

愛知、昭52不6、昭55.12.4

命 令 書

申立人 合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合

申立人 X1、X2、X3、X4

被申立人 ニチバン株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合に対し、下記文書を本命書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

当社が、X1氏に対して行った昭和52年12月20日付配転命令は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会から認定されました。

よって、今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

年 月 日

合成化学産業労働組合連合

ニチバン労働組合

中央執行委員長 A1 殿

ニチバン株式会社

代表取締役 B1

- 2 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 当事者等

(1) 申立人合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合（以下「組合」という。）は、ニチバン株式会社の従業員で組織する労働組合で、同会社の本社・工場等に安城支部を始め6支部を置いており、本件申立時の組合員数は約870人である。組合安城支部（以下「支部」という。）は、同会社安城工場の従業員で組織された組合の下部組織で、本件申立時の組合員数は約270人である。

(2) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、鹿児島県立種子島実業高校農業科を卒業し、昭和31年3月中途採用者として入社し、東京工場（現在の埼玉工場）に勤務した後、昭和42年7月安城工場に配置転換（以下「配転」という。）され、申立当時裁断（総括）作業に従事していたが、後記のとおり昭和52年12月20日福岡支店鹿児島出張所に配転を命ぜられ、これを争って名古屋地方裁判所に地位保全の仮処分申請をしたところ、昭和53年3月31日地位保全が認められ、同年7月19日から昭和55年5月12日第三製造課第二係に配置換えされるまで、後記のとおり第三製造課長付として簡易カッター入替・仕立直し作業等に従事した。

同人は、支部所属の組合員であり、昭和48年度支部執行委員、昭和49年度中央執行委員、昭和50年度中央委員、昭和51年度以降支部書記長に選出され現在に至っている。

(3) 申立人X 2（以下「X 2」という。）は、長崎県立高島高校普通科を卒業し、昭和45年8月1日中途採用者として入社し、安城工場に配属され、申立当時ゴム練・かくはん作業に従事していたが、後記のとおり昭和52年12月20日福岡支店鹿児島出張所に配転を命ぜられ、これを争って名古屋地方裁判所に地位保全の仮処分申請をしたところ、昭和53年3月31日地位保全が認められ、同年7月19日から同年12月1日第三製造課第一係に配置換えされるまで、第三製造課長付として、後記のとおり簡易カッター入替・仕立直し作業等に従事した。

同人は、支部所属の組合員であり、昭和51年度以降支部執行委員に選出され現在に至っている。

(4) 申立人X 3（以下「X 3」という。）は、熊本県立水俣工業高校機械科を卒業し、昭和43

年4月中途採用者として入社し、安城工場に配属され、申立当時溶剤展布の作業に従事していたが、後記のとおり昭和52年12月20日福岡支店鹿児島出張所に配転を命ぜられ、これを争って名古屋地方裁判所に地位保全の仮処分申請をしたところ、昭和53年3月31日却下決定があり、同年4月10日異議をとどめたまま前記配転先に赴任し、営業業務に従事し現在に至っている。

同人は、支部所属の組合員であるが、組合あるいは支部の役員を経験したことはない。

(5) 申立人X4（以下「X4」という。）は、愛知県立西尾実業高校繊維化学科を卒業し、昭和46年1月に中途採用者として入社し、安城工場に配属され、申立当時溶剤展布の作業に従事していたが、後記のとおり昭和52年12月20日名古屋支店に配転を命ぜられ、異議をとどめたまま昭和53年2月24日配転先に赴任し、営業業務に従事し現在に至っている。なお、X4も前記配転を争って名古屋地方裁判所に地位保全の仮処分申請をしたが、昭和53年3月31日却下されている。

同人は、支部所属の組合員であり、昭和52年度には支部執行委員（支部組織部長）に選出されていた。

(6) 被申立人ニチバン株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を、愛知県安城市ほか2か所に工場を、全国に13支店を置き、粘着テープ、粘着シート等の製造・販売を業とする株式会社で、本件申立時の従業員数は約1,070人（うち安城工場の従業員数は約280人）である。

2 本件配転が行われるまでの労使関係

(1) 昭和49年7月26日、組合と会社は、新規設備の導入その他労働条件に影響を及ぼす諸施策を実施する場合等には労使が事前に協議する旨の事前協議協定（3年間有効）を締結した。同時に、組合と会社は配転に関して「会社は該当者に打診程度にとどめ、労使協議しまとまった後、覚書を交し辞令を出す」との覚書（以下「7.26覚書」という。）を結んだ。

(2) 昭和49年12月から翌年1月にかけて数回の配転が行われ、その配転手続は7.26覚書に基づいて次のように行われた。

- ア 会社は、配転者名、配転先、配転理由、配転条件等を記した申入書を組合に提示する。
- イ 組合は、配転該当者に面接し希望等を聴取する。
- ウ 一方、会社も職制を通じ配転該当者に意向打診や説得を行う。
- エ 組合は、配転該当者の希望・条件その他問題を集約し、会社との協議を通じて問題点の解消・人選の変更等に努める。
- オ 協議成立後、組合及び会社から結果を配転該当者に伝達・説明し、本人の応諾の意思表示を待って組合・会社間で覚書を作成し、発令する。
- (3) 昭和48年のオイル・ショック以降の全般的な不況の中で累積赤字に苦しんでいた会社は、昭和51年10月23日、経営合理化のための「新経営改善計画」を組合に提示した。
- この計画には、生産部門から販売部門に従業員を大幅に配転することにより生産部門の人員を減らし、製品コストを下げるとともに、販売部門を強化・充実し小売店・エンドユーザー等に対するセールス活動を強化するという販売政策が盛られていた。
- これに対して、組合はこの「新経営改善計画」に反対して、11月下旬から翌年の1月中旬までストライキを実施した。
- (4) 昭和52年1月29日、組合と会社は、これまでの経過を踏まえて会社再建について基本的合意に達し協定を締結した。
- この協定では、会社は組合員の雇用を保障すること、再建期間中（昭和54年末まで）販売・生産量の拡大のため、販売体制・生産体制及び勤務態様の変更等について、生産性を高める方向で会社と組合が協議し現実に即して弾力的に運営すること、配転について会社の提案に基づいて会社と組合が早急に協議すること等が定められた。
- 同時に、配転に関しては、7.26覚書及び労使慣行に則り、行うことが確認された。
- (5) 2月14日、組合と会社は「新経営改善計画」の一環として、この協定に基づいて全社で約120人程度の配転（第1次配転）を合意したが、その配転手続は、前記(2)に従って行われた。また、労使の協議によって、配転の取消し、配転先の変更、人選の変更等の措置がとられた。

(6) 7月22日、会社は、前記(1)の事前協議協定が会社再建の諸施策の遂行に障害となるとし、同協定（同月26日期間満了）の再締結拒否を組合に通知した。

(7) 9月13日、会社は組合の反対を押切って、労働時間の1時間延長（1日当り8時間）の実施に踏切った。

これに対して、組合は会社の一方的措置を不満としてこの労働時間延長問題を裁判で争うことに決めた。そこで会社は、9月下旬から10月上旬にかけて全社で従業員の会社再建に対する協力意思を問うため「私は企業再建に係る会社諸施策の具体的実施に当り、誠意を以って対処し、且つ業務の遂行に当っては、誠実に遵守し履行することを誓います。」との誓約署名簿への署名を従業員に求めた。一方、組合は各支部及び組合員に対して署名を拒否するよう指令を出した。

組合は、この署名活動が支配介入にあたるとして9月27日当委員会に救済の申立て（愛労委昭和52年（不）第4号事件）を行った。

当委員会は、昭和54年6月28日救済命令を発した。

(8) 10月22日、会社は予期せぬ売上げ不振や資金繰りの逼迫から、経営危機状態になったため、3工場長・各部門の部長等10人で構成された「再建計画策定委員会」を発足させた。そして、この委員会において、労働時間の1時間延長を前提に交替勤務職場等の勤務形態を改めることによって、工場の製造部門を中心に全社で73人（うち安城工場28人）の人員を販売部門に12月頃配転（第2次配転）することが計画された。

(9) 11月15日、本社で中央労使協議会が開かれ、この席で会社は組合に上記計画を提案し、数回の労使協議の後、11月30日この問題について組合と会社は合意に達した。

第2次配転問題については、「従来のやり方に考慮を払い、個々人への説明は職制が行い、組合を通じての苦情申立てがあれば、会社は誠意をもって労使協議し解決に当る。」との覚書（以下「11.30覚書」という。）が結ばれた。

(10) 11月25日、支部組合員で前記(7)の会社再建の誓約署名に応じた者の一部を中心に、組合の現執行部を批判し、会社再建に向けて会社に全面的に協力するという「安工新しい流れの会」が発足した。このグループの動きは、全社に広がり、組合員間に対立・分

裂を生じさせる結果となり、昭和55年6月8日、このグループによって全ニチバン労働組合が結成された。

3 安城工場における第2次配転をめぐる労使交渉

(1) 昭和52年12月1日、支部と会社は、中央労使協議会の経過を踏まえて、第2次配転問題等について協議を行った。

(2) 12月2日、支部は労使協議の席で会社に対して、従来の慣行に従い中央執行委員及び支部三役（支部長、副支部長及び支部書記長）の配転は行わないこと並びに支部執行委員、青婦部役員等については組合運営上支障のないように配慮することを申入れた。

なお、安城工場において、支部三役が配転対象者とされたことは従来なかった。

(3) 12月8日、支部・会社間で、配転人員について合意が成立したことから、会社は25人の配転者名簿を支部に提示した。

(4) 12月9日、支部は配転内示者中に支部役員が相当数含まれていること及び販売適性のない者も含まれていることを理由に、配転希望者を募集するか配転人員を減らすかして善処されたい旨会社に申入れた。これに対して、会社は今回の配転が安城工場男子全員を対象としたこと、10月31日から11月6日まで従業員に対して職制を通じて行った意向調査の結果を踏まえたこと及び販売適性とともに出身地を重視したこと等による人選であると主張し、組合の申入れを拒否した。

(5) 12月12日、会社は配転内示者25人中内諾者12人の配転を正式に発令した。残る13人について、度々、労使協議が行われたが、結局不調に終り、同月20日会社は一人の退職予定者を除き12人の配転を正式に発令した。このうち7人は、この配転に応じて配転先に赴任したが、残る5人（X1、X2、X3及びX4ほか一人）は、この配転を拒否し、同月21日名古屋地方裁判所に地位保全の仮処分申請をした。

なお、X1らの配転先は、X1、X2及びX3が新設予定の福岡支店鹿児島出張所、X4が名古屋支店であった。

4 第2次配転の人選基準及び会社がX1らを選んだ理由

安城工場における配転人員は、当初の28人から最終的に25人となり、安城工場在籍男子158

人（ただし、管理職10人を除く。）の中から、当面代替できない技能習熟者・指導者等約50人、共働き者25人、身体障害者二人、傷病による療養者二人、農漁業の兼業者19人、家庭で老人を扶養している等の事情のある者5人及び中高年齢者4人を除く残り約50人のうちから従業員に対して行った意向調査の結果をもとに、次の基準によって、25人が選ばれた。

- ア 販売部門への配転を希望する者
- イ 既設支店及び新設出張所の周辺出身者
- ウ 販売業務の適性、可能性を有する者
- エ 単身赴任の可能な者

この基準によりX1らを具体的に人選した理由は、次のとおりであった。

(1) X1の人選理由

- ア 鹿児島県西之表市（種子島）の出身であること。
- イ 意向調査で長男であるから種子島の両親の面倒を見たいと述べたこと。
- ウ 陽気で人付き合いが良く、誰とでもこだわりなく親しくなれる性格で販売適性を有すること。
- エ 昭和52年12月8日の内示の際には、福岡支店鹿児島出張所への配転を承諾していたこと。

(2) X2の人選理由

- ア 長崎県の出身であるが、鹿児島弁を理解し、更に両親が鹿児島県に居住していること。
- イ 性格は内気だが、支部執行委員をしていること等からも十分対人折衝や説得も行えることから販売適性を有すること。
- ウ 独身者で単身赴任が可能なこと。

(3) X3の人選理由

- ア 熊本県水俣市の出身であること。
- イ 意向調査で、長男であるから水俣の両親の面倒を見たいと述べたこと。
- ウ スポーツ好きで健康であり、知識欲・好奇心も旺盛で販売適性を有すること。

エ 独身者で単身赴任が可能なこと。

(4) X 4 の人選理由

ア 安城市の出身で、配転先の名古屋支店が十分通勤可能なこと。

イ 意向調査で、配転先として自宅通勤の可能な地域なら配転に応じてよい旨述べたこと。

ウ 陽気で人付き合いが良く、人見知りをしない積極的な性格で販売適性を有すること。

エ 名古屋支店での販売応援活動で好成績を挙げたこと。

5 支部及びX 1 らの配転拒否理由

前記会社の人選理由に対し、支部及びX 1 らは次の理由を挙げ、配転を拒否した。

(1) 支部の配転拒否理由

ア 従来の配転手続と異なり、会社があくまで当初発表の人選を固執したこと。

イ 安城工場における配転対象者(男子) 158人のうち25人(15.8%)の配転であるのに、支部執行委員17人中6人(35.3%)が含まれており、しかもその中に支部書記長、支部組織部長等が含まれていること。

ウ 会社再建の誓約署名に応じた者98人のうち10人(10.2%)が配転されたに過ぎないのに対し、これを拒否した者60人のうち15人(25%)が配転対象者になっており、X 1 らはいずれもこの署名を拒否したものであること。

(2) X 1 の拒否理由

ア 従来の慣行では、支部書記長は配転対象者から除外されていたこと。

イ 同人は、昭和48年度支部執行委員、昭和49年度中央執行委員、昭和50年度中央委員、昭和51・52年度支部書記長に選出されており、同人の配転は、その指導的立場からいって組合運営に著しい支障を来すこと。

(3) X 2 の拒否理由

ア 昭和51年度以降支部執行委員に選出され、組合活動の中心的存在であること。

イ 対人折衝が下手で、セールス活動に不向きなこと。

ウ 配転先の福岡支店鹿児島出張所では、立地条件からいって自動車運転免許証が必要

だが、同人はこれを取得していないし、将来も取得する意思がないこと。

(4) X 3 の拒否理由

ア 意向調査の際に、工場内の配置換えを希望したにもかかわらず販売部門に配転されたこと。

イ 配転先の福岡支店鹿児島出張所は、新設でありその場所、仕事の内容等が不明確であること。

(5) X 4 の拒否理由

昭和49年度支部執行委員、昭和50年度支部選挙管理委員、昭和51年度支部執行委員、昭和52年度支部執行委員（支部組織部長）に選出され、支部の中心的活動家であること。

6 X 1 ・ X 2 の原職復帰をめぐる労使交渉及び両名の業務内容

(1) 昭和53年3月31日、名古屋地方裁判所は、X 1 らの地位保全の仮処分申請に決定を下し、X 1 については、組合運営に著しい支障を来すことを理由に、また、X 2 については、同人が販売適性を欠くことを理由にそれぞれ仮処分申請を認容し、X 3 及びX 4 については、理由がないとして却下した。

X 3 は、同年4月10日に福岡支店鹿児島出張所へ、また、X 4 は、同年2月24日に名古屋支店へそれぞれ異議をとどめて赴任した。

(2) 4月5日、支部は名古屋地方裁判所の仮処分決定に従い、X 1 を従前の裁断（総括）を担当する職場（第三製造課第一係）に、またX 2 を従前のゴム練・かくはんを担当する職場（第一製造課）に復帰させるように会社に申入れた。これに対し、会社は前年12月に組織変更を行ったので、従前の職場にもどすことはできないこと、また、仮処分決定の主文には製造課で就労する地位を認めたにとどまることを理由に、当分の間、第三製造課長付で同課長の特命業務をしてもらいたい旨回答した。支部は、会社の回答が仮処分決定を履行したことになるまいとして抗議した。

(3) その後、数回にわたって労使協議が行われたが、結局合意をみることなく推移し、7月12日、会社は昭和52年12月20日付のX 1 及びX 2 に対する配転命令を撤回し、7月17日両名を正式に第三製造課長付とし、簡易カッター入替・仕立直し作業、廃棄される不

良テープの実態調査、外注（包装）管理業務及び有機溶剤に関する作業環境測定業務など10数項目の業務を命じた。

なお、第三製造課長付での就労は、一応昭和53年11月までを目途とするというものであった。

(4) 7月19日、X 1及びX 2は、異議をとどめて第三製造課長付で就労することになり、11月まで次のような任務を主に行った。

ア 簡易カッター入替・仕立直し作業

昭和53年6・7月頃、テープの個箱に入っている金属製の簡易カッターが、テープを切断するというクレームが大量に発生（当初の予想より大幅に上回って、最終的には約40数万個に達した。）したため、新しいカッターと入替える必要が生じ、安城工場では各職場でこの入替作業を行うとともに、X 1及びX 2にもこの作業に当らせた。両名は、従業員のほとんど出入しない薄暗い4メートル四方の資材・製品置場（以前から返品処理作業場として利用）で、ほとんど毎日入替作業を行い、両名で約半数の入替を行った。

イ 廃棄される不良テープの実態調査

安城工場では、テープを裁断する工程で製品にならないテープが生じると不良廃棄物として焼却炉で焼却することになっていたが、この焼却されるものの中には再生可能品が相当含まれているとの判断から、X 1及びX 2に新たな作業として不良テープの実態を調査させた。

両名は、焼却炉の側で一・二週間に1回の割合で、7月19日から11月までの間に四・五回（1回約1時間）の調査を行った。この調査結果をもとに、会社が不良品選別方法を改善したところ、廃棄物中に含まれる再生可能品が著しく減少した。

(5) 12月1日、X 2は安城工場内の配置換えによって第三製造課第二係に配属されたが、X 1は、配置換えされなかった。

(6) 12月5日、支部と会社は、労使協議を行った。この席で、支部は第三製造課第一係に人員不足が生じていることを指摘して、X 1の原職復帰を強く求めた。これに対して、

会社は、まだX 1の外注（包装）管理業務が残っていることを理由に昭和54年3月頃まで第三製造課長付の仕事させると回答した。

(7) 昭和54年3月3日、支部は第三製造課第一係の本格的な人員不足や同係が他課、他係からの応援を受けていること等を指摘して、X 1を原職復帰させるよう会社に抗議文を提出した。

(8) 6月7日、支部と会社は、会社が昭和54年11月末を目途にX 1の原職復帰問題を解決する旨の覚書を結んだ。

(9) 昭和55年5月12日、X 1は第三製造課第二係に配置換えになった。同人が昭和53年12月から配置換えになるまでに行った主な業務は次のとおりであった。

ア 外注（包装）管理業務

安城工場では、安城包装株式会社（以下「安城包装」という。）に大部分のテープの包装を外注しており、安城包装はこれを家庭内職者に下請させている。このテープの包装について、小売店等から空箱があるとか、数量不足がある等の苦情が申立てられていたため、昭和54年1月頃第三製造課長はX 1に対し安城包装の下請先である家庭内職者の作業状況の実態調査及び苦情発生の防止策の立案とその具体的実施を指示した。

X 1は、家庭内職者をくまなく回って、その実態を調査するとともに、第三製造課長と協議して改善方法を策定し、これに基づいて家庭内職作業の指導を積極的に行い、大きな成果を挙げた。

なお、安城工場では昭和48・49年頃にも小売店等から同じような苦情があり、その際にも専任者を設けてその対策を講じたことがあった。

イ 有機溶剤に関する作業環境測定業務

昭和53年12月、昭和54年5月及び同年11月に、作業環境測定士の資格を有する第一製造課長を責任者として、X 1及び総務課員二人は、生産技術課の検査室にある測定機器を利用して各職場の環境測定を行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件配転について

(1) 申立人は、本件配転は会社が組合の中心的活動家で、会社再建の誓約署名を拒否した X 1 ら 4 人を不利益扱いするため、また、組合を弱体化するために行った不当労働行為であり、このことは、支部執行委員が配転対象者として相当数含まれており、会社再建の誓約署名を拒否した者が、それに応じた者よりも高い比率で配転されていることから明らかであると主張する。

これに対して、会社は会社再建のため工場要員を削減し、余剰人員を販売部門の強化に振向けるために本件配転を実施したものであり、その人選にあたっては配転対象者の個人的事情等を考慮しており、X 1 ら 4 人の配転は何ら不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下これらについて判断する。

(2) 本件配転に至るまでの労使関係について

第 1、2、(7)で認定したとおり、会社が昭和48年のオイル・ショック以降の全般的な不況の中で、経営危機を克服するための施策の一環として労働時間を 1 時間延長しようとしたことに対して、組合が真向うから反対したこと、また、従業員の会社再建に対する協力意思を問うための会社の署名活動に対しても組合が各支部及び組合員に対して署名拒否の指令を出したことが認められる。そして、支部役員である X 1、X 2 及び X 4 が組合の指令に基づき、支部組合員に会社再建の誓約署名を拒否するように活発に活動したとみるのが相当である。

このような事情を考えると、会社が組合の現執行部及びこれを支持する支部役員の X 1、X 2 及び X 4 に対して、その活発な組合活動を理由に好ましくないとの感情を抱いていたであろうことは一応推認し得るところである。

(3) 本件配転の手続について

第 1、2、(2)及び(5)で認定したとおり、会社における配転手続は、昭和52年 2 月の第 1 次配転までは 7.26 覚書に基づいて行われ、労使の協議によって配転の取消し、配転先の変更、人選の変更等の措置がとられた。ところが、第 1、3、(4)及び(5)で認定し

たとおり、11.30覚書に基づく本件配転については、会社は支部の人遷変更の申入れを拒否し、あくまで当初発表の人選に固執したことが認められる。

ところで、11.30覚書では、7.26覚書と異なり「会社は誠意をもって労使協議し解決に当る」とされ、この文言でみる限り、組合が主張するように、組合に同意権があったとまでは解されない。また、第1、3、(4)及び(5)で認定したとおり、11.30覚書に従って会社は支部に対してX1らを選んだ理由を説明し、労使協議も度々行われている経過から判断して、会社の態度が直ちに不誠実であるとは断定できない。

(4) 本件配転の必要性の有無について

第1、2、(8)で認定したとおり、本件配転は当時業績のますます悪化していた会社が、工場の製造部門の人員を減らし、余剰人員を販売部門に振向けることによって、生産コストを下げるとともに、販売体制を強化する目的で行ったもので、業務上の必要性があったと認められる。また、第1、2、(9)で認定したとおり、組合と会社が、本件配転について合意していることから、組合が本件配転の必要性について納得していたものと解される。

(5) 会社の人選基準及び人選理由について

第1、4で認定した会社の人選基準は、個人の適性、家庭の事情等も配慮することとしたものであって、社会通念上特に不合理とは認められない、また、X1ら4人が人選された理由をみると、同人らの出身地、個人的事情等を考慮して配転先が選ばれていることから、この限りにおいては、特に不当性が認められない。

なお、X2の販売適性については、若干疑問もあるが、当委員会の審問における同人の証言態度から判断して、必ずしも販売適性がなかったとまでは断定できない。

(6) ところで、本件配転の必要性が認められ、人選基準に不当性が認められないとしても、X1ら4人の配転が、配転に名をかりた組合弱体化を企図するものであれば、同人らの配転は不当労働行為になる可能性がある。

ア X1について

前記第2、1、(2)で判断したとおり、同人の職場における活発な組合活動に対して

会社が好ましくないとの感情を抱いていたであろうと推認し得ること、また、第1、1、(2)で認定したとおり、同人は支部書記長で、しかも以前に中央執行委員に選出された経験があり、同人が支部の組合活動における中心的存在で、同人の配転によって支部運営に著しい支障を生じると考えられること、更に、第1、3、(2)で認定したとおり、従来安城工場では支部書記長が配転されたことがなかったことから判断して、同人の配転は、配転に名をかりた組合弱体化の意図を有するものであると認めざるを得ない。

イ X 2 及び X 4 について

前記第2、1、(2)で判断したとおり、会社がX 2 及びX 4 の職場における活発な組合活動に対して、好ましくないとの感情を抱いていたであろうと推認し得ること、また、両名の支部における組合活動の基盤が失われることから判断して、両名の配転は、不当労働行為ではないかとの疑いもあるが、従来支部執行委員が配転対象者とされなかったという事情も認められないことから、両名を特に不利益に扱ったとまでは認められず、また、両名の配転に伴う後任者の補充ができず、支部運営に著しい支障を生じたとする疎明がなく、かつ、そのようにも認めることもできないことから、両名の配転が支部運営に対する支配介入の意図をもって行われたものとは認めがたい。

ウ X 3 について

第1、5、(1)で認定した支部の拒否理由のように、X 3 が会社再建の誓約署名を拒否していたとしても、同人は支部役員を経験したことがなく、会社が同人の組合活動に着目して嫌悪しなければならないとするような特段の事情を認めることは、申立人の疎明によってもできない。

したがって、同人の配転が組合活動を理由とした不利益な差別待遇としてなされたものとも、また、支部運営に対する支配介入とも認めることはできない。

(7) その他

第2、1、(1)で申立人が主張するように、本件配転において支部執行委員が相当数含まれていること、また、会社再建の誓約署名を拒否した者の多くが配転対象者とされて

いるとしても、従来支部執行委員が配転対象者にされなかったという事情のないことや他の者をもって補充できないとする特段の事情も認められないこと、また、第2、1、(4)で判断したとおり、本件配転の必要性が十分認められること、更に、第2、1、(5)で判断したとおり、本件配転が合理的な基準による人選と認められることを併せ考えれば、申立人の主張は採用できない。

2 X 1 及び X 2 の配転命令撤回後の業務について

- (1) 申立人は、会社が X 1 及び X 2 の昭和52年12月20日付配転命令を撤回したにもかかわらず、両名を第三製造課長付とし、昭和53年7月19日から同年11月末まで他の従業員から隔離された薄暗い資材・製品置場又は焼却炉の側で、他の従業員に課せられたことのない業務である簡易カッター入替・仕立直し作業、廃棄される不良テープの実態調査に就かせ、更に、昭和53年12月以降 X 1 に対し、新たな業務である外注（包装）管理業務、有機溶剤に関する作業環境測定業務を指示したことは、会社再建の誓約署名を拒否したことや本件配転を拒否したことを理由とする不利益取扱いであるとともに、これを他の組合員に対する見せしめとすることによって組合活動を抑制しようとしたものであると主張する。

これに対して、会社は X 1 及び X 2 に命じた業務はいずれも会社にとって必要であり、両名の組合活動を理由として指示したのではなく、また、これら業務に従事したことによって両名の組合活動に支障を来したこともないと主張する。

よって、以下これについて判断する。

- (2) X 1 及び X 2 の原職復帰をめぐる労使交渉について

会社が、X 1 及び X 2 を第三製造課長付として就労させたことは第1、6、(3)で認定したとおりであるが、当時既に工場内の組織変更がなされ、両名が求める職場には欠員もない事情であったことがうかがわれるうえ、廃棄される不良テープの実態調査等の業務上の必要性が生じていたことから、両名の第三製造課長付での就労もやむを得なかったと言わざるを得ない。

ところで、第1、6、(5)で認定したとおり、会社は X 2 を当初の約束どおり昭和53

年12月1日に原職相当の職に復帰させているが、第1、6、(6)ないし(9)で認定したとおり、X1については、昭和55年5月12日によろやく原職相当の職に復帰させており、その間会社が支部との交渉でいったん決まった期限を度々引延していることは、支部に対し誠実を欠くとのそしりを免れない。また、第三製造課第一係に欠員が生じており、その限りでX1の原職復帰が可能であった事情がうかがわれることから、会社がX1の組合活動を理由として、原職復帰を遅延させたとすれば、会社の措置は妥当性を欠くものと言わざるを得ない。

しかし、以下で判断するように、X1が原職相当職に復帰するに至るまで従事した業務の必要性からみて、同人の原職復帰の遅延は、同人が第三製造課長付で特命業務を処理する過程における会社の業務遂行管理上のそごに起因するとみるのが相当であり、特にX1を不利益に扱う意図で行われたものと断ずることは困難である。'

(3) 簡易カッター入替・仕立直し作業について

第1、6、(4)、アで認定したとおり、X1及びX2が、約4か月間ほとんど毎日、薄暗い資材・製品置場で不良品の約半数のカッター入替作業をしたことが認められる。

そして、この作業が特別経験を必要としない単純な作業であることは容易に推認でき、これに従事した両名にある程度の精神的負担があったであろうと想像することは難くない。

しかしながら、この作業が会社にとって必要不可欠のものであり、両名のみがこの作業をしたわけではなく、安城工場の各職場でも行われていること、また、以前からこの資材・製品置場が返品処理作業場として利用されていたこと、更に、資材・製品置場が、資材の保管場所でもあることから関係者の出入りもあり、両名が隔離されて他の従業員との接触が一切禁止されていたという事情もうかがわれないことから判断して、会社が両名を特別に不利益に扱う意図で作業が指示されたものとは認められない。

(4) 廃棄される不良テープの実態調査

第1、6、(4)、イで認定したとおり、この調査が新しい作業で、作業場所が焼却炉の側であったことから、X1及びX2が作業内容に不満を持ったことがうかがえる。

しかしながら、この調査は回数も少なく、作業時間も短かいうえ、相当の成果を挙げていることから、両名を見せしめのないし無意味な作業に従事させたものとは認められず、結局これをもって、両名を不利益に取扱ったとする申立人の主張は採用できない。

(5) 外注（包装）管理業務

この業務が、小売店等からの苦情発生防止に必要であることは、申立人も特に争っていないところであり、また、第1、6、(9)、アで認定したとおり、以前にも安城工場では専任者を設けてこの業務を行わせていたこと、特に不利益な業務とは認められないこと、X1がこの業務に従事している期間に同人の組合活動に支障が生じたという疎明もないことを併せ考えれば、同人を不利益に取扱ったとする申立人の主張は首肯できない。

(6) 有機溶剤に関する作業環境測定業務

第1、6、(9)、イで認定したとおり、この業務が他の従業員も参加して行われていること、また、X1にとって特に不利益な業務とは認められないことから、X1を不利益に取扱ったとする申立人の主張は採用できない。

3 結論

以上のとおり、X1に対する本件配転命令は支部運営に著しい支障を生じるものとして、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるから、この点についての申立てには理由があるのでこれを認容し、その余の請求は理由がないのでこれを棄却する。

なお、申立人は案城工場に謝罪文の掲示を求めているが、主文第1項のとおり命ずることによって救済の目的を果し得るものと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和55年12月4日

愛知県地方労働委員会

会長 大道寺 和 雄