



命 令 書

大阪府河内長野市
申立人 H
代表者 支部長 D

東京都千代田区
被申立人 K
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第37号事件について、当委員会は、平成23年10月12日及び同月26日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 K は、申立人 H から平成22年2月1日付け及び同年3月5日付けで申入れのあった社員に対する営業活動の目標設定についての団体交渉並びに同年3月28日付けで申入れのあった同年4月1日付けの人事異動によっておこる職場における今後の労働条件の変化についての団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人 K は、申立人 H 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

H
支部長 D 様

K
代表取締役 B

当社が、貴組合から平成22年2月1日付け及び同年3月5日付けで申入れのあった社員に対する営業活動の目標設定についての団体交渉並びに同年3月28日付けで申入れのあった同年4月1日付けの人事異動によっておこる職場における今後の労働条件の変化

についての団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、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められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、組合事務所の貸与、集配営業課社員への営業活動の目標設定及び組合員の人事異動を議題とした団体交渉申入れ並びに当委員会から発出された団体交渉応諾命令に基づく団体交渉申入れに応じなかったことが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 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 K （以下「会社」という。）は、平成19年10月1日に、L から郵便事業及び物流業務並びに所要の施設や職員等を承継した株式会社で、その従業員数は、本件審問終結時約10万名であり、申立外

M （以下「 M 」という。）が、会社のすべての発行済株式を保有し、会社の経営管理を行っている。

なお会社には、 T 支店（以下「 T 支店」という。）等の支店がある。

イ 申立人 H （以下「組合」という。）は、平成19年12月16日に結成され、肩書地に事務所を置き、 T 支店に勤務する労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時10名である。

なお、組合は、約700名の労働者で組織される申立外 N （以下「 N 」という。）の下部組織である。

また、会社には、別組合として、申立外 Q 及び申立外 R 等が存在する。

（2）当委員会による別事件にかかる団体交渉応諾命令について

平成22年4月15日、当委員会は、組合及び組合員 C （以下「 C 組合員」という。）が会社及び T 支店を被申立人として申し立てた不当労働行為救済申立て事件（平成20年(不)第70号事件。以下、「20-70申立て」という。）につい

て、会社に対し、C組合員の懲戒処分に係る団体交渉（以下「団交」という。）に応じること及び誓約文の手交を命じる内容の命令書（以下、この命令を「22.4.15府労委命令」という。）を交付した。会社は、同月27日、中央労働委員会に対し、22.4.15府労委命令に係る再審査を申し立てた。

(3) 会社に対する団交申入れについて

ア 平成21年5月下旬、組合は T 支店に、郵便はがきの販売についての説明要求や個人別成績表の撤去要求等が記載された「抗議及び団体交渉申入書」と題する書面（以下「21.5団交申入書」という。）を提出した。

(甲3)

イ 平成21年10月5日付けで、組合は T 支店に、組合事務所の貸与要求等が記載された「抗議ならびに団体交渉要求書」と題する書面（以下「21.10.5団交要求書」という。）を提出した。

(甲1、甲24)

ウ 平成22年2月1日、組合は T 支店に、集配営業課社員の販売活動等に関する事項についての文書回答と団交開催を要求する旨記載された「団体交渉要求書」と題する書面（以下「22.2.1団交要求書」という。）を提出した。

(甲4)

エ 平成22年3月5日、組合は T 支店に対し、22.2.1団交要求書で要求した団交の開催要求等が記載された「抗議並びに団体交渉要求書」と題する書面（以下「22.3.5団交要求書」という。）を提出した。

(甲5)

オ 平成22年3月23日、組合は T 支店に対し、同月19日に内示された人事異動（以下「22.3.19異動内示」という。）についての団交開催要求等が記載された「抗議ならびに団体交渉要求書」と題する書面（以下「22.3.23団交要求書」という。）を提出した。

(甲6)

カ 平成22年3月29日、組合は T 支店に、組合事務所の貸与に関する団交を申し入れる旨記載された同月26日付けの「団体交渉要求書」と題する書面（以下「22.3.26団交要求書」という。）及び22.3.19異動内示に関する団交開催要求等が記載された同月28日付けの「抗議ならびに団体交渉要求書」と題する書面（以下「22.3.28団交要求書」という。）を提出した。

(甲2、甲7)

キ 平成22年5月14日、組合は会社及び T 支店に対し、22.4.15府労委命令に基づき C 組合員の処分についての団交開催を要求する旨記載された「抗議申

し入れ」と題する書面（以下「22.5.14抗議申入書」という。）を提出した。

（甲11）

ク 平成22年7月2日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

（4）会社と N との間の協約について

ア 平成19年9月28日、M と N は、実施時期を同年10月1日とする、「労使関係に関する協約」（以下「19.9.28労働協約」という。）及び「『労使関係に関する協約』附属覚書」（以下「19.9.28附属覚書」といい、「19.9.28労働協約」及び「19.9.28附属覚書」を併せて「19.9.28労働協約等」という。）を締結した。

（甲8、甲9）

イ 19.9.28労働協約には以下のような規定があった。

「（交渉の場と当事者）

第10条 会社と組合との団体交渉は、次の区分により行う。

交渉の場	交渉当事者
中央交渉	本社と中央本部
地方交渉	支社とこれに対応する地方本部
支部交渉	事業場とこれに対応する支部

2 （略）

（団体交渉の対象事項）

第11条 団体交渉の対象事項は、次の各号に掲げる事項のうち、各交渉の場における会社の各組織の長の権限に属する事項とする。ただし、経営専決事項については、対象事項としない。

（1）賃金その他の給与、退職手当、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

（2）昇職、降職、転職、免職、休職、高齢者再雇用、懲戒及び解雇の基準に関する事項

（3）労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項

（4）前3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

2 前条の定めに基づく支部交渉の対象事項は、次の各号に掲げる事項とする。

（1）労働基準法（略）第24条の規定に基づく賃金の一部控除に関する協定

（2）労働基準法第24条の規定に基づく給与の口座振込み等に関する協定

（3）労働基準法第34条の規定に基づく一斉休憩除外に関する協定

（4）労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間外労働及び休日労働に関

する協定

(5) 雇用保険法施行規則第101条の8、第101条の15及び第102条の規定に基づく雇用継続給付支給申請に関する協定

(6) 支部交渉の手續

(7) 服務表の作成・変更」

「(窓口担当委員)

第13条 労使双方は、団体交渉の円滑な運営を図るため、それぞれ正・副各1名の窓口担当委員を指名し、誠意をもって窓口機能の充実に努める。

2 (略)」

「(団体交渉の申し入れ)

第16条 団体交渉を行う場合には、次の事項をあらかじめ窓口担当委員から相手方の窓口担当委員に申し入れる。

なお、申し入れの際には、相手方の検討時間等を考慮し、申し入れ日時から交渉希望日時までの間にできるだけゆとりが持てるよう配慮する。

(1) 交渉事項

(2) 出席する交渉委員の氏名と数

(3) 交渉日時

(4) その他必要事項(交渉の場所、団体交渉に必要な最小限度の事前及び事後の打合せ時間、交渉事項が複数の場合の交渉の順序等)」

「第4章 紛争処理

第1節 平和条項

(紛争の解決)

第19条 会社と組合との間に労働関係に関する紛争が生じたときは、労使双方誠意をもって話し合い、その解決に努める。」

「第5章 労使委員会

第1節 一般的事項

(設置目的)

第31条 労使が一致協力して事業の発展をめざすことを前提として、労使双方が互いに相手の立場や役割を尊重して円滑な意思疎通を行うことにより、相互信頼の下に高次の労使関係の確立を図ることを目的として、労使委員会を設ける。

2 労使委員会における意思疎通は、団体交渉とは別に前項に定める目的に沿って行う。

(設置単位)

第32条 労使委員会の種類は次表左欄に、設置単位は同表右欄に定めるとおりとし、会社別に開催する。

種類	設置単位
支部労使委員会	事業場とこれに対応する支部
職場労使委員会	事業場とこれに対応する組合組織

2 (略)

(労使委員会の対象事項)

第33条 労使委員会の対象事項は、次表左欄の種類に応じ、同表右欄に掲げる事項とする。

種類	対象事項
支部労使委員会	(1) 支部内の各事業場に共通する具体的かつ現実の問題 (2) (略)
職場労使委員会	(略)

2 前項の定めにかかわらず、次の各号に掲げる事項は労使委員会の対象外事項とする。

- (1) 労使間の他のルール等で処理される事項
- (2) 上部段階の意思疎通と全く重複する事項
- (3) 法定事項・経営専決事項・権限外事項のうち意思疎通を行うことが適当でない事項

「(窓口担当委員)

第35条 労使双方は、労使委員会の円滑な運営を図るため、それぞれ次の各号のとおり窓口担当委員を指名し、誠意をもって窓口機能の充実に努める。

- (1) 支部労使委員会 支部交渉の窓口担当委員を充てる。
- (2) 職場労使委員会 (略)

2 (略)

「(支部労使委員会の窓口)

第39条 支部労使委員会の窓口は、原則として月1回定例的に開催し、第33条第1項に定める支部労使委員会の対象事項を中心に意思疎通を行う。

2 (略)

「(支部労使委員会の開催)

第41条 支部労使委員会の窓口の意思疎通を行った上で、労使双方の窓口担当委員が合理的理由をもって必要と判断した場合には、支部労使委員会を開催

し、窓口担当委員間の意思疎通の内容等を踏まえて、問題解決等に向けた意思疎通を行うことができる。」

「（苦情処理機関の種類等）

第51条 会社と組合との間に、苦情処理機関を設置する。

2 苦情処理機関の種類は次表左欄に、設置単位は同表右欄に定めるとおりとする。

（略）

（甲8）

ウ 19.9.28附属覚書には以下のような規定があった。

「（団体交渉の対象事項）

第4条 協約第11条第1項に定める『経営専決事項』とは、人事異動（出向、転籍、就業する場所（本人希望によるいわゆるUターンを含む。）若しくは従事する職務の変更）、社員区分間の異動、再採用、休職及び復職、降職、退職、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項、個別的労務指揮権の発動に関する事項及び企業財産の管理処分、企業計画の立案実施等の経営に関する事項をいう。」

「（窓口担当委員間の調整）

第11条 労使双方の窓口担当委員は、団体交渉の円滑かつ効率的な運営を図るため、協約第16条各号に定める事項について、次の点に留意しつつ、事前に調整し明確に取り決めておくものとする。

（1）交渉事項

単に交渉事項が何かだけでなく、あらかじめ双方の提案・要求等の趣旨・要点についても整理する。

（2）出席する交渉委員の氏名と数

（略）

（3）交渉日時

（略）

（4）その他必要事項

（略）

「（上移）

第18条 支部交渉において争いが生じた場合は、労使双方の窓口担当委員間で対立点を整理してメモ交換し、（略）、その取扱いを地方段階に上移することができる。（略）

2～3 （略）

4 第1項により上移されている部分については、会社側提示案により暫定的に実施する。(略) 」

「(性格)

第22条 労使委員会は、団体交渉とは別に行うものであり、労使委員会で労使双方の理解の一致が得られない場合でも、そのことにより施策の円滑な実施に支障を生じさせないものである。

(労使委員会の対象事項)

第23条 (略)

2 協約第33条第2項第1号に定める『労使間の他のルール等』とは、団体交渉及び苦情処理をいう。

3 協約第33条第2項第3号に定める『法定事項・経営専決事項・権限外事項のうち意思疎通を行うことが適当でない事項』とは、人事異動(出向、転籍、就業する場所(略)若しくは従事する職務の変更)、社員区分間の異動、再採用、休職及び復職、降職、退職、懲戒、解雇等個別的人事権の行使に関する事項、個別的労働指揮権の発動に関する事項及び企業財産の管理処分、企業計画の立案実施等の経営に関する事項をいう。 」

「(支部労使委員会の開催に関する窓口)

第30条 支部労使委員会を開催する場合には、労使双方の窓口担当委員は、あらかじめ打合せを行い、議題、出席委員の指名、日時及びその他必要事項について調整し、取り決めておく。 」

(甲9)

第3 争 点

平成21年10月5日から平成22年5月14日の間に行われた以下の事項に係る組合の団交申入れについて、会社が応じないことに正当な理由があるか。

- ①組合事務所の貸与について
- ②社員に対する営業活動の目標設定について
- ③平成22年4月1日付けの人事異動について
- ④22.4.15府労委命令により応じることとされた団交について

1 被申立人の主張

(1) 19.9.28労働協約等について

組合が所属する N と、会社との間には、団交や労使委員会の対象事項を定めた19.9.28労働協約等が存在する。 N と会社との間で発生した諸問題については、この協約で定めたルールに則り、解決に向けた交渉を行ってきたところである。しかし、組合は、19.9.28労働協約等について、当初は所持もせず、

後に至っても中身を理解せず、上部機関の意見を聞いて同協約の中身を理解しようとの努力を行うこともなしに、当該協約に従って対応しようとする会社に対し、団交拒否であると主張している。

会社と N における団交及び労使委員会は、 L 時代から築かれてきた会社と N との関係を、民営・分社化後も踏襲する形で役割分担がなされているものである。組合も、組織の中央本部である N が締結した協約の定めに従い、団交の対象事項と定めた事項については団交において、労使委員会の対象事項と定めた事項については労使委員会において、取り扱うべきことは当然である。本件申立ての審問における組合の証人の証言からすると、19.9.28労働協約等の締結後に N に加入し支部結成した組合は会社と N との間の協約には拘束されないかのような見解を示すが、これは全くの誤りであることは多言を要しないところである。かような組合の誤った認識が、19.9.28労働協約等を理解しようとしめない行動につながり、同協約等に従って対応しようとする会社に対し団交拒否であるなどと主張する原因になっているのではないかと考えざるを得ない。

(2) 組合事務所の貸与について

ア 会社と N との間で締結している協約において、支部職場の労働問題は支部交渉又は支部労使委員会で解決することが定められ、当該労働問題によって、支部交渉又は労使委員会の一方で取扱うこととされている。すなわち、支部交渉は、所定の7項目の事項を対象として行われることとなっており（第11条第2項）、支部労使委員会は、支部交渉や苦情処理などの労使間の他のルール等で処理される事項以外の事項について労使双方が円滑な意思疎通を行うよう設けられている（第33条）。

組合事務所設置の問題については、第11条第2項において定められた支部交渉対象事項ではなく、「支部内の各事業場に共通する具体的かつ現実の問題」（第33条第1項）として、支部労使委員会の方の対象事項となるものである。

そこで、会社は、組合からの団交申入れに対し、ルールに沿った対応、即ち、19.9.28労働協約において定められたとおり支部労使委員会で取り扱う旨伝えたものであり、その対応は極めて真っ当なものである。

イ 支部労使委員会は、協約上の位置づけとしては「団体交渉」とは異なるものの、会社と組合との間で行われる支部労使委員会の窓口における折衝は、労使間の合意形成に向けた意思疎通という機能を有するものであり、その実質的機能に鑑みれば、労働組合法（以下「労組法」という。）上の団交に該当するものである。支部労使委員会は、広範な事項について団交と同様の手続による意思疎通を行い、

問題解決を図ることを目的として設けられたものであり、かかる事実経過、また、現行協約において支部交渉と支部労使委員会の手続がほぼ同様であることからいっても、支部労使委員会が、団交の機能を有することは明らかである。この点、組合の窓口担当委員自身、労使委員会と団交の違いについて「基本的には変わらない」と証言しているところである。

他支店においても、Nの他の支部や他の労働組合との間で、組合事務所の貸与については、支部労使委員会で扱っているところである。

ウ 組合は、19.9.28附属覚書第22条で労使委員会において双方の理解の一致が得られない場合でも、そのことにより施策の円滑な実施に支障を生じさせないものであるとされていることを挙げて、団交と労使委員会とは「相当に性質の異なるもの」などと主張しているが、失当である。19.9.28労働協約における支部交渉事項についても、組合の合意を得ることなく会社の意思のみをもって成立することがその性格上不可能な第11条2項1号から6号以外の事項は、会社提示案がそのまま実施されると19.9.28附属覚書第18条第4項に定められており、この点、支部労使委員会に関する同附属覚書第22条の趣旨と何ら異なるところはない。また、理解の一致が得られない場合の施策の円滑な実施に支障を生じさせないとの支部労使委員会の取扱いは、一般論としても、団交において労使が合意に至らない場合の取扱いと何ら異なるところはない。

エ 上記のように、支部労使委員会は団交と同様の機能を有するところ、会社は、支部労使委員会の窓口において、組合事務所貸与について組合と交渉を繰り返し、この点について実質的な討議を十分に行っている。会社が、支部労使委員会において組合事務所貸与の問題を話し合うことを拒否したことはなく、実質的に考えても、会社が組合事務所の貸与について団交を拒否したと評価することはできない。なお、組合の窓口担当委員であった当時の組合書記長D（以下「D書記長」という。）は、組合と会社との間ではずっと「団交」が行われてきたと証言し、会社側担当者とD書記長が話をする場についても「団交」と理解する旨証言しているが、この証言からすると、組合の言う団交拒否が何を指すのかまことに不可解である。

結局のところ、組合は、自らの所属するNが締結した協約の内容を十分理解せず、上部機関に問い合わせをすることもなしに、組合事務所の貸与について協約上の「団体交渉」という形式をとることに固執したのである。組合が19.9.28労働協約の内容を理解せず、また理解しようともしていないことは、D書記長の質問にまともに回答しようとしないう証言態度からもうかがえるところである。

オ 以上のとおり、組合事務所の貸与について、会社が正当な理由無く団交を拒否した事実などないことは明らかである。

(3) 社員に対する営業活動の目標設定について

ア 社員の営業の問題は、19.9.28労働協約第11条第2項に定める支部交渉の対象事項ではなく、「支部内の各事業場に共通する具体的かつ現実の問題」（第33条1項）として、支部労使委員会の方の対象事項となる事柄であった。そこで、会社は、社員の営業の問題については、19.9.28労働協約に基づき、支部労使委員会で取り扱うことを伝えたものであり、その対応は極めて真つ当なものである。

なお、営業関係については、T 支店における他の労働組合との間でも労使委員会で対応しており、他支店においても、N の他の支部や他の労働組合との間で、支部労使委員会で扱っているところである。

イ 組合は、19.9.28労働協約において支部交渉事項及び支部労使委員会対象事項が決まっており、営業に関する事項は支部労使委員会の対象事項にあたる旨会社が説明したのに対し、団交拒否と受け止める旨の突拍子もない返答をする一方、窓口担当委員であったD書記長が協約を見せてほしい旨の発言をしていたのであり、かかるD書記長の言動からすると、組合は19.9.28労働協約の内容を確認・理解することもないばかりでなく、協約を所持せず、見たこともないままに「団交拒否」と言い募っていたに過ぎないものである。

そして、本件申立ての審理の中で、会社が19.9.28労働協約の具体的条項を示しながら説明して以降は、組合は「団交」を申し入れるという態度を改め、支部労使委員会の開催を求めるという姿勢に転じているところである。

ウ また、支部労使委員会が団交の機能を有することについては、前記(2)イからエにおいて述べたとおりである。会社は、営業の問題について支部労使委員会の窓口において交渉を重ねており、平成21年6月4日に行われた窓口交渉においては、組合からの強い要望を受けて、窓口担当委員以外の組合員の参加を認めている。さらに、同22年10月21日に行われた支部労使委員会においても、営業のことが話題になり、組合側から、声かけによる販売について職場実態はどうか、どのような指導としているのか等の質問が出され、会社としてもその場で答えられる範囲で回答しているものである。

エ 以上のとおり、社員に対する営業活動の目標設定について、会社が正当な理由無く団交を拒否した事実などないばかりか、支部労使委員会の窓口では、19.9.28労働協約等上の参加者の枠を超えて組合員の参加を認めているなど柔軟に対応しているところであり、このような状況からしても組合の主張が失当であることは明らかである。

(4) 平成22年4月1日付けの人事異動について

ア 平成22年3月19日、 T 支店の支店長が C 組合員に対し、同年4月1日より、支店内の別の班の所属となる旨を内示し、これを受けて組合が22.3.23団交要求書を提出して団交を求めてきた。

19.9.28労働協約等において、個別の社員に対する人事異動は経営専決事項として団交の対象外とされていることから、会社は同協約等に基づき、団交で取り扱うことはできない旨伝えたものである。

なお、班替えによって社員の労働条件が変わることはなく、本件班替えによって C 組合員には何らの不利益も発生していない。

イ 確かに、人事異動が労働条件に影響を及ぼす場合については、19.9.28労働協約第11条1項4号に定める団交事項に該当し得る。ただし、「個別的労務指揮権の発動に関する事項」に該当する場合は、経営専決事項にあたり（19.9.28附属覚書第4条）、協約上の団交の対象事項とはならないものである（第11条1項但書）。

ウ 一方、組合が T 支店に申し入れをしている「職場における今後の労働条件の変化」が、 T 支店における個別の業務運行に関する内容を指すのであれば、19.9.28労働協約第33条の定めにより、職場における「具体的かつ現実の問題」として、支部労使委員会の対象事項となるものである。このため、22.3.28団交要求書を受け取った際、会社の業務企画室長である E （以下「E 室長」という。）は、22.3.28団交要求書に記載されている事項が支部労使委員会で取扱うべき事項である可能性もあることから、当該要求書を提出した組合の D 書記長に対し、22.3.28団交要求書において組合が主張する「労働条件」とはどういった趣旨であるのかを確認したが、D 書記長は「非番日労働などしている」と答えるのみで、それ以上具体的な回答がなかった。

そこで、E 室長は、社員個々に対する非番日労働や超過勤務の命令等は個別的労務指揮権の発動に関する事項であり、経営専決事項に該当することから、19.9.28労働協約等上の団交の対象事項とはならない旨回答したものである。

そして、さらに、E 室長はこの際、19.9.28労働協約第11条1項に「団体交渉の対象事項は…各交渉の場における会社の各組織の長の権限に属する事項とする」との定めがあることから、団交の対象となる事項は中央交渉・地方交渉・支部交渉それぞれの段階により異なる旨、また、同条2項において、支部交渉の対象事項が特定されている旨、改めて D 書記長に説明したところである。

エ 以上のとおり、平成22年4月1日付けの人事異動について、会社が正当な理由無く団交を拒否した事実などないことは明らかである。

(5) 22. 4. 15府労委命令により応じることとされた団交について

22. 4. 15府労委命令に関しては、現在中央労働委員会において審理を終え、命令待ちの状態である。したがって、今の段階で団交に応じることができないものである。

(6) 以上のことから、本件申立ては、いずれも理由が無く、会社に不当労働行為に該当する行為はない。

2 申立人の主張

(1) 19. 9. 28労働協約等について

会社は、組合の上部組織である N と労使関係に関する協約を締結している。この協約は、事細かく労使関係を規定し、また、労使交渉で決定されていく労働条件が具体的に現れる、もっとも大事な個別人事権については団交議題から排除している不当なものである。

また、支部労使委員会の性格は、19. 9. 28附属覚書第22条で「(略)、労使委員会で労使双方の理解の一致が得られない場合でも、そのことにより施策の円滑な実施に支障を生じさせないものである。」とするなど、最初から会社の施策実施を前提にするなど対等な労使関係のあり方からすると相当に問題のあるものとなっている。しかしながら、そうはいつでも交渉が開催されれば、団交機能の一部がこの労使委員会によって代替されることになり、会社は、平成21年段階までは、団交に、内容は不十分ではあるがとにかく応じていた。

しかし、平成22年に入ると、突然に団交には応じなくなった。E 室長は、丁寧な説明を行うでもなく、突然の態度変更を行い、支部労使委員会という形式なら行えるものであっても、そのような形式で行うことを提案するのではなく、団交はしない旨述べ、突き放すのみであった。

(2) 組合事務所の貸与について

ア 組合は平成19年12月の結成時から組合事務所の設置要求を提出していた。会社は、この要求に対して、当時、組合事務所として唯一適切な場所であった場所を、長靴保管場所を移動させて塞いでしまった。

イ 平成21年10月5日、組合は会社に対して21. 10. 5団交要求書を提出して改めて組合事務所設置に向けた団交の申し入れを行ったが、しかし、会社はその場で「場所が狭隘であり設置できない」と団交の開催に応じようとしなかった。

さらに同22年3月5日付けでこの問題での団交を申し入れたが、これも団交の開催が行われないままとなっている。

ウ 平成22年10月には、支部労使委員会開催を巡る折衝の中で、会社は「年明けに検討する」と言い逃れ、年が明けると「4、5月に検討する」と述べて先に延ば

すばかりである。結局、組合結成時に要求提出して以来、長靴保管場所の突然の移動による組合事務所候補場所の喪失について一度も正式な説明を行わないままとなっている。

エ 組合事務所問題については、協定上は支部労使委員会での扱いになる、と会社は主張するが、現実には支部労使委員会の交渉議題として取り上げられてこなかった。窓口折衝で事たれりとしてきた会社の姿勢は、極めて一方的であり、正当な理由のない団交拒否に当たる。

(3) 社員に対する営業活動の目標設定について

ア 組合は、営業活動のロールプレイング指示等に関して、会社に団交を申し入れ、平成21年6月4日に団交が開催された。同年12月10日にも団交が開催された。

イ 平成22年2月1日に組合は改めて会社に対して22.2.1団交要求書により団交申し入れを行った。同年3月2日には、E室長は「団交には応じない、その根拠を示す」と述べ、団交拒否をすと言明した。このため、同月5日、組合は、その旨を記載した抗議文である22.3.5団交要求書を会社に提出した。その後、会社は「コミュニケーションルール」と言う冊子を提示し、これに書いてあるからしなくていい、と述べた。D書記長は、その内容を写させてもらうよう要請したが、E室長はこれを拒否した。

平成22年3月17日には、組合上部機関にその「コミュニケーションルール」について不存在を確認した上で折衝に臨んだD書記長に対して、E室長は「それなら会社に確認する」と述べた。同月25日に、E室長は「これは団交事項ではない、理由は地本に聴け」と述べて、話が進まなかった。

ウ 平成22年10月、支部労使委員会の場で社員に対する営業活動の目標設定が議題となった。この席で、組合より営業に関わる具体的な職場の指示が「特定商取引に関する法律」に違反しているとの指摘を行い、会社は「是正」を約束した。そのようなやりとりがあった後、E室長は突然態度を豹変させ、「答えません」「回答したとおりです」などと言い始めた。さらに、「この場（労使委員会）は事実確認をする場ではない」と述べて事実確認を拒否するようになり、このため、話合いは全く進まなくなった。その後、会社は「話し合いの内容を整理しなければ労使委員会の開催には応じない」と述べ、現在に至るまで労使委員会も行われていない。

エ 会社の職員に対する営業活動の指導は相当に問題があるものであるが、会社は、過去の交渉では、「法に従っている」、「自爆営業の実態はない」などのおざなりな言葉だけで、交渉を済ませており、何よりも、平成22年以降は、同年10月21日の支部労使委員会に応じたのを最後に、全く交渉に応じていない。その10月21

日の交渉も途中からは、「答えません」、「回答したとおりです」、との言葉を繰り返すだけの不誠実なものであった。

オ 営業活動問題では、過去に何度か団交が開催されており、それらの団交では会社は、具体性のない言葉で済ませており、平成22年当初からは、団交事項ではない、と形式論を振り回し、支部労使委員会の場で行おうという提案をするわけでもなく、ただ団交には応じないという姿勢を続けた。また、ようやく行った平成22年10月21日の労使委員会では、「回答したとおりです」、「事実確認はしない」、などと実質的に議論を拒否しており、支部労使委員会は、19.9.28労働協約等どおりに会社が誠実に交渉に応じれば、前記(1)で述べたとおり、憲法、法律の規定する団交の一部の機能を代替しうるが、実際にはまともな議論を拒否したのであって、会社の団交拒否には正当な理由はない。

(4) 平成22年4月1日付けの人事異動について

ア 組合の組合員が多く所属する6班は、平成21年3月に新しい班長が赴任してきて班の体制、雰囲気が悪くなった。新しい班長の業務遂行能力には問題があり、誤配も多く、職場の業務遂行体制並びに人間関係が悪化していった。

イ このような状況下で、平成22年3月19日、C組合員には他班へ、そしてC組合員の懲戒処分問題では陳述書を書いてくれた非組合員の1名に対して他支店への異動の内示が行われた。この異動により、これまでも問題が多かった6班の職場状況に懸念が生じるため、組合は会社に対して同月23日に、22.3.23団交要求書で団交を申し入れたが、会社は、同月25日に、「この件は経営専決事項である」との理由で団交を拒否してきた。

もともとうつ病の診断を受けていた組合員 F (以下「F組合員」という。)は異動に伴う今後の職場状況の想定される厳しさのため、体調を崩し、同月26日から休職することとなった。

ウ 平成22年3月28日、このような事態を受けて、組合はさらに「今後の職場状況」を議題にした団交の開催を求めて、22.3.28団交要求書で交渉申入れを行った。しかし、E室長はこの文書自体の受け取りをも拒否しようとした。

こうして、組合の申し入れは全く無視されたまま、異動が強行された。その結果は、ベテラン職員の転属と休職、新任の転入により、大幅な超勤時間の増加という形で現れた。

エ 労働組合は、所属する組合員が自らの権利を守るために結成した組織であり、憲法・労組法で団結権・団交権・団体行動権が保障されている。前述したように、この人事異動には明らかに大きな懸念材料があり、組合はそれらについて内示直後より指摘しており、会社にはこれらについて組合に対して少なくとも説明義務

がある。

しかしながら、会社は、団交事項でない、というばかりで、交渉に応じようとしないばかりか、22. 3. 28団交要求書の受取自体をも拒否しようとした。まともな労使関係構築の意志のない事が明らかである。結局全く団交が行われぬまま異動が強行されたのであり、正当な理由のない団交拒否というしかない。

(5) 22. 4. 15府労委命令により応じることとされた団交について

ア 平成22年4月15日、団交応諾を命じる22. 4. 15府労委命令が発せられ、組合は、この命令に基づき、会社に対し団交開催を要求した。

平成22年4月19日に団交開催要求書を手交し、同月22日に E 室長に口頭申し入れをしたが、同月28日、会社は、22. 4. 15府労委命令については不服であるので再審査を申し立てする、として団交を拒否した。同年5月10日、団交開催を口頭申し入れし、同月14日、組合は T 支店前で抗議行動を行い、同時に22. 5. 14抗議申入書を会社に手交した。その後、会社は現在においても、係争中である、ということを利用して団交を拒否している。

イ 憲法第28条が団交その他の団体行動をする権利を保障し、これを受けて、労組法第7条第2号は使用者の正当な理由のない団交拒否を不当労働行為として禁止している。団交とは、労働者の団体が使用者との間で対等の立場に立って労働者の労働条件、その他の処遇や団体的労使関係の運営に関する労働協約を締結するために交渉を行うことを言い、使用者が団交を行うことを憲法第28条ないし労組法により義務づけている。会社は、中央労働委員会にて係争中につき、団交はできないといった理由で団交を拒否しているが、労働委員会の命令は、中央労働委員会や裁判所において初審命令が取り消されたり、変更されたりしない限り、命令の効力があり、会社は22. 4. 15府労委命令を履行しなければならないのである。

ウ また、会社が中央労働委員会にて係争中であることを理由として、団交を拒否することは、団交による自主解決の余地を閉ざすものであり、団交を拒否する正当な理由ではない。会社のこのような態度は、団交に応じる義務があること及びかかる義務に違反していることを認識しながら本件団交拒否等に及んだものであって、これは組合否認的な団交拒否であるから、およそ正当な理由のない団交拒否である。労働組合においては、団交権は重要な権利であり、とりわけ組合のような個人加盟の一般労組では、組合活動において団交を高く位置づけて活動しており、本件団交拒否等により、その団交権が侵害され、会社の従業員に対し、組合が団交を申し入れても交渉すら持たれることがないとの認識を与えることとなった結果、組合の労働組合としての社会的評価や信用を著しく毀損されたものである。

エ 以上のとおり、会社の団交拒否には、正当な理由もなく、不当労働行為である。
(6) 以上のとおり、会社の上記団交に応じない行為は労組法第7条2号に該当する不当労働行為である。

第4 争点に対する判断

1 争点（平成21年10月5日から平成22年5月14日の間に行われた、①組合事務所の貸与について、②社員に対する営業活動の目標設定について、③平成22年4月1日付けの人事異動について、④22.4.15府労委命令により応じることとされた団交について、の各事項に係る組合の団交申入れについて、会社が応じないことに正当な理由があるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 19.9.28労働協約等及び団交についての組合の考え方について

本件申立ての審問において、会社側代理人の質問に対し、D書記長は次のように証言した。

(ア) D書記長は、窓口担当であるD書記長とE室長の折衝が19.9.28労働協約等上どのような位置づけにあるかについてや、組合事務所の問題が19.9.28労働協約等の団交事項のどれに該当するかについては検討したことはない旨を証言した。

(証人 D)

(イ) D書記長は、組合結成以来、会社との間で行われてきた交渉は、窓口担当としてD書記長とE室長が折衝する場も含めて、ずっと団交が行われてきたと認識している旨証言した。

(証人 D)

イ 組合事務所の貸与について

(ア) 組合事務所の貸与の要求は、平成19年12月の組合結成の直後から行われており、これに対して、会社は交渉において、T支店は狭隘で貸与できるスペースがない旨等の回答を行っていた。

なお、当該交渉について、E室長は、支部労使委員会の窓口における交渉であると証言している。

(乙1、証人 E)

(イ) 平成21年10月5日、組合はT支店に対し、21.10.5団交要求書を提出した。21.10.5団交要求書には、以下のような記載があった。

「(略)。よって、以下の要求を行うので誠意を持って対応せよ

1 ー 組合事務所を貸与せよ。

2 ー Q に以前より広い敷地を組合事務所として貸与した理由をあ

きらかにせよ、組合事務所として貸与する敷地なら、組合事務所のない『 H 』に貸与するのが道理ではないのか。回答せよ。

D 書記長と平成21年10月6日までに団体交渉の日程を決定されたい。」
なお、ここに記載してある Q とは、別組合である Q のことを指している。

(甲1、甲24)

(ウ) 21. 10. 5団交要求書が提出された直後もしくはその翌日の平成21年10月6日、E 室長は、組合に Q に利用承認している事務所の場所に変更はなく、組合の主張するような事実はない旨を説明し、組合事務所については支店狭隘のために貸与できない旨を述べた。この話合いの中で、E 室長は、現在組合に貸与中の物品保管庫について、書類が収まりきらないのであればキャビネットを増やす等の対処方法を考える旨回答した。

なお、その後、22. 3. 5団交要求書まで、組合から組合事務所に関する団交申入書が提出されることはなかった。

(甲24、乙1、証人 D 、証人 E)

(エ) 平成22年3月5日、組合は、T 支店に、22. 3. 5団交要求書を提出した。22. 3. 5団交要求書には以下のような記載があった。

「2. 2008年12月の H 結成から再三に渡り組合事務所の貸与を要求しているが、『支店狭隘のため貸与できない。』と回答するばかりで一向に貸与に応じる姿勢がなく、現在組合事務室の貸与を受けている Q との組合差別取り扱いは明確である。組合業務に支障をきたしているので直ちに Q との差別取り扱いをやめ、組合事務所を貸与せよ。『支店狭隘』で貸与できない状態なら支店外にマンションなど用意して貸与せよ。

3. 支店内2階に設置されている『書類保管庫』を『長靴置き場』として使用できるようにせよ。」

22. 3. 5団交要求書に対して、会社は、窓口折衝において、現状は空きスペースがない状況であり、今後も検討はしていくが現状を理解されたい旨及びマンション等の貸与はできない旨の回答を行った。

(甲5、甲24、乙1、証人 D 、証人 E)

(オ) 平成22年3月15日、後記ウ(キ)記載のとおり、E 室長は、D 書記長に対して、「コミュニケーションルール」という冊子の該当部分を読み上げて、今までの交渉は団交ではなく支部労使委員会であった旨並びに支部交渉及び支部

労使委員会の対象事項についての説明を行った。

(甲24、乙1、証人 D、証人 E)

(カ) 平成22年3月23日、会社は、組合に貸与していた物品保管庫をより大きなものに変更した。

(甲24、乙1、証人 D、証人 E)

(キ) 平成22年3月29日、組合は、T支店に、22.3.26団交要求書を提出した。

22.3.26団交要求書には以下のような記載があった。

「先に申し入れた(発86号)組合事務所について、貴社は2010年3月23日に、私ども H に対して書類保管庫の追加の貸与があったが、依然として組合事務室の貸与はされていない現状であり、団体交渉も開催されていない。支店は『支店内の狭隘により貸与できない。』との回答を繰り返すばかりで、誠意をもって組合事務室の貸与に向けての動きをしているとは考えられず、すでに組合事務室の貸与を受けている Qとの『組合差別取り扱い』を明確にして支店自らが組合差別を助長している。

H として『組合事務室貸与について』の団体交渉の開催を申し入れる。」

なお、上記文書における「発86号」とは22.3.5団交要求書のことを指す。

また、同日提出された、22.3.19異動内示に関する団交要求等が記載された22.3.28団交要求書には、後記エ(カ)記載のとおり、19.9.28労働協約等の特定の条項に言及した記載があった。

同日、午後、E室長は、D書記長に対し、組合事務所の問題は、支部労使委員会で扱うものであり、今まで支部労使委員会の窓口で回答してきている旨、これは19.9.28労働協約等のルールに従った対応である旨を述べた。

(甲2、甲7、乙1、証人 E)

(ク) 本件申立後の平成22年10月19日、組合は会社に対し団交ではなく支部労使委員会の開催を求め、支部労使委員会の窓口において、会社は、現状では空きスペースがなく難しいので、年賀物品を含めた不要物品の処分等を含めて検討していくこと等について伝えた。また同23年1月27日の支部労使委員会の窓口では、スペース確保のために更なる調整が必要なので、年度明けに正式な回答ができる旨を述べた。

(甲24、乙1、証人 D、証人 E)

(ケ) 組合事務所の貸与問題について、Nの他の複数の支部が、それぞれ

れ対応する会社組織と支部労使委員会において交渉していた。

(乙1、証人 E)

ウ 社員に対する営業目標の設定について

(ア) 平成21年5月下旬、組合は、 T 支店に、21.5団交申入書を提出した。

21.5団交申入書には以下のような記載があった。

「2009年5月19日(金)の集配課ミーティング終了後、集配課長は、

S の予約販売実績が0(ゼロ)の社員・契約社員(組合員を含む)を集め、他の労働者の前で、『営業を行っていない』と叱責し、『来週まで予約販売実績が0(ゼロ)の者は、ロールプレイングを実施する』する旨の恫喝的発言をおこなった。これは、営業活動が本来業務でない集配労働者への『ノルマ』の押し付けであり、集配課長の発言は、労働者の人格的利益を侵害した不法行為であり、人権侵害である。

(略)

記

- 1 『 S の販売』について、具体的な提案、説明をおこなうこと。
- 2 上記『さらし者』にした労働者に謝罪すること。
- 3 個人情報保護法に抵触するので、支店通用門に張ってある個人別成績表を撤去すること。
- 4 貴社の『パワーハラスメント』の認識を明らかにすること。

尚、本要求の団体交渉の開催日時を D 書記長と日程調整し、早急に開催されたい。 以上」

(甲3、甲24、証人 D 、当事者 A 、証人 E)

(イ) 平成21年6月4日、組合と T 支店との間で、21.5団交申入書に関する交渉(以下「21.6.4交渉」という。)が行われた。組合から5名、 T 支店から2名が出席した。この交渉を行う以前に、 E 室長は、 D 書記長に、組合側出席者を2名以内にするよう求めていたが、当日、組合が人数制限を認めなかったため、5人が参加したままで交渉を行った。

21.6.4交渉の数日後、21.5団交申入書の要求の第3項に記載されていた支店通用門に貼付されていた個人別成績表は撤去された。

(甲23、甲24、乙1、証人 D 、証人 E)

(ウ) 平成21年11月5日、組合は、「2009年度年末年始繁忙要求書」と題する書面を提出し、同月27日及び同年12月10日に交渉(以下、「21.11.27交渉」及び「21.12.10交渉」という。)が行われた。21.12.10交渉における出席者は、 T 支店からは E 室長ほか1名であり、組合からは D 書記長及び C 組

合員であった。 T 支店は、解雇をほのめかした脅迫行為は行っていない旨、実需を伴わない郵便商品の買い取りは、コンプライアンスの観点から慎むものであり指導を継続していく旨、法律に則り対応する旨等を回答した。

(甲24、乙1、証人 D 、証人 E)

(エ) 平成22年2月1日、組合は、 T 支店に、22.2.1団交要求書を提出した。22.2.1団交要求書には、以下のような記載があった。

「下記の通り要求するので、2月15日までに文書回答すると共に団体交渉を開催せよ。

記

1. 昨年12月に訪問販売法が改正施行された。その法律によると、集配営業課で貴職が日常指導している『声かけによる販売』は、法律上許されないことである。『声かけによる販売』勧奨を即座に中止せよ
2. 年賀状の発行枚数が、減っているにも関わらず、社員一人あたりの『指標、目標』と言う言い方をしているが、ノルマが増えたのはなぜか
3. 年賀状の販売と同時に金券ショップにて廉価販売される。これは、社員が自ら買い取る『自爆営業』の故である。貴職がいたずらにノルマ達成のため社員にプレッシャーをかけるために起きる現象である。根絶のための考え方を述べよ
4. カタログ小包の目標=ノルマを撤廃せよ
- 5～8 (略)

(甲4、甲24、証人 D)

(オ) 平成22年2月22日、組合と T 支店の間で窓口折衝が行われた。そこで、D 書記長は E 室長に22.2.1団交要求書にかかる団交の開催時期を質問した。これに対し、E 室長は、支部交渉の対象事項は、19.9.28労働協約に定めた項目に限定されている旨を述べたところ、D 書記長は団交拒否と受け止める旨を回答した。そこで、E 室長が、同労働協約に定められている旨主張したところ、D 書記長は、当該協約を見せてほしい旨を述べた。これに対し、E 室長は、上部機関である N の地方本部に聞くよう述べた。

同年3月2日、E 室長は、D 書記長に対し、団交に応じられない根拠を示すので待つてほしい旨を述べた。

(甲24、乙1、証人 D 、証人 E)

(カ) 平成22年3月5日、組合は、 T 支店に、22.3.5団交要求書を提出した。22.3.5団交要求書には、以下のような記載があった。

「1. 2010年2月1日付けの H 発85号の『団体交渉要求書』が提出され

たにも関わらず未だに団体交渉の日程の目処がたっていない、これは『団体交渉の拒否』及び『不誠実団体交渉』の不当労働行為に当たる。E 室長は『協約があるので団体交渉に応じなくてもよい。』と団体交渉を拒否したにも関わらず2010年3月2日午後1時20分ごろであるが『団体交渉に応じない根拠を示すが待つてほしい。』と回答を引き延ばしている。日本国憲法、労働組合法に基づいて定められた『団体交渉』である。早急に発85号についての団体交渉の開催に応じよ。』

(甲5)

(キ) 平成22年3月15日、E 室長が、D 書記長に対し、「コミュニケーションルール」という冊子（以下「コミュニケーションルール」という。）の第8条2項を読み上げて、今までの交渉は団交ではなく支部労使委員会であった旨や支部交渉、支部労使委員会の対象事項についての説明を行い、今回の要求は団交対象事項ではない旨を説明した（以下、この日の説明を「22.3.15ルール説明」という。）。これに対し、組合は、コミュニケーションルールの内容を写させてほしい旨を述べたが、T 支店は、N 地方本部から取り寄せるよう述べてこれを拒否した。

同月17日、組合と T 支店との間の窓口折衝において、D 書記長は、N の地方本部に問い合わせたがコミュニケーションルールというものはないと返答だった旨を述べた。これに対し、E 室長は確認して回答する旨を述べた。この後、E 室長が、会社の支社に確認したところ、コミュニケーションルールとは、会社が、会社の管理者が19.9.28労働協約等を理解しやすいように作成した内部書類であって、組合は所持していないものである旨の回答を受けた。

同月25日、組合と T 支店との間の窓口折衝において、T 支店の窓口担当副委員である業務企画室課長代理が、D 書記長に対して、当該事項は、労働協約により団交事項には該当しない旨及び不明な点に関しては

N の地方本部に問い合わせしてほしい旨を述べた。

この時点において、組合は、上部団体である N に対して、労働協約の内容についての問い合わせや、相談は行わなかった。

同月29日、組合は、22.3.19異動内示に関する団交要求等が記載された22.3.28団交要求書を T 支店に提出したが、当該要求書には、後記エ(カ)記載のとおり、19.9.28労働協約等の特定の条項に言及した記載があった。

(甲7、甲24、乙1、証人 D 、証人 E)

(ク) 本件申立後、組合は、T 支店に対し、団交ではなく支部労使委員会の

開催を求め、平成22年10月21日に、営業目標の設定に関する問題についても議題として、 T 支店からは E 室長ほか1名が、組合員からは5名が参加して、支部労使委員会が開催された。その後、同月27日付けで、組合は「抗議及び申入書」と題する文書を T 支店に提出したが、その中には、「以下の点について次回労使委員会で明確に回答するように求める。」「(略)を議題として、次回労使委員会を開催するように申し入れる。」と記載してあった。

(甲12、甲24、乙1、証人 D 、証人 E)

エ 平成22年4月1日付けの人事異動について

(ア) 平成22年3月19日、 T 支店は、通称で6班と呼ばれていた第2集配課営業3班(以下「6班」という。)に所属していた C 組合員に対し、同年4月1日付けの人事異動に伴う、6班から別の班への班替えの内示を行った。また、同日、 T 支店は、6班班員であった非組合員の G (以下「G班員」という。)に対し、他の支店への異動を内示した。その当時6班には、当時組合の支部長であった A (以下「A支部長」という。)及び F 組合員も所属していた。

なお、 G 班員は、20-70申立てにおいて、組合に協力して、テープ録音を行ったり、陳述書を当委員会に提出したりしたことがあった。

(甲23、甲24、証人 F 、当事者 A 、証人 C 、証人 E)

(イ) 平成22年3月23日、組合は、 T 支店に対して22.3.23団交要求書を提出した。22.3.23団交要求書には以下のような記載があった。

「2010年3月19日に T 支店において行われた人事異動の内示は C 組合員が支店内異動、そして G 氏が V 支店の異動という内容であった。

C 組合員は言うまでもなく当組合の中心活動家であるし、 G 氏は『2008年(不)第70号 K /同 T 支店 事件』において当組合の要請を受けて、事実関係を陳述書で提出してくれた。これにより、貴社の事実わい曲がはっきり証明された。

本人が全く希望を出していない今回の人事異動(とりわけ別支店への異動となる G 氏について)は、このような両君の活動に対する報復人事と考えざるを得ない。

以上の観点を横に置くとしても、人事異動は異動を受ける当事者がその異動の理由などに十分な理解をもつことが異動先での業務遂行にもプラスの効果が期待される。(不公平人事だと『誤解』(誤解であればだが…)したままでは士気も落ちる!)又、少なくとも6班については、今私たちが把握し

ている限りでは2名が転出する。それだけでは、4月1日以降の6班に残る労働者の労働密度は飛躍的に強化される。全体的にも4月1日以降どのような労働者の配置になるのか全く不明であり、労働条件がどのように変化するか全く分からない。

このように、人事異動は本人に対する説明と同意が必要であり、又、全体の職場配置がどのように企画され、労働のあり方がどう変化するかについて組合に対する事前の協議が必要であることは論を待たない。

今回のような本人にも組合にも事前の相談や申し入れを全く行わないまま人事異動をおこなう貴社のやり方は組合無視であり、厳しく抗議すると共に、以下の申し入れを行う。

今回の人事異動について団体交渉を開催すること。

尚、4月1日発令とのことであるから、早急に開催すること。 」

(甲6、甲23、甲24、乙1、証人 D)

(ウ) 平成22年3月25日、E 室長は、組合に対し、人事異動は経営専決事項であり、団交対象事項ではないので団交を行わない旨述べた。

(甲24、証人 D)

(エ) 平成22年3月26日、F 組合員は、「うつ病」という医師の診断により休職に入った。

(甲23、甲25、証人 F)

(オ) 平成22年3月27日、支部労使委員会の窓口折衝があった。この席において、D 書記長が、T 支店が全く団交を受けてくれない旨の発言を行ったため、E 室長がそれについて質問すると D 書記長は、人事異動の関係である旨述べた。そこで、E 室長が、当該事項は経営専決事項に該当するので、団交の対象事項ではない旨述べたところ、D 書記長は、非番日の買い上げとか、労働条件が変わる旨を述べた。そのため、E 室長は、N の地方本部に聞くように述べた。なお、非番日の買い上げとは、非番日に出勤命令した場合に支給される超過勤務手当のことを指す。

(乙1、証人 E)

(カ) 平成22年3月29日、組合は、T 支店に22.3.28団交要求書を提出した。この際、22.3.28団交要求書を持参した D 書記長に対し、E 室長は、再度、C 組合員の班替えは経営専決事項である旨を述べたが、D 書記長は、労働条件はどうなるか、非番日労働などを行っている旨を述べた。

22.3.28団交要求書には、以下のような記載があった。

「2010年3月23日に私たち H は T 支店

に対し、人事異動について、そして4月1日人事異動発令後に影響を受ける労働条件についての団体交渉の申し入れをしたが支店は『経営専決事項である。』『労働条件ではない。』などの理由をつけて団体交渉に応じようとし
ない。

今回行われた人事異動の内示は C 組合員が支店内異動、そして G 氏が V 支店への異動という内容である。本人が全く希望を出していない今回の人事異動（とりわけ別支店への異動となる G 氏について）は、先の抗議申入書（発87号）で書いたように両君の活動に対する報復人事と考えざるを得ない。その上、支部長 A は自爆営業を強要する集配課長のパワーハラ
スメントにより統合失調症に追いこまれバイク業務不可能な状態になり、F組合員は悪化する6班の状況に疲弊してしまい現在は休養を余儀なくされ、その穴埋めに6班に所属する N 組合員に対して『超勤』『非番日労働』など労働強化を強要しようとしている。

T 支店の業務基盤を脆弱にしてまで取った今回の行動は『報復人事による組合つぶし』であると H は認識している。組合に対する報復行動のために引き起こした『6班異常事態』を組合員に対する労働強化で乗り切ろうとするのはもってのほかであり断固抗議する。

1、今回の人事異動は団交事項に該当するか

附属覚え書き第4条に於いて団体交渉対象事項から排除される『経営専決事項』として確かに『人事異動』が挙げられている。人事異動は、現在労働委員会申し立てを行っている『懲戒処分』問題と同様に、労働条件そのものであり、協約でこれを排除すること自体が憲法違反、労組法違反の違法行為である。

2、人事異動によりその後の現場状況の変化は労働密度や仕事の段取りなど労働条件の変化があるものである。すべての職場に於いてどのような異動が内示されているのかわからないが、少なくとも6班においては相当程度の業務混乱が予測される。この協約によっても、この事態は、まさしく、『労使関係に関する協約第11条の1(4)』にあげる『前三項に掲げるものの他、労働条件に関する事項』に当たるものであり、団体交渉対象事項である。貴社は貴社が当組合本部に押しつけたこの協約を遵守すべきである。

以上の観点から貴社の団交拒否回答に断固抗議すると共に改めて以下の事項について団体交渉を早急に開催されるように申し入れる。

1、 C 組合員、 G 氏に対する人事異動

2、 異動によっておこる職場における今後の労働条件の変化について

団体交渉の日時の設定は D 書記長と直ちに設定されたい。 」

なお、上記文章中の「抗議申入書（発87号）」とは、23. 3. 23団交要求書のことを指していた。

（甲7、甲23、甲24、乙1、証人 D 、証人 E ）

（キ）平成22年4月1日、 T 支店は、予定どおり定期人事異動及び職場内での班替えを行った。

（甲24、乙1、証人 D 、証人 F 、当事者 A ）

（ク）平成22年4月から8月にかけての A 支部長の残業時間は、平成21年の同時期の残業時間から比較すると、4月が14時間だったものが27時間、5月が10時間だったものが32時間、6月が11時間だったものが27時間となるなど、倍増した。しかし、同年9月以降は、もとの水準に戻った。

（甲20、甲21、当事者 A ）

オ 22. 4. 15府労委命令により応じることとされた団交について

（ア）平成22年4月19日、 E 室長は、 D 書記長に対し、22. 4. 15府労委命令については、会社は中央労働委員会に再審査申し立てを行うので、当該命令で命じられた団交には応じられない旨述べた。

（甲24、証人 D ）

（イ）平成22年5月14日、組合は、会社及び T 支店あての22. 5. 14抗議申入書を T 支店に提出した。22. 5. 14抗議申入書には以下のような記載があった。

「 2010年4月15日、大阪府労働委員会において『平成20年(不)第70号事件』の命令が交付された。その内容は T 支店の C 組合員に対する『懲戒処分』についての再三にわたる団体交渉拒否が憲法、労組法に違反した『不当労働行為』として認定するという内容であり、憲法第28条及び労組法に基づいて『団体交渉を開催せよ』との命令である。

しかし、命令が交付されたのも関わらず、貴社は労働委員会の命令を無視し、団体交渉を拒否し続けている。そのうえ、憲法、労組法を遵守することを不服として中央労働委員会に再審査を申し立てている。中央労働委員会に再審査を申し立てたとしても、大阪府労働委員会命令は履行されなくてはならない。貴社の憲法、労組法、そして法令軽視の姿勢は許されることではな

く断固抗議する。次のように申し入れをするのでただただ法律を遵守されたい。

1－大阪府労働委員会の命令に基づき C 組合員の処分についての団体交渉を開催せよ。

2－そのた、現在要求している団体交渉要求について団体交渉を開催せよ。 」

これに対し、 E 室長は、現在中央労働委員会において審理中であるため当該団交を行うことはできない旨の回答を行い、その後、団交は行われなかった。

(甲11、甲24、証人 D 、証人 E)

(2) 平成21年10月5日から平成22年5月14日の間に行われた、①組合事務所の貸与について、②社員に対する営業活動の目標設定について、③平成22年4月1日付けの人事異動について、④22.4.15府労委命令により応じることとされた団交について、の各事項に係る組合の団交申入れについて、会社が応じないことに正当な理由があるかについて、以下判断する。

ア 19.9.28労働協約等について

組合が所属する N と会社との間には、19.9.28労働協約等が存在するので、会社と組合との団交は、原則として19.9.28労働協約等に定められた規則に従って行われるべきである。本件に関連する限りでその規則の概要は以下のように理解できる。

会社と組合の団交は、19.9.28労働協約第10条により、交渉当事者が各事業場とこれに対応する支部である場合には、「支部交渉」による。この場合、同第13条により、労使双方は、団交の円滑な運営を図るため「窓口担当委員」を指名し、団交を行う場合には、同第16条により、いずれか一方の窓口担当委員から相手方窓口担当委員にあらかじめ交渉に必要な事項を申し入れなければならない。さらに、この場合、19.9.28附属覚書第11条(1)によれば、交渉事項については、「単に交渉事項が何かだけではなく、あらかじめ双方の提案・要求等の趣旨・要点についても整理する」ものとされている。「紛争の解決」と題する19.9.28労働協約第19条は、労使間に紛争が生じたときは、「労使双方誠意をもって話し合い、その解決に努める」ものと規定し、19.9.28附属覚書第18条は、支部交渉において争いが生じた場合に、地方段階に「上移」することができると規定している。また、19.9.28労働協約等は、労使間に苦情処理機関を設置すること及びその手続などを規定している。19.9.28労働協約第31条により、労使間の円滑な意思疎通を行うため、労使委員会が設置され、同第32条により各事業場とこれに対応する支部を設置単位として「支部労使委員会」が設置されている。同第35条に

よれば、労使双方は、労使委員会の円滑な運営を図るため、「窓口担当委員」を指名し、同第39条により、「支部労使委員会の窓口」は、原則として月1回定例的に開催される。同第41条により、支部労使委員会は、「労使双方の窓口担当委員が合理的理由をもって必要と判断した場合に」開催される。支部労使委員会を開催する場合には、19.9.28附属覚書第30条により、労使双方の窓口担当委員は、必要事項について事前に調整を行うものとされている。なお、同第22条は、労使委員会の性格について、「団体交渉とは別に行うもの」とし、さらに、「労使委員会で労使双方の理解の一致が得られない場合でも、そのことにより施策の円滑な実施に支障を生じさせないものである」と規定している。

以上のように、会社と組合の団交またはその他の話合いの場は、「支部交渉」と「支部労使委員会」及びそれぞれの窓口交渉のほか、「上移」や苦情処理機関があり、多層的で複雑なものであることが認められる。

このような19.9.28労働協約等の内容をふまえて、会社及び T 支店と組合における運用についてみると、前記(1)ウ(イ)、(ウ)、(オ)、(キ)認定のとおり、① T 支店は、平成22年2月22日までは特に19.9.28労働協約等に言及することなく交渉に応じていたこと、② T 支店は同年3月15日に初めて組合に対して今までの交渉は支部労使委員会であった旨を説明したこと、③会社は、会社の支店の理解のための内部資料としてコミュニケーションルールを作成していたこと、④ T 支店はコミュニケーションルールが会社の内部資料であるということを知りながら、組合も所有していると思っていたこと、が認められ、これらのことからすると、そもそも19.9.28労働協約等は、会社が支店の理解のために補助的な資料を作る必要があるほど膨大で複雑な内容のものであり、T 支店自体が平成22年2月頃までは19.9.28労働協約等の全容を十分に理解、認識していなかったと推認されるのであるから、このような膨大で複雑な内容の19.9.28労働協約等を N の下部組織である組合に当然理解しておくものとするのには酷な面がある。そして、会社は同22年2月までは当該協約に言及することなく交渉に応じていたのだから、会社は、その対応の変更に当たっては、19.9.28労働協約等に従った対応であると一方的に主張するのではなく、前記のように、必ずしもその内容が明確でない19.9.28労働協約等のもとで、交渉の場を「支部交渉」とするのか、「支部労使委員会」とするのか、団交の対応事項は何か、などについて組合の理解を得られるよう一定の説明を行い、労使間で合意を図る努力を行うことが必要であったものと考えられる。

以下、その点から各団交事項に対する会社の対応について検討する。

イ 組合事務所の貸与について

(ア) 組合は、21.10.5団交要求書及び22.3.5団交要求書に対して団交が開催されていないことが団交拒否に該当する旨主張するので、以下検討する。

(イ) まず、21.10.5団交要求書に関する事実経過についてみると、前記(1)イ(イ)、(ウ)、(カ)認定によると、①組合が21.10.5団交要求書を提出した直後もしくは翌日に、E室長が組合に対して、組合事務所については、支店狭隘のため貸与できない旨、組合の主張するような事実はない旨及びキャビネットの増設等の説明を行っていること、②その後、組合が22.3.5団交要求書提出までの間さらなる団交を開催するよう要請を行っている事実は認められないこと、③平成22年3月23日、実際に物品保管庫が拡大されたこと、などが認められ、これらの事実からすると、21.10.5団交要求書に対して団交等が行われていないが、会社が組合の団交要求書の要求事項に対して一定回答を行い、その後、組合から新たに要求が出ていない以上、会社が団交等を開催しなかったとしても、それが団交拒否に当たるとまでみることはできない。

(ウ) 次に、22.3.5団交要求書に関する経過についてみると、前記(1)イ(エ)、(オ)、(キ)認定のとおり、①組合が22.3.5団交要求書を T 支店に提出し、これに対し、会社は窓口折衝において回答を行ったこと、②平成22年3月15日に組合に対してコミュニケーションルールを示して、支部交渉と支部労使委員会の対象事項について説明したこと、③同月29日に、組合は、T支店に22.3.26団交要求書を提出したこと、④22.3.26団交要求書に対して、E室長は、組合事務所要求については、支部労使委員会で行うものであり、これは19.9.28労働協約等のルールに従った対応である旨説明したこと、⑤22.3.28団交要求書には19.9.28労働協約等を引用した記載があったこと、が認められる。

以上の経緯からすると、会社は、22.3.5団交要求書に対しては、窓口で対応した後、平成22年3月15日に、19.9.28労働協約等について、会社側の一方的な解釈を記したものではあるが、コミュニケーションルールを示して、組合事務所問題は支部労使委員会の対象事項であると主張して、支部交渉と支部労使委員会の対象事項についての会社側の理解を説明し、22.3.26団交要求書に対しては、当該ルールに従って対応する旨述べている。これに対し、組合は、前記(1)ウ(キ)認定のとおり、コミュニケーションルールの内容を写させてほしい旨を述べるのみで、特に支部労使委員会という形式での団交に異議を唱えてはいないし、その後も、少なくとも同月28日には19.9.28労働協約等を入手していたとみることができるが、会社側の主張に特に反論もしていない。したがって、会社は一定程度組合に対して、会社側が理解する19.9.28労働協約等の内

容について説明したうえで、これに従った対応をすると主張しているものと認められ、組合も特にこの点について反論をしていないこと、前記(1)イ(ク)認定のとおり、その後同22年10月19日には、組合自身が組合事務所問題について支部労使委員会の開催を求めていること、さらに、その後の支部労使委員会の窓口交渉でも組合事務所問題が取り上げられていることも考え合わせると、会社のこのような行為をもって、団交拒否をしたものとまでみることはできない。

ウ 社員に対する営業活動の目標設定について

(ア) 会社は、社員の営業の問題については、19.9.28労働協約等に基づき、支部労使委員会で取り扱うことを伝えたものであり、団交拒否ではない旨主張する。

(イ) そこで、当該問題についての団交の経緯についてみると、前記(1)ウ(イ)から(キ)認定のとおり、①平成22年2月までは、会社は、21.6.4交渉、21.11.27交渉及び21.12.10交渉と、社員に対する営業目標の設定についての交渉に応じていたこと、②同年2月1日、組合は、22.2.1団交要求書を提出し、団交申入れをしたこと、③同月22日に、E室長は、支部交渉の対象事項は、19.9.28労働協約等に定められた項目に限定されている旨を述べて、団交には応じられない旨述べたこと、④同年3月5日、組合は、22.3.5団交要求書において、「E室長は『協約があるので団体交渉に応じなくてもよい。』と団体交渉を拒否した」と記載されていること、⑤同月15日、会社は組合に対しコミュニケーションルールを示して今回の要求は団交対象事項ではない旨を説明したこと、及び組合が要求したが当該コミュニケーションルールの複写を許可しなかったこと、⑥同月17日、22.3.15ルール説明に対して、組合は上部団体である

Nの地方本部に問い合わせ、コミュニケーションルールは地方本部には存在しないという回答を得、その旨会社に回答したこと、⑦T支店が会社支社に問い合わせしたところ、実際コミュニケーションルールは会社側の内部の理解を助けるために作成された書類であって、Nは所持しないものであったこと、⑧同月25日、会社は団交事項には該当しない旨、及び不明な点に関してはNの地方本部に聞くように述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、それまでは、社員に対する営業目標の設定に関する交渉に応じていたにもかかわらず、平成22年2月22日になって、方針を変更して、19.9.28労働協約等により団交には応じられない旨表明しながら、同年3月15日までその明確な説明は行わず、同日の説明についても、当該協約そのものではなくコミュニケーションルールという内部用書面を使っているものであり、その複写を許さず、その上部団体である地方本部に聞いた結果、

コミュニケーションルールは存在しないと主張する組合に対しても、団交事項に該当しない旨を述べたのみで、最終的に不明な点は N の上部団体に聞くようにという回答になったことが認められるのであり、会社が方針を変更するに際して、組合に対して団交に応じられない旨の説明を十分に行ったとは認められない。また、これらのやり取りにおける会社の組合への説明内容からみると、上記アの組合事務所の貸与の問題における回答とは異なり、支部交渉対象事項ではないが、支部労使委員会もしくは支部労使委員会の窓口としてならば、従前に行っていた交渉を行うことは可能である旨を告げたとは認められず、むしろ、単に団交は行えない旨のみを述べたとみるほかない。

(ウ) 前記(1)ア(ア)、ウ(キ)認定によると、確かに、組合も上部団体に相談を行わず、会社の主張の根拠を十分理解しようとせず、また、上部団体の協約を無視するような態度を見せるなど、問題とすべき点もあるが、前記ア判断のとおり、このような膨大で複雑な内容の19.9.28労働協約等を N の下部組織である組合に当然理解しておくものとするのは無理があり、むしろ、会社はそれまで支部交渉と労使委員会の区分に言及することなく交渉に応じておきながら、突然方針を変更して団交には応じられないと主張しているのだから、組合に対して19.9.28労働協約等を示して、なぜ支部交渉の対象事項には当たらないと考えられるのかについて、十分な説明をし、理解を求める必要があったといえることができる。したがって、そのような説明を行わずに、ただ団交は行えないのみ主張する会社の対応は、正当な理由なく団交を拒否しているものといわざるを得ない。

エ 平成22年4月1日付けの人事異動について

(ア) 会社は、個別の社員に対する人事異動及び社員個々に対する非番日労働の命令等の個別的労務指揮権に関する事項は、19.9.28労働協約等に定める経営専決事項で団交対象事項には当たらない旨、及び、22.3.28団交要求書に記載の「職場における今後の労働条件の変化」については、D書記長が「非番日勤務などしている」と答えるのみなので、当該事項は個別的労務指揮権の発動に関する事項であって経営専決事項であり、その旨、組合に回答しており、団交拒否ではない旨を主張するので、この点に関して検討する。

(イ) まず、個別の社員に対する人事異動及び個別的労務指揮権に関する事項は経営専決事項であり、団交対象事項には当たらないという主張に関してみる。前提事実によると、①19.9.28労働協約第11条には、「団体交渉の対象事項は、(略)とする。ただし、経営専決事項については、対象事項としない。」と規定していること、②19.9.28附属覚書第4条には「協約第11条第1項に定める

『経営専決事項』とは、人事異動（略）、（略）、個別的労務指揮権の発動に関する事項及び（略）をいう。」と規定されていること、が認められるが、当該処分の実施により組合員の賃金その他の労働条件に影響が及ぶ場合には、労組法が労働者に団交権を保障していることにかんがみ、会社は団交に応じなければならないと解すべきである。

そこで、22.3.23団交要求書及び22.3.28団交要求書の団交事項の第1項で要求議題となっている人事異動についてみると、前記(1)エ(ア)、(イ)認定のとおり、組合が団交開催を求める当該人事異動の内容は、①非組合員である G 班員の他支店への異動、② C 組合員の同一支店内の班替えであり、①については組合員の労働条件に関するものではないので義務的団交事項には当たらず、②については、班変更によって C 組合員に賃金、労働時間等の労働条件について不利益があったとの事実の疎明はなく、労働条件の変更に当たるとはみることができない。そうすると、当該人事異動それ自体は、19.9.28労働協約等の規定に関わらず会社が団交に応ずべき組合員の労働条件に係る問題であったとまでいうことはできない。

(ウ) 次に、22.3.28団交要求書に記載の「職場における今後の労働条件の変化」の内容についてみる。この点について、会社は、22.3.28団交要求書を受け取ったときに「労働条件」の趣旨を確認したのに対し、D 書記長は、「非番日当番などしている」と答えるのみで具体的な回答がなく、非番日労働等は個別的労務指揮権の発動に関する事項であり経営専決事項に該当するので団交の対象事項にはならない旨回答したと主張する。

しかしながら、前記(1)エ(カ)認定によれば、22.3.28団交要求書には、4月1日人事異動発令後に影響を受ける労働条件についての団交の申入れをした旨、両君の活動に対する報復人事と考えざるを得ない旨、T 支店の業務基盤を脆弱にしてまで取った今回の行動は報復人事による組合つぶしであり、少なくとも6班においては相当程度の業務混乱が予測される旨が記載されていることが認められ、組合が22.3.28団交要求書で団交を求めているのは、単に人事異動それ自体や個別の非番日当番の指示をどうするかという問題に限られるものではなく、①当該人事異動が組合攻撃である可能性が疑われるという問題について、②組合員が複数名残る6班において2名の異動後に労働強化が予想される問題について、の2点についても団交を求めていたことが容易に読み取れるのであり、この2点は、労使間の紛議の問題に関するもの及び組合員の労働条件に関するものに該当すると認められるので、義務的団交事項に当たると言え、19.9.28労働協約等の規定に関わらず、会社には団交応諾義務がある

事項であるといわざるを得ない。

(エ) 確かに前記(1)エ(カ)認定によれば、D書記長は、22.3.28団交要求書提出時に、非番日労働などを行っている旨しか述べておらず、団交を求める内容について十分な説明を行ったとは認めがたいが、上記(ウ)判断のとおり、22.3.28団交要求書からは、組合が問題にしている団交事項には、労使間の紛議の問題に関するもの及び組合員の労働条件に関するものが含まれることが容易に読み取れるのであるから、会社が、D書記長の説明が足りないことを理由として、22.3.28団交要求書に記載の「職場における今後の労働条件の変化」が指すものを、単に非番日労働の業務指揮という個別的労務指揮権の問題でしかないと理解したことには、問題があるといえる。以上のことから、組合が団交を要求している事項について、一方的に団交対象事項には当たらない旨主張し、団交に応じない会社の対応は、正当な理由なく団交を拒否しているものといわざるを得ない。

オ 22.4.15府労委命令により応じることとされた団交について

(ア) 会社は、22.4.15府労委命令に関しては、再審査申立てを行い、結果が出ていないことを理由に団交に応じられない旨主張する。しかしながら、22.4.15府労委命令については、たとえ会社が再審査申立てを行ったとしても、命令は交付の日から効力を生じており、会社にはこれに応じる義務があるといえる。

(イ) ただし、前記(1)オ(イ)認定のとおり、22.5.14抗議申入書で組合が申し入れているのは「大阪府労働委員会の命令に基づき C 組合員の処分についての団体交渉を開催せよ。」というものであり、20-70申立てにおける団交拒否と交渉事項が全く同一であるため、22.5.14抗議申入書によって、20-70申立てにおいて救済を求めた団交申入れとは別の新たな団交申入れを組合が行ったものとみることができず、むしろ、22.5.14抗議申入書は、22.4.15府労委命令の履行を求める要求であるとみることができる。

そうだとすると、22.5.14抗議申入書によって、新たな団交の必要性が生じたり、組合に20-70申立てとは別の被救済利益が存したりするものとまで解することは困難であり、当該団交拒否に対して、22.4.15府労委命令とは別に会社に不当労働行為を認定し、救済を命じる必要性があるとまで認めることはできない。

カ 以上のことからすると、社員に対する営業目標の設定についての団交事項を記載した22.2.1団交要求書及び22.3.5団交要求書に会社が応じていないこと、及び人事異動によっておこる職場における今後の労働条件の変化についてという団交事項を記載した22.3.28団交要求書の団交申入れに対して、会社が応じていない

ことは、正当な理由のない団交拒否に当たるものであり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2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23年11月18日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印