

大阪、昭55不45、昭56.9.25

命 令 書

申立人 総評繊維労連サンリット産業労働組合

被申立人 株式会社サンリット産業

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A<sub>1</sub>に対する、昭和55年6月21日付けの人事発令がなかったものとして取り扱い、同人を原職または原職相当職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、貴組合員A<sub>1</sub>氏に対して、貴組合からの脱退を懲罰して、貴組合の運営に支配介入しました。

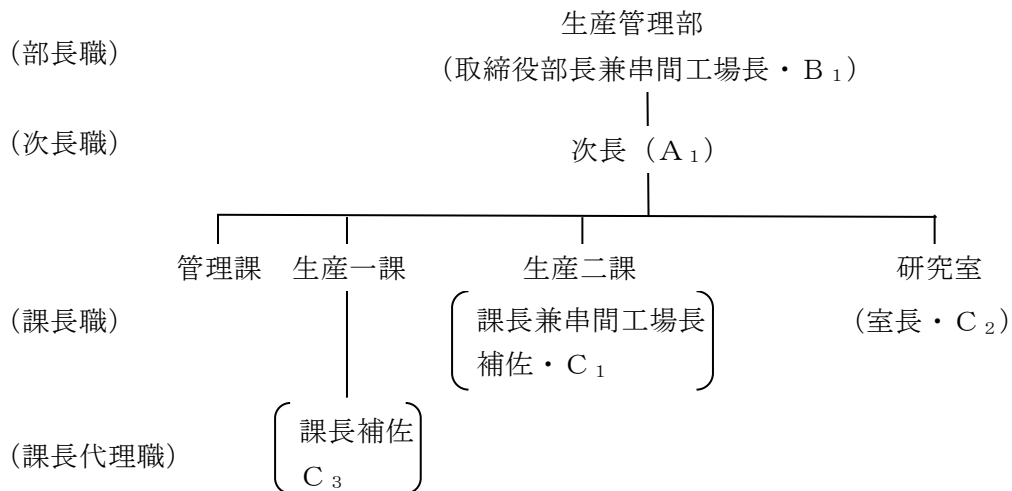
この行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社サンリット産業（以下、「会社」という）は、昭和41年8月10日、主として紳士既製服製造・卸を目的として設立された。  
会社には、本社と札幌のほか6支店、並びに大屋工場（兵庫県養父郡大屋町）、串間工場（宮崎県串間市）の2工場があり、本件審問終結時の従業員は約210名である。
- (2) 申立人総評繊維労連サンリット産業労働組合（以下「組合」という）は、55年3月18日に結成され、本件審問終結時の組合員は42名である。
- (3) 組合結成時、会社の本社部門の組織は、事業統轄部、営業企画部、生産管理部、物流業務部の4部門に分かれ、そのうち生産管理部の組織、人事構成は下記のとおりであり、同部の所属人員は部長以下16名であった。



なお、生産管理部以外の部には、次長職は置かれていなかった。

## 2 組合結成後の労使関係

(1) 組合は、その構成員を次長職以下とした。

ところで、A<sub>1</sub>（元生産管理部次長、現技術開発部技術課課長、以下「A<sub>1</sub>」という）は、51年9月に入社し、52年1月生産管理部部長補佐、53年7月同部次長に就任したが、組合結成後間もなく組合に加入した。

同人は、組合役員ではなかったが、組合員のうち唯一人最高職位にあるものとして、結成後間もない組合の執行部から、組合運営について意見を求められたりしていた。

(2) 組合は、結成後、労働条件の改善、その他経済的地位の向上を図るため、会社と団体交渉並びに個別事項折衝のための労使小委員会を重ねていた。

(3) 55年4月15日、団体交渉が開催されたが、組合はこの交渉での会社回答に誠意がみられないとして、その席上で、無期限の腕章着用就労、残業拒否闘争を行う旨予告し、同月21日文書で通告のうえ、同日から組合員全員が、上記抗議行動を開始した。

このため、会社では、7日ないし10日の出荷遅れが生じた。

なお、この団体交渉において、A<sub>1</sub>は、取締役生産管理部部長B<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>部長」という）の言動が言行不一致であるとの趣旨の発言をした。

(4) 5月6日、組合は会社に対し、誠意ある団体交渉を求めるとして、当委員会にあっせん申請並びに組合の結成、運営に支配介入があるととして不当労働行為救済申立て（55年（不）第24号事件）を行ったが、それ以前の同月1日、代表取締役B<sub>2</sub>（以下「B<sub>2</sub>社長」又は「社長」という）と総評繊維労連C<sub>4</sub>委員長との間で、事態收拾の会談がなされていた関係もあり、同月8日、上記申請等をいずれも取り下げた。

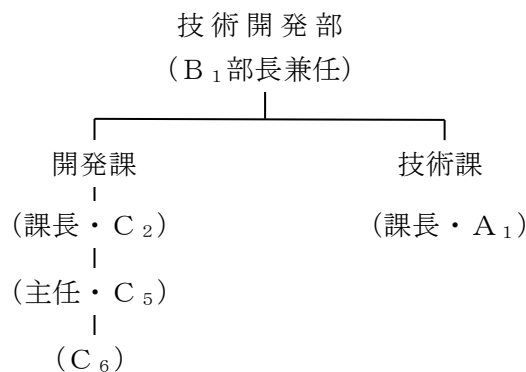
(5) 同月16日開催の団体交渉で、組合は、会社回答に一定の前進があったとして、腕章着用就労並びに残業拒否闘争を中止した。

## 3 A<sub>1</sub>の人事異動について

(1) 6月10日、B<sub>2</sub>社長は、業務報告に来たA<sub>1</sub>に対し、「組合員としての役目は、もう終わったのではないか」、「B<sub>1</sub>部長とは、うまくいっていないのではないか」、「技術開発部のような部を新設したい」との旨を述べた。

(2) 同月12日、B<sub>1</sub>部長は、社長と事前打合せのうえ、A<sub>1</sub>に対し技術開発部の新設方針を

- 示し「新設部の責任者を引き受けては」と要請したが、同人は「労使関係がまだ正常でないから、今直ちに組合を抜け責任者に就任できない」旨を述べて、その要請を断った。
- (3) 同月23日、B<sub>2</sub>社長はA<sub>1</sub>に対し「技術開発部の部長代理に就任するか、そうでなければ課長職になる」との旨を述べたが、同人はB<sub>1</sub>部長に申し出たと同様の回答をして、部長代理への就任を断った。
- (4) 同月24日、B<sub>2</sub>社長は再びA<sub>1</sub>に対し「課長職でもよいね」と念を押したので、同人は「仕方ありません」と答えた。
- (5) イ 同月25日午前、B<sub>2</sub>社長は、組合副委員長A<sub>2</sub>（以下「A<sub>2</sub>副委員長」という）に「A<sub>1</sub>君が平和的に課長職就任に応じた」との旨を口頭で通知した。
- ロ 同日夕方から、社長は生産管理部所属の従業員全員を集め、同月21日付けで、技術開発部の新設を伝えるとともに、生産管理部の組織改正に伴う人事異動を発令し、A<sub>1</sub>については、生産管理部次長を解き、同日付けで技術開発部技術課課長を命じた。
- その際、A<sub>1</sub>は「給料面はどうなりますか」と質問をしたが、社長は「個人的な問題だから」と回答したので、後日話し合うことになった。
- さらに、新設部の開発課並びに技術課の職務分掌について出席者から質問がなされたが、会社側から明確な回答はなかった。
- ハ 同日発表された技術開発部の組織、人事構成は、下記のとおりであった。



- また、7月21日付けで、C<sub>7</sub>が開発課勤務を命ぜられ、同課は同日以降課員4名となった。
- (6) 同月28日開催の夏季一時金交渉のあと、組合は「昭和55年6月21日付けの生産管理部A<sub>1</sub>次長の技術開発部技術課課長への降格人事は、組合員の故をもつての不当人事であるので、即刻撤回を求める」旨記載した文書と、A<sub>1</sub>個人が作成した同趣旨の文書とを、会社側に手交した（以下、A<sub>1</sub>の人事異動に関する問題を「A<sub>1</sub>問題」という）
- (7) 7月7日、A<sub>1</sub>問題を議題とする団体交渉が行われたが、進展はなかった。
- (8) 同月15日、組合は組合員全員に対し、A<sub>1</sub>問題に抗議するため、スト権投票を行ったが、投票結果は賛成55票、反対7票、自紙2票であった。
- (9) 同月21日、A<sub>1</sub>問題について、労使小委員会が開催され、B<sub>2</sub>社長、取締役事務統轄部部长B<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>部長」という）、組合委員長A<sub>3</sub>、A<sub>2</sub>副委員長の4者が約2時間会談したが、労使の主張は平行線のままであった。
- (10) 同月23日、組合は会社に対し、A<sub>1</sub>問題の白紙撤回及び不当労働行為の禁止を求める団体交渉の開催を要求し、抗議のためストライキ、ビラまき、腕章着用就労、組合旗掲

揚及び残業拒否闘争を行う旨の文書通告をした。

- (11) そして、7月24日、31日、8月21日、28日及び9月18日に組合員全員が29分間のストライキを、9月11日には、東京支店勤務の組合員が1時間のストライキを行った。

また、組合員は残業拒否及び腕章着用就労を7月24日以降12月18日までの間、毎週木日曜日に行った。

この間、9月4日午後6時から、会社本社前で約120名がA<sub>1</sub>問題の抗議集会を開いた。

- (12) イ 56年1月21日付けで、会社はB<sub>1</sub>部長の技術開発部部長の兼務をとき、同部開発課課長C<sub>2</sub>を技術開発部部長代理（以下、同人を「C<sub>2</sub>部長代理」という）に任命し、同時に同部開発課主任C<sub>5</sub>を、同課の課長代理に任命した。

ロ 技術課は、本件審問終結時までA<sub>1</sub>1名のみであり、直接上司であるB<sub>1</sub>部長やC<sub>2</sub>部長代理は、A<sub>1</sub>に対しほとんど具体的な職務上の指示指導を与えていないため、A<sub>1</sub>は自発的に目標を決め就労していた。

#### 4 串間工場について

- (1) 54年12月下旬、会社は、政府系資金の援助を得て、串間工場を買収した。

同工場は、大型工場であり、被買収会社の従業員約80名がいた。

- (2) 55年1月21日付けで、会社は、同工場の買収に伴う組織改正と人事異動を行い、「新たに串間工場を設ける。同工場は、生産管理部が管理する。B<sub>1</sub>部長に同工場長兼務、同部生産二課課長C<sub>1</sub>に同工場長補佐兼務を命ずる」旨文書にて社内通知するとともに、取引先に対しても、同工場が2月1日付けで、業務開始をする旨、文書にて通知した。

- (3) 4月下旬ごろ、会社は、串間工場の全面操業を計画していたが、その操業は行われなかった。

- (4) 7月15日、B<sub>1</sub>部長は、生産管理部並びに技術開発部に所属する各従業員（合計16名）について具体的な職務分掌の試案を作成し、これを2、3日後にB<sub>2</sub>社長、B<sub>3</sub>部長に提示し、検討を求めた。

該試案によれば、串間工場は生産管理部生産課において管理並びに技術指導をする旨記載されている。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、会社が組合員A<sub>1</sub>に対し、新設部の設置を奇貨として組合脱退を勧誘し、同人が脱退を拒否すると課長職へ降格させる不利益扱いをし、且つ、組合の運営に支配介入したと主張する。

- (2) これに対し、会社は、串間工場の全面稼動に当たり、生産管理部の質的強化を図るとともに、同部の組織再編が急務となっていたため、技術開発部を新設するにつき、A<sub>1</sub>に対し、新設部の部長代理への就任方を説得したが、部長代理は非組合員になると理解した同人は、自ら課長職就任（降職）を選んだものである、と主張する。

### 2 不当労働行為の成否

- (1) 会社は、部長代理は非組合員になると理解したA<sub>1</sub>が、課長職就任（降職）を自ら選んだと主張する。

- (2) しかしながら、①A<sub>1</sub>が組合員として唯一人最高の次長職にあり、同人は団体交渉に出席し発言していること、②6月10日並びに12日のB<sub>2</sub>社長やB<sub>1</sub>部長の発言は、A<sub>1</sub>に

対し、組合から脱退することを懲遷しているものと認められること、③ことにA<sub>1</sub>は6月12日B<sub>1</sub>部長に「労使関係が未だ正常でないから、今直ちに組合を抜け責任者に就任できない」と回答しており、従って、社長は、A<sub>1</sub>が組合を今直ちには脱退しないことを知りながら、生産管理部次長を解くについての正当な理由も示さないで、同月23日A<sub>1</sub>に対し「技術開発部の部長代理に就任するか、そうでなければ課長職になる」と二者択一をせまったこと、④会社が技術開発部の新設を公表した同月25日当時は、新設部に所属する者の職務分掌も何等具体的に定まっていなかったこと、⑤新設部の技術課は、本件審問最終時までA<sub>1</sub>課長のみであり、会社はもっぱら同人の自主的な就労に任せており、このため、A<sub>1</sub>は、少なからず精神的苦痛を受けていると認められること、⑥審問の全趣旨によれば、A<sub>1</sub>の非行や勤務上の過失についての疎明はなく、かえって、会社はA<sub>1</sub>の縫製技術などを評価していたことが認められる。

- (3) 以上の事実を総合して判断すれば、会社は、技術開発部を新設するについて、A<sub>1</sub>が組合を脱退しないことに対する報復的措置として、新設部の課長職へ降格させたと認めるのが相当であり、会社の主張は失当である。

よって会社のかかる行為は、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。

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条によって、主文のとおり命令する。

昭和56年9月25日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘