

大阪、昭52不79、昭53不3、昭55.5.15

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連近江産業労働組合

被申立人 近江産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1 に対し、昭和52年12月27日付け課長代理職からの降格がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、A 1 及びA 2 に対し、次の措置を含め昭和52年12月27日付け配置転換命令及び同月28日付け懲戒解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職相当職に復帰させること
 - (2) 懲戒解雇の日から原職相当職に復帰させるまでの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額から既に支給した金額を除いた額（これに対する年5分の割合による金額を含む）を支払うこと
- 3 被申立人は、A 3 に対し、昭和52年6月20日付け配置転換命令がなかったものとして扱い、同人を南港鋼板センターへ配置転換し、薄板営業に従事させなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者宛

被申立人代表者名

当社は、下記の行為を行いました。これらの行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

- (1) 昭和52年8月16日及び同月22日、貴組合員A 1 氏の父親に対して、貴組合の方針を非難するとともに同氏に退職を説得するよう求めたこと
 - (2) 昭和52年9月3日、貴組合執行部に対して、貴組合の方針を非難し、その変更を求めたりなどしたこと
- 5 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

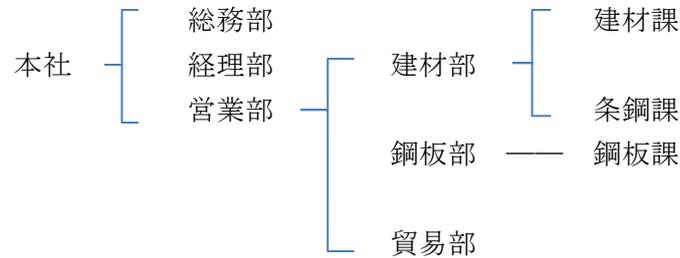
第1 当事者等

- (1) 被申立人近江産業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び鶴浜鉄鋼センターを、大阪市住之江区に南港鋼板センター及び営業所を、また大阪市北区及び岡山市に営業所をそれぞれ置き、鋼材の二次加工及び販売を業とする会社で、その従業員数は、本件審問終結時、約70名である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連近江産業労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業

員で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時、約30名である。

(3) 申立外オーミインダストリー株式会社（以下、単に「オーミインダストリー」という）は、主として鋼材の輸出を業とする会社である。

(4) 昭和52年5月当時における会社の組織は、次のとおりである。



鶴浜鉄鋼センター
南港鋼板センター
南港営業所
岡山営業所

(5) 52年5月当時の会社の経営首脳及びその担当業務は、次のとおりである。

役 職 ・ 氏 名	担 当 業 務
代表取締役社長 B 1	経営全般
専務取締役 B 2	〃
取締役 B 3	経理
常務取締役 B 4	鶴浜鉄鋼センター
常務取締役 B 5	総務及び国内営業
取締役 B 6	鋼板営業

(6) 52年5月当時の会社における各組織の業務内容及び人員等は、次のとおりである。

組織名	業務内容	人員等
条鋼課	丸棒、シート、パイル、 鋼管杭の販売	課長 B 7 課長代理 A 1 (組合員) 同 A 4 (〃) 課員 A 5 (〃) 同 A 2 (〃)

鋼板課	薄板及び厚板の販売	① 薄板部門 課長代理 C 1 (非組合員) 課員 C 2 (〃) 同 A 3 (組合員) 同 A 6 (〃) ② 厚板部門 課長代理 A 7 (組合員) 課員 C 3 (非組合員) 同 C 4 ら (〃)
鶴浜鉄鋼センター	加工及び受渡し・ 工程管理	受渡し・工程管理部門 課長代理 C 5 係長 A 8 (組合員) 課員 A 2 捷夫 (〃) 同 C 6 加工部門 10数人
南港営業所	薄板の販売	所長 B 8 (非組合員)

なお、鶴浜鉄鋼センターにおける加工部門の業務は、鉄鋼の切断等であり、また受渡し・工程管理部門の業務は、主として帳票処理である。

第2 本件に至るまでの労使関係等

1 組合の結成等

49年5月17日、会社の従業員約100名は、組合を結成した。

しかし、同年6月17日、会社の代表取締役B 1 (以下「社長」という)は、当時の副執行委員長A 7 (以下「A 7」という)に対して、「組合のできた会社になんか来るのもいやだ。お前の顔なんか見たくもない」と述べた。

2 A 3に対する課長職からの降格

(1) 49年7月6日、社長は、幹部会議に出席し、同席していた薄板課長A 3 (当時非組合員、以下同人を「A 3」という)に対して、同人は組合のスパイであり幹部会議に出席するのはおかしいなどと述べた。そこでA 3は、社長がそこまで言うのなら組合に加入する旨述べた。

これに対して社長が、課長は非組合員であるべきだから、組合に加入するのなら課長を辞めてもらう、君はどうするのかと尋ねたところ、A 3はそれではやむを得ないから課長を辞める旨答え、その直後同人は、組合に加入した。

7月9日、A 3は、会社に対して課長職と組合員資格は両立し得ると考えるので辞意を撤回する旨申し入れたが、会社は、結局、同人の撤回申入れを認めず同人を降格し一般課員とした。

(2) 50年1月30日、組合は、会社の上記措置について当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、同年12月25日、当委員会は、組合の主張をほぼ全面的に認めて会社に対して、A 3を原職相当職に復帰させること等を命じた (昭和50年 (不) 第5号事件)。

3 組合員に対する退職・組合脱退の勧奨

(1) 49年8日末ごろ、社長は、大学の二部に通学していた組合員A10の父親に対して、「息

子さんは、組合結成後、組合活動ばかりして大学へ行かなくなった。これ以上責任が持てないので、会社を辞めさせてほしい」と述べて退職をすすめた。

- (2) 50年1月26日、会社は、定時制高校に通学していた組合員5名に、同人らの父親を通じて、組合脱退、会社退職を求め、その結果、同年3月、上記組合員5名は、会社を退職するとともに組合を脱退した。

4 本社の移転

- (1) 50年7月19日深夜から翌20日未明にかけて、会社は、経費の削減並びに営業と加工部門の一体化による営業の効率化を図るとして、突然本社を当時の所在地である大阪市南区から肩書地に移転した。

これに対して組合は、同月22日当委員会に上記会社の行為は組合を破壊する目的でなされた不当労働行為であるとし救済申立てをした（昭和50年（不）第85号事件）。

- (2) 52年7月18日、組合・会社間において、当時大阪地方裁判所で係争中であった本社移転に伴う配置転換命令禁止仮処分申請事件について「会社は、和解成立後5年以内にその本社を大阪市北区、南区、東区、西区内の旧本社と立地条件が同一程度の都心部に移転し組合員らを新本社に就労させることを約する」旨の和解が成立した。

このため、組合は、前記不当労働行為救済申立てを取り下げた。

5 会社側の言動

- (1) 50年11月10日、組合三役は、社長、会社専務取締役B2（以下「専務」という）及び常務取締役B5（以下「B5常務」という）と話し合ったが、その席上、社長は、「組合の上部団体は、企業破壊を目的にしている。上部団体に従っている組合も同じだ。このような路線の組合とは、たとえ会社がつぶれても対決する。しかし、組合が路線を変更するのであれば、将来の君たちの生活は俺が保障する」などと述べた。

また、同月13日及び20日にも、社長は、組合三役に対して上記と同趣旨の発言を重ねて述べた。

- (2) 50年11月29日、同年年末一時金に関する団体交渉の席上、会社は、組合に対して、①人員整理を含む配置転換、②時間外勤務協定、平和協定の締結、③組合の路線変更等を求める提案を行い、もしこれらの提案が受け入れられないならば、年末一時金はおろか年内に企業閉鎖することもあり得るなどと述べた。

- (3) その後、上記合理化提案に関して1度団体交渉が行われたが、進展はみられなかった。

しかし51年3月17日に至り、会社は、組合に対して、減量経営及び営業強化のためと称して営業部員を中心に15名の人員整理を提案し、組合がこれを認めないならば、既に組合から要求のある賃上げについては回答もしない旨述べた。

これに対して組合が、上記会社提案を拒否したため、同年5月10日、会社は、①出勤状況の悪い者、②業務成績不良の者等の基準を示して15名の希望退職を募りたい旨、組合に提案した。しかし組合は、この希望退職の募集は、実質的には指名解雇と変わらないとして反対したため、結局会社は、上記募集基準を撤回して同月17日～29日及び6月4日～12日の2回にわたって希望退職を募った。

この結果、組合員2名を含む8名の従業員が退職し、このため岡山営業所の従業員は、8名から2名に減少した。

6 岡山営業所への配置転換問題

従前会社は、減量経営のため岡山営業所を閉鎖することもあり得るとしていたが、51年7月6日に至り、組合に対して突如として、同営業所を西日本の拠点にしたいとして、組合員5～6名を同営業所へ配置転換したい旨提案した。しかし組合がこれを拒否したため、上記提案は、実現しなかった。

- 7 南港鋼板センターの稼働51年8月1日、会社は、南港鋼板センターの操業を開始したが、組合が上記岡山配置転換に協力しなかったから組合に協力を求めないとして、新規採用者7～8名で上記センターを運営した。

なお会社は、南港鋼板センターの稼働に併せて、同一敷地内に南港営業所を設置しその所長として43年ごろ会社を退職したB8（以下「B8所長」という）を再雇用するとともに薄板営業に当たさせた。B8所長は、A3と同期入社である。

また本件審問終結時において、南港鋼板センター及び南港営業所に勤務する従業員は、すべて非組合員である。

第3 A1及びA2に対する懲戒解雇等

1 認定した事実

(1) A1及びA2の経歴等

ア A1（以下「A1」という）は、41年3月、大学（商学部）を卒業し、同年4月、会社に就職した者である。

その後同人は、商品知識等の研修を経て、同年夏ごろ、営業部厚板課に配属され、49年3月、同部条鋼課に配置転換され、同時に同課課長代理に任命された。

なお、会社は、A1を課長代理に任命した際、同人对してシート・パイル及び鋼管杭の販売について前任者であるA7の取引先を引き継ぎ新規拡大を行うよう命じた（以下「特命事項」という）。

またA1は、組合結成時から執行委員を歴任し、本件審問終結時においても執行委員である。

イ A2（以下「A2」という）は、43年3月、大学（経済学部）を卒業し、同年4月、会社に就職した者である。

その後同人は、商品知識等の研修を経て、43年秋ごろ、営業部薄板課に配属され48年5月、同部条鋼課に配置転換をされた。

またA2は、50年10月から、組合の教宣部員である。

ウ A1及びA2の職務は、A2が48年5月から同年年末まで、受渡し業務に従事していたのを除けば、両名とも営業職であった。

(2) 条鋼課の廃止に至る経過

ア 会社は、いわゆるオイルショックによる不況の影響を受け、49年秋ころから全社的に売上げが低下し、特に50年総売上げは、48年のその約50%強になり、また51年総売上げも、対前年比で約140%にしか達しなかった。

また、会社の損益をみると、50年が約3億5千万円、51年が約1億5千万円の赤字となっている。次に、部門別に会社の損益をみると、50年、51年を通じて、黒字部門は、貿易部のみであり、赤字の割合は、厚板部門が全体の約40%、岡山営業所が約10%、薄板、建材、条鋼の各部門がそれぞれ約15%であった。

イ 会社における営業各課は、従前から、毎月1回、営業会議を開き、営業実績の検討、

当月の営業方針に関する打合せ等を行う慣例になっていた。

52年1月及び2月に開かれた条鋼課の営業会議の内容も上記のとおりであった。

しかし、同年3月25日、条鋼課課長代理A4（以下「栗田」という）が担当していた得意先である野山鉄筋が倒産し、また、同年4月14日、A2が担当していた得意先である大洋基礎工業株式会社が、更生開始申立てを行い倒産したため、債権回収等に忙殺され、同年3月及び4月には条鋼課の営業会議は行われなかった。

ウ 52年4月中旬、会社は、前記2件の倒産を契機に、取引先の信用調査を行い、条鋼課を根本的に立て直す方策を課内で検討するよう鋼板部部長代理兼条鋼課課長B7（以下「B7課長」という）に命じ、かつ、上記方策がまとまるまで、新規取引を中止するよう命じた。

ところで、会社の取引先が倒産した事例は、49年から51年にかけて、8件にのぼり、うち6件は鋼板課厚板部門の取引先であった。

しかし、会社がB7課長に条鋼課の根本的な立直し策を検討するよう指示したのは、上記指示がはじめてであった。

エ 52年5月30日、B7課長は、会社の前記指示を受けて、課内会議を開き、会社の指示を説明したが、具体案は出なかった。

オ 52年6月8日、条鋼課会議が開かれたが、具体案は出ず、同月28日の同会議において、B7課長は、同課を縮少し、同課長を含め3名でやっていきたい旨課員に提案した。

しかし、A1及びA4が、減員される課員2名の処遇についてB7課長に尋ねたところ、同課長は何ら具体的な案を持ち合わせていなかった。このためA1らは同課長の縮小案に反対し、同案は課員の賛成を得られなかった。

また、7月1日にも条鋼課会議が開かれたが、具体案は出ず、これ以後同会議は開かれていない。

カ 52年7月10日ごろ、A4は、独立して仕事をするため会社を退職したいと申し出て、8月10日に退職した。また、同月15日ごろ、B7課長も、条鋼課の取りまとめが出来ないこと等に責任をとるため、退職したいと申し出て、同月末に退職した。

キ 52年8月16日、会社は、役員会を開いて、条鋼課を同月末で廃止することを決定した。

同日、上記役員会終了後、社長は、A1の父親に会い、A1及び組合について大要次のように述べ、A1が退職するように説得してもらいたい旨依頼した。すなわち、①A1は、組合が結成されるまでは、よく仕事をしたが、組合結成後は仕事をしなくなった、②将来、組合活動家としてやっていくのなら別だが、会社員としてやっていくのなら、見込みがない。この際、身を退いた方が本人のためによい。身を退かずに解雇になれば、完全にレッテルを貼られ、再就職は出来ないだろう、等と述べた。

8月20日、組合は、会社に対して社長の前記発言を不当として抗議したが、B5常務は、「社長は親心から発言しているのだから当然のことだ」、「必要があれば、今後も同じことをする」等と述べた。

8月22日、社長は、再びA1の父親に会い、同月16日と同様の発言をし、加えて、①組合の上部団体は、企業破壊を目的としている、②オルグも、企業を一つつぶすこ

とに名声を上げ、地位を高める、③組合は、上部団体に盲従しており、同じく企業を破壊することを目的にしている、④こういう組合とは、とことん対決する等と述べた。

ク 52年8月27日、団体交渉の席上、会社は、①同月末をもって条鋼課を廃止する、②A5に残務整理をさせる、③A1、A2両名は、退職してもらいたい、円満退職に応じなければ、解雇しかない等と述べ、結局、条鋼課は、同月末廃止された。

(3) A1及びA2の処遇等

ア 組合は、条鋼課の廃止に反対すると同時に、3名の条鋼課員の処遇について団体交渉を要求したが、会社は何ら返答しなかった。

52年9月3日、組合が会社の上記態度に抗議すると、社長ら会社経営首脳は、組合に会談をよびかけ執行委員全員と会談した。

席上、社長は、大要次のように述べた。すなわち、

① 組合の上部団体は、アカだ。企業破壊を目的にしている。上部団体に従う組合も同じだ。

② 組合員である営業部員、事務職員より、80のばあさんの方がましだ。80のばあさんは、足を引っ張らない。

③ 労使協調の組合になれ。さもなければ、会社がつぶれても対決する。と述べた。

これに対して組合は、不当な言辞として訂正を要求したが、社長は、「言いたいことを言ったら、すうっとした」と述べて席を立った。

社長の退席後、組合は、B5常務に対して、条鋼課員3名を別の営業部門に配置転換するように求めたが、同常務は、営業部門は人員過割で無理であると述べこれを拒否した。

また組合は、営業部門が無理なら、本社の内勤事務職へ配置転換するように求めたが、B5常務は、前記と同様の理由でこれを拒否し、「A1及びA2は、円満退職するのが本人のためになる」と述べ、話合いは物別れに終わった。

イ その後、社長は、電話で、A1の父親に再三、A1の退職方を依頼したが、効を奏せず、また、この間、会社は、A1及びA2に何の指示もせず放置した。

このため組合は、52年10月27日、会社に対して、条鋼課員3名を他の営業部門に配置転換するよう求めたが、会社は、何ら返答しなかった。

なおA5は、10月末ごろ、会社を退職した。

ウ 52年11月1日、会社は、同年年末一時金に関する団体交渉の席上、組合に対して、「職務を果していない人がいるので連帯責任として、年末一時金は出さない」と、職務を果していない者として暗にA1、A2の両名を指す発言をし、また、A1に対しては、「特命は今でも生きている」と述べた。

また、会社は、A1、A2の両名は、退職してもらいたい旨述べた。

エ 52年11月11日、同月18日及び同月25日、団体交渉が行われたが、A1及びA2の処遇について双方の主張は平行線のまま終わった。

オ 52年12月1日、会社は、組合に、「A1及びA2は円満退職してもらいたい。組合もこのことを黙認してほしい、そうすれば、一時金について考えてもよい」と述べた。

組合が、同月9日、上記会社提案を拒否したところ、会社は、両名の解雇というこ

ともあり得る旨述べた。

カ 52年12月12日、組合は、上記オ記載の会社の態度につき当委員会に実効確保の申立てを行い、同月13日、本案審査委員は事情を聴取した結果、「A 1 及びA 2 の解雇問題については、慎重な配慮を希望する」旨会社に要望した。

同月15日、会社は組合に対して、A 1 及びA 2 が円満退職するよう同人らを説得してほしい旨求めたが、組合はこれを拒否し、他の営業部門か本社の事務職へ配置転換するよう求め、折合いがつかなかった。

キ 52年12月20日及び同月23日、会社は、A 1 及びA 2 の処遇について、組合と団体交渉を行った結果、組合の希望に沿って配置転換命令を出す旨言明した。

ク 52年12月26日、社長は、A 1 の父親に会い、A 1 の退職方を依頼し、本日中に結論を出したい旨述べたが効を奏さなかった。

同月27日午前11時ごろ、A 1 は、会社の取締役兼鋼板部長B 6（以下「B 6 鋼板部長」という）に呼ばれ、「君らの配置転換先は、純粹の現場ということになった」と聞かされた。

同日午後4時ごろ、会社は、組合三役に対して、「A 1 は、課長代理の職を降りてもらう。A 1 及びA 2 を鶴浜鉄鋼センターへ配置転換する。仕事の具体的内容については、B 4 常務（常務取締役B 4 のこと、以下同じ）が面倒をみてくれる」と述べた。これに対して組合は、配置転換先での職務内容を明らかにするよう求め、約30分やりとりがなされた。

続いて会社は、A 1 及びA 2 を呼び、A 1 に対して「課長代理職から降格する」と述べ、またA 1 及びA 2 に対して「鶴浜鉄鋼センターへ配置転換する」と述べるとともに、両名に対して同センターにおいては、B 4 常務の指示に従うよう求めた。

A 1 及びA 2 は、上記経緯にかんがみ、同人らの配置転換先は、鶴浜鉄鋼センターの加工部門（現場部門）であると考え、配置転換先を具体的に明らかにするよう会社に求めたが、会社は、鶴浜鉄鋼センターの組織を説明するに止まり、同人らの求めに応じようとせず、即座に諾否の返答をするよう同人らに迫った。

しかし会社は、A 1 の「一晩や二晩、考えさせてくれてもよいではないか」との抗議を容れ、上記返答を翌日始業時まで延期することを了承した。

ケ 同月28日午前9時前ごろ、A 1、平井及び組合三役は、会社に対して「配置転換される覚えもないし、だからといって、解雇される覚えもない」と述べ前記配置転換命令を拒否した。

これに対して会社は、一度は再考を促したが、A 1 らがこれを断ったところ、同日付けでA 1 及びA 2 を懲戒解雇した。

なお、A 1 及びA 2 は、大阪地方裁判所に、地位保全等の仮処分申請をし、54年8月3日、申請を認容する決定を得ている。

コ 53年2月14日、会社は、A 1 及びA 2 に対して懲戒解雇を普通解雇に変更してもよい旨申し入れた。

しかし、両名が解雇に変わりはないのであるから上記申入れを受けることはできないとしてこれを拒否したところ、会社は、この話はなかったことにしてくれと言って上記申入れを撤回した。

(4) A 1 及び A 2 の営業成績等

ア 条鋼課における各課員の売上実績は、次表のとおりである。

(単位 千円)

決算期 氏名	23期		24期		25期		26期		27期	
	47.9 ~48.2	48.3 ~48.8	48.9 ~49.2	49.3 ~49.8	49.9 ~50.2	50.3 ~50.8	50.9 ~51.2	51.3 ~51.8	51.9 ~52.2	52.3 ~52.8
B7 課長	181,071 (20.2%)	317,024 (23.1%)	422,812 (25.9%)	332,370 (25.5%)	199,179 (25.9%)	214,485 (32.5%)	158,295 (26.8%)	238,033 (29.6%)	191,601 (25.1%)	114,829 (35.2%)
A1	—	—	—	144,311 (11.1%)	106,377 (138%)	87,776 (133%)	87,151 (14.7%)	82,436 (10.2%)	73,235 (9.6%)	33,876 (10.4%)
A4	290,033 (32.4%)	417,538 (30.4%)	440,995 (27.0%)	456,969 (35.1%)	366,020 (47.6%)	299,399 (45.3%)	233,051 (39.5%)	358,877 (44.6%)	377,623 (49.5%)	116,768 (35.8%)
A2	—	—	—	60,059 (4.6%)	23,900 (3.1%)	6,421 (1.0%)	29,451 (5.0%)	34,620 (4.3%)	31,903 (4.1%)	11,242 (3.4%)
A5	92,979 (10.4%)	134,160 (9.8%)	184,937 (11.3%)	203,246 (15.6%)	73,004 (9.5%)	52,052 (7.9%)	81,816 (13.8%)	89,501 (11.1%)	87,955 (11.5%)	49,525 (15.2%)
A7	328,952 (36.8%)	496,950 (36.2%)	584,109 (35.7%)	103,218 (7.9%)	—	—	—	—	—	—

イ 条鋼課で取り扱っていた丸棒の販売先は、主として、土木・建築業者及び鉄筋加工業者である。

ところで49年3月、条鋼課において、A7の転出に伴い取引先等の引継ぎがなされた。

この際、A1は、浅野工事、甲南建設等、当時のA7の売上高の約6割に当たる13社を、A2は、吉原建設産業等約1割に当たる6社を引き継いだ。

引き継いだ取引先は、A1の場合は、ほとんど土木・建築業者であり、またA2の場合は、目ぼしい取引先は吉原建設産業ぐらいであった。

なお、栗田の取引先は、主として鉄筋加工業者であった。

ウ 特命事項とされたシート・パイル、鋼管杭の需要は、主として、港湾土木工事、架橋工事、並びに軟弱地盤上の建築等に際して生じるものである。

エ オイル・ショックに伴う経済の下降時期まで、条鋼課は、主力商品である丸棒の売上げを伸ばし、シート・パイル、鋼管杭の販売についても一定の実績を挙げた。特に、48年ごろのいわゆる物不足の時期には、「物さえあれば売れる」という程であった。

しかしながら、オイル・ショック後の経済の下降期に当たる49年初めごろから、丸棒への需要も全体として減少し、中でも、土木・建築業者の需要が激減した。なお、鉄筋加工業者の需要は、総量では減少したものの、土木・建築業者のそれに比して減少の割合は小さかった。

オ A2は、49年1月から営業に従事したが、当初同人は、既存の取引先を与えられず、新規開拓を命じられた。

この結果同人は、伊西組、藤井建設等11社と取引関係を結んだ。

カ 50年7月19日、前述のとおり、会社は本社を肩書地に移転したが、組合はこれを不当として約40日間、旧本社において就労待機する戦術をとった。この結果、条鋼課ではB7課長を除く4名が上記戦術に参加し、この間、積極的な営業活動をすることができず、このためA1の担当していた取引先である浅野工事等は会社との取引を停止するとの強硬な態度をとるに至り、これとの取引再開にA1は非常な苦心をする結果となった。

なお、A4の担当していた取引先に関しては、上記のような事態は発生しなかった。

キ 52年8月ごろに至るまでの間、B7課長をはじめ会社幹部が、A1及びA2の営業実績について、注意ないし指導をすることはなかった。

2 判断

(1) 本件社長発言について

ア 会社は、52年8月16日、同月22日及び同年9月3日の各社長発言は、不当労働行為ではないと主張する。

よって以下、判断する。

イ 本件社長発言は、前記認定(2)のキの前段、同後段及び(3)のアに記載したとおりである。

しかして、8月16日及び同月22日のA1の父親に対する本件社長発言は、A1を退職させる意図のもとになされたことは、その発言自体から明らかであり、しかも、同人が執行委員をしている組合は企業破壊を目的とするなどと述べていることをみても、

同人の組合活動を嫌悪してなされた退職勧奨とみるのが相当である。

また、9月3日の組合執行部に対する発言も、組合の方針を非難し、その変更を求め、かつ、組合員を中傷するものである。

以上のとおりであるから、本件各社長発言は、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。

(2) A1に対する課長代理職からの降格

ア 会社は、A1は条鋼課課長代理の職にありながら、①課内において協調融和を欠き、②特命事項を与えていたにもかかわらずその実績は、ほとんどなく、そのうえ③丸棒の営業成績も劣悪であったため、降格したもので、何ら不当労働行為ではないと主張する。

よって以下、判断する。

イ A1が、条鋼課の廃止に至るまでの間、B7課長の提案した縮小案に反対したことは、前記認定のとおりである。

しかしその理由は、減員される課員の処遇について同課長が何ら具体的な案を持っていなかったためであり、組合の執行委員の職にある同人の立場からみて非難し得ないところである。また、同課長の縮小案については、A1と同様課長代理であったA4も同じ意見を述べており、この点をとらえてA1が協調融和を欠いたとする会社主張①は失当である。

次に、A1の営業成績についてみると、その売上額のみを比較すれば、会社の主張もうなずけないではない。

しかしながら、A1が主として担当していた取引先は、土木、建築業者であるところ、同人が営業活動を開始したころから上記業者の需要が激減したことは前記認定のとおりであり、一方、A4が主として担当していた取引先である鉄筋加工業者の需要は、比較的安定していたことが認められる。

また、本社移転に伴う営業活動への悪影響も、課員が等しく被ったものではなく、前記認定のとおりA4に比較してA1は、大きくその影響を被ったことがうかがえる。

これらの事情に加えて、課員の売上成績を子細にみれば、各人の売上比率は、49年3月以降52年8月までの3年6カ月もの間、ほぼ同率で推移しており、この間、会社幹部がA1の売上額が低いとして指摘し、その改善を求めるとか、あるいは他の部署への配置転換を考慮するとかした形跡はない。

以上の事実を総合して考察すれば、A1とA4の売上額の格差は、その能力ないし努力に基因するというよりは、むしろ同人らの取引先の質等に基因すると考えざるを得ず、会社主張②、③は失当である。

しかして、前記認定の本件労使関係及び前記判断の本件社長発言からみて、会社が組合の存在及びA1の組合活動を嫌悪していたことは明らかであり、結局のところ本件降格は、同人の組合活動を嫌悪したがためになされたものとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、本件降格は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(3) A1及びA2に対する配置転換及び懲戒解雇

ア 会社は、本件配置転換は条鋼課の廃止に伴い、A1及びA2に対し鶴浜鉄鋼センタ

一管理部門事務職勤務を命じたもので、同人らの過去の営業実績からみて他の営業部門への配置転換は適切でなかったためである、また、本件懲戒解雇は、A 1 及び A 2 が本件配置転換命令を拒否したためとった措置であり、いずれも不当労働行為ではないと主張する。よって、以下判断する。

イ まず、本件配置転換命令の内容についてみる。

これについて会社は、明瞭に横浜鉄鋼センター管理部門事務職へ配置転換する旨申し渡したと主張するが、前記認定(3)のク記載のとおり、会社は、「鶴浜鉄鋼センターへ配置転換する」としか言っておらず、管理部門等の発言は、同センターの組織を説明した際出たに過ぎない。

しかも、①会社が管理部門だとする工程管理とか受渡管理については、既に、4名の従業員が配置されており、本件審問終結時においても増員された事実のないこと、②前記認定(3)のク記載の庄司発言を併せ考慮すれば、上記両名の真の配置転換先は加工部門（現場部門）であったと考えるのが相当であり、少なくとも、両名ないし組合が、そう考えたのは無理からぬところがある。

次に、A 1 及び A 2 の営業実績についてであるが、A 1 については前記判断(2)のイのとおりであり、A 2 についてもほぼ同様のことが言える。

また会社は、A 2 の営業部員としての能力欠如の理由として、大洋基礎工業株式会社倒産時の対応が不適切であったと主張するが、この点に関する会社の疎明は不十分である。したがって、会社の主張はいずれも失当であり採用できない。

ひるがえって、本件配置転換先である鶴浜鉄鋼センター加工部門についてみると、同部門の業務は鉄鋼の切断等であり、入社以来営業部員として勤務してきた A 1 及び A 2 にとって明らかに不利益な職種といわざるを得ない。

しかして、A 1 及び A 2 は、それぞれ組合の執行委員あるいは教宣部員として活発な組合活動を行っており、しかも会社が組合の存在を嫌悪していたことも明らかであるから、本件配置転換命令は、同人らの組合活動を嫌悪したがゆえに発せられたものとみるのが相当であり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

次に本件懲戒解雇は、本件配置転換命令拒否を理由になされている。

しかして、本件配置転換命令が上記のとおり不当労働行為である以上、これを拒否した A 1 及び A 2 に対する本件懲戒解雇も労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

なお、会社は、53年2月14日、A 1 及び A 2 に対して予備的に普通解雇をした旨主張するが、前記認定のとおり、会社は上記普通解雇の申出を撤回したことが明らかであるから、主文のとおり命令する。

第4 A 3 及び A 6 に対する措置

1 認定した事実

- (1) 52年5月23日、B 6 鋼板部長は、A 3 に対して「南港鋼板センターが本格稼働の段階になったので、営業と現業を一体化して効率化を図るため、本社の薄板営業部門を南港鋼板センターに移転する」、「現在の薄板の営業実績からみて、薄板営業の員数（当時4名）は、2名で十分である」、「南港鋼板センターへは、課長代理 C 1 と C 2（いずれも

非組合員)に行ってもらおう」、「A3と越智(いずれも組合員)が行けば、トラブルが起きるだろう、また、社長も組合員が行くのを嫌っている」、「A3もB8所長の下では働けないだろう」、「本社の厚板部門は、人員が不足している」、「だから、越智については、本社の厚板部門に行ってもらおう。A3については、現在その処遇について検討している」等と述べた。

これに対してA3は、「本社の薄板部門の態勢を強化すれば、本社で十分やっつけていける」、「社長が嫌っているという理由で組合員を南港鋼板センターへ行かさないのは不当だ」等と反論した。

- (2) 5月24日、B6鋼板部長が、A3及び越智に対して上記(1)記載と同様の発言をしたところ、A3らは、会社の措置は組合対策だからとりやめてほしいと述べた。
- (3) 5月26日、B6鋼板部長はA3及び越智と話し合ったが、結局、物別れに終わった。
- (4) 5月28日及び同月31日、会社と組合は、薄板営業部門の移転問題について団体交渉を行ったが、結局、物別れに終り、6月1日、会社は、本社の薄板営業部門を南港鋼板センターへ移転し、中田課長代理及び安藤を同センターへ配置転換した。
- (5) 6月4日、同月11日、同月14日及び同月20日、組合と会社は、本社の薄板営業部門の移転に関して団体交渉を行ったが、合意に達せず、会社は同月20日、A3及び越智を鋼板課厚板部門に配置転換した。
- (6) 53年10月1日、会社は、大阪市北区に天満営業所を設置し、同日、A3及び越智を含め本社の営業担当の組合員のみ9名を同営業所に配置転換した。
- (7) 54年4月ごろ、越智は組合を脱退した。
同年7月1日、会社は、同人を南港鋼板センターの厚板部門に配置転換した。
- (8) 53年9月ごろ、会社は、48年に退職したC7を再雇用し、南港鋼板センターにおいて薄板営業に従事させた。なお、C7は非組合員である。
また、同年10月11日、会社は、本社の厚板営業員であるC3及びC4(いずれも非組合員)を南港鋼板センターに配置転換し、厚板営業に従事させた。

2 判断

- (1) 会社は、本社の薄板営業部門を南港鋼板センターに移転したのは、従来からの方針である営業と現業を一体化して効率化を図るためであり、また本件措置は、①当時の薄板営業の実績からみて人員は、B8所長を含め3名で十分であること、②当時、厚板部門は、2名の欠員があり、かつ、同部門の責任者から越智を配置転換してもらいたい旨要望があったこと、並びに③南港鋼板センターにおける人間関係を考慮したことに基づいてなされたものであり、何ら不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) まず、越智に対する本件措置についてみると、前記認定のとおり、既に同人は組合を脱退している。

したがって、越智を南港鋼板センターの薄板営業部門に配置せよとの組合の申立ては、被救済利益を欠き、棄却せざるを得ない。

次に、A3に対する本件措置についてみる。

営業と現業を一体化して効率化を図るとする会社主張は、一見もつものようにもみえるが、前記認定のとおり、会社は、薄板営業部門を南港鋼板センターに移転した後天

満営業所を新設し、営業と現業を分離しており、このことを考慮すれば薄板部門の移転自体会社主張の目的をもってなされたものかどうか疑わしい。

また、会社が主張する薄板営業部門及び厚板営業部門におけるそれぞれの適正人員数は、前記認定のその後の経過をみれば、必ずしも首肯できない。

しかして、前記認定により、①南港鋼板センターは、本件審問終結時においても、非組合員のみで運営されていること、②社長も組合員が同センターに配属されるのを嫌っていると考えられること、並びに③越智が組合を脱退するや同センターに配置転換されたことが明らかである。

以上の事実に本件労使関係を総合して考察すれば、会社主張③の事情はあるものの、会社は、同センターの運営を非組合員のみで行い、組合の影響が少しでも及ぶことを回避する目的の下に、A 3らに対する本件措置をとったとみるのが相当である。

したがって、A 3に対する本件措置は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

なお、A 3は、前記認定のとおり53年10月1日以降、本社に勤務していた他の営業担当の組合員とともに新設の天満営業所に配置転換されているが、以上に述べた諸事情からみて上記判断を左右するものではない。

第5 貿易部の別会社化

1 認定した事実

- (1) 会社は、従来から、貿易部においてナイジェリア及びスリランカに合弁企業を設立し、亜鉛鉄板等の輸出を行っていた。
- (2) 52年5月当時の貿易部の構成は、次のとおりであった。

部長 B 9	┌	C 8 (非組合員)
		C 9 (")
		A 11 (組合員)
		A 12 (")

- (3) 52年8月末ころ、上記A11及びA12は会社を退職し、貿易部の従業員は非組合員のみとなった。
- (4) 52年9月1日、会社は、①円高への対応（輸出から輸入への転換）、②海外投資に伴う危険分散、並びに③日本銀行の再割優遇措置の適用を継続して受ける必要等を理由として、貿易部を廃止しその業務を同部廃止と同時に新設したオーミインダストリーに行かせた。
- (5) オーミインダストリーの代表取締役は、B 1（会社の社長と同一人）であり、また、株式は、会社が50%、B 1の経営する大陽不動産が30%、残余をB 1及びB 9（会社の前貿易部長で、オーミインダストリーの取締役）がそれぞれ所有している。

また、従業員は、貿易部に所属していた会社の従業員をもって当てられ、更に54年1月、オーミインダストリーは、いったん会社を退社した前記A12を再雇用している。

なお、その後同人は組合に加入していない。

- (6) 会社は、従前から、賃上げ及び一時金等に関する組合との団体交渉において、要求を拒否する理由としてその赤字を挙げていた。

2 判断

(1) 組合は、貿易部は会社の唯一の黒字部門であり、本件別会社化は、会社が赤字であるとして賃上げ等を低額で押え、労働条件の向上を求める組合の弱体化を図る目的でなされたものであり、不当労働行為であると主張する。

また会社は、本件別会社化の理由として、前記認定(4)の①～③記載の理由と同趣旨を挙げ、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) ①会社は、従前から、賃上げ及び一時金等に関する組合との団体交渉において要求を拒否する理由としてその赤字を挙げており、②従来からの賃上げ額、一時金額が、本件別会社化後、極端に低下したと認めるに足る疎明もなく、また、③会社の従業員は、組合員より非組合員の方が多数であり、賃上げ等に関しては非組合員も組合員と同一条件化にあるのであるから、本件別会社化が組合主張の目的でなされたとみるのは困難である。他方、会社の主張も、オーミインダストリーが輸入業務を行った形跡はないこと、海外投資に伴う危険分散という事情も会社がナイジェリア等と貿易を始めた時点から存在した問題であることなどからみて、合理性があるとは言い難い。以上のとおりであるから、本件別会社化が、果していかなる目的のもとになされたのか定かではないが、少なくとも組合の主張するような意図のもとになされたとは断定することはできず、これに関する組合の主張は棄却せざるを得ない。

第6 その他

組合は、主文救済のほか、本件降格処分・配置転換・懲戒解雇等について陳謝文の掲示をも求めるが、主文救済をもって足りると考えるのでかかる救済を付加しない。

以上の理由に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和55年5月15日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘