

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

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。ただし、初審命令主文第2項(2)中「業務命令」の前に「配置転換、」を加え、同(3)中「配転」を「配置転換」に、「団交拒否」を「団体交渉拒否」に改める。

理 由

第1 事案の概要等

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（「ス労自主」又は「組合」）大阪支部連合会（以下「支部連」）大阪支店支部（本件当時は、ス労自主大阪支店支部。以下「支部」）は、再審査被申立人エクソンモービル有限会社（本件当時は、モービル石油株式会社。以下「会社」）ないし会社大阪支店（現大阪第一支店。以下「大阪支店」）が下記行為等を行ったことが、会社及び大阪支店による支部に対する不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会（本件当時は、大阪府地方労働委員会。以下「大阪府労委」）に、会社及び大阪支店を被申立人として、平成元年7月1日に大阪地労委平成元年(不)第36号事件の救済申立て（下記⑥に関して）を、同年8月19日に大阪地労委平成元年(不)第47号事件の救済申立て（下記①ないし⑤及び⑦に関して）を行った。なお、大阪府労委は、同元年11月1日に両事件を併合した。

① 支部との協議を経ず、労資合意のないままに昭和61年3月1日に会社の大阪第一支店、同大阪第二支店及び総務部大阪事務所（以下、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」）を統廃合（以下「大阪支店統廃合」）して大阪支店としたこと、並びにこれに伴い、支部組合員4名（A（以下「A」）、B（以下「B」）、C（以下「C」）及びD（以下「D」）の4名（以下「Aら4名」）をいう。）を配置転換（以下「配転」）して業務内容の変更（以下「業務変更」ないし「業務の変更」）を行ったこと

② Aに対し、同61年3月に上司がいったん外れると説明したモービルクラブに

- 関する各種業務を行うよう、同62年2月以降、業務命令を乱発したこと
- ③ C及びDを同63年8月1日付けで配転（以下「63.8.1配転」ということがある。）して業務変更を行ったこと
 - ④ Cに対し、大阪支店リーセール部門業務課（以下「リーセール業務課」）課長E（以下「E課長」）が、同63年11月25日に、「威迫・強迫」して別の課の電話を取るよう業務命令を発したこと
 - ⑤ Cに対し、63.8.1配転後の業務内容として職務明細書a（同63年8月2日付け職務明細書をいう。以下同じ。）に具体的に明示されていない各種業務を行うよう、同明細書の職責第9項（「その他、Administration Coordinatorの指示による業務を適宜遂行する」）を根拠として不当な業務命令を乱発したこと
 - ⑥ 63.8.1配転に係る団体交渉（以下「団交」）拒否に関して支部が別件救済申立て（同63年9月5日付け）を行ったことに対する報復として、Cに対し、職務明細書b（平成元年4月3日付け職務明細書をいう。以下同じ。）により一方的に業務変更したこと、及び職務明細書bへの署名をするよう業務命令を発して署名を強要したこと、並びにこれらの件に関する支部の同月4日付け団交要求及び同年5月9日付け団交要求に応じなかったこと
 - ⑦ 以上のほか、大阪支店統廃合後もAら4名に対し、各種業務を行うよう、支部との協議を経ない業務命令を乱発したこと
- 2 初審において請求した救済内容
- ① 大阪支店統廃合の撤回
 - ② Aのモービルクラブに関する業務の内容を具体的に明示すること
 - ③ Cの業務内容（63.8.1配転以降のもの）を具体的に明示すること
 - ④ Cに対し、「威迫・強迫」して業務を行わせないこと
 - ⑤ Cの職務明細書bについて、平成元年4月4日付け団交要求及び同年5月9日付け団交要求に対し、誠意を持って応じること
 - ⑥ Cに対する職務明細書bへの署名を求める業務命令強要の撤回
 - ⑦ 大阪支店統廃合以降、事務折衝及び団交を拒否した上で支部組合員に対して出された業務命令を撤回すること
 - ⑧ 支部組合員の業務内容を変更する場合には、支部と誠意を持って協議すること
 - ⑨ 支部組合員の業務変更に関する事務折衝に応じること
 - ⑩ 上記に関すること並びにC及びDの63.8.1配転による業務変更及びこれに関する団交拒否に関する謝罪並びに誓約の文書を全事業所に掲示するとともに同内容を掲載した社内報を全従業員へ配布すること
- 3 平成6年12月12日、初審大阪府労委は、大阪支店に対する申立てを却下し、会社に対する申立てのうち、①大阪支店統廃合、②Aら4名に対する業務命令及び業務変更のうち昭和63年8月18日以前のもの、③C及びDの63.8.1配転に関する団交拒否に関するものを却下し、その余の申立てを棄却した。
- 4 平成6年12月15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

本件の争点は、支部の再審査申立書及び再審査補充申立書等からすると、下記のとおりとするのが相当である。

- 1 大阪支店は、被申立人適格を有するか。
- 2 会社ないし大阪支店（大阪支店が上記1の被申立人適格を有しない場合には、会社。以下、第2においては、単に「会社」）が、支部との協議を経ず、労使合意のないままに実施した大阪支店統廃合並びにこれに伴い行ったAら4名の配転及び業務変更に係る申立ては、労働組合法第27条第2項に定める申立期間（以下「救済申立期間」）の徒過に該当するか。

救済申立期間の徒過に該当しない場合には、これらの会社の行為は、不当労働行為に該当するか。

- 3 会社が、Aに対し、モービルクラブに関する各種業務を行うよう、複数回にわたり業務命令、業務指示等（以下単に「業務命令等」）を発したことは、不当労働行為に該当するか。

このうち、昭和63年8月18日以前の業務命令に係る申立ては、救済申立期間の徒過に該当するか。

- 4 会社が行ったC及びDの63.8.1配転及びこれに伴う業務変更に係る申立ては、救済申立期間の徒過に該当するか。

救済申立期間の徒過に該当しない場合には、これらの会社の行為は、不当労働行為に該当するか。

- 5 E課長が、Cに対し、別の課の電話を取るよう業務命令を発したことは、会社の不当労働行為に該当するか。

- 6 会社が、Cに対し、63.8.1配転後、職務明細書aに具体的に明示されていない各種業務を行うよう、複数回にわたり同明細書の職責第9項を根拠として業務命令等が発したことは、不当労働行為に該当するか。

このうち、昭和63年8月18日以前の業務命令等に係る申立ては、救済申立期間の徒過に該当するか。

- 7 (1) 会社が、Cに対し、職務明細書bにより業務変更したこと、及び同明細書に署名をするよう指示したこと、並びにこれらに関する団交に応じなかったことは、不当労働行為に該当するか。

- (2) また、上記(1)は、支部がした別事件の救済申立て（大阪地労委昭和63年(不)第54号事件）に関してのCに対する報復的不利益取扱い（労働組合法第7条第4号）に該当するか。

- 8 以上のほか、会社が、大阪支店統廃合後、Aら4名に対し、各種業務を行うよう、複数回にわたり、支部との協議を経ない業務命令等が発したことは、不当労働行為に該当するか。

このうち、昭和63年8月18日以前の業務命令等に係る申立ては、救済申立期間の徒過に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人

(1) 争点1（大阪支店の被申立人適格）について

支部と長年にわたって団交を行い、労働条件を決定し、また、転勤、配転、昇格、人事考課等人事について重大な影響力及び支配力を有している大阪支店は、労働組合法第7条にいう使用者に該当すると判断するのが妥当であるから、済生会中央病院事件最高裁判決（昭和60.7.19）を機械的に援用した初審判断は妥当性を欠く。

初審命令が使用者とする「法律上独立した権利義務の帰属主体」は学説上定説となっておらず、裁判例でも油研工業事件判決（横浜地裁：昭47.10.24、東京高裁：昭49.5.29、最高裁：昭51.5.6）が判示しているように、労働者の人事や労働条件等の労働関係上の諸利益に対して影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある者は、すべて労働組合法第7条にいう使用者に含まれると解するのが労働者保護の趣旨から妥当である。

(2) 争点2（大阪支店統廃合並びにAら4名の配転及び業務変更）について

会社が強行した大阪支店統廃合は、支部三役全員を配転したものであり、組合潰しを目的としてなされた不当労働行為である。

大阪支店統廃合を期して、会社による配転・管理職配置の強化と労務配置体制の整備が行われ、その後、不当監視、労資慣行破壊とともに不当業務命令が継続して行われたのであり、支部は、大阪支店統廃合に抗議、撤回要求して反弹圧要求として継続して会社に団交要求を行ってきたものであるから、初審命令が大阪支店統廃合について全く判断せずに却下したことは容認できない。

(3) 争点3（Aに対するモービルクラブに関する業務に係る業務命令等）について

ア 会社が、Aに、同人の業務から外れると説明したモービルクラブの業務を昭和62年2月以降命じたことは、Aに屈辱感を与えることにより組合の団結破壊を企図した不当な業務命令であり、不当労働行為である。

イ Aのモービルクラブの業務（に関しての上記アの説明等の会社の行為）は、同61年3月1日付け大阪支店統廃合を契機とした業務変更であるところ、会社によるAに対するモービルクラブに係る業務命令の発出は継続した行為に該当するから、初審命令が同63年8月18日以前の業務命令に係る申立てを一括却下したことは容認できない。

ウ 初審命令が「補助的・庶務的業務を職務明細書に記載することなく命じたとしても不当と言えず…」「モービルクラブ業務の全てからははずすということではなかったものと解される」と判断したことについては、①大阪支店のリーセール部門総務課（以下「総務課」）課長F（以下「F課長」）は、同61年にその年のモービルクラブの行事等の業務を一切Aに命じていないこと、②会社はモービルクラブに関する主要な業務、補助的な業務とは何かを一切明らかにしていないこと、③Aが同62年1月からモービルクラブの業務を行ったのは、会社による日常的な不当監視、業務命令の緊張した中で行ったものであること、④F課長は本件において証人として証言しておらず、会社の立証がないことから、全面的に争う。

(4) 争点4 (C及びDの63.8.1配転及び業務変更) について

初審命令は「本件申立ては、上記の申立て(昭和63年(不)第54号事件)と同一の内容のものであり、新たに判断を行う余地がない」と判断するが、本件は、63.8.1配転に伴う業務変更について不当労働行為の救済を求めているものであり、大阪地労委昭和63年(不)第54号事件(団交拒否)と同一の内容とはいえない。

(5) 争点5 (Cに対する電話応接に関する「威迫・強迫的」な業務命令) について

①大阪支店では、電話の応接は管理職であるなしにかかわらず気がついた者がとることの労資確認がなされており、また、大阪支店では、電話の応接は気がついた者がとるように社内文書で周知されていたから、E課長自身が応接すれば済むのに、敢えてCに強い調子で言ったこと、②Cの夫が病死後忌引明けの直後から、E課長により頻繁な業務命令がCに集中的になされていたこと、③E課長は証人になっておらず、会社の立証がないことから、E課長によるCに対する電話応接に関する業務命令を不当労働行為に当たらないとする初審判断は容認できない。

(6) 争点6 (Cに対する職務明細書aの職責第9項を根拠として発せられた業務命令等) について

ア 昭和63年8月1日以降、職務明細書aに基づいてCが業務を行えば1日の中で時間が余る状況下で、(職務明細書bの職責第10項の時間の割合は10%であるのに比して、) 主要な業務以外の職責第9項による上司の業務指示が多すぎることを支部は問題としていたのであり、これは、管理職の言うがままの業務命令に同人を従わせ、屈服させ、もって団結破壊を企図したものであって、大阪支店統廃合以降一貫した会社の団結破壊攻撃(不当監視、労資慣行破壊の継続)と一連の不当労働行為である。

イ 初審命令は「これらの業務命令により、どの程度、業務量が増加するかについての支部の疎明はなく」としながら、「これらの業務命令が、Cに対し、従来より著しく過重な負担を強いるものとまで断じることはできない」と判断するが、その根拠が不明である。

ウ 初審命令は「業務命令をCが保留したことにより、命令を受けたCには知らせることなく当該業務を遂行するというような、必ずしも適当とは言えない対応がみられないではないが」と判断するが、これは初審命令が却下したAの業務命令に関する事実(後記第4により改めて引用する初審命令理由第1の5(2)ヶ認定)とともに、業務命令を発することを目的化していた会社の姿勢を示すものである。

(7) 争点7 (Cに対する、職務明細書bによる業務変更及び同明細書への署名指示並びにこれらに関する団交不応諾) について

ア 職務明細書bによる業務変更及び団交不応諾

(ア) 初審命令は「職務明細書bにより、どの程度、業務量が増加するかについての支部の疎明はなく」と判断するが、会社が説明もしない業務変更について支部に疎明しろというのは無理難題な要求である。ちなみに、支部は、初

審の審問においてCの証言により増加したJRクーポン、クレジットカード等の業務についての業務内容は証言している。

- (イ) 初審命令は「職務明細書bの担当業務の項目の『時間の割合』から、業務処理に要する時間を総合的に判断すれば、業務量が特段増加したとは認められない」と判断するが、①何をもってかかる判断ができるのか疑問であること、②また、初審命令は「職務明細書bが出された後、Cが業務を遂行するにあたり時間外労働を行っているという事実がないことから、このことが窺われる」とも判断するが、時間外労働をしなければ業務量が増加したとは判断しないという考え方は、時短の流れにある労働基準法の精神に反する。
- (ロ) 初審命令は「その職務内容が従来のそれを超えるものではなく、またその変更によって労働の過重をもたらさない軽微なものであるときは、必ずしも義務的団交事項には当たらないと解するのが相当である」と判断するが、①この考え方では、労働者の業務変更が会社の意のままに行われ、労働者は異をとらえることができなくなること、②職務内容の変更は労働条件の変更そのものであり、当該変更により労働過重をもたらすか否かは、団交で会社が説明して初めて組合が判断できること、③職務明細書bによる業務変更は、Cにとって職務明細書aより労働過重になるとの判断から団交要求を行ったものであるから、会社の団交拒否こそ責められるべきであること、④大阪支店統廃合以降一貫した会社の団結破壊攻撃（不当監視、労資慣行破壊の継続）とともに、職務明細書aの職責第9項をもって業務命令が乱発されてきているのに、これと切り離して判断していることからして、会社の団交拒否を不当労働行為に当たらないとする初審命令の判断は、容認できない。

イ 職務明細書bへの署名指示及び団交不応諾

- (ア) 初審命令は「署名を強要したとまではいえず」と判断するが、①職務明細書aの時から会社の業務命令が問題となり未解決であった中で、職務明細書bについて会社が団交を拒否して説明も行わず、一方的な業務変更をもたらす職務明細書bに署名を指示すること自体が署名を強要するものであること、②署名を求めるということは、職務明細書の記載内容を了解して認めるということであって、労働条件の一方的変更を呑めということである。

- (イ) 初審命令は「会社の指示は、義務的団交事項にあたるまでとはいえない」と判断するが、判断の根拠がない。

ウ したがって、上記ア及びイの会社の行為が支部の行った別件の不当労働行為救済申立てに対する報復的不利益取扱いに当たらないとする初審命令の判断については、全面的に争う。

(8) 争点8（大阪支店統廃合後のその他の業務命令等）について

ア 会社は、労資協議のないまま昭和61年3月1日付けで大阪支店統廃合を強行し、それを機とした業務命令を乱発し続けてきたもので継続的な不当労働行為であるから、初審命令が同63年8月18日以前の業務命令に係る申立てを一括却下したことは容認できない。

イ 同63年8月19日以降のCに対する業務命令について、初審命令は「いず

れも『大阪支店リーセールの営業活動に付帯する業務』の範囲内であり、……職務明細書の目的及び職責1ないし9の何れかに該当するものであるとともに、時間内で十分遂行可能なものであった」と判断するが、上記(7)ア(イ)に反論するように、容認できない。

ウ 同63年8月19日以降のDに対する業務命令については、会社のいう同月1日付け配転強行の理由が受注業務の大阪COBへの移行であったにもかかわらず、Dへ受注業務を強要した事実は、組合を無視しての当該配転の強行及び業務命令により組合員に無力感、屈服感を与え、組合の団結を破壊するものであるところ、これらの事実を認定せず、会社の言い分のみを取り入れた初審命令の棄却判断は容認できない。

2 再審査被申立人

再審査において、再審査申立人である支部から新たな主張及び意味のある新証拠の提出はない。

なお、支部の主張は、業務変更等について、すべて支部の同意がなければ命令できないというものに尽きるが、今日の労働契約の解釈の下ではこのような原理は受け入れられないものであるから、かかる原理に基づいて業務命令等を拒否した支部により、(当該業務命令等に関して) 団交拒否及び不利益取扱い等の主張がなされているが、会社の行為が不当労働行為に該当しないことは明らかである。

第4 認定した事実

当委員会の認定した事実は、次のとおり改めるほかは、初審命令理由第1に記載のとおりであるから、これを引用する。

1 1を次のとおり改める。

「1 当事者等

(1) 会社は、本件再審査結審現在(平成20年2月25日) 肩書地に本社を置くものであるが、本件当時はモービル石油株式会社と称し、全国に大阪支店を含む支店、営業所、油槽所等を有して、各種石油製品及び関連製品の販売等を業とする株式会社で、本件初審結審当時(同5年5月31日)の従業員数は約1,200名であった。

その後、会社は、同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をした。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。エクソンモービルグループ各社の従業員数は、

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、このうちモービ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。

ちなみに、会社の大阪における地方組織に関しては、昭和61年3月1日に、大阪支店統廃合がなされ大阪支店となったが、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) 支部連は、肩書地に事務所を置き、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労自主の下部組織として、平成4年9月20日に結成された労働組合で、支部及びエッソ石油の従業員等により組織される申立外ス労自主エッソ大阪支部で構成されている。

ちなみに、支部連の下部組織のうち、支部は、下記(3)のス労自主結成以来ス労自主モービル大阪支店支部と称していたが、上記のとおり支部連に加盟したことにより名称を現支部名であるス労自主大阪支部連合会大阪支店支部に改めた。

本件初審結審当時の支部組合員はAら4名であり、Aは支部執行委員長、D及びBは同執行副委員長、Cは同書記長であった。

A、C及びDは、それぞれ、昭和49年1月1日、同50年4月3日又は同46年10月1日に会社に入社して以来本件初審申立て当時まで大阪支店において、クラークとして勤務し、Bは、同47年10月1日会社に入社して以来本件初審申立て当時まで大阪支店において、当初和文タイピストとして、後にクラークとして勤務していたが、その後、下記2(1)のとおりA、D及びBの3名は会社を退職した。

- (3) 本件初審申立て当時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」）及び昭和49年にス労の脱退者等により結成された申立外モービル石油労働組合（以下「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、下記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事実上分裂状態となり、同57年9月25日、ス労自主が結成された。

なお、モ労は、上記(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、平成16年10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（うちモービル石油の従業員であった者は2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。

（以上、審査の全趣旨）」

2 7を8とし、2から7までを1項ずつ繰り下げ、新たに2として次のとおり加える。

「2 支部結成の経緯と大阪支店統廃合まで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名を懲戒解雇した。これに対しス労は解雇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ス労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、ス労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、エッソ大阪支部その他3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会社本社（以下「本社」）人事部労務担当副部長であるG名義の銀行口座に保管した。

一方、ス労モービル大阪支店支部（当時の同支部の組合員は5名）は、同月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Aら4名は支部組合員となり、支部を構成した。

その後、支部組合員4名のうち、A、D及びBの3名が平成12年3月末又は同16年7月末に退職したことに伴い、同年8月1日当時、従業員籍を有する支部組合員数はC1名となった。ちなみに、上記3名中A及びDは、同12年2月25日頃組合に脱退届を提出している。

(2) 昭和58年3月25日、大阪府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月には上記(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A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、上記(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A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。

(以上、審査の全趣旨)」

3 上記2で繰り下げた後の3の(2)を次のとおり改める。

「(2) 昭和61年2月4日、支部と会社の間で2回目の団交が開催された。会社は、大阪支店統廃合については協議事項でないとして前置きした上で、「①3月1日付で大阪支店統廃合を行う。②支店代表はHとなる。③大阪第一支店の総務、大阪第二支店の総務及び総務部大阪事務所は一つの課になる。④大阪支店統廃合に伴う人事異動については、職制から通知する」旨述べた。支部は、会社の説明に対し、「今回の大阪支店統廃合はそのこと自体が労働条件の変更であり、支部三役の転勤を伴うものであるから、支部と事前協議を行い、合意に達してから行うべきである。すなわち、組合の合意がない組織改編は白紙に撤回すべきである。したがって、その具体的な内容を明らかにせよ」と述べた。これに対し会社は、「大阪支店統廃合は経営権の問題であり、協議事項ではない。具体的な内容は、職制から説明する。また、労働条件の変更はほとんどない。支部三役は転勤ではなく配転であり、事前協議約款、事前同意約款もないので、組合との事前協議・同意を得てからでないと組織改編ができないものではない。」等と述べ、以後双方の主張は平行線をたどった。」

4 上記2で繰り下げた後の3の(4)を次のとおり改める。

「(4) 昭和61年2月21日及び25日、支部と会社の間で、大阪支店統廃合についての団交が開催され、会社は、大阪支店統廃合による組合員の配転先及び事務所のレイアウトの変更等について説明したが、支部は、大阪支店統廃合そのものが労働条件の変更である等として、会社の説明に納得しなかった。

同62年4月4日、組合は、大阪支店統廃合に関する問題につき、会社が、団交を拒否している等として、大阪府労委に不当労働行為の救済申立て(大阪地労委昭和62年(不)第32号事件)を行い、同府労委が、平成6年12月12日付け命令で、大阪支店統廃合に関する団交に係る申立てについて棄却する等、組合の申立てを認容しなかったため、当委員会に再審査を申し立てた(中労委平成6年(不再)第48号事件)。当委員会は、同19

年9月5日付け命令で、大阪支店統廃合に係る団交に関する申立てについて、会社は、支部三役の配転が会社と支部間の事前協議事項ではないこと等を説明したが、支部が事前協議の上、同意を得て行うべきであるとの見解に固執し、その点に関する合意の見込みはなかった等として、支部の再審査申立てを棄却し、同命令は同20年4月11日に確定している。」

- 5 上記2で繰り下げた後の4の標題を「4 大阪支店統廃合後における労使関係等について」に改め、4の(2)中第2段落の「なお、」以下を次のとおり改める。

「なお、従来、大阪第二支店においては、C及びD以外の従業員は、出勤記録表については自分で記入していた。」

- 6 上記2で繰り下げた後の4の(7)を次のとおり改める。

「(7) 昭和62年4月30日、総務課課長I（以下「I課長」）はA及びBに対し、従来、総務部大阪事務所においては、スト欄は課長が、スト欄以外同事務所の全従業員分はBが記入していた出勤記録表について、スト欄も含め、それぞれ、自分で記入するよう命じた。同日の事務折衝で、支部は、この業務命令に対して抗議し、撤回を求めたが、会社はこれを拒否した。両名は、組合指令を受け、スト欄の記入を行った。」

- 7 上記2で繰り下げた後の5の(1)ア及びイを次のとおり改める。

「ア 大阪支店には、モービルクラブと称する親睦会（この中に、野球部、卓球部、手芸部等の活動クラブがある。また、大阪支店のレクリエーションのための行事は、モービルクラブが主催していた。以下「モービルクラブ」）があり、その事務局は総務課が担当しており、大阪支店統廃合以前は、総務部大阪事務所において、Aが、職務明細書の職責第9項（「その他、Supervisorよりの指示された業務を行う。」）に基づき、モービルクラブ事務局に関する業務（以下単に「モービルクラブに関する業務」又は「モービルクラブ業務」）として、役員会の案内文書の発行及び役員会への出席、各活動クラブの予算書及び決算書の管理並びに行事の案内文書の発行及び参加申込みの受付の各業務を行っていた。

ちなみに、同人の職務明細書には、「目的」として、「大阪支店内各部門に共通する航空券の予約・購入業務等の支店全体の庶務的業務を正確、迅速、かつ効率的に遂行する」との記載があり、また、職責第1項から同第9項までがタイプ打ちされていたのに加えて、職責第9項に手書きで、モービルクラブに関する業務など7業務が記載されており、モービルクラブに関する業務については、さらに手書きで「(役員会案内、各部予算書、決算書の管理)」と記載されていた。

イ 昭和61年3月27日に開催された総務の会議において、大阪支店統廃合後のAの職務の説明が行われ、F課長はAに対し、同人の職務明細書の職責第9項に記載されていたモービルクラブに関する業務について、大阪支店統廃合によってAの業務内容は同じであっても業務量が増えることから、「ワークロードの調整をするため」、当該業務を減免する旨の発言（以下「本件F課長発言」）をした。」

- 8 上記2で繰り下げた後の5の(1)エを次のとおり改める。
「エ 昭和62年2月18日、モービルクラブの役員会が開催され、前日、F課長より開催通知の配布を受けていたAは、これに出席した。また、役員会は同年3月2日にも開催され、Aは、この時も開催通知の配布を受けていたが、他用により欠席した。」
- 9 上記2で繰り下げた後の5の(1)セ及びソを次のとおり改める。
「セ 昭和63年3月1日、支部は会社に対し、上記シの同年2月22日付けの文書に係るモービルクラブ業務に関する事務折衝を申し入れたところ、会社は、当日はこれを拒否したが、翌3月2日、開催に応じた。席上、支部は、会社に対し、同年2月25日の事務折衝で会社が約束した調査の結果を求めた。会社(同年3月2日の会社側担当者は、F課長)は、「J支店長代理は、3月3日会議には出席していなかった。3月27日会議の際、F課長は、Aをモービルクラブの仕事から全くはずすとは言っていない。本件は協議事項ではない」旨回答した。
ソ 昭和63年3月18日、支部は会社に対し、引き続きモービルクラブ業務に関する事務折衝を申し入れたところ、会社は、「過去に本件では協議しないと答えた」旨述べてこれに応じなかったが、同月22日に、会社は事務折衝の開催に応じた。席上、会社は支部に対し、本件は協議事項ではないとして、団交に応じなかった。その後も、両者の主張は対立し、平行線をたどった。」
- 10 上記2で繰り下げた後の7の標題を「7 大阪支店統廃合後におけるCの業務等について」に改め、その次に改行して「(A 63.8.1配転前の業務)」を加える。
- 11 上記2で繰り下げた後の7の(6)中「パスワードの変更」を「担当者の所持するパスワードの変更」に改め、同(6)の末尾に改行して次のとおり加える。
「【初審④C 15～17頁,初審⑧C 32,33頁,初審⑩J 32～34頁,初審⑩J 12,13頁,審査の全趣旨】」
- 12 上記2で繰り下げた後の7の(9)を次のとおり改める。
「(9) 昭和63年3月14日、AIM及び大阪近隣の油槽所と大阪支店を結ぶコンピュータのシステム(以下「COS」)のパスワードを統一して共通のものにするため、パスワードを変更するよう本社から指示があったことに伴い、K課長は、Cに対し、同人のパスワードの変更を行うよう命じた。Cは拒否したが、同月24日、組合指令によりこの業務命令に従った。」
- 13 上記2で繰り下げた後の7の(10)の次に改行して「(B 63.8.1配転以後の業務)」を加える。
- 14 上記2で繰り下げた後の7の(11)及び(12)を次のとおり改める。
「(11) 昭和63年8月1日、Cは、同日付けで、工業用潤滑油第二課からリーセール業務課へ配転(63.8.1配転)になった。その際、同課では、それまで3名であった課員が、Cを含め、4名に増員となった。もともと、4名のうち、平成元年6月に定年退職を迎える者が1名おり、その者が年次有給休暇の残日数処理のため同年4月から入社しなくなり、また3名に戻

ることが予定されていた。

Cの当該配転は、大阪支店で処理していた受注関連業務を会社大阪油槽所において処理することとした（以下、同業務を担当する部署を「大阪COB」）ことに伴い、主たる業務が受注関連業務であった同人の業務量が少なくなるため行われたものであった。

当該配転に関して、支部は、昭和63年7月28日の団交で、上記3(2)認定の大阪支店統廃合時の団交と同様に、「当該配転は支部三役の配転であり、支部との事前協議を行って同意を得てから行うべきである」旨主張し、会社は、「事前協議の対象ではない。」等と主張し、同年8月2日及び同月15日の事務折衝においても、双方の主張は平行線をたどった。

(12)ア 昭和63年8月2日、63.8.1配転に伴い、Cの配属先のリセール業務課のE課長は、Cに、業務内容を記載した、手書きによる職務明細書aを渡した。この時のCの「職位 (position)」は、シニアクラス I であった。

イ Cは、63.8.1配転後、職務明細書aに基づいて仕事をしても、1日何件か仕事をやれば時間が空くという状態であった。

ウ ちなみに、職務明細書の作成の要領について会社は、「職務明細書作成の手引」(昭和60年5月付け作成。以下「作成の手引」)(乙11)において、要旨、「①現任者(担当者のことをいう)が職務内容を記入する、②上司が、職務要件について記入する、③現任者が新しい職務に就いて日が浅い場合には、上司が全て記入する、④現任者及び上司の両者が署名する」旨定めていた。

エ 職務明細書の趣旨や職務明細書への署名等に関しては、昭和60年9月ごろ、会社が、全社一律に職務の確認をすることになったとして、Aら4名に対し、全国統一様式の職務明細書に署名を求めたことがあり、同年10月2日から同月23日の間に行われた支部との事務折衝において、会社は、同年5月に管理職に配布された上記作成の手引の記載内容に従って、「①各職位の職責、目的、量の最低限の要件を記述し、現任者と直接の上司が確認する、②職務明細書記載の職責は、人事評価の資料、配置転換・訓練の資料となる」旨支部に説明した。

また、その際、会社は、職務明細書に職責の末項として新しく付け加えた「その他 Supervisor より指示された業務を行う」について、「拡大解釈して何でもやらすとか、組合弾圧をすとかそういう意図は全くない」と回答するとともに、「①職務明細書は、職務の位置づけを決めているもので、それを文書化したものである。②職務明細書は、職務全部を網羅したものではない。書かれたもの以外もあるし、全てを規定したものではない。③どういう仕事をやっているか職務を遂行する為の目安である。」等を補足説明した。

同年10月31日の事務折衝において、支部はこれらの会社の説明を了承するとともに、事務折衝の経過を確認する同日付け文書を会社

に提出した。

オ 昭和63年9月5日、支部は、63.8.1配転に関する問題につき、会社が団交を拒否しているとして、大阪府労委に対し、不当労働行為の救済申立て（大阪地労委昭和63年(不)第54号事件）を行い、同府労委が、平成4年8月7日付け命令（大阪地労委昭和63年(不)第53号及び同年(不)第54号併合事件）で、団交に係る申立てについて棄却する等組合の申立てを認容しなかったため、当委員会に再審査を申し立てた（中労委平成4年(不再)第27号事件）。当委員会は、同20年1月23日付け命令で、初審命令を維持して支部の再審査申立てを棄却し、同命令は同年8月31日に確定している。」

14 上記2で繰り下げた後の7の(17)ないし(19)を次のとおり改める。

「(17) 昭和63年11月25日、リーセール業務課と隣接する別の課において、課員が誰も居なかったときに電話が鳴ったので、E課長は、Cに対し、その電話をとるように、強い口調で命じた。Cは、E課長に、気付いたものごとるべきである旨抗議した。

ちなみに、大阪支店における電話応接について、会社は、支店統廃合前の旧大阪支店において、全従業員に対し、同53年3月16日付け事務所運営委員会委員長（当時の大阪第一支店長）名で、「昭和50年に電話交換機を交換し、現在の電話受信制度への変更によって、外来着信電話を従業員全員で応答する様になっておりますが、皆様の協力が少ないのが現状です。手の空いている人、一服している時は率先して応答して下さい。着信電話は従業員全員で応答して下さい。」旨の文書を配布したことがあった。

(18) 昭和63年12月13日、支部は、事務折衝において、会社に対し、「(63.8.1) 不当配転に基づくC組合員の業務の件」との議題により団交を申し入れ、その際、職務明細書aについて、手書きであるので正式なものではない旨抗議し、また、余りにも同明細書の記述がいい加減であるとして、もっと具体的な記述の職務明細書を出すよう、会社に求めた。会社は、「団交の議題が抽象的すぎるので、何を問題にするのかを具体的にあげるように。それを見てから団交の開催について検討する」旨述べた。

(19) 昭和63年12月15日、E課長は、Cに対し、売上表のチェックをするよう命じた。Cが、業務命令の根拠を尋ねたところ、E課長は、職務明細書a9番に基づくものである旨答えた。

翌日、支部は、事務折衝において、会社に対し、Cに対して発せられた職務明細書a9番に基づく業務命令に関して、「職務明細書a9番の項目に基づく業務命令が多すぎる。職務明細書aがあいまいすぎる。支部との団交を拒否するなら事務折衝で説明せよ」旨述べると、会社は「①職務明細書に業務の詳細は書かない。職務明細書に書いていないことを上司が指示してもおかしくない。②業務命令は協議事項ではない。③本人（の能力）に見合った職務明細書を出す予定である」旨答えた。

支部は、会社に対し、同月20日付けの「抗議及び団交要求書」を提出

し、「Cに対して職務明細書 a 9 番に基づき業務強要を行うことは、無原則に業務を拡大し、歯止めない労働強化を強要する不当な行為である。」等として、「昭和 6 3 年 1 2 月 1 3 日付け団交要求に応じて同人の業務について組合と協議すること」を要求した。」

- 15 上記 2 で繰り下げた後の 7 の (21) を次のとおり改める。

「(21) 平成元年 1 月 1 2 日、E 課長は、同課長が代理店会議出席のために退社するに際して、C に対し、同課長に代わって、A I M と C O S のスイッチを切って帰るように命じた。C が、「切ったことがない。私が切り忘れたら誰が責任をとるのか」と E 課長に尋ねたところ、同課長は C O S だけ切ってくださいと述べた。」

- 16 上記 2 で繰り下げた後の 7 の (22) の末尾に改行して次のとおり加える。

「 会社は、同月 2 0 日の事務折衝において、職務明細書 a は正式なものである旨を述べたのに対して、支部は同明細書を正式なものではないと主張し、それ以降も、この点に関する両者の意見は対立し、平行線をたどった。」

- 17 上記 2 で繰り下げた後の 7 の (23) 中第 2 段落の「同日、」以下を次のとおり改める。

「 同日、この件に関する事務折衝において、支部は会社に対し、上記の命令の撤回を要求したが、会社は拒否した。このため C は、組合指令により、E 課長に、当該業務命令の内容の説明を求め、会社からの説明を組合に報告した。しかし、この説明の 2 0 分後に、C は、E 課長に、組合の指令で当該業務を行う旨申し出たところ、E 課長は「この業務は、自分でやってしまった」旨述べた。」

- 18 上記 2 で繰り下げた後の 7 の (26) を次のとおり改める。

「(26) 平成元年 2 月 2 日、支部は、事務折衝で、会社に対し、C に発せられた業務命令の件で団交を申し入れたが、会社は、業務命令については、協議事項ではなく、一々支部と団交で合意する必要がないので団交はしないと、これに応じなかった。それ以後、同月 3 日、6 日、7 日、8 日、1 0 日、1 3 日の各日に、支部は会社に対し、事務折衝を申し入れたが、会社は「今はする必要がない」、「事務折衝の具体的な内容を明らかにすれば考えるが、そうでなければ時間の無駄である。業務のことは、仕事だからやって当然である」として、これに応じなかった。」

- 19 上記 2 で繰り下げた後の 7 の (27) を次のとおり改める。

「(27) 平成元年 4 月 3 日、上記(11)記載のとおり、同日から業務課員が 3 名となったことに伴い、E 課長は C に、タイプ打ちされた職務明細書 b を手渡した。この時の C の「職位 (position)」は、引き続き、シニアクラス I であった。

職務明細書 a に比して職務明細書 b で減った項目は、「4 メインコード、サブコード訂正等に要する照会書 (訂正依頼) を関係出荷場所に送付する。」及び「8 以上の職責の外、Administration Group 内の担当者が休暇、病気その他で休んだ場合は、相互に職務を代行し補充する。」であり、職務明細書 b で増えた項目は、「2 R E 8 につき、以下の所定手続。」、「4 J R クーポンセールス勘定の会計処理。」、「7 C O S 関連」、

「8 Credit Card 関係。」及び「9 Customer Master Maintenance / Review.」であった。

また、職務明細書 b には、「職務要件」として、①知能 (a) 「必要な学歴又は教育程度 高校又は短大卒」、(b) 「専門知識 社内諸規定及び会計処理の知識」、②技能 (a) 「必要な経験 1 ヶ年」、(b) 「在職中におぼえるべき実務知識 会計マニュアル/商品知識/コンピューター・システム (A I M/P C 等)」等が記載されていた。

20 上記 2 で繰り下げた後の 7 の (28) 及び (29) を次のとおり改める。

(28) 平成元年 4 月 4 日、支部は会社に対し、同日付け団交要求書 (「C 組合員に対する 4 月 3 日付職務明細書 b に基づく労働条件変更の件」) を提出し、「職務明細書 a の件も協議中であるにもかかわらず、業務がさらに増やされている」として、職務明細書 b に基づく労働条件変更について団交を申し入れた (以下「4 月 4 日付け団交申入れ」という)。当日開催された事務折衝において、支部が「組合員の業務の各項目については、労使で協議し、合意に達したものでなければならない。したがって、職務明細書に記載される業務内容についても、労使で協議した上で、合意に達したものが記載されていなければならない」と主張したのに対して、会社は、「職務明細書 b によって業務量が極端に増えて労働過重になるなどの具体的な事実は認められず、労働条件の変更は生じないから、労使の協議事項ではない。会社と組合が協議をし、組合員の業務について合意に達しなければ仕事を与えられないものではない。また、職務明細書にはそういうものを書くものではない。業務を遂行する中で、何らかの労働条件上の問題があるならば、その具体的な項目については団交を受ける用意は十分ある」として、これに応じず、同月 13 日には、E 課長が C に職務明細書 b への署名を求めた。C は、組合と相談の上、提出を留保する旨述べた。

支部はその後、同月 18 日、21 日及び同年 5 月 2 日にも 4 月 4 日付け団交申入れに会社が応じるよう申し入れたが、さらに、同年 5 月 2 日には同日付け「釈明要求書」を提出して、①職務明細書 b を出した目的、②労使協議がなされず、本人が作成していない職務明細書 b に何故署名を求めたのか等について会社に釈明を求め、会社が団交に応じて本件業務変更について協議するよう求めるとともに、協議が尽くされるまで C に職務明細書 b に基づく業務命令を行わないよう申し入れた。

(29) 平成元年 5 月 9 日、会社が、C に対し、職務明細書 b に署名して提出するよう指示したところ、同人は組合と相談の上、提出を留保する旨述べた。同日、支部は会社に対し、「5 月 9 日付け C 組合員に対する職務明細書 b への署名強要の件」についての団交申入れを行おうとして、団交要求書を渡すための事務折衝を求めた (以下「5 月 9 日付け団交申入れ」という) が、会社は、これに応じなかった。しかし、翌日の事務折衝で、会社は団交要求書を受け取り、後日返答する旨回答した。」

- 21 上記2で繰り下げた後の7の(30)中「これを拒否した。」を「団交に応じなかった。」に改め、第2段落の「なお、」以下を次のとおり改める。
- 「 なお、Cは、その後の職務遂行にあたり、時間外労働を行ったことはなく、また、以前に比して本部団交や支部団交等の組合活動による欠務時間（その大半が有給扱い）や年次有給休暇等の取得時間が減少したなどということはなかった。」
- 22 上記2で繰り下げた後の7の(30)の次に改行して「(C Cによる組合文書の発信)」を加える。
- 23 上記2で繰り下げた後の8の標題の次に改行して「(A 6 3.8.1 配転前の業務)」を加える。
- 24 上記2で繰り下げた後の8中(6)を(5)とし、(5)を(4)とし、(4)を(6)とする。
- 25 上記2で繰り下げた後の8のうち、上記24で繰り上げた後の(4)中「新製品」を「ストレッチフィルム」に改め、同(4)の末尾に改行して「【初審⑫D 24,25 頁,初審⑬D 27 頁,初審 〇23 ㉓ J 5～7 頁,初審 〇28 ㉓ J 35～37 頁、審査の全趣旨】」を加える。
- 26 上記2で繰り下げた後の8のうち、上記24で繰り上げた後の(5)中「前記6(6)」を「上記7(7)」に改め、同(5)の末尾に改行して「【初審⑫D 25～27 頁,初審⑬D 27,28 頁,初審 〇23 ㉓ J 7,8 頁,審査の全趣旨】」を加える。
- 27 上記2で繰り下げた後の8のうち、上記24で繰り下げた後の(6)中「昭和62年3月7日」を「昭和63年3月7日」に改め、同(6)の末尾に改行して「【初審⑫D 27,28 頁,初審⑬D 29 頁,初審 〇23 ㉓ J 8～10 頁,初審 〇28 ㉓ J 37～39 頁,審査の全趣旨】」を加える。
- 28 上記2で繰り下げた後の8のうち、上記24で繰り下げた後の(6)の次に改行して「(B 6 3.8.1 配転以後の業務)」を加える。
- 29 上記2で繰り下げた後の8の(7)を次のとおり改める。
- 「(7) 昭和63年8月1日、会社は、上記7(11)の受注業務の大阪COBへの移行とCの異動に伴い、Dを工業用潤滑油第一課から工業用製品販売部門業務課へ配転（6 3.8.1 配転）した。この配転により、Dは、それまで主に担当していた受注関連業務から離れることになった。
- ちなみに、上記受注業務の移行に際し、潤滑油のうち新規顧客からの受注業務及び新製品であるラッパーフィルムの受注業務については完全に移行されず、工業用製品販売部門業務課のJ課長が担当した。なお、燃料油及び化学製品の受注業務についても移行されず、それぞれ、化学販売課及び燃料油課が担当した。」
- 30 上記2で繰り下げた後の8の(9)中第2段落の末尾の「述べた。」を「述べたが、Dはこれを拒否した。」に改め、その次に改行して次のとおり加える。
- 「【初審⑫D 36～39 頁,初審 〇24 ㉓ J 6～9,審査の全趣旨】」
- 31 上記2で繰り下げた後の8の(10)及び(11)を次のとおり改める。
- 「(10) 昭和63年9月26日、支部は、事務折衝において、会社に対し、「D組合員に対する（6 3.8.1）配転強行及びそれに基づく業務変更の件」と

の議題により団交を申し入れた。会社は、配転は人事管理上の問題であるとして、これに応じなかった。

- (11) 昭和63年10月17日、L課長が支店長代理に昇格し、新たに工業用製品販売部門業務課課長にM（以下「M課長」）が就任していたが、この両名が、Dに、63.8.1配転後初めて同日付けの職務明細書を示し、業務内容の説明を行った。同月20日、支部は、「M課長より説明のあったDに対する業務変更＝労働強化の件」との議題により団交を申し入れた。会社は、団交案件の整理を行い、平成元年1月25日に、団交が開催され、支部は会社に対し、Dの労働量が増え労働過重になっている等として説明を求めたところ、会社は、「Dの能力を見た上で割り振っている、十分時間内にやれる、労働条件の強化には当たらない。十分説明した。以後、この件で団交はしない」旨述べた。」

第5 当委員会の判断

1 争点1（大阪支店の被申立人適格）について

支部は、①大阪支店は、支部と団交を行って労働条件を決定し、また、人事について重大な影響力及び支配力を有しているから、機械的に最高裁の判例を援用した初審判断は妥当性を欠く、②初審判断の「法律上独立した権利義務の帰属主体」については、学説上必ずしも定説となっておらず、判例にも油研工業事件が判示するように、労働者の人事や労働条件等の労働関係上の諸利益に影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある者は、すべて労働組合法第7条にいう使用者に含まれると解するのが妥当であると主張する。

そこで検討するに、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集団的労使関係（団交、労働協約等）の法的当事者たり得る者でなければならず、また、不当労働行為救済命令を履行し得る法的能力を有する者でなければならぬ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。しかるに、法人である企業の部分的な組織は、当該企業内の管理・決定権限の配分に応じて当該企業のために団交を遂行する機関となり得るにすぎず、集団的労使関係の法的当事者となり得るものではない。また、そのような部分的組織は法律上独立した権利義務の帰属主体とは認められないことから、命令違反の場合に過料を課せられ得ない。以上のとおり、企業の部分的組織は、上記の使用者ではなく、また、上記の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、不当労働行為の責任主体たる使用者には当たらず、またそ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命令の判断は相当である。

2 争点2（大阪支店統廃合並びにAら4名の配転及び業務変更）について

本件申立ては、前記第1の1（事案の概要）のとおり、大阪支店統廃合が行われた昭和61年3月1日から1年以上経過後の、平成元年8月19日に行われている

ことから、初審命令は、この点に関する支部の申立ては救済申立期間を徒過したものであるとして労働委員会規則第33条第1項第3号により却下している。

これに対し、支部は、会社による大阪支店統廃合を期した配転・管理職配置強化と労務配置体制の整備及びその後の不当監視、労資慣行破壊と不当業務命令が継続して行われ、支部は抗議、撤回要求して継続して会社に団交要求を行ってきたのであるから、労働組合法第27条第2項に規定する継続する行為（以下単に「継続する行為」）に当たり、したがって、初審命令が大阪支店統廃合について判断せずに却下したことは容認できないと主張する。

しかしながら、会社が大阪支店統廃合を行ったこと及びこれに伴ってAら4名に業務変更を伴う配転を行ったことは、それぞれ別個の行為であり、また、その後に会社が行った業務命令の発出その他の行為とも別個の行為であって、これらは、継続する行為に該当しないことは明らかである。したがって、支部の主張には理由がなく、上記の初審命令の判断は相当である。

3 争点3（Aに対するモービルクラブ業務に係る業務命令等）について

(1) 本件申立ては、前記第4により改めて引用する初審命令理由第1（以下「本件初審命令第1」）の5(1)ウないしオ、コ及びシ認定の会社の行為（業務命令等の発出）から1年以上経過後の、平成元年8月19日に行われていることから、初審命令は、これらの会社の行為に関する支部の申立ては救済申立期間を徒過したものであるとして労働委員会規則第33条第1項第3号により却下している。

これに対し支部は、Aのモービルクラブ業務に関しての会社の行為（本件F課長発言等）は、大阪支店統廃合を契機とした業務変更であるところ、会社のAに対するモービルクラブ業務に係る業務命令等の発出は継続する行為に該当すると主張する。

会社による当該業務命令等の発出が継続する行為に該当するとする上記支部の主張の根拠は、必ずしも明らかでないが、同5(1)イないしオ、コ、シ、タ及びチ認定のとおり、昭和61年3月1日付け大阪支店統廃合を契機として、同月27日の会社（F課長）によるAのモービルクラブに関する業務を減免する旨の発言（本件F課長発言）が行われた後、同62年1月28日以降平成元年1月13日にかけて、会社が、Aに対してモービルクラブに関する各種の業務を行うよう、複数回にわたり業務命令等を発しているところである。

しかしながら、①そもそも、本件F課長発言によるAの業務の減免措置と、上記期間に会社が行ったAに対するモービルクラブに関する複数回にわたる業務命令等の発出とは、別個の行為であること、②また、上記期間に会社が行ったAに対するモービルクラブに関する複数回にわたる業務命令等は、同一の案件に関する同5(1)タ及びチ認定の業務命令等を除いては、それぞれ別個の案件に関する別個の命令等であるから、同5(1)ウないしオ、コ、シ、タ及びチ認定の会社の行為（業務命令等の発出）が継続する行為には該当しないことは明らかである。

したがって、支部の主張には理由がなく、上記の初審命令の判断は相当である。

(2) そこで、昭和63年8月19日以後に行われた同5(1)タ及びチ認定の会社の行為（業務命令等の発出）が不当労働行為に当たるか否かについて検討することと

する。

ア 支部は、F課長が、昭和61年3月27日の会議の席上Aに対して同人の業務からモバイルクラブの業務が外れると説明したにもかかわらず、同人に同業務を命じていることは、Aに屈服感を与え、組合の団結破壊を狙った、不当な業務命令であり、不当労働行為に当たると主張する。

イ まず、本件F課長発言に至る経緯をみるに、同5(1)ア及びイ認定のとおり、従来Aは、同人の職務明細書の職責第9項に基づき、モバイルクラブ業務として、役員会の案内文書の発行及び役員会への出席、各活動クラブの予算書及び決算書の管理並びに行事の案内文書の発行及び参加申込みの受け付けの各業務を行っていたが、大阪支店統廃合に伴い、Aの業務量が増えたため、その業務量の調整を行う必要が生じ、昭和61年3月27日、本件F課長発言が行われたものである。その具体的な発言内容に関しては、同5(1)オ、シ、ス及びセ認定のとおり、支部は、同課長の発言から1年半を経過した同62年11月2日になって、事務折衝で「(同61年3月27日に)会社は、モバイルクラブの事務局からAを外した…」と主張し、同63年2月25日にも「(3月27日の)会議でF課長が…モバイルクラブの事務局からAは外れると発言した」と主張しているのに対して、会社は「(Aの)モバイルクラブの業務が全く無くなるとは言っていない」(同62年11月2日)、「(Aの)モバイルクラブ全体の仕事をやらなくてもいいとは言っていない」(同63年2月24日)、「(3月27日の)会議の際、F課長は、Aをモバイルクラブの仕事から全く外すとは言っていない」(同年3月1日)と一貫して反論している。もっとも、これらの会社の反論からは、本件F課長発言が積極的にどのようなものであったかは、必ずしも明らかではない。そして、会社は、本件F課長発言以降、同61年中は(同年秋にはレクリエーション行事が行われた可能性もある。)、Aに対し、モバイルクラブ業務を命じた事実はうかがわれない。

しかしながら、同5(1)ウ及びエ認定のとおり、本件F課長発言の10か月後の同62年1月28日に会社が同62年度のモバイルクラブの役員改選の公示を行ったところ、Aは、特段の異議を述べることなく、これに従って投票箱を同人の机の上に置き、同年2月には、モバイルクラブの役員会の開催通知に従い、同役員会に出席していること(さらに、Aは、同年3月にも同役員会の開催通知を受けているが、他用のために欠席をしているものの、異議を申し立てたこととはうかがわれない。)、Aが初審審問において、「この時(同年1月ないし2月に特段の異議なくモバイルクラブ業務を行った時)は事務局を外されたという記憶も残っておりませんで、従来やっているのと同じ1年に1回の業務を何の疑問もなくやっておりました」(初審第15回審問38頁)と証言していることからすれば、本件F課長発言の趣旨は、Aの業務量が同61年3月1日の大阪支店統廃合に伴い増加したことから同人のモバイルクラブ業務のうち、同人の職務明細書の職責第9項に手書きで記載されていた「役員会案内(すなわち、役員会の案内文書の発行)、各部予算書、決算書の管理」のような比較的業務量の多いものは同人の職務から外して同人の業務量の調整を図るとい

うものであって、さして同人の負担にならない軽度の補助的な業務までも含めて一切のモービルクラブに関する業務を外すといったものではなかったとみるのが相当である。

ウ そうすると、会社が平成元年1月12日までに、モービルクラブ発行の平成元年度モービルクラブ役員改選の文書に「Aの机の上の投票箱に投票」旨記載したこと（同5(1)タ認定）、及び同月13日に、Aに対し、モービルクラブの役員改選の投票箱を同人の机の上に設置するよう命じたこと（同5(1)チ認定）は、当該業務が、同5(1)ア認定の同人の職務明細書の「目的」の範囲内であり、かつ、同人にとってさしたる負担になるものではなく、さらに、上記イのとおり、Aは、昭和62年1月28日に会社が公示した同62年度の役員改選時には、特段の異議を述べることなく当該業務を行っていることからして、これを不当とはいえず、他に的確な証拠がないことから、当該業務命令等が組合の団結破壊を企図して出されたものであると認めることはできない。

なお、支部は、Aが同月からモービルクラブ業務を行ったのは、会社による日常的不当監視、業務命令の緊張した中で行ったものであるとも主張するが、上記にみたAの初審審問における証言にも反し、他にこれを認めるに足りる的確な証拠はなく、支部のこの点の主張も採用できない。

エ 上記イ及びウからすると、昭和63年8月19日以後に行われた会社によるAに対するモービルクラブ業務に係る業務命令等の発出が不当労働行為に当たるとは認められない。したがって、支部の主張には理由がなく、この点に関する支部の申立てを棄却した初審命令の判断は相当である。

4 争点4（C及びDの63.8.1配転及び業務変更）について

- (1) C及びDの63.8.1配転に関しては、支部は、本件救済申立てにおいて、会社が、①C及びDに対して63.8.1配転及びそれに伴う業務変更をしたこと、並びに②当該配転及びこれに伴う業務変更に関する支部の団交申入れを拒否していることの2点について不当労働行為に当たるとして、その救済を求めているものである。しかるところ、支部は、初審命令はC及びDの63.8.1配転に係る申立てについて大阪地労委昭和63年(不)第54号事件と同一の内容のものであって、新たに判断を行う余地がないと判示するが、①の申立てについては同事件と同一の内容とはいえず、初審命令は①の申立てについては判断していないと主張する。
- (2) なるほど、上記(1)①の申立ては、63.8.1配転とこれに伴う業務変更そのものが不当労働行為であると主張するものであって、同配転に関する団交拒否の救済を求めた大阪地労委昭和63年(不)第54号事件と同一の内容とはいえないが、C及びDの63.8.1配転及びこれに伴う業務変更についての申立ては、前記第1の1（事案の概要）のとおり、当該配転及び業務変更が行われた昭和63年8月1日から1年以上経過後の、平成元年8月19日に行われていることから、救済申立期間を徒過したのものとして労働委員会規則第33条第1項第3号により却下すべきものと認められる。
- (3) 次に、上記(1)②の申立てについては、支部は、本件再審査申立てにおいては、その維持を求めているものとは解し難い。しかしながら、念のため、上記(1)②の

申立てに関して判断する。

本件初審命令第1の7(18)及び8(10)認定のとおり、①支部は、C及びDに関して、63.8.1配転又はこれに伴う業務変更を議題として、それぞれ昭和63年12月13日又は同年9月26日に団交申入れを行ったことが認められるが、当該団交申入れは要するに、業務変更を伴う63.8.1配転の当否に関して団交を求めているものであることは明らかである。

一方、63.8.1配転に関しては、同7(12)オ認定のとおり、支部は、63.8.1配転に係る団交拒否が不当労働行為に当たるとして、大阪地労委昭和63年(不)第54号事件を申し立て、大阪府労委は、平成4年8月7日付け命令(昭和63年(不)第53号との併合事件)で申立てを棄却し、支部の再審査申立て(中労委平成4年(不再)第27号事件)に対して当委員会も、同20年1月3日付け命令でこれを維持して棄却命令を発している。

したがって、上記(1)②の申立てについては、大阪地労委昭和63年(不)第54号事件の申立てと同一の内容のものであって、新たに判断を行う余地がないとして却下した初審命令の判断は相当である。

5 争点5 (Cに対する電話応接に関する「威迫・強迫的」な業務命令) について

支部は、E課長がCに別の課の電話をとるよう語気荒く命令し、強迫等を行ったことは、組合員を会社に屈服させることで、支部の団結破壊を狙った不当労働行為であるとして、その救済を求めている。

そこで検討するに、確かに、本件初審命令第1の7(17)認定のとおり、昭和63年11月25日、E課長がCに対し、隣接する別の課の電話をとるよう強い口調で命じたことが認められるが、Cの職務明細書a職責第1項において、「代理店及び関連顧客からの電話の応接」がCの職責とされていたこと、②所用等で課員全員が不在の時に電話がかかってきた場合、隣接する別の課の課員が電話をとることは一般的には当該従業員に期待されている職務であると考えられること、③一従業員が電話応接できる状況にある場合において、労務指揮権を持つ管理職が自己よりも先に当該従業員に電話応接を命ずることは特段不当であるとはいえないこと、④電話応接という業務の性質上、すばやく対応することが求められることから、これをしなかったCに対し、E課長が強い口調で電話応接を命じたとしても、そのことをもって強迫等による業務の強制があったとか、支部組合員に対する不利益取扱いや支部に対する支配介入があったとは認められない。

なお、支部は、①大阪支店では、電話の応接は管理職であるなしにかかわらず気がついた者がとることの労資確認がなされていた、②大阪支店では、電話の応接は気がついた者がとるように社内文書で周知されていたのであるから、E課長自身が応接すれば済むのに、敢えてCに強い調子で言った、③Cの夫が病死後忌引明けの直後から、E課長により頻繁な業務命令がCに集中的になされていた等とも主張する。しかしながら、①については、支部主張の労資確認がなされていたことを認めるに足りる的確な証拠はない。また、②については、確かに、同7(17)認定のとおり、大阪支店においては当該社内文書をもって「着信電話は従業員全員で応答」するよう周知されていたことが認められるが、これが「一従業員が電話応接できる状

況にある場合でも、労務指揮権を持つ管理職が先に電話応接する」ことを求めていたとまでは認められず、かえって、当該社内文書からすると、Cが上記電話に出るべきであったとみられる。③については、下記6(2)イ(ア)及び8(2)イにみるように、この時期E課長によりCに対して複数回にわたり業務命令等が発出されたことは認められるが、これが不当なものであったとは認められないことは、下記6及び8において当委員会が判断するとおりである。以上のとおり、上記電話応接に関するE課長の業務命令が不当であるとする支部の主張には理由がない。

6 争点6 (Cに対する職務明細書a 9番を根拠として発せられた業務命令等) について

(1) 支部は、会社が、Cに対し、6 3.8.1 配転後、職務明細書aに具体的に明示されていない業務を行うよう、職務明細書a 9番(以下6及び下記7において、単に「職責第9項」)を根拠に不当な業務命令を乱発したことは、支部の団結破壊を企図した不当労働行為であるとして、その救済を求めている。そして、支部は、会社はかかる業務命令を発することを目的化していた等と主張する。

(2)ア まず、本件初審命令のとおり、6 3.8.1 配転後のリーセール業務課におけるCの業務内容については、職務明細書aに、その主要なものが記載され、その末尾に、職責第9項が定められているが、同7(12)エ認定のとおり、昭和60年10月31日までの事務折衝における「職務明細書は、職務全部を網羅したのではなく、書かれたもの以外のももあり、全てを規定したものではない」等の会社の説明を支部も了解して会社に確認文書を提出した経緯から、このような項目を設けること及び職責第9項に基づいて業務命令等が発することを支部も了解していたものといえる。

イ そこで、職責第9項に基づいて会社がCに対して業務命令を乱発しており、その発出が目的化していたとの支部の主張について検討する。

(ア) 同7(14)ないし(16)、(19)及び(22)認定のとおり、実際に職責第9項を根拠として発された業務命令等は、①顧客を登録するための書式への記入、②COSへの入力、③書類の清書、④情報誌のファイル、⑤売上表のチェック等であり、これらは、職務明細書aに記載されていたCの職務の「目的」(「Administration Coordinatorの指揮、監督のもとに、大阪支店リーセール営業活動に付帯する業務を行う」)から逸脱するものとはいえず、かつ、その内容も同人にとってさして困難なものとは認め難い。また、その日数、件数としては、昭和63年10月から平成元年1月までの約4か月間に7日、10件程度(1か月間に2日弱、3件弱程度)というものであった。なお、支部は、下記8(2)イのCに対する業務命令等も含めて頻繁な業務命令が同人に集中的になされていると主張するところ、下記8(2)イの業務命令等を加えても、昭和63年9月から平成元年2月初めにかけての約5か月間に13日、16件程度(1か月間に3日弱、3件強程度)というものであった。

(イ) さらに、会社により職責第9項を根拠として発された業務命令等により、どの程度、Cの業務量が増加するかについて支部の立証がない一方で、同7(11)及び(12)認定のとおり、6 3.8.1 配転以降、Cが配属されたことによ

りリーセール業務課の課員は3名から4名に1名増員されたが、うち1名が平成元年4月より入社しなくなることが予定されていたため、同月以降も課員1名平均での業務量の増加はなく、むしろ、同年3月までは、従来3名で行っていた仕事を4名で行うこととなったこともあり、Cは職務明細書aに基づいて仕事をしていても時間が空くという状態であったことが認められる。

(ゆ) 以上を総合して勘案すると、Cに対し会社により職責第9項を根拠として発された業務命令等が、同人に従来より過重な負担を強いるものであると断じることにはできない。むしろ、会社は63.8.1配転以降Cの業務量が少ないので同人の業務量の調整を図るために当該業務命令等の発出を行ったものとみるのが相当であって、会社が当該業務命令等を乱発したとか、不当な目的をもって当該業務命令等の発出をしたとかと評価することはできない。

支部は、職務明細書bにおける職責第10項による業務の時間の割合が10%とされているのに比較して、職務明細書aにおける職責第9項による上司の業務指示が多すぎると主張するが、職務明細書bにおける職責第10項による業務の時間の割合は同明細書の職責第1項ないし第9項に記載された業務の量との相対的な関係にあり、職務明細書aにおける職責第9項による業務の時間の割合は同明細書の職責第1項ないし第8項に記載された業務の量との相対的な関係にあるところ、同明細書の職責第1項ないし第8項に記載された業務の状況は、上記にみたとおりに、「職務明細書aに基づいて仕事をしていても時間が空くという状態であった」というのであるから、同職務明細書における職責第9項による業務の時間が職責第1項ないし第8項に記載された業務の時間との合計の10%を超えていたとしても、そのことをもってして、直ちに同人の業務量が過重であるとか、同人に対する業務の割当てが不適切であると判断することはできず、支部の主張には理由がない。

(え) なお、Aに対する業務命令等に係る業務の経過（同5(2)ケ認定）と同様に、同7(23)認定のとおり、会社からの業務命令に係る業務の履行をCが保留し、組合の指令を待っていたところ、Cに知らせることなく上司自身が当該業務を遂行してしまったということもあるが、このことをもってしても、これらの業務命令等が、団結破壊を企図してCに乱発されたものとか、業務命令等を発することを殊更目的化していたものとみることはできない。

ウ 以上の次第であるので、会社によるCに対する職責第9項を根拠として発せられた業務命令等の発出が不当労働行為に当たるとは認められない。したがって、この点に関する支部の主張には理由がなく、支部の申立てを棄却した初審の判断は相当である。

7 争点7（Cに対する、職務明細書bによる業務変更及び同明細書への署名指示並びにこれらに関する団交不応諾）について

(1) 職務明細書bによる業務変更及び団交不応諾

支部は、会社が、①職務明細書bにより、支部との協議を行わずに、また、Cとの合意なしに同人の業務を一方的に変更したこと、及び②当該業務変更について、支部が行った平成元年4月4日付け団交申入れを拒否したことは、不当労働

行為であるとして、その救済を求めている。

ア そこでまず、会社による職務明細書 b による業務変更が不当労働行為に当たるか否かについて検討する。

(ア) 最初に、C の職務明細書 b が作成され、同人に交付されるに至るまでの経過をみるに、本件初審命令第 1 の 7 (12) ないし (15)、(18)、(19) 及び (27) 認定のとおり、C のリーセール業務課への 6 3.8.1 配転に伴い、昭和 6 3 年 8 月 2 日に、E 課長により手書きの職務明細書 a が作成され、C に交付されたが、同年 9 月以降、E 課長による業務命令等が発せられることを C や支部が問題とするようになり、特に同年 1 0 月 2 4 日には、C が業務命令等の根拠を尋ね、E 課長が職責第 9 項に基づくものだと言ったのに対して、C が職務明細書 a の表記が不明確だと抗議すると、E 課長は記載内容の詳しいものを作る旨を述べ、同年 1 2 月の支部との事務折衝でも、職責第 9 項に基づく業務命令が多すぎる、職務明細書 a の表記が不明確だと主張する支部に対し、会社は、C (の能力) に見合った新しい職務明細書を出す予定であると回答している。そして、平成元年 4 月に、リーセール業務課所属社員の 1 名が退職休暇に入り、同課の現員が 3 名となったのを機に、E 課長によって C の職務明細書 b が作成され、同人に交付されたものである。このような経過からすると、職務明細書 b の作成及び交付それ自体については、不当なものとは認められない。

(イ) 次に、職務明細書 b による業務内容についてみるに、職務明細書 a に比して、職務明細書 b で減った項目及び増えた項目は、同 7 (27) 認定のとおりである。これによれば、増えた項目はいずれも、大阪支店リーセール営業活動に付帯する事務处理的な業務であると解され、その意味で従来 C が担当していた職務と性質を同じくするもので、C の職務明細書 a 記載の目的の範囲内のものと考えられる一方で、C の職務明細書 b による業務内容は、職務明細書 a による業務内容よりも増加したものと認められる。

もっとも、職務明細書 b で増えた項目の内容としては、「2 RE 8 につき、以下の所定手続。」及び「7 COS 関連」は、それぞれ、「2 RE 8 S につき、以下の所定手続」及び「7 AIM 関連」と類似であり、かつ、「7 COS 関連」は、上記 6 (2) イ (ア) 及び下記 8 (2) イのとおり、平成元年 3 月以前も職責第 9 項に基づいて、その入力及び出力の業務を行っていることが認められる。一方、「4 JR クーポンセールス勘定の会計処理。」及び「8 Credit Card 関係。」については、前者は、会計処理であり、後者はクレジットカードの発行、更新等に関する事務的な業務であると考えられる。そして、初審における C の証言によれば、両業務とも、同元年 3 月以前は専門職の N や O が担当していた業務で、職務明細書 b により C に回ってきたものであるとしている (初審第 1 回審問 : C 2 8 頁、同第 7 回審問 : C 1 ~ 1 1 頁)。また、「9 Customer Master Maintenance / Review.」については、必ずしも明らかでないが、一応、コンピューター上の顧客基本台帳の情報の維持・更新に関する業務と考えられる。以上の 3 業務には、会計関係を中心と

してある程度の専門的知識・経験が必要な業務が含まれるものと考えられるが、いずれの業務も、同7(27)認定の職務明細書b記載の職務要件(知能、技能等)に相応する業務であるとみるのが相当であり、同1(2)、7(12)ア及び(27)認定のとおり昭和50年から14年の間大阪支店においてクラーク(本件当時はシニアクラークI)として勤務してきたCにとって遂行困難なものとするに足りる証拠はない。

また、Cの職務明細書bによる業務量については、①そもそも、同7(11)及び(12)認定のとおり、63.8.1配転以降、Cが配属されたことによりリーセール業務課の課員は3名から4名に1名増員されたが、うち1名が平成元年4月より入社しなくなるので、また3名に戻ることが予定されていたところ、同年3月までの間は、Cは、職務明細書aに基づいて仕事をしていても時間が空く状態であったこと、そもそも、昭和63年7月までは同課の現員は3名であったことからして、平成元年4月以降、同課の現員が3名となったとしても、直ちに各課員の業務が各人の職位(position)から想定される業務の範囲を超えたものとなったことはいかなるわけでもない。また、②職務明細書aによる業務(職責第9項に基づく業務を含む)と比較して、職務明細書bにより、実際に、どの程度、Cの業務量が増加したかについての支部の立証はない。さらに、③同7(30)認定のとおり、職務明細書bが出された後、Cが業務を遂行するにあたり時間外労働を行った事実及び勤務時間中の組合活動や年次有給休暇取得等に支障が生じた事実も認められない。以上を総合して勘案すると、職務明細書bによるCの業務は、労働の種類、難易度などにおいて、同人の職位(position)から想定される業務の範囲内にとどまっているものと認められる。

(ウ)ところで、支部は、会社が支部との協議を行わずに、また、Cとの合意なしにCの業務を一方的に変更したことをもって、不当労働行為であると主張するが、上記(イ)程度の労働者の業務内容の変更を行うことは、使用者の労務指揮権に委ねられている範囲内の問題であり、労働者との合意を要せず、また、事前協議約款の存在等の特段の事情がない本件において、支部との事前協議を要しないものと解され、これに反する支部の主張は理由がない。

(エ)以上からすると、会社による職務明細書bによるCの業務変更が不当労働行為に当たるとは認められない。

なお、支部は、大阪支店統廃合以降一貫した会社の団結破壊攻撃(不当監視、労資慣行破壊の継続)とともに、職責第9項をもって業務命令が乱発されてきているのに、これと切り離して職務明細書bによるCの業務変更について判断している初審判断には承服できないとも主張するが、職責第9項に基づく業務命令等の発出が不当労働行為に当たらないことは、上記6に判断したとおりであるので、支部の上記主張は前提を欠いており、採用できない。

イ 次に、職務明細書bによるCの業務変更について、支部が行った平成元年4月4日付け団交申入れに会社が応じなかった点について検討する。

(ア) まず、職務明細書bによるCの業務変更が義務的団交事項に当たるか否か

を検討するに、上記ア(イ)にみたように、①職務明細書bによる業務変更によって増えた項目は、いずれも大阪支店リーセール営業活動に付帯する事務処理的な業務であると解され、その意味で従来Cが担当していた職務と性質を同じくするものであること、②一方、業務内容としては、従前より増加し、幾分難易度の高い業務が加わったものの、Cにとって遂行困難なものとはうかがわれないこと、③職務明細書bが出された後、Cが業務を遂行するにあたり時間外労働を行った事実及び勤務時間中の組合活動や年次有給休暇取得等に支障が生じたことも認められないこと等からすれば、職務明細書bにより変更されたCの業務の内容は、労働の種類、難易度などにおいて、同人の職位(position)から想定される業務の範囲にとどまっているものと認められる。そして、この程度の労働者の業務内容の変更を行うことは、使用者の労務指揮権に委ねられている範囲内の問題であると解されるものである。

このことからすると、職務明細書bによるCの業務変更は、義務的団交事項には当たらないというべきであり、これに反する支部の主張は採用できない。

- (イ) なお、同7(28)認定のとおり、平成元年4月4日に開催された事務折衝において、支部が、「組合員の業務の各項目については、労使で協議し、合意に達したものでなければならない。したがって、職務明細書に記述される業務内容についても、労使で協議した上で、合意に達したものが記載されていなければならない」と主張し、これに対して会社が、「職務明細書bによって業務量が極端に増えて労働過重になるなどの具体的な事実は認められず、労働条件の変更は生じないから、労使の協議事項ではない。会社と組合が協議をし、組合員の業務について合意に達しなければ仕事を与えられないものではない。また、職務明細書にはそういうものを書くものではない。」「業務を遂行する中で、何らかの労働条件上の問題があるならば、その具体的な項目については団交を受ける用意は十分ある」と主張して、労使双方の主張が対立したことが認められる。

しかしながら、職務明細書に記述される業務の変更について会社と支部との間に事前協議や事前同意を義務づける協定が存在する等の特段の事情は認められない。そして、職務明細書bによるCの業務変更が義務的団交事項に当たらないことは上記(ア)に述べたとおりである。

- (ウ) 以上のとおりであるので、職務明細書bによるCの業務変更に関し、会社が支部との団交に応じなかったことは、不当労働行為には当たるとはいえない。

したがって、この点に関する支部の申立てを棄却した初審の判断は相当である。

(2) 職務明細書bへの署名の指示及び団交不応諾

- ア 支部は、Cに職務明細書bへの署名を強要したこと及びこれについての団交を拒否したことは、不当労働行為であるとして、その救済を求めている。そして、支部は、会社による職務明細書bへの署名の指示については、①職務明細

書 a の時から会社の業務命令が問題となり未解決であった中で、会社が職務明細書 b による C の業務変更に関し支部との団交を拒否して説明も行わず、一方的な業務変更をもたらす職務明細書 b に署名を指示すること自体が署名を強要するものであり、②署名を求めるということは、職務明細書の記載内容を了解して認めろということであって、労働条件の一方的変更を呑めということであると主張する。

イ そこで、まず会社による C に対する職務明細書 b への署名の指示が不当労働行為に該当するか否かについて検討するに、同 7 (28) 及び (29) 認定のとおり、会社が平成元年 4 月 13 日及び 5 月 9 日に C に対し、職務明細書 b に署名をするよう指示しているが、下記の事情が認められるところからすると、これが不当労働行為に当たるとは認められない。

(ア) 同 7 (30) 認定のとおり、平成元年 5 月 30 日に、会社が事務折衝において「職務明細書 b への署名は、人事管理上の社内規程に基づく手続きである」と説明しているところ、同 7 (12) ウ 及び エ 認定のとおり、社内規程（「作成の手引」(乙 1 1)）には、作成された職務明細書の内容について確認するため、「現任者と上司の両者が、署名をする。」と定められており、上記の会社の説明のとおり、会社が C に職務明細書 b への署名を指示したことは、社内規程に基づく手続きを実行しようとしたものと認められ、再度にわたり、C に署名を指示したとしても異とするに足りない。

もっとも、上記社内規程においては、「現任者が職務内容を記入する」とされているところ、支部は、これを根拠に、一方的に作成された職務明細書に署名を求めることは、署名を強要するものだと主張するものと解されるどころ、なるほど、本件の職務明細書 b の場合には、職務内容も上司の E 課長が記入したものであるが、上記社内規程においては、「新しい職務に就いて日が浅い場合には、上司が全て記入する。」と定められているから、署名を指示した会社の行為を直ちに不当であるということとはできない。

(イ) また、会社が C に署名を指示した際において、これを拒否した場合における制裁その他の不利益な取扱いを示唆する言動を伴っていたともうかがえず、加えて、同 7 (30) 認定のとおり、C が署名を再度留保した後、会社は、同年 5 月 30 日、「(職務命令書は) 署名がなくても有効なので、署名して戴けなければそれで結構である」と述べ、以後、同人に署名を求めることもなかったことからすると、会社が C に署名を強要したとまではみることができない。

(ウ) なお、上記ア①の支部の主張については、上記 6 判断のとおり、職務明細書 a に基づく業務命令等の発出は不当労働行為と認められないこと、また、上記(1)イ(ウ)判断のとおり、会社が職務明細書 b による C の業務変更に関し支部との団交に応じなかったことは不当労働行為と認められないことからして、理由がない。上記ア①の支部の主張においては、支部の協議を経ない職務明細書 b に署名を求めたことについても不当であるとの主張も含まれているものと解されるが、上記(1)ア(ウ)判断のとおり、会社が支部との協議を経

ずに職務明細書bを作成してCに交付したことは、不当であるとはいえないので、かかる主張も理由がない。

ウ 次に、会社による職務明細書bへの署名の指示に関する団交の不应諾が不当労働行為に該当するか否かについて検討するに、①当該署名の指示は、上記イにみたように、社内規程に基づく手続きを実行しようとしたものと認められ、指示の際も、これを拒否した場合における制裁その他の不利益な取扱いを示唆する言動を伴っていたともうかがえないことからして義務的団交事項に当たるとは認められない。②また、職務明細書に記述される業務の変更について会社と支部との間に事前協議や事前同意を義務づける協定が存在する等の特段の事情は認められない。以上のことからすると、この件に関し、会社が団交に応じなかったことが、不当労働行為に当たるとは解されない。

なお、付言するに、会社は、平成元年5月30日の事務折衝において、職務明細書bへの署名が社内規程による手続きである旨を説明しており、さらに、「(職務命令書は)署名がなくても有効なので、署名して戴かなければそれで結構である」と述べ、以後、同人に署名を求めることもなく、事実上署名の指示を撤回しているとみられ、この問題は一応解決済みであると考えられる。

エ 以上からすると、会社がCに署名を指示したこと及びこれに係る団交拒否に関する支部の申立てを棄却した初審の判断は相当である。

(3) 支部の救済申立てに関するCに対する報復的不利益取扱い

支部は、上記(1)及び(2)の会社の行為は、昭和63年9月5日、支部が大阪府労委に別件の救済申立てを行ったことに対する報復として行われたもので、C及び支部に対する労働組合法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為のほか、同条第4号の不当労働行為にあたるとして、その救済をも求めている。

確かに、支部は、同7(12)オ認定のとおり、上記別件救済申立てを行っているところ、Cは、その代理人となり、審問に出席して証拠を提示し、発言を行ったことが認められる(審査の全趣旨)が、上記(1)及び(2)の判断に照らせば、会社の行為はいずれもCに対する「不利益な取扱い」に当たるとは認められないから、上記救済申立てにおいてCが支部の代理人となって行動したことに対して、会社が労働組合法第7条第4号の「不利益な取扱い」を行ったとは認められない。

8 争点8 (大阪支店統廃合後のその他の業務命令等) について

(1) 本件申立ては、会社がAら4名に対して行った業務命令等のうち、本件初審命令第1の4(2)、(3)、(5)ないし(7)、5(2)アないしコ、6、7(1)ないし(10)及び8(1)ないし(4)、(6)認定の業務命令等から1年以上経過後の、平成元年8月19日に行われていることから、初審命令は、この点に関する支部の申立ては救済申立期間を徒過したのものとして労働委員会規則第33条第1項第3号により却下している。

これに対して、支部は、会社は、労資協議のないまま大阪支店統廃合を強行し、それを機にAら4名に対し大阪支店統廃合後平成元年にかけて業務命令等を乱発し続けてきたもので、継続的な不当労働行為であると主張する。

しかしながら、会社が大阪支店統廃合後平成元年にかけて発出したこれらの業

務命令等は、それぞれ別個の案件に関する別個の命令等であることからして、継続する行為には該当しないことは明らかであるから、支部の主張には理由がなく、上記の初審命令は相当である。

- (2) そこで、救済申立期間内の昭和63年8月19日以後にC及びDに対してなされた会社の行為（業務命令等の発出）が不当労働行為に当たるか否かについて検討することとする。

ア 支部は、会社は、支部組合員に支部との協議を経ていない業務命令を乱発したが、これは支部の団結破壊を企図したものであり、不当労働行為に該当すると主張する。

イ 救済申立期間内にCに対してなされた業務命令等は、同7(13)、(20)、(21)及び(23)ないし(25)認定によれば、次のとおりである。

① 昭和63年9月6日、電話の応接で、モバイルエフワンとあいさつすること。

② 平成元年1月10日、コンピュータから打ち出されたリストのチェックを行うこと。

平成元年1月12日、所用のため退社するE課長に代わって、終業時にAIMとCOSの電源を切って帰ること（最終的にはCOSの電源についてのみ）。

④ 平成元年1月30日、COSから売上表の打ち出しを行うこと。

⑤ 平成元年1月31日、COSの関連で計算業務を行うこと。

⑥ 平成元年2月1日、2月のスケジュールをコピーして配ること。

上記①ないし⑥による業務については、(a)まず、これらの業務は、職務明細書aの「目的」（「Administration Coordinatorの指揮、監督のもとに、大阪支店リーセールの営業活動に付帯する業務を行う」）の範囲内のものであり、かつ、①による業務は職務明細書aの職責第1項に、②及び④ないし⑥による各業務は同第9項（職務明細書a9番）に、③による業務は同第8項に該当するものであったと認められること、(b)①及び③による各業務は、Cにとってさしたる負担になるものとは認められないこと、②及び④ないし⑥による各業務についても、同人にとってさして困難なものとは認められないこと、及び、(c)同7(12)認定のとおりCは、職務明細書aに基づいて仕事をしても時間が空く状態であったことから、上記6(2)の判断のとおり、これらの業務に上記6(2)イ(ア)の職務明細書a9番を根拠として発せられた業務命令等による業務を合わせても、Cにとって、所定の労働時間内で十分遂行可能なものであったことが認められる。

以上にみたとおり、Cに対する業務命令等で指示した業務の内容及び同人の勤務の状況等からすると、会社が同人に不当な業務命令等を行ったものとは認められない。

ウ 救済申立期間内にDに対してなされた業務命令等は、同8(8)及び(12)認定によれば、次のとおりである。

① 昭和63年8月初旬から大阪COBに受注関連業務の移行が完了するま

で、K課長が担当しているラッパーフィルムの受注関連業務を行うこと。

② 平成元年2月、社内誌を配ること。

③ 平成元年3月8日、受注関連業務を行うこと。

Dの①及び③による業務（受注関連業務）については、同8(7)ないし(9)及び(12)認定のとおり、(a)大阪COBへ同受注関連業務の移行が完了するまでの一時的な業務であり、しかも、(b)当該業務は、61.8.1配転以前にDが担当していた業務であって、同人にとってさして困難なものとは認められず、現に、Dは、いったんこれを拒否した後、昭和63年8月29日にL課長が再度要請したところ、同年9月7日までこれに従っているものである。他方、(c)①による業務については、同月8日にDが再度拒否したため、同日、L課長が、K課長の後任者が赴任するまでの条件で、当該業務を行うよう要請したところ、同人はこれを拒否して以降会社は再度命じた事実はいかかわらず、③による業務についても、同人が拒否して以降会社は再度命じた事実はいかかわらず、また、②による業務については、さして困難なものとは考えられず、また、Dが拒否して以降会社が再度命じた事実はいかかわらず。

以上にみたとおり、Dに対して業務命令等で指示した業務の内容及び当該業務命令等の態様等からすると、会社が同人に不当な業務命令等を行ったものとは認められない。

なお、支部は、上記①及び③の業務命令等に関して、会社のいう上記の61.8.1配転の理由が受注業務の大阪COBへの移行であったにもかかわらず同人に受注業務を強要した事実からして、業務命令によって組合員に無力感、屈辱感を与え、組合の団結を破壊するものであるとも主張するが、同8(7)ないし(9)認定のとおり、受注業務の大阪COBへの移行は完全になされたのではなく、ラッパーフィルムの受注等一部例外があったことからして、会社がDにラッパーフィルムの受注業務を求めたのは、上記の61.8.1配転の理由が受注業務の大阪COBへの移行であったことと相反するものとはいえないから、支部の主張には理由がない。

エ 支部は、会社が支部組合員に支部との協議を経ない業務命令を発したことをして組合を無視する不当なものであると主張するが、会社が労務指揮権の範囲内において業務命令等が発することについて、事前協議約款の存在など支部との協議を経る必要のある特段の事情の認められない本件においては、支部のこの点の主張には理由がない。

オ 上記イないしエにみたところからすると、会社が両人に対してした業務命令等の発出が両人に対する不利益取扱いや支部に対する支配介入であるとは認められない。したがって、これを不当労働行為に当たらないとした初審の判断は相当である。

以上のとおりであるから、支部の本件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20年10月15日

中央労働委員会