

長崎、昭57不1、昭58.7.9

命 令 書

申立人 長崎生コンクリート労働組合
同 X 1
同 X 2

被申立人 長崎生コンクリート株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1及び同X 2に対する昭和57年3月15日付の転勤命令を撤回し、同人らは原職場に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X 1に対して、前記の転勤命令が発効した日から原職場復帰までの間の諸給与相当額(これに対する年5分の割合による金額を含む)を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領後速やかに、下記の文書を申立人長崎生コンクリート労働組合に対して手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

長崎生コンクリート労働組合
執行委員長 A 1 殿

長崎生コンクリート株式会社
代表取締役社長 B 1

当社が、昭和57年3月15日付で行ったX 1氏及びX 2氏に対する転勤命令は、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると長崎県地方労働委員会によって認定されました。今後、このようなことのないようにいたします。

- 4 申立人らのその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人長崎生コンクリート株式会社(以下「会社」という。)は、昭和38年7月30日に設立され、肩書地に本社を置き、県内に6工場(本社、小江原、大村、小長井、小浜、島原)を有し、生コンクリートの製造及び販売を業とする株式会社である。また、その従業員数は、昭和57年3月9日現在、アルバイト及び出向者を除き195名で、本社・工場別従業員数は次表のとおりである。

(単位:人)

区分	本社	小江原	大村	小長井	小浜	島原	計
従業員数	58	23	40	19	33	22	195
(内運転手)	(22)	(12)	(20)	(9)	(15)	(9)	(87)

注) 本社とは、会社の本社及び本社工場をいう。

- (2) 申立人長崎生コンクリート労働組合（以下「第1組合」という。）は、昭和42年6月26日に会社の従業員により結成され、会社の各工場に支部を置く単位組合であり、長崎地方一般労働組合同盟に加盟している。

なお、会社には、第1組合のほか、長崎生コン従業員組合（以下「第2組合」という。）と長崎生コンクリート新労働組合（以下「第3組合」という。）があり、この3組合の各工場別組合員数は、57年3月9日現在、次表のとおりである。

（単位：人）

区分	本社	小江原	大村	小長井	小浜	島原	計
第1組合	2	5	11	7	14	12	51
第2組合	19	11	0	6	0	0	36
第3組合	0	0	17	0	0	0	17

- (3) 申立人X1（以下「X1」という。）は、昭和52年12月19日、運転手として会社に採用され、57年3月15日付人事異動（以下「本件転勤」という。）により小浜工場勤務を命じられるまで、本社工場で運転業務に従事してきた。また、X1は、見習期間終了後の53年3月19日に第1組合に加入し、53年4月から56年までの間に、組合の会計監査、書記長、会計、執行委員を歴任し、さらに、55年4月から現在まで労働金庫担当である。

X1が担当していた労働金庫関係の仕事としては、組合員から毎月一人当たり500円を集めて労働金庫に預金すること、ボーナス時に組合員を勧誘して預金を獲得すること、組合員から生活資金借入の希望があった場合の借入手続を行うこと、労働金庫の会議へ出席すること、そのほか組合員に労働金庫のしくみや業務内容を認識させ、その利用の促進を図ることなどであった。同人は、これらの業務を行うため、少なくとも月に1回程度、長崎市内の労働金庫に昼休み若しくは定時退社後に出向いていた。

また、X1は、55年8月6日、会社構内で、元第1組合執行委員長で当時非組合員であったA2（以下「A2」という。）から暴行を受け、A2は罰金2万円の刑に処せられたが、会社がこれを傍観して事情聴取もせず、A2に然るべき注意さえしなかったとして、A2及び会社を相手どって訴訟を提起した。そして、X1は、組合活動に専念できないとの理由で、56年度に一度は執行委員を辞退したが、57年4月の定期大会で再び執行委員に選任されている。

- (4) 申立人X2（以下「X2」という。）は、昭和42年11月6日、運転手として会社に採用され、本件転勤により小浜工場勤務を命じられるまで、大村工場で運転業務に従事してきた。また、X2は、43年3月ごろ、第1組合に加入し、46年4月から47年3月まで及び55年4月以降申立時まで、執行委員となっている。

2 本件転勤までの背景

(1) 労使関係

ア 第1組合は、昭和52年に最初のストライキを行い、その後、53年12月にも年末一時金問題でストライキを行った。

イ 昭和52年度の賃上げ交渉は、配分の問題で長期化していたが、組合員の間上部団体の指導に対する不信感が生じ、それが原因となって、昭和52年10月17日、第1組合から約30名が脱退して、第2組合が結成された。

ウ 昭和52年12月、X 1は、会社への入社時にB 2業務部長（以下「B 2部長」という。）及びB 3総務係長（以下「B 3係長」という。）の面接を受けたが、その際、B 2部長から「組合は二つありますけど、一つはストをして会社の言うことを聞いてくれない非協力的な組合と、もう一方は、会社のことをよく聞いてくれる組合だから、よく考えて入るように。」と言われた。

エ 本社工場においては、昭和52年10月には、第1組合員11名、第2組合員20名という構成となっていたが、その後、第1組合員は、2名が主任昇格により脱退、2名が退職、6名が脱退し、56年にはX 1一人となった。

なお、第1組合の組合事務所は、本社工場の構内に所在している。

オ 前記の第1組合を脱退した6名の中にA 3（以下「A 3」という。）がいたが、同人から組合脱退届けが出される直前、同人の妻から、当時の第1組合執行委員長A 4（以下「A 4委員長」という。）に対し、「この組合にいたらクビになるかもわからないから、辞めさせたい」旨の電話があった。

なお、A 3は、57年2月、第1組合に復帰した。

カ 従来、労働基準法第36条に基づく協定（以下「三六協定」という。）は、第1組合と各工場長との間で締結されていた。ところが、昭和53年12月の三六協定の改定時に当たって、会社は、第2組合と非組合員を併せた従業員の代表者との間で三六協定を締結した。

ところが、島原工場においては、第1組合員が従業員の過半数を占めていたため、会社は、島原労働基準監督署より是正勧告を受けた。

キ 昭和53年12月の年末一時金争議中のストライキのときまで、会社は、第1組合についてのチェックオフを行っていた。このストライキ通告の際、B 4常務取締役（以下「B 4常務」という。）が、当時第1組合の執行委員長であったA 2に対し、スト権確立の際の賛成者及び反対者の数を尋ねたところ、A 2から「何のために聞くのか」との反問があり、それに対しB 4常務が「労務政策その他を考える参考上教えていただければ幸いです」と釈明した。A 2が、「答える義務はないので答えない」旨回答したところ、B 4常務は、それならチェックオフも義務がないのでやめさせてもらおうと発言し、この時以降、第2組合を含め、チェックオフを一方向的に廃止した。

ク 昭和53年12月25日、第1組合は、会社が第1組合との三六協定締結をやめたこと、同年末一時金の支給及びチェックオフについて、第1組合と第2組合を差別する方針を示したことを主張して、不当労働行為として、救済の申立てを行い、長崎地労委昭和53年（不）第11号事件として係属した。

この申立ては、54年3月22日、当時第1組合執行委員長であったA 2により、審問に入る前に取り下げられたが、これについて、組合内部に、A 2が勝手に取り下げたとして、その責任を迫及する声があがった。

その後、54年6月ごろ、A 2は第1組合を脱退している。

ケ 昭和53年12月の年末一時金争議は、会社の申請に基づく当委員会のあっせんにより、解決一時金として一人につき2万円を上積みすることで妥結したが、会社は、すでに妥結していた第2組合及び非組合員に対しても、それぞれ生産奨励手当及び餅代として同額を上積みして支給した。

コ 昭和54年2月、大村工場において、大村市議会議員選挙立候補者の推薦について、第1組合内部に対立があり、14名が脱退して、第3組合が結成された。

サ 昭和54年12月の忘年会の席上、大村工場の主任（非組合員）が、「新労組万歳」と叫んだことから、第1組合は、会社が組合の切り崩しをするのではないかと危ぶみ、通常、各支部の役員は、支部長、書記、会計の3名であるところを、大村支部については、全員を執行委員とすることとし、55年の組合定期大会に提案、承認された。

(2) 従前の転勤の状況

ア 従来、運転手の採用については、各工場でその地域周辺から募集して本社で面接を行い、会社が採用を決定したときは、募集した工場に勤務させるというのが、たてまえであった。

イ 会社の就業規則第22条は、「会社は業務の都合により、転勤、出向、職種又は職場の変更をさせることがある。この場合、正当な理由がない限り、従業員はこれを拒否することが出来ない。なお、転勤の場合は、原則として発令の日より一週間以内に赴任しなければならない。」と規定している。

ウ 会社としては、特別な事情がなければ転勤をさせない方針で、これまでの転勤は、工場の廃止・新設、技術者・幹部職員の補充、本人の希望によるものがほとんどであり、工場の新設に伴う転勤の場合は、本人にその必要性を説明して、納得させていた。

なお、過去における運転手の転勤の事例としては、次のようなものがある。

(ア) 三川工場は、長崎バイパス工事専用の工場として設置されていたが、工事の終了に伴い廃止され、昭和43年10月、三川工場の運転手は、同月新設された小江原工場に全員移された。

なお、三川工場と小江原工場は、いずれも長崎市内に所在していた。

(イ) 大村、島原及び小江原の各工場の新設に伴い、本社工場から各工場に運転手の転勤があった。

a. 昭和40年1月の大村工場の場合は、転勤となった3名のうち、1名は運転手の指導のため、1名は主任への昇格、1名は同工場で勤務する予定で採用され、本社で短期間勤務したにすぎない者であった。

b. 昭和41年3月の島原工場の場合は、転勤となった3名のうち、1名は運転手の指導のため、1名は運転手から業務係への職種の変更、1名は主任に昇格した者であった。なお、主任に昇格した者は、転勤後、同工場内に夜番を兼ねて住んでいた。

c. 昭和43年10月の小江原工場の場合は、転勤となった5名は、いずれも住所が、本社よりも同工場に近い者という基準で選ばれた。

(ウ) 本人の希望による転勤の事例としては、昭和45年のC1、52年のC2及び54年のC3がある。

エ さらに、過去には、転勤命令に対して、本人から不満の意思が表明されたり、組合が転勤に反対した事例はなかった。また、第1組合の執行委員が転勤を命じられた事例もなかった。

なお、会社と第1組合との間には、昭和51年9月30日、労働協約が締結され、この協約には、「組合の執行委員の異動については組合と協議する。」という条項が含まれ

ていた。しかし、この協約は、結局、53年3月末に失効している。

(3) 最近の業務状況とその対応

ア 近年、会社の出荷量は、経済の全般的な低迷、ことに建築業界の不況のため、全社的にみて漸減傾向にあった。特に、昭和56年になってその傾向は著しくなったが、他方、各工場間の出荷量の増減に相違があった。

イ 昭和55年7月から57年9月までの各工場別の出荷数量の動き（3か月ごと）は、次表のとおりである。

注）小数点以下は切り捨て。（単位：m³）

期間	本社・小江原	大村	小浜	島原	小長井	全社
55年7～9月	43536	24923	10338	12162	8593	99552
10～12月	47702	28787	13864	20747	12914	124014
56年1～3月	39152	22622	17013	18062	12454	109303
4～6月	31292	15134	9910	14822	6577	77735
7～9月	40349	14794	11500	14741	7864	89248
10～12月	49970	21301	15858	15250	11474	113853
57年1～3月	34901	15131	18202	16281	10285	94800
4～6月	18290	16595	8358	9568	6702	59513
7～9月	25744	11980	11340	11747	7200	68011

ウ 昭和56年7月から57年9月までの各工場別の出荷数量の対前年同期比の動き（3か月ごと）は、次表のとおりである。

（単位：％）

期間	本社・小江原	大村	小浜	島原	小長井	全社
56年7～9月	92.7	59.4	111.2	121.2	91.5	89.6
10～12月	104.8	74.0	114.4	73.5	88.9	91.8
57年1～3月	89.1	66.9	107.0	90.1	82.6	86.7
4～6月	58.4	109.7	84.3	64.6	101.9	76.6
7～9月	63.8	81.0	98.6	79.7	91.6	76.2

エ 会社は、昭和57年2月5日、労使懇話会の席上、三つの組合に対し、全社的な出荷の低下特に大村工場の減少が大きいこと、経済情勢からこの状況が長期化することが予想されること、今後の対応策として関係会社への出向・人事異動を含めて経営の合理化を図ること等を内容とする説明を行った。

オ 会社は、昭和56年末以降、次のとおり退職者の後任不補充、関係会社への出向などの対策を講じた。

- (ア) 56年12月31日 大村工場雑役1名退職、後任不補充
- (イ) 57年1月1日 大村工場技術職1名長崎採石（株）へ出向
- (ウ) 同年2月28日 本社誘導係1名退職、後任不補充

なお、上記3名は、いずれも非組合員であった。

カ 昭和57年1月ごろ、小浜工場長から、臨時雇用中の運転手3名を本採用にしてもらいたい旨の申出があったが、本社では、工場別の出荷がアンバランスで他の工場での運転業務に余裕があるとして、同工場長の申出を認めなかった。

キ 会社においては、従来、各工場における出荷量の増減によって、工場間に繁閑の差が生じた場合の対応策の一環として、比較的余裕のある工場から多忙な工場へ、運転手及び車輛を派遣することが行われていた。

なお、この方法は、本件転勤後も行われている。

3 本件転勤

(1) 概要

ア 会社は、昭和57年3月6日、56年末から行ってきた経済不況に対する経営合理化の一環として、57年3月15日付で次のとおり転勤を実施することを決定した。

氏名	職種	旧所属	転勤先	所属組合
A 5	運転手から誘導係へ変更	小江原工場	本社工場	第1組合
X 1	運転手	本社工場	小浜工場	〃
X 2	〃	大村工場	〃	〃
C 4	〃	〃	小長井工場	第3組合

イ 会社が主張する本件転勤の理由は、次のとおりであった。

本社、小江原及び大村の3工場は、他の3工場に比べ出荷量の落ち込みが大きいため、仕事が閑散化していた反面、小浜工場は、出荷量の増加により繁忙化していた。このため、運転手一人当たりの出荷量を考慮し、長崎市内の工場（本社・小江原）から1名、大村工場から1名、計2名を小浜工場へ転出させ、さらに、大村工場の閑散化対策として同工場から1名を小長井工場へ転出させることになった。

(2) A 5について

第1組合員A 5（以下「A 5」という。）は、小江原工場の運転手であったが、高血圧のため運転業務に堪え難かったので、本件転勤により、昭和57年2月末日に退職した非組合員C 5の後任として、本社工場誘導係に配属された。

(3) X 1について

ア 人選理由

X 1は、本件転勤により、本社工場から小浜工場への転出を命じられたが、会社が主張する主な理由は次のとおりであった。

(ア) 小江原工場の運転手は、A 5の転出により1名減るので、本社工場から1名を小浜工場に転出させることになった。

(イ) 本社工場に所属する運転手のうち、X 1は独身であり、小浜工場で不足している小型車の運転をしていた。なお、本社工場には、ほかに独身の運転手としてC 6（以下「C 6」という。）がいたが、同人は大型車を運転していた。

(ウ) 副次的な理由として、小浜工場の従業員は、第1組合員と非組合員のみであるところから、X 1が第1組合員であることは、工場内の人間関係がうまくいくので好都合と考えられた。なお、C 6は、第2組合に所属していた。

イ 家庭の事情

(7) X 1 は、かつて兵庫県で働いていたが、身体障害等級 4 級の父親がかねて病弱であったが、その症状が悪化したので看護と扶養のため、一緒に住む必要から長崎市内の実家に帰り、昭和52年12月、会社に就職した。その際同人は、その事情を、面接した会社の B 2 部長及び B 3 係長に話している。

(4) X 1 の父親は、炭鉱事故により片足に障害があるほか、戦時中に手りゅう弾の破片を受け負傷したり、マラリアにかかったこともある。申立時には、毎日、長崎市内の病院に通院していた。また、同人は、2 か月に 1 回程度、原因不明の高熱が約 2 週間続き、その間は、用便もたせない状態になり、X 1 が病院へ連れていくなど、その介護に当たっていた。

(7) X 1 は、現在、父親及び長崎市内の石材屋に勤めている次姉と同居している。なお、X 1 には、ほかに兄と長姉がいるが、兄は、その家族とともに西彼杵郡高島町に居住して、同町内の企業に勤務しており、長姉は、結婚して西彼杵郡時津町に住んでいる。

(5) 会社は、本件転勤に当たって、X 1 の家庭の事情を特に考慮することもなかった。

ウ その他

X 1 は、大型車の運転免許を持っている。

(4) X 2 について

ア 人選理由

X 2 は、本件転勤により、小浜工場への勤務を命じられたが、会社が主張する主な理由は次のとおりであった。

(7) 大村工場勤務の運転手のうち、小浜工場に近い諫早市黒崎町に居住し、小浜に通勤することができる。

(4) 大村工場の運転手の中には、ほかに、X 2 と同じ地域から通勤している C 7 (以下「C 7」という。) がいたが、C 7 は兼業農家であるため、農繁期等に会社を休むことが多いのに対し、X 2 は、出勤率が高く、多忙な小浜工場勤務に適していると考えられる。

(7) C 7 が第 3 組合に所属しているのに対して、X 2 は第 1 組合に所属しているので、X 1 の場合と同様の理由で、円満な人間関係を保つ上で望ましいと思われる。

イ 家庭の事情

X 2 には、妻、子 3 人及び父親の 5 人の家族がいる。父親は老いて病身でもあり、諫早市内の病院に入通院を繰り返すという状態にあったため治療費がかさみ、また、同病院は、自宅と大村工場の上に位置していたので、X 2 が通勤の途上に立ち寄って、入院中の父親を慰めあるいは着換えを届ける等の世話をしていた。

(5) C 4 について

第 3 組合員 C 4 (以下「C 4」という。) は、本件転勤により、大村工場から小長井工場勤務となったが、同人の場合は、結婚後、北高来郡に転居していたため、自宅から近い小長井工場への転勤を希望していたものである。

(6) 辞令交付後の経過

ア 昭和57年 3 月 10 日、X 2 及び C 4 は、B 5 大村工場長から転勤辞令を交付された。その際、X 2 は、同工場長に、「これはどういうあれで決められたんですか。」、「ちょ

っと不満ですから考えさせてくれませんか。」と言ったが、同工場長から、「私も詳しいことは知らんから、とにかく行ってもらわんと解雇ということになる」旨、申し渡された。

イ 昭和57年3月11日、X 1及びA 5は、それぞれの所属工場長から転勤辞令を交付された。X 1は、工場長から転勤の理由は知らないと言われたので、同日、B 6総務部長に会い、「何で自分に決まったんですか。」とただしたが、同部長から、「総体的に考えて君に決まった。それ以上はもう人事のことだから。」、「通勤しようが宿を借りようがそれは自分の勝手ですよ。」と言われた。

ウ 第1組合は、昭和57年3月12日、本件転勤についての対策を協議し、翌13日、A 5、X 1及びX 2に対する辞令の返上を書面により会社に申し入れたが、このとき応待したB 4常務は、自分は権限がないとして受け取らなかったため、第1組合は、この申入書を同月15日、会社に提出した。

なお、その後、A 5については、高血圧症であることが判明したため、第1組合は運転業務は無理であると判断し、辞令返上を取り下げた。

エ 昭和57年3月15日、第1組合は、本件転勤について会社と話し合いをもった。その席上、会社は、転勤理由について説明し、また、第1組合は、X 1及びX 2の家庭的事情等、転勤によって同人らの受ける不利益について述べ、本件転勤について再考方を申し入れたが、話し合いは平行線のまま終わった。

オ 昭和57年3月22日、第1組合は、X 2については前記のとおり父親の病氣療養のため、治療費を必要とすることなどから小浜工場へ出勤させることとし、その旨会社に連絡した。

同日、会社は、X 1も同工場へ出勤させるよう第1組合に要請した。しかしながら、X 1は、身体障害者の父親が病気がちで手を放せず、別居できないこと、小浜工場に通勤するとすれば、バスによる通勤では始業時刻に間に合わず、自家用車で通うとすれば、片道60キロメートル、約2時間を要し、そのうえ、燃料代月額約5万円の負担を余儀なくされることとなり、通勤は困難であることなどの理由を挙げて、小浜工場へ出勤せず、従前どおり本社工場へ出勤しようとしたが、就労を拒否されたため、自宅で待機することとした。

なお、X 1は、欠勤により収入がとだえたため、長崎市内のタクシー会社でアルバイトをして生計を維持している。

カ X 2は、小浜工場に勤務することになったが、大村工場勤務時に比べ、通勤距離が約5キロメートル、また、通勤時間が約5分長くなり、通勤自動車の燃料代が月平均約6千円負担増となった。また、大村工別勤務当時に比べ、残業時間の減少により、月平均約2万円の減収となった。

さらに、X 2は、父親が入院している諫早市内の病院が小浜工場と逆方向にあるため、通勤途上に立寄って世話をすることもできなくなった。

第2 判断

1 X 1及びX 2に対する本件転勤について

- (1) 申立人らは、本件転勤は、第1組合員であり組合活動家であるX 1及びX 2に対して、きわめて不利益でか酷な労働条件を強いるものであるとともに、全従業員に対する「見

せしめ」的効果及び組織介入の意図をもって第1組合を弱体化させようとする不当労働行為であると主張する。これに対して、被申立人は、本件転勤は、経済不況に対応する適正な人員配置を目的としたものであり、両名を生活困窮に追いこみ、あるいは、「見せしめ」にして第1組合を弱体化するなどの意図は全くないと主張する。

以下、これらについて判断する。

(2) 第1組合に対する会社の態度

第1・2・(1)・イで認定したとおり、昭和52年10月、第1組合から分れて第2組合が結成され、会社内に二つの組合が併存することとなり、さらに、第1・2・(1)・コで認定のとおり、第3組合も結成されている。

ところで、このうち、第1組合に対する会社の態度をみるに、

ア 第1・2・(1)・ウで認定したX1の入社時の同人に対するB2部長の説明は、第1組合、第2組合の性格に関して、それぞれの自主性若しくは民主性等の一般的説明の域を超えて、第2組合を選定し加入するような暗示を与えるものであったこと、

イ 第1・2・(1)・カで認定したとおり、会社が、三六協定改定時に、島原工場において、第1組合員が従業員の過半数を占めていることを知りながら、あえて第2組合及び非組合員の代表者と協定を締結したこと、

ウ 第1・2・(1)・キで認定したとおり、B4常務が労務政策上の関心をもって第1組合のスト権確立の際の賛成者数等を尋ね、回答がなかったことから、慣行となっていたチェックオフを同組合と協議することもなく一方的に廃止したこと、

エ 第1・2・(1)・クで認定したとおり、第1組合が昭和53年12月25日、同年末一時金の支給及びチェックオフに関し、会社が同組合と第2組合とを差別する方針を示したことを理由として、当委員会に不当労働行為救済申立てをしたこと、

オ 第1・2・(1)・エで認定したとおり、昭和52年10月17日の組合分裂後、特に組合活動の本拠である本社工場において第1組合員が大幅に減少してその組合活動が衰退していること、

カ 第1・2・(1)・オで認定したA4委員長に対するA3の妻からの電話内容、

キ 第1・1・(3)で認定したとおり、非組合員A2が第1組合員X1に加えた暴力行為が罰金刑に処せられるほどのものであり、会社内の従業員間の融和、秩序維持の観点から看過できない所為であるのに、会社は、当事者の事情聴取もせず、また、A2に対して何らの指導もしくは就業規則に基づく懲戒措置も行っていないこと、

ク 第1・2・(1)・サで認定したとおり、昭和54年の忘年会の席上、大村工場の主任が「新労組万歳」と叫んだ一件は、単なる同人の個人的な感情に基づくものとは思われないこと、

などの事実からみると、単なる偶然の積み重ねとは認め難く、むしろ、会社が、かねて第1組合の活動に対して嫌悪の念を抱き、第1組合に対して疎外的態度をとっていたであろうことは、十分推認し得るところである。

(3) 本件転勤の特異性

第1・2・(2)・アで認定したとおり、会社において運転手が採用された場合、募集した工場を勤務地とするのが原則であった。

そして、従前の運転手の転勤は、第1・2・(2)・ウ及びエで認定のとおり、工場の廃

止又は新設などの特別の事情があつて、本人の了解を得られた場合、若しくは、本人の希望による場合に限られていたので、これまで転勤命令に対し不満の意思表示がなされたり、また、組合役員が転勤になった事例はなかった。

ところが、本件転勤の場合、昭和57年2月5日の労使懇話会の席で、会社から三つの組合の役員に対し、経営上の合理化対策の一環として人事異動を行う旨の一般的かつ抽象的な説明が一度行われただけで、本人若しくは第1組合に対し、人選基準を説明したり、了解を得るための説得がなされた形跡は全くなく、それまでの会社の労働慣行に照らすと異例なことであつた。

(4) 本件転勤の業務上の必要性の有無

第1・2・(3)・アないしウで認定したとおり、近年会社の出荷実績は、会社全体で見ると、漸減の傾向にあり、本件転勤直前の昭和57年1～3月期の各工場別出荷実績を、前年同期に比べてみると、本社・小江原、大村、島原及び小長井の各工場は減少し、小浜工場だけが增加している。

しかし、各工場の56年各四半期ごとの出荷量の推移、57年4月以降の出荷実績の増減等を見ると、前記の事実から直ちに小浜工場の繁忙、大村工場の閑散の傾向が長期化ないし恒常化するとは即断できない。仮に、そのような事態が認められるとしても、各工場の出荷状況、繁閑の度合に応じ、工場間で車両及び運転手を融通したり、期間を限って運転手を臨時雇用するなど、従来どおりの対応策を試みる余地がなかったとは言えず、本件転勤命令に後記申立人らの受ける不利益に匹敵するほどの業務上の必要があつたとは言えない。

(5) 小浜工場への転勤の副次的理由

第1・3・(3)・ア・ウ及び(4)・ア・ウで認定したとおり、会社は、本件転勤に当たり、副次的理由として、小浜工場の従業員が第1組合員と非組合員で構成されていることに着目し、運転手間の融和を考え、第1組合員であるX1及びX2を同工場に異動させたともいうが、従業員の所属組合いかんを考慮し、特定組合の組合員を特定の職場に集めるという人事管理自体、問題がないではなく、本件転勤も、既に判断したとおり、第1組合を好ましくないと思っていた会社に、第1組合の組織を弱め、第1組合の他の従業員への働きかけを回避する意図がなかったとは言えない。

(6) X1について

X1は、第1・1・(3)及び2・(1)・エで認定のとおり、組合分裂後、組合事務所の所在地であり、組合にとって重要な拠点である本社工場において、第1組合を事実上支えてきた有力な活動家であつて、本件転勤当時は、労働金庫担当として、借入れ、返済等の組合の事務に従事していた。同人の転勤は、本人にとって個人的・感情的に苦痛を強い、その利益を損うものであるとともに、第1組合にとつても、組織上無視できない影響を与えるものと認められる。

また、X1は、第1・3・(3)・イ・(ア)及び(イ)で認定したとおり、父親を事実上扶養し、日常生活特に通院時の世話をしているために、長崎市内から離れ難いという参酌すべき家庭の事情もあつたのであるから、従前の人事異動に関する労使間の黙示的な合意ないしは慣行からみて、同人に対し、個人的不利益を忍んでも、転勤を必要とする理由や人選の基準を十分に説明し、納得させる措置を講ずべきであつた。

ところが、会社は、従業員である以上当然受忍すべきものとしてこれを無視し、業務命令権の行使の名のもとに本件転勤を行ったもので、その妥当性は疑わしい。

(7) X 2 について

X 2 は、第 1・1・(4)で認定したとおり、第 1 組合の執行委員であったが、会社は、第 1・3・(4)・ア・(イ)で認定したとおり、X 2 が同人とほぼ同等の条件にある第 3 組合員の C 7 より出勤率が高いことを決定的理由に小浜工場勤務に適任として転勤を命じているが、この理由には首肯すべき合理性を欠くと言わねばならない。

また、X 2 は、本件転勤によって第 1・3・(6)・カで認定したとおり、前記 X 1 の受ける不利益ほど切実なものとはいえないとしても、かなりの不利益を被っていることは否めない。

(8) 以上の諸点を総合して判断すると、X 1 及び X 2 に対する本件の転勤には、同人らが前記の不利益を受忍しても応じねばならぬ程の必要性ないしは合理的理由に乏しく、結局、会社が不況対策を口実に、第 1 組合員を転勤させることによって不利益を与え、ひいては第 1 組合の組織運営に介入して弱体化させる意図をもって行われたものと認めざるを得ない。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X 1 及び X 2 を転勤させたことは、いずれも労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

また、第 1・3・(6)・オで認定したとおり、X 1 は、アルバイトによる収入を得ているが、第 1・3・(3)・イ認定の同人の家庭の事情、第 1・1・(3)認定の同人の組合業務上の役割、小浜への通勤が極めて困難な事情などから長崎市内にとどまり出勤することができなかったため、家庭生活上及び組合活動上障害を生じたこと並びに本件転勤によって受けた精神的苦痛及び本件転勤命令撤回のため相当な時間と費用を要していると推認されることなどを勘案して、前記の中間収入を控除することなく諸給与相当額のそ及払いを命じることとする。

なお、申立人らは、請求する救済の内容として、誓約文の掲示を求めているが、当委員会 は、主文の命令によって救済の目的を達するので、これを命令する必要はないものとする。

よって、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 7 月 9 日

長崎県地方労働委員会

会長 藤 原 千 尋