

大阪、昭56不34、昭57.4.9

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連赤松商事労働組合

被申立人 赤松商事株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合執行委員長A1に対し、昭和56年4月9日以前に同人が従事していた技術サービスの業務に就かせなければならない。
- 2 被申立人は、縦1メートル、横1メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに被申立人東大阪営業所1階の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般大阪地連
赤松商事労働組合
執行委員長 A1 殿

赤松商事株式会社
代表取締役 B1

当社が、貴組合執行委員長A1氏に対し、昭和56年4月10日以降それまで従事していた技術サービスの業務に就かせず、更に、約5カ月にわたり同氏の机を他の従業員から引き離して壁に向けて配置するなどして同氏の就労を妨げたことは、大阪府地方労働委員会において、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認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人赤松商事株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市東区）に本社を、東大阪、堺及び神戸の各市に営業所を置いて、事務機器、文房具等の卸売業を営む会社で、従業員は、本件審問終結時約85名である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連赤松商事労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員等で組織する労働組合である。なお、組合は、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟している。
- (3) 会社には、組合のほかに、会社の従業員で組織するアカマツトレイドユニオン（以下「別組合」という）がある。

2 本件に至る労使関係

- (1) 昭和54年5月29日、会社の従業員約50名をもって組合が結成された。
- (2) 6月4日、組合は、団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社が正当な理由なくこ

れに応じないとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（54年（不）第30号）を行い、当委員会は審査の結果、8月24日、組合の請求を認容する救済命令を発した。

- (3) 6月8日、会社の係長及び主任が中心となって別組合が結成された。
- (4) 6月19日、組合は、会社職制が組合及び組合幹部を誹謗し、組合脱退工作を行った等の理由で、当委員会に不当労働行為救済申立て（54年（不）第35号）を行い、当委員会は審査の結果、12月27日、組合の請求を認容する救済命令を発した。
- (5) 55年3月8日、組合は、①組合員A2（以下「A2」という）の配置転換 ②当時の組合員A3に対する会社職制の反組合的言動 ③組合執行委員長A1（以下「A1」という）及びA2に対する54年年末一時金の支給差別は不当労働行為であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（55（不）第11号）を行ったが、当委員会は審査の結果、57年1月20日、組合の請求を認容する救済命令を発した。
- (6) なお、前記(2)、(4)及び(5)の当委員会命令については、会社は中央労働委員会に再審査の申立てを行い、現在いずれも同委員会において再審査係属中である。

3 A1の会社における経歴について

- (1) 43年4月、A1は会社に入社したが、約3年間勤務した後退社した。
同人は、退社する前の2、3カ月間、営業のルートサービス（固定客を回って販売する業務）に従事していた。
- (2) 49年4月、A1は、会社に再入社し、審問終結時現在、会社の東大阪営業所に勤務し、56年4月に後述の同人に対する措置がなされるまで専らリコー株式会社（以下「リコー」という）の複写機の技術サービスに従事しており、再入社以来営業の業務には従事したことはない。
なおA1は、組合結成以来、その執行委員長である。

4 関西リコーのテスト及び検定試験について

- (1) A1は、56年2月半ばに、関西リコーサービス株式会社（以下「関西リコー」という）が行ったリコーの複写機の新機種であるDT-5300及びDT-5700Rの技術講習修了テスト（以下「テスト」という）を受験し、DT-5300のテストは合格したが、DT-5700Rのテストは不合格であった。
- (2) 同年3月はじめ、A1は前記DT-5700Rのテストを再度受験したが、不合格であった。
なお、同人は前記DT-5700Rのテスト以外にも過去のテストでDT-1700のように合格していないものもある。
- (3) なお、前記テストは、リコーから新機種が発売されるごとに、関西リコーが関係会社の従業員に対し、その機種についての技術講習後に行うもので、後日受験者に対し「技術講習会結果の報告」として合否の別、点数、問題点等が通知されている。
- (4) 関西リコーは、前記機種別テストのほかにも、リコーサービス技術者検定試験（以下「検定試験」という）を行っており、A1もこの検定試験を受験しているが、同人は、52年度に同試験のPP3級（複写機を扱う技術者の資格）に合格しているものの、1ランク上級のPP2級には本件審問終結時現在合格していない。

5 A1に対する会社の措置について

- (1) 56年4月10日午前9時ごろ、会社営業所統括課長兼東大阪営業所所長B2（以下「B2

課長」という)は、A 1 に対し「君はテストに合格しなかったから複写機を修理する能力に欠ける。また、複写機の修理のやり直しとか得意先からのクレームが多く、会社としては、君は技術サービスに向かないと思うので、技術サービス以外で何か自分ができることを考えよ」との旨述べた。

- (2) これに対して、A 1 は「テストに不合格だったのは事実だが修理業務はできる。また、修理のやり直しというが極端に多いことはない。従って、これはテストに不合格だったことを口実にしたいやがらせ配転である」との旨抗議した。

なお、A 1 は、かつて、テスト及び検定試験に不合格であったという理由で、会社から技術サービスに向かないと指摘されたことはなかった。

- (3) 同月13日、始業前、すでにA 1 の机は他の従業員の机から離されて壁に向き合うように配置されていた。

朝礼の席上、B 2 課長はA 1 に対し「とにかく君はそこに座って、僕が所長代理の指示に従ってくれたらよい」との旨述べたが、具体的な業務指示は与えなかった。

- (4) A 1 は、この机の配置についてB 2 課長に対し「何で机をこのような配置にするのか」と抗議すると、朝礼後、同課長はA 1 を呼び、同月10日の発言と同趣旨のことを述べるとともに、ほかの会社の就職案内の切抜きを見せて「こういうものもある。よく考えてみる」との旨述べた。

- (5) これに対し、A 1 は「組合をつぶすためのいやがらせである。もう会社を辞めろということか」とただすと、B 2 課長は「辞めろとは言わん。よく考えろ」と答えた。

- (6) 当時、A 1 がテストに不合格であったDT-5700Rの販売台数は、東大阪営業所管内では1台であり、東大阪営業所での複写機の修理の中心機種はDT-1200、DT-750、DT-1700、DT-1800R及びDT-P500というA 1 が修理してきた製品であった。

- (7) 同月20日、組合は会社に対し文書で「技術サービスの業務を一方的に取り上げたのは、テストに不合格だったことを口実とした不当配転であり、このような不当な行為を中止し、従来どおりの技術サービスの業務に就かせるべきである」との旨申し入れたが、会社は、これについて回答しなかった。

- (8) 一方、このころ、A 1 は、B 2 課長に対してしばしば「仕事は何をするのか」との旨聞くと、同課長は「考えておけ。座っているだけでよい」との旨述べただけで具体的な業務指示を与えなかった。

- (9) 同月27日、東大阪営業所において、会社専務取締役B 3 (以下「専務」という)は、A 1 に対し「君は技術サービスは無理だ。営業の方も残業があるので協力してもらえないだろう」との旨述べ、更に「君は二つの組織(会社と組合)に属しているが、二つは両立しない。君は、いま片方の組織に犯されている。その組織に属している限り会社に協力できない。考えを変えないと歳をとってから後悔しても取返しがつかない。考えて連休明けに返事せよ」との旨述べた。

- (10) 翌28日も専務は、A 1 に対し27日の発言と同趣旨のことを述べた。

- (11) 同月30日、組合は会社に対し再度文書で「組合執行委員長に対する村八分、業務の干渉の行為は、同執行委員長にいやがらせを行い、退職させようとする不当労働行為であるので、陳謝し、技術サービスの業務に就かせるべきである」との旨申し入れたが、会社は、これについても回答しなかった。

(12) 5月6日、A1は、専務及びB2課長に対し「従来どおりの技術サービスの仕事に戻してほしい」との旨述べたが、専務は「君は技術サービスに向かない。絶対無理だ」との旨述べて、これに応じなかった。

そこで、A1は専務に対し「営業であればルートセールスか配送業務かどちらかであればできるので、とにかく仕事をさせてほしい」との旨述べた。

(13) これに対して、専務は「ルートセールスは担当者が決まっており動かさない。配送業務も正社員にはさせていない。それ以外でできる仕事を考えよ」との旨述べ、更に「具体的にどんな形で会社に貢献しようと考えているのか。例えば、勤務時間内にいかにして売上げを伸ばすかなどについて具体的な計画書を提出せよ」との旨述べた。

(14) 同月10日頃、A1がDT-1800R及びDT-1700の商品カタログを読んでいるのを見たB2課長は「誰がこんなものを読めと言った。君は壁に向いて座っていたらよい」との旨述べ、そのカタログを取り上げた。

(15) 同月11日、組合は会社に対し文書で「不当行為を中止し、今日までの不当な行為に対し陳謝するとともに、従来どおりの業務に就かせるべきである」との旨重ねて申し入れたが、会社は、これまで同様回答しなかった。

(16) 9月1日、壁に向けて配置されていたA1の机は、B2課長の机と接して向き合う形に置き換えられた。

なお、同人は、4月10日以降本件審問終結時まで、技術サービスの業務等一切の業務に従事していない。

第2 判断

1 申立人適格について

(1) 会社は、申立人組合は、組合員が1人にすぎないから労働組合とは認められず、本件申立て適格を有しないと主張する。

よって以下判断する。

(2) いわゆる一人組合が労働組合と認められるかどうかについては議論の存するところであるが、本件申立人組合においては組合員が少なくとも2名いることが顕著な事実であるから、会社の主張は採用し得ない。

2 A1に対する会社の措置について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は組合を嫌悪しており、本件会社のA1に対する措置は、同人がテストに不合格となったことを口実に同人の就労を妨げ、また、同人の机を他の従業員から引き離したりして、同人に精神的及び肉体的苦痛を与えることによって同人が退職するように仕向け、組合執行委員長である同人を職場から排除し、組合の壊滅を目的とした不当労働行為であると主張する。

イ 会社は、A1に対して就労を妨げた事実はなく、同人の机の配置を変えたのは、同人が52年度に検定試験のPP3級を取得して以来、未だ同試験の2級に合格せず、また、56年の主力商品であるDT-5700Rのテストも2回不合格となったので、会社としては、A1は技術サービスマンとして不適格であると判断し、ほかの職務で会社にどういう形で貢献できるかということを考えさせるためには、机を離した方がよく考えられると判断してとった措置にすぎない、と主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 確かに、会社が主張するように、A 1 は52年度の検定試験でP P 3 級に合格して以来本件審問終結時現在まで1 ランク上級のP P 2 級に合格していないことは前記認定のとおりである。

しかしながら、①同人は検定試験のP P 2 級には不合格であったものの、49年に会社に再入社して以来技術サービスの業務に従事してきており、この間技術サービスの業務に支障を生ぜしめたとの疎明はないこと ②会社はこれまでP P 2 級に不合格であったことを理由として、同人に対し技術サービスマンとして不適格であると指摘したことはなかったことからして、P P 2 級に合格していないという点が直ちに技術サービスマンとして不適格であるとする会社の主張は、合理性に欠けるものと言わざるを得ない。

イ また、A 1 は関西リコーが行ったD T-5700Rのテストに2回不合格であったことも前記認定のとおりである。

しかしながら、A 1 がテストに合格していないD T-1700という製品の修理を従来から行ってきていることからすれば、テストに合格しなければその製品の修理はできないというものではなく、関西リコーの行うテストの性格は、むしろ新製品の発売にあたって技術講習会を実施し、その製品を取り扱う技術者の知識及び技能の向上を図るためのものと考えられるから、その合格が業務遂行上の必須条件であったとは認められない。

しかも、4月10日にB 2 課長がA 1 に対し、テストに不合格であったことを理由として「君は技術に向かない」との旨述べた時点では、会社のD T-5700Rの販売台数は、東大阪営業所管内では1台であったこと及びA 1 はD T-1700のようにテストに合格していない製品の修理も担当していたことからすれば、同人がD T-5700Rのテストに不合格であったことが技術サービスマンとして不適格であるとする会社の主張も理由がないものと言わざるを得ない。

ウ 更に、会社は、A 1 が技術サービスマンとして不適格である理由に修理のやり直しや得意先からのクレームが多いことを挙げているが、同人だけが他の技術サービスマンに比べて特に多かったという事実は認められない。

エ 次に、会社がA 1 の机を壁に向けて配置したことについて判断すると、会社が同人の机を壁に向けた際に、B 2 課長は同人に対し「何もするな。仕事はしなくてよい。ただ座っておれ」との旨述べ、何ら具体的に業務命令を与えていないのであるから、かかる会社の行為は、同人に対して新しい業務に就かせようとするものとは到底考えられない。

もともと、5月6日に至り、専務はA 1 に対し「具体的にどんな形で会社に貢献しようと考えているのか。例えば、勤務時間内にいかにして売上げを伸ばすかなどについて具体的な計画書を提出せよ」との旨述べているが、①当時、A 1 の机を壁に向けて配置したり、同人が商品カタログを読んでいても職制がこれを取り上げたりしていること ②再入社以来、営業に従事したことがない同人に対して具体的な指導もしていないことからして、これは同人に対し前記計画書を真に提出させる意図があったと

は考えられず、単に無理難題を強いるものであると判断せざるを得ない。

従って、会社の前記主張は採用し得ない。

オ 他方、B2課長は、A1に対し「技術サービスマンとして不適格であり、ほかに何ができるのか考えろ」との旨述べた際に、ほかの会社の就職案内の切抜きを見せていること、また専務は、A1に対し「君は二つの組織に属しているが、二つは両立しない。今は片方の組織に犯されている。その組織に属している限り会社に協力できない。考えを変えないと歳をとってから後悔しても取返しが見つからない」との旨述べていること及び過去の労使関係の経緯から判断すると、会社が組合及びその執行委員長であるA1を嫌悪していたことは明らかである。

カ 以上要するに、A1を技術サービスの業務から外したり、机を壁に向けて配置したりした会社の行為は、同人がテストに不合格であったこと等を口実として同人の就労を妨げ、精神的苦痛を与えることによって組合の執行委員長である同人を組合から脱退させ、または会社から排除しようと企図したものであると言わざるを得ず、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条により主文のとおり命令する。

昭和57年4月9日

大阪府地方労働委員会
会長 後 岡 弘