

愛知、昭49不12・18、昭51.9.25

命 令 書

申立人 全国金属労働組合愛知地方本部竹内鉄工支部

同 X

被申立人 竹内鉄工株式会社

主 文

- 1 被申立人竹内鉄工株式会社は、申立外全金同盟竹内鉄工労働組合の組合員に対し、賃金を二重に支給したり、昼食を無償で支給して、申立人全国金属労働組合愛知地方本部竹内鉄工支部の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人竹内鉄工株式会社は、申立人全国金属労働組合愛知地方本部竹内鉄工支部に対し、下記文書を本命令書交付の日かを7日以内に手交しなければならない。

記

会社は、全金同盟竹内鉄工労働組合の組合員に対し、賃金を二重に支給したり、昼食を無償で支給して、貴支部の運営に支配介入したことを認め、今後かかることのないようにします。

昭和 年 月 日

全国金属労働組合愛知地方本部竹内鉄工支部

執行委員長 X 殿

竹内鉄工株式会社

代表取締役社長 B 1

- 3 被申立人竹内鉄工株式会社は、申立人Xに対する昭和49年7月25日の製造部第3工程へ配置転換する旨の業務命令を撤回しなければならない。

4 申立人らのその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全国金属労働組合愛知地方本部竹内鉄工支部（以下「支部」という。）は、昭和48年10月15日に竹内鉄工株式会社の従業員をもって結成された労働組合であり、その組合員は、支部結成当時約90人であったが、その後減少し、本件申立時約50人、本件結審時には約40人であった。
- (2) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和46年10月25日竹内鉄工株式会社に入社し、製造部の外装組付け作業に従事したが、昭和47年3月26日から同部資材課資材係に配置転換（以下「配転」という。）となり、以後同係に勤務していた。そして、昭和49年7月25日付業務命令により製造部第3工程勤務となり、現在に至っている。
- (3) 被申立人竹内鉄工株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を有し、洗車機の製造及び販売を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員は約160人であった。
- (4) なお、会社には、支部結成直後の昭和48年10月17日に結成された全金同盟竹内鉄工労働組合（以下「竹内労組」という。）があり、本件申立時の組合員は約95人であった。

2 昭和49年2月のストライキについて

- (1) 昭和49年1月29日会社は、製造部の編成替えを行うため大幅な配転を発表した。支部は、その配転の対象者のうち過半数以上が支部の組合員であり、また、支部の執行委員10人のうち5人までも新設された第7工程に配転されていることから、この配転を支部の弱体化を目指す一方的な配転であるとして、配転理由の明示及びその撤回を会社に申し入れた。

- (2) 2月1日支部と会社は、配転問題について話し合いを行ったが、会社は、人事権は会社にあると主張し、支部の要求を全面的に拒否した。そこで、支部は、翌2日会社に対し、配転問題の解決を期して同月4日及び5日の両日にわたって48時間のストライキを行うことを通告した。
- (3) 2月4日支部は、ストライキを決行し、午前7時ごろから会社第2工場の門前でピケット・ラインを張った。しかし、午前9時ごろには会社の職制及び竹内労組の組合員によりそのピケット・ラインは破られたため、支部は、午前9時過ぎにピケッティングを解除した。そして、支部組合員を除く他の従業員は、平常どおりに就労した。
- (4) 会社は、2月4日の業務を1時間短縮して、午後4時で打ち切り、従業員を帰宅させた。しかし、B2労務課長は、B3製造部長及びB4技術部長に対し、一部の従業員については午後4時以降も待機させるように要請した。そして、実際に待機した者は、組長以上の職にある者17人、係員3人であったが、いずれも竹内労組の役員及び組合員であった。

なお、電気関係の主担当（組長以上）及び守衛は待機しなかった。

会社は、同日午後4時30分ごろ待機した者に対して待機する必要はなくなった旨通知し、各人は帰宅した。なお、待機した者は、平常の業務終了の際に行う点検等を行ったに過ぎなかった。

- (5) 会社は、2月4日午後3時ごろ支部に対してストライキの原因である配転問題について団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れ、支部もこれを了承し、同日午後3時30分ごろから団交が開催された。そして、同日午後10時ごろ支部と会社は、覚書及び協定書を締結した。

覚書には、「会社と組合は、『組合員の配転については本人の意志を尊重し、事前に協議する。』という点を可及的速かに協議に入り協定するものとする。」との文言が記載されていた。

また、協定書の内容は、①組合員2人については配転を行わない、②その他の

事項については、当面会社案で実施し、3か月を経過した時点で問題があれば労使双方で協議する、③配転の実施日は2月6日からとする等であった。

(6) 2月6日会社と支部は、2月4日に締結された覚書に関する事前協議制の問題について再び団交を行った。そして、当日の交渉内容の要点を議事録確認の形で労使双方が調印した。その議事録確認では、①会社及び支部は、2月4日付覚書の内容については原則的に了解した、②しかし、会社としては協定書とすることについては若干の時間を置きたいと思う、③したがって、今後の取扱いについてよりよき労使慣行を作り、その方向へ達成するために覚書の精神を尊重し、労使双方が努力をして行くとの事項が確認された。

(7) 2月4日の賃金の支払い状況は、ストライキ参加者に対しては1日分の賃金カットがなされたが、就労した者に対しては1日分の賃金が支給された。また、会社は、前記待機した者に対して午後4時から30分間の時間外手当を支給した。

(8) 会社は、支部がストライキを行った2月4日及び結局ストライキを行わなかった翌5日の両日、支部組合員を除く従業員に対して昼食を無償で支給した。なお、従来、会社が従業員に対して無償で昼食を支給した例はない。

3 経営懇談会について

(1) 会社は、会社の製品の販売を担当するビューティ販売株式会社（以下「ビューティ販売」という。）の出荷キャンペーンに対応して、昭和49年2月ごろから洗車機の出荷台数の増加を企図していた。そして、3月5日会社は、会社の現状と増産体制について従業員の理解と協力を得るため経営懇談会を開催することを決め、支部と竹内労組双方に対し、経営懇談会に従業員代表として各役員の出席を要請した。

なお、3月4日及び5日に開催された会社の生産会議及び工程会議では、この出荷キャンペーンに対応する増産体制に関しては協議されなかった。

(2) この要請に対し支部は、経営懇談会的なものには応じられないとして、これを拒否した。他方、竹内労組は、この要請を受け、三役及び執行委員9人が3月7

日に開催された経営懇談会に出席した。この会議は、午後5時から同7時30分まで開催された。そして、会社は、経営懇談会に出席した者に対して2時間30分の時間外手当を支給した。

経営懇談会においては、竹内労組は出荷キャンペーンに全面的に協力し、会社及び従業員が共に生産の合理化、新機種の開発に協力していくことが確認された。

しかし、このような経営懇談会の結果は、その後公表されることはなかった。

4 Xの配転について

- (1) 会社は、入社以来製造部の外装組付け作業に従事していたXの研修会等での品質管理に関する発表に注目してその能力を評価し、昭和47年3月26日Xを資材課に配転した。そして、Xは、資材課において当初主として品質管理業務に従事していたが、同課の業務が多忙になるとともにXの勤務ぶりを特に評価していたB5資材係長（その後、資材課長に昇任した。）は、同係長が担当していた下請会社関係の発注業務をXに担当させた。

また、Xは、退職した課員が担当していたビューティ販売の受注業務を引き継ぎ、昭和49年7月25日の配転時までその業務に従事していた。この間Xは、勤務成績が良好なため、他の従業員に比較して賃金面で優遇されていた。

- (2) Xは、支部が結成された約1週間後に執行委員兼書記次長に就任した。その二・三日後Xは、会社の関連会社であるビューティ機工株式会社のB6社長（会社社長室付きで相談役的な地位にあった。以下「B6社長」という。）から、就業時間中に呼出しを受け、支部にいてはだめだ、早く支部を脱退せよと説得されたため、一時組合活動を中断した。

しかし、Xは、昭和49年春闘時から再び書記次長として活発な組合活動を行うようになった。

また、Xは、昭和49年春闘時会社の衛生管理者に選任されていたが、支部が同春闘において職場の環境衛生問題についても要求した際中心となって活動し、4月20日支部の決定に基づき名古屋南労働基準監督署に会社施設の改善を要請した。

(3) 昭和49年春闘の賃上げ額については、4月24日妥結した。しかし、その具体的な配分については未解決であったため、会社及び支部の間で賃金小委員会を設置して協議することとなった。Xは、支部三役とともに支部の代表として5月25日ごろまで約1か月間賃金小委員会に参加した。この賃金小委員会での協議は、難航し、週に二・三回、多い時には殆んど毎日開催された。なお、同委員会での全従業員の賃金実態の調査及び賃金体系の基準を作成する等の実務的な作業は、支部側は主としてXが、会社側はB2労務課長が出席して行われた。このため、Xは、資材課において不在がちとなったので、B5資材課長に課内での協力体制を要望したが、同課長は、何らの措置もとらなかった。また、Xは、B2労務課長にも同様のことを依頼し、同課長は、B5資材課長に配慮してほしい旨の連絡をとった。

なお、B5資材課長は、Xの不在の原因が賃金小委員会への出席であることを十分了知してやむを得ないものと考えていたので、Xに対して何ら注意することもなく、また、ビューティ販売及び下請会社からXに業務上の問合せがあった際、賃金小委員会に出席しているXに連絡するなどの措置をとることもなかった。

(4) Xは、6月4日の臨時大会において、会社が竹内労組員に対して不当な時間外手当を支給している事実があるのでこの件に関し弁護士に相談したい旨発言した。そして、支部は、昭和49年7月8日会社の竹内労組員の組合活動に対する時間外手当の支給が支部に対する支配介入であるとして当委員会に申立てを行い、当委員会は、愛労委昭和49年（不）第12号事件（以下「第12号事件」という。）として受理した。

(5) 7月10日会社は、部課長会議を開催した。その席上B3製造部長は、Xについて言及し、Xの勤務についてビューティ販売及び下請会社のグループから苦情が来ているのでXを配転したい旨発言した。そして、同会議でXを配転することについて了承された。

(6) 会社が配転の理由として挙げているビューティ販売及び下請会社のグループで

あるビューティサークルからの要望の内容は、次のとおりである。

ビューティ販売の営業技術部長から会社社長あての昭和49年6月30日付文書には、Xでは当社の業務に支障を来たすので実情をB5課長にお尋ねのうえXを交替させてほしい旨の記載があり、ビューティサークルの会長から社長あての昭和49年7月9日付文書には、Xでは下請グループとの連絡が悪いため下請会社の業務に支障を来たしているので調査のうえ返答してほしい旨の記載があった。

なお、これらの文書が会社あてに提出された後、Xの直属の上司であるB5課長は、会社から実情を尋ねられることもなく、また、それらの文書を見せられることもなかった。

- (7) 7月18日ごろB5課長は、Xに対し、近く配転が行われるので労務課の方から話がある旨述べた。同月22日XがB5課長宅を訪問した際同課長は、製造部第3工程へ配転になる旨を述べた。
- (8) 7月23日夜B6社長は、Xの自宅を訪問し、会社の一貫した方針は、会社において竹内労組一本にすることにある、そうなったら、支部の組合員は会社に残れなくなる、この際会社を退社して何かやりたいことがあるならその資金を準備してもよい旨の発言をした。
- (9) 7月24日支部の委員長、副委員長及びXは、B2労務課長と会い、配転の事実の有無及びその理由について尋ねたが、同課長は、Xを資材課から他所に配転することは決定している旨述べ、その具体的な理由については何らの説明もしなかった。
- (10) 翌25日会社は、支部の三役及びXを労務課に呼び、B7労務部長は、Xを製造部資材課勤務から同部第3工程に配転する、翌26日から第3工程で勤務するようにと口頭で伝えた。支部は、この配転は、事務職から現場作業職への配転であり、精神的、肉体的に不利益であること及び組合活動家のねらい打ちであることから、不当な配転であるので反対する旨を述べ、その配転理由についてただした。これに対し会社は、Xの離席が多いこと、技術的に問題があること並びにビューティ

販売及び下請会社から配転の要望が来ていることを述べ、更に、この業務命令に従わない場合には就業規則に照らして処分する旨を述べた。そこで、支部は、即座に団交を要求した。会社は、当初人事権は会社にあるので団交を行う必要はない旨述べていたが、最終的には配転後の7月29日に団交を行うことを了承した。

- (11) 7月29日Xの配転について第1回の団交が行われた。支部は、不当な配転であること、配転の理由が明確でないこと、第12号事件を申立てたことに対する報復であること、昭和49年2月4日付覚書に違反すること等の理由を挙げて会社を迫及し、更に、第12号事件が労働委員会で解決するまでは配転を留保するように申し入れた。これに対し会社は、7月25日支部に対して述べた理由とほぼ同じことを繰り返し発言したが、本件配転について不当労働行為の申立てをしなければ配転を凍結してもよい、しかし、仕事を与えるかどうかは分からない旨の発言をした。そして、当日の団交は、結局物別れに終わった。

なお、Xは、7月30日から製造部第3工程で作業に従事している。

- (12) 従来、資材課から現場作業職へ配転された事例としては2件あるが、うち1件は降格処分に伴う配転であり、他の1件は資材課員としては不適格であるとして現場作業職に配転され、その後2週間で退職しているものである。

第2 判断及び法律上の根拠

1 昭和49年2月のストライキについて

支部は、支部がストライキを行った昭和49年2月4日会社が、定時は午後5時であるにもかかわらず、午後4時以降支部のストライキ対策として竹内労組の役員等を待機させて30分間の時間外手当を支給した行為及び会社が昭和49年2月4日、5日の両日に竹内労組の組合員に対して無償で昼食を支給した行為は、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、支部が2月5日予定していたストライキが予定どおり行われた場合に保安の段取りをする必要があったので、ストライキが行われるかどうかははっきりするまで組長以上の職にある者と検査役を2月4日の勤務時間後も待機させ、この待機して

いる時間に対して時間外手当を支給したものであり、昼食の支給については、4日の場合はストライキに伴う会社への従業員の出入りの混乱を考慮して支給したものであり、翌5日については既に昼食の注文を業者にしていたのでやむを得ず支給したものであって、いずれも不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

- (1) 会社は、支部がストライキを行った2月4日の日に業務を午後4時で打ち切っているが、その合理的理由については何らの疎明がなく、当日ストライキを行った者には1日分の賃金をカットしていることからみれば、当日の終業時刻を午後4時にしたとみることはできず、事実上作業を午後4時で打ち切ったものとみるのが相当である。したがって、待機者に対する30分間の時間外手当の支給は、本来の就業時間中の待機に対する支給であり、いわば賃金の二重支給と言わざるを得ない。そして、そのように二重に賃金を支給しなければならない合理的な理由は認められない。

してみれば、この賃金の二重支給は、当日待機した者が支部と対抗関係にある竹内労組の役員等であることから、彼らを優遇することにより竹内労組に対する会社の好意的態度を明らかにし、支部の団結を切り崩す意図でなされたものと判断され、これは、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) 次に、第1、2、(3)、(4)及び(8)で認定したとおり、2月4日当日は、ピケット・ラインの排除で若干の混乱があったことは認められるが、午前9時ごろには平常どおり従業員は就労していたこと、また、当日就労した者が格別過重な労働を行ったという事実も認められないこと、翌5日のストライキが行われないことは前日の午後4時30分ごろには明らかになっていたこと、5日には支部組合員も就労していたのにそれらを除く従業員に無償で支給したこと及び従来、無償で昼食を支給した事例はなく、今回そのような取扱いをしなければならない特別の事情は見受けられないことの諸事実を併せ考えれば、昼食の無償支給は、支部がストライキを行った時期において労働組合の所属により異った取扱いをした均衡を失った措置であり、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 経営懇談会について

支部は、当時の労使関係、会議の必要性、必然性、招集方法、招集対象者、会議の内容、会議の報告、時間外手当の支給方法等からみて、昭和49年3月7日には竹内労組の執行委員会が開催されたとみるべきであると主張し、更に、二次的主張として、仮に執行委員会ではなく経営懇談会としても、この会議の性格は団交と同じであるので、それに参加した竹内労組の執行委員らに対して会社が時間外手当を支給した行為は、不当労働行為であり、更に、支部は、会社からこの経営懇談会への出席要請を受けていないし、ましてや、当日には支部の臨時大会の開催を予定しており、そのことは会社も知っていたはずであると主張する。これに対して、会社は、竹内労組の執行委員会の出席者に対して時間外手当を支給した事実はない、2時間30分の時間外手当は、会社が昭和49年3月7日午後5時から同7時30分まで開催した経営懇談会に会社の業務として出席した従業員に対して支給したものであり、これに時間外手当を支給するのは当然の措置である、また、この経営懇談会の開催については、3月5日に両組合に対して従業員代表として両組合の役員の出席を要請したものであり、支部はこの出席を拒否し、竹内労組は要請を受けて出席したものであると主張するので、以下判断する。

- (1) 3月7日の経営懇談会については、第1、3で認定したように、2月ごろから出荷台数の増加を企図していたのに3月4日及び5日に行われた会社の生産会議及び工程会議においてこのことが話題になっておらず、また、経営懇談会の結果は何ら公表されていないことからみて、確かに疑問がないわけではない。しかしながら、このことにより直ちに経営懇談会が開催されなかったものとみることはできず、また、支部の主張するごとく竹内労組の執行委員会が開催されたと断定するに足る疎明もない。したがって、結局、第1、3のとおり経営懇談会が開催されたものと判断するのが相当である。

なお、支部に対する経営懇談会への出席要請の有無については、この点に関する審問の経過に徴し、第1、3、(1)のとおり認定するのが相当であり、その他当

時の労使関係、招集方法、招集対象者等の支部の主張は、上記判断を左右するものではない。

- (2) 経営懇談会の性格については、第1、3、(1)のとおりであり、それが団交的性格を有するものとは認められない。

次に、3月7日に支部の臨時大会が予定されていたならば結果的には出席が不可能であったと言わざるを得ないが、会社が経営懇談会の開催を要請した3月5日の時点でそのことを了知していたかどうかは判然とせず、支部が主張するごとく会社が最初から支部の出席が不可能である3月7日を殊更を選んで意識的に要請したとの事実も認められないので、支部の主張は採用し難い。

- (3) したがって、3月7日には経営懇談会が開催され、会社の要請によって竹内労組の役員がこれに出席し、これに対して会社が時間外手当を支給したとみるのが相当であり、この点につき支部に対する支配介入を認めることはできない。

3 Xの配転について

支部及びXは、本件配転命令は、昭和49年2月4日の覚書に違反してなされ、その内容もXの活発な組合活動を嫌悪して行った事務職から現場作業職への不利益な配転で、これは、支部組合員の活動を萎縮させ、支部から組合員を離反させる意図をもったものであり、しかも、第12号事件の申立てを行ったことに対する報復であり、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であると主張する。これに対して会社は、覚書の内容から明らかなごとく、それは事前協議制を認めたものではなく、また、本件配転は、賃金小委員会への出席等組合業務のため資材課でのXの業務が遅滞し、このためビューティ販売及び下請会社から苦情が来たので、純粋に経営上の必要からなした通常の人事異動であり、しかも、事務職から現場作業職への配転が何ら不利益なものではないのみならず、Xは従来現場作業職に従事していたこともあり、ましてや、X個人に対する報復的、攻撃的な意図など全くなく、不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

- (1) 第1、4、(3)で認定したとおり、Xの賃金小委員会への出席は、単なる組合業

務のみとは言えず、同委員会の目的及び性格から考えれば、会社業務の一環としての性格をも有するのであり、更に、Xの業務の遅滞については、XがB 2 労務課長やB 5 資材課長に資材課内での協力体制を要望しており、会社としてはその原因を十分了知していたにもかかわらず何らの措置を取らなかったもので、Xの不在による業務の遅滞につきビューティ販売等から苦情があったとしても、全てX個人の責任として追及し、直ちに配転しなければならないものとは判断し得ない。しかも、第1、4、(3)及び(6)で認定したとおり、賃金小委員会が5月に終わっているのにビューティ販売等からの要望は6月末及び7月初めになされていること並びに第1、4、(6)で認定したとおり、その要望について直属の上司であるB 5 資材課長には何ら連絡されなかったことをみれば、本件配転の経緯には不自然さがあると言わざるを得ない。

(2) 覚書の内容は、第1、2、(5)で認定したとおりである。しかし、第1、2、(5)及び(6)で認定した覚書及び協定書が締結された経緯並びに議事録確認の内容から勘案すれば、会社主張のごとく「配転について事前に協議する」ということを議題として協議するとの単なる手続的なことを確認したに過ぎないものとは認め難く、支部が主張のごとく配転については支部と事前に協議する趣旨で覚書が締結されたものと判断するのが相当である。したがって、会社は、Xの配転について事前に支部と協議するのが妥当であったにもかかわらず、昭和49年7月25日支部及びXに対して配転命令を伝えて事前協議の機会を与えなかったことは妥当な措置とはいえない。

(3) Xが資材課へ配転された経緯については第1、4、(1)のとおりであり、会社がXの能力を評価して配転したことを考えれば、会社は、Xを資材課へ配転して、より重要な業務に従事させる意図であったと認められ、また、その配転は、X自身にとって有利なものであり、かつ、会社内においても有利な配転であるとみられていたものと認められる。

また、従来の資材課から現場作業職への配転については、第1、4、(12)で認定

したとおり2件の例があるが、1件は降格に伴う配転であり、他の1件は資材課員として不適格であるとして配転され、しかも、2週間後に退職しているのである。

以上の事実からすれば、本件配転が不利益なものでないとする会社の主張は到底採用できない。

(4) 次に、Xは、第1、4、(2)、(3)及び(4)で認定したとおり、支部結成後間もなく書記次長に就任し、その後、名古屋南労働基準監督署への要請、賃金小委員会への参加、第12号事件の内容についての支部の大会での報告等活発な組合活動を行ってきたことが認められ、会社がXの組合活動を全く知らなかった旨主張するが、前記諸事実及び第1、4、(2)及び(8)で認定したB6社長のXに対する言動を併せ考えると、会社は、Xの組合活動を十分知了し、かつ、着目していたものと判断するのが相当である。

(5) したがって、以上判断したとおり、本件配転には合理性が認められず、かえって、会社がXの活発な組合活動を嫌悪すると同時に支部の弱体化をも意図し、下請会社等からの苦情にしゃ口してXを配転したものと判断するのが相当であり、これは、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。

なお、本件配転の計画は、第12号事件の申立て直後からなされているが、これにより直ちに本件配転を労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為と判断することはできない。

よって、当委員会は、本件申立てに関する救済は、主文第1項から第3項のとおり命令することによりその目的を果し得るものと判断し、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51年9月25日

愛知県地方労働委員会

会長 中 濱 虎 一