

2017年8月3日

大阪府労働委員会会長 殿



申立人 大阪市北区東天満1丁目10番12号
エル・エスト不動産天満ビル401号
管理職ユニオン・関西
執行委員長 北村庄司

不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条1号違反について労働委員会規則第32条により次の通り申し立てます。

1 被申立人

所在地 〒566-0063 大阪府摂津市鳥飼銘木町20番53号

名称 株式会社 エルライン

代表者 代表取締役社長 谷口 厚士

連絡先 農端取締役本部長 電話 072-653-1246 FAX 072-653-1262

2 請求する救済の内容

(1) 株式会社エルラインは、チルドセンターへの配置転換をやめ、組合員西條通徳氏を元のラッキーグループの運輸・業務部長の職務に復職させなければならない。

(2) 株式会社エルラインは、下記、謝罪文書を管理職ユニオン・関西に提出するとともに、会社本社前の見えやすい場所に縦1.8メートル、横90センチメートルの大きさの白色木版に楷書で明瞭に墨書して、1ヶ月間掲示しなければならない。

との救済命令を求める。

管理職ユニオン・関西 執行委員長 北村庄司 様

同 組合員 西條 通徳 様

謝罪文書

当社は、貴組合の西條組合員に対して、不当な責任転嫁を行いラッキーグループの運輸・業務部部長の業務を取り上げ、運転業務特化命令を1年5か

月もの間継続させたこと、更にチルドセンターへ一方的に配置転換するという農端博之本部長の不当人事を反省し謝罪します。併せて、農端本部長の処分をします。

当社は、労働基準法を始め労働諸法を遵守し、不当労働行為は行ないません。

今後、組合敵視をやめ、労働条件の変更、パワハラ等の職場環境改善について誠意をもって団体交渉を行い、貴組合と協議・合意の上、改善策を実施することを約束します。

2017年 月 日

株式会社エルライン 代表取締役社長 谷口厚士

3 不当労働行為を構成する具体的事実

(1) 当事者

- 1、申立人管理職ユニオン・関西（以下、組合という）は、個人加盟を中心とする組織で、1997年5月24日に結成し、現在組合員数は240名である。
（株）エルラインに所属する組合員は西條通徳氏（以下、西條という）である。
- 2、被申立人株式会社エルライン（以下、会社という）は、1980年12月19日設立、資本金2300万円、従業員数は150名である。事業内容は、一般区域貨物自動車運送事業 運輸省免許（第1541号）である。

(2) 本件不当労働行為に至る経緯

- 1、2015年10月29日午前中、会社の月例会議の席で農端本部長より突然、「昨年（2014年）7月に西條さんがこちらに来て1年以上が経過して2年前の実績を下回り、更に昨年実績よりも悪い。10月11月の見込みも昨年を下回る見通しである」とし、経常利益が悪化したのは西條の責任であると、一方的に言われました。そして西條に「（2015年）11月からそうする（現場に出てもらおう）ので西條さん、今月中に事務所を出る体制でやって頂く」と言われことに端を発し、ラッキーグループの運輸・業務部長から運転手に特化した業務命令を受けたことから労使紛争となっています。

この件は、2017年2月1日大阪府労働委員会において、平成28年（不）第4号・第17号エルライン併合事件として結審し、命令待ちの状態です。

- 2、組合は、西條を元のラッキーグループの運輸・業務部長に戻すよう会社に要求し、団体交渉を重ねてきました。

2017年2月22日、8回目の団体交渉（甲1、第8回団体交渉議事録反訳書）が行われ、会社は西條の健康上の問題を理由に、運転業務特化からチル

ドセンター（㈱大近が運営する24時間稼働の冷蔵倉庫）管理者としての配置転換を提案しました。組合は西條を元のラッキーグループの運輸・業務部長の職務職責に戻した上で、会社から提案があるなら改めて団体交渉に応じるとしました。しかし、会社はこの組合提案を拒否し、あくまでもチルドセンターへの配転は提案であり、業務命令ではないとして団体交渉を終えました。

- 3、2017年3月16日付け回答書（甲2）で会社は、組合に対し、前回団交の組合要求事項は受け入れられないとして、西條の健康問題を理由に運転業務を継続させないと決定を行い、同年3月21日付けで一方向的にチルドセンター管理者としての配置転換を業務命令として強行しました。

更に同年3月24日、会社は組合に対し、西條のチルドセンターへの配置転換を4月3日からとする3月27日付けの配置転換命令書（甲3）を送付してきました。

配置転換命令書の内容について組合は、3月27日の9回目の団体交渉（甲4、第9回団体交渉議事録反訳書）にて反論しました。また、会社のチルドセンターへの配置転換を拒否すると業務命令違反で懲戒処分となることを懸念し、組合と西條は納得できないことを表明し、3月29日からチルドセンターの部長として勤務する事にしました。

- 4、3月29日以降、西條はチルドセンターでの勤務を行っていますが、元々西條がラッキーグループの運輸業務部長として勤務していた時から同グループの業務部門として管轄し、協力会社関西丸和ロジスティクス（以下、関西丸和という）に100%業務委託していた事もあり、チルドセンターに関わる管理業務は委託先の責任範囲でした。㈱大近からの指示、イレギュラー対応以外はエルラインがチルドセンターの日常業務に深く関わる必要性はありませんでした

更に約2年前よりエルライン枚方事業所の井上副部長がチルドセンター専従で作業補助と管理を任されており、門田リーダーが夜間責任者として勤務、更にもう一人興津社員が作業員として勤務していました。従って、更に西條を管理者として加える必要性など最初からありませんでした。

- 5、会社の農端本部長のハラスメント行為が原因で、西條は不眠となりメンタルクリニックに受診し、「適応障害」の診断（甲5）が出ました。また西條は、会社の産業医の診断も受け、「反応性うつ病」との判断（甲6）がされています。この発病について、西條は労働災害申請を行ない現在調査中です。

組合は、西條に運転業務を継続させた場合、万一重大事故が起こった責任は会社にあると迫及した結果、会社は反論できなくなり仕方なく運転業務を解くしかありませんでした。会社は、組合の要求を受け入れて西條を元のラッキーグループ運輸・業務部長の職場職責に戻すと「組合に負けた」となる

こと、組合嫌悪姿勢から西條を必要性の無いことを承知で、チルドセンターへの配置転換命令を行ったのです。

- 6、会社は、配置転換命令書（甲3）などにもっともらしい文言を記載し、また団体交渉では組合を説得しようとする様々な言葉を並べたてましたが、実態は西條は管理者としてチルドセンターに部長として勤務しているのではなく、倉庫内で毎日作業員として勤務しています。配置転換以降、商品事故などが起こっても西條に連絡は一切無く、現場責任者から井上副部長に連絡があり佐野部長または農端本部長に連絡は入っていました。その他の重要事項も一切、西條には連絡されません。
- 7、同年5月24日、10回目の団体交渉（甲7）が行われ、組合は配置転換命令書の内容と実態が違ふ事を指摘しました。正式な人事発令を行い西條氏の役割について従業員に説明するように要求しました。会社は、配置転換後も2か月以上も他の従業員に対して、西條の役割などを説明せずに放置しました。このような事が原因で西條は、孤立し、精神的に厳しい状況に追い込まれて病状は今まで以上に悪化しました。このような会社の行為は形を変えた新たなパワーハラスメント行為であります。
- 8、2017年6月5日付け書面、「西條部長のチルドセンターにおける担当業務」（甲8）、配置転換命令書（甲3）に於いて会社は、組合に対し全従業員に速やかに周知を徹底すると回答書を組合に送付しました。
しかし、社内では実際、周知徹底は行っておらず、数日後に西條自身が行っていない事の確認をしました。組合を欺いていたことが発覚しました。

（3）本件不当労働行為にかかわる具体的事実

- 1、平成28年（不）第4号・第17号エルライン併合事件、運輸業務部長であった西條を突然運輸業務に特化させたこと自体が元々労働者に対しての不法行為であったこと。その後、組合との団体交渉の中で、2016年3月からラッキーグループの運輸・業務部長に戻すとの発言を繰り返したが、戻さず運輸業務を継続したこと。
- 2、会社は、農端本部長が行った西條に対しての運輸業務特化行為を1年5か月もの間継続し、従業員に見せしめを行い孤立させた結果、西條が心療内科にかかる病気（適応障害）を発症させ、これらの事実を主治医並びに産業医が「反応性うつ病」認めたことによって、運輸業務特化を変更したが、元のラッキーグループ運輸・業務部長に戻さなかったこと。

- 3、西條に運転業務を継続させ今後重大事故が起こった場合、会社に責任があると組合が追及したことを逃れるため、必要の無いチルドセンターへの管理者として不当な配置転換命令を出したこと。過去に於いてこの様な転勤はなく、部長とは名ばかりであったため、職務分掌を含めた配置転換命令書は一度も出された事は無く今回が初めてであったこと。
- 4、チルドセンターでの業務は会社側が組合側に事前に団交や書面で説明していた管理業務などでは無く実態は倉庫内作業員であったこと。
- 5、従業員への周知を全く行わずに西條氏をチルドセンターに配置転換し新たな見せしめ行為とも受け取れるハラスメント行為を行い、組合の要求していた従業員への説明を2か月以上も拒み続け周知徹底を行わなかったこと。その後組合に対して周知したと欺く行為を行ったこと。

以上のような行為は、明らかに労働組合法第7条1号違反の組合員であるが故の会社が行った不当労働行為です。

以上