

命 令 書

申立人 北海道コカ・コーラ労働組合

被申立人 北海道コカ・コーラボトリング株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

- 1 被申立人北海道コカ・コーラボトリング株式会社（以下「会社」という。）は、昭和38年1月24日、設立され、現在、資本金16億6,100万円及び従業員約1,800名をもって、肩書地（編注、札幌市）に本社を、音更町に支社を、肩書地及び音更町に工場を、また、北海道一円に営業部、営業所、出張所及びストックポイントを有し、清涼飲料水の製造及び販売並びにこれに関連する事業を営む法人である。
- 2 申立人北海道コカ・コーラ労働組合（以下「組合」という。）は、昭和50年2月8日、会社帯広営業所管内の従業員78名をもって結成され、現在、同営業所の従業員41名をようし、全日本食品労働組合連合会及び全国コカ・コーラボトリング労働組合協議会に加盟している。
- 3 申立外A1（以下「A1」という。）は、昭和46年4月1日、会社に入社し、組合結成以来の組合員である。
昭和50年5月1日、A1は、会社の大樹ストックポイントから帯広営業所に転勤となった。組合員としてのA1は、大樹ストックポイントに在勤中は、労働関係法規について調査や学習会に参加し、また、帯広営業所転勤は、組合の調査部に籍を置き、労働条件に関して調査を行ったり、資料を作成したりしており、昭和51年10月16日には、組合の定期大会において、執行委員調査部長に選任されている。ただし、A1は、組合結成以後、本件発生時までの間、組合員ないし執行委員として、会社との折衝の前面に出たことはなかった。
- 4 昭和50年6月4日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、組合員の配転命令撤回を求める不当労働行為救済申立てを行なったが（昭和50年道委不第29号事件）、同年9月19日、組合と会社との間において、当委員会立会のもとに、「会社は、今後とも正当な組合活動を尊重し、労働条件にかかわる事項については誠意をもって組合と協議するものとする。」という項目等を内容とする和解協定を締結するとともに、会社は配転命令を撤回し、この事件は終結をみた。
- 5 昭和51年10月、会社の北見営業所に勤務するC1業務係員の突然の退職により、業務係の定員2名中1名の欠員が生じたため、会社のB1道東営業部長は、同じ営業部管内の帯広営業所からその欠員を補充する部内決定をし、具体的人選をするようB2帯広営業所長（以下「B2所長」という。）に指示した。

なお、当時、北見営業所に残留しているC2業務係員には健康上問題があったこと、また、北見市では妻帯者用の住宅確保が困難な状況にあり、冬を控えた異動は家族持ちに酷であることから、

①十分な業務経験者であること及び②独身者であることが、被補充者の適格条件となっていた。また、繁忙期である12月を控えている折から、会社としては、その人選を早急に行う必要があった。

他方、当時の帯広営業所には、C3、C4、A1及びA2の4名の業務係員がいた（A1及びA2のみが組合員）が、B2所長は、A2は、業務系の経験が1年半しかなく、前記①の条件を満足させないこと、C4には、妻と子ども2人があり、前記②の条件を満足させないこと、また、業務経験9年のC3は、他の3人のチーフとして勤務していたことを勘案したうえ、5年の業務経験があり、かつ、独身者でもあるA1を適任者と考え、このことについて本社人事部の了解を得た。

6 同年11月1日午後5時ころ、B2所長は、組合のA3執行委員長（以下「A3委員長」という。）が不在であったので、A4書記長（以下「A4書記長」という。）を呼び出し、これからA1に北見営業所に配転する内示を行う旨通告し、その理由を説明するとともに、「何かないか。」とたざしたところ、A4書記長は、「別に今のところありません。ありましたら、組合の方から。」と答えた。

その直後、同日午後5時15分ころ、B2所長は、会社帯広工場会議室（以下「会議室」という。）にA1を呼び出し、同人に対し、「北見営業所に欠員ができたので、あなたに行ってもらいたい。」と述べ、北見営業所配転を内示したところ、A1は、人選理由をたざすとともに、北見への配転はB3前帯広営業所長との約束に反するとして不満を示した。

7 同月4日午前10時過ぎ、B2所長が会議室でA1と会った際、A1は、北見には行きたくないといい、その理由として、①家庭的問題（自分が長男であり、将来、両親の面倒を見なければならないこと及び父親が高血圧であり、妹も病弱であること）、②採用時の条件（地元で使うという条件があったこと）、③健康上の問題（腰痛・胃痛のため、時には通院していること）並びに④自分が抜けると帯広営業所の業務系の仕事がそれだけきつくなることの諸点を挙げたが、B2所長は、①については、A1が、現在、両親の面倒を見ているわけでもなく、将来の問題である、②については、会社は、採用時にそんな約束をするはずがない、③については、本人の心掛けの問題であり、北見にも病院の設備はある、また、④については、会社の考えるべき問題であると答え、北見転勤に応じるよう説得した。

8 同月5日午後5時ころ、B2所長は、会議室でA1と会い、再度、北見転勤を説得したが、A1は、これに応じようとしなかった。

9 同月6日、B2所長が、会議室にA1を呼び出して、同人に北見営業所への転勤辞令を示し、来週早々赴任してもらいたい旨告げたが、A1は、その辞令を受け取らず、逆に、B2所長に対し、下記内容の文書を提出して、この件について組合と話し合いをもつよう要請した。

記

B2 殿

昭和51年11月6日

北見配転の件

この度の北見配転について、私は長男である為経済的面からみてむりではありますが、これらの言分は聞き入れてもらえません。よって、今後の話し合いは当組合執行部とお願い致します。

A1 ㊦

10 B2所長は、同月9日、11日及び15日、A1に対し北見転勤を説得したが、A1は、依然としてこれに応じようとしなかった。

11 同月11日、B2所長が、北見転勤を重ねて説得するためA1と会った後、A4書記長を呼び出して、「A1の配転問題について、なぜ組合の方から話し合いを申し込んでこないのですか。」とたざし

たところ、A4書記長は、「この件については会社から話合いの申入れがあると思っていました。」と答えた。また、その際、A4書記長は、B2所長に対し、「組合の窓口は私ではないので委員長と話してください。」「申入れは文書でして欲しい。」とも述べている。

12 同月12日午前9時過ぎ、B2所長から、A3委員長に対して組合の窓口及び申入れ方法について確認を求めたところ、A3委員長は、即答はできないと答えたが、同日午後5時過ぎ、B2所長に再度会った際には、「窓口はA4書記長であり、申入れは文書でして欲しい。」と述べた。

13 会社の二度にわたる文書での申入れにより、同月16日、組合と会社とは、会議室において、A1配転問題に関する協議を行った。冒頭、会社が、A1についての前記5の人選理由を説明した後、組合は、A1の北見配転に反対する理由として、前記7の①、②、③等の諸点を挙げ、それに対して、会社は、前記7のB2所長の回答と同様の答えをし、結局、結論をみるに至らなかった。また、この日の協議ではじめて、組合は、会社に対し、A1が組合の執行委員に選任されている事実を明らかにした。

14 同月19日午後5時40分ころから、組合及び会社は、再度、協議を行ったが、やはり結論をみるに至らなかった。

この日の協議において、組合は、執行委員であるA1を手放したくないという点を主張したが、A4書記長は、「執行委員であっても本人が行きたいというのであれば止めるわけにはいかない。また、行きたくない者に無理に行けとも言えない。」「今回の異動は組合つぶしとはとれない。」という発言をしている。

なお、当時、組合構成員54名中15名が執行委員であった。

15 組合及び会社は、同月25日、26日及び30日にも、A1配転問題につき交渉をもったが、結局、物別れに終わった。

16 同年12月2日午前10時ころ、B2所長は、会議室にA1を呼び出し、同人に対し、北見営業所への転勤辞令を提示して、「これを受け取って欲しい。」と強く要請したので、最初は受領を拒んでいたA1も、最終的には、「一応預っておきます。」と言ってその辞令を受け取った。この話合いの際、A1から「この辞令は最終的なものですか。」とただしたのに対し、B2所長は、「そうです。」と答えた。同日昼ころ、A1は、A4書記長に会い、その転勤辞令を渡している。

17 同日午後2時ころ、A1は、再度、B2所長に呼ばれ、「北見に行きたくないのですか。」と聞かれたので、「行きたくはないです。」と答えたところ、B2所長は、「行く気がないのに転勤辞令を渡しても仕方がない。午後5時になったらまた呼ぶから、辞令を持ってくるように。」と言った。

18 A1は、A4書記長から転勤辞令の返還を受けた後、同日午後5時ころ、B2所長のもとに行ったところ、B2所長から「明朝まで待ってあげるから北見へ行くかどうか返事をください。」と言われたので、持参した転勤辞令を返したうえ、「明朝、返事をします。」と答えた。この際、同席していた会社のB4道東支社総務部長（以下「B4部長」という。）が、「業務命令を拒否すると就業規則上の処分を受けることになるよ。」と警告したのに対し、A1は、「十分わかっています。」と答えている。

19 同月3日午前10時ころ、B2所長が、会議室にA1を呼び出し、「昨日の返事を聞かせて欲しい。」と言ったところ、A1は、「私の考えは、A3委員長にすべて伝えてあるので、同人から聞いて欲しい。最終的な話合いは組合と行うよう再度お願い致します。」と書いた文書を提出した。B2所長が、「北見に行ってくれる気があるのかないのか。」と念を押したのに対しても、A1は、「A3委員長に聞いてください。」と答えるだけであった。

- 20 同日午後2時ころ、B2所長は、A1を呼び出して、同人に対し、「A3委員長に伝えたことをなぜおれに言えないのか。」とただし、また、同席していたB4部長も、A1に対し、「黙っていると行かないと判断するよ。」と述べた。最後に、B2所長は、A1に対し、「会社としては最終的な発令をしたいので、今日午後5時になったらまた来てください。」という発言をしている。
- 21 同日午後4時ころ、B2所長は、A3委員長を呼び出し、同人に対し、「これからA1に対して最終的な発令をするよ。」と告げたところ、A3委員長は、「組合を通すのが筋ですね。」という答えしかしなかった。
- 22 同日午後5時ころ、B2所長が、B4部長と同席のうえ、A1に対し、北見営業所への転勤辞令を出して、「北見へ行くと決心したのなら受け取ってください。」とその受領を促し、また、「拒否すると就業規則上解雇となりますよ。」と警告したところ、A1は、ただ、「預っておきます。」とか「A3委員長に渡してください。」と言うばかりで、転勤辞令に従う態度を示さなかったため、B2所長は、A1を就業規則第67条第4号により同日付をもって懲戒解雇に処する旨の辞令を取り出して読み上げたうえ、この解雇辞令をA1に提示し、同人に対し解雇予告手当の受領を促したが、A1は、いずれの受領も拒否した。

第2 判断

1 A1に対する北見営業所への配転について

- (1) 組合は、会社のA1に対する北見営業所への本件配転命令は、同人の組合活動を理由とする不当労働行為であると主張し、他方、会社は、本件配転の人選及び手続ともに正当であり、不当労働行為に該当しないと主張するので、以下判断する。

A1の本件配転については、①A1は、組合において、調査、学習会等の活動を行ってはいいるが、組合会社間の折衝の前面に出て発言するなどの活動は1回も経験していないこと、②A1は、本件配転問題発生以前である昭和51年10月16日に、組合の執行委員調査部長に選任されているが、組合から会社に対し、A1が執行委員に選任されていることを明らかにしたのは、同年11月6日の本件配転命令以後である同月16日であること、③当時、組合では、構成員54名中15名もの相対的多数の者が執行委員をしており、A1が、特に重要な組合活動上の責務を負っていたということの疎明が不十分であること、④A1は、B2所長に対し、本件配転に反対する理由として、家庭的問題、採用時の条件、健康上の問題の諸点のみを挙げており、自分が執行委員に選任されている点等、組合活動に支障が生じる旨の主張をしたという疎明のないこと、⑤北見営業所に欠員が生じたため補充の必要があったことについては、組合も特にこれを争っておらず、また、前記第1の5で認定の人選経過からみると、会社においてA1を配転対象者と決定するにつき、一応の合理性が認められること、更に、11月6日の本件配転命令以後ではあるが、⑥11月16日の組合と会社間の協議において、組合は、A1の本件配転命令に反対する理由として、専ら、A1の個人的事情を挙げ、A1の執行委員選任については追加的に述べたに過ぎなかったこと、⑦11月19日の組合と会社間の協議において、A4書記長が、「執行委員であっても本人が行きたいというのであれば止めるわけにはいかない。また、行きたくない者に無理に行けとも言えない。」「今回の異動は組合つぶしとはとれない。」と発言していることなどの諸事情を併せ考えると、組合として、本件配転命令時には、A1の組合活動をそれほど問題にしていなかったし、また、会社としても、A1の組合活動を封じる目的をもって本件配転を決定したものではないと推認するのが相当である。よって、本件配転命令を不当労働行為であると認めることはできない。

- (2) 組合は、更に、A1は、大樹で勤務するという約束のもとに入社したものであり、帯広営業所

へも2年で大樹へもどることを条件に転勤したと主張し、また、会社には本人の承諾を得なければ配転を命じないという慣行があるとも主張するが、いずれもその疎明が不十分である。

(3) なお、組合は、本件配転について、前記第1の4で認定の和解条項違反の点を主張するが、①11月1日、B2所長が、A1に配転を内示するに先立ち、A3委員長が不在であったので、A4書記長を呼び出し、その旨通知して組合に協議申入れの機会を与え、更に、「何かないか。」とただしたところ、A4書記長は、「別に今のところありません。ありましたら、組合の方から、」と答えながら、その後、組合の方から協議を申し入れた事実が認められないこと、②本件配転命令以後ではあるが、11月16日以降、数次にわたり、組合及び会社は、A1の配転問題について協議を尽くしていることなどからみて、本件配転が同条項を全く無視したものであるとは認め難い。

(4) 以上(1)ないし(3)により、本件配転命令は適正なものであったと推認するのが妥当である。

2 A1に対する懲戒解雇について

組合は、本件懲戒解雇は、会社がなした不当な配転命令にA1が従わないことを理由に、あえて前記第1の4の和解条項を無視して、組合活動家のA1を会社外に排除しようとしてなした不当労働行為であると主張し、他方、会社は、A1が正当な配転命令に従わないばかりか、会社の度重なる説得に応じようとしなかったため、就業規則に基づきやむなく同人を懲戒解雇したものであり、不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

組合の主張する不当労働行為の点について考えるに、前記第1の21で認定のとおり、B2所長は、A3委員長に対し、「これからA1に対して最終的発令をするよ。」とは言っているが、配転に応じなければ直ちにA1を解雇するとは明言しておらず、また、前記第1の22で認定のとおり、その約1時間後、B2所長は、A1が配転命令に従う態度を示さないとみるや、あらかじめ用意した懲戒解雇辞令を直ちに交付したことから考えると、会社の行動は必ずしも適切であったとは言いがたく、更に、会社が、組合との間で解雇そのものに関する協議をしたうえでA1の配転と解雇のいずれかを選択する最終的機会を与えなかったことは、A1の解雇の効力に問題を残していないわけではない。

しかし、①本件懲戒解雇の発端となったA1に対する配転命令が、前記判断のとおり、適正なものと推認されること、②A1の配転問題に関する組合の対応も、組合の立場を終始一貫明確に主張したものとは言いがたく、会社からみれば、単なる引延ばし、時間かせぎとみられてもやむを得ない推移であったこと、③A1が、本件配転命令以降、12月3日に懲戒解雇されるまで、会社の度重なる説得に全く応じる気配をみせず、会社としても、最終的には、企業秩序維持のため、A1を懲戒解雇するほかないという意思をもつに至ったとしても無理からぬこと、④会社のA1に対する解雇辞令交付の不適切なやり方も、A1の配転拒否を会社が利用する意思であったと認めるまでには至らないことなどからみて、A1の本件懲戒解雇については、会社が、かねて同人の組合活動を嫌悪し、配転命令拒否にしゃ口して、同人を会社外に排除しようとした明白な意思を認めることはできない。

よって、本件懲戒解雇は、これを民事的に問題とするのは格別、不当労働行為であると認定することはできない。

組合は、また、懲戒解雇による支配介入の禁止並びに陳謝文の掲示及び新聞掲載を求めているが、本件懲戒解雇を不当労働行為と認定できない以上、組合の請求に理由があるとはいえない。

よって、当委員会は、組合の請求は失当であるとして棄却することとし、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54年4月13日

北海道地方労働委員会
会長 二宮喜治