

命 令 書

再 審 査 申 立 人 東京焼結金属株式会社

再審査被申立人 X1

主 文

本件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) 再審査申立人東京焼結金属株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、埼玉県川越市及び愛知県春日井市にそれぞれ工場を有するほか、東京営業部のもとに東京営業所、名古屋営業部のもとに大阪営業所、名古屋営業所、浜松出張所を有しており、焼結粉末及び焼結金属製品の製造・販売等を目的とする会社で、初審申立時における従業員は約 360 名である。

(2) 再審査被申立人 X1(以下「X1」という。)は、昭和 42 年に工業高校を卒業後、同年 3 月、会社に入社し、金型課(初審結審時には工機部工機課)に配属され、昭和 51 年 6 月、川越工場内の技術部第 2 技術課に移り、昭和 56 年 9 月 7 日から配置転換により、営業担当として浜松出張所勤務となり(以下、この配置転換を「本件配転」という。)、さらに、配置転換により昭和 58 年 9 月 5 日から東京営業所に勤務している(以下、この配置転換を「本件再配転」という。)

X1 は、川越工場において、金型課では焼結品の成型に使用される金型等の製作業務に、また、技術部第 2 技術課ではヒートパイプの応用開発に関する業務に従事し、ヒートパイプの試作品の製作等を行っていた。

また、X1 は、入社以来申立外総評全国金属埼玉地方本部東京焼結金属支部(以下「組合」という。)の組合員であり、昭和 48 年、同 49 年及び同 50 年の役員選挙で執行委員、同 51 年と同 52 年の役員選挙で書記長、同 54 年の役員選挙で執行委員にそれぞれ当選し就任している。

(3) 会社には、川越工場従業員を主体として組織されている組合のほかに、春日井工場の従業員を主体として組織されている総評全国金属愛知地方本部東京焼

結金属春日井支部(以下「春日井支部」という。)がある。

2 本件発生に至るまでの労使関係等

- (1) 会社は、トヨタ自動車工業株式会社(以下「トヨタ」という。)と昭和37年頃から取引を開始し、昭和47年6月、トヨタにおいて労組委員長を務めたことのあるY1(以下「Y1」という。)を会社の専務として迎え入れた。
- (2) 会社は、昭和48年4月、「全従業員に訴える」と題する文書を従業員に配布し、当時の組合幹部の姿勢を闘争至上主義と非難し、労使一体となった生産性向上への取組強化の必要性を訴えるなど、機会あるごとに社内報等で「ストのない労使関係」、「安定した労使関係」について訴えた。
- (3) 昭和49年1月、Y1が社長に昇格するとともに、会社は、同年9月にそれまで総務部の一部署で取り扱っていた人事関係部門を人事部として独立させ、新たな人事評価制度作り、係長研修等の教育訓練の計画的実施等を推進した。
- (4) 会社は、昭和49年に年間総労働時間の短縮に伴う1日の労働時間延長等を内容とする就業規則の変更、同50年には「企業再建計画」による人員整理、同51年にはいわゆる「カンバン方式」の導入、同52年には会社の得意先に応じた休日編成の実施、夏季一時金及び冬季一時金への成績査定導入の提案、同53年には一時金における欠務評価の導入の提案などの各種合理化を進めた。
- (5) 組合は、当時の執行部にはX1らが選出されていたが、これら一連の合理化に対して、ワッペン着用、寄せ書き掲示、時間外労働拒否、ストライキ等の闘争を行い、また、変更された就業規則に基づく就労義務の存しないことの確認を求める等の裁判所への提訴、埼玉県地方労働委員会(以下「埼玉地労委」という。)に対する2回にわたる救済申立てを行った。
- (6) X1ら執行部のもとでの組合は、総評全国金属埼玉地方本部の執行委員長にX2を就任させ、総評全国金属埼玉地方本部の拠点として中心的な役割を果たしていた。
- (7) 昭和53年8月の組合役員選挙では、会社の「一時金査定」、「休日編成」等の合理化の提案について、組合としてどう対応すべきかが問題となっていた。
- (8) 上記(7)の役員選挙にあたって、「正常な労働組合について我々の基本的な考え方」と題するタイプ印刷された無署名のX1ら執行部を批判する文書が組合員に配布された。

この配布は、プレス職場では、組合員である係長が行ったものである。

- (9) 上記選挙で、従来、会社の合理化に反対してきたX1ら執行部からは執行委員2名が当選したのみで、書記長に立候補していたX1は40%強の得票で落選し、代わって組合内の労使協調を主張する者の中から執行委員長、副執行委員長及

び書記長の組合三役並びに執行委員 4 名中 2 名が選出され新たな執行部が成立した(以下、「旧執行部」とは、X1 らが主導権をもっていた執行部をいい、「旧執行部派」とは、組合の主導権を失った後の旧執行部及びその同調者のグループをいう。)

なお、その後、昭和 54 年と同 55 年の役員選挙で旧執行部派は三役に立候補したがいずれも落選し、X1 は、同 54 年の役員選挙で執行委員に当選したが、同 55 年には書記長候補で 40%強の得票を得たものの落選した。

旧執行部派から三役に立候補した者の得票率は、これらのいずれの選挙においても 40%強あり、また、毎年、執行委員 4 名のうち 1 名は当選していた。

(10) 昭和 54 年 5 月、会社は、プレス部門の二交替勤務改訂の提案を行った。

その内容は、Ⅰ勤(早出)とⅡ勤(遅出)が重なる労働時間(以下この重なる時間を「ラップ時間」という。)の解消とⅡ勤の労働時間を 30 分延長して常昼勤務者と同じにすることを求めるものであった。

(11) 旧執行部派は、上記会社提案は、Ⅰ勤者の勤務開始時刻をより朝早くし、Ⅱ勤者の勤務終了時刻を労働時間の延長とあいまってより遅くするものであり、組合員の健康と家庭生活に負担増をもたらす等労働条件の改悪につながるとして、反対を呼び掛けた。

X1 は、昭和 54 年の役員選挙で執行委員に立候補して、選挙公報等で上記会社提案に反対意見を述べた。

なお、上記 1 の(2)及び 2 の(9)のとおり、X1 は、この選挙では執行委員に当選している。

(12) 会社のプレス部門の二交替勤務改訂の提案は、昭和 54 年 11 月に組合と合意ができ、同月 19 日、労働協約が締結された。同協約では、Ⅱ勤者の労働時間の延長やラップ時間の短縮は実現したものの、当初会社の意図したラップ時間の解消は実現せず、また、労働時間の延長に伴う対応措置として執行部が要求した年間の休日増の議題とともに継続審議となった。

なお、この労働協約の有効期間は、同月 26 日から、同 55 年 5 月 24 日までであり、自動延長期間は 6 カ月と定められた。

(13) X1 は、上記(12)の労働協約締結後も、昭和 55 年 8 月の役員選挙で書記長に立候補して、プレス部門の二交替勤務改訂問題について、Ⅱ勤の労働時間の延長問題を解決することが前提であり、ラップ時間の解消には反対である旨訴えた。

X1 は、この役員選挙では、結局、113 票対 85 票の 28 票差で落選したが、引き続き、同人が代表を務める編集委員会発行(昭和 55 年 9 月以降同人が X2 か

ら代表を引き継いだものである。)の職場新聞「こぶし」(以下単に「こぶし」という。)に「プレスⅡ勤問題の解決をあいまいにするな」と題する文章を掲載するなどして職場に訴えを行った。

(14) 上記(12)のプレス部門の二交替勤務改訂に関する労働協約は、昭和55年11月24日にその期限を終了し、労使交渉の結果、同年12月26日にラップ時間の解消を内容とする労働協約が締結されたが、執行部が要求していた年間の休日増については、執行部が要求を放棄したため実現しておらず、旧執行部派は、労働条件の低下を承認するものであり、年間休日増も実現していないとして批判した。

(15) ラップ時間の解消問題については、春日井工場では会社の提案から約3ヵ月で妥結、実現していた。

(16) 会社は、昭和56年7月6日、人事部が昭和55年8月に検討を開始し、翌56年2月頃から組合への具体的な提案方法などについて検討をしていた完全二交替勤務の提案を行った。

これは、従前の協約では、4週間のうち2週間は常昼勤務であったものを、同年8月17日以降プレス部門の常昼勤務をなくし、すべてⅠ勤とⅡ勤の交替勤務の繰り返しにするという内容のものであった。

さらに、会社は、同年7月13日、「二交替勤務制度の改訂に関する提案について」と題する文書を従業員に配布し、下記4の(10)の長期計画とその初年度にあたる昭和56年度計画達成のため、完全二交替勤務の速やかな実現を要望していることを訴えた。

(17) 旧執行部派は、この会社提案について、人員を増やすことなく生産を増やす計画の前提となるものであり、より一層の労働負担の増加となる、家庭生活面でも多くの障害をもたらす、完全二交替勤務に入れない者の強制配置転換や実質的な退職強要をもたらしかねないなど問題が多いとして、これらの問題点を「こぶし」に掲載して反対を訴えた。

X1は、昭和56年7月24日、「こぶし」の職場配布について執行部の了解を求め、同月27日、職場に配布した。

また、X1は、下記(21)の役員選挙で副委員長に立候補したが、選挙公報で、完全二交替勤務問題について、自分の職場では「圧倒的多数の人が会社の案そのままでは賛成してい」ないにもかかわらず、執行部は受け容れることを前提としており、「働く者の立場に立って集約し」ていないとして、会社提案に反対であることを表明した。

(18) 執行部は、この会社提案について、職場討議を指示し、昭和56年7月23

日頃から同月 27 日頃にかけて行われた第一次職場討議では、プレス部門からは「二勤の必要性は理解する。現行の中でもいろいろ問題点がある。問題点の改善と我々の納得のいく方向での解決を」とする意見がだされ、他の職場においても、必要性は認めるが、現状でも問題点はいろいろあるとする声があがった。

執行部はこの結果をうけて、同年 8 月 1 日、春日井支部と合同執行委員会を開催し、執行部として会社提案を受け容れることを確認し、実施の方向で同年 8 月 8 日から 11 日の間に職場討議を行うことを指示した。

その後、完全二交替勤務問題については、下記(21)の役員選挙を経て、会社と執行部との間で経営協議会で話し合いが行われ、同年 10 月 2 日、会社と組合間で会社提案の内容による労働協約が締結されている。

- (19) 「こぶし」は全従業員にわたる部数が印刷され、従業員の約半数には、職場で手渡す等の方法で配布されていた。

会社は、川越工場で「こぶし」が配布されていることについて、工場の職制が本社の Y2 人事課長(以下「Y2」という。)に連絡したり、一部については写しを届けたりしたこともあったため、知っていたものである。

- (20) なお、この間の労使事情について、Y1 は、昭和 59 年 11 月 20 日付けの業界誌「素形材」で、「絶えず激突している労使関係を正常化しない限り、東京焼結金属の発展はあり得ない」ので、同人の「長い労働運動の経験」を買われて会社に派遣されたものであり、「着任の目的であった階級的労働運動を排除して、健全で、建設的な労使関係を作り上げていくと言うことは、着任以来 5 年を経て、ほぼ出来上がった。」と述べている。

- (21) ところで、組合の役員選挙は、例年 8 月に行われていたが、昭和 56 年役員選挙については、8 月 17 日に選挙告示日を 8 月 24 日とすることが決定された。

旧執行部派は、同年 7 月初旬頃に X1 を書記長候補として擁立することを決定し、X1 をはじめとする旧執行部派及びその支持者は、組合員の自宅を訪問する等の活動を行っていた。

3 本件配転の経緯

- (1) X1 は、昭和 56 年 7 月 28 日、Y3 技術部長(以下「Y3」という。)及び Y4 第 2 技術課長(以下「Y4」という。)の両名から、昭和 56 年 8 月 1 日付けで浜松出張所へ配置転換する旨の内示を受けた。

その際、X1 は、上記両名から、浜松出張所の主要な取引先である鈴木自動車工業株式会社(以下「鈴木自工」という。)を中心としたヒートパイプ及び焼結品の拡張販売のためには、現状の人員体制では不十分であること、また、人選

の理由については、焼結品の相応の知識をもち、ヒートパイプに関しても得意先の要請に対処できる知識、経験をもった人物を配置することとして人選手続きを進めた結果、X1 を適任と判断したものである旨説明を受けた。

- (2) X1 は、これに対し、会社の上記(1)の説明のような事情はうなづけるが、同人の配偶者は、保母(川越市職員)として勤務しており、共働きが崩れると生活が成り立たない、また、単身赴任も無理である旨及び不適切な配置転換であり、他に理由があつての配置転換だと思ふ旨述べて、本件配転を断りたいと表明した。
- (3) 翌 29 日、Y3、Y4 の両名が X1 と面談し、再度本件配転の業務上の必要性及び X1 を最適任と判断した理由を述べて説得したが、X1 は、転勤には応じられないと拒否した。
- (4) 昭和 56 年 7 月 30 日にも Y3、Y4 の両名は、X1 に対し、会社が同年 8 月 1 日に予定していた一連の人事異動の対象から同人を除外し、同人に対する発令を延期したことを告げ、共働きだから転勤できないということでは、企業の活力は生まれぬ、会社の就業規則あるいは一般の雇用慣行に照らしても転勤は当然のことである単身赴任も含めて考えてもらいたいと説得した。しかし、X1 は、配偶者の仕事の性質上再就職が難しいこと、配偶者が現在の仕事に強い愛着と誇りを抱いており、他の職場にはうつれない旨主張して拒否した。
- (5) さらに、昭和 56 年 8 月 4 日、同月 6 日、同月 8 日と Y3、Y5 人事部長(以下「Y5」という。)、Y2 らが X1 の説得にあたった。

X1 は、同月 4 日、同日付けの「浜松出張所勤務に関する件」と題する、妻と共働きであることや子供の保育問題を理由に本件配転に応じられないとの文書を提出した。

会社は、上記説得にあたって、①単身赴任となった場合別居手当及び月 2 回の帰省旅費を支給する②浜松出張所における勤務期間を 2 年間に限定する③配偶者の帰宅が遅くなる場合の二重保育の費用についても全額かそれに近い費用を会社が負担するなどの条件を提示したが、X1 は、考えは変わらないとして拒否した。

また、X1 は、同月 6 日、組合に対し、説得を中止するよう会社に申し入れてほしい旨の要請文書を提出した。

- (6) 昭和 56 年 8 月 10 日、技術担当の Y6 常務取締役(以下「Y6」という。)と Y5 が X1 と面談した。

その際 X1 は、「浜松出張所勤務に関する件」と題する同日付けの文書を提出し、その中で、会社が、自分が断りつづけているにもかかわらず、本件配転を

撤回しないのは、X1 の組合役員歴や、組合役員選挙の度ごとに立候補していることが理由だと思う、自分は今年の組合役員選挙に多くの推薦を受け、立候補するつもりでいるので、本件配転に応じられない旨表明した。

- (7) 昭和 56 年 8 月 17 日、Y6、Y3 が X1 と面談した。

X1 は、基本的に考えは変わっていない旨述べ、さらに、会社がこれまで提示してきた条件を文書にするよう要求した。

会社は、これに対し、できる限りの条件を提示して転勤に応じてもらえるよう話し合いを行い、円満に発令したいと考えてきたが、これ以上話し合う余地がないのなら、会社としても考えなければならないと述べた。

同日、執行部は、X1 から事情を聴取した。

- (8) 昭和 56 年 8 月 18 日、人事担当の Y7 常務取締役(以下「Y7」という。)、Y8 川越工場管理部長(以下「Y8」という。)、Y2 が X1 と面談し、前日 X1 が要求した、会社が示した条件を文書化した同日付け人事部長メモを提示、読み上げて X1 に手交した。

同時に会社は、X1 に、同月 20 日より名古屋営業部浜松出張所勤務を命ずる旨の辞令を交付し、同月 26 日に浜松へ赴任するよう申し渡した。

- (9) 昭和 56 年 8 月 19 日には、Y6、Y8、Y3 が X1 と面談した。

X1 は、現在組合と相談している、明日態度を表明する旨及び 2 年間の勤務期間満了後の勤務地を明らかにしてほしい旨申し入れた。

会社は、これに対し、同日付けの、現在の住居から通勤できる事業所に配属する旨の人事部長メモを手交した。

- (10) 昭和 56 年 8 月 20 日、Y3、Y8、Y4 が X1 と面談した。

この際、X1 は、同日付けの「浜松出張所配転の件」と題する文書を提出し、①提示された条件を含めて考えても、家庭に混乱をもたらす②予想していなかった異職種への配転であり、業務遂行が困難である③自分はこれまで組合活動を行ってきており、また、今回の役員選挙に立候補する予定であることを既に会社に表明しているが、本件配転は、これらの機会を奪うものであり、自分の組合活動を妨害するものであるとの撤回を要求する旨表明した。

- (11) 会社は、さらに、昭和 56 年 8 月 21 日、同月 24 日にも X1 と面談して説得を行ったが、X1 は態度を変えなかった。

なお、X1 は、同月 21 日に「配転辞令の撤回を求めています」と題するビラを職場で配布し、同月 24 日付けで会社に対し、文書で、同日、組合役員選挙で副委員長に立候補したことを文書で通知するとともに、組合員としての権利行使を妨げないよう要求した。

また、X1、同日、執行委員会及び選挙管理委員会に対しても、会社に組合員としての権利行使を妨害させないようとの文書を提出した。

X1 は、上記 2 の(21)のとおり、書記長として立候補する予定であったが、本件配転問題についての会社の説得がつづくなかで、本件配転に応じなければならなくなった場合の組合の運営を考慮して、選挙告示間際に、副委員長候補に変更した。

また、会社は、同日付け「X1 君に対する転勤命令の件」と題する文書を従業員に配布した。同文書には、X1 に対する説得の経緯及び浜松出張所では、焼結品については現状の人員での対応は不可能であり、また、ヒートパイプ拡販のため機能強化が必要であるので、ヒートパイプの知識の保有者であり、焼結品についても相応の知識をもった X1 を選任した旨が記載されていた。

(12) 昭和 56 年 8 月 26 日、会社は X1 に対し、転勤を拒否することは、就業規則の懲戒事由に該当する、懲戒解雇も含めて考えざるを得ない旨述べ、翻意を促したが、X1 は、なおも本件配転の撤回を要求した。

(13) 一方、従前から会社では、労使間の話し合いの場として経営協議会の制度が設けられ運営されていた。

本件配転問題については、経営協議会で、昭和 56 年 7 月 30 日から同年 8 月 26 日にかけて 4 回にわたってとりあげられ、その席上で①本件異動の必要性②X1 に対する発令延期と説得の状況③同年 8 月 18 日付け辞令交付の経緯についての会社の説明及び組合の④本件配転に応じないことによる懲戒解雇の発令延期要請などが行われた。

同年 8 月 26 日に開催された経営協議会では、会社は、執行部の X1 の懲戒解雇の発令を延期してほしい旨の要請を受けて、直ちに処分を発令することは控える旨約した。

(14) 昭和 56 年 8 月 27 日の会社と執行部の事務折衝で、執行部から会社に対し、本件配転について、浜松出張所の人員強化の必要性については理解できるし、X1 が選ばれた理由についても合理性が認められ、また、2 年間の期限を付したことは X1 にとって好ましい条件であると考える旨の意見の表明があり、さらに、同月 28 日に執行部三役立会いのもとで X1 と面談の場をもってもらいたい旨の申入れが行われ、会社はこれを了承した。

(15) 昭和 56 年 8 月 28 日、X1 は、執行部三役立ち会いのもとで会社と最終的な話し合いを行った。

X1 は、本件配転は、不法・不当と思うが、懲戒解雇を避けるため、やむを得ず浜松に赴任する、しかし、これは、本件配転を承諾するものではなく、第

三者機関に判断をゆだねるつもりである旨述べた。

(16) X1 は、昭和 56 年 9 月 7 日、浜松出張所に単身赴任した。

(17) 本件配転に伴い、X1 は、春日井支部に所属することとなった。

浜松出張所は、春日井支部の中心である春日井工場と距離的に遠く、X1 は、浜松出張所勤務中には、春日井支部から送られてくる資料を読んだり、定期大会に参加する程度の組合活動を行ったのみで、川越工場在籍当時のような組合活動は行わなかった。

また、春日井支部の執行委員は、春日井工場勤務者から選出される慣例となっていた。

(18) 昭和 56 年 9 月 10 日、X1 は本件配転について、埼玉地労委に救済申立てを行った。

4 X1 の人選の経緯

(1) 浜松出張所は、Y9 所長と女子事務員の 2 名で構成され、浜松地区の得意先に対して焼結部品、ヒートパイプ及び焼結ベントの受注・販売・技術サービス等の業務を行っていた。また、これらのほかに、浜松出張所特有の業務として、浜松地区の加工業者に請け負わせている焼結部品の品質・納期管理等の外注の管理も行っていた。

(2) 浜松出張所の昭和 50 年度から昭和 55 年度の売上実績及び会社売上に占める割合は次表のとおりであり、同出張所においては、焼結品が売上の 9 割前後を占め、春日井工場の焼結品を主に扱っていた。

(単位百万円)

年 度		50	51	52	53	54	55
売 上 合 計		130	205	244	266	292	430
内 訳	焼 結 品	129	199	238	260	281	384
	ヒートパイプ	-	-	-	0.04	5	37
	焼 結 ベント	1	6	6	6	6	9
対全社比 (%)		4.3	5.6	6.3	6.5	6.5	8.2

(3) 浜松出張所では、取引高の増大に伴い、本来の業務に加え外注の管理などにおわれるようになり、Y9 所長と女子事務員は、公休出勤、長時間残業(Y9 所長の場合月 50~80 時間)が常態となっていた。

(4) ヒートパイプは、熱をほぼ等温で輸送すること、みかけ上の熱伝導率は銅の 100~1,000 倍と非常に高いこと、構造が簡単で材料費も高くないこと、軽くていろいろな形状のものがつくれること、可動部がないため故障が少ないことを

特徴としている。

会社におけるヒートパイプの研究開発は、昭和 48 年 9 月から行われ、川越工場技術開発部第 2 技術課が担当していた。

昭和 52 年からは、産業界との接触も増え、昭和 53 年と同 54 年には応用研究、試作納入が一段と進展し、昭和 54 年 12 月末をもって会社は生産準備を終了した。

会社のヒートパイプは、鈴木自工で試験的にバイクのオートチョーク機構等に使われていたが、昭和 55 年 1 月から鈴木自工向けヒートパイプの生産は本格的な量産段階に入った。

その後、ヒートパイプの生産は、昭和 55 年 4 月 21 日付けで川越工場の技術部から特機部に移管された。

なお、技術的側面において対応すべき必要がある場合には、川越工場技術部第 2 技術課の Y10 係長がその都度浜松出張所へ赴いていた。

- (5) 会社は、昭和 55 年 3 月に昭和 55 年度会社方針を策定発表した。

同方針では、同年度重点方策として「1. 企業の 3 カ年計画を設定し、企業管理体制を充実する。」こと外が定められていた。

- (6) 昭和 55 年 12 月 19 日、会社は、営業部監査を行った。同監査には、社長、専務らの会社の首脳陣及び営業部の管理職が出席し、営業部門の計画達成状況や長期計画(上記(5)の 3 カ年計画をいう。)についての検討を行った。

名古屋営業部の責任者である Y11 営業部長代理(以下「Y11」という。)は、この場で、名古屋営業部浜松出張所及び同大阪営業所の各 1 名の増員を要請した。

なお、この要請に際して Y11 は、人選に当たっての条件について特に希望を述べることはしていない。

- (7) 昭和 56 年 1 月下旬頃、Y9 所長は、Y11 の指示により「増員の件」と題する稟議書の下書きを作成し、Y11 に提出した。

同稟議書は、「起案要旨」の欄に浜松出張所の現状及びできるだけ早く 1 名の増員をお願いしたい旨、「意見欄」に工業高校(機械または電気)卒程度以上の人を望む旨及び浜松出張所は春日井工場の製品が多いのでできれば春日井工場の現役が最適と考える旨が記載されていた。

Y11 は、これを参考に、同年 2 月始め頃、「営業部員(浜松出張所)1 名増員の件」と題する稟議書を作成し、その写しを Y9 所長に手交した。

同稟議書には、1 名の増員が必要である旨が記載され、Y9 所長が「意見」欄に記載した内容は削除されており、人選の条件に関する記載はされていない。

なお、この稟議書については、下記(8)のとおり、同年 2 月 5 日頃に増員の決

定がなされた旨 Y11 に連絡があったため、同人は、これを提出していない。また、Y9 所長の下書き及び Y11 の作成した稟議書には、ヒートパイプの拡張販売についてはふれられていなかった。

- (8) 昭和 56 年 1 月末頃、会社は、Y1、Y7 らが協議して上記(6)の営業部監査の際に要請のあった浜松出張所及び大阪営業所の各 1 名の増員と営業部監査の後に要請のあった本社特機部営業課への 1 名の増員を決定し、同年 2 月 5 日頃、Y5 はその旨を Y11 に連絡した。なお、これら 3 名の増員は社内の配置転換で実施することとされた。

また、実施時期については、株主総会終了後の同年 7 月と予定された。

- (9) 会社の人事異動は、毎年 6 月末に開催される定時株主総会の終了後に実施される慣行となっていた。

ちなみに、昭和 47 年は 8 月に、同 49 年乃至同 50 年は 9 月に、同 52 年及び同 53 年は 8 月と 9 月の 2 回に分けて実施され、同 54 年及び同 55 年にはいずれも 7 月 1 日付けで実施されている。

- (10) 会社は、昭和 55 年 4 月 5 日頃から長期計画(上記(6)、ただし、計画期間を昭和 59 年度までの 4 年間に延長したもの)の策定に着手し、長期計画は、昭和 56 年 1 月 19 日の役員会で承認された。

同計画では、昭和 59 年度の売上を 100 億円とし、製品別の売上を次表のとおりとするとされていた。

(単位百万円)

55	年度	56	57	58	59
	製品				
4,501	焼結品	5,350	6,000	6,600	7,500
663	特機	1,000	1,300	1,550	1,700
—	ヒートパイプ=a	80	150	200	250
—	a/b×100(%)	1.2	1.9	2.3	2.5
83	特品	150	400	650	800
5,247	合計=b	6,500	7,700	8,800	10,000

注) 昭和 55 年度は売上実績見込み

また、長期計画に先だって、昭和 55 年 12 月に策定された浜松出張所の昭和 59 年度までの売上計画は次表のとおりであった。

(単位百万円)

製品 \ 年度	56	57	58	59
焼 結 品	497	635	750	840
ヒートパイプ	65	123	150	200
特 品	14	15	20	20
合 計	576	773	920	1,060

- (11) 昭和 56 年 2 月 10 日、会社は、トヨタとの経営懇談会を春日井工場で開催した。

会社からは、Y1 以下の首脳陣が出席し、トヨタに対し、会社の経営状況を説明し懇談した。

その席上、会社は、上記(10)の長期計画の構想を明らかにし、それを実現するための重点実施事項として「①トヨタグループのシェア拡大(昭和 57 年度までに 30%以上、将来は 50%を目標とする。)②重点新規品(パワーステアリングポンプ、ディーゼル噴射ポンプ部品、油圧パッケージ)の計画的な受注活動(昭和 57 年度末までに国内市場を会社が押さえること、また、油圧パッケージについては大幅な拡張販売)③上記拡張販売のため営業部組織の充実と要員の増強(大阪営業所、浜松出張所及び本社特機部営業課に各 1 名を増員する。)④不採算部品の是正(提案活動、受注内容の改善)」が必要であると説明した。

- (12) 昭和 56 年 3 月、会社は、「昭和 56 年度会社方針」を発表し、その中で、長期計画を社内に明らかにした。

昭和 56 年度会社方針では、売上目標は 61 億円、販売面における重点実施事項として、①トヨタグループの販売シェア拡大②重点新規品の計画的な受注活動の推進③組織の充実、強力な販売体制の確立④原価意識をもった営業活動の実施が掲げられ、ヒートパイプの売上目標を 6,500 万円(昭和 55 年度会社方針においては 5,000 万円)としていた。

なお、これは、上記(10)の長期計画の昭和 56 年度売上と比して総売上で 4 億円、ヒートパイプの売上で 1,500 万円減少している。

また、長期計画では、重点目標として昭和 59 年度の売上を 100 億円以上(昭和 55 年度の倍増)とすること、重点方策で①販売については、トヨタグループのシェア拡大とパワーステアリング部品の拡張販売を軸にした売上目標の達成②生産については、拡張販売に対応する生産体制の確立、トヨタ生産方式

の確立と維持、設備の効率的使用③技術については、特徴ある固有技術の確立、重点新規品の開発スピードの向上④労務については、労使協議の場を充実し労働組合との意思疎通を図ることによる労使関係の長期安定化が掲げられていた。

- (13) 上記(8)の特機部営業課の増員については、昭和56年3月下旬頃、同部と東京営業部との間で検討が行われ、同年4月1日付けで東京営業部所属のNを配置転換することによって実現した。
- (14) 昭和56年5月下旬頃、会社は、人事担当のY7、Y5、Y2らが中心となり、昭和56年度の全社的な人事異動を同年7月中に実施すべく具体的な検討に着手した。
- (15) 昭和56年6月上旬頃、浜松出張所の増員に関するY11と人事部の協議が本社で行われた。

その結果に基づき、同年6月下旬、人事部は、①ヒートパイプについて得意先と技術的な対応ができる程度の知識・経験のある者②焼結品に関してY9所長を補佐して活動ができる程度の知識を有する者という基準のもとに、技術部門担当であるY6に人選を依頼し、これを受けたY6は、Y3に具体的な人選を指示した。Y3は、Y12特機部長及びY4と相談の上、人事異動に関する社内通達、従業員の社内経歴を記録したカード、身上調書などを参照して人選を行い、川越工場技術部第2技術課所属のX1及びX3(以下「X3」という。)、同特機部技術課所属のX4(以下「X4」という。)及びX5(以下「X5」という。)並びに同生産技術部技術課所属のX6(以下「X6」という。)の5名をヒートパイプに関する知識・経験を有するとして候補者として挙げた。

この5名の上記のY3の人選時(昭和56年6月)までのヒートパイプ及び焼結品に関する経験等は次の通りであった。

氏名	経験年数	焼結品に関する経験	ヒートパイプに関する経験
① X1 昭和23年4月7日生 工業高校卒 妻帯(共働) 子供1人		昭和42年4月～ 昭和51年6月の 約9年2カ月間	昭和51年6月～ 昭和56年6月の 約5年間
② X4 昭和31年5月13日生		昭和52年5月～ 昭和54年10月の	昭和54年10月～ 昭和56年6月の

工業高専卒 独身 54.10 春日井工場から川越工場へ配転	約 2 年 5 カ月間	約 1 年 8 カ月間
③ X3 昭和 30 年 11 月 11 日生 大卒(機械工学科) 独身	昭和 54 年 5 月～ 昭和 54 年 10 月の 約 5 カ月間 (入社時の実習経験)	昭和 54 年 10 月～ 昭和 56 年 6 月の 約 1 年 8 カ月間
④ X5 昭和 27 年 9 月 27 日生 工業高校卒 妻帯 子供 1 人	焼結品に直接関与した 経験はない。	昭和 55 年 4 月～ 昭和 56 年 6 月の 約 1 年 2 カ月間
⑤ X6 昭和 28 年 1 月 1 日生 工業高専卒 独身	昭和 48 年 6 月～昭和 49 年 9 月及び 昭和 50 年 9 月～昭和 56 年 6 月の約 7 年 1 カ月間	昭和 49 年 9 月～ 昭和 50 年 9 月の 約 11 カ月間

会社は、X1 が、上記のとおり、ヒートパイプに関する経験が約 5 年間あるのに対し、他の 4 名はいずれも 2 年未満であり、また、ヒートパイプの試作、性能測定、測定装置の設計、製作などに携わった経験を有しているとして、同人を最適任者とした。なお、他の 4 名については欠格要素は特に存在しなかった。

なお、会社では、昭和 48 年頃から技術部門から営業関係への配置転換も行われており、また、妻帯者が転勤した例は、人選を担当した Y3 が調査した範囲で 3、4 件存在した。

- (16) 人選手続きを終了した Y3 は、その旨 Y6 に報告して承認を得た後、Y6 の指示で昭和 56 年 7 月 10 日人事部に直接 X1 を選出したことを伝えたが、その際、人選手続きについての説明は行わなかった。

また、同年 7 月中旬頃、会社は、Y11 に対し、X1 が選出された旨連絡した。

- (17) その後、昭和 56 年 7 月 27 日の常務会で、X1 を含めた昭和 56 年度の人事異動について決定し、社長決裁を得て、上記 3 の(1)のとおり、翌 28 日、会社は X1 を含む異動対象者に対し内示を行った。

- (18) 浜松出張所におけるヒートパイプの売上については、上記(10)のとおり計画が立てられていたが、その売上実績は、昭和 56 年度は 5,800 万円(計画では 6,500 万円)であり、同 57 年度は 1,100 万円(計画では 1 億 2,300 万円、但し、

この計画については、上記 3 の(11)の「X1 君に対する転勤命令の件」と題する会社の文書によれば、昭和 57 年度見込みで約 7,200 万円としている。)であった。

- (19) 会社においては、ヒートパイプの営業用パンフレット等は特に作成しておらず、必要があれば、昭和 50 年に作成した「ヒートパイプ技術資料」を抜粋する等して対応していた。

5 本件再配転の経緯

- (1) 東京営業所は、本社の東京営業部に所属し、本件再配転以前には、北関東出張所の 1 名を含む 6 名(営業担当は 4 名)で構成され、焼結品、焼結ベントの販売業務を行っていた。

なお、同営業所の北関東出張所を除く営業担当者は、本件再配転により 5 名となり、その後、昭和 59 年 8 月には 2 名減の 3 名、同 60 年 5 月には新規採用 1 名を含む 4 名となっている。

- (2) 会社は、昭和 57 年 3 月、昭和 57 年度会社方針を発表し、昭和 56 年度売上が目標を下回ったため、上記 4 の(10)の長期計画の見直しを行い、昭和 57 年度売上目標を 69 億円と修正し、また、売上目標 100 億円以上達成年度を 1 年遅らせて昭和 60 年度としたことを表明した。

- (3) さらに、昭和 58 年 3 月、会社は、昭和 58 年度会社方針を発表し、昭和 57 年度売上実績が前年度を下回り、長期計画の売上目標を大きく下回ったため、再び長期計画の見直しを行い、売上目標 100 億円以上の達成年度をさらに 1 年遅らせた昭和 61 年度に、また、目標額も 97 億 5,000 万円と修正し、特機部門の拡大に重点を置くこと及び販売体制を弦化することを明らかにした。

- (4) なお、昭和 57 年度及び同 58 年度会社方針には、昭和 56 年度会社方針では示されていた、ヒートパイプの売上目標については示されておらず、また、ヒートパイプの売上が減少していることについての分析等の記載もない。

- (5) 会社は、販売体制の強化策として、営業部門の取扱い品目の見直しを行い、本社特機部営業課がモーターポンプの販売に専念するため、従来同課で扱っていたヒートパイプを、昭和 58 年 4 月から新たに東京営業所で扱うこととし、特機扱いから焼結ベントと合わせて特品扱いとした。

なお、東京営業所の昭和 58 年度の販売計画は、焼結品 17 億 800 万円、焼結ベント 2,500 万円とされたが、ヒートパイプについては、具体的な売上目標はなかった。また、東京営業所のヒートパイプの販売実績は、昭和 55 年度及び同 56 年度が 20 万円、同 57 年度が 100 万円、同 58 年度が 10 万円、同 59 年度及び同 60 年度は 0 であった。

(6) 昭和 58 年 4 月に行われた営業部監査において、Y13 東京営業部部長(以下「Y13」という。)が東京営業所の増員を要請したところ、会社は、1 名の増員を承認した。

(7) 会社は、昭和 58 年 5 月中旬頃から同年の人事異動の準備をし、7 月から具体的な検討に入った。

これに併せて会社は、上記 3 の X1 との浜松出張所の勤務期間を 2 年間とし、期間経過後は、X1 の現住所から通勤できる事業所に配属する旨の約束に基づく検討も行った。

なお、この人事異動に際して川越工場からは係長職 1 名の増員要請が行われていた。

(8) 川越工場では、昭和 57 年 7 月に大学の動力機械工学科卒の X7 某が、また、昭和 58 年 5 月には大学の機械工学科卒の X8 某が採用され、それぞれ技術部第 2 技術課に配属され、複合材の材料開発及びその製品に関する研究開発の業務に携わっていた。

なお、本件審問当時(昭和 61 年 6 月頃)においては、X7 某は生産技術部設計課に、X8 某は焼結製造部技術員室に所属している。

(9) 昭和 58 年 7 月 20 日頃、Y5 が Y13 と協議し、X1 を東京営業所に配属することを決定した。

東京営業所は、X1 の自宅から鉄道で 1 時間強で通勤できる距離にあった。

(10) 会社は、昭和 58 年の人事異動を同年 8 月 17 日の常勤役員会で決定し、翌 18 日に異動予定者に対して一斉に内示を行い、同月 24 日に同月 25 日付けの異動辞令を手交した。

(11) この人事異動で会社は、浜松出張所における X1 の後任として、上記 4 の(15)の表の⑤の X6(X9)に対し、配置転換を発令した。

同人は、同表のとおり、約 11 カ月ヒートパイプの基礎研究、試作等に従事し、また、焼結品に関しては約 7 年 1 カ月の経験を有しており、本件配転の際にも候補者の 1 人として名前の挙がった者であった。

なお、同人は、X1 の後任として浜松出張所に配置転換となるまで、昭和 54 年 7 月から川越工場生産技術部技術課に勤務していた。

また、川越工場生産技術部技術課における同人の後任は発令されていない。

(12) 会社は、一連の人事異動の実施に先立ち、昭和 58 年 8 月 24 日、組合及び春日井支部とそれぞれ個別に経営協議会を開催し、X1 の本件再配転を含む今回の人事異動について協議したが、両組合からの異議は特段出されなかった。

(13) イ ところで、会社は、昭和 57 年 12 月 16 日に新製品(トランスミッション)

の生産開始に伴い、専用ラインを設け一貫生産部門とし、これを交替勤務とすることを内容とする提案を組合に行い、旧執行部派はこれに反対である旨述べたが、執行部は、これを受け容れ、昭和 58 年 2 月 18 日、二交替勤務の実施についての協定を締結し、同年 3 月から生産が開始された。

ロ 執行部は、昭和 58 年 9 月の定期大会にむけて①春闘等の要求、妥結の決定について、従来臨時大会を開催していたものを代議員(組合員 7 名に 1 名の割合で選出される)会で決定する②執行委員の任期を 1 年から 2 年に延長する旨の組合規約の改訂を提案した。

旧執行部派は、この提案について、反対運動を行い、下記ハの役員選挙の選挙公報で、組合を職場や生活と「縁遠いもの」にする、また、同年 9 月 16 日付けの「こぶし」で「組合民主主義に反する規約改正」等の訴えを行った。

なお、この規約改訂提案は、役員選挙後の同年 9 月に行われた全員投票で 1 票差で否決された。

ハ 組合の役員選挙については、上記 2 の(9)のとおり、旧執行部派は 40%強の得票を得ていたが、これは、同年以降においてもほぼ同様であり、昭和 58 年の役員選挙では旧執行部派からの委員長立候補者が 37.2%(対前年 13 票の増)、同じく書記長立候補者が 40.4%(対前年 24 票の増)の得票を得ていた。

(14) X1 は、上記 3 の(18)のとおり、本件配転について埼玉地労委に救済申立てを行っていたが、昭和 58 年 8 月 28 日、本件再配転は、本件配転を合理化し、加えて同人の組合活動を制限しようとする意図の下になされたもので、今までどおり本件再配転の不当性について争いを続けざるを得ない旨の文書を会社に提出した。そして、同年 9 月 5 日から東京営業所に出勤した。

なお、X1 は、同年 9 月 6 日、本件再配転について、本件配転に追加して救済申立てを行った。

(15) X1 は、東京営業所において、焼結ベント、ヒートパイプの拡張販売を担当することとなっていた。

Y13 は、出社した X1 に対し、すぐに売上に寄与するような仕事でないので気長な気持ちで業務に当たってもらいたい旨述べた。

(16) X1 は、東京営業所で焼結ベントやヒートパイプの従来の得意先への訪問、カタログの発送、新規開拓のための会社訪問、かつて試作品を納入した会社のフォローなどの営業活動を行っている。

なお、会社は、本件再配転により、担当者が焼結品に専念できることとなり、

同営業所の売上が伸び、また、X1 担当の焼結ベントの売上が「毎年着実に 20% 程度上昇」しており、同人を「配置転換した成果は明らか」であるとしている。

(17) X1 は、本件再配転に伴い、組合の組合員に復帰した。

本件再配転当時の組合の組合員は約 200 名強であり、そのうち、本社及び東京営業所に所属する組合員は 16 名で、組合員の 90%強は川越工場に所属していた。また、上記 2 のとおり、労使間で問題となるほとんどが川越工場における問題であり、組合書記局も、川越工場におかれ、執行委員会等は川越工場で開催されていた。そして、組合の執行委員や闘争委員は川越工場の組合員から選出されており、本社及び東京営業所に所属する組合員が立候補・選出されたことはない。

組合の執行委員会等は原則として時間外に行われているが、執行委員会等に参加するため東京営業所から川越工場に赴くためには、鉄道で約 1 時間半要するため、勤務時間内に出発しなければならないこととなり、この場合、時間内組合活動届を会社に提出して承認を得ることとなっている。この時間については、会社と組合の労働協約第二章第 11 条によれば、賃金カットの対象とされている。

また、時間内組合活動については、欠務として取り扱われ、一定の条件下(6 カ月間で労働時間の 15%以上欠務)で一時金の査定に影響することとされている。

なお、東京営業所から職場委員が選出されているが、本社・東京営業所の職場委員は昭和 60 年 9 月 16 日から同 61 年 3 月 7 日までの間に開かれた職場委員会へは 1/2 程度参加している。

第 2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、①X1 を浜松出張所に配転したのは、同人を組合から排除するべく行ったものであり、②X1 を東京営業所に再配転したためは、同人の川越工場への復帰を恐れ、同工場から排除するために行われたものであり、いずれも不当労働行為である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 本件配転について

会社は次のとおり主張する。

本件配転は、浜松出張所に営業担当要員を増員する必要により行ったものであり、また、長期計画によれば、浜松出張所は、会社のヒートパイプの売上の 8 割前後を占めることとなっており、同出張所における拡張販売なしには、長期計画の売上計画の達成は不可能であるところ、同出張所では、ユーザーの満足する性

能。コストのヒートパイプを開発するための営業活動を行う必要があったが、同出張所の営業担当の Y9 所長は焼結品の製造に携わった経験しかなく、同人ではヒートパイプの技術的側面における対応が十分でないため、必要の都度本社から Y10 係長が浜松出張所に出張して対応しており、この方式では、時間・経費のロスも大きく得意先の必要に応じ臨機応変に対応することは困難であったため、同出張所に技術的知識を有する人材を配置してその機能を強化する必要があった。このため、ヒートパイプについて得意先と技術的な対応ができる程度の知識・経験を有することを人選基準の一つとして設定したもので、人選基準は極めて常識的かつ合理的なものであり、X1 の人選は、合理的な基準により候補者を選定し、これらの者について比較・検討した結果、同人を最適任であると判断したものであって、不当労働行為に該当しない。

- (1) 浜松出張所における売上高は、前記第 1 の 4 の(2)及び(3)認定のとおり、昭和 50 年度に 1 億 3 千万円であったが、同 55 年度には 4 億 3 千万円に増加し、会社の売上に占める割合も昭和 50 年度には 4.3%であったものが、同 55 年度には 8.2%を占めるに至っており、さらに、同出張所の特有の業務として外注管理があったため、Y9 所長と女子事務員の 2 名は、公休出勤、長時間残業が常態となっており、また、会社は、前記第 1 の 4 の(10)認定のとおり、長期計画を策定し、浜松出張所についても、昭和 59 年度売上を 10 億 6 千万円に拡大する計画を立て、Y11 は、前記第 1 の 4 の(6)認定のとおり、昭和 55 年 12 月 19 日に行われた営業部監査の際に同出張所の増員を要請していたことが認められる。

これらのことからすれば、会社が長期計画に基づく同出張所の販売体制強化のため、営業担当者 1 名の増員が必要であると判断したことには、理由があるものと認められる。

- (2) そして、会社は、長期計画の達成のための一環として浜松出張所の増員を決定していたところ、Y9 所長には焼結品の製造に携わった経験しかないこともあって、浜松出張所の営業担当要員として、①ヒートパイプについて得意先と技術的な対応ができる程度の知識・経験を有する者②焼結品に関して Y9 所長を補佐して活動ができる程度の知識を有する者との基準のもとに 5 名の候補者を選定し、そのうち、ヒートパイプに関する経験が最も長いことに着目して X1 を選任したものであると主張している。

ところで、会社は、前記第 1 の 4 の(10)認定のとおり、昭和 56 年 1 月、同年度を初年度とし、昭和 59 年度の売上高 100 億円を目標とする長期計画を役員会で承認し、それによれば、ヒートパイプについては、昭和 56 年度には 8,000 万円、昭和 59 年度には 2 億 5,000 万円の売上を目標としていた。

また、浜松出張所については、ヒートパイプの売上を昭和 56 年度には 6,500 万円、昭和 59 年度には 2 億円とすることとしていた。

以上によれば、会社が、浜松出張所への転勤対象者を選定する基準の一つとして、ヒートパイプに関する経験・知識を求めたとしていることそれ自体は不合理であるとは言えない。

- (3) しかしながら、会社の長期計画及び浜松出張所の売上計画にはたしかにヒートパイプの売上目標は存在するが、昭和 56 年 1 月 19 日の役員会で承認されたヒートパイプの昭和 56 年度売上計画が 8,000 万円となっているのに、同年 3 月の会社方針では 6,500 万円と 1,500 万円減少していること、昭和 56 年度会社方針では、ヒートパイプの拡張販売に関する具体的記述の存しないこと、浜松出張所における昭和 57 年度ヒートパイプの売上目標について、昭和 55 年 12 月の当初計画で 1 億 2,300 万円としていたものが、昭和 56 年 8 月には売上見込みを 7,200 万円とし、しかもその売上実績は、前記第 1 の 4 の(18)認定のとおり、昭和 56 年度 5,800 万円であったのに、同 57 年度は 1,100 万円と大幅に減少していること及び前記第 1 の 5 の(4)認定のとおり、昭和 57 年度会社方針ではヒートパイプについての売上目標が掲げられておらず、その理由についての記載もないこと等からすれば、会社が、ヒートパイプの拡張販売にさまで力をいれていたとも認め難い。

また、会社は、浜松出張所増員に際し、Y11 の要請に基づきヒートパイプについて得意先と技術的な対応ができる程度の知識・経験を有することを最重点に、さらに焼結品に関し Y9 所長を補佐できることを基準として人選を行ったと主張するが、焼結品が売上の 9 割前後を占める浜松出張所における売上の実態、本件増員に関する稟議書作成の経緯からみて、ヒートパイプに関する知識・経験を人選の最重点とするものの合理性についてにわかに首肯することができない。さらに会社は、X1 の後任として、上記候補者 5 名のうち X6 を選任したことは、X1 を人選したことの相当性を裏付けるものであると主張しているが、X6 は上記候補者中最もヒートパイプに関する経験が短いのである。

これらのことからみて、本件配転当時、会社が X1 を最適任であるとして人選したことの合理性について疑問なしとはせず、この点に関する会社の主張はそのまま採用することはできない。

- (4) 他方、会社は、前記第 1 の 2 の(1)、(3)及び(4)認定のとおり、Y1 を会社に迎え入れて以降、各種合理化を推進し、その一方で、前記第 1 の 2 の(2)及び(20)認定のとおり、旧執行部を闘争至上主義であるとし、階級的労働運動として排除すべきであるとして、機会あるごとに組合に対する批判、従業員に対する訴

えなどを行った。これに対して、旧執行部は、前記第1の2の(5)認定のとおり、これら会社の一連の合理化案に対してストライキを含む闘争を展開し、裁判所への提訴、埼玉地労委に対する2回にわたる救済申立てを行っていた。

X1を中心とする旧執行部派は、前記第1の2の(7)、(9)及び(11)認定のとおり、昭和53年8月の役員選挙で組合内の主導権を失ったものの、その後も役員選挙で、約40%の得票を得、執行委員1名は当選させており、また、旧執行部派は、昭和54年5月に会社が行ったラップ時間解消を内容とするプレス部門の二交替勤務改定提案についても反対活動を行うなど、活発な活動を繰り広げていた。同年の役員選挙では、X1は、選挙公報で会社提案に反対であることを表明し、執行委員に当選した。

プレス部門の二交替勤務改定問題については、前記第1の2の(12)、(14)及び(15)認定のとおり、同年11月組合と、II勤者の労働時間の延長、ラップ時間の短縮については合意ができたものの、会社の意図したラップ時間の解消については、春日井工場では提案から約3カ月で実現したにもかかわらず、川越工場では、結局、旧執行部派の上記反対活動の影響もあって、実現に約1年半余を要した。

なお、X1は、前記第1の2の(13)認定のとおり、昭和55年の選挙でも書記長に立候補し、落選しているが、この選挙でも同問題について、ラップ時間の解消に反対であることを訴え、落選後は「こぶし」の編集代表となり、ひきつづき「こぶし」にプレス部門の二交替勤務改定問題の解決をあいまいにするな等の職場への訴えを行っていた。

さらに、昭和56年7月に長期計画の達成のため必要であるとして会社が提案した完全二交替勤務問題についても、前記第1の2の(17)認定のとおり、旧執行部派は反対を訴え、X1は、旧執行部派の見解を掲載した「こぶし」の配布を行い、また、同年8月の役員選挙に立候補して会社提案に反対であることを表明し、執行部は会社提案を受け容れる前提であり、働く者の立場に立って職場の意見を集約していないとして執行部批判を行うなどしており、同役員選挙では同問題が焦点の一つとなっており、本件配転後の昭和56年10月、組合は会社提案を受け容れ、協約が締結された。

以上のとおり、旧執行部派は、組合の主導権を失ったが、その後も組合内部で一定の影響力を保って活発な組合活動を展開し、ラップ時間の速やかな解消を妨げ、さらに完全二交替勤務問題についても反対活動を展開していた。このため、会社が、旧執行部派は完全二交替勤務の実現を妨げるものであるとして、旧執行部派に対する敵対意識を一層強くしたであろうことは推認に難くないと

ころであり、また、会社が、「こぶし」の編集代表を務め、役員選挙に毎回立候補するなど旧執行部派の中心となって活動している X1 に着目し、嫌悪していたであろうことは容易に推測しうるところである。

そうすると、上記(3)でみたとおり、X1 を人選したことの合理性に疑問を寄せざるを得ないことからみて、本件配転は、同人のヒートパイプに関する経験が長いことに籍口して、あえて同人を人選して旧執行部の中心的存在である同人を川越工場から排除し、その影響力を削ぐため行われたものと判断せざるを得ない。

2 本件再配転について

会社は次のとおり主張する。

本件再配転は、本件配転時の 2 年後には X1 の自宅から通勤できる事業所に配属するとの約束に基づき、営業活動強化のため人員の増強を求めていた東京営業所に配置転換したものであり、その当時川越工場においては、係長職 1 名以外には人員補充の必要性は存せず、X1 を配属すべき職場は存しなかったのであるから正当な配置転換であり、不当労働行為に該当しない。また、東京営業所勤務による X1 の組合活動上の支障も存しない。

- (1) たしかに、前記第 1 の 3 の(5)及び 5 の(7)認定のとおり、本件再配転が、2 年後に自宅から通勤できる事業所に配属するとの X1 との約束の履行として行われたものであることは認められる。

しかしながら、前記第 1 の 5 の(5)認定のとおり、昭和 58 年以降、ヒートパイプを特品扱いとし、特機部門の拡大に重点を置くとする見直し後の会社の長期計画からすれば、ヒートパイプは重点販売計画製品とは認め難くなっており、東京営業所においては、ヒートパイプの具体的販売目標も存在せず、その売上実績も、昭和 58 年度は 10 万円、同 59 年度及び同 60 年度には 0 となっていること、前記第 1 の 5 の(1)認定のとおり、東京営業所の営業担当の人員が、昭和 58 年には 1 名増員され 5 名、同 59 年には 2 名減の 3 名、同 60 年には新規採用者 1 名を含む 4 名と毎年変動していること、また、前記第 1 の 5 の(15)認定のとおり、Y13 が、X1 に対し、すぐに売上に寄与できるような仕事でないので気長な気持ちで業務に当たってほしい旨述べていることからすれば、会社主張の如く東京営業所に増員の必要があったものとは認め難い。

また、川越工場に係長職 1 名以外の増員の要請がなく、X1 を配属すべき職場がないとの主張も、前記第 1 の 5 の(7)認定のとおり、一応、川越工場からの増員要請は係長職 1 名のみであった事実は認められるものの、そのことから直ちに X1 を配属すべき職場がないということになるものとはいえず、かえって、会

社は、本件再配転当時東京営業所の営業担当者は焼結品の納期管理のため、川越工場に赴くことが多くなり、本来の営業活動に十分力を注ぐことができない実情であったとしていることに徴せば、会社の主張は採用し難い。

- (2) 次に、組合活動に対する支障についてみるに、前記第1の5の(17)の認定のとおり、たしかに川越工場は、東京営業所のある池袋から鉄道で1時間半程度の距離であり、執行委員会に出席するため、時間内組合活動届を会社に提出して承認を受け、就業時間中に離席することは可能であるが、この時間については賃金カットの対象となっており、組合から補填を受けられるとしても、積極的な出席をためらわせる要因たることは否めず、また、時間内組合活動については、欠務として取り扱われ、一定の条件下で一時金の査定に影響することとなっているのであるから、時間内組合活動を行うことに躊躇を覚えるであろうことは推察しうるところである。

さらにX1は、従前より旧執行部派の中心的存在として活動を行ってきたものであり組合員の90%強が在籍し、組合の拠点たる川越工場から離れていることにより、同人が従前の如く積極的な組合活動を行おうとするには困難を伴うであろうことは想像に難くない。

さすれば、本件再配転による組合活動上の支障は存しないとする会社の主張は採用できない。

- (3) ところで、前記第1の5の(13)認定のとおり、旧執行部派は、組合の役員選挙で本件配転後も相変わらず40%前後の得票を得、また、執行部提案の規約改正案について反対活動を行い、同提案は1票差で否決されたことなど活発な活動を行っていたことが認められるなど、組合に対して一定の影響力を保っていたことが窮われるところ、会社が昭和57年12月に提案した新製品の生産開始に伴う交替勤務の導入について反対活動を行っており、上記1判断のとおり、本件配転が、会社が旧執行部派を嫌悪し、その中心となって活動しているX1を川越工場から排除するために行ったものであること並びに上記(1)及び(2)からすれば、本件再配転は、X1の組合活動を嫌悪していた会社が、旧執行部派が従前同様組合に対する影響力を保っていることから、同人を川越工場へ復帰させれば再び旧執行部派の中心として活発な組合活動を行うであろうことを恐れて、川越工場から同人を排除すべきものとして行ったものと認めるのが相当である。

以上のとおりであるので、本件配転及び本件再配転を、X1を川越工場から排除するために行われた不当労働行為であり、労働組合法第7条第1号に該当するとした初審判断は、結論において相当であり、会社の本件再審査申立てには理由がない。

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 62 年 9 月 2 日

中央労働委員会

会長 石 川 吉右衛門 ⑩