

NTT 西日本事件（不当労働行為救済申立 及び大阪・名古屋配転）について

出 田 健 一*

目 次

- 第1 はじめに
- 第2 本件命令・判決の概要
- 第3 本件事案の特徴と命令・判決の新しさ
- 第4 「中核的不当労働行為」は誠実交渉義務違反か支配介入か？
- 第5 配転の不当労働行為性

第1 はじめに

2002（平成14）年4月から実施されたNTTの新人のリストラは、10年間を経て漸く終了した。本件リストラの内容は、約11万人に及ぶ東西NTT（ME等の子会社を含む）の51歳以上の労働者の新設するアウトソーシング（OS）会社への最大30%の賃金切下げをもたらす「退職・再雇用」並びにそれに同意せず会社が「60歳満了型」と見なす取扱い（本件命令はみなし規定と呼ぶ）をした少数派労働組合の組合員を中心とする労働者への大量の配転及び定年後の継続雇用制度（旧キャリアスタッフ制度）の廃止であった。

この間大阪から名古屋への配転（名古屋配転）事件につき大阪高裁平成21年1月15日判決・労判977号5頁で業務上の必要性がなく無効とした上、全員につき総額約900万円の慰謝料を勝ち取り（最高裁で確定）、また、リストラに賛成した多数派巨大労組・NTT労組に比して少数派の通信産業

* いでた・けんいち 立命館大学大学院法務研究科教授 弁護士

NTT 西日本事件（不当労働行為救済申立及び大阪・名古屋配転）について（出田）

労組（以下、単に組合）との団体交渉において1年余にわたり不誠実な交渉態度をとり、発令前の組合員の配転につき団交を拒否したとの中央労働委員会命令を勝ち取った（平成20年9月3日。その取消訴訟につき東京地裁同22年2月25日判決・労判1004号24頁，東京高裁同年9月28日判決・労判1017号37頁でも勝訴し，同23年5月23日最高裁で確定した）。

本稿は，上記の不当労働行為事件につき，中労委命令を中心に論ずる（配転事件については季刊労働者の権利279号79頁の拙稿参照）。なぜなら，この新手的リストラとのたたかいにとってこの命令こそが前進の転回点となり，私自身も格調高い命令の定式化と1年余にわたる長いスパンの「一連一体の行為」（東京地判の文言）としての連続した不当労働行為の「ストーリー」¹⁾の簡潔な記述に感動したし，申立の名宛人に加えなかった持株会社の関与や，申立後の配転の不当性を指摘するかのような事実認定に用意周到な配慮を感じたからである。また，本稿は組合側代理人の1人としての私の個人的見解を多く含んでいる。なお，この命令は中労委 HP の「命令・裁判例 DB」に全文情報が掲載され（以下，頁数はこの全文情報に基づく），判決・決定については本件命令の「概要情報」末尾の「顛末情報」をクリックすると，判決等の「概要情報」と末尾の全文情報をデジタルで検索できる。

第2 本件命令・判決の概要

1 命令主文は，「当社が，①「NTT グループ3ヵ年経営計画（2001～2003年度）」に基づく構造改革に伴う退職・再雇用制度の導入等に関する貴組合との団体交渉において，貴組合に対する提案並びに貴組合の求める資料の提示及び説明において合理的理由がないにもかかわらず他の労働組合と比べて取扱いに差異を設け，団体交渉期日の設定及び団体交渉における説明・協議において誠実性を欠く対応をし，上記退職・再雇用制度の導入に伴う意向確認を貴組合との誠実な協議を行わずに実施に移したこと，

② 貴組合が平成14年2月5日付けで申し入れた組合員の勤務地等に関する団体交渉において、本人の希望を尊重した配置を行うことなどの配転の実施方針に関する団体交渉に応じなかったことは、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と中央労働委員会において認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。」との文書手交である。

2 本件命令につき、中労委 HP は、「複数組合併存下での少数派労働組合との団体交渉における使用者の交渉態度及び配転の事前協議における使用者の交渉態度についての労働組合法第7条第2号該当性の判断枠組みを中央労働委員会として初めて示した。」とコメントした。しかし、著名な日産自動車事件最高裁昭和60年4月23日判決・民集39卷3号730頁が既に「使用者はいずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務づけられ」ることを判示していた。本件命令時の中労委会長であった菅野和夫氏の『労働法』第十版では、本件命令は上記の最判の法理を敷衍して次の①～③の具体的行為規範を付加したと解説している。本件命令の新しさを考えるために、命令80頁～83頁よりも簡略なので以下紹介して、「菅野要旨①②③」等と表現して引用する。

- ① 使用者は、併存する労働組合に共通する労働条件等の問題につき、一定の提案を掲げて団体交渉を行おうとする場合には、特段の合理的な理由がないかぎり、各労働組合に対して、ほぼ同時期に同内容の提案を行うとともに、ほぼ同時期に並行して団体交渉を行う必要がある。
- ② 使用者は、併存する組合との団体交渉の展開において、それぞれの組合に対し誠実交渉義務を尽くすべきであるから、少数派組合との団体交渉においても、自己の主張につき相手方が理解し納得することをめざして、誠意をもって団体交渉にあたる必要がある。したがって、多数派組合との団体交渉の結果を重視することは

許されるとしても、多数派組合との団体交渉における取扱いに比して、提案の時期・内容、資料提示、説明内容などにおいて合理的理由のない差異を設けてはならない。

- ③ 使用者が多数派組合との間で設置している経営協議会で説明・協議を行ったことによって、併存する組合間に交渉上の取扱いに差異が生じているときは、そのような説明・協議自体はあくまで多数派組合との間の合意で設置した協議の制度に基づくものであって、使用者はそのような制度を設置していない他の組合に対し同様の対応を行うべき義務を負わない。しかしながら、経営協議会での説明・協議およびそのなかでの資料提示が、併存組合のそれぞれと並行して行われている団体交渉における多数派組合との交渉において使用者の説明・協議の基礎とされている場合には、使用者は、経営協議会を行っていない他の組合との同一事項に関する団体交渉で当該他の組合から同様の資料提示や説明を求められたときには、団体交渉における実質的な平等取扱いを確保する観点から、必要な限りで、同様の資料提示や説明を行う必要がある。

3 上記のうち、①の「ほぼ同時期に並行して団体交渉を行う必要がある」旨の指摘、②の大半と③の全てが、初めての判断枠組みと思われる（①につき道幸哲也『労使関係法における誠実と公正』156頁と、この必要性を否定した同頁注4の熊本地労委命令参照）。特に、③のトップ企業における多数派労働組合との経営協議会の内幕が証拠に基づき判断されることは初めてと思われるので、判例評釈²⁾もこの点の論評に集中している。

4 また、配転が義務的団体交渉事項となるのは事前協議条項がない限り発令後と解されるが、企業再編成などにより相当数の配転が予定されている場合において、個々の配転そのものではなく、配転の基準（個人的事情も考慮すべき、等）や手続（事情聴取を丁寧、等）について団交を求める場合には、使用者はこれに応じるべきこととなると判断した（命令

119頁、菅野前掲658頁参照)。これも三晃社事件大阪地裁昭和48年12月1日決定・判時734号102頁やカール・ツァイス事件東京地裁平成元年9月22日判決・労判548号64頁等に照らしても初の判断と考える。しかし、判例評釈では配転に言及するものは少ない。

第3 本件事案の特徴と命令・判決の新しさ

1 本件事案は新手のリストラだと述べたが、団交差別の多彩な形態を数多く網羅しているだけではなく、通常支配介入が問題となる「団交を媒介とする差別」の側面から見ても、従来の類型と異なる新しい複数組合間差別でもある(道幸前掲箇所参照)。後述のように本件命令は支配介入の成立を否定したが(83頁, 84頁, 114頁, 115頁), 理論的な問題を考える前にまず事案の特徴を見てみよう。

すなわち、従来の命令判例は賃上げや一時金支給, 交替制勤務・計画残業方式と残業取扱い, 賃金計算方法の変更等のいわば部分的な労働条件の統一的決定に関する事案であった。

これに対して、本件事案は、① 51歳以上の11万人の労働者の退職と他社(OS会社)への再雇用という根本的な身分に関わる事柄であり、かつ、最大30%の賃金切下げをもたらすOS会社の基本的労働条件と賃金減額分の補償としての激変緩和措置に関し、② 従って、団体交渉の結果を就業規則や労働協約で定めることが不可能な事柄であった(51歳定年制を定めることは明らかに違法である)³⁾。③ また、多数派であろうが少数派であろうが、各労働組合が組合員を法的に拘束することはできない。いわば希望退職募集の条件或いは転籍の条件⁴⁾をめぐる団体交渉に過ぎず、最終的には多数の労働者個々人の意思に基づく選択に委ねられたリストラなのである。④ 加えて、対象者が11万人という途方もない人数である上、このリストラに賛成したNTT労組がわが国有数の組合員数であることから、同労組の中枢幹部との経営協議会だけではなく、組合大会での決議等

を含めた長いスパンの手續を要した。そしてその間は、反対する少数派労働組合を通じて NTT 労組組合員に動揺を与えて退職・再雇用に同意しない者が多数出ないように⁵⁾、組合に情報を与えないことが必要とされたと考えられる。⑤ さらに、会社の見地からも不同意者が多数輩出すると予測される組合の組合員については⁵⁾、これを防止するために「みなし規定」で明示の同意を迫り、満了型となれば広域配転と定年後の継続雇用制度（旧キャリアスタッフ制度）の廃止という不利益を予告し、可能な限り同意者の増加を企図したのである。因みに、命令79頁では、「会社は、本件構造改革を実施するに当って、アウトソーシング業務に該当する業務に従事する社員に OS 会社に行くように説得はするが、それがうまくいかないと本件構造改革は失敗するという認識を持っていた。」と認定している。

2 これが1年余の「一連一体の行為」としての連続する不当労働行為が生じた基本的原因と考えられるが、次に、命令が認定した一連の行為の時期的区分と重要項目を、持株会社・東西会社（以下、これらを3会社と略す）の公式報道発表及びリストラの本質とタイムスケジュールを堂々と語る持株会社社長の記者会見を中心に見ておこう（記者会見の内容は今でも NTT の HP に掲載されている。全て2001（平成13）年のことなので月日のみ記す。また月日で命令書を検索できるので命令の頁数は基本的に引用しない）。

(1) 4月16日の新3ヵ年経営計画公表と持株会社社長記者会見

「東西地域会社だけで対応できず、グループ全体の構造問題にもなっている。」「東西会社の人員を他の会社に移すということを本気でやらないと対応できない。このような問題は、必ず大きな労働条件の議論になってきて、そういう議論を正面からとらえて、おそらくは万のオーダーの人間について検討しなければいけない。そういうことは過去にやったことはないので、ここで、独占時代から引きずってきた問題に立ち向かわなくてはいけない。したがって、この問題は労

働組合と相当議論が出てくる話である。……3カ年計画の中に全てを書き出してしまうということは無理 [小出第一部門長は、アウトソーシングする業務や人員配置など、具体的にはこれから労働組合と議論していくので、現時点では決まっていない。労働組合の中での議論もあるので、夏を過ぎて相当の期間を要すると思われると補足]。なお、この時点の報道内容は3万人の人員削減という程度であった。また、同月25日、NTT 労組執行部は次期全国大会において、会社提案に対する対処方針を決定し、年内決着を目指して取り組むことなどを決定した。

(2) 5月17日持株会社社長記者会見

前日の16日の読売新聞夕刊に「子会社も4万人削減、計10万人に」という見出しの下、「NTTは、すでに固めている東西会社の社員約6万人の削減に加えて、東西会社の子会社⁶⁾についても今後3年間で約4万人を削減する追加リストラ策を固め、労働組合と協議に入った」と報道されたが、記者会見では、本件構造改革の方針はいつごろまでに固めるのかという質問に対し、「労働組合では8月に全国大会を開催するようだが、確実とはいえないが、その時期を1つの目標としてやっていけばよいのではないかと述べる。人員削減は数字としては言えないが「万のオーダー」であると説明し、労働組合との交渉は現場で議論し易い形でイメージを出しながらやっている、土壌を作っていく段階と説明。

(3) 7月10日、NTT 労組は全国大会での方針決定に向けて、約10万人を対象とする退職・再雇用制度の導入に基本的に合意した旨の翌日以後の読売新聞・日経新聞等の記事掲載。

(4) 7月25日持株会社社長記者会見

「東西会社の構造改革については、組合側といろいろな議論をやっている段階である。NTT 労組が8月に開催を予定している全国大会で大きな方針は決定されることとなると思われる。決議の内容としては、細かなことまでは決められない。執行部が提示した運動方針を全国大会で承認を得られれば、執行部で具体的な詰めを行っていくことになるであろう。具体的な数字は、全国大会後の組合と会社側の交渉の中で決定していくことであり、それ以前に具体的な数字が出てくることはあり得ない。8月の組合の全国大会が終わって方針が決まったら、スケジュール的な話も固まってくるのだと思う。」

(5) 8月31日持株会社社長記者会見

「(昨日 NTT 労組が定期全国大会で合理化案を大筋で合意するという方向を出したことについてどう評価するかとの質問に対して) 合理化案について、NTT 労組の全国大会で結論を出したと聞いている。NTT 労組としては歴史的な決定だったと思う。(東西会社の人員配置はいつごろ会社として計画をまとめて公表する予定かとの質問に対して) NTT 労組が全国大会で結論をまとめて持株会社に申入れをしてくるはずなので、それに対して回答することとなる。」また、持株会社幹部は「賃金減額分の保障については秋の交渉が山場となる」と回答した。

(6) 9月19日持株会社社長記者会見

「NTT の経営上の問題としては、現在取り組んでいる NTT 流の構造改革をやらなければならないということで、組合と議論をしている。タイミングとしては少なくとも年内に何らかの結論を出さなければならないと思っている。なぜなら、結論が出た後に社員個々人の身の振り方を固めていかなければならず、それには時間が掛かるから

だ。したがって、年内までには、構造改革全体をある程度固めなければならないと思っている。」

(7) 10月、11月の NTT 労組との最終合意

10月末に激変緩和措置について NTT 労組と合意し、会社は OS 会社の設立登記を済ませ、11月8日、NTT 労組は臨時中央委員会を開催して中央委員の投票により上記の合意内容を承認（この時点でさえ約2割の28名もの同労組中央委員が反対投票を投じたのは驚きである）。11月22日、3会社は「NTT東西の構造改革の公表について」を報道発表し、初めて経営改善施策とその収支改善効果額を含むリストラの全容を公表した。そして同日の記者会見で、持株会社社長は、「これから先の動きを読みにくい一番大きなポイントは、構造改革で人を動かすというところである。約10万人が移動対象であるが、これについては既に労働組合とは話したのであるが、結局これは社員一人一人の問題である。1月から3月ぐらいにかけて、その対象となる人と個別に話をしなければならない。」と説明した。

(8) 以後、組合に対して NTT 労組との合意内容を誠実に説明せず、突然提示したみなし規定を設けた理由も説明せず、12月から1月にかけて組合員個々人の退職・再雇用に関する意向確認が強行された。

3 以上のスケジュールを前提に、本件命令84頁以下は、既述の「菅野要旨②③」の行為規範を、さらに① 会社提案・資料提示における NTT 労組との取扱いの差異、② 本件退職・再雇用制度の導入に密接に関連する経営上の諸問題についての交渉態度、③ 本件退職・再雇用制度の労働条件面の具体的内容についての交渉態度、④ 組合との団体交渉の期日の設定・頻度及び⑤ NTT 労組との激変緩和措置の事実上の合意後のみなし規定や本件意向確認についての交渉態度に分けて不当労働行為該当性の検

討をしている（結論は111頁以下）。

①については、4月26日の中央経営協議会と同日の団体交渉において NTT 労組に本件退職・再雇用制度の具体的内容の提案を行ったが、組合との間に提案時期に約2週間の差があるとともに、提示資料や説明において大きな差異があり、特に組合の組合員のうち半数以上の者が ME 会社等に在籍出向していたのに、OS 会社は ME 会社の活用を含めて設置し、同社等に勤務する者も本件退職・再雇用の対象者となることを説明しなかった（このことを会社が明示したのは7月10日、NTT 労組が約10万人を対象とする退職・再雇用制度の導入に基本的に合意したあとで、命令92頁も約3ヶ月遅れであると認定した）。また、この当初の提案後も、6月時点と11月時点で OS 会社の設置形態や業務内容、賃金水準の設定方法、激変緩和措置の内容等において提示資料の差異があったとした。

②については、会社の財務状況及び OS 会社の業務概要・経営方針・将来展望・設立スケジュールの交渉につき誠実交渉義務違反と判断した。

まず、会社の財務状況につき、命令96頁は、会社の赤字状態は主にどのような要因で生じたものであるか、会社は今後どの程度の赤字状態で推移する見通しであるか、赤字状態を解消するためにはどのような方策があるのか等につき相応の説明をすべきであったという。ここで強調しておきたいのは、第1に、会社は組合に対して団体交渉の中で赤字額について一切説明せず、組合も弁護士も労働委員会の審問や配転訴訟の審理の中で初めて「1500億円の赤字」の解消が本件リストラの西日本 NTT における理由であることを知らされたことである。第2に、その「1500億円の赤字」の証拠は審問の中でも明示できなかった上、配転訴訟においては、会社は「平成12年度の段階で、平成14年度以降に約1500億円規模の赤字が継続することが予測された」と主張を変更し、かつ、大阪高裁はそのような予測を示す書面等の客観的な証拠は提出されていないし、平成12年度中間決算も、同年度の事業計画（経常損益▲990億円）よりも経営悪化の程度が抑えられると予測するものであり（通期予測で▲920億円）、平成13年度の事

業計画も平成12年度よりも赤字幅が減少するとの見通しを示すものであって（経常損益▲840億円）、いずれも会社の主張に反するものとも考えられると判示したところである。当時公表されていたこの程度の赤字であれば、後に11月22日に3会社が報道発表した際の収支改善施策では、人的コスト削減策以外の物件費や設備投資の削減等の各種経費の削減策で900億円の改善効果があり、十分赤字は解消できた（因みに本件退職・再雇用制度導入による改善効果は僅か250億円～300億円）。この矛盾は、本件リストラの真意が赤字解消にあるのではなく、また、既述のようにリストラ対象者を3万人→6万人→10（11）万人と空前の規模に拡大させたことに伴う、その理由の辻褄合わせが破綻したことから生じたと考えられる。第3に、これに引き換えて少数派といえども組合の態度の立派なことである。命令36頁、95頁で、7月11日の団体交渉で組合が「人件費も定年退職で2年から3年スパンでみると相当社員が減りこれだけでも赤字が解消する。緩やかな改革がなぜできないのか。」と質問したのに対して、会社が具体的な説明を行わなかったことが認定されている。いわゆる自然減による赤字解消策のことで、大量の団塊の世代の自然減で相当額の赤字解消効果があることは誰の目にも明らかだ。当時組合は財政問題解消策についての詳細なオルグ用資料を作成していた。

また、会社は、10月末にOS会社の設立登記を済ませ、12月には目的の変更登記まで行ったのに、組合には事後にもこれを知らせなかった（命令74頁～75頁）。

③の労働条件のうち重要なのは激変緩和措置とOS会社の賃金等の労働条件である。これにつきNTT労組との交渉スケジュールは前述したが、これに照らして組合との交渉態度が不誠実であると判断された。

④は、組合との最初の団交である5月11日から約2ヶ月間団交が開催されず、NTT労組と11万人というリストラの規模につき合意した7月10日の翌日に組合との2回目の団交が開かれたこと、3回目の8月の団交の直前に、NTT労組と比較して3ヶ月遅れでME等の在籍者も移行対象とな

ることが提示され、4回目の団交はNTT労組が全国大会の決定を踏まえて申入れた内容に会社が回答を団交で行った翌日であること等々、執拗なまでの団交期日の設定等の不誠実さが認定されている。

⑤は、組合は、みなし規定そのものにつき説明のない不誠実団交であるとともに、申立段階から支配介入の「中核的不当労働行為」と主張して来た事柄である。因みに支配介入の申立事項は、「被申立人は、NTT労働組合西日本本部と合意した意向確認に関する事項を押し付けて申立人と協議を尽くさず、分社化する新会社とアウトソーシング会社の業務内容等とそこで各自が転籍の上従事する職務等の労働条件を組合員にまともに説明せず、意向確認調書及び雇用形態選択通知書に記入しないか、またはこれらを提出しない組合員は、これを全国的広域配転等の不利益をこうむる「60歳満了型」を選択したものとみなすとの一方的な取り扱いをし、被申立人が組合員に対して実施する個別面談に応ずることを業務命令で強制して、組合員の意向確認を強行するような方法で、申立人組合を否認して支配介入してはならない。」というものであった。

これにつき命令107頁以下は、みなし規定の導入は重大な労働条件変更の可能性を伴い、会社はNTT労組と11月末にみなし規定の導入について合意した後に組合に対して初めてその内容を提示し、NTT労組と合意したスケジュールどおりにみなし規定を実施するために、組合とのたった1回の団交を行った8日後に、みなし規定を盛り込んだ人事部長通知を発売したと判断し、不誠実な交渉態度であったと認めた。また、意向確認のスケジュールについては、会社はNTT労組と11月末に14年1月末完了で進めることで合意したにもかかわらず、組合には12月6日の団交においても説明せず、翌7日に組合に提案するとともに、1回も団交を行っていないにもかかわらず人事部長通知を発売して意向確認実施を指示し、同月18日の団交直後に実施したし、同団交で個別面談を業務命令で実施する旨発言した。そしてこれらを不誠実な交渉態度であったと認めた。

これが本件命令の「ストーリー」の概要である。そして、前記の命令の

新しさはこのような新手のリストラの事実関係に照応した適切で格調の高いものであると評価できる。

第 4 「中核的不当労働行為」は 誠実交渉義務違反か支配介入か？

1 本件命令は、83頁、84頁で支配介入の成否の判断基準を述べ、114頁、115頁で、本件退職・再雇用制度導入団交における会社の対応は、誠実交渉義務違反に該当するものであるが、会社の組合弱体化の意思に基づいて行われたと認めるほどの事情はうかがわれず、組合の運動方針や主張を利用してその弱体化を図るべく、組合及び NTT 労組との団体交渉を操作することにより、組合自身又はその組合員に不利益を招来させたと認められるような事情を見出すこともできないと判断して支配介入の成立を否定した。特に、本件意向確認の実施につき、それが組合の組合員を含めて対象者全てに対して行ったことや、本来的に従業員個人に対して実施されるものであったから、組合との団体交渉を打ち切り、組合員に対して実施したことが組合の頭越しに組合員と直接交渉したものではないと述べる。

2 組合と弁護団は、熟慮の末、中労委命令に敬意を表し、命令を守るために、支配介入を否定されたことに対して不服申立をしなかった。しかし、命令から年月も経過し、冷静に振り返っても、みなし規定導入と本件意向確認の実施こそ中核的不当労働行為であったとの確信は変わらない。

第 1 に、命令の一般論に立っても、これまで述べた命令の誠実交渉義務違反の内容から見て、「提案時期・内容、資料提示、説明内容などにおいて団体交渉を操作」したことは否定しようがないのではなかろうか。

第 2 に、したがって問題は命令のいう「少数派労働組合自身又はその組合員に不利益な取扱いを招来させたと認められるような場合」であったか否かという点にあり、この点で命令が本件意向確認の実施につき、それが

組合の組合員を含めて対象者全てに対して行ったことや、本来的に従業員個人に対して実施されるものであったと見ていることが問題となる。

しかし、① みなし規定の導入は本人の意思に反して広域配転や他職種への配転の可能性が相当高まり、重大な労働条件変更の可能性を伴うもので、しかも不誠実な交渉態度であったことは命令も認めるとおりである。② また、みなし規定で60歳満了型とみなされればキャリアスタッフ制度が「廃止」されて継続雇用制度の利益を喪失する可能性も高い。③ さらに、（注5）に述べたように、命令78頁では、結果的に60歳満了型の者は約460名、このうち組合の組合員は約320名に上る（約70%）。残り30%の約140名の大半がNTT 労組員としても、10月に実施した「中間面談」で会社は事前に満了型希望者と無回答者の数を正確に把握していたはずで、それから推して組合の組合員の多数が満了型と取り扱われる結果になることは会社は容易に推定できた。つまり一見中立的に見える手続が、みなし規定と不誠実な意向確認手続の強行により、ゴールは組合の組合員の不利益を招来することは予見できたはずである。

第5 配転の不当労働行為性

1 命令は、75頁以下の「本件救済申立て以後の経緯について」「その他」の項で、60歳満了型の者の70%が組合の組合員で（注5参照）、満了型の者は全て異職種の職場に配属された上、組合の組合員100名以上の広域配転が行われ、13名（18名の誤記と思われる）の者が大阪から名古屋に配転する内示があった時点で、組合が申入れた団体交渉が開催されなかったこと、14年度以降においても、組合が団体交渉において本件構造改革の必要性について説明を求めたのに、会社は本件退職・再雇用制度は制度として実施する旨の説明を行ったこと、会社において、本件構造改革の実施以前は、大規模な異職種、遠距離配転は行われたことはなかったこと⁷⁾等を認定した。これらの事実は、命令が配転に関する団交拒否を認定したこ

と併せて、申立後の配転そのものの不当労働行為性を基礎付けるものである。

2 本件不当労働行為について労働委員会に申立をしたのは、組合の全国的方針であった配転訴訟で勝利するためであったが、実際は手順前後となくなってしまった。すなわち、「配転事件の主戦場は昔も今も不当労働行為にある」(林和彦「配置転換と不当労働行為」季刊労働法182号80頁)という見地から、大阪府労委で早期に命令を勝ち取り、それを元に配転訴訟で勝利するという手順を考えたのであるが、実際は大阪府労委命令はごく一部の勝利にとどまり、中労委命令が発出されるまでに大変な労力を要し、配転訴訟が大阪高裁で結審した後に中労委命令が出たのである。しかし、中労委命令によって1年余の「一連一体の行為」としての不当労働行為が認定されたことにより、局面は転回した。そして、冒頭に述べたように大阪高裁は名古屋配転が業務上の必要性を欠いて無効であるとの画期的判決を下したが、何故業務上の必要性がないのに名古屋配転を強行したかと考えれば、それは既に14年3月6日に組合が会社に要求書で「大阪から名古屋、名古屋から大阪を例とするような「玉突き的配置転換」は行わないこと。」と要求していたことを無視する支配介入、不利益変更、団交拒否の不当労働行為であるからだと容易に思い当たる。大阪は組合発祥の地で組合員も多く、西日本の拠点であり、当初の広域配転は地方から大阪・名古屋(東日本は東京)等の大都会に配転するものであるためどんどん組合員が大阪に集結し、より活発な組合運動が展開され、会社としては逆効果となったので、当初の予定にはなかった大都会から大都会への名古屋配転を行う必要が生じたものであろう。当初の配転訴訟がいわゆるチャンピオン訴訟であったのに、名古屋配転は全員が原告となって提訴した。これも本件申立を行って不当労働行為を許さないという運動と意識が高まっていたためと考える。

3 その後高松高裁平成22年3月25日判決・労判1019号98頁は、愛媛から名古屋・大阪に配転された組合員が再度名古屋から大阪等へ配転された

ことにつき、「労働力の適正配置及び業務全体の運営の円滑化の目的のほか、退職・再雇用を選択した社員に対する配慮を優先するあまり、60歳満了型を選択した社員に対しては、単に、採用時の勤務地及び職種に限定されることなく人事異動が命じられることを甘受させるにとどまらず、長年勤務し、かつ、本人が希望している勤務地には原則として戻さないことを前提とした、不当な差別的意図を推認することができる」として、配転命令権を濫用して命じられた違法な命令というべきであると判示し、各自に200万円の慰謝料の支払いを命じた（最高裁でも確定）。これは限りなく不当労働行為を認定したに等しく、組合の当初の目論見から見ても優れた結実といえる。本件中労委命令と取消訴訟の各判決、大阪高裁判決とともに、新手で未曾有の本件リストラに抗した少数派組合の活動の成果となった。

- 1) 事実認定における「動かし難い事実」は点であり、ストーリーは点をつなぐ線である。法曹会刊・司法研修所編『民事訴訟における事実認定』25頁以下の「動かし難い事実とストーリーの合理性」参照。
- 2) 根本到・TKC ローライブラリー速報判例解説・労働法 No. 20, 同・法学セミナー682号135頁, 大内仲裁・ジュリスト1439号131頁, 中窪裕也・平成22年度重要判例解説・総評259頁, 名古屋功・同23年度重要判例解説244頁, 柳澤旭・法律時報84巻2号126頁, 同「併存組合下の団体交渉における誠実交渉義務・中立保持義務」山口経済学雑誌第60巻第5号53頁, 新谷真人「遠距離配転にともなう労働者の不利益と損害賠償」労旬1723号38頁, 同・季刊労働法228号「配転・降格をめぐる最近の判例動向」等。なお、菅野氏以外の基本書における言及は割愛した。
- 3) 就業規則の不利益変更でさえ、みちのく銀行事件最高裁平成12年9月7日判決は行員の約73%を組織する労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当でないといわれ判示したのであるから、本件の事案はそもそも多数派組合重視の要請は働かないと見ることができる。一定の場合に基本的に多数派組合重視の立場を採られる道幸哲也『不当労働行為の行政救済法理』172頁, 173頁によっても、本件は「職場における労働条件の適切な決定」のための要請は働かず、「職場全体ではなく、個別組合員の労働条件に関する問題については、当該組合員の所属する組合との団交が重視される。職場全体の労働条件の決定というよりは、代理的もしくは苦情処理的交渉に他ならないからである。」
- 4) 命令35頁に、会社とNTT 労組間の転籍に関する協約等では、転籍会社設立時における労働条件は、当面、会社の現行の労働条件を持ち込むこととするなどが規定されており、

組合の質問に対して会社は、この規定では賃金の大幅切下げはできないと見たためか、本件退職再雇用は転籍と異なると回答していた。

- 5) 命令78頁では、60歳満了型の者は約460名、このうち組合の組合員は約320名（約70%）。残り30%の約140名の大半が NTT 労組員であろう。命令47頁以下記載の10月に実施した「中間面談」で、会社は事前に満了型希望者と無回答者の数を正確に把握していた筈である。ここから無回答者に対する「みなし規定」が案出されたと思われる。
- 6) 組合の組合員はその過半数が ME 会社等に期間の定めのない在籍出向という形態で派遣されており、これらの組合員が本件退職・再雇用の対象者となるか否かは組合にとって死活的に重要な事柄であった（命令11頁、87頁）。
- 7) 現に労働者（特に営業担当者）が頻繁に転勤していることは、東亜ペイント事件最高裁昭和61年7月14日判決が配転の要件としたところである。