

埼玉、昭53不7、昭57.3.11

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部
申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部岡崎製作所支部
被申立人 株式会社岡崎製作所

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部岡崎製作所支部組合員A1、A2、A3及びA4に対して、昭和53年4月14日付け、同年4月20日付け各配置転換命令及び同年4月25日付け懲戒解雇処分をそれぞれ取り消し、同人らを原職又は原職相当職へ復帰させるとともに懲戒解雇の日の翌日から原職等復帰の日に至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、本命令書受領の日から3日以内に下記内容を縦1メートル横1.5メートルの白紙一杯に墨書し、被申立人会社本社構内の従業員の見やすい場所に継続して10日間掲示しなければならない。(年月日は掲示した日を記載すること。)

記

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合埼玉地方本部

執行委員長 A5 殿

総評全国金属労働組合埼玉地方本部岡崎製作所支部

執行委員長 A2 殿

株式会社岡崎製作所

代表取締役 B1

当会社が、貴組合支部組合員A1氏、A2氏、A3氏及びA4氏に対して行った昭和53年4月14日付け、同年4月20日付け配置転換命令及び同年4月25日付け懲戒解雇処分は、労働組合法第7条第1号に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よう注意します。

- 3 被申立人会社は、前各項の命令を履行したときは、速やかに当委員会に文書でその旨を報告しなければならない。
- 4 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部(以下「全金地本」という。)は、金属・機械産業労働者で組織する総評全国金属労働組合の下部組織で、埼玉県内の組合員をもつ

て組織されている労働組合である。

- (2) 申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部岡崎製作所支部(以下「全金支部」という。)は、全金地本の下部組織であり、被申立人株式会社岡崎製作所の従業員をもって組織されている労働組合で、本件救済申立て当時の組合員は17人であった。
- (3) 被申立人株式会社岡崎製作所(以下「会社」という。)は、昭和28年1月21日設立され、肩書地(編注、埼玉県川越市)に本社及び工場を、埼玉県比企郡小川町に下里工場を置き、精密機械、医療用機械、自動車プレス钣金部品、水の電解装置(イオン整水器)等の製造販売、輸出入を主たる業務内容とする資本金1,600万円の株式会社で、本件救済申立て当時の従業員は85人であった。

2 会社の状況

(1) 同族会社性

従来会社は、B 2が代表取締役社長、その妻B 3が取締役工場長、長男B 1が専務取締役、次男B 4が常務取締役の地位を占めるなど典型的ないわゆる「同族会社」であった。

昭和52年11月24日、社長B 2が辞任し、同日、長男B 1が代表取締役社長に就任し、同53年3月24日にはB 5、B 6、B 7、B 8及びB 9が取締役に就任したが、B 5、B 6はB 1一族の血縁等であり、B 7、B 8は20年以上会社に勤務した経歴をもっていた。

(2) 株式会社オムコ

会社には、もともとイオン整水器の販売部門として昭和48年2月7日に設立された株式会社オムコ(以下「オムコ」という。)が会社の近くである埼玉県入間郡大井町大字亀久保2番地5にあり、代表取締役にはB 3が就任している。

従前からオムコの役員は全員B 1一族で占められており、B 1及びB 6は昭和52年11月21日まで(22日辞任)オムコの実業取締役に就任していた。

また、オムコの資本金は設立当時700万円であったが、昭和51年4月6日に1,400万円に、同53年5月27日に2,800万円に、同54年8月16日に3,500万円にそれぞれ増資している。

なお、オムコの名称は、岡崎製作所の英訳名(OKAZAKI MANUFACTURING COMPANY、LTD.)の頭文字OMCをとり命名したものである。

オムコは、10人ぐらいの従業員と10人ほどのパートタイマーで運営されており(昭和55年3月現在)、社内に労働組合は存在しない。

(3) 会社の業務

会社は、昭和40年ごろから自動車部品の塗装、プレス関係の下請を主体としていたほか、自社製品である数量秤及び工作機械の製造販売も行っていたが、昭和48年2月ごろから自社製品であるイオン整水器の販売を開始した。会社で生産されたイオン整水器はすべてオムコに納品され、更にオムコは代理店等を通じて全国に販売していた。

イオン整水器はポット型が昭和52年4月から製造販売され、昭和54年度に入ってからニューポット型が製造販売された。このニューポット型の製造元、販売元は共にオムコである。イオン整水器は、実際の生産の90%の過程は会社が行い、最終的な部品等のチェック、説明書、保証書の添付及び包装等をオムコで行って出荷している。また、会社からイオン整水器をオムコに卸すときの価格は社長同士即ちB 1とB 3が話し合っ

決めていた。

会社で生産されオムコを通じて販売されるイオン整水器は、代理店網による販売のほか、オムコ通販東京、オムコ通販大阪及びオムコ東日本等の株式会社が通信販売を行っているが、昭和52年10月以降オムコ通販等を広告主として朝日、読売、毎日各新聞等の全国紙に、かなり頻繁に通信販売の広告がなされるようになった。この広告は、新聞の全面広告のことも少なくなく、新聞広告費は、総額2億円を上回るものであった。

(4) 会社の経営状態

(ア) 会社は、自動車部品の塗装関係については請負先の日産ディーゼル工業株式会社から、昭和46年ごろから納入単価の引下げを求められていたが、同52年初頭には今後3年間に20%のコストダウンを行うとの方針が示された。また、塗装作業により発する塗料の粉塵臭気等により近隣からの苦情が相次ぎ、昭和48年10月には川越市役所からの改善指導を受けたことがあり、同52年9月には川越労働基準監督署から労働安全衛生法違反として使用停止命令を受けていた。

(イ) 自社製品である工作機械の製造については、量産方式ではないため製造経費がかさみ、販売台数も年々減少し採算がとれなくなったことから、昭和52年6月ごろ会社は工作機械部の廃止を決め材料の発注を取りやめていた。

(ウ) しかし、会社の営業収益（経常利益）は、イオン整水器の売行きが好調で、昭和50年度以来（昭和49年度以前は不詳）黒字が続き、同51年度は1,000万円、同52年度及び同53年度は各1,600万円、同54年度は5,000万円の黒字であった。会社は、定時株主総会において、昭和51年度から同54年度まで4回連続役員報酬を引き上げた。同51年4月には資本金を800万円から1,600万円に増資し、同52年8月には、全従業員に平均4万円程度の臨時ボーナスを支給した。また会社は、同53年1月から3月までの間に食堂と会議室を改造して経理室、重役室にするなど会社内の増改築を頻繁に行い、同53年4月ごろには倉庫を新設し、更に同53年3月にはコンピューターを導入した。

(5) 研究室

(ア) 会社は、昭和44年11月ごろ、社内に研究室を設けた。当初営業政策の必要上自社製品のアフターサービス部門として出発したが、併せて工作機械の設計試作も行うようになった。イオン整水器の製造開始のころから飲料水に関する製品であるだけに消費者の信頼をより一層確保するため会社も研究室の充実に力を入れ、専務のB1直轄の下に、大学卒業者又は大学院修了者を採用するようになり、器材の購入、実験動物の飼育等、施設も急速に拡充され、室員も同48年4月当時3人であったが次第に増員され、同52年10月ごろには10人となった。

研究室勤務の大学卒業者らに対してはB1の発案により、自己啓発意欲の向上を主眼として年俸制を採用、昭和51年からA2、A3、A6、A7及びA8の5人がこの適用を受けるようになった。

また、研究室勤務者に対しては課長、係長、技術主任及び技師補の4段階にわけ職能手当が支給されていた。

(イ) 全金支部が結成された昭和52年10月当時、研究室ではイオン整水器の設計試作、電気関係の設計試作、営業用パンフレット作り及びそれに必要な実験観察データの収集、セールスマン教育の資料作り、代理店に出向いてのセールス教育、テレフォンサービ

スのほか公害関係等官公署に対する書類作成等を行っていた。

(ウ) 会社は、そのころ新聞折込みチラシにより化学研究者として大学卒以上の化学、医学、生物、物理系専攻者で製薬会社等での経験を有する者、また、金型設計、機械設計関係者の募集を行っていたが、これに応募し採用が内定していた者を昭和52年11月ころに至りその内定を取り消した。

(エ) その後、昭和53年2月末日までの間に、研究室員10人のうち4人が退職し、2人が配置転換となり、後記の「事情聴取」の時点ではA2、A3、A4及びA9の4人となっていた。

3 全金支部の結成

(ア) 昭和52年10月19日、会社従業員32人をもって岡崎製作所労働組合が結成され、執行委員長にA1、同副委員長にA2ほか3人、書記長にはA10を選出し、翌10月20日、A1執行委員長は職長にあいさつ回りをなし、組合を結成したことを伝えた。

(イ) 同組合は、昭和52年10月27日全金地本に加盟して全金支部となり、同月28日その旨を会社に通知した。

(ウ) B1専務は、組合結成準備中である昭和52年10月14日ころ、研究室のA2、A3及びA11並びに企画室のA6室長ら4人を会社内のねずみ飼育室に呼び出して同人らに対し、課長なのだから組合結成に関与しないように伝えた。しかし、4人はいずれも組合に加入し結局同人らを含む研究室員10人全員が加入し、ほかに工作機械部及び塗装部がまとまった人数で組合に加入した。

なお、A6室長は組合結成の翌日退職し、A11課長は昭和53年2月28日に退職した。

4 全金同盟埼玉地方金属岡崎製作所労働組合の結成

(ア) 昭和52年10月22日ころ、B7・B8両課長が中心となって会社内に親睦会が結成され就業時間中入会の勧誘が行われた。その時、A1が入会を申し込んだところ労働組合員は入会させることはできないと拒否された。

(イ) この親睦会は、昭和52年11月15日約60人をもって全金同盟埼玉地方金属岡崎製作所労働組合（以下「同盟岡崎労組」という。）となり、執行委員長にプレス部の職制であるC1を、副委員長にも職制である者を、書記長にはC2をそれぞれ選出した。

5 全金支部に対する会社の態度

(ア) 昭和52年10月21日午前8時30分から30分間、会社は異例にも食堂に全従業員を集め、正月以来の朝礼を開き、B2社長は、公害問題のため日産ディーゼルとの取引を停止し、10月一杯で塗装部門を廃止する旨全従業員に発表した。

(イ) 昭和52年10月24日、B1専務は会社応接室においてA1に対し、塗装部門を閉鎖することになり仕事がないからやめてもらいたいと述べ、同年10月末日をもって解雇する旨通告した。

昭和52年10月29日、A1は、浦和地方裁判所川越支部に従業員たる地位保全の仮処分申請（昭和52年(ワ)第197号）をしたが、同年11月4日の審尋の席上、「労働契約上の地位を有することを確認する」旨の和解が当事者間で成立した。

(ウ) 日産ディーゼルの下請部門としての自動車部品の塗装をしていた塗装部は昭和52年10月末日をもって廃止された。その結果塗装部員15人中6人が会社を退職し、同年11月1日から会社の下請会社である昭和化学へパートで移らされた。その内訳をみると、6人

中3人はA12副委員長ほか2人の全金支部組合員であり、残り3人は親睦会会員であったが、うち1人C3はその後本件配転前に再び会社工場へ戻って来た。残り9人（親睦会員8人、全金支部1人—A1の妻A13）は社内に残留して塗装の残務整理を行い、同53年1月に組立部門等の作業に従事した。

- (エ) 全金支部と会社は、組合事務所の設置貸与及びA1の解雇通告等につき昭和52年10月29日に団体交渉を行うことを予定していたが、同年10月28日全金地本に加盟し全金支部となった旨を通告するや、同日会社は、工場長の健康上の理由として延期する旨通知して来た。そこで、全金地本と全金支部は同年10月29日団体交渉促進を求めて当地労委にあっせん申請をした。会社は、同年11月5日及び同年11月10日全金支部と団体交渉を行い、特に11月10日には全金地本のA14オルグの参加を認めたので全金支部は11月11日あっせん申請を取り下げた。

会社は、昭和52年11月21日A14オルグの参加のもとに団体交渉を行ったが、11月23日付けで11月28日予定の団体交渉には上部友誼団体等の参加は遠慮するよう通告した上、11月24日に上部団体や友誼団体の活動家が無断で正門を出入りするのは管理上問題があるとして朝日警備保障株式会社と警備請負契約を締結し、翌25日に警備所を設置、同月28日にはガードマンを常駐させるとともにA14オルグの入構を阻止し、同人の参加なくして団体交渉が行われた。

- (オ) 会社は、昭和53年1月5日、各地で労務対策の経験をもち、各和精機株式会社においても労務を担当し、不当労働行為救済申立事件（埼地労委昭和50年（不）第3号）に携わったことのあるB9を総務部長として入社させた。

6 配置転換

(1) 会社の新経営方針

(ア) 会社は、昭和52年10月末日をもって塗装部門を廃止し、同年同月日産ディーゼルの取引停止を決定したが、同年12月ごろ、受注先である土屋製作所から自動車部品であるプレス部品の一部を同54年以降樹脂化する旨通告を受けたこともあり、また、自社製品の工作機械の売行き不振、更に、イオン整水器についても翌53年度から大手家電メーカーの進出が予想されるので、これらに対する対応も考慮する必要があるとして、新役員の下、同53年1月初旬ごろから今後の経営方針につき協議していた。

(イ) 会社は、検討を重ねた結果最終的に不採算部門である工作機械部門及び多大の間接経費を必要とする研究部門を廃止し、外注等により輸送部門の一部の合理化を行うことを決め、これらにより生じた余剰人員を吸収するため、イオン整水器の職域販売を行う営業部の新設を昭和53年2月24日ごろ決定した。

その理由として、研究室の廃止は、会社が加入している社団法人日本健康治療機器工業会が、昭和52年初めごろから中央官庁や大学等の指導により、健康治療機器の安全性及び効能効果に関する研究調査資料を提供するようになり、また、社団法人日本食品衛生協会からも様々なデータが入手できるようになって、これら公的な機関によるデータが営業的に利用価値もあり費用も低廉である。輸送部門は、同52年10月塗装部の廃止に伴い、日産ディーゼルに対する納品が行われなくなったことにより規模を縮小していたが、これを外部業者に委託して行う。新設する営業部による職域販売は、会社がオムコに卸したポット型「マイオムコ」を会社が仕入れ、それを営業担当者が

各事業所等を個別に訪問して展示し、注文をとりまとめて販売するというものであった。

(2) 経営協議会及び役付会議

(7) 昭和53年2月28日午前10時から1時間ぐらい、会社は、全金支部及び同盟岡崎労組の両組合三役との間で「不況に対応する社方針」を議題とする経営協議会を開催した。

従来、会社においては経営協議会の開催事例はなく今回の経営協議会は当日会社が両組合の執行委員長あてに開催を通知して開かれたものであった。席上、B1社長が「不況に対応する社方針」を口頭で説明し、不採算部門である工作機械部と研究室の廃止、運送業務の合理化、営業部の新設に伴う配置転換等会社組織を合理化する旨述べた。

全金支部は、会社の経営状態の説明を求めたが、工作機械部についてB6経理部長が4、5年前からの収支を簡単に説明したにとどまった。なお、会社は、営業部の新設は余剰人員の吸収のために急きょ考え出し、経営協議会の4日前の取締役会で決定したばかりであり、この日の説明としては埼玉県内の職域販売であるとしか述べず、営業部の具体的内容についてはほとんど説明しなかった。

(4) 同日午後、会社は役付会議を開き、社長が各職場の職長らに対し「不況に対応する社方針」を説明した。社長の態度は、説明と協力依頼はするけれども相談はしないというものであり、その場では質疑応答はなされず、営業部配転の具体的人選は明らかにされなかった。

なお、従業員は、この日初めて営業部新設の話聞きその計画を知った。

(3) 工作機械部の廃止

会社は、昭和42年ごろから工作機械（研磨機）を作り始めた。一時は月に6乃至7台を販売していたが、同48年ごろからは売上げが減少し採算が合わなくなり、同52年6月ごろ累積赤字6,700万円という長年の不採算のため社内で工作機械の製造販売を中止することを決定し、同53年2月28日その旨発表した。

工作機械部は、7人中責任者（同盟岡崎労組組合員）1人を除いて全員全金支部組合員であった。工作機械部の従業員は、工作機械の組立という専門的特殊な技能を持つため、钣金、前処理、アフターサービス、プレス等への配転により著しい職種変更を強いられ、昭和53年10月までに2人が退職した。

(4) 輸送部門の合理化

従来、会社の運転業務は、日産ディーゼル、プレス工業、土屋製作所等に対する納品輸送であったが、近時各社からの受注減及び日産ディーゼルとの取引停止により運転業務は減少していた。全金支部の結成前には運転業務はC4（土屋製作所の納品担当）とA1と外部委託業者（小森谷運送）とで行っていたが、昭和52年10月以降は、C4と小森谷運送とで運転業務がまかなえるようになったとして、会社はA1の担当していたプレス工業への納品業務も経済性や将来のプレス工業への受注減を見込んで小森谷運送に委託するようになった。C4は、同盟岡崎労組の組合員であり、本件配転前後を通じて運転業務に従事している。

(5) 配置転換の内示

(7) 会社は、昭和53年3月1日から9職場32人に対して配置転換の内示を行ったが、そ

の組合別では、全金支部15人、同盟岡崎労組は16人、非組合員1人であった。同盟岡崎労組組合員16人のうち9人は現に勤務している職場(手伝い作業に従事していた。)、2人は従来の仕事の延長の職場、2人は事務所、3人は工場内の扱う品物を異にするだけの職場(工場内作業間の変更)に配転内示され従前の職場と職種につき大きな差はなかった。これに対し、全金支部組合員15人のうち、配転前と大差ない職種の職場に配転内示されたのはA13のみであり、他の14人は営業部を含む配転前と大きな差を生ずる職種の職場に配転内示をされている。

なお、会社は、営業部への全金支部の配転者7人が執行部のほぼ全員であることは承知していたが、社外で仕事をする営業部員の組合活動に及ぼす影響については全く考慮しなかった。

(4) 会社が、営業部への配置転換を内示したのは次の9人であった。

- A 1 (全金支部執行委員長、輸送)
- A 2 (全金支部副委員長、研究室)
- A 15 (全金支部副委員長、輸送)
- A 10 (全金支部書記長、事務所)
- A 3 (全金支部執行委員、研究室)
- A 4 (全金支部執行委員、研究室)
- A 16 (全金支部執行委員、工作機械)
- C 5 (無所属、非組合員、企画)
- C 2 (同盟岡崎労組書記長、事務所)

なお、C 5は全金組合員と親しく、全金寄りとみられていた。

(6) 営業部へ配転の人選基準等

(7) 人選基準

会社の主張する人選基準は次のとおりである。

営業センスを持っている者

営業経験や営業部に在籍したことのある者

イオン整水器関係にくわしい者

対外折衝の経験のある者

(4) A 1ら4人の経歴

① A 1について

A 1は、昭和32年3月福島県の中学校を卒業し、郷里の家庭用電気器具店に就職したが、製菓会社に転じ、その後茨城県内の木工所、埼玉県内の漬物店等を経て、同45年10月被申立人会社に入社し自動車運転業務に従事し、同52年2月には納品管理業務、イオン整水器の素焼業務に移り、同年10月塗装部門の廃止後は主に素焼加工に従事していた。

同人は、昭和52年10月全金支部結成と同時に執行委員長となり、本件解雇時もその地位にあった。

② A 2について

A 2は、昭和44年3月東京農工大学農学部植物防疫学科を卒業し、大正製菓株式会社に入社、殺虫剤関係新製品の開発及び基礎研究に5年間従事した後、理化学研

究所で殺虫剤の薬理作用に関する研究に携わった。同50年3月被申立人会社に入社、同51年1月生物化学研究室長となり、アルカリ性カルシウムイオン水の治療効果、性質、安全性等の実験研究、営業用パンフレットの作成、テレホンサービス等に従事していた。なお、同51年以降前記2の(5)(7)のとおり年俸制の適用を受けていた。

同人は、昭和52年10月当時研究室に所属していたが、全金支部結成と同時に副委員長となり、本件解雇時その地位にあった。

③ A3について

A3は、昭和43年3月日本大学短期大学部機械科を卒業し、同月被申立人会社に入社、同45年ごろ室長、同47年ごろ課長となったが、この間工作機械の設計試作等の業務を経て同48年ごろからイオン整水器の設計に従事していた。また、公害関係の責任者として被申立人会社の排水処理等の管理業務を担当していた。なお、同51年以降前記2の(5)(7)のとおり年俸制の適用を受けていた。

同人は、昭和52年10月当時研究室に所属していたが、全金支部結成と同時に執行委員となり、本件解雇時その地位にあった。

④ A4について

A4は、昭和43年3月日本大学短期大学部機械科を卒業し、同年9月被申立人会社に入社、工作機械の製造、販売、アフターサービス等を経て、同52年4月からイオン整水器の設計に従事していた。この間、同49年ごろイオン整水器販売のための「A4商事」を設立し、また、同51年6月ごろから埼玉県上福岡市内で8人の共同出資の音楽喫茶「曼陀羅」を経営していた。

同人は、昭和52年10月当時研究室に所属していたが、全金支部結成と同時に会計監査となり、本件解雇時は執行委員の地位にあった。

(ウ) 人選理由

会社が主張する、A1ら4人を人選した理由は次のとおりである。

① A1について

性格は積極的で、自分の考えを物おじせず誰にでも話すことができる資質を持ち、入社前にもセールスの経験があり、入社後間もないころ営業をやりたいとの意向を表明していたことがある。なお、納品関係で顧客との折衝を経験している。

② A2について

入社以来、イオン整水器のセールスマニュアル、パンフレット、カタログ等の原稿の作成、代理店に赴いてのセールスマン教育など営業関連業務に従事し、販売に関する知識はもとより、水に関する知識も有しているのみならず、テレホンサービスに従事し、対外折衝能力がある。

③ A3について

イオン整水器の開発当初からB1の下でその設計及び他社製品との比較調査等を行い、整水器並びに水に関する知識があるばかりでなく、整水器のアフターサービス業務に従事したことがあり対外折衝能力がある。

④ A4について

入社後4年半工作機械の販売に従事し、営業社員としての実績がある。また、自らイオン整水器の販売をしていたことがあり、営業部員として適任である。また、

喫茶店を経営しており、対人折衝にたけている。

(7) 会社の営業部構想

会社の営業部構想は「自動車は使わず、電車を利用してポット型イオン整水器を1台1台持って会社とか学校とかの各職場を回って売る。」という程度であり、会社の主張によっても営業部員は身分を会社に置いたまま、オムコからポット型整水器を仕入れ、販売先会社内の生活協同組合、あるいは共済会等において展示販売を行い、原則として埼玉県内で職域販売を行うものであるというもので、その具体的な内容は必ずしも明確ではない。

営業部は、会社にとって格別必要な部署ではなく、合理化によって生ずる余剰人員を吸収するため、昭和53年2月28日の経営協議会の4日前の取締役会で、急きょ考え出された部署であり、会社には職域販売の経験はなく、営業部の職域販売がどの程度続くものかの見通し及び従来行われている販売方法との調整などについて社内ではほとんど検討されていなかった。

(8) A1らに対する「事情聴取」

会社は、昭和53年3月1日が配転の対象とされた従業員32人に対し、配転内示を行うとともに、事情聴取と称する意向の聴取と説得を開始した。その結果1回の事情聴取で配転に応じた者は、32人中23人でその組合別は同盟岡崎労組が16人で全金支部が7人であった。

A1らに対する事情聴取の状況は次のとおりであった。

(ア) A1について

会社は、A1に対して、昭和53年3月3日会社会議室において第1回の事情聴取を実施し、輸送部から営業部へ配転することを内示した。席上、A1は営業部について、販売方法及び賃金について具体的説明を求めても、B7・B8両部長はこれに回答せず、「営業に決っているんだから行け、承諾すれば教える。」という態度であった。会社は「不況に対応する社方針に係わる配置換えの事情聴取」と題する文書を読み上げ、A1に署名し判を押すように迫り、A1が一晩預り考えてみるから貸してくれと言うと両部長はこれを拒否した。A1は、このことについては団体交渉を申し入れてあるので、団体交渉で話し合いをすると答え、事情聴取は5分ぐらいで終了した。

昭和53年4月1日、会社は、再度A1の意向を聴取しようとしたが、同人はこれに応じなかった。

(イ) A2について

会社は、A2に対しては、昭和53年3月3日の第1回事事情聴取において、研究室から営業部に配転する旨内示したが、営業の具体的な内容についての話し合いは行われなかった。A2は「営業の具体的な内容を話し合い、納得の上合意したい。」と回答した。A2に対する事情聴取は、3月9日に第2回、3月22日に第3回、3月23日に第4回が実施された。A2は第4回事事情聴取において「今回の配転は全金組合の切崩しである。」「会社の事情聴取は対個人折衝でおかしい、組合を無視している、組合との団交で決めるべきだ。」と述べ、以後4月1日の会社の事情聴取には応じなかった。

(ウ) A3について

A3に対する事情聴取は、昭和53年3月3日に第1回が行われ、会社はA3に対し

研究室から営業部に配転する旨内示した。A 3は、会社の説明及び説得に対し「研究部は必要はずである。」と回答した。A 3に対しては更に3月27日、3月30日と事情聴取が続けられたが、A 3は最終的に「営業部については一応は考えるが、組合の問題がある。」「研究室をやめるのは納得できない。」「配転問題は団交で討議し合意の上で進めるべきだ。」と述べて、4月1日の事情聴取には応じなかった。

(エ) A 4について

会社は、A 4に対しては昭和53年3月3日の事情聴取において、研究室から営業部への配転を内示した。A 4は「研究室は必要だと思うので営業部への配転には反対する。」と回答した。そして、4月3日の事情聴取には応じなかった。

(オ) 会社は事情聴取中、A 3・A 2に対しては配転場所として営業部以外の場所を提示したことはなく、A 3が営業部の説明を求めても職域販売の話を若干ただけで、販売方法及び賃金等の労働条件については説明しなかった。そこで、A 2らは営業部での仕事の内容及び労働条件が明らかでないこと、研究室の廃止・輸送部の合理化の根拠が不明であること、配置転換の問題は団体交渉において話し合うべきであるなどの理由により配置転換については諾否の意思表示をしなかった。

(9) 研究室棟の取壊し等

(ア) 会社は、昭和53年3月14日、研究室は事務所前の会議室に移るよう室員に指示し、同月16日に実験器材等を他に搬出するとともに同月20日には研究室棟を取り壊した。

A 2らは、会社から明確な指示がないまま移動を命ぜられた会議室において書物を読むなどして過していた。

(イ) 同盟岡崎労組組合員及び他の従業員は、昭和53年3月中旬ごろから会社に対し、A 1らは仕事をしていない、これを放置するのかと抗議を申し込むようになり、同年4月18日には同盟岡崎労組から会社に対し、「会社はもっと確たる態度で対処することを望む。」旨の抗議書が提出された。

(10) 営業部配転問題の結果

前記のとおり営業部配転内示者9人のうち、A 1ら4人は配転を拒否したが、A 15は配転内示が取り消され、A 10は事務所の欠員により配転を確保、A 16はスポットの職場に変更された。C 5は配転後1週間ほどして退職した。C 2は、従来からの事務所に所属する営業の業務と土屋製作所あるいはプレス工業の営業を掛け持ちして担当しており、イオン整水器の販売は行っていない。

7 本件解雇

(1) 昭和53年4月4日、会社は、配転を拒否し続けた全金支部組合員A 1、A 2、A 3、A 4、A 16及びA 17の6人に対し「今後も引き続き会社の説得を拒否し続けるならば、会社としては、会社及び従業員大多数の生活を守るため不本意ではあるが何等かの処置を取らざるを得ません。どうか会社の誠意をくんで協力されることを強く要望致します。よって、会社は貴殿に4月7日までに営業部赴任に応ずるか否かの最終的意思表示をもとめます。」との「警告文」と題する文書を各人あてに郵送した。これに対し6人は回答しなかった。

(2) 会社は、重役会で検討した結果、昭和53年4月14日、6人に対して4月17日から4月18日までの2日間自宅待機したのち、4月19日に配転先に赴任するよう指示した、配置転

換に関する業務命令書を内容証明郵便にて送付した。

その後A16及びA17の2人は配転先が変更されたため業務命令に服し、4月19日に赴任しなかった。

- (3) 会社は、昭和53年4月20日、A1、A2、A3、A4の4人に対して、同年4月24日に営業部へ赴任するよう命ずる配置換えに関する再度の業務命令を発した。また同日夜、会社は、4人に対し、前日4月19日、営業販売と給与について具体的説明の資料として作成した「2ヶ月以後の給与基準」を郵送した。これには、配転後2ヶ月までの給与は従来の給与を支給する旨付記されていた。
- (4) A1ら4人は、昭和53年4月24日配転に応じなかったため、会社は「会社では、4月20日付内容証明に依る『配置換えに係る再度の業務命令書』を自宅宛に発行、赴任日の4月24日には貴殿を呼んで再度の業務命令に関する意思表示をもとめました。貴殿には、『これを頑固に拒否する態度』と確認しましたので、ここに、ご通知する次第です。」という確認通知書をA1、A3、A2には社内で、A4にはB6が自宅に持参して手交した。会社はこの時点で4人を解雇することに決定した。
- (5) 昭和53年4月25日、B1社長はA1ら4人を会社応接室に呼び全員に解雇通知書を手交した。解雇の理由は、会社は配転に関し事情聴取と説得を行い、4月4日に警告書を、同月14日には業務命令書を、同月20日には再度の業務命令書を送付し、それぞれ赴任日を定め業務命令を発したのに、いずれもこれを拒否し今日に至ったことは、就業規則第7章第76条第6項(理由なく会社の指示命令に従わず、故意に職場の秩序を乱したとき)に該当する。よって、昭和53年4月24日開催の役員会答申に基づき、会社はA1ら4人を同年4月25日付で懲戒解雇する、というものであった。
- (6) 会社の全金支部に対する配置転換に関する団体交渉の状況は次のとおりであった。即ち、全金支部は会社に対し、昭和53年3月3日、3月23日と団体交渉の申入れをしたが、会社はいずれもこれを拒否した。そこで、全金地本と全金支部は同年4月4日浦和地方裁判所川越支部に団体交渉応諾の仮処分申請をした。その後会社は、本件解雇にいたるまで同年4月7日、4月17日、4月21日と3回全金支部と団体交渉を行ったが、組合の要求に対し、会社は、本件配転に関する十分な説明を行わなかった。なお、4月28日4回目の団体交渉が予定されていたが、会社はこの日を待たず4月25日に懲戒解雇した。

8 本件解雇後の状況

- (1) 会社は、A1らを解雇した昭和53年4月25日同人ら4人を除く全従業員に対し身分証明書を発行し、翌26日以降身分証明書を持たないA1らはガードマンによって入構を阻止された。
- (2) 昭和53年6月15日、会社構内で全金支部のA10書記長がC6(B6取締役と親しかった人)、C2ら10数人に取り囲まれ、「お前ら全金がいるから仕事がこねえんだよ。」といういがかりをつけられ殴る蹴るの暴行を受け加療約10日間を要する傷害を負うという集団暴行事件が発生し、A10らは6月16日同人らを警察署に告訴した。C6は罰金刑に処せられたが、会社は、この事件について同人はもとより従業員の責任追及や処分を行わなかった。

9 中間収入について

- (1) A1について

無収入で、妻の収入によって生活を維持している。

(2) A 2 について

解雇後、昭和53年12月末まで失業保険で暮し、その後は妻の収入と若干の貯金で生活している。なお、A 2は理化学研究所の一室を借りて研究しているが収入については必ずしも明らかでない。

(3) A 3 について

昭和54年1月5日から少なくとも同55年6月末ごろまで川越市の三富士工業株式会社で厨房関係設備取付作業の時間給アルバイトを行い月平均17万円くらい(少ないときは14万円くらい)の収入があった。

(4) A 4 について

昭和51年6月以来、音楽好きな8人が共同出資をし喫茶店「曼陀羅」を経営しているが、経営は赤字が続き店からの収入はない。

第2 判断

1 当事者の主張

- (1) 申立人全金地本及び全金支部は、会社の本件配置転換は、典型的な同族会社で創立以来会社を支配して来たB 1一族が、多年にわたる研究の成果である自社開発のイオン整水器が爆発的な売行きを示し、莫大な販売利益を一族で独占しはじめた矢先、全金支部が労働条件の改善等を掲げて組合を結成したので、会社は脅威を感じ会社内から全金支部を排除するため虚構の営業部等にA 1ら組合執行部のほぼ全員を配置転換させ不安定な労働条件及び職種の変更等により同人らが辞めて行けばよし、若し同人らが配置転換に応じなければ懲戒解雇に処するとの意図の下に、昭和53年4月14日付け、同年4月20日付け各配置転換命令を発したものであったが、A 1ら4人がこれに応じなかったため、その目的達成のため同年4月25日懲戒解雇処分を行ったものである。

よって、本件配置転換命令及び懲戒解雇処分はA 1ら4人が全金支部組合員であることを理由としてなされた不利益取扱いであって労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、いずれも無効である、と主張する。

- (2) これに対し、会社は、本件配置転換は、日産ディーゼルとの取引停止、土屋製作所からの受注減及び自社開発製品であるイオン整水器について大手家電メーカーの進出が確実視され、厳しい競争を強いられることが予想されたので、会社の危機打開のため経費節減とともに不採算部門である工作機械部、研究室の廃止及び塗装部廃止に伴う輸送業務の一部外注切替えを行い、それによって生じた余剰人員をイオン整水器の販売増強に振り向けるため新設の営業部へ配置転換を行ったものであって、業務上必要な配置転換であった。従って、配置転換の人選基準を定めこれを基準として公正な人選をなし、配転内示者から事情聴取を行うとともに組合とも団体交渉を行って各配置転換命令を発したものである。

しかるに、A 1ら4人は会社の窮状を理解せず配置転換の業務命令に従わなかったため就業規則第76条第6項により懲戒解雇処分の通知をしたものであって、全金支部等が主張するような不当労働行為には該当せず、本件の措置はいずれも有効である、と主張する。

よって、以下これらについて判断する。

2 会社及びオムコの状況

会社は、認定した事実2の(1)、(2)記載のとおり、株式会社オムコとともに典型的なB1一族の同族会社であり、両者の業務内容は同2の(2)、(3)記載のとおりである。会社の経営状態は、同2の(4)記載のとおり工作機械等の製造販売は振わなかったが、自社開発のイオン整水器の売行きは好調で本件配置転換当時の昭和53年度は1,600万円、翌54年度には5,000万円の黒字であったところから同51年度から同54年度にかけ連続して4期役員報酬の引上げが行われ、資本金の額も同51年には800万円から1,600万円に増資し、従業員にも同52年8月には平均4万円の臨時ボーナスを支給し、同53年1月から4月までの間に会社内の建物の増改築、新築及び機械設備の新設、整備を行っている。会社はその後増資を行わなかったが、同52年10月19日全金支部結成後役員の変更を行い、イオン整水器の新製品の製造販売元をオムコにするなど急速に労働組合のないオムコに経営の重点を移し、多額の宣伝費をかけ大々的に宣伝広告をしたことなどもあってイオン整水器が爆発的な売行きを示し、オムコの資本金は設立当時の昭和48年には700万円であったものが同51年に1,400万円、同53年に2,800万円、同54年に3,500万円と順調に増資を重ね多額の利益を得ていた。

3 本件配置転換の必要性

- (1) 会社は、上記のような経営状況下に、認定した事実6の(1)、(7)、(イ)記載のとおり、①日産ディーゼルとの取引停止及び塗装部門の廃止。②土屋製作所からの受注減。③工作機械部の先行き不振。④イオン整水器について大手家電メーカーの進出が確実視され競争の激化が予想されること、などにより、これに対応するため不採算部門である工作機械部門及び研究室を廃止し、外注等により輸送部門の一部を合理化し、その余剰人員を吸収するため営業部を新設し、販売を増強する意味を含めてこれに配置転換をする業務上の必要が生じた、として本件配置転換命令を発した、と主張する。
- (2) しかし、日産ディーゼルとの取引停止の原因となったコストダウンの要求は昭和40年代からのものであり、塗装部門の廃止とにしても川越市役所から設備改善指導がなされたのは同48年で、同52年には川越労働基準監督署長から吹付塗装作業の停止命令が出されてはいるものの、前記のとおり会社の経営実績及び建物、設備の増設、充実の実施状況からすれば塗装部門の改善は、会社がその気になれば実施可能であったと認められ急に廃止を余儀なくされたとは考えられない。また、工作機械の販売不振の事実も認められるが、同52年になって急に不振になったものではなく、同48年のオイルショック当時からのものであった。従って、土屋製作所からの受注減、工作機械の売行き不振及び大手家電メーカーの進出等の事実があったとしても、全金支部結成直後次々と時間的に接着して廃止等を発表し、一挙に合理化しなければならない緊急性等特段の事情は認められない。
- (3) 特に研究室の廃止にいたっては、認定した事実2の(5)記載のとおり、昭和52年10月当時は10人の研究員を擁し、年間1,000万円の研究開発費と多額の費用を投じて実験設備等を充実し、B1社長直轄の下でA2、A3らはイオン整水器等の研究に従事しその実績を挙げていたことが認められ、会社もA2ら研究員5人に対し自己啓発意欲の向上のため年俸制を採用し、将来技術集約型の頭脳会社にしたいという構想を持ち、大学卒以上の化学研究者及び金型設計、機械設計関係者を募集し、その採用内定者を決定したが、同52年11月ごろ会社はこれを取り消した。

会社は、研究室廃止の理由として、認定した事実6の(1)、(4)記載のとおり、会社が加入している社団法人日本健康治療機器工業会が、昭和52年初めごろから中央官庁や大学等の指導により、健康治療機器の安全性及び効能、効果に関する研究調査資料を提供するようになり、また、社団法人日本食品衛生協会からも種々のデータが入手できるようになったので、これら公的な機関によるデータが営業的に利用価値もあり費用も低廉であるからこれを利用すれば足り研究室は必ずしも必要ではない、とするものである。しかし、これらの機関は加盟している全員の一般的利益をはかり、業界全体の研究水準の向上をはかるためのものであって、本件のように、イオン整水器業界に大手家電メーカーの進出が確実視され企業間の競争の激化が予想されるとき、会社がイオン整水器メーカーとして勝ち残るためには他に先駆けた独自の製品の開発と改良が必要であり、そのためには研究室の充実が何よりの急務と考えられるのに、会社は同工業会等のデータで足りるとし研究室を廃止し、新規募集の研究室員の採用内定を全金支部結成後間もなく急きょこれを取り消したもので、これらの事実と従前の研究室の状況を併せ考えてみると、会社が主張しているような理由による廃止ではなく研究室における全金支部組合員全員を排除するためになした意図的な廃止であったと断ぜざるを得ない。

(4) 配転先である営業部についても、認定した事実6の(7)記載のとおり、会社にとって営業部は格別必要な部署ではなく、いわゆる合理化によって生じた余剰人員を吸収するための目的をもって、昭和53年2月28日開催の経営協議会の4日前に急きょ考え出された部署であった。もともと、会社のイオン整水器の販売方法としては、認定した事実2の(3)記載のとおり、会社からオムコにイオン整水器を納品し、オムコから代理店を通じて全国に販売する方法と、株式会社オムコ通販等の会社による通信販売網が確立しているため、会社に販売のための営業部を新設する必要はなかったのである。

(5) 会社は、本件営業部新設にあたって具体的詳細な販売方法及び給与体系を定めることなくして配置転換の事情聴取を行い、全金支部及び組合員から具体的な内容の説明を求められ、やむなく、経営協議会の開催された約2ヶ月後の昭和53年4月20日に至り「2ヶ月以後の給与基準」を決定し、これをA1らに郵送したのであった。従って、同人らは営業部の構想、販売方法及び給与体系などほとんど分からないまま事情聴取において配転応諾を迫られていたのでありこの配転に応じなかったのも無理からぬことであった。

このような営業部構想であったので、会社は本件解雇後も他の従業員を営業部に配置転換したことはなく、わずかに、従来から土屋製作所の仕事に従事している従業員1人にこれを兼務せしめている、という状況であった。

(6) 以上のとおり、本件配置転換につき、会社には業務上の必要性はなかったものと認定せざるを得ない。

4 本件配置転換命令及び懲戒解雇処分 of 不当労働行為性

(1) 前記3記載のとおり、本件配置転換命令は会社の業務上の必要性が認められないばかりでなく、かえって、①会社の経営状態が良好であり一挙に合理化を断行すべき特段の必要性もないのに、会社が、全金支部結成直後から時間を接着して日産ディーゼルとの取引停止、塗装部の廃止、研究室の廃止及び輸送部門の合理化等を発表しこれを実行したこと。②全金支部組合員が廃止の対象となった研究室及び工作機械部の従業員のほぼ全員を占めること。③全金支部結成直後に会社及びオムコの役員構成等に変化がみられ、

会社から、労働組合のないオムコに経営の重点が置かれるに至ったこと。④会社は、配転等の団体交渉において団交を拒否し、当地労委にあっせん申請をされるや団体交渉は開催するも十分に話し合うという態度を示さなかったこと。⑤会社の行った事情聴取も形式的なもので、会社は、配転内示者に対し、配転に応ずれば営業部に関する具体的内容を教える、という態度であったこと。⑥会社は、認定した事実6の(9)、(4)及び同8の(2)記載のとおり、同盟岡崎労組と全金支部とを差別していることがうかがわれること。⑦配転内示者についてみても、認定した事実6の(5)、(7)記載のとおり、内示を受けた32人のうち、全金支部が15人、同盟岡崎労組が16人、非組合員が1人で、同盟岡崎労組の16人は従前の職場と大差のない職種の職場に配転内示されたのに対し、全金支部の15人は1人を除いた14人が営業部を含む従前の職場と大差のある職種の職場へ配転内示をされていること。また、営業部に配転内示をされた9人についても、そのうち7人までが全金支部組合員であり、しかも、その全部が執行委員長、同副委員長及び執行委員の職にあり、全金支部執行部のほぼ全員にあたる人数であったこと。(ちなみに、他の2人は同盟岡崎労組が1人、非組合員が1人であった。)等の事実を総合して考えると、会社の本件配転命令は、全金支部組合員なるが故にA1ら4人を不利益に取扱い、全金支部組合員を社外に排除し、又は組合組織を弱体化するために行ったものと断ぜざるを得ない。

よって、本件配置転換命令は、その人選基準及び人選理由等を判断するまでもなく、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、無効である。

- (2) 会社は、認定した事実7の(1)乃至(5)記載のとおり、配置転換命令に応じなかったA1ら4人を業務命令違反により懲戒解雇処分したのであるが、上記会社の営業部構想、団体交渉における会社の態度及び事情聴取における会社の態度等を総合して考えると、会社は配転に応じない組合員のあることを予想し、あらかじめ懲戒解雇処分することに態度を決めていたことがうかがわれる。本件配置転換命令が、前記のとおり不当労働行為となり無効であるから、無効な配転命令に従わないことを理由とする本件懲戒解雇処分もまた労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、無効と言わざるを得ない。

5 バックペイについて

- (1) A1ら4人が懲戒解雇処分されてからの収入及び生活状況は認定した事実9に記載のとおりである。即ち、収入についてみれば、A3については、昭和54年1月5日から少なくとも同55年6月末ごろまで川越市の三富士工業株式会社にアルバイトとして勤務して厨房関係設備取付作業に従事して時間給で月平均17万円くらい(少ないときは14万円くらい)の収入を得ていたことが認められるが、他の3人については、収入を得ていた事実を明確に認めることはできない。
- (2) 不当労働行為による解雇に対する救済内容は、被解雇者の権利侵害行為のみならず、団結権侵害行為をもその対象とすべきである。従って、被解雇者の解雇期間の賃金相当額の支払いを命ずるいわゆるバックペイは必ずしも解雇によって被った被解雇者の個人的な経済的損失を補償することのみにとどまらず、団結権侵害の回復是正をもその救済目的とするものであるから、救済の範囲は労働委員会の裁量権の範囲内において広く認められているところである。
- (3) 本件において、会社は前記のとおり全金組合員なるが故にA1ら4人を懲戒解雇し、

収入の途を奪ったものであるから、A 3が、①労働委員会の救済命令による原職復帰までの間、生活維持のため止むを得ずアルバイトをして働いているものであること。②研究室における研究に従事していたものが、厨房関係設備取付作業を行い、職種、性質、内容、労働環境の違った仕事に従事していること。③時間給のアルバイトであること。④月平均17万円くらいの収入はあったが、従前の給料よりはるかに下回るものであり、かつ、全金支部の役員として組合活動及び本件等により労働委員会等に出頭するなど不安定な状況にあり、給料も14万円くらいになってしまうことがあったこと、などを総合して考えてみると、本件不当労働行為によってもたらされた雇用関係上の不利益が前記収入によって償われたものと判断することは困難である。従って、本件においてはこれを控除することは相当でなく、解雇されなかったならば同人が受けられたであろう諸給与相当額の支払いを命ずべきである。

- 6 申立人らは陳謝文の手交を求めているが、本件においては会社に対し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

以上のとおり、A 1ら4人に対する配置転換命令及び懲戒解雇処分は、労働組合法第7条第1号に該当する。

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条を適用して主文のとおり命令する。

昭和57年3月11日

埼玉県地方労働委員会

会長 福田 耕太郎