

大阪、昭48不66・71、昭50. 7. 24

命 令 書

申立人 三晃労働組合大阪支部

被申立人 株式会社 三晃社

主 文

- 1 被申立人は、A 1、A 2、A 3 及び A 4 に対し、次の措置を含め昭和48年 8 月11日付け配置転換命令及び同年10月11日付け解雇がなされなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること
 - (2) 解雇の日から原職復帰の日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額から既に支給した金額を除いた額（これに対する年 5 分の割合による金額を含む）を支払うこと
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社三晃社（以下、「会社」という）は、肩書地に本社を、東京都、大阪市、静岡市、広島市に支社を、浜松市に営業所を置いて、新聞広告及び一般広告代理業等を営む会社であり、本件審問終結時の従業員数は約330名である。
- (2) 申立人三晃労働組合大阪支部（以下、「大阪支部」という）は、本件審問終結時

社の従業員173名で組織する三晃労働組合（以下、「組合」という）の下部組織で、大阪及び広島の両支社に所属する従業員で組織されており、その組合員数は本件審問終結時31名である。

2 組合結成前の状況

- (1) 昭和45年5月ごろ、労働条件に不満を持つ本社の一部若手従業員らは、「つぶやき会」という団体を結成し、非公然のまま組合活動を始めた。しかし、同年年末ごろには、その活動が活発に行われるようになったため、「つぶやき会」の存在は会社の知るところとなった。
- (2) 46年に入り、上記「つぶやき会」を労働組合に組織替えしようとする動きが活発になったが、これに対し会社は、本社、静岡支社及び大阪支社で、およそ次のような行為をした。

ア 本社関係

- ① 1月ごろ、当時、ラジオ・テレビ製作局長であったB 1（その後、同人は常務取締役で労務担当に就任した。以下、同人を「B 1 労担」という）は、その部下であり、かつ「つぶやき会」のメンバーで、組合結成後、それぞれ第1期及び第2期の中央書記長を勤めたC 1、C 2（以下、「C 2」という）らをホテルなどに呼び出し、組合結成を見合わせるよう説得し、また第3期の中央執行副委員長を勤めたC 3に対しては、「組合を結成するより、親睦団体である三友会を発展させ、それに似た組織にすればよいではないか」との旨の発言をした。
- ② 1月29日、当時、営業局次長であったB 2（その後、同人は営業局長に就任した。以下、同人を「B 2 局長」という）は、静岡支社長B 3（以下、「B 3 支社長」という）とともに第2期及び第3期の中央執行委員長を勤めたC 4（以下、「C 4」という）を料亭「翠芳園」に呼び出し長時間にわたり、「現在、会社では機構改革案を用意している。社長の組合嫌いからみて、今組合が結成されると、この改革案は水泡に帰すことになるだろうし、また組合結成の中心人物が全員解雇というようなことにもなりかねないので、この機構改革案を全従業員に発表するまで組

合の結成を待ってほしい」との旨述べた。

- ③ 同日、代表取締役B 4（以下、「B 4 社長」という）と常務取締役B 5（以下、「B 5 常務」という）の両名は、「つぶやき会」のメンバーであるC 5（以下、「C 5」という）の父がB 4 社長と懇意であったので、C 5 宅に赴きC 5 に対して機構改革案を説明し、3 月26日まで組合の結成を待ってくれるよう要望した。

- ④ 2 月2 日、B 2 局長とB 3 支社長は連名で「3 月26日まで組合を結成しないことを条件に、会社は組織の切崩しと関係者の処分をしない」との旨の誓約書をA 8に手渡した。

イ 静岡支社関係

1 月ごろ、B 3 支社長は、静岡支社の従業員約10名を支社長室に呼び「組合活動をやっているだろう。もしやっていないなら、その旨を記載した書面を提出するように」と述べ、更に同月25日、そのうちの5 名を小料理屋に呼び出し、組合結成を見合わせるよう説得した。

ウ 大阪支社関係

同じころ、B 5 常務は従業員のA 5 に対し、誰が組合結成の中心人物であるかを教えるように求めた。

- (3) 以上のような会社側の言動にもかかわらず、46年3 月16日、組合は結成され、翌17 日、その旨を会社に通告した。

なお、結成当時の組織状況は第1 表記載のとおりである。

第 1 表

区分	大阪支社	本社	東京支社	静岡支社	浜松営業所	広島支社	計
従業員数(名)	63	281	94	62	10	17	527
組合員数(名)	58	209	89	39	5	13	413
組 織 率(%)	92	74	95	63	50	76	78

3 組合結成後の状況

(1) 組合が結成された直後の46年3月29日、B4社長は、本社の5階ホールに身分制の問題を説明すると称して、係長以上の従業員を集め、係長以上の役付従業員、運転手、秘書、交換手、タイピストらは会社の利益代表者であるから、その職責を充分自覚し職務を全うするよう要請する演説をした。

また、総務・経理関係の業務に従事する従業員に対しても、それぞれ上司から「会社の機密に触れる立場上、組合員であることはふさわしくない」という意味の発言があったため、総務・経理関係の組合員数名は組合を脱退した。

(2) 同年8月3日、会社は組合に対し、以下に記載する従業員は労働組合法第2条但書第1号に該当するか、又はそれに準ずる者と考えられるから組合員の対象外とするようにとの申入れを文書で行うとともに、同内容を記載した文書を会社掲示板に張り出した。

会社が組合員の対象外にするよう申し入れた従業員の範囲は次のとおりである。

- 「① 会社の利益を代表する者及びこれを補佐する者（主事二級以上の資格者、職制上の地位がチーフ・AE以上の管理監督的地位にある者並びに経営管理室、社長室、総務・経理の各部門に所属する者等）
② 会社の機密に接する職務にある者（電話交換手、タイピスト、秘書、運転手）
③ 経営の秩序維持の任にある守衛、保安警備要員等
④ 安全及び衛生保持の責任者
⑤ 期間を定め、又は臨時に雇い入れられる者
⑥ 嘱託者、契約者、試傭社員」

なお、上記①～⑥に該当すると考えられる従業員は全従業員の50～60%に達する。

(3) 同月10日、会社は、同年3月15日の役員会で決定された機構改革の一環である定期人事異動制度に基づき異動の発令をしたが、このなかで42名に対し部コーディネーターに、24名に対しAE又はチーフにそれぞれ昇格発令した。

なお、部コーディネーター、AE・チーフとは会社の職制の呼称であり、会社では第2表記載のとおり、同年3月26日及び47年2月21日の人事異動の際に2度にわたり

呼称変更が行われている。

第 2 表

46年 3 月25日以前	46年 3 月26日以降	47年 2 月21日以降
局 長	ディレクター	局 長
局 次 長	局コーディネーター	局 次 長
部 長	スーパーバイザー	部 長
副 部 長	部コーディネーター	副 部 長
課長、課長待遇 係長、係長待遇	A E ・ チーフ	チーフ

会社は、この昇格発令を前にして、部コーディネーターへの昇格有資格者に対して「副部長は会社の管理者に属し、組合員であることとは両立しない」旨を伝えた。

なお、47年11月現在、本社で局長以下の従業員約220名中部長以上が13名、副部長が42名在籍していた。

部コーディネーターに発令された者のうち組合員であった23名のほとんどは発令直前に組合を脱退し、残りの者も発令後間もなく組合を脱退した。また、A E 又はチーフに昇格した者のなかからも数名の脱退者が出た。

(4) 47年10月21日、会社は昇格人事を行ったが、大阪支社のチーフC 6、同C 7、同C 8は副部長に昇格し、これと同時に組合を脱退した。

(5) 48年初頭、会社は「1973年労務方針」と題する文書を副部長以上の職制に配布したが、そのなかには、「闘争至上主義、イデオロギー至上主義に毒された三晃労組……。三晃という企業に負わされた社会的責任、この企業に生活根拠を置く400余の社員の生活を支える企業責任を、ほんの一握りの誤った階級主義者の思想通りに左右されることは絶対許してはならない……。運命共同体意識を持ち得ない社員がもしあった場合、他の大多数の社員を救うため思いきった措置をとる覚悟を併せて持つ必要がある」との記事が掲載されていた。

(6) 従来、組合は集会場として、本社5階のホールを使用していた。このホールは、会社に事前に届出さえすれば、支障のない限り、いつでも使用が認められていた。ところが、48年3月10日、会社は、組合に何の連絡もせずこのホールを取り壊し、社長室・重役室とコンピュータ室に改造した。

その2日後の12日、会社は組合に対し、突然本社5階にある組合事務所を本社1階駐車場の奥の部屋に移転するよう申し入れたが、組合はこれを拒否した。

組合は、上記両事項につき愛知地労委に不当労働行為の救済を申し立てた。一方、会社もまた、名古屋地裁に組合事務所の移転を求める仮処分の申請をなしたが、結局同地裁で次の内容の和解が成立した。

- ① 組合は、現在使用している組合事務所を48年6月3日までに会社に引き渡し、会社は新組合事務所にクーラーを設置する。
- ② 組合の集会は、原則として食堂を利用する。
- ③ 組合は、愛知地労委に対する救済申立てを取り下げる。
- ④ 会社は、本件のごとき事態にいたったことにつき遺憾の意を表明する。

4 大阪支部の状況

(1) 大阪支社においても、同支社所属の従業員A6、同A7らは、本社で結成された「つぶやき会」のメンバーからの働きかけもあり、本社での動きと並行して会社に秘して組合結成の準備をすすめていた。

46年3月16日、前述のとおり全社的に組合が結成され、大阪支社では同支社所属の従業員63名中58名（組織率92%）が組合に加入し、組合の下部組織として大阪支部を組織した。

(2) 大阪支部は、結成通告と同時に大阪支社に対し、大阪支部独自の要求書を提出し、同月17日夜開催された団交の結果、即日支社長代理B6（その後、同人は大阪支社長に就任した。以下、同人を「B6支社長」という）との間に「覚え書」を取り交わした。

この「覚え書」には「①不当労働行為は絶対にしない。②B6支社長代理は、現在

の情勢において感情的には社長が団交に出るのが望ましいと思う。……③B 6 支社長代理が判断できる範囲のものなら要求を処理する。……」

との事項が含まれていた。

この結果46年春闘において、大阪支部独自の要求を会社側がいれて協定化（同年4月15日）された事項には、①毎日の朝礼の廃止、②土曜日の朝礼時に行われていた社歌の斉唱の廃止、③勤務時間外の女子のお茶くみの廃止、④医薬品の充実、⑤諸会議の就業時間内の開催、等が盛り込まれた。また、同月30日の支部団交において、B 6 支社長は大阪支部の要求をいれ、同年4月1日以降当・日直制度を廃止するとの協定が成立した。なお、この要求を最初に実現させたのは大阪支部であった。

- (3) 46年5月、大阪支部は、関西地区広告労働組合協議会に加盟し、その後同協議会に事務局次長を送り出すなど活発な共闘活動を行った。

46年暮れごろから、会社は各支社長に対して、各支社での独自の団交を行うことを禁止したが、47年11月18日、大阪支部はB 6 支社長に対し団交を要求し、事実上B 6 支社長との間に団交が開催されていた。

- (4) 組合及び大阪支部は、結成以来、46年及び47年の春闘などで活発な闘争を行った。この闘争において、組合側は、本・支社の各社屋にビラを貼付した。このビラは、大阪支社では本・他支社のように非組合員によりはがされることはなく、47年4月28日、大阪支部とB 5 常務との間に「常務は今後ビラを撤去したりするような行為をしないよう重役会で努力する」旨の確認事項が取り交わされた。

- (5) 46年8月10日、前述のとおり66名の昇格人事が発令されたが、大阪支社において部コーディネーターに昇格したC 9、C 10の両名は発令直前に組合を脱退し、チーフに昇格したC 11ら3名は発令後脱退した。こういった脱退のために大阪支部の組織率は次第に低下していったが、他の支部に比較していまだ高い組織率を維持した。

48年8月現在における各本・支社の組織状況は、第3表記載のとおりである。

第 3 表

区分	大阪支社	本社	東京支社	静岡支社	浜松営業所	広島支社	計
----	------	----	------	------	-------	------	---

従業員数(名)	51	221	50	43	6	18	389
組合員数(名)	33	134	29	17	2	3	218
組 織 率(%)	65	61	58	40	33	19	56

5 本件配転

- (1) 48年8月11日、会社は同年の定期人事異動の発令をしたが、これに先立ち同月1日、各配転予定者に対し、異動の内示をした。ただし、A2に対する内示は同月2日になされた。

この内示と同時に、会社は46年3月31日付けで組合と取り交わした「覚え書」に基づき、組合にも通知した。

この内示を受けた配転予定者は全社で39名で、そのうち現住所からの通勤が不可能となる配転、つまり遠隔地配転の予定者は12名であった。この配転予定者の本・支社別内訳は第4表記載のとおりである。

第 4 表

区 分	遠隔地配転	本・支社内での 配 転	計
大阪支社	名 名 8 (7)	名 名 2 (2)	名 名 10 (9)
本 社	2 (2)	25 (25)	27 (27)
東京支社	2 (0)	0 (0)	2 (0)
計	12 (9)	27 (27)	39 (36)

() 内は組合員(うち数)

- (2) この通知を受けた組合は、会社に対し同月4日、9日及び13日、それぞれ即日団交を開催するよう申し入れるとともに、同月6日「今回の配転は人べらしをねらい、首切りを企図した不当配転であり、組合弱体化につながる」との旨の通告書を提出し、

抗議した。

- (3) 会社は、この団交申入れを受け入れ、同月6日、10日及び13日の3日間、配転問題につき団交が開催された。しかし、その席上会社は、今回の配転は東京・大阪の両支社が赤字であること、全社的に営業成績を向上させるには、人材の活用化・効率化が必要であり、人的に余裕のある支社から本・他支社に配転させる業務上必要性があったこと、また個々の人事問題は会社の専権に属するものであり、団交には全くなじまないものであることなどを述べて、組合の配転撤回の要求には応じなかった。
- (4) 同月11日、会社は配転を内示した39名に対し、内示どおりの辞令を交付した。しかし、大阪支社の遠隔地被配転者8名のうち第5表記載の6名は辞令の受領を拒否した。このため同月20日、会社はこの6名に対し、同月11日付けの辞令を内容証明郵便で各人あて送付した。

第 5 表

区分 氏名	配転前職場 (大阪支社)	配転先職場	組合役職名
A 1	企画制作部 ラジオ・テレビ制作課	本社企画制作局 ラジオ・テレビ制作部 第2グループ	支部執行委員
A 2	業務部 営業第1課	広島支社 第2営業部	支部執行委員
A 3	企画制作部 デザイン課	本社事業局 印刷交通広告部	元中央執行委員 前支部執行委員 書記局次長
A 4	企画制作部 デザイン課	本社企画制作局 制作部 第3グループ	前職場委員
A 5	企画制作部 企画調査課	本社企画制作局 制作部 第3グループ	元職場委員 書記局員

C12	企画制作部	本社企画制作局	職場委員
	デザイン課	ラジオ・テレビ制作部	
		第4グループ	

(上記各人の表示は、以下姓のみをもって行う)

- (5) もともと広告業界では、同業者間での従業員の異動が激しく、会社においても同じような傾向が見受けられ、46年3月から本件配転時の48年8月までの2年5ヵ月余りの間に第6表記載のとおり138名が退社した。

第 6 表

区 分		人 員	退社率
46年3月現在の従業員数		527 名	—— %
48年8月現在の従業員数		389	——
上記期間の退社者数		138	26.2
内 訳	女子の退社者数	50	9.5
	女子を除いた退社者数	88	16.7

ところで、退社率は遠隔地配転を命じられた者が高く、46年以降の遠隔地被配転者(内示者を含む)の退社状況は第7表記載のとおりである。

第 7 表

区 分		被配転者数	退職者数	退社率	備 考
46年	一般	10 名	7 名	70.0%	46年年末までに退社した者 4名 それ以後に退社した者 3名
	役付	10	4	40.0	46年年末までに退社した者 2名 それ以後に退社した者 2名
	小計	20	11	55.0	
47年	一般	4	3	75.0	47年10月までに退社
	役付	9	2	22.2	47年年末までに退社した者 1名

					それ以後に退社した者 1名
	小計	13	5	38.5	
48年	一般	9	5	55.6	48年年末までに退社した者 3名 本件係属中に退社した者 2名 本件係属中の者 4名
	役付	6	0	0	
	小計	15	5	33.3	
計	一般	23	15	65.2	
	小計	25	6	24.0	
		48	21	43.8	

(6) 本件配転前の同年5月下旬ごろ、会社では新3ヵ年計画を立案し、全従業員に配布した。この3ヵ年計画は、47年度（47年6月～48年5月）を基準として、向う3ヵ年に予想される情勢の変化を見越し、会社運営の方針を示すものであった。この計画は高福利・高配当という標題を掲げ、年率20%の伸びを向う3ヵ年維持し、その間に通算73%強の増収を目指すというものであり、49年4月から新規学卒者の採用の再開もうたわれていた。なお、大阪支社の経営規模の縮小、人員削減などについては触れていなかった。

また、48年10月10日発行の広告業界紙「ADビジネス」には、会社について、「ここ1、2年組合問題で全社的に盛り上がりのなかった同社が、来年創立30周年を機に新3ヵ年計画を実施する。本社はもとより東京、大阪などの支社も、支社長、支社次長ラインを確立し、体制がためから積極策として情報収集の重要地区として強化していくことになった」とする記事が掲載されていた。

6 本件解雇

(1) 48年8月22日、28日、9月11日、21日及び10月3日の5回にわたり、会社は上記A1、A2、A3、A4及びA5の5名に対しそれぞれ赴任期限（8月27日、9月1日、21

日、25日及び即刻)までに赴任を要請する文書を内容証明郵便で送付した。

しかし、上記5名はこれに応じなかった。そこで会社は、同年10月9日の役員会の決定に従い、同月11日、同日付けで同人らを解雇することを決定し、解雇通知を内容証明郵便で各人あて送付するとともに同趣旨のことを打電した。

なお、大阪支部は、C12がこれより先、9月21日に赴任しその後退社したため同人に関する申立ての全部を取り下げ、またA5については、同人の配転及び解雇の撤回を求める部分の申立てを取り下げた。

7 人事異動制度

- (1) 会社は、人事異動制度については、45年までは必要に応じて適宜実施していたが、45年の半ばごろから、会社の総務関係以外の従業員からも、人事交流が必要であるとの意見が高まってきたこともあって、46年1月8日の役員会で会社組織に抜本的な検討を加え機構改革を行うことを決定し、また、このための検討機関として、職制を中心とした機構改革委員会と一般従業員を中心としたビジョン委員会の設立をも決定した。

これら委員会の目的は各委員会で会社の機構改革について計画・立案し、それらを役員会に答申するということであつた。

なお、機構改革委員会は、B5常務が委員長となり、委員は本社総務・経理の職制4名と各支社の総務・経理部門の担当者若干名で構成され、また、ビジョン委員会はB1労担が委員長となり、ほかに委員は本社から2名、東京、大阪、静岡の各支社から1名ずつ、計5名の一般従業員で構成され、本社からはC2、C4の両名が、大阪からは第1期の支部執行副委員長になったA11が指名された。

- (2) 上記両委員会は、直ちに機構改革及び会社の将来的展望の検討に入った。その中で、ビジョン委員会の委員に指名されたC2 C4の両名は、両名の名を冠した私案をビジョン委員会に提出した。この私案には具体的な問題点と題する項目の中に「本・支社間の交流が少ない」、「本・支社間の情報交換が少ない」との事項が記載されていた。

その後ビジョン委員会は、人材能力の非硬直化等の見地から人事交流の必要性を役員会に答申し、また、機構改革委員会も同趣旨の内容を答申した。

この結果、46年3月15日の役員会では、機構改革を実施することが決定されたが、その一環として定期人事異動制度が導入された。

- (3) この定期人事異動制度に基づき、同年8月10日、会社は前述のとおり66名の昇格発令をし、また、同日9名の遠隔地配転予定者に配転の内示をし、同月21日付けで発令した。

この件につき、組合は、直ちに団交を要求したが、会社は個々の人事は会社の専権に属するものとしてこの要求には応じなかった。このため組合は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、愛知地労委に対して救済を申し立てた。

46年10月2日、同地労委の審査委員は、労使双方に対し、「①本件申立てについては団交を開き可及的すみやかに解決するよう努力すること、②人事に関する問題については今後は苦情処理委員会を設けて、問題を解決すること」との勧告を行い、労使双方はこれを受諾した。

- (4) 46年10月21日、労使は同年8月21日付けの配転発令者のうち、配転に異議を申し出ているA9（以下、「A9」という）ら3名について団交を開催した。この結果「A9は原職場に再配転する、他の2名は配転命令どおり赴任する」との旨の協定が成立した。

その後会社は、愛知地労委の審査委員の勧告に基づき苦情処理委員会の設置に関する会社案を組合に提示した。しかし、組合は「同委員会を設けること自体、正しいものとは思わない。話し合う必要はない。組合と会社との接点は団交による」として同委員会の設置の検討を拒否した。

- (5) 上記のように、46年の定期人事異動で労使間の紛争が生じたため、会社は、同年10月、今後の人事異動の円滑化を図るため従業員個々人の事情を十分知る必要があるとして、従業員に対し自己申告表を配布し、それに記載して提出するよう求めた。しかし、組合はこれに反対し、組合員に配布された自己申告表を回収して、会社に返却した。

なお、この自己申告表の記載事項は、家族構成等の家庭状況、仕事・職場に対する

意見及び異動についての見解等である。

このように、組合が、自己申告書の提出を拒否したこともあり、会社にとって各従業員の家庭状況等が不明確であったため、会社は本件人事異動にあたり、配転予定者の家庭状況等について外部の調査機関に調査を依頼し、この結果を参考にして異動を発令した。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 大阪支部は、組合結成についてさまざまな妨害をし、結成後も破壊工作を続ける等、組合を嫌悪している会社が、活動が最も活発である大阪支部を重点に本件配転を発令したことは、組合組織を壊滅させようとする不当労働行為であり、したがって、配転拒否を理由とする解雇も不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対して会社は、本件配転は大阪支社の余剰人員の本・他支社への異動により大阪支社の赤字を解消するとともに人材の活用化・効率化を図り、同時に営業実績の向上が期待される本・支社の強化、補充による全社的営業成績の向上を目的とした業務上の必要に基づくものであり、発令手続きにおいても組合との協定に何らもとるものではなく、また、本件解雇も正当な配転命令を拒否したため止むを得ず行ったもので不当労働行為にあたらないと主張する。

2 本件配転までの背景

前記認定のとおり、会社は、①46年初めごろ、組合が非公然のまま活動を続けていることを知ると、本社ではB 4社長を始め会社幹部が「つぶやき会」の中心的活動家らに対し組合を結成しないよう圧力を加え、大阪、静岡両支社でもそれぞれ責任者が同様の行動に出た、②組合公然化後、会社の利益代表者とはいいい難い職務を担当する従業員にまで非組合員の範囲を広げようとした、③48年初め副部長以上の職制に配布した「1973年労務方針」において、組合の運動方針を攻撃中傷した、④48年3月、組合と協議しないまま、それまで組合に対して集会場として使用することを認めていたホールを社長室などに改造し、組合事務所の移転を求めた、⑤副部長昇格有資格者の組合員に対して、

発令前に「副部長は管理者に属し、組合員であることとは両立しない」との話を伝え、同人らは全員、昇格前後に組合から脱退している（なお、本社には従業員が約220名いるが、そのうち部長以上13名、副部長が42名である。したがって、会社の言い分によれば従業員のうち4名に1名が管理者ということになる。）

以上の諸事実からみて、会社が組合を嫌悪し、弱体化を図ったことは否定できない。

3 大阪支部の状況

大阪支部は、組合公然化後、他支部に先がけて支部団交によって独自の要求の解決を図った。当・日直制度の廃止やビラ撤去に関する取決め等がその結果であることは、組織上、争議戦術上の問題は別として、前記認定のとおりである。また、地域共闘にも積極的に参加するなど、組合の全支部中、大阪支部が最も積極的であったことが認められる。

4 配転の手続き

本件配転は、A 1 らの組合員を大阪支社から本社と広島支社に転勤を命じたものである。後述のとおり、配転に対する組合の態度は真剣に反省すべき点があるが、個々の人事について組合と協議の要なしとの会社の姿勢は、配転が労働条件の重大な変更であることを無視したものであり、発令手続きにもとるものではないとの会社の主張は採用できない。

5 赤字問題

会社は、本件配転の主な理由は大阪支社が大幅赤字を出し全社的にも赤字なので、大阪支社の余剰人員8名を本・他支社に転勤させる等により、全社的にも適正な人員配置をして業績をあげようとしたまでで他意はないと主張する。

しかし、会社の赤字については疎明されず大阪支社の赤字についても十分な疎明がなかった。のみならず、本件配転の約2ヵ月前の48年5月下旬に立案した新3ヵ年計画は、同年6月を起点として向う3ヵ年の会社運営を方向づけているが、それは、その期間中に通算73%強の増収を目指しており、大阪支社の規模の縮小は全く計画されていない。また、本件配転後2ヵ月目に発行された「ADビジネス」という業界紙には「会社は大

阪支社を本社、東京支社とともに情報収集の重点地区として強化する」旨掲載されている。このような中で、特に大阪支部の組合員多数を一举に転勤させねばならない情勢の急変あるいは特別の事情があったという説明は全くなかったということからみて、会社の主張は納得しにくい。

6 従業員の退社状況

会社においては、2年5ヵ月余りの間に退社した者138名、退社率は26.2%であることは前記認定のとおりである。このうち一般に離職率が高いとされる女子従業員50名を除くと、退職者は88名、16.7%となる。

ところで、46年3月から48年8月までの人事異動で遠隔地被配転者は48名（すべて男子）であるが、この中で内示又は発令の後、退社した者は21名、43.8%である。更に、これをチーフ以上の役職者を除いた一般従業員に限定してみると23名中の15名、65.2%が退社している。

一般に従業員の定着率が高いとはいえない会社であるが、とりわけ遠隔地配転を命じられた者の多くが退社していくことを、はっきりとみることができる。組合活動の最も活発な大阪支部の組合員多数を遠隔地に配転させようとしたことは、上記の事情と併せ考えると、発令によって退社することを期待し、それにより大阪支部の弱体化を図ったものと推認される。

7 結び

以上から総合判断して、大阪支部組合員A1、A2、A3及びA4の4名に対する本件配転命令は、会社及び大阪支社の赤字と人事の適正配置などを口実に大阪支部の弱体化を図ってなされたものであり、また、本件配転命令拒否を理由とする本件解雇も上記意図に基づいてなされたものであって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

8 その他

大阪支部は、主文救済のほか陳謝文の揭示を求めるが、その必要を認めない。

なお、前記認定のとおり、愛知地労委から勧告された苦情処理委員会の設置を労使と

も受諾しながら、組合は会社提案に応じなかったこと、会社が全従業員に配布した自己申告表の用紙を組合がこれに反対しまとめて会社に返却したことなど、組合は人事異動をやりにくくすることを図っているといえる。しかし、各地に支店を持つ企業にあっては人事異動は当然であり、また、特別の事情がない限り、たとえある個人がある支店に採用されたとしても、他の支店若しくは本店への転勤があり得ることは勤め人の常識である。事実、前記認定のとおり、本件においても、組合の中央執行委員長となったA8らが会社に具申した意見でも本・支社間の人事交流を図ることを主張している。また、本件配転に関して会社は、個々人の家庭状況などを知るため外部の調査機関に依頼している。このような通常考えられない措置を会社がとらざるを得なかったのは、組合が自己申告表の提出を拒んだところに原因がある。組合にとっても、人事異動を組合弱体化などの不正な手段として会社に悪用させないために、組合員の家庭状況などを正確に会社に把握させるとともに、苦情処理委員会の活用を図るべきである。特に後者については、特別の事情が認められないのに、愛知地労委に違約したことになる。このような組合の態度は、健全な労使慣行を確立する上からみて反省すべきである。

以上の事実認定及び判断に基づき当委員会は、労働組合法第27条及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50年 7 月24日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎