

命 令 書

申立人 X

被申立人 日本船舶通信株式会社

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

(1) 被申立人

ア 被申立人日本船舶通信株式会社（以下「被申立人」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を有し、横浜・神戸・広島・北九州に支店を、釧路から沖縄まで全国30か所に営業所を置き、日本電信電話公社からの委託で、港湾電話・岸壁電話・沿岸電話・内航船舶電話に関する公衆電気通信業務を営む企業で、申立時の従業員数は593名である。

イ このうち広島支店は、昭和49年10月に中国・四国地区を管轄として設置された。同支店は、総務課、営業課、工務管理課、施設課及び整備課を置き、申立当時の従業員数は45名である。

本件にかかる今治営業所は、広島支店発足にあわせて、神戸支店管内から同支店管内へ所属が移った。昭和50年11月に課制を敷いて、業務課と工務課を設置し、翌年1月には事務所の面積を拡張している。昭和52年12月の宇和島営業所及び昭和55年9月の坂出営業所の新設に伴い、その担当地域を分割している。申立当時の今治営業所の従業員数は21名である。

ウ 同支店における技術系の職員の業務には、設置保守業務と整備業務があり、これらを比較すると次のとおりである。

		設置保守業務	整備業務
作業場所		ドックや港の船舶	会社屋内
作業内容		船舶電話機器の設置並びにこれに関連する故障の有無の点検及び修理	船舶電話機器の点検、調整及び修理
担当課	広島支店	施設課	整備課
	今治営業所	工務課	工務課

エ この中で、広島支店整備課は課長以下8名で構成され、今治営業所の整備部門は工務課職員2名があてられている。広島支店整備課では、今治営業所工務課で行う一般的な整備作業の外、営業所のない測定器を用いての詳しい点検測定、指導体制を充実

させての整備技術者育成、工務管理課と共同での支店管内の技術系職員の技術訓練実施、管内営業所の分も含めての部品の集中管理等の業務を行っている。

(2) 申立人

ア 申立人X（以下「申立人」という。）の略歴は次のとおりである。

昭和43年3月	熊本県立玉名工業高等学校電気科卒業
同年4月	大洋興業株式会社に入社福山営業所勤務
昭和44年3月	同社退職
同年4月	被申立人神戸支店短期岸壁課勤務
昭和46年7月	同支店今治営業所勤務 設置保守業務に従事
昭和48年10月	申立外日本船舶通信労働組合（以下「組合」という。）中国支部 今治分会の分会長に就任
昭和54年10月	分会長退任
昭和55年9月	広島支店整備課への転勤発令
同年10月	懲戒解雇

イ なお、申立人は、昭和51年ごろに、整備業務を半年経験しており、整備に関する訓練も次のとおり受けている。

昭和44年6月	新入社員総括訓練
昭和48年1月	初級技術訓練
昭和50年3月	暫手B訓練
昭和51年12月	技術訓練
昭和53年8月	自動方式導入訓練
昭和54年1月	NS-6号機実習訓練
昭和55年3月	NS-7号機導入訓練

2 人事異動

会社の人事異動に関する基本的取り決めには次のようなものがある。

- (1) 就業規則（昭和32年8月1日施行）第9条では、「会社は業務の都合で従業員に転勤又は勤務の変更を命ずる。転勤を命ぜられた従業員は速かに事務引継のうえ赴任しなければならない。」と規定されている。
- (2) 被申立人は、職員採用の面接時に会社の特殊性と転勤の必要性を説明し、転勤を承諾した者に限りこれを職員として採用している。申立人に対しても同様の確認行為がなされている。
- (3) 昭和49年4月9日付け組合と被申立人間の覚書では、人事の事前協議制に関し、次のとおり合意している。

「次の人事については、会社は発令日の1か月以上前に組合と協議するものとし、協議成立までは発令しないこと。

(1) 略

(2) 次の組合員を他の事業所へ異動させるとき。

ア 中央執行委員（除く会計監査）

イ 支部三役および会計ならびに地方協議会委員

ウ 分会長

但し、組合員20名以上の分会は三役、組合員15名以上20名未満の分会は二役」

- (4) 前記覚書と同日付けで締結された組合と被申立人との協議記録書では、「組合が提案した人事の事前協議の対象とならなかった組合員の他の事業所への異動については、従前通り本人の意向を打診するとともに組合に通知する。」ことが確認されている。この意向打診は、転勤の必要性を説明するとともに、転勤を妨げる特段の事情の有無を確認するために行われ、特段の事情の存在する場合には、その障害の程度を考慮し転勤の実施を判断している。

なお、この意向打診に際して、同意があった者についてのみ転勤を行っていたという慣行は認められない。

- (5) 人事の発令権は社長にあるが、支店管内の主任以上を除く一般職員の転勤については、昭和53年4月以降支店長の権限とされている。

また、本社では総務部職員課が、支店では総務課が人事異動事務を分掌している。

- (6) 人事異動は、昭和50年度以前は事業所開設、組織創設時等にその都度行っていたが、昭和51年度以降は毎年7月ないし8月に定期的に行っている。

この資料とするため、毎年1月に転勤希望欄を設けた職務状況調査票を提出させ、各支店長及び本社総務部長が保管している。

- (7) 転勤に際し、会社は住居と移転費用につき制度を設け、各種の助成を行っている。

暫定社宅制度は、転勤先で会社が社宅として一般住居をあっせんし、一般の住宅手当より高額の補助を行うものである。また、独身者には広島にも独身寮が用意されていた。

赴任旅費は、12日分の日当及び宿泊費と家族を含めた転勤先までの交通費が支払われる。

特別移転料は、使用ガスが異なる場合のガス器具の改修費及び工事費、周波数が異なる場合の電気器具の改修費及び工事費、賃借住宅の原状回復費、加入電話の移転料、テレビ用共同空中線設備の加入料並びに保育園、幼稚園の入園料及び制服制帽の購入費の実費を、発令時の本給、住宅手当及び家族手当の合計額を限度に補助するものである。

3 過去における一般職員の人事異動の実例

本審問廷にあらわれた転勤事例には、次のようなものがある。

- (1) 九州出身のC1は、昭和45年10月から神戸支店に勤務した。組合阪神支部の執行委員就任直後の昭和49年春、母親が病で倒れた。既に父親は亡く、面倒をみる必要があつて、組合を通じ北九州支店への転勤希望を出していたところ、昭和49年7月に実現した。
- (2) 昭和52年12月1日に新たに宇和島営業所を開設することとなり、今治営業所の担当地域を分割することから、今治営業所職員をあてる必要があつた。そこで宇和島の地理に詳しく若年であるという条件を満たし、積極的、協動的、健康であるという理由で、A1（以下「A1」という。）が選ばれた。

昭和52年10月15日、当時のB1今治営業所長（以下「B1所長」という。）は、休みで家にいたA1をその家に訪ね、意向打診したが、A1は家族の面倒を見る必要からこれを拒否した。

更に、B1所長は、A1が広島支店へ出張中の同月20日、母親から意見を聞くため再びA1の家を訪れた。母親は、夫が病弱で、自分はタオル工場へ働きに行っている現状

で、息子も帰ってきてまだ2年しかたっておらず、もっと置いてほしい旨訴えた。

被申立人は、これらを転勤を妨げる特段の事情と認め、A1に対する転勤を取りやめた。

(3) C2は、神戸支店に勤務し高槻市に住んでいたが、昭和55年4月1日付けで同支店管内姫路営業所への転勤の意向打診及び内示を受けた。これに対し同人は、同居している両親が共働きに出ており、祖母の面倒を見る必要があるとしてこれを拒否した。しかし同支店では、この理由を特段の理由とは認めず、同人も最終的に説得に従い転勤に応じた。

(4) C3は、北九州支店に勤務していたが、昭和55年8月、同支店管内佐伯営業所への転勤を命ぜられ、経済的不利益を理由に拒否し、退職した。

(5) A2は、昭和47年入社し、神戸支店に勤務、同年から組合阪神支部の執行委員に就任していた。翌年の夏から秋ごろにかけ、同支店総務課長から当時同支店管内にあった水島営業所に転勤の話があったが、これを拒否した。A2は、後日両親からこれと同じころ、当時のB2水島営業所長が、A2の実家への電話及び訪問で同人を水島へ帰すよう協力を要請してきた旨聞かされた。

昭和55年6月、A2の母親が冠動脈不全で倒れた。父は勤めに出ており、妻に面倒を見さす必要から、同年8月8日、定期人事異動発令直後であったが、上司のB3施設課長に、当時広島支店管内に移管替えになっていた水島営業所への転勤を申し入れた。その後も要求を繰り返したが、たまたま実家近くにある企業の条件が非常によく、転職を決意、昭和56年5月11日付けで退職した。

4 申立外日本船舶通信労働組合の組織

(1) 組織

組合は、被申立人の従業員で組織し、本部を横浜市におき、支部分会組織を全国に配する単位労働組合である。会社との交渉等主たる組合活動は本部でなされ、支部分会では職場活動がなされる。したがって、指示、命令は本部から支部へ、支部から分会へとなされる。

なお、組合の開催する拡大中央執行委員会には、支部役員も出席する。申立当時の組合員数は450名余り、広島支店では30名余り、今治営業所では18名である。

(2) 組合役員及び元組合役員数

広島支店管内では、申立当時、主任及び一般の男子職員82名のうち、現職の組合役員（執行委員以上）29名と、組合役員経験者約35名を合わせた組合役員経験者は、約8割を占めている。

5 今治営業所における申立人らの活動

(1) 申立人の分会活動

ア 分会長就任前

申立人が今治に着任した当時は、今治分会独自の組合活動はほとんどなかった。

昭和46年10月に今治分会用ロッカーを、昭和48年3月及び5月に組合情報及び日程用の黒板を、申立人の提案により、今治分会は購入している。

イ 分会長就任後

申立人は昭和48年10月に今治分会長に選任された。

- (ア) 翌年10月に再選されたころから、従来掲示だけであったビラなどを各分会員に回覧し周知させるようにした。
- (イ) 申立人は、従来上部の指示があった場合などに行っていた職場集会を独自に設定し、これを定例化した。
- (ウ) 申立人は、月2回の割合で労働基準法等の学習会を開催し、以後継続している。
- (エ) 申立人は、昭和49年10月21日に分会機関紙を創刊し、以後「いのち」の名称で続いて発行されている。
- (オ) 昭和49年12月ごろ、工務主任と女子職員が退職し、労働強化となるため、申立人は、約4か月にわたって分会役員交渉、全員交渉など欠員補充交渉を推進した。
- (カ) このような状態の中で、被申立人が2名の組合員の技術訓練（A訓練）を指示したため、申立人はこれでは更に加重な労働強化になるとして、訓練を拒否する活動を行った。
- (キ) また、前記(オ)の欠員補充交渉の際、作業指示は管理職が行うべきものであるとして分会内の意思統一をし、主任による作業指示を拒否した。これは以後2年間続いた。
- (ク) 申立人は、掲示板（縦90センチメートル、横120センチメートル）を作製し、昭和51年10月25日、B1所長に設置許可を求めたが、黒板を含めた設置枚数及び設置場所でも対立し、翌年4月7日に至り、黒板の1枚を別の場所へ移し、掲示板を申立人希望の場所へ設置することで解決した。
- (ケ) 被申立人は、昭和53年6月5日から同年9月8日まで7回にわたり、各5日間の船舶電話自動方式導入に対する訓練を行ったが、分会員の中に、妻が出産するので行かない、出発日が日曜にあたり休日出勤を強要するのは問題がある、土曜日の帰着時間が勤務時間を50分超過するにもかかわらず残業手当がカットされているとの意見があり、申立人は、分会長として訓練参加を拒否した。しかし、本件訓練の実施については、組合と被申立人間では合意済みであり、休日出勤については、就業規則第18条第2項により他の日に振り替えられること、残業手当については、昭和44年5月29日付けで組合と被申立人間に取り交された確認書で「普通出張中における勤務時間は原則として職員の勤務割に基づき勤務したものとみなす。」とされていることから、被申立人側の説得に応じ訓練に参加した。
- (コ) 分会員A3は、まなべ病院の頸肩腕障害を職業病とする診断書を添え業務上の病気休暇を求めた。これに対しB1所長は、昭和50年2月5日付け基発第59号労働省労働基準局長通達に照らし業務上の疾病と認めず、業務外の病気休暇3か月を就業規則に基づき認めた。B1所長は、それに続く病気休職を与えるに際し、三木病院にて診断させた。そこでは頸腕症候群と診断されたので、申立人は、これに対しなお職業病と認定するようB1所長に要求し続けたが、その要求は認められず、A3はその後昭和55年4月19日に復職し、同年5月23日、結婚を理由に退職した。
- ウ 分会長退任の事情
- (ア) 申立人は、自動化訓練及びA3の職業病問題で、今治分会内を十分にまとめることができず、また既に昭和53年から任期の長期化を理由に組合員の中から分会長交替を求められており、昭和54年10月の分会役員選挙では、一切役員への立候補を行

っていない。

- (イ) なお、この時の選挙では、分会長にA 4とA 5（以下「A 5」という。）が立候補し、A 4が当選し、副分会長にはA 6とA 1が立候補し、A 6が当選し、書記長にはA 7（以下「A 7」という。）のみが立候補し、信任されている。

エ 分会長退任後

申立人は、分会長退任後も機関紙編集委員の一員としてA 1編集委員長とともに、「いのち」の発行にたずさわり、月1回の発行を維持している。また、従前通り開催されている職場集会にも参加している。

オ 交際問題

申立人は、昭和52年にC 4（現在C 4。以下「C 4」という。）と交際していた。C 4は、今治営業所と同一ビルの同じ階の隣にある愛媛船主会の職員であったが、この交際に関し、愛媛船主会事務局長C 5（以下「局長」という。）は、C 4に対し、「Xは赤だ。無茶苦茶な組合活動を行っている。交際しないように。」などの発言を行った。

(2) いわゆる四人組の活動

ア 申立人が分会長在任中、申立人、A 5、A 7及びA 1は、学習会、職場集会、レクリエーション活動等で中心的に活動していくうち特に親しくなり、親戚以上の付き合いをするまでになった。この4人は、自らを四人組と呼んでいる。

イ A 5は、昭和46年10月及び昭和49年10月の2度副分会長に、A 7は、昭和47年10月分会長、昭和53年10月副分会長、翌年10月書記長に、A 1は昭和53年10月会計（執行委員）に、就いている。

ウ ちなみに昭和52年B 1所長が従業員の二組の結婚の仲人の引き受けに関して、いわゆる四人組が披露宴に出席するのであれば仲人をしない旨発言したと申立人は主張するが、上記二組の披露宴の出席者の状況が明らかでなく、特にその一組については、いわゆる四人組の一人A 7が出席している。

6 広島支店管内における人事異動

- (1) 被申立人は、営業所の新設等組織の改正、業務量に見合った要員の配置、要員構成の適正化、管理職及び主任への任用、資質の向上並びにマンネリ打破のための相互交流を考慮して人事異動を行っている。

- (2) これに基づき、広島支店では、各営業所に対し昭和54年1月の職務状況調査票の提出に際し、5年以上の在勤者には転勤欄へ詳細な記入をさせるよう通知した。このため、今治営業所ではB 1所長が、C 6、C 7、申立人、A 5及びA 7の5名に対し、上記のとおり指示した。

- (3) 昭和55年度の人事異動計画の立案は、例年通り、昭和55年3月中旬の全国店所長会議での当該年度事業計画示達から作業が開始されている。これを受け、本社職員課では各店所別の要員数を算出し、3月下旬、各支店総務課に連絡調整のうえ決定した。

このあと広島支店では、各営業所長の意見を入れ、4月25日に支店案を本社へ報告した。しかし坂出営業所開設が9月1日と決定されたことから、これに関する異動を含む修正案及び主任・主事への任用候補者を、5月中旬ごろ本社へ報告、同月下旬に決定された。

- (4) この決定に従い、昭和55年7月1日付けで主として管理者の異動が、同年8月1日付

けで主任及び一般社員の異動が発令された。その状況は次のとおりである。

店所	現在数		差引 増減	転入	転出
	(55.4.1)	(移動後 55.8.1)			
広島支店	支店長等	2	2		
	総務課	7	7		
	営業課	6	6		C 8 (施設課から) C 9 (今治営業所へ)
	工務管理課	5	5		C 10 (整備課から) C 11 (本社へ、主任)
	整備課	8	8		申立人 (今治営業所から) C 13 (今治営業所から) C 12 (徳山営業所へ) C 10 (工務管理課へ)
	施設課	14	15	1	C 14 (水島営業所から) C 15、C 16、C 17 (以上新入社員) C 8 (営業課へ) C 18 (今治営業所へ) C 19 (尾道営業所へ)
	新入社員	7	0	△7	C 20、C 21、C 22、C 23、C 15、 C 16、C 17
	計	49	43	△6	
尾道営業所	所長	1	1		
	業務課	4	4		
	工務課	16	18	2	C 19 (広島支店から) C 23、C 22 (新入社員) C 24 (今治営業所へ)
	計	21	23	2	
今治営業所	所長	1	1		
	業務課	5	6	1	B 4 (姫路営業所から、管理者) 男子 1 名 (工務課から) C 25 (三角営業所へ、管理者)
	工務課	14	15	1	C 24 (尾道営業所から) C 9 (広島支店から) C 18 (広島支店から) C 20 (新入社員) 申立人 (広島支店へ) C 13 (広島支店へ) 男子 1 名 (業務課へ)
	計	20	22	2	
水島営業所	10	9	△1	C 26 (徳山営業所から) C 14 (広島支店へ) C 27 (坂出営業所へ)	
徳山営業所	6	6		C 12 (広島支店から) C 26 (水島営業所へ)	
徳島営業所	8	7	△1	C 28 (鳥羽営業所から、主任) C 29 (坂出営業所へ、主任) C 30 (坂出営業所へ)	
宇和島営業所	6	6			
坂出営業所		6	6	C 31 (神戸支店から、管理者) C 29 (徳島営業所から、主任) C 27 (水島営業所から) C 30 (徳島営業所から) C 21 (新入社員) 女子 1 名	
合計	120	122	2	26	24

(5) 次に、本件申立人の転勤先とされた広島支店整備課に欠員の生じた経緯は、次のとおりである。

広島支店管内では、広島支店整備課で養成した C 32、C 33及び C 34 の 3 名が退職し、整備の要員が不足していた。

新設の坂出営業所では、整備作業が比較的多いと見込まれ、熟練の整備技術者として水島営業所に6年10か月勤務し坂出出身のC27を配した。このあとへ徳山営業所8年1か月の整備のベテランC26を補充し、このあとへは広島支店に8年1か月勤務し当時整備課に所属していたC12を充てた。

支店整備課主任のC11は、本社技術部調査員（主事）として新たに任用され転勤した。この補充には技術力の高い者を必要としたため、支店整備課のC10を充てた。

以上により2名の欠員が生じ、このあとへ今治営業所勤務3年10か月のC13と、9年1か月の申立人を補充することにした。

7 申立人に対する転勤決定と拒否の経緯

(1) 申立人選定理由

被申立人は、申立人の広島支店整備課への転勤を次の理由で決定している。

ア 長期勤務によるマンネリ打破

申立人は、今治営業所勤務が9年1か月と長期にわたること。

ちなみに広島支店管内の同一事業所勤務期間をみると、申立人と同じ一般男子職員（主任及び昭和55年度新入社員を除く。）の平均勤務期間は、3年5か月余りである。

イ 資質の向上

申立人は入社以来主として設置保守業務を担当しており、機器・指導体制の充実している支店での整備技術の修得は、本人の資質向上になること。

ウ 中国・四国の人事交流

四国側の業務量の伸びが著しく、従来の人事交流が中国側から四国側へと一方的であり、逆の人事交流が必要な時期になっていること及び広島支店には今治営業所出身者が一人しかいないこと。

エ 健康、独身者、借家住い等

申立人は、健康であり、独身者で借家に住んでいて、転勤が容易であり、出身地の九州に近くなること。

(2) 意向打診及び組合への通知

申立人に対する意向打診は、B5広島支店長（以下「B5支店長」という。）の指示を受け、今治営業所B6工務課長（申立人の上司。以下「B6課長」という。）が、昭和55年6月9日17時ごろ営業所内で申立人に対しなされた。このとき、B6課長は転勤の必要性及び申立人選定の理由を説明し、広島支店整備課への転勤につき意向を打診した。

また組合への通知は、同日、本社からは中央本部へ、支店からは中国支部へとなされている。

(3) 拒否理由

ア 申立人は、この意向打診に対し、

(ア) 今治で結婚したい

(イ) 住宅費等経済的負担が増大する

(ウ) 新しい仕事をするのが労働強化になる

として拒否した。なお、(ア)については、決まった相手があるわけでないので、拒否理由からはずしてよい旨述べた。

イ このほか申立人は、次のような拒否理由を挙げている。

まず、昭和55年6月30日、今治国際ホテルで、申立人に対し説得にあたったB5支店長に、

(ア) 転勤を希望する者だけ転勤させる

(イ) ガールフレンドがいる

と主張し、更に本審問廷において、

(ウ) 今治営業所には、広島支店への転勤希望者がいた

(エ) 申立人は整備作業に不向きである

(オ) 転勤には費用がかさむうえ作業能力が落ち、会社にとってデメリットである

(カ) 神戸支店管内には長期勤務者が多数おり、申立人選定の理由にならないと主張している。

(4) 内示までの説得及び内示

ア 昭和55年6月9日、B6課長は、意向打診に対し申立人が述べた拒否理由のうち、住宅費等の経済的負担増については、独身寮及び暫定社宅制度があること、労働強化については、同じ船舶電話機器に関する業務であること、一生同じ仕事を続けるわけにはいかないことなど説明し、申立人が述べた理由は転勤を拒否する事情とは認められないので、再考するよう促した。しかし申立人は、翌6月10日9時ごろB6課長に対し経済的負担増及び労働強化を理由に拒否した。

イ 昭和55年6月10日、広島支店B7総務課長（以下「B7課長」という。）は、B8今治営業所長（以下「B8所長」という。）から6月9日及び10日の結果報告を受け、B5支店長に伝えた。B5支店長は、申立人の拒否理由は転勤を拒否する事情とは認められないとして、更に説得するようB8所長に指示した。

これを受けたB6課長は、6月12日、申立人に対し再度説得した。

ウ 被申立人は、6月16日に8月1日付け転勤の内示を全国一斉に行ったが、B5支店長は、申立人の拒否理由はいずれも合理性がなくわがままな主張だと判断し、B8所長に内示を指示した。同所長は、同日17時ごろ今治営業所において、申立人及びC13に対し、広島支店整備課への転勤が決定した旨内示した。

これに対し申立人は、経済的負担増を理由に転勤を拒否した。

(5) 内示後の説得

ア 翌6月17日、B8所長、B6課長及び今治営業所B9業務課長は、申立人が経済的負担増、労働強化の2点で依然拒否していることを確認し、転勤するよう説得した。

イ 6月30日、B5支店長が今治国際ホテルで申立人と話し合いをもったが、申立人は従来の転勤拒否理由を述べるとともに、内示を取り消さないと話し合いに応じられないと主張した。

これに対しB5支店長は、労働契約の義務の履行であるなどとして説得した。

ウ 7月11日、B7課長が申立人に電話し、会社の転勤の実情、支店整備課で仕事することの利点、暫定社宅はいい物件を責任を持って探すこと、など説得した。

エ 7月17日、B6課長は7月1日から今治営業所業務課長となったB4（以下「B10課長」という。）とともに、営業所近くの喫茶店で転勤するよう説得した。

オ 7月23日、B8所長は、申立人の「内示をしたのは業務命令か。」の問いに対し、「8月1日に発令するということであり、これは業務命令である。」と答え、その際申立人

の労働強化であるとの主張に対し、説得した。

カ 7月24日、B7課長は、今治営業所へ出張し、暫定社宅につき府中町、佐東町、緑井にある3物件を説明し、負担は変わらないなどと説得した。

キ 7月25日、B5支店長は、申立人に電話で説得したが、申立人は、「なぜいやがる者を転勤させるのか。」「あと3年今治に置いてくれ。」と主張して拒否した。

(6) 発令の延期及び延期後の説得

申立人は、昭和55年7月28日、当委員会に対し転勤内示撤回を求める本件申立てを行った。

翌29日11時ごろB5支店長は、今治営業所で説得したが、申立人は、「自分のことはかまってくれるな。地労委へ申立書を出した。」と述べた。

そこで支店長は、本社と相談、「このまま発令すればのっぴきならない事態になる。8月1日の赴任者を見れば気が変わるかも知れない。もう少し説得してみよう。」ということで、発令を延期する旨、申立人に告げた。

以後8月1日にB6課長が、また8月4日にB8所長が、申立書記載のような不当労働行為の意図はないなど説得を続けたが、いずれも申立人は拒否した。

当委員会は、8月14日に第1回の調査をしたあと、8月20日に和解作業を行ったが不成立となった。

(7) 発令

ア このあとB5支店長は、本社と相談のうえ、次の理由から昭和55年9月1日付け発令を決定した。

(ア) 延期後の説得でも拒否していること

(イ) 申立書記載の不当労働行為の事実がないこと

(ウ) 8月1日付けで発令された他の職員は赴任済みであること

(エ) 今治営業所で過員、広島支店整備課で欠員となり、業務の運営に支障をきたしていること

(オ) このまま放置すると他の人事に影響を及ぼすこと

(カ) 発令により申立人の考えが変わる期待があること。

イ 8月29日、B8所長は、この決定に基づき、B6・B10両課長立会いのうえ申立人に対し、「地労委での和解が不成立に終わったため、9月1日付けで広島支店への転勤が発令される。」と通知したが、申立人はこれを拒否した。

ウ 9月1日9時30分ごろ、B8所長は、申立人に対し転勤辞令を読み、1週間以内に赴任するよう命令したが、申立人は辞令の受領を拒否した。

(8) 組合の対応

ア 昭和55年8月1日ごろ組合のA8中央執行委員長はじめ三役が今治を訪れ、勤労会館で申立人と話した。その中で委員長は、「転勤については、したい人としたくない人が同じ比重でいるので、転勤拒否という形で組合としては非常に取り組みにくい。慎重に考えさしてほしい。しかし支援については組合としてできるだけ努力する。」と伝えた。

イ 組合は、申立人の転勤が発令されて赴任期限がせまった9月6日に開かれた全国委員長書記長会議において、X問題につき次のごとく結論づけ、文書で組合員に通知し

た。

「組合として本問題を取り上げていくには、今治分会から本人がいなくなることが、分会及び全体的な組織からみてダメージつまり弱体化になるかが重要な点であり、現状を見るならば分会の中でその意識意見が統一されていない。(略)以上のことから結論として、本人が申立てしている不当労働行為について、組合としては、不当労働行為であるかないかについては判断できない。また、その中で、直面した処分問題を含めて考えた場合、組合として取り組んでいくことはできない。

X君の問題が発生した原因には、会社の転勤政策に問題があり、(略)組合としても早急に会社との交渉を行い、改善策を導く様積極的に取り組んでいく。

(略)

組合として処分者が出ることは重大な問題であり、会社に処分をしないよう申し入れる」。

会社への申し入れは、9月8日になされた。

8 懲戒解雇

(1) 解雇意思決定前の事情

ア B8所長が伝えていた赴任期限の切れた昭和55年9月8日、配達証明郵便で辞令を申立人の自宅あて郵送したが、同月22日配達時不在として返送された。

イ 9月8日にB8所長、同月9日にB10課長、同月10日にB6課長が、赴任命令に従わず今治営業所に出勤し、出勤簿に押印しようとする申立人に対し、今治には席がないので広島へ赴任するようそれぞれ説得したが、申立人は拒否した。

9月10日B8所長は、「明日からは広島支店に出勤しない限り欠勤扱いになる。」と通告のうえ、申立人の出勤簿を引きあげた。

ウ 申立人は、9月9日、10日、12日と、作業指示を要求した。B6課長はこれを拒否したが、申立人は、10日、12日にはB6課長の中止命令にも従わず勝手に作業を行った。

エ 申立人は、転勤が発令されたため、当委員会に実効確保の勧告を要請した。

これに対し9月16日、第2回審問の中で審査委員及び労使参与委員の一致した意見として次の要望を出した。

(7) 被申立人は、審査期間中は申立人に対して、本件に関する懲戒解雇をさけていただきたい。

(4) 申立人は、今治営業所内での職場秩序を乱さないでいただきたい。

オ この第2回審問のあと、10月2日、4日、9日、13日と、当委員会で精力的な和解作業が行われ、赴任期日を11月30日とするなどの和解案が示されたが、和解は不成立となった。

(2) 懲戒解雇の決定

ア 昭和55年9月末には、被申立人は、申立人が赴任しないことにより業務運営上支障をきたしていること、職場秩序を乱していること、無断欠勤が延々と続く恐れがあること、そして赴任の見込みが立たなかったことから、懲戒解雇にする意思を固めた。しかし当委員会での和解が予定されており、成り行きを見守ることにした。

イ しかし10月13日、和解が不成立に終わり、翌14日、本社総務部B11職員課長及び同

B12労務厚生課長は、広島支店でB5支店長と今後の対処方針を検討した。B5支店長は、この中で懲戒解雇もやむを得ない旨意見表明した。

10月15日、B11・B12両課長は、総務部長（入院中）に報告したあと、専務・常務取締役と支店長の意見を参考に方針を検討した。

この結果を、10月16日、専務取締役が副社長及び社長に説明し、検討した結果、懲戒解雇にするとの会社の方針が決定された。

なお、被申立人における懲戒解雇例は2例あるが、転勤拒否を理由とする解雇の例はない。

ウ 解雇に先立って、10月17日、B7課長は、今治郵便局から書留内容証明郵便で、10月30日までに赴任しない場合は就業規則により処分する旨の広島支店長名の赴任催告書を発送した。しかし申立人の受領拒否により返戻された。

更に10月23日、B5支店長は、申立人に電話で赴任催告書の受取拒否に言及したあと転勤を説得したが、申立人は拒否した。

(3) 解雇辞令

ア 申立人が昭和55年10月30日になっても赴任しないため、被申立人は、懲戒解雇辞令を本社総務部職員課長代理に今治営業所へ使送させた。10月31日、B8所長が今治営業所内で申立人に対し辞令を読み上げ、辞令及び解雇予告手当を手渡そうとしたが、申立人は受取りを拒否した。

イ 辞令の内容は、次のとおりである。

職種・身分 「広島支店」

氏 名 「X」

発令事項 「昭和55年9月1日付けの広島支店への転勤命令に従わず赴任しない行為は、日本船舶通信株式会社従業員就業規則第3条及び第9条に違背するから、同規則第42条及び第43条により懲戒解雇する。」

「昭和55年10月31日」

発令者 「日本船舶通信株式会社取締役社長 B13」

ウ 被申立人は、受取りを拒否されたため、同日社長名で、解雇したこと及び解雇予告手当を支払う旨の文書を書留内容証明郵便で今治郵便局から申立人あて送付した。

エ 懲戒解雇の根拠とされる就業規則の抜粋は、次のとおりである。

第3条 従業員はこの規則及び会社の定める諸規則を遵守し、所属長の指示命令に従い各自の職務に精励し相互に人格を尊重して、職場の秩序の維持に努めなければならない。

第9条 会社は業務の都合で従業員に転勤又は職務の変更を命ずる。

2 転勤を命ぜられた従業員は速やかに事務引継の上赴任しなければならない。

第42条 従業員が次の一に該当するときは審議のうえ懲戒する。

- (1) この規則及び会社の定める諸規則に違反したとき
- (2) 業務上の義務に違背し又は職務を怠ったとき
- (3) 正当な理由なく屢々無断にて欠勤したとき
- (4) 会社の体面を毀損するような行為があったとき
- (5) 故意又は重大な過失により会社に損害を及ぼしたとき

- (6) 会社の機密を社外に洩し又は洩そうとしたとき
- (7) 会社の承認を得ないで在籍のまま他の職に就いたとき
- (8) 数回の訓戒を受けたにもかかわらずなお改しゅんの見込みがないとき
- (9) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき

第43条 懲戒は次によって行う。

- (1) 訓告、口頭を以って将来を戒める。
- (2) 譴責、始末書を提出させて将来を戒める。
- (3) 減給、譴責の上1回の額が平均賃金1日分の半額以内とし、総額が1か月給与の1割をこえない。
- (4) 懲戒解雇

9 申立人転勤拒否による補充

広島支店整備課の申立人転勤拒否による1名の欠員については、昭和56年1月10日付けで、宇和島営業所のC35が発令されている。

第2 判断

1 申立人に対する転勤・懲戒解雇が不利益取扱いにあたるか

(1) 転勤

ア 申立人の主張

申立人は、被申立人が申立人に対して行った昭和55年度定期人事異動における今治営業所から広島支店整備課への転勤は、申立人の分会における組合活動上の利益を奪うとともに、転勤することによって、①今治で結婚したいこと、②住宅費等経済的負担が増大すること、③新しい仕事をするのが労働強化になること、など、生活、労働条件、作業環境について回復しがたい損害を受けることにより、本件転勤は、申立人が今治営業所へ勤務以来、分会長として、あるいはいわゆる四人組の一員として、積極的な分会活動を行ってきた故をもってなされた労働組合法第7条第1号に違反する不利益取扱いである、と主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、本件申立人に対する転勤は昭和55年度の定期人事異動の一環として、申立人が、①今治営業所に長期勤務していること、②申立人の職務が入社以来主として設置保守の現場作業であったことから、支店における整備業務を経験させることにより資質の向上を行う必要があったこと、③申立人は健康・独身・借家住いで転勤を妨げる特段の事情が認められないことから、支店整備課に欠員が生じたその転入要員に申立人を適任として選定したものであり、かつ、申立人の主張する転勤拒否理由は、いずれも正当なものとは認め難く、また申立人は、分会では分会長をつとめたことはあるが本件定期人事異動当時何らの組合役員にもついていないこと、以上の理由から申立人に対し転勤を命じたものであり、したがって、本件転勤命令は、業務上の必要性に基づくもので、申立人の分会活動に起因して行った不利益取扱いではない、と主張する。

ウ 判断

申立人の分会活動については、前記「認定した事実」第1、5、(1)で認定したとおり、今治営業所へ赴任以来分会長就任を含めて積極的な活動を行いその中心的役割を

果たして来たことは認められるが、昭和54年10月に行われた役員選挙には分会長を含め一切の役員に立候補せず、したがって分会長退任後は、第1、5、(1)、エのとおり機関紙の編集委員の一員、学習会への参加といった活動を行うにとどまっている。

一方被申立人は、第1、1、(1)で認定のとおり、全国的規模を有する企業であるため、全国各事業所における業務量に応じた要員の適正配置、要員構成の適正化及び技術水準の均一化並びに各種業務の修得及び資質の向上等を図る必要から、昭和51年度以降定期的な人事異動を行っており、その異動にあたっては円滑化を期するため、就業規則に基本的事項を定め(第1、2、(1))、これに基づき採用時に転勤のあることを確認するとともに(第1、2、(2))、組合との間で覚書、協議記録書(第1、2、(3)、(4))を取り交わし、また具体的な異動を行うにあたっては職務状況調査票による転勤についての希望調査、意向打診を経て内示、発令という手続きをとっている。

本件に関する昭和55年度における広島支店管内の人事異動は、異動計画の立案から発令まで第1、6、(1)～(5)によって実施され、申立人に対する転勤命令は、申立人の選定から発令に至るまで第1、7、(1)～(7)によって行われ、申立人はこの転勤命令を拒否した。

以上の経緯から判断するに、被申立人において転勤異動を伴う人事異動を行う必要性は認められ、また本件の申立人の転勤先となった支店整備課に欠員が生じた理由についても、同課が整備技術者の育成という役割をもっているため、養成後の職員を他事業所へ配置することから必然的にその代替要員を受け入れる必要性があること(第1、1、(1)、エ)、特に昭和55年度においては坂出営業所が新設され、熟練の整備技術者が必要となりその要員配置の結果、同課に欠員が生じたこと(第1、6、(5))、以上いずれも被申立人の主張が認められるところであり、更に申立人をその欠員の補充として選定した理由についても、申立人が整備技術の知識、経験に乏しく(第1、1、(2)、イ)、今治営業所勤務が9年1か月と長く(第1、7、(1)、ア)、転勤を妨げる特段の事情もないところから、この点についても被申立人の主張が認められる。

これに対し申立人の主張する転勤拒否理由については、次の理由により認めがたい。

分会活動上の不利益の面については、申立人は第1、5、(1)のとおり、分会において積極的な活動を行い、過去分会長にも就任し、あるいはいわゆる四人組の一員として分会活動を推進する中心的な役割を果たしてきたことは認められるが、転勤当時には分会長を退任し、かつ、他の役員にもついておらず、機関紙の編集委員及び学習会への参加といった活動しか認められないことから、申立人を転勤要員と選定しても業務上の必要性が認められる本件にあつては不利益取扱いとは認められない。ちなみに広島支店管内における組合役員経験者は従業員中の約8割を占め(第1、4、(2))、申立人のみを例外として取扱うことはできない。

また、申立人が転勤によっていわゆる四人組から分断され、申立人の分会活動上の利益が奪われるとする点についても、いわゆる四人組が第1、5、(2)に認定の如く分会内にあつて意思の通じ合う仲間としての存在しか認められない以上、申立人の主張は、一般的な転勤についての希望事由にはなりえても、被申立人の業務上の必要性に基づく転勤命令を拒否しうる特段の事情と認めることはできない。

次に申立人の主張するその他の不利益事項①今治で結婚したいとの点についても正

当な理由とは認め難く、②住宅費等経済的負担増についても暫定社宅制度（第1、2、(7)）があるほか、具体的に支店において負担の増加を伴わないような住宅の用意についての配慮がなされていたこと（第1、7、(5)、カ）から、申立人の主張は社会通念上認め難いものであり、③労働強化の面についても転勤先の職務も同じ技術職であり、申立人も短期間ではあるが整備業務に従事した経験があり一定の講習も受けている（第1、1、(2)、イ）ところから、この点の主張についても通常転勤に伴って生じる不利益の範囲を出るものとは認め難い。

加えて第1、6、(4)で認定した昭和55年度における広島支店管内における異動状況並びに第1、6、(2)及び第1、7、(2)～(7)で認定した申立人に対する転勤手続きにおいても、申立人が他の従業員と差別されたとする事実は認められない。

以上のとおりであるので、本件被申立人が申立人に対して行った今治営業所から広島支店への転勤命令を労働組合法第7条第1号に違反する不利益取扱いと認めることはできない。

(2) 懲戒解雇

ア 申立人の主張

申立人は、被申立人が申立人に対して行った昭和55年10月31日付けの懲戒解雇処分は、①申立人が分会活動において中心としての役割を果たしていたこと、②分会の組合活動水準を大きく引き上げてきたいいわゆる四人組の解体をめざすものであること、③不当労働行為たる転勤を拒否したことの名目で企業外に排除するものであること、以上の理由のもとになされた労働組合法第7条第1号に違反する不利益取扱いである、と主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、申立人に対する懲戒解雇処分は被申立人が昭和55年度の人事異動で申立人に対して行った今治営業所から広島支店への転勤命令に対し、申立人がこれを拒否したため業務命令違反として就業規則に基づき処分したもので、不当労働行為たる解雇ではない、と主張する。

ウ 判断

被申立人が申立人に対し昭和55年度における人事異動で今治営業所から広島支店へ転勤を命じたのに対し、申立人がこれを拒否したことについては、前記(1)転勤に記述のとおりである。

これに対し被申立人は、申立人に対し転勤に応ずるよう誠意をもって再三にわたり説得を重ねたが（第1、7、(5)、(6)）、申立人は最終的にこれを拒否したため、被申立人は内部討議の結果（第1、8、(1)、(2)）、就業規則第3条、第9条、第42条及び第43条（第1、8、(3)、エ）を適用し懲戒解雇を行ったことが認められる。

以上の経過から見るに、被申立人が本件解雇に至った理由は、申立人の転勤拒否により今後の被申立人の人事異動に悪影響を及ぼす懸念のあること、事業所間に欠員・過員を生じ業務上にも支障をきたすこと及び転勤発令後勝手に仕事をするなど職場秩序を乱したことを考慮した場合、申立人の転勤拒否を重大な業務命令違反として処分したと見るべく、申立人の主張する不当労働行為の意図のもとになされた不利益取扱いと見ることはできない。

2 組合運営に対する支配介入にあたるか

(1) 誹謗中傷による介入

ア 申立人の主張

申立人は、①今治営業所に隣接する愛媛船主会に勤務する女性と結婚を意識した交際をしていたが、被申立人は職制を通じその女性の上司に対し申立人の組合活動を誹謗中傷し、それが上司を通じて女性の知るところとなり交際を妨害された、これは申立人の組合活動に対する悪質な妨害である、と主張するとともに、②被申立人は職制を通じ従業員の結婚の仲人をするにあたって、いわゆる四人組の出席を忌避する発言を行って申立人を含むいわゆる四人組を嫌悪し、分会内で差別する発言をもって申立人の組合活動を妨害したこと、これらの行為は分会運営に介入し、組合の弱体化を画策する労働組合法第7条第3号に違反する支配介入である、と主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、申立人の主張の①については被申立人の意思から出たものではない、②については申立事実を否定し、申立人及びいわゆる四人組に対する誹謗中傷によって分会運営に介入したことはない、と主張する。

ウ 判断

申立人の主張する事実についてみるに、①については第1、5、(1)、オのとおりであるが、これについては、愛媛船主会の局長が部下（C4）の結婚にかかる交際について、上司としての個人的な配慮から行った発言とみるべく、②についても第1、5、(2)、ウによれば仮に申立人の主張する事実があったとしても、分会運営に影響を及ぼし組合の弱体化を画策するものであったと認めることはできない。

以上のことから被申立人において労働組合法第7条第3号に違反する支配介入行為があったと認めることはできない。

(2) 分会役員選挙への介入

ア 申立人の主張

申立人は、昭和54年10月に行われた分会役員選挙において、分会長に立候補することを断念した、これは被申立人が第1、5、(1)、イ、(2)における職業病認定闘争をめぐって、分会内に意見の対立が生じた機に、職業病認定の積極的推進派であった申立人やA7らを過激派と宣伝して分会から排除するよう画策し、申立人が分会長に立候補できない状況を作り出すことによって、申立人は最終的に立候補を断念せざるを得なくなった、と主張する。

イ 被申立人の主張

被申立人は、申立人の主張する介入事実はない、と主張する。

ウ 判断

申立人が昭和54年10月の役員選挙で分会長への立候補を行わず、いわゆる四人組の一員であるA5が立候補し対立候補に敗れた経緯については、第1、5、(1)、ウで認定したとおりであるが、この選挙に申立人が立候補しなかったのは、組合員からの分会長交替発言や前記職業病認定闘争を契機に、分会内をまとめることが困難となるなどの理由から、自ら立候補しなかったものと認められ、被申立人の介入行為によって立候補できない状態に至ったと認めることはできない。

(3) 転勤による介入

ア 申立人の主張

申立人は、被申立人が申立人に対して行った今治営業所から広島支店への転勤命令は、①申立人が今治分会内において中心的な活動を行ったため、申立人を今治分会から排除することによって、分会運営の弱体化を意図したものであること、②申立人は分会内での先進的活動グループいわゆる四人組の一員であるが、申立人をいわゆる四人組から分離することによってその団結を破壊し、活動を妨害することによって組合の弱体化を画策するものであり、以上本件転勤命令は、労働組合法第7条第3号に違反する支配介入である、と主張する。

イ 被申立人の主張

(申立人に対する転勤理由については(1)転勤の記述事項に同じ。略)

以上から本件申立人に対する転勤命令は、業務上の必要性に基づいて行ったもので、組合の弱体化を意図して行ったものではない、と主張する。

ウ 判断

申立人は、今治営業所へ赴任以来、分会長就任を含めて分会活動の中心的な役割を果たし、昭和54年10月の分会長退任後は機関紙の編集委員及び学習会への参加といった活動をしていることが認められる。

しかし申立人に対する転勤が申立人の主張する今治分会を弱体化させ、ひいては組合をも弱体化させるものであるかどうかについて考えると、本件申立人に対する転勤命令は業務上必要性があり、かつ、選定についても合理性があることが認められる。

また、いわゆる四人組としての活動が弱体化するとの点については、すでに述べてきた(第2、1、(1)、ウ)いわゆる四人組の実態から判断して、申立人の主張は通常転勤に伴う一時的な現象に過ぎないと考えられる。

なお、組合活動の面からすれば、申立人の広島支店への転勤は、分会の上部組織たる支部において活躍することが十分可能であると考えられる。

ちなみに組合を弱体化させるかどうかを判断するにあたっては、組合の本件に対するかかわりも参考としなければならない。組合はかねてより、組合運営への影響を防止するため、被申立人との間で、一定の組合役員の転勤について事前協議を定めた覚書(第1、2、(3))を取り交わしているが、申立人はこれに該当しないこと、また第1、7、(8)、イによれば、組合は「本問題を取り上げていくには今治から本人がいなくなるのが、分会及び全体的な組織からみて」「弱体化になるかが重要な点であり、現状を見るならば分会の中でその意識、意見が統一されていない。」として、本件申立人に対する転勤を組合運営に対する介入行為として取りあげなかったことが認められる。

以上から、被申立人が行った本件申立人に対する転勤命令を労働組合法第7条第3号に違反する支配介入と認めることはできない。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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57年12月3日

愛媛県地方労働委員会

会長 越 智 俊 夫