたY1は、前記第4の3(1)イ認定のとおり、会社の管理職ではなく、一社員であるところ、同人が

当該発言を会社の意を受けて行ったとの事実は認められない。その他会社に責任を帰すべき特段の事由によって本件差別発言が行われたとは認められない。

支部は、会社による組合結成無視による組合の団結破壊攻撃の渦中で本件差別発言が行われたものであることを考えると、会社全体に組合を「好ましくない集団」という風潮が浸透していた状況の下での発言であると主張するが、前記第4の2(2)認定のとおり、本件差別発言が行われた昭和58年6月7日以前の同年4月中には、会社は、既にス労自主と団交を開始しており、その主張は、前提を欠くものである。

もっとも、本件については、前記第4の3(1)イ、カ、シ及びチ認定のとおり、本件差別発言は、①会社従業員が、就業時間中に会社内で支部及び支部組合員に対して行った侮蔑的、差別的な発言であること、②本件差別発言は支部及び支部組合員に対して「好ましくないもの」として侮蔑し、他の労働組合ないし他の従業員と差別する意味合いを持っていたことからすれば、支部組合員の職場環境上の問題となる余地があったと認められるので、支部がそのような観点から本件差別発言の再発防止及び職場環境改善の問題として団交を求める場合には、会社は団交応諾義務を負うものというべきである。

(2) 会社の対応が団交拒否ないし不誠実な団交態度に当たるか否か

ア 支部は、組合が会社の差別的労務政策を質すべく、異議申立ての団交申入れをしたのであるから、会社は、本来なら組合及び支部組合員4名に対して釈明し、謝罪すべきにもかかわらず、これを拒否し、事実上団交を拒否したものである、また、本件差別発言は同和問題であって団交議題ではないとして団交を打ち切ったのであるから、団交拒否に当たると主張する。

イ そこで、本件差別発言に関する会社と支部との間の団交の経過をみるに、前記第4の3(1)カ、ケないしス、ツ、ナ及び(2)ア認定のとおり、次の事実が認められる。

- ① 会社は、昭和58年6月15日付けで支部から団交申込みを受け、同年7月5日以降、支部との間で7回の支部団交に応じた後、同60年11月12日の第7回をもって団交を打ち切っており、その後団交要求に応じていないこと。
- ② 支部は、一連の団交で、<sup>㉑</sup>「X3に事実確認をせずにY1を探し出して注意をしたのはなぜか」、<sup>㉒</sup>「会社が本件差別発言を知ったのは支部組合員を不当監視していたからではないか」、<sup>㉓</sup>「本件差別発言は、会社がス労自主の団結破壊をする意思をもってやらせたのではないか」、<sup>㉔</sup>「X3や支部を無視する一方、部落解放同盟に釈明する等本件差別発言のもみ消しにだけ奔走した」等として会社の責任を追及し、特に第4回支部団交においては、上記<sup>㉔</sup>のほか、「会社は、支部の釈明・謝罪要求に全く応えない」、「ス労自主に対して差別発言を投げつける差別、分断、排除の企業体質は許さない」として、会社に対する本件差別発言の釈明及び謝罪を要求していること。
- ③ これに対して会社側は、第5回までの支部団交で、<sup>㉕</sup>「本件差別発言をしたY1から事実を確認したから、X3には聞かなくてもよいと判断した」旨、<sup>㉖</sup>「Y6課長はX3と同僚とのやり取り等から本件差別発言を知ったものである」旨、<sup>㉗</sup>「本件差別発言が、会社がス労自主の団結破壊をする意思をもってやらせたもの」ではなく、また、「会社には、従業員の差別意識をなくしていく企業責任はあるが、従業員の会話に会社がいつでも責任を持つものとは感じない」、「(本件差別発言は)電話での発言で個人と個人とのやり取り

である」、「X 3 及びス労自主に謝罪する必要はない」旨、④「差別をなくすために同和研修をしていきたい」、「人事・雇用については差別しない」旨を答え、本件差別発言に対する会社対応の経過説明を行いつつ、会社の責任の有無及び今後の対応についての見解を表明していること、特に第 5 回支部団交では、「本件差別発言はプライベートな中で出た発言であり、会社が謝罪すべき問題ではない」旨を述べていること。

- ④ 会社の責任の有無に関して、Y 12 第一支店長（当時）は、第 2 回団交において、「会社に差別体質があった。差別発言を受けた人に謝罪しなければならないと思う」と発言したが、第 4 回支部団交においては会社側が、また、前記第 4 の 3 (1) タ認定のとおり、第 5 回支部団交後の同 5 9 年 3 月 1 9 日の支部との団交においては Y 12 第二支店長本人が、「Y 12 発言の主語は会社ではなく Y 1 であり、会社ではなく Y 1 が謝らなくてはいけない」と釈明し、事実上これを撤回していること。
- ⑤ このように、第 4 回支部団交及び第 5 回支部団交以降、支部は本件差別発言の責任は会社にある、支部及び支部組合員に対する謝罪を主張し、会社はこれを否定して労使の協議が膠着状態となっていたこと。
- ⑥ また、前記第 4 の 3 (1) エ、カないシク、ト及び(2)ア認定のとおり、会社は、本件差別発言後、Y 1 に対して口頭注意のうえ謝罪文を提出させ、3 次にわたり社長名の文書を社内に配布し、本件差別発言に関する社内同和研修を実施する等の具体的措置を講じていること。
- ⑦ 本件差別発言は同和問題であり、同和問題は全従業員の問題であり、労使で話し合うべきものでない等として、同和問題は団交議題

とならないと会社が主張するようになったのは、労使の協議が膠着状態となっていた第5回支部団交後の同58年10月11日の支部との狭山現地調査に関する団交以降であること。もっとも、同60年9月13日の確認糾弾会後の第6回支部団交及び第7回支部団交においては、「同和問題は団交議題とならないが」、「何らかの場で説明する考えはある」、「今日まで団交の場で説明している」と述べていること。

⑧ 第5回支部団交後の同年9月13日の確認糾弾会においてY2取締役による支部組合員4名との話合いが約束されたことから、支部は支部団交へのY2取締役の出席を要求し、会社はこれを拒否して、両者の団交は更に膠着の度を高めるようになったこと。

⑨ 上記のように労使の協議が膠着状態となっていた第5回支部団交後の団交においても、組合及び支部は、会社の釈明及び謝罪要求と支部団交へのY2取締役の出席要求に終始していたこと。

これらからすれば、会社は支部の質問や追及に対して会社としてそれ相応の回答をし、また、会社としての一応の対策を講じていることが認められるのであるから、上記③ないし⑦の会社の対応が不誠実なものであったとまではいえず、かつ、上記③の会社回答を受けた後の支部団交において労使の主張が平行線となっていることが認められる。したがって、第7回までの支部団交の会社の態度を不誠実なものであったとはいえないとし、会社が第7回支部団交において団交打切り宣言をして以降団交に応じなかったことはやむを得ないとした初審の判断は相当である。

ウ ところで、支部は、会社が確認糾弾会における約束③を履行していないとして会社が組合要求を無視したものであると主張し、これも本件差別発言に関する団交拒否の一環を成すものと主張する。

(ア) そこで判断するに、確かに、前記第4の3(1)チ、ツ、テ及び(2)イ、ウ、カ、ク認定のとおり、会社は、確認糾弾会において同和研修の改善の問題を初め、同和問題への取組みの改善について、Y2取締役が支部組合員4名と話し合うことを約束しているところ、この約束③については履行していないことが認められる。

しかしながら、確認糾弾会の経過をみるに、再審査において支部から提出された「当日の記録(抜粋)」によれば、Y2取締役は、「(同和研修のやり方に関して)今後ここに参加しているス労自主の人たちを含めて話し合いたいと思う」と述べ、部落解放同盟側からの「Y2取締役とス労自主の人とで研修の問題とか、…ええ方向に行くよう話し合ってください」との要請に「はい」と応じ、また、同同盟側からの「組合間差別(の問題について)、…労組と会社の関係で対応を進めていくのに改めて文書で書いてもらった方が理解しやすい。具体的にどうするかは…会社と組合との中でザックバランに話して下さい」との要請に、Y2取締役は「ス労自主の4人と話したことはないので、一度…はい」と答えている。このようにして、同取締役によって約束③の内容が約束されたのであるが、約束③はその文言上は、あくまでY2取締役と(X3ら)支部組合員4名との話し合いを行うことを約束するにとどまっていること、上記確認糾弾会における経過からみても、また、前記第4の2(5)認定のとおり、会社における支部団交の会社代表は大阪支店長であったことが認められることからしても、同取締役が出席したうえでの会社と支部との団交の実施を約束したものとまでは認められない。

(イ) しかるに、前記第4の3(1)テ、ナ及び(2)イ、ウ、カ、ク認定のとおり、支部は、昭和60年10月18日以降一貫して、Y2取締役が出席したうえでの会社と支部との団交の実施を要求し、会社が

これを拒否したことに理由がないとはいえないにもかかわらず、同取締役と支部組合員4名との話し合いをあくまでも団交形式とすることに固執している。したがって、会社による約束③の不履行は、支部のそのような交渉態度にも原因の一端があり、会社のみはその責任を帰することは妥当でないと考えられる。

(ウ) 以上からすると、会社の約束③の不履行をもって正当な理由のない団交拒否とみることはできない。そして、会社は、以後もY2取締役の団交出席を要求する支部の要求に応じていないが、上記にみたとおり両者の主張は、平行線となっていると認められるのであるから、これに応じなかった会社の対応をもって不当ということではできない。

エ なお、支部は、「(部落)解放同盟から指摘された組合差別は、『労労対立』に置き換えたかどうか」との具申を内容とする「大阪支店労務担当のY15による昭和60年9月18日付け本社人事部長Y17宛て書簡」を根拠にして、本件差別発言の性質を会社の土壌・体質から発せられたものから、ス労自主とモ労との労労対立から発せられたものへ置き換える方針が本社人事部内で合意されたものであり、この方針に基づいて会社は、本件差別発言発生の背景に労労対立があつてこれが同発言を誘発したと公然と述べるようになり、確認糾弾会の約束を履行せず、ス労自主とモ労との対立を煽り、モ労と一体となってス労自主を分断・孤立させたものであるとし、そのような労務政策から、会社は確認糾弾会の約束③を履行しなかった、と主張する。

しかしながら、当該書簡の文面は、単に、確認糾弾会で部落解放同盟が、本件差別発言発生の背景として、「部落差別」と「組合間差別」の会社の体質を挙げたことに対し、会社による組合間差別はないし、これに関する改善施策をとる考えもないという会社の従来からの立場

を踏まえて、会社の体質として「部落差別」と「労労間対立」があり、この「労労間対立」のために「部落差別」に対する会社の対応を十全とすることが困難となるという観点から、部落解放同盟への報告を書くべきである、と具申するにとどまっている。したがって、会社がこの書簡の具申を採り入れてス労自主とモ労との対立を煽り、ス労自主の団結を破壊する労務政策を定めたとまでは到底認められないので、支部の主張は、前提を欠き、採用できない。

### 3 事務折衝拒否について

(1) 支部は、事務折衝は一般的に団交開催の予備折衝として行われ、これを拒否することは団交開催の遅延や団交拒否を前提とするものであるから、会社による事務折衝の拒否や制限は、会社が支部を「好ましくない集団」として組合つぶし攻撃を続けたことに起因すると主張する。

(2) ア 一般に、団交の開催に当たり、当事者・担当者・交渉事項の明確化や交渉の日時・場所・時間の設定等の事務処理的事項について、労使協定、申合せ、労使慣行等により事前打合せ、予備折衝が行われる場合、さらには団交を補足する説明のために行われる場合においては、団交の遂行に必要な限りで、それら事前打合せ、予備折衝や団交を補足する説明もそれ自体として、労働組合法第7条第2号の規定による法的保護を受けるといふべきである。

イ そこで本件について検討するに、前記第4の4認定のとおり、会社における事務折衝は、上記の事務処理的事項のほか、昭和60年9月の「事務折衝は支部団交に準ずるから、待機時間については介入しない」とのY6課長発言にみられるように、一部には団交の補足機能を有していたことが認められるので、事務折衝については、労働組合法第7条第2号の法的保護が及ぶものとみる余地がある。そこで、本件事務折衝における会社の対応の当否を検討するに、まず、本件事務

折衝拒否問題の発生の背景としては、次の事実が認められる。

① 同61年3月1日の支店統廃合以降支部との事務折衝に当たることとなったY5支店長代理が、㉠同年4月3日に事務折衝メンバーの人数制限を申し入れて以後会社側は同代理のみで対応するようになり、㉡その後更に、従来口頭で時間のみを確認していた事務折衝の設定方法を改めて、事前に案件を明らかにするよう支部に申し入れ、㉢従来認めていた前後おおむね10分間の待機時間も不要であると述べるようになったこと。

② 会社が、同62年8月31日の支部団交において文書で、㉠緊急性のないものは当日事務折衝をもつ必要はなく、㉡双方とも担当者は1名とし、㉢ストライキ通告は事務折衝の場で行う必要はない旨を申し入れたのに対し、支部が、過去の労使関係を破壊するもので容認できないとして団交での継続協議を求めたこと。

③ 結果的に支部は、同年11月11日の支部団交において、本部の指令に基づき事務折衝の持ち方について、㉠事前に事務折衝の案件を明らかにする、㉡原則として支部組合員2名で事務折衝に臨むとの見解を示し、以後当該見解に基づき事務折衝に臨んだこと。

このような背景のもとに、会社は、昭和62年9月1日以後同年11月10日までの間、支部の事務折衝開催要求に対し、「一人で来い」、「緊急性がない、忙しい」、「1回答えたものは何度もする必要がない」として応じないことがあったことが認められ、また、上記③のとおり支部は、同年11月11日、事務折衝の持ち方について支部の見解を明らかにし、以後その見解に基づき事務折衝に臨んだところ、その後も会社は支部の申し入れる事務折衝に対して、「その案件ならもう十分話をした」、「協議事項ではない」との理由で断ることもあったことが認められる。

しかしながら、上記のような会社の対応については、以下のことが認められる。

- ① 会社が「一人で来い」として事務折衝に応じなかったことについては、会社が上記背景事実②のとおり人数制限を申し入れている時期であること、事務折衝の支部側出席者は当時支部組合員全員に当たる4名であったことから、会社が人数制限を申し入れたことには合理性が認められる。
- ② 会社が「緊急性がない、忙しい」として事務折衝に応じなかったことについては、上記背景事実②のとおり「緊急性のないものは当日事務折衝をもつ必要はない」との申入れを会社が行っている時期であること、前記第4の4(1)及び(7)認定のとおり事務折衝は就業時間中に開催され、支部からの申入れは頻繁に行われたことが認められることから、合理性が認められる。
- ③ なお、支部は、上記②について、「Y5は、支店統廃合を機に支店長代理として新たに組合窓口として増員・配置されたのであり、それが主たる仕事なのであるから、業務上の支障は理由にならない」とも主張するが、Y5の業務が支部との事務折衝のみであったことを裏づける証拠は提出されていないことから、採用できない。
- ④ 「1回答えたものは何度もする必要がない」として事務折衝に応じなかったことについては、事務折衝が団交を補足するための説明を行う場合の応酬と解されるところ、会社の対応をもって直ちに不当とまではいえない。
- ⑤ 「その案件ならもう十分話をした」として事務折衝に応じなかったことについては、一応の合理性が認められる。
- ⑥ 「協議事項ではない」として事務折衝に応じなかったことについては、当該事務折衝拒否の具体的状況が明らかでない。

⑦ 会社は、第4の4(7)認定のとおり事務折衝自体を一切拒否するものではなく、事実上相当数の事務折衝等の労使の折衝に応じている。

⑧ いずれにしても、事務折衝の拒否が問題とされている期間において、会社、支部間における団交が事務折衝の拒否によって、不適切に遅延したり開催されなかったりするなど会社と支部との間の団交の遂行に不当な支障を来たしたことの具体的な事実の証明がない。

以上の点を勘案すれば、本件における会社による事務折衝拒否が団交拒否ないし不誠実団交に当たるとは認められず、さらにはこれが支部に対する組合つぶし攻撃の一環として行った不当な支配介入であるともいうことはできない（ちなみに、支部の救済申立てには、同年8月中の事務折衝の拒否も含まれているが、当該期間における事務折衝の拒否に関しては、労働組合法第27条第2項に定める申立期間を徒過するものであるので、判断の限りではない。）。

支部は、会社からの労働条件に関わる事項や不当な業務命令が組合員に強制されようとしている時に団交申入れの事務折衝を拒否することは明らかに支部の団結破壊を謀る不当労働行為であるとも主張するが、上記⑧に判断したように、会社、支部間における団交が事務折衝の拒否によって、不適切に遅延したり開催されなかったりするなど会社と支部との間の団交の遂行に不当な支障を来たしたことの具体的な事実の証明がないから、支部の主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、この点について不当労働行為に当たらないとする初審命令の判断は結論において相当である。

#### 4 本件異動に関する団交について

- (1) 支部は、①本件異動は単なる異動ではなく、合理化（大阪COBへの業務移管）に伴う異動であるため、会社が、事前に本人は勿論、組合に

も説明の上理解を求め、合意形成を図ることが円滑な業務運営のために必要である、②大幅か、小幅かを問わず、業務内容の変更は労働条件の変更であり、人事権の行使により労働者が不利益を被る場合は団交で事前に組合と十分協議するのが当然である、③それにもかかわらず、会社は、事前協議事項でないとして団交を打ち切ったもので団交拒否ないし不誠実団交に当たると主張する。

(2)ア そこで、まず、本件異動についてみるに、前記第4の5(2)ア、イ及びキ認定のとおり、本件異動は、大阪支店における潤滑油販売等の受注業務が大阪COBに移管されることになり、同支店工業用品販売部潤滑油1課及び同部潤滑油2課においてX1及びX2が従事していた潤滑油販売の営業関連業務のうちの受注業務も大阪COBに移管されることになったことに伴い行われたもので、①X2は、同支店業務課に異動して自動車用製品代理店販売(リーセール)の営業事務的業務に従事することとなり、②X1は、同支店工業用品販売部業務課に異動して、X2が従事していた潤滑油販売の営業事務的業務を含めて、潤滑油販売の営業事務的業務に従事することとなったものである。そして、X2及びX1の業務内容については、受注業務は除かれ、X2については性状分析表の作成業務が追加されている(なお、X1については、X2が行っていた受注業務のうち、大阪支店に残った支払や購買の事務は業務課長が担当することとなったことが認められる。)

以上のことからすると、本件異動は義務的団交事項と解される余地がある。しかしながら、そうであるにしても、本件異動について事前協議義務があるか否かの問題とは自ずから別の問題であって、労働協約上の根拠、労使慣行その他の特段の事情なしには事前協議義務があるものとは認められないものである。

イ 次に、支部は、前記第4の5(1)認定のとおり、従来も、会社に対して、昭和61年3月1日の支店統廃合に伴う支部三役の異動について、支部三役の配転に当たり、また、重大な労働条件の変更等であるとして、事前協議事項であるとの主張をし、会社と対立したことがあったことが認められる。

ウ 以上のことを考慮したうえで、本件異動に関する団交の経過についてみるに、前記第4の5(2)ウ、エ及びカないしく認定のとおり、次の事実が認められる。

- ① 支部は、昭和63年7月19日の事務折衝以降一貫して、ス労と会社間の事前協議約款が本件異動に適用されること、また、本件異動は労働条件に大きな変更が生じることから、事前協議事項に当たるとして、支部との事前協議が整うまで本件異動を行わないよう、申し入れたこと。
- ② これに対し、会社は、同63年7月19日の事務折衝の席上、支部の事前協議の団交要求に対してこれを拒否し、その理由として、<sup>Ⓐ</sup>本件異動においては労働条件に変更はないと述べたほか、<sup>Ⓑ</sup>本件異動は、大阪支店内の同じ建物内での人事異動であって、事前協議約款が適用される勤務事業所の変更を伴う「転勤」ではなく、勤務事業所の変更を伴わない単なる部署替えである旨を説明していること、及び<sup>Ⓒ</sup>同年7月28日の支部団交の席上、本件異動が支部がス労自主への適用を主張する事前協議約款においても事前協議事項には該当しない理由を説明していること。
- ③ 会社は、同63年7月28日の支部団交の席上、受注業務の移管及び本件異動の必要性について説明し、本件異動によって大幅な労働条件の変更が起こるとは考えられず、日常業務の変更と考えているが、異動後に労働条件上の問題が生じた場合はその具体的問題に

については団交を実施する旨約していること。そして、前記第4の5(2)コ認定のとおり、実際に、業務課に一部残った受注業務を会社が約1か月間X1に指示したことにより、同人の業務量が一時的に増加した件について、平成元年1月25日、支部からの団交要求に応じていること。

- ④ しかるに、昭和63年7月28日の支部団交は、支部が事前協議約款がス労自主にも適用されるべきとの従来からの主張や本件異動は労働条件に大きな変更が生じることを理由に本件異動の事前協議に固執して、労使の見解が平行線をたどったことから、会社は団交を終了したものであり、本件異動発令日の翌日に開催された事務折衝において、会社は本件異動を撤回する意思がないことを伝えていること。

エ 以上のことからすれば、支部が、ス労との事前協議約款が本件異動に適用されるべきこと及び本件異動は労働条件に大きな変更が生じることを主張し、支部との事前協議が整うまで本件異動を行わないよう一貫して申し入れたのに対し、会社は上記ウ②及び③の対応を取ったものであり、会社の対応が誠実さを欠いていたとはいえ、更に会社は、上記ウ④のような当該団交の状況から団交を打ち切り、後日の事務折衝において本件異動は撤回しないと意思を表明しているものであって、双方の主張が団交や事務折衝においても平行線をたどり、いわゆる行詰まり状態に至っていたものと認められるから、当該会社の対応やその後、会社が本件団交に応じなかったことが、不当労働行為に該当するとまではいえず、初審の判断は結論として相当である（なお、支部は、上記ウ③の平成元年1月25日の支部団交の件については、会社から団交要求があつてしかるべきであると主張するが、その主張をもって、上記判断を左右するものではない。）。

オ 支部はなお、本件異動は単なる異動ではなく、大阪COBへの業務移管という合理化に伴うものであるから、事前に本人は勿論、支部にも説明の上理解を求め、支部との合意形成を図ることが必要であると主張するところ、確かに、会社がその経営判断に基づき合理化を行うに際し、労働者の労働条件に影響を及ぼす場合には、会社は労働組合の団交要求に応じ、誠実に協議を行う必要があることはいうまでもない。しかしながら、かかる場合においても、特段の事情がある場合を除いて、一般的に労働組合との事前協議が必要であるとまでは認められず、ましてや労働組合の合意が得られなければ当該合理化施策を行い得ないとまではいえないから、特段の事情があるとまでは認められない本件においては、支部の主張をもってしても、上記判断を左右するものではない。

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20年1月23日

中央労働委員会