

東京、昭53不27、昭56.9.22

命 令 書

申立人 X

被申立人 岡本理研ゴム株式会社

主 文

被申立人岡本理研ゴム株式会社は、申立人Xに対して、次の措置を含め昭和53年2月2日付転勤命令および同年6月24日付懲戒解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。

- 1 原職に復帰させること。
- 2 解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人岡本理研ゴム株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都文京区）に本社を置き、大阪支店、名古屋営業所、神奈川工場、群馬工場、茨城工場を有して、従業員約1,800名（本件申立時）をもって、ゴムおよび塩化ビニール関連製品の製造販売を業とする会社である。

(2) 申立人Xは、昭和39年6月10日会社の中卒者として雇用され、以後群馬工場において、43年6月まで履物製造作業（半製品を加硫釜へ入れる台車の運搬、射出成型機の操作、靴底圧着機の操作など）、52年9月までゴム布、チューブ、タイヤの各製造作業、ついで素材課においてゴム精練に必要な素材を配合する作業に従事していたところ、後記のように、53年2月2日付で営業員として本社への転勤を命ぜられ、これを拒否したところ同年6月24日付で懲戒解雇された。

2 Xの組合活動等

(1) 会社には、申立外岡本理研ゴム労働組合（以下「組合」という。）があつて、本件申立時には、その組合員数は約1,250名であり、本社支部（約170名）、神奈川支部（約380名）、群馬支部（約700名）の三支部により構成されていた。そして、三支部のうち群馬支部は、組合の意思を決定する代議員、中央委員のそれぞれ過半数を占め、組合運営の中核的存在であった。しかし、組合は、その執行部については三支部間の均衡を考慮して、11名の中央執行委員が本社支部から2名、神奈川支部から4名、群馬支部から5名の割合で選出されるよう、また、そのうちいわゆる組合三役（委員長1名、副委員長2名、書記長1名、書記次長1名）も特定の支部に片寄せよう運営を行ってきた。

(2) ところで、組合は、総評化学産業労働組合同盟（以下「化同」という。）に加盟していたが、このことに対し会社は、上部団体名を記載した組合文書の受領を拒否したり、上部団体名を削除するよう要求したりした。また、給料袋の中へ「企業の事情を知らない

ナショナルセンター（上部団体）の方針に忠実すぎると、従業員全部を不幸におとしめる世の中の実例をよくながめて、反省を願うものであります」と記した文書をいれたり、時限ストを行った組合に対し「民間企業の労働組合は、企業内組合に徹しなければ誰も助けるものはいないという基本精神にのっとり、中執幹部は真に従業員の利益を考えて賢明に行動することこそ任務であります。いたずらに外部のスケジュールに乗り、硬直的な行動にならないよう厳重に警告すると共に、反省を促すものであります」という警告書をわたしたりした。しかし、組合が52年8月末日をもって化同を脱退し、同年9月1日に全日本ゴム産業労働組合総連合（以下「ゴム労連」という。）に加盟したのちは、会社は、上部団体を嫌悪する態度をとらなくなった。

(3) Xは、40年12月正社員になると同時に組合に加入し、翌41年9月に群馬支部の青年婦人部役員に就任して以来、同支部の執行委員等を歴任したのち、49年9月から52年8月まで組合の中央執行委員をつとめた。また、同人は、50年9月から52年8月まで化同北関東地方本部の評議員を兼務し、その間に生じた前記の組合が化同を脱退しゴム労連へ加盟する事件の際には、組合の組織検討委員会（委員長、書記長、組織部長および各支部代表3名で構成）の群馬支部代表となり、組合が引き続き化同にとどまるべきとの立場で群馬支部をとりまとめるよう活発に活動した。この化同脱退、ゴム労連加盟は、組合大会で23票対21票の僅差で決定されたものであるが、同じ大会でXは副委員長に選出された。

(4) 会社は、Xに対し次のような行動を行った。

- ① 50年春闘の団体交渉の席上、会社のB1総務部長は、中央執行委員として交渉に臨んでいたXに対し、「マルクスのいっているようなことをいう」と非難した。
- ② 同年夏の組合役員選挙の際、B2群馬工場次長は、群馬支部の「首席」代議員に対し、次期役員にXを選ぶなど干渉した（支部で最高票を得た代議員を「首席」と称し、各支部の「首席」と各支部長が協議して次期役員候補を選考する組合運営が行われていた）。
- ③ 51年春闘の団体交渉の際、B1総務部長は、Xに対し「三角定規みたいなことをいう」と非難した。
- ④ 同年夏の組合役員候補者選考に際し、B3副工場長は、群馬支部代議員に対しXを次期役員からおろせと干渉した。
- ⑤ 52年1月、群馬支部労使協議会後の会食の席上、B4工場長は、Xに対し「いまの組合のなかでじゃまなのはC1とXなのだ。お前もC1みたいになりたくなかったらおとなしくしろ」と発言した（神奈川支部出身のC1書記次長は、51年秋闘の団体交渉の席上、B5社長に「お前をこの会社にいられなくしてやる」といわれ、その後仕事を与えられない状態が続いた。同人は、52年1月「家庭の事情」を理由に組合役員を辞任した）。
- ⑥ 52年夏の組合役員選挙の際、B6群馬工場次長は、Xに対し、「そろそろ組合役員をやめたらどうなんだ」と発言した。
- ⑦ 同年11月30日、年末一時金に関する労使のトップ交渉をうけて、組合役員がその妥結を検討していた席へB5社長とB1総務部長が来て、同社長は、Xに対し「ぐずぐずいっているのはどうせお前だろう。そういう奴は本社へ来て営業の勉強しろ」と

発言した。

3 Xに対する本件転勤命令

- (1) 会社は、いわゆるオイルショック以後の経済環境の変化とそれに伴う業績の悪化に対応するため、生産部門の合理化、営業部門の強化、人員の圧縮・有効活用という基本方針をたて、履物部門においても、販売強化のため営業員の増員を実施してきた。これより、50年5月から52年7月にかけて群馬工場の製造部門から4名が本社履物部へ転勤した。

ついで52年12月中旬、会社は、群馬工場の従業員1名を本社履物部門の営業員として転勤させることを決定した。会社は、①営業適性があること、②履物生産に経験があること、③健康で30～35才であること、④運転免許を保有することという人選基準を設け、①過去に履物部門に在籍したことのある72名のうちから、上記基準を充たす6名を選び、②そのうち1名は、会社の資格制度上の無資格者であったので、無資格者は積極性や意欲に欠けるとしてこれを除外し、③残るXおよびC2、C3、C4、C5の5名を候補者にあげ検討した結果、Xが最適任であると決定した。

- (2) 上記検討に関し、次の事実が認められる。

ア C2について

資格は工手補2級で5名のうちXとともに最下位であるが、唯一独身である。

会社が同人を転勤させられないとした理由は、①新型タイヤ成型機の技術を習得したばかりであること、②両親の面倒をみななければならないことであるが、C2が習得した技術は、他の者でも容易に習得が可能であった技術であり、また、会社は、それまで従業員の転勤に際し、家庭の事情を配慮したことがない。

イ C3について

資格は工手補1級で、Xより上位である。

会社が同人を転勤させられないとした理由は、韓国への技術指導のため技術を習得中であったということであるが、同人がその後韓国へ出張した事実はない。

ウ C4について

資格は工手1級でC5とともに最高位である。

会社が同人を転勤させられないとした理由は、同人が流れ作業の責任者であったということであるが、同人は、53年9月に組合の委員長に就任し、組合用務のため離席することが多いにもかかわらず流れ作業の責任者の地位にある。

エ C5について

外国へ履物生産の技術指導に出張するほど履物に関する知識が深い。

会社が同人を転勤させられないとした理由は、同人がプラント輸出関係の要員であったということであるが、群馬工場にはプラント輸出関係の職場はなく、また、同人はプラント関係で外国へ出張した事実はない。

- (3) 53年2月2日午前、会社は、Xに本社履物部販売課への転勤を内示し、これに対しXは、転勤に応じられないと断わったが、同日午後4時頃、会社は転勤を発令した。しかし、Xは転勤辞令を受け取らなかった。

以後、後記の会社と組合の交渉と並行して、会社は、Xに対し転勤に応ずるよう説得を重ねたが、同人は、本社への転勤が不当労働行為であるとしてこれに応じようとしな

- かった。会社は、2月24日、Xに対し同月27日から本社で勤務するよう業務命令を発し、3月1日には、群馬工場の同人のタイムカードを取りはずした。
- (4) 組合は、現職の副委員長であるXの転勤問題を重要視し、「交渉の推移により、3月5日に予定している中央委員会の決議を経て第三者機関の審判を仰ぐ」ことを会社に通告したうえ、会社と少人数による交渉を重ねた。この交渉の過程で、B5社長から「本社へ籍を移したうえで当面仕事よりも組合用務を優先させてもよい」旨の発言があったものの、組合およびXは転勤を了承するに至らなかった。
- 組合は、この打開策を検討したすえ、3月3日、C6書記長が一人で（C7委員長は当日他の組合用務で不在であったので）会社と交渉を行った。席上、C6書記長は、「長くても3年で群馬工場へ戻れるよう文書で約束してくれるのなら、転勤に応ずるのも止むを得ない」旨申し入れ、これに対し、B5社長は、「約束はできないが申し入れの趣旨はよく理解する」旨答えた。
- この交渉の結果について、Xは、約束が不明確であると難色を示したが、中央執行委員会は、中央執行委員全員で3月3日の社長発言を再確認すれば文書による約束と同じ効力をもつことになるとの結論を出し、3月5日の中央委員会は、「中執行委員全員でC6書記長に対する3月3日の社長発言を再確認することを前提として、Xの転勤を認める」旨を決議した。
- 3月6日、組合は、会社に対し上記決議を伝え、中央執行委員全員による交渉を申し入れたが、会社は、中央執行委員全員での交渉を断わり、やむなくC7委員長、C6書記長およびXの3名が、社長発言を再確認すべく3月8日に会社と交渉することとなった。
- Xは、3月7日、組合の方針に従い一応転勤辞令を受け取った。
- (5) Xは、3月8日、組合の方針に従い始業前に入社したところ、会社は、同人に対しタイムカードに打刻するよう執拗に要求し、同人は打刻した。また、会社は、同人に本社内の挨拶回りを行わせた。
- ついで、当日午前10時頃から、C7委員長、C6書記長、X本人とB5社長、B1総務部長らとの間で、3月3日の社長発言を再確認をする交渉が行われた。しかし、B5社長は、他の話題を持ち出して話をそらし、主題に入るよう求めたC6書記長の発言に怒り出し、「そんなに群馬に戻りたいのだったら群馬に営業所を作ってやるからそこで働け。C6も近いうち本社へ来てもらう。C7は九州だったな。九州に営業所を作ってやるからそこで働け」などといって退席してしまい、交渉は決裂した。
- なお、Xは、上記交渉の決裂後、会社に対し、翌9日の中央執行委員会で再度の交渉を検討してもらい旨告げて、当日は終業時まで会社で時間をすごした。
- (6) Xは、翌9日の中央執行委員会で、社長発言の再確認が行われるよう再度交渉してもらいたい旨要求したが、中央執行委員会は、現段階でこれ以上の交渉は無理であると同人の要求を斥けた。そのため、Xは、転勤問題を個人で争う決意を固め、その準備のため3月10日から同月22日までの休暇をとり、まず、10日には群馬支部の臨時大会に出席し、「転勤は不当労働行為であるから個人で争うこととした」旨公表し、ついで同月16日本件を申立てた。
- (7) 組合は、3月下旬「調査委員会」を設け、Xの本件申立てが組合の決議に反する行動

か否かを検討したが、前記中央委員会の決議の「中央執行委員全員で社長発言の再確認を行う」という前提が狂ったとの理由で、Xを統制処分に付さないとの結論に達した。

- (8) 同年4月の春闘に関する団体交渉に際し、組合は、本件申立てを行い会社と争っているXが交渉員となつては交渉が円滑に進展しないとして、同人を社内の食堂で待機させたところ、会社は、Xが社内には団体交渉を行わないと同人の社外への退去を要求した。また、同年6月の夏期一時金に関する団体交渉の際にも、会社は、折から群馬工場での就労を要求していたXに対する懲戒処分をほのめかせて、同人を団体交渉に出席させぬよう組合に圧力をかけた。

4 Xの懲戒解雇

- (1) 前記のとおり3月22日まで休暇をとったXは、同月23日以降群馬工場において、同工場素材課での就労を要求し続けた。これに対し、会社は、Xの勤務場所は本社履物部販売課であるとして群馬工場での就労を認めなかった。このため、Xは、おおむね群馬支部組合事務所で待機する状態が続いた。

このXを、組合は、3月23日から4月10日まで連日、その後は断続的に、組合業務に従事(賃金カットを受けるが欠勤扱いとならない)させた。しかし、4月11日から6月22日までの間に、Xが組合業務に従事しない日が40日に達し、会社は、この40日が無断欠勤であるとし、就業規則に定める「正当な理由なく無断欠勤2週間以上に及んだとき」に該当するとして、6月24日付でXを懲戒解雇した(7月19日、本件追加申立て)。

- (2) その後同年8月に至り、会社は、群馬工場へ配属されていた同年4月入社の新入者をXの後任として本社履物部へ配置した。
- (3) 同年9月の組合定期大会で、Xの本件申立てを支持しない旨の執行部提案が賛成者零で否決され、同年11月の中央委員会では、「都労委の推移に関心をもって見守る、『組合犠牲者扶助規定』を準用しXの生活を援助する、労働委員会の結論を最大限尊重する」旨が決議された。
- (4) 会社は、Xを解雇した直後に、それまで群馬工場内にあった群馬支部組合事務所(C6書記長が群馬支部出身であったので、事実上の組合事務所であった)を工場外へ移転させ、同人の工場内への立入りを禁じ、また、工場内で行われる群馬支部大会へ同人が出席することも認めていない。

第2 判断

1 本件転勤命令について

[当事者の主張]

(1) 申立人の主張

本件転勤命令は、業務上の必要性、人選基準・人選の合理性が認められず、組合の中心的活動家であるXを嫌った会社が、同人からその組合活動の基盤を奪い、同人の組合活動を封じようとした不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件転勤命令は、業務上の必要性に基づき、合理的かつ正当な人選基準と人選により行われたものであり、また、本件転勤にあたり、会社は、副委員長たるXの組合活動について配慮を約束し、組合の組織運営上も何らの支障も生じておらず、しかも、組合もXも本件転勤を了承していたのであるから不当労働行為ではない。

[当委員会の判断]

(1) 会社が経済環境の変化と業績の悪化に対処する施策の一環として履物部門の販売強化を図ろうとしたことは、一般論としては肯けるところである。

① しかしながら、(ア)④会社が積極性、意欲の尺度とみる資格については、Xが最下位であること、⑤履物に関する知識、経験については、C5が最も豊富であること、⑥C2は、比較的転勤の容易な独身であること、⑦X以外の4名が現職を離れられないとする理由が薄弱であることなどからみて、会社が5名の候補者のうちXを最適任であるとしたことについては、必ずしも合理的理由が明らかでないこと、(イ)Xが営業適性を有しているとの判断については、同人が入社以来一貫して現場作業に従事してきたことからしてもにわかに首肯し難いこと、(ウ)Xが解雇されたのち同人の後任に充てられた者は、本件人選基準に合致しない新入社員であること、(エ)会社が本件転勤の人選基準を設定した直前である52年11月末に、B5社長は、Xに対し「本社へ来て営業の勉強をしろ」と発言していること等に徴すれば、本件転勤の業務上の必要性、人選の合理性は極めて疑わしいといわざるを得ない。

② 他方、(ア)Xの所属する支部は、組合員数の約6割を占め、組合の意思決定を左右するほどの拠点職場であり、Xは、同支部を基盤として選出された現職の副委員長としての地位にあったこと、(イ)しかも、Xは、会社の嫌悪していた「化同」に組合がとどまるべきであるとの立場から群馬支部をとりまとめるべく活発な活動を行ってきたものであること、(ウ)会社は、Xの組合におけるこのような立場と活動の故に、同人を組合役員中の強硬分子と認識し嫌っていたことが認められる。

③ 以上①、②を併せ考えれば、本件転勤命令は、会社が本社履物部門の営業強化策に藉口し、本社に転勤させることにより、組合役員中の中心的強硬分子であるXを組合の最大拠点である群馬支部から切り離し、同人の同支部における組合活動上の影響力を減殺ないし排除する意図のもとになされたものであると判断せざるを得ない。

(2) なお、会社は、本件転勤にあたり副委員長たるXの組合活動の支障は何ら生じないというが、これについては前記判断のとおり、本件転勤の真の狙いは、単にXの一般的組合活動を阻害するにあるのではなく、専ら同人の選出基盤たる群馬支部から同人を切り離すことによって同支部における影響力を減殺、排除することにあるとみるべきであるから、上記会社の主張は採用できない。

また、会社は、本件転勤について組合もXも了承しているから不当労働行為に当たらないともいう。なるほど、組合は、最終的に会社から一定の条件について再確認が得られることを前提に本件転勤を了承し、Xも、転勤には反対であったが、一応組合の方針に従って不承ながら転勤辞令を受け取ったことは認められる。しかしながら、結局、会社は、再確認を行わなかったものであって、組合がその交渉能力の非力ゆえに会社との交渉再開を断念したとしても、Xがかかる組合の対応に承服せず、個人で本件転勤が不当労働行為であるとして転勤に反対し、当委員会にその救済申立てを行ったのであるから、Xが本件転勤に同意したとは認められない。

2 本件懲戒解雇について

[当事者の主張]

(1) 申立人の主張

本件転勤は不当労働行為であるから、この命令拒否を理由とする本件懲戒解雇も不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

Xは本件転勤命令に同意しており、転勤先で服務すべきであるのに無断欠勤を続けたので、これを理由に懲戒解雇したもので何ら不当労働行為に当たらない。

[当委員会の判断]

(1) 前記判断のとおり、Xは本件転勤に同意しておらず、転勤命令に同意したとする会社の主張は採用できない。

(2) ところで、Xは、本件転勤命令を不当労働行為であるとして当委員会で争い、転勤先での就労を拒み、元の職場である群馬工場への就労を要求し続け群馬支部組合事務所で待機していたことに対し、会社がこれを拒否した結果会社のいう無断欠勤という状態が生じたのであるが、すでに判断したとおり、本件転勤命令が不当労働行為と認められる以上、同人が転勤先での就労を拒んだことをもって、これを無断欠勤として同人を懲戒解雇に付したことも不当労働行為というべきである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がXに対し本社履物部販売課への転勤を命じたこと、この転勤命令を拒否したことを理由に同人を懲戒解雇したことは、いずれも労働組合法第7条第1号に該当する。

よって、同法第27条およ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9月22日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏