

命 令 書

中労委昭和60年（不再）

第47号事件

中労委昭和61年（不再）

第24号事件

再審査申立人 株式会社 京都福田

中労委昭和60年（不再）

第47号事件

中労委昭和61年（不再）

第24号事件

再審査被申立人 京都福田労働組合

主 文

- I 中労委昭和60年（不再）第47号事件に係る初審命令主文第1項を、次のとおり変更する。
1. 株式会社京都福田は、昭和59年9月1日付けA1に対する主任職の解任及びA2に対する主任補佐職の解任を伴う配置転換の措置がいずれもなかったものとして取り扱い、A1を原職に復帰させ、A1については当該異動日から原職復帰に至るまでの間、A2については当該異動日から昭和61年2月25日までの間、同人らが受けるはずであった役職手当相当額及びこれに年率5分を乗じた額の金員をそれぞれ支払わなければならない。
- II 中労委昭和60年（不再）第47号事件及び中労委昭和61年（不再）第24号事件に係る各初審命令主文第2項を、次のとおり変更する。
2. 株式会社京都福田は、下記内容の文書を京都福田労働組合に交付するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に明瞭に墨書して、本社の正面入口付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

京都福田労働組合  
執行委員長 A1 殿

株式会社 京都福田  
代表取締役 B1

当社が行った次の行為は、中央労働委員会において不当労働行為であると認められました。今後このような行為をくり返さないようにいたします。

- (1) 昭和59年9月1日付けで、京都福田労働組合の執行委員長A1に対して企画管理部主任の職を解任したこと、副執行委員長兼書記長A3に対して営業部営業二課主任の職を解任し営業一課へ配置転換したこと、及び執行委員A2に対して経理課主任補佐の職を解任し総務課へ配置転換したこと。

(2) 副執行委員長兼書記長 A 3 がタイヤ修理工場への配置転換命令を拒否したことを理由として、昭和60年3月8日付けで同人を解雇したこと。

Ⅲ その余の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

(1) 中労委昭和60年（不再）第47号事件及び中労委昭和61年（不再）第24号事件再審査申立人株式会社京都福田（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、本社のほかに東京支店、京都工場、城陽工場及び兵庫工場を有し、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造及び販売、山砂利の採取及び販売、建設資材・石油・タイヤ等の販売並びに損害保険の代理店業務を営んでおり、その従業員数は、京労委昭和59年（不）第11号事件申立て時約120名である。

(2) 中労委昭和60年（不再）第47号事件及び中労委昭和61年（不再）第24号事件再審査被申立人京都福田労働組合（以下「組合」という。）は、昭和59年5月22日に会社の従業員をもって結成された労働組合で、全国産業別労働組合連合京滋地方連合会（以下「新産別京滋地連」という。）に加盟している。組合員数は、京労委昭和59年（不）第11号事件申立て時20名である。

2 A 1 主任、A 3 主任及びA 2 主任補佐に対する役職解任又は役職解任を伴う配置転換について

(1) 組合結成から本件人事異動に至るまでの労使事情

イ 昭和59年4月11日、会社は、総務課の課員であったA 4（以下「A 4」又は「A 4 組合員」という。）が同月2日の朝礼において交付された同月1日付け人事異動の辞令を破損したことをとがめて、同人を解雇した。この件について、A 4は、同年5月、京都地方裁判所に地位保全等の仮処分申請を行い、また、同年9月、同裁判所に雇用契約上の地位確認等を求める訴を提起し、いずれも認容された。

ロ 同年5月22日、A 4に対する支援、労使関係の近代化、労働条件の向上等を目的として、組合が結成された。結成大会において、当時企画管理部主任であったA 1（以下「A 1 委員長」、「A 1 主任」又は「A 1」という。）が執行委員長に、当時営業部営業二課主任であったA 3（以下「A 3 書記長」、「A 3 主任」又は「A 3」という。）が副執行委員長兼書記長に、当時経理課主任補佐であったA 2（以下「A 2 執行委員」、「A 2 主任補佐」又は「A 2」という。）及び企画管理部のA 5（以下「A 5 執行委員」又は「A 5 部員」という。）ほか2名が執行委員に選ばれた。

そして、A 4もこの頃組合に加入した。

ハ 同年5月28日、経理課員で組合執行委員であったA 6（以下「A 6 執行委員」又は「A 6 課員」という。）が病気で休暇をとったところ、経理課長のB 2（以下「B 2 経理課長」という。）が、その夜、同人に対して電話で病状を確認した際、同人の組合への加入の有無等について尋ねた。

なお、A 6は同年9月15日会社を退職した。

ニ 同年6月6日、組合は、会社に対し、組合の名称及び執行部役員名を記載した文書

で結成通告を行った。

ホ 翌7日、A1委員長、A3書記長、A2執行委員、A5執行委員らが本社駐車場前付近で「組合ニュース」と題したビラを配布した。ビラ配布後、取締役総務部長B3（以下「B3総務部長」という。）は、A1委員長に対し、会社構内でのビラ配布を止めることや配布する場合は事前に会社に知らせることなどを申し入れた。

ヘ 同年6月9日、営業部における早朝会議の席上、取締役営業部長B4（以下「B4営業部長」という。）が、話の中で、組合活動をしているA1委員長のことに触れ、「A1は組合ボケしとるのや、組合ボケしたような奴は会社にはいらん」、「会社をなめたらえらい目にあうそ、ボーナスできっちり査定してやる」などと発言した。

ト 同年6月18日、B3総務部長は、A1委員長に対し、同人の企画管理部の責任者としての立場と組合の執行委員長としての立場が相容れない旨を述べ、同人を同部に置いておけない、同人が会社を代表して会議等に出席していた近畿砂利協同組合（以下「砂利協」という。）の担当をはずすなどと発言した。

その後、同人は砂利協の担当をはずされ、砂利協の会議には取締役B5（以下「B5取締役」という。）が出席している。

チ 同年6月18日、企画管理部次長としてB6（以下「B6次長」という。）が入社した。

リ 同年6月19日、A1委員長、A3書記長、A2執行委員、A4組合員、A6執行委員が、午前8時過ぎ頃、本社門前の路上でビラを配布していたところ、出社してきたB4営業部長は、その光景を見るやいきなりA4組合員のほおを殴打し、それを止めようとしたA1委員長のネクタイをつかんで押しつけるなどの行為を行い、「おまえら子供ら集めて何さらしとるんじゃ」などと言った。これに対して、その場にいた組合員が警察へ通報し、A1委員長らは、所轄の警察署へ暴行の被害届を出した。

ビラ配布終了後、A1委員長とA3書記長が、B4営業部長の言動についてB3総務部長に抗議していたところ、その場にやって来た同営業部長は、同人らに対し、「おまえらどこの会社に来てやっとるんや、管理職でなかったら何もいわん、おまえら2人は許さん」などと大声でどなりつけた。

ヌ 同年6月23日、組合は、会社に対し、同月19日のB4営業部長の暴力事件の件、B3総務部長らが組合役員に対して配転を示唆したり一時金を差別する旨の発言をした件、労働条件の改善に関する協定締結の件、A4組合員の解雇撤回の件等を交渉事項として7月2日に団体交渉を行うよう申し入れた。

ル 同年6月25日の朝礼で、B3総務部長は、従業員に対し、「A4元社員と会社は裁判所で争っている関係にある、組合活動と職務ははっきり区別すべきである、A1主任にした話の内容が裁判所に知られていることは非常に遺憾である」という趣旨の発言を行った。

ヲ 同年6月30日、会社は、組合に対し、7月14日に団体交渉を行うとの回答を行った。

ワ 同年7月13日、組合は、労働組合の基本的権利に関する協定を承認すること等8項目を内容とする要求書を会社に提出し、その回答期限を同月20日と指定した。

カ 同年7月14日、団体交渉に先だち組合は、会社に対し、組合側交渉員の氏名及び人数を通知した。しかし、会社は、組合が交渉員として委任した南地区労働組合協議会（以下「南地区労」という。）の事務局長C1（以下「C1事務局長」という。）及び

A 4 組合員は部外者であるから兩名を交渉員とすることは認めない、A 4 の解雇問題を交渉事項とすることは適当でないなどと主張し、それに固執したため、結局、同日は、団体交渉を行うまでには至らなかった。

ヨ 翌15日、組合は、会社に対し、6月23日に申し入れた事項と同一の事項について7月21日に団体交渉を行うよう申し入れた。

タ 同年7月20日、会社は、組合に対し、団体交渉については基本的に受け入れる用意があることを表明したが、その一方で、団体交渉においては、①団体交渉への部外者の参加は認めないこと、②事前に文書で申し入れのあった交渉事項以外は交渉事項としないこと及び③団体交渉にふさわしくない言動をしないこととの条件を付し、これらの点について組合で再検討のうえ改めて文書で申し入れられたい旨を通知し、7月21日の団体交渉に応じなかった。

レ 同年7月21日、組合は、会社に対し、6月23日に申し入れた事項と同一の事項について7月26日に団体交渉を行うよう申し入れた。

ソ 同年7月25日、会社は、組合に対し、同月20日と同一の理由で、団体交渉に応じられない旨を通知した。

ツ 同年7月27日、組合は新産別京滋地連に加盟することを決定し、8月24日に加盟が承認された。

ネ 同年8月9日、組合は、会社に対し、再三にわたる団体交渉申し入れに対する会社の回答は団体交渉拒否であり不誠実なものであるとして、会社のいう「部外者」とは具体的に誰を指すのか等3項目の質問状を提出するとともに、同質問状及び7月13日付け要求書に対する回答を8月13日までに行うよう申し入れた。

ナ 同年8月21日、会社は、組合に対し、同月9日付け質問状及び7月13日付け要求書に対する回答を行ったが、その中で、京都福田の社員である組合員以外は部外者であること、団体交渉を拒否したことはないこと及び要求事項については話合いのうえで検討していきたいなどと主張した。

ラ 同年8月21日、組合は、会社に対し、同月25日に団体交渉を行うよう申し入れるとともに、組合側交渉員の氏名及び人数を通知した。この中には、C 1 事務局長及びA 4 組合員も含まれていた。

これに対し、会社は、C 1 事務局長及びA 4 組合員の兩名は部外者であるから交渉員とすることは認めないとして、交渉員の構成を再検討するよう主張し、これに固執したため、8月25日には団体交渉は行われなかった。

ム 同年8月29日、組合は、京都府地方労働委員会（以下「京都地労委」という。）に対して、団体交渉の促進についてあっせんを申請した。

## (2) 本件人事異動

イ 同年9月1日、会社は新規採用を含む13名の定期人事異動（以下「本件人事異動」という。）を行った。この人事異動において、会社は、A 1 に対して企画管理部主任を解任し、A 3 に対して営業部営業二課主任を解任したうえで同部営業一課へ配転し、A 2 に対して総務部経理課主任補佐を解任したうえで同部総務課へ配転した（以下、主任職又は主任補佐職の解任を「役職解任」と、A 1 ら3名の本件異動を「本件役職解任・配転」という。）。

その結果、A 1 及び A 3 は主任の役職手当月額 4 万円を、A 2 は主任補佐の役職手当月額 1 万 5 千円をそれぞれ失うことになった。

また、A 3 の上司であった B 7 営業二課長（以下「B 7 課長」という。）は、A 3 の人事異動について事前に知らされていなかった。

- ロ 会社は、本件人事異動で、企画管理部の A 5 部員を同部の主任補佐に昇任させた。同人は、組合結成当初から執行委員であったが、昭和 59 年 7 月頃組合を脱退した。
- ハ 同年 9 月 13 日、組合は、本件役職解任・配転が明白な不当労働行為であって会社に必ず撤回させるという内容のビラを配布するとともに、会社に対して抗議文を手渡した。
- ニ 同日、京都地労委のあっせんにより、会社と組合は、とりあえず A 4 組合員を交渉員からはずして同月 20 日に団体交渉を行うことで合意した。
- ホ 同年 9 月 14 日、組合は、京都地労委に対し、本件役職解任・配転は不利益取扱い及び支配介入であるとして、不当労働行為救済申立て（京労委昭和 59 年（不）第 11 号事件）を行った。
- ヘ 同年 9 月 20 日、団体交渉が行われた。その席上で、組合は、同月 1 日、A 1 委員長ら 3 名に対する本件役職解任・配転は、組合員であること及び組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いであり、組合に対する支配介入であると主張した。  
これに対し、会社は、本件役職解任・配転は組合員であること若しくは組合活動をしたことを理由とする不利益取扱いではなく、また、組合に対して何らの嫌悪もなく、一切の支配介入はしていないと主張し、結局、それぞれの主張を述べあうにとどまった。
- ト なお、会社が、本件人事異動までに行った降格を伴う配転の事例は、次のとおりである。
  - ① 昭和 55 年 10 月 1 日、兵庫工場の工場長であった B 8 を営業部部長付へ配転した。  
これに伴い、役職手当月額 5 万円は支給されなくなったが、「その他手当」として月額 4 万円及び営業活動費（営業担当者全員に支給される。）として月額 1 万円が支給された。なお、同人は、会社が昭和 54 年 10 月に合併した株式会社兵庫福田の代表取締役であった。
  - ② 昭和 56 年 9 月 1 日、京都工場の工場長であった B 9 をタイヤ販売部部長付へ配転した。  
これに伴い、役職手当月額 5 万円は支給されなくなったが、「その他手当」として月額 3 万円及び営業活動費として 1 万円が支給された。なお、同人は、会社が昭和 54 年 10 月に合併した株式会社大城陽生コンの役員であった。
  - ③ 昭和 57 年 9 月 1 日、京都工場の管理課長であった B 10 を総務部総務課の一般課員へ配転した。  
これに伴い、役職手当月額 4 万円は支給されなくなったが、「その他手当」として月額 2 万円が支給された。また、同人所有の自動車を業務のため使用することから、ガソリン代及び車検代の一部を会社が負担している。なお、同人は、会社が昭和 54 年 10 月に合併した株式会社福田生コンの取締役総務部長であった。

### (3) 本件人事異動後の状況

イ A 1 の状況

- (イ) 昭和60年4月17日、A 1はB 6次長を通じて社長から、仕事は他の者にさせるから就業規則を読むようにと指示された。
- (ロ) 同年4月22日、企画管理部で座席と電話の配置替えがあり、A 1の電話が取りはずされ、同人はB 6次長から今後電話を受けなくてもよいと指示された。
- (ハ) その後も、A 1の仕事としては、就業規則を読むことのみという状態が続いている。

同年9月以降の団体交渉において、組合は何度も「いつまでこんなことばかりさせるのか」と尋ねたが、B 3総務部長は、そのたびに、「お金は払っているんだから」、「A 1さんにしていただく仕事はありません、会社の指示した仕事以外のことはしないでください」、「就業規則を読まないならば何もしないでいいですからじっとしててください」などと答えるのみであった。

ロ A 3 の状況

- (イ) A 3は昭和59年9月以降営業一課に配属になり、生コンの納入現場に立ち合うという仕事（以下「デリバリー」という。）を命じられた。

この仕事は、主として新人社員が担当していた。

なお、同人は、以前生コン販売業務に従事し、得意先との交渉を行っていた経験があるが、営業一課に配属後は、得意先を全く割り当てられなかった。

- (ロ) 営業一課の職務分担は、通常は課長のB 8（以下「B 8課長」という。）が、課員と相談のうえ決めるのであるが、A 3がデリバリーのみを担当し得意先をもたないことについては、同人や他の課員との相談なしに決められた。

生コンの営業経験がなくても得意先が割り当てられることもあり、課員のC 2がその例であった。

- (ハ) 本件人事異動前には、デリバリーの担当は、主に、課員のC 3（以下「C 3課員」という。）と新人社員C 4（以下「C 4課員」という。）であったが、C 3課員は若干の担当する得意先をもっていた。本件人事異動以後、デリバリーの担当はA 3とC 4課員となり、デリバリーが1日に1件しかない場合には、必ずA 3が担当させられた。

人事異動でA 3と入れ替わりに課員のC 5（以下「C 5課員」という。）が営業一課から営業二課に異動したが、C 5課員の得意先はその一部さえA 3には配分されなかった。

- (ニ) 同年11月に、A 3がB 8課長に「いつまでデリバリーをやるのですか」と尋ねたところ、B 8課長は、「1週間ほど待ってくれ」と返事を保留し、後日、「もうしばらくデリバリーをしといてもらえということや」と返事した。

- (ホ) 昭和60年2月15日にC 3課員が退職し、同人の得意先はB 8課長にまで配分されたが、A 3には全く配分されなかった。

- (ヘ) 会社営業部では、毎週土曜日の朝8時20分頃から、営業部全員による早朝会議を行っており、A 3は本件人事異動後も引き続き出席していた。昭和60年1月末の早朝会議の場で、B 4営業部長が、営業事務課主任のB 11に対して、A 3のことを指して「何であんな奴が出てるのや」と大声で言った。

そして、B 8 課長は、B 4 営業部長の指示を受け、2月2日及び9日の早朝会議にA 3を出席させなかった。

(ト) 下記3の(1)のイ及びへ認定のとおり、昭和60年2月19日、会社は、A 3に対し、同月21日から3月31日までタイヤ修理工場（営業二課所管）へ応援に行くよう口頭で、また、同月28日には文書で命令（以下「「応援」命令」という。）した。

しかし、A 3がこれに応じなかったため、会社は、同人を同年3月8日付けで解雇した。

#### ハ A 2の状況

(イ) A 2は、昭和59年9月に総務課へ異動した後、物品管理の仕事に従事した。

(ロ) 昭和60年5月27日、A 2は、総務課の主任であるB 12（以下「B 12主任」という。）

から、仕様済み封筒を再利用するため裏返してのり付けすることと就業規則を読むことを指示され、その後は、昼休み時間中に交替で受付をすること以外、そのような状態が続いた。

なお、特定の者がこれまで使用済み封筒ののり付け作業を命じられたことはなかった。

(ハ) 昭和61年2月25日、A 2は会社を退職した。

#### ニ 団体交渉をめぐる状況

(イ) 組合は、昭和59年10月24日の臨時大会においてA 4組合員を副執行委員長に選出し、12月10日、会社に対して、9月1日の本件役職解任・配転に関する件等を交渉事項として12月14日に団体交渉を行うよう申し入れるとともに、A 4組合員を含めた組合側交渉員の氏名及び人数を通知した。これに対し、会社は、A 4組合員を交渉員とすることは認めないとして団体交渉に応じなかった。

(ロ) 昭和60年1月14日、組合は、会社に対して、就業規則変更の件等を交渉事項として同月16日若しくは同月22日のいずれかの日に団体交渉を行うよう申し入れたが、会社は、A 4組合員を交渉員とすることは認めないとして団体交渉に応じなかった。このため、1月30日、組合は不当労働行為救済申立てを行ったが、その後会社がA 4組合員を交渉員とすることを認めて団体交渉に応じたため、組合は、3月7日に当該救済申立てを取り下げた。

#### ホ 組合あて郵便物の取扱い

会社は、会社気付で組合あてに届いた郵便物を、誤って開封してしまうことのないようにという理由で発信人へ返送することがあった。昭和60年2月頃、総務課のB 12主任は、会社気付で組合のA 1委員長あてに届いた郵便物を同人に手渡す際、今後、会社気付で組合へ届く郵便物は、「京都福田内A 1」というあて名にしてほしい旨申し入れた。

#### (4) 本社主任等の職務権限について

##### イ 本社主任の職務権限について

(イ) 会社の職制に関する就業規則並びに部長、課長、本社主任及び主任補佐に関する職制規程は、別紙1のとおりである。

(ロ) 本社主任の決裁権限は、職務権限規定によると次のとおりとされている。

○ 各部共通

経費の仮出金、精算、用度品の購入（1件5千円まで）

- 総務部総務課主任  
社有車の管理、グラウンドの管理
- 総務部経理課主任  
出金事務（5千円まで）
- 営業部各課主任  
商品の仕入業務、販売業務  
仕入価格、販売価格の決定（総額50万円まで）  
得意先接待（1件1万円まで）

なお、従業員の採用・任免等人事に係る件、経営計画、事業計画、営業計画、予算編成及び欠勤・有給休暇・早退等に関する職務権限は、会社の職務権限規定によると次表のとおりとされている。

	決裁の内容	社長	専務	部長	課長	主任
総務	従業員の採用・任免等人事に係る件	◎	—	—	○	
共通	経営計画、事業計画、営業計画、予算編成	◎	—	○		
	欠勤・有給休暇・早退等				◎	—
	稟議（新規の取引先口座開設を含む。）	A ◎	△ —	◎ —	— —	○ ○

（◎決裁 ○起案 △報告 —経由）

本社主任は、職制規程上は管理職とされているが、就業規則第65条では労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」に該当するとはされていない。

本社主任には、役職手当として月額4万円が支給されている。この額は、工場の課長の役職手当と同額である。

なお、部長、次長の役職手当は月額6万円、課長の役職手当は月額5万円、主任補佐の役職手当は月額1万5千円である。

ロ 本社主任補佐の職務権限について

本社主任補佐の職務及び権限については、職制規程及び職務権限規定のいずれにおいても定められておらず、実際上も決裁にかかわる権限は付与されていない。

本社主任補佐は、就業規則第7条によると、本社においては最も下位の職制とされている。

本社主任補佐は、職制規程上、管理職又は准管理職とはされていない。また、就業規則第65条では労働基準法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」とはされていない。

本社主任補佐には、役職手当として月額1万5千円が支給されており、この額は、職制規程第16条で准管理職とされている事業部（工場）の班長と同額である。

(5) 本件人事異動前のA 1 主任、A 3 主任及びA 2 主任補佐の職務について

イ A 1 主任の職務について

(イ) A 1 主任の略歴

A 1 は、昭和53年11月 1 日に入社し総務部総務課に配属された後、同課主任及び城陽工場管理課長を経て、昭和58年 9 月 1 日から本件人事異動まで企画管理部主任であった。

(ロ) 企画管理部の組織と業務内容

昭和58年 9 月 1 日、会社は、組織強化を図るため、工場設備の整備及び補修等を業務としていた設備管理部を廃止し、新たに経営全般の計画立案、各部で懸案となっている重要事項の処理、設備管理の強化及び合理化の検討などの事務を所管させることを目的として企画管理部を設置した。

企画管理部は、設置当時から昭和59年 6 月に B 6 次長が入社するまでの約10ヶ月間は、A 1 主任と役職のつかない部員 2 名の合計 3 名のみで構成され、部長、次長、課長は置かれておらず、社長が同部の担当役員となっていた。

本件人事異動前（昭和59年 7 月 1 日現在）の会社の組織は、別紙 2 のとおりである。

なお、企画管理部の業務分掌表は作成されていないが、昭和58年 9 月から59年 8 月頃までの間に、企画管理部が具体的に取り組んだ主な業務は次のようなものであり、A 1 主任以下 3 名がこれらを担当していた。

- 骨材採取、建築・土木工事に係る行政機関への許認可の申請手続
- 東京支店開設の準備作業
- 設備台帳の作成
- 社有不動産の地図、測量図等関係図面の整理
- 各種OA機器についての情報収集
- 骨材採取場の跡地利用等の検討

(ハ) A 1 主任の関与した業務

a 部内の総括に関すること

昭和59年 6 月18日に B 6 次長が入社するまでの間、企画管理部は部長、次長、課長が置かれていないという状況であったため、A 1 主任は、日常の業務において必要が生じたときは、B 3 総務部長又は同部担当役員である社長に相談し、指示を受けていた。

毎月開催される管理部門会議で報告するために企画管理部が作成する資料は、B 6 次長の入社前は、A 1 主任が押印した後担当役員である社長が決裁していたが、B 6 次長の入社後は、A 1 主任が押印した後、B 6 次長も押印したうえで社長が決裁するようになった。

企画管理部員の休暇等に関する届出については、B 6 次長が入社するまでは、A 1 主任が押印した後、人事を所管する総務課へ回されていたが、B 6 次長の就任後は、同次長が届出の用紙の所属長欄に押印した後、総務課へ回されている。

また、当該用紙には「有休、代休、特休等は総務印無きものは欠勤扱となる」旨の注意書がある。

なお、企画管理部員の勤務評定はB 3 総務部長が行っており、A 1 主任は関与したことがなかった。

b 合理化に関すること

A 1 主任は、事務分野の合理化を進めるための検討をしていたが、OA 機器等の情報を収集する程度にとどまった。

A 1 主任は、B 3 総務部長とOA 機器の導入について話し合い、パーソナルコンピュータの導入及び研究について提案したが認められなかった。

c 管理部門会議に関すること

管理部門会議の構成員は、各期(1 期は9 月1 日から翌年8 月31 日までである)ごとに常務会(代表取締役以下、役員を中心に構成されている。)で決定され、原則として、常務会の構成員及び本社は主任以上、工場は課長以上の管理職とされている。A 1 主任及びA 3 主任は、第13 期(昭和58 年9 月1 日から59 年8 月31 日まで)において同会議の構成員であり、組合が会社に対し結成通告をした後も出席していた。管理職とされている者以外では、第13 期に企画管理部から一般部員1 名が、第14 期には、昭和59 年9 月1 日現在、同部から主任補佐1 名、総務部から主任補佐1 名の計2 名が構成員とされていた。

管理部門会議は毎月1 回定例的に開催され、開催時間は、昼休み時間をはさみ午前10 時頃から午後4 時頃までの概ね5 時間である。開催日は約1 か月前に設定される。

管理部門会議においては、午前中は、各部や各工場等の単位(以下、各部や各工場等の単位の一般的呼称として「部門」という。)ごとに、それぞれ各期の当初予算に対する売上げ、経費、利益等の達成状況が月ごと及びその累計でとりまとめた資料を基に報告され、それに対する質疑応答が行われる。

なお、この資料は、各人には配布されず、映写されるにとどまっていた。この映写作業に、総務課の一般課員であったA 4 が携わったことがあった。

午後は、各部門が作成した資料に基づく報告とそれに対する質疑応答が行われる。この報告資料には、常務会が示した「事業目的」の項目ごとに、各部門で期首に作成された「基本計画」に従った取組状況が記載されている。「事業目的」は、各部門に共通のものとなっているが、第13 期においては、次のような項目があげられていた。

- 売上目標・利益目標の達成
- 組織の強化、管理職の社員の管理能力強化・全社員の士気の発揚
- 安全衛生管理体制の定着化、無事故・無災害運動の推進
- 将来を先取りし創意・工夫、企画力の発揮
- 骨材採取場の跡地整備と再利用

なお、午後の報告資料の作成には、一般課員も関与していた。

管理部門会議では、各部門ごとの発表者から、人員増の要望、社員の研修等に関する事柄が発表されたり、労務員の執行状況に関する意見が出されたりすることはあるが、採用、解雇、異動、昇進が議題になったことはなく、予算の決定やその修正が行われたこともない。そして、同会議では、議決を要する案が示され

たり、何らかの決定が行われたりすることもなく、質疑応答に基づいて、業務への取組方法の是正等が確認されるにとどまっている。こうして確認された事項で必要なものについては、稟議又は常務会への報告がなされる。

なお、社内会議規則第1条により、管理部門会議は、社内会議の一つとされており、同規則第6条は、社内会議が「検討機関」であって、「決裁権限」はない旨規定している。

社内会議規則第9条は会議の内容を各事業部関係者に正しく伝達しなければならない旨規定しており、これに基づき、管理部門会議出席者は、その所属する部、課員に、同会議の内容に関して所要の事項を周知させることになる。営業部においては、同会議で発表された得意先からの債権の回収状況について担当者に知らされていた。

d 砂利協に関すること

砂利協は、城陽市及びその周辺の山砂利採取業者で組織された協同組合で、骨材の共同販売及び共同採取等に関する事業を行っている。

A1主任は、昭和58年9月に企画管理部主任となった直後から、砂利協の理事をしていた会社の営業部担当役員であるB5取締役役に代わって、砂利協の会議等へ出席するほか砂利協に関する事務を行っていた。

A1主任は、砂利協において、骨材の共同販売事業を検討する共販準備委員の一人に選ばれ、副委員長になった。

A1主任は、「砂利組合ノート」を作成し、必要の都度、砂利協の動きを常務会へ報告していた。

砂利協の会議における議案等に対して、賛否の意思表示を要する場合、A1主任は、事前に常務会での決定を得たうえで、会社としての意思表示を行っていた。

そのため、ややもすると迅速な意思決定ができず、砂利協から要望された時期に遅れることがあったので、A1主任は、日常的に対応していく必要のある案件について、会社の意思決定を早める目的で、常務会に代わる新たな社内機関の設置について提案したことがあった。

砂利協の諸会議のうち総会だけは、B5取締役が代表取締役の代理人として出席し、A1主任は出席したことがなかった。

砂利協は、使用者側の立場で労働組合と交渉を行ったことはなかった。

ロ A3主任の職務について

(イ) A3主任の略歴

A3は、昭和54年1月9日に入社し、営業部に配属された。

A3は、昭和57年4月に営業二課の主任になるまでに、生コン販売を担当したことがあったが、同人が担当していたときには、竹中工務店や京阪コンクリート工業など建設業界の大手や中堅の会社と初めて生コンの納入契約を成立させたほか、中小会社を含め多数の会社との契約に携った。

また、営業二課主任となった後も、石油や保険の取扱いに関連する営業活動によって、生コンや建材の販売に実績をあげた。

主任に昇格したのは、年令や勤続年数で見ると、営業部内ではやや早い方であっ

た。

(ロ) 営業二課の組織と業務内容

営業二課は、営業部に属し、昭和59年4月1日以降8月31日まではB7課長を筆頭に、A3主任、営業部部長付B9（以下「B9部長付」という。）ほか4名の一般課員（うち1名は、タイヤ修理工場常勤のC6（以下「C6課員」という。）で構成されていた。

営業二課の担当業務は、会社の取扱い商品のうちの生コン（営業一課担当）を除く全ての商品（建築資材、石油、損害保険、タイヤ、スポーツ用品、骨材）の販売と土木工事請負である。このうち、A3が主に担当していたのは石油業務及び保険業務であった。

石油業務には、石油元売業者である出光興産からの仕入と顧客への販売という二面があり、営業二課は出光興産と顧客との一切の交渉窓口となる。会社は独自の給油所、貯蔵所を有しておらず、顧客から注文をとれば、会社から出光興産に注文して同社の配送センターから顧客に届けてもらうという形態の販売活動であった。

保険業務は、いわゆる損害保険の代理店業務であり、営業二課は顧客との保険契約の締結、保険料の受領、領収書の発行、事故が発生した場合のアドバイス、手続の援助等顧客との交渉窓口及び元請保険会社（千代田火災）への送金、請求、連絡等の交渉窓口となっていた。

(ハ) A3主任の関与した業務

a 石油に関すること

○ 燃料油注文ルートの変更の連絡

出光興産からの依頼により、同社への注文ルートが変わることを社内各部署に連絡した。

○ 給油所買収についての意見具申

サワラビ石油所有の竹田給油所の買収に関して、A3主任はB4営業部長に、出光興産が行った収支予測、立地条件等の調査状況を報告したうえ、買収の是非について意見を具申したことがあった。

○ 決算書の提出

出光興産から会社の決算書提出の依頼があり、A3主任はB3総務部長の決裁を得て決算書を出光興産に提出した。

○ 燃料油販売のための空ドラム缶購入等

A3主任は、B4営業部長あて稟議し、決裁を得て、小口購入者のために空ドラム缶を10本（総額2万9千円）購入した。

なお、空ドラム缶貸与契約の書式案をA3主任が作成し、総務課に検討を依頼したことがあった。

○ 出光興産のセールスマン研修の受講

A3主任は、申込時と参加時共々社長の決裁を得て、1週間の講習を受講した。

b 保険に関すること

○ 保険料の立替え

A 3 主任は、大口得意先のために、B 4 営業部長あて稟議し、決裁を得て、26 万円弱の保険金を手形と引き換えに立て替えた。

○ 保険拡販キャンペーンの企画、実施

目標額については、元請保険会社から指示があり、全社的な取組については常務会で検討のうえ決定された。それに基づき、A 3 主任は、各部署へ依頼、商品の説明、各事業部の契約締結の援助等を行った。

○ 交通事故示談の援助

自動車保険の契約者が交通事故を起こしたとき、示談手続の手助けとして、警察から交通事故証明書を取り寄せたり、自動車を修理した業者から見積りを取り寄せたりしていた。

○ 保険の勧誘と保険料の領収

A 3 主任は、損害保険の募集に関する業務を行い、保険料の受領に伴い領収書に記名押印していた。

c 土木工事請負に関すること

○ 宇治田原造成工事への関与

公共工事である当該工事を A 3 主任が会社の窓口として担当し、見積り、下請業者の選定を行った。下請価格の決定には、B 4 営業部長、B 8 課長が関与し、A 3 主任は事後的に事務処理を行ったのみである。

工事完成後、同営業部長あて稟議し、決裁を得て、関係者の懇親会を行った。

○ 労災保険加入手続の依頼

A 3 主任は、工事を受注した場合、総務課あて労災保険加入の手続を依頼していた。

○ パーティ券の購入

A 3 主任は、得意先の建設会社役員の依頼により、B 4 営業部長あて稟議し、決裁を得て、4 万円のパーティ券を購入したことがあった。

○ 新聞への広告掲載

A 3 主任は、得意先の建設会社の依頼により、B 4 営業部長あて稟議し、決裁を得て、新聞に協賛広告を掲載したことがあった。

d 売上予算の作成に関すること

売上予算は、各営業担当者が契約予想をたて、それを課、部で集計して作成されていた。A 3 主任は、保険、石油の営業担当者として予算作成に関与した。

e 管理部門会議に関すること

管理部門会議に関することについては、上記イの(ハ)のc 認定のとおり、A 1 の関与した業務のうち管理部門会議に関することと同一である。

f 人事に関すること

A 3 主任は、課員の昇格の意見具申を含め人事に関する業務は全く行ったことがなかった。

ハ A 2 主任補佐の職務について

(イ) A 2 主任補佐の略歴

A 2 は、昭和54年3月5日に入社し、総務課経理課に配属され、昭和57年9月1

日から本件人事異動まで同課主任補佐であった。

なお、A 2 は、昭和56年の法人設立10周年記念式典において模範社員賞を受賞した。同賞の受賞者は3名で、本社ではA 2 だけであった。

(ロ) 経理課の組織と業務内容

経理課は総務部に属し、昭和59年4月1日以降8月31日までは、B 2 経理課長を筆頭にA 2 主任補佐ほか4名の一般課員で構成されていた。

(ハ) A 2 主任補佐の関与した業務

a 賃金台帳に関する事

経理課員は、総務課が作成した賞与又は定期昇給の査定額の一覧表に従い、当該査定額を賃金台帳へ記入する作業をそれぞれ分担して行っていた。この作業は、新入社員も分担しており、A 2 主任補佐自身、入社当時から行っていた。

昭和59年8月頃には、A 2 主任補佐以外の課員が当該査定額の賃金台帳への記載を分担し、A 2 主任補佐はA 6 課員らとともに、全体のまとめを行っていた。

経理課員のほか、総務課員が必要に応じて賃金台帳をみるがあった。

b 金庫室の管理に関する事

本社3階にある金庫室には、経理課及び総務課の金庫や書類が保管されており、関係者以外は原則として立入禁止とされ、領収書等については無断持出禁止となっていた。

経理課以外の課の者が経理課の書類を必要とする場合には、一般課員であっても、経理課の了解を得たうえで金庫室へ立ち入り、持ち出すことができた。総務課の課員が総務課の書類を見るため金庫室へ立ち入る場合には、経理課に声をかけることはなかった。

A 2 主任補佐は、金庫室を開けるダイヤル番号を知っていた。このダイヤル番号を知っている者は、同人のほかB 3 総務部長とB 2 経理課長だけであった。

金庫室は、午前8時半頃から午後5時頃まで鍵が開けられたままになっていた。また、昼休み時間中の管理は総務課の男子課員及び経理課の課員が当番で行っていた。

c 債権打合せ会議に関する事

債権打合せ会議は、原則として毎週金曜日に開催され、経理課、業務課、営業一課及び営業二課の各課から1名ないし2名が出席し、売掛金で未収金となったものの処理及び不渡手形の報告と対策について検討する会議である。経理課からは、B 2 経理課長及びA 2 主任補佐が出席していた。

同会議は、本社2階の営業部のある一画を簡単に間仕切りした場所で開催されていた。

同会議では、売掛金のうちで未収金となったもの1件ごとに、経理課の一般課員が作成した報告書に基づいてその処理が検討される。

第1回目の債権打合せ会議は、組合が会社に結成通告を行った後の昭和59年6月29日に開催された。

d 信用調査に関する事

A 2 主任補佐は、B 2 経理課長の指示を受け、取引のある金融機関に関係業者

の経営状況等について電話で照会する事務を行っていた。照会する事項は、従業員数、資本金、開業年月日、銀行の取引預金の種類、年商、月商、事故の有無、信用度及び業者の取引先等であった。

信用調査のための興信所を利用することもあったが、それにかかわったのはB2経理課長と業務課のB13主任であり、A2主任補佐は関与していなかった。

なお、興信所から提出された調査報告書は、営業部において回覧されていた。

e 決算に関すること

決算の事務は、A2主任補佐以下の課員により、それぞれ買掛金その他の科目ごとに担当を決めて処理されていた。

f 資金繰りに関すること

A2主任補佐は、毎月の総収入と総支出を月初に算出して、過不足の計算をする事務を昭和59年4月頃から担当していた。

どの金融機関からどれだけ借り入れるかの判断や融資を受けるに当たっての金融機関との交渉は、B2経理課長が担当し、A2主任補佐は関与していなかった。

g その他

A2主任補佐は、以上の事務のほかに、次のような業務を担当していた。

- 経理課関係の社内連絡文書及び稟議書の保管
- 不渡手形が発生した場合の営業部及び総務課等への連絡
- 京都工場、城陽工場等における小口現金の検査

また、A2主任補佐は、経理事務の一環として、事務処理上の必要から経理課に回ってきた社内連絡文書及び稟議書等について、B2経理課長とともに目をとおす立場にあったが、昭和59年4月以降は、A6課員も当該事務を担当するようになった。これらの文書は、必要に応じて他の課員にも回覧又は口頭により内容が伝達されていた。

### 3 A3に対する解雇について

#### (1) タイヤ修理工場への応援命令及びその拒否を理由とする解雇についての経緯

イ 昭和60年2月19日に、B8課長がA3を呼んで、B7課長及び営業一課課長B14(以下「B14課長」という。)の同席のもとに、A3に対し21日からタイヤ修理工場に応援に行くようにと命じた。A3は、「誰が決めたんですか」、「課が変わるのに営業部内で決められるはずがないし、辞令が必要なはずでしょう」、「辞令は出てるんでしょうか」と尋ねたところ、B8課長は、「営業で決めた、辞令は出せない、口頭だ」などと答えた。ついには、B8課長は「俺はタイヤへ行けと言うたぞ、お前と議論する気はない」と言って席を立った。

ロ 翌20日の始業前に、A1委員長は、前日のA3に対する命令の具体的内容や決定者などを問う申入書を、総務課のB12主任に渡そうとした。B12主任は、「何で私が受け取らなあかんのですか、言われた人が言った人に渡したらいいでしょう」と言い、受け取りを拒否した。このため、本社2階でB4営業部長に渡そうとすると、同営業部長は、「何でおまえが持って来るのや」と言って受け取らなかった。申入書は最終的にB8課長が受け取った。

ハ 同年2月21日、B8課長は、前日組合から受け取った申入書を、A1委員長の不在

時に同人の机の上に置いていった。

同日、A3書記長がB8課長に前日付けの組合申入書に対する返事を聞くと、B8課長は、「あれは社長あてになっていたからA1君とこへ返しといた、俺は正当性があるとかないとか議論する気はない」と答え、更に同人が「総務はこれを知っているのでしょうか」と聞くと、「報告はしてある」と答えた。

組合は、やむを得ず、2月24日に内容証明郵便によって2月20日付け申入書と同趣旨の申入れを会社に対して行った。

なお、2月21日からA3に対するデリバリーの指示はなくなり、同人はただ机に向かって座っているだけという状態になった。

ニ 同年2月23日、B8課長は、自分の席に座ったまま、A3の方に顔を向けて「タイヤへ行けや」とだけ言い、また、B14課長は3月1日に、同人の席の後ろをたまたま通りすぎりに、「何や行かへんのか」と言った。いずれの場合も、A3に対する説得らしいことは全くなされなかった。

ホ 同年2月26日、A3が出社すると、机の上の電話が取り外されていた。

へ 同月28日、会社は、改めて社長名で、A3に対し、昭和60年3月1日から3月31日までの間、タイヤ修理工場へ配転を命ずる旨の文書を交付した。

ト 同年3月1日、組合は、A3の「応援」命令を拒否する旨を初めて会社に通知した。その際、A1委員長及びA3書記長は、B12主任に対して、何度も「4月1日以降はどうなるのか」と尋ねたのに対し、同主任は、「命令書では3月31日までとなっています、4月1日以降のことは何とも言えません」と答えるのみであった。

チ 同年3月2日午後4時過ぎに、B3総務部長及びB8課長は、A3を応接室に呼んで話をした。B3総務部長は、「会社の中の一員であるということを優先しなければいけない」とか、「無条件に従うことから始まらなければいけない」などと発言し、「応援」命令に従うよう指示したが、特にその理由については説明しなかった。

リ 同年3月5日、団体交渉が開催された。冒頭組合は、A3の配転の件について議題にしてほしい旨申し入れた。しかし、会社は、「今日の議題として予定されていないので、A3の件は議論できない」と主張してこれを拒否した。

また、団体交渉の終了直前、A1委員長は、再度、A3の配転の件について話し合っただけでほしい旨要望したが、B3総務部長は、「またにして下さい、人事の問題についてとやかく言われる筋合いはない」と述べて、拒否の姿勢を貫いた。

ヌ 同年3月6日、賞罰審査委員会が開かれ、A3に対して事実確認とタイヤ修理工場へ行くかどうかの意思の確認が行われた。その席上、同人は「質問していいですか」と聞いたが、同委員会の委員長であるB5取締役から「質問はダメだ」と拒否された。

同委員会では、解雇以外の処分は具体的に検討されず、結論としてA3は懲戒解雇に値するとの決定がなされた。その後、常務会に同委員会の結論が報告されたが、常務会は通常解雇とすることを決定した。

ル 同年3月8日、A3は、B3総務部長から解雇通知書を示され、賃金と解雇予告手当の受領を求められたが、理由がないとして受領を拒否した。会社は、金員を法務局に供託し、同人に対して内容証明郵便で解雇を通知した。

A3は、翌日から連日、始業時前に出社して就労させることを要求した。

ヲ 「応援」命令の前後での営業一課及び営業二課の構成人員の変化は、次表のとおりである。

	2月14日		2月19日	3月8日	4月1日
営業一課	B14	課長	→		
	B8	課長	→		
	C7	主任補佐	→		
	C8	主任補佐	→		
	C2		→		
	C3		2月15日退職		
	A3		→ 3月8日解雇		
	C4		→		
営業二課	B7	課長	→		
	C5	主任補佐	→		
	B9	部長付	→		
	C9		2月15日退職		
	C10		→		
	C11		→		
	C6 (タイヤ修理工場常勤)		→		
			C12		
			C13 (嘱託)		

(注) C6課員は、昭和59年6月12日から60年2月15日まで腰痛のため休職した。

ワ 同年4月10日、A3は、京都地方裁判所へ地位保全等の仮処分申請を行い、同年8月22日、賃金の部分について認容された。

カ 同年7月10日、組合は、A3の解雇について、京都地労委へ不当労働行為救済申立て(京労委昭和60年(不)第6号事件)を行った。

(2) タイヤ修理工場について

イ タイヤ販売の形態

会社のタイヤ販売は、本社営業二課扱い(以下「外販」という。)とタイヤ修理工場扱い(以下「工場販売」という。)の2本建てで行われている。工場販売は、工場の前の道路を通るダンプ業者を主たる顧客としてタイヤを販売し、又は、その取替修理などの作業を行うものであり、代金の支払については、売上傳票に基づき本社業務課が請求書を作成、発行し、客が工場に代金を持参するのが通常の形態である。もっとも、一部については顧客の方へ集金に出向くことがある。

外販においては、本社営業二課が営業活動によって受注し、納品、修理等はブリヂストン京滋販売に代行させ、本社業務課の作成、発行する請求書に基づいて、営業二課が集金するというのが通常の形態である。

ロ タイヤ販売の沿革、機構等

タイヤ修理工場は、昭和54年以前は、社長の個人事業として主に会社で使うタイヤの修理を行い、一部は社外向けのタイヤの販売、修理等を行っていた。その後、会社

業務に移行した。

昭和56年9月1日に、本社にタイヤ販売部が設置されたが、その時点ではタイヤ修理工場は骨材事業部城陽工場に所属していた。

昭和57年4月に営業二課が設置され、この時にタイヤ修理工場が営業二課の所属になった。

昭和60年9月に、タイヤ、保険、石油商品を所管する営業三課が営業二課から分離して設置され、タイヤ修理工場もその所属となった。

#### ハ ブリヂストンタイヤとのタイヤショップ契約

昭和56年3月に、会社はブリヂストンタイヤ株式会社（以下「BS」という。）とタイヤショップ契約を締結し、BSの特約代理店となった。

タイヤショップ契約には、タイヤ修理工場が当該契約の締結又は維持のために必要不可欠な前提であるとする条項はない。

#### ニ タイヤ修理工場の位置

タイヤ修理工場は、本社から南々東に直線距離で約17キロメートル離れた城陽市奈島に、城陽工場と近接して立地している。

付近一帯には、近畿でも有数の大規模な山砂利採取地がある。

タイヤ修理工場の前には国道307号線が通っており、バスの停留所もあるが、鉄道の便は最寄りの国鉄奈良線の山城青谷駅まで直線距離で約3.3キロメートルある。

タイヤ修理工場への通勤のため、一般公共交通機関を利用すると、乗り換えのための待時間を除いても本社からは約1時間、京都市西京区にあるA3書記長の自宅からは約1時間50分を要する。

#### ホ タイヤ修理工場における業務

タイヤ修理工場においては、顧客の注文により、タイヤを販売する。通常は工場内で販売したタイヤの取付作業を行うが、まれに出張サービスとして顧客の方へ出向き、取付け、修理等の作業を行うこともある。

タイヤ修理工場の得意先である顧客は約100軒であり、昭和59年9月から60年6月までの10カ月間の平均取扱い件数は、通称「自社売り」すなわち京都工場、城陽工場に対するものを含めて、1日に約2.7件である。

また、出張サービスについては、同じ期間内において月平均約1.5件である。

なお、タイヤ修理工場外でタイヤの販売活動や中古ホイールの仕入れなどの営業活動をすることもあるが、それは来客の予定がないときや、雨天で客がほとんど期待できないときに限られていた。

#### ヘ タイヤ修理工場の営業成績

工場でのタイヤ売上額は、昭和58年9月から60年6月までの平均で月額約275万円であり、これは本社外販の約3分の1である。その中には、自社売り分も含まれている。

工場販売においては、売上額の約2割が粗利益で、そこから人件費、維持管理費、水道光熱費等の諸経費を控除したものが純利益となる。

昭和57、58年頃、B4営業部長が、営業二課の会議において、「人件費も出ていない、閉鎖することも含めて抜本的に検討するように」との趣旨の発言をしたことがあ

る。また、営業部内の会議でも、廃止せよとの意見が出されたことがあった。

昭和60年6月頃、C6課員がタイヤ修理工場のクーラーの取替えを本社に要望した際、B4営業部長が、「もうかっていないところにクーラーなんか入れる必要はない、もうかっていたら入れてやる、数字を出せ」と言ったことがある。タイヤ修理工場のクーラーは修理して使われている。

タイヤ修理工場の建物は、雨漏りがし、B9部長付が応援に行っているときにも大雨で工場の床が水浸しになったことがあった。C6課員が何度も修繕を要望したが、その補修はされていない。

#### ト タイヤ修理工場の勤務者

昭和56年以降のタイヤ修理工場の勤務者の氏名、勤務時間、勤務態様等は別紙3のとおりである。

昭和60年5月1日に、会社の相談役の長男であるC14が入社し、タイヤ修理工場に配属となった。同人は、大阪府下にある大学の昼間部に在籍したまま入社しており、会社ではそれまで大学の昼間部に在籍のまま勤務している者はなかった。

同人は非常に遅刻、欠勤が多く、欠勤が1週間以上に及ぶこともあったが、会社は同人に対する処分は何ら行っていない。

## 第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、A1に対する昭和59年9月1日付け役職解任、A3及びA2に対する昭和59年9月1日付け役職解任を伴う配転並びにA3に対する昭和60年3月8日付け解雇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ているので、以下判断する。

### 1 昭和59年9月1日付けA1主任に対する役職解任並びにA3主任及びA2主任補佐に対する役職解任を伴う配転について

#### (1) A1主任に対する役職解任について

会社は、企画管理部主任の役職にあるA1の地位と職務内容は以下に述べるとおり組合員又は組合委員長たる立場と両立し得ないものである。会社の意思決定の自主性を保ち政策決定上の秘密を守るという業務上の必要に基づいて同人を主任職から解任したものであると主張する。

すなわち、①会社における本社主任の実際の職務権限は各種規則、規程上の権限よりも幅広く与えられているのであり、これをA1についてみると、同人は、経営方針、業務全般の合理化及び組織機構に関する調査・研究・立案並びに社長及び常務会からの特命事項等を所管する企画管理部において主任の職にあり、部長も課長も置かれていない同部の実質的な責任者として部内の指揮監督を行っていた、②A1は、労働組合との集団交渉をも予定する砂利協の会議に社長の代行として出席していた、及び③A1は、会社の戦略会議と位置付けられている管理部門会議の構成員であり、同会議では、人員配置、適材適所の問題、社員教育等人事に関することも取り扱われ、また、財政、生産販売計画等も討議されるため、これらのことをつうじて会社経営全般に関する機密を知り得る立場にあった。

よって判断するに、会社がその主張の根拠として掲げる理由の①については、前記第1の2の(5)のイの(ロ)及び(ハ)認定のとおり、たしかに、A1主任の所属する企画管理部

は同人のほかB 6次長及び課員2名で構成されているが、部長、課長は配置されておらず、しかもB 6次長は就任後日が浅いことなどから、A 1が同部の業務運営について一定の役割を担っていたであろうことは推認に難くない。しかしながら、前記第1の2の(4)のイの(イ)に認定の別紙1のとおり、会社の職制規程第4条では、組織単位の長に欠員を生じ適格者がいないときは直近上長がこれを兼務することとなっており、しかも、職制規程第24条においては、部長、課長がその権限を委任できるのは、出張を命ずること、社長印の押印を申請すること等ごく限られた事項とされている。また、職制規程第22条に定められた本社主任の職務は、課内職務を指導監督すること、課員の人事について課長に意見を具申すること及び課員の指導教育をすることに過ぎず、更に、前記第1の2の(4)のイの(ロ)認定のとおり、その決裁権限も1件5千円までの経費の仮出金等極めて軽微なものに限定されている。

また、実際にA 1主任が行った職務についてみると、前記第1の2の(5)のイの(ロ)及び(ハ)認定のとおり、日常の業務において必要が生じたときはB 3総務部長又は社長に相談してその指示を受けていたものであり、また、部員の勤務評定には関与しておらず、合理化に関することについてはOA機器等の情報を収集する程度のことであって、同人が会社の各種規程で定められた本社主任の権限の範囲を超えてそれを行っていたとは認められない。

次に、会社の掲げる理由の②についてみるに、前記第1の2の(5)のイの(ハ)のd認定のとおり、たしかに、砂利協は事業組合であり、経営者の立場から組織された団体ではあるが、労働組合に対応する使用者団体として活動を行った事実は認められず、そもそも砂利協の会議に出席することが企画管理部の主任の固有の職務であるか否かも必ずしも明確ではない。しかも、前記第1の2の(1)のト認定のとおり、本件人事異動の時点ではA 1はすでに砂利協を担当していなかったのである。したがって、砂利協の会議への出席を本件役職解任の理由とすることは失当といわざるを得ない。

更に、会社の掲げる理由の③についてみるに、前記第1の2の(5)のイの(ハ)のc認定のとおり、管理部門会議は、検討機関であって決裁権限はなく、当初予算に対する売上げ、経費、利益等の達成状況が報告されて質疑応答が行われる等、主として事業目的達成のための諸施策が討議されるものである。一方、人事に関することとしては人員配置、適材適所の問題、社員教育等についてであって、採用、解雇、異動、昇進が議題とされたことはなく、しかも、管理部門会議の出席者は、その所属する部、課員に対し、会議の内容に関して所要の事項を周知させることになっているのである。これらのことからみて、A 1主任が管理部門会議の構成員であることが組合員としての誠意と責任に直接抵触するとまではいい難い。

以上のとおりであるので、企画管理部主任であるA 1の地位と職務内容は組合員又は組合委員長たる立場と両立し得ないものであるとの会社の主張は採用できない。

(2) A 3主任に対する役職解任を伴う配転について

会社は、営業部営業二課主任の役職にあるA 3の地位と職務内容は以下に述べるとおり組合員又は組合書記長たる立場と両立し得ないものであるので、会社の意思決定の自主性を保ち政策決定上の秘密を守るという業務上の必要に基づいて同人を主任職から解任したものであると主張する。

すなわち、①会社における本社主任の実際の職務権限は各種規則、規程上の権限よりも幅広く与えられているのであり、A3は営業部営業二課の主任として部内の人事や予算にかかわっていた、②A3は、石油及び保険に関する営業の業務においては自らの判断で業務を行っていたので、これらのことをつうじて会社の秘密に触れる立場にあった、及び③A3は、会社の経営戦略会議である管理部門会議の構成員であり、同会議で討議される財政、生産販売計画及び人員配置の調整などの会社経営全般に関する秘密を知り得る立場にあった。

よって判断するに、会社がその主張の根拠として掲げる理由の①及び②については、前記第1の2の(4)のイの(イ)に認定の別紙1のとおり、職制規程第22条に定められた本社主任の人事に関する職務は、課員の人事について課長に意見具申するに過ぎず、また、前記第1の2の(4)のイの(ロ)認定のとおり、本件主任の決裁権限も軽微なものに限定されている。

また、A3が営業二課の主任として実際に関与していた業務についてみるに、前記第1の2の(5)のロの(ハ)のf認定のとおり、A3は、課員の昇格の意見具申を含め人事に関する業務は全く行ったことがなく、また、前記第1の2の(5)のロの(ハ)のd認定のとおり、部の予算については、石油及び保険の担当者として契約予想をたてて予算を作成する程度のものであり、前記第1の2の(5)のロの(ハ)のa及びb認定のとおり、石油及び保険に関する業務の内容は通常の営業担当者であれば誰もが行うようなものである。

したがって、A3主任が会社の秘密に触れる立場にあったとは認められない。

次に、会社がその主張の根拠として掲げる理由の③についてみるに、管理部門会議は主として事業目的達成のための諸施策が討議される会議であって、同会議で討議される内容が主として経営全般に関する機密の事項であるとは認められないものであることは、上記(1)のA1主任について会社が指摘する③の点に関する部分で判断したとおりである。

以上のとおりであるので、営業二課の主任であるA3の地位と職務内容が組合員又は組合役員たる立場と両立し得ないとの会社の主張は採用できない。

### (3) A2主任補佐に対する役職解任を伴う配転について

会社は、経理課の主任補佐であるA2が会社の経理全般にかかわる業務に従事しており、そのことをつうじて労働条件に関する機密に関与している立場にあるので、その地位と職務内容は組合役員たる立場と両立し得ないため同人を主任補佐職から解任したものであると主張する。

すなわち、A2は、会社の機密文書及び経理関係書類の入っている大金庫のダイヤル番号を知っていたこと、債権打合せ会議に出席していたこと、得意先の信用調査を行っていたこと、決算書の作成にかかわっていたこと、資金計画の立案を行っていたこと等をその理由として挙げている。

よって判断するに、前記第1の2の(4)のロ認定のとおり、会社の就業規則によれば、主任補佐は最も下位の職制とされており、また、社内規程上、決裁権限は認められていない。

また、会社がその主張の根拠として挙げる点についてみるに、前記第1の2の(5)のハの(ハ)のb認定のとおり、大金庫のダイヤル番号を知っていることは、金庫管理への部分的な関与にすぎず、総務課、経理課以外の社員であっても、必要のある場合には組合員、

非組合員を問わず、了解を得て金庫内の書類を見ることができるものである。また、前記第1の2の(5)のハの(ハ)のcないしe及びg認定のとおり、A2主任補佐が行っていたとされる債権打合せ会議への出席、信用調査に関すること、決算書の作成等については、一般の課員も現に関与しているか、あるいは関与しても差し支えない程度のことからである。更に、資金計画の立案に関しては、前記第1の2の(5)のハの(ハ)のf認定のとおり、A2は毎月の総収入と総支出を算出して過不足を計算していたに過ぎず、借入金の額の判断や金融機関との交渉はB2経理課長が担当していたものである。

以上のとおりであるので、経理課の主任補佐であるA2の地位と職務内容が組合役員たる立場と両立し得ないとの会社の主張は採用できない。

#### (4) 不当労働行為の成否について

会社が、A1、A3及びA2の地位と職務内容が組合員又は組合役員たる立場と両立し得ないとしてそれぞれ指摘する点については、いずれも失当であって採用できないことは上記1の(1)ないし(3)において判断したとおりであり、また、前記第1の2の(1)及び(3)のニ、ホ認定のとおり、B4営業部長が組合のビラ配布を妨害し組合員に暴力をふるったこと及び組合活動を抑圧する言動を行ったこと、組合の委任した交渉員は部外者であるから認めないなどとして団体交渉に応じなかったこと、組合あての郵便物を組合に無断で発信人に返送したこと等会社は組合を嫌悪していたことがうかがわれる。

これらの事情に加えて、前記第1の2の(2)のイ及びト認定のとおり、本件人事異動前の降格を伴う配転の事例においては、いずれも、それまでの役職手当は支給されなくなったもののそれに代わって「その他手当」等が支給されているにもかかわらず、本件のA1ら3名については、これまでの役職手当に代わるものは何も支給されていないこと、及び前記第1の2の(3)のイないしハ認定のとおり、本件人事異動後、会社は、A1に対して仕事を与えず就業規則を読むことのみを指示したことや机上の電話を取りはずしたこと、A3に対して得意先を割り当てずデリバリーのみを担当させたこと、A2に対して使用済封筒ののり付け作業と就業規則を読むことのみを指示したこと等を併せ考えれば、会社が意思決定の自主性を守るために必要であるとの見解に固執し、A1ら3名が組合役員であることを理由として行った本件役職解任・配転は、同人らが会社において組合を結成し組合役員として活動していることを嫌悪してなされた不利益取扱いであるとともに、労働組合活動への抑止的効果を意図した支配介入であると認められ、これを労働組合法第7条の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

#### 2 A3に対する「応援」命令拒否を理由とする解雇について

会社は、初審命令が、A3に対するタイヤ修理工場への「応援」命令及びこれを拒否したことを理由とする解雇が不当労働行為に当たると判断したことを争い、タイヤ修理工場へ応援に行くようA3に命じたことについては、①タイヤ修理工場はBSとのタイヤショップ契約上必要不可欠な前提であることに加えて、売上げからみても会社のタイヤ販売政策上重要な部署であり、人員配置の充実を図る必要があること、及び②タイヤ修理工場に勤務している社員の労災や新たに配属した課員の退職という非常事態が発生したため、営業部内でなんとかやりくりして人員を配置する必要に迫られたことの「業務上の必要性」があり、また、①デリバリーは、他の営業業務とは異なり、担当者以外の者でも代わることができる業務であるから、デリバリーの担当者であるA3をタイヤ修理工場へ配置すること

は合理的であること、及び②タイヤ修理工場には営業の実務ができる人材が必要であるから、デリバリー担当の2名のうちから営業経験のあるA3を選んだことは合理的であることとの「人選の合理性」を主張する。

(1) よって、まず、会社が主張する業務上の必要性について判断するに、その理由①については、前記第1の3の(2)のイ、ハ及びヘ認定のとおり、現実のタイヤ販売は、主として本社営業部において行われ、工場における販売はあくまで従たる位置に留まることが明らかであり、また、タイヤショップ契約の内容をみる限りにおいては、タイヤ修理工場が契約の締結又は維持のため必要不可欠な前提であるとする条項は見当たらず、他に会社の主張を裏付ける疎明もない。更に、B4営業部長の工場閉鎖を含めて検討せよとの発言や、タイヤ修理工場の建物等の設備の保全、修理がままならなかったこと等を併せ考えると、本件「応援」命令当時タイヤ修理工場を会社が特に重視していたということとはできない。

会社が業務上の必要性があったと主張する理由の②については、前記第1の3の(1)のヲの表の(注)認定のとおり、タイヤ修理工場の唯一人の常勤者であるC6課員が腰痛のため約半年間休業し、復職後約1カ月経過したばかりの時期であったという事情等を考慮しても、退職者がでていた本社営業部内の人員を更に1名削ってまでタイヤ修理工場へてこ入れしなければならない特段の事情は見当たらない。また、前記第1の3の(2)のトの別紙3の(注4)認定のとおり、タイヤ修理工場へ新たに配属を命じられたC9課員がこれを辞退して退職するという事態が生じていたのであるから、その応援の発令に当たっては、当該応援要員の適性或通勤事情等を含め幅広く検討すべきであるにもかかわらず、営業部内でのやりくりのみに固執して、他の方法を検討したとの疎明はない。

次に、会社が主張する人選の合理性について判断するに、その理由①については、前記第1の2の(5)のロの(イ)認定のとおり、A3は、以前生コンの販売業務を担当した際、竹中工務店や京阪コンクリート工業等建設業界の大手や中堅の会社と初めて生コンの納入契約を成立させたほか、中小会社を含め多数の会社との契約に携わる等生コン販売において経験を有し相当の実績をあげていたものである。にもかかわらず、前記第1の2の(3)のロの(イ)ないし(ホ)認定のとおり、A3に対しデリバリーのみを担当させ、営業一課から転出したり退職したりした課員が担当していた生コン販売の得意先を、課長にまで割り当てながらA3には全く割り当てていない。

このことからみれば、A3にデリバリーのみを担当させたことについては何ら合理的な理由がないばかりか、会社が同人に対し、業務上以外の理由で故意に課員として通常行わせるはずの業務を与えなかったものであることは明らかである。

そうだとすれば、A3がデリバリーのみを行っていたことを理由として、会社が同人をタイヤ修理工場への応援要員に選んだことには、合理的な理由がない。

また、会社が、人選の合理性として主張する理由の②については、前記第1の3の(2)のホ認定のとおり、タイヤ修理工場の業務には、工場外へ出て行う営業的業務はほとんどなかったことが認められる。また、本件「応援」命令当時、営業に関する実務のできる者をタイヤ修理工場が特に必要とした事情は見当たらない。

以上のとおりであるので、会社が、「業務上の必要性」及び「人選の合理性」として主張する理由は、いずれも採用できない。

(2) 不当労働行為の成否について

会社がA3に対してタイヤ修理工場への応援を命じたことには「業務上の必要性」及び「人選の合理性」が認められないことは、上記(1)で判断したとおりであり、また、A3らに対する本件役職解任・配転が不当労働行為であることは、上記1の(4)で判断したとおりである。

更に、前記第1の2の(1)及び(3)のニ、ホ認定のとおり、B4営業部長が組合のビラ配布を妨害し組合員に暴力をふるったこと及び組合活動を抑圧する言動を行ったこと、組合の委任した交渉員は部外者であるから認めないなどとして団体交渉に応じなかったこと、組合あての郵便物を組合に無断で発信人に返送したこと等の会社の組合嫌悪の態度、並びに前記第1の2の(3)のロ認定のとおり、昭和59年9月1日付け人事異動後、会社が、A3に対して得意先を割り当てずデリバリーのみを担当させたこと等を併せ考えれば、本件「応援」命令は、組合の中心的活動家である同人を本社から離れたタイヤ修理工場へ配転することによって多数の従業員との接触を妨害し、もって組合活動上不利益を与えようとの意図のもとになされたものであると認めざるを得ず、これを労働組合法第7条の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

したがって、この「応援」命令を拒否したことを理由としてなされた本件解雇もまた、労働組合法第7条の不当労働行為に該当することは明らかであり、本件解雇を不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

3 救済を命ずる内容について

(1) A2について

A2は昭和61年2月25日付けで会社を退職しているもので、同人に対する救済としては主文をもって足りるものと判断する。

(2) 文書の手交及び掲示について

当委員会は、各初審命令が命じたところの誓約書の手交及び掲示に関しては、本事件の内容等に照らし各別にその手交及び掲示を命ずる必要がないと判断し、両事件をつうじて主文第Ⅱ項のとおり命ずることとしたものである。

以上のとおりであるので、中労委昭和60年（不再）第47号事件に係る初審命令主文第1項を主文第1項のとおり、また、中労委昭和60年（不再）第47号事件及び中労委昭和61年（不再）第24号事件に係る各初審命令主文第2項を主文第Ⅱ項のとおりそれぞれ変更するほかは、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62年11月4日

中央労働委員会  
会長 石川 吉右衛門

(別紙 略)