

命 令 書

申立人 京都福田労働組合

被申立人 株式会社京都福田

主 文

- 1 被申立人は、A1に対して、次の措置を含め、昭和59年9月1日付けの主任からの降格を伴う配置転換と、昭和60年3月8日付けの解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
 - (1) 営業三課主任に復帰させ、主任としての通常の業務に就かせること。
 - (2) 昭和59年9月1日から(1)の措置がとられるまでの間、同人が受けるべきはずの諸給与相当額及びこれに年率5分を乗じて得た金員を支払うこと。
- 2 被申立人は、下記内容の文書を申立人に提出するとともに、直近に発行される社内報に掲載し、さらに縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、被申立人会社本社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

株式会社京都福田が、京都福田労働組合の副執行委員長兼書記長A1について、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た解雇は、いずれも同人に対する不利益取扱であるとともに、京都福田労働組合の運営に対する支配介入ともなる不当労働行為であることを認め、今後はかかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

昭和 年 月 日

京都福田労働組合

執行委員長 A2 殿

株式会社京都福田

代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社京都福田（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、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、石油及びタイヤ等の販売並びに損害保険の代理店業務を営む会社で、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するが、兵庫工場は事実上の閉鎖状態にある。なお、本社営業二課の所管としてタイヤ修理工場がある。従業員数は、京労委昭和59年（不）第11号事件申立て当時約120名である。

- (2) 申立人京都福田労働組合（以下「組合」という。）は、会社従業員によって昭和59年5月22日（以下年号は省略する。）に結成され、全国産業別労働組合連合京滋地方連合会に加盟している。組合員数は、京労委昭和59年（不）第11号事件申立て当時20名である。

2 事件経過

(1) 組合結成から降格を伴う配置転換まで

- ① 59年4月11日、会社は、当時総務課の課員であったA3（以下「A3組合員」又は「A3」という。）が、同月2日の朝礼において交付された人事異動の辞令書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、A3は、同年5月以後京都地方裁判所に地位保全等の仮処分申請と本訴の提起を行い、いずれも認容された。
- ② 同年5月22日、A3に対する支援、労使関係の近代化、労働条件の向上など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A2（以下「A2委員長」又は「A2」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A1（以下「A1書記長」、「A1主任」又は「A1」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A4（以下「A4執行委員」という。）ほか3名が執行委員に選ばれた。そして、A3もこの頃組合に加入した。
- ③ 同年6月6日、組合は会社に対し、組合の名称と執行部役員名を記載した文書で、結成通告を行った。
- ④ 同月7日、A2委員長、A1書記長、A4執行委員ら組合員が本社駐車場前付近で「組合ニュース」と題したビラ（以下「ビラ」という。）を配布した。ビラ配布後、取締役総務部長B2（以下「B2総務部長」という。）は、A2委員長に対し、構内でのビラ配布は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。
- ⑤ 同月9日、営業部における早朝会議の席上、取締役営業部長B3（以下「B3営業部長」という。）が、話のなかでA2委員長のことに触れ組合活動をしている同人を叱責しつつ、「ボーナスできっちり査定してやる」などと発言した。
- ⑥ 同月18日、B2総務部長はA2委員長に、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。
それ以後、砂利協の会議には同人に代わって取締役B4（以下「B4取締役」という。）が出席している。
- ⑦ 同月19日、A2委員長、A1書記長、A4執行委員、A3組合員らが、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B3営業部長は、その光景を見るやいきなりA3組合員のほおを殴打し、それを止めようとしたA2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、A2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、A2委員長とA1書記長が、B3営業部長の言動についてB2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なるんや、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。

- ⑧ 同年6月から8月までの間、組合は、同年6月19日の暴力事件の件、B2総務部長らが組合役員に対し配置転換を示唆し、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の締結の件及びA3組合員の解雇撤回の件などを交渉事項として団体交渉の申入れを行ったが、会社は、A3の解雇問題を交渉事項とすることは適当でない、組合が交渉員として委任した南地区労働組合協議会の事務局長及びA3組合員を部外者であるとして、両名を交渉員にすることは認めないなどと主張したため、交渉事項について団体交渉を行うまでには至らなかった。

そこで、同年8月29日に、組合から当委員会へ団体交渉の促進についてあっせんが申請された。その結果、組合と会社は、とりあえずA3組合員を交渉員からはずして団体交渉をもつということ合意したため、同年9月20日に団体交渉が行われたが、双方の主張を述べあうにとどまった。

- ⑨ 同年9月1日、会社は、定期人事異動において、A2執行委員長、A1書記長及びA4執行委員に対して、次のとおり降格又は降格を伴う配置転換を行った（以下この定期人事異動を「定期異動」といい、そのうち組合員に対するものを「降格・配転」という。また、配置転換を「配転」という。）。

	定期異動前	定期異動後
A2委員長	企画管理部主任	主任解任
A1書記長	営業部営業二課主任	主任解任のうえ同部営業一課へ配転
A4執行委員	総務部経理課主任補佐	主任補佐解任のうえ同部総務課へ配転

その結果、A2委員長及びA1書記長は、主任の役職手当月額4万円を、A4執行委員は、主任補佐の役職手当月額1万5千円を失うことになった。

会社は、本件降格・配転について、事前に組合へ打診したり、話を求めたりすることはなかった。また、A1書記長の上司であったB5営業二課長（以下「B5課長」という。）は、同書記長の異動について事前に知らされていなかった。

- (2) 降格・配転からA1書記長の解雇、不当労働行為救済申立てまで

- ① 59年9月13日、組合は、降格・配転について抗議するため、降格・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し、会社に対して、異議をとどめて就労する旨述べ抗議文を渡した。

- ② 同月14日、組合は、当委員会に対し、降格・配転を不利益取扱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。

- ③ア A1書記長の略歴は3(1)に後述のとおりである。同人が59年9月以降配属になった営業一課は、生コンの販売を業務としている。同課において、A1は、生コンの納入現場に立ち会うという仕事（この仕事を会社内では「デリバリー」と呼称しているため、以下これにならう。）を命じられた。デリバリーは、場合によって管理職にある者も行うことがあるが、主として新入社員が担当する仕事であった。

イ 営業一課の職務分担は、通常は課長のB6（以下「B6課長」という。）が、課員と相談のうえ決めるのであるが、A1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、A1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C1がその例であった。（担当する得意先をもつての販売活動を、会社内では「ルートセ

ールス」と呼称しているもので、以下それにならう。)

ウ 定期異動前には、デリバリーの担当は、主に、課員のC 2 (以下「C 2 課員」という。)と新入社員のC 3 (以下「C 3 課員」という。)であったが、C 2 課員は若干の担当する得意先をもっていた。

エ 定期異動以後、デリバリーの担当はA 1 とC 3 課員となった。デリバリーが1日に1件しかない場合には、必ずA 1 が担当させられた。

オ 定期異動でA 1 と入れ替わりに課員のC 4 (以下「C 4 課員」という。)が、営業一課から営業二課に異動したが、C 4 課員の得意先はその一部さえA 1 には配分されなかった。

カ 59年11月に、A 1 がB 6 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 6 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ないともらえということや」と返事した。

キ 60年2月15日にC 2 課員が退職し、同人の得意先はB 6 課長にまで配分されたが、A 1 にはまったく配分されなかった。

④ 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。60年2月頃、総務課の主任であるB 7 (以下「B 7 主任」という。)は、会社気付で組合のA 2 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 2」というあて名にしてほしい旨申し入れた。

⑤ 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 1 書記長は降格・配転後も引き続き出席していた。60年1月末の早朝会議の場で、B 3 営業部長が、営業事務課主任のB 8 に対して、A 1 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 6 課長は、B 3 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 1 書記長を出席させなかった。

⑥ 60年2月に入って、B 5 課長が、営業事務課の組合員A 5 に対して、業務上必要な資格試験のための講習に出るなという指示を行った。また、同人の机の上の電話がなくなったり、仕事を全部他の人に引き継ぐようにという指示がなされ、全ての仕事をとりあげられた。

その後、同人は退職した。

⑦ 同月19日に、B 6 課長がA 1 書記長を呼んで、B 5 課長、営業一課のいま1人の課長B 9 (以下「B 9 課長」という。)の同席のもとに、21日からタイヤ修理工場に手伝いに行くようにと命じた。A 1 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、B 6 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、B 6 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。

⑧ 同月20日の始業前に、A 2 委員長は、前日のA 1 書記長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、B 7 主任に渡そうとした。B 7 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。そこで次に、本社2階でB3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B6課長が受け取った。

- ⑨ 同月21日、B6課長は、前日組合から受け取った申入書を、A2委員長の不在時に同人の机の上に置いていった。

同日、A1書記長がB6課長に、前日付けの組合申入書に対する返事を聞くと、B6課長は「あれは社長あてになっていたからA2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A1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、やむを得ず同月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あてに行った。

なお、同月21日からA1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。

- ⑩ 同月23日、B6課長は、自分の席に座ったまま、A1の方に顔を向けて「タイヤへ行けや」とだけ言い、また、B9課長は3月1日に、A1の席の後ろをたまたま通りすがりに、「何や行かへんのか」と言った。いずれの場合も、A1に対する説得らしいことは全くなされなかった。

- ⑪ 2月26日、A1書記長が出社すると、机の上の電話が取り外されていた。

- ⑫ 同月28日、社長名でA1書記長に対して配転を命ずる文書が交付された（以下、これを会社は応援であると主張するので、その主張を指すときには、便宜上「応援」という。）。

その内容は、次のとおりである。

「貴殿に昭和60年3月1日より同年3月31日まで下記の通り当社タイヤ修理工場への配置転換を命ずる。

記

- | | |
|---------|-----------------------------------|
| 1. 勤務地 | 株式会社京都福田タイヤ修理工場
(城陽市奈島下小路) |
| 1. 就業時間 | 始業 午前8時
休憩 正午より午後1時
終業 午後5時 |
| 1. 出退社 | 同工場への直行、直帰とする。 |
| 1. 交通費 | 利用交通機関の1日分実費×労働実数 |
| 1. 給与 | 現行の給与内容に従行する。 |

以 上 」

- ⑬ 3月1日、組合はA1書記長の配転を拒否する旨を、初めて会社に通知した。その際、A2委員長及びA1書記長は、B7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。

- ⑭ 3月2日、午後4時過ぎに、B2総務部長及びB6課長はA1書記長を応接室に呼んで話をした。B2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。

- ⑮ 同月5日、A1書記長が翌日の賞罰審査委員会に出席を求められていたこともあって、団体交渉の冒頭に、組合は同書記長の配転の件について議題にしてほしい旨何度も申し入れたが、会社は「予定されていた議題に入っていないから、今日、A1の件は議論できない」、「その議題を持ち出すのだったら帰る」と拒否した。また、団体交渉の終了直前にも、再度、A2委員長がA1書記長の配転について話し合っしてほしい旨要望したが、「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、会社は拒否の姿勢を貫いた。

- ⑯ 翌日、賞罰審査委員会が開かれた。B6課長は「応援」命令の経過及びA1書記長が拒否していることを説明した。そして、A1書記長に対しては、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、同書記長は「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B4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A1書記長は懲戒解雇に値する旨の決議がなされた。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。

- ⑰ 同月8日、A1書記長はB2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、同書記長に対し解雇を内容証明郵便で通知した。

同人は、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。

- ⑱ 配転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	B 9	課長	→		
	B 6	課長	→		
	C 5	主任補佐	→		
	C 6	主任補佐	→		
	C 1		→		
	C 2		2月15日退職		
	A 1		→ 3月8日解雇		
	C 3		→		
営業二課	B 5	課長	→		
	C 4	主任補佐	→		
	B 10	部長付	→		
	C 7		2月15日退職		
	C 8		→		
	C 9		→		
	C 10 (タイヤ修理工場出向)		→		
			C 11 C 12 (嘱託)		

⑱ 同年4月10日、A 1書記長は、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。

⑳ 同年7月10日、組合は、A 1書記長の解雇について、当委員会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。当委員会では、京労委昭和59年（不）第11号事件のうち、A 2委員長とA 4執行委員に関する部分とA 1書記長に関する部分を分離し、前者を京労委昭和59年（不）第11号の1事件、後者を京労委昭和59年（不）第11号の2事件として、後者を京労委昭和60年（不）第6号事件と併合して審査することとした。

(3) A 2委員長、A 4執行委員の状況

① A 2委員長の状況

ア 60年4月17日、社長からA 2委員長に対し、仕事は他の者にさせるから就業規則を読むよう指示がなされた。

イ 同月22日、企画管理部で座席と電話の配置換えがあり、A 2委員長に対しては電話を受けなくてもいいとの指示がなされた。

ウ その後も、A 2委員長に対して指示された仕事としては、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月以後の団交において組合から、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 2総務部長はそのたびに、「お金は払っているんだから」、「A 2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。

② A 4執行委員の状況

ア 59年9月に総務課へ異動した後、A4執行委員は、物品管理の仕事を担当していた。

イ 60年5月27日、A4執行委員は、B7主任から、使用済み封筒を再使用するため、裏返してのり付けする作業と就業規則を読むことを指示されたので、それ以後、昼休み時間中に交替で受付をすること以外は、ほとんどの時間はただ机に座って就業規則を読むだけとなった。

ウ なお、使用済み封筒は、これまで再使用するためにためておくことはあったが、特定の者が、裏返したりのり付けしたりする作業を命ぜられたことはなかった。

3 A1主任の職務

(1) A1主任の略歴

- ① A1は54年1月9日に入社し、営業部に配属された。
- ② A1は57年4月に営業二課の主任になるまでに、生コンの販売を担当したことがあった。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はじ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。
- ③ 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。
- ④ 57年4月1日から本件降格・配転まで営業二課主任であった。主任に昇格したのは、年令や勤続年数でみると、営業部内ではやや早い方であった。

(2) 本社主任の権限と待遇

- ① 会社の職制及び管理職の区分に関する規定は、次のとおりである。

ア 就業規則

「(職制)

第7条 会社における職制上の地位は、次のとおりとする。

1. 役員……社長、専務、常務、常勤取締役、監査役
2. 社員……(本社)部長、次長、課長、主任、事務主任、主任補佐
(工場)部長、工場長、工場次長、課長、主任、班長」

イ 職制規程

「(管理職、准管理職の区分)

第6条 本社主任、各事業部課長以上の職を管理職とし、各事業部主任、班長の職を准管理職とする。」

- ② 本社主任の職務は、職制規程によると次のとおりである。

「(本社主任)

第二十二條 本社主任は課長の命を受け所管単位の職務を指導監督し、または自ら職務に従事するものとする。

本社主任の主たる職務は次の各号によるものとする。

- (1) 課内職務計画に基づき、所管単位内の職務割当をすること。
- (2) 課内職務を指導監督し、執務報告を課長に提出すること。
- (3) 執務方法の改善を課長に提案すること、ならびに執務基準の設定につき課長を補佐すること。

- (4) 執務成績の維持、向上および経費の節減につき指導監督すること。
- (5) 安全設備、器具の整備および安全作業を指導監督すること。
- (6) 課員の人事につき課長に意見を具申すること。
- (7) 設備機械および備品の保全、職場の整理、整頓および災害防止を監督すること。
- (8) 課員の指導教育をすること。 」

③ 社長、部長及び本社課長の職務は、同規程によると次のとおりである。

「(取締役社長)

第十八条 取締役社長（以下社長という）は、定款および取締役会規程の定めるところにより会社を代表し、会社の業務を総理する。

社長の主たる職務は次のとおり

- (1) 取締役会の決定した経営の基本方針に基づき事業計画を決定すること。
- (2) 各部の事業計画を決定し各部の事業活動を統轄し調整すること。
- (3) 年度総合予算を決定し、その実行を監督すること。または、予算外支出を決定すること。
- (4) 重要な契約、その他会社を代表すべき責任事項を処理すること。
- (5) 每期事業報告、その他監査に必要な資料を取締役に提出すること。
- (6) 組織、分掌および定員の変更を決定すること。
- (7) 諸規程の制定、改廃を決定すること。
- (8) 本社主任及び各事業部主任以上の人事を決定すること。
- (9) 賞罰を決定すること。
- (10) 重要な財産の得喪を決定すること。
- (11) その他別に定める稟議事項を決定すること。

② 前項各号中、取締役会の決議を要するものについては、これによるものとする。緊急の必要により、取締役会の決議を経るとまのない時は、臨機の処置をすることができる。ただし次の取締役会でその承認を求めなければならない。

(部 長)

第二十条 部長は社長の命を受け、所管部を統轄し、所管業務を処理するものとする。部長の主たる職務は次の各号によるものとする。

- (1) 所管業務に関し事業方針の立案に参画し、または社長を補佐し助言すること。
- (2) 事業方針に基づき、部の業務計画を作成して社長の承認を受けた後、その実行を促進すること。
- (3) 各部の業務計画を検討、調整し、社長の承認を受けた後、その業務活動を促進し調整すること。
- (4) 所管業務に関し、他の部門に対し助言および勧告すること。
- (5) 各部予算案を検討、調整し、部予算案を申請すること、ならびに予算の実行を監督し、予算外支出の稟議を申請すること。
- (6) 部門組織、分掌および定員の変更を社長に申請すること。
- (7) 部門所属員の出張を命ずること。
- (8) 社長印の押印を申請すること。

- (9) 部事業報告、その他経営計画および監査に必要な資料を社長に提出すること。
- (10) 所管課に関する職務については第二十一条（本社課長）各号を適用する。
（本社課長）

第二十一条 課長は社長の命を受け所管課を統轄し、その課の所管業務を処理するものとする。課長の主たる職務は次の各号によるものとする。

- (1) 所管業務に関し部事業計画の立案に参画し、または部長を補佐し助言すること。
- (2) 部業務計画に基づき、課の業務計画を作成し、社長の承認を受け、その実行を命じ監督すること。
- (3) 課予算案を部長を通じ社長に提出することおよび実行予算内の支出を承認すること。
- (4) 課内組織、分掌および定員の変更を部長を通じ社長に申請すること。
- (5) 課内所属員の昇進、降職、転職および転換を部長を通じ社長に申請すること。
- (6) 成績評価基準に基づき、課内所属員の成績評価をすること。
- (7) 課内所属員の表彰および懲戒を申請すること。
- (8) 課内所属員の出張を命ずること。
- (9) 社印の押印を申請すること。
- (10) 所管業務に関する法令の履行につき監督すること。
- (11) 課業務報告その他の業務資料を部長を通じ社長に提出すること。
- (12) 課内各主任その他直属被監督者を指導監督することおよび職場教育計画を決定し、その実行を監督すること。』

④ 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である。

(ア) 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

(イ) 総務部総務課主任

- 社有車の管理、グラウンドの管理

(ウ) 総務部経理課主任

- 出金事務 5千円まで

(エ) 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、経営計画及び事業計画等、稟議、欠勤、有給休暇及び早退並びに採用等の人事等に関する職務権限は、同規定によると次のとおりである。

「第二条 各組織単位における業務上の職務権限は以下、表のとおりとする。

(◎決裁 ○起案 △報告 ー経由)

- (1) 本 社 (関係部分のみ抜粋)

	決 裁 の 内 容	社 長	専 務	部 長	課 長	主 任
共 通	経営計画、事業計画、営業計画、予算編成	◎	—	○		
	稟 議（新規の取引先口座開設を含む） A	△	△	◎	—	○
	B	◎	—	—	—	○
	欠勤・有給休暇・早退等				◎	—
総 務	従業員の採用・任免等人事にかかわる件	◎	—	—	○	

⑤ 本社主任は、職制規定上は管理職とされているが、就業規則第65条では、労働基準法の労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外となる「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」（同法第41条第2号）とはされていない。

⑥ 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。

(3) 営業二課の組織と業務内容

① 営業二課は、営業部に属し、59年4月1日以降同年8月31日まではB5課長を筆頭に、A1主任、営業部部長付B10（以下「B10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出向のC10（以下「C10課員」という。））で構成されていた。

本件定期異動前の会社組織図は別図1のとおりである。

② 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。A1が主に担当していた石油業務と保険業務の概要は次のとおりであった。

ア 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。

イ 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、手続の援助など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、連絡などの交渉窓口となっていた。

(4) A1主任の行った業務

① 石油に関すること

ア 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。

イ 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、A 1 主任はB 3 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。

ウ 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、A 1 主任はB 2 総務部長の決裁を得て決算書を出光興産に提出した。

エ 燃料油販売のための空ドラム缶購入等

A 1 主任は、B 3 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A 1 が作成し、総務課に検討を依頼したことがあった。

オ 出光興産のセールスマン研修の受講

A 1 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。

② 保険に関すること

ア 保険料の立替

A 1 主任は、大口得意先のために、B 3 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。

イ 保険拡販の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、全社的な取り組み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 1 主任は、各部署への依頼、商品の説明、各事業部の契約締結の援助などを行った。

ウ 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を取り寄せたりしていた。

エ 保険の勧誘と保険料の領収

A 1 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。

③ 土木工事請負に関すること

ア 宇治田原造成工事への関与

公共工事である上記工事をA 1 主任が会社の窓口として担当し、見積、下請業者の選定を行った。下請価格の決定には、B 3 営業部長、B 6 課長が関与し、A 1 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。

イ 労災保険加入手続の依頼

A 1 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。

ウ パーティ券の購入

A 1 は営業二課主任のときに、得意先の建設会社社員の依頼により、B 3 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。

エ 新聞への広告掲載

A 1 主任は、得意先の建設会社の依頼により B 3 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。

④ 売上げ予算の作成に関すること

売上げ予算は、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 1 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。

⑤ 人事に関すること

A 1 主任は、課員の昇格の意見具申を含め人事に関連する業務は全く行ったことがなかった。

⑥ 管理部門会議に関すること

ア 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 主任は、第13期（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、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。

イ 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カ月前に設定される。

ウ 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 3が携わったことがあった。

エ 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」に従った取組み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。

(ア) 売上目標・利益目標の達成

(イ) 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

(ウ) 安全衛生管理体制の定着化、無事故・無災害運動の推進

(エ) 将来を先取りし創意・工夫、企画力の発揮

(オ) 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。

オ 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、社員の研修などの人事に関する事柄が発表されたり、労務費の執行状況に関する意見が出されたりする

れを承諾した。

第 3 条

乙は甲製品の取引先として、甲の特約代理店であるブリジストンタイヤ京滋販売株式会社（以下丙という）を指定し、甲はこれを了解した。

第 4 条

甲は乙の経営理念及び販売方針を尊重し、乙に対してできる限りの経営指導と販売並びに技術の指導、援助をなし、乙は甲の販売方針を尊重するものとする。

甲、乙はいずれも相手方の業務上の秘密を洩らし、信用を傷つけ、又はその虞のある行為をしてはならない。

第 5 条

甲は甲製品の品質向上のため、常に企業努力を行い、乙は品質情報の収集について甲に協力するものとする。

第 6 条

乙が本契約と同種又は類似の契約を第三者と締結しようとするときは、予め丙を通じ甲と協議するものとする。

第 7 条

下記各号の場合、甲がその事実を知って通知したときは、甲は何等催告等事前手続をしないで本契約を解約することができる。

- (1) 乙が本契約の義務の履行を怠ったとき。
- (2) 乙が第三者に不渡手形を出し、又は乙につき差押、仮差押、仮処分、競売、破産宣告、もしくは和議、会社整理、会社更生等の各手続開始の申立、或いは滞納処分があったとき、又は乙が解散したとき。

第 8 条

甲、乙いずれもその相手方に対し、6ヶ月の予告期間を以って本契約を解約することができる。 」

- ③ 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。
 - ④ 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。
 - ⑤ 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より分離して設置され、タイヤ修理工場もその所属となった。
- (3) タイヤ修理工場の位置
- ① 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、会社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。
 - ② 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A1書記長の自宅から

は約1時間50分を要する。

(4) タイヤ修理工場における業務

タイヤ修理工場における業務は次のとおりである。

① タイヤの販売、修理

タイヤ修理工場を訪れる顧客の注文により、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、希に出張サービスとして顧客の方へ出向き、取付、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、59年9月から60年6月までの10カ月間の平均取扱件数は、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。

② タイヤ修理工場外での営業活動

タイヤ修理工場外に出て、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。

(5) タイヤ修理工場の営業成績

① 工場での売上額は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。

② 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。

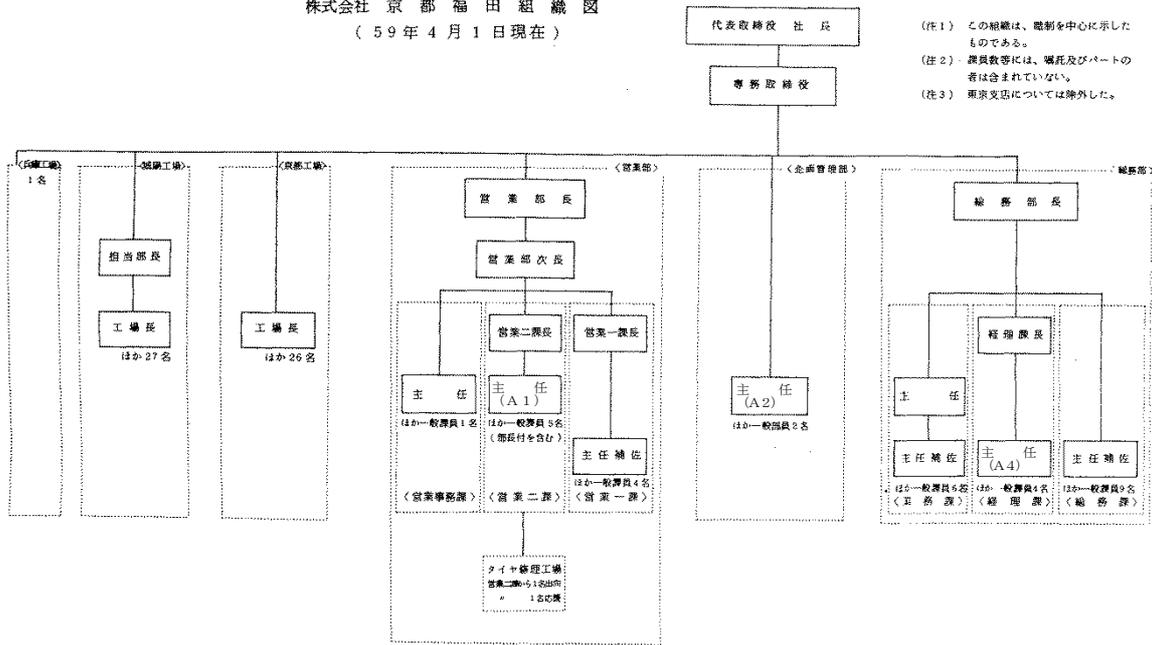
③ 57、58年頃、B3営業部長が、営業二課の会議において、「人件費も出ていない、閉鎖することも含めて抜本的に検討するように」との趣旨の発言をしたことがある。また、営業部内の会議でも、廃止せよとの意見が出されたことがあった。

④ 60年6月頃、C10課員がタイヤ修理工場のクーラーの取替を本社に要望した際、B3営業部長が「もうか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、B10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。C10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。

株式会社 京都 福田 組織図
(59年4月1日現在)

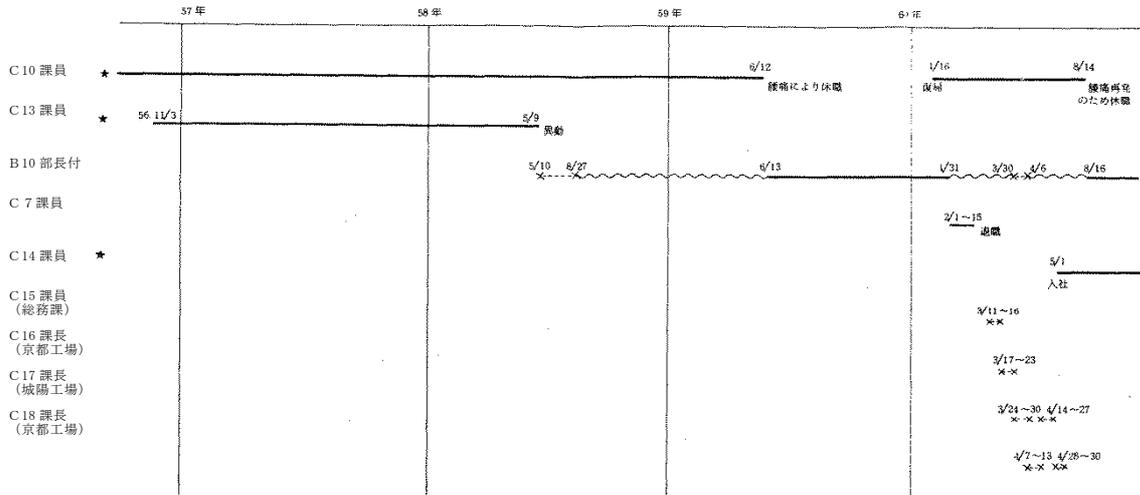
別図 1



(注1) この組織は、職制を中心としたものである。
(注2) 課員数等には、嘱託及びパートの者は含まれていない。
(注3) 東京支店については除外した。

タイヤ修理工場の勤務者一覧

別図 2



(注1) ————— タイヤ修理工場への常勤
 x-----x タイヤ修理工場への応援(常勤)
 ~~~~~ タイヤ修理工場への応援(非常勤)

(注2) ★印は、タイヤ修理工場の常勤者であり、いずれも日給月給の社員である。  
 (注3) 59年6月13日から60年1月15日までは、B8の応援があった。

(6) タイヤ修理工場の勤務者

- ① タイヤ修理工場の勤務者(56年以降)の氏名、勤務時期、勤務態様等は別図2のとおりである。
- ② 60年5月1日に、会社の相談役の長男であるC14(以下「C14課員」という。)が入社し、タイヤ修理工場配属となった。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で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行っていない。

## 第2 判 断

### 1 A 1 書記長に対する降格・配転について

#### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人の主張

A 1 書記長に対する降格・配転は、業務上の必要性がなく、もっぱら同人が組合員であること及び組合活動を行うことを理由として行われたものである。

したがって、これは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号にいう不利益取扱であり、同時に組合の弱体化を意図して行われたものとして、同条第3号にいう支配介入にも該当する不当労働行為である。

##### ② 被申立人の主張

次のア、イの点からみて、A 1 主任が労組法第2条第1号のいわゆる使用者の利益代表者（以下「使用者の利益代表者」という。）であるかそうでないとしてもそれにきわめて近い者であって、労働条件に直接又は間接に影響を及ぼす会社の秘密に関わるので、その地位と職務は組合員又は組合の役員たる立場と両立しえないものであり、本件降格・配転は、組合との関係で会社の意思決定の自主性を守らなければならないという業務上の必要性に基づき行ったものであるから、不当労働行為にはあたらない。

ア 同人が、営業二課主任として、部内の人事や予算に関わり、さらに、石油及び保険に関する営業業務においては、会社の権限規定にかかわらず自らの判断で職務を遂行し、それらのことを通じて会社の秘密に触れる立場にあること（以下「営業二課主任の権限と職務に関する主張」という。）。

イ 同人は、会社の経営戦略会議である管理部門会議に出席し、そこで討議される財政、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うる立場にあること（以下「管理部門会議に関する主張」という。）。

#### (2) 当委員会の判断

##### ① 営業二課主任の権限と職務に関する主張について

まず、社内規定より本社主任の地位、権限及び職務についてみる。前記第1の3(2)①、⑥に認定のとおり、管理職と位置付けられ役職手当も月額4万円支給されており、他の役職の手当の額と比較すると会社が本社主任をかなり重要視していることがうかがえる。

しかし、前記第1の3(2)④に認定のとおり、本社主任の権限はごく軽微なものに限定されている。また、前記第1の3(2)②に認定のとおり、人事に関する職務といっても、課長への意見具申にすぎないものであり、人事に関し直接の権限が与えられていたわけではない。

次に、実際にA 1 が営業二課主任として行っていた職務についてみる。前記第1の3(4)④に認定のとおり、部の予算に関する職務といっても、他の営業部の課員が個別の営業業務の担当者として関わる程度のものであって、特に主任以上のみが関与する

という内容のものではなく、前記第1の3(4)⑤に認定のとおり、何ら人事に関する職務を行ったことはなかった。

また、前記第1の3(4)に認定のとおり、同人が石油及び保険に関する業務等の担当者として行っていた内容は、通常の営業マンなら誰もが携わるようなものであった。この営業業務について、被申立人は、A1主任が社内規定にかかわらず自らの判断で行っていたと主張するが、被申立人の示した証拠によっても、前記第1の3(4)①エ、③ウに認定のとおり、総額2万9千円のドラム缶の購入や総額4万円のパーティー券の購入などについてまで、社内規定どおり、いちいち営業部長あて稟議をし決裁を得て行っており、規定以上の権限を行使していたとはいえない。

したがって、営業二課主任としてのA1の職務と権限をみれば、それらが組合との関係で会社の秘密に触れ、組合員又は組合役員という立場と両立しえないという被申立人の主張には理由がないことは明らかである。

#### ② 管理部門会議に関する主張について

管理部門会議は、前記第1の3(4)⑥に認定のとおり、出席者に常務会メンバーを含み毎月定例的に開催され終日行われるなど、会社が経営上特に重要視している会議であり、提出資料の取扱いについても慎重に配慮していることが認められる。

しかし、前記第1の3(4)⑥に認定のとおり、同会議は営業関係を中心として経営全般の情報を交換し、設定された目標とその達成状況などを確認することによって社内でのコンセンサスを形成し、事業目的の達成を図ることを中心課題とする性質の会議とみるのが妥当である。また、労務に関する事項といっても、前記第1の3(4)⑥オに認定のとおり、人員の過不足が討議されるといった程度のものであり、組合に対する関係で一切を秘匿しなければならないような秘密事項を扱うものともいえない。このことは、前記第1の3(4)⑥ア、ウ、エに認定のとおり、検討資料（会議開催当日配付される資料）の作成について一般課員も関与し、また、一般課員が同会議に出席したことがあったことなどからも裏付けられる。

なお、前記第1の3(2)③、④に認定の社長の職務及び権限並びに前記第1の3(4)⑥ア、オに認定の常務会の関わり方をみると、会社の人事及び労務の最高決定機関は社長又は常務会であると推認される。

以上のことから、管理部門会議に出席するというA1主任の職務が組合員又は組合の役員であることと両立しえないという被申立人の主張は、認めることができない。

#### ③ 不当労働行為の成否

ア 以上①及び②で判断したところによれば、A1主任は、人事に関して直接の権限をもつ者ではなく、また、労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に触れる立場にある者でもないことは明らかである。同人の権限及び職務内容からみれば、使用者の利益代表者でないことはもちろん、それにきわめて近い者としてその立場が組合員又は組合役員と両立しえない者とも認めることはできない。

したがって、いずれの点においても被申立人の主張は失当であり、会社がA1書記長に対し降格・配転を行ったことには客観的に正当な理由はなかったというべきである。

イ 以上のとおり、A1書記長に対する降格・配転には業務上正当な理由がないこと

に加え、以下の諸事実を考え併せると、会社が反組合的意図をもって同人に対して降格・配転を行ったことは明らかである。

- (ア) 前記第1の2(1)⑤に認定のとおり、B3営業部長が営業部早朝会議で組合活動を抑圧するような発言をしたこと。
- (イ) 前記第1の2(1)⑦に認定のとおり、B3営業部長が組合のビラ配布を妨害したこと。
- (ウ) 前記第1の2(1)⑨に認定のとおり、会社は本件定期異動で組合の中心的活動家3名を同時に降格・配転したこと。
- (エ) 本件降格・配転が組合結成後初めての人事異動期になされたこと。
- (オ) 審問の全趣旨を通じてみても、本件降格・配転に際し、役職手当を失うことに対する代償措置が検討された形跡がないこと。
- (カ) 前記第1の2(1)⑨に認定のとおり、組合との話し合いに基づく円満な解決を探る努力がなされた形跡がないこと。
- (キ) 前記第1の2(2)③、(3)に認定のとおり、本件降格・配転後にA2委員長ら3名から仕事を取り上げるなどの行為をしたこと。
- (ク) 前記第1の2(2)④に認定のとおり、組合あて郵便物を故意に返送したりしたこと。

ウ つまり、A1書記長に対する本件降格・配転は、同人が会社において労働組合を結成し団結のかなめとして活動することを嫌悪して、降格・配転による不利益を与えたものであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱として不当労働行為にあたり、さらに、組合の中心的活動家に対しこのような降格・配転をすることは、労働組合の運営への抑止的効果を意図したものであり、同条第3号の支配介入としても不当労働行為にあたる。

## 2 A1書記長に対する解雇について

### (1) 当事者の主張

#### ① 申立人の主張

A1書記長に対する解雇は、業務上の必要に基づく「応援」命令とその拒否によるものではなく、もっぱら同人が組合員であること及び組合活動を行うことを嫌悪して行われたものであり、組合役員に対する降格・配転をはじめとした組合に対する攻撃の延長線上にある行為である。

したがって、これは労組法第7条第1号にいう不利益取扱であり、同時に組合の弱体化を意図して行われたものとして、同条第3号にいう支配介入にも該当する。

#### ② 被申立人の主張

従業員の誰をどこに配置するかは会社の裁量の範囲内の問題であり、本件についてみれば、会社はその裁量により業務上の必要からA1に対しタイヤ修理工場への「応援」命令を発したにもかかわらず、同人が何ら正当な理由もなくこれを拒否したものである。そして、会社は、本件命令拒否の他の従業員に対する影響の重大さを考慮し、企業秩序を維持するために同人を解雇するに至ったものであるから、本件解雇は正当であって不当労働行為にはあたらない。

### (2) 当委員会の判断

## ① 判断の枠組み

当委員会は、A1書記長に対する二次的処分たる本件解雇が不当労働行為に該当するか否かの判断にあたっては、一次的処分たる降格・配転の不当労働行為性を当委員会において審査中、更にその職務を変更させるタイヤ修理工場への「応援」を会社が命じ、A1書記長がこれを拒否したという事情がきわめて重要な要素になると考える。

当委員会は、前記第2の1で示したとおり、A1書記長に対する降格・配転が不当労働行為に該当すると判断したものであり、同人の営業部主任への原職復帰を命ずるのが相当であると考えます。

したがって、同人の降格・配転後の地位ないし職務を無条件の前提として、タイヤ修理工場への「応援」命令の相当性を判断するわけにはいかない。

すなわち、仮に同人が営業二課主任の地位にあったとすれば、タイヤ修理工場への「応援」が命じられるとはそもそも考えられない場合には、その余の点について判断するまでもなく、「応援」命令には相当の理由がなく、その拒否を理由とする本件解雇はありえなかったといわなければならない。

そこで、当委員会は、第一にこの点についての判断を加えることにする（以下これを「第一の判断」という。）。

もっとも、被申立人は、全審問を通じて、会社は人事についての裁量を有しており、同人の降格・配転後の地位及び職務を前提としたタイヤ修理工場への本件「応援」命令には合理性がある旨主張している。それに対する判断は、第一の判断の結論いかんによっては、不当労働行為の成否に関する限り不要といえなくもない。しかし、当委員会は、その判断が本件の救済の内容を決めるうえで重要なものと考えられるだけでなく、被申立人が全審問を通じて最も重視しその正当性を主張してきたことをも考慮して、後記③でこれについても判断しておくことにする（以下これを「第二の判断」という。）。

## ② 第一の判断

### ア タイヤ修理工場への「応援」命令の可能性

A1書記長が本社営業二課主任であってもタイヤ修理工場への「応援」命令がありえたかどうかについて、被申立人はありえた旨主張する。この点に関し、当委員会は以下のとおり判断する。

まず、タイヤ修理工場の業務や人員などについてみると、

- (ア) 前記第1の4(1)、(4)に認定のとおり、店頭でのタイヤの取付けや修理などのいわゆる現業的業務が中心であって、営業的業務の占める割合はきわめて少なく、
- (イ) 前記第1の4(5)①に認定のとおり、タイヤ修理工場でのタイヤの売上高は本社外販での売上高に比してかなり低いものとなっており、
- (ウ) 前記第1の4(6)に認定のとおり、タイヤ修理工場には、城陽工場、京都工場の課長が短期的に配置されたことはあるが、本社主任が配置されたことは一度もなく、60年5月には新入社員が配置されている。

これらのことから考えると、タイヤ修理工場は、前記第1の3(2)で認定の職務を担っている本社主任を1カ月もの間「応援」に行かせなければならないような部署といえるかどうか疑問である。

次に、前記第1の2(2)⑱に認定のとおり、A1書記長に対し「応援」命令が出された当時の営業部は、退職者がでて手薄となっていたことを併せて考えると、本社営業部からあえて1名を削ってまで、しかも主任を人選してタイヤ修理工場へ応援に行かせなければならない状態であったとは思われない。

さらに、会社は、60年2月のタイヤ修理工場への「応援」要員の人選に際しては、前記第1の2(2)③に認定のとおり、必ずしも経験を必要としないデリバリー業務の担当者のみを人選の対象とし、ルートセールス担当者などそれ以外の者を初めから人選の対象としなかった旨主張するところをみると、A1書記長が営業二課主任として石油及び保険の営業業務に携わっていたなら、当然「応援」要員の対象からはずれていたものと推認できる。

以上のことから、当委員会は、A1書記長に対する第一次の降格・配転がなかったならば、同人に対し本件のようなタイヤ修理工場への「応援」命令はありえなかったと判断せざるをえない。

#### イ 不当労働行為の成否

(ア) 以上のとおり、A1書記長に対する「応援」命令には相当な理由がないことに加え、前記第2の1(2)③イで指摘した諸事実のほかに以下の㉗から㉙を考え併せると、同人に対する「応援」命令は、会社が反組合的意図をもって行ったものであることは明らかである。

㉗ 前記第1の2(2)⑤に認定のとおり、A1書記長を営業部の早朝会議に出席させなかったこと。

㉘ 前記第1の2(2)⑱に認定のとおり、団体交渉で組合から「応援」命令について緊急に交渉事項とすることを申し入れたのに対して、会社が、予定されていた交渉事項となっていないことを理由に人事のことについては他からの介入を許さないなどと言って拒んだこと。

㉙ 「応援」命令に対するA1書記長の態度は、会社からみればかたくなであったかもしれないが、前記第1の2(2)⑦、⑨、⑩、⑬、⑭、⑯に認定のとおり、会社のA1書記長に対する説得は、業務命令に従い「応援」に行くことを前提にしたものであって、その必要性を具体的に説明し理解を求めるというものではなかったこと。

㉚ 前記第1の2(2)⑳に認定のとおり、命令拒否に対し解雇以外の処分が検討された形跡がないこと。

(イ) そうすると、本件「応援」命令及びそれを拒否したことを理由とした解雇は、A1書記長が労働組合を結成し、組合の団結のかなめとして活動することを嫌悪してなされたものである。すなわち、会社は、同人を会社の中心である本社から遠方の職場へ排除し、多数の従業員との接触を妨害することによって、組合活動上にもろもろの障害を与えようという意図をもって「応援」を命令し、それが拒否されるや否や直ちに解雇をもってのぞんだのであるから、これらの会社の行為は労組法第7条第1号の不利益取扱として不当労働行為にあたる。さらに、組合の中心的活動家に対するかかる解雇は、労働組合の運営への抑止的効果を意図したものであり、同条第3号の支配介入としても不当労働行為にあたる。

### ③ 第二の判断

上記①判断の枠組みで示したとおりの理由に基づき、以下被申立人が全審問を通じて最も重視し、その正当性を立証してきた人員配置の必要性及び人選の合理性について判断しておくものとする。

#### ア 被申立人の主張

(ア) 被申立人は、次のことをあげてタイヤ修理工場にもう1名を常勤で配置する必要がある旨主張する（以下「常勤的人員配置の必要性に関する主張」という。）。

㉞ タイヤ修理工場は、B S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。

㉟ 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。

(イ) さらに、被申立人は、次のことをあげて人選には合理性がある旨主張する（以下「人選の合理性に関する主張」という。）。

㊲ デリバリーは、ルートセールスなどの他の業務とはちがひ、担当者以外の者でも代わってできる業務であるから、その業務の担当者であるA 1をタイヤ修理工場へ配置することは合理的であること。

㊳ 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A 1を選んだことは合理的であること。

#### イ 当委員会の判断

(ア) 常勤的人員配置の必要性に関する主張について

たしかに、タイヤ販売が会社の経営上ある程度の重要性をもっていたことはいかえりながら、前記第1の4(1)、(4)、(5)に認定のとおり、現実のタイヤ販売における売上は本社営業部におけるいわゆる代理店的業務という形態によるものが主力であり、店頭を訪れる顧客への販売がほとんどであるという工場販売によるものはあくまで従たる位置に留まることが明らかである。

さらに、前記第1の4(5)に認定のB 3営業部長等の発言や、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などを考え併せると、「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はできない。

また、被申立人は、タイヤ修理工場がB Sとのタイヤショップ契約上必要不可欠な前提である旨主張しているけれども、前記第1の4(2)に認定のタイヤショップ契約の内容をみる限り、タイヤ修理工場がその契約の締結又は維持にあたって必要不可欠な前提であるとする条項は見当たらないし、他に会社の主張を裏付ける証拠もない。

前記第1の4(5)、(6)に認定し、前記第2の2(2)㉞で判断したとおり、課員の労災という事情を考慮しても、退職者が出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みあたらないし、「応援」の方法としては、新入社員の配置とか、本社やその他の工場からの非常勤の「応援」など他のいろいろな形態の「応援」を検討する余地は十

分あったと思われる。

以上のとおりであるから、本社営業部からあえて1名を常勤で「応援」に行かせなければならなかったという被申立人の主張は、認めることができない。

(イ) 人選の合理性に関する主張について

㊦ デリバリーの担当者であるA1を人選したことが合理的である旨の主張について

タイヤ修理工場への応援者をデリバリー担当者のなかから選ぶことは、一般論としては是認できないわけではない。

しかしながら、そもそも前記第1の2(2)③に認定のとおり、降格・配転以降会社がA1書記長にルートセールスの得意先を一件も割り当てず、もっぱらデリバリーのみを行わせていたこと自体、以下の理由により不当なものといわなければならない。

デリバリーは、既にみたとおり主として新入社員の担当する業務である。そして、生コン販売の得意先の割当てについてみれば、前記第1の2(2)③イ、ウに認定のとおり、生コンの営業経験の有無にかかわらず得意先を割り当てられたり、デリバリー担当者にも割り当てられたりすることがあった。このことからみると、営業経験のあるA1書記長にあえてデリバリーのみを担当させていたことは、いかにも不自然な取扱いといわざるをえない。

前記第1の3(1)②、③に認定のとおり、A1書記長は、以前生コンの販売業務を担当したり、営業二課においても建材の販売業務に関連して生コン販売の得意先と交渉をもつことがあるなど、生コン販売において経験をもち相当の実績をあげていた者であることがわかる。にもかかわらず、同人に対しデリバリーのみを担当させ、前記第1の2(2)③オ、キに認定のとおり、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A1書記長には一件も割り当てなかったのである。

以上のことから、この業務分担には何らの合理的な理由も認めることができないばかりか、会社が同人に対し業務上以外の理由をもって、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。

そうすると、A1書記長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性がないことになる。

㊧ 営業の実務ができる人材が必要である旨の主張について

タイヤ修理工場の業務には、既にみたとおり、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、全審問を通してみても「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みあたらない。したがって、この点に関する被申立人の主張には理由がない。

㊨ 人選の合理性に関する被申立人の主張の矛盾について

被申立人の主張には、次のような矛盾がある。すなわち、被申立人は、A1書記長にもっぱらデリバリー業務のみを担当させていたことを正当化するために、一方では、デリバリー業務が一定の経験を必要とするものとして、あたか

も相当に重要な業務であるかのような主張を行いながら、他方では、「応援」命令の人選にあたっては、デリバリー業務が新入社員にもさせている比較的軽い業務であるかの如く主張しているのである。

つまり、デリバリー業務が相当に重要な業務であるというのであれば、人選にあたってはそのことを十分考慮すべきであるが、実際には、デリバリー担当者であるとして直ちにA1書記長を選んでおりかかる考慮がなされた形跡はない。他方、デリバリー業務が比較的容易になしうる業務というのであれば、そもそもA1書記長にデリバリー業務のみをさせていたことについての合理的な説明が必要となるが、会社はそのことを立証できなかったのである。

要するに、この矛盾は、A1書記長を選んだことに合理的な説明を加えようとしたことに無理があることから生じるものであり、それらの主張を会社が行っていること自体がA1書記長を選んだ基準の不合理性を示すものといえる。

(ウ) 二次的処分たる「応援」命令及びその拒否を理由とする解雇の評価について

㉗ ところで、本件「応援」命令は、一次的処分たる降格・配転が不当労働行為にあたるとして、当委員会において争われている過程で、更にA1書記長に対して組合活動上の不利益などを与える二次的配転としてなされたものである。

したがって、不当労働行為制度の趣旨に鑑みれば、かかる事情を十分に配慮して人選すべきであったにもかかわらず、あえてA1書記長を選んだことは、人選の合理性を失わせしめる要素といわなければならない。

㉘ さらに、前記第1の4(6)㉑に認定の58年5月以降の人員配置状況に基づき、前記第2の2(2)㉓イ(ア)で判断したとおり、タイヤ修理工場への応援の方法として種々の方法がありえたと思われるが、全審問を通じてみてもそのことが検討された形跡をうかがうことはできない。

㉙ 上記(ア)、(イ)で判断したとおり、被申立人の主張はいずれも理由がなく失当であり、タイヤ修理工場への「応援」命令の必要性及びA1書記長を選んだことの合理性という被申立人がもっとも重視して立証してきたことすら、相当なものとは認められないのである。

そのことと、上記(ウ)㉗、㉘で判断したことを併せ考えればその余の被申立人の主張、すなわち、A1に対する説得は十分行ったとか、タイヤ修理工場への応援に行っても生活事情には特別の影響はないとかの主張に対して判断するまでもなく、A1書記長に対する「応援」命令は、業務上の正当理由が客観的には存在しなかったにもかかわらず、しかも、不合理な人選基準によって、あえて同人を本社から離れたタイヤ修理工場へ配置することを狙って行われたものというべきである。

したがって、その命令を拒否したことを唯一の理由としてなされた解雇もまた、命令拒否を口実として行われたものであって、相当な理由がないことはいうまでもない。

### 3 救済を命ずる内容について

#### (1) 復帰を命ずべき職場について

前記第1の4(2)⑤に認定のとおり、A1書記長がもと担当していた主たる業務は営業三課に引き継がれており、申立人も同課への復帰を求めるのでそれを認容することとする。

(2) 復帰後の職務について

本件の事情に即し、特に主任としての通常の業務に就かせるべきことを付加して命ずることとする。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和61年3月6日

京都府地方労働委員会

会長 谷 口 安 平