

大阪、昭50不90、昭52.9.8

命 令 書

申立人 X

被申立人 株式会社 長浜製作所

主 文

本件申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社長浜製作所（以下「会社」という）は、肩書地（編注、高槻市）に本社・工場を、東京都に事務所を置いてバランスングマシン（動釣合試験機）の製造・販売を含む株式会社であり、本件審問終結時の従業員は92名である。

申立人X（以下「X」という）は、昭和48年3月、国立福井大学工学部を卒業、同年4月、会社に入社し、50年3月18日、解雇通告を受けた者である。

- (2) 会社には、全日本自動車産業労働組合連合会全日本部品製造労働組合近畿地区長浜製作所支部（以下「組合」という）が組織されており、本件審問終結時の組合員数は約70名である。

なお、新入社員は、6カ月の試用期間を経た後、組合員資格を取得する定めとなっており、Xも上記期間を経て、48年10月、組合に加入している。

2 Xの配転時までの行動について

- (1) 会社は、従業員の採用にあたって、国立大学出身者と私立大学出身者との間で初任

給に格差を設けていた。会社は、48年度大卒者の採用にあたり、関係各大学あてに募集要領（同要領には、大阪府高槻市に本社・工場、東京都港区に東京事務所がある旨が記載されている）を郵送したが、たまたま一部の私立大学に、国立大学出身者用の初任給額を表示した募集要領を誤って郵送した。このため、同年度にこれらの私立大学から会社採用されたC 1及びC 2（以下、それぞれ「C 1」、「C 2」という）が入社後はじめての賃金である4月分賃金を受け取ったところ、募集要領に記載されていた金額より低額であったため、同人らは、会社に不満を表明していた。

このことを知ったXは、C 1・C 2に同調し、同人らとともに会社に対して、初任給の格差を是正するよう要求し、その結果、会社は手続上のミスを認め、同年度採用の私立大学出身者全員の初任給に一定額を加算し、国立大学出身者との格差を緩和することで折合いがついた。

- (2) Xが組合に加入した直後、組合は、Xを含む新規加入者に対して、組合規約、労働協約及び組合の運動方針等についての説明会を行った。

このときXは、組合の運動方針、特に政党支持問題について、民社党一党支持は民主主義に反するなど批判を行った。またXは、この後行われた職場集会で、49年7月の参議院議員選挙における民社党からの立候補予定者に対するカンパ等について反対する旨の発言をした。

- (3) 48年12月ごろ、Xは会社に対して、就業規則、賃金制度、退職金規程の説明会を開催するよう要求したため会社はこれを行った。

- (4) 49年1月ごろ、会社と寮生との間で、社員寮の問題について話合いがもたれたが、このとき寮生の一人であったXは、この話合いに出席した寮長に対して、寮の食事及び設備を改善するよう要求した。

- (5) 会社においては、新入社員は、研修として約10カ月間、各部署に順次配属され、研修期間終了後一定部署に配属されることになっており、Xもこのような過程を経て、49年1月15日、業務部営業課に配属された。しかし会社は、Xに電子回路の国産化の研究業務を応援するよう命じたため、同人は、同業務を担当している技術部技術管理室

で同業務に従事したが、同年3月4日、会社は、同人に本務の営業課の業務を行うよう命じた。

これに対してXは、研修期間中、技術管理室への配属期間が長く、また、同人も上記研究業務に従事することを希望していたこともあって、組合に対して引続き技術管理室の業務に従事できるよう会社に依頼してほしい旨申し出た。このため組合は、会社と話し合ったが、会社がXの希望をいれなかったため、同人はやむなく営業課の業務に従事することを了解した。

- (6) 49年4月ごろ、会社は、同年度入社した従業員中入寮を希望していた者に対して、豊中市にある寮を高槻市に移すことを予定しているという理由で、その従業員の入寮を断った。

このことを聞いたXは、上記従業員を入寮させるよう寮長とかけ合ったが果せなかった。

- (7) 49年4月ごろ、Xら営業課所属の組合員は、出張旅費の増額案をまとめ、組合に対して、会社と交渉するよう申し入れた。そこで組合は、会社と上記増額案をもとに交渉に入ったが、会社は、同案による出張旅費は多すぎるとして会社独自の案を示し、交渉はまとまらなかった。

このため組合は、Xら営業課所属の組合員に対して上記会社案を示したが、Xらはこれを認めなかったため、組合は相手のあることだから要求額を下げるよう求めた。しかし、Xらはこれを受入れなかった。そこで組合は、Xに対して、要求が通らなかったらどういう態度をとるつもりかとたずねたところ、Xは、出張拒否もあり得る旨述べた。

しかし、この出張旅費の増額問題は、その後会社案に沿って解決をみた。

- (8) 49年6月当時、寮生は、寮の食事代として1カ月10,000円を前払いしていた。

このころXは、1カ月に通算して10日以上寮で食事をしなかったため、会社に対してその分の食事代を返すよう申し入れた。しかし会社は、寮の管理規程では連続10日間以上食事をとらない場合のみ返金することになっているのに、Xの場合はこれに該

当しないとして取り合わなかった。

3 本件配転について

- (1) 会社の営業活動は、関西方面を本社営業課が担当し、東京方面は東京事務所が担当している。

東京事務所の従業員は、本件審問終結時8名で、そのうち事務担当の従業員1名を除く7名が技術系従業員で、同人らはすべて本社から配転された者であり、その業務内容は、①製品仕様についての技術的立案、②セールスエンジニアによる製品の販売及び代金回収、③サービスエンジニアによる納入製品のアフターサービス等で、本社営業課の業務内容とほぼ同様である。

- (2) ところで、会社においては、近年、東京地区での販売活動の比重が増大し、しかも49年7月1日から、カールシエンク社（西独）との新規契約によって取扱品目が増えることもあって、東京事務所の業務は、一層の繁忙が予想された。

このため、東京事務所長は、再三本社に人員派遣要請を行ってきたが、本社にもその余裕がなかったため、とりあえず東京事務所において現地募集でまかなうよう指示した。そこで東京事務所は、49年1月8日の朝日新聞朝刊の首都圏版に「業務拡張の為急募」としてサービスエンジニア数名及びセールスエンジニア数名、資格は高卒以上弱電・機械経験者優遇……」との募集広告を掲載した。

この結果、1、2名の応募者があったが、これらの応募者は会社の希望にかなうものでなかったため、現地採用はできなかった。

このため、同年5月6日付けで東京事務所長は、東京での採用は困難であるとして本社に2名の増員要求をした。

会社は、この増員要求を検討した結果、本社より順次2名を派遣することとし、とりあえずサービスエンジニア1名の派遣を決め、年齢も若く独身で、サービス技術にも一定の技量に達しているとみられるC3に配転を命じた。

しかし、同人はその後間もなく会社に何の理由も告げずに突然退社した。

このため会社は、これ以上本社からサービスエンジニアを割くことが難しかったた

め、セールスエンジニア 1 名を派遣することとし、人選に入った。

(3) 会社は、部長会議で検討の結果、研修期間中の従業員を除いた本社従業員中、次の基準に該当する者のなかから配転者の人選を行った。

㉑ 会社製品の売り込みには、工学的な基礎知識を有していることが有利であるため、技術系従業員であること

㉒ 同居の被扶養者のいない独身者を優先すること

㉓ 製品のカタログ及び技術資料等は、ほとんど英文である関係上、ある程度英文の読解力があること

㉔ セールス等の関係から、比較的能弁であって対人折衝能力を有していること

㉕ 配転によって本社の業務に重大な支障をもたらすおそれのない者であること

(4) 会社は、上記基準に基づいて選定した結果、X並びに同人と同期に入社し、同時期に営業課へ配属されたC 4（以下「C 4」という）及びC 5の3人を候補にあげ、更にこれら3人のなかから、電子工学の基礎的学力、英文の読解力及び対人折衝能力が最も勝れているとの理由でXを最適任者として選定した。

(5) 49年6月21日、会社の取締役工作部長B 1は、Xに、同年7月1日から東京事務所で勤務するよう配転の内示を行い、更に同日、社内掲示板にXに対して上記配転を行う旨の掲示をした。

なお、会社は、慣例として配転予定者に配転の内示をした直後、会社掲示板に掲示することをもって配転の発令を行っている。

(6) これに対してXは、①本人の同意を得ていないこと、②大阪で働くことを前提に入社したこと、③借家契約をしたばかりであること、④本社で技術能力を伸ばしたいこと並びに⑤郷里の香川県から離れることを理由に配転を拒否する態度を示し、6月22日、組合に対して善処方の申入れを行った。

そこで組合は、会社と協議したが、席上組合は、この配転に反対する理由がないとの態度を示した。

なお、会社と組合との間には、組合員の配転に関しての同意約款はなく、また、会

社とXとの間に、配転について本人の同意を要するとの特約もない。

- (7) 会社は、Xが配転に不服の態度を変えなかったため、6月25日、26日及び28日の3回にわたり説得に努めたが、同人は受け入れず、7月6日、Xは大阪地方裁判所に配転命令の効力停止を求める仮処分を申請した。

なお、この仮処分事件は本件審問終結時、上記裁判所に係属中である。

4 配転命令後の状況について

- (1) 配転命令後もXは、東京事務所への配転は納得できないとして、会社に対して再考を促す要望書などを提出した。しかし、会社がこれをいれなかったため、Xは、49年7月8日から50年3月ごろまでの間約10回にわたり、会社の内外で配転命令が不当である旨等を記載したビラを従業員等に配布した。
- (2) Xは、配転命令後も依然として本社に出向いていたが、会社はXの勤務場所は東京事務所であるとして、同人に49年7月分以降毎月4,100円の通勤費を支払わなくなった。また同年9月、Xは、いったん中断していた寮食事の提供を申し入れたが、会社は拒否して現在にいたっている。
- (3) 会社は、49年年末一時金の支給に際して、Xに対し、同人が7月1日以降出勤すべき東京事務所に出勤しなかったので、26,479円しか支給しなかった。

5 本件解雇について

会社は、前記のとおり配転命令後も配転に応じるようXの説得に努めたが効果はなかった。しかし会社は、前記仮処分事件の審尋過程において示された、担当裁判官の、配転命令不服従を理由として、新たな問題提起を差し控えられたいとの意を体して、約8カ月半にわたりあえてなんらの処分を行わず、専ら本人のほん意を促してきたが解決の見とおしはつかなかった。

そこで会社は、50年3月11日、14日及び17日、Xに東京事務所への配転に応じるよう最後の説得を試みた。しかしXがこれにも応じなかったため、同月18日、会社は、就業規則に従って配転拒否を主な理由として通常解雇に付した。

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

Xは、前記認定2記載の行動は、すべて組合活動であり、本件配転は会社がこれらの活動を嫌悪して行ったもので、明らかな不当労働行為であり、また、配転拒否を主な理由としてなされた本件解雇も、当然、不当労働行為である、更に、会社は、職制等を使ってビラ配布を妨害し、同人の正当な組合活動に介入したと主張する。

一方、会社は、Xの本件行動は単に個人的な主義主張によるものであって組合活動ではない。本件配転は、業務上の都合でなしたもので、Xを人選したことについても合理性があり、また本件解雇は、Xが正当な理由なく配転を拒否し続けた結果、これを主な理由としてやむを得ず就業規則に従ってなしたものであって、なんら不当労働行為にあたらない、また、ビラ配布については、Xの主張のような妨害をしたことはないと主張する。

よって、以下判断する。

2 Xの本件配転及び解雇について

Xの東京事務所への配転について考えてみると、前記認定のようにその動機が専ら会社の営業政策上、東京事務所の人員増加による陣容強化にあり、その充当方法についても、まず現地募集の努力をしたことが認められ、本社からの配転についても、その人選について会社の定めた選定基準には一応の合理性が認められ、また、最終的にXを被配転者として選定したことについても、不自然さのないことが認められる。

一方、Xは、配転拒否の理由として、①まず、本人の同意を得ていないと主張するが、配転について、本件労使間に同意約款はなく、また、会社とXの間にも前記認定のとおり特約がないこと、②また、Xは、大阪で働くことを前提に入社したと主張するが、その疎明は不十分であり、しかも会社が採用の際、各大学に送付した募集要領には、会社の事業所が大阪府のほか東京都にある旨が記載されていること、③更に、Xは借家契約をしたばかりであること、本社において技術能力を伸ばしたいこと並びに郷里の香川県から離れることの3点を配転拒否理由にあげるが、これらの各事実は、その存否を判断するまでもなく、主張自体、いずれも本件配転を拒否する正当な理由とはなり得ないも

のであることからみて、本件配転には合理性があったと認められる。

そこで、本件解雇は、Xの配転命令拒否を主な理由としてなされたものであるが、会社は、配転命令がXによって拒否された後も、根気強く繰り返しXの説得に努め、そのほん意を促していることが認められるのに反し、正当な理由なく配転命令を拒否し続けたXのかたくなな姿勢にこそ問題があるというべきである。

なお、本件当事者間には、前記認定2のXの行動が組合活動であるか否かについて争いがあるが、上述のとおり本件配転に合理性が認められ、かつ、会社がXの行動を嫌悪して本件配転を行ったと認めるに足る疎明が極めて不十分である以上、Xの上記行動の性格について判断する必要を認めない。

結局、本件配転及び解雇は、不当労働行為となすことはできないから、これらに関するXの申立ては棄却せざるを得ない。

3 そ の 他

Xは、解雇撤回、原職復帰を求めるほか、①寮での食事を提供すること、②49年7月分以降の通勤費を支払うこと、③49年年末一時金を差別なく支給することとの救済を求めるが、本件配転及び解雇が不当労働行為でない以上、これらの申立てについても棄却せざるを得ない。

また、Xは、会社が職制あるいは組合を使ってビラ配布を妨害したと主張する。しかしながら、このような事実を認めるに足る疎明は極めて不十分であり、上記主張は、認容することができない。

以上の事実認定及び判断に基づいて、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52年9月8日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎