

命 令 書

再審査申立人 日立工機株式会社

再審査被申立人 X 1

再審査被申立人 X 2

主 文

本件初審命令主文を取消す。

本件再審査被申立人両名の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 再審査申立人日立工機株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、茨城県勝田市）に本社、東京都千代田区に営業本部を置いているほか、茨城県内に勝田工場、佐和工場、笠間工場の3工場、全国に東京、大阪など8営業所を有し、電動工具、理化学機器（精機ともいう。）、電子計算機用ラインプリンター等の製造販売を業とする会社である。

会社従業員数は、昭和49年9月当時約3,570名であったが、人員整理等の結果、昭和50年8月には約2,610名となった。

なお会社には会社従業員で構成する日立工機労働組合（以下「組合」という。）があり、組合には次のような分裂、統合の経緯がある。

昭和46年6月16日、会社主任である25名の組合員は、昭和46年春闘のあり方について組合執行部と意見が対立したので、組合を脱退し日立工機新労働組合（以下「新組合」という。）を結成した。翌47年3月には組合員約3,100名中約2,800名が組合を脱退して新組合に加入するという状況下にあつて、電機労連と全日立労働組合協議会のあつ旋により、同月16日新組合は解散され組合に組織統一された。

(2) 再審査被申立人X 1（以下「X 1」という。）は、昭和32年に入社し、昭和40年8月、勝田工場生産技術課在籍中に組合の専従役員となって休職し、昭和46年8月佐和工場生産技術課に職場復帰した後、昭和47年3月25日佐和調査（佐和工場に設置されたポーランド向けプラント輸出プロジェクトチーム）に異動し、昭和50年5月15日、本件配置転換命令を受けたが、それに応じなかったことを理由に、同年6月20日、本件懲戒解雇処分を受けたものである。

(3) 再審査被申立人X 2（以下「X 2」という。）は、昭和42年に入社し、当初工場現場組立作業に従事していたが、昭和47年6月21日、精機検査課（同年8月以降精機技術課に名称変更した。）サービス係に異動し、関連会社である日製産業株式会社（以下「日製産業」という。）大阪営業所へ駐在派遣されることが予定され、その研修を受けていたとこ

ろ、腰椎推間板ヘルニアとなり、昭和47年9月17日から水戸中央病院に入院療養し、翌48年3月3日に同病院を退院し、4月2日から職場に復帰した。

昭和49年8月、精機営業部が東京に新設され、同人の所属するサービス係が同部に移管された結果後記4の(2)認定の経緯を経て、翌50年5月15日同人は同部への本件配置転換を命じられたが、それに応じなかったことを理由に、6月20日本件懲戒解雇処分を受けたものである。

2 X1、X2らの活動と会社の対応

(1) X1は、昭和40年8月から47年3月まで組合教宣部長、同書記長、同副執行委員長を歴任し、昭和46年6月組織分裂の際にも組合副執行委員長として組織維持に努めたが、翌47年3月組織統一に対しては、X2らと共に無原則的な統一には反対であるとして、統一後もこの態度を変えず一般組合員となり、組合内で組織統一前に組合執行部にあった者の有志グループ（以下「旧組合派」という。）のリーダーとして労働条件の改善を訴えたり、職場の合理化問題などに反対して独自の活動を行っていた。

X2もまた、昭和43年6月から47年3月まで組合青年婦人部評議員、同幹事、同部長を歴任し、組織統一後は一般組合員となり、X1らグループと共に活動を行っていた。

(2) X1は、組織統一後初めての組合評議員選挙に、第2製造部生産技術課から立候補を表明し、選挙活動を行っていたが、昭和47年3月29日の投票日を目前にした同月25日、佐和調査への異動を命じられた。その際、X1は上司のB1生産技術課長に生産技術課に在籍のまま、佐和調査での身分は応援扱いとしてもらいたい旨要望したが受け入れられず、同日付で佐和調査に異動した。その結果、組合評議員選挙区が生産技術課から総務部に移り、同人の当選の可能性がなくなったので、立候補をとりやめた。

(3) 昭和48年1月、X1ら旧組合派は、昭和47年年末一時金の支給について、新組合員であった組合員と比較して差別取扱いを受けているとして、組合に事実調査を申し入れたが、組合は同人らに、調査した結果、差別の事実はない旨を回答した。

(4) 同年10月10日、X1、X2ら旧組合派は「文書活動に関する我々の見解」と題するビラを勝田工場門前および勝田駅頭で配布した際、B2精機部長（以下「B2部長」という。）は、同人らを勤労課に呼び、ビラの内容に偽りがあるとして注意をし、ビラ配布を非難した。

同月11日、会社は同文書について「……従業員一般に対し無用な誤解をもたらすおそれがあり……会社を中傷誹謗したものと判断せざるを得ない。」と指摘し、従業員が良識ある行動をとるようにと要望した文書を全従業員に配布し、さらに勝田工場内に掲示した。

(5) 同月20日、X1、X2ら旧組合派10数名は、茨城県地方労働委員会に、昭和47年年末一時金および同48年夏季一時金の支給について不当労働行為救済申立て（茨労委昭和48年（不）第9号事件）を行った。組合は同救済申立てについて、同賃金問題は労使間協定の範ちゅうに入るものであるから干渉しないという態度をとった。

同人らは、同救済申立てを機会に「不当差別提訴団」を結成し、会社門前、水戸および勝田駅頭などで、労働委員会での審査の経過報告を行うとともに、労働条件の改善を訴え、また「臨時員の雇止め」「希望退職者の募集」等会社の「再建対策」について批判するなど活発なビラ配布等の活動を行っていた。組合は同人らに同ビラ配布活動は組合

規律を乱すものであるとして警告を与えた。

- (6) 昭和49年当初、会社が課長以下の企画職および執務職全員に「実務のマニュアル」を配付したが、X 1には配付されなかった。

同年1月頃、B 2部長より「49年上期予算編成方針」と題する精機部門の指示事項を記載した文書が精機技術課全員に回覧されたが、X 2には回覧されなかった。

- (7) 同年8月20日、会社は、①X 2が寮の空部屋を無断で使用しおよび管理人室より同空部屋の鍵を無断で持ち出したこと、②上記行為に対して、会社がX 2に顛末書の提出を求めたが、X 2はこれを拒否したこと、③寮自治会からX 2に対する退寮処分の要請があったことの3点を理由に、X 2に対して退寮処分を行い、寮からの退去を要請するとともに、食堂、浴室などそれに関連する寮施設の使用を禁止した。これに対して、X 2は水戸地方裁判所に占有妨害禁止仮処分申請を行い、認容された。

その後、会社は同仮処分決定はX 2の寮生としての身分を認めたものでないとして、X 2から寮費の徴収を行わず、寮雑費についても一般寮生については月額300円であるところをX 2には一般部外者並みの月額7,000円を請求した。

なお、従来から寮の空部屋については、鍵がかけられていたこともなく寮生が洗たく物干、飲酒、マージャン等に使用しても管理人から注意されたこともなかった。また、鍵の無断持出についても管理人がいないときにはそれが黙認されていた。

3 会社の「再建対策」

- (1) 昭和49年夏頃から次表のように会社の業績が悪化した。

業績推移表

(単位 百万円)

期別 項目	48年9月期	49年3月期	49年9月期	50年3月期	50年9月期	備考
売上高	14,407 (89)	16,161 (100)	15,523 (96)	12,803 (79)	15,251 (94)	
生産高	15,276 (80)	19,026 (100)	20,647 (109)	11,043 (58)	12,824 (67)	
在庫高	3,655 (61)	5,947 (100)	11,106 (187)	8,992 (151)	5,192 (87)	期末在庫
借入金	148 (24)	628 (100)	5,605 (893)	6,909 (1,100)	5,239 (834)	期末残高
経常損益	1,691 (127)	1,327 (100)	674 (51)	△506 (-)	△143 (-)	

注 () は49年3月期を100とした指数

会社は業績不振を打開するため、昭和49年7月から以下のように「再建対策」に取組み、「経費節減対策」、「減量対策」並びに「拡販対策」を実施した。

- (2) 会社は「経費節減対策」として①残業規制、②統制可能経費の10%以上の削減、③グリーン車利用の廃止、④管理職に対する5～7%の賃金カットなどを行うとともに、「減

- 量対策」として、①昭和49年6月から50年7月までに、一日平均462名の一時帰休を実施し、②昭和49年7月より50年3月まで月平均2日のラインストップを行い、③約310名中280名の「臨時員の雇止め」を行い、④昭和50年5月21日から同月30日までに、社員520名の希望退職者の募集を行い、5月30日付で527名の希望退職を実施し、⑤昭和49年12月21日付で9部、19課の削減、それに伴う部長、課長の降格、昭和50年2月6日付で69係、20班の削減、それに伴う主任、班長の降格、同年7月21日付で16課の削減などを行った。
- (3) 会社は「拡販対策」として、営業体制の整備強化、営業動員を次のとおり実施した。

① 営業体制の整備強化

イ 会社の従来営業体制は電動工具および精機関係の2系統に分けられていた。電動工具関係については、東京に電動工具営業本部と全国8カ所に営業所を設け、サービス活動を補完し修理を担当するため日立工機電動工具センター(KDC)を全国52カ所に設置して営業活動に当らせていた。

他方、精機関係については、日製産業への委託販売体制をとり、勝田工場電子製造本部精機技術課サービス係が、営業を補完して機器の据付、アフターサービスなどに当り、同係所属のサービス要員が駐在員として日製産業各営業所に派遣され業務に従事していた。

ロ 昭和49年8月21日、会社は、電動工具営業本部を廃止し、電動工具、精機の両営業部門を統合して、東京に営業本部を新設し、同本部に精機営業部を設け、精機技術課のサービス係を精機営業部に移管した。そして、同年12月21日までに、B2部長が精機営業部長、B3精機技術課長が精機営業部長代理(以下「B3課長」もしくは「B3部長代理」という。)B4サービス係主任が精機営業部主任(以下「B4主任」という。)となり東京へ赴任した。引続き、会社は、サービス係業務を逐次東京へ移管し、昭和50年2月6日、サービス係所属の全員、すなわちX2と駐在員10人に精機営業部への異動を発令した。しかし、X2は後記4の(2)認定の理由で勝田工場に残留することとなり、それに伴う一部業務を除いたすべてのサービス業務が精機営業部に移管された。

② 営業動員

イ 会社は、工場から営業部門(営業所、特約店、KDCなど)に社員の大量動員を行い、販売の拡大、工場での余剰人員の社内吸収を図った。昭和49年6月から50年2月までに、異動(所属を営業部門に換えること)30名、応接(所属を換えないで営業部門に出向すること)90名の計120名の営業動員が行われた。

ロ 昭和50年2月初め、会社は、要務会(常勤役員会)において、同年上期営業動員を工場から82名、その他営業本部サービス部を独立させ日工部品販売株式会社を新設するため、動員される同部職員18名を加えて計100名を異動および応援として出すことを決め、引続き行われた工場別部門担当役員会で、具体的実施計画が次のとおり決められた。

a 営業動員は40歳未満の男子より出す。

b 工場より出す営業動員82名の工場別、担当役員別異動および応援の割当は、次表のとおりとする。

c 営業動員となった者は赴任前に1カ月の教育実習を受ける。

- d 異動は3月21日付、4月21日付、5月21日付の3次に、応援は2月21日付、3月21日付、4月21日付、5月21日付の4次に分けて行う。

昭和50年上期営業動員グループ別割当内訳

工場別	グループ別	異動 (企画、執務職)	応援 (技能または監督指導職)	計
佐和工場	B 5 役員	4 人	21人	25人
勝田	B 5 "	5	9	14
	B 6 "	3	5	8
笠間	B 7 "	19	12	31
	B 8 "	4		4
工場	計	31	26	57
合	計	35	47	82

同年2月21日、これを受けて佐和工場部長会は①現在の仕事を中止または廃止しても工場運営に支障のない部署、②現在の担当業務を統合もしくは合理化して人員を浮かせることができる部署から人選することを決めた。

3月4日、会社は、生産審議会において、昭和50年上期営業動員を100名とすること、希望退職者を520名募集することを組合に提示し協力を求めた。組合は希望退職者の募集については反対したが、営業動員については了承した。

- ハ 同月19日までに各担当役員部門で第1、2次営業動員異動（以下「第1、2次異動」という。）の人選が行われ、最終的な部門調整もなされた結果が、各担当役員より勤労課に通知された。同月19、20日の両日、勤労課はこれらの通知に基づき35名の異動者を取りまとめた結果、当初の各部門割当に対して、B6役員部門は3名増、B7役員部門は3名減となった。勤労課はこれら第1、2次異動者35名に同時に内示を行うこととし、内示通知表を作成したところB7役員より部品検査課のC1の人選取消しの要請があり、また、B9電子製造部長より同部のC2をC3に替え、第3次営業動員異動（以下「第3次異動」という。）に延期したい旨の連絡があったので、勤労課は第1、2次異動予定者よりC1、C2の両名を削除し、同月21日付で第1、2次異動者33名の内示を行うよう各部署に指示し、その内示が行われた。

上記33名は、同月21日付、4月21日付の2回に分け、異動発令を受けて教育実習に入ったが、そのうち4名が希望退職者募集に応じたため、第1、2次異動については上記2名を併せて6名の不足が生じ、会社は同年5月15日付でX1ら6名に第3次異動を内示した。

第1、2次異動で赴任しなかった者と第3次異動内示者との所属部署対応関係は次表のとおりである。

対応部署	第1、2次異動内示 予定者であったが削	第1、2次異動の発令 を受け教育実習に入っ	第3次異動内示者
------	------------------------	--------------------------	----------

	除された者	たが希望退職者募集 に応じた者	
部品検査課	C 1		C 8
電子製造部	C 2		C 3
資材課		C 4	C 9
原料課		C 5	C 10
原料部		C 6	C 11
機械課		C 7	
佐和調査			X 1

なお、第3次営業動員内示の結果、昭和50年上期営業動員異動者の各担当役員部門別割当実施状況は、次表のとおりとなり、最終的にはX 1の後任者を含めて、同年9月30日に当初割当の35名の赴任を終えた。

担当役員部門 項目	B 5 役員佐 和工場	B 5 役員 勝田工場	B 8 役員 勝田工場	B 6 役員 勝田・笠 間工場	B 7 役員 勝田工場	計
①当初異動割当人員	※(1) 4人	5人	4人	3人	19人	35人
②第1,2異動内示予定者数	4	5	4	6	16	35
③ " 内示者数	4	5	4	5	15	33
④ " 赴任者数	4	※(2) 5	4	4	12	29
⑤第3次異動内示者数	1	0	0	1	4	6
⑥ ④+⑤	5	5	4	5	16	35
⑦ ⑥の①に対する増減	1	0	0	2	▲ 3	0

※(1) 特殊電動工具課から異動したC 12を佐和工場に入れた数である。

(2) 教育実習中病気となり、赴任を昭和50年9月30日に延期したC 13を含む。

4 本件配置転換に至る経過

(1) X 1 の配置転換

① 佐和調査は、昭和46年9月にポーランド向け電動工具製造プラント輸出計画に基づき、B 5 佐和工場長の直接指揮の下に編成されたプロジェクトチームで、契約交渉資料のとりまとめを担当していた。

X 1 が生産技術課から佐和調査へ異動した昭和47年3月当時、佐和調査はC 14副技師長（以下「C 14副技師長」という。）をチーフにC 15主任技師、その他応援者2名、異動者4名の8名のスタッフで業務に当たっていた。

同年7月、佐和調査は第1回ポーランド向けプラント輸出見積書を作成し、ポーランドに提出したのと前後して、5名のスタッフが佐和調査を兼務して原職場に復帰した。従って、佐和調査はC 14副技師長、C 15主任技師、X 1 の3名となり、同人らは

対ポーランド交渉及び第2回ポーランド向けプラント輸出見積書などの作成に従事していた。その間、X1はC14副技師長、C15主任技師に原職場に復帰させるよう要求したが認められなかった。

なお、X1と同時期に佐和調査に異動した木工家工電動工具課のC16は、上記第1回ポーランド向けプラント輸出見積書作成時に原職場に復帰したが、昭和50年3月21日付で第1、2次営業動員の異動の内示を受け異動した。

- ② 昭和48年6月、ポーランドと西独ボッシュ社との間で、ハンマードリルなど当該輸出プラントのうち主要3機種について、プラント建設契約が結ばれ、会社は不利な立場に立された。同年7月佐和調査はポーランド向けプラント輸出最終見積書を作成し、ポーランドに提出した。同見積書提出後は、資料の作成などの仕事はなくなり、佐和調査業務は一応一段落となりポーランド側の回答待ちという状態となった。

同年10月、仲介商社よりポーランド側の予算の都合のため、当該プロジェクトが昭和51年まで延期となり交渉を打切ることとなるが、それ以前に同プロジェクトが再燃する可能性があるとの報告を受けたので、会社は、そのつなぎとして他部署の仕事の手伝いや中国などのプラント輸出の引合、折衝資料の作成などを行いながら、佐和調査の存続を図り、ポーランド向けプラント輸出交渉の再開を待った。

この間、X1はC15主任技師の指導を受けながら家庭電動工具プロジェクトの手伝い、中国関係プロジェクトの見積資料の整理などを行っていた。

昭和49年12月、C15主任技師が生産技術部へ異動し、佐和調査はC14副技師長とX1の2名となった。

- ③ 昭和50年3月頃、佐和工場部長会において、佐和調査を解消して、X1を営業動員に出すべきであるとの意見もあったが、C14副技師長は、佐和調査をプラント輸出の窓口として残しておくべきであるから解消することはできないとして、X1の異動について反対していた。翌4月に入ってポーランド向けプラント輸出の見込みがなくなったことおよび520人に及ぶ希望退職者の募集などの「再建対策」の実施が進められ、また佐和工場部長会において第1、2次異動が行われた結果、佐和工場の各部署からは第3次異動者を出す余力がなく佐和調査を解消してX1を第3次異動に出すようにとの要請もあったことなどもあり、C14副技師長は佐和調査の存続をこれ以上主張できないとして、5月12日の佐和工場部長会で佐和調査を解消すること、X1を第3次異動に出すことに同意した。

同年5月15日、C14副技師長はX1に対して第3次異動の内示を行い、同月21日付で辞令交付を受け教育実習を経て、大阪営業所へ赴任するよう伝えた。X1は、①同年1月に新築した自宅に両親を引き取る予定であるのに、事前に本人の事情を聴取しないのは労働協約16条の4の覚書の「会社は転居を伴う転勤出向の場合は本人の事情を十分考慮する」との規定に反する、②旧組合派の一員として同人が行ってきた活動に対する会社の仕返しであり、不当労働行為である、③本人の内諾を得てから異動を命ずるという慣行に反するとして、これを拒んだ。

(2) X2の配置転換

- ① 昭和48年3月3日、X2は水戸中央病院より退院し、会社に同病院医師作成の診断書を提出した。同診断書には、「腰椎および頸椎椎間板ヘルニア、両顎関節炎により引

き続き約3カ月の通院加療を要する見込」と記載されていた。

同年4月2日より出勤したX2は、上司のB3課長に、サービス係業務は機器の据付など重量物を取扱うことがあり、病気が治癒していない同人にとってサービス業務は耐えられない旨を言って、再三職種転換を要求していた。

同月4日、B3課長はX2にB4主任を同行させて水戸中央病院へ行き、X2の病状を確認させたところ、①2～3カ月間は週2回の通院が必要、②1年間は要注意であるとのことであったので、上司のB2部長と相談し、X2の駐在員としての派遣は一時延期し、勝田工場に残しマニュアルやカタログを与え勉強させることとした。

B3課長からX2に対して、同年5月日製産業大阪営業所、同年8月東京大学理学部へ出張に行くようにとの話があったが、X2は病気を理由にしてこれに応じなかったため、B3課長はこれを撤回した。

B3課長はX2に、同年10月頃より逐次サービス係内勤業務（諸統計、既納入先台帳管理、会議資料のまとめなど）をさせていたので、翌49年5月頃にはサービス係内勤業務のほぼ全般にわたって、X2が行うようになっていた。

- ② 昭和50年1月23日、C17精機技術課長（以下「C17課長」という。）はX2に、サービス係が東京の精機営業部に移管されることを告げ、X2の健康状態を聞き診断書の提出を求めた。

2月3日、X2より「前屈位作業並びに長期出張業務の禁止(今後6カ月間の見込)、事務作業等の軽作業は可なり、当分の間通院加療を要する見込である」と記載された前記病院医師作成の診断書が提出されたので、C17課長はB3部長代理にこの旨を報告した。

- ③ B3部長代理は、X2の取扱いについて、B2部長と相談した結果、当分の間様子をみるということとなり、B10精機部長に依頼しX2を勝田工場精機部設計課に預ってもらうこととし、X2の業務については、サービス係内勤業務を一部残し、また、東京から仕事を運んだり、電話等の指示により、勝田工場で行わせることとした。
- ④ 同月6日、C17課長はX2に対して、サービス係の精機営業部への移管は正式に決定し、X2は同部の所属となり、同人の今後の業務についてはB3部長代理より指示がある旨を伝えた。

事前に会社総務課のC19（後にX2と結婚した。）より、同異動の発令について知らされていたX2は、引続きB3部長代理と会った際に、①事前に通知もなく一方的に異動が行われた、②転勤を伴う配置転換であるので納得しかねる、③当該異動は不当労働行為であるとして抗議した。

B3部長代理はX2に、2月6日付でサービス係の精機営業部の移管が正式に決定したので、X2は東京へ異動ということになるが、病気が治るまで当分の間勝田工場設計課でB3部長代理及びB4主任の指示に従い従来の業務に就くようにとのべた。

その後、X2に対しては上記両名が東京から仕事を運んだり、電話で指示したりして仕事をさせた。

- ⑤ 同年5月頃から8月にかけて大学関係の予算編成時期に入り、精機営業部では、B2

部長、B3部長代理並びにB4主任らは、それぞれ全国の大学に出張するなど多忙な状況下にあった。とりわけB4主任は、サービス係内勤業務をも併せて行っていたため、出張にも不便を生じていたので、板橋のサービスセンターのB11主任に応接を求め逐次同人にサービス係内勤業務を移していった。

同年5月7日、B3部長代理はB11主任よりX2の通院状況が芳しくないということを知ったので、健康保険組合を通じて調査したところ、X2の通院状況は昭和50年2月2回、3月0回、4月1回ということが判明した。B3部長代理はこの旨をB2部長に報告し、検討した結果、X2を東京に來させ東京の病院に通院させても差支えはないと判断したので、同月15日、B3部長代理はX2に東京に來てサービス係内勤業務に就くよう命じた。X2はB3部長代理に対して、①一方的な命令は受け入れられない。②ヘルニヤの自覚症状が消えないから業務に耐えられないので、職種転換をしてもらいたい、③共かせぎができなくなるにもかかわらず、労働協約16条の4の覚書に基づく考慮がなされていない、④不当な配置転換であるとして、これを拒否し赴任しなかった。

後記(3)の②認定の理由により、X2が解雇された後、同年9月21日付でX2の後任として電子製造部製作課のC20が東京板橋サービスセンターに赴任し、B11主任からサービス係内勤業務を引継ぎ、同業務の専任となった。

(3) 本件解雇

① 昭和50年5月20日、X1、X2の両名は組合に対して、会社が「不当差別提訴団」の一員である両名に対して一方的な配置転換をおしつけるのは不当な業務命令である旨をのべ、組合が苦情処理手続をとり会社に両名らの配置転換命令を全面撤回させるよう組合に申し入れた。

同月21日、会社はX1、X2に対して、同日付で異動に応じるよう命じたが、両名は組合に対して苦情処理手続をとるよう申し入れていることを理由に、その間は現状凍結とすべきであるとしてこれに応じなかった。22日、両名に対して組合は、両名らの別件（前記2の(5)認定）救済申立てを認容していないので、苦情処理手続の申し入れを取り上げることができない旨を回答した。

同月26日、X1およびX2はそれぞれ会社に本件配置転換は不当労働行為であり、労働条件や生活に重大な影響があるとして重ねてその撤回を申し入れた。

同年6月11日、B12工場長がX1の説得に当たったが、X1は同工場長に地労委係争事件の立証活動に時間がかかるので勝田工場を離れることはできない、希望退職者の募集により欠員が生じているはずであるから工場内で協力したいという旨のことを言った。B12工場長はX1に地労委審問は月1回ぐらいであるから、その出席については便宜を図る旨を答えたが、X1は「自分は11人の係争事件をとりまとめているのであるから、打合せや資料まとめで1日たりとも勝田を離れることはできない。」と言った。

これよりさきの5月22日、X2はB2部長の説得に対して、①地労委審問が維持できない、不当労働行為である、②労働協約第16条の4の覚書を無視するものであるとしてこれを拒んだ。

② 同年6月13日、X1、X2並びに「不当差別提訴団」は、別件（前記2の(5)認定）

の救済申立事件の維持について、本件配置転換が行われるならば、同人らは不利な立場におかれるとして、茨城県地方労働委員会に対して労働委員会規則第37条の2に基づき実効確保の措置として配置転換を見合わせるよう勧告することを申立て、その旨を会社に伝えた。

同月16日、会社は、要務会で①X 1、X 2 両名の配置転換の拒否理由は正当性を欠き、拒否し得る特別な事情とは認められない、②もはや説得の限界にきており、規律保持上懲戒解雇やむなしと判断し、組合との事前協議を行った。

同月19日、組合はX 1、X 2 の両名に本件配置転換に応ずるよう要望したが、両名はこれを拒んだ。

同日、茨城県地方労働委員会は上記実効確保の措置の申立てを認め、会社に対して「両名に対する配転命令の実施を、昭和48年（不）第9号事件の審査継続中は保留すること」との勧告を行ったが、会社はこれに応じず、同月20日、X 1、X 2 に対して、会社業務に関して故なく上長の指示に従わなかったとして、両名をそれぞれ懲戒解雇処分に付した。

③ 同年7月19日、X 1、X 2 の両名は組合役員選挙に立候補したが、組合は評議員会において解雇に伴う両名の組合員資格喪失の決議を行った。同月23日、両名は水戸地方裁判所に組合員身分保全仮処分申請を行い、それが認容されたので、組合は評議員会において同決議を取消した。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、本件X 1及びX 2に対する配置転換及び懲戒解雇を労働組合法第7条第1号及び第4号に該当するとした初審判断を不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 本件配置転換に至るまでの会社の態度について

会社は、X 1及びX 2の旧組合派としての組合活動を会社が嫌悪していたとした初審判断を争い、本件両名の配置転換は、一連の経営政策によるもので、両名の活動の性質、当否とは何ら関係のないものであると主張し、一方X 1及びX 2は、会社は両名の活発な組合活動をかねてから嫌悪し、工場外に排除する機会を窺っていたものであると主張する。

前記第1の2の(1)、(4)、(5)に認定のとおり、X 1及びX 2は組織統一後は一般組合員となったものの、旧組合派の活動家として、情宣活動、反合理化活動を推進し、さらに賃金差別についての救済申立てを茨城県地方労働委員会に提起し、その申立人らをもって「不当差別提訴団」を結成し、また会社の経営合理化対策に対して「臨時員雇止め」反対、希望退職者募集反対運動を行って来たことが認められる。一方これら両名またはその活動に対し前記第1の2の(2)、(4)、(6)、(7)認定のとおり会社の措置が認められることからすれば、会社が両名の活動に着目していたであろうことは推測に難くない。

しかしながら、前記第1の3認定のとおり、昭和49年夏頃から会社は急激に経営状態が悪化したため、「再建対策」として、残業規制、管理職に対する賃金カット等の「経費節減対策」をはじめ、一時帰休、280名の「臨時員の雇止め」、520名の希望退職者募集、部課等の削減とそれに伴う職制の降格等の「減量対策」さらには営業体制の整備強化、営業動員による「拡販対策」という一連の合理化対策を実施し、これに伴い、全社的な人事異動が

行われていた中で、両名に対する本件配置転換が行われたものであることを考えると、両名の配置転換が上記のような両名の組合活動を会社が嫌悪したが故になされたものとはにわかに認めることはできない。

他方、X 1 は同人が佐和調査に残留させられたことが同人の活動を会社が嫌悪していた証左であるというが、前記第 1 の 4 の(1)の②認定のとおり、佐和調査の存続の必要性がまったくなかったわけでもないのであるから、X 1 を残留させるために殊更佐和調査を存続させたり、あるいは会社が本件配置転換を予測して X 1 を残留させたとも認められない。

なお、佐和調査から木工家工電動工具課へ復帰した C 16 が本件 50 年上期営業動員の異動対象者とされていることを考えると、たとえ X 1 が他に転属していたとしても、そのことによって本件配置転換の対象から当然除外されていたものとは限らないのである。

また、X 2 は、同人の再三にわたる職種変更の要求を会社が無視して、サービス要員として派遣することに固執していたことが同人の活動を会社が嫌悪していたことを示すものであるという。なるほど、会社が腰椎推間板ヘルニアの治療中である同人をサービス係に勤務させていたこと自体いささか疑問がないわけではない。しかしながら、会社が同人をサービス要員として固執していたとしても、前記第 1 の 4 の(2)の①認定のとおり、会社は X 2 を内勤業務に従事させる等同人の健康に配慮していた点も認められ、同人をサービス係に勤務させていたことが直ちに会社が同人の活動を嫌悪していたことによるものであるとまではいい難い。

2 X 1 及び X 2 の配置転換理由等について

(1) X 1 の配置転換理由等について

① 第 3 次異動について

会社は、補充的性格を有する本件第 3 次異動を強行せざるを得ない必然性は充分でないとした初審判断を争い、第 3 次異動は当初の計画で決っていたもので、第 1、2 次異動を実施した後に事後的に第 3 次異動を計画したのではなく、仮りに補充的なものであっても、その必要性はあった旨主張する。これに対して、X 1 は第 3 次異動は第 1、2 次異動の補充として事後的に計画されたもので、それに便乗して同人の配置転換を強行しようとしたものであると主張する。

前記第 1 の 3 の(3)の②のハ認定のとおり、本件異動計画は、内示予定者としては 35 名全員の計画数を達成しているものである。しかしながら、仮りに X 1 のように第 3 次異動が事後的に計画されたものとしても、第 1、2 次異動の内示段階で、すでに所属長の要請により 2 名の不足が生じ、さらに希望退職により 4 名の不足がその後生じている事実からすれば、第 3 次異動は X 1 を配置転換させるために殊更作為的に計画され実施されたものとまでは認め難い。

なるほど、X 1 のように、会社が本件 35 名異動計画を拡販対策としてのみならず減量対策としても考えていたものとするれば、第 1、2 次の異動で 35 名を工場から減員するという目標はほぼ達成されてしまっており、第 3 次異動をあえて行う必要性は乏しいといえるかも知れない。しかしながら、本件第 3 次異動の内示当時、会社は、ようやく組合の承諾を得て 520 名の希望退職者募集に踏み切る段階に至っていたものの、未だどれだけの応募者があるか明確な予想ができない時機にあったことを考えれば、本件 35 名異動の完全達成を会社が目指したとしても無理からぬものがあると思われる。

しかも前記第1の3の(3)の②のハ認定のとおり、昭和50年9月には、会社は当初予定の35名全員の赴任を完了しているものである。従って、X1を配置転換させんがために第3次異動が計画されたとまでは認め難い。

② X1の人選について

会社は、X1を第3次異動に人選した必要性及び理由の合理性は会社の疎明をもってしては不十分である、とした初審判断を争い、X1を第3次異動対象者に決定したのは佐和調査を解消したためであると主張する。これに対し、X1は、業務を中止又は廃止しても工場運営に支障のない部署にいる者という人選基準はX1のみを狙ったものであること、佐和工場の異動割当ては第1、2次異動ですでに消化されているので佐和工場からX1が対象者に選ばれるいわれはない旨主張する。

前記第1の4の(1)の③認定のとおり、佐和調査は昭和50年5月に解消が決定され、X1は上記人選基準に該当するに至ったものであるが、X1の主張するように、当該人選基準に該当する職場が結果的に佐和調査のみになったからといって、当時の会社の経営状態、経営政策からすれば、合理化に伴う営業動員の人選基準それ自体としては不合理なものとはいえず、仮りにX1が人選されることが予測されたとしても、直ちにそれがX1を異動対象者として選出するための基準であると認めることは困難である。

また、X1は、同人が基準に該当しているならば、当然第1、2次の人選に入るべきであり、第3次の対象者として人選されることの合理性が乏しいと主張する。

しかしながら、第1、2次人選当時、会社は、前記第1の4の(1)の③認定のとおり、佐和調査を存続することとしていたのであるから、X1が第1、2次対象者であってしかるべきだとする主張は採用できない。

X1は、佐和工場の異動割当てが第1、2次異動で消化されていると主張する論拠として、第1、2次異動対象者となった特殊電動工具課のC12が佐和工場の割当て分であるといい、会社は同人は勝田工場の割当て分で、佐和工場のそれは未だ消化されていないと主張するが、この点についてはいずれの主張も認めるに足る資料はない。

しかしながら、仮りに佐和工場の割当て数が第1、2次異動で消化されているとしても、前記第1の3の(3)の②のハ認定のとおり、部門別には第1、2次異動も当初計画された割当数どおりには必らずしも消化されていないことからみて、佐和工場から第3次異動の人選を行う必要がなかったとのX1の主張は採用し難い。

X1は、第3次異動対象者が同人を除いてすべて第1、2次異動対象者の中で不足の生じた当該部門から人選されているのに対し、同人がそうした事情もないのに人選されていること自体、会社が同人に対して特別の意図を有していた証左であると主張する。

しかしながら、第3次異動の人選に当って、各部門間での人選の調整がまったく行われなかったとまではいえないし、他方、佐和工場では前記第1の4の(1)の③認定の経緯で佐和調査が廃止されることが決定され、その結果X1が人選基準に該当するに至ったものであるから、会社が特にX1のみを狙って第3次異動対象者の人選を行ったとも、同人を工場外に排除せんがために本件第3次異動を行ったとも認め難いものである。

(2) X 2 の配置転換について

① 会社はX 2に対する本件配置転換を合理性がないとした初審判断を争い、同配置転換は職制変更による勤務場所の変更であると主張し、X 2はこれを、会社が同人を勝田工場から排除することを目的として行った不当なものであると主張する。

ところで、X 2に対する本件配置転換は、もともと特に同人を異動させようというのではなく、同人の所属していたサービス係が東京の精機営業部に移管した後も、前記第1の4の(2)の②、③、④認定の事情から勝田工場に残留していた同人に対し、本来の職場である同営業部への勤務を命じたものである。

X 2は、勝田工場に残留するについては、会社は永続的な措置としてそれを約束したというが、それを認めるに足りる資料はない。かえって、前記同4の(2)の④、⑤認定のとおり、会社としてはX 2の病状を考慮して当分の間その様子を見ていたところ、たまたまX 2と会ったB 11から、その近況を聞き、当時精機営業部が次第に多忙になっていたこともあって、通院治療回数を調査した結果、その回数がきわめて少ないことが判明したので、東京に来て通院しても差し支えないと判断し、本件配置転換を命じたものと認めるのが相当である。X 2は当時、東京での勤務はサービス要員として勤務することにつながり、健康上それを危惧していたことが認められるが、会社は同人に東京における勤務がそれまでと同様の内勤である旨話しているものであるし、本件配置転換にあたって主治医の意見も聞かずに東京勤務を命ずるといふいさか配慮に欠けた面があったにせよ、X 2の通院状況からみて東京に勤務することが直ちに同人の健康に支障を来すものではないと考えたとしても無理からぬものがある。

X 2は、同人の本件懲戒解雇後の昭和50年9月に至ってC 20が後任として補充されているにすぎず、そのC 20もX 2の赴任予定先でない東京板橋のサービスセンターに赴任していることを理由に、本件配置転換の必要性はなかったと主張する。

しかしながら、会社は、前記同4の(2)の④認定のとおり、勝田工場に残留していたX 2に対し、東京からB 4主任らを派遣したりあるいは電話で業務指示を行っていたことが認められると共に、C 20が上記サービスセンターに赴任したのは、同センターのB 11主任がB 4主任に代って内勤業務を行い、同センターのB 11主任の業務をC 20が引継いだものと認められるので、本件配置転換の必要性がなかったとは認め難い。

3 不当労働行為の成否

上記判断のとおり、X 1及びX 2に対する本件配置転換は、当時の会社の経営危機の中で、経費節減、営業強化、機構の統廃合等一連の合理化対策が行われるという背景の下でなされたもので、両名の組合活動の故に行われた配置転換であるとは認め難い。なお、両名の主張する家族との別居、家の新築等の事情と同等の家庭事情を有する者が他の大量の動員者等の中にいなかったとまでは認め難く、仮りにそうした不利益を蒙るとしても、当時の会社の状況からみて特に両名に対してのみ不利益を図ったものとはいえない。

また、別件賃金差別にかかる「不当差別提訴団」の中心的人物であるとみられるX 1が本件配置転換によって大阪に赴任すれば、その活動に何らかの支障が生じ得ることは推測に難くないが、その支障が具体的にどのようなものであるかは明らかではないし、他方、会社も別件賃金差別不当労働行為事件審査の便宜は考慮する旨X 1にのべており、本件配置転換の事情と併せ考えれば、本件配置転換は同人が同不当労働行為の救済申立てを行っ

たことを理由とするものであるとは認め難い。このことはX2についても格別事情を異にするものではない。

したがって、本件両名に対する配置転換は不当労働行為とは認め難いのである。したがってまた、これを拒否し、説得に応じなかった両名を本件懲戒解雇処分に付したことも不当労働行為とは認められない。

以上のとおり、本件再審査の申立てには理由があり、初審判断は取消しを免れない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和54年3月20日

中央労働委員会
会長 平 田 富太郎