

命 令 書

申立人 X

被申立人 株式会社三和電器製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、次の措置を含め昭和56年2月1日付け配置転換及び同年3月17日付け懲戒解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること
 - (2) 解雇の日から原職復帰の日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社三和電器製作所（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪市内に第1工場及び第2工場を、東京都、群馬県伊勢崎市及び鳥取市に営業所を、名古屋市に出張所を置き、プリント配線基板等の電子機器の製造、販売を営む会社であり、その従業員は本件審問終結時約230名である。
- (2) 申立人X（以下「X」という）は、50年1月に会社に入社し、以後第2工場に勤務していた。
- (3) 会社には、日本労働組合総評議会全国金属労働組合（以下「全金」という）の組合員で組織する全金三和電器支部（以下「支部」という）がある。
なお、Xは支部の組合員である。

2 支部結成の経過とXの組合活動について

- (1) 50年6月ごろから、Xは同じ職場にいたA1（以下「A1」という）とともに、全金大阪地方本部の指導を受けて、支部結成の準備活動を続けていた。
- (2) 8月20日、第2工場の従業員60名で支部は結成され、A1は執行委員長に、Xは書記長にそれぞれ選出された。そして、翌21日、支部は会社に対し、支部の結成を通告するとともに、労働時間の短縮等9項目からなる要求書を提出した。
- (3) 8月21日夜、代表取締役B1（以下「社長」という）の指示に従って会社の職制らは、手分けしてそれぞれの支部組合員宅を訪れ、支部とは別の組合を結成するので加入するようにとの勧誘を行った。この職制らの行動と、社長、専務取締役B2（以下「B2専務」という）、第1工場長B3（以下「B3第1工場長」という）及び第2工場長B4（以下「B4第2工場長」という）等の会社幹部が別組合結成の画策のため会社に集合していることを知った支部執行部は、翌22日午前1時ごろ会社の社長室に赴き、社長に対し

職制らの行動を抗議すると、社長はその非を認め、会社は支部に対し謝罪文を手交し、会社が意図した別組合は結成されなかった。

- (4) 8月22日から同月28日に至るまで、支部と会社は、同月21日付け要求書の内容等について3回にわたって団体交渉を行い、一応の合意を見たが、協定の調印予定日とされた同月30日になって、社長及びB2専務は会社には姿を見せず、協定は締結されなかった。そして、9月1日、会社は支部に対し、既に合意済みであった労働条件の変更等に関する同意約款を、協議約款に変更して欲しい旨申し入れたが、支部はこれを拒否し、午後からはストライキに突入し、同日夜に支部と会社は「①会社は、支部を唯一交渉団体と認める②会社は、本社及び工場についてユニオン・ショップ制を適用する③会社は、労働条件の変更、雇入れ、解雇、昇格、降格及び配置転換に関しては組合の同意なしには行わない」等29項目からなる協定を締結した。
- (5) 10月に入ると、支部と会社は、支部が要求した労災補償についての交渉を続け、この交渉も難航すると、支部はストライキを含めた闘争を続け、同月31日、支部と会社は、労災補償に関して補償額等の協定を締結し、併せて「会社は、経営計画の変更、機構改革、工場移転、企業縮小、資産売却等経営に関するすべての事項について組合の合意なしに行わない」との協定を締結した。

これ以降、会社はこの協定に基づいて、自動ラインの導入、二交替制勤務の実施及びCC4（プリント配線基板の製造方法）の導入といった合理化策について、支部と交渉を繰り返した。なお、これらの交渉は主として、B3第1工場長とXとの間で行われた。
- (6) 50年冬季一時金闘争及び51年春闘に際しても、支部は額の上積みのためストライキを行った。
- (7) 51年6月、支部は係長職の従業員が支部に加入することを認めたため、課長職以上の職制を除いたほぼ全従業員が支部に加入した。
- (8) 52年8月、支部の役員選挙が行われ、Xは書記長に当選したものの、支部結成時から執行委員長であったA1は、引き続き同職に立候補したが落選し、対立候補であった第2工場生産課の係長職の組合員が当選した。なお、このころにXは、同調者を集めて学習会を組織し、以後、この学習会で職場での出来事を話し合ったり、労働組合に関する学習を行ったりした。
- (9) 53年8月、支部役員選挙に際して第1工場の課長B5は、支部組合員のA2に対し、ある係長職の候補者への投票を依頼し、ガソリン券を手渡した。このことを知った支部は会社に抗議し、更に、Xは、これは会社の支配介入行為であるとして労働委員会へ申し立てることを支部執行部三役内で主張したが、賛意は得られなかった。
- (10) 54年2月、新入社員歓迎会の席上で、B3第1工場長は、新入社員に対し「Xは会社をつぶす男である」旨の発言をし、また、4月には労務課長B6（以下「B6労務課長」という）は、同月入社したC1に対し「会社をつぶそうとしている者がいる」旨述べ、暗にXを中傷した。
- (11) 6月、総務部長兼人事部長B7（以下「B7部長」という）と第2工場労務担当B8は、2度にわたって愛知県尾西市にあるXの養父宅を訪れ、Xの勤務状況や組合活動についての話をした。
- (12) 8月、支部の役員選挙が行われ、支部結成時からの書記長であるXに、この選挙で初

めて第2工場営業課の係長職の組合員が対立候補として立ち、投票の結果は同得票数となったため、支部選挙管理委員会は、支部規約上根拠はないものの両候補者とも失格との判定を行った。そして、12月に空席となっていた書記長の再選挙が行われ、Xは立候補する意思はあったものの、支部執行部から「一たん失格となった者が再度立候補するのは適切ではない」旨の説得を受け、結局Xはこの再選挙に立候補しなかった。そして、この書記長の再選挙と、これと同時に行われた会計及び1名の執行委員の補充選挙には、支部執行部が推薦した3名と、Xが組織した学習会の構成員から3名とがそれぞれの役職に対立して立候補したが、支部執行部の推薦した3名がいずれも当選した。

この選挙後まもなく、B3第1工場長は、支部組合員のA3に対し「Xは、浪華サドルという会社をつぶしてきた男である」旨述べた。

- (13) 12月、Xは第2工場Aグループの職場代議員に立候補し当選し、翌55年8月にも同じく同グループの職場代議員に選出された。なお、職場代議員は代議員会を構成し、同会は大会に次ぐ支部の決議機関であった。

そして、Xは、支部組合員A4の労災認定が得られるように支部執行部に働きかけたり、55年春闘時には、支部執行部が組合員に対し男女格差のある賃上げ要求案を提起したため、この執行部案について代議員会で批判するとともに、職場でも批判活動を行った。なお、この賃上げに男女格差を設けることについては、Xが書記長在任中、会社から同人に対し打診があったが、同人はこれを受け付けなかった。

- (14) 55年4月、B6労務課長は、同月入社したC2宅を訪れ、同人の母に対し「会社には会社をつぶそうとしている人達があり、その仲間に入らないように」との旨述べ、暗にXらを非難した。また、7月、Xは学習会活動の一環としてキャンプを企画し、それに参加した支部組合員A5に対し、B6労務課長は「付き合うのはよく考えろ」との旨述べ、暗にXを中傷した。

3 Xの職歴について

- (1) 会社の第1工場、第2工場はそれぞれが独立採算制をとっており、第1工場は産業用機器に使用されるスルホールプリント配線基板を、第2工場はラジオ等に使用される片面プリント配線基板をそれぞれ主として製造しており、第1工場の製造工程は第2工場のそれより複雑であった。
- (2) 50年1月、Xは、阿倍野公共職業安定所の紹介を受けて会社に入社し、第2工場生産課外注係へ配属された。外注係は下請先への発注を業務としているが、同係でのXの職務は、下請先へ材料を配達し、加工品を回収することであった。
- (3) 53年2月、Xは外注係から同じ生産課の仕上係に配置転換となり、6月に同係は仕上検査係に組織変更され、Xは56年2月に本件名古屋出張所への配置転換命令を受けるまで、同係に勤務していた。そして、この係でのXの職務内容は、出来上がった製品を一枚ずつ目で見て不良品を取り除くことであった。

4 名古屋出張所開設とXの配置転換について

- (1) 53年に、会社は名古屋地区において取引先の開拓を開始し、ブラザー工業、アイシン精機、高千穂通信機等の企業を取引先として獲得し、同地区における売上は、同年で月商約300万円、55年では月商約700万円となった。
- (2) 55年11月20日、会社は部工場長会議において、名古屋地区には、日本電装、大隅鉄工

等の有力企業が存在し、プリント配線基板の有望な市場であると判断して、同地区に営業拠点を開設することを決定した。なお、この部工場長会議は、B 2 専務、技術部長、総務部長、機構部品部長、海外部次長、第 1 工場長及び第 2 工場長で構成されており、会社の経営及び人事については当時この会議で最終的決定が行われていた。そして、12 月 23 日、会社は部工場長会議において、この営業拠点開設計画を具体化して、「①名称は名古屋出張所として、第 1 工場の管轄とする ②業務開始は56年 4 月 1 日とする ③担当区域は静岡、愛知、岐阜及び三重の 4 県とする ④人員は 2 名とし、第 1 工場、第 2 工場からそれぞれ 1 名選出する ⑤人選基準は①名古屋地区出身者⑥勤続年数 3 年以上の者⑦営業の素質、能力を有する者とする」ことを決定した。

- (3) 56年 1 月 13 日、会社は部工場長会議において、名古屋出張所の担当者は第 1 工場からは C 3（以下「C 3」という）第 2 工場からは X とすると決定した。

C 3 は第 1 工場営業課の係長で、名古屋地区における取引先はこれまで同人が主として開拓してきたものであり、この名古屋出張所構想を提案した B 3 第 1 工場長は、55年 12 月 23 日の部工場長会議の時点で既に、「名古屋地区で新規取引先の開拓をするには慣れた人でないと困るので、名古屋出張所の責任者は C 3 とする」旨の意思を固めていた。なお、C 3 は、勤続年数は 10 年以上であるが、名古屋地区出身者ではなかった。

他方、X は第 2 工場で唯一の名古屋地区出身者であり、会社全体でも同地区出身者は、X と B 3 第 1 工場長を除けば、海外部及び技術部に 1 人ずついるのみであった。なお、当時第 2 工場営業課の人員は 6 人であった。

- (4) 56年 1 月 14 日、会社は支部に対し「名古屋出張所を新設し、その担当者は、第 1 工場及び第 2 工場から各 1 名それぞれ選出したい」旨申し入れ、同月 23 日、支部は会社に対しこの申し入れに同意した。

更に、1 月 26 日朝、会社は支部に対し「名古屋出張所の担当者は、第 1 工場からは C 3、第 2 工場からは X とする」旨及びその他 12 名の人事異動を行う旨申し入れ、同日昼過ぎに支部はこの申し入れに同意した。この同意をするに当たって支部は、事前に X を含めた全異動対象者の意向を聴取しなかった。

なお、X が書記長在任中は、支部が会社から組合員の配置転換の申し入れを受けた場合は、会社に返答するに当たり、支部執行部は事前に本人から意向を聴取しており、支部は本人の意向を汲んで会社の申し入れを拒否したことがあった。

- (5) 1 月 26 日夕方、B 4 第 2 工場長は X に対し「この度、名古屋に出張所を開設することになったので行って欲しい。期間は 3 年である。この配置転換については、既に支部の同意を得ている」旨の内示を行い、併せて現在の名古屋地区の取引状況と今後の売上目標を説明し、また、X に内定した理由は「営業に向いているし、名古屋出身である」旨説明した。これに対し、X は「大阪を離れたくない」と述べて、この内示を拒否した。
- (6) 1 月 27 日、同月 30 日及び同月 31 日の各日、B 4 第 2 工場長は X に対し、配置転換に応じるように説得したが、同人は大阪を離れたくないと述べて、この説得に応じなかった。
- (7) 1 月 30 日、会社は支部に対し「名古屋出張所勤務者には、手当を毎月 1 万円支給する」旨通知したが、支部は X に対しこのことを知らせなかった。
- (8) 2 月 2 日、会社は、会社掲示板に「2 月 1 日付けで X を名古屋出張所の担当とする」との辞令（以下この配置転換を「本件配転」という）を他の異動者の辞令と併せて掲示

したが、それとともにB 4 第2 工場長は、X に対し本件配転を通告し、併せて「本日から2 週間第2 工場内で研修を受けるように」との旨命じた。これに対し、X は、「他の人と変更して欲しい」旨述べて本件配転を拒否し、また、この研修の業務命令にも従わなかった。

(9) 2月3日、B 4 第2 工場長がX に対して本件配転に応じるように説得した際に、X は本件配転を拒否する理由として、「妻が保育所の保母をしており、大阪を離れられない」旨述べた。

(10) 2月5日、X はB 7 部長に対し「本件配転は次の理由から承諾できず、会社の再考を要望する。①本件配転は、支部並びに会社から本人に対して意向聴取がされぬまま決定されている ②大阪在住を前提として会社に入社している ③妻は保育所に勤務しており、別居を余儀なくされる ④入社以来現場作業経験しか有しないのに、営業所開設の任に当たるのは不合理である」旨の要望書を提出した。

そこで、B 7 部長は、X と要望書記載の拒否理由の各項目について話し合い、同部長は「これらの理由はいずれも配置転換を拒否し得る正当な理由とは認められない」旨述べ、また、「社宅を用意するし、辛抱して行って欲しい」旨説得したが、X はこれに応じなかった。

(11) 2月14日、B 4 第2 工場長はX に対し、研修を受けるようにとの業務命令に従わなかったことを注意すると、X は「本件配転には応じられないので、研修命令にも応じられない」旨述べた。

(12) 2月19日、X は当委員会に対し、本件配転は不当労働行為である旨の申立て（昭和56年（不）第8号）を行った。

(13) 2月20日ごろ、同月1日付けで名古屋出張所の責任者に任命されたC 3は突然会社を退職したため、同人の後任には機構部品部営業課長B 9が起用された。なお同人は名古屋地区出身者ではなかった。

6 Xの解雇について

(1) 2月20日から3月16日に至る間、7回にわたってB 4 第2 工場長はX に対し、本件配転に従うよう説得を繰り返し、その間、2月25日には「月2回の帰宅費用を会社が負担する。また、業務を通じてできるだけ自宅へ帰れるように配慮する」旨、そして3月4日には「名古屋で保育所の保母の就職口をあっせんしたい」旨告げたが、X はこれらの説得にも応じなかった。

(2) 3月9日、会社は部工場長会議においてX を懲戒解雇することに決定し、支部に対し「X を解雇したいので協議したい」旨申し入れた。その後同月12日とその翌13日に、B 7 部長は支部に対しX の解雇について同意を求めたが、同意する旨の回答は得られなかった。しかし、同月16日、会社は支部に対し「3月17日付けでX を懲戒解雇する」旨通知した。

(3) 3月17日、会社はX に対し「配置転換命令拒否は就業規則の懲戒解雇事由に該当するので、同規則に基づき3月17日付けで懲戒解雇する」（以下この解雇を「本件解雇」という）と通告した。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) Xは、本件配転及び本件解雇はいずれも、Xの組合活動及びその影響力を会社が嫌悪し、同人を職場から排除することを目的として行った不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対し、会社は、本件配転は、業務上の必要性から、合理的な人選を経て行われたものであり、支部の同意をも得ており、Xに不利益を及ぼすものではなく、また、本件解雇は、Xが正当な理由なく業務命令を無視し、就業規則の懲戒解雇事由に該当するから行ったものであり、いずれも不当労働行為ではないと主張する。
よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

- (1) まず、会社は、業務上の必要性に基づき名古屋出張所の開設を決定したのであり、本件配転はこれに伴うものであると主張するので検討する。

会社が名古屋出張所を開設することを決定するに至った経緯をみると、前記認定第1、4、(1)のとおり、①53年に会社は名古屋地区において新規取引先の開拓を開始していること ②同地区の売上げ額はその後順次伸長していることからすれば、会社が同地区に人員2名の営業拠点を開設するとの経営方針を打ち出したのは首肯できる。従って、名古屋出張所開設の業務上の必要性は認められる。

- (2) 次に、会社は、人選の合理性について、この人選は、①名古屋地域は閉鎖的な土地柄でもあることから、名古屋地区出身者とする ②受注交渉は、プリント配線基板の知識や製造工程を熟知していなければできないことから、勤続年数3年以上の者とする ③営業の素質、能力を有する者とする、との合理的な基準に基づいて行われたものであって、Xは名古屋地区出身者であり、勤続年数は6年であり、また、準営業的な職務である外注系の経験があり、営業の素質、能力を有しているので適任であると主張するので検討する。

会社の上記人選基準①については、前記認定第1、4、(1)及び(2)によれば、会社が新規取引先として企図していたのは大手企業であると認められ、会社が主張するような地域性があるとしても、これらの大手企業が取引に当たってそのような地域性から抜け切らずにいるとは到底考えられず、また、前記認定第1、4、(2)のとおり、名古屋出張所の担当区域は、静岡、愛知、岐阜及び三重の4県であったこと、前記認定第1、4、(3)及び5、(13)のとおり、C3及びB9は名古屋地区出身者ではないことを併せ考えると、名古屋出張所の担当者は名古屋地区出身者を充てるという基準は会社が主張するほどの絶対的なものであったとは考えられない。

更に、会社は、Xは準営業的な職務の経験があるから営業の素質、能力を有していると主張するが、前記認定第1、3によれば、Xは入社後約2年間は外注係に配属され、同係は下請先への発注を業務としているが、同人が従事していたのは単に材料の運搬作業であり、同人が下請先との発注折衝に従事していたとは認められないこと、会社は、Xをその後約4年間、仕上検査係で製品の不良品を取り除くという対人折衝とは余り関係のない職務に従事させていたことからすれば、この会社の主張は採用できない。

よって、人選についての会社の主張には納得できない点もあり、会社が最後までXに固執し続けた態度は理解し難い。

- (3) 会社は本件配転はXに不利益を及ぼすものではないと主張するので検討すると、経済上あるいは生活上の不利益についてはともかく、組合活動上の不利益については、前記

認定第1、2、(8)、(12)及び(13)によれば、Xは①書記長を退いて以後は職場代議員であり、職場では組合員に対し支部活動についての意見を述べ、代議員会でも活発な意見表明を行っていたこと②同調者を集めて学習会を組織していたこと③同調者の中心となって、支部執行部の組合運営を批判するために、組合員に働きかけたり、支部役員選挙では同調者の中から立候補させたりしていたことが認められ、名古屋出張所勤務となれば、日常的に組合員と接することができず、これらの活動を続けることは不可能となる。よって、本件配転はXの組合活動に不利益を及ぼすものであり、会社の主張は採用できない。

- (4) 本件配転については、名古屋出張所開設の業務上の必要性は認められるものの、前記判断第2、2、(2)のとおり人選については納得し難い点もあり、更に、本件配転に至る経緯を勘案すると、前記認定によれば、①Xは、支部の結成に中心的役割を果たし、支部結成後書記長在任中は対会社交渉及び支部運営の中心者であったこと②この間の支部は、労働条件の変更及び解雇等、経営計画の変更及び機構改革等についての各同意約款を取り付け、会社はこれらの件については支部との交渉を余儀なくされ、配置転換については支部に拒否されたことがあったこと③支部執行部へ職制組合員が進出し、更にXが書記長を退くと、支部は会社と協調した態度をとるようになったが、Xは職場代議員としてあるいは学習会活動を通じて、支部の会社との協調態度を強く批判するとともに、職場組合員に対し支部執行部批判の働きかけを続けていたこと④Xには同調者がいたこと、が認められ、それに対し、①B7部長と第2工場の労務担当が、Xの組合活動の状況を同人の養父宅まで2度にわたって告げに行ったこと②B3第1工場長やB6労務課長が、Xが書記長在任中も書記長を退いて以後も、繰り返しXは会社をつぶす男である旨の発言をしており、特に新入社員に対して、入社後すぐに同趣旨の発言をしていること③B6労務課長は、Xと付き合いのある者に対しては、そのことを牽制し続けていたことが認められ、これらB3第1工場長やB6労務課長の発言や態度は、単に個人の意から出たものではなく、会社の意を受けたものであることは本件審問の全趣旨から認められ、会社は、Xの一貫した組合活動と組合員に対するその影響力を嫌悪していたことは明らかである。これらの諸点を併せ考えるとき、本件配転は、業務上の必要性からではなく、Xを名古屋出張所に配置転換させることにより、Xの組合員に対する影響力を遮断することを目的として行ったと判断するのが相当である。従って、本件配転は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

なお、会社は、本件配転は支部の同意を得ており、合法的な手続をとっていると主張するが、本件配転が支部の同意を得ていることをもって、不当労働行為の成立を否定することにはならない。

- (5) 本件解雇については、会社は、Xが正当な理由なく業務命令を無視したから行ったと主張するので検討する。

本件配転は前記判断のとおり不当労働行為であると判断される以上、Xが本件配転の業務命令や、それに付随した研修命令に従わなかったとしても不当とは言えない。従って、これらの本件配転命令や研修命令に従わなかったことを理由とする本件解雇も労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 その他

申立人は謝罪文の掲示をも求めるが、主文救済によって十分救済の実を果たし得ると考えられるので、その必要は認めない。

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58年4月1日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘