

兵庫、昭52不16、昭53. 12. 27

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合兵庫地方本部ガデリウス支部

被申立人 ガデリウス株式会社

主 文

1. 被申立人会社は、申立人組合の組合員であるA1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、およびA9に対し、昭和52年8月5日付辞令をもってなした配転命令がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令受領後、直ちに、下記内容の文書を申立人、組合に交付しなければならない。

記

日本労働組合総評議会全国金属労働組合

兵庫地方本部ガデリウス支部

代表者 執行委員長 A10 殿

ガデリウス株式会社

代表者 代表取締役社長 B1

弊社が、人事異動について貴組合と団体交渉中であった昭和52年7月25日、貴組合員に対し個人面接をしようとしたり、同月29日配転先業務内容説明会の通知をしたりしたことは、兵庫県地方労働委員会の命令により貴組合の自主的運営に対する支配介入であると判定されましたので、今後はこのようなことのないよう注意します。

- 3 申立人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

(1) 被申立人会社（以下、会社という）は、明治40年スウェーデン人が横浜にガデリウス商会を設立、その後発展してきたもので、現在資本金25億円、従業員1,283名（昭和52年4月1日現在）、ユングストローム船舶用および火力発電用の空気予熱機（エヤプレヒーター）を主に、タービン、コンプレッサー、パルプ製造機器、公害防止機器のほか、各種産業用機器の製造販売を業とする会社で、東京に本社、神戸に支社を置くほか、札幌、名古屋、福岡、長崎に支店または営業所を、神戸と長野県の御代田に工場を有している。なお、会社の株式はすべてスウェーデンにあるガデリウス・エービー社が所有している。

(2) 申立人組合（以下、全金組合という）は、神戸市長田区内にある神戸工場（以下、工場という）の作業職員30名をもって組織された労働組合である。なお、会社には、全金組合以外に会社の従業員約1,050名で組織されたガデリウス職員組合（以下、職員組合という）がある。

2 本事件までの労使関係と人事異動

(1) 全金組合は、昭和43年3月末頃、労働条件の改善とりわけ事務職員との格差是正を掲げて、工場の作業職員全員で当初ガデリウス株式会社神戸工場作業職員労働組合と称して結成された。その後、全金組合は労働協約の必要性を痛感してスト権を確立し、会社と交渉を重ねた結果、昭和44年12月1日はじめて労働協約が締結された。1年後の昭和45年12月に締結された労働協約では、工場外への異動（転勤）には組合の事前の同意を必要とするものとされていたが、昭和47年1月27日をもって、この協約は失効した。

この協約の存続中、会社から長期欠勤者への応援、機械の移動もしくは導入を理由として工場内での異動が数回提案された（うち1回は30名にのぼる異動）が、全金組合は、労使協議会で即日または数回の交渉でこの提案を受け入れた。

(2) 昭和47年4月全金組合は、会社の1月昇給制度に反対して無期限ストライキに入る一

方、神戸支社の従業員の就労を阻止するという激しい闘争を展開し、会社も組合役員らの処分を留保するとの通告書を出すとともに、組合員宅に組合攻撃の文書を配布するという紛争となった。全金組合は、上部組織なしでは闘い切れないと考え、4月30日に日本労働組合総評議会全国金属労働組合（以下、全金という）に加盟することを大会で決定し、同日の団体交渉でこの紛争は解決した。

ところが、5月2日に当時103名いた全金組合の組合員のうち49名が脱退して全国金属産業労働組合同盟傘下の組合（以下、全金同盟という）を結成し、また、同月8日には会社の現人事部労政部門長のB2らが中心となって「先般来の工場労組の闘争によって多大の迷惑を蒙りました。今後尚引き続きあれ以上の状態が現出することが予想されます。……」と記載した労働組合結成の趣意書を配布し、全社事務職員による職員組合を結成した。

(3) 会社は、昭和47年年末一時金交渉につき、職員組合とは4.3ヶ月で妥結し、全金同盟とは3.8ヶ月分で妥結したので、全金組合もやむなく4.05ヶ月で妥結した。しかし、その後、全金同盟は解散し、全員が職員組合に加入して、会社から4.3ヶ月分との差額の支給を受けた。そこで、全金組合から同年12月22日当委員会に対し、同一時金につき、会社は全金組合の支給額を低く押え込む意図で全金同盟には3.8ヶ月分で妥結させたとして、職員組合と同率で計算した差額を支払えとの救済を求める不当労働行為の申立て（昭和47年（不）第19号）がなされた。この事件は、会社が差額相当額を支給することによって解決し、取り下げられた。

(4) 昭和47年11月の秋闘の団体交渉のなかで会社から提案のあった作業職員の工場内での異動については、3回の交渉で合意に達した。その交渉の際、会社は人事異動に関する交渉ルールとして、①まず、会社が用件を組合に説明し、意向を打診する。②その後、会社が本人に対して意向を打診する。③会社は、本人打診の結果を組合に伝える。④組合は、本人に意向を聞く。⑤組合は、会社に本人の意向を伝えるということで、仮に話がまとまらなければ振出しに戻して会社からあらためて本人に話をするようにしたい。と全金組合に提案したが、組合から特に反対するという意思表示はなかった。

(5) 昭和48年、職員組合は、人事の硬直化の改善として部門を越えた人事異動を行うことを会社に要求し、会社も同年9月頃職員組合との交渉で、全社的な異動を直ちに実施することは困難であるが、可能な部門から実施するとの回答を行った。同年9月12日、会社は、工場で生産中のヤーウェー社のバルブを同社の系列会社に製造させ、工場は注文の多いコープス社の自動制御弁の生産一本にしぼる方針のもとに、工場から約20名を神戸市生田区(三宮)にある神戸支社のバルブのアフターサービスに配転する計画をたて、工場従業員を集めて希望者を募る旨の説明を行うとともに、工場内の掲示板に募集要領を掲示し、翌日から男子従業員に順次意向打診の個人面接をはじめたが、募集に応じたのは職員組合所属の2名だけであった。このため、会社は10月15日全金組合の三役を招いて工場の生産計画、人事異動の概要を説明するとともに、11月はじめには全金組合員7名、職員組合員1名を本人に理由を示して配転要員に指名し、折から全金組合との秋闘団体交渉のなかで正式に提案し、所属組合員の配転の同意を求めてきた。これに対して組合は、希望者がいないこと、配転が組合活動への障害、職種変更に関係するということを理由にこの提案を拒否し、白紙撤回を要求してきたため交渉は行き詰まりとなったが、同年12月27日の団体交渉で会社は配転の棚上げという形で譲歩して解決した。その際、組合からの強い要求で、労使は「神戸工場の将来に関する問題については、労働条件の変更等に関連する事項は全金ガダリウス支部と団体交渉で協議する。上記に伴う労働条件の変更（配置転換、人事異動、職種の変更）については、双方協議をつくし、同意に達する努力をする。」との確認を文書で行った。

なお、全金組合は、昭和48年年末一時金要求で4.5ヶ月プラス物価手当1ヶ月分を会社に要求したが、会社は、年末一時金は1,000名を越える職員組合との間ですでに4.25ヶ月分で協定しており、一般的拘束力の及ぶ範囲であるということで、24名の全金組合を別扱いにすることはできない旨主張してこれを突っぱね、結局、職員組合と同額の4.25ヶ月分で妥結した。

(6) 会社は、翌49年1月前記ヤーウェー社のバルブの生産中止に伴う工場内での仮配転を全金組合の同意を得て実施したが、同年7月12日会社は、全金組合の三役を招いて、や

はりきっちり決めておきたいとして、工場内での配転を申し入れてきた。これに対し、組合は、2週間の事前協議ののち、事実上工場内の配転という立場からこれに同意したので、同年8月1日付で全金組合員13名を含めて計39名の異動が実施された。

この異動のうち1名については、組織上は神戸支社に所属する研究開発部への異動であることから組合内で異議も出たが、勤務場所が工場内にある研究所であること、また研究所でも同人を高く評価して会社も強く要望していることなどから、組合は特に会社との間で同人の異動に関して「何らかの理由により研究所が工場と分離する場合は研究所に留まるか否かは本人が自由に選択できる。」との覚書を取りかわして同意した。このほか3名についても、現場の機械工としてこれまで経験のなかった製図あるいはサービスへの異動という職種の変更につながるものであったが、異議なく同意された。このうち、製図へ異動した組合員A9、A8の2名は、昭和51年から1年半の間、仕事の都合で勤務時間帯が30分異なる神戸支社へ断続的に出勤しており、その間、A9は組合の執行委員もしていた。

- (7) 昭和50年5月20日、全金組合は会社との団体交渉で夏期一時金の要求をしたが、会社はすでに職員組合との間で額を決定しており、組合の要求額も検討せず、その席で職員組合との協定額が最終回答であると説明した。一方、同月9日に交通ゼネストがあったことから、その前日会社は、同日を振替休日とし、6月14日の休日を就業日とする旨を全金組合との事前協議もなく、一方的に告示した。この二つの問題について、団体交渉が平行して行われつつあったが、夏期一時金について全金組合は、会社が組合の要求を全く検討せずに回答してきたことは団体交渉の軽視、または拒否に当たるのではないかとして遺憾の意を表明する文書を提出するよう要求した。会社も手続に落度があったことを認め、5月28日労使間で「今次夏期一時金交渉にあたり、会社の手続上配慮が足りず、貴組合に対し相互信頼を損った事に対し、遺憾の意を表し、次の通り確認する。①団体交渉に当たって会社は誠意をもって臨む事とする。②労働条件の変更、実施については双方協議を尽くし、同意に達する努力をする。」との確認書を取りかわした。

- (8) しかし、全金組合は、上記昭和50年夏期一時金交渉において会社は組合の要求額の提

示に対しすでに職員組合との交渉で支給額は決定済みと言って誠実に団体交渉を行わず、また前記交通ゼネストに伴う振替就業についても、会社は職員組合と協議して決定したから変更はできないと主張して全金組合から提示の対案を検討もせず、誠実に団体交渉を行わなかったとして、当委員会に対し、不当労働行為の申立て（昭和50年（不）第18号）を行った。当委員会は、翌51年3月19日に労働委員会規則第38条による和解を勧告したところ、労使双方が即日これを受諾してこの事件は解決したが、その和解条項中には、労使は今後誠意をもって団体交渉を行うこと。会社は昭和50年5月28日付確認書等を再確認して組合員の労働条件の変更については事前に組合と誠意をもって協議し、同意に達するよう努力することの項目が含まれていた。

- (9) 昭和50年の春闘（賃上げ）は、10月近くまでもつれ込み、全金組合の秋闘と重なった。当時、全国的に一時帰休や整理解雇が行われていたことから、全金組合は賃上げの交渉の妥結にあたって雇用の確保と権利の拡大という意図から解雇、一時帰休等につき同意約款の締結を会社に要求したが、会社は、前記5月28日付確認書の内容に含まれるところだとして一応拒否した。しかし、全金組合の強い要求から、同年10月1日付で労使は「会社は、首切り、一時帰休、会社の計画する人員削減、また工場の休廃止、移転等労働条件の変更は、事前に組合と誠意をもって協議を尽くし、同意に達するよう努力する。」という協定書とともに、『同意に達する努力をする』とは、会社の計画する経営方針の変更にもなう労働条件の変更に際してはゴリ押しはせず、最善の努力をし、一方的見切り発車はしない。また、いかなる場合も労働条件の低下を招くもの、組合の組織攻撃を目的としたものは行わない。」とする覚書を同時に取りかわした。

この団体交渉で全金組合から、「同意に達するよう努力する」とはどのような意味かとの質問に対し、会社側の代表であったB2人事部労政部門長代行（当時）は、例えば遠隔地に工場が移転した場合に家庭の都合などでそこへ行けない者には近くの会社の事務所に職種がかわっても転勤してもらうようになるだろうし、その場合、いくら協議を尽くしても行けない、職種変更もいやだというようなことになれば業務命令もやむを得ない、という趣旨の回答をし、全金組合も常識的判断で対応する、反対のための反対はし

ない旨応答した。

3 会社業績の悪化

- (1) 昭和52年当時、会社の組織は、営業、技術、総務、人事の4本部と5つの事業部からなっており、事業部はエヤプレヒーター、ボイラー、タービンなどを扱う機械事業部、各種の集じん装置などの公害機械を扱う環境事業部、各制御装置（バルブ）を扱う制御事業部、パルプ、排水、鉄鋼関係のプラント機械を扱うプロセスプラント事業部及びその他の一般産業用の機器を扱う一般機械事業部があり、更に各事業部は取扱品などによって3ないし5の部に分かれていた。このうち、制御事業部は、他の事業部と異なり、自ら生産する部であって、第1部はバルブの基本計画、設計あるいはそのアフターサービスの業務を行い、第2部はその生産を受け持つという関係となっていた。

工場は、この制御事業部の第2部に当たり、工場部門（機械、組立、間接）のほか、生産管理部門と庶務所管があり、工場長は制御事業部長が兼務していた。なお、工場には、神戸支社内にある品質管理部門に所属している者の大半が勤務し、製品の検査業務に従事しており、通常「工場」といえばこの品質管理部門を含めて呼称している。昭和52年当初その従業員数116名で、職員組合所属の組合員は89名、全金組合所属の組合員は24名であった。

- (2) 会社では昭和51年度から各事業部は、本部に要する諸経費を共通経費としてそれぞれ負担して予算を編成し、その業績は一目でわかるようにされており、それぞれ独立した会社のように各事業部長が責任をもって運営できる体制になっていた。会社は、毎年1月から12月までを事業年度とし、予算は9月下旬頃着手し、11月にとりまとめて社内で決定し、親会社のガ德里ウス・エービー社の役員会に予算と業績結果がはかられることになっていた。なお、各事業部は、毎年度各四半期ごとに売上高などについて見直しを行うのが例となっていた。
- (3) 会社の売上高は、別表1のとおり昭和45年度から徐々にふえ、昭和49年度はオイルショックのかけ込み注文とかいろいろな好条件も重なって387億4,500万円と会社最高の売上高となり、昭和50年度は10億1,000万円の黒字で、外資系企業では第14位の売上げでな

おかつ伸び率では第3位と飛躍的な発展となった。しかし、昭和49年度、50年度をピークに下降傾向となり、昭和51年度は340億3,400万円の売上げにとどまり、昭和52年度も当初377億円の売上高を見込んでいたのが、同年の第1四半期の見直しでは312億円に落ち込むことが確実となり、同年度は税引後約6億円の赤字となり、昭和53年度もやや改善される見直しにはあるものの、これに近い赤字が見込まれる状況にあった。

会社では、主力製品として、エヤプレヒーター、集じん器、脱臭用焼却機、パルプ製造プラントなどが挙げられるが、なかでもエヤプレヒーターはボイラーの熱効率を上げる装置として発電、船舶には欠かせない存在で、発電用では大型となって金額的にもかなりの額となり、機械事業部の売上げの80%を占め、会社の大きな柱となっていた。最近、造船不況とともに、公害問題に伴う発電所の立地難等が大きな原因となって売上げ不振となっている。

- (4) 次に本件に係る制御事業部も、前記会社業績とほぼ同様の推移のなかにあつて、昭和51年度は、42億2,600万円の売上目標が実績では23億7,700万円と半分近くに落ち込み、工場経費、協力会社への支払い、部内の直接経費、更に工場の赤字を差し引くと5,700万円の赤字であった。

制御事業部内である工場も、別表2のとおり、昭和49年度をピークに生産高は下向となり、昭和51年度からは目標をかなり下回るようになり、51年度は49年度比で生産高で55.1%、生産量で48%、昭和52年度も第1四半期の見直しで生産高6億9,500万円（当初目標13億5,900万円）で49年度比で47.5%、生産量も732台（当初目標1,560台）で34%とかなり落ち込み、工場だけで51年度は3億5,100万円の赤字、52年度もほぼ同額が見込まれる状況にあった。

なお、制御事業部第1部と第2部との間では、バルブの部品ごとに販売価格も配慮された製造原価に近い“協定価格”を定め、事業部内における生産経費の算出基準としていた。

- (5) 前記のように生産量の低下に対応して工場では、昭和50年6月から原則として定時退社という措置がとられたが、昭和51年に入ってからには工場の稼働能力からみて操業率

が70%程度に落ち込む状態となり、ひどい時には仕事待ちの時間が作業時間の1割以上になる時期もあって、会社はやむを得ず在庫生産をする一方、それでも待ち時間ができるときは、生産に関係のない機械の整備、工場内の安全ラインとか駐車場の線引き、更に工場周辺のみぞ掃除まで従業員にさせた。昭和52年に入ってから仕事量が思わしくないため、同年の秋以降納品予定という相当先の仕事も確保するほか、時には工場内の塗装とか模様替えというような仕事まで手伝わせることもあったが、なお6月以降の仕事の確保は悲観的な状況にあった。

(6) ところが、昭和52年10月中頃、輸出向けの大口バルブの納期が集中することがわかり、同年11月から忙しくなり、翌53年4月までは52年月平均組立台数38.7台に対し、そのほぼ倍の月産77.5台となり、外注利用もやはり平均の倍という状態のなかで、それまでほとんどなかった残業も生産管理部門の従業員で月平均23.1時間、工場部門でも機械加工で11.0時間、組立で14.3時間あった。しかし工場では、昭和53年5月以降の仕事量は、ほぼ52年10月以前の状態に戻るものと見込んでいた。会社では、バルブを注文によって生産しており、通常会社の営業（本部）がまず注文をとると、これを受けて制御事業部第1部が客先との間で設計仕様の打合せを行い、次にこの打合せによって設計図を作成、これを客先に渡して客先の承認印をもらって製造用図面を作成、これを工場にまわして製作に着手するという手順になっていた。工場では製造用図面がくると、直ちに資材や部品の発注が行われ、製作には製品の難易にもよるが、図面がきてから完成まで100日ないし200日（うち資材等の仕入れに45日から120日）を要するとされており、客先の都合で生産が一時に集中することもあった。

(7) 会社では、工場の運営状況にかんがみ、かねてより工場の未来の青写真（Zオペレーションと呼称）が検討されており、昭和50年になって会社は同年度を初年度として工場の設備、生產品、人員など10年間の長期計画を作成、全金組合にもその当時の三役を招いてその概略を説明した。また、会社では毎年12月頃工場におけるその年度の実績と分析、次年度の目標と展望などを記載した“白書”を作成して（昭和52年度版は業績の悪化による対外的な影響から中止）、工場内に掲示し、その概要を年末年始の全員集会で工場

長が説明して協力を求めるほか、売上げの推移などを工場内に常に貼り出し、全社的なニュースは社内報「ガゼット」に掲載されているので、工場の従業員も会社の動きを知る機会をもっていた。

4 特別人事異動の実施

- (1) 会社業績が低迷するなかで、昭和52年4月はじめ社長から各事業部長に対し、事業部長レベルで生産に見合う人員を検討するように指示があり、各事業部長が見直しを行ったところ、前記3の(3)(4)(5)のような業績の悪化と余剰人員の存在が認められたので、会社は4月末頃全社的な特別人事異動を行う方針を決定し、5月中頃から人選にとりかかった。

会社では、随時人事異動を行っていたが、その異動が労働条件の大きな変更とか、労働組合の組織に影響を及ぼすときは、人事部が関係事業部長に通告するとともに、人事部として労働組合と協約等に基づき事前協議を行い、異動対象者本人との個人面接等を行っていた。

- (2) 同年3月には、全金組合からの要求によって春闘の賃上げ交渉が行われ、当初から会社は赤字経営のため大幅な賃上げはできないと主張して、交渉はこう着状態にあった。4月中頃の団体交渉で会社は、3月末の締めでは今後の見通しが暗く、赤字決算も見込まれる経営危機の状態なので全社的な経費節減策を検討している旨表明して、単なる一般的な経費節減にとどまらず、人事異動を活発に行うことをも強調し、その具体策として、①時間外手当割増分の減額と時間外勤務の半減、②国内出張、休日手当の中止、③社内配転による欠員補充（新規採用の中止）、④役員給与の凍結、⑤管理職の昇給中止、⑥定期昇格の延期、⑦創立70周年行事の中止の7項目を明らかにし、その達成を前提として賃上げの上積みをしたと提案した。更に4月末の団体交渉では、会社は同年度の経営活動の見直しを行ったところ、全社的には約80名の過剰人員があり、東京関係で30名、神戸支社関係50名であるが、とりわけ工場は操業率が最盛時の50～60%の状態でも40名もの余剰人員があることが判った旨を明らかにした。組合は、これらの会社の提案に反発したが、5月19日（第12回目）の団体交渉で、労使は配転問題は別途協議すること

として、①時間外手当の取扱いの変更、②欠員の社外補充（採用）の中止、③昭和52年度の定期昇格の中止の3点を了解事項とする確認書を取りかわして賃上げ交渉の妥結をみた。

一方、職員組合との賃上げ交渉は、すでに5月13日に前記3点を骨子とする覚書をかかわして妥結していたが、この覚書の第2項で「会社および組合は、本年度の会社業績見通しにかんがみ、労働協約第19条の精神に則り円滑に人事異動が行われるよう努力する。」と規定し、労働協約で転勤の場合は2ヶ月前、事業部間の場合は1ヶ月前、部間の場合は20日前に会社が組合に事前通知をするようになっていたのを弾力的に対処するものとされた。

その後6月13日に、会社と職員組合との労使協議会が開かれたが、会社はその席で全社で60名にのぼる特別人事異動を行うため近くあらためて労使協議会を申し入れる旨を明らかにした。

なお、職員組合との交渉は、労使協力という立場を前提とした労使協議会という名のもとに行われ、会社側からは会長、社長、専務をはじめ主な会社幹部が出席していたのに対し、全金組合との交渉は、組合との交渉窓口である人事部労政部門長が会社の責任者として交渉に当たり、昭和50年頃以降は職員組合結成に大きな役割を果たし、その初代書記長となり、のち執行委員長を務めたことのあるB2氏が同部門長（代行）として団体交渉に当たっていた。また労使交渉は一般に職員組合が先行妥結する傾向にあった。

- (3) 特別人事異動は、5月中旬頃事業部別の枠を定めて人選がすすめられたが、人事部からは労働組合の三役は対象としないようにとの注文がつけられていた。6月23日に各事業部長から人事部に配転対象者名簿が提出されたが、作業職員の配転先が最終的に決まったのは7月13日（全金組合との第7回団体交渉日）であった。

本件に関する職員組合との交渉は、まず6月16日に行われ、会社側から特別人事異動の概要の説明があり、組合から作業職員の営業への異動が適当でないこと、社外工の仕事を加えれば工場外への配転は減らせることができるなどの意見が出されただけで終わったが、次回の6月22日の交渉では職員組合も会社の説明によって本件配転を了承し、

異動要員から不満が出たときは労使で協議する。会社も配転者の枠は弾力的に対応するなどの点を双方で確認して協議が成立した。その後、工場では職員組合所属の配転対象者について6月24日から28日まで順次事業部長による個人面接がすすめられ、21名の者が人選され、7月8日には配転先の業務内容説明会も実施されるなど職員組合に関する人事異動の手続は順調にすすめられた。しかし、配転先での面接において配転対象者中から2名の不適格者が生じ、この2名については別の要員を当てるという事実もあった。

なお、職員組合の所属配転対象者の個人面接に入った6月24日以降、配転対象者とされた3名を含む所属組合員6名は全金組合に加入し、それまで24名であった全金組合は30名となった。

一方、全金組合との本件に関する団体交渉は6月20日から8月4日まで延13回にわたって続けられたが、組合の同意が得られず、全金組合に所属する配転要員の異動は行き詰まった。しかし会社は、8月5日付辞令をもって全金組合員12名（別表3）を含む総数58名（うち工場従業員計30名の配転）に対する特別人事異動を8月1日付で実施する旨発表した。これに対して、全金組合は配転先への就労を拒否するとともに、団体交渉継続中の7月25日に会社が組合の意に反して個人面接を強行しようとしたことなどに関し、当委員会に労働組合法第7条第3号に違反するものとして救済申立てをなし、配転実施後の8月23日配転取消と誠実な団体交渉の応諾を求める追加申立てをなした。

なお、前記配転発令当時、全金組合では執行委員8名、常任議長団3名、会計2名、会計監査2名、代議員5名など役職関係者だけで20名に及び、残りの者もそれぞれ書記局、教宣部などの事務を分担しており、今回の配転では、前記役職関係者のうち、執行委員1名、会計2名、会計監査1名、代議員2名及び常任議長団1名の計7名がその対象となった。

5 団体交渉の経過

- (1) 会社は、全金組合（以下、組合という）に特別人事異動に関する団体交渉を6月17日に行いたい旨を6月16日に申し入れたが、組合の都合で6月20日に変更された。以後、団体交渉には会社からB2人事部労政部門長ほか1～2名が、組合からA10執行委員長

ほか5～7名が出席して工場内の会議室で行われた。

第1回（6月20日）、第2回（6月23日）、第3回（6月27日）の団体交渉は、会社側の口頭提案とこれに対する組合の質疑という形ですすめられた。

会社は、さきの春闘時における説明をふまえて次のように提案した。

- ① 会社の業績低迷の折、欠員の事業部がある反面、余剰人員をかかえた事業部があるので、この際、別表4のとおりその過不足の是正を行いたい（第1回交渉では、余剰人員60名と不足人員41名、特別営業班19名としていたのを、第2回交渉で別表4のとおり修正した）。
- ② 事業部長と配転対象者との個人面接は、7月中旬を目途に完了させたい。
- ③ 現段階では、組合員に配転対象者がいるかどうかわからない。
- ④ 今回、営業活動を強化するために、全国的な販売活動に専念してもらう特別営業班を編成することにした。
- ⑤ 作業職員の配転先としては、機械事業部の溶接、サービス（工務）、制御事業部第1部、特別営業班が考えられる。

これに対し、組合はまず配転対象者が決まれば組合に知らせるようにと要望したうえ、特別営業班の性格が不明確であるのを不満とし、また本件配転は職種、勤務地の変更に繋がるとともに組合活動も阻害されるので認められないと述べて反対の態度を示した。

会社は、①配転先が神戸市内であれば、組合活動に支障がないのではないか、②職種も技能職の範囲ならよいのではないか、③配転先の業務については仕事ができるようになるまで教育訓練なり、現場指導を行う旨回答し、もし余剰人員をかかえたままで放置すれば、レイオフか希望退職に移行せざるを得なくなることを強調して、その再検討を求めた。第3回の団体交渉で、組合は今までの会社の説明だけではわからないので、検討できる資料として、下請（外注）関係、売上高、工場の将来の青写真、配転に至った合理性ある理由（個別人選の必要性）などの提示とともに工場責任者による説明を要求し、会社もこの要求を了承した。

- (2) 6月28、29の両日、会社のB3制御事業部長（当時）も出席して団体交渉が開かれ、

第4回（6月28日）は主にB3事業部長の説明、第5回（6月29日）はこれに対する組合の質疑ということで、組合に配転対象者がいるかどうか分からないままで交渉が行われた。

会社は、前回組合から要求のあった点につき、①配転人員の設定（昭和52年度の当初人員配置、人員計画、修正人員計画）、②配転対象者選択基準、③配転後の工場の青写真、④工場の生産高（昭和48～55年）と生産量（昭和49～53年）の推移グラフ、⑤外注高・外注先件数推移グラフ（昭和49～52年）を提示して、B3部長が業績不振に至った理由、余剰人員算定の根拠等も含めて今回の特別人事異動について約2時間説明を行った。組合からは外注関係、予算関係、工場の余剰人員と将来の人員計画についての質問があり、その結果、おおむね次のような点が明らかにされた。

- ① 昭和51年以降、会社の売上高が下降低迷しているのは、会社の主力製品であるエヤプレヒーターが原子力、火力発電所の公害問題で立地が容易でなく、建設が延期されていること、また公害防止機器も近年不況の造船会社などがこれを手がけるようになって販売競争が激しくなったこと、更に輸出用プラントも円高で伸びないことなどが主な要因である。
- ② 昭和49年頃は仕事量が工場の生産能力を越えていたため、かなり外注利用をしていたが、その後、工場設備も更新されて能力向上したものの受注減となって外注利用は年々減少し、昭和52年度は49年度比で22.3%に落ちている。ただ、外注利用は、工場規格外の加工やとび込みによる至急ものを処理するうえで全くなくすことはできない。
- ③ 昭和52年度の当初目標の生産高を前年度実績の69%増の13億5,900万円、生産台数を1,560台としていたが、4月時点の見直しで生産高を6億9,500万円に修正し、これに対応する生産台数も732台となった。これを機械加工、組立の必要作業時間に換算し、労働者1人当たりの平均年間作業時間1,700時間で割って所用人員を割り出すと現有人員116名に対して余剰人員は38名となるが、作業が集中することも考慮して余剰人員を30名とした。
- ④ 人選基準は、工場がコープスバルブを主体に生産活動を行うに必要な人員を確保す

るとともに、配転先の職種、職場に適応して能力を発揮できる有能な人材も確保するという二つの観点に立ち、まず高齢者と身体虚弱者を除外して双方の技術レベル、年齢層などのバランスを保つことを前提として、健康状態、家庭環境、現在従事している業務、潜在能力、経歴などを選定の基準とし、配転先業務は本人の職種、能力に係りがあって将来伸展の望まれるものに当てることとしたい。

⑤ 工場は将来、仕事量の急激な増加もなく、人員も計画どおり変える方針もない。また、工場の長期計画（Zオペレーション）は存続させるが、社会環境によって修正することはあり得る。

⑥ 毎年度の予算は、営業の方から情報によって受注の見通しをもとに編成しているが、工場自体に予算はない。会社は、説明後、余剰人員の算出等の資料が必要であればいつでも出す用意があると言いながらも、組合で配転の必要性がわかってもらえれば、その後は配転者本人の問題であり、本人との話し合いで納得が得られないときはその時点で組合と協議すればよいのであるから次のステップとして配転対象者との個人面接を行いたい旨を述べた。

組合は、以上のような会社の説明に対して、特段資料の要求もせず、会社の見誤まった計画で犠牲になるのはたまらない。計画を立てた者の責任はどうなるのだと言って反発し、また、個人面接については組合との大筋の合意ができてからにしてくれと述べた。しかし、前記会社説明を一応評価してその検討を約束した。また、組合は会社のスケジュールが詰まりすぎているので、組合内部で十分検討できる時間を置くことを要求、会社もこれに同意して次回期日を決めて交渉を終わった。

(3) 第6回の団体交渉は7月4日に行われ、冒頭組合は会社の提案を検討してきたが、今回の異動は単なる工場レベルの問題でなく、全社的なものであること、また口頭説明ではわかりにくい点があるので、文書によって提案してもらいたいと要求し、組合としては文書提案によってはじめて正式な提案があったものとして受け止める旨を言明した。その際、組合は必要な資料として、①配転先の所属、勤務地、仕事の内容、②配転の全容、③営業計画書、④営業報告書、⑤貸借対照表、⑥損益計算書、⑦利益配当書、⑧利

益処分書（うち③～⑧は過去5年間のもの）の提示を求めた。

このとき、会社から希望のあった配転対象者との個人面接について、組合は、配転のすべてが協議の対象になるから大筋で組合と合意に達するまで個人面接をしては困るとの見解を述べた。なお、組合はこの団体交渉からテープレコーダーを持ち込み録音するようになった。

こうした組合の要求に対し、会社は今回の人事異動に関する必要な資料はすべて提示してすでに6回にわたって協議してきた段階で振出しに戻すのは過去に例もなく、従来慣行に反するものであり、団体交渉の席上の発言は公式のものであって、文書の交換は本来の団体交渉の趣旨にそわないとして、これまでどおり口頭によって交渉をすすめ、文書提案を行う考えはない、前記組合要求資料のうち①②については用意するが、いずれ配転対象者には直接詳細な説明を行う。前記③～⑧の経理上の資料は配転と直接関係もなく、何を知りたいのか理解できないと述べて組合の要求を事実上拒否した。

- (4) 第6回の団体交渉後の7月6日、組合は社長あてに昭和50年10月1日付の協定書・覚書の趣旨から前記要求資料①②のほかに今回の合理化を必要とする客観的な資料の提示を求める要求書を郵送し、その文書には会社が個人面接などの不当労働行為を行ったときは徹底的に争う用意があること、更に文書による提案がない限り正式提案はないものと解釈する旨が特に付け加えられていた。

7月8日、会社は職員組合の配転対象者を集めて配転先の業務内容説明会を開いたが、組合はこれを知って7月11日会社に対し、たとえ別組合といえどもこれは配転の既成事実をつくり、ゴリ押しの組合破壊を行うための行動であるとして会社に抗議する文書を送った。

- (5) 第7回の団体交渉は組合の申入れによって7月13日開かれ、まず会社は早期解決のため組合の要求に応ずることにしたと述べ、説明資料として、①今回の人事異動に関する説明書（全社的な業績減の原因と対策、工場における生産高・生産量・人員の推移、外注工場利用の推移、昭和52年の目標と人員構成、昭和52年の計画（目標の修正）および人員構成の修正、生産計画に対比する人員の修正）、②配転対象者選定基準、③工場の生

産高（昭和48～55年）と仕事量（昭和49～53年）の推移グラフ、④工場の生産数量推移表（昭和48～52年）、⑤外注高と外注先件数推移表（昭和49～52年）、⑥昭和52年度の生産計画と人員計画、⑦異動先業務内容説明書、などの第4回の時より詳しい資料を組合に提示して余剰人員の算出根拠をはじめ、ほぼ第4回と同様の説明を行った。この団体交渉で会社は、これまで配転先として示していた特別営業班を撤回して機械事業部のエヤプレヒーター部門（神戸支社所属）に変更することを明らかにした。

これに対し、組合から特に配転の合理性に関する質疑はなかったが、配転先で日常に英語を必要とすることなどを理由に納得せず、結局組合は会社の提案説明を文書による正式な提案があったものとして受け止め、その検討を約束して交渉を終わった。

- (6) 第8回の団体交渉は組合の申入れで7月19日に開かれ、冒頭組合から会社の文書による正式提案を検討したが、会社の提案は抽象的であるとして同日文書で前回会社から提示された説明資料にある内容の表現、字句の解釈などのほか昭和42年から11年間の生産高と仕事量・人員の推移グラフ、必要時間と生産高の過去10年間の一覧表、昭和42年から52年までの品目別協定価格一覧表、工場のZオペレーションなどの資料も含む41項目にのぼる質問事項を提出し、よりきめの細かい文書による説明と資料の提示を要求した。

これに対して、会社はさきの団体交渉で説明済みであること、また従業員として当然知っている事項であることを理由に、質問事項のうち特に後日調査のうえ回答するとして保留したものを除き、上記資料の提示と文書回答をことわり、おおむね第4回と同様の説明を口頭で行ったうえ、これまで5年間分を要求していた生産高等について今回10年間分を要求してきた理由を組合に問いただした。そして、会社は工場の余剰人員をどうするのかという点にしぼって議論したいと、質問があれば出すように要望したうえ、会社の提案は、組合の主張する組合活動とか職種の点については十分配慮したものであることを強調して、組合員9名（エヤプレヒーター工務担当5名、同製造技術担当2名、制御事業部第1部製図担当2名）の配転対象者名簿（別表5）と配転先業務等についての不安に応える意味でエヤプレヒーター部門の現場の声を集録した文書をセットして組合に手渡した。

組合は、会社のこうした説得に直接応えず、むしろこれに反発してあくまで文書による回答が先であるとして手渡された配転対象者名簿の受取を拒否する態度を示したため、これをめぐって双方が対立し、結局、会社が文書回答を検討することで交渉を終わった。

なお、配転先のエヤプレヒーター部門の工務と製造技術の業務内容と在社率は次のようなものである。

ア 工務サービス担当は経験豊かなスタッフとともに、あるいは部門長の指導の下で、

- ① エヤプレヒーター設置（約1,500基）の客先を巡回訪問関して稼動状況を調べ、客先の意向を聞いて部品の取替えを推奨する（在社率50%）。
- ② エヤプレヒーターを設置していないがボイラー、炉をもつ客先（約500社）を訪問してエヤプレヒーターの新設の可能性等を打診する（在社率50%）。
- ③ 老朽化したエヤプレヒーターをもつ客先（約100社）を訪ね、補修または取替えを推進する（在社率50%）。
- ④ テストプラントの運転、保守を行う（在社率40%）。
- ⑤ 据付け、定期検査等の指導を行う（在社率10%）。

イ 製造技術担当は、部門員の指導の下で、

- ① 協力会社および現地工事の溶接管理指導を行う（在社率40%）。
- ② 協力会社製品および購入部品の品質管理検査を行う（在社率40%）。

その作業場所は、専ら協力会社や客先のエヤプレヒーターの設置場所であり、出張先は、名古屋以西沖縄までの西日本であって、出張期間は大体1回あて5日ないし10日間位である。職種としては若干の変更を伴い、配転対象者にとってはエヤプレヒーターは、従来取り扱ったことのないものであり、事務的業務も字や文章が通常に読めて、しゃべれるように書ければよいし、英語も機器単体の用語だけであって、客先訪問も先輩と同伴するものであるし、数字計算も4桁程度というものであったが、従来ほとんど経験したことのない業務である。

- (7) 第9回の団体交渉は会社からの申入れで7月22日に開かれ、会社は文書による回答だとして前回の団体交渉の議事録と回答を保留していた事項の回答書（主として訂正と釈

明)を手渡した。更に会社は、すでに1ヶ月にわたる団体交渉で必要な資料の提示と可能な限りの説明によって組合も十分理解できたものと判断するので7月25日に事業部長による個人面接を実施する。今後工場の生産増加で人員不足が生じたときは配転者の希望により優先的に復帰させる。との趣旨の文書を手渡した。

これに対し、組合は、前記文書のうち個人面接実施の件については配転の必要性が納得できないので認められないとし、また前回の配転対象者名簿は返却したいと主張したが、会社は、組合の要求する資料は配転の必然性の理解に必要なものとは考えられないし、配転の時期をこれ以上遅らせることはできないので、個人面接を実施したいと述べ、また配転対象者名簿を返すなら理由を文書にするようにと組合に要求し、かなり強い姿勢を示した。

会社は、この交渉で組合の要求していた協定価格について、これは制御事業部第1部と第2部(工場)との約束事であって協定価格をたとえ引き上げて工場が黒字となっても事業部自体が赤字である以上、コップの中でいくらかき混ぜても同じ結果であるとい趣旨の説明をしたうえ、機密事項でもあることから暗にその提示をこたわった。その後、双方は「資料を出せ」「すべて出した」と応酬して交渉は全く平行線の状態となり、組合は今回の業績悪化に伴う人事異動の責任はすべて会社にあるとして、その責任を追求する場となった。

- (8) 7月25日早朝、組合は、組合員が会社の個人面接の呼びかけに応じないことを徹底させるために、組合掲示板にこの旨を掲示するほか、各配転対象者の組合員から「今回の人事異動問題に関し私は、すべて支部執行部に交渉権限を委任し、個人的に会社と交渉致しません」と記載した誓約書を提出させる一方、会社に対し工場の余剰人員の算出方法すら問題であるから交渉中に個人面接を強行しないようにとの申入書を郵送するとともに、同様の理由を付して配転対象者名簿を返却した。

B3制御事業部長は就業時間中の午後4時過ぎ、配転対象者のA8を職制を通じて部長室に呼んで、「配転のことで話がある」と言ったが、同人の拒否と組合の抗議によって、個人面接は実施できなかった。

(9) 第10回の団体交渉は会社の申入れによって7月26日に開かれ、会社は組合から質問のあった超過勤務手当支給状況書（昭和49～51年）に関する調査結果および昭和48年度の工場生産量のグラフを手渡すとともに、交渉材料にするための配慮から組合から返却された配転対象者名簿（9名分）を再度組合に手渡した。また、会社は、組合が会社の提示した資料と説明が不満足であるとしている点について、何故に理解ができないのか、7月28日までに真意を具体的に文書で回答することを求める申入書を組合に手渡した。

これに対し、組合は7月25日、会社が個人面接をしようとしたことを追求したが、会社はあくまで業務上の必要から上司として個人的な希望を聞こうとして行ったものであると反論して、実質的な質疑もかわされないまま終わった。

7月28日、組合は前記の会社からの申入れ等について、配転対象者名簿を文書を付して再び返却するとともに、今回の合理化問題は、職種の変更、勤務地の変更により、組合員とその家族にとって精神的・肉体的苦痛となり、また組合運営上の障害となるから基本的に反対せざるを得ない旨を文書で回答したうえ、最終的な結論を出すに足りる会社の説明は受けていないとして、さきに提示のあった回答文書の内容で理解ができない余剰人員の算出根拠について再度整理して回答するよう求めるとともに、協定価格およびZオペレーションの資料の提示を求める要求書を会社に手渡した。

(10) 第11回の団体交渉は7月29日に開かれたが、会社は、組合の回答が会社の申入れの趣旨と違うこと、また組合が資料を求めている趣旨が理解できないことを指摘して、早急に配転対象者との個人面接、配転先業務内容の説明会を行いたいと組合に要請した。

一方、組合は資料の提示に応えることが先決であると主張して意見がかみ合わず、結局、B2人事部労政部門長がその場で、「貴組合の回答書は会社の申入主旨に添うものではないので、貴組合の真意が計りかねる。故に会社は今回の対象者に直接面接することを通知する」との回答書を作成し、これを組合に手渡して交渉は終わった。

会社は、同日、配転対象者個人あてに8月2日神戸支社で配転先業務内容説明会を行う旨の文書を郵送した。

(11) 8月1日の第12回の団体交渉には全金兵庫地方本部のオルグも出席して開かれ、冒頭

組合は会社が組合の同意を得ずに前記の説明会開催の通知を行ったことに抗議する文書を読み上げ、こうした組合組織への破壊攻撃という不当労働行為には抗議行動を展開することを明らかにしたが、会社は限界がきたからだとして双方の立場の相違を強調した。その後、組合から前回要求した資料の提示を求めたが、会社は「Zオペレーションは今回の配転と無関係である」と述べたほかは、必要な資料はすべて出したと言って取りあわず、実質的な交渉は行われなかった。なお、Zオペレーションは英文で書かれた膨大な計画書ということであった。結局、組合は最終的な態度を表明すると言って、会社は次の理由から提案の白紙撤回を行い、今後の工場のあり方について誠意をもって交渉することを要求し、もし、誠意ある回答がない場合は全金兵庫地方本部が総力をあげて抗議行動を行う旨の要求書を会社側に手渡して交渉は終わった。

- ① 工場で働くことを前提に雇用された者であるから、会社は工場で就業させる義務がある。
- ② 会社がコープス・バルブの専門工場にした経営政策の失敗を労働者に押しつけるものである。
- ③ 配転先のエヤプレヒーターの工務部門は大学卒の者で占められ、その仕事内容は在社率40～50%という営業を兼ねたサービスであり、現在と大幅に変わって配転者として耐えられない仕事である。
- ④ 組合員の大部分が組合で何らかの役職についており、配転は組合組織の破壊につながるものである。

8月2日、会社は配転先業務内容の説明会を予定していたが、組合の抗議行動で開けなかった。

- (12) 第13回の団体交渉は8月4日に行われ、まず組合は会社が組合の同意なしに個人面接と配転先業務内容説明会を強行しようとしたことにつき、当委員会に不当労働行為として本件救済申立てをしたことを明らかにして謝罪文を書くことを要求したが、会社は個人面接等は上司として職務上当然の行動であるとしてこれを拒否し、結局立場の相違であることを確認し合う形で交渉は終わった。

(13) 翌8月5日会社は、組合の配転対象者12名を含む特別人事異動を発令したが、組合はその配転命令の白紙撤回を要求して団体交渉を申入れ、8月9日、全金兵庫地方本部のオルグも出席して行われた。まず、会社が配転の白紙撤回を拒否する旨を明らかにし、双方がこれをめぐってそれぞれの立場を主張したが このなかで組合は何故に必要性を知る必要があるのかという趣旨の発言を行った。交渉途中組合員全員が室内に入ってきたため騒然となり、交渉は事実上打ち切られた。その後、組合は当委員会へ本件追加申立てを行う一方、神戸地方裁判所へ身分保全の仮処分の申請を行った。

別表1 年度別事業部別売上高

(単位 百万円)

年 度 (昭和)		45	46	47	48	49	50	51
事業部別 (内訳)	機 械	6,882	7,379	7,781	7,487	9,851	11,498	10,427
	環 境	2,824	3,350	4,757	6,677	10,665	7,668	8,439
	制 御	1,544	1,627	1,807	2,275	4,004	4,357	2,563
	プラント	5,125	5,400	2,170	4,911	5,905	7,966	4,403
	一般機械	4,114	3,898	4,378	5,637	6,045	4,599	5,634
	輸 出	594	468	1,022	1,267	872	1,238	2,748
	そ の 他	704	715	817	854	1,403	524	0
売 上 合 計		21,787	22,837	22,732	29,108	38,745	37,850	34,034
利 益		414	293	338	298	340	1,010	620

別表2 神戸工場年度別運営状況

(単位 億円、但し生産量は台数)

年度 (昭和)	44	45	46	47	48	49	50	51	52
生産目標高	776	859	869	843	929	1,060	1,767	1,400	1,359
生産高	679	898	826	865	1,000	1,463	1,162	806	予想 695-656
運営結果	△110	△141	△100	△86	△62	17	19	△351	予想 △349
生産量					1,650	2,196	1,721	1,062	見直し732 目標1,560

別表3 特別人事異動対象者（全金組合所属分）

氏名	現配置（神戸）	新配置（神戸）
A1	制御事業部第2部 生産管理部門 資材管理	機械事業部第1部 エアプレッターメトロフレックス製造管理部門工務
A2	工場部門組立工場 組立班	工場部門組立工場 組立班
A3	工場部門組立工場 組立班	工場部門組立工場 組立班
A11	工場部門組立工場 組立班	工場部門組立工場 組立班
A4	工場部門 製造技術	工場部門 製造技術
A5	工場部門機械工場 第1班	工場部門機械工場 第1班
A12	工場部門機械工場 第1班	工場部門機械工場 第1班
A13	工場部門機械工場 第2班	工場部門機械工場 第2班
A6	工場部門 製造技術	工場部門 製造技術 製造管理部門製造技術
A7	工場部門 製造技術	工場部門 製造技術
A8	生産管理部門 資材管理	制御事業部第1部 技術部門 第2技術
A9	生産管理部門 資材管理	制御事業部第1部 技術部門 第2技術

別表4 特別人事異動計画

余剰人員		不足人員（配転先）		機械事業部第1部 20人 内訳 基本計画 3人 溶接 4 サービス(工務) 8 計画 5
所属	人数	所属	人員	
環境事業部	10人	機械事業部第1部	20人	
制御事業部第1部	13(2)	〃 第2部	2	
〃 第2部	28(1)	環境事業部第1部	1(1)	
〃 第3部	1	制御事業部第1部	2	
品質管理部門	2	一般機械事業部	2(1)	
プロセスプラント事業部	5(1)	総務	1	
輸出部門	1	営業本部	19(1)	
(退職減)	△2	技術本部	1	
		特別営業班	10	
総数	58(4)		58(3)	(注)カッコ内は女子

別表5 配転対象者名簿

氏名	新配置	人選に当たっての考慮事項		
		①	②	③
1 A 1	TER-1 工務サービス	現在は倉庫業務に従事しているが、それまで約5年間組立工としてCAのバルブの組立に従事していた。	現地工事に出張した経験もある。	性格は凡帳面
2 A 9	CON-1 製 図	CON-1の要請に依り、製図に従事し、すでに3年有余を経過し、有能な製図者として重豊がられている。		性格は温厚
3 A 8	CON-1 製 図	同 上		性格は温厚、落着あり
4 A 7	TER-1 製造技術	有能な旋盤工。	指導力あり。	サッパリした性格
5 A 2	TER-1 工務サービス	DDB. YA. CA組立の経験者(CA組立3年有余)。	現地出張の経験あり。	真面目
6 A 3	TER-1 工務サービス	当初YAの機械工であったがCAの組立に転じ経験3年有余。	現地出張の経験あり、意欲を発揮し技能向上の跡がうかがわれる。	温 厚
7 A 4	TER-1 工務サービス	旋盤工として一人前の技術を持つ。	工具室に移り工具管理の向上に資するところ大なるものがあつた。	明 朗
8 A 5	TER-1 工務サービス	勤続13年有能な旋盤工である。	年令も若く訓練の結果、工務サービスの仕事は可能。	温厚、人付合よし
9 A 6	TER-1 製造技術	当社に入る前、三菱重工で企業内養成工教育を受けた有能な旋盤工である。		真面目、人付合もよい

(参考) TER-1は機械事業部第1部を示し、CON-1は制御事業部第1部を示す。

第2 当委員会の判断

1 団体交渉の拒否について

組合は、本件配転について会社との間で、昭和52年6月20日から52年8月4日まで13回の団体交渉を行ってきたが、会社は、①職員組合との交渉には社長等の重役が出席しているにもかかわらず、組合との交渉には人事部労政部門長を会社代表として交渉に当らせ、②会社の言うことをうのみにすれば理解できるとの態度を示すのみで組合の資料提示の要求に対しても十分な資料も提示せず、③また配転について文書による提案がなされたのは、7月13日の第7回団体交渉であり、実質交渉に入ったのは第8回団体交渉からであって、④8月4日の第13回団体交渉に至っても組合には配転の必要性が納得できなかったし、⑤配転対象者の人選の経過など交渉で検討することなく強行された配転であり、⑥8月5日付配転辞令交付後の組合申入れの団体交渉にも会社は話しても無駄だときめつけて誠実に団体交渉に応じなかったとし、

以上の会社の行為は、組合との団体交渉を誠実に行わなかったもので、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当すると主張し、昭和52年8月5日付配転命令に関する組合の団体交渉申入れに対し誠意をもって応じよとの救済命令を求めている。

よって、この点について、以下判断する。

- (1) 会社が、本件配転につき、職員組合との交渉に社長のほか担当重役等を出席させ、組合との交渉には、重役を出席させず、人事部労政部門長を会社代表交渉者として当たらせたことは事実であって（前記第1の4の(2)）、組合間差別並びに組合に対する誠意の欠除を感じさせるが、しかし、当該労使間においては、これが従来からの例となっており、その点について組合から会社に異議をとらえたり、重役の出席を求めたとの疎明もないし、特に今回の交渉においても組合は、社長等重役の出席は求めず、工場責任者の出席を求めており、これに応じてB3制御事業部長が第4回および第5回の団体交渉に出席して説明し、質疑応答にも応じている（前記第1の5(1)(2)）のであるから、交渉出席者の点において会社が問責されるほど誠意に欠けるところがあったとはいえない。
- (2) 次に交渉に必要な資料については、

ア 会社は第4回団体交渉で、①配転人員の設定（昭和52年度の当初人員配置・人員計画・修正人員計画）、②配転対象者選択基準、③配転後の工場の青写真、④工場の生産量（5年分のグラフ）と生産高（8年分のグラフ）、⑤工場の外注高・外注先件数推移表（4年分のグラフ）を提示し、同資料に基づいてB3部長から業績不振と原因、余剰人員算定の根拠等配転の必要性および人選の基準等を説明し（前記第1の5の(2)）また第7回団体交渉においても、①今回の人事異動に関する説明書（全社的な業績減の原因と対策、工場における生産高・生産量・人員の推移、外注工場利用の推移、昭和52年の目標と人員構成、昭和52年の計画（目標の修正）および人員構成の修正、生産計画に対比する人員の修正）、②配転対象者選定基準、③工場の生産高（昭和48～55年）と仕事量（昭和49～53年）の推移グラフ、④工場の生産数量推移表（昭和48～52年）、⑤外注高と外注先件数推移表（昭和49～52年）、⑥昭和52年度の生産計画と人員計画、⑦異動先業務内容説明書を提示し、前記諸資料に基づきその説明をなし、また配転先がエヤプレヒーター部門であることを明らかにして前記⑦の資料によってその業務内容の説明を行っている（前記第1の5の(5)）、更に第8回団体交渉では配転対象者名簿（9名分）と配転先現場の声を文章化した書面を交付し（前記第1の5の(6)）、第9回団体交渉では組合からの41項目にわたる文書による説明要求に対応した第8回団体交渉議事録および組合質問事項に対する回答書を提示し（前記第1の5の(7)）、第10回団体交渉でも①昭和48年度の工場生産量のグラフ、②昭和49年度から51年度まで3年間の超過勤務手当支給状況書を手交し（前記第1の5の(9)）、会社が組合に提示した資料は以上のように多数にのぼっている。

イ しかし、会社は第6回団体交渉で組合から提示要求のあった資料のうち①営業計画書、②営業報告書、③貸借対照表、④損益計算書、⑤利益配当書、⑥利益処分書（以上、いずれも過去5年間分）については、すでに6回にわたる団体交渉において提示した資料や説明・質疑応答等から余剰人員の存在や配転の必要性は明白になっている上、今回組合の要求している書類は配転と直接関係のないものであるとして提示を拒否している（前記第1の5の(3)）。

上記以外にも会社は、第8回団体交渉で組合から提示要求のあった①昭和42年度から52年度まで11年間の生産高と仕事量・人員の推移グラフ、②必要時間と生産高の過去10年間にわたる一覧表、③協定価格一覧表（品目別、昭和42年から52年までの11年間分）、④工場のZオペレーションについても、①②の資料についてはすでに57年分の資料を提示しているため、それで十分であるとか、過去10年間は今回の異動と関係ないなどと言って提示を拒否し、③の協定価格一覧表については制御事業部の第1部と第2部との約束価格であって制御事業部全体としてみた場合は今回の配転の余剰人員をはかる基礎とはなり得ないものであるからと言って提示せず、④Zオペレーションについては、その計画は現在でも有効である。ただし状況の変化によっては修正することもあり得る。このことは今回の交渉においても説明済みであると言って提示を拒否している（前記第1の5の(2)(6)(7)）ことが認められる。

ウ 思うに、配転の必要性、配転計画の合理性、人選基準の相当性等配転に直接関係する事項については、団体交渉席上における会社の説明と質疑応答により、前記アの会社提示の資料をもって検討判断することが可能であると解され、他方、会社が提示を拒否した前記イの資料は、他の資料で足りるか、あるいは、本件配転には間接的な資料に過ぎないと思料するので、会社がその提示を拒否したからといって本件団体交渉において誠意を欠いたとは言いがたい。

(3) 組合は、第7回団体交渉で会社から本件配転についての正式提案があり、実質交渉は第8回団体交渉からであると言うが、本件配転に関する団体交渉は会社が昭和52年6月16日に組合に申入れ、第1回から第3回までは口頭による配転概要の説明と質疑応答があり（前記第1の5の(1)）、第4回、第5回においては資料に基づく説明と質疑応答が行われており（前記第1の5の(2)）、第6回団体交渉における組合からのあらためての本件配転に関する文書による提案要求に応じて、会社は第7回団体交渉において配転についての文書提案をなし、配転先などの資料を提示して配転の必要性等を説明している前記第1の5の(5)。以上のようにすでに第1回から第7回まで会社と組合間で団体交渉が実質的に行われてきたことは明らかなどころであるから、組合の主張は首肯できない。

(4) 組合が、8月4日の第13回団体交渉に至っても会社の説明が十分でなかったため配転の必要性が納得できなかつたと主張している点については、

ア 会社は、①昭和52年4月末の賃上げの団体交渉で全社的に80名の余剰人員があり、工場での操業は最盛時の50～60%の状態では40名の余剰人員がある旨を組合に明らかにし（前記第1の4の(2)）、本件配転の第1回団体交渉においても全社的に60名の余剰人員と41名の不足人員があり、余剰人員中、工場には28名、工場内にある品質管理部門には2名（以下、工場の余剰人員、配転人員中にはこれを含む）が存在することを組合に説明したが、組合はすでに第2回団体交渉において配転に反対である旨を回答している（前記第1の5の(1)）。

②そして組合が、第3回団体交渉で工場の余剰人員の算出根拠、配転後の工場の写真等の資料の提示を求めた（前記第1の5の(1)）のに応じて、会社は第4回団体交渉で前記第2の1の(2)ア前段記載のとおり5種類の資料を提示して業績不振と原因および余剰配転人員算出の根拠等配転の必要性を説明し、特に余剰人員の根拠については、資料に基づいて38名の余剰人員を算出のうえ、若干の余裕をみて配転人員を30名とした旨を説明し、特に詳細な説明が必要であれば算出資料があるので、いつでも提示する旨を申し出たが、第5回団体交渉では組合からその要求はなかった（前記第1の5の(2)）。

③組合は、7月4日の第6回団体交渉と7月6日付社長あて文書とで配転の全容、経理書類および配転を必要とする客観的な資料の提示を求めたのに対して、会社は経理書類については、前記第2の1の(2)イの前段記載のとおり提示を拒否したが、その他については第7回団体交渉において前記第2の1の(2)ア後段に記載のとおり組合要求の趣旨にそって配転の全容および配転の必要性に関する7種類の資料を提示し、配転人員算定の根拠資料である「昭和52年度生産計画と人員計画」をも提示し、配転先が機械事業部のエヤプレヒーター部門であることも明示し、配転の全容と配転の必要性を説明した（前記第1の5の(5)）。これに対して組合は、第8回団体交渉に至って41項目にわたる質問についての文書回答を要求し、その中で昭和42年から52年までの11

年間の生産高と仕事量・人員の推移グラフ、必要時間と生産高の過去10年間の一覧表、協定価格一覧表（品目別、昭和42年から52年までの11年間分）、工場のZオペレーション等の提示をも求めたが、会社は質問事項の大部分は当日口頭で答弁し、一部は回答を後日に留保し、提示を要求された資料については前記第2の1の(2)イ後段記載のとおり提示を拒否し（前記第1の5の(6)(7)）、第9回の団体交渉において前回の団体交渉議事録と前回回答を保留していた質問事項についての回答書を文書回答であるとして組合に手交し、組合からの過去10年間の協定価格一覧表の提示要求に対しては再度拒否している（前記第1の5の(7)）。

④会社は7月26日の第10回団体交渉で組合に対し、これまで会社が提示した資料や説明で何が理解できないか具体的に示してくれと要求したのに対して、組合は7月28日付文書で今回の合理化問題は職種、勤務地の変更等を伴うので基本的に反対であるが、結論を得るに足りる会社の説明を受けていないので協定価格一覧表、工場のZオペレーションの提示、並びに余剰人員算定根拠に関する会社の回答文書の内容が理解できないので再度整理して提示されたい旨の文書回答をなし、第11回団体交渉においても組合は上記資料の提示を要求したが、会社はこれに応じていない。組合は、ついで8月1日の第12回団体交渉で配転案の白紙撤回を要求している（以上、前記第1の5の(9)(10)(11)）。以上の経過が存在する。ところで、

イ 協定価格一覧表は、余剰人員をはかる一つの基礎とはなり得ても仕事量とは直接関係がなく、かつ、製造原価に近いものであるため同業他社との競争上部外秘に属するものである上に、多数の部品にいたるまでの一覧表であることを考えると、その10年間分の提示に応じなかったからといって会社が説明の努力を欠いたとは認めがたい。

ウ また、工場のZオペレーションについても、工場の10年先の青写真であって本件配転とは直接関係のないものであり、膨大で、かつ、和訳されていないものであることからして、それを提示しなかったことをもって、会社において説明に欠けるところがあったとも言いがたい。

エ 更に、余剰人員については、会社の詳細な説明がなくても、組合としては、昭和49

年と50年を除いては毎年赤字であること、仕事が減少して操業率が悪く、手待ち時間の増加や室内塗装など非生産的業務についていたこと等（前記第1の3の(5)）も承知のはずであるから、工場に相当数の余剰人員のあることは、ある程度判っていたのではなかろうかと思われるし、その上に前記団体交渉の経過やZオペレーションのような本件配転と直接関係のないものまで要求していることは、むしろ組合は当初から配転反対の意思が強くて、余剰人員や配転人員の算出根拠となる詳細な裏付け資料の提示や説明の要求を、団体交渉上の戦術として行っていたのではないかと思われる。そうだとすれば、その裏付け資料の提示や説明がなかったからといって、会社が不誠実であったとは言えない。

オ 以上のとおりであるから、第13回団体交渉に至っても会社の説明が十分でなかったため配転の必要性が納得できなかったとの組合の主張は認めがたい。

- (5) また、組合は配転対象者の人選の経過など団体交渉で検討することなく配転が強行されたと言うが、会社が第8回および第10回団体交渉で人選に際して考慮した各人の特技・性格等を記入した配転対象者名簿（9名分）を2度にわたって組合に交付したのを組合が返却してしまった（前記第1の5の(8)(9)）ために、団体交渉の場でその検討がなされていないのであるから、組合がそれを会社の責任のように主張することは到底首肯できない。
- (6) 配転発令後の団体交渉において交渉が進展しなかったのは、8月1日の第12回団体交渉において組合が配転の白紙撤回と工場の今後のあり方についての団体交渉を要求したときから、組合の意見とこれに反対する会社の意見とが平行線をたどって（前記第1の5の(11)）行き詰ってしまっていた結果であると認められる。
- (7) 以上のとおり本件配転についての13回にわたる団体交渉においては、①交渉責任者が職員組合との交渉の場合とは異なり社長等の重役ではなく人事部労政部門長であったが、それが組合との交渉における従来からの慣行であったこと、②組合から提示要求のあった資料は、直接交渉に必要なものはおおむね提示されていること、③実質的な団体交渉は第8回からではなく第1回団体交渉から行われていたこと、④第13回の団体交渉に至

っても組合には配転の必要性が納得できなかったというが、一応必要な範囲で合理的な説明はなされていたこと、⑤配転対象者の人選の経過などの検討が団体交渉でされていなかったのは、会社から2度にわたって交付された配転対象者名簿を組合が返却して検討を回避したためであること、⑥配転辞令交付後の組合申入れの団体交渉において交渉が進展しなかったのは、すでに8月1日の第12回団体交渉において組合が配転の白紙撤回を求めたことから労使の見解が平行線をたどって行き詰ってしまっていたからであることなどを考えあわせると、本件団体交渉において会社に誠意の欠けるところがあったとは認めがたいので、会社の本件団体交渉が誠実義務に違反した労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとの組合主張は、採用できない。

2 個人面接等について

組合は、会社が組合と配転について団体交渉中の昭和52年7月25日に組合員A8と個人面接して配転の個別説明をしようとし、更に昭和52年7月29日付書留郵便で配転対象者に対し配転先業務内容説明会を8月2日に神戸支社で行うから出席するよう通知したことは、労使間に存在する昭和50年10月1日付事前協議の協定書および覚書に違反する一方的な見切発車であり、かつ、団体交渉継続中は組合員に個別説明をしないようにとの再三の組合申入れを無視したものであって、これは組合の自主的運営に対する支配介入であると主張し、このような支配介入の禁止と謝罪誓約文掲示を内容とする救済命令を求めている。

これに対して会社は、①昭和52年7月25日に組合員A8を呼んで配転のことについて話したいと申し込んだことは認めるが、それは会社と組合との間に確認されていたところの、「①まず組合に説明し、②次に本人に面接し、③更に、その結果、組合と協議する」という配転についての交渉ルールにしたがって行ったものであり、その交渉ルールでは会社が配転に際して個人面接をしたのちに、更に組合と団体交渉をするように取り決められていて、会社が個人面接に際して個人に対して圧力や強力な説得をかけられないようになっていいる上に、本来この個人面接は、会社が配転の人選に当たって直接本人から希望や要望など個人的事情を聞いて、きめ細かい配転人事を行うための場として設けられているものである。したがって、会社がA8に対して面接を申し込んだのも、上記ルールにしたがって

行ったもので、しかもそれは、あくまでも個人の希望を聞くためであって、A 8 に対して配転についての同意を求めたものではないのであるから、会社の行為は組合に対する支配介入には当たらない。②また会社は、昭和52年7月29日付郵便をもって8月2日に神戸支社で配転先業務内容の説明をする旨通知したことは認めるが、当時、会社においては本件配転について職員組合との協議も完了し、配転の早期実施の必要に基づき8月10日を目標に配転準備を進めていたので、配転対象者に新職場の職種・内容等を知らせる必要があると考え団交決裂の翌日に案内状を送付したのである。そして、それは会社において団体交渉で本件配転を解決すべく万全の努力をしたが、団体交渉での解決の望みが全くなくなったので、配転対象者に1日も早く、その内容を知らせて8月10日を目標に配転を準備するため通知したのであるから、それは当然の行為で、何ら不当労働行為に該当するものではないと主張し、申立ての却下を求めている。

よって、この点について以下判断する。

- (1) 会社は、個人面接の件に関して労使間には配転に関する前記交渉ルールが確認されていたので、同ルールにしたがって組合員A 8に個人面接を働きかけたのであるというけれども、昭和47年11月に会社が上記交渉ルールを組合に提案したのに対して組合が特に反対の意思表示をしなかったことは認められる（前記第1の2の(4)）が、翌昭和48年の配転に際して会社自身これを守らず、個人面接を先行したのちに組合に説明するという上記交渉ルールとは異なった方法をとっている（前記第1の2の(5)）、労使間に前記交渉ルールが確認されていたとは認められず、したがって、またA 8に個人面接を働きかけたのは労使間で確認された交渉ルールにしたがって行ったものであるとの会社の主張も、また認められない。
- (2) また、会社は昭和52年7月29日付郵便で配転先業務内容説明会の件に関して案内状を送付したのは、団交決裂の翌日であって、本件配転について組合との団体交渉で解決できる望みが全くなくなったからであるというけれども、団体交渉での解決の望みが全くなくなったのは組合が配転案の白紙撤回を会社に要求した8月1日の第12回団体交渉以後であって、7月29日の第11回団体交渉の段階においては前記第1の5の(10)で認定のと

おり交渉は続行されていて団体交渉での解決の望みが全くなくなったとは考えられないのであるから、この段階で解決の望みが全くなくなったので案内状を送付したという会社の主張は肯認できない。

- (3) ところで、当該労使間には、前記第1の2の(9)で認定のような昭和50年10月1日付の協定書と覚書が存在し、この協定書および覚書が、本件配転についても適用されることは当事者間に争いのないところである。

その内容は、労働条件の変更についての事前協議を規定したものであるが、その協議の程度は「労働条件の変更は事前に組合と誠意をもって協議を尽くし同意に達するよう努力する」「同意に達するよう努力するとは、ゴリ押しはせず、最善の努力を行い、具体的な提案を出しあい、合意に達する努力をし、一方的見切発車を行わない」という非常に程度の高いものであるから、本協定書および覚書のもとにおいては、このような高度の協議義務を尽くし、最善の努力を重ねて、なお組合の同意が得られない場合か、あるいは組合側にのみ労使関係上の信義則違反がある場合等でなければ、会社側は一方的決定に出ることができず、上記のような場合でないのに一方的決定に出たときは、協定書および覚書違反になるとともに、組合軽視の責任が問われるものと考えられる。

そこで、本件団体交渉においては、前記第2の2の(2)で判断のように、会社からいくたの資料を提示して業績の低下、余剰人員の存在、配転の必要性、配転基準、各人別人選資料、配転先業務内容にわたって詳細な説明がなされたが、昭和52年8月1日の第12回団体交渉において組合から配転案の白紙撤回を要求したことによって本件配転につき組合の同意が得られないことが確実にになったことが認められる。よって前記協定書および覚書が適用される本件配転においても上記時点以後においては会社の一方的決定によって実施できるものと解する。

ところで、会社が主張するように、個人面接は配転人事の手續上必要なことであり、また配転先業務内容の説明も労使双方ともに必要な手續きであることは認められるが、本件個人面接および配転先業務内容説明会通知は、いずれも配転につき組合の同意が得られないことが確実となったと認められる上記昭和52年8月1日前になされた一方的見

切発車であるから、協定書および覚書違反となり、会社は組合軽視の責を負わざるを得ないと解される。

- (4) 更に、個人面接の件について組合は、本件配転についての団体交渉継続中の組合員に対する個人面接は組合と配転についての大筋の合意があるまでは行わないようにとの会社あて申入れを6月28日の第4回と7月4日の第6回団体交渉で行う（前記第1の5の(2)(3)）ほか、7月6日付文書で交渉中に個人面接等の不当労働行為を行った場合は、組合は徹底して争う用意がある旨を通知し（前記第1の5の(4)）、7月22日の第9回団体交渉においても、7月25日に事業部長による個人面接を実施する旨の会社の通告に反対し（前記第1の5の(7)）、7月25日当日の早朝組合は、組合員に対して会社の個人面接に応じるなどの指令を組合掲示板に貼付するとともに、各組合員から「今回の人事異動問題に関し私は、総て支部執行部に交渉権限を委任し、個人的に会社と交渉致しません」と記載した誓約書を提出させる一方、会社に対して工場の余剰人員算出方法すら問題であるから、交渉中に個人面接を強行しないようにとの申入書を郵送した（前記第1の5の(8)）。

また、配転先業務内容説明会の件についても、組合は7月29日の第11回団体交渉において、早急に配転対象者との個人面接、配転先業務内容の説明会を実施したいとの会社の要請に対し、配転の必要性、余剰人員の裏付け資料等の提示が先決であると言って、会社の要請を拒否したが、会社はこれを無視して同日付書面をもって配転対象者に8月2日に配転先業務内容説明会を行う旨を通知した（前記第1の5の(10)）。

- (5) 以上のとおり、①個人面接は労使間で確認された交渉ルールに基づいて行われたものでないし、②配転先業務内容説明会も本件配転について、組合との交渉での解決が全く望めなくなったので行ったのではなく、③また、個人面接および配転先業務内容説明会のいずれも事前協議を十分に尽くして、なお妥結しないのでなされたのではなくして、その前の段階において組合を軽視し、協定書および覚書に違反してなされた見切発車であり、④しかもそれは組合の再三にわたる申入れや反対等は無視して行われたものであるから、組合の自主的運営に対する支配介入であり、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。

3 配転命令について

組合は、会社が昭和52年8月5日付で工場の従業員である組合員12名に対してなした本件配転命令は、業務上の必要性がない上に、労使間に存在する事前協議の協定に違反して協議を尽くさずなしたもので、職種、勤務場所等労働条件の変更を伴う不利益取扱いであると同時に、組合活動阻害による組織破壊を目的としてなされた労働組合法第7条第1号および同条第3号に該当する不当労働行為であると主張して、上記配転の取消命令を求めている。

これに対して会社は、本件配転は不況克服、企業維持の必要に迫られて余剰人員の適正配置を行おうとしたものであり、その実施に当たっては人選の適正、配置の適正を旨とし、更に本人の学歴、職種、人格等を充分考慮して公正適正になし、そして労使間に存在する事前協議の協定、覚書に基づき協議を充分尽くし、誠意をもって団体交渉を行ったのに交渉による解決の望みが全くなかったので発令したものであるから、組合の組織破壊を目的としたり、組合員に対する不利益取扱いなどではないと主張して、申立ての却下を求めている。

よって、この点について、以下判断する。

(1) 業務上の必要性

ア まず、会社全体についてみると、①売上高は昭和49年度と50年度をピークに昭和51年度から減少し、利益高も昭和51年度は50年度の約半分となり、昭和52年度の売上高も落ち込み創業以来はじめての赤字が予想されるなど業績が低下していること（前記第1の3の(3)）。

②そこで会社は、昭和52年度春闘の団体交渉でも組合に対し経営危機の打開策として全社的な経費節減策と人事異動の検討を強調して7項目の経費節減策と引きかえに賃上げの上積みを提案し、結局、時間外手当の取扱いの変更、欠員の社外補充の中止、52年度の定期昇格の中止の了解をも得ていること（前記第1の4の(2)）。

③また前記第1の5の(1)で認定のように会社は、業績不振を打開し売上げを増伸す

るため営業の強化を企画し、昭和52年4月における各事業部別の受注売上げに見合う人員を検討した結果、60名の余剰人員と41名の不足人員のあることが判明したので、人員の適正配置を図るとともに、差引19名の余剰人員をもって営業の強化に当てようとしたのが今回の全社的配転計画であることが認められた。

イ 工場の場合においては、①昭和44年度以降は昭和49年度と50年度以外は例年赤字であり、51年度は3億5,100万円の赤字で、52年度も3億円程度の赤字が見込まれ、生産高・生産量とも49年度をさかいにして年々減少の一途にあつて51年度は49年度比で生産量48%、生産高で55.1%に落ち、52年度は更に生産量は34%、生産高は47.5%に落ち込むと予想されていたこと（前記第1の3の(4)）。

②このように仕事量の少いことを反映して、昭和50年6月からは原則として定時退社となり、昭和51年からは操業率が70%に落ち込み、仕事待ち時間が増大し、駐車場の線引き、工場周辺のみぞ掃除など非生産的業務に従事することも多くなり、昭和52年に入ってから、同様の傾向にあつたこと（前記第1の3の(5)）。

③したがって、また前記第1の5の(2)(5)で認定のように余剰人員も多く、昭和52年度4月の現有人員116名のところ、見直し生産高6億9,500万円に見合う所要人員を割り出すと38名の余剰人員があることとなり、若干の余裕をみて配転人員30名が算出されたことが認められる。

ウ 以上のような事実からすると、会社がなした本件配転計画は、業績不振の打開策として、生産現場の余剰人員を営業部門やサービス部門の業務に向け、販路および受注の拡大によって売上げおよび利益の拡大を図ろうとして、全社的になされた配転計画の一環であつて、業務上の必要性に基づいてなされたものであると考えられる。

エ ところで、前記第1の3の(6)で認定のように、昭和52年8月5日付で本件配転が発令された後である昭和52年11月頃から昭和53年4月頃まで工場の生産量、外注高および残業が急増している。組合は、これをとらえて仕事もあり余剰人員もなかったので配転の必要性はなかったと主張するけれども、会社が8月5日付配転辞令を交付する時点において、現在の配転計画を将来変更しなければならないほど仕事量が相当量増

大し、かつ、その状態が持続することを予測していたと認めるに足りる疎明はないのであるから、組合のこの主張は採用できない。したがって上記仕事の急増は、本件配転についての前記業務上の必要性の判断に影響を及ぼすものではない。

(2) 事前協議

組合は、本件配転は労使間に存在する事前協議の協定に違反して協議を尽くさずなしたものであるというけれども、すでに前記第2の2の(3)で判断したように、会社は昭和50年10月1日付の協定書および覚書に基づき、組合の同意を得べく、いくたの資料を提示して業績の低下、余剰人員の存在、配転の必要性、配転基準、各人別人選資料、配転先業務内容について説明をなしたが、昭和52年8月1日の第12回団体交渉において組合から配転案の白紙撤回要求がなされたことによって、組合の同意を得ることが絶望視されるに至り、交渉が決裂してから発令したものであるから、本件配転命令は上記協定書および覚書に違反し協議を尽くさずになされたものであるとは言えない。

(3) 個人的不利益

ア 組合の配転対象者12名は別表3のとおり、すべて神戸市長田区の工場の制御事業部第2部から神戸市生田区（三宮）にある神戸支社内の機械事業部第1部および制御事業部第1部へ配転されたものである。

イ そのうちA8とA9は、配転によっても製図工であることには変りはなく、所属と勤務地および勤務時間帯が30分異なるに過ぎない。A9は組合の執行委員であるが、以前にもA8とともに組合の同意を得て昭和51年から約1年半神戸支社へ断続的に勤務していたことがあった。したがって両名にとっては、本件配転によって受ける不利益という程のものはないと判断する。

ウ 残り10名中のA1の1名だけは、制御事業部第2部生産管理部門資材管理の倉庫係から、他の9名はいずれも制御事業部第2部工場部門の機械組立または製造技術から、共に神戸支社の機械事業部第1部エヤプレヒーターメトロフレックス製造技術部門へ配転され、そのうちの8名が工務で、2名が製造技術である。したがって、若干の職種の変更はあるが、現場作業職員であることには変りはない。しかし、

①工務に配転された8名の職務内容と在社率は、経験豊かなスタッフとともにエヤプレヒーターを設置している客先（約1,500基）や老朽化している客先（約100社）またはエヤプレヒーターは設置していないがボイラーや炉をもつ客先（約500社）を巡回して、稼動状況のチェック、客先意見の聴取、取替部品の推奨、補修または新替の推進、新設の可能性の打診（以上、いずれも在社率約50%）、あるいは部門長の指導の下で行うテストプラントの運転保守（在社率約40%）や据付・定期検査等の指導（在社率約10%）である。

②製造技術に配転された2名の職務内容と在社率は、部門員の指導の下での協力会社および現地工事の溶接管理・指導、あるいは協力会社製品および購入部品の品質管理・検査（いずれも在社率約40%）である（前記第1の5の(6)）。

③作業場は、出張したエヤプレヒーターのある場所または新設の可能性ある客先、あるいは協力会社であり、その出張先は、名古屋以西の東海、北陸、近畿、中国、四国、九州、沖縄までであって、出張の回数は大体1回5日ないし10日位である（前記第1の5の(6)）。

④旋盤や組立、加工を工場内でやっていた被配転者らにとってエヤプレヒーターはいままで取り扱ったことがなく、また事務的業務は字や文章は誰でも読めて、しゃべれるように書ければよいし、英語も機器単体用語だけであり、顧客を訪ねるのも先輩と同伴するものであるし、数字計算も4桁程度のものであるというのであるが（前記第1の5の(6)）、従来ほとんど経験したことのない業務である。

エ 以上のとおり、A8とA9を除く10名については、10年以上も工場内勤務で組立や旋盤加工等をやっていたものが、営業をかねた仕事で1年の約半分が出張であるという勤務形態に変わるのであるから、本人および家族にとって相当な精神的・肉体的苦痛を伴うものと言うべく、この点で本件配転は上記10名にとって不利益な処分であると考ええる。

(4) 組合間の不均衡

本件配転前における会社の従業員数は約1,280名であり、職員組合は約1,050名で全社

内に組織をもち工場内にも89名（配転対象者判明後に職員組合を脱退して組合に加入した6名を含む）の組合員を有していたが、組合は24名（上記括弧内の6名を除く）の弱少組合で、その全員が工場に勤務し、そこだけを基盤として組織を維持していた（前記第1の1の(1)(2)、同3の(1)および4の(3)）。

本件8月5日付配転辞令の対象者総数は58名であり、うち49名（配転対象者であることが判明後に職員組合を脱退して組合に加入した3名を含む）が職員組合の所属者で、9名（上記括弧内の3名を除く）が組合所属である。ただし、工場内における職員組合の配転対象者は21名（上記括弧内の3名を含む）である（前記第1の4の(3)）。

そこで、両組合の工場における組合員総数に対する配転対象者数の比率をみると、組合においては組合員総数24名に対し配転対象者9名で比率は約38%に対し、職員組合においては組合員総数89名に対し配転対象者21名で比率は約24%であり、その配転比率は組合より14%も少なく、両組合間に不均衡の存在することが認められる。

(5) 組合活動上の支障

ア 本件配転においては、組合員総数の約38%に当たる9名が工場外に配転され、しかも、その勤務時間帯が異なるだけでなく、その在社率が40%ないし50%で、甚しいものは10%になるというのであるから、組合活動上多大の不利益を生ずる結果になることは論ずるまでもない。

イ 組合は、執行委員8名、常任議長団3名、会計2名、会計監査2名、代議員5名で役職関係者が20名におよび、残りの者もそれぞれ書記局・教宣部等各部の事務を分担してきたところ、本件配転においては執行委員1名、会計2名、会計監査1名、代議員2名および常任議長団1名、計7名の役職関係者がその対象となっている（前記第1の4の(3)）ので、組合大会および代議員会の定足数（組合員または代議員の3分の2）を満たすことも困難となり、他の会議の開催や機関紙・ビラの発行や調査・組織活動も縮小を余儀なくされ、組合員間の連絡打合せなどにも支障を生じることは明らかであって、本件配転は組合の組織と団結の弱体化に決定的影響を与えるものである。

(6) 人選基準と人選

ア 工場における人選基準は、①工場でバルブ生産を続行するために必要な人員能力を確保するとともに、配転先の職種、職場に適応して能力を発揮できる有能な人材を確保するため、双方の要請する技能レベル、年令等のバランスを保つことを前提とし、原則として高令者・身体虚弱者等は人選の対象外とし、②健康状態、家庭環境、現在従事している業種、潜在能力、経歴等を選定の基準とし、③配転先業務は本人の職種、能力に関係があつて、将来伸展の望まれるものに当てることとし、勤務地は原則として神戸支社を基点とすることとしている（前記第1の5の(2)(5)）。

そして具体的人選は、まず組合三役を除外して、事業部長が行い6月23日に配転対象者名簿を人事部に提出し、第8回と第10回の団体交渉の2回にわたり、人選に当たって考慮した事項として、各人の特技、特徴、性格等を記入した配転対象者名簿を組合に交付したが、組合はいずれもこれを返却し、団体交渉では内容の討議をしていない（前記第1の4の(3)および第1の5の(6)(8)(9)）。

イ 思うに、まず上記配転基準には、その①のように工場残留者と配転者の技能レベル、年令等のバランスというあいまいなものがあり、また、具体的人選において、配転対象者が、工場に残留する従業員との比較において、配転最適者であったか否かの疎明はない。かえって、職員組合の配転対象者のうち配転先での面接において2名の不適格者の出ている事実（前記第1の4の(3)）を考えると、本件人選基準と具体的人選には合理性と相当性に欠けるところがあったものと思われる。

(7) 会社の組合に対する姿勢

職員組合の結成に伴い組合が少数化してからの会社の組合に対する対応には、次のような点がみられる。

- ① 職員組合は、昭和47年5月8日に同年春闘における申立人組合のストライキにより一般従業員が多大の迷惑を被ったとして結成されたものであること（前記第1の2の(2)）。
- ② 昭和47年年末一時金交渉で会社は、組合には4.05ヶ月分、全金同盟には3.8ヶ月分、職員組合には4.3ヶ月分と差別回答をしたので、全金同盟は職員組合に加入し、職員組

合と同額の支給を受けた。組合は当委員会に対して上記一時金につき職員組合と同率に計算し直して差額を支払えとの不当労働行為の申立てをしたので、会社は差額相当額を支給し、申立ては取り下げられたこと（前記第1の2の(3)）。

- ③ 会社は、昭和48年に計画した工場外配転において、部門をこえた人事異動を要求していた職員組合の関係では、配転募集に応じた2名のほか1名を指名するにとどめたのに対し、配転に反対していた組合の関係では7名を指名したこと（前記第1の2の(5)）。
- ④ 昭和48年年末一時金交渉において組合は、4.5ヶ月分+1ヶ月分を要求したが、会社は1,000名をこえる職員組合と4.25ヶ月分の協定をしており、その一般的拘束力が及ぶので24名の組合を別扱いにできないと言って職員組合との先行妥結額を固執して譲らなかったこと（前記第1の2の(5)）。
- ⑤ 昭和50年夏期一時金交渉においても、組合が要求額を提示すると、会社はすでに職員組合との交渉で支給額は決定済みであるからと言って、誠実に団体交渉を行わず、また、昭和50年5月の交通ゼネストの際の振替休日につき、会社が職員組合と協議して決定したから変更できないとして組合とは誠実に団体交渉を行わなかったという問題がおこり、組合から当委員会に不当労働行為救済申立てがあったが38条和解で終結したこと（前記第1の2の(7)(8)）。
- ⑥ 更に職員組合はすでに、会社との間で本件配転交渉前の昭和52年5月13日に、昭和52年度の賃金改定に関する覚書を締結し、その第2項で、「会社及び組合は、本年度の会社業績見通しにかんがみ、労働協約第19条の精神に則り、円滑に人事異動が行われるよう努力する」とうたっており、会社の人事異動に協力する姿勢を示したこと（前記第1の4の(2)）。

以上のことから会社は、職員組合に対しては、友好的・好意的であり、組合に対しては対立的・嫌悪的であったことが認められる。

(8) 不当労働行為性

ア たしかに、本件配転については、会社の主張するように業績の低下と余剰人員が存

在し、組合とも事前協議の協定および覚書に基づく協議をなし同協議が決裂してから発令されたことは否定し得ないが、前述のように本件配転は、A 8、A 9以外の配転対象者に相当の不利益を与え、組合自体の組合活動を阻害し組合の組織と団結の弱体化に決定的影響を与えるほか、組合間の配転比率についても不均衡の認められるものであるから、このような結果が生じる場合には、人選基準と具体的人選につき、高度の合理性と相当性が必要であるのに、本件においては、かえって、その合理性と相当性に欠けるところがあり、また会社が本件配転についての協議がととのわない段階において、組合からの再三の反対申入れを無視して配転対象者に対し個人面接をしようとしたり、配転先業務内容説明会の通知をしたりして組合無視の態度をとったことや、前述のように会社が組合に対して従来からとってきた反組合的態度等をあわせ考えると、本件配転は、その機会を利用し、組合の弱体化を図ろうとする意図が加わってなされたものと推認される。

イ ただし、A11、A12、A13の3名は、職員組合に在籍中に配転対象者として発表され、その後に職員組合を脱退して組合に加入した者であるから、会社の反組合的意図に基づく配転とは認められない。

ウ よって、A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6およびA 7に対する本件配転命令は労働組合法第7条第1号および同条第3号に、A 8およびA 9に対する配転命令は労働組合法第7条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると判断する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合員12名に対する配転命令については、A11、A12およびA13の3名を除き、主文第1項のとおり、これがなかったものとして取り扱うことを命じ、個人面接等の支配介入については、主文第2項の文書の手交を命じ、その余の申立ては棄却する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和53年12月22日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之