

命 令 書

申立人 X

被申立人 日本アルミ住宅建材工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、速やかに申立人をアルミ関連資材外注調達業務の原職又は原職相当職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、速やかに、縦横各1メートルの白紙に下記誓約書を墨書し、従業員の見易い場所に一週間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、昭和57年12月28日貴殿に対し、健心寮管理係を命じたことは、神奈川県地方労働委員会により労働組合法第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認定されました。今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

X 殿

日本アルミ住宅建材工業株式会社

代表者代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日本アルミ住宅建材工業株式会社（以下「会社」という。）は、日本アルミニウム工業株式会社の子会社である。昭和42年日本アルミニウム工業株式会社は、同社の伊勢原工場を分離し、100パーセント出資して日本アルミ建材工業株式会社を設立したが、被申立人会社であって、さらに昭和53年9月親会社から住宅用建材品に関する営業権を譲り受け、現社名に変更し、肩書地に本社・工場を有し、アルミニウム第三次加工を業とし、本件申立て時の資本金は約4億5,000万円、従業員は約560名である。
- (2) 申立人Xは、昭和34年3月中学校を卒業し、昭和36年10月1日日本アルミニウム工業株式会社伊勢原工場に入社した。その後の同人の職歴、学歴及び組合活動歴等については、表1及び2のとおりである。
- (3) 申立て外日本アルミ労働組合（以下「組合」という。）は、日本アルミニウム工業グループの従業員で組織されている、いわゆる単一組合で、会社には、会社の従業員で組織する組合の伊勢原支部（以下「支部」という。）があり、Xは支部の組合員である。

〔表1〕 Xの職歴、組合活動歴等

| 会社   | Xの職歴等                                       | Xの組合活動等                             |
|--|---|-------------------------------------|
|  | 昭36.10.1 日本アルミニウム工業(株)伊勢原工場に臨時作業員として入社      |                                     |
|  |   | 昭36年10月～37年3月職業訓練所に入所               |
|  | 昭37.4.21 本採用：製造課に配属                         |                                     |
|  | 〃 6月溶接作業に配属                                 |                                     |
|  | 昭38.2.12 ブレーキプレスで左手親指、人差し指切断（労災事故）<br>4月迄治療 |                                     |
|  | 昭38.4月 検査作業に配属                              |                                     |
|  | 昭39.1月 工具管理作業に配属                            |                                     |
|  |   | 昭39.4月 伊勢原高校（定時制）入学→昭和43.4月卒業       |
|  |   | 同年9月 職場委員に選出                        |
|  |   | 昭40.9月 同上                           |
|  |   | 昭41.9月 同上                           |
|  | 昭42.8.14 総務課用度係に配属（用度品調達係担当）                |                                     |
|  |   | 昭42.9月 支部厚生部長に選出                    |
| 昭42.12.1 日本アルミニウム工業(株)は、伊勢原工場を分離し、100%出資の日本アルミ建材工業(株)を設立 |   |                                     |
|  | 昭42.12.1 業務部管理課に配属                          |                                     |
|  |   | 昭43.9月 支部書記長兼教宣部長に選出                |
|  |   | 昭44.9月 支部書記長に選出                     |
|  | （休職派遣）                                      | 同年11月の支部大会で、専従制をとることとなり、Xは専従書記長となる。 |
|  |   | 昭45.9月 支部書記長（専従）に選出                 |
|  |   | 昭46.9月 同上                           |
|  |   | 昭47.9月 書記長選挙で、Xは、対立候補A1に敗れ、落選       |
|  | 昭47.11.1 生産部計画課に配属                          |                                     |

| 会社   | Xの職歴等   | Xの組合活動等   |
|--|---|---|
|  |   | 昭48.10月 補欠選挙で支部の副支部長に選出   |
|  | 昭49.2.21 計画部外注課に配属  |   |
|  |   | 昭49.5月 支部書記長に選出（対立候補A1を破る。）   |
|  | 昭49.7.12 労働協約18条違反（公職選挙に関するビラ配布）により懲戒処分（7月15日から出勤停止3日）      |   |
|  |   | 昭49.7.12開催の支部臨時大会でXの書記長解任（同時に、A2の支部委員解任）につき全員投票を決定し、7月15日の全員投票で上記解任決定 |
|  |   | （昭50年5月A3の日本アルミニウム工業東京支社への出向問題発生）                                     |
|  | 昭50.8.25 労働協約18条違反（公職選挙に関するビラ配布等）により懲戒処分（8月26日から出勤停止3日）     |   |
|  | 昭51.4.1 生産管理部外注課に配属   |   |
|  | 昭52.7.1 同部計画課に配属  |   |
| 昭53.1月～3月会社は、希望退職募集（組合員108名退職、Xらは、門前ビラを配布し反対した。）                               |   |   |
|  |   | （昭53.3月 B2作業長降格問題に門前ビラ配布）   |
|  | 昭53.4.11 榊相模アルミセンターへ出向（休職派遣）                                |   |
| 昭53.9.21日本アルミ住宅建材工業(株)（現社名）に社名変更、同時に親会社から380名の従業員が会社に移籍した。                     |   |   |
| 昭55.3.21本社を大阪市から現在の伊勢原市に移し、同時に全部門にわたり、人員の再配置移動を行った。                            |   |   |
|  |   | （昭57.3月 A4の他社への出向問題に門前ビラ配布等）  |
| 昭57.5.21会社は、合理化の為、組織の改編、異動を行う。<br>商品管理部廃止、計画物流課新設等により、外注関係業務は製造部各課が担当することになった。 |   |   |
|  | 昭52.9.21榊相模アルミセンター出向から復帰、総務部安全環境課に配属<br>同時に、神奈川営業所へ応援（3か月間） |   |
|  | 昭57.12.28健心寮管理係に配属<br>現在に至る                                 |   |

〔表2〕 昭和47年9月Xが書記長選に落選した後の支部  
の役員選挙にXが立候補した状況

| 項目      | 立候補した<br>役員ポスト | 当・落 | 得票数  | 全組合員数<br>得票率 |
|---------|----------------|-----|------|--------------|
| 昭48年10月 | 副支部長(補選)       | 当   | 345票 | 67.3%        |
| 49. 5   | 書記長            | 当   | 269  | 49.9         |
| 49. 9   | 支部長            | 落   | 230  | 43.1         |
| 50. 9   | 同上             | 落   | 194  | 36.1         |
| 51. 9   | 書記長            | 落   | 191  | 38.7         |
| 52. 9   | 同上             | 落   | 110  | 24.3         |
| 53. 9   | 同上             | 落   | 86   | 24.6         |
| 54. 9   | 同上             | 落   | —    | —            |
| 56. 9   | 同上             | 落   | 88   | 25.1         |
| 58. 9   | 同上             | 落   | 96   | 32.4         |

## 2 Xの組合活動等

- (1) Xは、前表1のとおり、支部の職場委員を3期経験した後、昭和43年9月支部書記長及び教宣部長に選出されてから、さらに支部書記長に3期(専従)連続選出されており、その後、Xは、支部の組合活動の活性化を考え、同じような考えをもち、同時に支部の役職等に就いていたA2(現姓A2)、A4、A3、A5らと共に、組合ニュース「勢い」の編集、発行のほか、当時増加していた従業員の青年層を主として対象とする労働歌のレッスン、学習会の開催、教宣部の独立、支部青年婦人部の設置を実現し、また、賃金一時金に当たっては、組合アンケートを実施し、組合の決起集会、青空集会、職場大会なども実施し、昭和44年春闘では、構内デモを実施するなどしている。
- (2) 会社と支部間の問題としては、前記(1)の賃金、一時金闘争のほか、従来長時間残業を規制する月50時間残業協定を締結したり、従来から労使間に設立されていた中央及び職場の各生産委員会、苦情処理委員会、支部経営協議会、安全衛生委員会の活性化のほか、給食委員会などの制度化をも実現した。
- (3) また、Xらは、70年安保反対闘争では、青年学生代表者会議に参加し、ベトナム反戦闘争では相模原米軍補給廠からベトナムへ送る戦車阻止闘争に参加し、また、小選挙区制反対闘争などにも参加している。
- (4) Xは、昭和47年9月の支部役員選挙で、書記長を落選し、職場に復帰した。もっとも、この落選についてXは、会社の上級管理職らに対立候補のA1への投票を、従業員に働きかけたことによるものであると主張している。  
前表2のとおり、翌年10月の副支部長補選に当選し、さらに、昭和49年5月の書記長選挙には書記長に返り咲いているが、同年7月には後記事情によりその役職を解任され、その後、支部の役職選挙には立候補しているが、いずれも落選している。もっとも、昭和58年9月の書記長選では、支部組合員数に対する得票率は32.4パーセントであった。
- (5) Xは、支部書記長落選後も、組合活動のあり方についての従来考え方に従い、賃金、

一時金問題等のほか、昭和49年7月及び50年8月のXに対する懲戒処分問題、50年5月のA3の東京支社出向問題、53年1～3月の合理化希望退職募集問題、53年3月のB2作業長降格問題、53年4月Xの出向問題、57年7月のA4の他社出向問題等に当たっては、会社のこれらの措置に反対し、門前でビラを配布する等の行動を行っている。

### 3 Xに対する懲戒処分

前表1のとおり、Xは、昭和49年7月15日と50年8月26日に、会社からいずれも出勤停止3日の懲戒処分を受けている。

#### (1) 昭和49年7月15日の懲戒処分

昭和49年6月12日昼休み、X及びA2は、会社構内において、参議院議員候補者C1を紹介したビラを配布した。同月14日支部の執行部は、両名のビラ配布は労働協約第18条に違反するとの理由で、両名に対して嚴重注意処分をした。

他方、会社は、同月18日X及びA2から事情聴取を行い、両名が前記ビラ配布を認めたことから、両名に対して、同月22日までに始末書の提出を求めたが、両名は提出しなかった。

同年7月8日支部の執行委員会は、Xの副支部長職及び次期書記長職の、A2の会計部長職及び次期職場委員の役職を解任するための支部の臨時大会を、同月12日に開催することを決定した。

支部の臨時大会当日の7月12日昼ごろ、会社は、X及びA2が前記始末書を提出しないことは、会社の就業規則第85条第5号及び第11号に該当するとして、Xに対して3日、A2に対して1日の出勤停止とする懲戒処分をした。

同日午後4時から支部の臨時大会が開催され、同大会は、X及びA2のそれぞれの役職を解任するための支部員の全員投票を行うことを決定し、同月15日全員投票が行われ、両名が解職されたことは、前表1のとおりである。

同月16日X及びA2は、前記支部の役職の解任につき、横浜地方裁判所に解任決議効力停止の仮処分を申請し、同日認容された（横浜地裁昭和49年(㊦)第645号）が、支部は履行していない。

また、同月15日X及びA2は、前記懲戒処分について、横浜地方裁判所に地位保全の仮処分を申請し、同申請は、同日認容された（横浜地裁昭和49年(㊦)第653号）が、本訴の出勤停止処分無効確認訴訟では、後記(2)の懲戒処分問題も併合審理された結果、両請求とも昭和58年2月15日棄却され（横浜地裁昭和49年(㊦)第1275号、昭和50年(㊦)第1360号）、Xのみ控訴し、現在東京高等裁判所に係属中である（東京高裁昭和58年(㊦)第480号）。

なお、労働協約第18条及び会社の就業規則第85条は、次のとおり規定する。

労働協約第18条 「会社は組合員の政治的活動並びに公職就任の自由を認める。但し、組合員は労働時間中及び社内においては一切の政治活動を行わない。」

就業規則第85条 「次の各号の一に該当するときは懲戒解職する。但し、情状によって出勤停止、減給降格に止めることがある。

5. 業務上の命令に理由なく従わず、職場の秩序を乱したとき
9. 数回の訓戒または懲戒を受けたにも拘らず、なお改悛の見込みがないとき
11. 事業場の風紀または規律を乱したとき」

(2) 昭和50年8月26日の懲戒処分

昭和50年4月10日ころの昼休み、Xは、会社構内において、従業員に対し神奈川県知事選挙候補者であるC2を紹介したビラを配布した。また、同月26日の時間中、翌27日が投票日である伊勢原市議会議員立候補者C3への投票依頼のため、「C3」の氏名を記入したメモを同僚のC4を介してC5に渡した。

5月22日会社は、Xから事情聴取し、同人が事実を認めたので、同月26日までに始末書を提出するよう求めたが、同人は始末書を提出しなかった。

8月25日会社は、Xに対して、始末書を提出しないことは就業規則第85条第5号、第9号及び第11号に該当するとして、同日付けで出勤停止3日の懲戒処分を行った。

これに対して、Xが、横浜地方裁判所に出勤停止処分無効確認の訴えを提起したことは、前記(1)のとおりである。

4 Xの榊相模アルミセンターへの出向

(1) アルミ業界は、昭和49年のオイルショック以降、構造的不況に陥っていた。会社も諸般の合理化を経て、昭和53年1～3月には、希望退職者募集を含む経営合理化を行い、Xがこの合理化に反対するビラを門前で配布したことについては、前表1のとおりである。

会社は、販売促進の1つとして、加工直販センターを設立することとし、3月30日生産管理部計画課長は、Xに対し、新規に設立する加工直販センターの1つである株式会社相模アルミセンターへの出向を内示した。しかし、Xはこれに反対したので、さらにB3勤労課次長（現総務部次長）が説得に当たった。

Xは、「この出向を拒否したら、会社は私をクビにするんだな。どうか」と問い、B3次長は「就業規則に照らして決める。そのようなことも考えられる。」と答えた。

結局、Xは、B3次長との出向期間は3年、復職後は原職に戻すとの約束のもとに、4月11日付けで榊相模アルミセンターに出向した。

この出向問題については、XとB3次長との折衝とは別に、会社と支部間でも協議されていたが、4月7日付けで、会社と支部の間には、Xの休職派遣について、次の覚書が取り交わされているが、Xは、この内容を当時知らされていない。

「① 休職派遣の期間を昭和53年4月11日より3年間、その時点で復帰について協議する。

② 復帰する場合の配属職場は前職経験を尊重し配属するよう努力する。」

なお、前表1のとおり、Xは、昭和42年12月1日業務部管理課に配属されて以降、本件出向までの間配属された課名はいろいろ異なるが、同人の業務内容は一貫して資材関連調達業務の担当であった。

また、榊相模アルミセンターにおけるXの業務内容は、アルミサッシの注文とり、組立、加工、クレーム処理、現場工事、配送などの繰返しであった。

(2) 前表1のとおり、昭和53年9月21日会社は、親会社の合理化により、親会社から住宅用アルミ加工分野の営業権を譲り受けて社名を変更し、同時に親会社から約380名の従業員が会社に移籍し、Xが出向時に所属していた生産管理部計画課は、商品管理部と名称変更し、同部の要員は、従来の19名から36名に増加した。

(3) 前表1のとおり、昭和55年3月会社は、本社機構を現在地に移転し、組織の圧縮、合

理化を行い、全部門に亘って人員の再配置を行った。

- (4) 昭和56年3月Xは、出向期間が満3年になることから、B4総務部長及びB3次長と復帰につき協議を始めたが、結局、なお、出向を1年間延長することになった。
- (5) 昭和57年3月Xは、出向の延長期間が満了することから、B3次長と復帰の交渉を開始したが、後記(6)の会社の合理化の実施も関係し、同時に(株)相模アルミセンターの存続問題もあり、会社への復帰交渉は進展しなかったが、9月21日会社は、Xを総務部安全環境課に復帰させ、神奈川営業所への応援(3か月)を命じた。Xは、原職復帰を要求し、B3次長は「とりあえず3か月だけそこにいてくれ。3か月したら考える。」ということであった。

なお、このXの復帰について、支部は、別に関与していない。

- (6) 昭和57年5月21日会社は、再建計画を支部に提示し、支部は同意した。

これにより、会社は、組織の改編、異動を行い、外注業務を行っていた商品管理部を廃止し、外注関係業務は製造部の各課が担当することにし、各課の外注業務にはコンピューターを導入するものとして、人員配置を行った。

なお、この人員配置に当たり、会社は、出向期間の満了したXの復職、配置については考慮していない。

また、会社は、昭和57年12月21日現在における事務部門全体の余剰人員は16名としているが、これは担当業務別に検討したものではない。

## 5 Xの健心寮管理係への配置転換

- (1) 昭和57年12月Xは、B3次長に対して神奈川営業所への3か月間の応援期間が満了することから、原職復帰を要求したところ、B3次長は「君をなかなか引き取ってくれる場所がない。社内で君を引き受ける場所がないかは君の胸に手を置けばわかるだろう。」と述べた。

- (2) 12月28日会社は、Xに対し、会社の健心寮の管理係を命じた。

健心寮は、会社と同一敷地内にあり、昭和57年3月22日以降は正規の管理人は配属されておらず、総務部員が交代で管理業務を行ってきており、また、昭和59年2月10日には、それまでいたパートの清掃婦も退職し、以後X1名が管理業務を行っている。

なお、昭和58年における月平均の健心寮の寮生は18名、出張宿泊者は42名であるが、59年に入っては、月平均寮生は16名、出張宿泊者は20名程度である。

- (3) Xの健心寮管理業務の実態は、大要以下の通りである。

始業時—食堂ガス元栓の点検

電気器具の点検(消し忘れはないか、電球の故障はないか。)

寮室施錠の確認

油タンク油量確認等の諸点検作業

午 前—寮建物周辺の草刈り、草むしり

或いは寮内食堂の清掃、宿泊受入準備

午 後—浴室ボイラーの点火、浴槽への水入れ

課事務員への寮生の夕食数の報告

寮建物周辺の草刈り、草むしり、或いは寮内食堂の清掃、宿泊受入準備

風呂の満水確認

終業時—安全環境課へ終業報告

その他、冬期における灯油入れ、設備補修（ドア修理、スノコ直し等）業務がある程度である。電話対応、来客受付は殆どない。

なお、健心寮は、工場敷地とは障壁により隔てられ、その入口は工場入口と約150メートル隔っており、夜間は、警備員が見廻りをしている。

## 6 その他

- (1) 昭和59年3月24日日本アルミニウム工業(株)は、日本アルミグループ4社の合理化案(会社、伊勢原工場を閉鎖し、その土地を売却、会社を日本アルミニウム建材(株)に合併する。希望退職者募集等)を発表し、組合と協議に入った。
- (2) 同年7月25日妥結した内容は、伊勢原工場閉鎖、土地売却は白紙撤回され、会社存続の方向で特別委員会で継続検討すること及び希望退職者を募集することとなった。
- (3) 同年7月27日から8月20日までの希望退職者募集期間内に予想以上の退職希望者が出たため、会社存続のため計画された201名の従業員確保が無理な状態となった。
- (4) 現在、前記特別委員会で会社の今後の問題につき、労使交渉が行われている。

以上の事実が認められる。

## 第2 判断及び法律上の根拠

Xは、出向先きの(株)相模アルミセンターから会社へ復帰の際は、原職のアルミ関連資材外注調達業務へ復帰させるとの約束に反し、会社は、申立人を昭和57年12月28日付けで健心寮管理係へ配転した。これは、かねてから申立人の組合活動を嫌悪していた会社が、他の従業員と日常接触のない寮の管理人に配属し、申立人の支部組合員に対する影響力を弱めるためになされたものであって、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と主張する。

他方、会社は、オイルショック後の構造的不況に対処して、数次の合理化を行い、人員の縮減、再配置、組織及び業務内容の見直し等を実施してきており、昭和57年12月時点では、16名の余剰人員を抱え、また、Xの原職もコンピューター化されて人員も満たされており、同人を原職に配属する余地はなかった。そこで、同人の適性も考慮し、欠員であった健心寮の管理人に配属したものであって、業務上必要な人事であり、不当労働行為には該当しないと主張するので、以下判断する。

### 1 Xの組合活動等について

- (1) Xの組合活動等については、前記第1の1の(2)表1及び第1の2認定のとおりである。  
特に、同人の支部専従書記長（約3期）時代の活動は顕著なものであり、会社も従来と異なる支部の活動に刺激され、また、Xの活動に注目したであろうことは、推認するに難くない。
- (2) 前記第1の2の(4)認定のとおり、Xは、昭和47年9月の支部書記長選挙に落選しているが、この役員選挙に当たり、会社の職制がXに投票しないよう組合員に働きかけていた疑いもあり、また、昭和49年5月の選挙で支部書記長に返り咲いたところ、前記第1の3の(1)認定のとおり、同年7月12日Xらの解職のために開催された支部大会の当日、会社は支部執行部と符節を合わせたように、Xに対する懲戒処分を発表していること等からみて、会社は、Xが支部執行部の役職にあることを嫌悪していたものと推認せざるを得ない。



- (3) 前記第1の2の(5)認定のとおり、Xは、書記長に落選後も会社門前でビラをまく等、事あるごとに会社に対し批判的な活動を行っており、また、前記第1の1の(2)表2認定のとおり、支部書記長解任後も、支部の役員選挙には毎回立候補しており、その得票率は約3割前後を維持していることが認められ、Xが榊相模アルミセンターへ出向していた前後を通じて変わっていないのである。
- (4) 以上(1)ないし(3)認定のとおり、会社がXの組合活動を嫌悪していたこと、Xが支部役職を落選した後も、なお、同人の組合活動は変わらず、支部組合員の約3割前後が同人を支持している事実からみても、会社は、終始Xの組合活動及び同人が支部の役職に復帰することを嫌悪していたであろうことは、推認するに難くない。

## 2 Xの榊相模アルミセンター出向と会社への復帰について

- (1) 前記第1の4の(1)及び(5)認定のとおり、会社で希望退職者募集の合理化が行われた直後の昭和53年3月Xは、新設の榊相模アルミセンターへの出向を内示され、当初拒否していた同人は、出向を拒否すれば解雇もありうると考え、結局、期間3年、原職復帰ということで応じた。

3年の期限は話合いで4年となり、昭和57年9月の榊相模アルミセンターの廃止により会社に復帰したものの、3か月ということで神奈川営業所へ配属され、終始Xが原職復帰を求めたのに、それは実現しなかった。

なお、支部は、Xが榊相模アルミセンターへ出向する際、会社との間に前記第1の4の(1)認定の覚書を交換しているにも拘らず、期限がきた昭和57年3月にXは会社に対し、復帰の申入れをしているが、支部は会社との間で、同人の会社復帰について、会社と交渉もしていない。また、会社も、昭和57年5月の組織改編、人員再配置に当たり、Xの復帰は、全く考慮していなかったことが認められる。

- (2) 会社は、Xを原職に復帰させられなかった理由として、Xが榊相模アルミセンターへ出向中、数次にわたる合理化を行い、同人の原職は特定できなくなったと主張する。

たしかに、前記第1の1の(2)表1、第1の4の(2)、(3)及び(6)認定のとおり、会社は数次の合理化を実施し、人員の再配置、機構改革を行い、Xが本件出向時前約10年間余にわたり従事していたアルミ関連資材外注調達業務は、製造各課が担当することになったこと及び同業務はコンピューター化されたことは認められる。

しかし、これは本件出向時、Xの所属していた生産管理部計画課の資材外注調達業務が、機構改革によってコンピューター化されて製造各課に分散されたものにすぎず、同業務は存続しているものであり、また、同業務に従事している従業員が全員コンピューターに習熟しているわけでもないことが認められるのであるから、会社の主張を採用することはできない。

- (3) 次に、会社は、関係部課には欠員がなかったと主張する。

しかし、会社は、昭和57年12月現在の会社の事務部門では、16名の余剰人員を抱えていたというのであるが、これは部門別ないし職種別に検討された結果のものではなく、また、同年5月の組織改編と人員配置に当たり、Xについては考慮しなかったというのであるから、到底、会社の主張を採用することはできない。

- (4) さらに、会社は、Xを引き取る関係部課長がいなかったとし、その理由は、同人の性格と行動に問題があったと主張する。

しかし、Xの会社業務の遂行については、特段非難さるべき事実も認められず、また、同人の性格と行動を問題にしているとしても、業務遂行上支障となるような具体的事実の説明もない。むしろ、Xの組合活動を問題としているものと認めざるを得ないのであるから、Xを引き取る関係部課長がいなかったということは、同人の組合活動を嫌悪する会社の意図に沿ったものと認めざるを得ない。

- (5) 以上(2)ないし(4)認定のとおり、Xに対し出向期限後は原職に復帰させるとの約束どおり、Xを原職に復帰させることができなかつたとする会社の主張に、その合理性を認めることはできない。

### 3 健心寮管理係への配転と不当労働行為の成否について

- (1) Xの健心寮管理係への配転について、会社は、当時、健心寮の管理人が欠員となっており、補充の必要性があったこと、さらにXの職歴、学歴及び性格が管理業務に適しており、適材適所の人事であり、合理性があると主張する。

しかしながら、前記第1の5の(2)認定のとおり、昭和57年3月21日に健心寮の管理人が退職し、その後本件配転までの9か月間、同僚の管理業務はパートの清掃婦1名及び総務課員が交代で行っていたこと及び当時既に健心寮の利用状態は従前に比し低下していたこと並びに健心寮の管理業務の実態は、前記第1の5の(3)認定のとおり、雑用ともいえる内容のものであること等の諸事情からみて、この時期に専属の管理人を配属する必要性があったものと認めることは困難であつて、むしろ、前記2判断のとおり、Xの配属場所に苦慮した会社は、会社構内とはいえ、支部組合員との日常的接触も少なく、しかも専属の管理人を久しく置かずきた健心寮の管理係に、同人を配属したものと認めざるを得ない。

しかして、Xが、寮の管理人として適任であつたとする会社の主張を仮に是認したとしても、上記判断は変わらない。

- (2) 前記第2の2及び3の(1)判断のとおり、Xの会社への復帰部所について、同人が出向する時、Xに約束していた原職に復帰させることなく、健心寮の管理係に配属したことは合理性が認められず、前記第2の1判断のとおり、会社は、Xの組合活動を嫌悪していたこと、同人を支持する支部組合員も多かつたこと等の諸事情を併せ考えると、会社がXを健心寮の管理係に配属したことは、同人の組合活動を嫌悪した会社が、Xとの約束に反して原職に復帰させず、会社の主体的業務から同人を外すことにより同人に精神的苦痛を与えるとともに寮の管理係として支部組合員との日常的な接触を断つたことにより、同人に組合活動上の不利益をも与えたものと認めざるを得ない。したがって、Xの健心寮管理係への配属は、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判断する。

以上のとおり、Xを健心寮管理係に配属したことは不当労働行為であり、その救済としては主文の程度をもって妥当なものと考えた。

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

昭和59年10月19日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清