

命 令 書

申立人 X

被申立人 太陽誘電株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人太陽誘電株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、群馬県高崎市）に本社を置き、群馬県内に4工場、研究所等を有するほか、国内外に営業所、出張所及び関連会社を有して無線及び通信機材の製造並びに販売を業とする会社で、審問最終時の従業員数は1,666人（うち正規従業員1,128人）である。

(2) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和45年3月入社以来会社の従業員であるが、本件申立てに係る配転命令を拒否しており、現在就労はしていない。

(3) Xが所属する太陽誘電労働組合（以下「組合」という。）は、会社及びその国内子会社である太陽化学工業株式会社の従業員を以て組織され、高崎市栄町にある会社の江木工場敷地内に本部を置くほか、江木、榛名、中之条、東京及び太陽化学の5支部を設け、審問最終時には977人の組合員を擁している。

2 本件配転に至るまでのXの会社における経歴

(1) Xは、昭和45年3月群馬大学工業短期大学部工業化学科を卒業後、同月21日分析技術者として会社に入社し、当時アルミ固体電解コンデンサの製造を行っていた江木工場第三製造課に配属された。入社当初のXは、アルミニウムを中心とする原材料及び工業用水等の分析業務を担当していた。当時女子従業員の基本給はほとんどが1等級に格付けされていた中で、Xは入社時から上位の2等級の待遇を受けていた。

(2) 昭和48年当初、Xは扁桃腺炎に悩み、当時開発部長であったB1（以下「B1部長」という。）に辞意を表明したが、B1部長はXの入社について仲介の労をとった経緯もあって慰留し、Xも翻意して会社に留まった。

(3) 昭和49年頃、第三製造課の業務が韓国にある関連会社に移管されたことにより、従来Xが担当していたアルミニウムの分析業務は、会社内では不必要になった。

(4) 昭和50年10月、Xは江木事業部（江木工場を改称したもの）の総務課に配転となり、公害、原材料、工業用水等の定型的分析業務を行った。

(5) 昭和52年2月、Xは総務課から分離して設置された施設課に配転となったが、納入メーカー又は外注による分析が可能となったので、Xの担当していた分析業務は漸減した。そして同人は、同年3月罹病して2か月間欠勤し、復職後同課で図書の管理や電子機器

に関する海外専門誌の翻訳等の業務を行うようになった。

Xが施設課勤務中の昭和53年当初、会社内において四三酸化鉛が流出する事故があり、Xは労働安全衛生委員であったことからその処置のために離席したところ、B2総務課長（以下「B2課長」という。）から無断離席であるとして注意を受けた。このことに関しXはB3施設課長に対して、同課長から離席の許可を得ているのにこのような注意をされるのは納得がいかないと抗議したことがあった。

- (6) 昭和53年3月、施設課が廃止されると、Xは技術研究所管轄下で電子部品の原材料等の研究開発を担当するB4研究室に配転となり、B5副長の補助的業務に携わった。

B4研究室勤務中XはB5副長から「私用電話は勤務時間外にすること」、「たまには早く出勤して掃除をしたらどうか」、「夏休み前の有給休暇はとらないように」等の注意を受けたことがあった。

- (7) 昭和53年9月、Xは江木事業部省力課に配転となり、伝票や工具の管理、出欠の確認など会社でいう工務の仕事を担当するようになった。

3 Xの組合活動歴について

- (1) Xは、昭和49年春頃から組合結成準備会に参加し、組合規約等の整備のため起草委員会が設置されると、その委員に就任した。

- (2) 昭和49年11月17日に組合が結成されると、Xは初代中央執行委員、教育文化部長になり、以降第2期目は中央執行委員、書記次長、第3期目は中央執行委員、調査部長、第4期目は江木支部執行委員、同支部福利厚生部長をそれぞれ歴任し、本件配転当時は大会に次ぐ議決機関である中央委員会の第5期中央委員（江木支部の支部委員兼任）であり、昭和54年9月まで任期を全うした。

4 会社の合理化の経緯

- (1) 会社は、昭和52年2月末の決算においては年間19億円近くの所得を計上したが、昭和53年同期の決算では約3,800万円と大幅に所得が低下したことから、会社の体質改善を必要とするに至った。そのため会社は、組合の了解を得たうえで昭和53年5月に200人の希望退職者を募集したが、約80人がこれに応じたのみであった。

- (2) 昭和53年9月26日、会社は「国内需要の減少、円高による輸出の不振などにより、更に会社の体質改善が必要となっているので、第2次希望退職を行いたい。」旨を組合に提案し、最終的に組合の了解をとりつけ、昭和53年10月17日から同月31日までの期間に300人の希望退職者を募集したところ、200人前後の者がこれに応じた。

- (3) 第2次希望退職者募集期間以前及び期間中、会社は従業員に対して合理化に関する個人面接を行ったが、組合からは従業員を動揺させる行過ぎた行為であるとして抗議がなされた。

Xに対しては、10月18日頃、当時江木事業部長であったB1部長が「江木事業部ではあなたの分析技術を生かせるチャンスはない。退職して他の天地を探してみてはどうか。」と退職を勧奨したが、Xはこれに応じなかった。

- (4) 昭和53年12月21日、会社は「少数精鋭、責任分担の明確化を図り、効率向上を目的とする」という趣旨の機構改革を実施し、従来の組織を事業部制から本部制に改めた。

- (5) 昭和53年10月から翌年3月にかけて第2次希望退職者募集及び機構改革に伴い200人を超える規模の人事異動が実施されたが、この中には、技術系から営業系への異動等専門

分野以外の職種に変更された者が少くとも10人はおり、また、中央委員、支部専門部長クラスの組合役員がX以外にも8人含まれていた。

5 A1及びA2の配転の経緯

(1) A1の配転

昭和53年10月18日、江木事業部IC課の技術系従業員A1（以下「A1」という。）は、ICの販売を推進するという目的で営業担当として愛媛県松山駐在所への配転を内示された。A1は家庭の事情で配転を拒否し、組合江木支部もこの件について会社と協議したが、会社の配転の意思が固かったため、A1は12月5日松山に赴任した。なお、A1は配転当時組合江木支部の選挙管理委員を務めていた。

(2) A2の配転

ア 昭和53年12月6日、江木事業部技術課の技術系従業員A2（以下「A2」という。）は、ハイブリッドICの販売を推進するという目的で営業担当として東京本社の販売推進部への配転を内示された。A2は、組合江木支部執行委員で教宣部長であること、父親が病気で介護が必要であることを理由に配転を拒否した。組合江木支部も配転撤回を求めて会社と協議を重ねたが、会社は業務上の必要性を主張して配転を変更する姿勢をみせなかった。

イ 会社は、昭和54年1月11日以降A2を欠勤扱いとした。同日開催された組合江木支部執行委員会においてはA2の配転問題について結論が出せなかったが、1月19日の組合の中央執行委員会において、A2の配転拒否理由には妥当性がないという結論となった。

ウ 翌1月20日、A2は会社から「これ以上就業拒否状態が続けば、就業規則上解雇する事態になることもありうる。」と通告されたため、組合の結論に従って1月23日東京へ赴任した。

エ A2は、組合結成以来本配転まで組合の中央及び江木支部の執行委員を歴任していた。

6 本件申立てに係るXの配転の経緯

(1) 製品管理部製品管理二課への配転

ア 前記第2次希望退職者の募集に伴う人事異動によって、群馬郡榛名町木戸原にあるので通称木戸原倉庫といわれる製品管理二課（韓国の関連会社で生産するコイルとアルミ製品の発注、受入れ及び国内ユーザーへの納入という業務を行っている。機構改革前は配送管理課と称していた。）のアルミ担当係長が本社に転出したあと欠員となっていたため、製品管理部B6次長（以下「B6次長」という。）は、B7総務部長（以下「B7部長」という。）にその補充を要請していた。

イ 昭和53年12月13日に開催された部次長会議において、機構改革後に製造本部生産技術部次長（省力一課長兼務）に就任することが内定していたB8（以下「B8次長」という。）は、機構改革の一環として間接部門から直接部門へ振向けうる80人の人員のリストアップを指示された。

B8次長は、従来の経験から工務の仕事はパートタイマーで十分であると判断し、また省力一課（機構改革前は省力課）の仕事量が大幅に減少する予定であったので、省力一課で工務の仕事をしていたXを80人の異動要員の1人に決定した。

ウ リストアップされた80人の全般的異動に関しては、総務部長、人事課長、各工場の総務課長などで構成する総務委員会において決定した。

しかし、Xについては、アルミニウムに関する知識があること、女子従業員では稀な2等級であることなどから、会社の中でも重要な部門である製品管理部の仕事をこなせるものとB7部長が判断し、B6次長にその旨を連絡して受諾回答を得た。

エ 昭和53年12月20日、B1部長はB2課長を同席させたうえで、Xに対して「製品管理二課は非常に重要な部門であるので、そこで力を尽くして欲しい。」旨の説明をして、昭和54年1月21日実施の異動を内示した。これに対してXは、12月22日B2課長に通勤距離が遠いことを理由として拒否回答をした。

オ Xからこの配転についての取組みの要請を受けた組合江木支部は、12月27日付けで会社に検討を要請する文書を提出した。翌28日、会社は、12月20日付けで組合から女子の通勤距離に関する要請書が提出されている事情を考慮し、上記の配転を事実上撤回した。

(2) 製品管理部製品管理一課キット係への配転

ア 製品管理一課キット係（以下「キット係」という。）は、会社が芝浦梱包運輸株式会社（以下「芝浦梱包」という。）の高崎市大類町所在の施設を借りて、会社従業員2人程度が常駐し、その指導の下に芝浦梱包の従業員10ないし12人位に必要な部品をセットに組み立ててユーザーへ納入するという業務を担当する部署である。

イ キット係の業務が増加しているにもかかわらず、第2次希望退職者の募集によって会社のキット係女子従業員が欠員となっていたため、B9キット係長から補充を要請されていたB6次長は、キット係なら通勤距離に問題がないと判断し、昭和54年1月16日にB2課長にXの異動を要求した。

ウ B2課長は、B10製造本部長の判断を仰ぎ、翌17日にB8、B6両次長にXのキット係への異動が決定したことを連絡した。

エ B8次長は、Xの工務の仕事を引継ぐべきパートタイマーの確保に若干の日時を要したが、その見込みがついたので2月8日頃Xの3月1日付け転出が可能であることをB2課長に連絡し、B2課長は2月10日頃この旨をB6次長に通知した。

オ 2月13日、B8次長はB2課長を同席させたうえで、Xに対して「芝浦梱包へ行って管理的な業務をしてもらおう。」旨を説明して配転を内示したが、Xは「本配転は会社の一連のいやがらせの延長であり、不当である。」と述べたのみで諾否の回答をせず、直ちに組合江木支部の役員にこのことを報告した。

カ 2月21日、B8次長は、Xに対して配転辞令を交付する一方、後任のパートタイマーを連れてきて業務の引継ぎを指示した。Xは、辞令の受取りを拒否するとともに、パートタイマーへの業務引継ぎについては、昭和49年に組合と会社との間で締結された「人事異動に関する協定書」（以下「異動協定」という。）に違反していると抗議した。

異動協定には、「人事異動の実施にあたって、会社はその旨を予め本人に伝え、本人の意思を尊重して行う。ただし、本人が特別に異議ある場合のみ組合と会社は協議決定する。」、「人事異動に際して会社は、①業務上の必要性、職務が本人に適するか、人選が妥当であるか等を十分検討する、②本来本人が持っている経歴や技能を尊重する、

③労働条件を著しく低下させない」等5項目を配慮することなどが規定されている。
キ Xは、組合江木支部に対して2月22日付けで本配転についての取組みを要請する文書を提出する一方、翌23日当委員会へ本件不当労働行為救済申立てを行った。

組合江木支部に示したXの配転拒否理由は、おおむね次のとおりである。

- ① パートタイマーの採用拡大及び本配転を受入れることは、女子従業員の雇用不安につながる。
- ② 全く別会社へ行くことは納得できない。
- ③ 本配転は、従来からのいやがらせ的扱いの延長とも受取れる。
- ④ 組合の中央委員である。

ク 組合江木支部は、Xの要請に応じて2月27日付けで会社に要請書を提出したが、これは前記配転理由③の事実と、パートタイマーへの業務引継ぎが異動協定違反ではないかという2点について質問し、以上の2点が明らかになるまで異動を実施しないよう要請する内容の文書であった。

ケ これに対して会社は、2月28日組合江木支部に回答書を提示するとともに、B11労務課長が同支部の執行委員長及び書記長にその説明を行った。会社の回答は、①会社は、パートタイマーへの業務引継ぎは当然のことであり、また異動協定には業務引継ぎに関する規定がないので、同協定の違反はないと考えている、②会社はXに対していやがらせを行っていないし、いやがらせの内容が具体的でないので調査もしかねる、③Xの配転は辞令どおり3月1日付けで実施する、との内容であった。

コ 3月1日、組合江木支部は執行委員会を開催し、Xの配転問題を討議した結果、異動協定違反及び不当労働行為はないとの結論となった。その後組合の中央執行委員会も同支部の結論を支持することを決定し、中央委員会の了承を得ている。

サ 同じ3月1日、B8次長が配転の辞令及び業務命令書をXに示して配転に応ずるよう勧告したが、Xは拒否した。

シ 翌3月2日、B6次長がXを説得したが、Xは「製品管理部の仕事はいやではないが、会社の一連のいやがらせがあるから配転には応じられない。」と述べて拒否した。Xが言った会社の一連のいやがらせは、「総務課にいたとき『あんな仕事はしなくてもいいんだ』と言われ、B4研究室にいたときには『あんな者は使いものにならない』と言われた。ところが今回製品管理部への異動に際して『期待してます』と言われ、あまりにも矛盾しすぎている。」という内容であった。

B6次長は、「いやがらせの問題については、配転に応じた後でも解決できるのではないか。」と説得したが、Xはこれに応ぜず、結局この日以降欠勤扱いとなった。

7 Xの賃金問題について

(1) 昭和50年6月3日、組合と会社との間で職能給の導入について労使がそれぞれ検討するという内容の覚書が取交わされた。それに基づいて組合に賃金委員会が設置されると、Xは賃金委員として職能給を導入することに批判的な主張をしていた。

(2) 昭和54年5月25日、組合と会社は、同年3月21日付けで従来的一本建て基本給制度を廃止し、本人給と職能給とからなる新基本給制度を導入する旨の協定を締結した。

職能給は、11の等級に区分されており、9つの職掌区分のうち、事務職掌は1ないし7等級、技術職掌は4ないし9等級に格付けされることになっている。

- (3) 新基本給制度への移行基準によれば、従来2等級であった者は、本来従事すべき職務及び職務遂行能力を基に、従来の職務、基本給の等級及び勤務成績を参考として職能給が2ないし4等級に格付けされることになっていたが、実際には2等級女子従業員では職能給3等級（女子では最高）に格付けされた者が若干名いたのみで、大半の者の職能給は2等級に格付けされた。女子従業員全体でみても、約3分の1の者の基本給が減額される結果となったが、減額分については3年間を限度として調整手当が支給されることになっている。
- (4) Xは、旧基本給上では2等級44号俸142,250円を支給されていたが、新基本給上では事務3級の格付けで職能給2等級51号俸の辞令を受けたため、基本給において3,450円減額された。

第2 判断及び法律上の根拠

1 Xの主張

Xは、キット係への配転及びそれを前提とする基本給の減額が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、以下のように主張する。

(1) 配転の目的及び手続の不当性について

XはA1、A2とともに組合結成以来熱心に組合活動を行ってきたが、会社はこの3人を過激派呼ばわりしたり、Xに対して種々のいやがらせを行うなど、Xらを嫌悪していた。そして会社は、この3人に対して組合活動が事実上不可能となる職場へと次々に配転を命じたものである。

また会社は、Xが配転を承諾せず組合に対して取組みを要請していたにもかかわらず、組合の検討期間も置かずパートタイマーへの業務引継ぎを強要したり、異動協定には、本人が特別に異議ある場合「組合と会社は協議決定する。」との同意約款の規定があるにもかかわらず、同協定に基づく組合からの協議要請に応じないなど、配転を強行していることからみても、本配転は不当である。

(2) 不利益取扱いについて

Xに対するキット係への配転命令は、次の点で組合活動家に対する制裁としてなされた不利益取扱いである。

ア キット係の職種は、工学系の短大を卒業し、入社以来技術者として分析業務に携わってきたXの経歴、資質等を見れば、本人の意思に反するものであって、異動協定に違反する不当なものである。

イ キット係への不当配転を前提として会社は、本来技術職掌であるXを事務職掌に位置付けて新基本給を決定したため、職能給を2等級に格付けられて基本給が減額される結果となった。従来のXの職務内容からすれば、少なくとも4等級に格付けられて然るべきである。

ウ キット係への配転により、Xは組合の組織上所属支部が江木から榛名に変更されるため、中央委員を解任されるばかりでなく、基本的な組合活動の場である職場会に参加することも不可能となる。

(3) 支配介入について

会社は、X、A1及びA2の3人が組合に影響力を有していることを熟知し、その影響力を減殺しようとする意図の下に実質的に組合活動ができなくなる職場へと配転させ

たのであり、このことは組合に対する支配介入である。事実本件配転後Xが所属していた職場会の開催回数が減少するなど組合への影響が生じている。

2 会社の主張

会社は、Xのキット係への配転が不当労働行為ではないとして、以下のように主張する。

(1) 配転の目的及び手続の正当性について

会社は、昭和53年に収益が大幅に落ち込んだため、体質改善策として2度にわたる希望退職者の募集と機構改革を実施した。それに伴って会社は従業員の大規模な人事異動を行ったが、この一環として業務上の必要性からXの配転を決定したもので、通勤距離の配慮もしている。本配転に関して会社に不当労働行為意思はないのであって、Xらを過激派呼ばわりした事実もないし、Xにいやがらせと非難されるような言動も行っていない。

また、Xのキット係への配転に関して組合からは異動協定に基づく協議要請はなく、単なる質問書が出されたのみである。しかも、組合は会社の回答に納得しているのであり、その後も協議要請はなされていない。したがって、本配転の手続上も何ら不当性はない。なお、異動協定の「組合と会社は協議決定する。」との規定は同意約款ではない。

(2) 不利益取扱いについて

Xのキット係への配転は、不利益取扱いに該当しない。

ア 会社は、Xが従来担当していた分析業務を必要としなくなっている事情の中で、2等級のXの経歴等を考慮し、管理的な内容の仕事をしてもらうという意図で配転を命じたもので、異動協定の趣旨を尊重している。

イ 新基本給制度の導入に伴うXの基本給の格付けは、キット係でXが担当すべき職務に相応したものである。従前と同程度の等級に格付けされた女子従業員も多いこと、Xの従来勤務成績が芳しくなかったことからしても、Xを4等級に格付けすべき根拠はない。

ウ Xが本配転に応じたとしても、組合活動が全くできなくなるわけではない。X以上の組合役員歴がある者ですら会社の危機的状況を理解し、事業部間異動にも応じているのである。

(3) 支配介入について

会社は組合の組織運営について何ら支配介入をしていない。組合がXのキット係への配転について不当性はないとしている以上、本配転による組合への支配介入はありえない。

3 判断

(1) 配転手続について

ア Xは、組合から異動協定に基づく協議要請がなされたにもかかわらず、会社がこれを見做してキット係への配転を強行したので不当であると主張する。しかし、認定した事実6の(2)のク及びコのとおり、組合江木支部は会社に質問の内容を持つ要請書を1度提出したのみで、その後すぐ本配転に不当性がないと決定していることからすれば、組合からは異動協定に基づく協議要請はなかったものと認めざるをえない。

したがって、配転手続上の異動協定違反問題は生じないのであって、組合からの協議要請を前提とする同協定の「組合と会社は協議決定する。」旨の規定が同意約款であ

るか否かについて判断するまでもない。

イ ①キット係への配転の内示に際して会社が芝浦梱包と会社との関係を十分説明しなかったため、当初Xが別会社へ出向させられるものと思い込んでいたこと、②Xが配転に不服を述べて組合に取組みを要請している間に、会社が辞令交付とともにパートタイマーへの業務引継ぎを行わせたこと、の2点については、会社の配転手続に配慮を欠く点があったとの指摘を免れないが、Xも積極的に芝浦梱包と会社との関係を知ろうとしなかったこと、製品管理二課への配転は通勤距離の問題で撤回したが、キット係なら問題がないと会社が考えて配転手続を進めていたこと、を認めることができるので、手続が不当であるとして会社を非難するまでのことでもない。

(2) Xに対する会社のいやがらせについて

Xは、組合活動を理由として会社の職制からさまざまないやがらせを受けており、製品管理部への配転はその延長としてなされた不当なものであると主張する。

たしかに、四三酸化鉛流出事故の際、B2課長がXの離席の理由を十分確かめもせず注意したことや、会社が体質改善を急いでいる状態であったとはいえ、B1部長がXに「会社ではXの技術を十分生かせるチャンスはない」からと退職を勧奨しながら、まもなく「製品管理二課は非常に重要な職場であるからXの能力に期待している」旨述べて同課への配転を内示したことについては、Xが会社に対して不信感を持つに至ったことも理解できるが、X以外のA1、A2をはじめとする組合活動家について、会社がXに対すると同様のいやがらせを行ったとの主張、立証がなく、上記B2課長及びB1部長の言動を含めてXがいやがらせだと主張する会社職制の言動は、Xとの個人的人間関係及び平素のXの勤務状況に対する評価から来る感情の摩擦と認められ、Xの組合活動をことさらに嫌悪して行ったものとまでは認めることができない。

(3) 不利益取扱いについて

ア Xは、キット係の職種が本人に適さず、異動協定に違反する不当なものであると主張する。

しかし、Xが担当していた分析業務は、Xの入社当時には会社にとって必要であったものの、アルミ固体電解コンデンサ製造工程の韓国移管、納入メーカーの分析技術の向上、分析業務の外注化等によって会社ではほとんど必要としなくなった事情が認められる。

のみならず、会社はXの2等級という職能をある程度考慮し、キット係で管理的な業務を担当させることを予定してその旨をXに内示したのに対し、Xは組合へ本配転について取組みを要請する際に職種に関して一切問題にしていなかったばかりか、昭和54年3月2日X自身がB6次長に対して「製品管理部（キット係）の仕事はいやではない。」と述べている。

以上の点からみて、Xの主張には合理的理由を認めがたい。

イ Xは、新基本給において職能給2等級に格付けされ、基本給を減額されたことが不利益取扱いであり、本来技術職掌で4等級以上の格付けをされるべきであると主張する。

しかし、Xの技術に見合った分析業務が会社内には存在しないこと、Xは既に省力課において工務という事務的な仕事に携わるようになっていたこと、キット係の仕事

が事務的なものであることからすれば、事務職掌に位置付けをされたとしてもやむを得ないものと言わなければならない。また、他の2等級女子従業員の基本給への移行状況と比較しても、特にXが不利益に扱われたわけではないこと、女子従業員では4等級以上の者が存在しないことは認定した事実7の(3)のとおりであって、会社がキット係への配転を行わなかったならばXが4等級に格付けされていたものとは認めがたい。

したがって、Xの主張には理由がない。

ウ Xの組合活動上の個人的不利益に関しては、(5)において判断する。

(4) 支配介入について

Xは、A1、A2を含めた3人の配転が一連の組合活動家の排除策として行われたもので、組合への支配介入であり、事実本件配転命令後Xが所属していた職場会の開催回数が減少する等の事態が生じていると主張する。

しかし、①3人以外にも組合役員の異動が実施されていること、②A2及びXの配転について組合が同意していること、は先に認定したとおりであり、更に③Xは当初製品管理二課への配転を内示されているが、同課への配転に応じたとしても特に組合活動上支障があったとは認められないこと、④A1については注目に値する組合活動を行っていたとの疎明がないこと、を併せ考えると、Xらが会社の配転手続や自己の組合活動上の支障から配転に不満を持ち、会社から嫌悪されているとの感想を抱いたとしても、3人の配転が会社の一連の組合活動家排除策であるとまで認めることはできない。

また、Xのキット係への配転は、①Xがその配転に応ずると組合組織上中央委員を解任される事態となるにせよ（実際には解任されなかった）、組合江木支部がXの後任を選出すれば足りるとの態度であったこと、②本件配転命令後Xの所属していた職場会の開催回数が減少した事実があったとしても、その原因はX自身が述べているように、配転命令前の職場である省力一課の組合員の支持をXが得られなかったことにあるとみるべきであること、の2点からすれば、組合の組織運営に影響を与えたものとは認めがたい。

なお、Xは「組合員に対して大規模な配転命令を行ったりして組合の組織運営に支配介入してはならない。」との救済命令も求めているが、この点に関しては具体的な主張、立証がない。

以上のとおり、支配介入に関するXの主張には理由がない。

(5) Xの組合活動上の不利益について

キット係への配転によって、職場会への参加が困難となること、組合役員に立候補するのに不利であること等Xの組合活動上不都合な点が生ずるとしても、Xが通勤距離は若干遠くなるものの組合活動には特段支障のない製品管理二課への配転を拒否したことにもその原因があるうえ、上記判断(3)及び(4)のとおりキット係への配転について会社の不当労働行為の成立を認めるに足る疎明がないのであるから、このことを以て不利益取扱いとすることはできない。

(6) 結論

Xの製品管理部への配転は、会社の一連の体質改善策に伴う大幅な人事異動の一環として実施されたものであり、業務上の必要性があったとする会社の主張は、一応合理的なものと認めることができる。

一方、Xの主張については、会社の配転手続に配慮を欠く点を認めたとしても、なお不当労働行為の成立を認めるに足る疎明がないことは、上記判断(3)ないし(5)のとおりである。

したがって、本件配転は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和56年4月3日

群馬県地方労働委員会

会長 中山 新三郎