

大阪、昭49不53、昭50.12.9

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 株式会社 丸福鉄工所

主 文

- 1 被申立人は、昭和49年5月23日に発したA1に対する滋賀工場への配置転換命令を撤回しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人組合代表者あて

被申立人会社代表者名

当社は、下記の行為を行いましたが、これらの行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝し、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

- 1 貴組合員A1氏に対して、滋賀工場勤務を命じたこと
- 2 貴組合員に対して貴組合丸福鉄工所分会からの脱退を勧めたこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社丸福鉄工所（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び大阪工場を、滋賀県草津市内に滋賀工場を、また同県八日市市内に八日市工場をそれぞれ置いて工作機械の製造、販売を営む株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時、本社及び大阪工場が71名、滋賀工場が118名、八日市工場が13名である。

(2) 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、金属産業の労働者約3,200名で組織する労働組合であり、本件審問終結時、会社に勤務する組合員9名は組合の下部組織にあたる丸福鉄工所分会（以下「分会」という）を組織している。なお、分会に加入していない大阪工場及び滋賀工場の従業員は、各工場別にそれぞれ同一名称の丸福鉄工所労働組合（以下「丸福労組」と総称する）を組織しているが、両労働組合は一体となり会社との団体交渉に臨んでいる。

2 本件申立前の労使関係

(1) 分会結成直後の状況

昭和41年11月15日、会社従業員45名は組合に加入して分会を結成した。以後会社と分会は激しく対立し、組合は、44年7月7日、委員会に対して、43年年末一時金の支給に関して不利益取扱いがなされたなどとして、不当労働行為救済申立て（44年（不）第31号事件）を行った。しかし、当委員会の関与により、会社と組合は、44年11月17日、「会社が組合員の解雇、懲戒、異動、配置転換等はじめ労働条件の変更に関する問題が起きた場合又は賃金体系の改定を行おうとする場合には組合と充分話し合って行う」こと、「賃上げ、一時金、諸手当その他名称の如何を問わず会社が従業員に支払う全てのものは配分基準を明確に公表する」こと、「同一要求事項については同時に回答する」ことなど8項目について協定を締結し、和解した。

なお、分会結成直後に丸福労組が組織され、上記和解当時の分会員は4名であった。

(2) 48年年末以後の賃上げ及び一時金に関する団体交渉

ア 48年年末一時金について、会社は丸福労組とは4回にわたり団体交渉を行った。しかし、分会とは団体交渉を行わず、単に分会長A2に対して金額等を通知するだ

けであった。

イ 会社は、49年度賃上げについて、分会に対して丸福労組に対する回答より低額の回答を示して、これ以上の回答はできないとの旨通告し、また、同年夏期一時金については、分会とは団体交渉を行わず、丸福労組と妥結した内容を分会に示して、25時間以内に妥結の意思表示がない場合は支給予定日には支給しないとの旨通告した。分会は、このような会社の態度を不当としてその都度会社に対して抗議した。

ウ なお、会社と分会は、50年7月15日、「賃上げ、一時金及び労働条件の変更に関しては今後分会と丸福労組とは交互に団交をし、同時回答に関してはおくれても一日をこえない」旨の協定を締結した。

(3) 長期欠勤者に対する賃上げ削減措置等

ア 48年春闘時、大阪工場総務課長B1は、分会書記長A3に対し、「今年は長欠者の賃上げは減額するかもわからん。会社案がはっきりすれば分会に相談する」と述べ、これに対し同書記長は、「賃上げが解決した時点で話合いたい」旨申し入れた。しかし会社は、分会とは話合うことなく、前年度に1ヵ月以上欠勤した丸福労組員2名及び副分会長A1の48年度賃上げは、12ヵ月に対する欠勤月数の比率分だけ削減した。

なお、丸福労組は、会社から口頭で申入れのあった上記措置について、実施時期を含めすべて了承し、実施後に会社と協定を締結した。

イ 48年5月、A1は賃上げが低いことに気づき、その旨を分会に報告した。分会は、直ちに①一方的に実施したこと、②削減率が大きいことについて会社に抗議した。しかし、会社は変更することなく、また、48年10月19日及び翌49年2月23日、これについて団体交渉が開かれたが話し合いは進展しなかった。

ウ 同年3月5日、A1は、分会の決定に従って賃上げ削減分の支払いを求める訴えを大阪地方裁判所に提起し、同年7月17日、同裁判所はA1の請求を認容する判決を言渡した。なお、会社は、6月5日の口頭弁論には出頭しなかった。

エ 49年4月22日、勤務時間終了後B1課長はA2分会長を誘って新世界の飲食店へ

行き、「裁判を取り下げてほしい。分会をやめて中立になってはどうか。分会をやめても君を悪いようにはしない」と述べた。

また4月30日、会社専務B2は、A3書記長に対して「裁判を取り下げてほしい」、「分会をやめて中立になってほしい」旨述べた。

才 7月15日午後4時ごろ、代表取締役B3及び大阪工場長B4は、5月22日に丸福労組を脱退して分会に加入したA4及びA5を会議室へ呼び両名に対してB3社長は、「組合が2つあるのはやりにくい、分会に入っても何もようならん、嫌いなもんは嫌いや」と述べ、また、B4工場長は、「中立になつたら後はなんとかする」と述べた後、「パチンコでもしいや」と言って、それぞれに1万円を手渡した。

3 A1に対する配置転換命令

(1) 5月23日午後3時30分ごろ、B4工場長及びB1課長は、A1を会議室へ呼び、同人に對し辞令を示したうえ、滋賀工場において平削盤工が労働災害に遭ったから6月1日から同工場へ行ってくれとの旨命令した。しかし、A1は、「よく考える」と述べ、辞令を受け取らなかつた。

また、B4工場長及びB1課長は、A1の次にA2分会長及びA3書記長を呼び、A1の配置転換について説明したが、A3書記長は、「本人とも相談する」とのみ答え、翌24日、分会は会社に対して団体交渉の開催を申し入れた。

(2) 前記分会の申入れに基づき、5月29日、会社側は滋賀工場長B5ら4名、分会側は組合南大阪支部役員2名を含む6名が出席してA1の配置転換について団体交渉が開催された。

席上B5工場長は、「人員をなんとかしてくれんかと大阪工場へ相談した。しかしA1でないといかんということではない」と発言したが、会社側は、A1には子供がなく身軽であるので同人を滋賀工場へ配置転換することに決定した旨説明した。他方分会側は、この配置転換は従来の経緯からみると不当労働行為であり、本件配置転換の話合いに入る前に、まず正常な労使関係の樹立を確認する文書を交換したい旨要求した。このため会社側は、しばらく交渉を中断して協議した結果、①文書交換の必要は

ない、しかし、②6月1日という赴任年月日についての命令は撤回すると回答し、当日の団体交渉は約1時間で終了した。

なお、上記交渉において、分会は会社に対して配置転換に伴ってA1を役職につけるか否かを問い合わせたが、会社はその意向はない旨表明した。

(3) その後A1は、従前どおり大阪工場で勤務していたが、49年7月12日付けで、同人の自宅あてに会社代理人弁護士C1から、配置転換命令の「正当性と命令違反に対する処罰制度を説示する」との次の内容を記載した通告書が書留内容証明郵便で送付された。すなわちこの通告書には、配置転換命令は正当かつ合理的な理由に基づくものであるが、A1及び分会は正当な理由なくこれを拒否し職場を乱そうとしており、このような行為は就業規則に定める懲戒解雇等の条項に該当するので速やかに命令に服するよう勧告する旨記され、また配置転換の正当な理由として、①49年5月16日、滋賀工場の平削盤工C2が手指3本を切断したため、代りの平削盤工を必要とすること、②代りの平削盤工は滋賀工場内では補充できないこと、③指導者たるべき平削盤工を大阪工場より派遣する必要があること、④A1は優秀な平削盤工であり、かつ、夫婦2人で社宅で生活しており、滋賀工場においても既に社宅を用意していることが記載されていた。

(4) A1は、前記通告書には従うことなく、本件審問終結時に至るまで大阪工場で働いている。しかし会社は、A1に対する処分は一切行っていない。なお、A1の勤続年数は本件申立て時約20年である。

また、C2は、49年10月から滋賀工場で就労し、以後平削盤も使用したが、50年1月以後は同工場の業務量が減少したため組立作業を行っている。なお、C2の勤続年数は事故発生時約3年であった。

(5) 本件申立て当時、大阪工場には役職についていない平削盤工は12名おり、また独身で、かつ、1～2年程度の平削盤使用経験者が2～3名いた。

また、滋賀工場の操業が開始された43年ごろ、技術指導のため大阪工場の従業員2名が滋賀工場へ派遣されたことがあるが、いずれも昇格して派遣されており、その期

間は1～2年であった。

第2 判断

1 分会員に対する会社幹部の言動について

(1) 組合は、①B 1課長がA 2分会長に、またB 2専務がA 3書記長に、それぞれ分会をやめて中立になってほしいとの旨述べたこと、②B 3社長及びB 4工場長が新たに分会に加入した従業員を呼びつけ、分会脱退を勧めて現金を手渡したことは、分会つぶしを意図する明白な不当労働行為であると主張する。これに対して会社は、組合の主張する脱退に関する会社幹部の発言内容はすべて分会のねつ造であり、また、新たに分会に加入した従業員に対しては、分会員なるが故に現金を与えたのではなく、また、分会からの脱退を企図したのでもないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

(2) 分会のねつ造であるとの会社主張は前記認定の事実に反し、また、新たに分会に加入した従業員に現金を与えたのは、脱退を示唆する発言の直後のことであるから、これに関する会社主張も当を得ず、採用できない。

(3) しかして、前記認定のとおり、会社幹部は、個々の分会役員に対して「分会をやめて中立になってはどうか」、「分会をやめても悪いようにしない」などと述べ、また、加入後間のない分会員を呼びつけ「分会に入っても何もようならん、嫌いなもんは嫌いだ」、「中立になったら後はなんとかする」と述べて現金を手渡している。

このような言動は、明らかに分会を嫌悪してその運営に介入するものであって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 A 1に対する配置転換命令について

(1) 組合は、A 1に対する配置転換命令は、会社がA 1の組合活動を嫌悪して行った不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、事故発生に伴って大阪工場の従業員を滋賀工場へ派遣する必要があり、また、その人選は、A 1が①技術的に優れた平削盤工であること、②家庭は夫婦2人だけであり身軽であることを考慮して決定したのであって、本件配置転換

命令には正当な理由があると反論する。

よって、以下これらの点について判断する。

(2) 滋賀工場への人員派遣は、突発的な事故によるものでありその必要性は、一応首肯し得る。

しかしながら、その人選については、分会との団体交渉におけるB5工場長の発言からみて、単に経験年数3年のC2の業務を補充すればその目的は達すると認められ、このことから判断して、約20年の経験を有し技術的に優れていることを主要な理由としてA1が最適者として選ばれたとは思料し難く、また、同人が身軽であるとの理由についても、大阪工場には独身の平削盤工も数名おり、A1のみが特に身軽であるとも認められないであって、前記会社主張は首肯できない。

(3) ところで、従前大阪工場から滋賀工場へ従業員が派遣されたことはあるが、いずれの場合も期限があり、かつ、昇格したうえで派遣されており、A1に対する無期限無昇格の配置転換命令は、前例及び同人の技能経験を無視した措置であると言わざるを得ない。

しかし、本件配置転換命令が出された当時の事情についてみると、A1は、会社を相手に訴訟を行っており、また会社は、組合と「配置転換等については充分話し合う」との協定を交わしているにもかかわらず、いきなりA1に辞令を示し、しかも配置転換の理由については、後に文書によって通知しているが当初同人に対して充分に説明した事実も認められないである。これらの諸事情に加え、会社は48年年末以後は分会と締結した協定に基づいて分会と団体交渉を行っていたとは認め難いこと並びに前記判断のとおり会社幹部が分会運営に介入する発言を行うとともに、分会員に対して脱退を勧める不当労働行為を行っていることを併せ考えると、本件配置転換命令は、副分会長の役職にあり、かつ分会の決定に従って会社を相手に訴訟を行うなどの分会活動を行っているA1を嫌悪する会社が、滋賀工場における事故発生を口実に、A1を分会から孤立させ、ひいては分会組織を弱体化することを意図してなされたものであると言わざるを得ない。したがって、本件配置転換命令は、A1に対する

組合活動上の不利益取扱いであるとともに分会運営に対する支配介入であり、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。

(4) なお組合は、49年7月12日付け通告書でなされたA1に対する「処罰の説示」についても取消しを求めているが、同人に対する配置転換命令を撤回すればその根拠はなくなるのであるから、上記請求にかかる救済の必要性は認められない。

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条によって主文のとおり命令する。

昭和50年12月9日

大阪府地方労働委員会

会長 川合五郎