

命 令 書

大阪市北区

申立人 E
代表者 執行委員長 A

大阪府門真市

被申立人 F
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成30年(不)第30号事件について、当委員会は、令和元年7月24日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

人事決定責任者が出席しての団体交渉応諾

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、組合員1名の再配置等を求める団体交渉において、被申立人の人事責任者が出席せず、出席しない理由を説明しない上、申立人の要求に対して具体的な説明がなかったことが、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 F (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、家庭用電子機器、電化製品等の生産、販売及びサービスを営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約61,000名である。

イ 申立人 E (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、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

ウ 申立外 G (以下「 G 」という。)は、大阪市中央区に本社を置き、電気、通信、電子並びに照明機械器具の製造及び販売等を営む株式会社であり、会社の完全子会社である。

(乙2)

エ 申立外 H は、胡蝶蘭等のフラワーギフト販売・観葉植物レンタル事業等を営む株式会社で、平成10年に G の特例子会社として設立された I が名称変更したものである(以下、名称変更の前後を通じて「申立外会社」という。)

(乙2)

(2) 本件申立てまでの経緯について

ア 昭和61年4月、 C (以下、組合加入前も含めて「 C 組合員」という。)は、 G に入社し、平成25年4月5日頃までに組合に加入した。

(乙2)

イ 平成23年4月1日、 G は会社の完全子会社となった。

(乙2)

ウ 平成26年9月22日、組合は会社に対し、 C 組合員の配属先等を協議事項とする団体交渉(以下「団交」という。)をファクシミリで申し入れた(以下「26.9.22 団交申入れ」という。)。これに対し、同月26日、会社は組合に対し、会社の人事・労政グループ名で、 C 組合員と雇用契約はなく、使用者でない旨、団交には応じかねる旨、文書で回答した(以下「26.9.26回答」という。)

なお、人事・労政グループは、後に名称が「人事労政部」に変更となったが、業務内容に変更はなかった。(以下、名称変更の前後を通じて「人事労政部」という。)

(甲13、甲14、証人 D)

エ 平成26年10月20日、 C 組合員は、 G からの出向辞令に基づき、申立外会社の大阪事業所に着任し、営業業務を命じられた。

同27年4月1日、 C 組合員は、 G から会社への転籍を命じられ、 G 直轄管理室の所属となるとともに、同日付けで、引き続き、申立外会社に出向となり、大阪事業所での営業業務に従事した。

なお、「 G 直轄管理室」は、同30年4月1日から「 G 法人管理センター」に名称が変更となり(以下、名称変更の前後を通じて「 G 法人管理センター」という。)、 G 法人管理センターの長は、「室長」から「所長」に名称が変更となった(以下、名称変更の前後を通じて「所長」という。)

(乙2、乙7、証人 D)

オ 平成30年4月11日、組合は、会社を予告なく訪問し、「団体交渉申入書」(以下「30.4.11団交申入書」という。)及び「要請書」と題する文書(以下「30.4.11要請書」という。)を持参し、会社の人事労政部の対応を求めた。これに対し、会社の人事労政部は対応せず、対応した会社関係者が30.4.11団交申入書及び30.4.11要請書を預かった。

(甲10、甲11)

カ 平成30年4月16日、G 法人管理センターは、組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「30.4.16回答書」という。)を送付した。

(甲15)

キ 平成30年4月26日、組合と会社間で団交が行われた(以下「本件団交」という。)。会社からは、G 法人管理センター所属の3名が出席した。

(甲12、甲12の2、乙7、乙9、証人 D)

ク 平成30年6月8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。

第3 争 点

本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

争点(本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。)について

1 申立人の主張

(1) 会社からの団交出席者について

ア 人事労政部の責任者が出席しなかったことについて

(ア) 組合は、昭和61年に G に入社し平成27年に会社に転籍した C 組合員の適材適所の再配置や東京の自宅から通勤可能な職場の確保について、会社に要求してきた。

組合の団交申入れに対して拒否はないものの、組合が人事責任者の団交出席を求めてきたのに対し、会社の対応は、常に G 法人管理センターによるものであった。会社は首都圏で多くの事業部・関連会社を抱えており、それらを掌握し、適材適所をあたる部門は人事労政部で、その責任者は人事労政部部長であるが、これまで人事労政部の責任者の出席は一度もなかった。組合は会社に対して、会社全体(特に自宅から通勤可能な地域)を対象とした東京の自宅からの勤務可能な適材適所の配転先(C 組合員の希望も含め)を探すことを要求してきたが、具体的進展が全くなかった。

G 法人管理センターからの団交メンバーでは、不誠実団交を重ねるだ

けである。

(イ) C 組合員の転籍前に、組合が会社に対し、C 組合員の配属先等について団交を申し入れたことがある。26.9.26回答では、雇用関係がないこと、Gは別法人であること、よってC 組合員の労働条件を決定することができないとしていた。このことから会社は、G 従業員であったC 組合員に対しての団交は、会社の従業員であれば、応じる姿勢を表明していることになる。しかし、G から転籍した従業員をG 法人管理センターに抱え込み、差別的に扱うこと、ましてやC 組合員についての労使問題は、会社に持ってくるな、G 法人管理センターで自ら処理せよということになったと容易に推認できる。会社の現時点の結論は、G 法人管理センターは、組合との協議事項に誠実に応じることはできないが、団交には対応をしておけということである。会社上層部の、C 組合員が倒れるか、辞めるまで現状維持、組合の団交申入れに対しては権限のない現交渉メンバーで拒否せず受けるということではかないことは明白である。

イ 会社の人事労政部の責任者が出席しない理由について納得できる説明がなかったことについて

団交出席メンバーに人事労政部の責任者が出席しない理由を聞くと、「必要がない」と答えるだけで、納得のいく説明はなかった。

(2) C 組合員の再配置要求に対し、具体的な説明がなかったことについて

C 組合員が体調を崩していること、6年を超える単身赴任の解消、東京の自宅から勤務可能な適材適所の再配置要求に関しては、「東京での受け入れはできない」、「営業職をしっかりとやってくれ」と述べるだけで、具体的説明はなかった。組合から「グループ全体で見つけてください」と質問しても、何の説明もなく、「できない」を繰り返すばかりで、協議事項と要求の説明責任も果たさなかった。

東京での職場の件は、人事総括発言は「受け入れる部門がないと思います」であり、大きな会社であれば受入れ先もあるのではないかと質問に「ないと思います」と回答している。これはC 組合員を適材適所に配属するのではなく、退職に追い込む姿勢の表れでしかない。「(申立外の別会社名)に行かせてください」という要求についても、まともな答えが出来ていない。

さらに、組合から「あなた方は、グループ会社・関連会社まで掌握できていますか」と尋ねたところ、「細かく把握できていない」、「ある程度知っている」と曖昧に答えるだけで具体的な説明はなかった。

そもそもC 組合員の配属に当たって、C 組合員の希望は完全に無視した状態から始まっている。経験の全くない営業職であり、C 組合員の性格上も一番やり

たくない業務で、飛び込み営業を強要された結果、C 組合員は精神的苦痛を味わい、精神的病状が悪化した。営業センスも能力もないことは労使双方とも認めていることである。

こうした共通認識がある中で、「現状の職務を真摯に遂行していただいて、きちんとやっていただくことがまずスタート」との主張そのものが、現実の C 組合員の状態を無視しており、人事労政部の出席について、それは G 法人管理センターで対処する問題であるという主張は、C 組合員の適材適所の配置を行う意思のないことを表明しているにすぎない。

(3) まとめ

上記に述べてきたことから、会社の不誠実団交は明らかである。C 組合員は、営業職というまったく未経験の、そして自らの性格的にもまったくなじまない業務を長年にわたって強要されている。現状の出向解除を前提とし、そのための団交による話し合いを進めることこそ、唯一の解決の道である。

2 被申立人の主張

(1) 会社からの団交出席者について

ア 会社の人事労政部の責任者は出席しなかったが、人事決定権限のある G 法人管理センターが出席したことについて

(ア) G 法人管理センターは、同部門に在籍し国内関係会社等に出向している社員の人事労務管理のほか、現在も G の法人格が維持されているため、その法人の維持・管理、過去に販売した商品のアフターサービス、G 名で保有する知的財産等の管理、海外を中心とし G が主管する関係会社の清算業務等に従事する社員の人事労務管理全般を包括して行う部門となっている。

一方、人事労政部は、会社における人事制度の企画あるいは人事関係の情報システムの企画運営を行っている部署であって、会社社員に対する人事権等を有する部署ではない。

会社の「人事関係決裁規程」では、G 法人管理センターに所属する従業員の異動や出向などの人事権は、人事労政部に決裁権限はなく、同センターの事業場長である所長が決裁者となるのであるから、G 法人管理センターの人事総務部に所属し申立外会社に出向していた C 組合員の異動や出向・駐在・派遣については同センターの所長が決裁者となる。

C 組合員は G 法人管理センターの人事総務部に所属し、現在申立外会社に出向していることから、C 組合員の労働条件等については、人事労政部に決裁権限はなく、G 法人管理センターに人事決定権限がある。

本件団交においては、G 法人管理センターの人事総括が出席していたが、人事総括は、人事部門の最終責任者として同センターに所属している所属員の実際の日常的な人事あるいは総務の運営や管理の業務を行う者であり、同センターの所長からも人事的な責任が委譲されていた。したがって、同日の団交については、協議事項のいずれについても、労使間で協議する上で必要十分な職制が出席していたことは明らかである。

(イ) また、組合は、26. 9. 26回答に基づいて、過去に人事労政部からの回答があった旨主張しているが、当該回答は C 組合員が会社に転籍する前のもので、組合からの文書が、会社の人事労政部宛てにファクシミリにて送信されてきたからであり、会社と無関係な人物（会社と雇用関係がない人物）について、単にお断りの文書を発信するのであればファクシミリを受信した部署から回答すれば足りることであったため、ファクシミリを受信した部署から「雇用条件等について決定することはできません」と断りの文書を発信し、団交を拒否したものにすぎない。当然のことであるが、「人事労政部」が C 組合員の労働条件を決定する権限があるなどとは、一切言っていない。

イ 会社の人事労政部の責任者が出席しない理由について説明を行ったことについて

会社は、本件団交以前から、人事労政部の担当者の団交への出席を求める組合に対し、「C 組合員の会社での在籍事業部門（主幹部門）は会社の一組織である G 法人管理センター」、「そこに所属する社員の異動・評価・処遇などを含めた全ての人事権は『G 法人管理センター』にあります。」などと当初から繰り返し説明していた。

本件団交において、組合から、「今のセクションでは対応できないのではないか」との問いがなされているが、これに対して、会社からは「人事権は基本的に我々にあるということで、（我々において）再配置は可能である」と明確に回答しているところであり、権限があるのは人事労政部ではなく G 法人管理センターである旨、決裁権限のない人事労政部が団交の相手方になるのは不適切である旨、本件団交において明確に回答し、何度も説明している。また、その内容は30. 4. 16回答書にも明記しており、組合からの、人事労政部が出て来られない理由を尋ねる旨の問いに対しては、「書面の通りです」と従前の書面回答を敷衍した上で、回答している。そして、再配置（人事異動）の問題については、「我々で対処する問題ですので」と、人事労政部ではなく G 法人管理センターの問題であることを明確に回答している。

以上の次第で、会社の人事労政部の責任者が出席しない理由の説明については、

これまでの会社からの回答書を敷衍する形で、本件団交においても回答・説明がなされており、組合が主張するような「納得できる説明がなかった」のではなく、ただ組合が納得しないというだけのことである。

(2) C 組合員の再配置要求に対し、具体的な説明を行ったことについて

C 組合員の再配置要求については、①周囲と円滑な関係を構築し周囲からも信頼感を得られるような仕事の仕方をしないと受け入れてくれる部署がない旨、②スキルも大事だが本質的に誠実に業務をする姿勢がないと先には進めることはできない旨、③常識的にみておかしいと思われる言動を繰り返している間は到底再配置などできないので、まず今の仕事でしっかりと取り組む姿勢を見せることが先決である旨、繰り返し説明している。

本件団交においても、「C 組合員の再配置要求」に対する回答として、「配属されて以降も、なかなか会社からの指示とか指導に対しても従っていただけない、真摯に受け止めていただけない、真摯に受け止めて日々の営業活動に取り組んでいただけないという状況が、ずっと今日まで続いている」、「あのときも申し上げましたけども、再配置云々というところ以前の問題として、まずはしっかりと会社の指示、指導を真摯に受け止めて、業務に従事をしていただくことがまず先にあるんじゃないか」、「我々としては一生懸命、注意、指導を何度も何度も繰り返ししていると。しかしながら、全く真摯に会社としての指導について理解を示さず、面談すらできない、聞き入れることもない、行動も改めない、発言も改めないという状況であったら、我々としても本人が希望するような再配置をするのは不可能だということです」、「現状の職務を真摯に遂行していただいて、きちっとやっていただくことがまずスタートであって、それもやれてないのに、その本人の希望が聞けるわけがないというのがこちらの見解です。なので、まず、今の仕事をしっかりと指示に従ってやってください」と、明確に回答している。

また、東京で職場を探してほしい旨の要求に関して、「できません」、「東京、そういう彼に受け入れていただける部門は今ないと思います。」、「いや、日ごろからって言われますけど、日ごろからその部長の指示を^(ママ)従わないから、そういうふうになってるんですよ。」、「素直に聞き入れることが^(ママ)しないから、そうなってるということだ」、「我々としては、もう、まずは我々の指示にちゃんと従ってくださいと、それがスタートです」と明確に回答がなされている。

さらに、「(申立外の別会社名)に行かせてください」との要求に関しても、「^(ママ)エンプライビリティ、人物面を含め、そういう人物かどうか、Cさんはそこが欠けていると判断せざるを得ない。直してもらって。その次に進めない。紹介した後、なんや、違うと言われる。紹介できない」との回答を行っている。これも「C

氏について、職場での不適切な言動が改まる様子もなければ、会社からの業務指示を遵守する姿勢もなく、このような基本的ルールを守ることができないようであれば、C氏を受け入れてくれる部署もない」旨を敷衍するものである。

(3) まとめ

以上のとおり、本件団交における会社の対応が不誠実団交（労働組合法第7条第2号）に該当する余地はなく、本件申立てについては、速やかに棄却されるべきである。

第5 争点に対する判断

争点（本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）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。

(1) 会社の組織及び規程について

ア 会社の部門及び G 法人管理センターについて

会社の組織は、別表1のとおりであり、会社の経営戦略の企画立案を行うコーポレート戦略本社、プロフェッショナルビジネスサポート部門（以下「サポート部門」という。）及び各事業分野ごとに社内分社化された4つのカンパニーで構成されるカンパニー部門の3部門に分かれている。サポート部門は、コーポレート戦略本社及びカンパニー部門をサポートする部門である。

さらに、サポート部門の組織は、別表2のとおりである。サポート部門の中には、「G 法人管理センター」や「人事労政部」が含まれている。

「G 法人管理センター」は、G から会社へ転籍した従業員を受け入れる組織として設立され、G に関する業務等を行っている。同センターの職制表は、別表3のとおりであり、「関係会社管理部」、「知的財産部」、「人事総務部」及び「CS業務部」で構成されている。「人事総務部」は、同センターに在籍し、G、関連会社及び会社のグループ外の会社に出向している従業員の人事労務管理等を行う部署であり、人事総括は、人事部門の最終責任者である。

また、「人事労政部」は、会社における人事制度の企画、人事関係の情報システムの企画運営を行っている。

(乙5、乙6、乙7、証人 D)

イ 会社の人事関係決裁規程について

会社での従業員の人事異動の決裁に関する事項は、会社の人事関係決裁規程（以下「人事規程」という。）で規定されている。人事規程には、カンパニー間及びカンパニー内・事業場内の異動についてはカンパニー社長又は事業場長が決裁者である旨、出向・駐在・派遣については事業場長が決裁を行う旨の規定があ

る。また、カンパニー以外の組織においては、人事規程の「カンパニー社長決裁」を本部長決裁とする旨の規定がある。

G 法人管理センターにおいては、同センターの所長が本部長かつ事業場長であるため、人事規程に基づき、同センターに所属する社員の異動及び出向・駐在・派遣に関する事項については、同センターの所長が決裁を行うこととなっている。

(乙4、証人 D)

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 昭和61年4月、C 組合員は、G に入社した。

(乙2)

イ 平成23年4月1日、G は会社の完全子会社となった。

(乙2)

ウ 平成25年4月5日頃までに、C 組合員は、組合に加入した。

(乙2)

エ 平成26年9月22日、組合は会社に対し、C 組合員の配属先等を協議事項とし、26.9.22団交申入れをファクシミリにより行った。これに対し、同月26日、会社の人事労政部は、団交には応じかねる旨の26.9.26回答を行った。

なお、26.9.26回答には、会社は、C 組合員と雇用契約がなく、C 組合員の使用者でない旨、G は、会社とは別の独立した法人であり会社がG の従業員の雇用条件等について決定することはできない旨、したがって、会社としては、C 組合員に関する団交を組合と行う理由はない旨記載されていた。

(甲13、甲14、証人 D)

オ 平成26年10月20日、C 組合員は、G から申立外会社の大阪事業所への出向を命じられ、営業業務に従事した。

(乙2)

カ 平成27年4月1日、C 組合員は、G から会社への転籍を命じられ、G 法人管理センターの所属となるとともに、同日付けで、引き続き、申立外会社に出向となり、大阪事業所での営業業務に従事した。

(乙2)

キ 平成27年某月、C 組合員は、会社が同人に対し、出向命令や会議室での待機命令を行ったことについて、大阪地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起した。

同30年3月7日、大阪地方裁判所は、C 組合員の請求を棄却するとの判決を言い渡した。

(乙2)

ク 平成28年12月27日、組合は、会社に対し、C 組合員の異動等に係る事項を協議事項として、団交を申し入れるとともに、団交に会社の人事部の出席を要求した。これに対し、同29年1月6日、G 法人管理センターは、「回答書」と題する文書（以下「29.1.6回答書」という。）を送付した。29.1.6回答書には、C 組合員の会社における在籍事業部門は会社の一組織である G 法人管理センターであり、そこに所属する社員の異動・評価・処遇などを含めた全ての人事権は G 法人管理センターにあることから、団交には G 法人管理センターが対応する旨記載されていた。

その後、同年1月18日、組合と会社との間で団交が開催された。

（甲1、甲2、甲3）

ケ 平成29年4月6日、C 組合員は、同月4日付けの医師の診断書を会社に提出した。当該診断書には、C 組合員について、病名が気分障害である旨等記載されていた。

（甲4）

コ 平成29年12月7日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」及び「要請書」と題する文書（以下、この「団体交渉申入書」を「29.12.7団交申入書」といい、この「要請書」を「29.12.7要請書」という。）を送付した。

29.12.7団交申入書には、① C 組合員の適材適所の再配置について、② C 組合員の東京の自宅から通勤可能な職場の確保について、③その他、関連事項を協議事項とし、団交を申し入れる旨及び会社側の出席者については「会社代表者または取締役及び人事責任者を含む当事者能力ある任意の人格と員数」を求めることが記載されていた。

また、29.12.7要請書には、C 組合員について、適材適所の配置転換の決定権限のある会社の人事責任者の団交出席を要請すること等が記載されていた。

（甲5、甲6）

サ 平成29年12月13日、G 法人管理センターは、組合に対し、「回答書」と題する文書（以下「29.12.13回答書」という。）を送付した。

29.12.13回答書には、①会社における、C 組合員の在籍事業部門は、会社の一組織である G 法人管理センターとなっており、そこに所属する社員の異動・評価・処遇などを含めた全ての人事権は G 法人管理センターにある旨、②これまでの団交についても C 組合員の配置等に関する決定権限を有する G 法人管理センターが対応してきた旨、③今回の団交についても C 組合員の配置等に関する決定権限を有する G 法人管理センターが対応する旨、④ C 組合員は依然として会社の指示・指導に素直に従わず服務規律に反する言動

を続けており、会社は対応に苦慮しているため、今後も服務規律を遵守せず誠実に業務に取り組もうとしない姿勢が続く限り、社内の他部門での受入れは難しく、再配置先の検討に困難をきたすことは明らかであるので、まずは C 組合員が会社の指示・指導に誠実に対応するよう申し入れる旨、⑤以上の見解は G 法人管理センターのみならず、会社全社の総意である旨、⑥29. 12. 7団交申入書に記載の団交の日程では都合がつかないので、希望日時を提案いただければ、再度社内調整する旨等が記載されていた。

(甲 7、証人 D)

シ 平成29年12月20日、組合は会社に対し、「再要請書」と題する文書（以下「29. 12. 20再要請書」という。）を送付した。

29. 12. 20再要請書には、① C 組合員の再配置に関し、G 法人管理センターでは要求を受け適切に回答できる立場になく、そうした権限もないと判断している旨、②早急なる再配置の有効な交渉を行うため、会社の再配置問題に関して決定権限がある取締役か人事責任者の団交出席を強く再要請する旨、③団交へ出席するのか、拒否するのかについて回答を求める旨等が記載されていた。

(甲 8)

ス 平成29年12月28日、G 法人管理センターは、組合に対し、「再・回答書」と題する文書（以下「29. 12. 28再回答書」という。）を送付した。

29. 12. 28再回答書には、29. 12. 20再要請書に対し回答するとして、①29. 12. 13回答書でも回答した通り、C 組合員の会社における在籍事業部門は会社の一組織である G 法人管理センターであり、そこに所属する社員の異動・評価・処遇などを含めた全ての人事権は G 法人管理センターにあることから、組合からの団交申入れに対しては、C 組合員の人事権を有する G 法人管理センターが誠実に対応してきた旨、②したがって、組合の要請にある取締役の出席は必要なく、C 組合員が在籍する事業部門で人事権のある人事責任者が出席して対応する旨、③労働者の職務内容や勤務場所の変更をもたらす配置転換が「義務的団交事項」であることは承知しているが、今回の団交事項は人事権の発動を求めるもので、人事権の発動は企業の専権・専決事項であり、労働組合法により義務付けられている義務的団交事項ではない旨等が記載されていた。

(甲 9)

セ 平成30年4月11日、組合は、会社を予告なく訪問し、30. 4. 11団交申入書及び30. 4. 11要請書を持参し、会社の人事労政部の対応を求めた。

これに対し、会社の人事労政部は対応せず、対応した会社関係者が30. 4. 11団交申入書及び30. 4. 11要請書を預かった。

30. 4. 11団交申入書には、① C 組合員の適材適所の再配置について、② C 組合員の東京の自宅から通勤可能な職場の確保について、③その他、関連事項を協議事項とし、団交を申し入れる旨、会社側の出席者については、会社代表者又は取締役及び人事責任者を含む当事者能力ある任意の人格と員数を求める旨、G 法人管理センターは不可である旨等記載されていた。

30. 4. 11要請書には、①組合の29. 12. 7団交申入書、29. 12. 7要請書及び29. 12. 20再要請書に対する会社からの29. 12. 13回答書及び29. 12. 28再回答書は、いずれも

G 法人管理センター所長からの回答であった旨、②この日は、会社の社長に対して、直接面会の上、団交の申入れをさせてもらうため訪問した旨、③

G 法人管理センター所長ではなく、組合と会社人事部との窓口担当を確認し、C 組合員の再配置の有効な交渉を行うため、会社の再配置問題に関して決定権限のある取締役か人事部責任者の団交出席を要請する旨等が記載されていた。

(甲10、甲11)

ソ 平成30年4月16日、G 法人管理センターは、組合に対し、30. 4. 16回答書を送付した。

30. 4. 16回答書には、①30. 4. 11団交申入書及び30. 4. 11要請書に回答するとして、C 組合員の会社における在籍事業部門は会社の一組織である G 法人管理センターであり、そこに所属する社員の異動・評価・処遇などを含めた全ての人事権は G 法人管理センターにある旨、②今後も組合からの団交申入れに当たっては、G 法人管理センターが対応する旨等が記載されていた。

(甲15)

タ 平成30年4月26日、組合と会社間で本件団交が行われ、次のようなやり取りがあった。なお、組合からは組合員9名が、会社からは G 法人管理センター所属の3名が出席し、3名中、1名は同センターの人事総括、1名は同センターの人事総務部の部長であった。

(ア) 組合は、① C 組合員は営業に性格的に向いておらず、会社も不適切だと判断していると考える旨、②営業を解任し、過去に G で培ってきた仕事を活かせるような適材適所に配置することを求める旨、③東京から離れ大阪に来て、既に6年近く経つことを配慮し、東京の自宅から通勤可能な職場の確保を求める旨述べ、また、④会社側出席者を長とする「今のセクションでは対応できないのではないかというように思っています。」と述べるとともに、⑤権限はある旨記載した書面は受け取っているが、元 G で残っている従業員の窓口であると思うので、要求が実現できるのかどうか疑問であり、そのあたりを含めて回答してほしい旨を述べた。

(イ) 会社は、① C 組合員は申立外会社に配属されたが、「配属されて以降も、なかなか会社からの指示とか指導に対しても従っていただけない、真摯に受け止めて日々の営業活動に取り組んでいただけないというような状況が、ずっと今日まで続いていると。」と述べるとともに、②したがって、「営業担当者としては不適合ですと、ああいう態度、行動はね。ただし、それ以前の問題として、やはり、この社員としても、これは通常ではあり得ないような、服務規律を遵守した業務に遂行してもらってるとは言いがたい状況だということも加えて話をさせていただいております。」、「再配置云々というところ以前の問題として、まずはしっかりと会社の指示、指導を真摯に受け止めて、業務に従事をしていただくということがまず先にあるんじゃないかということ、申し上げた次第です。」と述べた。

(ウ) 組合が、組合の申入れに対する対応を尋ねたのに対し、会社は、「我々、一応、彼の所属元、 F における所属元ですから、人事権は基本的に我々にあるということで、異動、再配置も対応は可能だと思います。」と説明した。

(エ) 会社は、「我々としては一生懸命、注意・指導を何度も何度も繰り返ししていると。しかしながら、全く真摯に会社としての指導について理解を示さず、面談すらできない、聞き入れることもない、行動も改めない、発言も改めないという状況であったら、我々としても本人が希望するような再配置をするのは不可能だということです。」、「現状の職務を真摯に遂行していただいて、きちんとやっていただくことがまずスタートであって、それもやれてないのに、その本人の希望を聞けるわけがないというのがこちらの見解です。なので、まず、今の仕事をしっかりと指示に従ってやってくださいと。」と述べた。

組合は、今の仕事ができないから再配置を主張しているのもであって、できるなら遂行しているはず、指導そのものが適切かどうかとも疑問である、現状がどうあれ、 C 組合員は営業職には向いていないと思う旨、精神科医にもかかっており、会社が職場環境を変える以外ないと判断している旨述べ、これに対し、会社は、「それはどう、^(ママ)そちらが判断であって、会社はそうではなくて、まずは今の仕事をきっちりとしていただく」と述べた。

組合は、「まず今の仕事はしっかりとやる気はないし、できないし、できる環境にないというふうに我々は思ってるんです。」と述べるとともに、「組合の指示で、従来どおり、とりあえず営業会議には出る必要ないと、嫌なら出なくてもいいと。ほんなら、そういうことが続くだけじゃないですか。」と述べ、会社は、「それはそれで、そちらの指示でそうされるなら、それはそれで我々としてはやむを得ないですから。我々としては、会社として、しっかりと今の

仕事をきちっとやってくださいということをお願いしますし、やっていただかなければ注意もさせていただきますし、その注意に沿ってちゃんと従ってやってくださいねと繰り返しお願いするという立場ですよということです。」と述べた。

組合が、全く検討する意思はないというふうを受け取る旨述べ、会社は、「意思はないという、今、できませんよねと。今のこういった状況の中で、会社の指示に何一つ従おうとしないような態度、行動、発言をされているような状況では」と述べた。

(オ) 組合が、「あなた方では、そういう要求に対する内容は検討できないという人たちですから、もうしゃあないから、申し訳ない、 F の本社に行く行動で、何とか対応してもらえるように、何か打開策を考えます。」と述べた。これに対し、会社は、「それはそれで、そちらの、追々、行動ですから、それはそれでどうってことはないですけど、我々としては、常に彼の人事権は我々にありますので、基本的に我々が判断をして彼の職場を決めるということになりますので、常に。」と述べた。

(カ) 組合が、今の申立外会社での環境は、あれでいいと考えているのか、職場環境を変えないということであるのか述べたところ、会社は、間違ったやり方をしているという認識は一切ない旨、今の状況で特に変える必要はないと思っている旨述べた。

(キ) 会社が、 C 組合員は、営業会議に1年出ていない旨述べたところ、組合は、 C 組合員は、体調の問題があり、診断書を提出していると述べ、専門医の診断書を信用していないのかと会社に尋ねたところ、会社は、「不確かな部分がある」と述べた。

(ク) 組合が、「東京でそれなりのところを用意してください」、「お互い譲れるところは譲れるような話ができるのかどうかというのを探りたいだけなんです、組合としては。」、「一方的に C さんが、ある意味で、おっしゃる点を全部直さないとだめですよという言い方でしょう。」と述べたところ、会社は、「通常の社会人だと、当たり前のことを普通にやってくださいよというところを我々は言ってるだけなので。」と述べた。

これに対し、組合が、「それができる条件にないから言ってるんですよ。」と述べたところ、会社は、それについては譲歩できない旨述べ、「いや、そういうこともできないような方が、で、ほかにどこに配属したら。」と述べた。

(ケ) 会社は、 C 組合員について、営業会議だけではなく、訪問数についても、増やしてほしい、営業会議についても、これまでから C 組合員のストレスに

なるようであれば、簡単な報告だけでいいから出てほしい、進め方は配慮すると言っているが、何度言っても出席する姿勢がない、旨述べた。

その後、組合からの、C 組合員を配置するよりも、他に営業に向いている人を配置すればよい旨の発言に関するやり取りがあったほか、C 組合員の人事評価に関するやり取りと、過去の団交での会社発言に関するやり取りがあった。

組合が、会社に対し、もう全然検討にならないのかと尋ねたところ、会社は、我々としては、今やっていることは、普通のことである旨述べた。これに対し、組合が、普通の状態じゃないからこういう交渉になっている旨述べたのに対し、会社は、営業会議は月に1回であり、なぜだめなのかよくわからない旨述べた。

組合が、営業会議に出れば、東京で新しい職場を探してくれるのかという旨尋ねたところ、会社は、「探すかどうかというより、まず、やってください」と述べた。これに対し、組合は、一方的に求めないで、前提を言ってほしい旨、申立外会社で3年半くらいになり、会社としても決して今の状態がいいとは思っていないと思う旨述べ、会社は、今までの経緯があって今の配置先になっており、その中ですら、十分に働けていない旨、働こうという姿勢が見せられていない旨、その姿勢を見せるぐらいは全然難しいことではない旨述べた。

組合が、どういうことを求めているのか尋ねたところ、会社は、「きちっと、しっかりと営業に出て行って、既存顧客と新規顧客の訪問をしてくださいというところですよ。」と述べ、C 組合員は、やっている旨述べた。

これに対し、会社が、それが1日1件か2件しかない旨述べたのに対し、C 組合員は、それが今の体調では精一杯である旨述べた。

(コ) 会社は、昨年度は大きく4つの目標があり、いずれもまともに向き合ってやってもらえない状況が続いている旨述べた。

C 組合員が、内2つは体調のことがあり、できないとはっきり言っており、社長もそれは知っているし、メールでも送っている旨述べたのに対し、会社は、それは一方的な主張であり、良しとしていない旨述べた。また、組合から安全配慮義務の考え方にはメンタル面での健康も含まれているが、会社はこの点をどう考えているのかとの質問があり、さらに組合から、C 組合員は精神的に圧迫されている旨の発言があったことに対し、会社は、営業会議では、日常的にどういう活動をしているかという会話すらできない、コミュニケーションをとって少しでも営業の売り上げが得られるようにしたいというスタンスの営業会議なので、圧迫するようなミーティングはしていない旨述べた。

これに対し、C 組合員は、会社は圧迫していないというが、そうではない

旨述べた。

(サ) 組合が、東京で C 組合員の再配置先を探してみしてほしい旨述べたのに対し、会社は、「それはできないです。」と述べ、組合が「なぜできないんですか。」と述べたことに対し、「東京、そういう彼^(ママ)に受け入れていただける部門は今ないと思います。」と述べた。また、組合が、「それなりに大きな会社やったらあると思いますけどね。」と述べたのに対し、会社は、「いや、ないと思いますね、今。」と述べた。

また、会社の指示の方法に関するやり取りの中で、会社は、「日頃からその部長の指示^(ママ)を従わないから、そういうふうになってるんですよ。」、「素直に聞き入れる^(ママ)ことがしないから、そうなってるということだと感じてます。」、「我々としては、もう、まずは我々の指示にちゃんと従ってくださいと、それがスタートですと、まず。」などと述べた。これに対し、C 組合員は、「いや、私には今、精一杯ですから、これ以上処分もらっても、何言われても、無理はできないし、体調これ以上悪くすると、会社、休職しないといけなくなるので」などと述べた。

(シ) 組合が、譲れるところは譲って検討してほしい旨述べたのに対し、会社は、相当譲って目標を設定し、業務の範囲を決めている旨述べた。これに対し、組合は、職場環境を変えていく必要がある旨、一定期間先でもよいので、東京で仕事を探すという前提で話をし、そういったことを現実的に実現するために、こう改善してくださいと言ってほしい旨述べ、彼も余裕が出てきたら対応できると思う旨、今はいっぱいいっぱいであると思う旨、考えてもらうことはできないか尋ねる旨述べた。

会社は、今までかなり、やり方としては譲歩している旨述べ、「そういう意味では、まずは、まずは、会議に」と述べた。

(ス) 組合と会社のやり取りがあった後、組合が、本日出席しているのは、旧 G の社員であった人か尋ねたのに対し、会社は、そうである旨述べた。

また、組合が、旧 G の人ではなく、会社の人事の権限のある人に出てきてもらうわけにはいかないのかと述べたのに対し、会社は、「旧とか、もうそんな関係ないですよ。」と述べた。

(セ) 組合が、東京での C 組合員の過去のスキルを活かした再配置先について、会社側の出席者に対し「掌握できるんですか、どういう職場があるか^(ママ)いう」と尋ねるとともに、「ある程度、もともと G 関連の会社もあるだろうし、F のもとの会社もあるし、関連会社もあるしということまで把握されていますか。」と尋ねたことに対し、会社は、「一つ一つ細かくまでは把

握できてませんけどね。それは、ある程度は、そら認識はしてます、どこにどんな部門があるかとかは。そら知ってますよ。」と述べた。

組合が、「Cさんに一応行けそうなどこを見つけてください。」と述べたのに対し、会社は、「やっぱりこの配置する上においては、やっぱり何ができるとか、スキルが何があるのかもそら大切ですよ。」と述べ、C組合員が「それやったら（申立外の別会社名）行かせてくださいよ。」と述べたことに対し、会社は、「スキルも大切ですけども、私が冒頭に申し上げたとおり、やっぱりエンプロイアビリティ、それもこの場で言いましたけども、やっぱりスキル以外も含めて、人物面を含めて、トータル的にちゃんと能力を発揮する、ちゃんとコミュニケーションを図りながら仕事ができる、そういう人物かどうかって、むしろそちらのほうがまずは入口としては大事なわけですよ。一番そのところがCさんは欠けていると判断せざるを得ないわけです。やっぱりそういうところは直してもらわないと、やっぱりその次に進めないわけですよ。こちらから紹介して、行った後から、また、何やこんなんでも聞いているのと違うよって言われるわけですよ。紹介もできないじゃないですか。それでは。」と述べた。

組合は、それはそれで探してもらい、彼も落ち着き出せば、精神的に落ち着いてくるとする旨、コミュニケーションの問題も改善すると思ふ旨、ちょっと当たってほしい旨述べた。

(ソ) 会社が、例えば出向という方法もある旨述べたのに対し、組合は、東京近辺で、どこかいいところがあるのか尋ねたところ、会社は、社外のことは分からない旨述べた。

組合が、探してほしい旨、そういった報告をしてもらいながら、彼も精神的に落ち着けば、色々と改善は可能である旨、もう全然だめなのか、尋ねる旨述べたのに対し、会社は、同じ答えになる旨、過去の蓄積の中で今の現状がある旨述べた。

組合が、彼もそろそろいい年であるので、そろそろ、ある程度ここに最後絞って頑張ろうか、というくらいの職場を考えてほしい旨述べたのに対し、会社は、今の状況ではできない旨述べた。組合が、できないということか、尋ねたのに対し、会社は、そうであり、まずは変わっていただきたい旨述べた。

(タ) 組合が、会社の人事労政部の方が「出ていただくことができないのは、何か理由があるんですか。」と述べ、組合が要望しているからと、同席してほしいと頼んだことはあるのか述べたのに対し、会社は「書面で回答しているとおりでせよ。」と述べた。

組合は、実際に出られない理由は、書面で分かっているが、今日の会社側出席者が出てほしいと言え、出てくれるのではないかと述べたのに対し、会社は、「それは我々のほうで対処する問題ですんで。」と述べた。

組合が、組合としては、出してもらった方が、交渉はスムーズにいくと思う旨、検討してもらえない相手と団交をしても仕方ないと思う旨述べたのに対し、会社は、会社として回答しているのであるから、書いてあるとおりとしか言えない旨述べた。

組合が、今日の会社側団交出席者が、本社に行って、一緒に出てほしいとお願ひに行ったのか尋ねる旨述べたところ、会社は、その必要はない旨述べた。
(甲12、甲12の2、乙9)

チ 平成30年6月8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。

2 本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(2)セ、タ認定によれば、①30.4.11団交申入書による団交申入れにより、本件団交が開催されたこと、②30.4.11団交申入書には、(i) C 組合員の適材適所の再配置について、(ii) C 組合員の東京の自宅から通勤可能な職場の確保について及び(iii)その他、関連事項を協議事項とする旨記載されていたこと、が認められる。これらのことからすると、本件団交における協議事項は、人事権の発動に関わる事項であるとはいえ、C 組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に当たる。

(2) 組合は、本件団交において、①人事労政部の責任者が出席しなかったこと及びその理由について納得できる説明がなかったこと、② C 組合員の再配置要求に対し、曖昧に答えるだけで具体的な説明がなかったことから、会社の対応は不誠実である旨主張する。

一方会社は、①団交には労使間で協議する上で必要十分な職制が出席し、人事労政部の責任者が出席しない理由については回答書を敷衍する形で、本件団交においても回答・説明している旨、② C 組合員を再配置できない理由を、繰り返し明確に説明している旨主張する。そこで、以下順に検討する。

ア 双方の主張①について

(ア) 一般に、団交の使用者側窓口を誰にするか、団交の交渉担当者として、誰を出席させ、労働組合からの要求事項に対し、回答ないし説明を行う者を誰にするかについては、いずれも使用者の判断に属するものであり、労働協約等これに関する団交ルールを定めている等の特段の事情がない限り、他方の当事者である労働組合が関与しうる事項ではないといえる。

(イ) そこで、まず、会社の団交出席者についてみる。

a 前提事実及び前記1(2)セ、タ認定のとおり、①組合は、30.4.11団交申入書及び30.4.11要請書を持参し、人事労政部の対応を求めるとともに、同書面において、会社代表者又は取締役及び人事責任者を含む当事者能力ある者の団交への出席を求め、G 法人管理センターによる団交対応は不可としていたこと、②本件団交には、G 法人管理センター所属の3名のみが出席し、1名は同センターの人事総括、1名は同センターの人事総務部の部長であったことが認められる。

そして、前提事実及び前記1(1)ア、イ、(2)カ認定のとおり、①C組合員は、G 法人管理センターに所属していること、②人事労政部は、会社における人事制度の企画、人事関係の情報システムの企画運営を行っていること、③G 法人管理センターの人事総務部は、同センターに在籍し、G、関連会社及び会社のグループ外の会社に出向している従業員の人事労務管理等を行う部署であること、④G 法人管理センターの人事総括は、人事部門の最終責任者となっていること、⑤人事規程によれば、G 法人管理センターに所属する社員の、異動及び出向・駐在・派遣に関する事項についての決裁者は、同センターの所長であること、が認められる。

b これらのことからすると、人事労政部はあくまで会社の人事制度の企画、人事関係の情報システムの企画運営を行う部署であり、C組合員を含むG 法人管理センターに所属する社員の人事権を有しているとはいえず、同センターに所属する社員及び同センターから出向している社員の人事労務管理の最終責任者は、同センターの人事総括であり、同センターの社員の異動及び出向・駐在・派遣の決裁は、同センターの所長が行うものであったといえる。

c したがって、本件団交の出席者は、C組合員らG 法人管理センターに所属する社員の人事労務管理の最終責任者である人事総括及び同センターの人事総務部の部長であり、同人らは本件団交の協議事項について実質的に権限を有する者であったといえる。そして、本件団交において、組合と会社との間で団交出席者に関する合意があったとの疎明がないことを併せ考えると、本件団交の出席者が会社側出席者として不適切であったとはいえない。

(ウ) 次に、本件団交において、人事労政部の責任者が出席しない理由の説明についてみる。

a 前記1(2)ク、サ、ス、ソ認定のとおり、29.1.6回答書、29.12.13回答書、29.12.28再回答書及び30.4.16回答書には、① C 組合員の会社における在籍事業部門は会社の一組織である G 法人管理センターであり、そこに所属する社員の異動・評価・処遇などを含めた全ての人事権は G 法人管理センターにある旨、②今後も組合からの団交申入れに当たっては、G 法人管理センターが対応する旨等が記載されていたことが認められる。

また、本件団交のやり取りにおいては、前記1(2)タ(ア)、(ウ)、(オ)、(ス)認定のとおり、①組合が、本件団交の協議事項について会社側出席者を長とする「今のセクションでは対応できないのではないかというように思っています。」と述べるとともに、G 法人管理センターに権限がある旨記載した書面は受け取っているが、元 G で残っている従業員の窓口であると思うので、要求が実現できるのかどうか疑問である旨述べたことに対し、会社は、「我々、一応、彼の所属元、F における所属元ですから、人事権は基本的に我々にあるということで、異動、再配置も対応は可能だと思います。」、「我々としては、常に彼の人事権は我々にありますので、基本的に我々が判断をして彼の職場を決めるということになりますので、常に。」と回答したこと、②組合が、旧 G の人ではなく、会社の人事の権限のある人に出てきてもらうわけにはいかないのかと述べたことに対し、会社は、「旧とか、もうそんな関係ないですよ。」と述べたことが認められる。

b これらのことからすると、本件団交において会社が、人事労政部の所管業務について全く言及しなかったのは、いささか丁寧さに欠けるものの、G 法人管理センターは、かつて G に所属していた従業員を担当する部門ではないのかという旨の組合の質問に対しては、G 法人管理センターは C 組合員の所属元であるから、同人の人事権は、同センターにあり、異動・再配置も可能であり、かつて G に所属していたかどうかは関係ない旨を説明していることに加え、本件団交以前において繰り返し書面で回答しているとおりであることも併せて説明し、また、組合も、それらの書面を会社から得ていることを認めている。

c したがって、会社は、団交に人事労政部の責任者が出席しなかったことについて、根拠を示して具体的に説明していると言わざるを得ない。

(エ) なお、組合は、最後陳述において、大企業である会社に、カンパニー間等会社全体での異動・再配置に当たっての決定機関又はセクションがないことは考えられない旨主張するが、当該主張は、最後陳述における新たな主張である上、

そのような機関があることについての事実の疎明はない。

(オ) そうすると、本件団交には、組合の求める会社の人事労政部の責任者が出席しなかったとはいえ、本件団交に会社の人事労政部の責任者が出席しなかったことや、その理由の説明について、会社の対応に問題はなく、この点に係る組合の主張①は採用できない。

イ 双方の主張②について

(ア) 前記1(2)タ(サ)、(セ)認定のとおり、会社は、本件団交において、再配置先について、「それはできません」、「いや、ないと思いますね、今。」と述べ、関連会社については「一つ一つ細かくまでは把握できてませんけどね」、「ある程度は」等と発言していることが認められる。

しかしながら、他方で、前記1(2)タ(イ)、(エ)、(キ)から(シ)、(セ)、(ソ)認定のとおり、会社は本件団交において、① C 組合員においては、会社の指示に従わない状態が続いている旨、② C 組合員の再配置以前に、まずは会社の指示・指導に従って業務に従事してほしい旨、③会社の指示どおり営業会議に出席し、営業訪問数も増やしてほしい旨、④昨年度もいずれの営業目標にもまともに向き合ってやってもらえていない旨、⑤指導に従わない状況であれば、本人の希望する配置を行うことは不可能である旨、⑥東京での配置先もまた、現状の C 組合員の勤務態度では受け入れてもらえる部署がなく、現状の職務を、まずきっちりとやっていただくことがスタートであり、通常の社会人として当たり前のことを普通にやってほしい旨、⑦会社側団交出席者は、グループ会社・関連会社について一つ一つ細かくではないがある程度把握している旨、⑧ C 組合員のスキルを活かすためには、申立外の別会社に行かせてもらえば良い旨を組合が述べたことに対し、スキルも大切であるが、コミュニケーションを図りながら仕事ができ、トータル的に能力を発揮することが、まずは入口としては大事なことであり、C 組合員に欠けている部分であるため、そういう点を直さなければその次に進めない旨、述べたことが認められる。

(イ) これらのことからすると、確かに、組合の再配置要求に対し、会社は、できない旨、配置先はない旨述べているものの、本件団交の全体を通して、C 組合員が会社の指示・指導に従わず、今の仕事をきちんと行わない状況が続いていること、当たり前のことができていない以上は、配置の検討を行うことは不可能であることなど、現状のままでは再配置をすることができない理由を具体的に説明した上で、さらに再配置を可能にするための業務上の改善策や、会社が同人に求める点について、具体的に提示しているといえる。

(ウ) そうすると、本件団交において、C 組合員の再配置要求に対し、具体的な

説明がなかった旨の組合主張②には理由がなく、会社は、本件団交において、協議事項に関し、具体的な説明を行い、組合の問いに対しても、相応な対応を行っていたといえることができる。

- (3) 以上のとおり、①本件団交に会社の人事労政部の責任者が出席しなかったとはいえ、協議事項について権限のある人事責任者らが出席し、また、会社は、会社の人事労政部の責任者が出席しない理由について相応の説明を行っていたといえること、② C 組合員の再配置要求に対し、会社は具体的な説明を行い、組合の質問に対しても、相応な対応を行っていたといえることから、本件団交における会社の対応は、不誠実であるとはいえず、本件申立ては棄却する。

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。

令和元年9月2日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印





