

東京、昭 48 不 82、昭 50. 3. 4

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部

申立人 X

被申立人 株式会社 廣屋

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部（以下「組合」という。）は、東京地方における一般産業、中小企業に従事する労働者が組織する労働組合であり、組合員数は約 13,000 名である。そして、被申立人株式会社廣屋の従業員で組合に加入している者は、総評全国一般労働組合東京地方本部廣屋分会（以下「分会」という。）を組織（申立時 26 名）している。このほか、同社の従業員は、全食品同盟廣屋労働組合（組合員 410 名）を組織している。

(2) 申立人 X は、昭和 40 年 4 月、被申立人株式会社廣屋に入社、中央店計算課（但し、昭和 45 年 4 月、会社の機構改革にともない、事務センターと改称）に配属され、昭和 48 年 5 月 18 日に後記の理由で解雇されるまで勘定元帳の業務を担当していた。

また、同人は、昭和 43 年 9 月 5 日、分会結成時から分会執行委員兼財政部長となり、

昭和 45 年頃から教育部員として分会ニュースなどの発行を担当していた。そして昭和 47 年 9 月、執行委員を辞任したが、現在も財政部長である。

- (3) 被申立人株式会社廣屋（以下「会社」という。）は、酒類、食品類の卸問屋で、肩書地に本店を有する外中央店、杉並支店、大田支店、荒川支店、三鷹支店、神奈川支店及び千葉支店を有しており、従業員数約 650 名である。

2 事務センターの杉並移転と X の赴任拒否

- (1) 会社は、昭和 47 年 6 月、5 年間に 160 名の減員を見込んだ経営の合理化計画を発表し、その計画の一環として事務センターを本社所在地から杉並区上井草へ移転することとなり昭和 47 年 8 月 11 日 A 分会長にその旨を通知した。

同月 14 日、B 1 事務センター所長は事務センター所属の従業員全員を集めて移転に伴って通勤の距離等の関係で問題のあるものは申し出るようにと述べた。翌 15 日、申立人 X は B 2 課長に対して「越ヶ谷に家を捜している、そこからだと 2 時間かかる」と申し出たが、B 2 課長から「私も 2 時間かかる、行って欲しい」と言われ、その日はそれ以上の話にならなかった。他に通勤困難を申出た者 2 名、組合に相談しなければ返事ができないと言った者が 1 名（何れも男子従業員）いたが、結局、会社の説得によって本人らは納得した。また、事務センター勤務の女子従業員のうち通勤困難を訴えた 6 名に対して会社は、翌年 1 月 6 日と 2 月 17 日に本社あるいは中央店へ配置転換を発令した。

- (2) X は、昭和 47 年 11 月 10 日、B 3 課長に対し、「埼玉県越ヶ谷市へ引越すことになったので、通勤が大変である。交替を探して欲しい」と申し出、ついで、昭和 48 年 1 月 8 日にも同じ趣旨を伝えた。そこで会社では越ヶ谷から杉並までの朝の通勤時間を実測させたところ、1 時間 45 分位であるとの結論を得たので、同月 20 日、B 3 課長は X に、通勤は可能である。どうしても通勤が無理なら社宅を貸与することとし、その場合、家賃の八割は会社で負担する。また、X の家は会社で借りあげるが、本人が戻ってくるときにはすぐに明け渡すとの方針を伝えた。しかし、1 月 30 日 X は、社宅の話を通り、その後 2 月 6 日、9 日、12 日に B 3 課長と話し合い、B 3 課長は

「自分の判断で1年以内には本社か中央店に戻す」とも述べてXを説得した。また、2月14日にはB2課長も同じくXを説得したが、Xは、「帰る保証がなければ行けない。どうしてもというなら会社を辞めざるを得ない」との態度を示した。

3 Xの赴任拒否と組合の対応

- (1) 組合は、2月17日および22日、①Xを本社か中央店あるいは荒川支店の事務部門へ配属せよ、②人事配転にあたっては、事前に組合と協議せよとの要求書を会社に提出し、団体交渉をもつよう申し入れたが会社はその都度これを拒否し、ついで27日本労働委員会における団体交渉促進のあっせんにも応じなかった。
- (2) しかし、3月1日、ついで3日、団体交渉がもたれ、組合は、業務上の必要性を認め、Xを当面、杉並に赴任させるが、期間は3ヶ月として、本社か中央店あるいは荒川支店の事務部門に配置転換することを文書で確約せよと要求し、これに対して会社は、Xは杉並へ赴任せよ、合理化の進展によって減員可能な時点で配転を考慮するが、3ヶ月というわけにはいかないと答えた。
- (3) そして、事務センターの杉並移転は3月3日に行われ、5日から営業を開始した。また、5日会社はXに杉並へ赴任するよう説得をくり返し、これに対して中央店ならびに本社の分会員十数名が職制のまわりを取り巻いて抗議するなどのことがあり、翌6日も同様の説得がなされ、両日とも団体交渉も行なわれたが進展しなかった。
- (4) 翌7日、組合はXが同日から指名ストライキに入ることを会社に通告した。同日、会社はXに8日から杉並へ赴任せよ、命令に従わない場合は処分せざるを得ないとの命令書を渡し、組合は、指名スト後にこのような警告を行なうことは正当性がないと会社に抗議した。
- (5) 3月20日の団体交渉で、会社はXに杉並へ赴任するよう口頭で申し渡した。組合は、3月29日、X問題の早期解決と賃金引き上げを要求して2時間のストライキを行った。
- (6) 3月31日、朝、B4人事副部長とB5人事課長は越ヶ谷のX宅を訪ねて説得したが、組合は、この会社の行為に対して文書で抗議した。

(7) 4月3日の団体交渉で双方は、人事異動にあたって、課長の進言と本人の希望を参考にするとの基本原則にしたがうことで合意した。そして組合はXの赴任についても一度検討してみるということで分れた。しかし、5日の団体交渉で、組合はXの赴任について何らの提案をしなかったため、会社はこれ以上交渉を続けても無意味であると発言した。

4 Xに対する出勤停止処分

(1) 4月6日、会社は、Xに対し、3月5日以降の同人の行為は業務命令違反であり、就業規則第83条9項（業務上の指示または命令に服さないとき。）に該当するという理由で4月9日から16日までの出勤停止処分を行ない、7日、組合と分会にその旨を文書で通知した。

組合は、この処分に抗議するとともに、10日と17日にそれぞれ4時間のストライキを行なった。

(2) 4月17日、会社は、Xに対して18日に本社人事課へ出頭するよう通知すると同時に分会に対してもその旨を依頼したが、Xは、出頭しなかった。18日、会社はXに20日から杉並へ赴任するよう命令書を渡した。この命令書にも前回同様の処分警告が付記されていた。

(3) 21日、会社はXに対し、前回の処分を受けながら改俊の情がない。加えて他社員による時間外勤務、応援者の派遣を行っている状態であるという理由で重ねて4月23日から5月8日までの出勤停止処分を通告し、同時に組合と分会にも文書で通知した。

この処分に対して組合は、4月24日と26日に1時間と4時間のストライキを行った。

5 Xの解雇

(1) 5月9日、会社はXに11日までに人事課へ出頭するよう命じ、12日には14日から杉並へ赴任するよう命じたが、Xはこれに応じなかった。

(2) 会社は、5月17日付書面をもって、Xに解雇を通知するとともに、18日、その旨を組合と分会にも通知した。しかし、いずれの通知にも解雇理由は表示されていなか

った。

5月26日、組合は団体交渉でこの解雇に抗議するとともに解雇理由を質したところ、会社の回答はXが業務命令に従わず又、反省の色なきため、止むを得ず会社の秩序を守るため解雇したということであった。

第2 判断

(1) 申立人は、会社がXの杉並赴任を固執したのは、同人が組合の中心的幹部であったことによると主張する。しかしながら、①組合は昭和47年8月事務センターの移転について通知を受けながら翌昭和48年2月17日の団体交渉申し入れまで、半年もの間この問題を組合としてとりあげず、個人折衝にまかせていたこと、②X個人も組合も、杉並への赴任拒否理由としては、本件申立てに至るまで、もっぱらX個人の通勤事情のみを問題とし、組合活動上の理由を全くあげていなかったことからみて、会社がXの組合活動を理由として杉並への赴任を強硬に主張したとは認められない。むしろ、事務センターの移動に伴って、Xの勤務先が移転したもので、これにつきXが通勤事情の上で難色を示し、組合がこれを組合員の労働条件の変更として団体交渉の対象にとりあげたところから、労使の紛争が生じたものとみることができる。

(2) 申立人は、Xに対する出勤停止処分及び懲戒解雇は、正当な組合活動たるストライキを理由とするものであると主張し、被申立人はストライキは違法であり、処分はXの赴任拒否を理由とする企業秩序維持のための止むをえない手段であると主張する。

そこで、右処分に至る経過を見ると、労使双方とも誠意をもって団体交渉を行い、この問題を処理しようという姿勢に欠け、やや性急にスト、処分といった最終的手段に訴えたきらいがある。

(イ) すなわち、会社は当初、組合との団体交渉でこの問題を取りあげる姿勢に欠け、昭和48年3月1日、3日にようやくもたれた2回の団体交渉でも、B3課長らがX個人を説得するに当たってとってきた態度を変更せず、交渉により事態の解決を図る姿勢はほとんどみられなかった。その後、会社は3月5日、6日、7日、20日と上司による説得、赴任命令書の交付などをくり返し31日には上司がXの私宅を早朝訪ね

て説得するなど、個人の説得にはかなりの熱意を示したが、団体交渉では当初の立場をほとんどゆずることなく、組合の譲歩を求めるに止まった。

(甲) 一方、組合はXの杉並赴任後3ヶ月以内に配置転換を行なうことを確約せよとの主張を堅持し、以後団体交渉においては歩みよりを示さず特に4月3日の団体交渉で将来の人事異動の基本原則についての合意が一応成立し、会社側が5日の団体交渉で重ねて組合に対しXの赴任について新提案を求めたにもかかわらず、組合はこれに対して何らの新提案を行わず、団体交渉は進展しないままに終わったのであって、組合が積極的に事態の解決に努力したとはみられない。

(乙) 以上の経過から判断すると、本件紛争は、会社、組合双方が紛争の平和的処理のため弾力的態度で努力すれば、解雇、指名ストなどの最終的手段をとらずに問題を解決することが可能であったものと認められ、今日においても、なお、労使が紛争の平和的処理につとめ、組合およびX個人が本件紛争について遺憾の意を表わし、他方会社はXの解雇を撤回し、Xは杉並事務センターに一応赴任し、以後できるだけ早期に同人を通勤時間の短い職場へ配転することに努力し、この件について組合と団体交渉することが望ましい。

(丙) しかしながら、不幸にして事態は上記のように進展してしまったものであるが、会社は、個人折衝の段階ではかなり弾力的態度をとり、社宅提供、Xの自宅借上げ、非公式ながら配転の見通しの提示などの譲歩をしていることがうかがわれる。これに対し、Xは杉並への移動の可能性が生じた時点で自己の住居を越ヶ谷に決定し、そのために生じた通勤の困難という個人的理由であくまで赴任を拒否し、会社の説得に応ぜず、3月7日組合が指名スト通告を行なう以前の同月5日、6日の2日間は事実上赴任に応ぜず、会社の指示に従った労務提供を行なっていないのであって、組合の指名ストはXのこのような赴任拒否行為を形式上組合の行為として認めるための手段にすぎなかった。このように会社がXに対して行なった出勤停止処分及び解雇は、もっぱらXの赴任命令拒否行為を理由とするものであり、同人が指名ストに入ったことを理由とするものではないから、申立人のいう本件出勤停止処分及び

解雇はXの正当な組合活動を理由とする不当労働行為に該当するとの主張は採用しえない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件は、労働組合法第7条に該当しない。

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

昭和50年3月4日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼