

神奈川、昭57不9・40、昭59.9.21

命 令 書

申立人 X

被申立人 東京プレス工業株式会社

主 文

1. 被申立人は、申立人に対し、昭和57年3月31日付けでなした本社空調機器部営業部への配置転換命令を撤回し、同人を元勤務地である相模原事業部営業部において原職に相当する職務に就けなければならない。
2. 被申立人は、本命令受領後速やかに下記誓約書を申立人に手交しなければならない。

誓 約 書

当社が貴殿に対して昭和57年3月31日付けでなした本社空調機器部営業部への配置転換命令は神奈川地方労働委員会により不当労働行為であると認定されました。当社は、ここにこのような行為に及んだことを深く反省し、今後再び繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

東京プレス工業株式会社  
代表取締役 B 1

X 殿

- 3 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 昭和57年（不）第9号及び同第40号事件被申立人東京プレス工業株式会社（以下「会社」という。）は、自動車部品の製造販売などを業としており、肩書地に本社を、相模原と広島に工場を、大阪（京都）ほか4か所に営業所を、相模原ほか2か所に出張所をそれぞれ有している。会社の全従業員数は本件救済申立て時において約990名である。
- (2) 昭和57年（不）第9号及び同第40号事件申立人X（以下「申立人」という。）は、九州大学経済学部卒業後、昭和52年11月に入社し、同社の相模原事業部営業部勤務を経て、昭和56年5月に同社の空調機器部営業部に配置換えとなり、エアードライヤー担当相模原工場「駐在」としてエアードライヤーの販売に従事していたが、その後、会社の組織変更により同営業部のエアードライヤー担当者の相模原工場における「駐在」が廃止され、本社所在の同営業部に吸収されたのに伴い昭和57年4月1日からの東京本社勤務を命じられ（以下「本件配置転換」という。）、現在、東京本社において営業活動に従事している。

申立人は、会社の従業員で組織する全国金属産業労働組合同盟東京プレス工業労働組合（以下「組合」という。）に所属しているが、本件第9号事件の救済申立て時までは組

合の中央委員に選出されたことはあるが、執行部に就いたことはなかった。しかし、救済申立て後の昭和57年8月の組合役員選挙において執行委員に立候補、当選し、現在もその地位にある。組合と会社との間にはユニオンショップ協定が締結されている。

## 2 東京本社配置転換の経緯について

### (1) 申立人の組合活動と会社の対応

#### ア 昭和53年から昭和54年まで

(7) 申立人は、昭和53年8月組合の中央委員に立候補して選出されたが、同年の年末一時金闘争について中央委員会において、多数の組合員とは反対に組合執行部の妥結提案額は低すぎるとして反対を表明した。

(4) 昭和54年1月、中央委員会議長として組合執行部に批判的な態度を取っていたA組合員に対し、会社は、中央委員の選出区分を異にする職場への配置転換を命じて同人の中央委員の資格を喪失させたため、同人はこれを不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てをした（神労委昭和54年（不）第22号及び同第25号事件）。申立人は、同年1月22日に開催された中央委員会において、この問題を組合として取り上げるべきことを主張し、職場や寮においても配置転換の不当性を訴えたが、組合はこれをAの個人的な問題であるとして取り上げなかった。

申立人は、このころ、かつて組合の執行委員であったが勤務成績不良を理由として解雇され、裁判係属中のBとも行動を共にするようになり、Bを支援する集会に参加したり、ビラ作成に協力するようになった。

(7) 昭和54年の春闘においては、申立人は、組合要求設定時には「執行部要求額案は低い」旨の組合員の声を、また闘争集約時には「執行部の妥結提案額では納得できない」旨の組合員の意見を中央委員会においてそれぞれ取り上げて強硬に主張した。そのため、執行部の妥結提案額は中央委員会で否決される事態が生じた。

(5) 昭和53年の年末一時金闘争時から昭和54年の春闘妥結に至る時期に、B2人事課長（当時）は申立人を相模原工場の役員応接室に30分から1時間程度2、3回単独で呼び出し、また同僚のCと共に呼び出したこともあった。その際、同課長は、申立人らに対し、「同じ大学出身だから心配しているのだ」「なぜ年末一時金の妥結に反対なのか。執行部にはあなたたち学卒者を説得できないのだろう。一時金の水準などで納得いかないことがあれば、いつでも来てくれ。私が個人的に説明してあげよう」とか「学卒者が執行部案に反対すると、みんなも反対するのが正しいことだと思ってしまう」「学卒者の発言は非常に大きな影響を与えるのだから、言動は慎んでもらいたい」旨の発言をした。

また、昭和53年ころ、会社に勤務する九州大学の卒業者有志の同窓会が開催された料亭において、同課長は「学卒者はエリートだから、その発言は非常に大きな影響をみんなに与えるのだから、よく考えて発言するようにしなければならない」旨の発言をした。

(4) 申立人は、昭和54年8月中央委員に再選され、同年の年末一時金闘争に関する拡大闘争委員会（中央委員会の闘争時の名称）において満額要求の発言をし、その結果、組合執行部は年末一時金について会社と再交渉を行った。

拡大闘争委員会の翌日である同年11月29日、B3相模原事業部営業部長は、中央

委員である申立人に対し、職場において「聞くとところによると中央委員会で営業は妥結に反対しているらしいが、どうなんだ」と詰問し、申立人の「なぜ、中央委員会の話を部長が知っているのですか。おかしいんじゃないですか」との反問には答えず、「営業は、今利益が出なくて困っている。各部署に協力を求めて何とか利益を出すようお願いしているのに、営業が妥結に反対していることは非常に困るんだ。なぜ反対するのか」と詰問を続けた。さらに同部長は「S（元組合執行委員長）は何と言っているのだ。T（申立人の上司）は何と言っているのだ」と職場の中で組合執行部に批判的だとみなされている者の主張内容を明らかにするように申立人に求めたが、同人はこれを拒否した。

イ 昭和55年から昭和56年8月の組合役員選挙まで

- (7) 申立人は、昭和55年2月からの労働協約改定闘争時においては、施設課の休日出勤に伴う不規則勤務の問題を、昭和55年春闘時には営業手当の引上げ問題をそれぞれ組合が取り上げるよう主張した。

昭和55年8月の組合役員選挙において、申立人は書記長（専従）に、Aは副委員長にそれぞれ立候補し、同人は「組合を強化しよう」などのスローガンを掲げ、推薦者の署名を集めるべくAの問題に対する組合の態度の不当性を訴えながら営業、組立、プレスなどの各課を回った。選挙の結果、申立人は268票を獲得したが、Aともども落選した。なお、相模原工場の組合員数は648名、投票数は592票であった。

- (4) 同年9月30日にAの配置転換問題などに関する当委員会の救済命令が出された時点で、申立人は、再度、Aと共に組合執行部に対してAの支援取組みを主張したが、組合執行部はこれを拒絶した。申立人は、中央労働委員会における同事件の審問にAの補佐人として出頭するとともに、職場や寮においてもAの主張の正しさ、組合執行部のA支援拒絶の不当性などについて訴えたが、そのころ、B4勤労課長は、寮の申立人の部屋において「Aの補佐人になったというのを聞いたが、将来をよく考えて行動した方がいいのではないか」と話した。

昭和56年3月、申立人は、A、Bらと「東京プレス労働組合を改革する会」（以下「改革する会」という。）を結成し、ビラを原稿を書いたりした。

- (7) 同年5月、会社は申立人を相模原事業部営業部から空調機器部営業部エアードライヤー担当として相模原工場「駐在」に配置換えをした。

それに先立つ会社の申立人への内示後、同年4月28日、申立人はB2総務部次長（前記人事課長）に配置転換の理由を質問し、「配置転換に関する組合との合意事項に反しているのではないか。以前から組合活動をやりたい旨を話している」と疑問を呈したところ、同次長は「勤務地の変更などであれば早めに連絡をするが、同じ相模原勤務であるから内示は遅いとは思わない。組合活動についても支障はないはずである」旨の説明をした。なお、会社と組合は、昭和54年の労働協約改定時において「配転、出向、転勤は余裕を持った内示を行う事を議事録に明記する」と合意していた。

申立人は、同年8月の組合役員選挙で中央委員に立候補したが、落選した。

ウ 昭和56年9月の組合大会から昭和57年4月の配置転換まで

- (7) 昭和56年9月の組合大会において、申立人は代議員として、組合員の残業時間、

有給休暇の取得問題及び労働災害の多発問題などに関する組合執行部の取組みについて批判する発言をした。従来、組合大会で組合執行部を批判する発言はまれであったと申立人は主張する。

申立人は、同年9月から「改革する会」のビラ配布に従事し、同年11月にかけて夜勤・交替勤務問題、年末一時金の要求額問題、Bの裁判闘争支援などを組合員に呼びかけたが、その中に、組合の執行部批判の内容も含まれていたために、中央委員会ではビラ配布について同人の態度を問題にするようになった。しかし、申立人らは、さらに昭和57年1月から2月にかけてBの解雇問題、労働協約改定問題などを内容とした同会名のビラを配布し続けた。

- (イ) 昭和56年9月22日、B5空調機器部営業部長（以下「B5部長」という。）に、富士重工業への出張の帰途の車内で同行した申立人に「今後、大阪地区での拡販に力を入れたいと思っている。大阪でやってみる気はないかね」と大阪への配置転換をほのめかしたが、申立人は、「11月の挙式後、関東近辺で妻の就職口を捜し同居する予定なので大阪転勤になると困る」旨を述べ、大阪配置転換に反対の意思を示した。

同月29日、大井製作所への出張の帰途、申立人はB6空調機器部長（以下「B6部長」という。）に「大阪配置転換の話」を尋ねたところ、同部長は「大阪営業所の話は関東地区を固めてからのことで、大阪へエアードライヤーで進出することは少なくとも2、3年はない」旨を説明した。

- (ウ) 申立人は、同年11月29日に結婚したが、妻が九州の福岡の病院に歯科医として勤務し、別居生活をしていたところ、同年12月ころから翌年にかけてB5部長は、申立人に対し「東京本社へ営業を集中したい。君も本社勤務を考えてくれないか」と打診を繰り返したが、申立人は、妻との同居予定、組合活動への支障などの理由から本社勤務は困る旨を述べた。

その後、昭和57年3月8日、B5部長は申立人に対し「4月1日になるか5月近くまでずれ込むかは時期的にはわからないが、営業を本社に集めることは上部と総務に出しており、今検討してもらっている」と話した。

- (エ) 申立人らは、同年3月12日から東京本社への配置転換は不当労働行為である旨を記載したビラを配布したり、相模原工場のプレス課や組立課の組合員に直接アピールし始めた。

同月17日、空調機器部のB7製造課長（以下「B7課長」という。）は、同年4月1日から、エアードライヤー担当の相模原工場「駐在」を廃止して東京本社に集約すること及び申立人を西部担当（大阪営業所）に移すことを含む空調機器部内の人事移動及び昇格申請の連絡書を起案し、同日、B5及びB6両部長の承認を得て、人事部に提出した。

同月19日、B5及びB6両部長は、大阪営業所にエアードライヤー担当1名を配置すること及びエアードライヤー担当の相模原工場「駐在」を廃止して全員東京本社勤務とすることを含む空調機器部の方針を同部所属の従業員に対して説明した。

申立人は、同月21日B5部長に、同月22日にはB2総務部次長及びB6部長に対して、妻の相模原市内の病院への就職内定などについて事情を説明した。なお、同

人妻の相模原市内の病院就職及び二人の同居は現在も実現していない。

- (カ) 同月23日、B5部長は、申立人を大阪営業所に配置転換させる旨の内示をしたところ、同月24日、申立人は同配置転換の内示は不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（神労委昭和57年（不）第6号事件）を行った。

申立人は、組合に対し、同配置転換内示につき苦情処理の申立てをしたが、同月29日、組合は、会社に対し「申立人の家庭事情については考慮すべき点もあるので大阪への配置転換の発令は一時延期されたい」旨の申入れをした。同月30日、当委員会は申立人による審査の実効確保の措置勧告申立てに関する調査において、同人の主張する妻との同居問題にかんがみ会社側に配慮を求めたところ、「会社は同配置転換内示を撤回する」と申し出たため、和解協定が両者間に成立し、6号事件救済申立ては取り下げられた。

- (カ) しかし、翌31日、B2総務部次長は、申立人に対し同年4月1日から東京本社へ移るよう配置転換命令を出した。翌2日、申立人は、同配置転換命令は不当労働行為であるとして①配置転換命令の撤回②ポストノーツを会社に命ずるよう当委員会に救済申立て（神労委昭和57年（不）第9号事件）に及んだ。ただし、申立人は、東京本社における勤務命令には従い、現在に至るまで東京本社において担当の営業活動に従事している。なお、東京本社の組合員は約30名である。申立人は、同年8月の組合役員選挙において執行委員に立候補し、158票の最高得票で当選、現在、同執行委員の地位にある。

## (2) 申立人の配置転換

### ア 相模原工場「駐在」設置の経緯

- (ア) 会社の空調機器部は、機構上、東京本社に置かれる部署であるが、圧縮空気除湿装置である冷凍式の「エアードライヤー」、空調制御ユニットである「バブコン」及び空調機器用送風ファンである「ブローア」の開発、製造及び販売を担当してきた。エアードライヤーが同社において商品として販売されるようになったのは昭和54年12月ころのことであり、商品としての歴史は浅く、当時、その販売網は広くなかった。
- (イ) 昭和55年8月ころ、会社は、空調機器部営業部エアードライヤー担当のうちC1を相模原工場「駐在」として営業に当たさせたが、これは大企業の工場が周辺に多数存在している相模原工場を一つの拠点としてエアードライヤーの直販（直接需要先を対象とする販売）を行うことが有利であると判断したためである。
- (ウ) 昭和56年5月、会社は、エアードライヤーの直販は時間と手間を要すること及び担当販路が広いことからC1一人だけでは要員不足として当時、相模原事業部営業部に所属していた申立人をC1のいる同エアードライヤー担当相模原工場「駐在」に配置転換させた。なお、会社は、相模原工場「駐在」は空調機器部営業部の臨時の出先として設置されたもので、担当営業部長の権限により廃止することができる制度であると説明している。
- (エ) 昭和55年8月ころから相模原工場「駐在」として近隣の工場に対する販売活動を展開したC1は、昭和56年3月の時点では、売上げという見地から直販活動を行うメリットはもはやないと認識を持ち、会議の都度、東京本社でエアードライヤー

のOEM（他社銘柄製品としての販売）及び販売代理店に対する営業活動をしてきたB8係長と一緒に、直販からOEM及び販売代理店に営業の比重を移させてほしい旨を上司に意見具申していた。

申立人が相模原工場「駐在」として赴任したことによって、同工場にはC1と申立人の2名が駐在することになったが、B6部長の指示で、申立人は直販、C1はOEM及び販売代理店に対する営業活動という分担となった。

#### イ 相模原工場「駐在」廃止の経緯

(ア) 空調機器部は、昭和55年12月に、その部課長会議において「第4次長期計画」（以下「4次計画」という。）を策定し、各商品の売上げ目標を設定して基本的販売政策、実行スケジュールなどを決定した。

エアードライヤーについての同計画の要旨は、販売政策としては、問屋を外して直接販売代理店へ安価で納入し直販店を確保すること及び直販、OEMのほかに会社独自の販売ルートを作ることとし、実行スケジュールとしては、昭和56年度に大阪営業所に、同57年度に広島及び名古屋の営業所に、同58年度には九州営業所にそれぞれ担当者を配置して全国的規模の販売網を設置展開していくことを目標としていた。しかし、実際には、昭和56年度中に大阪営業所に担当者は配置されるに至らず、本件の結審（昭和59年3月）時点において、いずれの営業所にも担当者の配置はなされていない。

(イ) 昭和57年1月27日、B7課長の作成にかかる「空調機器部エアードライヤー部門長期戦略」（以下「長期戦略」という。）によれば、昭和57年4月以降、営業、技術、製造の各課の戦略として、大手自動車メーカー及びその関連下請メーカーを攻めることが絶対必要であり、営業だけでなく製造も直販先へ定期的に訪問するなどのアフターサービスの充実を図るとされていたが、同「長期戦略」の中には、大阪営業所への担当者配置、相模原工場「駐在」の廃止などについての具体的計画の記載はなされていないし、製造・販売会議でもそれに関する議論はなかった。また、空調機器部の昭和57年度予算が決められた同年2月末の時点でも大阪営業所の同年4月新設（担当者の配置）は決定されていなかった。

(ロ) 同年3月に至り、空調機器部は、部課長協議を経て、同月15日、「昭和57年度空調機器部事業戦略」（以下「事業戦略」という。）を作成したが、同「事業戦略」によれば、バブコンとエアードライヤーの大阪営業所の新設（担当者の配置）は昭和57年4月からスタートするスケジュールになっていたが、エアードライヤー担当の相模原工場「駐在」の廃止についてはふれていなかった。

(ハ) 会社は、直販よりも販売代理店の獲得、OEMに主力を注ぐことにエアードライヤーの販売戦略を変更するという事で昭和57年4月から相模原工場「駐在」を廃止することにしたが、同「駐在」による直販戦略がその実効を納めることができなかった要因はB5部長及びC1証言によれば、

- ① 相模原地区の近隣大工場の多くは、既にエアードライヤーを設置していること
- ② 近時の経済状況から新規設備投資が手控えられていること
- ③ 自動車工場なども既にエアードライヤーを設置済みであること
- ④ 日産自動車宝会のメンバー企業も日産自動車の内製化傾向に伴い、仕事量が減

る傾向にあるので新規設備を行う余裕のない企業が多かったこと

- ⑤ 大工場には既に空調、コンプレッサー関係など一連の設備については特定の代理店が一手に取引をしている例が多く、新規にその一部門に加入することはかなり困難であることが指摘されている。

### 3 ビラ配布について

- (1) 申立人は、本件配置転換後、組合員の交通事故に伴う休職期間満了による解雇問題が発生したので、昭和57年10月1日の組合大会でこの問題を取り上げて発言しようとしたところ、同人が執行委員であるという理由で、その発言は許可されなかった。そこで、申立人は、同人の組合活動基盤である同工場の組合員に上記問題に関する同人の訴えを掲載したビラを配布しようとして計画した。
- (2) 会社の就業規則第12条第7号には「社内に於いて掲示、文書の配布、放送、集会等を行うときは、前もって会社に届け出て承認を得ること」と定められ、労使間の労働協約第18条は「組合は会社構内及び施設内において組合活動に必要なパンフレット、新聞、情報等を配布することが出来る」と定めている。
- (3) 同年10月11日、東京本社は休日、相模原工場は出勤日に当たっていたので、申立人は、同工場組合員に対する上記ビラの配布を昼休み時間帯に実行することとし、B4大のビラ約300枚を携帯して同工場に赴き、同日午前11時45分ころから社員食堂入口前付近にて、同食堂に向かう組合員一人ひとりに執行委員である同人名の個人ビラの手渡しを開始した。

ビラ配布開始後間もなく、同工場の守衛からB9勤務課長（以下「B9課長」という。）に電話で申立人がビラを配布している旨の連絡があったので、同課長は、それが就業規則の上記文書配布規制の対象になる可能性が強いと判断し、同11時55分ころビラ配布中の同人の所に行き、「配布しているビラは組合としてのものであるのか、個人的なビラであるのか。個人的なビラであるのなら届出及び会社の承認が必要である」旨を問い質した。

これに対して、申立人が「組合の執行委員として配布しているものであり、組合としての活動である」旨を答えると、B9課長は、執行委員の資格だけでビラを配布することは就業規則の規制対象になると理解していたので、「それは会社の承認が必要になる」旨の難詰をし、二人の押問答が続いた。

さらに、組合のA1副委員長も社員食堂前に出て来て、申立人に対し「その配布しているビラは組合としてのビラではないのではないか。組合としてのビラであるならば機関決定を受けなければ配布できないはずである」と難詰したところ、B9課長も「個人的なビラであるならば、配布をやめてほしい」旨を述べ、三名の間で問答が更に続いた。その後、午後零時5分過ぎころ、同課長は「このビラ配布については組合としての結論を出してほしい」と言い残して、その場を離れた。申立人とA1副委員長との間の押問答は同零時30分ころまで続き、同時刻をもって申立人はビラ配布を中止した。

- (4) 同工場の昼休みの開始時刻は、午前11時45分、午後零時及び同零時15分の3回に分かれていたが、申立人は、午前11時45分から昼休みに入るプレス課の組合員及び午後零時から昼休みに入る組立課の組合員約250名をビラ配布の主な対象として、150枚から200

枚程度のビラを配布したいと期待していた。申立人の主張によれば、B 9 課長が同人の所に赴くまでに約100名の組合員を対象に約20枚のビラを配布し終えていたが、申立人と同課長との間で、更にA 1 副委員長も加わった押問答をしている間は、社員食堂に入る約180名の組合員は申立人らの付近を避けて通ったので、申立人は約10枚程度のビラしか配布できなかったという。

- (5) 同年10月25日、申立人は、同月11日のビラ配布に対するB 9 課長の行為は不当労働行為であるとして①ビラ配布妨害の禁止②ポストノーチスを会社に命ずるよう当委員会に救済申立てをした（神労委昭和57年（不）第40号事件）。

当委員会は、申立人にかかる上記両事件（57（不）9号・40号）を併合審査した。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 申立人の配置転換について

申立人は、会社が同人になした本件配置転換命令は、同人の組合内少数派としての活動を嫌悪し、同人の活動基盤であり、支持母体でもある相模原工場の組合員から同人を切り離し、その働きかけの機会に重大な制約を加え、もってその組合活動を困難に陥し入れ、その影響力を減殺するためになした不利益取扱いであり、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と主張する。

これに対し、会社は、申立人には会社が格別嫌悪すべき組合活動はなく、また本件配置転換による組合活動を阻害する具体的不利益は生じておらず、かつ同配置転換はエアードライヤー販売方針による相模原工場の駐在員制度の廃止という業務上の必要性に基づくものであり、不当労働行為を構成するものではないと反論するので、以下本件配置転換の業務上の必要性及び申立人の組合活動と会社の対応について判断する。

#### (1) 配置転換の業務上の必要性について

申立人は、本件東京本社勤務の配置転換命令の業務上の必要性を否定する前提として、それ以前に、会社が同人を相模原事業部営業部から空調機器部営業部相模原工場「駐在」に同人を配置転換させたことの業務上の相当性を問題にし、会社はこれに対し、その必要性を強調するので、まず、その経緯につき判断する。

前記第1の2の(2)の(ウ)で認定したとおり、会社は、昭和56年5月、申立人を相模原事業部営業部から空調機器部営業部エアードライヤー担当として相模原工場「駐在」に配置転換したのであるが、会社は、同「駐在」を1名増員した理由として、エアードライヤーの直販は時間と手間を要すること及び担当販路が広いことからC 1 一人だけでは賄い切れない事情があったことを挙げている。

確かに、前記第1の2の(2)の(イ)で認定したとおり、会社が、昭和55年8月に同「駐在」を設置したのは、相模原工場の周辺に多数存在している大企業の工場にエアードライヤーを販売することが可能との予測のもとに、同工場を一つの拠点としてエアードライヤーの直販を行うことが有利と判断したためであることが認められる。

ところが、前記第1の2の(2)の(エ)で認定したとおり、同「駐在」で直販活動をしていたC 1 は、昭和56年3月の時点では神奈川県内で直販活動を行うメリットはもはやないと認識を持ち、東京本社とのB 8 係長とともに直販ではなく、販売代理店、OEMに力を注ぐべきことを会社に意見具申している。そして、申立人が同「駐在」に赴任して直販を担当するようになるとC 1 は直販をやめて販売代理店、OEMの担当を命じら

れ、両名が直販活動に従事したのではないことが認められ、またこの時期に、相模原地区での直販活動を推進するためにあえて1名増員しなければならない事情があったことを裏付けるに足る営業実績などの疎明はない。

前記第1の2の(1)のウの(エ)で認定したとおり、会社は、昭和57年3月に同年4月1日から大阪営業所にエアードライヤー担当者を配置すること及び同担当者の相模原工場「駐在」を廃止して全員東京本社勤務とすることを決定している。会社が同「駐在」を廃止した理由は、同「駐在」による直販戦略がその実効を納めることができなかつたためであり、その要因は相模原地区の近隣大工場の多くは、既にエアードライヤーを設置していたことなどエアードライヤーの営業担当者を同「駐在」にしておく必要がなくなったということであるが、しかし会社はこのような状況を既に1年前の昭和56年3月の時点で把握していたと思われるから、会社が申立人を同「駐在」の増員要員として配置転換したことに真の業務上の必要性があったかどうかについては疑問が残るところである。

会社の主張によれば、前記第1の2の(2)のイの(ア)で認定した「4次計画」を1年遅れではあるが実施していくこととし、大阪営業所へのエアードライヤー担当者の配置を決定したとする。

ところが、前記第1の2の(2)のイの(ア)で認定したとおり、同「4次計画」によれば、昭和56年度に大阪営業所に同担当者を配置することを手始めとして、順次、全国の営業所に担当者を配置するというスケジュールとなっていたにもかかわらず、本件の結審(昭和59年3月)時点においては、そのいずれも実行に移されていない。

また、前記第1の2の(2)のイの(イ)で認定した「長期戦略」は昭和57年1月27日に作成されているにもかかわらず、大阪営業所への同担当者配置や相模原工場「駐在」の廃止についての記載がない。そして、それは、空調機器部の昭和57年度予算が決められた同年2月末の時点でも決定に至っておらず、前記「事業戦略」が作成された同年3月15日の時点になって急に決定されたとの事実が窺われる。

以上の事実を総合的に観察すれば、会社が空調機器部営業部の相模原工場「駐在」制度を廃止し、その業務を東京本社へ移転させたことについては、会社の営業政策に基づく機構改革としてその必要性は認められるにしても、他方、会社が申立人を近い将来、廃止及び移転を予定されるそのような部署に配置転換させるに至った必要性ないし意図については疑問が残るといわねばならない。

そこで、次に、申立人の本件配置転換に至るまでの組合活動と会社の対応についてみることにする。

## (2) 申立人の組合活動と会社の対応について

前記第1の2の(1)のアで認定したとおり、申立人は、昭和53年8月に組合の中央委員(執行部ではない)に選出されて以降、昭和54年までの期間、昭和54年1月のA組合員の配置転換問題について組合がこれを取り上げるよう主張したり、昭和53年、54年の両年の年末一時金闘争及び昭和54年の春闘時には、組合の中央委員会などにおいて執行部方針を批判するなどの行動を展開した。昭和54年の春闘における組合執行部の妥結提案が中央委員会において否決されたり、同年の年末一時金闘争においても中央委員会での組合員の批判により組合執行部は会社と再交渉せざるを得ない事態が発生している。

前記第1の2の(1)のアの(エ)及び(オ)で認定したB2人事課長(当時)が申立人らを勤務

時間中に呼び出して説得したり、B 3 相模原事業部営業部長が同人に対して詰問したのは、組合員に対して強い影響力を有する同人ら大学卒業者が組合執行部に批判的な態度を取っていることを懸念したものであることが窺われる。

申立人は、また、昭和55年8月の組合役員選挙において、書記長（専従）に立候補し、前記A組合員の配置転換問題に対する組合執行部の消極的態度の不当性を組合員に訴え、さらに同年9月30日に同問題に関する当委員会の救済命令が出た時点で、再度、組合執行部にA組合員支援の取組みを求めるなどの活動をしていることが認められる。

申立人は、上記書記長選挙において落選したとはいえ、268票を獲得しており、これは組合執行部の姿勢を批判する同人に対して組合員の支持が相当あったことを裏付けているとみられる。

前記のように、申立人は、上司の注意や説得にもかかわらず、組合現執行部の穏健な路線を批判し、組合を改革する考えを鮮明にし、会社と対決する姿勢を示すに至ったため、会社としては、これらを座視するわけにはゆかなくなり、同人を相模原工場の組合員から切り離すことを決意し、当面、空調機器部営業部長の権限で廃止のできる同部の臨時の出先であるエアードライヤー担当相模原工場「駐在」に同人を配置転換し、次の配置転換の布石としたものと推認される。

申立人は、昭和56年5月に同「駐在」に配置転換されて以後も、組合大会で残業規制問題などに関する組合執行部の取組みについて批判したり、「改革する会」のビラ配布に加わり、Bの裁判闘争支援などを組合員にアピールする活動を続けた。

そこで、会社は、申立人を大阪営業所若しくは上記相模原工場「駐在」の統合先としてかねて予定していた東京本社に配置転換させることを企図した。しかし、大阪営業所への配置転換については、たまたま同人が妻との同居問題から拒否の態度を示したため、当委員会における和解協定締結の翌日、同人の東京本社勤務を命じたものと認められる。

### (3) 本件配置転換の不当労働行為性

以上の事実を総合判断すれば、会社の本件配置転換命令は、申立人の組合内少数派としての活動を嫌悪した会社が、同人の組合活動の基盤である相模原工場の組合員から同人を引き離し、その影響力を減殺するために、会社の営業政策の変更に伴う同工場「駐在」の廃止の機会を利用してなした不利益取扱いであり、またこれを通じて同人らの組合活動に対して加えられた会社の支配介入行為であると認められ、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判断する。

なお、会社は、申立人は本件救済申立て時において何らの組合の役職を有していないことから、本件配置転換により同人は抽象的不利益を受けるに過ぎないと主張するので、この点判断する。

申立人の意図する組合活動の方向が必ずしも組合執行部の方針と相容れないものであり、同人が代議員ないし中央委員として専ら組合執行部批判の形で行動してきたことは事実認定のとおりである。それだけに、申立人は、同人が自己の見解を組合員に訴え、その支持を獲得するためには、同人の活動基盤である相模原工場において絶えず組合員との接触を保つことが必要と考えていたところ、会社は同人を東京本社勤務としたため、相模原工場における組合活動を行うことがほとんど不可能となったものである。

申立人は、本件配置転換後の組合役員選挙において執行委員に当選し、現在、執行委

員として必要な時間内組合活動をなし得る状況にあるとはいえ、同人が同人を支持する組合員に直接、接して呼びかけをするには大きな障壁があることが認められる。したがって、たとえ本件配置転換命令によって申立人が被る「経済的」不利益はないとしても、同人が相模原地区において組合活動を行う必要性が具体的に存在し、また配置転換によって失われる組合活動上の不利益が存在することが否定できない以上、本件救済命令の対象となるものといわねばならない。

## 2 ビラ配布について

申立人は、同人が相模原工場にて昼休み時間中に社員食堂前で組合員にビラを配布しようとしたところ、会社が就業規則違反を理由にビラ配布の中止を求めるなどしてビラ配布の続行を不能に陥れた行為は、正当な組合活動を抑圧するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張するのに対し、会社は、同人に対し、配布しているビラが組合としてのビラであるのか否か及び個人としてのビラであれば会社の承認手続を経たものか否かについての説明を求めたのみで、ビラ配布の中止を求めたことはなく、かつこの行為によってビラ配布を妨害した事実もないから不当労働行為を構成するものではないと反論するので、以下判断する。

前記第1の3の(3)で認定したとおり、B9課長は、申立人が昭和57年10月11日午前11時45分ころから会社内の社員食堂入口前付近でビラ配布を始めたとの通報を受けたので、それが就業規則の文書配布規制の対象になる可能性が大きいと判断し、同11時55分ころ、ビラ配布中の同人の所に出向き、問題のビラが組合の正式に承認したものであるかどうかを同人に問い質し、組合の執行委員として当然ビラを配布できると主張する同人との間で午後零時5分ころまで論争したものである。なお、その場に、組合のA1副委員長も来て、同ビラは組合の機関決定を受けたものではないとして申立人を難詰したところから、論争が更に紛糾したことが窺われる。

会社では、就業規則（第12条第7号）により、会社施設内におけるビラなどの配布を禁じており、例外として労働協約上の「組合活動」に関するものは認められている。したがって、会社の施設内において、従業員（組合員）によりビラが配布された場合には、会社の施設の管理について直接、責任のあるB9課長としては、それが組合の正式に認め、会社に届出をしたことが明白である場合を除き、組合との手続関係につき配布者に確かめをすることは当然の職責行為であって、たとえ配布者が組合の執行委員の一人であっても変わりはない。これに対して、申立人は同ビラが組合の正式機関の認可したものであることを認めたとえ、なお、執行委員としては個人的にもビラ配布行為をなし得ると反論したため、両者間の口論となったものである。

組合員の多数派意見と見解を異にする組合員が、組合によって受け入れてもらえない特定の問題に対する見解を記載したビラを同調者を求めて配布することが「組合活動」に当たるとかは見解の分かれるところではあるが、少なくともそれが企業施設内で行われ、かつ施設内における文書の配布につき、就業規則に定めがあり、組合もこれを前提として労働協約に関連規定を協定している以上、会社はその確認行為を行うこと自体は、いまだ組合に対する介入行為とはいえない。

申立人はB9課長の難詰行為によって所期のビラ枚数を昼休み中に配布することができなかったとして、これを申立人の組合活動に対する支配介入行為と主張するが、同課長の

行為は全体として確認行為の域を出ず、それ以上に申立人の配布行為を積極的に阻止しようとしたとの疎明のない本件では、同人の請求を棄却する外はない。

3 総括及び救済措置について

以上のとおり、当委員会は、会社の本件配置転換命令は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認め、会社に主文掲載の措置を命ずることを相当と考える。

なお、申立人が救済申立て時に就労していた空調機器部営業部エアードライヤー担当相模原工場「駐在」は昭和57年4月1日付けで廃止に至っているが、本件配置転換は同人を相模原地区から隔絶させたことが不当労働行為として問責されるものであるから、その救済措置としては、同人の職場を相模原地区にとどめるため、空調機器部営業部相模原工場「駐在」以前に同人が勤務していた相模原事業部営業部において同人の原職に相当する職務に就かせることを相当と思料する。

また、申立人は、救済措置としてポストノーチスを求めているが、同人と組合との特殊な関係状況などを考慮し、会社に、同人に対し誓約書を手交させることを相当と思料した。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

昭和59年9月21日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清