

京都、昭 49 不 10、昭 51. 8. 11

命 令 書

申立人 X

被申立人 津田電線株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X に対して昭和 49 年 4 月 1 日付で発令した被申立人大阪営業所課長（課長代理待遇）を命ずる辞令並びに昭和 49 年 6 月 14 日付の諭旨退職処分を取り消し、同人を原職に復帰させ、同日から原職復帰に至るまでの間同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人津田電線株式会社（以下会社という）は、肩書地に本社を置き、大阪、東京、広島、福岡に営業所を、また京都府久世郡久御山町に工場を有し、従業員約 420 名を擁して各種電線等の製造販売を主たる業務としている株式会社である。
- (2) 申立人 X（以下 X という）は昭和 41 年 4 月 1 日（以下年号の昭和は省略する）会社に入社し、以後労務課、購売課を経て、49 年 6 月 14 日諭旨退職まで大阪営業所課長代理（係長待遇）として営業活動に従事していた。
- (3) 申立外津田電線労働組合（以下組合という）は、会社の従業員で組織している労働

組合で、全日本電線工業労働組合（以下全電線という）を上部団体としている。

## 2 Xの入社以後の勤務状況

- (1) Xは41年4月1日に入社した後、同年5月4日付で総務部労務課に配属された。

当時労務課長であったB1（以下B1という）は、当時総務部長であったB2（以下B2という）からXを将来の労務担当者として養成するよう指示されたため、その趣旨に沿うべく同人を指導し、同年10月頃までは労務課の一般事務をとらせず、もっぱら労働基準法等の諸法規の勉強をさせるなどして安全衛生管理者の資格取得のために便宜を図った。同年10月にXは同資格試験を受験し合格した。なお、Xは入社時の履歴書に得意科目として労務管理論を挙げている。

Xは同年11月頃から労務課の一般事務に従事しはじめた。その仕事内容は、出勤簿の整理、賃金計算、社会保険関係事務、社宅や寮の管理、作業服の管理などであったが、労働組合との折衝に当たったことはなく、また団体交渉、労働協議会、労使懇談会にも会社側の利益代表として出席したことはなかった。

- (2) Xは43年8月から45年7月までの間、後記4(1)、(3)のとおり全電線中央執行委員（専従）となり会社の勤務を離れた。この間、労務課においてXが担当していた仕事は当時組合員であった女子が当った。

- (3) Xは45年8月7日付で全電線専従を終えて会社へ復帰した。Xが専従となる時に会社と組合は専従者協定を結んで、専従者が会社へ復帰する際には原職に復帰することを定めていたが、Xは労務課復帰を希望しなかったため、結局会社も同人の希望を容れて業務部購売課勤務を命じた。46年5月Xは同課所属のまま係長に昇格した。

- (4) Xは47年6月22日付で大阪営業所課長代理（営業所においてのみ課長代理は係長待遇であり、同じく課長は課長代理待遇である）となった。この転勤について当初会社は、同月14日にXに東京営業所への転勤を命じたがXが家庭の事情を理由にこれを断わり、また組合からも再考を求められたため、東京への転勤命令を撤回し改めて大阪への転勤を命じたものである。当時会社は経営状態が悪化していたため営業面を充実する必要に迫られており、Xの転勤もその人事の一環であった。この年には新し

く広島営業所が開設された。

この人事異動の結果、大阪営業所は従前より営業担当者が1名増員され、その人員構成は、B3所長（以下B3という）以下、次長、X課長代理（係長待遇）ほか男子2名及び女子の一般事務員あわせて6名となった。しかし、その後同年10～11月頃大阪営業所から広島営業所へ営業担当の男子1名が転勤したため、結局この人事異動前と同じ人員構成に戻った。また東京営業所は、Xが東京への転勤を断った結果、福岡と大阪から2名の転入があったものの、同人数の東京営業所から他へ転出したため結局5人のままであった。

### 3 会社内における労使関係

- (1) 会社内では会社あつての組合だという考え方が特に古参従業員層には強く、各職場ではそのような人々がリーダー的な役割を果たし、組合の役員としても長く勤めることが多かった。そして一般の組合員もそれらの人々が役員になるものと決めてかかっているようなところがあった。
- (2) 会社と組合は厳しく対立することはなかった。組合の従来とってきた最も強い闘争手段は時間外労働拒否であった。しかし、その時間外労働を規制する問題について、組合は、いったんは会社に月間70時間規制を完全実施することを約束させながら会社からの要請によって70時間を超えることも認めてしまうという状況であった。
- (3) 組合大会の出席者は組合員数約300名中、平均して200名くらいであり、発言者はXを含めて同じ顔ぶれの4～5名に限られていた。また、かつて組合員が組合機関紙以外のビラを配布したことはなく、Xが48年6月に配布したビラがはじめてのものであった。
- (4) 組合役員の交替時や春闘の終了時などに、会社の労務担当者と組合の役員とが労使懇談会という名で中華料理店やバーなどで飲食を共にすることが通例であった。これについてはXが、このような習慣はやめるべきだとの趣旨の発言を組合大会の場でしたことがあった。
- (5) 49年4月当時会社には部長が7名いたが、そのうち3名は組合の委員長の経験者で

あった。

#### 4 Xの組合活動と会社、組合の対応

(1) Xの組合活動歴は次のとおりである。

41年7月（正社員となる）	組合員となる
42年8月～43年7月	組合執行委員（厚生担当）
43年8月～45年7月	全電線中央執行委員（専従）
45年8月～46年7月	組合書記長
48年6月	組合書記長に立候補－不信任
49年6月	組合委員長に立候補－選挙管理委員会に受けつけられず

(2) Xは執行委員当時、執行委員会において、時間外労働拒否をするなら徹底的にやるべきだ、との趣旨の発言をした。その発言の数日後、B1がXに対し、その発言について「執行部内でこんなばかげたことを発言しているやつがおる。」と言ったことがあった。

(3) Xが全電線中央執行委員（専従）として出ることになったいきさつは次のとおりである。

まず、組合から会社に対し候補者を7名示し、なるべく年令の若い者から選びたいとの希望を申し入れた。会社は、7名のうち事務系はXだけであってそれ以外の現場作業従事者を専従者とするには当該現場責任者が難色を示したことや、当時常務であったB2がXにとっては将来労務担当者として仕事をしていくうえで他の組合を知っておく方が労務管理に幅ができていいという意向を示したことなどを理由にXを選んだ。

X以後、会社からは毎年1名が全電線中央執行委員（専従）として派遣されているが、その専従者の選出時には、まず組合が2～3名の候補者を選び、その中で会社が希望者を示し、組合が自主的に最終的な判断をするというやり方が行われれば会社の意向どおり決定されている。

- (4) Xが専従期間中に組合との関係で行った活動は、組合執行委員や青年婦人部の人々と意見交換をすることが中心であった。
- (5) Xは45年8月7日付で会社へ復帰し、同時に組合書記長となった。
- (6) Xは書記長在任中、執行委員会の中で、幹部だけが動くのではなしに全組合員が闘争に参加するような運動方針を取るべきだと主張し、あまり組合員を煽動するようなことはすべきではない、と主張する当時の委員長A1（以下A1という）と対立することが多かった。

従来は会社と組合の間の各種交渉の議事録が整備されていなかったが、Xの主張によって議事録作成のための書記を置くことが決まったのはこの頃である。

- (7) 46年7日、Xは任期満了によって組合書記長の任を辞した。辞任後の活動は組合の各種集会、大会の場で発言したり、居合わせた組合員と対話をすることが中心であった。
- (8) 47年6月12日、組合の役員選考委員会（以下役員選考委員会という）は、Xを執行委員長候補として推薦した。

Xは副委員長なら受けてもよい、と回答したが、前記2(4)のごとく同年6月14日に会社から東京営業所への転勤を命ぜられ、結局大阪営業所勤務となる経過の中で役員選考委員会から推薦を取り消された。

なお、役員選考委員会とは組合役員選挙の際に構成される機関であり、その構成員は執行部から3名、代議員から3名、一般組合員から3名の計9名であって、いずれも執行部により指名され、同委員会は組合大会の承諾を得て発足する。

組合役員の選挙方法としては立候補と推薦の2通りがあるが、組合結成以来立候補があったのは後記Xの時だけであって、あとはすべて推薦によっている。

推薦による選挙方法は、まず職場区ごとの投票によって候補者が推薦され、役員選考委員会がそれらの者を中心に推薦候補者を決定し全組合員の信任投票を行う、というものである。

- (9) 大阪営業所勤務となつてからのXの活動は、組合の各種大会、集会に出席して発

言することが中心であった。

大阪営業所からは、Xのように組合の大会や集会に出席したり発言したりする者はなかった。

- (10) 48年6月、Xは組合役員選挙に書記長候補（専従）として立候補した。そして「立候補宣言」と題するビラを組合員に配布し、その中で「マンネリや壁を突破する新しい労働運動」の必要性や「生活と権利を断固として守る」ことなどを訴えた。そして役員選考委員会からも書記長候補（専従）として推薦された（専従の点は会社が異議を唱えたため推薦を取り消された）。

Xの立候補は組合役員選挙史上はじめてのことであったため反響も大きく、Xは共産党で自分の利益のために組合を利用しようとしている、といううわさも流れた。組合員の中には、自ら進んで組合役員をやろうとしていることを評価する人もいたが、逆に、役員経験者の中にはビラの内容を自分たちに対する中傷だと反発する人もあった。

この選挙期間中にXを不信任しようという動きをした人々があった。たとえば当時会社の労務係長で非組合員であったC1（以下C1という）は、組合員A2（以下A2という）に対し、Xが立候補し当選すると会社はつぶされる、A2は職場での影響力が強いから、Xをおとすように運動してくれ、という趣旨のことを言った。またA1はA2に対し、「Xは好ましくない人物だ」と言った。

Xは同役員選挙で唯一人不信任となった。そこで書記長のみ再選挙となり、組合員A3（以下A3という）が選出された。

なお、C1は46～47年頃から労務係長として社内報「津苑」の編集を担当していた。そして48年の春闘時から組合の提案により非組合員となった。

また、46年の春闘時、当時Xの上司であったB4購売課長は、Xに対し、同春闘における同人の組合大会での発言内容をC1が専務に伝えたので、自分は専務からXに対する監督が不行届だと叱られた、という趣旨のことを言った。

- (11) 同年8月18日、組合定期大会が開かれた。この場でXは「私の主張」と題する

ビラを配布し、その中で交替制勤務について執行部へ質問するとともに、交替制勤務は労働強化につながるものであるから絶対反対であることを主張した。Xのとりあげた交替制勤務問題とは、労働協約に明文で規定されないまま既に一部実施されていた交替制を労働協約に規定することによって制度化しようとして会社が47年12月22日及び48年5月16日の労使懇談会においてその制度化を組合に提案し、双方協議していたものである。そして、大会においてもビラによる主張と同趣旨で発言し、「労使懇談会で勝手に交替制を導入するとの確認をしているのはどういうことか」などと主張した。Xが指摘したのは、組合機関紙「津労」（119号、48年1月13日発行）紙上に記載されていた47年12月22日の労使懇談会の報告中、交替制勤務について「組合態度＝後日検討し再度協議し決定したい。労使確認＝将来この方向に進むという認識の中で後日再検討する」と記されていた点についてであった。上記内容の確認は執行委員会の決議によるものではなく、また大会にはかった結果によるものでもなかった。当時の副委員長A4（以下A4という）は本件審問において、上記の確認は委員長の個人見解だと述べている。なお、交替制勤務の制度化については、48年9月17日の労働協議会に正式の議題として付された。交替制勤務について、X以外では公然と反対の意志を表明した者はいない。

- (12) 48年10月12日、会社は社内報「津苑ニュース」（32号）を発行し、同紙全4ページ中ほぼ2ページを割き、「交替制勤務の理解のために」と題して交替制勤務を制度化することの必要性を訴えた。

同紙を発行する前に会社は組合に対し、「まだ組合員が理解不足のようなので組合員にアピールしたい。こういう内容のものを出すのがよろしいか」との趣旨の申入れを行った。そして会社と組合執行部と話し合っていた席上、B1はXのことに触れ、「あいつはわけのわからんことばかり言うてる。世の中の常識のないやつや。」と言った。

- (13) 以後もXは組合の大会や集会の場で、時間短縮の問題については「実働7時間を会社に守らせ、休日を増やす方向で行くべきだ。」とか「時間外協定を会社に厳守

させるように組合は動くべきだ。」とかの発言をした。

#### 5 本件辞令交付から諭旨退職に至る経過

- (1) 49年4月8日（以下、特に断わらないかぎり49年のことである）、B1は組合に対し、その年の人事異動の内容を示し、昇格によって非組合員となる者の名を伝えた。
- (2) 4月9日、組合執行委員会が開かれた。この席上組合執行委員長A5（以下A5という）は、Xを含む6名に4月1日付で昇進辞令がでることを説明した。そして辞令交付予定者であるA6執行委員については、春闘中は、執行委員としてとどまることが決定された。この決定は翌日会社も了承した。
- (3) 4月10日、XはB3から同月13日に大阪営業所課長（課長代理待遇）を命ずる辞令が発せられることを聞いた。

Xは、引き続き組合員でいたい辞令を受けると非組合員になるので辞令は受けられない、そのことを上に伝えてほしい、との意志をB3に伝えた。B3は、「これは内示ではない。本社ではたまたま聞いた話をおまえかわいさに言っただけだ。おまえがそう言っても知らん。」と言った。

- (4) 4月11日、XはA5に対し電話で、辞令を断わったこと及び会社が辞令を撤回しない時には組合としても取り上げてほしい、という意志を伝えたが、A5は、出世であって不利益ではないから辞令を受けようにと勧めた。
- (5)ア 4月13日、会社は本社においてXに対し、4月1日付で大阪営業所課長（課長代理待遇）を命ずる辞令を交付しようとした。

しかしXは、管理職になって部下を指導することに耐えられないこと、引き続き組合員でいたいこと、組合を強くしたいこと、現行の労働協約によれば課長代理待遇は非組合員であるので辞令を受けると非組合員になってしまうこと、などを理由に辞令は受けられない、との意思を同席した専務、B1、B3に伝えた。Xは辞令書も受け取らないと言ったが、組合に相談してみるよう言われたためひとまず辞令書を持ち帰った。なお、会社の辞令を最終的に拒否し通したのはXが初めての事例である。



イ 現行労働協約（43年11月1日締結）には、以下のように規定されている。

第9条 ① 従業員は組合員であると共に、組合及び組合役員は従業員に限られる。ただし、次の各号に掲げる者は組合員より除外する。

1. 課長代理以上の役職にあるもの

（以下省略）

なお、非組合員の範囲については、21年から24年頃までは会社役員のみ、その後31年までは課長以上、さらに37年頃までは勤労課長心得（当時の課長心得は現在の課長代理にあたる）及び課長以上と決められており、37年からは課長代理以上と決められていた。

ウ 大阪営業所においては、文書規定によって具体的に課長等の職務内容が定められておらず、単に「課長代理は課長を補佐し」と定められている。しかし、事実上は課長代理が課長を代行することではなく、両者の職務内容に差異はない。またXは、辞令を拒否しつづけていた間、営業活動は従来と同じく行っていた。

(6)ア 会社は、役職の昇格人事についてキャリアシステムと称される制度を採用しているが、この制度は労働協約や就業規則などで明文化はされていない。同制度によると、大学卒業者においては入社後一律に5年で係長に、8年で課長代理に昇格させることになっている。これは30年頃の入社者から適用され、若干の時期的な遅速はあるものの例外なく同条件の者は同時期に係長あるいは課長代理に昇格している。本件Xに対する辞令もその例外ではなく、Xを含めた41年の大学卒同期入社者5名はいずれもXと同時に係長から課長代理へ昇格させる辞令を交付されている。

なお、31年以後Xの入社した41年までの間の会社における毎年の大学卒入社者数は、0～5名のバラつきはあるが平均2名弱である。

また、50年2月現在、会社には8部23課4営業所があるが、課長代理の数は19名である。

イ 会社には役職上の昇格制度としてのキャリアシステムとは別に資格制度というものがある。これは39年頃からの組合の要求にこたえて42年4月1日から実施され

たものであって、当時工員と呼ばれていた従業員（現在では技能職及び特務職にあたる）が昇進及び賃金面において当時職員と呼ばれていた従業員（現在では事務職及び技術職にあたる）に比べて不利益な扱いをされていたのを改善して、工員の昇進制度を確立し、賃金の支払形態を一本化すること等を目指したものである。

これによると、一定の年限に達した者に対し、主事何級、工師何級とかの資格が付与され、それぞれの資格に対し一定額の手当が支給されるが、その支給額は役職者に対して支給される手当よりも少ない。しかし職務分掌、人員配置、転勤はもっぱら役職を基準にして決められている。

- (7) 4月16日昼頃、組合の執行委員会が開かれた。Xからの申入れによって、この席上でXと組合執行部とが話し合った。Xは「組合員として組合を強くするような活動を続けたいので辞令は断わったが、会社が辞令を押しつけてくるので組合で守ってほしい。労働協約上も異議申立ができるはずだ。」と訴え、辞令書についても「受けたのではないので持っているわけにはいかない。組合で預かってほしい。」と言ってA5に渡した。しかし執行部の空気は、A4を除いて、辞令を受けるべきだ、とのA5の意見に賛成であった。のちこの辞令書はA5からXへ、今の部課長クラスの大半の方々も組合員や組合役員であった、あまりわがままを言わず素直に受けた方がXのためになるという趣旨のA5の私言とともに返送され、さらにその後Xと会社の間で相互に何度も返送が繰り返された。

43年11月1日に締結された労働協約及び労働協約に関する覚書には以下のよう  
に規定されている。

#### 労働協約

第8条 会社は組合員の人事に関しては、公平にこれを決定する。組合員の雇  
入、異動、休職、解雇及び賞罰については、会社はあらかじめ組合に文  
書をもって通知し後行なう。

#### 労働協約に関する覚書

第8条関係

異動については次の各号による。

1. 発令の少なくとも5労働日前までに当該組合員および組合に通知する。
  2. 当該組合員又は組合に異議のある場合は前項通知後3労働日以内に申立することができる。
  3. 異動の解決は会社・組合誠意をもって速やかに行なう。
  4. 組合役員の異動については事前に組合と協議する。
- (8) 4月16日に行われた春闘に向けての組合の拡大闘争委員会及び決起集会や4月18日に行われた組合地区大会において組合執行部は、6名が非組合員になること、A6執行委員は翌日から組合活動をしないこと、などを発表した。Xから異議が出ていることは発表しなかった。
- (9) 4月22日、春闘の集約としての組合大会が開かれた。A5とA3は、大会に出席するために会場へ来ていたXに対し、「非組合員だから会場から出てくれ。」と言ったが、Xはこれに従わず、大会の席上で、自己に対する辞令の問題や春闘の問題について発言した。またB3は、同日の大会に出席しようとしたXに対し、組合員ではないのだから大会には行かないようにと注意した。
- (10) 4月25日、「告」と題する文書が組合執行委員長名で掲示された。それには、Xの昇進辞退問題について、昇進辞令を受けることは同人にとって不利益でないと判断するので組合としてはこの問題に介入しないと決定した旨記載されていた。この掲示をするにあたって、A5から組合役員に対して個別に意見を聞いたことはあったが、公式の執行委員会が開かれなかった。
- (11) 5月2日と5月9日の両日、Xはそれぞれ「執行部への質問書」、「私は再び組合にお願いします」と題するビラを組合員に配布した。ビラの中でXの主張したところは、労働組合に団結して闘っていくしかないこと、辞令は絶対のものではないこと、昇進人事は事前協議の対象であるのに組合執行部は会社と協議しようとしないうこと、組合執行部はXを守るように態度を変えるべきこと、などであった。

Xがこれらのビラをまいた際に、同人はB5生産部長から「非組合員が何をしとる

- か。」と言われたり、A 5から「ビラをまいてくれるな。」と言われたりした。
- (12) 5月6日、B 1が大阪営業所へ赴き、B 3といっしょに4時間ほどXの説得に当たった。B 1、B 3は、5月2日にXがまいたビラの内容について批判しつつ、組合に未練はあろうが出世だから順応していったらよいという組合の態度が正しいとか、辞令に応じないのだったら会社をやめなければならないかもしれない、などと言った。
- (13) 5月10日、会社はXを本社へ呼び、専務、B 2、B 1がXを説得しようと試みた。しかしXは、組合活動をしたい、強い組合を作りたい、辞令を撤回してほしい、などと主張しつづけ、会社に団結するのが先決だ、Xの考え方はまちがいだ、Xの考え方は会社をつぶす考え方だ、などという会社の説得とは平行線のままであった。
- (14) 5月14日と18日の両日、Xと組合執行部が話し合った。Xは、会社と組合で労働協議会を持つことなどを要求し、どうしても組合が理解してくれなければ第三者機関へも訴える意志があることも明らかにした。そして、既に5月2日にまいたビラの中で組合執行部に求めていた数項目の質問（組合員でなくなることは不利益ではないのか、など）に対する回答を要求した。
- (15) 5月20日、組合は「決定事項」と題する文書を掲示して（同時にXに対しても送付した）Xの数項目の質問に答えた。その内容は、今回の辞令は正当であるから受けるべきである、Xが非組合員になることによって組合の団結権が侵害されることはない、今回の辞令は配置転換を伴うものでもなく非組合員になっても不利益ではない、従ってXは非組合員である、などであった。
- (16) 5月21日、B 3はXを呼び、「組合に話を持っていつているようだがどうなっているのか。あす本社でおまえの問題で打ち合せをするのでそれを知りたい。」などと言った。Xが、「組合内部の問題だから言う必要ない。」と言うと、B 3は「組合は取り上げないことに決めたんだろう。」と言った。
- (17) 5月23日、Xあてに会社からの「通告書」（5月21日付）が届いた。その内容は、会社は辞令を撤回する意志がないので辞令に従って就労すること、もし就労しないときは会社として相当の処置をとらざるを得なくなる、というものであった。

(18) 5月24日、Xは組合に対し、「組合執行部決定事項に対する否認表明及び要望書」と題する文書を送り、その中で5月20日に組合が出した「決定事項」の内容は不当であって認められない、と述べ、組合が態度を改めるように要望した。

(19) 5月25日、Xは「私は頑張りますゾ」と題するビラを久御山工場で行われた組合の地区大会において組合員に配布し、辞令問題についての5月9日以降の経過を説明するとともに同人の立場を主張した。これを配布する際に、Xに対し組合執行部の者が「ビラをまくな」、「会場から出ていってくれ」などと言った。

(20) 6月1日、会社は組合に対し「X辞令受領拒否に関する件」と題する文書を出した。この文書は辞令交付時からの経過を略説しつつ、組合に対して、今回の辞令拒否の問題に対する組合の見解及び組合がXに対してとった指導又は処置について会社へ通報してほしいと要請するものであった。

これにこたえて組合は、5月20日の組合の「決定事項」と同文のものを付し、組合の見解として辞令は不当ではないこと、Xの異議は気ままで執拗であること、Xは非組合員であると考え、Xに対する指導、処置として「告」や「決定事項」などによって再三再四説得することを試みたがXは否認したままであること、などを会社に伝えた。

(21) 6月3日から9日にかけてXは署名運動を行い、Xを組合員と認めるよう組合員に依頼するため工場や社宅を回って署名を集めた。これに対して、B6労務課長がXに「署名をとるな」と言ったり、A5やA3が、Xに対し「もう組合で決定してるやないか」と言ったり、署名運動を手伝ったA4に対し「署名運動はちょっとまずいんじゃないか」と言った。

A4は後にこの署名運動を手伝ったことについて、副委員長でありながら組合の機関決定に反対する行動をとったとして組合から戒告処分を受けた。

(22) 6月7日、会社と組合出席のもとに労働協議会が開かれた。双方の発言要旨は以下のとおりであった（組合はA5が欠席したためA4が発言した）。

会社：今回、Xが辞令を拒否して再三再四の説得にも応じず、大阪営業所における課

長業務を遂行しないことは就業規則 37 条 3 項にいう「業務上の指示命令に不当に対抗し職場秩序を乱した」ことに該当するので、賞罰委員会を明日 8 日に開催する。ついては組合からの出席メンバーを決めてほしい。

組合：労使で構成する賞罰委員会を開いて賞罰することは問題である。組合側の委員は出ないかもしれない。

会社：賞罰委員会は会社の機関であって、会社が決定招集するもので判定も会社が行う。事情をもっともよく知っているのは現執行部だから少なくとも三役は出席してほしい。もし組合側から出なければ、会社が一般組合員の中から選抜する。

組合：どんなことが「不当に職場秩序を乱した」ことになるのか。

会社：それは賞罰委員会で決めることである。今は出席メンバーを決めてほしい。

結局組合は、翌日になって A 5、A 3 ほか 3 名の出席者氏名を会社に通知した。

賞罰又は懲戒について現行就業規則及び労働協約には次のように規定されている。

#### 就業規則

第 35 条 ① 表彰および懲罰に関する事項は賞罰委員会において協議決定する。

② 賞罰委員会はその都度会社組合協議の上構成する。

③ 賞罰委員会において決定した事項は掲示板に掲示する。

第 37 条 従業員が次の各号の一に該当したときは懲戒処分を行なう。

1 (省略)

2 (省略)

3 業務上の指示命令に不当に対抗し、職場の秩序を乱し、乱そうとしたとき

(4 以下省略)

第 38 条 懲戒はその程度により次のとおり区別する。

1 戒告 (省略)

2 減給 (〃)

3 出勤停止 (〃)

- 4 役位剥奪 戒告に加えて役位剥奪する。
- 5 諭旨退職 諭旨して辞表を提出させる。
- 6 懲戒解雇 予告期間を設けずに、行政官庁の認定を経て即日解雇する。

#### 労働協約第 32 条

(就業規則第 35 条とほとんど同文である)

(23) 6 月 8 日、賞罰委員会が開かれた。双方の主な発言要旨は次のとおりである。

会社：今回の辞令は、住居の変更も伴わない単なる昇進だから本人の事前の承諾は不要である。また X のみを特別に扱ったものでもない。辞令に何ら不当な点がない以上、これを拒否することは不当に業務上の指示命令に対抗し社内秩序を乱すものである。X が辞令拒否の理由として挙げるものはいずれも正当とはいえない。

組合：辞令は絶対的なものではないが不当ではない以上受けるべきである。X だけ特別に扱ったものではないので組合としては異議はない。

会社側委員の中には懲戒解雇を主張する者もあったが、本人の経歴に傷がつかないようにとの配慮から、あと数日間賞罰委員会の名で説得してそれに従わなければ諭旨退職処分とすることに全員一致した。

(24) 6 月 8 日、X は組合役員選挙に委員長候補としての立候補届を組合選挙管理委員会（以下選挙管理委員会という）に提出した。

(25) 6 月 10 日、賞罰委員会は 6 月 8 日の会議の結論を文書で X に通知した。

(26) 同日、X は「私は再び立候補しました」と題するビラ（6 月 11 日付）を組合員に配付した。ビラの中で X は、委員長候補として立候補したこと、署名運動の結果 6 月 9 日現在で組合員 300 名中 133 名の署名を集めたこと、などを報告するとともに、会社とけじめをつけ組合の自主性を確保しよう、誰もがビクビクしたり、無関心無力感に陥ることがないようにその原因を取り除きたい、組合の中に労働者の連帯感を取り戻し、1 人の問題でも闘い抜ける組合にしよう、労働強化交替制の恒常化（協定化）

反対、平和条項撤廃などを訴えた。

(27) 6月11日、選挙管理委員会はXに対し、立候補の届出を受理しない旨を通知した。

不受理の理由はXが非組合員であること、であった。

同日、Xは選挙管理委員会あてに「選管決定否認表明」を提出し、組合に対しては賞罰委員会決定を撤回するための労使交渉をせよと要求した。

(28) 6月12日、B1、B3、A3、組合員A7の4名が賞罰委員会の結論に基づいてXを説得しようと試みたが功を奏さなかった。

(29) 6月14日、会社はXに対し同日付で諭旨退職を命じた。なお、諭旨退職処分による退職金の扱いその他は自己都合退職と同じである。

(30) 6月15日、Xは「私は『処分』を認めません」と題するビラを組合員に配布し、会社と組合執行部の態度を非難し、裁判をはじめあらゆる闘いを行う旨宣言した。

(31) 8月31日、新旧合同労働協議会が開かれた。会社は交替制勤務の再提案をするとともに労働協約第8条関係覚書について、異動とは転勤とか職場転換の場合をいい、昇進のみの場合は含まないことに従来から組合と意見が一致している、と述べ、更に、以後問題のおきる可能性をふせぐために「異動とは転勤、配置転換、職種変更をいう」との項目を労働協約中に挿入する旨を提案したが、組合は異議を唱えなかった。

## 第2 判断

### I 申立人の主張

会社は、Xを課長（課長代理待遇）へ昇進させたことは、会社におけるキャリアシステムによるものであるというが、会社のキャリアシステムは通常昇進の対象者を定める基準であって、その対象者を必ず昇進させねばならない程の拘束性をもつものではなく、昇進辞退ということはある。ことに本件のように昇進の結果非組合員となるような場合には、個人の意見を尊重し、組合活動を阻害しないように配慮されなければならない。しかるに会社のいうキャリアシステムは反組合的制度としての色彩が濃厚であり、入社後一定年限に達した者を非組合員とすることは、労働組合法（以下労組法という）第7条がいわゆる黄犬契約を禁じていることからみて不当である。



また、大阪営業所ではXを課長に昇進さすべき業務上の必要性はない。よって本件昇進辞令の発令は、Xが一貫して主張してきた組合活動の継続と強化の訴えを嫌悪し、Xを非組合員化することによって今後の組合活動を封ずるためのものであり、労組法第7条1号に該当する不当労働行為である。

さらに、昇進辞令拒否に対する諭旨退職処分は、Xの組合員大衆への訴えや会社に対して辞令撤回を求める諸行動を嫌悪した報復的な措置であり、組合の強化を訴えるXの活動が一般組合員の支持を得つつあった状況を危惧し、Xを企業外へ放逐することによって事態の終息を図るために本件解雇に及んだもので、これまた明白な不当労働行為である。

## II 会社の主張

Xに対する課長（課長代理待遇）への昇進辞令は、会社で採用されているキャリアシステムに基づいてほぼ自動的に発令されたものである。同システムは幹部要員としての人材確保のため実施されたもので、一定年限に達した従業員を昇格させることによって組織体としての安定した人員構成を図ることにある。課長代理以上が非組合員となることは労働協約でも確認している。本件昇進は他の従業員に対する処遇と全く同じ処遇をしたものに他ならず、同人もこのことは自認しているところである。昇進は経済的にも明らかに利益であり、Xも非組合員となることを熟知していながら、同協約の改訂を主張していないことからみても問題となるものではない。Xも昇進すべき年次に達しこれを妨げるべき事由もないことから当然の昇進であり、Xのみを異例に扱ったものではなく、極めて適正妥当なものである。

Xの組合活動は、大会に出席し発言したとかいう程度のもので、書記長在任中における活動としても別段の成果はなかったのであるから、ことさら会社の嫌悪を呼ぶようなものではなかった。従ってXを課長に昇進させることは、何ら不当労働行為と非難されるものではない。

諭旨退職処分については、Xが昇進辞令は不当労働行為であると拒否し、業務につかないことを社内に宣伝したことは業務命令違反として懲戒の対象となり得る。昇進

拒否はまさしく経営の根幹にかかわる極めて重要な問題であり、拒否が合理的理由にもとづくものではない限り秩序違反として重大なる責任を問われるべきである。しかも、Xは会社による2ヵ月間にわたる長期の説得や賞罰委員会の最後の説得にも応ぜず、組合をも非難し、あえて自己を反省しないという態度をとったものであるから、本件処分は結果的にやむを得ない処分である。

### III 争点に対する判断

#### 1 昇進辞令の発令とその強行について

##### (1) 組合の状況及びXの組合活動等

ア まず、会社における組合の状況についてみるに、前記3に認定した事実からしても、会社役員には組合経験者が多くみられることなど、従来から組合執行部は会社と協調し易い素因を内包し、全般的に組合活動が低調であったことからしても、いわゆる労使協調的な関係にあったものとみることができる。

イ 次に、Xに対する会社の態度についてみるに、会社はXの組合活動が会社の嫌悪を呼ぶようなものではなかったと主張するが、前記認定の4(1)ないし(13)の事実によれば、Xは42年には組合の執行委員を、45年8日からは書記長を勤め、47年6月には役員選考委員会から委員長候補に推薦されたり、48年6月には不信任こそされたが強い組合作りを目指して書記長に立候補するなどの組合活動を絶えず続けてきた。また、同人は前記のような組合の安易な妥協的な姿にあきたらないとして常にこれを批判し、特に同人が48年6月書記長に立候補した際の前記認定4(10)、(11)のビラにおいて執行部のマンネリ化を批判したのをはじめ、同年8月にも労働強化になることを理由として交替制勤務の協定化反対等の趣旨を表明した内容のビラを配布し、これに対し組合役員らの中傷するものだと組合員の一部から論難されたことなどに徴すれば、現組合内での批判的存在として次第に注目されるに至ったことが窺われる。しかも、前記ビラの内容及び前記4(12)に認定したとおり、交替制勤務についての執行部との話し合いの席上、B1が、「Xはわけのわからんことばかり言うてる。世の中の常識のないやつや」との趣旨の発

言をしていることからみれば、会社がXの会社に対する反抗的態度や組合活動上の姿勢について不快の念を抱いていたことも推認するに難くない。

(2) 会社の昇進制度について

まず、Xは、会社における昇進制度の根幹はいわゆるキャリアシステムではなく資格制度である、と主張するが、前記5(6)において認定した諸事実からみれば、会社における昇進制度の根幹はむしろ会社の主張するとおり、いわゆるキャリアシステムによるものと判断するのが相当である。

次に、会社は、キャリアシステムによる昇進制度が、入社時の労働契約締結時に包括的に合意されており、契約成立の要素とされてきたもので、Xにとっても異論のありえないところであり、キャリアシステムが採用されているときには、むしろそれを適用しない例外の場合に合理性が必要とされるのであって、そのシステムに基づく限り、その制度自体が合理性、必要性の根拠であると主張する。

しかしながら、キャリアシステムそのものは特段の理由がない限り労使双方にとって一般に期待されるべき昇進についての標準的規準を示したものにすぎず、もしこれが企業の手によって一方的、強行的に適用されるならば、組合員の範囲を定めた労働協約とのかかわりにおいて黄犬契約の疑いを生ぜしめるのである。そして、仮りにキャリアシステムは昇進の規準を規定したものであり、労働協約は労使間のとり決めで別問題であるという理由によって、これが労働契約成立に際しての包括的合意に含まれていると想定されるとしても、こうした一般的、標準的規準にすぎないものが、組合員でありたいとする労働者本人の意志に反してまで適用される場合には、組合よりの離脱の強制という性格を帯びることは明らかである。

むしろ、このキャリアシステムの適用については、単に経験年数だけをもって昇進さすことに例外を認めないとする程の明確な合意が成立しているとは解し難く、X本人の意志の如何を問うことなく、単にキャリアシステムを機械的、形式的に適用して同人を昇進させなければならないとするものの合理性を見出すのは困難である。

(3) 昇進させるべき業務上の必要性について

Xを昇進させるべき業務上の必要性の有無についてみると、会社はキャリアシステムにより同人を大阪営業所の課長に昇進させたところであるが、前記5(5)ウに認定の事実よりみて、Xが辞令を拒否した後も、同営業所の対外的な日常業務遂行の上で、特段の支障を生じたような事情も窺えず、また、課長としての具体的な職務の定めがないことや、事実上課長と課長代理との職務内容に明確な差異はないことからしても、同人を本人の意志に反してまで課長に昇進させるという合理的な業務上の必要性があったものとはにわかに判断し難い。

(4) 昇進に伴う組合活動上の不利益について

会社は、課長への昇進は単なる昇進であって勤務場所及び職種の変化を伴うものではなく、かかる意味での不利益は存在しない、賃金等経済面においても明らかに利益であって何ら不利益を伴うものではない、また組合も本件昇進に異議はない、と主張する。

しかしながら、昇進を拒否してまで組合活動を続けたいと主張するXに対し、一方的に昇進をもって組合員資格を喪失させるが如き行為は、それが仮に待遇上有利と認められる処遇であっても、それに伴う不利益が労組法第7条の保護に値するものかどうかにつきみるに、一般的には労組法第7条1号にいう「不利益な取扱い」とは単に身分的、経済的不利益のみならず、労働組合員としての資格を奪い、将来の組合活動に対し不利益を与える場合をも含むものと解すべきところである。

Xが、労使協調的路線をとるものとして日常的に組合の在り方を批判し、組合の体質改善とその団結強化のため自己の組合活動上の見解を組合の活動に反映させようと考え、昇進を拒否したことからみれば、仮に待遇上有利と認められる処遇であっても、やはり昇進により組合員としての資格を奪い、組合活動を不可能とする使用者の行為は、労働者の団結活動に対する侵害と認めるのが相当である。

なお、先にみたように会社はキャリアシステムによる昇進は本人の経済面においても利益であると主張するが、もし本人の経済的利益の実現にのみ視点をあわすならば、資格制度による昇給の方法も存在し得たはずであり、この点に関する会社の主張は首

肯し得ず、むしろこの場合、会社は、Xにキャリアシステムによる昇進を強制することにより、Xを組合活動より離脱させようとしたものといわなければならない。

#### (5) 結論

よって、会社が本件昇進辞令を発令し、それを強行しようとしたことは、Xの組合活動上の態度を会社が嫌悪したこと、キャリアシステム適用の強要が組合からの離脱の強制という性格を帯びること、会社のいう業務上の必要性に合理的理由の見出し得ないこと、昇進によりXが組合活動上の不利益をうけること等の諸点を総合判断すれば、労組法第7条1号に定める不当労働行為に該当するものと断ぜざるを得ない。

### 2 論旨退職処分について

会社は、本件昇進拒否は経営の根幹にかかわる極めて重要な問題であり、その拒否が合理的理由に基づくものでない限り人事秩序違反として重大な責任が問われるべきであり、本件論旨退職処分はやむを得ない措置である、と主張する。

しかしながら、前記認定5の事実並びに前記Ⅲ1で判断したところによれば、会社は、Xの組合活動を嫌悪するのあまり、同人を組合から排除するため、まず組合離脱強制の性格を帯びる会社のキャリアシステムを強行することにより、同人をその意に反して課長に昇進させようとしたものである。ところが、Xが昇進を拒否したため、会社は2ヵ月間の長時間をかけてまで説得を繰り返して同人を組合から排除しようとし、それが不可能とみるや同人を企業外に放逐することにより、この目的を完結させようとしたものと推認できる。

すなわち、本件論旨退職処分は、当初の不当労働行為意思を貫徹するための手段となっているものというべく、会社のかかる一連の行為は包括して一つの不当労働行為であり、したがって、会社がXに対し本件昇進辞令を発令するにとどまらず、さらにこれを拒否した同人を論旨退職処分に付したことは労組法第7条1号の不当労働行為と断ぜざるを得ない。

### 3 Xは謝罪文の掲示及び社内報への掲載を求めているが、本件救済は主文のとおり命令することにより必要にして十分であると認められるから、この点についての請求は認容

することができない。

よって、当委員会は、労組法第 27 条、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 51 年 8 月 11 日

京都府地方労働委員会

会長 岡 部 利 良