

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 J  
代表者 執行委員長 A

東京都台東区

被申立人 K  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成24年(不)第76号事件について、当委員会は、平成25年12月25日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てはいずれも棄却する。

## 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 組合員の従前の職場への復帰
- 3 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、①被申立人から出向していた組合員に対し、申立外出向先会社がプリンターのトナーカートリッジ等の梱包解体作業等に従事するよう命じたこと、②団体交渉において、被申立人が、申立人の要求する数値や基準等を示さないなど不誠実な対応を行ったこと、が不当労働行為であ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、肩書

地に本社を置き、複写機、プリンター、ビジネス I T 環境等の企画・設計・導入・構築・運用・保守等のサービスを行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約7,500名である。

(乙12、乙15、乙25)

イ 申立人 J (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約260名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年6月29日、会社において、募集期間を同年7月1日から8月31日とする「希望退職優遇制度」による希望退職者の募集の告知が行なわれた。当該希望退職者募集の募集期間において、会社従業員の D (以下、組合加入の前も含めて「D 組合員」という。)は、会社の指示により、複数回、会社関西事業本部経営管理センターセンター長の F (以下「F 部長」という。)等との面談を受けた。

(甲1、甲2、甲12、乙25、証人 D )

イ 平成23年9月1日付けで、D 組合員は、会社から、

L (以下「L」という。)に出向派遣となった。同月14日、D 組合員は、L の子会社である M (以下「M」という。)に仮配属され、M 関西リサイクルセンターグリーンセンター (以下「グリーンセンター」という。)での勤務を開始した。なお、M 関西リサイクルセンターにはグリーンセンターとリサイクルセンター (以下「リサイクルセンター」という。)が存在する。

M の主な業務は、貨物運送業、倉庫業及びサービスの終わった製品のリサイクル等であった。

(乙14、乙22の1、乙25、乙26)

ウ 平成23年9月15日、組合は、会社に対し、同月14日付けの D 組合員が組合に加入した旨が記載された「労働組合加入通知書」と題する文書 (以下「23.9.15 加入通知書」という。)及び「団体交渉申入書」と題する文書 (以下「23.9.15 団交申入書」という。)をファクシミリで送付した。

23.9.15団交申入書には、団体交渉 (以下「団交」という。)を申し入れる旨、協議事項は、① D 組合員への退職勧奨について、②同年10月1日からの D 組合員の業務について、③その他関連事項について、である旨等が記載されていた。

(甲3、乙1、証人 D 、証人 F )

エ 平成23年9月27日、D 組合員は、M においてグリーンセンター長兼リサイクルセンター長である G (以下「G センター長」という。)及びグ

リーンセンターのサテライトチームに所属する H（以下「H社員」という。）の2名による面談を受けた。なお、H社員は、定年後再雇用の嘱託社員であった。

（乙26、証人 G）

オ 平成23年10月1日付けで、D組合員は、Mへ出向派遣され、グリーンセンターの仕分チームに正式に配属された。

なお、Mの組織は、部として扱われる関西リサイクルセンターの下に課として扱われるグリーンセンター及びリサイクルセンターがあり、グリーンセンターの下に、係として扱われる仕分チーム及びサテライトチームがあった。

グリーンセンターの仕分チームの基本的な業務は、複写機等の使用済み製品が回収され、グリーンセンターに配送されてきた際に、それをリユースできるもの、廃棄するものに仕分けることであり、サテライトチームの主な業務は、顧客との窓口業務、売上経理処理業務その他事務局業務やトナー充填作業等のトナー再生工場の業務であった。

（甲9、乙17、乙22の2、乙26、証人 G）

カ 平成23年10月3日午前9時頃、会社のF部長は、D組合員のMにおける辞令交付式に立ち合うために、Mを訪問した。F部長は、辞令交付式終了後、H社員からD組合員の就業場所となるグリーンセンターの作業場等の案内を受けた。

（甲9、乙25、証人 F、証人 G）

キ 平成23年10月18日、組合と会社は団交（以下「23.10.18団交」という。）を行った。なお、その後、同24年9月25日まで、組合は会社に対して団交申入れを行わなかった。

（甲7、甲12、証人 D、証人 F）

ク 平成23年12月10日付けで、組合は、会社に対し、D組合員が受けた会社のF部長との面談の経過及びこのような会社の行為に対する謝罪と出向の取消しを求める旨が記載された「退職勧奨について」と題する文書（以下「23.12.10組合文書」という。）をファクシミリで送付した。

同24年1月5日付けで、会社は、組合に対し「回答書」と題する文書（以下「24.1.5会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。

同年2月2日付けで、組合は会社「2012年1月5日付『回答書』に対する求釈明事項について」と題する書面（以下「24.2.2組合文書」という。）をファクシミリで送付した。

（甲5、甲6、乙2）

ケ 平成24年2月17日、 M の G センター長は、 D 組合員に対し、同月20日から、仕分けチームの担当業務のうち、複写機のトナーカートリッジ等の梱包解体等作業（以下「トナーカートリッジ等梱包解体等作業」という。）に従事するよう命じた（以下、当該業務従事命令を「24. 2. 17業務従事命令」という。）。

（甲12、乙26）

コ D 組合員は、平成24年2月20日から同25年2月27日まで休職した。

（甲12、乙26、証人 D ）

サ 平成24年9月25日、組合は、会社に対し、「 D 組合員の復職について」等を協議事項とする「団体交渉申入書」と題する文書（以下「24. 9. 25団交申入書」という。）をファクシミリで送付した。

同年10月10日、組合と会社とは、団交（以下「24. 10. 10団交」という。）を開催した。同日、組合は、「要求書」と題する文書（以下「24. 10. 10要求書」という。）を会社にファクシミリで送付した。

同月11日、会社は、24. 10. 10要求書記載の要求には応じかねる旨を記載した「回答書」と題する文書（以下「24. 10. 11回答書」という。）を組合にファクシミリで送付した。

（乙3、乙5、乙6）

シ 平成24年10月17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。

### （3）会社と M の関係について

ア 会社と L は、同一の親会社の100%出資の子会社として、同一企業グループに属していたが、会社と L の間に、直接の出資関係はなかった。

M は、 L の100%出資の子会社であった。

（乙12から乙15、乙25、証人 F ）

イ 会社と M は事業内容が異なっており、役員も重複していなかった。

（乙12、乙14、乙25、証人 F ）

### （4） M のグリーンセンター仕分けチームの担当業務について

グリーンセンターの仕分けチームにおける従業員の担当する主な作業には以下のようなものがあった。

なお、回収される製品の回収量が変動するため、各作業の業務量も変化し、仕分けチームに所属する従業員の担当作業については、仕分けチーム内において、応援や配置換えなどによる変更が随時行われていた。

ア 顧客から回収した複写機等の選別等作業

（ア）基盤取り外し作業

(イ) 複合機の外観チェック作業

(ウ) その他

イ 複写機のトナーカートリッジ等回収したサプライ製品の選別作業

(ア) トナーカートリッジ等梱包解体等作業

(イ) その他

ウ 事務用機器の故障等が発生した場合に回収されたパーツ（交換部品）のうちリ

ユースできるものとできないものの選別等作業

(ア) ドラムの伝票チェック作業

(イ) その他

エ ノートパソコンのデータイレース作業

(乙18、乙26、証人 G )

### 第3 争 点

1 申立外 M が、D 組合員に、平成24年2月20日からトナーカートリッジ等梱包解体等作業に従事するよう命じたことは、会社による、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、「希望退職優遇制度」に応募しなかった D 組合員に対し、執拗な退職勧奨を行い、その後、M への出向の辞令を行った。

会社は、平成16年、同22年に D 組合員が抑うつ状態であったとの認識があるにもかかわらず、M と一体となり、D 組合員を、劣悪な就労環境であるトナーカートリッジ等梱包解体等作業に専念させようとした。すなわち、D 組合員の組合加入を嫌悪して、劣悪な就労環境の中で働かせ、退職させようとしたものである。

会社と M との間で、D 組合員の出向条件や労働条件について協議が持たれずに、会社が出向を命じたとは考えられない。執拗な退職勧奨を行った会社の意に反して継続雇用を求めた D 組合員を会社が退職させようとすることは容易に想像がつく。

平成23年10月3日、会社で D 組合員の所属長であり、出向前の執拗な退職勧奨を行った張本人である会社 F 部長が M を訪れ、H 社員と話をしていたことを、D 組合員が目撃している。そのときに、F 部長と H 社員が協議をしていたのであり、当然、D 組合員の業務内容について話し合われたこと、会社と M が共謀していたことは容易に推測がつく。H 社員は、同年9月27日の D 組合員の面談時に、D 組合員の所属する仕分チームとは異なるチームであるサテライトチームに所属していながら、D 組合員の面談に G セン

ター長と同席していた人物であり、D 組合員から見て、所属チームに関わりなく行動し、部長として映っていた。

D 組合員の監視、頻繁な職種替えについては、M においては、G センター長及び H 社員が現場での D 組合員対応実行者であり、会社 F 部長らと打合せの上、行っていたことは容易に推認できる。

イ M においては、D 組合員の異動回数が4回であるのに比べ、他の出向者は、グリーンセンターの2名は内部異動が1回程度であり、リサイクルセンターの4名はコピー機の解体作業から1度も異動しておらず、D 組合員だけが、データレース作業、基盤取り外し作業、その後、基盤取り外し作業と並行して複合機の外観チェック作業、ドラム伝票チェック作業、サプライ選別等作業と業務を転々とさせられてきた。

平成24年2月初め、D 組合員は、総業務量が増加していたにもかかわらず就業時間内に業務を終えており、業務上のミスもなく満足なパフォーマンスを上げていたところ、同月17日に、M の G センター長は、D 組合員に対して、同月20日からトナーカートリッジ等梱包解体等作業に専念するよう24.2.17業務従事命令を行った。

当該作業は、①トナーまみれになったり、トナーを吸い込む、②単純作業の繰り返しであり精神的に苦痛である、③中腰での作業が多く、腰に負担がかかる、④フォークリフトが接近し、頻繁に通るため危険である、⑤1階での作業であり、吹きさらしであり冷暖房もなく、作業環境が劣悪である、などの点でそれまで D 組合員が行っていた作業と比べて劣悪であった。

ウ 以上のとおり、平成24年2月20日からのトナーカートリッジ等梱包解体等作業への従事を命じた24.2.17業務従事命令は、会社による、D 組合員の病気悪化と退職をさせようとする不利益取扱いであると同時に、組合の組織をなくすことを企図した支配介入行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社は、M とは同一の企業グループに所属するが資本関係にはなく、役員も共通にしておらず、事業内容・取引先・営業所も全く別であって、会社が M による24.2.17業務従事命令について現実的・具体的に支配決定しうるものではないことは明らかであり、労働組合法第7条における「使用者」に該当するものではない。

百歩譲って会社が24.2.17業務従事命令について労働組合法第7条における「使用者」と認められたとしても、24.2.17業務従事命令について M との意思の連絡は認められないのであるから、24.2.17業務従事命令について会社が

使用者として帰責されるものではない。

M において、出向した D 組合員の業務内容をどのように変更するかは、出向契約上、M が任意に決定しうるところである。組合は、会社 F 部長と M の G センター長及び H 社員が共謀して D 組合員に対して24.2.17業務従事命令を行ったと主張するが、G センター長の24.2.17業務従事命令について会社が指示・要請等の働きかけをなしたことはないし、H 社員は、サテライトチームに所属する定年後再雇用者であって、D 組合員の業務を変更できる権限を有しない。その他、会社と M との間で意思の連絡があったと認められる事情はない。

組合は、平成23年10月3日に会社 F 部長と M H 社員が面談を行い、D 組合員を退職させることを目的として24.2.17業務従事命令を指示したと主張するが、会社 F 部長は、以前からの顔見知りであった H 社員に M の業務内容を案内されたに過ぎず、同日当該2名が会っていたことについては争いが無いが、それ以外に会社の F 部長が M の H 社員に24.2.17業務従事命令について何らかの指示をしたことを直接立証する証拠はない。むしろ2名が会った日と24.2.17業務従事命令がなされた日が4か月以上も離れていること、

H 社員は定年後再雇用者であって、組合が準備書面で主張していたような

M の G センター長の上司や M の部長ではなく、D 組合員の業務を変更できる権限を有しないこと、24.2.17業務従事命令が業務上の必要性に基づくことにかんがみれば、およそ M の H 社員が会社の F 部長から指示されて24.2.17業務従事命令をなしたとの認定が成り立つものではない。

イ D 組合員がトナーカートリッジ等梱包解体等作業に従事することになったのは、D 組合員は、24.2.17業務従事命令以前に、データイレース作業、基盤取り外し業務、複合機の外観チェック業務及びドラムの伝票チェック業務に従事していたものの、いずれの業務についても上司、同僚、顧客からの苦情などを受けており、平成24年2月のサプライ製品の処理物量の増加を受けて、また、並行して担当させる予定であったデータイレース業務が一人で作業できる程度の業務量であったことからであり、24.2.17業務従事命令に必要性が認められることは明らかである。なお、D 組合員の業務が M に評価されていたとする同人の供述は信用できるものではない。

なお、組合は、トナーカートリッジ等梱包解体等作業が、M において従前 D 組合員が従事してきた他業務と比較して劣悪である旨主張するが、単純作業の繰り返し、中腰での作業が多い、フォークリフトが近くを通る、吹きさらしの1階での作業である、などの点は、D 組合員が従前担当してきたデータイ

レース作業、基盤取り外し業務等にもそれぞれ認められるところであるし、トナーまみれになるという点に対しても、M は定期健康診断、業者に依頼しての粉じん測定、マスクの支給などトナーカートリッジの粉じんへの配慮をしていた。また、トナーカートリッジ等梱包解体等作業は、M における通常の作業でグリーンセンター所属の従業員が正社員・非正規社員の区別なく従事する業務であって、D 組合員にのみ特別に係る作業に従事させたものではなく、D 組合員同様出向者である40歳代の女性も同業務に従事していた。したがって、トナーカートリッジ等梱包解体等作業のみが他業務と比較して劣悪なものであるとは認められない。

ウ 以上のとおり、24. 2. 17業務従事命令は、不利益取扱い及び支配介入に該当せず、万一、該当するとしても会社が当該業務従事命令について労働組合法上の使用者として扱われない、または帰責されないことは明らかである。

2 23. 10. 18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 23. 10. 18団交の団交議題は「D 組合員の退職勧奨について」とあり、組合は、会社がD 組合員を辞めさせるために執拗に退職勧奨を行ったとの懸念が捨てきれず、「希望退職の目標人数、退職勧奨者の人選基準及び退職勧奨を受けた人数」を示すことを求めたものであり、会社は、これらを示してD 組合員に対する退職勧奨の必要性を説明する必要がある。

組合は、23. 10. 18団交において、「1 番目に趣旨としては（退職勧奨を）執拗にされたということでこれについてどういう意図があったのか。（略）。本人は転籍させられるのでは無いかというふうなちょっと危惧をして居るのですよ。まずはそのような点、（略）、基本的な要求としては元の職場に戻せというのが要求です」と必要性について述べ、希望退職優遇制度について「これは

K さんとしてどれぐらいを予定されていたのですか」と質問したが、会社は「予定はないです」、「総合考慮」等しか述べず、目標とする人員について具体的に何も答えなかった。

イ 23. 10. 18団交で、組合は、「で結局今の職場で今後はどういう形になるのですか。転籍を求めていくわけですか。あなた方は」と「D 組合員の能力がどれだけ劣っていたかに関する資料を提示しての説明」の必要性を述べている。組合は、会社にD 組合員を配置転換して転籍をさせる目的があるかどうかを確認するために、当該資料を求めたものである。

会社が、D 組合員の以前の職場にD 組合員より能力のある社員を入れたと



述べたので、組合は「具体的にね、彼がどれだけ能力が劣っていたのですか。何か指標はあるのですか」と質問した。これに対し、会社側は、「だから総合考慮と言っているのではないですか」、「何で説明する必要があるのですか」等述べ、具体的には何も答えなかった。

なお、本件申立ての中で会社の提出した D 組合員の能力に関する資料は二度も誤りがあり、本件申立てのために急きょ作成したものであることが推認され、書証として信頼できない。

ウ 組合が、23.10.18団交から、平成24年9月25日まで会社に対し団交の申入れを行わなかったのは、同年2月に D 組合員がうつ病をり患して体調がすぐれなかった為、できなかったものである。

エ 会社は、組合の主張や要求に対して論拠を示すなどの必要な資料を提示して説明する義務があるが、その義務を果たしていない。また、会社は合意達成の可能性を模索する義務があるが、全くそのような態度ではない。このような態度は、労働組合法第7条第2号の不誠実団交であり、また、不誠実団交により組合の活動を妨害したものであるので同条第3号の支配介入でもある。

## (2) 被申立人の主張

ア そもそも、誠実交渉といえるのに必要な資料の提示義務は、特定議題の審議に必要な限りにおいて義務づけられるものに過ぎないところ、組合は、なぜその資料が必要か、それが組合の主張・要求とどのように関連するのかについて合理的かつ具体的な説明を行う義務があるが、果たしていない。

23.9.15団交申入書には、「希望退職の目標人数、退職勧奨者の人選基準及び退職勧奨を受けた人数」を求める旨の記載はなく、当該事項が求められていることは、会社には理解できなかった。そのため、当然のことながら、当該事項に関する正確な資料を事前に準備することはなかった。

組合は、23.10.18団交以前及び同団交時において、「希望退職の目標人数、退職勧奨者の人選基準及び退職勧奨を受けた人数」の開示を求める必要性を会社が理解できるように具体的に示すことなく、また、実際に求めたのはわずかに「希望退職の目標人数」に過ぎないものであった。

会社は、平成23年8月31日を期限とする早期希望退職制度の目標人数が決められていなかったで、「予定はないです。ただ、(略)。これはネクストキャリア支援制度というものがあまして、これは年間100人位利用していましたので、これは超えるだろうなという予想はしていました」と事実をありのまま回答した。

23.10.18団交における協議事項と認められる D 組合員への退職勧奨の違法性を協議するに当たっては、会社としてはもっぱら D 組合員への面談時にその自

由な退職意思形成を妨げる不当な行為・言動があったかという手段・方法の社会的相当性について説明すれば足り、退職勧奨の必要性を裏付ける事情について説明する必要性は何ら認められないところ、組合は「希望退職についての目標人数、退職勧奨者の人選基準及び退職勧奨を受けた人数」の開示を求める理論的根拠について示すことがなかった。また、23.10.18団交後においても、上記事項について、何らの開示要求をすることがなかったことから、当該事項についての組合の要求の程度も極めて低いものであった。このような組合の理論武装の低さ及び要求の程度の低さにかんがみれば、会社は、「予定がない」以上にその論拠について説明する義務を負うものではない。

以上のとおり、会社において組合から回答を求められていない「退職勧奨者の人選基準及び退職勧奨を受けた人数」は当然のこととして、「希望退職の目標人数」についてもその開示を求める理論的必要性は示されなかったのであるから、事実として「予定はない」と回答したことが何ら誠実団交義務に違反するものではないことは明らかである。

また、23.10.18団交は、23.9.15団交申入書による申入れがあつてからわずか1か月しかたないうちに、第三者的場所である貸会議室において、組合の要求を受けて1時間以上の時間をとって開催されており、参加人数も組合側、会社側同数であり、会社の発言においても組合の結成運営に直接介入したり、D組合員を差別的に取り扱ふと受け取られる言動・態度はとっておらず、組合の団結権・団体交渉権を不当に阻害するものではない。

イ 23.9.15団交申入書には、「D組合員の能力がどれだけ劣っていたかに関する資料を提示しての説明」を求める旨の記載はなく、当該事項が求められていることは、会社には理解できなかつた。このため、会社は23.10.18団交に臨むに当たりD組合員の人事評価に関する資料を準備していなかつた。

23.10.18団交における組合の発言からは、会社は、今後転籍を求めているのか否か、D組合員の能力が劣っていることを示す指標があるのかということを知っているとしか理解できず、D組合員の能力がどれだけ劣っていたかに関する資料まで求められているとは理解できず、また、D組合員の能力が劣っていることを示す指標を求める必要性についても理解することができなかつた。

組合は、23.10.18団交以前及び同団交時において、「D組合員の能力がどれだけ劣っていたかに関する資料を提示しての説明」の開示を求める必要性を会社が理解できるように具体的に示すことなく、また実際に求めたのは「(D組合員の能力が劣ることの)指標」であつて「資料」ではなく、組合がその資料を要求する必要性及びその主張・要求との関連性において合理的かつ具体的な説明が

なく、さらに23.10.18団交後について当該資料を要求することがなかったことから明らかなように、その要求の程度も極めて低いものであった。他方会社は、23.10.18団交以前において当該資料を提示しての説明が求められているとは到底理解できなかったことから、当該資料は用意しておらず、23.10.18団交時に組合から求められた「(D組合員の能力が劣ることの)指標」について、事実としてD組合員について人事評価等を総合考慮して判断したことを踏まえて「総合考慮」として回答したのであって、上記のような組合の人事関連資料を要求する合理的理由の説明の不足及び要求の程度の低さにかんがみれば、「総合考慮」という回答以上に、使用者の内部人事情報であるD組合員の人事評価に関する資料について23.10.18団交において、その準備もしていないのに、開示の上で説明する義務を負うものではなく、およそ不可能を強いるものである。

以上のことからすれば「D組合員の能力がどれだけ劣っていたかに関する資料を提示しての説明」が23.10.18団交における誠実団交義務の内容でないことは明らかであり、会社の対応は誠実交渉義務に違反するものではなく、不誠実団交に該当しないことは明らかである。

なお、組合が要求するD組合員の能力に関する資料は、既に本件申立てにおいて開示されているので、当該資料要求に関する部分に係る申立てについては、被救済利益は失われている。

ウ 23.10.18団交後、組合は会社に23.12.10組合文書を送付したが、同文書には「希望退職の目標人数、退職勧奨者の人選基準及び退職勧奨を受けた人数」及び「D組合員の能力がどれだけ劣っていたかに関する資料を提示しての説明」を求める旨の記載はなく、その後、団交や書面のやりとりを重ねたが、上記事項についてさらに団交を申し入れたり、資料を要求したりすることはなかったところ、突然、本件申立てがなされ、会社にとって寝耳に水のことであった。会社が団交それ自体を拒否したことは一度もなく、むしろ組合が自らの判断でわずか1回の団交をもって、23.9.15団交申入書記載の交渉事項に関する団交を打ち切り、その後、23.10.18団交から不当労働行為救済申立ての除斥期間である1年経過の直前の平成24年10月17日に、23.10.18団交における会社の対応が不誠実団交に該当すると主張して本件申立てを行った。組合は、会社が団交を拒否していないにもかかわらず、本件申立てまでの1年間にわずか2回しか団交申入れをしていない。このような当事者の団交態度について十分斟酌の上、判断を行うべきである。

エ 以上により、23.10.18団交における会社の対応が、不誠実団交又は支配介入に該当しないことは明らかである。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1（申立外 M が、D 組合員に、平成24年2月20日からトナーカートリッジ等梱包解体等作業に従事するよう命じたことは、会社による、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）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 平成23年9月1日付けで、D 組合員は会社から L への出向派遣となった。その後、同月14日、同組合員は、M のグリーンセンターに仮配属となり、同年10月1日正式配属となった。

グリーンセンターには、仕分チームとサテライトチームがあり、D 組合員は仕分チームの所属となった。

(乙22の1、乙26、証人 D )

イ 平成23年9月15日、組合は、会社に対し、23.9.15団交申入書をファクシミリで送付し、団交を申し入れた。

(甲3、乙1、証人 D )

ウ 平成23年9月27日、D 組合員は、M において M の G センター長による個人面談を受けた。この席には M の H 社員が同席していた。H 社員は、サテライトチーム所属であったが、補助的に、売上げ・経理等の業務全般をみる立場であったためその一環として同席していた。

当該面談の際、D 組合員は、自分は労働組合に加入しており、会社との団交を実施する予定である旨を述べた。また、D 組合員は、当該面談において、過去に自分がうつ病のり患歴がある旨も述べたが、そのために仕事量を配慮してほしいなどの発言は行わなかった。

(乙26、証人 G )

エ 平成23年10月3日、会社の F 部長は、D 組合員が同月1日付けで M に出向となったことを伝える辞令交付式に立ち合った。その後、F 部長は、M の H 社員から D 組合員の勤務場所となるグリーンセンターの1階の倉庫の奥にある、パソコンのデータイレース作業の作業場の案内を受けた。

H 社員は、F 部長とは、約10年前からの知り合いであった。

(甲9、乙21、乙25、証人 F 、証人 G )

オ M G センター長は、D 組合員に対し、仕分チームにおける業務を以下のとおり命じた。

(ア) 平成23年9月14日、ノートパソコンのデータイレース作業に従事するよう指示した。ノートパソコンのデータイレース作業とは、パソコンのハードディスク内のデータを、プログラムを実行させて消去する作業であった。

(イ) 平成23年11月1日、データイレース作業に従事しつつ並行して、基盤取り外し作業に従事するよう指示した。基盤取り外し作業とは、顧客から回収した複合機やプリンター等のカバーを外し、必要な基盤を取り外す作業であった。

(ウ) 平成24年1月13日、データイレース作業及び基盤取り外し作業に従事しつつ並行して、複合機の外観チェック作業に従事するよう指示した。複合機の外観チェック作業とは、リユースする前の複合機の外観等に傷・汚れがないかをチェック表に従って点検する作業であった。

(エ) 平成24年2月3日、複合機の外観チェック作業からははずし、データイレース作業、基盤取り外し作業に従事しつつ並行して、ドラムの伝票チェック作業に従事するよう指示した。ドラムの伝票チェック作業とは、回収した感光体ドラムが、顧客の指定した管理ナンバーどおりに回収されているかについて伝票によりチェックする作業であった。

(オ) 平成24年2月17日金曜日、ドラムの伝票チェック作業からははずし、データイレース作業に従事しつつ並行して、同月20日からトナーカートリッジ等の梱包解体等作業に従事するよう指示する24. 2. 17業務従事命令を行った。

トナーカートリッジ等梱包解体等作業の作業手順は、①梱包されて回収されてきたトナーカートリッジ等について、梱包している箱を開け、トナーカートリッジ等を取り出す、②リスト及び熟練した作業員の指示を聞いて、トナーカートリッジ等をリユースできるものと廃棄すべきものに選別する、③リユース不可能なもの及び再資源化対象品については、梱包材を除去して材料別に分別し、産業廃棄物処理業者等へ運ぶため、積み込み出荷する、というものであった。

(乙18、乙26、証人 D 、証人 G )

カ 平成24年2月20日月曜日、D 組合員は欠勤し、その後、うつ病の為、休職した。

(甲12、乙7、乙9、乙26、証人 D 、証人 G )

キ 平成24年2月時点におけるグリーンセンター仕分チームにかかる状況は以下のとおりであった。

(ア) サプライ処理物量は、平成23年12月分が約8万6千キログラム、同24年1月分が約7万4千キログラム、同年2月分が、9万7千キログラムであった。

(乙19)

(イ) 仕分チームの人員は、D 組合員及びグリーンセンターサテライトチームとの兼務者2名を含め、14名であった。その内訳は、M の係長1名、

M 社員5名、同一企業グループの別会社からの出向者1名、会社からの出向者1名 ( D 組合員)、定年後再雇用者3名、時給制のパートタイマー3

名であった。

(乙17、乙26)

(2) 申立外 M が、D 組合員に、平成24年2月20日からトナーカートリッジ等梱包解体等作業に従事するよう命じたことは、会社による、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

前記(1)ア、オ(オ)認定によれば、平成24年2月20日からトナーカートリッジ等梱包解体等作業に従事するよう命じた24.2.17業務従事命令は、M において G センター長が同社に出向していた D 組合員に対して行った業務命令であり、M の行為であることに疑いの余地はない。

組合は、会社が D 組合員の組合加入を嫌悪して、M と共謀し、劣悪な環境の中で働かせ、同組合員を退職させようとした旨主張するが、共謀があったとする根拠としては、①会社が退職勧奨を拒否した D 組合員を退職させようとすることは容易に推認がつく、②平成23年10月3日に会社の F 部長が M H 社員と話をしていたことを D 組合員が目撃しており、そのときに当該2名の間で D 組合員の業務内容について話し合われたことが容易に推認される、などしか主張していない。

確かに、前記(1)エ認定のとおり、平成23年10月3日、F 部長が H 社員と会った事実は認められるところであるが、会話の内容は不明であり、そもそも、前提事実及び前記(1)エ、オ(オ)認定によれば、H 社員は G センター長の上司の部長などではなく定年後再雇用者であったことや、24.2.17業務従事命令が、F 部長が H 社員と会った同年10月3日から4か月も経過した後に行われていることが認められることなどを考え併せると、会社が D 組合員の組合加入を嫌悪して、

M と共謀して同組合員を劣悪な環境の中で働かせ、退職させようとしたと推認することはできない。

その他、会社が M による24.2.17業務従事命令に関与していたことを示す特段の事実も認められないため、会社と M の間の意思の通謀などに関し、具体的な疎明はないといわざるを得ず、24.2.17業務従事命令が会社によるものとはいえず、組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2 (23.10.18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに組合に対する支配介入に当たるか。)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 平成23年9月15日、組合は、会社に、23.9.15加入通知書及び23.9.15団交申入

書をファクシミリで送付した。

23.9.15団交申入書には、次のような記載があったが、特に資料や数値などの開示要求は記載されていなかった。

「4）協議事項

- ① D 組合員への退職勧奨について
- ② 10月1日からの D 組合員の業務について  
E P S大阪での勤務を要求します。
- ③ その他関連事項について

なお、E P S大阪とは、D 組合員が出向する以前に会社において在籍していた部署の名前である。

(甲3、甲12、乙1)

イ 平成23年10月18日午後6時30分から同7時40分まで、組合と会社とは、23.10.18団交を行った。

当日の出席者は、組合側が副執行委員長、D 組合員及び組合員1名の3名であり、会社側が会社のF部長、人事部長及び弁護士の3名であった。

23.10.18団交においては、次のようなやりとりがあった。

(ア) 会社が協議事項の中身について趣旨を明らかにするよう組合に求めたところ、組合は、「1番目に趣旨としては(退職勧奨を)執拗にされたということでこれについてどういう意図があったのか。2番目としては業務について、(略)、具体的にどういう業務なのかということの説明していただきたい。3番目はその他ということなので今後配置転換、出向があったということなのでその後の会社の考え方、本人は転籍させられるのではないかというふうなちょっと危惧をしておるのですよ。まずはそのような点、或いは労働条件の切り下げの問題が起こる可能性もあるのではないかと考えておりますのでその辺のことを確認していきたい。基本的な要求としては元の職場に戻せというのが要求です。まずは(希望退職の募集の事情を)説明していただければと…」と述べた。

これに対し、会社は、今後の成長を図るために出向を増やして成長していく、固定費を減らしていく等の会社の方針を述べ、あくまで出向になった場合と退職の道もあると選択肢を示しただけで退職強要ではない旨主張した後、具体的な額を挙げて売上の減少について説明するなどした。

(イ) 組合が希望退職優遇制度について、会社として「どれくらいを予定されていたのですか」と質問したところ、会社は、「予定はないです。ただその文章の中にNCC制度というものがありました。これはネクストキャリア支援制度というものがありまして、これは年間100人位利用してましたのでこれは超える

だろうなという予想はしていました」と述べた。

これに対し、組合は、「リーマンショック以降売上げが下がったので固定費を削減しなければならないのであれば当然目標の人数、金額が定められていると思うのですがいいのですか」と質問し、会社は「いいですね」と回答した。

組合は、「いいのですか。変わってますねえ…」と述べた後に、会社の社員数を質問し、会社は答えた。また、会社は、会社の所属する企業グループ全体として3か年計画で全世界規模で1万人程度の人員を3年間かけて低減していきたいという数値目標はあるが、今回だけで終息するつもりはないので、あえて今回に対する目標設定はない旨述べた。その後、企業グループ全体の社員数等について話した後、組合は、「普通はこれだけ目標を立ててこれだけ経費を削減するんだ、次の半期はどうするんだという問題がでてくるではないですか」と述べたところ、会社は、「これぐらいの設定してもこれだけしかできませんでしたでは困るじゃないですか」等述べた。

(ウ) 希望退職への応募人数の話や、D組合員への個人面談が退職勧奨に当たるか、執拗であったかなどについての話になり、組合は退職勧奨があった旨主張するのに対し、会社は選択肢を示して「キャリアの選択」をお願いした旨主張した。主張が対立する中で、組合は、当該面談についての文書を出すので、会社にそれに反論して欲しい旨述べた。

(エ) 組合が、「EPS大阪はいまは何名おられるのですか」と尋ね、会社は、現在9名である旨を答えた。D組合員が、同年9月にEPS大阪に自分の代わりに1人入ってきたと聞いている旨述べ、組合が「それはどういう意味合いですか」と会社に質問したところ、会社は「それは少ない人数で効率を上げて行きますけども、最低の機能を果たせるような体制には整えるということ」と述べた。組合が、「彼よりも効率のいい人を入れたということですか」と述べると、会社は「そういうことです」と述べた。

会社が、EPS大阪で12人いた社員が3人退職し、1名出向し現在は9名である旨述べたところ、組合は、「そうすると退職勧奨をした社員というのは、体質改善とか固定費の削減ということではなくて能力のない社員を退職させたということですか」と述べると、会社は、「だから総合考慮だと言ってるではないですか。総合考慮なんです」と述べた。

組合が、「いいですか。もう1回言いますよ。そういう総合考慮とかの説明は納得しませんからね。具体的にね、彼がどれだけ能力が劣っていたのですか。何か指標はあるのですか」と述べると、会社は、「だから総合考慮だって言っているではないですか」と述べた。組合は、「だから総合考慮の話はいいって。



例えばおっしゃったように効率の点をおっしゃったわね、だから9名で仕事を行う、そのために彼はどこかに行ってもらった必要があったということですよ。だからどれくらい効率が上がったのですか。彼が出て行ったことによって」、「だからEPS大阪の話をしているのですよ。（略）12名が9名になったと。固定費も削減しているのやとおっしゃったんやね。ただし他の部署から1人入れておられる。だから人を入れ替えたのですよね。そういう話を具体的に彼がどれだけ劣っていたという指標は無いのですか。指標は」と述べた。

会社が、「指標、だからいろんな事情を考慮してますって言ってるんじゃないですか」と述べると、組合は、「総合考慮はいいって。いろんな事情を具体的に説明しろ、いろんな事情があるのだったら具体的に全部説明しろって言っているのではないですか」と述べた。

会社が、「なんで説明する必要があるのですか」と述べると、組合は発言者である弁護士に「もういいって、あなたは要らないって」と述べ、当該弁護士が「望ましい回答がないからといって要らないというのは表現が適切ではないと思いますが」と述べ、当該発言が適切か否かについて両者の間で言い争いになった。

その後、組合が「もう1回言うよ。だから個々具体的などが劣っていたということは説明しないというわけやね。あなた方は」と述べたのに対し、会社は「はい」と述べた。

(オ) 組合は、希望退職優遇制度に該当する年代の者全員に会社が個人面談を行ったのか否かを尋ね、会社はこれについては総合考慮の上でやっており、当該制度の対象者全員に個人面談を求めたのか否かについては言えない旨を述べた。

(カ) 組合は、D 組合員について会社が今後転籍を求めていくのかについて尋ねたところ、会社は未定である旨を回答した。また、組合が、賃金についてどうなるのかを質問したところ、会社は、未定である旨を回答した。

(キ) D 組合員は、会社に対して、自分の思いを述べたり、M における労働条件等について話をしたりした。

その後、会社は、退職勧奨という話については本人の手書きメモなどをまとめたものを送付してもらえたら、それについて回答する旨を述べた。

組合が、会社から回答してもらった上で団交するか、また何かするかを考える旨述べ、団交は終了した。

(ク) 23.10.18団交以降、組合は、平成24年9月25日まで、会社に、団交申入れを行わなかった。

(甲7、甲8、証人 D 、証人 F )

ウ 平成23年12月10日付けで、組合は、23.12.10組合文書を会社に送付した。

23.12.10組合文書には、「団体交渉で述べました退職勧奨について、資料を添付します。以下の主張をします」、「このような退職勧奨は不当なものであり、会社のこのような行為に対して謝罪を求めるとともに出向の取り消しを求めます」等が記載されており、別紙として、D組合員が受けた個人面談の経過、内容について記載した書面が添付されていた。

なお、23.12.10組合文書には、会社に対し、何らかの資料開示や説明を要求する旨は記載されていなかった。

(甲5)

エ 平成24年1月5日付けで、会社は、組合に対し、24.1.5会社回答書をファクシミリで送付した。当該回答書には、23.12.10組合文書記載の要求には応じられない旨、23.12.10組合文書添付資料の内容に対する反論、組合に対する求釈明事項等が記載されていた。

(甲6)

オ 平成24年2月2日付けで、組合は会社に24.2.2組合文書をファクシミリで送付した。24.2.2組合文書には、24.1.5会社回答書記載の会社からの求釈明事項に対する組合の主張が記載されており、D組合員に対する心療内科の診断書が添付されていた。

24.2.2組合文書には、会社に対し、何らかの資料開示や説明を要求する旨は記載されていなかった。

(乙2)

カ 平成24年9月25日、組合は、会社に対し、24.9.25団交申入書をファクシミリで送付した。24.9.25団交申入書には、協議事項として「①D組合員の復職について、②その他関連事項について」と記載されていた。

24.9.25団交申入書には、会社に対し、何らかの資料開示や説明を要求する旨は記載されていなかった。

(乙3)

キ 23.10.18団交から約1年後の平成24年10月10日、組合と会社は、24.10.10団交を開催した。同日、組合は、24.10.10要求書を会社にファクシミリで送付した。

24.10.10要求書には、24.10.10団交で要求した内容を明確にしておくとして、D組合員への会社の復職プログラムの適用等の要求事項が記載してあった。

なお、24.10.10要求書には、何らかの資料開示や説明を要求する旨は記載されていなかった。

(乙5)

ク 平成24年10月11日、会社は、24. 10. 11回答書を組合にファクシミリで送付し、24. 10. 10要求書記載の要求には応じかねる旨の回答を行った。

同月17日、組合は、本件申立てを行った。

(乙6)

(2) 23. 10. 18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社が、「希望退職の目標人数、退職勧奨者の人選基準及び退職勧奨を受けた人数」を示さなかったことが、不誠実な対応であり、支配介入にも当たる旨主張する。

(ア) 「希望退職の目標人数」に関してみれば、前記(1)イ(イ)認定によれば、①組合が希望退職優遇制度についての予定人数を質問したのに対し、会社が予定はないがネクストキャリア支援制度の年間の利用人数である約100人は超えるだろうという予想はしていた旨回答したこと、②これに対し組合が、予定数がないのはおかしい旨主張したが、会社も企業グループ全体の全世界規模での3か年計画での予定数はあるが今回については目標設定はない旨回答し、予定はないとの主張を変えず、話はD組合員への個人面談が執拗であったかなど話題に移ったこと、が認められる。これらのことからすれば、組合が当該回答に納得していないとしても、会社は、一定の回答を行っているといえることができる。

(イ) 「退職勧奨者の人選基準」に関してみれば、前記(1)イ認定によれば、23. 10. 18団交において、組合が、会社に対して、組合が退職勧奨と主張するところの個人面談の対象者の選別に関する基準を示すように、明確に要求した事実は認められない。

(ウ) 「退職勧奨を受けた人数」に関してみれば、前記(1)イ(オ)認定のとおり、希望退職優遇制度の対象者全員に個人面談を行ったのかについての組合の質問に対し、会社が、それについては回答できない旨回答したことが認められる。しかしながら、前記(1)ア、イ認定によれば、①23. 9. 15団交申入書には、「退職勧奨を受けた人数」の開示を求める記述はなかったこと、②23. 9. 15団交申入書に記載の協議事項は、「D組合員への退職勧奨について」などという何が要求事項であるかを明確にしないものであったこと、③23. 10. 18団交において、組合が、説明している要求事項は「元の職場に戻せ」というものであること、④23. 10. 18団交において、組合が、当該人数の開示を要求する理由や、要求事項との関連を説明した事実はないこと、が認められる。これらのことからすれば、そもそも組合が会社にそのような人数について答えるようにとあらかじめ

明らかに示していた事実は認められず、会社に団交当日それに備えた準備をしておくことを期待することには無理があり、「退職勧奨を受けた人数」と「元の職場に戻せ」という要求事項との関連も判然としないのであるから、会社が組合の当該質問に回答しなかったからといって、団交における交渉の目的を阻害するような不誠実な対応であるとみることは困難である。

(エ) さらに、23. 10. 18団交後の経緯についてみれば、前記(1)ウからク認定によると、①組合は、23. 10. 18団交以降、本件申立てまで、会社に何らかの資料の開示や説明の要求を行っていないこと、②会社と組合は、23. 10. 18団交以降、23. 12. 10組合文書などの書面のやりとりを複数回行っていること、③23. 10. 18団交以降、組合は、24. 9. 25団交申入書を送付するまで会社に団交申入れを行っていないこと、④会社は、24. 9. 25団交申入書の団交申入れに応じて24. 10. 10団交を開催していること、が認められ、これらのことからすれば、組合は、会社が拒否していなかったにもかかわらず、23. 10. 18団交以降団交申入れを1年近く行わなかった上、文書のやりとりの機会が複数回あったにもかかわらず、「希望退職の目標人数、退職勧奨者の人選基準及び退職勧奨を受けた人数」に関する資料の開示要求は一切行っていないのであり、組合として当該質問への回答を重要視していなかったとみることができ、23. 10. 18団交における会社の上記対応を不誠実なものあるいは組合の活動を妨害したものとみることは困難である。

(オ) 以上のとおり、23. 10. 18団交において、「希望退職の目標人数、退職勧奨に関する基準及び退職勧奨を受けた人数」を示さなかったことで、会社に不誠実団交及び支配介入に当たる行為があったとは認められない。

イ 組合は、23. 10. 18団交において、会社が、「D 組合員の能力がどれだけ劣っていたかに関する資料を提示しての説明」を行わなかったことが、不誠実な対応であり、支配介入にも当たる旨主張する。

前記(1)イ(エ)認定によれば、①組合が、EPS大阪にD 組合員が抜けた後に配属された従業員1名と比較して、D 組合員が「どれだけ劣っていたのですか。何か指標はあるのですか」等の質問を行ったのに対し、会社が「総合考慮」、「いろんな事情を考慮してます」等と回答したこと、②会社が「なんで説明する必要があるのですか」と述べたのに対し、組合は理由を述べていないこと、が認められる。これらのことからすれば、そもそも、組合は「資料を提示しての説明」まで具体的に求めた事実は認められないが、それは措いておくとしても、D 組合員が新規に配属された従業員1名と比較して「どれだけ劣っていたかの説明」を求めるに際し、会社から、それが「元の職場に戻せ」という要求と関連して、

どうして必要なのかについて質問をされたにもかかわらず、組合は説明しておらず、このような要求事項との関連も不明確なままに行われた回答要求に対して、「総合考慮」等と答えた会社の態度については、不誠実な交渉態度であったとまてみることはできない。

なお、組合は、本件申立てにおいて、D組合員を転籍させる目的があるかどうかを確認するために、当該質問を行った旨主張しているが、「D組合員がどれだけ劣っていたかの説明」と「D組合員を転籍させる目的があったかどうかの確認」との関連については、にわかには理解しがたい。

これらのことに加え、上記ア(エ)判断同様、組合がその後、本件申立てまでに当該事項に関する説明要求を一度も行っていないという経緯を考え併せると、23.10.18団交における会社の対応が不誠実団交及び支配介入に当たるとは認められない。

ウ 以上のとおりであるので、23.10.18団交における会社の対応は、不誠実団交及び組合に対する支配介入に当たるとは認められず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

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26年1月28日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印