

神奈川、昭54不22、25、昭55.9.30

命 令 書

申立人 X

被申立人 東京プレス工業株式会社

主 文

1. 被申立人は、申立人に対し、昭和54年1月15日付で命じた配置転換命令を取り消し、申立人を元の職場である工務課に復帰させなければならない。
2. 被申立人は、本命令受領の日より5日以内に、縦1メートル横2メートルの白色木板に鮮明に下記事項を墨書して、被申立人会社相模原工場正門付近の従業員の見やすい場所に1週間続けて掲示しなければならない。

記

当社は、貴殿に対し昭和54年1月15日付で組立課への配置転換を命じ中央委員の資格を喪失させたこと及び当社が昭和54年6月7日付で発行した東プレニュースNo.3において、貴殿に仕事上のミスが度々あり、得意先に迷惑をかけ、社内を混乱させ及び工長になれなかったことを不満として、不当労働行為の救済申立てをしたなどと記載して、これを従業員に配布したことは、いずれも労働組合法に違反する不当労働行為である旨、神奈川県地方労働委員会により認定されました。

当社は、このような不当労働行為に及んだことを深く反省し、貴殿を元の職場である工務課に復帰させ、上記文書の記載に関しここに陳謝するとともに、今後再びこのような行為をしないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

東京プレス工業株式会社

X 殿

3. 申立人のその余の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

(1) 申立人Xは、昭和24年11月に東京プレス工業株式会社に入社し、昭和54年1月15日まで相模原工場工務課推進係に勤務していたが、同日付の配置転換命令により、同工場組立課に配置換えとなり、現在まで同課に勤務している。

同社には、同社従業員をもって組織する申立人外全国金属産業労働組合同盟東京プレス工業労働組合（以下「組合」という。）があり、申立人もその組合員である。

(2) 被申立人東京プレス工業株式会社（以下「会社」という。）は、自動車部品の製造販売等を業とする株式会社であり、肩書地（編注、東京都日野市）に本社を、また相模原と広島に工場を有しており、相模原工場の従業員は、約800名である。

2. 申立人に対する配置転換について

(1) 申立人は、昭和53年8月に行なわれた組合の中央委員会委員の選挙に際し、工務課及び検査課の選挙区から中央委員に立候補選出され、中央委員互選の結果、同委員会の議長に就任した。そして、以後本件配転により、その資格を失い翌54年1月24日同委員会から解任されるまでその地位にあった。

(2) 同組合の組合規約によれば、中央委員会は、組合大会に次ぐ議決機関であって、大会の決定に従って大会から次の大会までの必要な事項を審議決定し、中央委員は、中央委員会の決議事項について大会に対し責任を負っている（27条1項）。中央委員会は執行委員、中央委員で構成し、原則として2カ月に1回招集され、組合員の労働条件に関する事項など規約所定の附議事項（29条）について審議する。中央委員は、役員選挙規定所定の職場区分単位として、原則として50名に1名の割合で選出され、職場区域別の組合

員から構成される職場会を代表し、職場会議を招集する。その任期は9月1日より翌年8月31日までの1年である。中央委員会の議長は、中央委員の選出後、互選によって委員の中から選出され、その任期は同じく1年である。なお、役員選挙規定によれば、「中央委員に欠員を生じた時や職場移動で残任期間6カ月以上の場合（同2条(2)）」は補充選挙を行なうことになっており配置転換により職場区分が変更されると、当該職場区分選出の中央委員は資格を失い、その任期が6カ月以上を残す場合に補充選挙が実施されている。申立人の場合もこの手続がとられた。

なお、会社では組合役員（組合規約では、正副執行委員長、書記長、執行委員、会計監査をいい、中央委員は役員ではない。）の配転については、事前に折衝があるようであるが、組合三役を含め、正式に事前に協議を行なう協定はなされていない。

- (3) 昭和54年1月12日、会社は、申立人に工務課推進係から組立課への配転を内示したうえ、同1月15日、正式に配転を命じた。

なお、会社では、年度中特定の時期に集中的に人事異動を行なう、いわゆる定期移動の制度はとっておらず、職場の必要性に応じて、随時配転を行なう慣行となっている。申立人の従来配転についてみれば、昭和36年4月、組立課（工長補佐、後に工長）に勤務し、昭和50年5月から12月まで関連会社に出向の後、工務課推進係に復帰（この時点では、工長は制度的に廃止）している。

申立人が配転になった昭和54年1月15日付の人事異動は相当な規模に及んだが、申立人の職場で配転を命じられた者は他にはいなかった。

- (4) 申立人は、上記配転を会社が同人の中央委員及び同議長たる資格を喪失させるためにした不当労働行為であるとして組合にその見解を求めた。これに対し、組合は、同年1月22日「相模原委員会」を開催し、審議した結果、同委員会としては、今回の申立人の配転は、不当労働行為に該当しない旨の見解を示した。なお、「相模原委員会」は中央委員会から広島工場選出の中央委員2名を除いたメンバーで構成され、本件のような全組合的な問題については、決定権はない。申立人は翌日、本人としては今回の配転を不当労働行為と考えるが、一応、配転に応ずる旨組合に伝え、1月24日組合三役とともに会

社のB 2 人事課長、B 3 勤労課長の両名に会い同旨の見解を述べた後、配転に応ずる旨を回答し以後配転先の組立課において就労した。

組合は、同日午後開催した中央委員会において、組合規約にもとずき、申立人の中央委員及び中央委員会議長からの解任を決定した。なお、その後組合規約にもとずき後任の中央委員が選出された。

- (5) 申立人は、申立人に対する組合の上記措置を不満に思っていたが、約4カ月後の昭和54年5月に至り、上記会社の配転命令は申立人を中央委員及びその議長から失脚させるためにした不当労働行為であるとして原職復帰等の救済を求めて本件申立てに及んだ。なお、申立人は本件審理中の昭和54年8月の中央委員選挙において配転先の職場である組立課から中央委員に選出された。

### 3. 申立人らに対する会社の呼出し・事情聴取について

- (1) 申立人の上記配転の前後、申立人と会社の人事関係スタッフの間には険悪な空気があり、申立人から人事課長に脅迫的言辞を含む電話があったりしたため、会社は、同年5月7日午後、勤務時間中に申立人を同工場応接室に呼び、申立人と面談し事情聴取した。

当時、会社では本件申立て以前から元従業員C 1の解雇をめぐり裁判所において係争中であり、主として社外においてC 1を支援するグループであるC 1君の不当な解雇通告の撤回闘争を支援する会（以下「C 1君を支援する会」という。）が結成され、会社門前で会社や組合執行部を批判、攻撃するビラまきをするなどの紛議が生じていた。

同日の申立人に対する事情聴取において、会社側は申立人の配転問題の外に、申立人が上記「C 1君を支援する会」に対し、組合の情報を流すなど、当該会と関連していないかなどの質問をしたが、申立人はこれを否定した。

- (2) 翌5月8日、会社は申立外組合員、C 2、C 3、C 4の3名を応接室に呼び、同じく上記「C 1君を支援する会」との関係を聴いた。
- (3) 申立人は、会社が上記「C 1君を支援する会」との関係につき、組合員を呼び出し、調査することは、不当労働行為であるとして、上記2の配置転換命令前の原職復帰の救

済申立てに併せ、会社がかかる調査をすることの禁止等を求めた救済申立てをした（神  
労委昭和54年（不）第22号）。

#### 4. 会社の東プレニュース発行について

- (1) 申立人が、昭和54年5月23日付で上記の救済申立てをした後、会社は、申立人が、救  
済申立書の内容を、そのまま記載したり不当に会社を中傷する記事を記載したビラを会  
社門前で配布したとして同年6月7日総務部発行にかかる下記記事記載の「東プレニ  
ュース」No.3を相模原工場の全従業員に配布した。

「中傷やデマ等にまどわされないように……

みなさんも、既に御承知の通り、元品質管理課のC1君が、解雇されたことをうら  
み、地位保全の仮処分申立という手続きを、裁判所に申立てて、現在係争中です。

C1君が解雇になったのは職場のみなさんが充分知っているように、たび重なる大  
巾な遅刻、欠勤という勤務状態により、解雇になったものであり、これは、当然のこ  
とと考えております。

しかし、C1君は、この自分の勤務状態を、たなに上げて、自分勝手な解釈や憶測  
をもとにして、一方的なことを、裁判および、裁判外で主張しています。

現在、裁判手続きは、着々と進行し、C1君の勝手な主張が、理由のないものであ  
るということが、次第に明らかになってきております。

この問題については、裁判の手続きの中で、正しいことが、明らかにされるはずで  
すから、悪質なデマ等に、まどわされることなく、冷静に対処して下さい。

ところが、今度は、組立課の、Xさんが、去る1月15日付の工務課から組立課への  
配転が、不当労働行為であるとして、神奈川県地方労働委員会へ訴えました。

会社が配転を行なう場合は、本人の能力と適正を基準として、配転を行なっており、  
今回のXさんの配転もこれに基づくものです。というのは、みなさんも御承知の通り、  
Xさんは、工務課の推進係の仕事を担当していたのですが、Xさんには、この仕事が  
向いていなかったようで、度々ミスがあり、得意先にも迷惑をかけ、社内が混乱する  
ことがありました。そこでXさんは、以前に組立課の仕事をしていたこともあって、

組立課へ移ってもらうことにしたのです。この配転については、もちろん会社は、Xさん本人と長時間、再度にわたって話し合い、Xさんの納得のもとに、配転を行っております。ところが、Xさんは、組立課に以前いたときには、工長をしていたことがあるので、今回の配転で、組立課へ移るのであれば工長にせよ、と主張しておりました。

しかし、工長という仕事は、みなさん御承知の通り、多くの人の、リーダーとしての適格、職場のみなさんからの信頼等といったことがあって、はじめて工長になれるのであって、自分になりたいといってなれる性質のものでないことは、当然のことです。

Xさんは、今回の配転で、工長になれなかったことに、内心、大変不満をもっており、これが今回の労働委員会への、提訴となったものと思われまます。

会社としては、このような主張を、認める訳にはいかないのは、当然のことですから、労働委員会の手続きの中で、Xさんの主張は認められないと信じています。

さらに、Xさんは、総務部において、Xさんらの不満を解消するための話し合いをしたことが、不当労働行為だと主張しております。

会社は、職場のみなさんが、安心して気持ちよく働ける職場づくりを、日夜考えており職場で、不満がある人が居れば、その人に会って、その不満を聞き、それを解消する様に努めております。

総務部の担当者が、Xさんらと会って話し合ったのも、これらの不満を解消する為であったのですから、何ら不当労働行為と非難される性質のものではないのです。この点についても、労働委員会の手続きの中で、明らかになるはずです。

今後も、これらの問題について一方的な独断的な主張が為されることと思われまます。が、その真相は以上に述べた通りですので、悪質なデマ等に、まどわされることなく冷静に判断していただきますよう望みます。」

- (2) 申立人は、会社のかかる行為は、申立人が不当労働行為の救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱いで労組法7条4号に該当する不当労働行為であるとして、同6月15日付で、陳謝文の掲示を求める救済の申立てをした（神労委昭和54年（不）第25号）。

当委員会は申立人にかかる上記両事件（不22・25号）を併合審理した。

## 第2．判断および法律上の根拠

### 1．申立人に対する配置転換について

申立人は、会社が昭和54年1月15日付でなした申立人に対する工務課推進係から組立課への配置転換は、業務上の必要がないのに、申立人の仕事上のミスに藉口して、申立人を移動させ、もって申立人の組合の中央委員会委員および同議長の地位を喪失させるために意図的になしたもので、不当労働行為であると主張する。これに対し、会社は、申立人の配転は、申立人が推進係における仕事に不向きで度々ミスを生じさせたことがあるので、かねて所属長の要望もあり、申立人が従前所属していて、本人にとってより適職と思われる組立課に配転を命じたもので業務上の必要性以外に他意はなく、ことさら申立人の組合における上記中央委員等の資格喪失を意図したものではないと反論するので、以下判断する。

会社が申立人を、工務課推進係から組立課へ配転させた業務上の理由については、審問における双方の疎明、主張を総合的に判断してすれば、会社の主張に首肯しうる点がないわけではない。しかし、かりに申立人を原職から移動させる必要があったとしても、本件会社では職場の移動が組合の中央委員たる資格の喪失につながる制度となっているのであるから、会社としてはこの点につき配転の範囲や時期についていまいし、配慮を払うべきであった。すなわち、会社は、少なくとも申立人の本件配転の時点においては、中央委員たる申立人が工務課推進係の職場ブロックから選出され、かつその職場にあることが中央委員資格継続の条件となっていることを組合同規約あるいは従前の慣行等により知悉していたのであるから、中央委員及びその議長になって半年経っていない申立人を任期途中において申立人の職場ブロック外の部署に配転させれば、申立人がその地位を失い、そのことによって組合組織に変動ないし影響が生ずべきことも了知していたはずである。本件組合における中央委員は、執行委員と違い規約上組合役員ではないが、職場の組織である職場会の代表としてこれをリードする役割を担っており、また中央委員の構成する中央委員会は、組合の執行機関に準ずる役割を与えられている。中央委員会の議長たる申立人もこの

ような地位において組合運営につき活動をしていたことがうかがわれる。従って会社がこのように中央委員会の議長までつとめている申立人をその任期途中で工務課推進係から組立課に移動せしめなければならない緊急の必要性があったとは必ずしも思われぬ本件において、申立人を不用意に配転させ、結果として申立人に上記組合リーダーとしての活動の機会を喪失せしめる苦痛を与えたことは申立人を組合活動に関し不利益取扱いしたものであり、またそれを通じて組合活動に介入したものと認められ労組法7条1号及び3号に違反する不当労働行為と判断せざるを得ない。なお組合自体は申立人の本件配転が不当労働行為でないとの見解をとっていることは事実認定のとおりであるが、これは申立人と組合（執行部）との間の内部事情によるものであって、それらの事実のゆえに申立人に対する本件配転の不当労働行為性が否定されるわけではない。

また、会社は申立人が本件配転によって一度中央委員の地位を失ったが、本件の審理中、次期の選挙時に配転先の職場で再び中央委員の地位を得ており、従ってその点では本件申立てにおいて旧職場への復帰を救済命令として求める利益が、その時点において喪われたと主張する。しかし、当委員会は、申立人の本件配転の不当労働行為を判断するについては、申立人が本件申立ての時点において、置かれていた組合員としての地位につき考慮するのを相当と思料するので、本件申立てに救済利益がないとの会社の主張は採用しえない。

## 2. 申立人らに対する会社の呼出し・事情聴取について

昭和54年5月7日、会社が申立人を勤務時間中に呼び出し、申立人は、これに応じて会社応接室において、B2人事課長、B3勤労課長とおよそ1時間半にわたり今回の配転の件及び「C1君を支援する会」との関係等につき面談が行われたことについては当事者間に争いが無い。

申立人は、上記の会社の呼出し、調査行為は「C1君を支援する会」の5月7日付ビラを直接の契機として組合内で一貫して会社に迎合する組合執行部を批判し、職場活動をしている申立人らに圧力を加え、もって組合活動を封殺するためになされた不当労働行為であると主張し、これに対し、会社は、申立人が今回の配転に不満を抱き、電話でB2課長に脅迫的言辞をはいたりしたこともあり、その話し合いのために行ったもので、話が偶々

「C 1 君を支援する会」の問題に及んだに過ぎず、これにより組合活動を牽制する意思など毛頭なかった、また会社は、人事、勤労課など従業員の労務管理を担当する部署にあっては、従来から個人の苦情申立てに途を開き、従業員を呼び出し、面談する慣行であったと主張するので、以下判断する。

確かに会社の当該部署においては、従来から従業員の苦情処理のため、従業員が自由に相談できる体制をとり、職制も積極的に対応してきたことがうかがわれる。申立人の呼出しについても、当人が今回の配転その他に関して、会社に対し不満をもっているように思われるところから、会社は配転決定後においても申立人と話し合いの機会を作り、説得に努めるためになしたことは否定できないところである。もっとも会社が申立人との配転に関する話し合いに続き「C 1 君を支援する会」との関係を聴き、それに続き3名の申立外組合員を呼び出し、同じことをきいているところからみると、会社に申立人その他の組合員と同会との関係を調査しようとする意図があったことも否定しえないところである。

ところで、申立人は本件の審問を通じて終始「C 1 君を支援する会」とは全く無関係であることを強調する一方で、会社側が「C 1 君を支援する会」との関係を調査することは申立人を含む組合の執行部批判グループに対する組合活動の封殺をねらうもので、支配介入の不当労働行為であると主張している。会社では、本件発生以前からC 1 解雇に端を發する紛争が存在しており、そのいきさつからみてC 1 支援グループと申立人および組合員の一部との間に何らかの連関があるのであることは推察しうるところであるが、申立人あるいは、呼出しを受けた組合員といわゆる組合執行部批判グループとの関係、あるいは彼らと「C 1 君を支援する会」とが、いかなる関係において、組合活動を行っているのかについては、本件審問を通じて十分な疎明を欠き明らかでない。従ってこの点において会社の申立人に対する呼出し、ないし、調査が申立人の組合活動への支配介入を構成するとする申立人の主張を、にわかに肯定することはできない。

よって申立人の会社が「C 1 君を支援する会」の発行した5月7日付ビラの掲載事実に関する調査をすることの禁止ならびにその陳謝文の掲示を求める請求は、確たる根拠に乏しく、棄却を免れない。

ただし、会社がいかなる理由にせよ、組合員を就業時間中に呼び出し、組合運動にかかわりのある問題につき、聴取したりすることは、組合に対する介入のおそれがあることはいうまでもない。本件における会社の申立人ら組合員の呼出し、事情聴取においても組合の内部問題に対する配慮の点で、いささか軽卒の感を免れず、当委員会としては会社の今後の内省を促すものである。

### 3. 会社の東プレニュース発行について

会社が、申立人の不当労働行為の申立て（不22号）後の昭和54年6月7日、前記の事項を記載した東プレニュース3号を発行、従業員に配布したことについては当事者間に争いがない。

申立人は、会社の主張するビラの配布に全く関与していないし、会社の本件ニュースの申立人に関する記述は事実無根であり、本件ニュースの配布は、申立人の労働委員会に対する申立てを理由として申立人の名誉を毀損し、もって精神的苦痛を科することを目的とした不利益取扱いであると主張する。これに対し、会社は、本件ニュースは申立人が労働委員会に申立てをなした（不22号事件）救済申立書および「準備書面（一）」の全文コピーをそのまま従業員に配布したり、その他会社職制を誹謗するビラを配布したことに対し、これを放置することによって却って、従業員の誤解を招くことをおそれ反論権の行使としてやむを得ずなしたもので、不当労働行為ではないと反論するので、以下判断する。

まず、会社が本件東プレニュース3号配布をするにいたった理由として挙げる会社「誹謗」のビラが申立人本人によりなされたかどうかである。これらのビラの中には、申立人の名前が多く登場し、また申立人の不当労働行為事件を素材として会社の職制、ある場合は組合幹部に対する「誹謗」記事が掲載され、あるいは不当労働行為の申立書等の内容がそのまま掲載されており、これからみると申立人が自らの不当労働行為反対活動の一環としてこれを作成配布しているかのような外観を示している。

しかし、これらビラの発行および配布の主体は前記「C1君を支援する会」であって、申立人がその支援グループの一人であるかどうかは別として、少なくとも申立人がその一員として積極的にビラ活動に従事し、会社誹謗の行為をなしているとの事実は、会社側の

立証にもみられないところであって認め難い。

会社は、申立人に関連するビラに、申立人の不当労働行為救済申立書および準備書面がそのまま掲載されているので、これを放置しておく、ビラをみた従業員が救済の申立事項を事実と錯覚するおそれがあり、かかる事情の下では会社側の主張を従業員に知らせるために必要な措置をとることは使用者側にも保障された表現の自由の範囲に属すると主張する。確かに、係争中の労使が、それぞれの主張を適法かつ相当の手段により従業員等に訴え、周知させる表現の自由を有することは否定しえないところであるが、本件東プレニュース3号の内容は、申立人から不当労働行為の疑いありと提示された行為についての会社側の所信を表明する以上に、ことさら申立人の業務上のミスを指摘したりして、申立人を誹謗し申立人が、あたかも今回の配転に関する個人的不満解決の手段として労働委員会に申立てをしたものであるかの如き印象を従業員に与えようとする趣旨をそこに看取せざるを得ないのであって、かくては、不当労働行為の申立てを受けた使用者として許さるべき対応の範囲を逸脱したものといわざるを得ない。

労組法7条4号が「労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立をしたこと……を理由として、その労働者……に対して不利益な取扱をすること」を禁止した趣旨は、同条1号の定める使用者が労働者をその正当な組合活動のゆえに不利益取扱いすることとは別に使用者の不当労働行為の存否が審問等により、未だ明らかにされていない段階にあっても、当該申立てに関与する労働者に対し、使用者が何らかの不利益を科することを禁止することによって労働者の救済申立権を保護しようとするところにある。

本件において、申立人は自己の配転を不当労働行為と主張して、救済の申立てをしたのであるから、かりに、申立人が上記のビラの発行配布に自ら関与していたものとしても、自らの所信を他の組合員または従業員に訴えることは許されて然るべきである。しかし配転の不当労働行為の成否については、すでに労働委員会の判断に委ねられていた時期なのであるから、会社が、ことさらこの時期において本件東プレニュースを全従業員に向けて発行し、しかもその中で申立人の業務上のミスを指摘するなど、名誉毀損になりかねない事実を記載し、申立人に精神的苦痛を与え、労働委員会への申立てそのものを非難する

が如き行為に出たのは、たとえ申立人側にも非難されるべき行き過ぎの言動があつて、その対応措置としてなしたものであつたとしても、弁明権の範囲を逸脱するもので、かかる会社の措置は、申立人を7条4号にいう労働委員会に申立てをしたことを理由とする精神的苦痛による不利益取扱いしたものと認めざるを得ない。

よつて当委員会は、会社が、かかる行為をしたことを反省し、今後再び行わないことを約した主文記載の誓約書の掲示を会社に命ずることにより、申立人の名誉を回復させることを相当な救済と判断する。

以上の事実認定および判断に基づき、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条により主文のとおり命令する。

昭和55年9月30日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清