

命 令 書

中労委昭和56年（不再）第38号 再審査申立人	ニチバン株式会社
中労委昭和56年（不再）第39号 再審査被申立人	ニチバン株式会社埼玉工場
中労委昭和56年（不再）第39号 再審査被申立人	ニチバン株式会社埼玉工場
中労委昭和56年（不再）第39号 再審査申立人	合成化学産業労働組合連合
中労委昭和56年（不再）第38号 再審査被申立人	ニチバン労働組合
同	合成化学産業労働組合連合 ニチバン労働組合入間支部
中労委昭和56年（不再）第38号 再審査被申立人	X 1
中労委昭和56年（不再）第39号 再審査申立人	X 2 X 3 X 4 X 5 X 6 X 7
同	X 8 X 9 X 10 X 11

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 中労委昭和56年（不再）第38号事件再審査申立人、同第39号事件再審査被申立人ニチバン株式会社（以下「会社」という。）は、昭和9年12月1日に設立された資本金18億円の株式会社で、肩書地に本社を、埼玉県入間郡日高町に埼玉工場及び研究技術部を、愛知県安城市及び大阪府藤井寺市に工場を、東京都ほか全国各地に13の支店をそれぞれ置き、接着テープ類、接着シート類及び絆創膏類等の製造販売を業としており、本件初審申立て時の従業員は約1,060人である。
- (2) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査被申立人ニチバン株式会社埼玉工場（以下「埼玉工場」という。）は、同研究技術部と共に肩書地に存し、本件初審申立て時の従業員は約280人である。
- (3) 中労委昭和56年（不再）第38号事件再審査被申立人、同第39号事件再審査申立人合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員で組

織する労働組合で、会社の本社及び工場等に下記入間支部のほか5支部を置いており、本件初審申立て時の組合員は約890人である。

- (4) 中労委昭和56年（不再）第38号事件再審査被申立人、同第39号事件再審査申立人合成化学産業労働組合連合ニチバン労働組合入間支部（以下「支部」という。）は、会社の埼玉工場及び研究技術部の従業員で組織する労働組合であり、組合の下部組織であって、本件初審申立時の支部組合員は約250人である。

- (5) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X2は、昭和41年3月東京都立化学工業高校卒業後9月に入社し、合成係を経て昭和48年1月製造課第4係に配置転換（以下「配転」という。）され、4年間塗工機の作業に従事し、職場ではサブリーダーであったが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議を留めて千葉出張所に赴任し営業に従事している。

同人の組合役員歴は、昭和48年支部執行委員、昭和49年支部副支部長、昭和50年支部財政部長兼支部執行委員、昭和51年より2期組合の中央委員にそれぞれ選出され、本件配転時は中央委員であった。

- (6) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X3は、昭和44年高校普通科卒業後昭和45年1月に入社し、製造課第2展布係を経て、昭和47年6月製造課第6係に配転になり作業に従事していたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議を留めて静岡出張所に赴任し営業に従事している。

同人の組合役員歴は、昭和46年練馬支部青婦部役員、昭和49年支部青婦部役員、昭和51年支部執行委員、昭和52年支部福利厚生部長にそれぞれ選出され、本件配転時は支部福利厚生部長であった。

- (7) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X4は、昭和47年青森県立十和田工業高校卒業後4月に入社し、製造課第4係に配属になり、本件配転まで同一の職場に勤務していたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議を留めて札幌支店に赴任し営業に従事している。

同人の組合役員歴は、昭和47年11月支部青婦部役員、昭和49年支部青婦部副部長、昭和50年支部青婦部長兼支部執行委員にそれぞれ選出され、本件配転時は支部執行委員であった。

- (8) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X5は、昭和38年中学校卒業後昭和39年10月に入社し製造課に配属以来13年間同一の職場で塗工機の作業に従事し、職場ではサブリーダーであったが、本件配転命令により、昭和53年6月9日異議を留めて東京支店に赴任し営業に従事している。

同人の組合役員歴は、昭和46年練馬支部執行委員、昭和47年支部副支部長、昭和48年組合の中央委員、昭和50年支部執行委員にそれぞれ選出されたが、本件配転時には組合及び支部の役員ではなかった。

なお、会社は、同人の配転先を当初八王子出張所に予定していたが、後記(15)認定のX11の配転先を相模原出張所から八王子出張所に変更したことにより、同人の配転先を東京支店に変更した。

- (9) 中労委昭和56年（不再）第38号事件再審査被申立人X1は、昭和45年3月鳥取県米子工業高等専門学校工業化学科を卒業後4月本社採用として入社し、8月プロジェクト部

技術管理係に配属され、昭和51年5月埼玉工場生産技術課に配転となり、更に9月製造課第6係裁断包装職場に配転されたが、本件広島支店への配転命令を拒否したため昭和54年6月22日懲戒解雇された。

同人の組合役員歴は、昭和46年支部青婦部役員、昭和47年支部執行委員、昭和48、49年支部長兼中央執行委員、昭和50、51、52年支部書記長にそれぞれ選出され、本件配転時は支部書記長であり、支部書記局の統括及び支部と埼玉工場間の交渉の窓口となって活動していた。

- (10) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X6は、昭和47年3月青森県立鯨ヶ沢高校普通科卒業後4月に入社し、製造課第1係を経て、昭和51年5月製造課第5係に配転になり作業に従事していたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議を留めて札幌支店に赴任し営業に従事している。

同人の組合役員歴は、昭和48、49年支部青婦部役員であったが、本件配転時には組合及び支部の役員ではなかった。

- (11) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X7は、昭和48年3月北海道芦別工業高校卒業後4月に入社し、製造課第4係裁断包装等の仕事を経て、昭和51年11月第6係に配転されたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議を留めて札幌支店に赴任し営業に従事している。

同人の組合役員歴は、昭和51年支部青婦部役員、昭和52年支部執行委員にそれぞれ選出され、本件配転時は支部執行委員であった。

- (12) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X8は、昭和45年3月山形県新庄東高校普通科卒業後3月に入社し、製造課ゴム練係に配属され、製造課第4係を経て昭和52年3月第5係に配転されたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議を留めて仙台支店に赴任し、営業に従事している。

同人の組合役員歴は、昭和50年に支部青婦部役員に選出されたことがあったが、本件配転時には組合及び支部の役員ではなかった。

- (13) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X9は、昭和44年3月岩手県立福岡高校普通科卒業後昭和45年4月に入社し、製造課展布係に配属され、5月から本件配転時まで製造課において302号機を使用して作業に従事していたが、本件配転命令により、昭和53年6月1日異議を留めて仙台支店へ赴任し営業に従事している。

同人の組合役員歴は、昭和46年支部青婦部役員、昭和48年支部執行委員、昭和49年支部統制委員にそれぞれ選出されたが、本件配転時には組合及び支部の役員ではなかった。

- (14) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X10は、昭和39年3月茨城県立境高校普通科卒業後昭和40年3月に入社し、製造課展布係に配属され、以来本件配転時まで塗工の仕事に従事し、職場ではサブリーダーであったが、本件配転命令により、昭和53年6月9日異議を留めて東京支店に赴任し営業に従事している。

同人の組合役員歴は、昭和45年支部執行委員、昭和46年より2期支部統制委員にそれぞれ選出されたが、本件配転時には組合及び支部の役員ではなかった。

なお、会社は、同人の配転先を当初札幌支店に予定していたが、本人の希望、意向を考慮し、東京支店に変更した。

- (15) 中労委昭和56年（不再）第39号事件再審査申立人X11は、昭和40年東京都立八王子工

業高校紡織科卒業後11月に入社し、製造課アスチック係に配属され、昭和48年9月攪拌職場を経て昭和52年2月同課第5係に配転されたが、本件配転命令により、昭和53年6月9日異議を留めて八王子出張所に赴任し営業に従事している。

同人は組合役員歴がなく、本件配転時には組合及び支部の役員ではなかった。

なお、会社は、同人の配転先を当初相模原出張所に予定していたが、同出張所の開設が遅れたこと及び通勤の事情を考慮し、八王子出張所に変更した。

2 本件署名活動が行われるまでの労使関係

(1) 昭和46年1月21日に会社と組合は、完全雇用及び事前協議に関し有効期間3年とする次の協定を締結した。

ア 会社は、組合員の完全雇用を確認する。

イ 会社は、工場閉鎖等経営上の重大な変更を行うときは組合と事前に協議する。

ウ 会社は、新規に設備、技術の導入及びその他労働条件に影響を及ぼす諸施策を実施する場合には労働条件の維持向上及び安全衛生条件の優先を基本として事前に組合と協議し決定する。

(2) 昭和46年3月頃、会社は、老朽化した東京工場を閉鎖し、新たな工場を埼玉県日高町に建設することを組合に提案した。これに対し、組合は労働時間の短縮等の諸要求を掲げ、この要求が完全に認められることを条件として工場移転を承認することとした。昭和47年4月17日、会社と組合は、東京工場から埼玉工場への移転に伴う労働条件等に関して、当委員会のあっせんにより、「労働時間を常日勤の場合は週40時間から38時間30分とし、1時間30分短縮する」など33項目にわたる協定を締結した。

(3) 昭和49年7月26日、会社と組合は、上記(1)のイ、ウの「事前協議」に関し更に有効期間3年とする協定（以下「事前協議協定」という。）を締結した。

同日、会社と組合は、上記事前協議協定に付帯して配転及び転勤の手続につき、労使間の協議が整うまでの暫定措置として「会社は該当者に打診程度にとどめ、労使協議しまとまった後、覚書を交わし辞令を出すものとする。」との覚書（以下「配転・転勤に関する覚書」という。）を取り交わした。

(4) 会社は、昭和40年代の後半頃から経営が悪化していたので、累積する赤字を解消する対策として昭和50年春「経営合理化計画」を策定し、退職希望者を募り1,800人の従業員のうち3分の1に近い約560人の人員整理を行ったが、さらに同年9月には「経営改善計画」を策定し、大阪工場の閉鎖及び売却を考えるに至った。

(5) 昭和51年5月、大鵬薬品工業株式会社（以下「大鵬薬品」という。）が会社のために資本参加し、大鵬薬品のB1社長が会社の最高顧問に、昭和52年2月には会社の代表取締役会長に就任し、大阪工場の閉鎖及び売却の計画は中止となった。

(6) 会社は、昭和51年10月23日、第3次計画である「新経営改善計画」を策定しこれを組合に提示するとともに、計画遂行期間中の「事前協議協定」の凍結を申し入れた。この計画は、大鵬薬品との企業提携のもとに、強力に販売を促進するとともに生産部門のコストの引下げを図り、量産システム化並びに原価改善のため設備投資を積極的に進めるというものであり、従前の2次にわたる企業縮小方向での経営改善計画とは異なるものであった。また、人事労務政策としては、販売員増強のため昭和51年12月に100人、翌52年度においても相当数の配転を行う、勤務態様についても昭和52年12月1日以降現行の

4班3交替・休憩2交替制から、3班3交替・休憩3交替制に変更する等というものであった。

- (7) 組合は、この申入れに対して反対の態度をとり、昭和51年年末賞与問題を含め、40日間にわたる越年闘争を行った結果、会社と組合はこれまでの経過を踏まえ、会社再建について基本的に合意に達し、昭和52年1月29日、協定（以下「再建協定」という。）を締結した。同時に、配転及び転勤については『配転・転勤に関する覚書』及びそれによる労使慣行に則り実施するものとする。」等6項目にわたる覚書も取り交わした。

この再建協定で、会社は組合に対し、再建期間中（昭和54年末まで）、①希望退職を含め解雇は一切行わない、②物価上昇見合分のベースアップをする、③年間賞与4ヶ月分を支給する、の3点について約束し、組合は会社に対し、この期間中争議行為を行わないことを約束したほか、「再建期間中は、所期の販売、生産量の達成及び原価低減目標達成のため、販売体制・生産体制及び勤務態様の変更等について生産性を高める方向で会社と組合間で協議のうえ現実に即して弾力的に運営する。」「当面の配転・転勤については、会社提案に基づき実質的解決の方向で会社と組合は早急に協議する。」「事前協議協定の運用にあたっては弾力的に行う。」等が定められていた。

- (8) 上記「新経営改善計画」による配転は予定より若干遅れ昭和52年2月に行われた。これは全社的に事務等の間接部門から120人程度の人員を販売部門に配転するというものであった。そして、配転に当たっては会社から組合に対し配転者名簿が示され、労使双方協議のうえ配転の取消し、配転先及び人選の変更等の措置がとられた。また、埼玉工場においても上記同様の措置がとられ、その結果、7人の配転の取消し、4人の配転先の変更希望申し出があり、結局31人が配転となり、労使合意のうえ覚書が取り交わされ、辞令が発せられた。
- (9) 再建協定後、ストライキ減産分回復のための土曜操業も組合の合意を得て行われ、昭和52年6月頃までの労使関係は比較的平穏であった。
- (10) 昭和52年7月、会社は、従前の人事部を労務部と改め、B1会長自ら労務を担当する取締役となった。会社は、その理由を7月18日付け「ニチバン管理者報」に、会社の再建諸施策が円滑かつスピーディーに行われたいのは「労使間の問題解決の遅れが大きな阻害要因となっていることは事実であり、一刻も早くこの状況を改めることが肝要である。」「このため、重大な決意の下に、会長自ら労務問題に責任をもつ」旨掲載し、7月21日発行の「社内時報」にも同趣旨の記事を掲載して全社の従業員に知らせた。
- (11) 昭和52年7月22日、会社は組合に対し、「事前協議協定」は7月25日をもって3年の期間満了となるが、満了後は締結の意思のないことを通告した。
- (12) 昭和52年8月16日、会社は組合に対し、当面緊急な施策として、常日勤職場の労働時間を1日1時間延長し週44時間とする、毎週土曜日が休日の職場は隔週休日に変更したい等の申入れを行った。さらに、8月18日、会社は組合に対し、①再建協定にうたわれている目的を達成していく上で支障となるような労働協約及び慣行は解約、解消し、新しい労働協約及び慣行の整備確立に取り組んでいく、②労働時間延長は9月1日から実施したいので遅くとも8月末日までに組合の同意を得たい、③今後の経営諸施策の実施遂行は経営者の責任と考え、そのような態勢に徹していくよう改めるので、従来の労使慣行と根本的に様相が異って来るよう受けとられることも考えられるから予めお含みおき

願いたい等と会社の基本姿勢を述べ、組合の理解と協力を得たい旨申し入れた。

- (13) 昭和52年8月29日、会社と組合は、中央労働協議会（以下「中央労協」という。）を開き、上記労働条件等について協議したが、労働時間延長については継続協議することになったため、会社は9月1日からの実施を延期した。

この中央労協に出席したB1会長は、組合の誤った認識と指導によって、労働者の生活の場がその根底から破壊されてしまうことに対してはこれを正し、これと闘う旨述べた。

- (14) 組合は、二回目の中央労協を前にした昭和52年8月31日の中央委員会で、労働時間延長につき、①会社提案のまま認めることはできないが、一定の譲歩はやむを得ない、「再建協定」に従い労使協議を通じ現実的に解決していく、譲歩の幅、条件については中央執行委員会に一任する、②会社と組合との協議が整わないときには、中央労働委員会にあっせんを申請する、③会社が労働時間延長について強行するときは労働協約違反であるから裁判闘争を含めて可能な手段で闘っていく、④会社の8月18日のいわゆる基本姿勢については「再建協定」違反であり、労働組合の基本的権利をふみにじるもので認められないとの態度を決定した。

- (15) 昭和52年9月8日、会社と組合との間に中央労協が開かれ、その席上労働時間延長につき、組合は1日30分の延長を提案したが、会社はこれを拒否し、協議は尽したので妥協の余地はない、会社を破滅から救うための緊急避難又は自救行為として会社の責任において9月13日から新態様での就業実施を進める、と組合に対しその場で通告した。9月9日、組合はこの問題につき当委員会にあっせんを申請したが、会社は翌9月10日これを拒否した。

- (16) 昭和52年9月9日及び9月10日、会社は全社の従業員に対し、社内時報等により9月13日から労働時間を1日1時間延長するとの就業時間変更を発表した。これに対し組合は、一方的な労働時間延長には同意しないが、職場の混乱を防ぐ意味から一応これに応ずること、及びこの問題を裁判で争うための全員投票を9月12日から14日までに行うことに態度を決め、全員投票を行ったところ、9月16日、66.7%の支持率であった旨組合中央選管から発表された。なお、就業時間の1時間延長は9月13日全社混乱なく行われた。

- (17) 昭和52年9月16日、会社は組合に対し、9月8日の就業時間変更通告は、昭和47年4月17日の協定（労働条件についての労働協約）のうち、勤務態様に関する部分を事情変更を理由に破棄したものであること及び就業規則を改訂したものであることを通告した。

- (18) 昭和52年9月21日、会社の申入れによる話し合いが、B2専務取締役（以下「B2専務」という。）ら4人の専務取締役と組合三役との間で行われた。席上、会社側は、労働時間延長について裁判沙汰まで起して内輪もめをしているようでは外部の支援を打ち切られるおそれがあり、そうなると会社の破局をまねくので裁判の申立てを中止してほしいと申し入れた。これに対し組合は、会社が態度を改めない限り裁判に訴えざるを得ないと回答し、会談は物別れに終わった。そこで、4人の専務取締役は、裁判闘争が行われこれが公になったときの影響を憂慮し、全社員一人一人に会社再建に対する協力意思を確認するとして、翌22日から署名活動に入ることを決定した。そして、B2専務らは後記誓約署名簿中の誓約文の文言について検討したが、当初その案中に記載されていた組合の裁判に関する文言を削除した。

3 会社の誓約署名活動

- (1) 会社は、昭和52年9月21日付け「ニチバン管理者報」の特集号において、B2専務ら4人の専務取締役連名による「全社員のみなさんへ」と題する誓約署名を求める文章を掲載するとともに、各管理者に対しては、上記4人の専務取締役の所信を各部下によく説明し、誠意をもって誓約書に署名するよう指導すること、署名簿記帳は9月27日午前中までに事業所ごとにまとめて本社役員室まで送付することを指示した。

上記の掲載文には、「この非常時にあたって、社内で内輪もめやゴタゴタがあっては絶対にならないことです。」「会社は、再建に伴う具体的諸施策の展開に当たって、1/29付再建協定に則り、労組中央執行部に、就業時間の変更に関する一段の協力の要請を行いました。然るに、再建の第一テーマたる本件の実施に当たって反対を表明し、あまつさえ、会社を被告とする訴訟行為に出る等の行動をとりつつあります。」「『現実に即』した『弾力的』運営、即ち、会社再建への協力姿勢を基本的に理解せず、かつ、具体的施行に当たって反対行動をとることなどということは、全く実態を省みない無責任な行動とみなさざるを得ません。」「ニチバンの全社員の為に再建に誠心誠意打ち込んでおられる会長を告訴し、会社の社会的信用を失墜させかねぬ一部労組中央指導部の現在の考え方こそ、会社破壊のなにもものでもありません。」「会社実力に照して余剰の人員を抱えすぎていると指摘されているわが社の社員を、一人も整理せず、何とか企業再建させようと誰れよりも腐心されている会長を、それこそ“恩を仇で返す”ような振舞いをする一部労組指導部の考え方や行動は、会社として断じて容認することも黙過することもできません。会長の存在を否定し、再建協定を破り、御協力、御支援先様をはじめとする社会的信用を根底から崩壊させ、延いては会社の破滅行為につながるような訴訟行為を、多くの社員の方々が支持しているとは絶対に信じられません。」との記載があり、末尾に「会社は、この時点において、1/20の再建協定の精神に立ち帰り、社員の生活を破滅から救い、その生活を守る為に、敢えて社員一人一人の方々の再建への熱意と協力を別紙の様な署名への“証”^{あかし}を以って再確認することにしました。本主旨を理解し、その意とするとところを汲まれて、各自誠意を以って自署されることを期待します。」と記載されていた。

(別紙)

誓約署名簿

私は企業再建に係る会社諸施策の具体的実施に当たり、誠意を以って対処し、且つ、業務の遂行に当たっては、誠実に遵守し履行することを誓います。

昭和52年9月 日

事業所名

所属課・係	誓約者氏名	印

- (2) 昭和52年9月22日、会社は、同日付けの「社内時報」を全社の従業員に配布した。その中で会社は、「皆さんが、会社の方針に従って行動されることを望んでいます。」

「会社方針に従って、再建に全力をつくす意思を、署名という行動によって示して下さい。」と求め、更に「裁判闘争を行うということは、この会社の方針に対する挑戦であり、かつ、ニチバンの再建に全力を傾注されておられる会長を不信任する行為であるといわざるを得ない。」と指摘した。

- (3) 昭和52年9月22日、会社は、埼玉工場において午前8時30分の始業時から工場内食堂に従業員を集めて朝礼を行った。その際本社から出向いたB2専務は、参集した従業員に対し、会社再建に対する協力を要請する趣旨の話をした。朝礼終了後、管理者会議が開かれ、B2専務は改めて管理者としての心構えについて述べると共に、部下職員一人一人に再建への協力を訴え署名を求めるよう要請した。

各管理者は、それぞれ各職場に戻った後、職場朝礼等で署名の趣旨について部下に説明を行い、係長以上の直属の上司が従業員を就業時間中に会議室に呼び出して面接を行い署名を求めた。

管理者の中には、9月23日、24日、25日の連休中に部下従業員の自宅を訪問し、誓約署名簿への署名を求めた管理者がいた。

- (4) 署名活動が行われることを察知した組合は、昭和52年9月22日午前7時、これを拒否するよう本部指令を出した。また、支部も同趣旨のビラを支部組合員に配布した。
- (5) 昭和52年9月23日、組合は東京地方裁判所に対し、労働時間1時間延長就業強制禁止の仮処分を申請した。また、9月26日、組合及び支部は、埼玉県地方労働委員会（以下「埼玉地労委」という。）に、本件署名活動の中止及びポスト・ノーティスを求める救済申立てを行った。さらに、組合は、9月27日愛知県地方労働委員会に対し、9月29日大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に対し、それぞれ上記と同趣旨の救済申立てを行った。
- (6) 昭和52年9月27日、会社のB1会長は、東京お茶の水のYWCA会議室で行われた会社管理者の集会で講演を行ったが、その中で「組合指導者により善良なニチバンの社員は惑わされている。誤った方向に引かれるということはどんなことがあっても阻止しなければならない、というのが私の考えである。」と述べ、組合執行部を批判した。
- (7) 昭和52年9月30日、会社は、全社の従業員に「社内時報」を配布した。その中には次のような文章が掲載されていた。

「誠に遺憾ながら、組合中執のA1他9名は、今回の就業時間変更にも異をとらえ、東京地方裁判所（民事第19部）に「仮処分の申請」——会社が今回の就業時間で就労を強制しないよう求める——を行いました。

また、……埼玉県地労委に、……愛知県地労委に、……大阪府地労委に、それぞれ「不当労働行為救済申立て」——会社が組合員に対する署名活動を即時中止し、謝罪文をだすことを中心とする——を行いました。」

「これらの行為は、先にも申した通り、会社一丸となるという姿勢とは、全く逆の方向といわざるを得ません。」

- (8) 昭和52年10月5日、大阪地労委が会社の署名活動の凍結を要望する旨の文書を会社に交付したことから、この日以降、会社は全社における署名活動を中止した。

なお、埼玉工場では、研究技術部を併せて約280人の従業員中約90人が誓約署名に応じ、このうち本件配転の対象となった製造部門では137人の従業員中約40人が誓約署名に応じ

た。

4 本件配転までの労使交渉

(1) 昭和52年10月22日、会社は、予期せぬ売上げ不振や資金繰りの逼迫から、経営危機状態になったため、3工場長・各部門の部長等10人で構成された「再建計画策定委員会」を発足させた。そして、この委員会において、労働時間の1時間延長を前提に交替勤務職場等の勤務形態を改めることによって、工場の製造部門を中心に全社で73人（うち埼玉工場関係29人）の人員を販売部門に12月頃配転することが計画された。

(2) 会社は、昭和52年11月15日の中央労協において、組合に対し、拡販体制強化のため工場の生産部門から各支店の販売部門へ従業員の配転を実施する旨申し入れた。

その骨子は、交替制勤務の勤務態様を従来の4班3交替・休憩2交替から、3班3交替・休憩3交替に改め、労働時間1日1時間の延長及び機械の自動化、組織の統廃合等とを併せ、余剰となった人員を生産部門から販売部門へ73人（うち埼玉工場関係29人）配転する。その実施日は12月1日、職種変更に伴う販売教育は11月23日から26日までの間に行う、というものであった。

なお、会社は、この申入れの際、配転者の人選に当たっては本人の経歴、性格、希望、家庭の事情などを配慮する旨述べるとともに、先に「事前協議協定」の失効を通告したが、それと関連する「配転・転勤に関する覚書」も失効しているとの見解を表明した。

(3) 昭和52年11月25日、労使代表者交渉が開催され、組合は会社に対し、①3班3交替・休憩3交替は認める、②配転については70人程度とする、③配転の方法は従来どおりとし、昭和52年1月29日の覚書及び2月14日付け協定に従って進めていく旨回答した。

(4) 昭和52年11月26日、労使代表者交渉が開催され、会社は上記組合の回答に対し、①3班3交替・休憩3交替を原則的システムとする、②配転については従来のやり方に考慮は払うが、基本的には会社の経営権、人事権に属することを再確認し、会社の計画を中心に会社主導によって進める（個々人への説明、説得は職制が行い、組合を通じての苦情申立てがあれば、会社は誠意をもって苦情処理につき組合と協議に応ずる）旨回答した。さらに、同日及び11月30日の労使代表者交渉において上記②の会社回答をめぐり交渉が行われ、その結果、「①3班3交替・休憩3交替は実施する。詳細は事業所、支部協議会で協議する。②配転問題については従来のやり方に考慮を払い、個々人への説明は職制が行い、組合を通じての苦情申立てがあれば、会社は誠意をもって労使協議し解決に当る。」との合意が成立し、覚書を取り交わした。

12月2日、支部と埼玉工場長は、上記交渉の結果を受けて、配転、転勤については従来通りのやり方で実施する等の確認書を取り交わした。

(5) 会社は、埼玉工場の全男子従業員を対象に、昭和52年10月31日から約1週間管理職を通じ面接により個別身上調査を行った。そして、会社は、上記2の(6)認定の「新経営改善計画」に基づき、製造課の生産体制を従来の6係制から4係制とし、勤務態様を4班3交替制から3班3交替制に移行することに伴い、各係のリーダー層、サブリーダー層及びメンバー層からそれぞれ上記個別身上調査の結果をもとに、製造課男子137人中工場要員として残さざるを得ない者40数人を優先確保し、次に病気療養中の者、高齢者及び共働きの者等の個人的、家庭的事情により今次配転から除外せざるを得ない者約20人を除き、残余の70余人の中から後記5の(1)認定の人選基準により配転該当者を選考し、11

月下旬までに29人を人選した。

なお、会社は、当時建物を借り受けて独身寮としていたが、建物所有者の倒産に伴う明渡しの請求等により、独身寮の廃止を決定した。その結果、会社は、本件配転の人選に当たっては製造課員中の在寮者を優先して人選することとし、在寮者26人の中から、上記事情等を考慮して14人を人選した。

- (6) 昭和52年12月5日、支部長は、今次配転では組合役員、組合活動家が狙い打ちされるとの情報を入手したので、埼玉工場長に対し、配転の人選に当たっては中央執行委員及び支部三役を除外すること、支部執行委員等の組合役員については組合運営上支障を来すことのないよう配慮することを申し入れた。

なお、組合役員配転については、労使間において特段の取り決めはなかったが、中央執行委員及び支部三役の配転が行われたことはなかった。

- (7) 昭和52年12月7日、会社と支部は、埼玉工場製造課の勤務態様、定員等について協議した結果、埼玉工場製造部門の従業員29人を販売部門へ配転することに合意した。

- (8) 昭和52年12月8日、会社は、上記29人につきその氏名と配転先支店名を明らかにした配転者名簿を組合を通じて支部に提示し、同日、会社は職制を通じ該当者本人に対する内示を行った。これに対し支部は、配転者名簿に示された29人のうち配転を希望した2人を除く27人は全員が誓約署名拒否者であること、支部書記長X1ほか現職の中央委員1人、支部執行委員4人のほか多くの組合活動家が含まれており、一見して誓約署名拒否者に対する不当差別であり、支部の弱体化を狙った人選であることは明白で、不当労働行為であると抗議した。さらに、翌12月9日、支部は、上記27人と連名で改めて会社に抗議し、人選理由を明らかにすることを求めた。

- (9) 昭和52年12月10日、組合と会社は、今次配転について交渉を行い、組合は、配転は不当労働行為であるから人選の差替えをすべきであると要求した。これに対し会社は、人選は妥当であり差別による配転ではない、今次配転は基本的には就業規則に基づく人事権の行使として行われたものであり、かつ、昭和52年11月30日付け覚書及び12月2日付け確認書は本人に対する同意権はもとより組合に対する同意権を与えるものではないとして、組合の要求を拒否した。これに対し組合は、「事前協議協定」と「配転・転勤に関する覚書」は内容においても形式においても別個独立のものであるから、今次配転においてもこの覚書は有効であり、昭和52年11月30日付け覚書及び12月2日付け確認書があるにもかかわらず、会社が就業規則のみを根拠にして人事権をふりかざすことは到底許されないと主張した。

- (10) 昭和52年12月20日、支部と会社は、支部事務局交渉を行い、支部は会社に対し、配転を拒否する27人のうち、①任地の差替え希望者5人、②営業配転ならば退職しかないと考えている者8人、③組合組織としてどうしても残留を要する者6人(X2、X1、X3、X4、X7、A2)の合計19人について再考を求めた。これに対し会社は、①については考慮する、②の退職せざるを得ないという者はやむを得ない、③については組合役員だからといって特別扱いはしないが、工場要員で2人の退職予定者がいるのでその範囲内で考慮すると同支部に回答した。

これに対し、支部は会社の再検討を求めたが、会社はこれを拒否し、結局、交渉は決裂した。

- (11) 昭和52年12月21日、会社は、12月8日に示した配転の申入れに対し、組合を通じ個別の苦情申立てがなかったことを理由に、配転問題は解決したとして、配転内示者29人に対し、東京支店で営業教育を行うため東京支店長付（直接大宮支店赴任者4人を除く）とする辞令を発した。また、同日、会社と支部は、支部事務局交渉を行い、会社は同日付けで上記辞令を発令したこと、配転内示者29人は12月23日に赴任してもらうこと及び埼玉工場における3班3交替・休憩3交替制は12月23日から実施する旨表明した。
- (12) 昭和52年12月23日、会社は、埼玉工場において新たな班編成による3班3交替・休憩3交替制を実施した。
- (13) 昭和52年12月8日以降、会社は、配転内示者29人個人に対し、数回にわたり埼玉工場長らによる個別カウンセリングを行った。その結果、配転を希望していた2人は12月23日東京支店に赴任し、配転に同意した12人は12月26日東京支店及び大宮支店にそれぞれ赴任した。また、営業に配転されるのなら会社をやめると言い人選のやりなおしを要求していたC1は昭和53年1月31日に退職した。残余の14人は配転を拒否するとともに、X2外5名は昭和52年12月22日に、X6外7名は昭和53年2月23日に埼玉地労委に対して本件救済申立てを行った。（埼玉地労委昭和52年（不）第12号事件）（うち、A2、A3及びA4の3名は昭和55年1月28日申立てを取下げた。）
- (14) さらに、会社は、昭和52年12月24日から昭和53年1月23日まで赴任を拒否しているX2外13名に対し、埼玉工場長らによる個別カウンセリングを行い、配転に応ずるよう説得を続けた。これに対し、X2外13名が配転に応じなかったため、会社は2月13日から2月23日まで同人らに自宅待機を指示した。この間、組合は本件配転について支部事務局交渉又は入間支部協議会の開催を求めたが、会社はこれを拒否した。
- X2外13名は、2月23日に配転に応じなければ懲戒処分にするとの会社の態度が明らかになったので、合化労連本部とも協議のうえ、会社に対し、異議を留めて東京支店に赴任する旨通知し、2月24日全員東京支店に赴任した。
- (15) 東京支店における営業教育のための研修は、昭和53年3月1日から4月5日まで行われたが、会社は研修終了に伴い、4月11日上記14人のうちX1及びA3の2名を除く12人に対し赴任地への発令を行った。
- なお、会社は、A2、X5、X10及びX11の4名について個人的事情を考慮し当初の配転先を変更した。また、A4については同人の健康状態を考慮し赴任を見合せ、X1については赴任を留保して東京支店長付のままとし、A3については5月2日付けで埼玉工場に再配転した。
- (16) 昭和53年4月28日、会社は、X1、A3、A4及び任地変更を行った4名以外のX2、X3、X4、X6、X7、X8及びX9の7名に対し、最終赴任指示書を発した。これに対し組合は、最悪の場合懲戒処分が加えられることを危惧し、上記7人について異議を留めて赴任させるとの方針を決定した。5月8日、組合、支部及びX2外6名は、連名でこの旨会社に通告し、6月1日、会社の指示どおり赴任した。さらに、組合は、配転先の変更となった上記4人についても異議を留めて赴任させることとし、6月9日、組合、支部及びA2外3名は、連名でこの旨会社に通告し、それぞれ赴任した。
- なお、A4は赴任することなく6月30日会社を退職し、A2は赴任後の10月末頃会社を退職した。

- (17) 会社は、上記(15)認定のA 2外3名のほか、本件初審申立人以外の4人についても配転先を変更し、結局、配転対象者29人のうち10人の配転先の変更を行った。また、世帯を持つ者の配転先は、X 1を除きいずれも埼玉県内とその周辺地であった。
- (18) 埼玉工場男子職員中の誓約署名の状況及び配転の状況は次表のとおりであった。

分類		合計人員	誓約署名者	非署名者	署名・非署名の不明者	配転者
リーダー層		23	17	6	—	6(2)
世帯持層		46	20	22	4	3
独身者	独身寮	26	1	25	—	14
	自宅 アパート	42	4	37	1	6
合計		137	42	90	5	29(2)

※ () 内は誓約署名者中で、配転された者の数

5 会社の本件配転の人選基準及びX 2らの人選理由

- (1) 埼玉工場においては、上記4の(5)認定のとおり製造課男子137人の中から工場要員として残置を要する者など順次除いた残余70余人の中から個別身上調査の結果をもとに、次の基準等によって29人が選ばれた。

- ア 販売部門へ配転を希望する者
- イ 営業適性を有する者
- ウ 家庭の事情が配転を許容する者、ないし、これを禁止しない者
- エ 配転先が出身地に近く、単身赴任が可能な者

- (2) X 2外10名の人選の理由は次のとおりである。

ア X 2の人選理由（配転先 千葉出張所）

(7) 配転当時の身上等

東京都出身、勤続11年、30歳の独身で会社の独身寮に入居していた。家族は、都内江東区に母親と弟が居住している。応援販売業務の経験及び自動車運転免許あり。

(4) 人選理由

- ① 生産技術関係業務の経験を有し、製品知識が豊富である。
- ② 独身寮に住み、単身赴任が可能であり、かつ、実家から千葉出張所に通勤が可能である。
- ③ その他、配転に伴う個人的に不都合な事情はない。

イ X 3の人選理由（配転先 静岡出張所）

(7) 配転当時の身上等

東京都出身、勤続7年、26歳の独身で両親と妹が住む実家近くの都営住宅に単身居住していた。応援販売業務の経験はあるが、自動車運転免許なし。

(4) 人選理由

- ① 応援販売業務等を通じてその対人折衝力、協調性等において、十分な営業適性を有する。
- ② 単身居住者であり、転居赴任に問題がない。

ウ X 4 の人選理由（配転先 札幌支店）

(7) 配転当時の身上等

青森県出身、勤続5年、23歳の独身でアパート住い。家族は、母兄妹等が郷里に居住している。応援販売業務の経験及び自動車運転免許あり。

(4) 人選理由

- ① 応援販売業務を通じて、その行動力、対人折衝力等において十分な営業適性を有する。
- ② アパート住いの単身居住者で転居赴任に問題がない。
- ③ 青森県出身である。

エ X 5 の人選理由（配転先 東京支店）

(7) 配転当時の身上等

東京都出身、勤続13年、30歳の独身で保谷市に両親と同居していた。応援販売業務の経験はあるが、自動車運転免許なし。

(4) 人選理由

- ① 現場の経験を生かし、営業でも十分やっつけていける。
- ② 八王子出張所なら通勤可能である。
- ③ その他、転勤に支障を来す事由はない。（同人の配転先は、当初八王子出張所であったが、X11を八王子出張所に変更したことにより、後に東京支店に変更となった。）

オ X 1 の人選理由（配転先 広島支店）

(7) 配転当時の身上等

鳥取県出身、勤続7年、29歳の独身、人選直後の昭和52年11月20日結婚、入間郡日高町に居住していた。郷里に両親、弟妹が居住しており、同人の妻も鳥取県出身。

なお、X1は、今次配転直前の昭和52年10月18日から11月4日まで東京都内への応援販売業務に従事したが、その際、支部の申入れにより、会社と支部は10月17日、同人の応援販売業務の実施方法について、①担当区域は千代田区、中央区、新宿区、豊島区とする、②終業後の組合業務に支障のないよう午後5時30分までに埼玉工場に戻れるよう時間を配慮し、交替職場の全体会議、職場会議等については午後4時30分までに埼玉工場に戻れるよう時間を配慮する、③時間内の交渉及び交替職場の職場会議については、従来通りとする、④原則として送迎バスを利用するものとするが、必要に応じて入間市駅及び入間川駅から埼玉工場までのタクシーの利用を認める、⑤販売への応援により組合活動の制限はしない等の覚書を取り交わした。

(4) 人選理由

- ① 生産技術関係業務の経験を有し、製品知識が豊富である。
- ② 対人折衝能力、説得力を有し、営業適性がある。
- ③ 鳥取県出身であり、両親居住地に近くなる。また、同人の妻も同県出身で転居に問題がない。
- ④ 配転先の広島支店は鳥取県をも販売担当地域としている。また、同支店はセールス要員を欲しがっていた。
- ⑤ X1の仕事である段ボール折りは、昭和52年暮から機械を導入したため、仕事

がなくなった。

⑥ 工場要員として不可欠ではない。

カ X 6 の人選理由（配転先 札幌支店）

(7) 配転当時の身上等

青森県出身、勤続5年、24歳の独身で会社の独身寮に入居していた。両親と兄弟が青森県の実家に住んでいる。応援販売業務の経験及び自動車運転免許あり。

(4) 人選理由

① 独身寮住いの独身者で転勤に支障はない。

② 営業適性がある。

③ 青森県出身である。

キ X 7 の人選理由（配転先 札幌支店）

(7) 配転当時の身上等

北海道出身、勤続4年、23歳の独身で会社独身寮に入居していた。両親、弟妹等が北海道芦別に住んでいる。応援販売業務の経験及び自動車運転免許あり。

(4) 人選理由

① 応援販売業務を通じて、対人折衝能力及び積極性から十分な営業適性が認められる。

② 独身寮住いの独身者であり、単身赴任が可能である。

③ 北海道芦別出身である。

ク X 8 の人選理由（配転先 仙台支店）

(7) 配転当時の身上等

山形県出身、勤続7年、26歳の独身で会社の独身寮に入居していた。両親、兄弟は山形県に居住している。応援販売業務の経験及び自動車運転免許あり。

(4) 人選理由

① 営業適性がある。

② 独身寮住いの独身者であり、単身赴任が可能である。

③ 山形県出身である。（仙台支店は東北全域を管轄としている。）

ケ X 9 の人選理由（配転先 仙台支店）

(7) 配転当時の身上等

岩手県出身、勤続7年、27歳の独身で会社の独身寮に入居していた。両親が岩手県の実家に居住している。応援販売業務の経験及び自動車運転免許なし。

(4) 人選理由

① 営業適性がある。

② 独身寮住いの独身者であり、単身赴任が可能である。

③ 岩手県出身である。（仙台支店は東北全域を管轄としている。）

コ X 10 の人選理由（配転先 東京支店）

(7) 配転当時の身上等

茨城県出身、勤続12年、32歳の独身で会社の独身寮に入居していた。茨城県の実家に母親と兄夫婦が居住している。応援販売業務の経験及び自動車運転免許あり。

(4) 人選理由

- ① 営業適性がある。
- ② 独身寮住いの独身者で、かつ、次男でもあるので身軽に転勤できる。
- ③ 今回若い人達が多く配転された札幌支店で、兄貴分的存在で他の者の面倒をみてもらうつもりである。

(同人の配転先は、当初札幌支店であったが、本人の希望、意向により、東京支店に変更となった。)

サ X11の人選理由(配転先 八王子出張所)

(7) 配転当時の身上等

東京都出身、勤続12年、31歳の独身で八王子市の自宅に父母、妹と同居していた。応援販売業務の経験あり。自動車運転免許なし。

(4) 人選理由

- ① 営業適性がある。
- ② 独身である。
- ③ 配転に伴う生活上の支障が全くない。

(同人の配転先は、当初相模原出張所であったが、同出張所の開設が遅れたこと及び通勤の事情により、八王子出張所に変更となった。)

6 組合、支部及びX 2外10名の配転拒否理由

(1) 組合及び支部の配転拒否理由は次のとおりである。

ア 埼玉工場における配転対象者製造課男子137人のうち会社再建の誓約署名者は46人、非署名者は91人であったが、本件配転において、誓約署名者中より2人(4.3%)、非署名者中より27人(29.6%)及び配転者29人のうち27人(93%)が署名拒否者であるところから、本人選は、会社が署名拒否者を特に選んだものである。

イ 本件配転者29人のうち現職組合役員が8人(27.6%)、元組合役員を入れると29人のうち20人(68.8%)となり、その中に本件申立人である中央委員、支部書記長及び支部執行委員等が含まれている。

ウ 会社は、従来の配転手続と異り、あくまで当初発表した人選を固執し、協議に応じない。

(2) X 2外10名の配転拒否理由は次のとおりである。

ア X 2の拒否理由

- (7) 製造現場を希望して入社したものであり、対人折衝は不得手である。
- (4) 組合役職上、配転は組合運営上支障を来す。

イ X 3の拒否理由

- (7) 長男であり、将来両親を扶養しなければならない。
- (4) 自動車運転免許を持っていない。
- (7) 組合運営上必要な役職に就いている。

ウ X 4の拒否理由

- (7) 対人折衝の仕事が嫌いで営業は不向と考え、現場作業を条件として入社した。
- (4) 現在支部執行委員兼支部青婦部長を連続三期勤めており、後任難で機関構成上支障を来す。

エ X 5の拒否理由

(7) 製造現場要員として入社したもので、営業には向かない。

(4) 人選基準が不明確で納得し難い。

(7) 組合活動家を狙った配転である。

オ X 1 の拒否理由

(7) 広島支店は郷里から離れているので訪れたこともなく、したがって、土地勘もない。

(4) 妻が妊娠中である。

(7) 支部内における指導的な地位にあり、組合のうける打撃が大きい。

カ X 6 の拒否理由

(7) 津軽訛がひどく、対人折衝は不得手のため、製造現場を希望して入社した。

(4) 血液型がRHマイナスのため交通事故を考え、自動車の運転はしていない。

キ X 7 の拒否理由

(7) 生来口下手で、製造関係を希望して入社した。応援販売業務の時は、精神的にも肉体的にも甚だ疲労した。

(4) 北海道に帰る意思はなく、両親もこちらに呼び寄せたい。

ク X 8 の拒否理由

(7) 対人折衝不得手のため、製造現場が適職と考えている。

(4) 人選基準が不明確であり、一方的な配転には応じられない。

ケ X 9 の拒否理由

(7) 内向的な性格で人づき合いは不得手であり、製造現場を希望している。

(4) 自動車運転免許はなく、営業には向かない。

(7) 特定個人を狙った配転の強行は納得できない。

コ X 10 の拒否理由

(7) 性格は内向的で営業向きではなく、応援販売業務は苦痛であった。

(4) 札幌支店にはリーダー格の者がほかにもいる。

サ X 11 の拒否理由

(7) 対人折衝が不得手で営業には向かない。

(4) 自動車運転免許を持っていない。

(7) 製造現場以外は希望しない。

7 X 1 に対する懲戒解雇

(1) 会社は、昭和53年4月11日以降、X 1 の広島支店への赴任期日を留保していたが、7月19日これを解除して広島支店長付とする旨発令した。

その発令に至る経緯は次のとおりである。

ア 昭和53年3月31日、会社安城工場における組合安城支部書記長らの配転が争われた仮処分事件（昭和52年(ワ)第1941号事件）で、名古屋地方裁判所は、同書記長外1名に対して鹿児島等に赴任を命じた配転は不当労働行為であり無効であるから、勤務場所を会社安城工場製造課とする労働契約上の地位を有することを仮に定める旨決定した。

会社は、この決定に従うこととしたが、上記と同趣旨の内容で東京地方裁判所に係属中の支部書記長X 1らに関する仮処分事件については、同人らを埼玉工場に戻す等の取り扱いをせず、X 1については支部書記長を辞任して円満な形で広島支店に赴任

することを期待し、支部役員改選の行われる夏頃までを目途として赴任期日を留保することとした。

イ 組合中央執行委員長A5は、昭和53年6月5日の埼玉地労委における審問に証人として出席し、上記3の(15)認定のA3を除くX1、A4及び配転先の変更を行ったA2外3名の扱いについて、同人らが異議を留めて赴任することを組合としても了解している旨証言した。会社は、上記組合中央執行委員長の証言は組合がその方針を公にしたものであるとして、7月12日、組合に対しX1を当初の指示どおり広島支店へ赴任させる旨組合に通知し、8月の支部役員改選を控えた7月19日、X1に対し、広島支店長付とする辞令を発した。

(2) 昭和53年7月27日、会社はX1に対し、広島支店長名の文書をもって、8月4日より広島支店に着任し就業することを命ずる旨の業務命令を発したが、同人は広島支店へ赴任しては全く支部書記長の職責を果すことができないとして、これを拒否した。

(3) 昭和53年8月26日、X1は、支部定期大会で引き続き支部書記長に再選された。

(4) 昭和54年4月28日、会社はX1に対し、労務部長名の文書をもって、5月10日までに広島支店へ赴任するよう通知した。そこで、5月7日、X1は埼玉地労委に対し、5月22日に同地労委で同人の証人尋問が予定されているのに、会社が同人に対し5月10日までに広島支店への赴任を求めることは、事件に対する悪質な妨害行為をなした疑いがあり、また、同人が配転拒否を理由に懲戒処分を受けるおそれがあるとして、業務命令実施の留保等の措置を求める上申書を提出した。

5月8日、埼玉地労委は、労使双方より事情を聴取したうえ、会社に対し、審査委員及び労使参与委員連名の文書をもって、会社はX1に対し広島支店に赴任を命じたが、同人らの配転については現在審問中であり、かつ、同人の組合における地位及び赴任先の地理的条件等にかんがみ、配転の措置は同地労委の判定を見るまでこれを留保するのが相当と思料するので、慎重を期するようにとの要望をした。

(5) 会社は、X1が昭和54年5月10日に至っても赴任しなかったため、前年7月以来9ヶ月にわたり会社の命令に従わないのは、就業規則第101条第13号に規定する「業務上の指示命令に不当に反抗し職場の秩序及び規律を乱すもの」に該当するとして、社内に懲戒委員会を設置し審議した結果、6月5日、懲戒委員会は社長に対して懲戒解雇が相当であると答申した。

なお、懲戒委員会規定第3条には「委員会は当該従業員、証人、関係者等につき公平かつ十分に事実を調査し、懲戒の当否、種類等につき意見を社長に報告する。」、第4条には「当該従業員は委員会において弁明の機会を与えられ、また、従業員中より弁護者を選んでその弁護をさせることができる。」と規定されているが、会社は、X1については埼玉地労委及び東京地方裁判所に係属中の事件資料により看取し得るものとして、同人に対する弁明の聴取及び組合に対する連絡を行わなかった。

(6) 昭和54年6月6日、会社はX1に対し、社長名の文書をもって、最終的意思を確めた旨通知したが、同人から何らの返答もなかったため、6月22日、同人に対し懲戒解雇にする旨電話及び文書で通知した。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が会社の行った本件誓約署名活動並びにX1に対する配転及び配転拒否

を理由とする懲戒解雇処分を不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立て、他方、組合及び支部並びにX 2外9名は、初審命令がX 2外9名に対する本件配転を不当労働行為に当たらないと判断したことを不服として再審査を申し立てているので以下判断する。

1 会社の誓約署名活動について

会社は、本件誓約署名活動の目的は、経営危機に直面した会社が、その再建に立ち向うため、会社の個々の従業員に対しても、会社再建意思を確認、集結するために行ったものであり、本件誓約署名簿の文言も、再建協力意思を確認するよう作成され、組合の裁判闘争に触れることは避けて慎重に作成されたものであるから、会社の行った誓約署名活動は、その方法、内容においてもおよそ非難されるものはなく、不当労働行為に当たらないと主張する。

(1) たしかに、前記第1の2の(4)乃至(6)認定のとおり、当時、会社は、多額の累積赤字を抱え、経営危機に直面しており、会社は、この危機を乗り切るため、大鵬薬品の資本を導入し、新経営改善計画等を策定して、次々と再建施策を打ち出していたことが認められる。

ところで、会社が本件誓約署名活動を実施するまでの経過をみると、前記第1の2の(12)、(14)及び(15)認定のとおり、会社は、労働時間の1時間延長を昭和52年8月16日組合に申し入れ、9月8日の中央労協において組合がこれに反対しているにもかかわらず、9月13日から労働時間の延長を実施すると通告した。また、当時、前記第1の2の(7)、(15)及び(16)認定のとおり、会社との再建協定によって争議権を放棄していた組合は、会社の労働時間1時間延長提案に対し、30分延長の妥協案を出したが、会社はこれを拒否し、会社案を一方的に実施した。これに対し組合は、職場の混乱を避けるため一応これに応じる態勢をとり、組合との十分な協議もなしに一方的に労働時間を延長したことは、不当かつ無効であるとして、裁判所で争うことを決めた経緯が認められる。そして、会社は、前記第1の2の(18)及び同3の(1)認定のとおり、9月21日組合三役との会談の席上、労働時間延長について裁判沙汰まで起して内輪もめをしているようでは、外部の支援を打ち切られるおそれがあり、そうなると会社の破局をまねくので裁判の申立てを中止してほしいと申し入れた。しかし、組合は、会社が態度を改めない限り裁判に訴えざるを得ないと回答し、会談は物別れに終わった。そこで、会社は直ちに翌22日から全従業員各自に会社再建に対する協力意思を確認するため誓約署名活動に入ることを決め、誓約署名簿中の誓約文の検討、ニチバン管理者報の特集号の発行等本件誓約署名活動の実施に取り組んでいることが認められる。これら一連の経過からみて、会社が本件誓約署名活動を行ったのは、会社再建策としての労働時間1時間延長の一方的実施と、この一方的実施に抗議し、その実施が無効であることを裁判で争うこととした組合の態度が契機となったものと認めざるを得ない。

(2) そこで、会社が行った本件誓約署名活動の具体的行為についてみると、前記第1の2の(18)認定のとおり、会社が主張するように、誓約署名簿自体の文言から、裁判闘争に関する文言は削除されているものの、前記第1の3の(1)及び(2)認定のとおり、会社の昭和52年9月21日付け「ニチバン管理者報」の特集号は、B 2専務ら4人の事務取締役の連名による「全社員のみなさんへ」と題する誓約署名を求める文章を掲載し、その文中にお

いて、組合の労働時間延長に反対する裁判闘争に言及し、「恩を仇で返すような振る舞をする一部労組指導部の考え方や行動は、会社として断じて容認することも黙過することもできません」とか、「会社の破滅行為につながるような訴訟行為」などと組合を非難している。また、翌9月22日会社は、「会社の方針に対する挑戦であり、かつ、ニチバンの再建に全力を傾注されておられる会長を不信任する行為である」などと記載した「社内時報」を全社員に配布している。しかも、本件誓約署名活動が行われている中で前記第1の3の(6)認定のとおり、9月27日B1会長は、会社管理者の集会で講演を行い、その際、組合執行部の批判をしていることからみて、会社の本件誓約署名活動は、上記会社文書の配布などと一体として行われたものとみるのが相当である。

- (3) したがって、本件の場合、前記第1の2の(7)及び(14)認定のとおり、会社と再建協定を締結して争議権を放棄している組合が、会社の一方的な労働時間の延長実施に抗議し、その不当性を裁判をもって明らかにしようとしたことに対し、組合の裁判闘争を嫌悪する会社が、組合員でもある個々の従業員に対して、全面的に会社の方針に従うことを誓約させる誓約署名簿という形式による署名活動によって、組合のかかる対抗行為すら妨害し、抑圧しようとしたものと認められるから、以上のような会社の行為は、組合の活動方針に介入したものであるべきであり、会社の行った本件誓約署名活動を不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2 X1の配転及び懲戒解雇について

会社は、X1の配転が、不当労働行為に当たらないとして、次のとおり主張する。本件昭和52年12月の配転は、当時、会社の経営が危機的状況にあり、企業再建を図る業務上の必要性から行ったものであって、X1に対する配転も同人の組合活動を嫌悪して行ったものではない。また、X1が支部書記長であっても、当時、支部には組合役職経験者が多く、X1の支部書記長業務を補充、代行できる者は他にも多数存在していたこと、支部は組合本部と事務所を共にし、本部の指令に基づいて行動し、これに従属一体化している状態にあったこと及びその本部には組合の専従者としてA5中央執行委員長外1名がいたことからすれば、X1が配転されたとしても、支部運営に著しい支障を及ぼすことはない。本部三役の配転が過去数年間になかったのは、会社において配転そのものがほとんどなかったことと、昭和49年以降、配転は事前協議協定の一環たる「配転・転勤に関する覚書」に拘束され、昭和52年7月25日同協定失効までは、組合の同意がなければできない状況にあったもので、支部役員を配転の対象外とする慣行はなかった。なお、本件配転直前の応援販売においてX1の取扱いを配慮したのは、それが一時的、臨時措置であったからであり、そのことについて労使間で当時、覚書を交わしていたからに外ならない。

したがって、当時の会社経営の危機的状況からすれば、支部書記長であるX1の配転により、支部運営に多少の支障があったとしても、組合は当然受忍すべきである。

次に、会社は、X1の配転拒否を理由とする懲戒解雇処分が不当労働行為に当たらないとして、次のとおり主張する。会社は、上記X1の配転について、広島への配転を固執したのではなく、埼玉工場要員で2名の退職予定者がいるので、その範囲内で考慮してもよいと提案し、柔軟な対応をしているのに対し、支部がこれを拒否したものであり、しかも、会社が同人に対する配転命令後も長期間解雇の措置をとらず、その間、社長等が繰り返し赴任要請を行ってきた事実をみても、本件懲戒解雇はX1の組合活動を嫌悪して行っ

たものではない。また、懲戒委員会においてX 1に弁明の機会を与えなかったのは、本件については埼玉地労委及び東京地方裁判所における仮処分事件にある膨大な詳細な資料によって、十二分に看取し得るものであり、それ故弁明の機会を与える必要がなく、しかも、それは懲戒委員会規定に反しないものである。したがって、会社のX 1に対する懲戒解雇処分には理由がある。

- (1) たしかに、上記1の(1)判断のとおり、当時、会社の経営が危機的状況にあったことが認められる。そして、本件配転は、前記第1の4の(1)乃至(4)認定のとおり、上記会社の経営危機を乗り切るための新経営改善計画の具体策としての配転であり、しかも、会社の上記計画については組合も同意しており、本件配転には会社の業務上の必要性があったものと認められる。
- (2) 会社がX 1の人選について組合役員を配転対象外とする慣行はなかったと主張する点については、前記第1の4の(6)認定のとおり、組合役員の配転については、労使間において特段の取り決めはないものの、中央執行委員及び支部三役の配転は行われていないことが認められる。しかしながら、会社が支部書記長業務を補充代行できる者が他に多数存在していたことを理由に、支部書記長の配転が支部の運営に著しい支障を与えず、仮に支障があったとしても、会社再建に協力すると約束した組合は受忍すべきであると主張する点については、前記第1の5の(2)のオの(ア)認定のとおり、会社は、本件配転の直前に行われた応援販売という一時的、臨時的措置においてすら、支部運営に支障が生ずるとする組合の要請をいれてX 1の扱いについて組合と「覚書」を締結していることからみて、支部書記長たるX 1の広島支店転勤が、支部運営に著しい支障を与えるということ会社も認識していたものと推認でき、したがって、会社の主張は採用できない。さらに、組合本部と支部とは、それぞれ独自の執行機関を有する組織であるから、支部が本部と事務所を一緒にしていることを理由に、支部運営に支障がないとする会社の主張も採用できない。そして、支部は今回の配転についても、前記第1の4の(6)認定のとおり、支部三役の配転は行わないよう申入れているにもかかわらず、会社はあえて支部書記長の地位にあるX 1を人選の対象としているのである。
- (3) ところで、当時の会社内における労使関係の状況をみると、前記第1の2の(1)認定及び上記1の(1)判断のとおり、昭和52年7月22日会社は、組合との事前協議協定の再締結の拒否を通告し、さらに、9月13日には労働時間の1時間延長を強行実施し、これに対抗する組合の裁判闘争に対しては、誓約署名活動を行うなど組合との対決姿勢を強めてきたことなどもあって、当時の労使関係は対立を深めており、組合の裁判闘争の準備等で支部書記長など組合及び支部の役員は多忙を極めていることは容易に推認できる。
- (4) このような時期に、会社が本件配転の人選基準の具体的運用に当たって、支部書記長であるX 1を人選し、配転することは、支部の運営に重大な支障を来すことは明らかである。また、本件配転に当たって支部が支部三役の配転は行わないよう申し出ているにもかかわらず、会社は、あえて支部書記長であるX 1を配転対象と選定し、当初発表の人選に固執している。

これらを併せ考えると、会社がX 1を配転したことは、「配転に名をかり組合弱体化を企図して行った」不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

- (5) 次に、X 1の配転拒否を理由とする懲戒解雇処分については、同人に対する配転が上

記判断のとおり、組合の弱体化を企図した不当労働行為であり、同人に対する本件懲戒解雇が上記配転に応じないことを理由としてなされていることは明らかであるから、X 1 の本件懲戒解雇処分を不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、会社は、退職予定者 2 人の範囲内で考慮してもよいと提案したことを柔軟な対応であると主張するが、前記第 1 の 4 の(10)認定のとおり、支部事務局交渉において、組合組織として残留を要する者 6 人の支部要求に対し、会社は、退職予定者 2 人の範囲内で考慮してもよいと回答し、さらに、支部は再考を求めたが、会社はこれを拒否し交渉が決裂した経緯からみて、会社の上記主張は採用できない。その他、X 1 の配転について会社が具体的な対応を示した疎明はない。また、会社が、配転命令後、長期間解雇の措置をとらず、その間繰り返し赴任要請したことをもって、解雇は不当労働行為ではないと主張する点については、支部書記長 X 1 に対する配転命令が不当労働行為である以上、前記第 1 の 7 認定のとおり、会社が長期間にわたり赴任要請を行ったとしても、配転拒否を理由とする解雇の不当労働行為の成否に影響を及ぼすものとは認めがたく、長期間の赴任要請中に当該配転の不当労働行為性を消滅させるような事情も認められないので、この点についての会社の主張は採用できない。

さらに、会社は、X 1 に弁明の機会を与えなかったことについて、埼玉地労委や東京地方裁判所における資料を理由に弁明の機会を与える必要がなかったからであるとも主張するが、前記第 1 の 7 の(5)認定のとおり、会社の懲戒委員会規定第 4 条に基づく手続と、埼玉地労委や東京地方裁判所における手続は全く別個のものであり、弁明の機会を与える必要がないとする会社の主張は失当である。

3 X 2 外 9 名に対する配転について

組合及び支部並びに X 2 外 9 名は、X 2 外 9 名に対する本件配転が不当労働行為に当たるとして、次のとおり主張する。本件配転は、会社の挙げる本件配転基準が、客観的な基準ではなく、会社の恣意的運用を可能とするものであったことから、会社が、昭和52年 9 月下旬の組合弱体化を狙った誓約署名活動と密接に関連し、その誓約署名拒否者に対する報復措置として配転を行ったものであり、本件配転が誓約署名拒否者で、かつ、組合の活動家であった組合役員、元組合役員及び組合協力者等を選んでいることからみて、これらの者を埼玉工場から排除することを意図して行った不当労働行為である。このことは、本件配転の人選発表後、会社がその人選に固執し、恣意的人選を通そうとしていることから明らかである。

(1) 本件配転は、前記第 1 の 2 の(18)及び同 4 の(8)並びに上記 2 の(3)判断のとおり、昭和52年 9 月下旬に行われ労使対立を激化させた会社の誓約署名活動から約 2 カ月余り後という接近した時期に行われているものである。しかしながら、本件配転は、前記第 1 の 4 の(1)乃至(4)認定のとおり、会社の業務上の必要性に基づいて行われ、組合もこの配転の必要性を認めて同意しており、この点については当事間に争いが無い。ところで、組合及び支部並びに X 2 外 9 名の本件配転が、会社の行った誓約署名活動の直後の時期になされ、配転対象者 29 人中 27 人が誓約署名拒否者であることからみて、誓約署名拒否者に対する報復措置として人選がなされていると主張する点についてみると、会社の本件配転は、主に独身者を配転対象者として選定しており、前記第 1 の 4 の(18)認定の表からみて、独身者中に誓約署名拒否者が多かったことから結果として誓約署名拒否者が多くな

ったものと認めるのが相当であり、本件配転が誓約署名活動の直後になされ、配転対象者に誓約署名拒否者が多かったからといって、誓約署名拒否者に対する報復措置であるとまではいえず、組合の主張は採用しがたい。

- (2) 組合及び支部並びにX 2外9名は、会社の人選基準、配転手続は不合理であり、恣意的な運用を可能にするものであるとも主張するが、会社の人選基準は、前記第1の5認定のとおりであり、個人の適正、単身赴任が可能な者、家庭の事情等をも配慮した内容であるから、特に不合理、不明確な人選基準とは認められない。また、会社がX 2外9名を人選した個別的理由も、前記第1の5の(2)認定のとおり、個人的事情等を考慮した上で配転先を選定し、出身地近くへ配転しており、特に不合理とはいえない。
- (3) 組合及び支部並びにX 2外9名は、本件配転の人選にあたり、誓約署名拒否者であり、組合の活動家であった組合役員、元組合役員及び組合協力者等を狙いうちにしたものと主張する。しかしながら、上記(1)判断のとおり、配転対象者が独身者に集中し、しかも、前記第1の4の(5)認定のとおり、埼玉工場が管理していた賃借独身寮の所有者が倒産し、それに伴う明渡し請求によって独身寮入居者の転居先を配慮しなければならなくなったことと本件配転の時期が重なったことから、会社は、これらの者を転居させることに要する経費を節減するため、転居が容易である上記独身寮入居者を優先的に配転対象者とした結果、製造課の独身者に集中し、たまたま製造課の独身寮入居者のほとんどが誓約署名拒否者であり、かつ、組合役員及び元組合役員が含まれていたにすぎないのであって、会社が組合役員及び元組合役員を狙いうちにしたものとまではいえない。さらに、組合の中央委員及び支部執行委員は、配転しないという労使間の合意ないし慣行も認められないこと並びに本件申立人X 5外4名の元支部役員及びX11が会社の誓約署名活動に対して、際立った反対活動を行ったとは認められない。
- (4) X 2外9名の主張する配転拒否理由は、前記第1の6認定のとおりであるが、その主なものについてみると、①製造現場を希望して入社した、②長男であり、将来親の面倒をみる、③自動車運転免許をもっていない、④対人折衝が不得手で性格的に営業に不向きである、⑤配転基準が不明確である、などである。しかし、①については入社のも動機について述べているにすぎず、職種を特定したものではない、②については将来の問題であり、差し迫って考慮すべき特段の事情もなく、③については自動車運転免許が営業に不可欠なものとはいえず、また、今後取得することも可能である、④については営業適性がないと断言できない、⑤については上記(2)判断のとおり不明確とはいえないなど、X 2外9名の配転拒否理由には合理性が認められない。
- (5) 会社の具体的配転手続については、本件配転の人選発表後、会社がその人選に固執したとはいえ、前記第1の4の(14)認定のとおり、配転を拒否しているX 2外13名に対し、埼玉工場長らによる個別カウンセリングを行い、会社の業務上の必要性を説明するなど繰返し配転に応ずるよう説得していること、前記第1の4の(15)及び(17)の認定のとおり、会社は個人的事情を考慮し、一部配転先の変更を行っていること等を併せ考えると、会社の配転手続が不当であるとはいえない。

したがって、X 2外9名の配転について不当労働行為でないとした初審判断は相当である。

- 4 なお、組合及び支部並びにX 2外9名は、会社の工場長に対しても本件初審救済申立て

をしているが、「会社に対して主文のとおり命ずることによって救済の目的を果し得るもの」とした初審判断は相当であり、この点についての組合及び支部並びにX 2外9名の再審査申立てには理由がない。

以上のとおり、本件各再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和59年8月1日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎