

命 令 書

大阪市北区東天満2丁目2番5号 第二新興

申立人 管理職ユニオン・関西

代表者 執行委員長 本 田 直 明

神戸市中央区港島中町6丁目8番1号

被申立人 株式会社ワールド

代表者 代表取締役社長 寺 井 秀 藏

上記当事者間の平成15年(不)第58号事件について、当委員会は、平成
益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人から平成15年7月26日付けで申入れのあった申立
の待遇等を議題とする団体交渉に応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、家庭の事情から勤務変更を希望した従業員の北村庄司に
株式会社ワールドが北村組合員に配属先の変更とともに労働条件の不
たため、北村組合員は所属していた申立人労働組合を通じて自己の
団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、北村組合員が申立人労
申立外労働組合にも重複して在籍しており、二重交渉になるおそ
に団体交渉を拒否したことが、不当労働行為であるとして申し立て

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、北村庄司組合員の待遇等
交渉応諾である。

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

申立人管理職ユニオン・関西（以下「組合」という）は、被申立

ド（以下「会社」という）に対し、配属先の変更を言い渡された申立人組合員北村庄司（以下「北村組合員」という）の待遇等に関する団体交渉（以下「団交」という）を申し入れたところ、会社は北村組合員が組合のほかに申立外の社内多数派労働組合であるワールドユニオンにも重複して在籍していることから、二重交渉のおそれがあるため団交には応じられないとして、団交拒否をしている。

しかし、ワールドユニオンは北村組合員の待遇については交渉権を放棄しており、この件に関する組合との交渉は二重交渉には当たらない。また仮に二重交渉であったとしても、組合員が労働組合に二重加盟することは法律的にも禁止されておらず、また組合とワールドユニオンは対等な関係にあり、二重加盟を理由に片方の労働組合との団交を拒否する会社の態度は不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

北村組合員は、ワールドユニオンと組合の2つの労働組合に二重加盟しているが、ワールドユニオンは北村組合員の待遇について交渉権を放棄していない。北村組合員の待遇については、ワールドユニオンと協議しており、組合と交渉することは二重交渉に当たる。

また、北村組合員の待遇問題について、仮に組合と交渉して合意に達しても、人事給与制度上のルールを変更することになるのであれば、多数派労働組合であるワールドユニオンとも交渉しなければならず、結局、本件団交に応じることは二重交渉のおそれがあり、団交拒否は正当である。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、婦人、紳士、子供服等の企画、製造、販売を業とする株式会社であり、その職員数は本件審問終結時約2,000名である。会社では、神戸本社の他に東京に支店を置いているが、近年は東京での事業ウエイトが高まっている。
- (2) 申立人労働組合は、平成9年5月24日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は約350名である。組合は、会社内に北村組合員を含めて2名の組合員を組織している。
- (3) 会社には組合のほかに、約1,500名を組織する申立外ワールドユニオンがある。
ワールドユニオンは会社とユニオンショップ協定を締結している労働組合で、管理職等を除き会社の従業員は審問終結時北村組合員を含め全員ワールドユニオンの組合員となっている。

2 会社の人事制度について

- (1) 会社では、平成11年4月以降、従来の年功型から実力・成果主義に基づく人事制

度への改訂に取り組んだが、最終的にワールドユニオンと合意された制度の概要は、以下のとおりである。

ア 会社が現在採用する人事制度は、実力・成果主義に基づくもので、実力・能力に対して職場・ポジション・役割を与えて、その成果に報いていくシステムとなっている。従業員の資格は実力に基づいて設定し、それに応じて給与を決め、成果に対しては賞与で報いていくものとなっている。

イ 会社では、各職種はその難易度や業務役割の大きさに応じた格付が行われており、この格付はミッショングレード（以下「MG」という）と呼ばれる。MGは、下表のとおり、経営管理業務など一番役割の大きいMG 1から、顧客と接する業務などのMG 8までの8ランクに分けられており、各部署単位にMGランクが定められている。

区 分	役 割	MGランク
経営管理	企業経営そのものに携わり、いわゆる経営の舵取りを行う役割	MG 1
事業管理	事業の運営、開発、管理等に携わり、事業責任が伴う役割	MG 2
		MG 3
業務管理	事業の幹となる業務を統括し、業務改革等を行いながら、事業貢献する役割	MG 4
		MG 5
業 務	業務の仕組みを運営しながら顧客に直接働きかけ、生産性の向上と同時に業務価値を上げて行く役割	MG 6 (リーダー)
		MG 7
		MG 8

ウ 会社では、従業員の給与や賞与は、各部署のMGランクに加え、チーム毎の評価と個人毎の業績評価（S、A、B、C、D、Eの6段階の評価）により査定され、同じMGランクの従業員でもチームあるいは個人の評価に差が生じれば支給額に差がつくシステムとなっている。

エ この人事制度の創設に当たっては、会社とワールドユニオンとの間で、労使協議会がもたれ、度重なる協議を経て、ワールドユニオンは平成14年6月19日、新しい人事制度・就業規則の改定に同意をした。なお、会社とワールドユニオンは毎月定期的に労使協議会を開き、双方の意見交換を行っていた。

なお、従業員の労働条件に関する主な議題は、会社とワールドユニオンとの間の労使協議会の中で議論され決着することが多く、団交として協議されることは少なかった。

(2) 会社における人事異動は次のとおり行われている。

ア 会社では、各部局の職場で人員補充や新しい人材の必要がある場合は、各部局の職場から人事部に求人要望を出し、一方で異動を希望する者があれば、人事部が仲介して双方を引き合わせるという方法をとっている。したがって、人事部が一方的に従業員の配属先を指定する方法とはなっていない。

イ 北村組合員は、紳士服関係である「メンズ系のデザイン企画業務」の部門に異動することを希望していたが、同部門はもともと担当従業員数が10名以下しかない部門であり、平成15年度の人事異動時においては、同部門における空きポストはなかった。

3 北村組合員の配置転換に至る経過及び組合の団交申入れまでのワールドユニオンの対応について

(1) 北村組合員は、昭和55年4月にデザイン企画開発の専門職（デザイナー）として会社に入社した。北村組合員は、入社当初から、デザイン企画開発の業務などを担当していたが、平成12年4月には、「生産推進部」に在籍し、同部の原料処分プロジェクトや業務計画業務、生産企画業務に従事していた。

(2) 北村組合員は、平成11年から同12年頃にはワールドユニオンとは別に、組合にも加入し、いわゆる二重加盟の状態になっていた。

(3) 平成15年1月21日、北村組合員は、いわゆる通信販売部門であるダイレクトマーケティング部（以下「DM部」という）に異動となり、デザイン企画開発や工場への手配、商品の管理などのブランド・マーチャンダイジング業務（商品の企画、調達、販売までをトータルでコントロールする役割・業務。以下「BRMD業務」という）を行っていた。

当時DM部最高責任者であった西幹男部長（以下「西部長」という）は、生産業務とオリジナル商材の企画業務に雑誌媒体の業務を加えた媒体マーチャンダイザー（以下「媒体MD」という）と呼ばれる職種の新設を考えていた。媒体MDは企画するブランドの大半が東京に所在し、雑誌業者の所在地も東京であったことから、打合せなどの業務の大半が東京中心となり、東京出張が頻繁に生じる業務であった。

なお、北村組合員のDM部への異動は、西部長が本人の了承の上、北村組合員が媒体MDの業務につくことを前提に、DM部への異動要請を人事部に行った結果によるものであった。

(4) 平成15年2月15日、北村組合員は自宅で散歩中に足を骨折したため、同月17日から同年3月2日まで有給休暇を取得して休業し、その後も定時退社での加療が約1か月程度続いた。その間、DM部内の残りのメンバーが北村組合員の業務をカバーしていた。

- (5) 平成15年5月12日、DM部マネジャーの森某は、加療も終わり、完全に職場復帰できるようになった北村組合員に対し電話により、打合せなどの業務の大半が東京中心で、東京を本拠とした媒体MD（通販カタログを通じて掲載商品の企画等を行う）の業務の要員として働いてもらいたい旨指示した。これに対し、同月15日、北村組合員は、自宅にいた西部長に対し電話により、家庭の事情から出張により長期に家を空けることを避けたい旨述べた。その際、西部長は、なぜDM部への異動打診の際に言ってくれなかったのか、非常に大事なことなので一度会う機会をつくって話をしようなどと述べた。
- (6) 北村組合員と西部長は、平成15年5月20日には電話により、また、同月26日には直接、面談をしたが、その際、北村組合員は、妻が体調不良であるため、出張により家を空けることは無理だとして、東京主体の業務はできない、神戸主体の業務をしたい旨述べた。西部長は北村組合員に対し、そのような大変な事情があるならDM部で現在の仕事を続けていくことは無理である、家庭を優先すべきではないか、神戸では仕事の範囲が限られるので期待している業務につけないかもしれないし、それに伴って報酬も下がるかもしれないが、新しい業務を身につけて頑張る実績を上げればまた報酬も上がる旨述べたところ、北村組合員は「よろしく願います」と述べた。その後、西部長は、本人の意向は神戸主体の内勤業務への異動であるとして、人事部に対しその旨伝えた。
- (7) 平成15年5月28日、神戸本社人事部長の井上某（以下「井上部長」という）と北村組合員が面談したが、その際、北村組合員は、妻が体調不良であるため、長期出張が多い業務は避けたい、神戸でこれまでの経験と実績を生かしたデザイン業務、メンズの企画業務をお願いしたい、旨述べた。これに対し、井上部長は、神戸本社では北村組合員の希望する部署の空きはない、それ以外の部署ではMGの変更もありうる旨を伝え、異動を前提とし同年6月末をめどに現在北村組合員が担当している業務の引継ぎを行うよう指示した。
- (8) 平成15年6月17日、井上部長と北村組合員は面談し、本人の希望を踏まえて異動対応を検討しているものの、北村組合員が携わっているBRMD業務系の補充要望部署はなく、現在、神戸本社で要望があるのは、ファッションビルや駅の店頭向けにブランド商品の開発や供給を行うターミナル・FBバイイングSPA統括部内の「ジ・エンポリアム」ブランドのデザイン業務と、BRMD業務系では「ジ・エンポリアム」ブランドのBRMD業務の支援業務である旨述べた。
- また、同月27日、井上部長は北村組合員と面談し、北村組合員の異動先は「ジ・エンポリアム」ブランドのBRMD業務のうちデータ入力を中心とした支援業務（以下「BRMD支援業務」という）である旨述べた。

- (9) 平成15年7月1日、北村組合員は、従前のDM部から人事部預かりとなり、人事部付きでのターミナル・FBバイイングSPA統括部支援に異動となった。なおこの業務は、北村組合員の希望するデザイン系の職場の空きがなかったための仮の配属であった。
- (10) 平成15年7月9日、北村組合員は井上部長から、MGランクが従前のMG6からMG8に変更となったことを通知する「ミッショングレード変更通知書」を渡された。同月14日、北村組合員は、MG変更には承服できないので早急にMG6の業務を探して欲しい旨記載した文書を会社神戸本社の南山人事統括部長（以下「南山部長」という）あてに提出した。
- (11) 平成15年7月15日、北村組合員はワールドユニオンの藤戸善啓委員長（以下「藤戸委員長」という）に対し、人事異動に際しMGが下がり不利益となった旨を相談し、ワールドユニオンとして、北村組合員の待遇問題に関して会社と交渉をしてもらうよう依頼した。藤戸委員長は、翌日に労使協議会があり、南山部長に会うのでその話をする旨述べた。
- (12) 平成15年7月16日、会社とワールドユニオンは労使協議会を開催したが、その場で会社から、北村組合員の待遇問題が持ち出された。その際、会社は南山部長が北村組合員と会って話をする旨述べた。

同日、北村組合員はワールドユニオンの事務所を訪ね、自分の待遇に関する交渉経過について、藤戸委員長に尋ねた。藤戸委員長は北村組合員に対し、人事のトップが北村組合員と直接面談することになったので時間をとって十分な主張をしたらいい旨述べた。

なお、南山部長は翌日、翌々日とも出張のため北村組合員と面談することができず、代わりに神戸本社人事部長の中本宏（以下「中本部長」という）が同月17日に北村組合員と面談を行った。その後、同月22日に北村組合員の二重加盟が公然化し組合が会社に団交申入れをしたことを機に、南山部長はそれ以降直接北村組合員と面談を行うことはなかった。

4 組合の団交申入れと会社の対応の経過について

- (1) 北村組合員からかねてより相談を受けていた組合は、平成15年7月22日会社に対し、北村組合員の組合加入を通知するとともに、北村組合員の待遇等を議題とする団交を同月28日から同月31日までの間に開催するよう求める「労働組合加入通知書」（以下「7.22加入通知」という）及び「団交申入書」（以下「7.22団交申入書」という）と題する文書を送付した。なお、両文書は、同月23日に会社に到達した。
- (2) 平成15年7月25日、会社とワールドユニオンは労使協議会を開催したが、7.22加

入通知及び7.22団交申入書により、北村組合員の労働組合への二重加盟が公然化したため、同日以降本件審問終結時まで、会社とワールドユニオンとの労使協議会での北村組合員の待遇に関する話し合いは、一切なされていない。

また、同日、会社は組合に対し、7.22団交申入書により申入れのあった団交開催を拒否する旨記載された「回答書」と題する文書（以下「7.25回答書」という）をファックスにより送付した。なお、7.25回答書には、会社が団交を拒否する理由として、北村組合員は現在もワールドユニオンに属しており、北村組合員の待遇・労働条件についての交渉当事者はワールドユニオンと考えざるを得ない、北村組合員は組合とワールドユニオンに二重在籍の状況であり、二重交渉のおそれがあるので組合を交渉当事者とすることはできない、旨記載されていた。

なお、同日、北村組合員は藤戸委員長に対し電話により、団交に取り組んでくれるのかと質問したところ、藤戸委員長は、「労使協議会の中で話している。南山部長が本人（北村組合員）と話をすると回答を受けている。現状ではワールドユニオンとしては団交はまだ行わない」と述べた。

- (3) 平成15年7月26日、組合は7.25回答書を不満として、再度、北村組合員の待遇等を議題とする団交を同月30日から同年8月1日までの間に開催するよう求める「団交申入書」と題する文書（以下「7.26団交申入書」という）を会社に送付した。

7.26団交申入書には、①労働者が2つの組合に加入することは法律的にも自由である、②藤戸委員長から、ワールドユニオンとしては北村組合員の待遇問題には取り組めないとの回答を得ている、旨記載されていた。

- (4) 平成15年7月28日、会社は組合に対し、中本部長名で、7.26団交申入書により申入れのあった団交開催を拒否する旨記載された「回答書」と題する文書（以下「7.28回答書」という）をファックスにより送付した。なお、7.28回答書には、会社が団交を拒否する理由として、①北村組合員は組合とワールドユニオンとの二重加盟の状況であるが、北村組合員の待遇はワールドユニオンとの合意に基づく人事制度によるものであり、待遇に関する団交は人事制度そのものの団交につながるものである、②北村組合員がワールドユニオンに加入している以上、人事制度に関わる事項はワールドユニオンからも団交が求められることになり、その意味で二重交渉のおそれがある、③藤戸委員長からは北村組合員の待遇問題に関し、ワールドユニオンとしての団交放棄の報告を受けていない、④現時点で団交は受けられないが、北村組合員同席の上で組合の役員に事情説明することは拒否しない、旨記載されていた。

- (5) 平成15年7月29日、北村組合員が藤戸委員長を訪ねてワールドユニオン事務所に相談に行ったところ、藤戸委員長は、①北村組合員の待遇問題に関して組合が会社

に団交を申し入れ、会社が団交を拒否していることについては、ワールドユニオンとして意見を言う立場になく、会社人事側の問題である、②ワールドユニオンは会社と組合の関係についてはノータッチである、旨述べた。

- (6) 平成15年7月30日、北村組合員が藤戸委員長を訪ねてワールドユニオン事務所に相談に行ったところ、藤戸委員長は、①ワールドユニオンは組合から活動内容に対して云々される関係になく、ワールドユニオンはワールドユニオンのやり方で問題を解決する、②それ以上のことを求めるのであればそれは北村組合員の意思に委ねざるを得ない、旨述べた。

その後もワールドユニオンは、北村組合員の待遇問題に関しては特に解決に向けた取組を行っていない。

- (7) 平成15年7月30日、中本部長は、組合に対し電話により、「専門家とも協議し、会社として団交を受けることも視野に入れて前向きに検討したい。検討を進めるので、回答を8月1日まで待ってほしい」と述べた。

- (8) 平成15年8月1日、中本部長は、組合に対し電話により、「検討の結果、7.28回答書による回答が、会社の最終回答である」と述べた。

これに対し、組合が会社の最終回答を文面にするよう求めたところ、同月4日、会社は組合に対し、中本部長名で、7.26団交申入書により申入れのあった団交開催を拒否する旨記載された「回答書」と題する文書をファックスにより送付した。なお、同文書には、7.28回答書と同一の内容が記載されていた。

- (9) 平成15年8月8日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第4 判 断

会社が組合とワールドユニオンに二重加盟した北村組合員の待遇問題についての団交を拒否したことに正当な理由があるかどうかについて、会社は、(i)ワールドユニオンが北村組合員に関する交渉を放棄しておらず、二重交渉に当たると主張するほか、(ii)北村組合員の待遇問題について、仮に組合と交渉して合意に達しても、人事給与制度上のルールを変更することになるのであれば、多数派労働組合であるワールドユニオンとも交渉しなければならず、本件団交に応じることは二重交渉のおそれがあり団交拒否は正当であると主張するので、以下検討する。

一般に、従業員が重複して労働組合に加盟している場合に、当該重複加入の従業員の労働条件を団交議題として団交申入れがなされたときに、使用者は当該労働者が労働組合に重複加入していることのみをもって団交を拒否することはできない。それは重複加入というだけでは、労働組合間の競合関係が生じ、二重交渉のおそれが生じるとは言えないからである。使用者が、交渉の対象となっている組合員が別の労働組合の組合員でもあり二重交渉であることを理由に団交拒否することは、別の労働組合からも当該重複

加入の従業員について同一事項を議題とする団交申入れがあり、労働組合間の調整を求める必要があるなど、特段の事情が認められる場合を除き、許されないと解するべきである。

これを本件についてみると、前記第3. 3(11)、(12)、4(1)、(2)、(3)、(5)、(6)認定のとおり、①平成15年7月15日に北村組合員がワールドユニオンの藤戸委員長に相談に行き、労働組合としての取組を要請したこと、②同月16日、ワールドユニオンは会社と北村組合員の待遇について労使協議会で協議したこと、③北村組合員は7.22加入通知及び7.22団交申入書により、ワールドユニオンと重複して組合にも加入していることを公然化したこと、④同月25日の労使協議会以降は、北村組合員の待遇問題に関しワールドユニオンと会社の協議はなされていないこと、⑤同月26日、組合は、北村組合員の待遇問題を団交議題とする7.26団交申入書を送付したが、同文書には、労働者が2つの組合に加入することは法律的にも自由である旨、藤戸委員長からワールドユニオンとしては北村組合員の待遇問題には取り組めないとの回答を得ている旨、記載されていたこと、⑥同月29日、藤戸委員長は北村組合員に対し、組合の団交申入れを会社が拒否していることについては、ワールドユニオンとして意見を言う立場になく、会社人事側の対応の問題であって、ワールドユニオンは会社と組合の関係についてはノータッチである、旨述べたこと、⑦同月30日、藤戸委員長は北村組合員に対し、ワールドユニオンは組合から活動内容に対して云々される関係になく、ワールドユニオンはワールドユニオンのやり方で問題を解決する、それ以上のことを求めるのであればそれは本人の意思に委ねざるを得ない、旨述べたこと、⑧その後もワールドユニオンは、北村組合員の待遇問題に関して積極的に動いていないこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、ワールドユニオンは北村組合員の待遇問題に関して最終的に交渉権限を放棄したとまでは認めることはできないものの、北村組合員の組合加入公然化後は、労使協議会における協議を行わないなど、北村組合員の待遇問題については労使協議会又は団交で積極的に取り組もうとする姿勢は見られず、会社と組合のやり取りを静観している状況にあると言わざるを得ない。

したがって、本件は北村組合員の待遇問題に関して、具体的かつ現実的に労働組合間の調整を必要とする状況にあるとは認められないから、二重交渉に当たるとする会社主張(i)は採用できない。

次に、会社主張(ii)についても、組合が求めているのは北村組合員の現実の待遇問題であるにもかかわらず、会社は一般的な人事給与制度上のルール変更を伴う可能性の問題を持ち出し二重交渉のおそれがあるとして、団交を拒否しているが、これも拒否の正当理由にはならない。

以上のことから、会社が、組合から申し入れられた北村組合員の待遇問題に関する本

件団交に応じないことにつき正当とみなし得る特段の事情は認められず、本件団交を拒否することは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

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16年9月17日

大阪府地方労働委員会

会長 若林正伸 印