沖縄、昭49不１、昭50.12.27

命　　令　　書

申立人　　　　全沖縄軍労働組合

被申立人　　　沖縄県知事

主　　　　文

１　被申立人は、申立人組合の組合員Ａ１に対する昭和48年10月25日づけパートタイム切り替え通告およびこれに基づいてなされた昭和48年11月30日づけ人員整理措置を取り消し、昭和48年12月１日から昭和49年10月11日までの間原職に勤務していたものとして取り扱い、その間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。

２　申立人のその余の申立は、これを棄却する。

理　　　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　申立人全沖縄軍労働組合（以下「組合」という。）は、昭和38年（1963年）７月14日、沖縄県内の駐留軍基地に働く日本人従業員をもって組織された単位労働組合で、本件申立当時の組合員数は10,951人であり、沖縄県労働組合協議会に加盟している。

なお、下部組織として12の支部を有している。

⑵　被申立人沖縄県知事（以下「知事」という。）は、地方自治法第148条第１項、同第２項の規定により、駐留軍等労働者の雇入れ、提供、解雇および労務管理等に関する事務を管理しおよび執行するものである。

⑶　沖縄リージョナル・エックスチェンジ（OKINAWA REGIONAL EXCHANGE）（以下「ＯＲＥ」という。）は、日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力および安全保障条約第６条に基づく施設および区域ならびに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定（以下「地位協定」という。）第15条に規定する才出外資金による機関で沖縄県内における米軍の各施設内において、ピーエックス、食堂等を営むものである。

⑷　本件で救済を求めているＡ１（以下「Ａ１」という。）は、昭和27年（1952年）12月29日ＯＲＥに就職し、昭和47年（1972年）５月15日頃からフォートバクナー、ピーエックス倉庫係フォーマンＢとして勤務していたが沖縄の日本復帰（昭和47年５月15日）にともない被申立人に雇用されることとなった。

その後、後記第１の２の⒃で認定のとおり、昭和48年（1973年）11月30日づけで人員整理手続上の退職者として取り扱われた。

Ａ１は、組合結成当初からの組合員で、昭和47年（1972年）６月２日エックスチェンジ支部（以下「支部」という。）定期大会において、支部執行委員に選出され、以来本件発生まで活発な組合活動を行なってきた。

２　パートタイム切り替え通告からＡ１の人員整理までのいきさつ

⑴　ＯＲＥは、昭和48年（1973年）７月16日ピーエックス関係の日本人従業員のうち208人を対象に第１次、第２次、第３次の３段階に分けて、これまでの40時間勤務制（以下「フルタイム」という。）から32時間勤務制（以下「常用パートタイム」または単に「パートタイム」ということがある。）に切り替える旨コザ渉外労務管理事務所長（以下「コザ労管所長」という。）宛通告した。翌17日には、第１次パートタイム切り替え対象者98人に対し、昭和48年（1973年）８月１日からパートタイムに切り替える旨の文書を交付し、その中で次の選択項目について文書を受け取った日から10日以内に承認、不承認のいずれかを選択してブランチ・マネージャーに提示すること。もし指示期間内に提示しなかった者は常用パートタイムに編入され再雇用となる旨を通告してきた。

Ａ　全退職手当を受け取らないで再雇用を承認する。

（全退職金清算支給を望まない者は、雇用期間の中断なく常用パートタイムとして再雇用される。）

Ｂ　全退職手当を受け取って常用パートタイム再雇用を承認する。

（雇用期間の中断最少１日をおいて再雇用となる。）

Ｃ　常用パートタイム再雇用を拒否する。

（常用フルタイムより解除され､任意の人員整理として全退職手当が支給される。）

⑵　この通告の中にＡ１の勤務するフォートバクナー、ピーエックス倉庫係フォーマンＢの職種は含まれていなかった。

⑶　これに対し、組合は７月19日第26回執行委員会をひらき検討した結果、これは単なる「就業時間の変更」ではなく、従業員個々の賃金、期末手当、退職手当等の大巾削減を意図した重大な「身分の変更」であるとして、パートタイム切り替えに反対すること。また、第１次対象者98人に対するＯＲＥの直接通知は諸機関労務協約に違反するもので公式の人事措置書ではない。との立場から、通知書の選択項目に対する意思表示を拒否すること等を決定した。ついで組合は同月21日第１次パートタイム切り替え対象組合員と前記決定について懇談会をもち、全員一致で選択項目に対する意思表示を拒否することを確認、直ちに通知文書の署名拒否闘争を展開した。その間組合は７月18､19日には､コザ労管所長と団交をもちパートタイム切り替え撤回を要求した。

⑷　被申立人は、組合の要求もあって、同月22日ＯＲＥ人事部長と協議し、26日にはＢ労働商工部長をＯＲＥ司令官と会見せしめ極力パートタイム切り替え撤回について要請した。

⑸　その結果同月27日頃ＯＲＥより被申立人宛第１次パートタイム切り替えの実施を当初の８月１日から９月１日に延期し、選択項目に対する意思表示については回答期限を９月７日までとする旨の連絡があった。しかし、撤回についての組合要求は入れられなかった。

⑹　このような状況の中で、組合の支部は、８月17日臨時大会をひらき、パートタイム阻止のためストライキで闘っていくとの闘争方針を決め、同月27日宜野湾市にあるキ

ャンプマーシゲート前で座りこみ闘争、同月30、31日には時限ストを行ない９月７日には組合が24時間ストを決行した。

⑺　その後第１次パートタイム切り替え対象者以外の者で退職を希望する者が出たため、被申立人、ＯＲＥ間で協議した結果、第１次パートタイム切り替え対象者と退職を希望する者と入れ替えること。空職があれば対象者の中から希望する者をこれらの空職に配転させる等の措置により対象人員の数を減らすことで話し合いがつき、９月14日頃ＯＲＥよりコザ労管所長宛公式に第１次パートタイム切り替え対象者以外で退職を希望する者（第１次パートタイム切り替えを希望する者。)、空職への配転を希望する者は９月14日より20日までの間にＯＲＥ人事部に申し出ること。との通知があった。

⑻　その結果、前記14日より20日までの間に退職希望者と第１次パートタイム切り替え対象者の入れ替え、空職への配転等の調整を終え、最終的には第１次パートタイム切り替え対象者は83人となり、全員Ｃ項選択の意思表示をして９月20日づけをもって、人員整理手続上の退職者として取り扱われた。

⑼　第２次および第３次パートタイムへの切り替えは、それぞれ11月１日と12月１日実施を予定していたが組合の撤回闘争や被申立人の撤回要請等があったため、これを一括して第２次として、12月１日に実施する。人員についても、第２次81人第３次42人をまとめて42人とする旨、10月25日コザ労管所長宛通告すると共に同日各対象者宛に前回同様文書をもって通知があった。

⑽　このコザ労管所長宛通告の中にＡ１の勤務するフォートバクナー、ピーエックス倉庫係フォーマンＢ職種外６職種が新らたに追加されていた。

⑾　組合は、Ａ１の職種が追加されたことにつき、10月26日頃被申立人に対し、Ａ１の追加は同人が組合役員であり、活発な組合活動の故になされた不当労働行為であると抗議した。

⑿　この抗議に対し、被申立人は12月13日づけ文書をもってＯＲＥ人事部長宛Ａ１が追加された真意につき質問書を提出し、昭和49年１月17日ＯＲＥ人事庶務課長Ｃ１名をもって、Ａ１に対する措置はＯＲＥの運営上の必要によって決定されたものであると

の回答を得た。

⒀　組合は、第１次パートタイム切り替えと同様第２次パートタイム切り替えに反対し、その撤回を求めて被申立人と交渉をもったが進展はなかった。

⒁　他方支部は、11月５日第42回執行委員会をひらき通知文書に対する態度を検討した結果、選択項目についてはＣ項を選択して、意思表示すべきである。と決定、翌６日第２次パートタイム切り替え対象者にこれを伝えた。

⒂　その後、前回のパートタイム切り替えと同様被申立人ＯＲＥ間で調整した結果第２次パートタイム切り替え対象者42人のうちから４人を取り消し、38人が対象となり、支部の決定に基づき10月24日全員Ｃ項選択の意思表示をして、11月30日づけで人員整理手続上の退職者として取り扱われた。

常用パートタイム切り替え対象者38人の中にＡ１の職種が追加されていた。

⒃　Ａ１は、パートタイム切り替え通知があった当時、病気のため休んでいたが、第２次パートタイム切り替え対象者が選択項目に対して意思表示をした10月24日頃組合から呼ばれ、選択項目に対する意思表示は全員Ｃ項選択の決定があった旨きかされ、同人もそれにしたがって、他の対象者と同様10月24日Ｃ項選択の意思表示をなし、11月30日づけをもって人員整理手続上の退職者として取り扱われた。

３　退職金受領等のいきさつ

⑴　退職金の受領について

ＯＲＥは、Ａ１がパートタイム切り替えの意向照会にさいし、選択項目のうちＣ項選択の意思表示をしたため、人員整理手続上の退職者として取り扱い、退職金を受領するよう通知したが受け取りに来なかったので、昭和48年12月29日書留郵便で送金した。

Ａ１は、昭和49年１月頃ＯＲＥを訪ね、退職金は受け取る意思のない旨を告げて返還し、現在ＯＲＥ財政部で保管している。

⑵　特別給付金の受給申請について

昭和49年２月末頃コザ渉外労務管理事務所（以下「コザ労管」という。）より特別給

付金について通知を受けたＡ１は、Ａ２支部長とともに前記コザ労管を訪ね話し合った結果、申請には期間の制限のあること、Ａ１のパートタイム切り替えについては組合で闘争中であることなどから、とりあえず申請書類のみは完備しておくこととし、後日申請期限内にＡ１からあらためてコザ労管に連絡することによって正式な申請として取り扱うこととし、そして沖縄銀行嘉手納支店の同人の預金口座番号をコザ労管の係に告げたものである。しかし、その後Ａ１から何の連絡のないまま期限が到来したので本人の受給資格喪失をさけるためコザ労管は申請を受理したものである。

⑶　配転のあっせんについて

ＯＲＥは、被申立人の要請に基づき、Ａ１を他の職種にフルタイムであっせんすべく、その旨人事担当者に指示しその結果ヴェリング・マシン・サービサアのフルタイムの職をあっせんすることとし、昭和49年11月16日頃Ａ１に対しズグラン・ピーエックスＣ２副支配人を通じてその旨意向照会したところ、Ａ１は、現在自分のパートタイム切り替えについては、組合が不当労働行為として取り上げ県の地方労働委員会に申立中であることを告げ、そのような申し入れは、組合を通じてやってもらいたいと回答した。そこでＣ２副支配人はその旨人事担当者Ｃ３（以下「Ｃ３」という。）に報告した。この報告についてＯＲＥは、Ａ１が他の職種へのあっせんを拒否したものとして取り扱い、結局配転は実現しなかった。

４　対象者の決定

⑴　パートタイム切り替え対象者の決定は、諸機関労務協約（以下「協約」という。）附属書７（英文附属書15）の人員整理の規定を準用して決定されたものであった。即ち、ＯＲＥによって予め分けられた地域（これを競合地域といっている。）毎に職種別の職群、いわゆる同一職群を定めこの職種別に雇用月日の古い順に在籍者名簿（これを競合職群別の在籍者名簿といっている。）を作成し、どの地域のどういった職種を何人パートタイムにするというような場合は、雇用月日の新らしい者から該当させていく。いわゆる先任逆順位によって決定するという方法で、ある競合地域にフォーマンＢの職種の者が５人いた場合、その者達の雇用月日の古い順から順次名簿を作成

しておき、３人をパートタイムに切り替えるという場合は、名簿の中から雇用月日の新しい者（名簿の逆順位）から切り替えていくこととなる。したがって、ある競合地域に同一職種に勤務する者が１人しかいない場合は、先任逆順位適用の余地はなく、その者が該当者となるわけである。

⑵　ＯＲＥは、どこの競合地域のどの職種に誰が勤務しているかということについては予め自ら作成した在籍者名簿によってこれを知っていた。

本件パートタイム切り替えのさい、コザ労管所長に該当職種を通告する一方各人に直接通知したのも、在籍者名簿によってパートタイム切り替えに該当する者が判明していたからであった。

⑶　ＯＲＥには、フォートバクナー、ピーエックスのほか、ナハ、マチナト、キャンプ桑江、ズケランの各基地にもそれぞれピーエックスを有していた。また、各ピーエックスに倉庫係フォーマンＢの職種があり、規模はフォートバクナー、ピーエックスが最も大きかった。

⑷　前記ピーエックスは、それぞれ独立の競合地域に分けられていたが本件パートタイム切り替えの対象となったのは、フォートバクナー競合地域のみであった。

５　Ａ１の組合活動およびＯＲＥの態度

⑴　Ａ１は、組合結成当初からの組合員で昭和47年（1972年）６月２日支部定期大会において支部執行委員に選出され、次のとおり活発な組合活動を行なってきた。

即ち、スト等にはその都度参加し、組合員のオルグを行ない、ときには自己所有の天幕で闘争小屋を設置する等積極的な組合活動家であった。また、職場においては組合員と支配人の間に立って苦情処理やその他組合問題等についても処理してきた。

第１次パートタイム切り替え撤回闘争においては、フォートバクナー、ピーエックス婦人労働者の座りこみ闘争を指導した。

⑵　ＯＲＥは、Ａ１が組合役員であり、積極的に組合活動を行なっていること等については、これを承知していた。

⑶　組合がストライキ実施の決定等があった場合ＯＲＥは、寝具、食事等を用意して、

寝泊りして就労するよう説得したり、ストライキ実施前にはピーエックス総支配人Ｃ４が本部からわざわざ出向いてきてストライキに参加しないよう説得し、それを拒否すると「全軍労と仕事とどっちが大切か、組合は君に給料を払っているのか。」といわれて、ストライキ後はストライキによる溜貨物の処理につき「仕事のおくれた責任は君にある。」等の非難をされた。

６　Ａ１の業労内容

⑴　Ａ１は、フォートバクナー、ピーエックス倉庫係フォーマンＢとして、仕入部に所属し、支配人、副支配人の監督をうけて仕入部の責任者として日本人従業員12人、米人従業員４人の部下をもっていた。

⑵　その業務内容は、部下を監督指揮して作業の割り当てを行ない、作業方法について指示し、作業上の段取りを定め所要の人員、機器および材料に関する計画を立てる責任を有する（協約、附属書11（英文附属書２）格付および基本給の運用。）ものであった。

⑶　職場における信頼は厚く、朝の支配人、副支配人等のミーティングにも参加し、副支配人と同格の扱いを受け、副支配人の業務も分担し、また、店のカギを管理するのもＡ１であった。

⑷　前記米人従業員４人の中にＣ５（以下「Ｃ５」という。）がいたがその職位は、ストック・ハンドラーといい下位の職位であった。支配人は、これにときどきＡ１の職務を代行させることがあり同人から苦情をうけた。

その後、Ａ１がパートタイム切り替えの通知をうけ、Ｃ項を選択して人員整理手続上の退職者として取り扱われたあと、Ｃ５がＡ１の職務を引き継いで行なっていたが昭和49年（1974年）３月頃同人は正式にＡ１の後任としてフルタイムで採用された。

現在は、Ｃ５がＡ１の職務を行なっている。

７　ＯＲＥは、昭和49年10月11日づけでフルタイム日本人全従業員を解雇した。

第２　判断

１　申立人主張の要旨

⑴　Ａ１のパートタイム切り替えのいきさつ

申立人組合は、ＯＲＥが第２次パートタイム切り替え対象者の中にＡ１の職種を新たに追加したのは、同人が組合の役員であることを見越して狙いうちした不当な措置であり、次の理由で労組法に抵触する不当労働行為である。と主張する。

ア　パートタイム切り替え対象者の数が当初の203人から最終的には135人に大巾削減されたにもかかわらずＡ１が追加されたこと。

イ　他にもフォーマンＢ職種の者はいるにもかかわらず沖縄で最大の規模と機能を有するフォートバクナー、ピーエックスフォーマンＢ種のみを対象にしたこと。

ウ　組合がストライキを設定した場合には、その度毎にピーエックス関係の総支配人が乗りこんできてＡ１に対しいやがらせをしたこと。

エ　ＯＲＥは、過去にも組合役員（支部三役を含む。）を不当懲戒解雇した事実があること。

⑵　退職金受領等について

特別給付金の受給申請は、手続期間に制限があり、本件が長期化することが予測されたので資格喪失をさけるために申請したものである。また、配転あっせんについて、その事実があったことは認めるがパートタイム切り替え措置を不当労働行為として争っている最中に配転あっせんすること自体が問題で受け入れられるはずもない。

２　被申立人主張の要旨

これに対し被申立人は次のとおり主張する。

⑴　Ａ１が対象とされたのは同人の勤務するフォートバクナー、ピーエックスにおいてフォーマンＢ職種のパートタイム切り替えが必要であるとされ、当時その他の職場ではその必要はなかったというにすぎない。即ち、その競合地域の競合職種がＯＲＥの運営上パートタイムに切り替えられた結果、Ａ１が該当するに至ったということであり特に組合活動家としての同人に不利益を与える意図があったものではない。

⑵　パートタイム切り替え対象者は、意向照会文書の３項目のいずれかについて選択権を自由に行使すべきである。切り替え反対の最大の意思表示は通常無表示で表わされ

る。事実第１回目の意向照会のさい、組合員は組合の統一方針の下全員無表示（白紙）のまま回答を提出した。Ａ１はＣ項（人員整理による退職）選択の意思表示をしていることから同人の積極的「退職の意思」が推測される。

⑶　ＯＲＥは、Ａ１に対しズケラン、ピーエックスのＣ２支配人補佐を通じて11月16日「No.2142自動販売サービサー」（フルタイム）の職種を紹介したにもかかわらず本人がこれについて協議することを拒否した。

⑷　Ａ１は、退職金を受領し特別給付金を申請していることから退職の意思があったものと推測される。

退職金は小切手封入書留郵便として1973年12月29日に送金され本人に受領された。その後1974年３月中頃本人がＯＲＥ財政部を訪れ、個人的事情で本土に旅行するので預って欲しいとの申し出があったので預るという意味で現在保管中である。

３　判断

⑴　Ａ１のパートタイム切り替えのいきさつおよびＯＲＥの態度

ア　ＯＲＥが米軍人、軍属およびそれらの家族の引き揚げ等により顧客が減少して売り上げが落ちこみ、運営面において支障を生じていたこと等については、被申立人提出の各疎明資料によってこれを認めることができ、今回の一連のフルタイム日本人従業員のパートタイム制への移行も就業時間短縮による経営合理化の現われとして納得できるものがある。

しかしながら、本件における争点はＯＲＥ全体としての運営上の必要性ではない。パートタイム切り替え対象者決定後、極力対象人員を削減すべく、ＯＲＥ、被申立人間で最終調整の結果、予定人員が当初の計画よりも削減されたにもかかわらず、何故Ａ１の職種が新たに追加されたか、その必要性は何かということであり、申立人の主張もこれにつきるものである。しかるに被申立人は、そのことについても運営上の必要性を主張し、Ａ１の職種が対象とされたことについては、「ＯＲＥの経営の問題について検討した結果、他の地域にくらべてフォートバクナー地域は生産性が低くかったので倉庫係フォーマンＢは必要ではない。という結論に達しＡ１の地

位をかえることを考えた。」と被申立人側証人Ｃ１（以下「Ｃ１」という。）ＯＲＥ人事部長は証言しているがフォートバクナー地域が他の地域にくらべて生産性が低かったとの疎明はなく、また、前記第１の６の⑷で認定のとおりＣ５をＡ１の後任として採用していること等から考えればＣ１の証言は措信しがたい。したがって被申立人の主張はこれを認めることはできない。

他方、Ａ１の組合活動については、前記第１の５の⑵、⑶で認定のとおり、ＯＲＥはこれを承知しており、そのうえで絶えず組合活動をしないよう説得したり、説得に応じないとしていやがらせを行なっていたこと等が認められるのでＯＲＥは監督者としてのＡ１が積極的に組合活動を行なっていたことに対して日頃からこれを嫌悪していたことが推認される。

イ　パートタイム切り替え対象者の決定については､なるほど被申立人主張のとおり、先任逆順位によって決定されたものである。しかし、Ａ１の場合同人の勤務するフォートバクナー、ピーエックス倉庫係フォーマンＢ職種の在籍者はＡ１１人のみで先任逆順位適用の余地はなく、このことは前記第１の４の⑵で認定のとおりＯＲＥは知っていたのであり、その上でＡ１の職種を第２次パートタイム切り替えの対象に追加したものと認められ他にこれをくつがえすに足りる疎明はない。

以上のことから、Ａ１が第２次パートタイム切り替えの対象とされたのは、同人の組合活動を嫌悪していたＯＲＥが第１次パートタイム切り替え撤回闘争の直後、しかも、第２次パートタイム切り替え当初の計画を変更して、Ａ１の職種を新らたに追加したものと認めざるを得ない。

よって、Ａ１に対するパートタイム切り替えは、同人の組合活動の故にパートタイム切り替えに藉口して同人の職種を故意に第２次パートタイム切り替えの対象に決定したものである。と判断せざるを得ない。

⑵　退職意思の存否について

被申立人は、Ａ１がＣ項を選択したこと、配転あっせんを拒否したこと、退職金を受領したことおよび特別給付金の受給申請をしたこと等をもって、退職の意思があっ

たと主張するので以下これについて判断する。

ア　Ｃ項選択の意思表示について

Ａ１が、パートタイム切り替え通告の選択項目に対しＣ項選択の意思表示を行なったことについては当事者間に争いはない。

申立人は、パートタイム切り替えの反対の意思表示として行なったものであると主張し、被申立人は、他のパートタイム切り替え対象者は全員無表示（白紙）で提出したのにＡ１のみＣ項選択の意思表示をしたことは退職の意思を有していたものである。と主張する。

このことについて、申立人側証人Ａ１は「やめる意思はないんだけれども組合員として、また、役員としてこれはとうてい受けられるものではないということで、それも全組合員意思統一ということでＣ項を選択した。」と証言し、被申立人側証人Ｃ１およびＣ３は「他のパートタイム切り替え対象組合員は全員白紙で何ら意思表示をしなかったのに、Ａ１だけはＣ項選択の意思表示をしてあった。」と全く相反する証言をしている。

しかしながら、前記第⑴の２の⒂、⒃で認定のとおり、第２次パートタイム切り替え通告に対し、支部執行委員会はＣ項選択の決定をなし、これをパートタイム切り替え対象組合員に伝え、全員この決定にしたがってＣ項選択の意思表示をしたことが認められ、また、Ａ１も組合よりこの旨伝えられたことが認められる。さらに乙第２号証の２によっても第２次パートタイム切り替え対象者の選択項目に対する意思表示は全員Ｃ項選択となっており他にこれをくつがえすに足りる疎明はない。

イ　配転あっせんについて

配転あっせんの話しがＯＲＥよりＡ１にあったことについては、当事者双方これを認めている。

被申立人は、Ａ１がこれについての話し合いを拒否したと主張するが、前記第１の３の⑶で認定のとおりＯＲＥが一方的に拒否したものとして取り扱ったものであり、したがって、Ａ１が配転あっせんを拒否したものと認めることはできない。

ウ　退職金について

退職金については、前記第１の３の⑴で認定のとおりＡ１がこれを受け取りに来なかったのでＯＲＥが一方的に送金したことが認められる。しかも、その後返還されて現在ＯＲＥ財政部で保管されていることは当事者間に争いのない事実である。

被申立人は、本土旅行のため一時預って欲しいとの本人の申し出があり保管した。と主張するがこれを認めるに足る疎明はない。

エ　特別給付金の受給申請について

このことについて、前記第１の３の⑵で認定のとおり申請期限の制限があって、コザ労管が本人の利益のため万一を慮ってなされたものと認められる。

以上のとおりであるから、これをもってＡ１に退職の意思があったと認めることはできない。

４　結論

以上認定した事実および判断に基づき、当委員会は本件Ａ１に対するＯＥＲのパートタイム切り替え措置は、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であると判断する。

申立人は、救済内容としてＡ１の原職復帰を求めているが、ＯＲＥは、昭和49年10月11日づけでフルタイム日本人全従業員を人員整理したことが認められるので、もし、Ａ１が原職にあったとしても他の全従業員と同様に人員整理されたものと推認され、申立人もこのことについて争っていない。したがって本件救済の限度も前記人員整理の日までをもって足りるものと判断する。

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50年12月27日

沖縄県地方労働委員会

会長　楚　南　兼　正