

千葉、昭 47 不 3、昭 49. 6. 27

命 令 書

申 立 人 総評合化労連東京合同労組日本ファイリング支部

被申立人 日本ファイリング製造株式会社

被申立人 日本ファイリング株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A₁に対する昭和 47 年 6 月 21 日付配置転換命令および同年 7 月 31 日付懲戒解雇を取消して同人を原職または原職相当職に復帰させ、かつ、同人が原職復帰までに受けるはずであった賃金相当額（賃上げ、期末手当を含む）を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A₂、A₃及びA₄に対する昭和 47 年 10 月 13 日付各配置転換命令を取消して、同人らをそれぞれ原職または原職相当職に復帰させなければならない。
- 3 申立人のその余の申立を棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本ファイリング製造株式会社（以下「製造会社」という。）は、昭和 14 年 12 月日本ファイリング株式会社として設立され、昭和 41 年 11 月 15 日商号を現在の製造会社に変更したものであり、肩書地に登記簿上の本店を置き、千葉県松戸市に工場（以下「松戸工場」という。）を有し、スチール棚類、間仕切類等の製造等ならび

にこれに附帯する事業を営み、本件申立当時（昭和 47 年 7 月 14 日）、資本金 2,000 万円、従業員 400 名の会社である。

(2) 被申立人日本ファイリング株式会社（以下「販売会社」という。）は、昭和 39 年 2 月日本施行株式会社として設立され、昭和 41 年 11 月 15 日商号を現在の販売会社に変更したものであり、肩書地に登記簿上の本店を置き、東京都千代田区駿河台所在の主婦の友ビル内に事務所（以下「本社事務所」という。）及び東京営業部、大阪、名古屋、福岡、札幌、仙台各市内に営業所を有する外、肩書地所在の丸ビル内に建材事業部を設け、スチール棚類、間仕切類等の工事、販売等ならびにこれに附帯する事業を営み、本件申立当時資本金 1,500 万円、従業員約 300 名の会社であって、申立人の追加申立にもとづき、昭和 47 年 11 月 10 日の当委員会公益委員会議において当事者として追加することを決定したものである。

(3) 右両被申立人（以下一括して「被申立人」または「会社」という。）は、登記簿上別個の会社で、代表取締役は製造会社が B₁、B₂、販売会社が B₁、B₃、取締役は前者が B₃、B₄ 外 2 名、後者が B₂、B₅、B₄ 外 1 名となっていて、役員名に若干の違いはあるが、いずれも同族会社であって、被申立人共通の代表取締役 B₁（以下「社長」という。）、社長の長男である製造会社の代表取締役 B₂（以下「工場専務」という。）及び社長の次男である販売会社の代表取締役 B₃（以下「本社専務」という。）の 3 名が総括して被申立人の運営に当っており、生産部門は工場専務が、営業部門は本社専務がそれぞれ分担している。そして製造会社で就労する設計技術者の募集、採用には販売会社名義を用い、技術養成及び身分証明書、健康保険証の発行等は製造会社名義で行い、また、松戸労働基準監督署に対する届出等には「日本ファイリング株式会社松戸工場」の名義を用うることもある等被申立人の企業の運営では、実質的には単一の会社と同視すべき実体をそなえている。

(4) 申立人総評合化労連東京合同労組日本ファイリング支部（以下「申立人」または「組合」という。）は、松戸工場に勤務する従業員をもって昭和 44 年 8 月 24 日結成された労働組合であって、結成直後総評合化労連東京合同労組に加盟し、その後昭和 45 年 8

月 23 日、組合名を総評合化労連東京合同労組日本ファイリング松戸支部から現在のそれに変更し、組合員数は結成当時 300 名以上であったが、後記の事情で分裂後激減し、その後減少の一途をたどり本件申立当時 31 名、その後さらに 26 名に減少した。

なお、会社には、昭和 44 年 9 月 3 日販売会社内に結成された日本ファイリング労働組合（以下「第 2 組合」という。）、同年 12 月 1 日組合から分裂して松戸工場内に結成された全金同盟全日本ファイリング労働組合（以下「第 3 組合」という。）とが昭和 47 年 1 月統合されて一つの組合となった全金同盟日本ファイリング労働組合（以下「新労」という。）があり、組合員数は 600 名以上である。

2 組合分裂と労使関係

(1) 昭和 44 年 11 月、組合は会社に対し冬季期末手当を要求したが、会社の最終回答を不満として 11 月 28 日ストライキに突入した。このスト中に職制の主任、班長を含む多数の組合員が脱退し、同年 12 月 1 日第 3 組合を結成し、組合は分裂した。

(2)① 12 月 2 日、会社は組合に対する最終回答額より大幅に上回る回答額を第 2 組合及び第 3 組合に示して直ちに妥結し、その旨社内に掲示したため、組合も右妥結額と同一額をもって 12 月 9 日に妥結した。

② 12 月 19 日、会社は、組合が違法なストを行い会社に損害を負わせたとして、執行委員長 A₅ 以下全執行委員を出勤停止、昇給停止、降格の処分に付し、更に同月 21 日には、その前日 20 日の組合臨時大会において新たに執行委員に選任された副執行委員長 A₆、書記長 A₇ を本社に、執行委員 A₈ を大阪営業所に、それぞれ配置転換した。

(3) そこで組合は同月 24 日、会社の右措置を不当労働行為であるとして、当地方労働委員会に対し、製造会社を相手方として、右措置の取消等を求める救済申立（昭和 44 年（不）第 2 号）をなし、またそのころ、右 A₆、A₈ 両名は右配転命令の効力を争って、東京地方裁判所にその効力停止を求むる仮処分命令を申請して会社に対抗した。（右両事件は、昭和 46 年 7 月 8 日、当地労委において当車者間に関与和解が成立し、いずれも取下げられた。）

(4) 昭和 46 年 8 月 28 日、会社は駐車場整備拡張を口実として、組合に対し、松戸工場内の正門近くにあった組合事務所の工場内の辺鄙の場所への移転を要求して、その移転準備を進めた。第 3 組合に対する組合事務所移転の要求はなされていなかった。そこで組合は、この要求を不当労働行為であるとして、千葉地方裁判所松戸支部に対し、組合事務所使用妨害禁止仮処分命令を申請し、同年 10 月 7 日、その旨の妨害禁止仮処分決定を得て、会社に対抗した。

(5) 昭和 47 年 3 月 17 日、組合は当地方労働委員会に対し、製造会社を相手方として、会社が、昭和 46 年度の賃金改訂、夏季期末手当、冬季期末手当の決定支給に際し、申立人の組合員を第 3 組合の組合員と差別したとして、この差別取扱いの取消と差額の是正支給を求める救済申立をし、当地労委昭和 47 年（不）第 1 号事件として係属し、同年 4 月 11 日に第 1 回調査期日が開かれ審査手続が進行した。

3 A₁の配置転換、懲戒解雇について

(1) A₁は昭和 42 年 12 月 22 日入社し、設計技術者として製造会社の製造部設計課に配属され、1 ヶ月の実習を経て松戸工場内の職場で部品図、配置図、姿図、詳細図の作成作業に従事し、昭和 45 年 12 月 21 日から本社事務所内の職場に移された。

(2) A₁は組合結成当時から申立人の組合員となり、昭和 45 年 4 月に書記長、同年 8 月に書記次長となり、昭和 46 年 8 月から副執行委員長兼調査部長をしている。また、昭和 46 年 5 月から上部団体である東京合同労組青年婦人部幹事、昭和 47 年 9 月から同部事務局長、昭和 46 年 8 月から松戸地区労運営委員を兼ねた。

(3) 昭和 45 年 12 月 21 日、A₁はB₆外 3 名とともに本社事務所で本社専務に挨拶したとき、B₆らの前で同専務から「おまえは販売の方に来たらパチンコ屋のあんちゃんみたいな態度をとって貰っちゃ困る。」と言われた。B₆は本社事務所の職場では設計課長の課長代行格であった。また当時、B₆は第 2 組合員、他の 3 人は第 3 組合員であった。

(4) A₁は昭和 45 年 4 月からは、週 1 回午後 5 時半からの執行委員会に毎回出席していたが、職場が本社事務所に移ってからは、職場から松戸工場内の組合事務所へ行くに

は約1時間かかった。執行委員会がある日は5時までの勤務が終ると残業をしないで直ぐ松戸へ出かけた。残業をしないので設計課長B₇やB₆からいやな顔をされ、たびたび言い争いとなった。

(5) 昭和46年1月になってからA₁は、本社の庶務課係員から「健康保険証を書換えるから返してくれ。」といわれたが、「おれは製造会社の者だから販売会社に書換える必要はない。」と拒否した。A₁は製造会社発行の健康保険証を交付されていたが、組合では当地労委昭和44年(不)第2号不当労働行為救済申立以来、組合員と製造会社との身分関係を明確にするとの方針をとっていた。そこでA₁は同年1月29日内容証明郵便で右書換の理由を文書で回答するように製造会社に要請した。その後2月23日ごろ、松戸工場内の勤務課勤務係長B₈から電話で「業務命令を出すから健康保険証を返せ。」といわれたが返さなかった。

(6) 更に、4月19日ごろには勤務課厚生係長B₉から、また同月25日ごろにはB₈勤務係長からそれぞれ電話で「健康保険証を返せ。」といわれたが返さなかった。またそのころB₆から「健康保険証のことでゴタゴタやっているようだがお前は組合と仕事とどっちが重要か。」といわれた。

(7) 同年4月ごろ、A₁は設計課の係員から販売会社発行の身分証明書を届けられたが、B₇設計課長にこれを返した。そのときB₇設計課長は「みんな受取っているのにお前だけなぜ受取れないのか。そんなこというなら製造の方の設計に帰りたいのか、そのへんをはっきりしろ。でも、製造の設計には定員がいるから帰れないぞ。」と言われた。そこでA₁は「仕事の関係からも組合用務の点からも製造の方に帰りたい。」と言った。2、3日経ってからA₁はB₆から、「組合活動に積極的な者は会社では好まない。そういう者には重要な仕事は与えない。4月の異動は終わっているから、今回は製造へは行けない。」と言われた。

(8) 同年10月1日設計課が解組されて、A₁は販売会社の営業本部営業管理部システム設計課所属となった。そこで同月6日A₁は内容証明郵便で製造会社に対し、「自分の身分について文書で明確に回答して貰いたいこと、製造会社から販売会社への出向と

いうことであれば承諾する。」と抗議した。

そのころ、A₁は、本社事務所において、B₈勤労課長（前勤労係長）から、B₇設計課長立会のもとに、「ファイリングという同じ機構の中で、販売にいる人は販売会社の社員、製造にいる人は製造会社の社員だ、保険証なんか書換えるものは、一つとして販売会社がやっている。」と説明されたことがあった。

(9) 同年秋ごろ、A₁は本社事務所で電子計算機を借りて6ケタの計算をしていたとき、本社専務から「お前には電子計算機を使うような重要な仕事は与えていないから使うな。」と言われた。

(10) 昭和47年6月29日午後3時ごろ、A₁は営業管理部長B₁₀から呼ばれて、「会社の方針として仙台に行ってくれ。組合には別に話すから、組合抜きで考えてくれ。個人的に何か支障があるか。」と言われた。A₁が「東京で勉強したい、1日待って下さい。」と答えたところ、B₁₀は「そういうことは理由にならぬ。」と言い、更に、「会社の方針がシステム販売することによって、営業所でも営業設計する者が必要になった。君は設計では割に古いし、福島県出身だから仙台営業所に行って貰う。30日に発表する。7月9日までに仙台に行って勤務できるようにしてくれ。」と内示して、仙台営業所への転勤を命令した。これより先同日午後2時ごろ松戸工場で、組合書記長A₂はB₈からそのことを伝えられて、組合の協力を求められていた。

(11) 7月4日、この配転問題について、組合よりの申入れにより団体交渉がなされた。

この交渉において組合は、①A₁は製造会社に入社して勤務し、昭和46年販売会社に出向させられたが、仙台に転勤した場合の身分はどうなるか。②A₁を仙台に配転する理由。③仙台営業所における具体的な仕事内容及び労働条件。④会社は仙台配転についてA₁以外の者にも相談したか。⑤A₁は現在副執行委員長として組合の運営上不可欠の人物であるが、これについて会社はどう考えるか。⑥A₁の任期は8月末日であり、再選されるか否かは不明であるが、8月末日まで配転を延期する考えはないか。⑦新労について、現役の三役または執行委員の他の事業所への今回の配転事例及び過去の配転事例。について回答を求めた。

会社は、①は、製造会社と販売会社と 2 法人が存在するが、両会社は一体として運営されており、A₁は製造会社に所属していたが、本社に移った段階で販売会社所属となった。②は、会社は業績を上げるため単品販売からシステム販売に大きく営業政策を変えた。仙台附近に工業団地があり、仙台営業所にも設計要員を置くことになった。③中、仕事の内容は営業設計と販売に対する設計技術援助であり、労働条件は従来どおり。④は、A₁は経験もあり適材適所の条件を充たしている。他の者には相談していない。⑤は、組合の運営に支障があるとは考えない。⑥は、原則として考えはない。⑦は、前半はなし。後半は執行委員が松戸工場から本社に移った一事例あり。と回答した。

(12) 同月 7 日から同月 29 日までの間、組合の申入れによる数回の団体交渉において、組合は、①配転を白紙撤回し、8 月末の組合役員改選後再協議すること。②配転についての選考基準を示すこと。③短期間出張であれば応ずる。期間は 1 ヶ月乃至昭和 47 年 12 月の定期人事異動の時期までとし、会社が代替人を選任するまでとする等の条件を主張し、これに対し会社は、①は、副執行委員長の職は閑職であるから認めない。②は、A₁は営業設計に経験あり適材適所。③は、現在適任者にはA₁以外に人員の余剰なく、かつ、代替人の養成には最低 2 年の期間が必要であるから、A₁の配転期間は最低 2 年を目安とする。との態度を譲らず（この間、組合よりの 2 回にわたる申請に基づくあつ旋も不調となっている。）団交は 7 月 29 日をもって物別れとなった。またこの間、組合は 7 月 14 日当地労委に本件申立をなし、会社は同月 19 日その申立書等の送達を受けた。なお、会社は毎年 6 月、12 月に定期人事異動を行っている。

(13) 7 月 29 日、A₁は最終的に配転を拒否した。

(14) 7 月 31 日、会社は就業規則第 49 条 1 号、第 50 条 7 号（社員が職務上の規則、指示、命令に不当に反抗し、秩序を紊し、又は紊そうとしたとき、情状特に重いときは懲戒解雇に処する。）を適用してA₁を懲戒解雇に処した。

4 A₂の配置転換について

(1) A₂は昭和 44 年 4 月入社し、松戸工場の製造部製造課に配属され、プレス工見習と

して3ヵ月の試用期間を経た後、同年8月社員に本採用され、第1鋁金係プレス第2班、機械係棚板ラインの順序で作業に従事した。

- (2) A₂は組合結成時から昭和45年8月まで執行委員、昭和46年8月から書記長、昭和47年8月から執行委員長をしている。
- (3) 昭和47年8月ごろ、A₂は職制の棚板ライン主任B₁₁から呼び出されて、10月に予定されていた作業場の新機械設置による配置換えについての希望職種を尋ねられたので、Iラインの希望を述べた。その時のB₁₁の口振りでは希望が容れられるとの印象を受けた。そこで、そのころA₂は職制のIライン班長B₁₂に「間もなく私もIラインに行くようになったからよろしく頼みます。」と挨拶した。
- (4) A₂は昭和47年10月12日午後1時15分ごろ、製造課長B₁₃から、A₃、A₄と一緒に呼ばれて「せんだって、全国労働衛生週間というのがあって、社内の環境を良くする必要があるから、あなた方3人は明日からその仕事をして貰いたい。」と言われた。A₂が仕事の内容を質問したところ、B₁₃課長は「工場のあちこちの空地の草がたくさん生えているから刈って貰う。スクラップが散らかっているから片付けて貰う。鋼材を梱包するために使った木材（角材）の不用になったものを整理したり、燃したりする仕事だ。」と言った。A₂が3人を選んだ理由を尋ねたら、B₁₃は「あなた方3人はエリートだからだ。私が、あなた方3人がこの仕事に向いていると判断したのだ。」と答えた。なお、A₂の「勤務態度、仕事の能力、出勤率についてどう思うか。」との質問に対し、B₁₃は「普通だと思う。その3つの問題は選んだ理由に入っていない。」と答えた。
- (5) 翌13日朝、A₂、A₃、A₄は一緒に勤労課長B₈のところに行き、3人を選んだ理由を尋ねたらB₈は「私は知りません。」と答えた。そして、B₈から「業務命令を出すからB₁₃課長のところに行け。」と言われて3人一緒にB₁₃課長のところに行き、「仕事につけ。」と命令されて、口頭によりそれぞれ環境整備プロジェクトチームに配置転換を申渡された。
- (6) 環境整備プロジェクトチームの仕事をするようになって間もなくの頃、A₂はB₁₁

主任に会って、自分が何故プレス工の作業から外されて、環境整備プロジェクトチームに配転されたかについて尋ねたところ、B₁₁は「人間が余ったということで、あなたが組合の委員長をしているので班長が使いにくいのではないか。」と言われた。

5 A₃の配置転換について

- (1) A₃は昭和44年2月入社し、松戸工場の製造部製造課に配属され、プレス工見習として3ヵ月の試用期間を経て同年6月社員に本採用され、第一钣金係プレス第3班、機械係KFライン、同棚板ラインの順序で作業に従事した。
- (2) A₃は組合結成時から引続き今日までその組合員である。なお、結成時にはビラ撒きをした。
- (3) A₃は昭和44年12月ころ、職制のプレス主任B₁₄が職制の組立第2班長B₁₅と2人で自宅を訪ねて来て、2人から、「第3組合に来ないか」と言われたが、「自分で自分の道を行く。」と答えて第3組合には加入しなかった。
- (4) 昭和47年10月13日朝前記(4の(4)、(5))のとおりB₁₃課長から、A₂、A₄とともに、環境整備プロジェクトチームに配置転換を申渡された。

6 A₄の配置転換について

- (1)① A₄は昭和43年5月入社し、松戸工場の製造部製造課に配属され、ベンダー工見習として3ヵ月の試用期間を経て昭和44年1月社員に本採用され、第1钣金係ベンダー第1班、昭和46年6月から機械係Pラインの順序で作業に従事した。
- ② A₄はPラインの作業では、同僚が段取りするのに2、3時間かかるところを普通30分くらいでやり、同僚からは仕事が早いと言われ、また、職制のPライン班長B₁₆から、昭和47年4月ごろ、段取りが早いとほめられ、ベンダーB-44の段取りについて同僚C₁某受持の仕事を、「C₁は遅いからやってくれ。」と言われて、代ってやらされたことがある。上司から作業上のことで注意を受けたことはなかった。多少欠勤することはあったが上司から欠勤が多いと注意されたこともなかった。
- (2) A₄は組合結成時から引続き今日までその組合員である。
- (3)① A₄は昭和44年12月、第3組合が結成された直後のころ、職制のベンダー主任B

11（第3組合員）から、A4の義兄C2某を通じて、自宅で第3組合に加入するよう勧められたが返事をしなかった。なお、その当時職制以外の第3組合員から加入を勧められたことはなかった。

② 昭和46年春ごろ、休憩所でA4は職制のベンダー第1班長B12（第3組合員）から第3組合に加入するよう勧められたが断った。なお、当時職制以外の第3組合員から加入を勧められたことはなかった。

③ 昭和47年8月ごろ、B16から「第1組合はできる者が5時に帰っちゃうし困るから新労に入ってやってくれ。」と言われたが返事をしなかった。当時、組合は残業していなかった。なお、当時職制以外の新労の組合員から加入を勧められたことはなかった。

(4) 昭和47年10月13日前記（4の(4)、(5)）のとおり、B13課長から、A2、A3とともに環境整備プロジェクトチームに配置転換を申渡された。

第2 判断及び法律上の根拠

1 A1の配置転換、懲戒解雇について

却下の申立について

被申立人は、販売会社について、A1が本件解雇により就労を拒否されたとして、製造会社を相手として東京地方裁判所に提起した地位保全仮処分申請事件（昭和47年（ヨ）第2・364号事件）において、A1の労働契約の相手方は販売会社ではないと主張してその旨の仮処分判決を得たのであるから、本件救済申立事件においては、販売会社は被申立人適格を有しないものというべく、販売会社に対するA1の配置転換、懲戒解雇に関する救済申立は却下すべきであると主張する。また被申立人は、製造会社について、A1の労働契約の相手方は販売会社であって、製造会社との間には労働契約関係は存在しないのであるから、被申立人適格を有せず、A1の製造会社に対する救済申立は却下すべきであると主張する。

案ずるに、被申立人は、先に認定したとおり、登記簿上は2個の会社であるが、単一の会社と同視すべき実体をそなえ、単一企業として運営され、機構改革、組織変更、雇

用関係、労務管理、人事、給与等広範囲にわたり、社長、工場専務及び本社専務の3名が単一企業の共同の最高経営者として、総括的、単一意思の発動により経営権を行使していることが明らかであるから被申立人の却下の申立はこれを排斥する。

申立人は、①A₁の配置転換はA₁が申立人の副執行委員長として活発なる組合活動をなし申立人の中心的人物であることを被申立人が嫌悪して、同人を遠隔の地にある仙台営業所に配置転換して、組合活動を不能若しくは著しく困難ならしめる意図をもってなした不利益取扱いであり、また懲戒解雇は、右の如き同人を嫌ってこれを企業外に排除する意図をもって行った不利益取扱いであるとともに、この排除によって申立人の弱体化を狙った支配介入であると主張する。

これに対し被申立人は、右配置転換は、①被申立人はその製品の販売についての営業政策を従来の単品販売方式からシステム販売方式に指向し、これに即応するために採用したシステム設計強化のために行った人事異動であり、かつ仙台営業所は開設以来営業不振で設計技術者を配置してなかったところ、仙台附近には工業団地があり同営業所におけるシステム設計強化のためには設計技術者1名を配置するための必要な人事であり、②右人事については営業設計4、5年の経験を有する者で出身地が現地に近い者を選考の基準としたもので、A₁は右選考基準に合致する唯一の適格者であることによるものであって、妥当な人事である。また、懲戒解雇は、A₁が右配転命令を拒否したので、就業規則を適用して処分したものであって、被申立人には、不当労働行為意思は毛頭ないと反論する。

- (1) まず、申立人主張の仙台営業所への配置転換が不利益取扱いに該当するかどうかを検討するに、申立人の組合員は、A₁を除く全員が松戸工場に勤務してその附近に居住しており、組合事務所も松戸工場内に置かれていることによりすれば、A₁が唯一人松戸工場を離れて、遠く仙台営業所に配置転換されることは、A₁にとっては、その日常の組合活動は従前に比し著しく困難若しくは不能となることは明らかである。休日または休暇を利用して松戸に帰る方法も考えられるが、それは莫大なる時間と経済的負担の犠牲によってのみ可能なことであり、また、郵便、電話を利用する方法があると

しても、不便この上もなく現実の問題として、仙台附近に常住して、松戸附近居住の組合員との間に、電話による相互連絡の方法しかないということは、もはや、組合活動という通念からは程遠くA₁にとっては、組合活動をするについて著しく不利益を受けることは明らかである。したがって、その他の私生活上の関連事項についての不利益の有無を判断するまでもなく、A₁の配置転換は、同人にとりては、既にこの角度から考察して不利益取扱いであることが明らかである。

(2) ところで、被申立人主張中、設計部門のシステム化への指向の経過をみると、

① 先ずその前提ともみられる昭和45年11月17日付組織の一部変更及び人事異動において、(1)設計部門を統合するため、従前の販売会社の営業部営業管理課（設計係、積算係の2係）の係制を廃止して、この内、設計係担当の設計業務を製造会社の松戸工場の製造部設計課に移管し、(2)同時に設計課の職場を一部販売会社の本社事務所内に分設し、(3)その人事においては、①同日付をもって、旧設計係所属のB₆、C₃、C₄の3名全員は設計課に配属替の上、分設職場勤務となし、②一方B₇設計課長決裁による課内人事異動として、同年12月21日付をもって松戸工場の職場より設計技術者C₅、C₆、C₇の3名及びA₁の計4名を新たに分設職場勤務に配置換して、分設職場勤務者は、B₆以下7名となり、③B₇課長は松戸工場職場と分設職場とをかけ持ち担当し、B₆は分設職場における設計課長代行格の存在となし、A₁をその指揮下に入れた。

② その後、昭和46年6月21日付機構改革及び定期人事異動において、販売会社における営業管理部は営業本部に格上げされ、この本部の内部組織を営業管理部、東京営業部、各地営業所に分けたが、

③ 昭和46年10月1日付臨時機構改革及び人事異動において、設計部門の効率化ならびに営業部門強化のため、(1)機構改革では、松戸工場製造部設計課を解組し、販売会社の営業本部営業管理部にシステム設計課を置き、松戸工場製造部に工務課を置き、(2)分掌事務では、①システム設計課は、顧客に対する技術上の応待、営業設計及び詳細図の作成、②工務課は工程管理、部品図及び明細表の作成とし、(3)人事

異動ではB₇課長をシステム設計課長となし、B₆をシステム設計課に所属を移し、

(4) A₁をシステム設計課に配置換えし、

- ④ 更に、昭和 47 年 6 月 21 日付機構改革及び定期人事異動において、(1)機構改革では、システム設計課を解組された営業管理部から分離して、別に、製造会社の松戸工場内の技術部を格上げして販売会社の本社事務所に移動した技術本部の所属に移管した上、名称をシステム設計グループに変更し、(2)そしてシステム設計グループの分掌業務は、①営業本部に対する技術援助、②システムの検討を要する引合又は受注工事の検討、レイアウト図作成、基本仕様決定、仕様書作成またはとりまとめ業務とし、(3)更に各営業所の分掌業務は、技術本部長方針に基づく設計積算業務等。

となっていることより、明らかな如く、設計部門のシステム化は、昭和 47 年 6 月の定期人事異動にさきだつ前年 12 月の定期人事異動の時期より更に 2 ヶ月以上も前である昭和 46 年 10 月 1 日に、既に実施に移されていることが窺われる。

- (3) つぎに、仙台営業所における設計業務の状況についてであるが、昭和 43 年の開設以来、設計技術者を配置せず、その設計業務は専ら東京の本社において行われ、特別の必要ある場合には東京本社から設計技術者を交替で現地に出張派遣して事足りていた。

- (4) ところで、システム販売を援助するためのシステム設計の推進という考え方からすれば営業所の設計技術陣の強化は、仙台営業所に限らず各営業所が必要とする共通の問題と解されるが、昭和 47 年 6 月の人事異動における設計技術者の異動状況をみると、仙台を除く 4 営業所を通じて、増員は 1 人も行われておらず、異動についても、ただ、大阪営業所の A₉が転出し、これに伴い改称前の本社システム設計課から、B₆が同営業所に転勤している一事例があるに過ぎない。

- (5) また、仙台以外の各営業所の昭和 47 年 6 月現在における設計技術者の配置状況をみると、大阪 3 名、名古屋 2 名、福岡 2 名、札幌 1 名の合計 8 名であるが、これらの内大阪 1 名、名古屋 1 名を除く残りの 6 名はいずれも現地採用者であり、会社は従来地方営業所における設計技術者は現地採用をもってこれに充てることを原則としている。ところが、仙台営業所においては、開設以来現地採用について真剣に考慮された

形跡は窺われない。

- (6) それから、今回の仙台配置における選考基準である設計の「経験年数4、5年」であるが、これについては納得できない節がある。けだし、レイアウト図作成を含む営業設計を一応身につけるまでには、団体交渉の大詰めの段階において、会社側が心ならずもその本心を組合に洩らしていることから窺えるように、最低2年の実務経験があれば間に合うことが明らかであるからである。まして、会社はA₁解雇後の昭和47年12月の定期人事異動において、設計の経験年数2年未満のC₈をA₁の代替者として間に合わせに配置していることを合せ考えると一層その感を強くする。
- (7) さらに、昭和47年6月当時、設計経験年数2年以上や設計技術者は、本社事務所にA₁を含めて7名、松戸工場に6名、以上合計13名（その各人の勤務年数は別表のとおり）配置されていた。会社では、営業設計業務は本社事務所のみならず松戸工場でもこれを行い、また、本社事務所では営業設計のみならず製造設計の業務をも合せ行っていたが、これらの13名は、多少の個人差はあっても、いずれも製造設計、営業設計を含めて2年以上の実務経験者であって、これらのメンバーの中で、余人をもって代え難き程の特殊業務に従事していた者はなく、大体同じような設計業務に従事していた。この中に経験年数が5年でA₁より1年古く独身という点ではA₁と同じのC₆がいるが、被申立人はA₁を指名した理由の一つとして、C₆はA₁より成績がよく出身地が四国であると弁解し、A₁は福島県出身であると主張している。しかし、地方営業所においては、原則として、現地採用者をもって充てた事実と、A₁が郷里の県立平高等学校を卒業と同時に東京都内に就職して移住し、東京から被申立人の広告募集に応募して採用され、松戸工場に配属されて、終始一貫松戸工場及び東京本社に配属されていた事実とを合せ考えると、出身地の違いは決め手とはならず、また、成績の優劣については、今回の仙台営業所の専任設計技術者の配置の人事が、左遷人事に通ずるという会社の下心であれば格別、システム設計の強化という被申立人の主張自体から観察すれば、従前の交代出張にはB₆、C₉、C₅という経験年数7、8年級のベテランが主として派遣されていた事実と、右3名以外には、C₆、C₄等が出張派遣されたこ

とはあるが、A₁は一度も派遣されたことがなかったという過去の実績とからすれば、仙台営業所において、一片の実務経験なきA₁よりも少くとも過去の出張により予備的知識を多少なりとも持ち合せているC₆を充てることが、被申立人の方針に副うようにも考えられ、C₆を差し置いてA₁を指名した理由の解釈に苦しむ。殊にC₆は仙台出張の経験者で、かつ新労所属の組合員であるが、A₁はその出張経験もなくかつ申立人所属の組合員であるという客観的事実以外には、両名の取扱いを異にすべき合理的根拠を見出せない。なお、この外に両名を区別するに足る疎明は見当らない。

別表 註 勤務年数は設計技術者としての勤務年数をあらわす。所属組合について、A₉は申立人所属、他は全員新労所属。

勤続年数	氏名	勤務場所	勤続年数	氏名	勤務場所
8年以上	B ₆	本社	5年	C ₆	本社
	C ₉	本社	4年	A ₁	本社
	C ₃	松戸	3年	A ₉	松戸
7年	C ₅	本社	2年	C ₇	本社
	C ₁₁	松戸		C ₁₂	本社
6年	C ₁₃	松戸		C ₁₄	松戸

- (8) 以上のようにみてくると、A₁の配置転換についての被申立人の主張には合理性がなく、被申立人の意図は別にあるものと推測せざるを得ない。そこで、被申立人の真意を探ぐるに、先に認定したように、申立人の組合分裂以来の被申立人の申立人及びA₁に対する一連の態度と、特にその発令時期が当地労委昭和47年（不）第1号事件係属進行中であること、ならびに審問の全過程とを総合すれば、A₁に対する配置転換は、同人が申立人の副執行委員長であり、熱心なる組合活動家であることを被申立人が嫌ってA₁を申立人の組合事務所からは遠隔の地にある仙台営業所に追放して、その組合活動から閉め出さんとの意図をもって為され、また懲戒解雇は、同人を企業外に排除する意図をもって為された不利益取扱いであって、労働組合法第7条1号に該当する不当労働行為であると判定する。

2 A₂、A₃、A₄の配置転換について

申立人はA₂、A₃、A₄に対する環境整備プロジェクトチームへの配置転換は同プロジェクトの作業内容が土運び、地ならし、ゴミ、木材等の焼却、清掃、雑草刈等であって従前の作業内容と著しく異なる体裁悪く不愉快な作業であって精神的苦痛を伴う不利益取扱いであり、この措置は、右3名が申立人の組合員であることを被申立人が嫌悪して行った不当労働行為であると主張する。

被申立人はこれに対し、右配置転換は労働衛生及び安全に関する管理体制強化の必要上行った対策であり、また作業内容が異なるとしても、A₂、A₃、A₄3名は、もともと一般作業員として被申立人の会社に入社したものであるから不利益取扱いではなく、また、右3名を選んだのは、従前の職場で新設備の導入による作業体制の変更から人員の余剰が生じたので、勤務成績の劣る右3名を選んだのであって申立人の組合員であるがためではない。したがって不当労働行為ではないと反論する。

- (1) まず申立人主張の環境整備プロジェクトチームへの配置転換が申立人主張のように不利益取扱いに当たるかどうかであるが、A₂、A₃、A₄3名が右配置転換後従事した作業内容は、昭和47年10月13日から同年11月9日までは、11月6日を除いては、松戸工場内の屋外において、最初の2日間は土運び、整地であったが、その後は塗装廃棄物、不用木材、ゴミ焼却、雑草刈、清掃等の作業であった。これらの作業が3名にとっては、従前の職場における作業に比較して体裁悪く精神的に苦痛であろうことはうなづける。したがってこの苦痛は3名にとっては不利益取扱いということに通じる。その後A₃、A₄両名は臨時手伝いとして他の職場で臨時の作業に従事しているが、A₂は其の後も1人で屋外の不用物の焼却、清掃等の作業に従事している。A₃、A₄の他の職場への臨時の手伝いということは、右両名が従前それぞれ製造部製造課に配属されて専属工員として同僚多数と共に作業していたことと比較すれば、プライドという点から考えて、体裁悪くそれだけ精神的苦痛は免れまいと理解できるから精神的に不利益取扱いを受けている訳である。被申立人は、A₂等3名はいずれも一般作業員として入社したのであるから作業の種類は特定されていないと主張するが、右3名はいずれも製造部製造課に配属されて3か月間の試用期間を経て作業を身につけて本採用と

なり、それ以来3年余り専属に身につけた作業に従事してきたものであるから、右3名はいずれも工員として本採用されたものとみるのが相当であり、被申立人の主張には無理があり採用できない。

(2) 被申立人は労働衛生及び安全に関する管理体制の強化の必要があると主張するが、従前会社では、焼却作業は専属の作業員により、雑草刈り、清掃等はその空地近くの工場建物内の作業に従事した社員が臨時に手分けして短時間に処理していた事情が窺えるので、かかる事情から判断すれば、被申立人主張の管理体制の強化の趣旨と現実とでは相当隔りがあり、この主張は採用する訳にいかない。

(3) 被申立人は、人員に余剰を生じたから勤務成績の劣る3名を選んだと主張するが、先づ、人員の余剰を生じたとの点については、むしろ、昭和47年10月当時は作業量が増大していた時期であって、他の職場からの応援を求めている形跡さえ窺われ、作業人員に余剰を生ずるような状態であったとは到底考えられず、被申立人の全疎明によるも、人員に余剰を生じたことを肯定するに足る資料は見当たらない。

また、3名の勤務成績が劣るとの点については、仮りに、右3名について、勤務成績の上において、同僚に劣る面があるとしても、人員余剰に名を藉りて雑草刈りまで含まれている作業にまで、就かせる会社の心理は理解し難く、更に、右3名を選んだ理由の第1前提は人員に余剰を生じたことであるから、人員の余剰の事実が既に認められない以上、勤務成績が劣るか否かについて検討するまでもなく、被申立人がA₂ら3名を選んだ理由の主張は既にこの点において採用するに由なきことが明らかであるから、被申立人が3名を選んだ意図は他にあるものと推測する。

(4) 被申立人は右3名を配置転換したことについて、不当労働行為意思を否認しているが、右3名がいずれも申立人の組合結成以来の組合員であり、殊にA₂は申立人の執行委員、書記長を経て、昭和47年8月から右配置転換当時は既に執行委員長であったこと、A₃は組合結成当時ビラ撒き等の組合活動をしたり、また組合分裂後職制から、申立人の組合を脱退することを前提とする趣旨の第3組合への加入を勧められても、申立人から脱退しなかったこと、またA₄は組合分裂当時には職制から第3組合への加

入を勧誘され、更に、新労が発足した後には職制から新労への加入を勧誘されたが、いずれもこれに靡かず申立人の組合に踏み止まったことは先に認定したとおりであり、これらの事実と、先に認定した被申立人と申立人間の昭和 44 年 12 月以来の一連の対立抗争の経過、殊に昭和 47 年に入ってから、当地労委昭和 47 年（不）第 1 号事件及び同年（不）第 3 号事件が相次いで係属した事実ならびに審問の全過程とを総合すれば、A₂ら 3 名の配置転換は、A₂については申立人の執行委員長として活発なる組合活動家であること、A₃については申立人の組合員として結成当時組合活動をしたこともあること、A₄については、申立人の組合員として踏み止まっていることを、被申立人が嫌って行った不利益取扱いであって労働組合法第 7 条 1 号に該当する不当労働行為であると判断する。

- 3 以上の次第であるから、本件救済申立中、処分の取消しを求むる部分はいずれも理由があるからこれを救済することとし、ポスト・ノーチスはその必要なきものと思料するからこれに関する申立を棄却することとする。

よって労働組合法第 27 条、労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 49 年 6 月 27 日

千葉県地方労働委員会

会長 新 垣 進