

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 合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合入間支部
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、
X 7、X 8、X 9、X10、X11

被申立人 ニチバン株式会社
被申立人 ニチバン株式会社埼玉工場

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人 X 5 に対する昭和52年12月21日付け及び同53年7月19日付け各配置転換命令並びに同54年6月22日付け懲戒解雇処分をそれぞれ取消し、かつ、同人を被申立人会社埼玉工場製造課内の原職又は原職相当職へ復帰させるとともに、懲戒解雇通知の日の翌日から原職に復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合及び同組合入間支部に対し、下記文書を本命令書交付の日から5日以内に手交しなければならない。

記

昭和 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 A 1 殿
合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合入間支部
支 部 長 A 2 殿

ニチバン株式会社
代表取締役 B 1

当社が、昭和52年9月22日から同年10月3日までの間、貴支部組合員に対し、企業再建にかゝる誓約署名簿への署名を求めたことは労働組合法第7条第3号に、X 5氏に対して行った昭和52年12月21日付け及び同53年7月19日付け各配置転換命令、並びに同54年6月22日付け懲戒解雇処分は労働組合法第7条第1号及び第3号にそれぞれ該当する不当労働行為であると、埼玉県地方労働委員会から認定されました。

よって、今後は、このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

- 3 申立人らの、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、同会社の本社及び工場等に下記入間支部のほか5支部を置いており、本件申立て時の組合員は約890人である。

(2) 申立人合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合入間支部（以下「入間支部」という。）は、同会社埼玉工場及び研究技術部の従業員で組織する労働組合であり、組合の下部組織であって、本件申立て時の組合員は約250人である。

(3) 申立人X 1は、昭和41年3月東京都立化学工業高校卒業後同年9月に入社し、合成係を経て昭和48年1月製造課第4係に配転され、4年間塗工機の作業に従事していたが、本件配転命令により昭和53年6月1日異議をとどめて千葉出張所に赴任し営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、入間支部所属の組合員であった。

(4) 申立人X 2は、昭和44年高校普通科卒業後同45年1月に入社し、製造課第2展布係を経て、同47年6月製造課第6係に配転になり作業に従事していたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議をとどめて静岡出張所に赴任し営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、入間支部所属の組合員であった。

(5) 申立人X 3は、昭和47年青森県立十和田工業高校卒業後同年4月に入社し、製造課第4係に配属になり、本件配転まで同一の職場に勤務していたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議をとどめて札幌支店に赴任し営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、入間支部所属の組合員であった。

(6) 申立人X 4は、昭和38年中学校卒業後昭和39年10月に入社し製造課に配属以来13年間同一の職場で塗工機の作業に従事して来たが、本件配転命令により、昭和53年6月9日異議をとどめて東京支店に赴任し営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、入間支部所属の組合員であった。

(7) 申立人X 5は、昭和45年3月鳥取県米子工業高等専門学校工業化学科を卒業後同年4月本社採用として入社し、同年8月プロジェクト部技術管理係に配属され、同51年5月埼玉工場生産技術課に配転となり、更に同年9月製造課第6係裁断包装職場に配転されたが、本件広島支店への配転命令を拒否したため同54年6月22日懲戒解雇された。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、現に入間支部所属の組合員である。

(8) 申立人X 6は、昭和47年3年青森県立鱒ヶ沢高校普通科卒業後同年4月に入社し、製造課第1係を経て、同51年5月製造課第5係に配転になり作業に従事していたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議をとどめて札幌支店に赴任し営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、入間支部所属の組合員であった。

(9) 申立人X 7は、昭和48年3月北海道芦別工業高校卒業後同年4月に入社し、製造課第4係裁断包装等の仕事を経て、同51年11月第6係に配転されたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議をとどめて札幌支店に赴任し営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、入間支部所属の組合員であった。

(10) 申立人X 8は、昭和45年3月山形県新庄東高校普通科卒業後同年3月に入社し、製造課ゴム練係に配属され、製造課第4係を経て同52年3月第5係に配転されたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議をとどめて仙台支店に赴任し、営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、人間支部所属の組合員であった。

- (11) 申立人X9は、昭和44年3月岩手県立福岡高校普通科卒業後同45年4月に入社し、製造課展布係に配属され、同年5月から本件配転まで製造課において302号機を使用して作業に従事していたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議をとどめて仙台支店へ赴任し営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、人間支部所属の組合員であった。

- (12) 申立人X10は、昭和39年3月茨城県立境高校普通科卒業後同40年3月に入社し、製造課展布係に配属され、以来本件配転時まで塗工の仕事に従事していたが、本件配転命令により、昭和53年6月9日異議をとどめて東京支店に赴任し営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、人間支部所属の組合員であった。

- (13) 申立人X11は、昭和40年東京都立八王子工業高校紡織科卒業後同年11月に入社し、製造課アスチック係に配属され、同48年9月攪拌職場を経て同52年2月同課第5係に配転されたが、本件配転命令により、昭和53年6月9日異議をとどめて八王子出張所に赴任し営業に従事している。

同人は、本件申立て時埼玉工場の従業員であり、人間支部所属の組合員であった。

- (14) 被申立人ニチバン株式会社（以下「会社」という。）は、昭和9年12月1日に設立された資本金18億円の株式会社で、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を、埼玉県入間郡日高町に埼玉工場及び研究技術部を、愛知県安城市及び大阪府藤井寺市に工場を、東京都ほか全国各地に13の支店をそれぞれ置き、接着テープ類、接着シート類及び絆創膏類等の製造販売を業としており、本件申立て時の従業員は約1,060人である。
- (15) 被申立人ニチバン株式会社埼玉工場（以下「埼玉工場」という。）は、同研究技術部と共に肩書地（編注、埼玉県日高町）に存し、本件申立て時の従業員は約280人である。

2 本件署名活動が行われるまでの労使関係

- (1) 会社は、昭和44年頃から老朽化した東京工場を閉鎖し、新しく設備主軸型の工場を埼玉県日高町に建設する意図を明らかにし、その同意を得るため組合と交渉を続けていたが、昭和46年1月21日に会社と組合は完全雇用及び事前協議に関し有効期間3年とする次の協定を締結した。

ア 会社は、組合員の完全雇用を確認する。

イ 会社は、工場閉鎖等経営上の重大な変更を行うときは組合と事前に協議する。

ウ 会社は、新規に設備、技術の導入及びその他労働条件に影響を及ぼす諸施策を実施する場合には労働条件の維持向上及び安全衛生条件の優先を基本として事前に組合と協議し決定する。

- (2) 昭和49年7月26日、会社と組合は、上記(1)のイ、ウの「事前協議」に関し更に有効期間3年とする協定（以下「事前協議協定」という。）を締結した。

同日、会社と組合は、上記事前協議協定に付帯して配置転換及び転勤の手續につき、労使間の協議が整うまでの暫定措置として「会社は該当者に対しては打診をする程度にとどめ、労使間で協議のうえまとまった後覚書を取り交し辞令を交付する」旨の覚書（以下「配転・転勤に関する覚書」という。）を取り交した。

- (3) 組合は、会社が提案した工場移転に対し、労働時間短縮等の諸要求を掲げ、この要求が完全に認められることを条件として移転を承認するとの態度をとって来たが、昭和47

年4月17日会社と組合は中央労働委員会の斡旋により「労働時間を常日勤の場合は週40時間から38時間30分とし、1時間30分短縮する」など労働条件等に関し33項目にわたる協定を締結したので東京工場を閉鎖し埼玉工場へ移転することを承認した。

- (4) 会社は、昭和40年代の後半頃から経営が悪化していたので、累積する赤字を解消する対策として昭和50年春「経営合理化計画」を策定し、先ず退職希望者を募り1,800人の従業員のうち3分の1に近い約560人の人員整理を行ったが、更に同年9月には「経営改善計画」を策定し、大阪工場の閉鎖及び売却を考えるに至った。
- (5) 昭和51年5月、大鵬薬品工業株式会社（以下「大鵬薬品」という。）が会社のために資本参加し、大鵬薬品のB2社長が会社の最高顧問となり、昭和52年2月会社の代表取締役会長に就任するに至ったため大阪工場の閉鎖及び売却の計画は中止となった。
- (6) 会社は、昭和51年10月23日、第3次計画である「新経営改善計画」を策定しこれを発表した。この計画は、大鵬薬品との企業提携のもとに、強力に販売を促進するとともに生産部門のコストの引下げを図り、量産システム化並びに原価改善のため設備投資を積極的に進めるというものであり、従前の2次にわたる企業縮小方向での経営改善計画とは異なるものであった。

会社は、人事労務政策として、販売員増強のため昭和51年12月に100人、翌52年度においても相当数の配置転換を行うこと、及び勤務態様についても昭和52年12月1日以降現行の4班3直3交替、休憩2交替制から、3班3交替、休憩3交替制に変更する等を計画していた。又、会社は、この計画の中でも雇用の保障を約束していたが、「計画に即応できる実行体制を作る必要があり、そのためには経営に弾力性が与えられなければならない。」として、同日、組合に対し、上記計画遂行期間中前記「事前協議協定」の凍結を申入れた。

- (7) 組合は、この申入れに対して反対の態度をとり、同年年末賞与問題を含め、40日間にわたる越年間争を行った結果、会社と組合は合意に達し、昭和52年1月29日協定（以下「再建協定」という。）を締結した。なお、同日配置転換及び転勤については「『配転・転勤に関する覚書』及びそれによる労使慣行に則り実施するものとする。」等6項目にわたる覚書も取り交した。

この再建協定で、会社は組合に対し、再建期間中（昭和54年末まで）、①希望退職を含め解雇は一切行わない。②物価上昇見合分のベースアップをする。③年間賞与4ヶ月分を支給する。の3点について約束し、組合は会社に対し、この期間中争議行為を行わないことを約束した。又、「再建期間中は、所期の販売、生産量の達成及び原価低減目標達成のため、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間で協議のうえ現実に即して弾力的に運営する。」「当面の配転・転勤については、会社提案に基づき実質的解決の方向で会社と組合は早急に協議する。」「事前協議協定の運用にあたっては弾力的に行う。」等の協定をした。

- (8) 前記「新経営改善計画」による配置転換は予定より若干遅れ昭和52年2月に行われた。これは全社的に間接部門から120人もの人員を振向けるという大規模なものであったが、混乱もなく、又、その方法も特に従来と異るところはなく双方協議のうえ行われた。

埼玉工場及び同一敷地内にある研究技術部関係についても会社から組合に対し配置転換者名簿が示されたが、労使間の協議により人選のうえ差替えが行われた。7人の取消

- し、4人の希望申し出があつて結局31人の転出となつたが、いずれも本人の希望を聞いたうえ労使の合意により覚書が取り交された後辞令が発せられた。
- (9) 再建協定後、ストライキ減産分回復のための土曜操業も組合の合意を得て行われ、同52年6月頃までの労使関係は比較的平穩であつた。
- (10) 昭和52年7月、会社は、従前の人事部を労務部と改め、B2会長自ら労務問題を直轄することを決定した。その理由を、同月18日付け「ニチバン管理者報」に、会社の再建諸施策が円滑かつスピーディーに行われないのは「労使間の問題解決の遅れが大きな阻害要因となっていることは事実であり、一刻も早くこの状況を改めることが肝要である。」「このため、重大な決意の下に、会長自ら労務問題に責任をもつ」旨掲載し、同月21日発行の「社内時報」にも同趣旨の記事を掲載して全社員に知らせた。
- (11) 昭和52年7月22日、会社は組合に対し、「事前協議協定」は同月25日をもって3年の期間満了となるが、満了後は締結の意思のないことを通告した。
- (12) 昭和52年8月16日、会社は組合に対し、当面緊急な施策として、常日勤職場の労働時間を1日1時間延長し週44時間とする。毎週土曜日が休日の職場は隔週休日に変更したい等の申し入れを行った。同月18日、会社は、更に組合に対し、①再建協定にうたわれている目的を達成していく上で支障となるような労働協約及び慣行は解約、解消し、新しい労働協約及び慣行の整備確立に取り組んでいく。②労働時間延長は9月1日から実施したいので遅くとも8月末日までに組合の同意を得たい。③今後の経営諸施策の実施遂行は経営者の責任と考え、そのような態勢に徹していくよう改める。従つて、従来の労使慣行と根本的に様相が異つて来るよう受けとられることも考えられるので予めお含みおき願ひたい、など基本姿勢を述べ理解と協力を得たい旨申し入れた。
- (13) 昭和52年8月29日、会社と組合は中央労働協議会（以下「中央労協」という。）を開き上記労働条件等について協議したが、労働時間延長については継続協議することになつたため会社は9月1日実施を延期した。
- この中央労協に出席したB2会長は、「組合の誤つた認識と指導によって、労働者の生活の場がその根底から破壊されてしまうことに対してはこれを正し、これと闘う。」旨述べた。
- (14) 組合は、二回目の中央労協を前にした8月31日の中央委員会で、労働時間延長につき、①会社提案のまま認めることはできないが、一定の譲歩はやむを得ない、「再建協定」に従い労使協議を通じ現実的に解決していく。譲歩の幅、条件については中央執行委員会に一任する。②会社と組合との協議が整わない時には、中央労働委員会に斡旋を申請する。③会社が労働時間延長について強行するときは労働協約違反であるから裁判闘争を含めて可能な手段で闘っていく。又、会社の8月18日のいわゆる基本姿勢については「再建協定」違反であり、労働組合の基本的権利をふみにじるもので認められない、との態度を決定した。
- (15) 昭和52年9月8日、会社と組合との間に中央労協が開かれ、その席上労働時間延長につき、組合は1日30分の延長を提案したが、会社はこれを拒否し、協議は尽したもはや妥協の余地はない、会社を破滅から救うための緊急避難又は自殺行為として会社の責任において9月13日から新態様での就業実施を進める、と組合に対しその場で通告した。
- 組合は、翌9月9日、この問題につき中央労働委員会に斡旋の申請をしたが、会社は

翌10日中央労働委員会においてこれを拒否した。

- (16) 会社は、9月9日及び同10日従業員に対し、チラン等により、9月13日から労働時間を1日1時間延長するとの就業時間変更を発表した。組合はこれに対し、一方的な労働時間延長には同意しないが、職場の混乱を防ぐ意味から一応これに応ずること、及び、この問題を裁判で争うための全員投票を9月12日から14日までに行うことに態度を決め、全員投票を行ったところ66.7%の支持率であったので9月16日組合中央選管からその旨発表された。なお、就業時間の1時間延長は9月13日全社混乱なく行われた。
- (17) 昭和52年9月16日、会社は組合に対し、9月8日の就業時間変更通告は、同47年4月17日の協定（労働条件についての労働協約）のうち、勤務態様に関する部分を事情変更を理由に破棄したものであること、及び就業規則を改訂したものであることを通告した。
- (18) 昭和52年9月21日、会社からの緊急申し入れでB3ら会社専務取締役4人と組合3役との会談が行われた。席上、会社側は、労働時間延長について裁判沙汰まで起して内輪もめをしているようでは外部の支援を打切られるおそれがあり、そうなると会社の破局をまねくので裁判の申立を中止してほしい、と申し入れた。これに対し、組合は、会社が態度を改めない限り裁判に訴えざるを得ないと回答し会談は物分れに終わった。そこで、4専務取締役は、裁判闘争が行われこれが公になったときの影響を憂慮し、全社員1人1人に会社再建に対する協力意思を確認するために会社は翌22日から署名活動に入ることを決定した。

3 会社の誓約署名活動

- (1) 昭和52年9月21日、会社は「ニチバン管理者報」の特集号を発行し、B3ら4専務取締役連名による「全社員のみなさんへ」と題する誓約署名を求める文章を掲載するとともに、各管理者に対しては、上記4専務の所信を各部下によく説明し、誠意をもって誓約書に署名するよう指導すること、署名簿記帳は9月27日午前中までに事業所ごとにまとめて本社役員室まで送付することを指示した。

上記の掲載文には、「この非常時にあたって、社内で内輪もめやゴタゴタがあっては絶対にならないことです。」「会社は、再建に伴う具体的諸施策の展開に当って、1/29付再建協定に則り、労組中央執行部に、就業時間の変更に関する一段の協力の要請を行いました。然るに、再建の第一テーマたる本件の実施に当って反対を表明し、あまつさえ、会社を被告とする訴訟行為に出る等の行動をとりつつあります。」「『現実に即』した『弾力的』運営、即ち、会社再建への協力姿勢を基本的に理解せず、かつ、具体的施行に当って反対行動をとることなどということは、全く実態を省みない無責任な行動とみなさざるを得ません。」「ニチバンの全社員の為に再建に誠心誠意打ち込んでおられる会長を告訴し、会社の社会的信用を失墜させかねぬ一部労組中央指導部の現在の考え方こそ、会社破壊のなにものでもありません。」「会社実力に照して余剰の人員を抱えすぎていると指摘されているわが社の社員を、一人も整理せず、何とか企業再建させようと誰れよりも腐心されている会長を、それこそ“恩を仇で返す”ような振る舞いをする一部労組指導部の考え方や行動は、会社として断じて容認することも黙過することもできません。会長の存在を否定し、再建協定を破り、御協力、御支援先様をはじめとする社会的信用を根底から崩壊させ、延いては会社の破滅行為につながるような訴訟行為を、多くの社員の方々が支持しているとは絶対に信じられません。」との記載があり、末尾に、「会社

は、この時点において、1/20の再建協定の精神に立ち帰り、社員の生活を破滅から救い、その生活を守る為に、敢えて社員一人一人の方々の再建への熱意と協力を別紙の様な署名への“証”^{アサイン}を以って再確認することにしました。本主旨を理解し、その意とするところを汲まれて、各自誠意を以って自署されることを期待します。」と記載されていた。
(別紙)

誓約署名簿

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。

昭和52年 9月 日

事業所名

所属課・係	誓約者氏名	印

(2) 翌9月22日、会社は、「社内時報」で全社員に、「皆さんが、会社の方針に従って行動されることを望んでいます。」「会社方針に従って、再建に全力をつくす意思を、署名という行動によって示して下さい。」と求め、更に「裁判闘争を行うということは、この会社の方針に対する挑戦であり、かつ、ニチバンの再建に全力を傾注されておられる会長を不信任する行為であるといわざるを得ない。」と指摘した。

(3) 同日、埼玉工場では、午前8時30分の始業時、工場内食堂で、本社から来工したB4専務取締役が、参集した全従業員に対し、会社再建に対する協力を要望する趣旨の話をした後、埼玉工場及び研究技術部の管理者を集め、改めて管理者としての心構えについて述べると共に、部下職員1人1人に再建への協力を訴え署名を求めるよう要請した。

各管理者は、それぞれ各職場に戻った後、職場朝礼等で署名の趣旨について部下に説明を行い、係長以上の直属の上司が従業員を就業時間中に会議室に呼び出して面接を行い署名を求めた。

(4) 組合は、署名活動が行われることを察知した9月22日午前7時、これを拒否するよう本部指令を出し、入間支部でも同日の朝礼において組合員が署名活動に対する抗議をするるとともに、同様趣旨のビラを支部組合員に配布した。

(5) 昭和52年9月23日、組合は東京地方裁判所に対し、労働時間1時間延長就業強制禁止の仮処分を申請し、その頃、愛知県地方労働委員会及び大阪府地方労働委員会に対しても本件同様趣旨の救済の申立てをした。

同年9月26日、組合及び入間支部は、会社の署名活動行為は不当労働行為であるから即時中止を求める旨の本件申立てを行った。(埼地労委昭和52年(不)第8号事件)

(6) 会社のB2会長は、9月27日東京お茶の水のYMCA会議室で行われた会社管理者の集会で講演を行ったが、その中で「組合指導者により善良なニチバンの社員は惑わされている。誤った方向に引かれるということはどんなことがあっても阻止しなければならない、というのが私の考えである。」と述べ組合執行部を批判した。

会社は、9月30日の「社内時報」で未署名の従業員は一刻も早く署名するよう求めた。

(7) 会社の署名活動は同年10月3日まで12日間続けられたが、埼玉工場及び研究技術部併せて約280人の従業員中約90人がこれに応じた。

4 本件配置転換までの労使交渉

(1) 会社は、昭和52年11月15日の中央労協において、組合に対し、拡販体制強化のため工場の生産部門から各支店の販売部門へ従業員の配置転換を実施する旨申し入れた。

その骨子は、交替制勤務の勤務態様を従来の4班3直3交替・休憩2交替から、3班3交替・休憩3交替に改め、労働時間1日1時間の延長及び機械の自動化、組織の統廃合等とを併せ、余剰となった人員を生産部門から販売部門へ73人（うち埼玉工場関係29人）配置転換する。その実施日は12月1日、職種変更に伴う販売教育は11月23日から26日までの間に行う、というものであった。

会社は、この申し入れとともに、組合に対し、さきに「事前協議協定の失効」を通告したが、それと関連する「配転・転勤に関する覚書」も失効している、との見解を表明した。

(2) 組合は、この提案を検討した結果、①3班3交替・休憩3交替は認める。②配置転換については70人程度とする。③配置転換の方法は従来どおりとし、昭和52年1月29日の覚書及び同年2月14日付け協定に従って進めていくことを決定し、11月25日の労使代表者交渉でその旨回答した。

(3) 翌11月26日以降労使代表者交渉において、会社の、「今次配置転換は特殊の情勢下において行われるものであり、かつ、基本的には会社の経営権・人事権に属することでもあるので、会社の計画を中心に会社主導によって進める。」という主張をめぐって論議がなされ、交渉の結果、11月30日の代表者交渉で「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があれば、会社は誠意をもって労使協議し解決にあたる。」との合意が成立し、労使間で覚書を取り交した。

これを受けて、入間支部と埼玉工場長は、12月2日埼玉工場における配置転換実施について配転・転勤については従来通りのやり方で実施する等の確認書を取り交わした。

(4) 会社は、埼玉工場の全男子従業員を対象に、昭和52年10月31日から約1週間管理職を通じ面接により個別身上調査を行い、配置転換要員の人選に当たっていたが、工場製造課男子137人中工場要員として残置を要する者40数人を優先確保し、次に病気療養中の者、高年齢者及び共働きの者等の個人的・家庭的事情により今次配置転換から除外せざるを得ない者約20人を除き、残余の70余人の中から該当者を選考することにし、同年11月下旬頃までに29人を選んでいった。

(5) 昭和52年12月初旬、埼玉工場では連日のように労使協議が行われていたが、入間支部長は、今次配転では組合役員及び組合活動家が狙い打ちされるおそれがあるとの情報を入手したので、12月5日埼玉工場長に対し、配置転換の人選にあたり、中央執行委員及び支部三役については配置転換は行わない、支部執行委員等組合役員については組合運営上支障を来すことのないよう配慮方を申し入れた。従来、組合役員の配置転換については、労使間において特段の取決めはなかったが、中央執行委員及び支部三役については配転が行われたことがなかった。

(6) 昭和52年12月8日、会社は、前記29人につきその氏名と配置転換先支店名を明らかにした配置転換者名簿を組合を通じて入間支部に提示し、同日、会社は職制を通じ該当者

本人に対する内示を行った。

- (7) 入間支部は、同日、配置転換者名簿に示された29人のうち、配置転換を希望した2人を除く27人は、全員が誓約署名拒否者であること、支部書記長 X 5 ほか現職の中央委員1人支部執行委員1人のほか多くの組合活動家が含まれており、一見して誓約署名拒否者に対する不当差別であり、同支部の弱体化を狙った人選であることは明白で不当労働行為であると抗議した。同支部は更に翌12月9日、27人と連名で改めて会社に対し抗議をし、人選理由を明らかにすることを求めた。

組合は、翌12月10日の労使折衝において、不当労働行為であるから人選の差替えをなすべきであると要求したが、会社は、人選は妥当であり差別による配置転換ではない、とこれを拒否し今次配転は、基本的には就業規則に基づく人事権の行使として行われたものであり、かつ、昭和52年11月30日付け覚書及び同年12月2日付け確認書は、本人に対する同意権はもとより組合に対する同意権を与えるものではない、との態度をとった。これに対し組合は、『事前協議協定』と『配転・転勤に関する覚書』は、内容においても形式においても別個独立のものであり、本件配置転換当時この覚書は有効である」「11月30日の覚書及び12月2日の確認書があるにもかかわらず、会社は就業規則のみを根拠にして人事権をふりかざすことは到底許されない」と主張した。

- (8) 昭和52年12月20日、入間支部は会社に対し、配置転換を拒否する27人のうち、①任地の差替え希望者5人、②営業配転ならば退職しかないと考えている者8人、③組合組織としてどうしても残留を要する者6人（申立人 X 1、X 5、X 2、X 3、X 7、A 3）の合計19人について再考を求めた。

会社は、これに対し、①については考慮する。②の退職せざるを得ないという者はやむを得ない。③については、組合役員だからといって特別扱いはしないが、工場要員で2人の退職予定者がいるのでその範囲内で考慮する。と同支部に回答したが、同支部がこれを承諾しなかったため結局物分れに終わった。

- (9) 会社は、昭和52年12月8日に示した配置転換の申し入れに対して組合を通じ個別の苦情申立てがなされていないことを理由に、配置転換問題は解決したとして、同年12月21日29人に対し、東京支店で営業教育を行うため東京支店長付（直接大宮支店へ赴任を希望する4人を除く。）とする旨口頭で辞令を発し、同時に埼玉工場における人員配置も発令、翌々23日から同工場では新たな班編成による3班3交替・休憩3交替制を実施した。

- (10) 埼玉工場男子職員中の誓約署名の状況及び配置転換の状況は次表のとおりであった。

分 類		合計人員	誓約署名者	非署名者	配 転 者
リ ー ダ ー 層		23	17	6	(署名者) 6
世 帯 持 層		48	20	28	3
独身者	寮	25	3	22	14
	自宅、アパート	41	6	35	6
合 計		137	46	91	29 (2)

- (11) 上記29人のうち配置転換を希望していた2人は昭和52年12月23日に、配置転換を了承した12人は同年12月26日にそれぞれ赴任し、営業に配転されるのなら会社をやめると言

い人選のやりなおしを要求していたA4は同53年1月31日に退職し、残余の14人は配置転換を拒否するとともに、X1外5人は同52年12月22日に、X6外7人は同53年2月23日に当委員会に対して本件救済の申立てを行った。(埼玉労委昭和52年(不)第12号事件)(うち、A3、A5及びA6の3人は昭和55年1月28日申立てを取下げた。)

- (12) 会社は、赴任を拒否する14人に対し、埼玉工場長らによる個人カウンセリングを行う等説得を続けたが、依然同人らはこれに抗議して応じないことを理由として、昭和53年2月13日から同月23日まで自宅待機を指示した。この間、組合は本件配転について事務局折衝又は人間支部協議会の開催を求めたが会社はこれを拒否した。

14人は、2月23日に転勤に応じなければ懲戒処分にするとの会社の態度が明らかになったので、合化労連本部とも協議のうえ、会社に対し、異議をとどめて東京支店に赴任する旨通知し、同月24日全員東京支店に赴任した。

- (13) 東京支店における営業教育のための研修は、昭和53年3月1日から同年4月5日まで行われたが、会社は研修終了に伴い、同月11日上記14人のうちX5及びA5の2人を除く12人に対し赴任地への発令を行った。なお、このうち、A3、X4、X10、X11及びA6の5人については、個人的事情を考慮し当初の配置転換先の変更を行った。X5については、広島支店への赴任期日を留保する措置をとり、東京支店長付のままとし、A5については、埼玉工場へ再配転することとし、その旨5月2日発令された。

- (14) 昭和53年4月28日、会社はX5、A5及び任地変更を行った5人以外のX1、X2、X3、X6、X7、X8及びX9の7人に対し、最終赴任指示書を発した。

組合は、このような段階に至った上は、最悪の場合懲戒処分が加えられることを危惧し、5月8日、上記7人は異議をとどめて赴任させるとの方針を決定し、組合、人間支部及び7人の連名でこの旨会社に通告した。この7人は、6月1日当初の指示どおり赴任した。その余の7人のうち、A5は埼玉工場に再配転することになったので、これを除く6人についても、組合は、同年6月頃異議をとどめて赴任させることとした。この6人のうち、X5及びA6を除くA3、X4、X10及びX11の4人は、6月9日、組合及び人間支部とともに連名でこの旨通告し、それぞれ赴任した。

A6は赴任することなく6月30日退職し、A3は赴任後10月末頃退職した。

会社は、上記(13)のほか、本件申立人以外の4人についても内示配転先を変更し、結局、対象者29人のうち、10人の任地変更を行った。

また、世帯を持つ者の配転先はX5を除き、いずれも埼玉県内又は周辺であった。

5 会社の本件配置転換の人選基準及びX1らの人選理由

- (1) 埼玉工場においては、前記4の(4)記載のとおり製造課男子137人の中から工場要員として残置を要する者など順次除いた残余70余人の中から個別身上調査の結果をもとに、次の基準等によって29人が選ばれた。

ア 販売部門へ配転を希望する者

イ 営業適性を有する者

ウ 家庭の事情が配転を許容する者、ないし、これを禁止しない者

エ 配転先が出身地に近く、単身赴任が可能なる者

- (2) 現在申立人として配転を争っているX1他10人の人選の理由は次のとおりである。

ア X1の人選理由(配転先 千葉出張所)

(ア) 配転当時の身上等

東京都出身、勤続11年、30歳の独身で会社の独身寮に入居していた。家族は、都内江東区に母親と弟が居住している。応援販売の経験及び自動車運転免許あり。

組合役員歴は、昭和48年入間支部執行委員、同49年副支部長、同50年入間支部財政部長兼同支部執行委員、同51年より2期組合の中央委員に選出され、本件配転時は中央委員であった。

学歴及び職歴は前記1当事者(3)に記載のとおりであり、職場ではサブリーダーであった。

(イ) 人選理由

- ① 生産技術関係業務の経験を有し、製品知識が豊富である。
- ② 独身寮に住み、単身赴任が可能であり、かつ、実家から千葉出張所に通勤が可能である。
- ③ その他、配転に伴う個人的に不都合な事情はない。

イ X 2 の人選理由 (配転先 静岡出張所)

(ア) 配転当時の身上等

東京都出身、勤続7年、26歳の独身。両親と妹が住む実家近くの都営住宅に単身居住していた。応援販売の経験はあるが、自動車運転の免許証なし。

組合役員歴は、昭和46年練馬支部青婦部役員、同49年入間支部青婦部役員、同51年入間支部執行委員、同52年入間支部福利厚生部長に選出され、本件配転時は入間支部福利厚生部長であった。

学歴及び職歴は前記1当事者(4)に記載のとおりである。

(イ) 人選理由

- ① 営業応援業務等を通じてその対人折衝力、協調性等において、十分な営業適性を有する。
- ② 単身居住者であり、転居赴任に問題がない。

ウ X 3 の人選理由 (配転先 札幌支店)

(ア) 配転当時の身上等

青森県出身、勤続5年、23歳の独身でアパート住い。家族は、母兄妹等が郷里に居住している。応援販売の経験及び自動車運転免許あり。

組合役員歴は、昭和47年11月入間支部青婦部役員、同49年青婦部副部長、同50年青婦部長兼支部執行委員に選出され本件配転時も支部執行委員に就任していた。

学歴及び職歴は前記1当事者(5)に記載のとおりである。

(イ) 人選理由

- ① 営業応援業務を通じて、その行動力、対人折衝力等において十分な営業適性を有する。
- ② アパート住いの単身居住者で転居赴任に問題がない。
- ③ 青森県出身である。

エ X 4 の人選理由 (配転先 東京支店)

(ア) 配転当時の身上等

東京都出身、勤続13年、30歳の独身で保谷市に両親と同居していた。応援販売の

経験はあるが、自動車運転免許はない。

組合役員歴は、昭和46年練馬支部執行委員、同47年入間支部副支部長、同48年組合の中央委員、同50年入間支部執行委員にそれぞれ選出されたが、本件配転時には組合及び入間支部の役員ではなかった。

学歴及び職歴は前記1当事者(6)記載のとおりである。

(イ) 人選理由

- ① 現場の経験を生かし、営業でも十分やっつけられる。
- ② 八王子出張所なら通勤可能である。
- ③ その他、転勤に支障を来す事由はない。

なお、同人は、八王子出張所と決定したが、相模原出張所開設の一時延期により、当初同出張所へ配転を予定していたX11を通勤事情等から八王子出張所へ変更したため、後に東京支店に変更された。

オ X5の人選理由(配転先 広島支店)

(ア) 配転当時の身上等

鳥取県出身、勤続7年、29歳の独身、人選直後の昭和52年11月20日結婚、入間郡〇〇町に居住していた。郷里に両親、弟妹が居住しており、同人の妻も鳥取県出身。

組合役員歴は、昭和46年入間支部青婦部役員、同47年支部執行委員、同48、49年入間支部長兼中央執行委員、同50、51、52年入間支部書記長に選出され本件配転当時も入間支部書記長であり、支部書記局の統括及び入間支部と埼玉工場間の交渉の窓口となって活動していた。なお、今次配転の直前、昭和52年10月18日から同年11月4日まで東京都内への応援販売に従事したが、その際には入間支部書記長としての同人の組合活動に支障がないよう詳細な配慮がなされ、担当地区及び時間配慮等について、労使間で同年10月17日付け覚書が取り交された。

学歴及び職歴は前記1当事者(7)記載のとおりである。

(イ) 人選理由

- ① 生産技術関係業務の経験を有し、製品知識が豊富である。
- ② 対人折衝能力、説得力を有し、営業適性がある。
- ③ 鳥取県出身であり、両親居住地に近くなる。又、同人の妻も同県出身で転居に問題がない。
- ④ 配転先の広島支店は鳥取県をも販売担当地域としている。又、同支店はセールス要員を欲しがっていた。
- ⑤ X5の仕事である段ボール折りは、昭和52年暮から機械を導入したため、仕事がなくなった。
- ⑥ 工場要員として不可欠ではない。

カ X6の人選理由(配転先 札幌支店)

(ア) 配転当時の身上等

青森県出身、勤続5年、24歳の独身で会社の独身寮に入居していた。両親と兄弟が青森県の実家に住んでいる。応援販売の経験及び自動車運転の免許あり。

組合役員歴は、昭和48、49年入間支部青婦部役員であったが、本件配転当時は組合及び入間支部の役員ではなかった。

学歴及び職歴は、前記1当事者(8)記載のとおりである。

(イ) 人選理由

- ① 独身寮住いの独身者で転勤に支障はない。
- ② 営業適性がある。
- ③ 青森県出身である。

キ X7の人選理由(配転先 札幌支店)

(ア) 配転当時の身上等

北海道出身、勤続4年、23歳の独身で会社独身寮に入居していた。両親、弟妹等が北海道芦別に住んでいる。応援販売の経験及び自動車運転の免許あり。

組合役員歴は、昭和51年入間支部青婦部役員、同52年入間支部執行委員にそれぞれ選出され、本件配転時に入間支部執行委員であった。

学歴及び職歴は、前記1当事者(9)に記載のとおりである。

(イ) 人選理由

- ① 営業応援業務を通じて、対人折衝能力及び積極性から十分な営業適性が認められる。
- ② 独身寮住いの独身者であり、単身赴任が可能である。
- ③ 北海道芦別出身である。

ク X8の人選理由(配転先 仙台支店)

(ア) 配転当時の身上等

山形県出身、勤続7年、26歳の独身で会社の独身寮に入居していた。両親、兄弟は山形県に居住している。応援販売の経験及び自動車運転の免許あり。

組合役員歴は、昭和50年に入間支部青婦部役員に選出されたことがあったが、本件配転時には組合及び入間支部の役員ではなかった。

学歴及び職歴は、前記1当事者(10)に記載のとおりである。

(イ) 人選理由

- ① 営業適性がある。
- ② 独身寮住いの独身者であり、単身赴任が可能である。
- ③ 山形県出身である。(仙台支店は東北全域を管轄としている。)

ケ X9の人選理由(配転先 仙台支店)

(ア) 配転当時の身上等

岩手県出身、勤続7年、27歳の独身で会社の独身寮に入居していた。両親が岩手県の実家に居住している。応援販売の経験及び自動車運転の免許なし。

組合役員歴は、昭和46年入間支部青婦部役員、同48年入間支部執行委員、同49年入間支部統制委員にそれぞれ選出されたが、本件配転時は組合及び入間支部の役員ではなかった。

学歴及び職歴は、前記1当事者(11)に記載のとおりである。

(イ) 人選理由

- ① 営業適性がある。
- ② 独身寮住まいの独身者であり、単身赴任が可能である。
- ③ 岩手県出身である。(仙台支店は東北6県を管轄としている。)

コ X10の人選理由（配転先 東京支店）

(ア) 配転当時の身上等

茨城県出身、勤続12年、32歳の独身で会社の独身寮に入居していた。茨城県の実家に母親と兄夫婦が住んでいる。応援販売の経験及び自動車運転の免許あり。

組合役員歴は、昭和45年入間支部執行委員、同46年より2期入間支部統制委員にそれぞれ選出されたが、本件配転時には組合及び入間支部の役員ではなかった。

同人は、当初札幌支店へ配転を予定していたが、本人の希望、意向も考慮し、東京支店に変更した。

学歴及び職歴は、前記1当事者(12)記載のとおりである。

(イ) 人選理由

① 営業適性がある。

② 独身寮住いの独身者で、かつ、次男でもあるので身軽に転勤できる。

③ 今回若い人達が多く配転された札幌支店で、兄貴分的存在で他の者の面倒をみてもらうつもりである。

サ X11の人選理由（配転先 八王子出張所）

(ア) 配転当時の身上等

東京都出身、勤続12年、31歳の独身で八王子市の自宅に父母、妹と同居していた。応援販売の経験あり。自動車運転の免許なし。

組合役員歴はない。

同人の配転先は当初相模原出張所であったが、開設が遅れたこと及び通勤の面も考慮し、八王子出張所に変更となった。

学歴及び職歴は、前記1当事者(13)に記載のとおりである。

(イ) 人選理由

① 営業適性がある。

② 独身である。

③ 配転に伴う生活上の支障が全くない。

6 本件申立人らの配転拒否理由

(1) 申立人組合及び入間支部の主張する配転拒否理由は次のとおりである。

ア 埼玉工場における配転対象者製造課男子137人のうち会社再建の誓約署名者は46人、非署名者は91人であったが、本件配転において、誓約署名者中より2人(4.3%)、非署名者中より27人(29.6%)、及び配転者29人のうち27人(93%)が署名拒否者であるところから、本人選は、会社が署名拒否者を特に選んだものである。

イ 本件配転者29人のうち現職組合役員が8人(27.6%)、元組合役員を入れると29人のうち20人(68.8%)となり、その中に本件申立人である中央委員、入間支部書記長及び入間支部執行委員等が含まれている。

ウ 会社は、従来の配転手続と異り、あくまで当初発表した人選を固執し、協議に応じない。

(2) 申立人X1らの配転拒否理由は次のとおりである。

ア X1の拒否理由

(ア) 製造現場を希望して入社したものであり、対人折衝は不得手である。

(イ) 組合役職上配置転換は組合運営上支障を来す。

イ X 2 の拒否理由

(ア) 長男であり、将来両親を扶養しなければならない。

(イ) 自動車運転免許を持っていない。

(ウ) 組合運営上必要な役職に就いている。

ウ X 3 の拒否理由

(ア) 対人折衝の仕事が嫌いで営業は不向と考え、現場作業を条件として入社した。

(イ) 現在支部執行委員兼支部青婦部長を連続三期勤めており、後任難で機関構成上支障を来す。

エ X 4 の拒否理由

(ア) 製造現場要員として入社したもので、営業には向かない。

(イ) 人選基準が不明確で納得し難い。

(ウ) 組合活動家を狙った配置転換である。

オ X 5 の拒否理由

(ア) 広島支店は郷里から離れているので訪れたこともなく、従って土地カンもない。

(イ) 妻が妊娠中である。

(ウ) 入間支部内における指導的な地位にあり、組合のうける打撃は大きい。

カ X 6 の拒否理由

(ア) 津軽訛がひどく、対人折衝は不得手のため、製造現場を希望して入社した。

(イ) 血液型がRHマイナスのため交通事故を考え、自動車の運転はしていない。

キ X 7 の拒否理由

(ア) 生来口下手で製造関係を希望して入社した。応援販売の時は、精神的にも肉体的にも甚だ疲労した。

(イ) 北海道に帰る意思はなく、両親もこちらに呼び寄せたい。

ク X 8 の拒否理由

(ア) 対人折衝不得手のため、製造現場が適職と考えている。

(イ) 人選基準が不明確であり、一方的な配転には応じられない。

ケ X 9 の拒否理由

(ア) 内向的な性格で人づき合いは不得手であり、製造現場を希望している。

(イ) 自動車運転免許はなく、営業には向かない。

(ウ) 特定個人を狙った配転の強行は納得できない。

コ X 10 の拒否理由

(ア) 性格は内向的で営業向きではなく、応援販売は苦痛であった。

(イ) 札幌支店にはリーダー格の者が他にもいる。

サ X 11 の拒否理由

(ア) 対人折衝が不得手で営業には向かない。

(イ) 自動車運転免許を持っていない。

(ウ) 製造現場以外は希望しない。

7 X 5 に対する懲戒解雇

(1) 会社は、昭和53年4月11日、X 5 の広島支店への赴任期日を留保していたが、同年7

月19日これを解除して広島支店長付とする旨発令した。

その発令に至る経緯は次のとおりである。

ア 昭和53年3月31日、会社安城工場における組合安城支部書記長らの配置転換が争われた仮処分事件（昭和52年（ヨ）第1941号事件）で、名古屋地方裁判所は、同書記長外1人に対する鹿児島等に赴任を命ずる配置転換は、不当労働行為であり無効である。よって、勤務場所を会社安城工場製造課とする労働契約上の地位を有することを仮に定める、旨決定した。

会社は、この決定に従うこととしたが、入間支部書記長たるX5については同様の扱いをせず、同人が支部書記長を辞任して円満な形で広島支店に赴任することを期待し、役員改選の行われる夏頃までを目途として赴任期日を留保することとした。

イ 前記のとおり、本件配置転換を拒否する入間支部組合員14人のうち、X1ら7人について組合は、異議をとどめて赴任させることとし、昭和53年5月8日その旨会社に通告のうえ、X1らは同年6月1日それぞれ赴任したが、残る7人のうち、埼玉工場へ再配転となったA5を除く6人（X5を含む）の扱いについて、組合中央執行委員長A1は、昭和53年6月5日当委員会での審問で、異議をとどめて赴任することを組合としても了解している旨の証言を行った。

会社は、これを組合がその方針を公にしたものであるとして、X5を当初の指示どおり広島へ赴任させることとし、8月頃の組合役員改選を控え、ほぼその1月前である7月19日にその意思を明らかにしておくため発令を行った。

(2) 会社は、昭和53年7月27日、X5に対し、広島支店長名をもって、同年8月4日より広島支店に着任し就業することを命ずる旨の業務命令を発したが、同人は広島支店へ赴任しては全く入間支部書記長の職責を果すことができないとしてこれを拒否した。

(3) X5は、昭和53年8月26日の支部定期大会で引続き入間支部書記長に再選された。

(4) 会社は、昭和54年4月28日に至り、労務部長名の文書をもってX5に対し、同年5月10日までに広島支店へ赴任するよう通知した。X5は同年5月7日、「X5は同年5月22日に埼玉県地方労働委員会において証人尋問が予定されているので、会社はこれに対する悪質な妨害行為をなした疑がある。又、X5の組合における地位などから配転拒否を理由として懲戒処分が付されるおそれがある」として、当労働委員会に対し業務命令実施の留保等の措置を求める上申書を提出した。

当委員会は、同年5月8日、労使双方より事情を聴取したうえ、会社に対し、審査委員及び労使参与委員連名の文書をもって「X5らの配置転換問題は、現在審問中であり、かつ、同人の組合における地位及び赴任先の地理的条件等にかんがみ、配置転換の措置は、本件についての判定を見るまで留保するのが相当と思料するので慎重を期するよう」要望した。

(5) 会社は、X5が、昭和54年5月10日に至っても赴任しなかったもので、前年7月以来9ヶ月にわたり会社の命令に従わないのは、就業規則第101条第13号に規定する「業務上の指示命令に不当に反抗し職場の秩序及び規律を乱すもの」に該当する、として懲戒処分とすることとし、社内に懲戒委員会を設置し審議の結果、6月5日、社長に対し、懲戒解雇が相当である、と最終答申を行った。

この懲戒委員会では、懲戒委員会規定第3条に「委員会は当該従業員、証人、関係者

等につき公平かつ十分に事実を調査し、懲戒の当否、種類等につき意見を社長に報告する。」第4条には「当該従業員は委員会において弁明の機会を与えられ、また、従業員中より弁護者を選んでその弁護をさせることができる。」と規定されているが、X5に対する弁明聴取は行われず、又、組合に対する連絡と、労働者側委員に対する参加要請もなかった。

- (6) 会社は、昭和54年6月6日、社長名文書をもってX5に対し、最終的意思を確かめたい旨通知したが、同人からは何等の返答もなかったため、6月22日同人に対し、懲戒解雇にする旨電話及び文書で通知した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 会社の署名活動について

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合及び入間支部は、本件署名活動は、会社が申立人組合らを嫌悪し、組合が決定した勤務時間延長に対する裁判提訴を阻止せんとしたものであり、これは、正当なる組合活動を妨害し、更に組合員を申立人組合らの支配から離脱させることによって組合組織を弱体化し、ひいては壊滅せんとする意図のもとに行われたものであって、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であると主張する。

イ これに対し、会社は、本件再建誓約署名は、倒産を目前にした会社において、その危機を回避し、再建に立ち向わせるための焦眉の急を要するものとして行ったものであり、「再建協定」の際確認・結集されていた従業員個々人の再建意思の再確認・再結集をはかるという、純粋に、防衛的意思に基づく行為にすぎなかったのである。なお、それは「再建協定」にまつまでもなく、会社対従業員個々人間における「労働契約」「就業規則」の範囲・範疇において既に十分正当かつ合法的に許容される要請であって、およそ組合への内部干渉を意図するものではなく、又、誓約署名簿の文言及びその実施過程においても不当性はないので支配介入による不当労働行為となるものではない、と主張する。

よって、以下これについて判断する。

(2) 会社の署名活動に対する不当労働行為性について

ア 会社は、第1、2(4)乃至(11)で認定したとおり、昭和40年代の後半から経営が悪化し、累積する赤字を解消するため「経営合理化計画」等の策定を行い、人員整理等を行って来たが効果が挙がらず会社大阪工場の売却をも考えるようになった。昭和51年5月に大鵬薬品が資本参加し、更に、同社社長B2が会社の代表取締役会長に就任し自ら労務問題を直轄するに至り、会社は積極的に諸施策を策定し実行するようになった。本件労働時間の1時間延長もその一環であるが、第1、2(12)乃至(17)で認定したとおり、会社は、昭和52年8月16日、組合に対し、労働時間1時間の延長を申入れた。そして、組合から提出された30分延長の妥協案を拒否し、中央労働委員会における斡旋をも拒否し、9月13日から1時間延長を業務命令で実施した。

更に、昭和52年9月16日には同47年4月17日付け協定の労働時間を事情変更を理由としてこれを破棄し、同時に就業規則の変更を組合に通知した。これらの経過をみると、会社は、企業再建の為とは言え、労働時間延長につき組合と十分協議することなく、いささか強引に事を運びすぎたきらいがある。

イ 組合は、第1、2(14)で認定したとおり、労働時間1時間延長は労働協約違反であるとし、裁判で争うことを全組合員の投票によって決定した。会社は、第1、2(18)で認定のとおり、組合に対し、労働時間延長について裁判沙汰まで起して内輪もめをしているようでは外部の支援を打ち切られるおそれがあり、そうなると会社の破局をまねくので裁判の申立てを中止してほしいと申し入れたが、組合にこれを拒否されたので本件署名活動に踏み切ったものであることが認められる。

ウ 会社が作成した「誓約署名簿」には裁判闘争をとりやめることを求める文言は記載されていないが、上記のように会社が署名活動に踏み切ったいきさつ及び第1、3(1)、(2)及び(6)で認定したとおり、会社が発行した「ニチバン管理者報」「社内時報」及びB2会長の講演等の内容を総合して判断すれば、署名を求める会社の真意は、組合員に署名させることにより組合活動を弱め、訴訟を提起すること等を阻止せんとしたものであると断ぜざるを得ない。

又、組合が訴訟を提起するか否かは、組合自体が決すべきことであって、会社が組合の決定に対して影響を及ぼすべき本件署名活動を行ったことは、それ自体不当労働行為であると言わざるを得ない。

エ よって、本件会社の署名活動は、裁判闘争を行うという組合の方針に反対させ、これに関する組合の活動から離脱させようとしたもので、組合組織の弱体化等を意図し、組合の運営に介入したもので労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 本件配置転換について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らは、本件配転は本件署名活動の延長上にあり、組合役員及び同活動家を含む誓約署名拒否者を集中的に人選し、配転したものである。この人選は、申立人X1ら署名拒否者を不利益に差別し、かつ、申立人組合を嫌悪し、申立人組合役員らを配転することによりその組織を弱体化する目的で行われたものであって、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と主張する。

イ これに対し、会社は、本件配転は、会社再建のための諸施策の実施により生じた余剰人員を生産部門から販売部門強化のために行ったものであり、その人選についても配転対象者の営業適性、家庭の事情及び出身地等個人的事情を考慮して行ったもので、申立人らの主張するような不当労働行為に該当するものではないと主張する。

よって、以下これについて判断する。

(2) 本件配置転換前の労使関係について

会社は、第1、2(4)乃至(8)、第1、3(4)及び第1、2(12)乃至(18)で認定したとおり、昭和40年代の後半から経営が悪化し、人員の整理、大鵬薬品の資本参加及び再建方策の策定等を経て、昭和52年8月16日組合に対し労働時間の1時間延長を申し入れたが、同組合に反対され、再建意思確認のため会社従業員に対し本件署名活動を行った。申立人組合は、この署名活動に反対するよう指令を出し、申立人X1らは埼玉工場において署名拒否の組合活動を活発に行った。会社としては、資本参加し、会社の会長に就任して陣頭指揮をとっているB2に対する関係においても、これに反対する組合及び署名を拒否した組合員に対し、好ましくない感情を持っていたであろうことは推認するに難くない。

(3) 本件配置転換の必要性について

会社は、第1、4(1)で認定したとおり、拡販体制強化のため工場の生産部門から各支店の販売部門へ従業員の配置転換を実施することの必要性を感じ、その旨組合に申し入れた。組合は、第1、4(2)で認定したとおり、その配転に同意しているので、本件配転は業務上の必要性が認められ、配転の必要性については当事者間に争いはない。

(4) 配置転換の方法等について

会社における配転の方法は、昭和52年2月の配転までは第1、2(2)及び(8)で認定したとおり、昭和49年7月26日付け覚書により労使双方協議のうえ人選及び差替等が行われたが、本件配転においては第1、4(3)で認定したとおり、昭和52年11月30日付け覚書によって行われた。本件配転においても会社と組合との間に第1、4(7)及び(8)で認定したとおり労使折衝が行われ、組合が配転の変更等を申し入れたのに対して会社はこれを拒否し、当初発表の人選を固執したことが認められる。

しかし、昭和52年11月30日付け覚書には従前の覚書と異なり組合に同意権が与えられているものとは解することはできず、又、手続等において強引すぎる点があったとしても第1、4(13)等で認定したとおり、一部配転先の変更及び再配転を行っていることを考えれば、配転交渉につき、会社に全く誠意がないと断ずることはできない。

(5) 会社の人選基準及び人選理由について

ア 会社は、第1、5(1)で認定したとおり、一般的人選基準として営業適性、家庭の事情及び出身地等を設定し、第1、5(2)で認定したとおり、申立人ら配転該当者の配転当時の身上等を考慮し上記人選基準に基づき個別的に人選理由を明示している。これらの基準及び人選の理由については、会社の業務上の必要性に基づく配転としては社会通念上特に不合理とは言えず、この限りでは不当労働行為性は認められない。

イ 申立人らの配転拒否理由は、第1、6(1)及び(2)で認定したとおりである。即ち、組合らは、署名拒否者を集中的に人選し、組合役員及び組合活動家を意識的に指名し、更に、従来の配転手続と異なりあくまでも当初発表した人選に固執した、とするものである。

署名拒否者及び組合役員等を理由とする人選については後記(6)で判断するとして、まず、申立人X1らの個別的拒否理由について判断する。その主な理由を挙げると次のとおりである。①製造職場を希望又は条件にして入社した。②組合役職上支障を来す。③長男であり、将来両親の面倒をみる。④自動車運転免許を持っていない。⑤対人折衝が不得手で性格的に営業には不向きである。⑥配転基準が不明確である。しかし、①については入社のも動機について述べているにすぎず、職種を特定して入社したものではない。②については後記(6)において判断する。③については、親も若く、差し迫って考慮すべき特段の事情もない。④については、自動車運転免許は営業に不可欠のものではない。⑤については、全疏明をもってしても営業適性がないと断定できない。⑥については、前記アで判断したとおり不明確とは言えない。よって、申立人X1らの上記①及び③乃至⑥の拒否理由は認められない。

(6) 本件配置転換の不当労働行為性について

会社が、企業再建のため業務上の必要性に基づく配転であると主張して挙げた人選基準及び人選理由についての判断は以上のとおりである。しかし、会社が申立人X1らに

対し、配転に名をかり組合を弱体化することを企図して行った配転であったとすれば不当労働行為に該当することは論をまたない。

そこで、申立人組合員らが主張するとおり、組合の弱体化を企図して組合役員及び同活動家を含む誓約署名拒否者を意識的に指名したか否かについて判断する。

ア X 5 について

X 5 については、①第 1、5 (2) オで認定したとおり、昭和46年度以降組合役員に選出され、特に同48年度からは連続して入間支部三役の重要な地位をしめ、同51年度以来の激しい緊張と対立の中心にあって勤務時間の延長及び誓約署名拒否の際入間支部書記長として組合活動の指導的な立場にあったことから、会社が同人を嫌悪していたことがうかがわれること、②同人を配転すると入間支部運営に著しい支障があると考えられること、③第 1、4 (5) で認定したとおり、入間支部においてはかつて支部三役が配転されたことがなかったこと、④会社は、本件配転直前に行われた応援販売において、同人の書記長たる地位を考慮のうえ、労使間で詳細な覚書を作成し組合活動に支障を来さないよう配慮したのに本件では全く配慮していないこと、⑤第 1、5 (2) オで認定したとおり、同人は配転の人選直後結婚し有世帯者となった。他の有世帯者は通勤の便が考慮され近県に配転されたが、同人については埼玉工場の配転対象者29人のうち配転内示後三分の一を超える10人について任地の変更を行ったにもかかわらず広島支店への赴任に固執して変えなかったこと、及び第 1、7 (5) で認定したとおり、懲戒委員会でX 5 に対し弁明の機会を与えなかったことなどから判断して、同人に対する配転は、配転に名をかり組合弱体化を企図して行ったものと断ぜざるを得ない。

従って、会社の同人に対する同52年12月21日付け東京支店へ、同53年7月19日付け広島支店への各配転命令はいずれも同人を不利益に取扱い、同人を配転することによって組合の弱体化を企図したもので労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ その他の申立人について

申立人らが主張するように、本件配転該当者29人のうち27人が誓約署名拒否者であり、現在の組合役員及び過去において組合の役員であった者が多数含まれていることは、第 1、4 (10)、第 1、5 (1)、(2) 及び第 1、6 (1) で認定したとおりである。よって、申立人X 1 らに対する配転も不当労働行為ではないかとの疑いがないではないが、本件の全疏明をもってしても組合弱体化を企図して誓約署名拒否者及び組合役員等を集中的に指名したと断定することはできない。

組合役員についてみても、中央委員は、大会につぐ議決機関である中央委員会の構成員であるが、常時活動しているものではなく、支部執行委員と同様従来これらの役員が配転の対象者にならなかったという特段の事情はない。

又、配転後他の者を補充することができない理由、及び役員の補充ができず支部運営に著しい支障を来したと認定するに足る具体的事実の疏明がなく、かつて支部組合の役員であった者が配転当時支部組合の活動家であったとする疏明もまた十分ではない。組合役員歴のない者についてはなおさら組合活動を理由に嫌悪しなければならぬ特段の事情を認めることはできない。

第 2、2 (5) で判断したとおり、本件配転は合理的人選において行われたと認められ

るので、その余の申立人らに対しては、申立人組合らが主張する不利益取扱い及び組合弱体化のため、配転に名をかりた不当労働行為であるとは認めることができない。

3 本件懲戒解雇について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らは、会社のX5に対する昭和54年6月22日付け懲戒解雇は、同人が配転に応じなかったことを理由に解雇したものであり、その真の意図は前記署名活動及び配転の場合と同じく同人を不利益に取扱い、かつ、申立人組合を嫌悪し、組合の中心的役員を解雇することにより組合組織を弱体化することを目的として行われたものであって、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と主張する。

イ これに対し会社は、署名活動及び配転はいずれも会社再建のための業務上の必要性等に基づくもので合理性がある。会社においては、配転を拒否した者に対してはすみやかに懲戒解雇の措置をとるのが通例であるが配転命令後極めて長期間解雇の措置をとらず、その間社長等が繰り返し赴任要請を行って来た事実をみても本件懲戒解雇がX5の組合活動を嫌悪したことによる不当労働行為でないことは明らかである、と主張する。

よって、以下これについて判断する。

(2) 本件懲戒解雇の不当労働行為性について

会社が配転命令発令後長期間懲戒解雇の措置をとらず、会社社長名文書をもって最終的に赴任の要請及びその意思を確めた後、懲戒解雇の通知をしたことは第1、7(5)及び(6)で認定したとおりである。しかし、署名活動及びX5に対する配転が不当労働行為であることは第2、1及び第2、2で判断したとおりであり、本件懲戒解雇が配転に応じないことを理由としてなされたことは明らかであるから、不当労働行為による無効な配転命令に従わないことを理由とする懲戒解雇もまた無効と言わなければならない。従って本件懲戒解雇もX5を不利益に取扱い、同人を解雇することによって組合の組織を弱体化することを目的として行われたものであって、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。

4 申立人らは、埼地労委昭和52年（不）第8号事件において、会社の組合に対する署名活動の即時中止を求め、又、署名の有無にかかわらず申立人組合の組合員に対して不利益な取扱いをしてはならない旨救済を求めているが、昭和52年10月4日以降署名活動を行っていないことなどの事情を考慮して主文のとおり命令で足りるものと判断する。

5 申立人らは、埼地労委昭和52年（不）第12号事件において、埼玉工場に対しても配置転換及び懲戒解雇処分の各取消並びに謝罪文の掲示を求めているが、本件においては会社に対して主文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。

第3 法律上の根拠

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56年6月29日

埼玉県地方労働委員会

会長 福田 耕太郎