

長崎、昭54不3、昭55.7.31

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合三菱重工支部
長崎造船分会

被申立人 三菱重工業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 当事者

1 被申立人三菱重工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、長崎のほか、各地に11事業所を有し、船舶・原動機・工作機械・航空機・各種産業機械等の製造・修理を業とする株式会社で、その従業員数は本件申立時約70,000名である。

なお、会社の長崎造船所は、主として船舶・原動機・産業機械等の製造・修理を業とし、その従業員数は、本件申立時約14,100名である。

2 申立人全日本造船機械労働組合三菱重工支部長崎造船分会（以下「分会」という。）は、会社の長崎造船所及び長崎研究所に勤務する従業員によって組織された労働組合で、その組合員数は本件申立時293名である。

なお、長崎造船所及び長崎研究所には、分会のほか、昭和40年12月7日に分会を脱退した従業員によって結成された全日本労働総同盟全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長崎造船支部（以下「長船支部」という。）があり、その組合員数は本件申立時約13,300

名である。

第2 当事者の主張

双方の主張は、次のとおりである。

1 分会の主張

(1) 会社は、長崎造船所特殊機械部（以下「特機部」という。）工作一課組立係のA1（以下「A1」という。）に対して、昭和54年5月8日付で、三菱自動車販売株式会社（以下「三菱自販」という。）へ休職派遣を命じ、更に同日、同社から長崎中央三菱自動車販売株式会社（以下「長崎自販」という。）へ出向を命じた。

この休職派遣は、「三菱自販（株）系列販社への拡販要員休職派遣の件」（以下「プロジェクト」という。）に基づき行われたものであるが、このプロジェクトは、事前に全日本造船機械労働組合三菱重工支部（以下「三菱支部」という。）に提案されなかった。また、その後、分会との団体交渉（以下「団交」という。）の継続中に業務命令によりA1に出向を強要したことは、分会の存在を無視することにより組織の団結をくずそうとする支配介入である。

(2) 休職派遣者の人選基準はおおざっぱなものであり、適応性の判断は二の次で、A1でなければならないという必然性はないにもかかわらず、会社は、同人に固執した。過去、休職派遣の命令あるいは意向打診を行った後それが撤回された例があるにもかかわらず、A1の代替者を立てなかったのは、全日本労働総同盟全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合（以下「重工労組」という。）を保護しようとする支配介入である。

なお、昭和53年12月13日の出向の話は、単なる意向打診であり、人事の内示ではない。

(3) 休職派遣に関する規定（社員就業規則第35条）には、他の転任・転勤・職場変更及び転籍の場合（同規則第33条及び第34条）と異なり、「正当な理由がないときは、これを拒否することができない。」旨の規定がないので、休職派遣の場合は、これを拒否することができる。

(4) この休職派遣は、三菱自販を経由して長崎自販へ出向させるという二重出向であり、また、現在、従事している板金加工業務から自動車セールス業務へと業務内容が、大幅

に変更する。更に、労働時間の増加、休日の減少、溶接技術の低下、進級・昇給等の不利益などを伴い、労働条件の不利益変更となる。会社は、A1が、長船支部を脱退し分会に加入したことに對して、このような不利益取扱いを行ったものである。

2 会社の主張

(1) 会社は、人数比率から考えて、三菱支部組合員が、プロジェクトの対象となる蓋然性は極めて低いと判断し、三菱支部に対しては、プロジェクトの提案を行わなかった。また、分会との第2回の団交終了時点で、団交を継続して行う旨の合意はなく、業務命令は、正当な人事権の行使として発令したものである。反組合的意図はなく、不当労働行為にあたらぬことは明白である。

(2) 販売業務に適應性がある者が多数いるからといって、だれを人選するかは、会社の自由である。A1の拒否理由が合理的なものではなく、同人を除外すべき理由がなかったため、人選を変更しなかった。

なお、昭和53年12月13日の出向の話は、人事の内示である。

プロジェクトに基づく休職派遣者の人選に当たり、他の重工労組員と比較して、A1に不利益な取扱いは行っておらず、不当労働行為意思が介在する余地はない。

(3) 「正当な理由がないときは、これを拒否することができない。」旨の規定は、在籍場所が原籍から他へ変更するものについてだけ念のために設けられた規定であり、特に、この規定がなくとも、変りはない。

(4) 労働条件の有利・不利の判断は、労働条件の全体から総合的に判断すべきであり、個々の労働条件それぞれについて比較すべきものではない。会社は、休職派遣者の労働条件が不利にならないよう配慮しており、個々の労働条件が、派遣後、不利になるとは言えない。

なお、A1は、本件休職派遣の内示を行った昭和53年12月13日現在では重工労組員であるから、不当労働行為を論じる余地はない。

第3 認定した事実

1 休職派遣実施の背景

(1) 造船業界の現状

昭和48年のいわゆる石油ショックは、我が国の諸産業に重大な影響を与えたが、造船業界への影響にも顕著なものがあり、会社を含む造船業界各社の経営状況を急速に悪化させた。運輸大臣の諮問機関である海運造船合理化審議会の昭和53年7月14日付答申書（今後の造船業の経営安定化方策について）においては、経営悪化の要因として、円相場の上昇による受注減、船価の下落、既契約船のキャンセル、ドル建契約船の為替差損等の発生、発展途上国の造船業の台頭などをあげている。

造船業界は、需給の不均衡状態が長期にわたり継続し、造船各社においては、人員過剰の状況が発生し、希望退職その他有効な人員解消対策の検討・実施が、経営上の重大な課題となっていた。

(2) 会社の経営状況及び経営改善策

会社は、造船業界においては、いわゆる大手7社の一貫たる企業であるが、石油ショックを契機に、かなりの経営悪化の状況に直面した。その状況を、操業度、生産高比率及び経常利益額の推移で見ると、次のとおりである。

ア 操業度（長崎造船所）

	(全体)	(造船)	(機械)
昭和49年度	100 %	100 %	100 %
昭和50年度	75	75	73
昭和51年度	71	73	67
昭和52年度	68	66	71
昭和53年度	47	41	60

イ 生産高比率（全社）

（総生産高に占める船舶・鉄構部門の比率）

昭和50年度	37 %
昭和51年度	34
昭和52年度	28

昭和53年度	1 7
ウ 経常利益額（全社）	
昭和50年度	2 5 4 億円
昭和51年度	3 5 5
昭和52年度	4 5 6
昭和53年度	1 8 5

長崎造船所においては、外注工事及び社内他事業所工事の取込み、所内工事融通、新機種開発等の対策を実施し仕事量の確保に努めたが、前記のような操業度の推移をたどった。

操業度の低下は、その結果、遊休設備の増加と人員の過剰傾向をもたらした。

横浜・広島両造船所は、船台のすべてを休止し、長崎造船所においても、その船台のうち1基を休止することとなった。加えて、過剰人員の解消策の実施が、全社的経営上の重要課題となるに至った。

(3) 休職派遣の現状

会社は、「造船事業所人員計画総括表（中間集計）」において、昭和53年10月1日現在余剰人員として、総数8,625名（実在人員36,165名、計画人員27,540名 長崎造船所3,476名（実在人員13,466名、計画人員9,990名）を計上した。また、「昭和54年度事業計画中の人員計画（全社）」によれば、昭和55年平均余剰人員として、総数5,230名（実在人員61,800名計画人員56,570名）、長崎造船所1,960名（実在人員11,790名、計画人員9,830名）を計上した。

会社は、余剰人員解消策として、昭和51年9月以降全社的な人員対策（不況部門から好況部門への転任、関連会社への転籍、他会社等への休職派遣（1年以上）など）を実施した。更に、長崎造船所においては、独自の対策として、昭和51年4月以降、特定職群の採用停止、社内間の人員移動、他会社等への応援派遣（1年未満）、他会社等への休職派遣などを実施した。

前記諸対策のうち、休職派遣の実施状況を見ると、次のとおりである。

ア 昭和51年10月1日以降の休職派遣の実施状況

実施日 (派遣期間)	派遣先	人数	
		長崎造船所	全社
昭和51年10月1日 (3年間)	佐藤造機	60名	110名
昭和52年1月15日 (3年間)	三菱機器販売	6	36
昭和52年5月1日 (3年間)	三菱自販	10	53
昭和54年1月1日 (3年間)	三菱自販系列販売会社	381	828
昭和54年4月1日 (3年間)	建設機械関連販売会社	114	292

イ 休職派遣者数

派遣先区分	派遣者数		
	昭和53年12月1日現在(A)	昭和54年9月1日現在(B)	差引増 (B)-(A)
	名	名	名
国内	1,506	2,160	654
国外	43	37	△6
計	1,549	2,197	648

(4) 休職派遣等に関する諸規定

ア 会社の社員の勤務時間、給与その他の勤務条件については、「社員就業規則」その他関係規程に定められているが、そのうち、休職派遣に関する規定は、次のとおりである。

〔社員就業規則 抄〕

(休職派遣)

第35条 業務の都合により、社員を休職のうえ、他の会社・団体等にその役員又は従業員として派遣することがある。

2. 前項の場合は、原則として期間を定める。

3. 第1項の派遣者の取り扱いについては、別に定めるところによる。

〔社員休職派遣規則 抄〕

(目的)

第1条 この規則は、社員就業規則第35条に基づいて、当社を休職のうえ、国内において他の会社・団体等に勤務することを命じた者の取り扱いに関する事項を定めたものである。

(給 与)

第5条 休職派遣期間中の給与は、派遣先の定めるところによる。ただし、当社の月例給与及び第10条ないし第14条に定める補助・第15条に定める別居滞在料並びに期末一時金その他の一時金の合計額が派遣先における月例給与及び第10条ないし第14条に定める補助・第15条に定める別居滞在料に相当する類似の手当並びに期末一時金その他の一時金の合計額を上まわる場合には、その差額を補給する。

イ 「社員就業規則」には、休職派遣のほか、転任・転勤等について、次のように規定している。

[社員就業規則 抄]

(転任、転勤及び職場変更)

第33条 業務の都合により、転任、転勤又は職場変更させることがある。

2. 前項の場合、正当な理由がないときは、これを拒否することができない。

3. 転任又は居住地の変更を要する転勤を命ぜられた場合は、発令の日から2週間以内に赴任しなければならない。ただし、やむをえない事由があるときは、前記の期間を延ばすことがある。

(転 籍)

第34条 業務の都合により、別に定める関連会社に転籍させることがある。

2. 前項の場合、前条第2項及び第3項を準用する。

2 A1の休職派遣と組合・会社間の関係

(1) 重工労組との関係

昭和53年11月7日、会社は、重工労組との間に開催された中央経営協議会（以下「中経協」という。）において、労働協約に基づき、同労組員845名（うち長船支部組合員381名）に及ぶプロジェクト（前記「三菱自販(株)系列販社への拡販要員休職派遣の件」）につ

いて提案を行った。ついで、プロジェクトの対象となった各事業所段階での補完説明に移り、長崎造船所においても長船支部に対し、同月9日に開催された事業所経営協議会（以下「事経協」という。）をはじめとして、事業所生産小委員会等を通じ、同造船所におけるプロジェクト要員の派遣先別・部課別人員割当等について補完説明を行った。

同年12月6日、重工労組は中経協においてプロジェクトに合意し、更に8日には長船支部が、事経協の席上、同支部としての意見・要望表明を行った。これにより会社は、重工労組との労働協約に基づく協議を終了し、個別的な人選の段階にはいった。

なお、プロジェクトの主な内容は、次のとおりである。

ア 従 事 業 務 乗用車に関する販売活動業務

イ 派遣の形式 会社から三菱自販への休職派遣とし、三菱自販から系列販売会社への出向とする。

ウ 派遣日付及び期間

(ア) 派遣日付 昭和54年1月1日以降同年3月8日の間

(イ) 期 間 派遣日付から3年間

エ 人選基準

(ア) 若年社員（原則として30歳以下）とする。なお、販売業務に適応性のある者とする。

(イ) 原則として、自動車運転免許証保有者とする。

オ 取扱い 「社員休職派遣規則」による。

(2) A1の人選について

A1は、昭和44年4月入社後、特機部工作一課組立係に配属され、板金管加工職として溶接作業に従事してきた。組合所属は長船支部であったが、昭和53年12月14日、長船支部を脱退し分会へ加入した。

工作一課の中には企画・機械・組立の三係があり、各係の人員数は各々約40、約80、約80名であった。また、A1が所属する組立係は5班に分かれ、A1は、その中のC1班に所属していた。

長崎造船所におけるプロジェクト要員の部課別人員割当は、造船総括部各部計361名、管理部門各部計5名、機械総括部各部計15名であり、そのうちA1が所属する機械総括部特機部には4名、工作一課には2名が割り当てられた。また、これら2名の勤務地は、長崎・大分となっていた。

昭和53年12月6日、特機部長から正式に2名の人選を命じられた工作一課B1課長(以下「B1課長」という。)は、各係の人員数等を考慮したうえ、機械・組立の両係から各々1名を人選することとし、適任者の人選を両係長に命じた。

B1課長から人選を命じられた組立係B2係長(以下「B2係長」という。)は、係内5班のうち、①30歳以下の人員数が6名と最も多く、②当時行われた人員対策(昭和53年11月1日付の工作二課への5名の職場変更、同年12月3日付の広島造船所への5名の応援派遣)に対象者を出したことがなかったC1班から人選を行うこととした。

そしてC1班における人選基準該当者4名のうち、言葉遣い・話振り・顧客に対する印象等の点から、セールスマンとしての適性を判断し、快活で人当たりが良く、話し好きなA1が最も適任であると考えた。また、①A1は既婚者で、父親が長崎市内に一人住いをしているが、勤務地を長崎とすれば問題はないこと、②A1の住いがB2係長の近くにあり、長崎勤務であれば、休職派遣後の相談等にもりやすいことから、長崎勤務にしてほしい旨の意見を付し、A1を休職派遣予定者としてB1課長に報告した。

報告を受けたB1課長は、人選について方法・理由その他問題はないと判断し、プロジェクト要員にA1を勤務地長崎として、また機械係からの1名を勤務地大分として人選することを決定した。そしてその旨特機部長の承認を得たうえで、B2係長に対しA1の休職派遣の内示を行うよう指示した。

昭和53年12月13日午前10時20分ごろ、B2係長はA1に対し、C1作業長が同席する中で、「君に三菱自販に行ってもらったことになったので、行ってくれんか。」と内示し、派遣先・派遣期間・従業務等について、約1時間にわたり説明を行った。

これに対しA1は、「行きたくない。セールスマンには向かない。」旨述べたが、B2係長は、「今夜、家に帰って奥さんと十分相談してくれ。明日また話をしよう。」と言っ

て別れた。

同日午後10時ごろ、A 1 は、急きょ分会への加入手続をとった。

なお、分会は、会社が休職派遣の命令あるいは意向打診を行った後、それを撤回した例があると主張しているが、今回のプロジェクトに係るものについて疎明がない。

(3) 分会との関係

ア 昭和53年11月7日、会社は重工労組に対しプロジェクトの提案を行ったが、その4日後の11日、三菱支部は会社に対し、プロジェクトについて同支部にも説明を行うよう申し入れた。しかしながら、会社は、プロジェクトの人選基準該当者が重工労組員では約2万名にもものぼるのに対し、三菱支部組合員ではわずか3名であり、人数比率から考えて対象となる蓋然性が極めて低いことを理由に説明を行わなかった。

なお、会社と三菱支部間の労働協約は、昭和48年3月末の有効期間満了後失効し、以後無協約状態にあるが、かつての労働協約の中には、休職派遣の際の組合との協議について、重工労組の場合と同じような規定があった。

イ 昭和53年12月14日、分会のA 2 書記長（以下「A 2 書記長」という。）は、長崎造船所勤労部管理課（以下「管理課」という。）B 3 社員に対し、同日A 1 が分会に加入した旨電話連絡した。一方、A 1 は、B 2 係長に対し、「自分は分会へ加入したので、今後休職派遣の話は分会にして欲しい。」と述べて、休職派遣についての回答及び今後の話合いを拒否し、その旨の連絡が工作一課から管理課へなされた。

このため会社は、三菱支部に対し「支部の組合員に組合移動で派遣対象者が出たので、休職派遣について通常の人事の取扱いとして事業所で説明を行いたい。」旨申入れを行った。また、翌15日には、管理課B 4 主任から分会A 2 書記長に対し同趣旨の申入れを行ったが、分会は、三菱支部が説明を求めた際に、対象者が出ないということで会社が説明を行わなかったこと、また三菱支部に対してでなくいきなり分会に持ってくるのは筋違いであることを理由に、これを拒否した。

以後説明会の開催をめぐって、本社・三菱支部間あるいは長崎造船所・分会間で論議が交されたが、昭和54年1月26日、三菱支部は分会で説明を受ける旨了承し、2月

5日以降4回にわたって説明会が開催された。

説明会の概要は、次のとおりである。

(ア) 第1回説明会：昭和54年2月5日

場 所：長崎造船所2205・2206会議室

出席者：分会側 A3執行委員長、A2書記長、A4・A5・A6各執行委員

会社側 B5企画部次長、B6管理課長、B7人事課長、B2係長、

B3・B8管理課員

会社は、プロジェクトの趣旨・内容、長崎造船所における人員割当・導入教育・派遣者取扱い並びに

「a 派遣者 特機部工作一課組立係 A1

b 派遣先 三菱自販へ休職派遣し、同社より長崎自販へ出向する。

c 派遣期間 3年間

d 派遣日 昭和54年3月8日

e 教育期間 昭和54年3月10日～25日」

という人事提示及びA1の人選理由等の説明を行った。更に、派遣期間中の進級・昇給の査定に関して、査定は派遣元の職制が行い、その際には、派遣先の状況及び派遣前の状況を勘案して、特に本人に不利にならないよう配慮する旨明らかにした。そして、2月16日までに分会としての意見があれば回示するよう求めた。

(イ) 第2回説明会：昭和54年2月16日

場 所：長崎造船所1207会議室

出席者：分会側 第1回説明会出席者に同じ。

会社側 B5企画部次長、B6管理課長、B7人事課長、B2係長、

B3・B9管理課員

分会があらかじめ提出していた人員計画の状況、人選基準、派遣先の状況、本人の意向等に関する24項目の質問事項に対し会社が回答すると共に、それに関連しての質疑応答が行われた。この中で会社が行った長崎自販における就業関係の説明内

容は、次のとおりである。

a 就業時間 午前8時30分から午後5時30分まで

b 休日 日曜、祝祭日、第二土曜日、年末年始（12/31～1/3）、
地方祭（4/28、10/9）、盆休（8/15）

c 所定就業時間差 年間所定就業時間を比較し、会社を上回る分は時間差補給
（残業扱い）を行う。

昭和53年年間	長崎自販	会社	時間差
所定就業時間差	2272時間	1976時間	296時間

もともと、その後、昭和54年4月1日付で長崎自販の就業時間は午後9時から午後5時30分までに改正され、昭和54年4月から12月までの時間差は108時間30分となった。

なお、分会は、第1回説明会の際会社から求められていた意見表明を行わず、会社は、2月22日までに行うよう再度求めた。

(ウ) 第3回説明会：昭和54年2月23日

場 所：長崎造船所2210会議室

出席者：分会側 第1回説明会出席者に同じ。

会社側 第2回説明会出席者に同じ。

長崎自販の就業規則の内容及び労働条件等を中心として質疑応答が行われた。

また、この席で会社は、分会との話合いと併行して、A1本人への説得を行いたい旨申し入れた。

(エ) 第4回説明会：昭和54年3月6日

場 所：長崎造船所2210会議室

出席者：分会側 第1回説明会出席者に同じ。

会社側 B5企画部次長、B6管理課長、B7人事課長、B1課長、
B3・B9管理課員

分会は、A1の休職派遣に関して、「組合としては、A1本人の意向を無視した休

職派遣には同意できない。本人が行くというのは止めないが、組合として行けとは言えない。」との意見を表明した。これに対し会社は、更に本人説得を続ける旨分会に了承を求めた。

ウ 第3回説明会の際申入れを行い、昭和54年2月27日分会から説得について同意を得た会社は、同日以降4月27日まで15回にわたって、B1課長を通じA1への説得を行った。その過程で、A1の休職派遣の拒否理由に関連して、概略、次のようなやりりがあった。

A1：過去3回交通事故を起しており、車に乗りたくない。亡くなった母親からも車には乗るなど言われている。

B1：車を売ることと乗ることとは別である。車に乗らなくてもセールスすることはでき、現に車を利用しないセールスマンもいる。

A1：セールスマンの仕事は不規則であり、生活が今までと変る。

B1：確かにセールス活動というのは不規則になることもあろうが、毎日夜中までお客と折衝する、日曜ごとに仕事に出るというわけではないし、会社にいても仕事が忙しい時は残業や休日出勤もしてもらわなければならない、大きくがらっと変ってしまうものでもない。

A1：派遣期間中に溶接の免許がなくなり、腕も落ちる。

B1：派遣中の溶接免許の更新については、当然会社として配慮するので心配はいらない。また、復職後必要な教育訓練は十分行う。

エ B1課長のA1に対する説得が続行中の昭和54年3月8日、分会は前日7日の説得の中で、B1課長が「不幸な事態にならないように。」という半ば脅迫的な発言を行ったのは問題であるとして、本件を団交の場で取り扱うこととし、休職派遣提案の撤回を求める団交の開催を申し入れた。これにより、3月12日、29日と2回の団交が開かれたが、A1の意思も十分確認できたはずで、会社は休職派遣を撤回すべきであるとする分会と、更に説得を続け、A1本人の理解を得たうえで休職派遣に応じてもらいたいとする会社との間で、話し合いがつかないまま物別れに終わった。なお、同月29日の

団交が終了した時点で、次の団交についての具体的な取決めは、双方とも何ら行わなかった。

オ 昭和54年5月2日、B1課長はA1に対し最終的な意思を明らかにするよう求めたが、A1は返事を保留し、連休明けの7日、最終意思として休職派遣を拒否する旨回答した。

これにより会社は、①再三の説得の中でも休職派遣を撤回するに足る合理的理由は見出しえず、②派遣日付からすでに2か月を経過して時間的にもはや限度であり、③分会の意見も十分に聴取したとして、5月8日遂に、

「a 同日付をもって三菱自販へ休職派遣し、同社より長崎自販へ出向のこととする。

b 派遣期間 昭和56年12月31日まで。

c 赴任日は、昭和54年5月14日とする。」

旨の業務命令を発令するに至った。

同月8日、直ちに分会は、来る11日に団交を開催したい旨会社に申し入れると共に、分会三役との話合いについて申入れを行った。これを受けて同月9日、11日に、分会三役・会社間の話合いを、11日に団交を行い、双方から事態解決のための提案等がなされたが、まとまるまでには至らなかった。

カ 昭和54年5月14日、A1は、異議をとどめながら業務命令に服し、長崎自販に赴任した。

(4) A1の現在の就労状況

A1は、赴任後、三菱自販による新入社員を対象とした研修教育を受け、昭和54年6月11日以降、長崎市の自宅から同市光町の長崎自販長崎営業所に通勤し、セールス業務に従事している。そして、他の休職派遣者の場合と同様、社員休職派遣規則による取扱いを受けている。

長崎自販における勤務の実態は、自動車セールスという業務の特殊性から、所定時間外の勤務が半ば恒常化しており、また、展示会等のため休日出勤を行う機会も多い状況にあるが、A1は、分会の方針に従い、午前9時から午後5時30分までの所定時間内勤

務を続けている。

なお、長崎自販におけるA1の賃金は、前記社員休職派遣規則第5条により、会社の場合と同様であり、その外に、時間外勤務に対する残業料に代るものとして、外勤手当が支給されている。これは、時間外勤務の有無にかかわらず支給されるものであり、A1も月額39,000円の手当を受けている。また、昭和54年度の夏季及び年末の一時金の支給率は、三菱自販が会社を上回っており、A1の一時金の額は、会社に在勤していたと仮定した場合の金額と比較すると、約1.6倍に相当するものであった。

第4 判断

- 1 分会は、会社が、分会の存在を無視することにより支配介入を行ったと主張するので、これについて判断する。

前記第3の2の(1)で認定したとおり、会社は、プロジェクトについて、重工労組に対しては、事前に提案し、協議の結果、合意に達しているが、分会に対しては、事前に提案も説明も行わなかった。ただ、このプロジェクトは、労働者の労働条件の基本的な事項の変更をその内容とするものであるので、本来、分会にも、少なくとも事前説明は行うべきであったと思われる。

しかしながら、第3の2の(3)で認定したとおり、人数比率から考えて、分会にプロジェクトの対象者が出る蓋然性が極めて低いという格別の事情があったのであるから、会社が、事前説明をしなかったことは、必ずしも、非難するにあたらぬ。

A1の分会加入（重工労組脱退）によって初めてプロジェクトの対象者が出た後、業務命令（A1の休職派遣）の発令までの間に、会社は、第3の2の(3)イ及びエで認定したとおり、説明会4回、団交2回を行い、分会の意見を十分、聴取したものと判断される。更に、会社は、業務命令の発令後、第3の2の(3)オで認定したとおり、分会三役との話し合い2回、団交1回を行っている。

したがって、会社が、分会の存在を無視し、支配介入を行ったとは言えない。

- 2 次に、分会は、A1が重工労組を脱退し、分会に加入したため、会社が、不利益取扱いを行ったと主張するので、これについて判断する。

(1) 第3の1で認定したとおり、会社に、休職派遣の必要性和緊急性があったものと思料され、第3の2の(2)で認定したとおり、A1は、その所属する重工労組との合意に基づき休職派遣の内示を受けたものである。分会員となった後も、他の重工労組員と比較して、差別して取り扱われたとは認められない。

また、休職派遣についての拒否理由に関し、双方の主張に対立があるが、これは、「合理的理由」の有無によって判断されるものとする。第3の2の(3)ウ及びオで認定したとおり、本件の場合、A1について合理的理由があったとは認めがたい。

(2) 第3の2の(1)で認定したとおり、休職派遣後の業務内容は、すべての者が自動車セールス業務であり、A1が、特に、他の休職派遣の重工労組員と比較して、差別的な取扱いを受けているとは言えない。原職における技術の低下や派遣に伴う精神的負担は、派遣者に共通するものである。

ちなみに、A1は、第3の2の(3)イ及び(4)で認定したとおり、自宅から通勤し、勤務時間差については、賃金の調整措置の適用を受けているので、労働条件が著しく低下したとは認めがたい。

したがって、会社が、A1に対して、不利益取扱いを行ったとは考えられない。

3 以上のとおり判断するので、会社が、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を行ったとの分会の主張は、認めることができない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和55年7月31日

長崎県地方労働委員会

会長 藤原千尋