三重、昭47不４、昭48．６．16

命　　令　　書

申 立 人　東海糖業労働組合

被申立人　東海糖業株式会社

主　　文

１　被申立人東海糖業株式会社は、申立人東海糖業労働組合の組合員Ａ1に対して行なった昭和47年４月19日付混合液糖工場への配置転換命令を取り消し、同人を販売部販売課へ就労させなければならない。

２　申立人の被申立人に対する損害賠償請求は、これを却下する。

３　申立人のその余の請求は棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人東海糖業労働組合（以下「労組」という。）は、被申立人東海糖業株式会社（以下「会社」という。）の従業員で組織する労働組合で、昭和38年６月29日、従業員271名をもって結成した。昭和40年１月頃、労組は分裂して東海糖業従業員組合（以下「従組」という。）が45名で結成され、さらに、昭和42年７月には、労組から大量の脱退者が出た結果、労組組合員は39名に激減した。その後、組合員が逐次増加し、昭和47年７月現在、労組員は147名である。また、労組は、申立外全日本食品労働組合連合会に加盟するほか、申立外東海精糖労働組合とともに、東海精糖糖業労働組合

連合会を結成している。

かくして、会社には、昭和 47 年７月現在、組合員 147 名を有する労組と、組合員 135 名を有する従組の２組合が併存している。

労組の組合員Ａ₁（以下「Ａ₁」という。）は、昭和 39 年３月、立命館大学法学部を卒業し、同年４月会社へ入社、総務課に勤務し、昭和 41 年 10 月、東京支店（当時営業所）へ転勤、昭和 43 年 10 月、会社を退社して会社の子会社である申立外三重興業株式会社へ入社したが、昭和 44 年７月、同社を退社して会社へ再入社し、今日に及んでいる。一方、Ａ₁は、昭和 40 年３月頃、従組へ加入、申立外三重興業株式会社へ勤務の間、一時従組を離籍、会社へ再入社してから後再度従組へ加入し、以後従組の執行委員、教宣部長、副執行委員長を歴任したが、従組の姿勢にあきたらず、昭和 46 年８月 11 日頃、副執行委員長を辞するとともに、従組をも脱退して労組に加入、同年 10 月には、労組の常昼勤部門から執行委員に選出され現在に至っている。なお、Ａ₁は、執行委員のほか、団交委員、厚生部長、事務局員、常昼勤ブロック長、三交替連絡委員、その他対外的組合業務を担当している。

⑵　会社は、昭和 33 年７月３日に設立され、申立時資本金１億 4,900 万円、肩書地に本社及び工場をおくほか、東京に支店を、大阪、名古屋に営業所を、また、四日市市六呂見町に混合液糖工場をもち、ぶどう糖の製造及び加工、でんぷんの製造及び加工、医薬品の製造及び販売、不動産の賃貸を事業内容としている。従業員は、昭和 47 年７月現在 337 名、ほかに下請約 110 名を擁している。

混合液糖工場は、昭和 46 年１月、本社工場から約１粁離れた前記の場所に、申立外三糧輸送株式会社の新設倉庫の一隅を借り受け建設したもので、本社工場からタンクローリー車で、ぶどう糖液、砂糖液、転化糖液、水飴等を受入れ、所定の比率で混合、出荷する工場である。

同工場の作業内容は、受渡伝票の作成、帳簿の記入、台帳整理保管、配車折衝、販売課・受渡課・砂糖課との折衝や、タンクローリー車の点検、原液の受入・混合・積込等のポンプスウィッチの操作、バルブの開閉作業、また、液糖濃度の測定、ＰＨ値

の確認・調整等の分析作業等である。なお、この工場は、３人の作業員で運転され、通常、係長は８時 30 分から 16 時 30 分まで、他の２人はそれぞれ８時 30 分から 16 時 30 分までと、11 時から 19 時までの隔週交替勤務で行なわれている。

⑶　会社と労組の間には、紛争議が絶えず、労組結成以来本件申立までに、不当労働行為救済申立事件４件、あっせん 11 件が当労働委員会に係属し、特に、労組が分裂し従組が結成されて以来、会社と労組の間には、支配介入や、従組との差別取扱問題をめぐって、相互不信が続いている。

２　事件の経過

⑴　昭和 47 年３月 23 日付の配置転換通知

会社は、昭和 45、46 年当時無配を続け、経営の建て直しをせまられていた。経営建て直しの一策として、人事の刷新や適正人員の配置が進められ、昭和 46 年末に重役の退任や登用をし、昭和 47 年１月上旬には、部長、次長、課長クラスの昇格・異動が同月下旬には、一部課長や係長クラスの昇格・異動、さらに、同年３月末には、一般の異動がなされ、これら一連の異動は総数 50 名にも及んでいる。

昭和 47 年３月 23 日付の一般の異動は、下記の７名について通知がなされた。

氏　　名	現　　職	配置転換を命じられた職場
Ａ₂	ぶどう糖課包装係	砂　糖　課
Ａ₃	砂糖課Ｂ組	砂 糖 課 Ｃ 組
Ａ₄	ぶどう糖課分離係Ａ組	ぶどう糖課包装係
Ａ₅	砂糖課液糖係	販売部大阪営業所
Ｃ₁	混合液糖工場	砂 糖 課 液 糖 係
Ａ₁	販売部販売課	混 合 液 糖 工 場
Ｃ₂	砂糖課Ｃ組	砂 糖 課 Ａ 組

上記７名のうち、Ｃ₁は非組合員、Ｃ₂は従組員、他はいずれも労組員である。（以下それぞれ「Ａ₂」「Ａ₃」「Ａ₄」「Ａ₅」「Ｃ₁」「Ｃ₂」という。）

⑵　配置転換をめぐる団体交渉

会社は、昭和 47 年３月 23 日付の異動について、同日労組に説明団交を持った。これは、会社が本人に説明説得する前に組合に通知説明するという申合わせに従ったも

ので、労組への説明団交のあと本人に通知している。その後、労組と会社は、この件に関し団交を重ね同月 31 日の団交で、A2、A3、A5の３名の配置転換については、両者の間で異論がなかったが、A4、A1の２名については、不当な配置転換として労組は反対した。団交は、同年４月 18 日まで 12～13 回重ねられたが、同月 13 日、会社は、A4の配置転換に関してはこれを撤回したが、A1については終始主張を譲らず、同月 18 日最終団交として打切り、同月 19 日付で四日市郵便局長内容証明郵便をもってA1に配置転換の発令を通知し、翌 20 日、会社でA1に辞令を手交し、同月 22 日から混合液糖工場で勤務するよう命じた。（以下「本件配転」という。）

⑶　本件配転発令後の会社及び労組の動き

労組は、団交が打切られ本件配転が発令されたため、A1に販売課で従来どおり就労するよう指令を出したが、会社は、４月 22 日の昼休み、A1の不在の折に、A1の机や椅子を片付けてしまった。労組は、同月 25 日から 28 日まで、抗議のためストライキをしたが、一方で、この状態が続くとA1の懲戒処分にまで発展すると判断し、A1を申請人として同月 26 日、津地方裁判所四日市支部（以下「津地裁四日市支部」という。）に「転勤命令効力停止仮処分申請」（以下「仮処分申請」という。）をした。

⑷　津地裁四日市支部への仮処分申請とその決定

(ｲ) 津地裁四日市支部に出した仮処分申請における申請の主旨は、

①　被申請人が、昭和 47 年４月 19 日申請人に対してなした被申請人会社混合液糖工場への転勤命令の意思表示は、その効力を停止する。

②　被申請人は、申請人を昭和 47 年４月 21 日当時の職務に復帰させよ。

というものである。

(ﾛ)　この申請に対し、津地裁四日市支部は同年５月 20 日、「被申請人が昭和 47 年４月 19 日なした申請人に対する四日市市六呂見町所在の被申請人会社混合液糖工場への転勤を命ずる意思表示の効力の発生を仮に停止する。」との仮処分決定（以下「仮処分決定」という。）を出した。

この仮処分決定は、理由の中で、本件配転命令は、労働組合法第７条第１号の不

利益取扱いに当るから、右意思表示は無効であるとして前記の如き主文を出したものであるが、A1を販売課に復帰させよという要求、いわゆる就労請求権については、「申請人の従来の労務の性質上、申請人に対し、所謂就労請求権を認める特段の事由は存しないものと解する。」としている。

⑸ 仮処分決定に対する会社及び労組の態度

(イ) 会社は、仮処分決定について、本件配転命令は一応有効に存在するが、本案判決確定までの間、仮にその配転命令の効力を停止するというに過ぎず、配転命令は有効に存在するから、従来の職場である販売課へ復帰させることは、配転命令を撤回することになるおそれがあるので、販売課へ復帰させるわけにはいかないと主張し、A1の販売課への復帰を認めず、自宅待機の指示をした。

なお、会社は、5月30日付でこの仮処分決定に対する異議申立を同裁判所に出している。

(ロ) 労組は、会社に対し、仮処分決定に従い、A1を従来の職場である販売課に即時復帰させるように要求するとともに、片付けられていたA1の机や椅子を元の位置に戻し、A1に通常どおり出勤し、タイムカードの打刻をさせ、席につかせ、いつでも仕事が出来るようにさせた。しかし会社は、A1に一切の仕事を与えず、電話の応待も伝票の記入もさせなかった。

⑹ 三重県地方労働委員会への救済申立

労組は、会社に対し、仮処分決定に従ってA1を販売部販売課へ復帰させるよう要求し、団交を重ねたが進展がないので、昭和47年7月19日、不当労働行為事件として当委員会に本件救済申立を行った。

3 大学卒職員に対する職種変更等の事例

会社の採用した大学卒職員につき、職種の変更を伴なう異動例としては、次のものが見うけられる。

技術系大学卒者が、事務職に職種変更されたものとしては、C3、C4、C5等をはじめとして多数の役職者にその例をみる。

文科系大学卒者が、現場的な職種に配属された例とみられるものは、倉庫部倉庫受渡課にC6、(名古屋外語専門学校卒。昭和36年入社。)C7(法政大学卒。昭和38年入社。)の両名が勤務しているが、C7は昭和44年に退職している。また、それ以外に、C8(関西学院大学法卒。昭和42年入社。)が試用期間後も引続き製造部一課に勤務した例があるが、10ヶ月余で販売部販売課勤務となっており、文科系大学卒者が現場的な職種に異動された例はまれである。

第２　判断

１　当事者の主張

⑴　労組の主張

(ｲ) 労組は、A1に対する本件配転命令は、第１に、A1の組合活動を嫌悪し、これを阻害せんとして行なったものであること、第２に、A1個人にとっても本社事務職から工場の現場職への配転という不利益処分であると主張し、次の理由をあげる。

①　A1が、昭和46年８月11日頃、従組副委員長を辞するとともに従組をも脱退、労組に加入したこと、その後、労組の常昼勤部門執行委員として労組の組織拡大の中心となっており、A1の加入後、常昼勤部門で、労組員が８名から24名に、就中、本社事務所には労組員がいなかったのが７名に急増しているので、それを嫌悪しA1の組合活動の阻害を目的とした配転である。

②　また、A1個人にとっても、文科系大学卒の学歴をもつA1は、事務職員として採用されたにもかかわらず、現場職である混合液糖工場への配転は、組合活動に対する報復的処分としての不利益取扱いである。

③　その他、残業をしないとか、勤務成績が不良であるなど、会社の主張する配転理由にも根拠がない。

(ﾛ) また、昭和47年５月20日付の仮処分決定で、配転命令の効力停止が出されたにもかかわらず、会社が、この決定に従わずA1の就労を拒否するのは、A1が、本件仮処分申請をしたことに対する報復的処置であり、かつ、組合活動の阻害をさらに維持せんとするもので、明らかに不当労働行為であると言う。

(ﾊ) さらに、本件配転は、労組の組合活動をも阻害するもので、労組に対する支配介入であると主張する。

⑵ 会社の主張

(ｲ) 会社は、本件配転は、業務上の必要性にもとづき、適正妥当な人選を経て発したもので、A1の組合活動の実際も知らず、また、不利益取扱いをする意図も全くないと主張し、次の理由をあげる。

① 会社は、営業不振の打開に営業部門の強化拡充を打出し、大阪営業所の１名増員を決め、本人の希望を容れてA5を充当した。

② A5の大阪営業所への異動に伴ない、販売部が１名剰員となるので、販売部から１名を他の部課へ出す必要が生じた。

③ 販売部販売課からの１名転出についての人選は、種々業務上の配慮をしたうえで、A1を適当とした。

④ A1は、入社の際、特定の職種を定めて採用したものではなく、包括的な労働契約にもとづく採用であったこと、しかして、混合液糖工場の勤務は、事務的作業と現場的作業とが半々の職場であって、事務内容に類似性があり、必ずしも事務職から現場職へとは言えない。かつ、A1は、大学卒でありながら、期待されるような実力の発揮がみられず、製品に対する知識の習得と、あわせて仕事への積極性の喚起を期待しての配転である。

⑤ A1の労組執行委員としての活動が、労組の言うように広範なものであるとは全く知らなかったし、労組の提示した役務表に言うとおりであるとも思っていない。また、それほど労組のかなめ的存在とも思っていない。従って、本件配転命令は、A1の組合活動の阻害を目的としたものでもないし、かつ、それ故の不利益取扱いでもない。

(ﾛ) また、仮処分決定については、配転命令の効力を仮に停止されたから、混合液糖工場への勤務を命じていない。しかし、配転命令が有効に存在する以上、従来の販売課へ復帰させることは、配転命令を撤回することにもなるおそれがあるので、販

売課へ復帰させるわけにはいかないのである。すなわち、A_1が出した仮処分申請は、①本件転勤命令の意思表示の効力停止。②会社は、A_1を昭和47年4月21日当時の職務に復帰させよ。との２点であったが、裁判所は決定で、①のみを認容し、②についてはこれを却下している。従って、上記仮処分決定の意味するところは、第１点として、本件配転命令は有効に存続していると考える。すなわち、もし無効であるなら、その意思表示は効力を発生しない筈である。決定の主文には、明らかに効力の発生を仮に停止するとしている以上、効力を発生する意思表示が存続する筈であり、その発生源は、混合液糖工場への本件配転命令である。無効であるならば、その意思表示は効力を発生する理由はないからである。第２点として、従来の職場への復帰を仮処分決定は容認せず却下している。以上の２点より、会社は、上記裁判の結果に忠実に従い、従来の職場に就労させず、また配転命令が存続している以上、A_1の従来の職場は既になく、一応、混合液糖工場ということになるが、その効力の発生が仮に停止されているので、混合液糖工場での就労を指示することを差し控えている。このように、裁判の結果を忠実に履行しているのであるから、不当労働行為を構成するわけがない。

(ハ) また、組合活動については、会社は、従来とも業務に支障のない限り、極力これを認めるとの立場をとって来たのであって、労組に対する反組合的意図をもって本件配転を命じたものではないとも主張する。

よって以下判断する。

２　判断

⑴　本件配転と業務上の必要性

なるほど、当時会社が第１、２、⑴で認定した人事異動をなし、その一環として、前記A_2、A_3、A_4、A_5、C_1、C_2及びA_1等会社の役付でない一般従業員に対する配転命令がなされたこと、そして、この人選の経緯は、販売部門を充実するとの企業要請により、砂糖課液糖係から大阪営業所へ異動するA_5のあとへ混合液糖工場のC_1を、そしてC_1の出たあとへ販売部販売課のA_1を異動せしめようとしたものであること

は前記認定のとおりである。しかし、本件配転にかかる会社の主張には、以下にのべる如く、必ずしもこれを首肯するに足る疎明もなく、また、その理由に乏しい。

(ｲ) 会社は、会社が主張する如き明確な定員制をしいているわけではないのであるから、たといA5を大阪営業所へ配転せしめたことにより、営業部に１名の剰員が生じたからといって、営業部門の拡充強化を計っていた会社が、直ちにA1を販売課から混合液糖工場に配転するということにはいささか必然性を欠くと言わざるを得ない。

(ﾛ) 混合液糖工場への補充に、A1以外に全従業員中から適任者を見出すための努力をはらったとの疎明もなく、また、A1に対して本件配転についての合意を得べく充分な説得努力をした形跡もみられない。従って、A1が最適であると言う会社の主張をそのまま首肯することは出来ないばかりか、むしろ、会社は、A1の配転を当初から不変の方針としていたと判断せざるを得ない。

(ﾊ) A1に、仕事に対する積極性が不足していたという疎明は幾つか見られる。しかし、一方で、A1は与えられた仕事は普通に果しており、仕事上のミスで注意を受けたことはほとんどないとの会社側の団交席上での発言も認められるし、また、人事考課がC（普通）という評価もある。このように、会社側の配転事由としてのA1の評価には、終始一貫したものがみられない。

⑵ 混合液糖工場及び職種変更を伴なう異動と本件配転

混合液糖工場は、第１、１、⑵後段で認定したような職場であり、事務的作業があるとしても、それは工場作業に属する従属的なものであって、当委員会の実地調査をもとに判断しても、決して事務職に属する職場ではない。会社は、販売課において、A1が果している事務内容と、液糖工場の事務内容が、多分に類似性を有することを主張するが、問題は、液糖工場が、その企業内において、事務職と現場職とのうちどちらとして認識されているかが問題であり、この点については、労組は、現場職として認識しており、会社においてこれに対する反証はない。また、社会常識から見ても、これが現場職として通用していると解するのが相当である。

ところで、第１、３で認定した如く、会社内で文科系大学卒者が、現場職的な職種

に配転されることが従来からあったということはできず、また、会社は、包括的労働契約にもとづく当然の配転と主張するが、配転は、労働条件の変更を伴なうものであるから、業務命令により一方的に配転を強行し得るためには、労働契約自体に内在する一定の限界内の配転に限られるべきものと解すべきで、この限界ないし範囲を逸脱したる配転を命じるためには、本人の新なる合意を必要とするものと解すべきである。本件の場合、A_1の同意または合意を得ずして配転命令を発したことは、契約上認めらるべき配転の限界を逸脱したるもので、労働契約違反の疑が濃厚である。

⑶　本件配転とA_1の組合活動

(ｲ) 会社と労組間には、労組結成以来紛争議が絶えず、特に従組との差別取扱問題をめぐって相互不信が続いていることは、第１、１、⑶で認定のとおりである。

ところで、会社は、本件配転とA_1の組合活動は無関係であるというけれども、上記の如き労使関係の中にあって、A_1が、従組副委員長を辞して脱退、労組に加入し、労組の常昼勤部門執行委員として活躍していたことを考えると、会社が、A_1の組合活動に無関心であったとは到底考えられない。

(ﾛ) A_1が労組に加入して以来、労組の組織がのびていることは、労組の主張のとおり認められる。殊に、本社２階の事務所部門では、ひそかに加入していた組合員の公表も含めて７名が新たに労組員となっており、また、女子組合員に対する会社上司からの圧力に抵抗して、同女子組合員の擁護にあたるという役割を果していたことも認められ、これらはいずれもA_1の組合活動が、本件配転と密接に関連していることを推認する充分な事由となり得る。

(ﾊ) A_1は、従組を脱退し労組に加入して以来、労組の執行委員として、団交委員、厚生部長、事務局員、対外的組合業務等を数多く担当していたことは認定のとおりである。しかして、労組は、これら役務に関する諸会議等の出席が、１ヶ月 28 回、時間にして延 58 時間に及ぶと言い、本件配転により、これらの活動が消化できないようになると主張するが、組合が、会社に、このような組合活動のすべてを保障せよと主張するのは、必ずしも妥当でない。

しかし、反面、会社が出来る限り組合活動を保障すると言っても、混合液糖工場は、第１、１、⑵で認定の如く、二交替制の３人勤務で、通常は代替要員を有しないので、A_1には一週間交替で 11 時から 19 時までの勤務があることになり、多くの組合会議、または活動が、17 時から開かれる実情に徴すれば、月の半分は組合活動に制約を受けるとともに、本社工場までの距離的制約もあって、執行委員会、職場集会、職場会議等への出席が半減することも予想され、本件配転が、A_1の組合活動に大きく影響すると判断せざるを得ない。

また、労組は、主として三交替勤務者を中心とした組合であるが、その中で、A_1が常昼勤部門から出たかけがえのない執行委員であり、組合員への連絡、統合上の重要な役割を果す存在であることより見れば、会社が業務に支障を来さぬ限り、組合活動を認めると言っても、A_1を液糖工場へ配転することは、現実には組合の健在と活動に一大支障を与えることは明らかである。従って、本件配転が労組の組合活動をも阻害するものであることは論ずるまでもない。

⑷　仮処分決定とその取扱い

本件配転に関し、津地裁四日市支部に仮処分申請がなされ、同申請に対する決定があったこと、仮処分決定後も会社がA_1を就労させていないことは、前記認定のとおりである。

ところで、同決定によれば、「以上の諸事実を総合判断した場合、本件転勤は、必ずしも通常の業務上の必要からのみ行なわれた異動であるとにわかに認め難く、かえって、申請人の組合活動に対する反組合的動機に基因するものであって、被申請人会社は、申請人の労働組合活動の実際を知りながら、敢て、本件転勤命令を発し、申請人に対し、不利益取扱の挙に出たものと認めるのが一応相当である……（中略）……。してみると、本件転勤命令は、労働組合法第７条第１号の不当労働行為に当るから、本件転勤についての権利の乱用の主張については判断するまでもなく、右意思表示は無効であると言わなければならない。」とあり、会社の主張するように、本件配転命令が有効であるとはにわかに解し難い。

また、就労請求権について、同決定は、「申請人の従来の労務の性質上、申請人に対し、いわゆる就労請求権を認める特段の事由は存しないものと解する。」とあるが、これは、裁判所が判例上の通説に従って、特段の事由がなければ就労請求権を認めないとの立場をとったに過ぎず、むしろ裁判所は、決定の趣旨に従い、この様な就労については、会社自身の任意の履行を期待していると解すべきであり、決定に従いＡ１を就労させないでいるという会社の主張は妥当でない。

さらに、会社は、本件配転の正当性を争い異議申立をしている以上、Ａ１を原職に復帰させて就労させることは、配転命令を撤回するということになるおそれがあるので、止むなく自宅待機を命じているというが、裁判所で争いつつ、その間原職に戻して働かせることは何ら差しつかえないので、これを就労拒否の理由とするのも根拠がない。

これらを合わせ考えると、会社が、仮処分決定に従って、Ａ１を就労させないという主張には理由がなく、かえって、Ａ１に賃金を支払いながらも仕事を与えず、自由にさせている方が不自然であり、Ａ１が本社２階の職場に戻ることを嫌悪し、Ａ１を職場から排除しようとする意図があるとみなされてもいたしかたない。

さらに、会社は、仕事をさせないということを通してＡ１に精神上の苦痛を与えているということも出来る。

⑸　結論

以上のように、幾つかの点を検討し、これらを総合的に判断すると、Ａ１に対する本件配転は、業務上の必要にもとづいてなしたものであるという会社の主張には充分な疎明があったとは言えず、むしろ、Ａ１や労組の了解なり合意がないままに、Ａ１の混合液糖工場への配転を不動の方針ときめて、会社は配転を強行していると考えられること。文科系大学卒の学歴を有し、本社販売部販売課に勤務していたＡ１を会社内での従来の慣行にも反して、いきなり現場職とみられる混合液糖工場に配転したこと、一方、会社と労組との間の相互不信は強く、Ａ１が会社に協調的な従組から脱退して労組に加入し、労組の執行委員として活動していることや、本社２階事務所でも、労組員が、Ａ１の組合活動とともに増加していること等を会社は充分承知していたとみられ

ること、及び津地裁四日市支部の仮処分決定が前記のように出されながらも、あえて、それに抗してA1を就労させないでいること等からみて、会社は、A1の組合活動を嫌って、A1を本社２階の事務所から混合液糖工場へ転出させようと計ったものであると言わざるを得ない。

第３　法律上の根拠

以上のとおりであるから、本件配転命令は、労働組合法第７条第１号および第３号に規定する不当労働行為に該当するものである。

なお、労組は、このほか請求する救済内容として、陳謝誓約書の提出及び掲示等を求めているが、主文の命令により救済の実を果しうるものと思料するので、あえてこれを付加しない。

また、労組は、本事件における抗議その他に要した諸費用の支払い及びA1が本事件に要した費用と、精神的苦痛に対する慰謝料の支払いをもあわせ求めているが、これら請求は、いずれも不当労働行為事件の救済制度になじまないものである。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和48年６月16日

三重県地方労働委員会

会長　小　西　光　蔵