大阪、昭45不93、46不12・24、昭49.７.17

命　　令　　書

昭和45年（不）第93号・昭和46年（不）第12号事件

申 立 人　報知新聞労働組合

同　　日本新聞労働組合連合近畿地方連合会

被申立人　株式会社報知新聞社

昭和46年（不）第24号事件

申 立 人　X_1ほか19名（詳細は、別紙申立人組合員目録記載のとおり）

被申立人　株式会社報知新聞社

主　　文

１　被申立人は、下表記載の者に対して、同表記載の各配置転換を行なわなかったものとして、それぞれ原職に復帰させなければならない。

２　被申立人は､縦１メートル､横２メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社大阪支社正面玄関付近の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

報知新聞労働組合代表者あて

被申立人会社代表者名

当社は、昭和 45 年４月１日以降同 48 年３月 16 日までの間、下記の貴組合員に対して配置転換（原職に復帰させた場合を除く）を行ないました。

これらの配置転換は、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

X_1、X_2、X_3、X_4、X_5、X_6、X_7、X_8、X_9、X_{10}、X_{11}、X_{12}、X_{13}、X_{14}、X_{15}、X_{16}、X_{17}、X_{18}、X_{19}およびX_{20}の各氏

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

３　申立人らのその他の申立は.これを棄却する。

氏　名	原　職	配置転換の状況		
X_6	編集局整理部（整理担当）	昭 45.４.１ 編集局連絡部 （総合デスク）	昭 45.12.４ 開発室	昭 46.７.16 編集局連絡部 （総合デスク）
X_9	編集局報道部（速記担当）	昭 45.12.４ 開発室	昭 46.５.１ 事業部	昭 48.３.１ 編集局出版課
X_{10}	編集局連絡部 技報課	同上	同上	昭 48.３.16 営業局開発課
X_{12}	編集局整理部（整理担当）	昭 46.１.４ 開発室	昭 46.７.16 編集局整理部 （校閲担当）	
X_{16}	総務部 （警備員）	昭 46.１.４ 総務部 （用務・管理担当）		
X_{17}	編集局整理部（校閲担当）	昭 46.２.４ 編集局整理部 （整理担当）		
X_{18}	編集局報道部（文化担当）	昭 46.２.４ 編集局報道部 （野球担当）		

理　　由

第１　当事者等

⑴　被申立人株式会社報知新聞社（以下「会社」という）は、肩書地に本社、大阪市に大阪支社を置き、日刊紙「報知新聞」の発行を主な業務とする会社で、その従業員数

は、本件審問終結時約 800 名（うち、大阪支社約 200 名）である。

⑵　申立人報知新聞労働組合（以下「組合」という）は、本件審問終結時、会社従業員および被解雇者ら合わせて約 220 名で組織する労働組合であり、会社大阪支社（以下、単に「大阪支社」という）には、組合の下部組織である組合大阪支部（以下、単に「大阪支部」という）が組織されている。なお、大阪支部の組合員数は、本件審問終結時、約 80 名である。

⑶　申立人日本新聞労働組合連合近畿地方連合会は、近畿地方における新聞産業の労働組合をもって組織する連合団体たる労働組合であり、本件審問終結時、その加盟組合数は 17 組合、傘下の組合員数は約 7,500 名であって、大阪支部はこれに加盟している。

⑷　申立人X_1ほか 19 名（別紙申立人組合員目録記載の者、以下「X_1ら」という）は、いずれも大阪支部の組合員であり、かつ、本件被配置転換者である。

⑸　会社には、組合のほかに、組合を脱退した従業員らによって昭和 45 年 6 月 7 日結成された新報知新聞労働組合（以下「第二組合」という）がある。なお、その組合員数は、本件審問終結時、約 300 名である。

第２　却下の主張について

本件申立ては、会社が昭和 45 年４月１日以降、48 年 3 月 16 日までの間、X_1らに対して行なった各配置転換〔詳細は第１表（後掲）記載のとおり。ただし、原職に復帰させた場合を除く〕がいずれも不当労働行為であるというものであるが、会社は次のとおり却下を求めるので、この点について判断する。

１　救済の必要性欠如との主張について

⑴　まず会社は、X_1らのうちほとんどの者は、現在原職に復帰しているか、もしくは、その同意によって新たな業務に服しており、これを救済する必要性が欠如している、したがって、本件申立ては、その趣旨が労働者の利益のための現実的救済にあるのではなく、すでに過去の事実となった問題をことさらとりあげて、会社に対し争いを構えるところに本旨があるものと見ざるを得ず失当として却下さるべきである、と主張

する。

⑵　しかしながら、申立人らはＸ１らのうち原職に復帰した８名については、請求する救済の内容を変更し、また、原職に復帰していないその余の者についても、同人らの同意によって新たな業務に服しているものでないことは後述のとおりであるから、これらの諸点からみて会社の上記主張は失当であり採用することができない。

２　当事者適格欠如等との主張について

⑴　次に会社は、Ｘ１らから申立てられた 46 年（不）第 24 号事件について、次の理由により上記申立てを却下するよう求める。すなわち、①上記申立ての救済内容については、すでに 45 年（不）第 93 号事件および 46 年（不）第 12 号事件としてＸ１らの所属する労働組合から同一内容の救済申立てがなされている、このことは、Ｘ１らが自己の有する申立権能を労働組合に訴訟信託をなし、その受託に基づいて労働組合が個々の組合員に代わり、かつ、排他的に当事者適格を保有したことになる、したがって、上記申立ては当事者適格を欠く者のなした申立てであり不適法である、②仮りに、当事者適格があるとしても上記救済内容については、すでに 45 年（不）第 93 号事件および 46 年（不）第 12 号事件として労働組合から申立てられているから、上記申立ては二重申立てに類するものであり不適法である、③上記申立ての実質的意図は、被配置転換者であるＸ１らを審問手続に参加させ、その圧力で同手続を左右しようとしたとしか判断できず、実質的にも違法である、と主張する。

⑵　しかしながら、不当労働行為の救済申立ては、不当労働行為を受けたとする労働組合および労働者がなしうるものであって、両者が連名で、または別個に同一内容の救済申立てを行なうことは一般に認められているところである。また、上記各申立ての実質的意図が会社主張の点にあったとも認められない。

したがって、会社の上記主張は失当であり採用できない。

第３　本件労使関係の推移について

⑴　昭和 39 年２月、会社が大阪支社を新設したことに伴い大阪支部が組織された。組合と会社は、41 年ごろから対立を深め、44 年５月 10 日、Ｂ１（以下「Ｂ１」または「Ｂ

$_1$労担」という）が会社の労務担当取締役に就任して以降、労使の紛争は激烈化の一途をたどった。

なおＢ$_1$は、46 年５月、会社の代表取締役に就任している。

⑵　44 年春闘において会社は、増ページへの無条件全面協力、欠員の不補充、組合活動の規制の３項目を提案し、組合がこれを受諾しないかぎり春闘要求には回答できない旨申入れた。

しかし組合は、この会社の提案は労働条件の著るしい低下を招き、また、正当な組合活動を抑圧するものであるとして強く反対し、両者は激しく対立した。

このため、同年の春闘は 172 日間に及ぶ長期闘争となり、同年８月５日にいたってようやく解決をみた。

⑶　45 年春闘において、組合はストライキを含む闘争を行った。これに対して会社は特別防衛保障株式会社に警備を委託し、戦闘服、戦闘帽を着用した同社のガードマン各 20～30 名を本社、大阪支社に常駐させ、さらには全面無期限ロック・アウトを実施した。またこの間、大阪支社編集局次長兼報道部長Ｂ$_2$ら同支社の各職制は、大阪支部組合員であるそれぞれの部下の自宅を訪れたり、自宅に電話をかけたりなどして組合を脱退するよう求めた。

このため、闘争は長期化し、かつ、し烈化した

しかし、その後労使間において団体交渉が行なわれ、45 年９月 18 日にいたって労使間の基本問題、同年賃上げ問題等について諸協定が締結され（以下、これを「9.18 協定」と総称する）、長期にわたった紛争は終結をみた。

なお、会社および申立外報知印刷株式会社（以下「報印」という。なお、同社の代表取締役はＢ$_1$である）と組合、申立外報知印刷労働組合および同報知印刷大阪労働組合は、9.18 協定に基づいて同月 19 日づけ報知新聞紙上に、連名で上記争議解決についての共同声明を発表したが、その中で組合側は、「争議中に各種教宣ビラの撒布、出版物の発行その他戦術行使の中で、両会社及びＢ$_1$報知印刷社長の信用及び名誉を傷つける結果を招きましたことに対し深く遺憾の意を表します」と述べた。

⑷　9.18 協定によってロック・アウトは解除され、組合員らは３段階に分かれて就労することになった。そして、第１次就労は 45 年９月 21 日から行なわれ、会社は東京、大阪の各１ヵ所に第１次就労者を集めて就労式を行った。東京における就労式の席上、当時の会社代表取締役Ｂ３は、第１次就労者に対して、報知新聞をゆるぎなく守って一生懸命に努力してきた第二組合員らに脱帽する考え方がほしいとの旨述べ、また、Ｂ１労担も同趣旨のことを述べた上、さらに「諸君らは、その組合活動に行き過ぎた行為が非常に多かったことについて徹底的に反省する必要がある。諸君らは闘争至上主義に走った。権力に楯つくこと、上の者に楯つくことは道理があるなどということは中共においてやってもらいたい。また、組合はストライキを行なう権利はあるが、それは法律上潜在するのであって道義的にはストライキは打てない。このことは、法律以上にきびしい人間社会における戒律だと考えてもらいたい」との旨述べて、第二組合員らの行動を支持し、組合ないし組合員らの行動を非難した。

⑸　また、45 年 10 月中旬、会社は、組合員らの自宅に「今次大争議解決に関する労使協定解説」と題するパンフレット（以下「協定解説パンフ」という）を配布したが、Ｂ１労担はその序文に「組合の諸君らは、実質的には 44 年１月以来１年９ヵ月におよぶ何者かに指導された階級闘争主義を貫き闘争至上主義を実践した。諸君らの手元に残った決算書は『今次大争議解決に関する労使協定集』と記された１冊のパンフレットである。しかも、諸君らの犯した罪科の償いはまだ終っていない。むなしい戦いの戦果である。このむなしい戦いを組んだ者は、罪万死に値するとも言えよう。この協定書は行き過ぎた階級闘争至上主義の墓標として、日本労働運動史に永久に残るであろう」との旨記載し、組合側の行動を激しく非難した。

⑹　さらに会社は、上記争議中、組合ないし同組合員らは数多くの違法不当な行為をしたとして、45 年 10 月 31 日づけで、懲戒解雇８名を含めて組合員 68 名を懲戒処分に付した。これら懲戒処分のうち、大阪支部関係の状況は、懲戒解雇４名、懲戒休職３ヵ月５名、懲戒休職２ヵ月８名、役職（主任待遇）解除・懲戒休職１ヵ月２名、懲戒休職１ヵ月８名、役職（主任待遇）解除１名、出勤停止７日７名、計 35 名である。

これらの処分問題については、組合および各被処分者らから、当委員会および東京都地方労働委員会に不当労働行為救済申立てがなされ、当委員会は 48 年 12 月 25 日、東京都地方労働委員会は同年５月１日づけで、それぞれこれらの申立てを認容する命令を発した。しかし会社は、これらの命令を不服として中央労働委員会に再審査を申立て、現在、同委員会に係属中である。

⑺　以上述べたところが、本件配置転換の背景となった労使関係の経緯であるが、これについて検討すると、組合側にも若干行き過ぎと思われる面があったとしても、全体としては、B_1が労務担当取締役に就任して以降、会社がそれまでの労使関係を、一挙に自己により有利に展開しようとして矢継ぎ早に行動を繰りひろげ、組合の活動をおさえ、その弱体化をはかったものと判断するのが相当である。

第４　本件配置転換について

１　本件配置転換の状況について

⑴　X_1らに対する本件配置転換は数次にわたって行なわれ、また、同一人に対して２度、３度と配置転換がなされた事例も多く、その結果、配置転換がなされたままの者、再配置転換・再々配置転換がなされたままの者、再配置転換等によって原職に復帰している者など複雑な状況となっている。

⑵　まず、前述争議中の 45 年３月 27 日、会社は、組合に対して運動部、文化部、写真部および連絡部速記部門を新設の報道部に統合するなどを内容とする大阪支社の機構改革ならびにこれに伴う人事異動を同年４月１日から実施するとの旨提案した。

そしてその後、この問題をめぐって労使間で協議がなされたが、当時懸案となっていた本社帰任に伴う大阪支社の欠員補充問題がからんで、上記の会社提案の実施時期までに解決をみなかった。しかし会社は、４月１日に上記提案どおり大阪支社の機構改革を強行するとともに、これに伴う組合員 12 名の配置転換を後述の手続を経ることなく一方的に行なった（以下、これを「４・１配置転換」という）。この際、申立人X_5（以下「X_5」という）は、文化部から連絡部総合デスク（新設）に、また、同X_6（以下「X_6」という）は、整理部から同じく連絡部総合デスクに、それぞれ配置転

換された。

なお、従来は一方的に配置転換がなされたことはなく、配置転換を行なうに際しては、労働協約（42 年４月締結）に基づき、本人および組合に１週間前に通知がなされ、さらに組合と協議が行なわれており、また 44 年４月、この労働協約が失効した後も、このような手続を経て配置転換がなされていた。

⑶　その後会社は、45 年８月 21 日づけでロック・アウト中の組合員全員を編集局付、営業局付等、各局付とした。

なお、9.18 協定中の「ロック・アウト解除に関する労使協定書」第５項には「就労の指示を受けた者の勤務部署は会社が指定すると」規定されている（以下、この規定を「職場指定条項」という）。もっとも、同年８月 27 日に行なわれた事務折衝の中で会社側は、組合側に対して、局付はあくまで臨時措置である、原則として元の職場に戻すとの旨述べ、また、同年９月 17 日の団体交渉において組合側が、上記職場指定条項に関し、勤務部署の指定に際しては職種を変更しないとの旨をも協定するよう求めたのに対して、会社側は、その必要はない、約束は守る、会社を信用してほしいとの旨述べた。

また、9.18 協定中の「今次大争議全面解決に当っての労使協定書」第２項には、配置転換の実施を含む「経営改善基本方針」の「実施に当って労働条件の重大な変更を伴う場合は労使で協議する」と規定されている（以下、この規定を「協議条項」という）。

第　1　表

氏　　名	大阪支部における地位	処分内容	原　　職	配置転換の状況			備　　考
X1			編集局報道部（写真担当）	45.9.21 編集局連絡部（総合デスク）	46.5.10 編集局報道部（写真担当）		原職に復帰している
X2	分会委員	出勤停止７日 (45.11.4～45.11.10)	編集局連絡部 (漢ﾃﾚﾊﾟﾝﾁｬｰ)	45.11.11 編集局整理部（校閲担当）			配置転換されたまま（ただし、原職は漢ﾃﾚﾊﾟﾝﾁｬｰ)
X3		同上	同上	同上			同上
X4		同上	同上	45.11.11 営業局付（販売担当）	46.4.10 編集局連絡部 (総合デスク)		配置転換されたまま（ただし、原職は漢ﾃﾚﾊﾟﾝﾁｬｰ)
X5	中央委員 執行委員待遇	役職（主任待遇）解除・懲戒休職１ヵ月 (45.11.4～45.12.3)	編集局文化部（文化担当）	45.4.1 編集局連絡部（総合デスク）	45.12.4 開発室	46.7.16 編集局報道部（文化担当）	原職に復帰している
X6	規制委員会委員長	懲戒休職１ヵ月 (45.11.4～45.12.3)	編集局整理部（整理担当）	同上	同上	46.7.16 編集局連絡部（総合デスク）	再々配置転換されたまま
X7	中央委員	同上	編集局整理部（校閲担当）	45.12.4 開発室	46.7.16 編集局整理部 (校閲担当)		原職に復帰している
X8	中央委員	同上	編集局整理部（整理担当）	同上	46.7.16 編集局整理部 (整理担当)		同上
X9	元青年婦人部書記長	同上	編集局報道部（速記担当）	同上	46.5.1 事業部	48.3.1 編集局出版課	再々配置転換されたまま
X10	前中央委員	同上	編集局連絡部 技報課	同上	同上	48.3.16 営業局開発課	同上
X11	青年婦人部幹事	懲戒休職２ヵ月 (45.11.4～46.1.3)	総務部（電話交換手）	46.1.4 編集局連絡部 (漢ﾃﾚﾃｰﾌﾟ操作担当)	47.3.1 総務部 (電話交換手)		原職に復帰している
X12	前中央委員	同上	編集局整理部（整理担当）	46.1.4 開発室	46.7.16 編集局整理部（校閲担当）		再配置転換されたまま

氏　　名	大阪支部における地位	処分内容	原　　職	配置転換の状況			備　　考
X13	元中央委員　元臨時労働者対策委員長	懲戒休職２ヵ月 (45.11.4～46.1.3)	編集局整理部 （整理担当）	46.1.4 開発室	46.7.16 編集局整理部 （整理担当）		原職に復帰している
X14	青年婦人部幹事	同上	編集局連絡部 (漢テレパンチャー)	同上	46.7.16 編集局報道部 （競輪担当）		再配置転換されたまま（ただし、原職は漢ﾃﾚﾊﾟﾝﾁｬｰ)
X15	青年婦人部長	同上	編集局報道部 （写真担当）	同上	46.7.16 編集局報道部 （写真担当）		原職に復帰している
X16	規制委員会副委員長	同上	総務部 （警備員）	46.1.4 総務部 (用務・管理担当)			配置転換されたまま
X17	書記長	懲戒休職３ヵ月 (45.11.4～46.2.3)	編集局整理部 （校閲担当）	46.2.4 編集局整理部(整理担当)			同上
X18	前中央委員	同上	編集局報道部 （文化担当）	46.2.4　編集局報道部(野球担当)			同上
X19	青年婦人部書記長	同上	編集局連絡部 (漢テレパンチャー)	46.2.4 開発室	46.7.16 編集局報道部 （競馬担当）		再配置転換されたまま（ただし、原職は漢ﾃﾚﾊﾟﾝﾁｬｰ)
X20	分会委員	同上	編集局整理部 （校閲担当）	同上	46.7.16 編集局整理部 （校閲担当）		原職に復帰している

（注）①　「大阪支部における地位」は、最初（ただし、X5およびX6については２回目）の配置転換が行なわれた当時のものを示す。

②「原職」および「備考」欄中、「漢テレ」とあるのは、「漢字テレタイプ」の略称である。

③「配置転換の状況」欄の上段は、当該配置転換の年月日、下段は当該配置転換先の職場を示す。

⑷　ところで会社は、大阪支部に所属する組合員に対して、45年9月21日から46年2月4日までの間に行なわれたロック・アウト解除および懲戒休職、出勤停止の各期間満了に伴う就労に際し、大阪支部組合員103名（当時）中、X_1らを含む47名におよぶ配置転換を行った。ことに懲戒休職処分、出勤停止処分を受けた大阪支部組合員のほとんどは配置転換され、これらの処分を受けた同支部組合員 30 名中配置転換されず原職に復帰したのは数名にすぎない。さらに会社は、上記配置転換後もX_1らに対して配置転換を繰り返し行った。X_1らに対する配置転換の状況は第1表記載のとおりである。

なお会社は、以上に述べた各配置転換に際して、前述の本人および組合に対する事前通知ならびに組合との協議を一切行なっていない。またX_1らは、これら配置転換（ただし、原職に復帰させた場合を除く）に際して、すべて異議をとどめている。

また、この期間中、第二組合員および非組合員（いずれの労働組合にも所属していない者）に対しては、各1名の配置転換が行なわれただけである。さらに、大阪支社においては、従来配置転換はほとんど行なわれておらず、39年の同支社設立以降前記4・1配置転換にいたるまでの6年間になされた配置転換は6名（6件）で、いずれも組合との協議等前述の手続を経て円満裡に行なわれている。

第 2 表

氏　名	原　　職	配置転換年月日 配 置 転 換 先	再配置転換年月日 再 配 置 転 換 先	備　　考
C_1	編集局整理部 （整理担当）	45.10.30 編集局報道部 （運動担当）		退　　職
C_2	編集局連絡部 (漢ﾃﾚﾊﾟﾝﾁｬｰ)	45.11.11 編集局整理部 （整理担当）		47.12.31 退職
C_3	同　　上	45.11.11 営業局付(販売担当)		45.12.31 退職
C_4	編集局報道部 (一般スポーツ担当)	45.12.4 開発室	46.7.16 編集局付	47.4.6 組合脱退
C_5	編集局報道部 （文化担当）	46.1.4 開発室	46.7.16 編集局報道部 （野球担当）	47.9.30 退職

⑸　ロック・アウト解除後の配置転換は、すでに述べたとおりX_1ら以外の大阪支部組合

員 27 名に対しても行なわれたが、これら組合員のうち５名はその後会社を退職したり、組合を脱退したりした。

その状況は第２表記載のとおりである。

なお、第２表に記載した者のうち、C_1を除く４名の配置転換については、当初、本件の一部として救済申立てがなされていたが、同人らの会社退職ないし組合脱退により申立ては取下げられた。

２　不当労働行為の成否について

⑴　当事者の主張要旨

(ｱ) 申立人らは次のとおり主張する。すなわち、X_1らに対する各配置転換（詳細は第１表記載のとおり。ただし、原職に復帰させた場合を除く）は、同人らに対する不利益取扱いであり、かつ、組合の弱体化を企図したものである、しかも、本件配置転換は４・１配置転換に端を発し、懲戒解雇を含む不当な大量処分に引続いて行なわれたものであって、かつてその例をみない多数の者に対してなされたものであること、しかもその対象者はごく少数の第二組合員および非組合員を除き申立人組合員に限られていること、また事前通知・事前協議の慣行を無視して一方的になされたものであることなどからみて、組合組織を混乱させ破壊することだけをねらって行なわれたものであって、個々人の不利益性の有無にかかわらず本件配置転換全体が不当労働行為であることは明らかである、と主張する。そして申立人らは、すでに原職に復帰している者および原職が漢テレパンチャーである者を除くその余の者の原職復帰、上記各配置転換についての陳謝文の掲示・手交ならびに今後の不利益取扱い、支配介入の禁止を求める。

(ｲ) これに対して、会社は次のとおり主張する。すなわち長期にわたったロック・アウトを終息するに当り、9.18 協定を締結し、これに従って事態の収拾に当ったものであり、本件ロック・アウト後の職場指定（申立人らのいう配置転換）もその一環として実施されたものに外ならない、つまり、本件ロック・アウト解除後の職場指定は、長期にわたる激しい労使紛争の後のことであり、かつ、その間に会社従業員

で組織する労働組合の分裂があり、これらのために、機械的に一律に原職に復帰させるときは、職場内に不測の混乱が発生するおそれなしとしなかったこと、また当時、会社が大阪支社において各部署の適正人員の確立、会社経営の改善に資すべき新しい分野のプロジェクト部門への人員配置等の経営改善措置を経営上の緊急措置としていた事情が存したことなどを総合判断の上 9.18 協定中の職場指定条項に基づいて行なったものである、と主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

⑵ 職場指定条項等について

会社の上記主張は、要するに諸般の事情を勘案の上、職場指定条項に基づいてロック・アウト解除および懲戒処分の期間満了に伴う本件配置転換を行なったものである、というにある。ところで会社は、前述のように 45 年８月 21 日づけで、ロック・アウト中の組合員全員を各局付にしており、この措置と関連において職場指定条項が設けられたものと考えられる。しかしながら、これらを通じて会社の意図していたものが何であるかは別としてロック・アウトは一時的な労務の受領拒否に過ぎず、したがって、ロック・アウトの解除に際して労働者は、従前の職場に復帰するのが通例であること、前記のように会社自ら組合に対して、局付はあくまで臨時措置であって、原則として元の職場に戻すと述べていること、前記のような協議条項が存すること、個々の労働契約の内容が問題とされる場合もあることなどの諸点からみて、会社の行なう職場指定には自ら制限があり、会社が職場指定条項に基づくとして、その裁量によってすべて一方的に職場指定、すなわち配置転換を行なうことは許されない。

しかも、一律に原職に復帰させるときは職場内に不測の混乱が発生するおそれなしとしなかったとの点については、これを認めるに足る疎明がなく、また、大阪支社の各部署の適正人員が何名であるかについても必ずしも明らかでないから、これらの点からみて、本件各配置転換が合理的な理由に基づいてなされたものかについては疑わしいところである。

一方、配置転換が不当労働行為に該当するか否かは、その配置転換が行なわれるに

いたった事情、配置転換の態様等のほか、当該配置転換に伴う経済上、職務上、組合活動上、精神上等の不利益の有無が問題とされなければならないから、この点に関する申立人らの前記主張を直ちに採用することもできない。

したがって、以上の点からみて本件配置転換については、個別にその当否について検討する必要があると考えられるので、以下それらについて述べる。

⑶　Ｘ５およびＸ６に対する４・１配置転換について

45 年４月１日、会社がＸ５を文化部から連絡部総合デスクに、また、Ｘ６を整理部から同じく連絡部総合デスクにそれぞれ配置転換したことは前記のとおりである。

ところでＸ５は、40 年ごろ入社以来大阪支社文化部において引続き映画担当記者として業務に従事してきた者であり、また、Ｘ６は他社において約 10 年間にわたり整理業務を経験した者として 40 年 10 月会社に採用され、それ以来大阪支社において整理業務を担当してきた者である。

しかしながら、同人らが本件配置転換先で従事した業務は、大阪支社で取材した原稿を東京本社に送り、また、東京本社から送られてきた原稿を受けるために、それら原稿をエア・シューターで上げ下げする仕事などであり、その仕事は、従前学生アルバイトが行なっていたものであった。

したがって、これらの点からみてＸ５およびＸ６に対する本件配置転換は、同人らの組合活動を嫌悪してなされたものであり、かつ、同人らに対する職務上の不利益取扱いであるといわざるを得ない。

⑷　漢テレパンチャー部門の報印移設ならびにそれに伴う配置転換について

(ｱ) 会社がＸ２（以下「Ｘ２」という）ら５名を漢テレパンチャー部門から他部門に配置転換・再配置転換したことは第１表記載のとおりである。

ところで、漢テレパンチャー部門は、45 年 11 月１日、報印大阪支社採字課の１セクションとして同社に移設されたもので、上記配置転換はこれを理由に行なわれたものである。

会社は、漢テレパンチャー部門を報印に移設した理由について次のように主張す

る。

すなわち、同部門は単純反復作業という業務の性格上、頸肩腕症候群、けんしょう炎等の職業病に冒されやすいことの外、同一人が一貫してこれに当る場合は能率上も問題があるため、わが国の新聞業界においては、ほとんどこれを工務印刷部門に設置して手拾い作業と交互に服務させるのが通例である、このため、会社においても 41 年ごろ、すでにこの移設構想があり、43 年ごろから健康管理上の重要施策として幹部間で検討に付されていた、しかるところ、たまたま、45 年 5 月から大阪支社においてロック・アウトがなされたが、このロック・アウトにより漢テレパンチャー作業が事実上不可能になったため、臨時措置として、同部門を急きょ報印に移設し、同社大阪支社採字課員が交代で同作業に従事したところ、作業能率は非常に向上し、また、懸念される職業病の問題も全く消滅することが明らかとなった、会社は、以上の趣旨と経緯から、漢テレパンチャー部門を報印に設置することがあらゆる点から得策であると判断し、同部門を報印に移設したのである、また、当時の報印においては、外注印刷物を消化して収益の向上をはかることが経営上の重要施策であったところ、漢テレ

の原稿処理能力を活用し、同社の経営に資すべきことが、とくに報印側から強く要請されたためである、と主張する。

(ｲ) たしかに、わが国の新聞業界において、漢テレパンチャー部門が工務印刷部門ではなく新聞製作部門に属している例が少ないことは事実であるが､会社においては、上記主張のように従来から漢テレパンチャー部門を報印に移設することが検討されていたとの形跡は認められないこと、ロック・アウト期間中に非常に能率が向上したとする会社主張についても、漢テレパンチ作業において、１台の機械が一定時間に処理する原稿量の変わらないことからして、単に機械がロック・アウト前にくらべて長時間稼動したにすぎないと考えられること、職業病の予防についても会社主張が唯一の方法とは考えられないこと、また報印側から会社主張のような強い要請がなされたことを認めるに足る疎明のないことなどの諸点からみて、会社の上記主

張は直ちに採用することができない。

一方、漢テレパンチャー業務を担当していたＸ₂らは、同業務の担当要員として採用され、入社以来一貫して同業務に従事していたこと、同職場は従来から職場活動の活発な職場で、組合の分裂により大阪支部の組合員数が半減したのに、漢テレパンチャー職場においては９名中８名が大阪支部にとどまり、さらにそのうち７名は前記懲戒処分を受けていること、会社は上記８名を「漢テレ８人衆」と呼んで同人らの組合活動を快よく思っていなかったことが認められること、さらに会社は、本件漢テレパンチャー部門の報印移設および後述の開発室設置ならびにこれらに伴う配置転換に関して、大阪支部執行委員長Ａにあてた 45 年 12 月９日づけ「回答書」と題する書面において、「右の配置転換については、要員過剰の折にも拘らず本人等を失業させるに忍びず、配置転換により雇用を継続せんとするものであって……」と述べていること、また、Ｘ₂らと同様、漢テレパンチャー部門の移設に伴い配置転換を命ぜられた申立外Ｃ₂および同Ｃ₃の両名は第２表記載のとおり退職していることなどの諸点からみて、あえてこの時期に漢テレパンチャー部門を報印に移設し、これを理由にＸ₂ら５名を同部門から配置転換・再配置転換したのはＸ₂らの組合活動を嫌悪して同人らの団結を阻害することを意図し、ひいては同人らが退職することをも期待して行なわれたものであり、かつ、同人らに対する職務上の不利益取扱いであるといわざるを得ない。

⑸　開発室の設置、廃止ならびにそれらに伴う配置転換について

(ｱ) 会社がＸ₅ら 12 名を開発室の設置、廃止に伴い配置転換、再配置転換等したことは第１表記載のとおりである。

ところで、開発室は、45 年 12 月１日づけで設置され、46 年７月 16 日廃止されたものであるが、会社はこの開発室の設置、構成および廃止について次のとおり主張する。すなわち、大阪支社編集局において多数の剰員をかかえ、人員整理を行なうことなしに経営基盤を確立して行くためには、何らかの新しい経営プロジェクトを必要とし、その具体化構想を推進する機関として開発室を設けることになったもの

である、そして、当時大阪支社においては、ロック・アウト解除後の職場指定がすでに終り、懲戒処分を受けた申立人らが相次いで職場に復帰している最中であったため、開発室の構成にあたっては、とりあえず同人らをあてることにした、しかして、開発室は、その後競馬予想紙が新規プロジュクトとして採用されるにいたり、46年7月16日解散となり、代って競馬特別班なる組織が設置された、と主張する。

(イ) しかしながら、前述のように、大阪支社の各部署の適正人員が何名であるか必ずしも明らかでなく、したがって、同支社編集局が多数の剰員をかかえていたとは直ちに判断し得ないところである。また、開発室は、大阪支社長（通常、大阪本社代表と呼ばれている）の直轄機関として設置されたもので、室長は当時の大阪本社代表Ｂ4が兼任し、また、室次長に編集局次長Ｂ5、主任に連絡部主任Ｃ6（第二組合員）が就任したほかは、会社の上記主張のとおり同室は前記Ｘ5らを含め懲戒休職処分を受けた者のみ（14名）で構成されたものであるが、開発室が上記主張のように会社経営上の重要な機構であるならば、その構成員の適性、能力等については慎重に検討されなければならないと考えられるのに、会社が自ら主張するように、同室の構成に際して会社が、横成員の適性、能力等を考慮した事実はまったくなく、また、それがなし得なかったとする合理的理由も見出し難い。しかも、これら開発室員は、当初の１ヵ月間はほとんど仕事が与えられず、その後においても、報知新聞の大阪発刊7周年の記念パンフレットの作成や他紙の広告段数の調査を行なった程度である。

さらに会社は、前述のように開発室への本件配置転換についても、「本人等を失業させるに忍びず、配置転換により雇用を継続せんとするものであって……」と述べている。

したがって、以上の諸事実を総合すれば、開発室は会社主張の目的をもって設置されたものとは認められず、就労してくる懲戒休職者全員を１ヵ所に集め、他の組合員との接触を少なくすることを主な目的として設けられたものといわざるを得ず、Ｘ5ら12名に対する本件開発室への配置転換は、同人らの組合活動を嫌悪してなさ

れたものであり、かつ、同人らに対する職務上、組合活動上の不利益取扱いに該当すると判断せざるを得ない。

また、開発室に配置転換された者のうち、X_6ら６名は、第１表記載のとおり同室の廃止によっても原職ないしは原職相当職に復帰することなく、さらに職種の異なる他の職場に配置転換、再配置転換されている。このことについて会社は、同人らの適性等を考慮して行なった措置であると主張するが、それを認めるに足る疎明は不十分であり、これら配置転換等もまた職務上の不利益取扱いであるといわざるを得ない。

⑹　X_1に対する配置転換について

45 年９月 21 日、会社がX_1（以下「X_1」という）を編集局報道部（写真担当）から同局連絡部（総合デスク）に配置転換したことは第１表記載のとおりである。この配置転換の理由について、会社は具体的な主張を行なっていないが、X_1は、いわゆるカメラマンとして採用され、かつ、カメラマンとして業務に従事してきたものであり、本件配置転換を行なわなければならなかった特段の事情もなく、また、本件配置転換の７ヵ月後には、会社は同人を再び原職に復帰させているのであるから、これらの点からみて、X_1に対する本件配置転換は、同人が組合員であることを理由になされたものであり、かつ、同人に対する職務上の不利益取扱いであるといわざるを得ない。

⑺　X_{11}に対する配置転換について

46 年１月４日、会社がX_{11}（以下「X_{11}」という）を、総務部（電話交換手）から編集局連絡部（漢テレテープ操作担当）に配置転換したことは第１表記載のとおりである。

この配置転換について会社は、45 年 12 月中旬、従前は５名で行なっていた大阪支社の電話交換業務を以後４名で行なう旨決定したが、当時、懲戒休職中のX_{11}を加えると５名になるので検討を重ねた結果、X_{11}が既婚者であることから夜間業務に最も適さないとの結論に達し、軽作業でしかも昼間作業の上記職場に配属したものである、と主張する。

しかしながら、X11は、39年、大阪支社の設立に伴い電話交換手として入社し、以来引き続いて電話交換手として業務に従事してきたこと、X11は第1表記載のとおり女子組合員中ただ1人懲戒休職2ヵ月の処分を受けるなどその組合活動の故に会社から嫌悪されていたこと、配置転換先の業務である漢テレテープ操作は、従来は学生アルバイトが行なっていたものであること、当時、大阪支社の電話交換業務を、あえて4名にしなければならなかった合理的理由に乏しいことなどからみて、X11に対する本件配置転換は同人の組合活動を嫌悪してなされたものであり、かつ、同人に対する職務上の不利益取扱いであるといわざるを得ない。

⑻　X16に対する配置転換について

46年1月4日、会社がX16（以下「X16」という）を総務部（警備員）から同部用務・管理担当に配置転換したことは第1表記載のとおりである。

X16が配置転換先で担当した業務は、委託清掃業者が行なう大阪支社社屋の清掃に立ち会い、同業者に適宜指示を行なうことのほか、便所や風呂の下水溝がつまり、業者による除去作業が間に合わない場合、自らその作業を行なうというものであり、従来、これらの業務は特定の担当者がきめられておらず、適宜総務部員が行なっていたものである。

ところで会社は、この配置転換の理由として、①X16が、会社が立入り禁止場所に指定した場所を会社の方針に違反して利用させ、警備員としての職責を全うせず、その欠格性を明らかにしたこと、また、②同人は、警備員であった当時から上記管理部門の業務に秀でた能力を示していたこと、さらに、③同人の健康状態からして夜勤の伴う警備業務が不適当であることの諸点をあげる。

しかしながら、①については、その日時、態様等具体的事実は明らかでなく、また、②、③については、その事実を認めるに足る疎明はなく、会社の上記主張は採用できない。

一方X16は、39年会社に入社して以来、大阪支社の警備員として勤務してきた者であり、しかも同人は、第1表記載のとおり懲戒休職2ヵ月の処分を受けており、その

組合活動の故に会社から嫌悪されていたことが認められるのであって、これらの点からみてX16に対する本件配置転換は、同人の組合活動を嫌悪してなされたものであり、かつ、同人に対する職務上の不利益取扱いであると判断せざるを得ない。

⑼　X17に対する配置転換について

46 年２月４日、会社がX17（以下「X17」という）を、編集局整理部（校閲担当）から同部（整理担当）に配置転換したことは第１表記載のとおりである。

この配置転換について会社は、職種変更に該当せず、しかも校閲担当から整理担当へと進むのが新聞社におけるローテーションの一般である以上、本件措置を不利益取扱いとする理由はない、と主張する。

しかしながら、新聞製作上、校閲業務と整理業務とは性質を異にする業務であるのみならず、校閲担当から整理担当へと進むのが、上記主張のように新聞社におけるローテーションの一般であるとしても、大阪支社においては、前記のとおり、従来、配置転換はほとんど行なわれておらず、X17自身も入社（39 年 4 月 1 日）以来一貫して校閲業務を担当してきたこと、この配置転換の直前、整理職場から前記開発室に３名もの配置転換をあえて行なっていること、X17に対する本件配置転換の具体的理由について会社はなんら主張していないこと、当時、X17は大阪支部書記長の地位にあったことをあわせ考えると、X17に対する本件配置転換に合理的理由が存するとは認められず、組合の分裂、処分撤回闘争等組合が 9.18 協定後の多くの問題を抱えた時期に書記長であったX17を全く未経験の業務に配置転換し、同人の組合活動を困難ならしめ、もって組合組織の弱体化をねらった措置であると判断せざるを得ない。

⑽　X18に対する配置転換について

46 年２月４日、会社がX18（以下「X18」という）を、編集局報道部（文化担当）から同部（野球担当）に配置転換したことは第１表記載のとおりである。

この配置転換について会社は、新聞社の編集業務における一般的ローテーションであり、なんら異職種への配置転換ではないと主張する。

しかしながら、文化、芸能、娯楽を中心とする文化担当（なお、X18は、当時ラジ

オ・テレビ担当であった）と、野球担当ではかなり性質の異なる業務であること、しかも前記のように、大阪支社においては従来このような配置転換がほとんど行なわれておらず、かつ、当時、野球についての知識のほとんどなかったX_{18}を文化担当から野球担当に配置転換しなければならない合理的理由が見当らないこと、また、X_{18}が懲戒休職３ヵ月という懲戒解雇に次ぐ重い懲戒処分を受けるなどその組合活動の故に会社から快よく思われていなかったこと、野球を含む報道部運動職場は、所属従業員 18 名中、大阪支部の組合員は３名にすぎず、他は第二組合員であり、かつ、同組合の副執行委員長の所属職場でもあることなどからみれば、X_{18}対する本件配置転換は、同人の組合活動を嫌悪してなされたものであり、かつ、同人に対する職務上、精神上の不利益取扱いに該当すると判断せざるを得ない。

⑾　結論

(ｱ) およそ、どのような配置転換であれ、機構の改廃であれ、それらによって会社の発展を真に願うのであれば、それらがすべて合理的な理由に基づいてなされ、しかも、その下で働く労働者の真しな労働意欲とかっ達なチームワーク、労働条件についての十分な配慮が必要とされる。そしてそのためには、労働者や労働組合に当該配置転換や機構の改廃について十分説明し、その理解と協力を得る努力を払うことが要請される。

しかしながら、本件各配置転換は、以上述べたように合理的理由に基づいてなされたものではなく、各被配置転換者に対する職務上、精神上、組合活動上の不利益取扱いに該当する措置である。のみならず、前記のように、①本件各配置転換を含む一連の配置転換は、大阪支部組合員の半数近い者（ことに被処分者についてはそのほとんどの者）に対して行なわれていること、②本件被配置転換者のほとんどは組合役員、中央委員、分会委員、青年婦人部役員、ないしはそれらの経験者であること、③一方、第二組合員や非組合員に対する配置転換は皆無に近いこと、④従前、大阪支社においては配置転換がほとんど行なわれていないこと、⑤本件各配置転換は、従前の取扱いに反し、事前通知・協議を経ることなく一方的になされているこ

と、⑥いったん配置転換した者をさらに２度、３度と配置転換したり、あるいは原職に戻したりしていること、⑦前記就労式の席上における会社役員の発言、協定解説パンフの序文､多数の組合員に対する懲戒処分などにみられるように､会社は9.18協定締結後も組合を嫌悪していることなどをあわせ考えると、本件各配置転換は、いずれも前記懲戒処分に引続き組合組織の弱体化をも企図してなされたものと判断せざるを得ない。

したがって、本件各配置転換は、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

(ｲ) 申立人らは、主文救済のほか、陳謝文の手交および今後の不利益取扱い、支配介入の禁止をも求めるが、主文救済によって救済の実を果たし得ると考えるので、このような救済を付加する必要を認めない。

以上の理由に基づき当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和49年７月17日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎

〔別紙〕

申立人組合員目録

	氏　　名	住　　所
1	X_{1}	京都市伏見区
2	X_{2}	神戸市須磨区
3	X_{3}	大阪市此花区
4	X_{4}	大阪市東住吉区
5	X_{5}	京都府長岡京市
6	X_{6}	京都市伏見区
7	X_{7}	大阪府池田市
8	X_{8}	京都府城陽市
9	X_{9}	神戸市灘区
10	X_{10}	大阪府枚方市
11	X_{11}	大阪市東住吉区
12	X_{12}	大阪府四條畷市
13	X_{13}	大阪市東住吉区
14	X_{14}	大阪府堺市
15	X_{15}	大阪府吹田市
16	X_{16}	大阪府摂津市
17	X_{17}	大阪府泉南郡阪南町
18	X_{18}	大阪市東住吉区
19	X_{19}	大阪府池田市
20	X_{20}	京都市左京区

（以上２０名）