

埼玉、昭55不6、昭62.11.11

命 令 書

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 上原ネームプレート工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに対する昭和54年9月11日付け配置転換命令及び同年10月21日付け懲戒解雇処分をそれぞれ取消し、申立人らを埼玉事業部内の原職又は原職相当職に復帰させるとともに、懲戒解雇の日の翌日から原職等復帰の日に至るまでの間に受けるはずであった諸給与相当額を速やかに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記誓約文を申立人らに手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

X 1 殿

X 2 殿

上原ネームプレート工業株式会社
代表取締役 B 1

当会社が、X 1氏及びX 2氏に対し、昭和54年9月11日付けで大阪営業所への配置転換命令を発した事、及び同年10月21日付けで懲戒解雇処分をなした事は、いずれも労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると埼玉県地方労働委員会から認定されました。

よって、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 3 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人上原ネームプレート工業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和19年に設立され、東京都台東区元浅草3丁目13番14号に本社を置き、家電機器・音響機器・自動車・事務機器用の各種ネームプレート（パネル、表示板その他の外装部品）及びプリント配線基板の製造・販売等を営む資本金5,250万円の株式会社で、本件申立時の従業員数は約440名である。

会社は、本社事業部（東京工場を含む。）のほかに、埼玉県八潮市に埼玉事業部（埼玉工場及び樹脂工場を含み、その従業員数は約230名である。）、栃木県宇都宮市に宇都宮事業部（宇都宮工場を含む。）、大阪府高槻市に大阪営業所を有する。

なお、本件申立時の代表者は、代表取締役B 2（以下「社長」という。）であったが、

同人は昭和58年12月16日死亡し、現在の代表者は、代表取締役B1である。

(2) 申立人X1（以下「X1」という。）は、昭和39年3月に東京都内の高校を卒業し、自営業等に従事した後、同51年3月1日付けで会社に入社し、埼玉事業部の営業二課へ配属された。その後、昭和53年7月21日付けで同事業部の計画課へ配置換えされ、さらに、同54年9月11日付けで同年9月21日から大阪営業所で勤務することを命じられたが、これに従わなかったため、同年10月21日付けで懲戒解雇された。

(3) 申立人X2（以下「X2」という。）は、昭和47年3月に石川県内の高校を卒業し、転職を重ねた後、同51年4月6日付けで会社に入社し、埼玉事業部の第三工程（埼玉工場内にあり、その後「第三製造グループ」と名称変更された。）へ配属され、主として出荷検査業務に従事した。なお、昭和53年12月にX1と結婚（旧姓X2）した。昭和54年9月11日付けで同年9月21日から大阪営業所で勤務することを命じられたが、これに従わなかったため、同年10月21日付けで懲戒解雇された。

（以下、X1及びX2に対する昭和54年9月11日付けの大阪営業所への配置転換命令及び同年10月21日付けの懲戒解雇をそれぞれ「本件配転命令」及び「本件懲戒解雇」という。）

2 本件配転命令時の前後における会社の状況

(1) 会社における製造及び販売の状況

ア 会社の主力製品は、各種ネームプレートであり、そのうち売上高に占める割合は印刷パネル等が高い。各工場のうち、埼玉工場では主としてアルマイト製のパネルネームプレート等を、樹脂工場ではABS樹脂製ネームプレートを、東京工場では金属製ネームプレート等を、宇都宮工場ではアルマイト製ネームプレート及びプリント配線基板を、それぞれ製造している。

イ 会社は、受注生産体制による典型的な多種少量生産を行っている。プリント配線基板以外の製品はすべて外装部品であるため、精度・耐久性だけでなく外観上の美しさが重要視され、納品に際し外観上ささいな傷があっても、取引先の厳しい検査により不良品として排除されることがしばしば生じる。このため、会社は製造に先立って、取引先との間で製品に関する品質判断基準（検査基準）を交渉して取り決めるとともに、製造から納品に至る全過程で製品の美観を保つため細心の注意を払い、取引先からクレームが発生した場合も迅速な処理に努めている。

ウ 各事業部の営業部門では、所属事業部の工場で生産する製品に限らず他の事業部の工場で生産するものも取り扱っている。

なお、会社の主力工場である埼玉工場の製品は、本社事業部の営業本部（以下「営業本部」という。）が受注する製品の過半数には至らないまでも多くを占めており、また、昭和54年当時の大阪営業所が受注する製品の9割以上を占めていた。

エ 会社の年間売上高は、昭和50年度が約25億円、同51年度が約31億円、同52年度が約36億円、同53年度が約38億円であるが、昭和54年当時会社全体としての受注は若干減少していた。

オ 営業担当の従業員数は、昭和54年8月末において、営業本部が約20名、埼玉事業部が係長以下で6名、宇都宮事業部が約5名、大阪営業所が1名であった。

なお、同時期において、X1と同程度の営業経験年数を有する者は、全社的に相当

数存在した。

(2) 埼玉事業部の状況

埼玉事業部は、昭和54年当時、生産管理部門（総務課、業務課、購買課、工場管理課、計画課、技術課、品質管理課、営業一課及び営業二課）と製造部門（第一ないし第四製造グループ及びパネルグループ）とから成り立っていた。

ア 総務課は、人事・労務管理・庶務等を所掌している。昭和44年10月以来総務課の前身である生産課の総務係長の職にあったB 3（以下「B 3」という。）が、同51年5月に総務課長に就任している。

イ 計画課は、受注生産を行うための生産計画から出荷に至る日程等の管理、納入日程等についての取引先との折衝などを所掌している。昭和51年ごろB 4（以下「B 4」という。）が計画課長に就任している。

ウ 品質管理課は、製造に際しての品質の維持・向上、取引先との間における製品の品質判断基準（検査基準）についての交渉・取決めなどを所掌している。

なお、取引先から製品に関するクレームが生じ、営業担当者にとって製品の品質判断が困難であるときは、品質管理課としては助言するにとどまらず同課の従業員が営業担当者に同行することもある。

エ 営業一課と営業二課とは地域及び取引先により区分されている。営業一課では、東芝ケミカル株式会社が主な取引先として同課の売上高の約80パーセントを占めており、係長としてC 1（以下「C 1」という。）及びC 2（以下「C 2」という。）、係員としてC 3（以下「C 3」という。）が配属されていた。営業二課では、日本ビクター株式会社カラーテレビ事業部、東京三洋電機株式会社ステレオ事業部等を主な取引先とし、係長としてC 4ほか1名、係員としてC 5が配属されていた。

オ 第一製造グループは成形部門、第二製造グループは下地処理及びアルマイト処理の部門、第三製造グループはシルク印刷及び塗装の部門、第四製造グループはオフセット印刷の部門、パネルグループはパネル製品の地下処理・プレス部門である。

3 本件配転命令に至るまでの労使関係

(1) 上原ネーム労働組合結成準備委員会等の活動と会社の対応

ア 埼玉事業部において、40名近くの従業員により構成された上原ネーム労働組合結成準備委員会（以下「準備会」という。）は、昭和50年夏ごろ、従業員A 1、同A 2、同A 3、及び同A 4（以下それぞれ「A 1」、「A 2」、「A 3」、「A 4」という。）らを中心として、生計アンケートの実施、従業員向けのビラ配布及び外部団体から講師を招いての学習会の実施等の活動を行った。

イ 会社は、昭和50年7月から翌51年2月にかけて、準備会加入者を中心とする個々の従業員に対し、次のような方法で、労働組合（以下「組合」という。）の結成や準備会への加入を禁止する発言、準備会加入の有無及び加入を誰が勧誘したかについての詰問並びにビラの発行を禁止する発言などを行った。

(ア) 課長のB 5は、昭和50年7月29日、従業員C 6に対し、「組合に加入しているか。A 1さんがやっているのか。」と問いただした。

(イ) 第三工程のグループ長であるB 6（以下「B 6」という。）は、同月30日、第三工程のある女子従業員に対し、「組合に入るな。署名するな。」と述べた。

- (ウ) 社長は、同月31日、A 1に対し、「現時点では組合をつくられては困る。外部団体に入るのか。」と問いただした。
- (エ) 社長は、同日、会議室にA 3など6名の従業員を呼び、「外部団体の講師を呼んで隠れて学習会をすることは重大なことだ。」と述べ、同席した生産部長のB 7（以下「B 7」という。）は、「組合への勧誘、学習会などを続けると近いうちに犠牲者が出る。」と述べた。
- (オ) B 7は、同年10月25日、工場長のB 8及びB 3とともに埼玉工場構内にある独身寮のA 3の部屋に検査と称して立ち入り、準備会のビラの本紙の閲覧を強行したうえ、A 3に対し、「会社を誹謗するような機関紙の発行を禁ずる。」旨述べた。
- ウ 会社は、昭和50年10月22日、企業規模の拡大に対応し、企業経営に従業員の考えを反映させるためとの理由で、労使協議会制度を発足させた。この組織は、①職場単位で全従業員参加の職場協議会（月2回開催）、②事業部ごとに課長・グループ長以上の者全員及び職場代表委員（職場ごとに職制以外の従業員から1名が選挙で選ばれる。）により構成される事業所協議会（月1回開催）、③各事業所協議会の代表者により構成される中央協議会から成り立っている。
- 埼玉事業所協議会では、構成員25名中、課長・グループ長以上の者16名に対し、職場代表委員は9名に過ぎないため、職場の意見は通りにくい状況であった。
- 会社は、この組織を発足させる際、埼玉事業部の従業員に対し、全体朝礼の場で反対者を起立させて賛否を採った。このとき、組織の発足に反対であった準備会は、その中心メンバーが起立した。しかし、従業員全体としては起立しない者が多かった。
- なお、B 7は、前記イ(オ)の行為の数日後、A 3ら3名の準備会加入者に対し、「組合を意識して協議会をつくった。」旨述べた。
- 準備会は、労使協議会制度の発足後も、この組織に反対したが、職場代表委員だけは積極的に送り込む方針を採った。
- B 7は、準備会加入者に対し職場で又は会議室へ呼び出して、この準備会の方針を非難する発言をした。また、会社は、職場代表委員の選挙に関し、職制を通じて従業員に対し特定候補者への投票を強要するなどした。
- エ 準備会は、昭和51年5月ごろには加入者が20数名に減少していたが、その後もなお次のような活動を行っていた。
- (ア) 全体会を月1回、執行委員会を週1回、班会議を週1回、昼休み又は終業後に職場内の人通りの多い通路に面した部屋などで、それぞれ定期的に行った。
- (イ) 機関紙「こぶし」及び一般従業員向けのビラ（「こぶし号外」など）を発行した。機関紙は、昭和51年ごろは月1回発行されていたが、翌52年以降減少の一途をたどった。
- 一般従業員向けのビラは、昼休みに職場内で、また、従業員の退社時（終業時刻は17時15分、18時15分及び19時15分の3回に分けられていた。）に工場用送迎バスの乗車口で、封筒に入れて手渡す等の方法で配布された。
- なお、昭和51年9月27日発行のビラには、「第2回生計アンケート調査結果」として、埼玉事業部の従業員の約半数に対するアンケートの集計結果（賃金と生計の状況及び会社から組合又は準備会に関し尋ねられた内容等に関するものである。）

が記載されていた。

(ウ) 昭和52年5月13日付けで、配置換え・勤務条件等に関する公開質問状を社長あてに郵送したが、回答はなかった。また、その公開質問状は、一般従業員にも広く配布した。

オ 会社は、昭和51年以降、準備会の活動に対し次のように対応した。

(ア) 会社は、昭和51年9月1日付けで就業規則を改正し、会社施設内の印刷物配布等について許可制とした。

そのころ、B7及びB3は、準備会加入者を個別に会議室へ呼び出し、準備会の就業時間外のビラ配布に関して就業規則違反であるとして問責した。

(イ) 昭和51年4月に入社した計画課の従業員C7（以下「C7」という。）の上司であるB9は、同年春ごろ、C7に対し、「組合に加入したのか。組合加入が会社にわかると昇給・賞与等差別される。」旨述べた。そのころ、B4は、C7に対し、「お前、組合に入ったのか。」と質問した。さらに、B7は、同年夏ごろ、C7に対し、「準備会は理念が良くない。」旨述べた。

(ウ) B3は、昭和51年7月ごろ、従業員A5（以下「A5」という。）の入社のための面接において、「埼玉工場には組合をつくらうという人たちがいる。あなたはそれに入るつもりかどうか。」という旨の質問をした。

(エ) B7は、昭和51年7月の会社主催の慰安旅行の宴席で、同年5月ごろ準備会に加入したX1を社長の前に連れて行き。「今度、X1、準備会に入ったんだってな。」と述べた。

(オ) X2は、昭和51年5月ごろからA4及びA3により準備会への加入を勧められ、同年8月ごろ準備会に加入したが、その加入以前に、上司のB6は、しばしば同人に対し、「A4、A3に近寄ってはいけない。」旨述べ、また、B3も同人を会議室に呼び、「組合は会社をつぶすが、協議会制度は労使話合いで円滑にいくような制度だから、こちらでがんばってほしい。」旨、黒板に図示して説明した。

(カ) 社長は、昭和51年10月ごろ、A5の職場である銘板製造の写真室に来て、同月に準備会に加入したばかりの同人に対し、「あんた、うちに組合をつくるんだって。そういう人がいると会社がつぶれる。迷惑だからやめてくれ。」と述べた。

カ A5は、昭和52年2月ごろ、独りで「労働組合をつくらう」と題するビラを作成・配布した。この配布は、会社に対する許可申請の結果不許可とされたものであったため、同人は直ちに、会社により始末書の提出を命じられた。また、このビラ配布は、準備会内部で、団結を乱すものであるとの批判を受け、同月、A5は準備会を除名された。以後、A5は、独自に組合結成を目的として活動することとなったが、その状況及び会社の同人に対する態度は次のとおりである。

(ア) 会社は、昭和52年5月ごろ、A5を写真室の業務から第二製造グループの型材製造（不良再生）の業務へ配置換えした。この業務は、製品にし損なったものの印刷及びアルマイト皮膜を剥離して型材として再生する業務であり、使用する化学薬品を吸い込みやすいこと及び扇風機やストーブもないことなど安全衛生面で条件の悪いものであった。

社長は、同月、A5の配置換え後の職場を訪れ、他の従業員の面前で同人に対し、

「何だ、お前、そんな仕事をやっているのか。お前、まだいたのか。お前、早く辞めろ。」と発言した。A 5が、このことを、後日の全体朝礼で公表したところ、社長は、朝礼終了後、A 5に対し、「お前が組合をつくるなんて言うから、ああいう風に言ったんだ。」と述べた。

(イ) A 5は、昭和53年11月ごろ、「労働組合をつくろう」と題するビラを不許可のまま配布したことにより、B 3から始末書の提出を命じられた。また、会社は、直ちにこのビラをかなりの従業員から回収した。

A 5は、その後も、昼休みや休憩時間中のビラ配布を継続したが、その都度管理職が同人の傍らに立って配布活動を監視し、牽制した。

また、A 5は、昭和54年3月ごろから、組合づくりのため個別に賛同者を募り組織化する活動を始め、グループ（以下「A 5グループ」という。）を結成するに至った。

(ウ) A 5は、昭和54年8月ごろ、社長に対し、食堂にクーラーをつけてもらいたい旨の要望書を提出したが、その際、社長は同人に対し、「お前がいると迷惑だ。」と述べ、その直後、B 3はA 5に対し、「なんだったら、私がいいところをお世話しましょうか。」と述べた。

(2) 申立人らの入社以後の会社における活動と会社の対応

ア X 1は、昭和51年5月ごろ準備会に加入し、班会議への参加を中心に準備会での活動を行った。

X 2は、同年8月ごろ、準備会に加入し、班会議・学習会への参加のほか、執行委員会にもオブザーバーとして毎回参加した。また、準備会の方針にのっとり、同年9月に埼玉事業所協議会の職場代表委員に立候補して無投票当選し、翌52年9月まで同委員を1期務め、同協議会で労働条件改善のための問題提起を行ったり、同協議会の議長選挙に立候補するなどした。

なお、会社には申立人らが入社する以前から、全従業員の親睦を目的とする「友の会」と称する団体が存在していたが、X 2は、組合づくりのためにはレクリエーションなどを通じて職場の沈滞した雰囲気をも明るく活発にすることが先決であるとの考えから、準備会の方針には関わりなく、昭和52年4月に友の会の役員選挙に立候補して無投票当選し、翌53年3月まで役員を務め、従業員の間に参加の気運が高まるよう努力した。しかし、このことについて準備会の内部では理解を得ることができなかった。

イ 申立人らは、準備会の活動を積極的な姿勢に欠け、従業員の不満や要求にも耳を傾けないものであるとして、より積極的かつ民主的な組合結成準備活動を行う必要があると考え、X 2は昭和52年9月ごろ、X 1は翌53年1月ごろ、それぞれ準備会を脱退し、準備会非加入者である従業員A 6、同A 7、同A 8、同A 9（以下それぞれ「A 6」、「A 7」、「A 8」、「A 9」という。）、同A 10及び申立人らに賛同して準備会を脱退した従業員2、3名からなるグループ（以下「X 1グループ」という。）を結成し、その人数は昭和53年3月ごろには10数名となった。

ウ この間、会社は、昭和52年12月ごろ、X 2とともに活動していたA 6を、同人の身体が弱いという事情を認識していたにもかかわらず、第三製造グループの出荷検査業務から、同業務よりも危険な重労働であるとされている第二製造グループの銘板製造

の業務へ配置換えした。

また、会社は、同じくX2とともに活動していた女子従業員A11を、同人の上肢が不自由であるという事情を認識していたにもかかわらず、第三製造グループの出荷検査業務から、同業務よりも重労働であるとされている第二製造グループの立位作業の業務へ配置換えした。その結果、同人は仕事に耐えられず退職した。

エ 申立人らは、X1グループ結成後その中心となって、賃上げや一時金の決定時期に向けての職場協議会・事業所協議会での意見発表、それに向けての学習会の定期的な実施（主にX1の自宅に従業員A12、A7、A8、A9などを集めて行った。）、同グループに加入していない従業員をも含めてのレクリエーション活動の実施などを通じて、同グループへの加入者や支持者の増加を図った。

特に、X2は昭和53年に、所属する職場協議会において、生産部長から常務取締役役に就任したB7に対し、以下の内容の質問を行った。

「会社は、昭和51年4月の全体朝礼で、生産部長のB7を通じて埼玉事業部の従業員に対し、勤続10年以上の者と1、2年の者との賃金格差を是正するため『調整給』なるものを設け、3年以内にそれを基本給に組み入れると説明した。しかるに、会社は、調整給を基本給に組み入れないままで給与規程を作成した。これは問題である。」

これに対し、B7は、「会社のやり方に不満があるならば、辞めてもらってよい。」旨答えた。

オ 申立人らは、申立人らに対する従業員の信頼を高め、X1グループへの支持者を拡大するため、友の会の運営に職場の声を反映させるよう努力することとして、昭和53年に入ってから積極的な活動を始め、X1が同年4月に友の会の会長選挙に立候補して当選し、翌54年3月まで会長を務めた。X2も、前期に引き続き、同期間役員を務めた。その間、友の会の運営について、従業員アンケートを行い、多くの従業員の希望を優先し全員が参加できるような行事を実施したが、従来行われていた行事でも希望の少ないものは実施しなかった。また、友の会の余剰金を会社主催の慰安旅行のために寄附するようにとの会社の要請に対し、経費の不明朗な支出は認められないとして拒否した。

これらのことに関し、社長は、昭和53年6、7月ごろ、X1に対し、「今年の友の会はおかしいんじゃないですか。会社に不満があるなら、辞めてもらって結構なんですよ。」と述べた。

カ B3は、昭和53年8月ごろの昼休みに、埼玉工場の食堂裏にある喫茶店でX1と打合せをして出てきたA7に対し、「お前はX1と付き合っているのか。」と質問した。

また、B3は、同年9月ごろの昼休みに、工場のスクラップ置場でX1グループのレクリエーション活動の打合せをしていたA8及びA7に対し、「何の話をしているか。組合の話か。」と質問した。

キ X1は、昭和53年11月ごろ及び翌54年3月ごろ、A5に対し組合づくりのための話を申し込み、情報交換を行った。また、X1は準備会脱退後も、準備会に加入していたA2及びA3と年に数回不定期に話し合うなど、連絡を保っていた。なお、A5は、昭和53年11月ごろ、X1が組合づくりのため活動していることを既に知っていた。

ク 昭和53年度に友の会会長を務めたX1は、昭和54年4月ごろ、①X1グループが、

それまでの友の会等における活動により従業員の信頼を得るなど一定の成果を挙げていること、②職制の立候補者が例年になく多かったこと、③X1の業務が多忙となっていたことから、昭和54年度の会長選挙には立候補しないこととした。以後、X1は、賃金・一時金等労働条件の問題を通じて組合の必要性を従業員に訴え、なお一層、X1グループの強化を期した。そして、X1グループは、昭和54年の年末一時金の決定時期には約20名の従業員で組合を結成することを目途に、活動を活発化させていくという方針を決定した。

ケ X1グループは、昭和54年の賃上げの問題に関し、次のとおり活動した。

(ア) 賃上げは、例年、労使協議会の協議を経て4月に実施されることになっているが、昭和54年には、埼玉事業所協議会の要求が「(基本給プラス手当)の10パーセント」であったのに対し、会社の第1次回答が「(基本給プラス手当)の4.3パーセント」であった。これについてX1グループは、①埼玉事業部の従業員の要求とは全くかけ離れた回答内容であること、②従来賃上げ率の回答に際し発表されていた賃上げ率の査定幅が発表されていないこと、③調整給が基本給に組み入れられないままであることを問題点であるとし、申立人らを始めとするX1グループのメンバーが各職場協議会で指摘したが、納得のいく回答を得ないまま、「(基本給プラス手当)の4.8パーセント」と確定した。

なお、実施された賃上げでは、賃上げ率の査定幅が明示されないまま、例えば次のとおり、賃上げ率で平均の4.8パーセントを大幅に下回ったり、賃上げ額のうち基本給に配分された額の割合が少なく、次期賃上げや一時金の算定基礎とならない調整給に配分された額の割合が多い者もあった。

X1	賃上げ率	3.3パーセント
	賃上げ額	4,500円 (基本給3,000円、調整給1,500円)
A5	賃上げ率	3.0パーセント
	賃上げ額	3,100円 (基本給100円、調整給3,000円)
A6	賃上げ率	不明
	賃上げ額	2,800円 (基本給400円、調整給2,400円)

(イ) X1グループは、賃上げの問題を契機として、その組合結成を目指す立場を埼玉事業部の従業員に示すため、「上原ネーム有志」名義で「瓦版共働」と題するビラを発行し、その創刊号を昭和54年4月20日に、従業員中の70ないし80名を対象として、主に昼休みに職場内で手渡すなどして配布した。このビラは、賃上げの抑制や残業の強化などの問題を述べるとともに、「我々は、団結の一步を踏み出さなくてはなりません。」等の文面で団結の必要を説くものであり、連絡先をX1としていた。

(ウ) さらに、X1グループは、賃上げの問題点を埼玉事業部の全従業員に明らかにするため、埼玉事業部の週1回の全体朝礼の場で社長に質問することと決めた。

X1は、昭和54年4月26日、全体朝礼であいさつに立った社長に対し、同年の賃

上げの問題点について、多くの者が内容を聞き取れる大声で質問した。これに対し埼玉事業部長のB10（以下「B10」という。）は、X1の発言を制止したが、同人は発言を続けた。続いて、A5も、X1を応援するため賃上げに関し発言した。

X1の上司であるB4は、同日午前10時ごろ、X1を会議室へ呼び、「朝礼の秩序を乱し好ましくない。」旨口頭で注意した。

(エ) X1グループは、昭和54年5月2日、「瓦版共働」第2号を創刊号の場合と同様の方法により配布した。このビラは、賃上げの問題点を指摘するとともに「労働組合を作るために、さっそく準備を整えなければなりません。」等の文面で、組合結成を呼び掛けるものであった。

コ ところで、埼玉事業部において、労働基準法第36条に定める書面による協定（以下「三六協定」という。）は、会社が従業員代表と称した職制との間で締結し、後日発表されることとなっており、昭和54年4月に更新された際にも同じ手続であった。

X1グループでは、この三六協定更新手続について、①その職制が労働者の過半数を代表して三六協定を締結することの適否について、従業員の判断する機会が与えられていないこと、②埼玉事業部の従業員の過半数がその職制を支持していると認められる手続が採られていないことから、従業員の過半数を代表する者の選出が適正でないとして、同年5月の職場協議会で指摘した。その結果、会社は、埼玉事業所協議会において「代表者選出について必ずしも明朗でないので今後は改める。」旨約束するに至った。

X1グループは、昭和54年5月29日に、以上の経緯のほか「労働組合作りを始めつつ労働者としての最低の知識を学び合いましょう。」という内容を記載し、「瓦版共働」第3号として前回同様の方法で配布した。

サ X1グループは、昭和54年夏期一時金の問題に関し、次のとおり活動した。

(ア) 夏期一時金の決定方法については、従来、労使協議会の各段階の検討を経て要求額がまとめられ、それに対する会社の第1次回答が出されると、再び職場協議会まで戻されて従業員に検討の機会が与えられ、最後に中央協議会の場で上積み要求がなされ、これに対する会社の最終回答で上積みがあり得ることとされていた。しかし、昭和54年の夏期一時金については、会社の第1次回答を埼玉事業所協議会がそのまま受諾し、以後職場協議会で検討しないこととされ、その旨同年6月21日の全体朝礼で埼玉事業所協議会代表により発表された。このときの会社の回答である「基本給の1.3か月分」（勤続3年以上の場合）は、埼玉事業所協議会の要求である「基本給の2.2か月分」を大幅に下回り、例年に比べても低率であった。

X1グループでは、このような夏期一時金の決定過程及び回答内容の問題点を埼玉事業部の全従業員に明らかにするための手段として、全体朝礼の場で社長に質問することが必要であると決定した。

X1は、夏期一時金支給日（7月10日）前の6月28日の全体朝礼において、社長に対し、一時金の一方的決定と低率回答の理由などについて、多くの者が内容を聞き取れる大声で質問した。その際、B3及びB4が制止したが、X1は質問を続けた。続いてX2も低率回答について発言し、その際同人の上司が制止したが、X2は発言を続けた。また、A5も発言して申立人らを応援した。

B 3 及び B 4 は、同日午前10時ごろ、X 1 を会議室へ呼び出し、「業務の円滑な遂行を妨げ、就業規則に触れるので始末書を書くように。」と問責した。また、B 6 も、X 2 に対し、就業規則違反である旨注意した。

社長は、同年7月5日、埼玉事業部の全体朝礼において、「会社に不満のある者は辞めてもらって結構である。」旨述べ、また、B10も、その場で、「今後、全体朝礼のような場で業務上以外の発言をする者には厳重に対処する。」旨述べた。

(イ) 申立人らは、昭和54年6月28日夜にX 1 グループの打合せを行い、これに基づき、同年の夏期一時金支給日である7月10日、初めて埼玉事業部の全従業員を対象にビラを配布した。このビラは、「上原ネーム有志」名義で、従業員の退社時（3回に分けられている。）に、X 1 が工場正門で、X 2 が裏門で、それぞれ配布したものであり、その内容は、労働条件の改善のためには労使協議会の組織は役に立たないとして、組合の結成を呼び掛けるものであった。B 3 は、このビラの配布をその時点で了知し、ビラも入手した。

シ X 1 グループは、A 5 グループ及び準備会に対しても組合づくりのための話し合いを呼び掛け、昭和54年7月20日にはX 1 がA 5 グループの会合に出席して話し合うなど、その活動を広げることに努めた。

4 X 1 の勤務状況及び申立人らの家庭の事情

(1) X 1 の勤務状況

ア 会社は、X 1 を、昭和51年3月1日付けで、埼玉事業部営業二課の主な取引先である東京三洋電機株式会社の担当係員の欠員補充を主眼として採用し、試用期間の後、同年4月1日から営業二課へ配属し、東京三洋電機株式会社ステレオ事業部、フジヤオーディオ株式会社及び品川電機株式会社を取引先として担当させた。

イ X 1 は、営業二課に勤務している間、最初の約1年間を除き、両親の健康状態に応じて通院時の付添い等の世話のため、その都度上司に事情を述べて、休暇を取ったり残業をせずに帰ることが度々あった。この結果、担当取引先との関係で業務に支障を来たしがちとなり、上司から注意されたことも何度かあった。

ウ また、会社は、昭和53年初めごろ、営業実績拡大のため営業担当課長を取引先担当から外し新規開拓に当たらせるという方針を採った。その業務再配分の一環として、X 1 は、営業二課長のB11から担当取引先の移譲を受けるよう指示されたが、X 1 自らの希望により、東京三洋電機株式会社の他の事業部門へ受注を拡大し半年間で実績を上げることを条件に、指示に従うことを免じられた。しかし、X 1 は、その条件を満たすことができないまま、同人は担当取引先の移譲を受けなかった。

エ 会社は、X 1 を、昭和53年7月21日付けで計画課へ配置換えした。営業部門から計画課への配置換えは、埼玉事業部においては前例がなく、その後においても営業一課の係員C 8（以下「C 8」という。）が、営業担当として不適任であるとし昭和54年1月に計画課へ配置換えされた例があるのみである。

オ X 1 は、計画課に勤務している間、午後10時ごろに及ぶ残業もしたが、一方、両親の世話のため勤務を制約されて、命じられた残業をせずに、事情を上司のB 4 に述べて帰宅することが何度かあった。

カ 会社は、昭和53年年末一時金に関し、X 1 について、短時間の無断遅刻が頻繁にあ

ったことを唯一の理由に（会社の査定基準によると残業の有無は査定の要素とされていない。）、会社の回答である平均1.71か月（勤続1年以上3年未満の場合）による算定額を52,564円（0.41か月相当額）下回る査定を行った。

なお、同人についてのその前後の一時金査定状況は、昭和51年年末一時金が約1.118か月（平均が0.975か月）、昭和52年夏期一時金が約1.5か月（平均が1.44ないし1.53か月）、同年年末一時金が不明、昭和53年夏期一時金が約1.299か月（平均が1.35か月）、昭和54年夏期一時金が約1.1か月（平均が1.3か月）である。

キ 埼玉事業部では、従来、計画課の生産計画担当者を製品別に定めていた。しかし、昭和54年1月から、大阪営業所についてのみ同営業所が受注する製品に関する生産計画担当者の一本化を図った。この結果、X1は、会社の主力製品であり大阪営業所受注製品の約80パーセントを占めるパネルネームプレートを担当することとなった。

ク 会社は、昭和54年の賃上げに関し、前記3(2)ケ(ア)のとおり、X1について平均賃上げ率4.8パーセントを下回る3.3パーセントという査定を行った。

(2) 申立人らの家庭の事情

ア X1の両親は、越谷市内に住所を有し、昭和54年8月末現在、共に70歳前後の高齢であった。会社はその旨を同年8月以前に了知していた。

X1の父は、昭和55年夏ごろまで、X1の長兄が一人で自営する自動車販売会社(X1の父が創立したもので、東京都台東区内にある。)に電話番として、断続的に週1日ないし3日程度通勤していた。しかし、同人は、昭和48年に受けた十二指腸潰瘍の手術後の経過が思わしくなく、通院を続けていた。以後、同53年10月から約1か月間貧血症のため入院治療、同56年2月から約5か月間うつ血性心不全のため通院治療、同57年1月末から約1か月半十二指腸潰瘍の癒着手術のため入院治療を受けている。

X1の母は、体質的に高血圧で40代から通院、服薬中であり、昭和54年当時は月に4、5回寝込むこともあった。

イ このように健康状態の不安定な両親の世話をするため、X1は、四男ではあったが、昭和40年代後半から両親と同居を続け、結婚の準備のために昭和53年1月から別居した後も、住所は一貫して両親の居住地に隣接する草加市内とした。そして、この間、父の入院時及び通院時の付添いのほか、買物・炊事・洗濯など日常生活の面での援助を行っており、昭和54年8月当時は、申立人らが毎週末に、両親の自宅に宿泊して世話するなどの状況にあった。

5 本件配転命令の経緯

(1) 大阪営業所の業務の状況

ア 大阪営業所は、昭和42年5月に大阪出張所として開設され、当初は取引先への納入管理業務を行う中継基地としての性格を有していたが、次第に受注や受注先開拓などの営業活動も拡大し、同51年5月20日に大阪営業所となった。

イ 大阪営業所の年間売上高は、昭和50年度約6,600万円、同51年度約2億7,100万円、同52年度約3億1,700万円、同53年度約3億7,600万円であって、昭和52年度以降は、会社全体の売上高の概ね1割弱を占めている。

大阪営業所の最大の取引先はシャープ株式会社音響システム事業部（東広島市）であり、同営業所の売上高の3分の1以上を占めていた。

また、昭和54年2月ごろ、同株式会社電卓事業部及び厨房事業部から新たに引き合いがあり、これらを新たな取引先として獲得したことによって昭和55年5月には売上げが急増し、月商で5,000万円を超えるに至った。

ウ 大阪営業所の納入管理業務は、工場から同営業所に製品を送り、そこで数量確認・抜き取り検査等を行ったうえ納入するという従来の方式に加え、工場から取引先に直納し、クレームの発生した場合にのみ大阪営業所に回付して検査を行うという直納方式も採用されている。

この直納方式は、シャープ株式会社音響システム事業部への納入分を中心に採られている。

エ 大阪営業所の人員は、大阪出張所としての開設当初は1名(所長のみ)であったが、その後、昭和51年3月に営業担当男子従業員が2名(所長を含む。)となるなど増員され、同53年8月20日には営業担当者(男子)3名のほか女子2名となった。

この時点での従業員の状況は次のとおりである。

(ア) 所長B12(以下「B12」という。)は、大阪で家業に従事した後、昭和44年10月14日付けで入社し、大阪出張所へ配属され、同49年4月20日付けで大阪出張所の所長代理、同51年5月20日付けで大阪営業所長となった。

(イ) 係長C9(以下「C9」という。)は、高知県出身であり、昭和47年3月22日付けで入社し、営業本部で営業に従事した後、同51年3月1日に大阪出張所へ配置転換(以下「配転」という。)されたが、長男であるので結婚すると実家を継ぐため、退職して高知県へ帰らなければならないという事情にあった。そのことをB12は、C9が大阪出張所に配転されたときから既に了知していた。なお、C9は、シャープ株式会社音響システム事業部等の取引先を担当していた。

(ウ) 係員C10(以下「C10」という。)は、愛媛県出身であり、昭和53年3月28日付けで大学卒で新規採用され、埼玉事業部での実習を経て、同年8月20日、大阪営業所に配属され営業に従事していた。

(エ) 係員C11は昭和50年6月12日付けで、係員C12は同52年9月9日付けでそれぞれ入社し、以後大阪営業所で勤務していた。

オ C10は昭和53年10月に退職した。さらに、C9が、同年暮れに近く結婚し退職したい旨申し出た。

この申出への対応策として、本社は、大阪営業所に対し、C9の慰留及び営業担当係員の現地採用を指示するとともに、大阪営業所を管轄し、かつ、同営業所受注製品の9割以上を製造する埼玉事業部に対し、同営業所の業務を支援することを指示した。

カ この指示に基づき、B12はC9の慰留に努めたが、現地採用のための方策としては、公共職業安定所を通じて求人したほか就職情報誌に載せたことがあるのみであった。また、埼玉事業部は、前記4(1)キのとおり、昭和54年1月から、大阪営業所に対し、同営業所が受注する製品に関する生産計画担当者の一本化を図った。

キ C9は、昭和54年2月に結婚し、その後間もなく、文書で退職したい旨申し出た。これに対しB12は、引き続きC9を慰留してその退職時期の引き延ばしを図ったが、同年6月、C9が遅くとも同年8月には退職する意向であることを最終確認するに至った。

会社は、同年6月、当時制度として検討中であった定期異動で営業担当係長及び係員を補充する方針を採るとともに、暫定的な措置として翌7月から埼玉事業部営業一課の係長のC1に、C9の担当取引先であるシャープ株式会社音響システム事業部に関する納入管理業務を担当させた。

なお、C1は、同年4月から、埼玉事業部営業一課の主な取引先である東芝ケミカル株式会社等に関する担当業務をC2及びC3に移譲し、課長のB13とともに新規取引先の開拓に当たっていたものである。

また、同年6月当時、大阪営業所における営業担当係員の現地採用はできていなかった。

さらに、C12が、同年6月20日付けで病気のため退職した。

(2) 人選の経緯

ア 会社の人事制度は、採用につき、製造部門の現場従業員に関しては各事業部長が決定権限を有し、現場従業員として採用された者は転勤することがないことを原則としている。生産管理部門の従業員に関しては、その採用計画及び採用の決定権限を本社が有している。また、人事異動につき、事業部内の異動はその事業部で決定し、事業部間の異動（大阪営業所との間の異動を含む。）は本社が決定している。

人事異動は、その実施時期により定期異動と不定期異動とに区別される。定期異動の制度は、昭和54年8月9日の役員会において、毎年9月に実施することと正式決定され、翌8月10日本社から総務課長名で各事業部長に制度の確定について通知された。

イ 会社は、昭和54年8月28日、常務会で、各事業部・営業所間の異動人員の枠等を内容とする昭和54年の定期異動を決定し、同日、本社人事課（以下「人事課」という。）を通じて各事業部に対し人選を指示した。このうち埼玉事業部に対しては、大阪営業所へ配転すべき者として営業の即戦力となる係長及び係員各1名について人選することを正規に指示した。

ウ 埼玉事業部は、次表のとおり、係長及び係員各3名の中からC1及びX1を選出し、同年8月末に人事課へ人選の結果を報告した。

職及び氏名	経歴等	選考理由(要旨)
係長 C1	31歳 妻と2児 昭和42年9月27日付け 入社 計画課へ配属 同49年6月から営業一課 で勤務	①営業一課の主力営業員であった ②昭和54年4月からは取引先を担当していなかったため、転出の影響が比較的少ないと考えられた ③同年7月から大阪営業所最大の取引先に関する納入管理業務を担当していた ④約7年間計画課の業務を経験した

係長 C 2	30歳 独身 実父と同居 昭和47年3月22日付け入社 技術課へ配属 同54年1月22日から営業一課で勤務	①営業経験が不足であった ②技術部門の幹部候補であった
係長 C 4	31歳 妻と2児 昭和43年9月4日付け入社 計画課へ配属 同53年7月21日から営業二課で勤務	営業二課の主な取引先である東京三洋電機株式会社ステレオ事業部を担当し、同社の他の事業部の需要増が将来期待されたので、転出が困難であった
係員 X 1	34歳 妻 昭和51年3月1日付け入社 営業二課へ配属 同53年7月21日から計画課で勤務	①昭和54年1月から大阪営業所受注製品の大部分の生産計画を担当していた ②同年9月21日からの製造部門の組織変更に伴い、計画課の生産計画担当区分の変更など業務の合理化が予定されていたので、定期異動による本社事業部からの転入者を配置すれば、転出させても職場への影響が少ないと考えられた
係員 C 5	45歳 妻と1児 昭和48年9月10日付け入社 計画課へ配属 同50年10月21日から営業二課で勤務	営業二課の主な取引先である日本ビクター株式会社を担当し実績を有していたので、転出させることが困難であった
係員 C 8	42歳 妻と2児 昭和48年11月22日付け入社 営業一課へ配属 同54年1月21日から計画課で勤務	①対外折衝に難があるとして計画課へ配置換えされた ②計画課の経験も少ない

エ 会社の常務会は、昭和54年9月5日、人事課長のB14（以下「B14」という。）により上程されたC1及びX1など7名の人事異動案について決裁した。なお、その中にはX2を大阪営業所へ配転することも含まれていた。続いて、人事課は、同日、各事業部に対し、配転対象者に内示するよう指示した。

オ B3は、同日、X1に対し、業務上の必要性に基づき大阪営業所に配転する旨内示した。これに対しX1は、①現在高齢で病弱な両親の世話をしているが、大阪営業所に転勤するとこれができなくなること、②大阪営業所で補充が必要だとしても、現地採用すれば足りること、③自分は営業の能力があるとは思えず不適任であり、他に適任者がいること、④自分の配転は業務上の必要からなされるものではなく、組合結成

準備活動を抑えることを目的とする不当労働行為であることなどを理由として挙げ、配転には応じ難い旨答えた。

B 3は、X 1に対し受諾を促すとともに、本人の納得を得ずに一方的に配転を発令・公表することはしない旨述べた。

カ B 3は、同日、X 2が出張していたため、同人に対し翌9月6日、業務上の必要性に基づき大阪営業所に配転する旨内示した。その際、夫婦別居を避けるためにも転勤するよう説得した。これに対しX 2は、①大阪に転勤すると両親の世話ができなくなること、②X 1が転勤を拒否している限り自分のみ転勤すると夫婦が別居することとなるが、別居はしたくないこと、③自分の配転は業務上の必要からなされるものではなく、組合結成準備活動を抑えることを目的とする不当労働行為であることを理由として挙げ、転勤には応じ難い旨答えた。

(3) 配転の内示以後の経緯

ア B 3は、昭和54年9月6日、内示結果を本社事業部に報告した。

イ B 3は、同年9月8日、申立人らに対し個別に、配転に応じるよう促したが、申立人らはそれを拒否した。その際、B 3はX 1に、両親のことは兄姉に協力してもらおうよう相談し、調整してほしい旨要望した。これに対しX 1は、兄姉に両親の世話をしてもらおうことはできない旨答えた。

ウ B 3は、昭和54年9月10日、X 2に対し、X 1と兄姉との相談の結果について尋ねた。これに対し、X 2は、会社がどうしても大阪への転勤を命じるのであれば、X 1が退職して両親の世話をするしかない旨の結論となったと答えた。その際、B 3が自分には配転の発令・公表を左右する権限はないとの態度をとったので、X 2は、「権限のある人に会わせてもらいたい。」旨求めた。

エ 会社は、昭和54年9月11日付けで、申立人ら外5名に対し、同年9月21日から大阪営業所等へ勤務させる旨の配転命令を発令した。会社はB 3を通じて、同日、申立人らに対し口頭で、9月21日から大阪営業所で勤務することを命じる旨伝えたが、申立人らはそれに従うことを拒否した。

その際、申立人らの承諾のないまま大阪営業所に勤務することを命じる旨発令・公表したとの申立人らの抗議に対し、B 3は「自分には権限がなく本社の指示に従っただけである。」旨の弁明をした。これに対し、申立人らは、「会社の責任者に会わせてもらいたい。」旨求め、B 3はこれを了承した。

会社は、翌9月12日、B 3を通じて、申立人らに配転の辞令を交付しようとしたが、申立人らは受領を拒否した。

6 本件懲戒解雇の経緯

(1) 会社は、昭和54年9月12日以降同月28日まで、主としてB 3を通じて、申立人らに対し、本件配転命令に従うよう翻意を促したが、申立人らはこれに従わなかった。

(2) X 1は、同年9月14日、全体朝礼で、会社が申立人らの承諾もなく配転を発令・公表し、また、責任者に会わせるとの約束も守らないとして、社長に対し質問したが、B 10及びB 3はこれを制止した。

社長及びB 10は、同日、申立人らを呼び出し、本件配転命令に従うよう強く促したが、申立人らはこれを拒否した。

(3) B 3は、同年9月18日、X 1に対し、大阪営業所への配転後は月に1、2回本社への出張の機会を与えること及び大阪営業所での勤務期間を2年間とすることにつき本社と相談したい旨伝えた。また、X 1の両親・兄姉に直接会って理解を求めたい旨申し出たが、X 1は、同人が兄姉と相談したという事実を疑うものであるとして、これに応じなかった。B 3は、翌19日、大阪営業所勤務に伴う住居の家賃を転居前の家賃以下とすることなどの条件を記した書面をX 1に手交しようとしたが、同人は受領を拒否した。

会社は、9月20日以降、申立人らの埼玉事業部における就労を拒否したが、その後も申立人らは就労の意思を示すため、埼玉事業部への出社に努めた。

(4) 一方、X 1グループは、同年9月13日に、本件配転命令が組合づくりへの会社の報復であることを主張する「上原ネーム有志」名義のビラを、埼玉事業部の全従業員を対象に配布した。

また、A 5も、9月17日に、本件配転命令を「純粋に業務上の必要から行ったもの」とする会社の説明に反論する同人名義のビラを配布した。

(5) X 1グループは、昭和54年9月19日、本件配転命令を不当労働行為であると非難するとともに組合の結成を呼び掛ける申立人ら名義のビラを全従業員を対象に配布し、同月下旬以降も同様の内容のビラ配布を従業員に向けて行った。

なお、この時期に、A 5グループは申立人らを交えて本件配転命令についての対策を検討するとともに、A 5グループとX 1グループとは同年10月1日に「X 1夫婦を支援する会」を結成し、同月上旬にA 5の執筆による『「X 1夫婦を支援する会」結成宣言』を掲載したビラ及び同会への参加を呼び掛けるビラを配布するなど行動をとらした。

(6) 同年9月21日、埼玉事業部営業一課のC 1が大阪営業所に、埼玉事業部品質管理課の係員1名が営業本部に、本社事業部の従業員2名及び宇都宮事業部の従業員1名が埼玉事業部に、それぞれ転出入した。本社事業部から埼玉事業部へ転入した2名は計画課へ配属された。

(7) B 7は、同年10月18日、埼玉工場において、申立人らに対し最終的な意思の確認を行うとともに、懲戒解雇もあり得る旨通告した。

(8) 会社は、同年10月19日、懲罰委員会を開き本件懲戒解雇を決定するとともに、翌10月20日、申立人らに対し、申立人らの本件配転命令の拒否が就業規則第93条第2項(1)「正当な理由なく異動その他の業務命令を拒んだ時」に該当するので昭和54年10月21日付けで解雇する旨、文書を提示して通告し、解雇予告手当とともに文書を手交しようとしたが、申立人らは受領を拒否した。会社は、同月22日、解雇予告手当を浦和地方法務局越谷支局に供託するとともに、解雇通告を内容とする内容証明郵便を發した。

7 本件懲戒解雇後の大阪営業所の状況

(1) 会社は、昭和54年11月21日、埼玉事業部営業一課の係員C 13（以下「C 13」という。）を大阪営業所の営業担当係員として配転した。同人は、昭和53年ごろ入社し埼玉事業部計画課へ配属された後、昭和54年9月20日に同事業部営業一課へ配転されたばかりであり、営業経験が2か月しかなく、独身であった。

この人選は、前記5(2)イの指示とは別の本社事業部からの新たな指示に基づき、埼玉事業部が行ったものである。

会社は、同人を昭和55年10月に埼玉事業部へ配転したが、それまでの間、同人を大阪

営業所に配置したことによる支障は生じなかった。

(2) 大阪営業所は、昭和55年4月、C14（以下「C14」という。）を営業見習として現地採用した。

(3) 会社は、昭和55年10月、埼玉事業部計画課の係員C15（以下「C15」という。）を大阪営業所へ、C13の後任として配転した。C15は、昭和53年に入社し埼玉事業部計画課へ配属されていたものであり、営業経験はなく、独身であった。

同人の大阪営業所での勤務は約2年間であったが、その間、同人を同営業所に配置したことによる支障は生じなかった。

(4) 会社は、昭和56年4月、C1を大阪営業所の係長から営業本部の課長として配転し、C1の後任として営業本部の係長であるC16を大阪営業所へ配転した。

8 申立人らの中間収入等の状況

申立人らは、本件懲戒解雇後、次のとおり生計を維持している。

X1は、昭和55年11月から同57年5月まで、都内の製靴会社で販売業務に従事したが、争訟等に時間を要したため、月に13日程度の就労しかできず、その間得た賃金は95万円（月平均5万円）であった。

X2も、同56年3月から翌57年3月まで、同会社で工場内の作業に従事したが、X1と同様の事情により、得た賃金は39万円（月平均3万円）であった。

また、申立人らは、昭和58年から毎年夏と冬に、支援組合を対象に物品のあっせん販売を行い、両名分合わせて年間約80万円の収入を得ている。さらに、支援組合からの不定期のカンパにより年間約60万円の収入がある。

雇用係険法に基づく失業給付の条件付き給付については、X1が684,000円、X2が219,120円を受給した。

なお、申立人らは、昭和54年10月19日ごろ、草加市内の比較的低价賃の住居へ転居し、さらに、同56年3月16日に、両親の病状に対応するため越谷市内の両親の自宅へ転居した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 本件配転命令は、従来埼玉事業部内の組合結成準備活動を認識し、かつ、嫌悪していた会社が、申立人らの準備会における組合結成準備活動及び準備会脱退後のグループを結成しての組合結成準備活動によって、申立人らを支持し、組合結成に積極的に参加する従業員が増えることを一層嫌悪し、申立人らを埼玉事業部から排除することにより、それらを妨害ないし抑制することを目的としてなしたものである。

イ 会社は、大阪営業所へ繁急に配転する業務上の必要性がないにもかかわらず、高齢の両親の世話のため遠隔地への転勤が不可能であった申立人らに対し、本件配転命令を発したものである。それに対し、申立人らが本件配転命令を拒否すると、そのことを理由として、本件懲戒解雇をなしたものである。

ウ よって、本件配転命令及び本件懲戒解雇は、いずれも労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 本件配転命令時において、会社は、申立人らの組合結成準備行為を認識しておらず、

本件配転命令は、定期異動の一環として、緊急の業務上の必要性に基づいて発したものであり、かつ、人選の合理性もあった。

イ また、本件懲戒解雇は、申立人らが会社の説得にもかかわらず本件配転命令に従わなかったことが、会社としての正常な人事運営を妨げ、業務に支障を招来し、企業秩序を乱すものとして認容できないため行ったものである。

ウ 本件配転命令の内示時において、申立人らは両親と同居しておらず、X 1 の兄弟も両親の近隣に居住している。さらに、X 1 の両親は、長兄の経営する会社を手伝っていると聞いており、本件配転命令に従って大阪営業所に転勤しても、両親の生活に重大な支障が生じるとは考えられない。

エ 大阪営業所では、昭和54年8月当時、C 10及びC 9等が退職したことにより、人員不足のため取引先への対応に支障を来し、業績の悪化と信用失墜をもたらす危機にあり、それを打開する必要があった。また、昭和54年当時会社全体としての受注が減少していたことへの対応の一環として、同年2月ごろから、同営業所への新たな引き合いに応じて取引先を広げることが求められていた。

ところで、大阪営業所は工場と遠隔であることにより、工場の技術者や生産管理者との事態に即応した厳密な打合せが困難であるため、同営業所の営業担当者は、対外的折衝能力に加えて、取引先の実態を把握しておくこと、製品に対する知識に明るいことはもとより、製品加工進度の掌握、品質判断基準の設定等製品の製造に関しても相応の力量を有することが要求された。

このため、同営業所においては、新人を指導教育して対応する余裕はなく、緊急に、営業経験者で製造技術・製造工程の知識を有する即戦力となる者を補充する必要があった。

オ このような大阪営業所における人員補充の緊急性と特殊事情とを考慮し、会社は、同営業所受注製品の大部分を生産し、かつ、営業経験者で製造に関する知識を有する者の多い埼玉事業部から、定期異動で、即戦力となる係長及び係員各1名を同営業所へ配属することと決定し、埼玉事業部における人選の結果、係員について、職務経験、現担当業務及び所属課内の事情から、X 1 を適任であるとして選出した。

カ また、X 2 については、X 1 が大阪営業所へ転勤した場合の申立人らの別居の事態を避けるべく配慮するとともに、同営業所の検査業務の円滑な処理を期して、X 2 を同営業所に配転することとした。

2 判 断

よって、以下のとおり判断する。

(1) 申立人らの組合結成準備行為の有無とそれに対する会社の認識について

ア 申立人らが準備会に加入していた昭和51年ないし52年に、準備会が組合結成を目的として活動していたことは、認定した事実3(1)エのとおりであって、申立人らも認定した事実3(2)アのとおり準備会の一員として組合結成を目的として活動していたことが認められる。

イ 申立人らは、昭和53年以降、認定した事実3(2)イ及びエないしシのとおり、グループを結成し、組合結成を目的として、従業員間の支持者の拡大に努めるなど、その活動を継続しており、特に、昭和54年4月以降は、認定した事実3(2)クないしシのとおり

- り、同年末の組合結成を目指して、その活動を活発化させていたことが認められる。
- ウ ところで労働組合法第7条第1号の規定は、組合結成準備の初期の段階から団結権を保護する趣旨であると解されるところ、前記ア及びイのとおり、申立人らは、埼玉事業部における組合の結成を目的として昭和51年以降準備活動を継続し、昭和54年末の組合結成に向けて同年4月以降その活動を活発化させていたことが認められる。したがって、申立人らの準備活動については、認定した事実3(2)ケ(ウ)及びサ(ア)の全体朝礼における発言のようにその一部に穏当を欠くものが認められるとしても、全体としては、不当労働行為制度において団結権の行使として保護されるべき組合結成準備行為と認めることが相当である。
- エ 準備会の活動は、認定した事実3(1)ア並びにエ(イ)及び(ウ)のとおり、従業員向けのビラ配布、アンケートの実施及び公開質問状の配布などにより埼玉事業部の従業員一般に知られており、そのような準備会の活動について会社は、認定した事実3(1)イ及びオのとおり、新規加入者の動向までも速やかに把握し抑圧的な言動をなしたことを始めとして様々な対応をしていることから、会社は、準備会の活動を十分に認識し、嫌悪していたことが認められる。
- オ 認定した事実3(1)オ(エ)のとおり、B7がX1に対し抑圧的言辞を述べたこと、及び認定した事実3(2)アのとおり、X2が埼玉事業所協議会で労働条件改善のための問題提起を行ったことなどから、会社が、申立人らの準備会への加入とその後の活動状況を把握していたことが認められる。
- カ 申立人らの準備会脱退後昭和54年3月までの活動に対して、認定した事実3(2)エのとおり、B7の「会社のやり方に不満があるならば、辞めてもらってよい。」旨の発言及び認定した事実3(2)オのとおり、社長の「今年の友の会はおかしいんじゃないですか。会社に不満があるなら辞めてもらって結構なんですよ。」との発言のほか、認定した事実3(2)カのとおり、X1が組合結成を目的として活動していることをB3が認識していたことをうかがわせる言辞が認められる。このことと、認定した事実3(2)ウのとおりX2とともに活動していたA6及びA11に対し不利益な配置換えがなされていること、認定した事実4(1)カのとおり昭和53年年末一時金の際、X1に対し短時間の遅刻のみを理由として低査定がなされたことなどを併せて判断すると、会社は、埼玉事業部内の組合結成を目的とする活動全般の動向を十分把握し得る態勢のもとで、申立人らが準備会を脱退した後の昭和54年3月までの活動についても、組合結成を目的とするものと認識し、嫌悪していたと推認される。
- また、準備会除名後のA5の活動について、会社は、認定した事実3(1)カのとおり速やかに把握し、ビラの配布も妨害するなどの抑圧的対応をしていることから、会社がA5の活動についても認識し、嫌悪していたと認められる。
- キ さらに、会社は、以上のような状況のもとで昭和54年4月以降、認定した事実3(2)ケ(ア)のとおり職場協議会での賃上げの問題点の指摘、同3(2)ケ(ウ)及びサ(ア)のとおり全体朝礼での発言、同3(2)コのとおり職場協議会での三六協定締結手続が適正でない旨の指摘、並びに同3(2)サ(イ)のとおり全従業員を対象としたビラ配布などの行為によって、申立人らを中心とするX1グループの活動が活発化したことを認識していたものと推認される。また、認定した事実3(2)サ(ア)のとおり昭和54年7月5日の全

体朝礼での社長及び埼玉事業部長のB10の発言に見られるように、会社が、X1グループによる組合結成を目的とする活動の活発化に対し、組合結成の気運を醸成し高めるものとして重視し、嫌悪していたことも推認される。

ク よって、前記の各理由から、会社は、埼玉事業部において組合結成を目的とする活動が行われることを嫌悪して、同事業部内の組合結成を目的とする活動全般の動向を十分に把握し得る態勢をとって、申立人らに対し、本件配転命令に至るまで、その組合結成を目的とする活動の状況を一貫して認識し、嫌悪してきたものと認めるのが相当である。

(2) 申立人らに対する本件配転命令の必要性及び合理性について

ア 昭和54年8月末に、大阪営業所において、営業担当者が所長のB12のみとなっていた状況から、営業担当者補充の必要性が一応推認されるが、人員補充の緊急性及び人員に求められる能力等については、以下のとおり判断する。

イ 係長職については、認定した事実5(1)オ、カ及びキのとおり、会社が、昭和53年暮れにおけるC9の退職したい旨の申出とともに、直ちに翌54年1月から埼玉事業部に支援体制をとらせ、さらに同年7月から、同事業部において営業経験及び計画課の経験を併せ持つ係長のC1に、大阪営業所の最大の取引先であるシャープ株式会社音響システム事業部に関する納入管理業務を暫定的に担当させたことから、営業経験者で製造に関する知識を有する即戦力となる者の大阪営業所への補充が必要でなかったとは認められない。しかし、その補充の緊急性についてみるならば、認定した事実5(1)キのとおり、会社は昭和54年6月の時点で、C9の後任を定期異動で補充するとすれば少なくとも1か月間は係長職が空白となることを予知していたのである。それにもかかわらず不定期異動でなく定期異動の時期を待って補充する方針を採ったことからみると、係長職の補充に緊急性があったとは認められない。

ウ 営業担当係員については、①認定した事実5(1)オのとおり、C10は昭和53年10月に退職し、さらに、C9が同年暮れに近く結婚し退職したい旨申し出た。この申出への対策として、会社は、大阪営業所に対し、C9の慰留及び営業担当者の現地採用を指示したこと、②認定した事実5(1)イ、オ及びキ並びに(2)アのとおり、昭和53年10月に退職したC10の場合は、少なくとも大阪営業所への新たな引き合いのあった昭和54年2月ごろには後任を補充しなければならなかったところ、その時点で補充をせず昭和54年9月の定期異動による補充を企図したこと、③この間、認定した事実5(1)キのとおり、会社は、退職時期の引き延ばしを図っていたC9が昭和54年6月ごろ、遅くとも同年8月には退職する意向であることを最終確認するに至ったが、その最終確認をした同年6月時点において現地採用できていなかったことから、昭和54年当時の大阪営業所における係員の補充の緊急性があったとは認められない。

エ 係員として配置すべき者に求められる能力、経験等については、①認定した事実5(1)エ(ウ)のとおり、C10は入社後約4か月の実習を経たのみで大阪営業所へ配置されているが、同人の後任を補充するために会社は、当初、認定した事実5(1)オのとおり現地採用を意図していたのであり、このことは、必ずしも即戦力となるような能力、経験を有する者を補充しようとしたものではないことを推認させる。②認定した事実7(2)のとおり、会社は、営業見習としてC14を現地採用している。③認定した事実2

(2)ウのとおり、取引先から製品に関するクレームが生じ、営業担当者にとって製品の品質判断が困難であるときは、品質管理部門が助言するだけでなく、同部門の従業員が営業担当者に同行することもあるから、営業担当者に求められる能力、経験が高度なものであると認めることはできない。④認定した事実7(1)のとおり、営業経験が2か月のみであるC13を大阪営業所に配置したことによる業務上の支障は認められない。⑤大阪営業所におけるC13の後任として、認定した事実7(3)のとおり、会社は営業経験のないC15を配置しているが、このことによる業務上の支障も認められない。

以上のことから、新人を指導教育して対応する余裕はないので、営業経験者で製造技術・製造工程の知識を有する即戦力となる者を補充する必要があるという会社の主張は認められない。

オ 大阪営業所の営業担当係員を補充するために埼玉事業部から配転することとしたことについては、①大阪営業所の営業担当係員について前記エのとおり、能力、経験の面で即戦力となる者の補充を必要としたとは認められない。②認定した事実2(1)ウのとおり、会社の主力工場である埼玉工場の製品は埼玉事業部以外の営業部門でも取り扱われ、特に営業本部では埼玉工場の製品を多く取り扱っているため、その営業担当者は、埼玉工場の製品について相当程度の知識を有していたと推認される。③認定した事実2(1)オのとおり、全社的には現に営業に従事する者が約30名おり、X1と同程度の営業経験年数を有する者は、相当数存在した。以上のことから、大阪営業所の特殊事情を考慮して、同営業所受注製品の大部分を生産している埼玉事業部から営業経験者で製造に関する知識を有する者を定期異動で人選したとの会社の主張には合理性を認め難い。

カ 埼玉事業部内の人選について、会社は、認定した事実5(2)ウのとおり、営業経験を有し、かつ、計画又は技術に携わり、製品・製造に関する知識を有する者として、係員について、X1、C5及びC8を人選の対象としているが、前記エのとおり能力、経験の面で即戦力となる者を人選する必要はなかったのであるから、人選対象をこの3名のみ限定したことに合理性を認めることはできない。

さらに、会社は、大阪営業所への配転につき、本件配転命令の前後において、認定した事実5(1)エ(イ)及び(ウ)のとおり、C9、C10の場合のように関西方面出身者を配置したり、認定した事実7(1)及び(3)のとおり、C13及びC15の場合のように独身者を配置したり、認定した事実6(6)並びに同7(1)及び(4)のとおり、同営業所へ配置する期間をC13の場合(1年)及びC1の場合(1年半)のように比較的短期間としている。以上のことから、同営業所への配転に際しては、出身地や家族の事情をある程度配慮していると推認されるところ、本件配転命令に際してのみそのような配慮をせずに人選対象を限定したことに相当の理由があると認めることはできない。

特に、X1には、認定した事実4(2)のとおり高齢の両親があり、その両親の世話の必要性が遠隔地への転勤を不可能とする程度のものであったか否かは格別、転勤に際し一定の障害となる状況は認められ、その状況を会社は、認定した事実4(1)イ及びオのとおり、了知し得る立場にあって、かつ、現に了知していたと推認される。また、同人の勤務状況については、能力、経験の面ではともかく、勤務実績の面で、認定した事実4(1)イ及びオのとおり、両親の世話のため勤務を制約され業務に支障を来たし

たことや、認定した事実4(1)ウのとおり、課内の業務配分に非協力的であったことなどの状況があったのであり、このような家庭の事情の面での障害や、勤務実績の面での問題を有するX1を数少ない人選対象に含めたことについては、合理性を認めることはできない。

キ X2に対する本件配転命令の必要性及び合理性について、昭和54年8月末における大阪営業所は、認定した事実5(1)キのとおり、係員C12が退職したという事情はあったとしても、認定した事実5(2)イのとおり、定期異動に関する人事課からの埼玉事業部への指示においては、C12の後任として検査業務等のための人員を配置することは予定していなかったことから、X2に対する本件配転命令の業務上の必要性があったものとは認められない。

また、認定した事実5(2)アのとおり、現場従業員として採用された者は転勤することがないのが原則であり、その例外となる取扱いは通常相当の理由をもってなされるものと考えられる。ところで、X2に対する本件配転命令について、会社は、申立人らの別居の事態を避けるために実施したと主張しているが、前記ウないしカのとおり、X1に対する本件配転命令そのものが業務上の必要性及び人選の合理性に欠けるものであるから、X2に対する本件配転命令に合理性があったとは認められない。

(3) X1に対する本件配転命令及び本件懲戒解雇の不当労働行為性の有無について

ア 前記(1)エないしクのとおり、会社は、埼玉事業部において組合結成を目的とする活動が行われることを嫌悪して、同事業部内の組合結成を目的とする活動全般の動向を十分に把握し得る態勢をとり、申立人らについても、本件配転命令に至るまでの間、その組合結成を目的とする活動の状況を一貫して認識し、嫌悪してきたことが認められ、特に、認定した事実3(2)ケ(ア)、(ウ)、コ、サ(ア)、(イ)のとおり、申立人らを中心とするX1グループの組合結成準備行為が昭和54年4月以降活発化したことを重視し、嫌悪したことが推認される。

イ X1に対する本件配転命令については、前記(2)ウないしカのとおり、その基礎となる業務上の必要性及び合理性を欠くものである。

ウ 本件配転命令に至る経緯については、認定した事実5(2)イ及びウのとおり、人事課が埼玉事業部に対し、大阪営業所の営業担当者として配転すべき者の人選を正規に指示したのが昭和54年8月28日であり、埼玉事業部が人選結果を人事課に報告したのが同月末であるが、人選の期間が4日間という短期間であることは不自然であり、実質的な人選は同日以前から始められていたと推認される。

エ 本件配転の内示以降の経緯については、認定した事実6(3)のとおり、B3がX1に対し、大阪営業所での勤務期間を2年間とすること等につき本社と相談したい旨提示したこと、X1の両親、兄弟に直接会って理解を求めたい旨申し出たこと及び大阪営業所勤務に際しての家賃等に関する条件を提示しようとしたことは、いずれも会社の誠意ある説得の態度を示すかのごとくであるが、認定した事実7(1)、(3)、及び(4)のとおり、C13、C15及びC1の大阪営業所での勤務期間がそれぞれ1年、約2年、及び1年半であることからすれば、X1に2年間という勤務期間を提示したことが必ずしも特別な配慮に基づくものとはいえない。しかも、それが会社としての考えとは認められないこと、これらの申出等のなされた時期が内示後約2週間を経過し、大阪

営業所へ赴任すべきこととされた日の直前であることなどから、これらの申出等は、会社の誠意を示すものというよりも、X1を大阪営業所へ配転させることに会社が固執したことを示すものと認められる。

オ 以上アないしエを総合すると、X1に対する本件配転命令は、埼玉事業部におけるX1の組合結成準備行為を嫌悪していた会社が、X1を埼玉事業部から排除することにより、X1を中心とするグループの組合結成準備行為を妨害し、その活動全般を停滞させることを意図して、業務上の必要性に藉口して計画的に発したものである。よって、本件配転命令は、X1の組合結成準備活動上の不利益をもたらすものであって、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。

カ このように会社は、不当労働行為意思をもってX1に対する本件配転命令を発し、それに固執したのであるから、X1がそれに従わないことを理由となされた本件懲戒解雇は、本件配転命令同様の意図をもって会社が行った労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

(4) X2に対する本件配転命令及び本件懲戒解雇の不当労働行為性の有無について

ア 前記(3)アのとおり、会社は、申立人らの組合結成準備行為を嫌悪していたことが認められる。

イ X1との別居の事態を避けるとの理由でなされたX2に対する本件配転命令については、前記(2)キのとおり、その必要性及び合理性を認めることができないものである。

ウ X2に対する本件懲戒解雇は、同人に対する本件配転命令に同人が従わないことを理由となされているが、同人に対する本件配転命令は、X1が大阪営業所への転勤を拒否するとの意思を会社に対し明らかにした時点で、X1との別居を避けるためという配転命令の根拠を失ったものであると言わざるを得ない。

したがって、会社が、X2に対するそのような本件配転命令に固執し、同人に対し本件配転命令に従わないことを理由として懲戒処分をなしたことは、合理性を欠くものである。

エ 以上アないしウを総合すると、X2に対する本件配転命令は、埼玉事業部における申立人らの組合結成準備行為を嫌悪した会社が、X2をX1と一緒に埼玉事業部から排除することにより、申立人らを中心とするグループの組合結成準備行為を妨害し、その活動意思を萎縮させ、埼玉事業部における組合結成を目的とする活動全般を停滞させることを意図して、夫婦の別居の事態を避けることに藉口して計画的に発したものであり、X2の組合結成準備活動上の不利益をもたらすものであって、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。

また、X2が本件配転命令に従わないことを理由となされた本件懲戒解雇も、本件配転命令の場合と同様に、会社が申立人らと一緒に埼玉事業部から排除しようとする一貫した意図をもって行った労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

(5) バックペイについて

申立人らの解雇後の生計の状況は、認定した事実8のとおりであり、解雇後の生計の維持のためやむを得ず就労しているものであること、解雇前に比べて不安定で内容や労働環境の異なる就労により低い収入の状況にあること、本件懲戒解雇により被った組合

結成準備活動上の不利益も認められることなどを総合して考えると、本件不当労働行為がなかったと同様の状態への回復を図るためには、申立人らが解雇されなかったならば得たであろう諸給与相当額について、中間収入を控除することなくその全額の支払いを命ずるべきものであると判断する。

(6) その余の申立てについて

申立人らは、誓約文の掲示をも求めているが、本件においては、被申立人に対し主文のとおり命ずることによって救済の目的を果たし得ると判断する。

第3 法律上の根拠

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条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和62年11月11日

埼玉県地方労働委員会
会長 古 西 信 夫