

神奈川、昭57不17・26、昭58.4.28

命 令 書

申立人 X

被申立人 日本電気株式会社

主 文

- 1 被申立人日本電気株式会社は、申立人Xに対する昭和57年6月1日付けの東京支社立川支店への配置転換命令及び同月18日付けの懲戒解雇処分を撤回し、同人を原職に復帰させ、同月19日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額に年5分の割合による金員を加算して、同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人日本電気株式会社は、申立人Xに対し、本命令交付の日から1週間以内に下記の内容を、文書により手交するとともに、縦1.5メートル、横2メートルの白色木板に鮮明に墨書し、被申立人日本電気株式会社の本社及び玉川事業場の正門付近の従業員の見やすい場所に1週間、破損することなく、これを掲示しなければならない。

昭和 年 月 日

X 殿

日本電気株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴殿に対し、昭和57年6月1日付けで、東京支社立川支店への配置転換を命じ、貴殿がこれを拒否したことを理由に、同月18日貴殿を解雇したことは、神奈川県地方労働委員会によって、貴殿に対する不利益取扱いであり、かつ、日本電気労働組合玉川支部に対する支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び業3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、当社は、今後このような行為を行わないことを誓います。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和39年3月長野県立長野工業高校機械科を卒業し、同年4月被申立人日本電気株式会社に技術職として採用された従業員である。Xは、採用と同時に同会社玉川事業場の電子部品事業部半導体工場製造技術部製造技術課設備設計係に配属となり、その後昭和40年7月に同じ半導体工場製造技術部内の結晶ペレット部に、昭和46年1月には半導体集積回路販売事業部（後に電子デバイス販売事業部と名称を変更した。）技術部に異動し、混成集積回路（ハイブリットIC）の応用技術の作業に従事し、この間各種の設計業務に関与し、現在に至っている。
- (2) 被申立人日本電気株式会社（以下「会社」という。）は各種の通信機器、コンピューターその他の電子機器、テレビ、音響機器、その他家庭電気製品等の製造、販売及び工事

を行う総合電気通信メーカーであり、肩書地に本社を置き、中央研究所並びに三田、玉川、府中、相模原及び横浜に事業場を、全国各地に支社、支店及び営業所を有し、その資本金は493億円余、従業員数は34,000余名である。

Xの所属する玉川事業場は、会社最大の規模を有する事業場であり、主に通信機、電子デバイス（電子管半導体集積回路）を生産しており、その従業員は8,000余名である。

- (3) 会社には日本電気労働組合があり、会社との間にいわゆるユニオンショップ協定が締結されている。また、玉川事業場には同組合の玉川支部（以下「組合」という。）がある。Xは昭和39年入社と同時に組合の前身である日本電気玉川労働組合に加入した。

## 2 Xの組合活動

- (1) Xは、昭和40年8月組合の青年婦人対策部（以下「青対部」という。）の班長（職場代表）となり、青対部の支部会議に参加する中で組合活動についての理解を深めていくようになった。翌昭和41年9月には、組合執行部から推せんされて青対部の本部員となったが、「連合会青婦指針」に従い、支部独自の活動として従来から行われてきた機関紙の発行、学習会、ハイキング等の活動が組合執行部から制限されるようになった。Xは、この制限については、労働組合活動への青年の自覚的参加を抑えることになるとしてこれに反対し、組合執行部の青対部担当者と対立するようになった。そのため、昭和42年の青対部役員の改選では、本部員に推せんされず、青対部の第一支部長に立候補したがこれにも落選した。
- (2) 同年11月組合は、会社と一時金の年間協定を締結したが、Xは、一時金に関する職場討議の中で、この組合の対応を闘わない労働組合としての具体的な現れであるとして反対し、年末と夏の2回の闘争を行うべきであるとの意見を述べた。
- (3) 昭和43年1月会社は、職務給制度の導入を提案し、組合は、同年12月24日その提案を受け入れたが、Xは、職場討議の中で、「同一労働同一賃金」の名のもとに中、高年者の賃金を抑制する低賃金政策であり、新たな差別と労働者の競争心を煽る労働強化の政策であるとその導入に反対する発言を行った。
- (4) 昭和48年8月ころ、当時の組合執行部が、職場の組合員の声を大切にせず、会社の政策に迎合的であるとの批判をもった組合員が結集して「民主的執行委員を送り出す会」（以下「送り出す会」という。）を結成した。Xは、この「送り出す会」の中心的メンバーの一人であった。
- (5) 同年組合員A1の職業病の認定の問題がもち上り、Xは「送り出す会」としてこの問題を取り上げ、数次にわたり労働基準監督署と交渉を行った結果、同年12月同監督署から同人に職業病の認定が下された。
- (6) 昭和49年4月会社は、新賃金制度として資格給の提案を行い、組合は同年12月その導入を決定したが、Xは、職場会等でこの制度の下では、会社の査定が本給、仕事給、資格給と何段階にも分れて行われることになり、結局、この制度は、組合員がより高資格を取得しようとするため、組合員同志を競争にかり立てるばかりでなく、新たな差別をも生む制度であると反対した。

同年7月、会社の玉川経理部会計課勤務のC1（Xの妻）が頸肩腕障害と診断されたため、Xは、職業病の認定を受けられるよう、「送り出す会」の会員とともに、労働基準監督署と交渉を行った結果、昭和50年3月職業病の認定が下された。

昭和49年9月、会社は、不況を理由に「在庫の整理」、「資金繰りが悪化」と称して帰休制の提案を行った。組合は、帰休制の受入れを前提に、帰休の賃金補償について、会社と交渉を開始したが、Xは、帰休制を行おうとする会社の真の狙いは、一時金の低額押え込み、危機感を煽り、配置転換、出向、労働強化を図ることにあると宣伝を行った。

(7) 昭和50年サービス残業について、某会社が、労働基準法違反に問われたことが報じられ、それと同様のことが会社内でも「1時間以内の残業は認めない。」「タイムカードで自動的に残業を記録することは認めない。」などのいわゆるサービス残業として、1時間以内の残業については手当金を支給されていない事実があることから、Xは、「送り出す会」の中心メンバーとして、労働基準監督署にその是正を求める申請を行い、「てのひら」と題する教宣のビラの配布をもって、その不当性を追及した。その結果、昭和51年3月、会社は、188名について残業手当の未払分の支払を行った。

(8) 昭和54年5月、「送り出す会」は「組合を強くする会」とその名称を変更し、Xはその幹事となった。

同年8月、会社は、夏季休暇との関連で年次有給休暇の取得について、「①夏季休暇前後の年次有給休暇は原則として認めない。ただし、帰省等でやむを得ない場合に限り、係長の判断で決定する。②事前に申出のない休暇は認めない。」とする通達を出した。Xは、これを年次有給休暇の取得制限につながるものと判断し、この通達の撤回を会社に申し入れるよう組合に要求するとともに、「組合を強くする会」の代表として、A2らと労働基準監督署にその是正の指導を行うように数次にわたり要請を行った。その結果、会社は同監督署の指導に基づき、同年10月12日、同監督署に指導に対する改善計画書を提出した。

また、会社と組合間の三六協定により、残業時間は、男子及び女子のそれぞれについて月間40時間以内及び20時間以内、やむをえない場合は70時間まで及び30時間までと定められていたが、これとは別に「例外業務」というのがあり、会社が組合の合意を得れば、140時間までの残業が許容されるようになっていて、開発部門を中心に連日長時間の残業が行われていた。Xは、こうした長時間残業を改善するため、組合の定期大会や支部委員会、職場会等で発言し、会社に改善を迫るよう組合執行部に要求するとともに、「組合を強くする会」として数回、会社に対する改善の指導を行うよう労働基準監督署に要請した。同年9月同監督署は、会社に対し、「恒常的な時間外労働を早急に改善すること。」との指導を行い、会社は、同監督署に改善計画書を提出した。

### 3 Xの選挙活動及び会社の対応

(1) Xは、組合執行部が労働者の立場に立って会社と闘おうとせず、むしろ会社の職制と一体となって、労働者の基本的権利を抑え込む役割を果たしているとの認識に立って、反執行部の立場から、昭和43年以降、職場委員、支部委員、執行委員の各役員に立候補するようになった。

昭和43年から同53年までのXの立候補状況は、次の表のとおりである。

	立候補			備考
	執行委員	支部委員	職場委員	
昭和43年			⊗	
44			⊗	

45			⊗	1 票差落選
46		⊗	○	
47		⊗	○	
48	⊗ 814票 32.4%	⊗	○	
49	⊗ 1,082票 43.9%	⊗	○	支部要員代理となる。
50	⊗	⊗	○	支部委員代理となる。
51	⊗ 865票 40.4%		⊗	
52	⊗ 839票 36.8%			
53	⊗ 1,006票 42.6%			

注1 ○は当選を、⊗は落選を示す。

2 執行委員欄の下段は、得票数及び得票率を示す。

- (2) Xは、また昭和45年から同47年までの間、執行部派に対立して立候補したA3の推せん人となり、応援演説を行った。昭和48年以降は「送り出す会」及び「組合を強くする会」から反執行部として立候補した候補者の応援運動の中核となって活動した。
- (3) 同年の執行委員選挙において、会社のB2技術部長は、Xに対して「仕事がおろそかになるから立候補を考え直すように」と忠告した。またXの推せん者となり、応援演説の主力となって支援活動を行ったA4、A5が、翌年から大阪の関西支社や東京田町の販売部門に配置転換されたため、Xの選挙応援をすると配置転換させられるという噂が職場に広まった。
- (4) 昭和53年の執行委員選挙の際には、会社の勤労課員が、自分と同期の人や新入社員に対して特定の候補者について「投票してくれとか、投票するな。」と説得活動を行ったため、Xは、組合を通じてその事実を確認したうえ、同年7月12日付けの文書をもって、B3勤労課長に質問状を出したが、回答はなかった。
- (5) 昭和54年から同56年まで、Xは組合の執行委員が比較的若く、Xが昭和48年以降立候補してきた第三選挙区も比較的若い社員が多いことから、組合の執行委員の候補者は若い方が有利であること、「組合を強くする会」からの立候補者全体の選挙参謀として活動することの方が効果的であるとの配慮から、自分の立候補は断念し、代わりに「組合を強くする会」からA6を執行部派に対する対立候補として立て、自らはその選挙責任者となった。
- 4 昭和57年度の執行委員選挙にXが立候補をするに至るまでの経過

昭和56年11月、組合に臨時大会を開催し、昭和58年4月に行われる統一地方選挙における社会党の川崎市議会議員候補者として、現中央執行委員であるA7を組織内候補者として立てることを決定した。昭和56年12月組合は、「A7後援会」を設置し、会社職制をその幹部役員に起用して、後援会加入キャンペーンを行い、昭和57年3月末の締切日までに組合員の8割を超える人員を後援会に組織した。なお、Xの上司であるB4電子デバイス販売事業部長代理兼第一技術部長（以下「B4事業部長代理」という。）も同後援会に入会した。

この後援会入会促進運動は、会社の部長、課長、主任等の職制が中心となって行われたもので、海外伝送事業部や電子装置事業部の職場では、課長が「なぜ君は後援会に入らないのだ。」「本当に入らないのだな」などと聞いたり、個別半導体事業部（旧整流機事業部）の技術職場では、技術部長が「うちの部は、後援会入会者が少ないので、もっと入会するように」と勧誘した。第二L S I事業部（旧半導体事業部）技術部では、技術部のB 5主任がA 8支部委員と連名で、「A 7氏全社的支援の件」と題した次のような内容の同年2月10日付けの文書を技術部主任全員に回覧した。

「前略、皆様、御承知の通り、半（事）“A 7”氏が川崎市議会議員候補者として中原区から立候補しますが、NEC・富士通の利益代表として市議会に当社関係の発言権を獲得する意味で、是が非でも市議会に送るよう全社をあげて運動しつつあります。中原在住の社員の方もそうでない社員の方々も精神的支援の意味で、主義主張も多様化時代であります。上の件を御賢察、御賛同願ひ、「A 7後援会に入会」いただきたく案内致します。先に入会申込書を配布してありますが、2月19日までK-4465 B 5まで御提出下さい。（入会申込み書は各主任単位でまとめて提出下さい）」

Xは、この文書の発行者であるB 5主任に文書内容を確認し、「会社をあげて取り組みを強めていく」とある点について同人に抗議するとともに、同月下旬、「組合を強くする会」として、A 9書記長に同文書の不当性を追及した。

A 7が、玉川支部の第三選挙区から執行委員に当選し、玉川支部副支部長の肩書を得たうえで、市議会議員に立候補するとの会社、組合ぐるみの段取りが組まれている中で、Xは、昭和51年から同53年までの執行委員選挙で、A 7の対立候補として争い、特に昭和53年の選挙では、A 7 1,621票（68.7%）に対し、X 1,006票（42.6%）とかなりの程度まで迫った経過もあるので、昭和57年度の執行委員選挙には再び自ら立候補することを決意した。

「組合を強くする会」は、昭和57年5月8日の集会において、玉川支部の第三選挙区からXを立候補させることを決定し、同月13日の幹事会において、それぞれの選挙区の立候補者を確認した。同月16日「組合を強くする会」は選挙区ごとの立候補者名を明記した呼びかけ文数百枚を印刷し、手渡しで職場の組合員に配布した。

## 5 Xの配置転換及び解雇の経緯

(1) 昭和57年5月27日午前10時50分ころ、XはB 4事業部長代理から呼び出され、「同年6月1日付けをもって、東京支社立川支店電子デバイス課に配置転換を命ずるとの内示を受けた。その際の説明では、「この配置転換は定期人事異動でありジョブローテーションが全体的に推進されている中で、Xは現在の職場の在籍が長い。通勤時間も1時間10分程度で、負担にならないであろうと本人の事情も考慮して行った。立川支店ではハイブリットICを主体とした電子デバイスの販売の仕事に従事してもらおう。」ということであった。

Xは、「突然のことであり、受けられない。現在の職場はハイブリットICの需要が多く生産も追いつかない程忙しい。」と述べたのに対し、B 4事業部長代理は、「今の職場が繁忙であることはわかっている。Xの後任には第一技術部内から補充するか新入社員を配属することを考えている。」と返事をした。

会社は、組合に対しても、定期人事異動者について、B 6玉川支援本部勤労部長（以下「B 6勤労部長」という。）及びB 7同本部勤労課長（以下「B 7勤労課長」という。）

から説明させた。

同年5月27日午後、Xは、組合のA10委員長に、不当配転であり、本人としては行くつもりはない旨を組合から会社に通告してもらいたいと申し入れたが、同委員長は「今回の配転について、Xから当然申入れがあるだろうとあらかじめ会社から事情をきいておいた。従来の配転者の例からしても、不当だとして会社に申し入れるつもりはない。販売強化が会社の方針である。技術者がセールスエンジニアとして営業所へ出て行くことはよくある。」と断わった。

同日午後5時ころ、Xは、同人の直属の上司であるB8技術課長に内示を受けた旨を伝えた。同課長は「今日の昼休みにB4事業部長代理から聞かされたので、配置転換後の人員の補充について確かめたところ、新入社員を配属するからとの答えしか得られず仕事のやりくりで苦しんでいる。」と答えた。

- (2) 同年5月31日、Xは、組合のA10委員長に「不当配転に対する申入書」を提出し、労働協約第18条に「会社は業務上必要があるときは組合員に対し職場職種の変更、転勤、出向等の異動を行う。前項の場合は3日前までに組合に通知する。」とあり、その覚書第2項(1)は「この場合本人の事情も考慮して行う。」と規定していることとの関連で、自分は現在の仕事の継続を望んでおり、自己申告書にもその旨記載しているのに、会社は聞こうとしないこと、電子デバイス販売事業部は、繁忙を極めており、自分が転勤したら、同僚の労働強化になること等について調査を依頼し、併せて、今回の配置転換は、労働組合の執行委員選挙が目前に迫っており、組合内の特定の潮流に打撃を与えることを目的とした会社の不当介入であるから、組合から会社に対して、Xの配置転換は不当労働行為になる旨の申入れをして、辞令の交付前に文書による回答を求めるよう要請した。

これに対しA10委員長は、「不当労働行為とは考えられないので、不当配転に対する申入れでは受けられないが、労働協約の関係については確認する。」と返事した。

- (3) 同日同委員長は、前記Xの依頼に基づきB6勤労部長の見解を尋ねた。

会社は、同年6月3日これに関し組合に文書で回答した。

- (4) 同年5月31日Xは、B4事業部長代理に対しても、組合に申し入れたと同様の話をしたところ、「Xの自己申告書の異動希望欄に現在のままがいいと記載されていることは知っている。しかし、本人の希望を100%生かせるとは限らない。ハイブリットICで養った能力を立川支店の販売で生かして欲しい。現在の職場が繁忙であることは承知しており、後任者を入れる予定だ。自分は販売戦略をどうするかを考えてしたことで、定期異動であり、執行委員選挙のことを意識して行ったものではない。Xが門前でビラを配っていることは知っているし、ほかの人から言われることもあるが関係ないことだ。」と話した。

- (5) 同年6月1日、XはB4事業部長代理から、東京支社立川支店電子デバイス課勤務を命ずる旨の辞令を手渡されたが、即座に納得できないとの趣旨の文書を同部長代理に手交した。

その後本社勤労部からB8技術課長あてに業務連絡票により国内販売グループへの異動転入者に対するオリエンテーションが、同日午後3時から行われるからXに出席するようにとの連絡があったが、Xはまだ納得していないからと断わった。

- (6) 同月2日、XはB8技術課長に呼ばれ、業務の引継ぎについて、「まだ後任が決ってい

ないので、とりあえずB 9主任に引き継いでもらいたい。」と言われたので、「定期異動にもかかわらず、後任が決っていないとはどういうことか。これでは私をこの職場から追い出すことだけが優先されたとしか考えられない。」と抗議した。

- (7) 同月4日、Xは、組合のA10委員長から、Xが同年5月31日に同委員長に提出した不当配転に対する申入れ書において、組合に要請し、同委員長が、会社に確認する旨を約した事項についての会社回答文書の口頭説明を受けた。その概要は、「①自己申告書については、異動希望者は少ない。今回の定期異動でも昇格者を除く配転者50数名のうち異動希望者は2割弱（約10名）である。②会社は業務上の理由を最優先しており、労働協約との関係でも問題はない。③ハイブリットICの職場が繁忙であることは承知している。④立川支店は販売部門として忙しいところであり、昭和57年度売上げ予算も前年比27%増を計画している。⑤同僚の負担がかかることは容易に想像できるので新入社員を1名配属することにした。⑥配転について事前に本人の了解をとることはないし、そのような慣行もない。」というものであった。A10委員長は、組合としてはこれ以上会社に解明を要求することは不可能であり、あとはX個人対会社の問題としてよく考えて慎重な行動をとるようにと述べた。Xは執行委員選挙との関連で、同年6月1日の配置転換命令後の組合員籍について確認したところ、A10委員長は、解雇されない限り、配置転換を拒否している間は、玉川支部の組合員としての籍があるとの見解を示した。

同月4日午後、B4事業部長代理はXに対して、Xの同月1日付けの配置転換に納得できない趣旨の文書に対する会社としての説明を行った。その内は①立川支店電子デバイス課への配置転換の理由は、ポテンシャルの大きな販売部門であり、販売力を強化したい。ハイブリットICの拡販を中心にエンジニアとしての力量を発揮してもらいたいことにある。②本人の事情の考慮とは家庭の事情等である。③ジョブローテーションとして会社の必要性から異動してもらおうものである。④現在ハイブリットICの繁忙なのは十分理解しているが、忙しさを乗り越えて立川の予算面の達成が必要である。⑤組合との関係は一切考慮に入れていない。」というものであった。

- (8) 同年6月3日、Xは当委員会に対して、不当労働行為の救済申立てを行うと同時に、審査の実効を確保するため、本件審査の終結に至るまで、立川支店への配置転換の実施を留保し、その間における勤務場所及び仕事内容を従来どおりとすること、配置転換に応じないことを理由に懲戒処分等不利益取扱いをしないこととの措置勧告を求める申立てを行った。

同月11日当委員会において、審査の実効確保の措置勧告申立てに関する調査が行われ、審査委員から会社に対して、次回調査期日の同月22日に勧告申立てについての当委員会の見解を明らかにするので、それまで「現状を変更しないように」との要請がなされ、会社は検討を約した。

- (9) 同月11日午後4時過ぎ、会社に戻ったXに経理部会計課から同月1日付けで立川支店に配置転換されているから非課税貯蓄に関する異動申告書を早急に出すようにとの連絡があった。また、組合からも同月1日付けで労働金庫の積立定期預金を解約したこと、闘争積立金も同日付けで本社支部へ移したことについて連絡があった。

- (10) これより先、同月8日組合の選挙管理委員会は昭和57年度執行委員選挙細則を執行委員会の承認を得て発表し、立候補の受付日時を同月16日午前9時から同月18日午後0時30

分まで、投票日時を同月24日始業時から午前10時まで、不在投票日時を同月21日午前9時から同月23日午後6時までと定めた。

(11) 同月14日、B 8 技術課長は、朝礼において「X君がこちらに出勤して来ているが、彼は、今日から立川支店へ行くことになっているので、みんな承知しておくように」と話をした。朝礼の後、同課長は、Xに対して、「なぜ立川へ行かないか、業務命令で今朝から立川へ行くように指示しているのにこちらへ出て来たことは問題である。」と赴任を促がした。B 4 事業部長代理やB 7 勤労課長からもXは業務命令に従うよう説得された。翌15日から17日にかけても会社は、B 6 勤労部長、B 7 勤労課長、B 10主任を通して、Xに対する立川への赴任の説得を行った。

(12) 同月15日、Xは、組合のA10委員長に対して、同月14日組合あてに提出した「私の組合員としての所属支部が玉川支部にあることを確認するための申入れ書」について、その確認を求めたところ、同委員長は、「配転拒否に伴う所属支部に関する件」として、次の点について確認した。

①地労委からの「現状を変えないように」との要請は、会社に対するものであり、組合は関与しない。②会社は、昭和57年6月1日付けで辞令を出しているため、Xの組合員籍は本社支部にある。③したがって、Xには、現在玉川支部の執行委員に立候補する資格がない。

(13) 組合は、Xからは、同月16日及び17日に提出された立候補届をいずれも受理せず、他の立候補者に対する応援演説も認めなかった。

(14) 同月17日夕刻、会社はB11玉川事業支援本部長、B12人事第一部長、本社勤労部長が電話で協議した結果、同月18日中に立川に赴任しないときは、Xを懲戒解雇にすることを決定し、その旨組合に連絡するようB12人事第一部長からB6勤労部長に指示した。

(15) 同月18日、Xは、当委員会に対して、再度早急に審査の実効確保の措置勧告を行うよう要請を行った。しかし、当委員会は、会社側の意見を聞くことができないことを理由に予定どおり6月22日に結論を出す旨Xに回答した。

(16) 同月18日午後4時ころ、Xは会社に戻ると組合から呼び出され、A10委員長から、「本日会社より、今日中に立川支店へ赴任しなければ、配置転換拒否による業務命令違反を理由に重大な決意がある旨連絡があった。したがってX君の考えを聞きたい。」と会社の意向が伝えられた。Xは、「地労委の要請に対する会社の検討結果も回答しないでいて、赴任しろというのはおかしい。今の状態では行くわけにはいかない。」と答えた。組合は直ちにその旨を会社に連絡した。

同日午後9時25分ころ、Xが自宅へ戻ると家の前にB6勤労部長、B7勤労課長、B10主任が待っており、B6勤労部長から「本日会社より解雇されました。」と解雇辞令を渡された。Xは、不当解雇であり、認められない旨の通告書を6月20日付けで会社へ送付した。

## 6 昭和57年度定期人事異動の状況等

(1) 会社の定期人事異動は、本社の人事主導で人材育成、組織の活性化等の目的のもとに毎年定期に行われる。ジョブローテーションは、定期異動をなす場合の重要な基本であり、事務系社員、技術系社員にわけ、目的、対象、方法を定めている。ちなみに技術系社員のジョブローテーションの方法として、その時期は「原則として主任、係長昇進ま



で、少なくとも1回以上の人事異動を行うが、仕事給格付上の昇格時期との関連を考慮し、大学卒業者は卒業後3年経過時、6年経過時及び高校卒業者は卒業後7年経過時、10年経過時の時点であることが望ましい。」また、ローテーションの方向は「前職務経験が次に有用となるような職務間の関係すなわち、対象製品を軸とする関連技術機能間、方法論の共通性を軸とする製品間、行動態様の類似性等よりスムーズに移行できる関係に着眼して異動する。(A)同一製品を対象とする技術業務に継続して従事する場合は①研究開発②設計③製造技術④生産管理⑤技術管理⑥検査技術⑦保守サービス技術⑧営業技術⑨建設工事技術⑩ソフトウェア技術の機能グループ間の二つ以上の分野を経験させる。(B)同技術機能グループに継続して従事する場合は、二つ以上の製品を対象とする異動を行う。……(C)技術者本人の性格面を考慮し、対人折衝を得意とする場合は技術管理のライセンス関係、営業技術、生産管理等にふりむける等行動態様の類似性からも適職の選定を行う。また、性格面のほか本人の将来方向をも併せ考え、生産管理、セールスエンジニアのほか、営業管理、企画、人事スタッフ等経営補助業務に異動せしめるか、又は地方工場や関連会社に出向させる。(この場合は2～3年位とする。)」としている。

- (2) 昭和57年度定期人事異動の方針は、昭和57年1月4日付けの文書により、各グループ分担役員に示された。それによると①将来の幹部候補者の計画的人材育成②C&C指向の技術者の養成③ソフトウェア要員の育成④海外事業要員の育成が重点目標とされ、同年2月26日までに異動候補者を選出して、人事第一部長あてに提出することとされていた。なお、将来の幹部候補者の育成及びC&C指向の技術者の養成等重点目標については、他の事業グループ等から受け入れたい要員がある場合には、「ローテーション受け入れ要員ニーズ調査」表に記入して、同年1月29日までに提出することが求められていた。人事部は、各事業部から送付された受入れ希望と異動候補者について、同年3月10日から4月23日までの間に4回にわたって各地区の勤労部と協議して調整し、同年6月1日付けの人事異動案を確定し、同年5月26日部内決裁を経て、同月27日組合に通知するとともに該当する従業員に内示を行い、同年6月1日に発令した。

同日付けの人事異動で発令が行われた従業員は、会社全体で2,900名、このうち玉川事業場は、358名であった。

- (3) 会社の東京支社立川支店は、会社の東京支社管内にある10支店のうちでは横浜支店とともに最も規模の大きな支店であり、同年5月1日現在39名の従業員を擁している。このうち電子デバイス課は19名で、技術職場の経験を有する者は2名であるが、Xと同じ日本電気工業専門学校出身者は、同支店全体をみても一人もいない。また、同支店における販売活動の形態は、得意先別販売分担制になっていて、技術的に困難な個別的問題については、玉川事業場から応援を得ていた。同支店は、その営業管轄地域内に大量の電子デバイス部品を使用する大手電機メーカー工場があるため、電子デバイス課を設け、電子デバイス事業グループ担当商品の販売を担当している。

同年の定期人事異動において、同支店は、同年1月26日ころ別表のような「ローテーション受け入れ要員ニーズ調査」表を人事部に提出した。

- (4) Xが所属している第一技術グループ5のハイブリットICの設計には、5名の技術者と他社からの出向者1名が携わっているが、需要のすべてに応えられないほど繁忙を極め、従業員は連日残業の連続という状態にあった。こうした状況の中でXは同年5月17

- 日電子デバイス販売事業部長から、昭和56年度下期予算達成に努力し、優秀な業績をあげたとして個人表彰を受けた。第一技術部で表彰を受けた者はXを含め2名であった。
- (5) Xと同じく昭和57年6月1日付けで、立川支店に配置転換の辞令を受けた玉川事業場電子装置事業部のC2には、内示の3か月ほど以前に上司から話があったが、Xには、内示に至るまでなんの話もなかった。同年12月25日に宮城日本電気株式会社への内示を受けた第二開発部の湯浅は同月1日に同事業部長から出向の要請を受けている。職場を異にする人事異動の場合にあっては、実際には各職場において、数週間又は数か月前に上司から本人に異動に関し話がなされるいわゆる内々示が行われているのが実状である。
- (6) 同年6月1日付けでXの属していた第一技術部ではXの後輩が5人主任に昇格しており、同年7月1日付けでXの後任として相模原事業支援本部から配属された者も主任であった。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

Xに対する本件配置転換命令及び解雇の措置は、Xが「組合を強くする会」などの中心的活動家として労働者の生活と権利の擁護のため、組合活動を行ってきたことを会社が嫌悪し、昭和57年6月中、下旬に予定された組合の執行委員選挙において、会社がその利益代表として組合副委員長の肩書のもとに翌年の地方選挙で川崎市議会に送りこもうとしていたA7の市議会議員選挙の運動を、労使ぐるみ選挙と批判していたXが、A7の対立候補として執行委員に立候補することを知り、Xの立候補資格を奪い、労使ぐるみ選挙に対する批判活動を封殺するため、なされたものであり、労働組合に対する支配介入及びXに対する不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

Xに対する本件配置転換は、会社が立川支店の販売員の増加による販売強化とXが同一職場の在籍が11年と長く、業務に対し積極性のないことから、その技術の知識と経験を生かしたセールスエンジニアとしての仕事の方が主任昇格の可能性もあり、適しているとの考慮のもとに2月初めから予定されたもので、定期人事異動の一環として行われたものである。したがって、Xの組合役員立候補とは無関係で、会社は昭和57年6月1日の辞令交付の際に、XからB4事業部長代理が受領した文書を見るまでは「組合を強くする会」の存在さえ知らず、Xが組合の執行委員に立候補する意志を有していたことなど知る由もなかったのであるから、本件配置転換が不当労働行為といわれる筋合はない。また、Xは正当な理由なく、会社の度々の説得にも応ぜず、転勤命令を拒否したのであるから、それを理由に会社が同人を解雇したのも正当な措置である。なお、本件解雇が審査委員の要請に反した結果となったことのゆえに、その正当性が左右されることのないことも当然のことである。よって申立人の不当労働行為に関する主張はいずれも理由がないから、本件申立てはすべて棄却されるべきである。

### 2 Xに対する配置転換措置の相当性

- (1) 確かにXの本件配置転換が昭和57年度定期人事異動の一環として昭和57年2月初旬に計画されていたとの被申立人の主張に沿うB4、B13、B6の各証言や陳述書及び同年2月ごろ作成されたと称する定期人事異動「候補者リスト」(乙第5号証)などが存在し、

それによればXの立川支店への配転の要請が立川支店電子デバイス課長B13(以下「B13課長」という。)からB6勤労部長にされ、同部長からB4事業部長代理(当時は第一技術部長)に取り次がれ、同事業部長代理がXを選んだとされている。しかし、B13課長がなぜ直接立川支店の状況にも詳しく、同課長との面識も深かったB4事業部長代理に要請しなかったのか、また、同課長がなぜB6勤労部長に要請したことについて、B4事業部長代理に話さなかったのか疑問であり、更に、立川支店の販売員獲得の根回しが、Xを除いてはB6勤労部長を介することなく、直接電子装置販売部長及び電気部品販売部長といった第一技術部長、第二技術部長と同格の部長クラスに行われているのに対比して、Xの場合は不自然であり、立川支店のローテーション受入れ要員ニーズ調査(乙第4号証)でもXの立川支店で予定された業務に必要な人材は特にマイコン・メモリーの商品知識、販売経験を有し、積極的で明るい性格の者とされているのであるから、根回し先としては第二技術部が適当であるのに、B6勤労部長は第二技術部長に連絡することなく、第一技術部長であるB4事業部長代理に連絡していることは組織上からも理解し難いところである。また、B4事業部長代理による人選も、立川支店の要請が前記のとおりであり、それが産業用のICが急速に伸びていること及び乙第1号証から明らかな電子デバイス販売事業部組織に対応するものであることからすれば、玉川事業場において、同様産業用ICを担当していた第二技術部の職員をもって充てるべきであり、第一技術部のXでは、いずれの要望、需要にも適合していないといわなければならない。しかも、Xの異動が定期人事異動の一環として、早くから候補者とされていたとすれば、当然後任の人事も予定されていなければならないのに、同年6月1日現在なおXの後任が決まっていなかったことなどを総合すると、前記証言及び陳述書はいずれも措信できない。また、定期人事異動「候補者リスト」(乙第5号証)も、原本は提出されず、写しの一部が提出されたのみで文書の体をなしておらず、作成日付も明確でなく、Xの氏名は文書末尾に記載され、その余は空白であることなどからすれば、Xが2月段階で定期人事異動の候補者とされていたことの疎明としては十分とはいえず、そのほかにこれを裏付けるに足る疎明もない。

- (2) 会社は、本件配置転換がジョブローテーションによる定期人事異動であると主張する。しかし、第1認定した事実6の(1)のとおり、技術系社員のジョブローテーションの対象年次は高校卒業者では卒業後7年又は10年経過時で、原則として、主任、係長までに少くとも1回以上の人事異動を行うとしているが、Xは高校卒業後18年目に当たっており、ジョブローテーション対象年次に該当しないことは明らかである。また、高校卒業後7年目に当たる昭和46年に既に半導体事業部から電子デバイス販売事業部へジョブローテーションによる異動が行われており、「少なくとも1回以上の人事異動を行う。」との要件を充足しているのである。しかも、その方向は前職務経験が次に有用となるような職務間の関係を重視しスムーズに移行できることを企図しているのに、今次の意表をつく配置転換はその方針にも反するものである。更に、ジョブローテーションについてその運用が厳格に実施されているかどうかであるが、本社人事課長B14の証言によっても事務系職員に比べ技術系職員は劣り、Xの陳述書によれば、第一技術部、第二技術部の多数の職員がジョブローテーションの対象年次にありながら今次定期人事異動の対象とされていないことが認められる。

また、会社はXの観察育成票に記載された結果を重視した上の異動であることを強調している。なるほど直属の上司であるB8課長の「セールスエンジニアとして活躍させたい。」旨の証言、B4事業部長代理（当時第一技術部長）の「本人の仕事の幅を広げる意味で機会があれば異動させたい。（昭和55年）」、「次回定期異動で販売関係に異動させたい。（昭和56年）」と記載した陳述書がある。しかし、観察育成制度が自己啓発と勤労意欲の増進を企図する自己申告に基づき、部下との徹底的コミュニケーションを通じリーダーシップを発揮することにより部下の管理育成をし、円滑適正な人事措置を図ることを目的とする制度であることからすれば、X本人が原職にとどまることを希望し、かつ、前記のとおり今回の配置転換が本人にとって予想外の出来事であったことはコミュニケーションがなかったことの証左であり、B8課長が就任以来半年足らずであり、B4事業部長代理が就任してから3か月しか経過していないといういずれも就任してから短期間に行った前記記載が制度の目的に沿う適正なものであるか否か疑問であるばかりでなく、Xが入社以来一貫して設計関係の仕事に従事してきたこと、配置転換直前の時期に第一技術部で個人表彰を受けたこと、後記のとおり立川支店のXの配置転換後予定された業務内容などを併せ考えると、本件配置転換がXの適性を配慮した人材育成のための異動であるということとはできない。

このようにジョブローテーションといっても、具体的な運用になると厳密に適用されていたわけではなく、Xについては、既に一度異動していること、Xの立川支店への配置転換がその時期及び方向においてジョブローテーションの制度の趣旨に沿うものでないことなどの事情を考慮すると、これをもってジョブローテーションに基づく定期人事異動であるとする会社の主張は採用することができない。

- (3) 会社は立川支店において電子デバイス技術の分かる人が強く要請されており、本件配置転換もこの要請を満たす業務上の必要があったと主張する。

立川支店の状況は、第1認定した事実6の(3)のとおり、電子デバイス課に所属する19名の従業員のうち、技術系職場の経験者は2名にとどまり、Xと同じく日本電気工業専門学校出身者は、立川支店全体をみても一人もいない。また、同支店における業務形態は、得意先ごとに担当者が決まっていて、技術的に困難な得意先については技術系出身者に担当させるというようにはなっておらず、技術的に困難な個別的問題については、玉川事業場から、それぞれの専門分野別に技術者の応援を得て折衝を行っているのが現状であった。このように立川支店の業務内容において、技術の占める比重は、決して高いものではなく、立川支店に異動した場合のXの業務内容も、結局得意先ごとの販売担当となるのであって、Xが長年携わってきたハイブリットICの取引を専門に担当することになる訳ではなく、ハイブリットIC以外の専門分野については、他の販売員の場合と同様、玉川事業場からの技術者の応援を必要とするのであって、Xが身につけているハイブリットICの技術についても、立川支店においては、その後新入社員がその業務を担当していることからみても明らかなように、その必要性は必ずしも高いものであったとはいえないのである。

これに対して、本件配置転換当時のXの従前の職場の状況をみると、第1認定した事実6の(4)のとおり、ハイブリットICの需要急増のため仕事が増え、グループのメンバーは連日残業に追われそれでも需要の6、7割しか応じきれず、納期遅れや品質上のト

ラブルを起こすほどの状況にあった。時にXが担当していた民生用ハイブリットICについては、社内生産比率昭和56年下期実績25%を、昭和57年上期でいきなり40%に伸ばすことが計画されており、Xは中でも最も伸率の著しい家庭用VTRの本体及びカメラ関係のハイブリットICの設計・開発業務に従事していたのであり、今後においても、なお一層の繁忙が予想されていたのである。

このようにXの有する専門技術の立川支店における必要性はそれほど高くなかったのに比べて、配置転換前の職場におけるそれは極めて高かったことが認められ、Xを配置転換しなければならない業務上の必要性はなかったものと認めざるを得ない。

- (4) 会社は「組合を強くする会」の存在さえ知らなかったものであり、Xが組合の役員選挙に立候補することなど知るよしもなかったのであるから、本件配置転換と組合の役員選挙とは無関係であると主張する。

第1認定した事実2の(1)から(8)までのとおり会社は組合の中には執行部に対立するグループがあり、毎年組合の役員選挙に対立候補を立てて争っていること、そのグループが「民主的執行委員を送り出す会」や「組合を強くする会」をつくり、Xがその中心の一人として活躍してきたことなどを会社が知っていたことは、一時金の年間協定の締結や職務給導入問題で反対し、サービス残業問題で抗議し、要求したこと、X自身が組合役員選挙の都度継続して立候補していたこと、会社職制の組合選挙干渉、Xらのビラの配布などの事実から明らかであり、それらの活動からみて会社が「組合を強くする会」の活動を嫌悪していたことも認められる。また、会社が組合と一体となりA7を会社の利益代表として川崎市の市議会議員として市議会に送りこもうとしていたこと、組合がA7を組合役員選挙に立候補させ、当選の上玉川支部副委員長の肩書をもって市議会議員選挙にのぞもうとしていたこと、Xがこれに反対し対立候補として組合役員選挙に立候補を表明したことは、第1認定した事実4記載のとおりである。

このような一連の事実経過や後記Xの解雇時の会社と組合の密接な連絡を考慮すると、XがA7の対立候補として「組合を強くする会」から組合の執行委員選挙に立候補することを決定し、行動してきたことを会社は直ちに察知していたものと推認せざるを得ない。したがって、本件配置転換が組合の役員選挙と無関係であるということとはできず、かえって、入社以来一貫して玉川事業場に勤務し、長年技術職として設計関係の仕事に従事してきたXに場所、職種を全く異にする立川支店の販売の業務への異動を命じたことや実施の時期、方法も組合役員選挙の直前にいわゆる内々示もなく、本人の意表をつく形で行われたものであることなどからすると、会社は、本件配置転換がXの立候補に当然支障を来すことを予測し、それを意図したものと認めざるを得ない。

- (5) 前記(1)から(4)までの判断を総合すると、会社のXに対する昭和57年6月1日付けの立川支店への配置転換は「組合を強くする会」の活動やXの組合活動を快く思っていなかった会社が、A7を支持する会社、組合の労使ぐるみ選挙に対する批判活動をXらが活発に展開するに及んで、定期人事異動に藉口して、その批判を封ずる意図のもとにXの組合執行委員立候補資格を奪い、玉川事業場からXの排除を図ったものであると認めざるを得ない。したがって、本件配置転換命令は、Xの組合活動を阻害する不利益取扱いであると同時に、組合の選挙に対する支配介入行為であって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 Xに対する懲戒解雇処分の相当性

会社は、Xの懲戒解雇は、Xが会社の配置転換命令を正当な理由なく、会社の度々の説得に応じないで拒否したのであるから、やむを得ない措置であると主張する。

しかし、前記判断のとおり、Xに対する配置転換命令が不当労働行為と認められるのであるから、その命令に従わなかったことを理由とする懲戒解雇処分も、不当労働行為に該当するものと認められる。

したがって、会社のXに対する昭和57年6月18日付けの懲戒解雇処分も労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和58年4月28日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清

(別表 略)