中労委、昭45不再73、昭47.10.18

命　　令　　書

再審査申立人　　Ｘ１

再審査申立人　　Ｘ２

再審査申立人　　Ｘ３

再審査被申立人　　石川島播磨重工業株式会社

主　　文

本件再審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者等

⑴　再審査被申立人石川島播磨重工業株式会社は、肩書地に本社を置き、東京・横浜等に工場、事業所を有し、船舶、原動機、産業機械、化工機等の製造・販売を営み、その従業員数は昭和47年８月１日現在約38,000名である。

なお、初審申立当時（昭和41年４月23日）の被申立人芝浦共同工業株式会社（以下「会社」という。）は、横浜市に本社を置き、圧延機、プレス、ゴム・プラスチック加工機等の製造販売を業とする株式会社であったが、42年10月１日石川島播磨重工業株式会社に吸収合併されたものである。

⑵　再審査申立人Ｘ１は、昭和33年４月１日に入社、生産管理部検査課に勤務し、38年

８月より40年６月まで組合専従となったが、その後、再び生産管理部検査課に勤務した。Ｘ１は、入社と同時に総同盟全国金属産業労働組合同盟神奈川金属労働組合芝浦共同工業支部（以下「支部」という）に加入し、35年12月より支部幹事会幹事、36年８月より支部幹事会常任幹事、支部教宣部長、37年８月より支部副支部長、38年８月より40年６月まで支部書記長（専従）の組合役員を歴任した。

⑶　再審査申立人Ｘ２は、昭和34年４月１日入社、生産管理部検査課に勤務し、同時に支部に加入し、36年８月より職場委員、38年２月より支部中央委員、39年10月より40年６月まで支部青年婦人部副部長、支部懲罰調査委員等の組合役職を歴任した。

⑷　再審査申立人Ｘ３（旧姓Ｘ３）は、昭和38年４月１日入社、生産管理部検査課に勤務し、同時に支部に加入、38年10月より支部青年婦人部常任委員兼教宣部員、39年８月より職場委員、支部機関紙「共同」の通信員として支部の教宣活動に積極的に参加し、特に39年春闘時には卒先して赤鉢巻を締めたり、同年年末より浜川崎工場において職場新聞発行の中心となって活動した。

２　会社の業績と労使関係の推移

⑴　会社の業績は、昭和35・36年頃の鉄鋼投資ブームにより会社の主要製品であった鉄鋼圧延機の需要が増大し、このため会社の業績も急激に上昇するに至ったが、37年以降になると圧延機の需要減に加え、強力な競争会社が出現したために業績は急速に悪化し、40年頃には赤字転落寸前の状態にまで至った。そこで、会社は、業績改善のため原価低減、部門の重点的強化等の諸施策を講じたが、労使関係はこのような背景のもとで徐々に対立関係を深めていた。

⑵　支部は、昭和21年１月に結成され、同時に総同盟全国金属産業労働組合同盟神奈川金属労働組合（以下「神金」という。）に加盟した。24年には、会社と支部と神金との間で組織的条項および平和義務等債務的条項について規定する統一労働協約（会社・支部を含む神奈川地区の28社28組合－昭和35年９月－および神金を当事者とする労働協約）が締結された。

この中で具体的な労働条件については、個々の会社と支部とが実情に応じて取り決

めることとされた。

その後支部は、34年４月にはＸ１らによって支部機関紙「共同」が発行され、37年の支部役員改選によって「共同」の編集委員長Ａ１が執行委員長に、また、Ｘ１が副委員長になってからの支部の活動の方向は後記のとおり従来と変わってきた。

⑶ 支部は、昭和39年春闘において「賃上げ」および「請負給制度全廃」などを含む28項目にのぼる職場諸要求を会社に提出し、団交を行なったが未解決のまま数回の時限ストが繰返され、２ヵ月以上の長期にわたる闘争態勢がとられた。

その間、支部においては例をみない決起集会や街頭デモを行ない、Ｘ２らの職場オルグ、Ｘ３らによる連日の門前におけるビラ配り、職場集会、赤鉢巻闘争等の闘争手段が組まれた。

こうして、39年春闘は、まず賃上げが妥結し、その他の要求については労使双方で検討することを確認し最終的には５月末に妥結するに至った。

⑷ 支部は、昭和39年年末一時金闘争において前期一時金が前々期よりも低額であったことなどから組合下部からの突上げもあって3.2ヵ月分の要求を39年10月30日に会社に提出した。これに対し会社は、当初前期一時金を下廻る回答をした。そこで、支部は24時間および48時間ストを行なったり、各職場集会でのシュプレヒコール、門前ビラ配り等の抗議活動を行なった。その間、労使の話し合いは経営協議会（以下「経協」という。）が４回、団体交渉が13回と重ねられ、会社は、11月19日に65,000円の回答をし、その後会社は65,000円の回答を呑むという姿勢でなければ団交に応じない」としていたが同年年末一時金は結局65,000円という前期より2,500円低い額で12月９日の団体交渉で妥結した。

⑸ そこで、会社は、支部が昭和39年春闘、同年年末闘争で過去にその例をみないような激しい闘争を行なったことに対して、同年年末一時金の妥結と同時に、39年12月９日の会社発行の団交速報の中で、「(イ)会社にはかかる生産に協力の得られない異例な闘争はどうしても左翼的共産的行き方が行なわれているとしか思われません。……会社は企業を守る責任上覚悟をきめて対処する考えであります。(ロ)今次闘争の過程に

於て行きすぎた者に対して会社は追求します。これは目下検討調査中……」と組合を非難した文書を全従業員に配った。これに対し支部は会社に強く抗議した。

⑹　ついで、昭和40年春闘は３月15日組合からの賃上げ、労働時間短縮等の要求提出に始まり、第１回回答まで数回の経協がもたれた。その間、会社は、「許される範囲内において世間相場の追随をはかっていきたい」と発言していたが、４月19日の第５回経協において「本年度の賃上げ相場が会社の最初予想していた額より上廻る傾向となり、現下の当社の業況では追随相場の維持も困難……」ということで組合員平均2,000円（定昇含む）を組合に回答するとともに、４月21日付会社発行の総務広報に同旨のことを書いて全従業員に配布した。

その後、４月28日の賃上げ等に関する第１回団体交渉から５月10日の第４回団体交渉までの労使の話し合いは平行線をたどった。そこで会社は、５月14日の第５回団体交渉において「組合の態度は統一労働協約の精神に違反していると思われるので神金を含めた三者による話し合いをもちたい」旨の提案をした。これに対し支部も三者による話し合いに応ずることを回答した。

⑺　この結果、昭和40年５月19日三者会談がもたれ、会社は、５月21日に支部に対し通告書として「組合に誠意があると認められないので、これ以上現在の幹部を相手として交渉を継続する意志を失った。現在の組合幹部は統一労働協約の精神にのっとる組合のあるべき基本的態度を誤ったことについて卒直にその非を認めて責任をとるべきであると思う」という文書を送るとともに全従業員に同旨の文書を配布した。

また、神金は、支部闘争委員会で会社との交渉にあたるため支部の委任を受けることになり、その条件としてＸ１、Ｘ２らを含む支部役員は総辞職した。神金と会社との長に第１回団体交渉が40年６月１日に行なわれた。その席上、会社は、「組合誤導を続けてきた支部責任者の明確な引責態度についても要求したつもりである。」と神金に対し支部責任者の引責について要求した。

このような経過をたどりながら40年春闘は会社と神金との３回の団体交渉を経て６月７日に賃上げ、2,700円で妥結し、終結をみた。なお、その際、会社は、次の決意

表明を行なっている。

「今春闘解決にあたり、会社は、今後再び組合が左翼化しないことを強く希望し、この為の対策を具体的に推し進める為に全従業員に対して会社の態度を明確にして、その決意を次の通り表明する。

記

１　組合役員に左翼的幹部が出てくる場合は会社はこの考え方と徹底的に対決する。

２　労使関係の改善と生産向上の努力をはかる為、会社において反省、改善すべき点は今後積極的に実施に移す。

３　企業秩序の紊乱者には断呼たる態度でのぞみ､事情によっては処分をも辞さない」

⑻　Ｘ１は、昭和40年春闘解決後の７月に行なわれた支部役員選挙に際して立候補を表明したが神金から、すでに辞任した前役員は立候補してはいけない、これに従わなければ統制違反の措置も考えられるとされたため立候補を取り止め、その後本件配置転換命令の出る41年３月19日まで支部の役職の地位にはなかった。

しかし、Ｘ１、Ｘ２らは40年８月の支部第20回定期大会に出席し、執行部提案の「39年一時金闘争総括」「40年春闘総括」に対し全面修正動議を提出し、これが可決される等組合員としての活動は続けていた。

⑼　会社は、昭和40年８月19日付で８名の人事異動を発令したが、この中には支部の役員をおりたばかりのＡ２もおり、同人は、本社設計部第二課から東京の商品部技術課へ配置転換を命ぜられ、Ａ２はこの配置転換に応じたがその後退職している。

⑽　会社は、昭和40年年末一時金につき回答した際「回答額は会社業績からはとても支給できる額ではないが、統一労働協約に基づいた正しい組合活動を行なう新組合の発足を期してある程度業績を無視して回答を行なったものである」旨を表明した。

３　Ｘ３の配置転換および懲戒解雇について

⑴　会社は、昭和36年６月春闘妥結直後Ｘ３に対し、検査課内の配置転換を命じた。これは従来の機械検査から購入品検査、即ち、出張先又は倉庫内で購入品の検査を行なう業務への配置転換であった。この配置転換に対しＸ３および支部はいままでの慣れ

た機械の仕事を続けたいこと、組合員との接触がなくなること等を理由として拒否の態度をとり、会社に配置転換反対の交渉をした結果、この配置転換命令は撤回された。

⑵　昭和40年３月18日、Ｘ３は同僚２名とともに本社会議室に呼ばれ、上司の検査係長から３月19日付で生産管理部据付サービス課への配置転換の内示を受けたが、その際、Ｘ３はあまりにも突然であること、結婚を間近に控えていることなどから考慮させてほしいと答えた。

⑶　翌19日、Ｘ３は、家庭の事情を理由に長期出張の多い据付サービス課への配置転換を再考慮してほしい旨検査係長に要望し、さらに、生産技術部長、検査課長にも同様のことを要望した。その後、４月１日までの間、数回の話し合いが行なわれた。

⑷　支部のＸ１書記長およびＡ２教宣部長はＸ３の結婚式の前日である４月２日に生産技術部長とＸ３の配置転換問題について交渉したが会社は、４月６日に社報（４月１日付）でＸ３の配置転換を公表した。Ｘ３は、結婚休暇後の４月９日・10日と生産技術部長と検査課長とで話し合い、再考を求めたが話がまとまらなかった。

Ｘ３は、12日人事課長に呼ばれ、13日付けで入場を禁止する旨申し渡された。

⑸　Ｘ３の配置転換問題は、４月16日の第４回経協および支部の申入れによる４月15日・17日の苦情処理委員会で話し合ったが、いずれも平行線をたどり結論が出るに至らなかった。

⑹　会社は、昭和40年４月19日に部長会議でＸ３の解雇を決定し、４月23日にＸ３を就業規則第72条６号により懲戒解雇に付した。

４　Ｘ１、Ｘ２の配置転換および懲戒解雇について

⑴　昭和41年３月15日、Ｘ１は、検査課長から３月19日付で大阪営業所へ配置転換の内示を受けた。翌16日Ｘ１は、現在の仕事を続けたいこと、妻子がいること、実母と同居する計画であること等家庭の実情をあげ、また、18日には検査課長に家計簿を見せ経済的事情を説明し配置転換には応じかねる旨回答した。

⑵　Ｘ１は、18日検査課長からメモにより翌19日東京事務所で営業部長から辞令を受けてもらいたい旨通知されたが、19日には東京事務所へ行かなかった。

⑶　Ｘ２は、結婚休暇を終え３月18日に出社したところ検査課長から３月19日付けで八幡営業所へ配置転換の内示を受けた。Ｘ２は、全く突然のことであったので返事を保留し、翌19日に現在の仕事を続けたいこと、共稼ぎを前提とする生活設計がこわされること等をあげて配置転換に応じられない理由を説明した。

⑷　会社は、３月19日付で40数名の大巾な人事異動を発令した。このうちＸ１、Ｘ２を含む６名は営業部門へ配置転換されており、Ｘ１は、生産管理部検査課から大阪営業所へ、Ｘ２は同じく生産管理部検査課から北九州市の八幡営業所への配置転換を命ぜられたが残り４名のうち３名は大学卒者でＸ１、Ｘ２ほか１名は高卒者であった。

⑸　会社は、Ｘ１およびＸ２あて内容証明郵便で配置転換辞令を郵送し、両名は３月22日これを受けとったが直ちに会社に返送した。この間、Ｘ１、Ｘ２は配置転換命令に応じなかったため会社は、３月26日Ｘ１およびＸ２に出勤停止（自宅待機）を命じ、３月30日の部長会議で両名の解雇を決定し、41年４月１日付で懲戒解雇辞令が出された。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

１　本件発生に至るまでの労使関係の推移について

前記第１の２認定のとおり、会社と神金および支部との間には統一労働協約が締結されて、その労使関係は平穏裡に推移してきたところ、昭和37年Ｘ１らが支部の幹部となってからは、会社の業績悪化とも軌を一にして労使間の対立は深まり、39年春闘、同年年末一時金闘争、40年春闘においては従来になかった争議行為が漸次激化していったことが認められる。この間支部は会社からこのような闘争は統一労働協約の精神に反するものとして厳しく非難され、神金からも40年春闘の拾収につき支部執行部の総辞職を求められるなどの事態にまで追いこまれている。

このような諸事情を考えると、会社が上記支部闘争において活発な活動を行なっていたＸ３、Ｘ１、Ｘ２らの組合活動に着目し嫌悪していたであろうことは一応推認しうるところである。

２　Ｘ３の配置転換および懲戒解雇と不当労働行為の成否について

再審査申立人らは、Ｘ３の配置転換およびその拒否を理由とする懲戒解雇は不当労働行為に該当しないとした初審判断を争い、不当労働行為の成否は対象者が組合の枢要な職責にあったとか指導的役割りを負っていたとかによるものではなく、使用者がその者の組合活動の故をもって不当な差別扱いをしたか否かにかかっているのであって、職場委員などとして他にぬきんでた活動を行なってきたＸ３に対し、組合活動の困難な据付サービス課へ配置転換を命じ、これを拒否したことを理由に解雇したことは不当労働行為であると主張し、他方、会社は、正当な配置転換命令を拒否したことを理由として懲戒解雇したものであるから初審判断は相当であると主張するので以下判断する。

⑴　再審査申立人らの主張するとおり、Ｘ３の職場における活発な組合活動を会社が嫌悪していたであろうことは前記第２の１判断のとおりであり、また配置転換先きの据付サービス課は同人が従来行なってきた組合活動を困難にするものであることも認められるので、Ｘ３の配置転換命令は不当労働行為ではないかとの疑いもある。

⑵　しかし、当時業績の益々悪化していた会社が据付サービス業務の強化と比較的若い層の訓練を目的とする人事異動の一環としてＸ３の配置転換を実施していることが認められるので、その業務の内容の変化、組合活動上の支障その他の諸事情を考慮しても、Ｘ３についてのみ直ちに同人の配置転換が会社の不当労働行為意図に基づくものであると断定することはできない。

⑶　したがって、Ｘ３が配置転換命令を拒否したことを理由としてなされた本件懲戒解雇の処分も不当労働行為と認めることはできない。

３　Ｘ１、Ｘ２の配置転換および懲戒解雇と不当労働行為の成否について

再審査申立人らは、Ｘ１、Ｘ２（以下「両名」という）の配置転換およびその拒否を理由とする解雇は不当労働行為に該当しないとした初審判断を争い、

①　両名に対してなされた処分は両名が積極的な組合活動を行ない、しかも不本意ながら一旦は組合の役職をしりぞいたが､今後再び役職につき組合活動すべく心掛け、その実現が確実視されていたところ、会社はこれを事前に封ずる目的をもって行な

ったものであること。

② 会社はこの人事異動は40数名におよぶ大巾な人事異動の一環であるとするが、その大部分は同一工場内のものであり、また、営業部門は従来から現地採用の高校卒を除いては大学卒があてられてきていること。

等の諸事情からみて同人らの配置転換および解雇は不当労働行為であると主張し、他方、会社は、正当な配置転換命令を拒否したことを理由として懲戒解雇したものであるから初審判断は相当であると主張するので以下判断する。

⑴ 両名の配置転換には、

① 遠隔地への配置転換であるにもかかわらず、同人らの家庭的事情を十分考慮することなく、また、同人らに殆んど考慮するいとまも与えず配置転換命令を強行していること。

② 両名に対する配置転換は職種を異にするものであるから、会社として同人らの意向を十分考慮して然るべきものと考えられるが、会社にはその点についての配慮が十分であったと認められないこと。

③ 40数名におよぶ大巾な人事異動であったとしても、営業への配置転換者は６名で、このうちＸ１、Ｘ２ほか１名の３名は高校卒であって、従来営業関係の地方への配置転換は主として大学卒業者であった点からすれば異例のことであったこと。

④ 両名の大阪および九州への配置転換により、両名の組合活動の基盤は失なわれること。

等の諸事情からみて、両名の配置転換についてはかなりの疑問が持たれる。

⑵ しかし、前記第２の１判断のとおり、会社が両名の活発な組合活動を嫌悪していたであろうことは推認するに難くないが、40年春闘における支部執行部の総辞職後Ｘ２および支部の役職を離れて職場に戻ったＸ１の組合活動には、同年７月における支部役員選挙に神金がＸ１の支部役員立候補を差止めたこと、同年８月の支部大会に同人らが修正案を提出したこと以外に顕著な組合活動も認められず、役職を離れて約９ヵ月も経過しているのであるから、両名に対する本件配置転換命令当時、会社として同

人らの組合活動に着目し嫌悪しなければならなかったとするような特段の事情を認めることはできない。

⑶　しかも、当時会社の経営事情は益々悪化していたことを考えれば、地方における営業部門の強化を図る必要性のあったことを否定することはできず、同人らの配置転換もその一環としてなされているのであるから、前記⑴判断の諸事情を考慮しても、両名に対する本件配置転換命令をもって直ちに不当労働行為に該当すると断定することはできない。

⑷　したがって、両名が本件配置転換命令を拒否したことを理由としてなされた両名に対する懲戒解雇の処分も不当労働行為と認めることはできない。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和47年10月18日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久