中労委、昭47不再20、昭48.８．１

命　　令　　書

再審査申立人　大阪メリヤス機械株式会社

再審査被申立人　日本労働組合総評議会全国金属労働組合兵庫地方本部
大阪メリヤス機械支部

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

⑴　再審査申立人大阪メリヤス機械株式会社（以下「会社」という。）は肩書地に本社を置き、電線電纜製造機械製作を業とし、その従業員数は再審査申立当時約140名であったが、現在は約120名である。

⑵　再審査被申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪メリヤス機械支部（以下「組合」という）は肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織する労働組合で、組合員数は再審査申立当時約100名であったが、現在は約80名である。

２　Ａの職歴と組合活動

⑴　Ａは、昭和43年３月21日会社に入社、製造課工程員となり、同年７月21日本採用、昭和44年９月１日以降は製造課機械工作係外注業務に勤務していたが、昭和46年２月１日資材課資材係鋸盤業務へ配置転換された。

⑵　Aは、本採用となると同時に組合に加入し、以後昭和 44 年８月１日組合委員会議長、昭和 45 年８月９日組合書記長に選出され、書記長就任後それまで機関紙の発行は年 10 回位であったのを３、４日に１回の割にするなど、職場環境の改善要求や教宣活動を積極的に行なってきた。

3　会社の外注業務とAの勤務態度

⑴　会社の外注業務は男子３名、女子１名で構成され、社内加工できない機械部品の一部を下請業者に対して納期、価格、品質等を示して発注し、検収する業務であり、Aは、歯車の歯切加工、メッキ、焼入等の表面処理、研磨、部品組立修理等最終工程に近い外注業務を担当していた。

⑵　会社においては生産予定表を作成し、毎週工程会議を開き各係の作業工程の連絡を図り作業遅延の防止にあたっていたが、作業工程がしばしば遅れることがあったので、外注業務の直接責任者である製造課長代理B_1は、Aに対し前工程に督促するよう注意したことがあった。

しかし会社においては、製造機種が多いこと、納期が短いこと、図面の訂正、改善が多いこと等の理由により慢性的に作業工程が遅延し、最終工程に近いAのところへは前工程からの遅延が集中的に現われていた。そのためAも前工程へ督促したがうまくいかず工程の遅れが出たことがしばしばあり、そのようなことからAは、十分な納期もとれず急ぎの発注をせざるを得なかったので、会社の歯車加工の主要外注先である株式会社江立歯車製作所からは「特急品ばかり出していると特急でもやはり普通になってしまって特急が特急にならなくなる。」と言われたことがあった。

なお、Aは、同人の前工程でもある外注業務の同僚Cの業務を積極的に手伝ったり、また、作業改善についてのAの提案が会社に採用されたことも数回あった。

⑶　Aは、昭和 45 年 11 月 16 日、同月 17 日および同年 12 月 29 日の歯車加工の外注に際し、ネジレ方向あるいは角度を誤って発注したことがあった。しかし、この程度の誤りは他の従業員にもあり、前記江立歯車製作所に対するこのような誤りもAが外注業務に代ってから特に増加したということはなかった。

4　会社の組織変更とＡの配置転換

⑴　昭和 46 年２月１日会社は、組織変更を行いその一環として外注業務および鋸盤業務を製造課より資材課に移管した。これに先きだつ同年１月 28 日Ｂ₂総務部長は、組合三役に対し前記組織変更とそれに伴う人事異動を行う旨伝えたが、鋸盤業務の拡充計画についてはなにも説明しなかった。組合は、異動する組合員の氏名発表と、それに関して協議することを要求したが拒否され、同年２月１日付でＡを含む８名の配置転換命令が出され、Ａは製造課機械工作係外注業務から資材課資材係鋸盤業務に配置転換された。

なお、Ｂ₂総務部長は、８名のうち２名については、配置転換先の職場が気の毒であるとして事前の了解を求めているが、Ａにはなされていない。しかし、かつてＡが工程員から外注業務に配置転換されたとき、Ｂ₂総務部長は、工程員の仕事を積極的にこなしており、Ａの能力を伸ばすチャンスでもあるとして同人の了解を事前に求めている。

⑵　会社の鋸盤業務は、その作業場の裏が火造り場のため夏は暑く、冬は吹きさらしの状態になるなど作業環境が悪いこと、単に絵符で示された寸法通り材料を切断する単純作業であること等の理由により昭和 31 年頃までは一定の担当者はおらず、鋸盤を必要とする者が、随時作業をしていたが、それ以降一応の担当者を配置した。しかし配置された者は定年退職者などを再雇用した高齢者であり、かつ身分的には臨時工であり本件配置転換命令後も従来からの臨時工１名が引き続き担当していたが、その後会社の経営状況の悪化によりこの臨時工も解雇され、その後はまた従前のように必要に応じて従業員が鋸盤業務に当っている。

⑶　昭和 46 年２月１日前記人事異動が発令されたが、８名のうち７名は了解し、Ａのみは納得できないとして拒否した。

同月２日組合は、執行委員会で人事異動について討議した結果、書記長の要職にある者を本人、組合の意思を無視して鋸盤業務へ配置転換したことは、組合に対する組織攻撃であるから、会社と折衝して疑問点を解明することを決定し、翌３日から数回

折衝を行った。

しかし、具体的な解決には至らなかったので、この件が解決するまではＡを鋸盤業務に行かすべきでないとし、同月 20 日の臨時大会でこれを決議した。

⑷　さらに３月２日の団体交渉で組合は、現職の組合役員を事務職から現業の職場に配置転換することは、不当労働行為であり、この問題は妥協で解決する問題ではないので配置転換命令を白紙にかえして交渉しようと主張したが、会社は、いったん出した命令を白紙に戻すことはできないと反論した。

その後組合は、３月 19 日以降再三にわたり交渉を申入れたが、Ｂ₂総務部長は「すぐにこの問題に決着をつけない方がよいだろう、もう少しまってくれ。」と言って交渉に応じなかった。３月 24 日組合は、兵庫県地方労働委員会に救済の申立てをした。それ以降春闘、夏期一時金のための交渉はもたれたが、Ａの配置転換問題についての交渉はなかった。６月 16 日の団体交渉において会社は、再度配置転換の必要性をとき、すみやかに命令に応ずるよう要請した。

これに対し組合は、配置転換の理由が納得できないとして、あくまで命令に応じないと主張した。

５　Ａの懲戒解雇

⑴　前記配置転換命令を拒否したＡは、資材課長に仕事の指示をあおいだところ、命令通り鋸盤業務に行くよう指示された。しかしＡは、この問題は現在組合と会社が協議中であること、組合の決定もあること等の理由によりその指示を拒否し、なお、資材課長とも話し合った結果、一般従業員の邪魔にならないところということで資材課長の隣に客用の椅子を置いてＡの席とし､毎日同課に出勤していたが仕事はしていない。

しかし、会社は、Ａを懲戒解雇処分にするまで、同人を出勤扱いにするとともに賃金を支払い、かつ他の従業員が残業したときは残業手当も支給していた。

⑵　このように、Ａが仕事をしないで賃金の支給を受けていたことについて、会社内でも批判がもち上り、また顧客からも不審をもたれたので会社は、役員会議で討議した結果、昭和 46 年７月７日、Ａを配置転換先の部署につかせるよう文書で要請し、さら

に同月 16 日Ｂ₂総務部長は組合三役を呼んで再度所定の部署につくよう要請し、もし違背したときはＡに対し相当の処置をとる旨の警告書を手交した。

しかし組合は、Ａの配置転換命令拒否は組合大会で決定したものであるから、処分するなら組合代表に対してなすべきであり、地労委の結審もあと２、３ヵ月であるから、ことさら事を荒立てなくともよいのではないかとＢ₂総務部長に抗議したところ、同人は返事をしなかった。

そこで組合は、組合の強い抗議で処分はありえないものとして会社の前記要請に対し回答はしなかった。

なお、組合は、組合役員の任期が同年７月末日で終了するので、役員選挙の日程等を決めるため委員会を招集したが、委員が出張命令をうけたため欠席したことから、たびたび委員会は流会した。そこで７月 15 日組合は、Ｂ₂総務部長に委員を出張させないよう申入れるとともに役員選挙についての今後の日程を通告した。

⑶　会社は昭和 46 年７月 19 日Ａを業務命令違反として懲戒解雇処分にし、正門脇掲示板にその旨告示した。この７月 19 日は組合役員選挙の告示日であった。

⑷　会社は、前記解雇後Ａに対し就業時間中は勿論、休憩時間中といえども組合事務所以外の場所への立入りを禁じ、守衛等を動員してピケをはり規制した。

そのため組合役員に立候補したＡは、十分な選挙運動ができなかったこともあり再選されなかった。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

１　Ａの配置転換と不当労働行為の成否について

会社は、Ａを外注業務から鋸盤業務に配置転換したことは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、①Ａは外注係員として前工程者や下請先と十分連絡し、督促するなど納期遅延のないよう細心の注意を払うべきであるにもかかわらず、同人はこれを怠ったため、作業工程の遅延ひいては納期に支障を来すことが再三あり、また、仕様と違った注文をすることが多々あり得意先から苦情を受けるなど、外注係員としては不適格

と判断されていたが、②たまたま鋸盤係が手薄であり、かねてよりその強化を図っていたところ、外注係の経験者であるＡは、図面に対する理解力もあり、また、資材の管理も任せ得るということで同人を配置転換したものであるから、不当労働行為ではないと主張するので以下判断する。

⑴　会社は、Ａが前工程者や下請先に督促しなかったために作業工程の遅延等があったと主張するのであるが、前記第１の３の⑵認定のとおり、会社においては、納期にくらべ製作機種が多すぎることおよび度々図面の訂正、改善などがあり、慢性的に作業工程が予定より遅延していたものである。それにもかかわらず、会社はこれらの状況に対応するための措置は他に何ら講ぜず、ただ、Ａらに対し前工程者および下請先に対する督促について注意するにとどまっていたものである。しかし、最終工程に近いＡのところには､前工程で既に発生した遅延が集中的に現われていたものであるから、前工程および下請先に対する督促だけをもってしては、Ａの作業工程の遅延を解消することは困難であったものと考えられる。

しかも、Ａは前記第１の３の⑵認定のとおり、他の従業員とくらべ特に前工程者や下請先に対する督促を怠っていたとも認められず、また、自分の前工程者でもある同僚の作業を手伝ったり、あるいは作業の改善提案が認められるなど積極的に仕事に取組んでいたのであるから、Ａの作業工程が遅延することがあったとしても、それをもってＡだけを職務怠慢として責めることには無理がある。

また、Ａが仕様と違った注文をしたという会社の主張については、前記第１の３の⑶認定のとおり、Ａが歯切加工の下請先に仕様と違った注文をしたことがあったことは認められるが、この程度のミスは他の従業員にもみられたものであり、また前記第１の３の⑶認定のとおり、Ａが外注係になってからこのようなミスが多くなったわけでもないのである。したがって、Ａにも落度がなかったとはいえないが、同人が外注係として不適格であったとする会社の主張は合理性に乏しいものと云わざるを得ない。

⑵　つぎに、会社は鋸盤業務の拡充を図るためにＡを配転したと主張するのであるが、

前記第１の４の⑴、⑵認定のとおり、①会社は組織変更については、配転辞令が交付される以前において組合に説明しているにもかかわらず、鋸盤業務の拡充については何ら言及していないこと、②Ａが配転命令に従わず資材課に出勤していた数ヵ月間、鋸盤業務は従来どおり臨時工に任せており、また、Ａが鋸盤業務に従事しなかったために、業務上支障が生じたこともないこと、③鋸盤係に資材の管理もさせるという鋸盤係の拡充についてはその後何らの措置もとられていないこと、さらに④Ａの解雇後、従来担当していた臨時工までも景況の悪化を理由に解雇して、鋸盤業務は再び従業員各自が必要に応じそのつど鋸盤を使用することになったこと等の諸事情からみて、会社は鋸盤業務をかなり軽視していたものと認められ、鋸盤業務を拡充するためにＡを配転したとする会社の主張は到底認めることはできない。

そうすると、前記第１の４の⑵認定のとおり、従来まで鋸盤業務は、①定年等で退職後の臨時工である年輩の従業員１名が主として担当してきたものであり、②業務内容も外注作業にくらべ単純作業であり、③作業環境も背後に炉を控えているなど条件が悪く、さらに④他の業務との関係も比較的少なくどちらかといえば孤立的業務であったこと等が認められるから業務の内容、作業環境のほか職場の人間関係などの点からみて、Ａにとって、鋸盤業務への配転は甚だしい不利益扱いと云わなければならない。

⑶　前記⑴、⑵判断のとおり、会社の主張する配転理由には合理性がなく、本件配置転換は、前記第１の２の⑵認定のとおり、組合の書記長として職場の環境改善や教宣活動に積極的に取組んだＡの活発な組合活動を嫌悪した会社が、たまたま同人に作業工程の遅延や注文上のミスがあったことに藉口して、業務内容としても作業環境としてもきわめて条件の悪い職場に配置転換したものと認めざるをえない。

したがって、本件配置転換は労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

２　Ａの懲戒解雇と不当労働行為の成否について

会社は、Ａの懲戒解雇は不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、①Ａは有効

かつ正当な配転命令に正当な理由もなく従わず、同人をそのまま社内に残置することは職場ないし経営秩序に重大な影響を及ぼし、もはや看過し得なくなったので就業規則に従い懲戒解雇したものであり、②組合役員の改選期に当るときに解雇したのは意図的にやったものでなく、会社の処置がのびのびになってどうにもならぬ時期にたまたま役員改選期が当ったものである、と主張するので以下判断する。

⑴　外注業務から鋸盤業務にＡを配置転換したことが不当労働行為であることは前記第２の１判断のとおりであり、なお、前記第１の４の⑶認定のとおり、組合は昭和 46 年２月 20 日の組合大会において、Ａの配転命令には疑問が多く今後組合として交渉に当ること、解決するまではＡを鋸盤業務には就労させないことを決定しているものである。したがって、Ａが本件配置転換命令を拒否し、鋸盤業務に従事しなかったとしても会社はＡを問責することはできないものと考える。

⑵　会社は、社の内外からもＡの取扱いについて批判があり、職場秩序ないし経営秩序に重大な影響があったので解雇したものであると主張する。

しかし、前記第１の５の⑴認定のとおり、配転命令後懲戒解雇までの約半年間Ａは資材課長と話し合い仕事もせずに待機していたが、この間会社はＡに従前通り賃金を支給し時間外労働手当までも支給していたものである。このような事態に対して社の内外から批判があったとしても、それは、Ａを懲戒解雇する合理的理由とはなし難い。しかも会社は、前記第１の４の⑷および５の⑵認定のとおり、３月２日の交渉決裂後組合からの再三にわたる団交申入れにも応ぜず、この間春闘の交渉はあったとしても６月まで３ヵ月もＡに賃金を支給するほか解決のために何ら積極的な姿勢をみせていないにもかかわらず、前記第１の５の⑵認定のとおり７月に入ってにわかに、同月７日の組合に対する通告に続き同月 16 日には警告書を発し､組合の抗議にも答えず、組合役員改選の告示日に急拠、Ａを懲戒解雇しているのである。

このような解雇するまでの経緯と、会社が懲戒解雇処分の発表を正面玄関に１週間余もことさら注目をひく形で掲示し、さらにＡの会社内への立入りをきびしく規制しているようにＡに対する会社の態度が急変していることからみて、本件懲戒解雇は、

Ａの正当な組合活動を嫌悪した会社が、Ａを企業外に排除することにより同人の組合役員としての活動を封ずる意図のもとに、とくに役員改選直前の時期を狙って急拠なされたものと認めざるを得ない。

したがって、本件懲戒解雇処分は、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

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 48 年８月１日

中央労働委員会

会長代理　平　田　冨太郎