

命 令 書

再審査申立人 株式会社学習研究社

再審査被申立人 全学研労働組合

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) 再審査申立人株式会社学習研究社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、全国各地に50余の支社を置いて、書籍、雑誌、教材、教育機器等の出版、制作及び販売を営んでおり、その従業員数は、本件再審査審問終結時約2,200名であって、編集制作約850名、一般管理事務約600名、営業促進約500名、倉庫運輸約250名となっている。

(2) 再審査被申立人全学研労働組合（以下「労組」という。）は、申立外全学研従業員組合（以下「従組」という。）の執行部に批判的であった者を中心に77名が従組を脱退して、昭和48年9月30日に結成した労働組合であり、その組合員数は、昭和49年12月頃約210名であったが、本件初審査審問終結時は約80名となり、本件再審査審問終結時には約70名である。また、労組は、総評全国一般労働組合東京地方本部に加盟している。

(3) 従組は、昭和33年頃結成された労働組合であり、管理職以外の従業員約2,000名を組織している。

また、昭和49年1月、営業部門の一部の従業員は、学研生活を守る会（以下「守る会」という。）を結成した。守る会は、労働組合ではなく、その目的として、労組執行部に挑戦して猛省を求め、労組が破壊活動をやめる日まで闘うことをあげており、結成以後、労組の活動を批判する言動をとっている。

2 労組員の配転等をめぐる労使紛争

労組結成後、労組の活動をめぐって労使間に紛争が相次ぎ、労組は、労組員に対する懲戒処分、応援出向（原籍のまま、特定の業務を応援するために他の職場で一定期間就労するもの）、配転及び賃金差別が不当労働行為であるとして、東京都地方労働委員会（以下「地労委」という。）に救済を申し立てた。その申立ては、本件初審査申立時までに20件のほり、そのうち9件が、労組員に対する編集制作部門から営業部門等他部門への応援出向、配転をめぐる事件で、その対象労組員は延30余名に及んだ。なかでも、会社が、応援出向、配転を拒否したこと等を理由に、労組三役4名を含む労組員14名を懲戒解雇に付したことが不当労働行為であるとして、地労委になされた救済申立て（都労委昭和50年（不）第9号及び同（不）第39号事件）については、地労委が、昭和53年3月7日付けで、14名の原職復帰、バック・ペイ等を内容とする救済命令を発した。会社は、これを不服として当委

員会に再審査（中労委昭和53年（不再）第16号事件）を申し立てたが、当委員会は、昭和56年9月16日付けで、1名を除く13名の原職復帰、バック・ペイ等を命じ、1名の救済申立てを棄却する命令を発した。労使は、これを不服として、東京地方裁判所に行政訴訟（東京地裁昭和56年（行ウ）第121号及び同第147号事件）を提起し、現在、同裁判所に係属中である。

### 3 会社における従業員の採用と配置

(1) 昭和48年以前は、会社における大学新卒者の募集要項では、募集職種を①編集制作要員（出版・映画・教材等の編集制作業務）、②営業・業務要員（営業企画・調査・促進業務、管理部門業務、コンピューター業務）、③技術要員（機器の設計開発業務、セールスエンジニア業務）に区分し、選考を①、②、③の「採用区分に大別して行います。」とし、大学への求人票にも採用後の職種を、上記の区分により記載し、応募者に希望職種を記載させていた。

また、中途入社者募集の新聞広告には、上記と同様に職種を明示し、応募者に希望職種を記載させていた。

昭和42年から同48年までの大学新卒者の採用試験は、3部門共通の性格・能力テスト、作文及び面接を実施し、これに加えて昭和43年からは漢字テストを、昭和44年から同47年までは一般教養テストをそれぞれ実施しており、一般教養テストを実施しなかった昭和42年、同43年及び同48年には、希望職種別に専門テストを実施した。

採用後の大学新卒入社者に対しては、3部門共通に1週間のオリエンテーションを、また、昭和45年以降は、上記に加えて2週間から3カ月間の営業部門研修を実施した後、上記職種別の仮配置先で編集・技術研修又は営業研修を実施している。

(2) 昭和48年以前は、会社は、新入社者の配置を次のとおり行った。

研修修了後、業務の必要性、本人の適性等を勘案の上、原則として本人が希望する職種に配置した。その配置後は、業務上の必要性、本人の能力開発・資質の向上等を勘案し、営業部門一般従業員の本社・支社間の部門内配転、管理職の営業・編集制作部門間の配転をしばしば行った。また、入社後、編集制作要員として配置され、編集制作部門で勤務してきた一般従業員に対し本人の同意する場合以外は営業部門への配転を行わない慣行になっていた。

(3) なお、会社は、昭和49年及び同50年に新規採用を中止した後、昭和51年大学新卒者の募集を行ったが、その募集要項では、「2年間の支社での研修を経た後、本人の適性を勘案し、編集制作、営業促進、管理、技術等の各部門でそれぞれの業務に従事していただきます。その後も、必要に応じ、部門間の異動、担当職務の交換は活発に行なわれます。」としており、同年大学新卒入社者は、オリエンテーションを経て、2年間の支社実習の後、各部門に配置された。

(4) 会社は、従業員を採用する際に、「会社の定める就業規則を承認し、これに従って職務に従事する義務を負う。」旨の労働契約書を取り交している。また、会社の就業規則は、「会社は業務の都合により従業員に転勤、転籍、勤務替………を命ずることがあります。この場合従業員は正当な理由がなければ拒むことはできません。」と定めている。

### 4 A1の応援出向及び配転

(1) A1（以下「A1」という。）は、昭和40年3月に大学新卒定期採用の編集制作要員と

して入社し、編集製作部門である学習編集部に配置され、昭和45年初め同部高学年別冊班の副編集長となり、同年7月映像局（当時の名称はAV局）に配転され、同局教材制作事業部（当時の名称はスライド部、なお、昭和48年10月から同50年2月の間は映像制作部）においてスライドの制作を担当した。同部において、A1は、高校国文学資料、高校社会科関係等のスライド（映電事業部の取扱い商品）の制作を担当した後、昭和48年から保育スライド（保育事業部の取扱い商品）の制作を担当した。

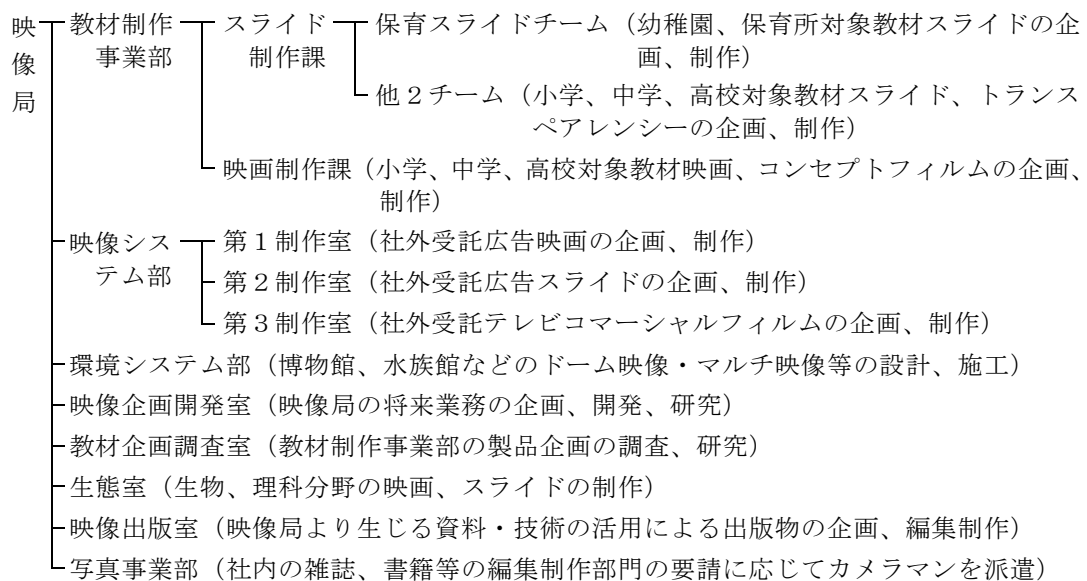
なお、保育スライドは、昭和44年頃から保育事業部の委嘱により、年1、2作制作されていたが、昭和48年、A1の提案により保育スライドがシリーズ化され、以後、専門のチームが編成されて制作される体制がとられた。

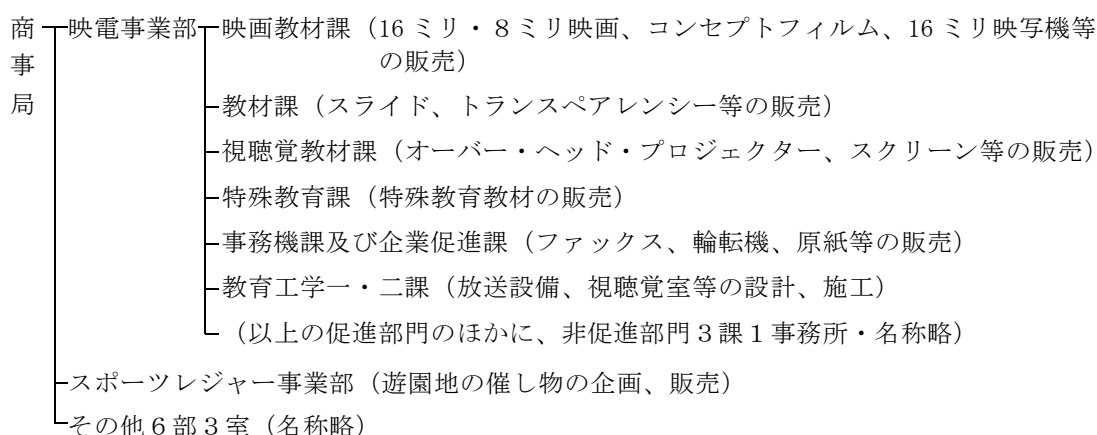
- (2) 会社の編集製作部門は、その大半が本社ビルに置かれていたが、映像局は、本社ビルより数百メートル離れた第2ビルに置かれており、労組結成当初第2ビルから労組に加入した従業員はいなかった。昭和49年9月末、A1、映像局教材制作事業部のA2（以下「A2」という。）及び同局映像システム部のA3（以下「A3」という。）の3名は、第2ビルから初めて労組に加入した。

労組加入に先だち、A1、A2及びA3の3名が、労組に加入する意思を明らかにしたところ、A1は、上司の教材制作事業部長B1（映像システム部長及び環境システム部長兼任、以下「B1部長」という。）から「労組は反会社的であり暴力的であるから、加入を思いとどまれ。」と、同部部長業務代行B2から「不満があるなら副社長に直訴に行こう。」といわれ、また、A2は、B1部長から「労組に入れば、仕事がやりにくくなる。」といわれた。

なお、守る会の昭和50年1月23日付け機関紙「守る会ニュース」は、「映像局から労組に加入した3名は、労組に資金カンパするだけの組合員であり、その行為は、暴力団に金を出すことと同じです。労組に資金カンパすることは学研に対する裏切り行為であり、天にツバする行為です。」との旨を記載している。

- (3) 昭和50年10月当時の映像局と映電事業部の組織及びその主な業務は、次のとおりであった。





映電事業部は、昭和44年12月、商事局AV事業部（映画・スライド等映像局（当時の名称はAV局）の制作製品の販売促進を担当）と、電子制作局営業部（事務機器、教育工学システム等電子制作局の創作製品の販売促進を担当）が統合して発足したものである。したがって、映電事業部の業務は、映画・スライド等視聴覚教材、事務機器、教育工学システム等の販売促進が主なものである。同事業部の映画教材課及び教材課で販売促進する映画・スライド等は、映像局の教材制作事業部、映像システム部及び生態室の制作した製品であるが、教材制作事業部の制作した製品のうち、保育スライドの販売促進は、主として家庭事業本部保育事業部が担当していた。

(4) ところで、会社は、映電事業部で扱うスライド、トランスペアレンシー（オーバー・ヘッド・プロジェクター投映用のスライドシート、以下「トラペン」という。）、その他の視聴覚教材を、文部省の教材基準品（昭和42年基準では、476品目）の一部として販売していたが、文部省が昭和52、53年に新教材基準を定める見込みであったため、それを機会に新教材基準品すべての品揃えをすることが営業活動に有利であるとして、昭和50年初め、映電事業部教材課の課長代理B3（以下「B3代理」という。）に新教材基準品の品揃えの企画・立案、外注管理の準備を命じた。そのため、同人の本来の業務であるスライド、トラペン等の視聴覚教材の販売促進活動に支障が生ずることとなった。そこで、同年10月中旬、映電事業部は、映像局に対し、教材課の売上げがピークを迎える年度末（3月頃）に向けて、12月初めより、スライド、トラペン等の販売促進業務に従事する者として、3名の応援出向を要請した。

(5) 要請を受けた映像局は、11月末、教材制作事業部スライド制作課の保育スライド担当のA1、映像システム部第2制作室の広告スライド担当のA3及び写真事業部のA4（労組員、以下「A4」という。）を、それぞれ応援出向者に人選した。

なお、昭和50年1年間に、写真事業部所属のカメラマンを除く映像局員50名のうち11名が延44回計100日、映電事業部へ応援出張を命じられている。この応援出張は、1回当たり1日から5日程度と短期間であり、制作者が自己の制作した商品の営業促進を目的としつつ、制作上の企画、取材を兼ねるものであった。

(6) 昭和50年12月1日、B1部長は、A1及びA3に対し、映電事業部では映像局商品の売上げが落ちており、販売市場の拡大が必要であるため、製品を制作している映像局所属の者が営業活動を行う方が効率がよいと説明して、同人らを映電事業部へ配転する旨

述べた。その際、B 1 部長は、配転先における業務について、学校回りを主として、映像局の制作したスライドを販売促進するものであって、制作経験を十分に生かせると説明した。同月 2 日頃、B 1 部長は、A 1 に、「労組は、反会社的な存在であるから、労組員である以上仕事ができなくなる、労組を脱退すれば（配転を取り止めて、映像局で）一つのチームを持たせる」等と述べた。

同月 3 日頃、B 1 部長は、A 1 及び A 3 に対し、同月中旬より映電事業部へ無期限で出向するよう内示した。

- (7) 12月10日頃、労組は、会社に対し団体交渉を申し入れた。しかし、同月15日に、団体交渉開催を求める労組員と出勤途中の人事部長B 4（以下「B 4 部長」という。）との間にトラブルが生じた。会社は、その際、労組員がB 4 部長に暴行を加え全治 1 週間の打撲傷を負わせたとして、労組に反省を求めたが、労組がこれに応じなかったため、結局、会社は、誠意と信頼に基づく話し合いをする状態にないとして、団体交渉に応じなかった。
- (8) 12月19日、会社は、A 1、A 3 及び A 4 に対し、同月22日から映電事業部へ出向するよう命じる指示書を手交した。この指示書によると、出向期間は、A 1 と A 3 が 6 カ月、A 4 が 2 カ月とされていた。A 1 と A 4 は、異議をとどめてこれに応じ、両名は、映電事業部映画教材課に配置され、各支社に出張して、学校訪問によるコンセプトフィルム（カートリッジに入ったエンドレスの 8 ミリ映画）等の視聴覚教材の販売促進業務に従事した。

ところが、A 3 は、出向直前に至り、同人が制作を担当したスライドの発注者から、至急修正を求められた仕事が入ったため、同人の出向は一時延期された。A 3 は、その仕事が終了した昭和51年 1 月26日から、映像局と業務上ほとんど関連のないスポーツレジャー事業部に出向を命じられ、同人は、それに応じて、同部で遊園地の催し物の企画等の業務に従事した。一方、会社は、A 3 の出向を一時延期しなければならなくなったため、スポーツレジャー事業部の C 1（従組員、以下「C 1」という。）を映電事業部映画教材課に配転し（C 1 は、昭和50年10月 1 日付けで、スポーツレジャー事業部促進第一課長代理から映電事業部長付き主査に配転を発令されていたが、その後も、スポーツレジャー事業部において就労していた。）、C 1 は、昭和50年12月下旬頃から映電事業部で勤務するようになった。

A 3 は、昭和51年 2 月に労組を脱退した。会社は、同年 3 月に発注者から A 3 を指名したスライドの注文を受けたため、映像局の業務に支障が生じるとして、A 3 の出向期間 6 カ月の満了をまたず、同年 4 月 1 日に原職に復帰させた。

A 4 は、2 カ月の出向期間満了後、昭和51年 2 月22日に原職に復帰したが、会社は、業務遂行上本人の責に帰すべきミス等が多いとして、本来のカメラマン業務よりもむしろ助手ないしは複写業務をさせた。同人は、昭和52年 6 月に労組を脱退した。会社は、昭和52年夏頃より、技能程度の向上があったとして、A 4 に本来の業務を命じた。

- (9) 昭和50年12月当時、A 1 は保育スライド「社会生活の習慣シリーズ」(完成目標は昭和51年 3 月)の制作を担当していたので、A 1 が出向した後は、保育スライドチームの C 2、C 3 及び A 2 が、他の作品と兼務してその制作にあたり、昭和51年 7 月に完成した。
- (10) 会社は、A 1 に対し、同人の応援出向の最終日である昭和51年 6 月21日に、同月末日までの出向延長を行い、さらに、6 月28日には、7 月 4 日まで再度出向を延長し、同時

に、7月5日付けで映電事業部へ配転する旨通告した。

この配転等に関し、労組と会社の間で、7月2日、5日、8日、14日、15日及び28日に団体交渉が、7月16日及び20日に事務折衝それぞれ行われた。その際、会社は、A1の配転理由として、①経営効率が悪く、不利益部門である映像局は、利益確保を図る経営努力として、昭和50年3月の局内体制再編成をはじめ、間接費負担の軽減措置をとったほか、営業部門への応援出張・応援出向により、制作者又は制作に近い立場の映像局従業員が、製品の買手である学校の先生方に直接会って連携を深めること等を行っている、②応援出向の期間満了にあたり、A1の処遇を検討したところ、出向中の映電事業部における実績が評価され、また、映像局では、同人がいなくても業務に支障がないと判断された、③映電事業部で取り扱う教育映画、スライド等の売上げ増が、映像局の経営改善に役立つ等と説明した。

もっとも、会社は、上記(4)の新教材基準品の品揃えについては、企業秘密保持のため、労組に説明していない。

この間、A1は、7月5日以降16日までの間自宅待機を命ぜられていたが、労使の話し合いがまとまらなかったため、同月22日、異議をとどめて配転に応じた。

なお、配転後のA1は、応援出向に引続いて映画教材課に配置され、東京都内のフィルムライブラリーに赴き、映画教材課で取り扱う視聴覚教材の利用状況を調査する業務に従事し、また、昭和51年10月19日教材課に配置されて以降は、各地の支社へ出張し、主としてスライド、トラペン等の視聴覚教材の販売促進業務に従事している。

## 5 A5の配転

- (1) A5（以下「A5」という。）は、昭和46年、元会社従業員の紹介により、いわゆる縁故採用で会社に入社した。同人は、同年の大学新卒者であるが、同年の定期採用者が能力テスト、教養テスト、漢字テスト、性格テスト、作文、健康診断及び面接を経て採用されているのに対し、健康診断以外を受けていない。

A5は、入社後、同年定期採用者ととともに、同年3月9日頃から1週間の新人合宿研修（オリエンテーション）を受けた後、立川支社で約2カ月間の新人研修（営業研修）を受け、その後、本社中学編集局（当時の名称は「中学雑誌編業部」）に仮配置され、約1カ月間の新人編集研修を受け、同年6月同局に正式配置された。同人は、中学編集局において、「中学3年コース」の本誌一般記事を担当し、昭和47年10月より「中学1年コース」の本誌一般記事と国語科の学科記事を担当し、昭和49年12月、新設されたPR企画班に移り、さらに、昭和51年8月から再度「中学3年コース」の本誌一般記事を担当した。その間の同人は、研修修了時の漢字テストで、同期入社28名中最下位の成績であり、6級から5級への昇格は、同期入社者が昭和47年6月であったのに対し1年遅れ、また、昭和46年入社以降労組結成の昭和48年年末までの間において、賞与の査定が5回なされたうち3回が標準、2回が標準に達しておらず、2回の昇給査定は、いずれも標準に達していなかった。

なお、A5は、昭和48年9月30日の労組結成と同時にこれに加入し、昭和52年7月には職場代議員に選出された。

- (2) 労組結成以来、中学編集局では、中学編集局次長B5（以下「B5局次長」という。）及び従組員である編集長、一般従業員らが、就業時間中に、労組員を自席や職場の隅の

会議コーナーに呼出して、労組の情宣ビラ、会社に対する抗議行動、要求書等に関して中傷する言動を行う等、労組活動に対する批判を行っていた。こうしたなかで、同局の労組員は、昭和48年11月（労組結成の約2カ月後）の23名から昭和51年9月時点で12名に、昭和52年9月の本件配転直後で10名に、昭和53年11月頃には6名に減少している。

- (3) 昭和52年3月3日、中学編集局は、編集長ら主として監督職補以上の者（従組員）を対象とする会議（労組員は対象外）を社外のホテルで開いて以降、労組員の担当する仕事が漸次減りはじめ、労組員の残業時間も減少し、労組員には専ら編集の補助的な仕事が与えられるようになった。
- (4) 中学編集局は、雑誌部門と学習参考書部門（以下「学参部門」という。）とに大別され、昭和52年当時、雑誌部門は、「中学1年～3年コース」の発行部数が上限に達し、売上げ増が期待できない状況にあり、人材効率を高めて剩員を削減する方針をたてていた。他方、学参部門は、市販の学習参考書・問題集「ニューコース」等の教科中心の商品開発が順調に推移し、編集努力に見合う営業効果が期待できる状況にあり、その体制強化と、昭和53年に発刊予定の、宅配する月刊の学習参考書・問題集「マイコーチ」の発刊を準備するために、能力のある者を適所に適正員数配置して、教科を重視しつつ学参部門の業務拡大を最小限の増員配置で乗り切ろうという少数精鋭で人材効率を高める組織運営の努力が要請されていた。さらに、昭和56年に中学校新学習指導要領が実施される予定であり、昭和55年中に「ニューコース」等を新指導要領にあわせて全面改訂する作業を終了させる必要に迫られていた。

そこで、会社は、学参部門、特に理数系の編集要員を強化・拡充するとして、昭和52年5月1日、昭和51年入社の子C4（大学で数学を専攻、従組員）を北海道支社から、同年入社の子C5（大学で物理学を専攻、従組員）を神戸支社から、さらに、同月16日、昭和42年に入社して昭和47年にいったん退職し、昭和50年に再入社した子C6（大学で国文学を専攻、昭和47年に退職するまで中学雑誌編集部で国語学科を担当、従組員）を千葉支社から、それぞれ中学編集局に配転した。

また、昭和52年5月16日、会社は、中学編集局PR企画班の子A6（労組職場代議員、以下「A6」という。）を、協調性に欠け、教科重視の同局の方針に理解がないこと等を理由に校閲室に配転した。労組は、A6の配転が不当労働行為であるとして、地労委に救済申立て（都労委昭和52年（不）第51号事件）を行い、現在、地労委に係属中である。

- (5) 昭和52年9月2日、B5局次長は、A5に、中学編集局から配転する旨内示し、配転先は人事部に一任してあるので、B4部長に聞くよう述べた。B5局次長は、配転通告後、A5を3回ほど呼んで、「中学編集局に向いていない。営業部門はどうか。」等と述べて配転に応じるよう説得したが、具体的な配転理由は説明しなかった。9月14日、B5局次長は、中学編集局の全員に、A5の配転を発表し、その際、A5が自動車の運転免許を持っていることや、結婚後妻を連れて挨拶に来たことをとりあげて、営業に向いている等と述べた。

また、労組の中学職場会が、B5局次長に、A5の配転理由の説明を求めたところ、9月16日の話し合いにおいて、B5局次長は、中学編集局の人材効率を高めることと、A5の編集能力・意欲が欠如していることであるが、局内の人員構成は、余っており、足りない状態ではないと説明した。

- (6) 9月22日、会社は、A 5に、「マイコーチ」、家庭自習用の視聴覚教育機器「ナカビゾン」等の新規商品の販売力を強化するため人員増が必要であることを理由に、同月26日付けで、営業部門である教育事業本部学習事業部促進課（以下「学習事業部」という。）へ配転する旨通告した。同月26日、A 5が、編集制作部門から営業部門への異職種間の配転であり、配転理由がはっきりせず、納得できないとして配転を拒否すると、会社は、同日より自宅待機を命じ、さらに、10月3日に、同月6日より学習事業部で就労するよう命じ、同人は、配転拒否を理由に解雇されることを恐れ、異議をとどめて配転に応じた。
- (7) 労組は、9月2日に口頭で、同月5日及び12日に文書で、会社に対し、A 5配転に関する団体交渉を申し入れた。同月12日、会社は、配転先を検討中であるとし、26日にいたり、事務折衝を27日に、団体交渉を30日に行いたいと労組に連絡した。しかし、9月27日昼休み、労組員約40名が、B 5局次長に団体交渉に出席するよう求めたところ、会社は、管理職に団体交渉出席を強要することは許されず、労組がこのことを正当な組合活動であるとして反省しないことを理由に、27日の事務折衝及び30日の団体交渉には応じなかった。
- その後、会社は、業務上の必要からA 5の配転を遷延できないとして、労組との間で、10月3日、4日、5日及び6日に団体交渉を開催した。
- その際、会社は、①中学編集局は、人材効率が悪いので、能力のある者を適正員数適所に配置して、少数精鋭による人材効率を高めることが要請されており、編集能力・意欲の欠如しているA 5を中学編集局から配転することが、人材効率を高める具体的措置の一環であり、A 5を配転しても中学編集局の業務に支障がなく、②配転先の学習事業部は、中学編集局の制作する新規商品の「マイコーチ」、「ナカビゾン」の販売体制強化を求められており、A 5には、これらの新規商品の販売促進業務を担当してもらいたい等と説明した。
- (8) 10月6日、学習事業部に赴任したA 5は、配転問題による精神的、肉体的疲労を理由に、同日午後と翌7日の有給休暇を申請した。しかし、会社は、既に、7日及び8日に予定している業務があるとして休暇を認めず、21日に時季を変更するよう指示し、6日午後から20日間、滋賀支社に出張して販売活動を応援するよう命じた。A 5は、この業務命令は、嫌がらせ以外の何ものでもないとして、同日午後の出張業務を拒否し、7日は労組の指示により指名ストライキを行った。
- (9) A 5は、10月11日、滋賀支社に出勤し、支社及び代理店で出張中の業務の打合せを行い、午後8時頃支社に戻ったところ、支社長から、緊急の業務ができたので、翌12日午前11時まで本社学習事業部へ出頭せよ、との学習事業部の業務命令を伝えられた。
- (10) 10月12日午前11時頃、会社は、学習事業部に出頭したA 5に、午後3時30分の飛行機で北海道支社へ出張するよう命じた。A 5は、一度帰宅して冬仕度をしたいと述べたが、会社は、本社から北海道へ直行するよう命じた。そこでA 5は、本社前からタクシーで空港へ向ったが、途中車内で腹痛をおこしたため、予定を変更して自宅付近の医院で診療を受けた後、自宅に戻り、妻にその旨を会社に電話させ、静養した。これに対し、学習事業部次長B 6は、同日、A 5宅を訪れ、A 5に、帰宅する前に本人が直接会社に状況を報告して、会社の指示を受けるべきであったと注意し、診断書の提出を求めたりし



た。

- (11) 学習事業部において、A 5 は、全国の支社へ応援出張し、戸別訪問により学習、科学等の雑誌の注文取り付け、配本（配達）、仕分け、梱包等専ら営業補助的な業務を命じられている。これは、会社が、配転通告及び団体交渉の際に説明した新規商品の販売とはほとんど関連性がなく、また、A 5 のほかに学習事業部従業員で、長期間連続して戸別訪問による雑誌の注文取り付け業務に従事している者はいない。

## 第2 当委員会の判断

### 1 A 1 の配転について

会社は、A 1 を映像局から映電事業部へ配転したことが不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、①本件配転の発端となったA 1 から3名に映像局から映電事業部への応援出向を命じた業務上の必要性には疑問があるとした初審判断は誤っており、②A 1 を昭和51年7月5日付けで映像局から映電事業部に配転したことには業務上の必要性が認められ、その人選及び手続に問題となることなく、しかも配転に不利益なところがないのであるから、本件配転を不当労働行為ということとはできないと主張する。

- (1) そこで、まず、本件配転の発端となった昭和50年12月のA 1 から3名に対する応援出向についてみることにする。

会社は、本件応援出向の業務上の必要性について、映電事業部では、B 3 代理に新教材基準品の品揃えの準備の業務を命じたため、同人の本来の業務であるスライド、トラペン等視聴覚教材の販売促進業務に支障を生じたから、映像局に応援出向を要請したものであると主張する。

しかしながら、①B 3 代理の業務を応援するためであれば、3名もの応援出向を要請したことは不自然であり、しかも、出向したA 1 が実際に命ぜられた業務は、映画教材課担当のコンセプトフィルム等フィルムの販売業務であって、B 3 代理の本来の業務である教材課のスライド、トラペン等の販売促進を行っておらず、会社の説明とくいちがっており、②応援出向を要請した映電事業部では、出向期間を教材課の売上げがピークを迎える年度末にむけて昭和50年12月から翌年3月頃までとしていたのに、会社がA 1 らに内示した出向期間は当初無期限とし、実際に指示した出向期間は昭和51年6月までの6カ月としていることも不自然であって、これらからみると、A 1 らに応援出向を指示しなければならなかったという会社の主張には疑問がある。

次に、会社は、要請を受けた映像局が局内の業務の繁閑を総合的に検討した結果、スライド制作課保育スライドグループから1名、その他から2名を応援出向させても業務に支障がないと判断し、保育スライドグループにおいては、A 1 の制作担当のスライドが昭和50年12月完成した後、翌51年3月完成予定の「社会生活の習慣シリーズ」は12月1日にタイトル決定会議を開催する段階であって、A 1 が出向しても同グループの他の従業員が兼務することにより、上記作品の制作は充分可能であると判断したのでA 1 を出向者に人選したものであると主張する。

しかしながら、前記第1の4の(9)認定のとおり、A 1 の担当する「社会生活の習慣シリーズ」の完成が、同人の応援出向によって昭和51年7月と、予定より4カ月も遅れているのであるから、その業務に支障がないという会社の主張は採用できない。

もっとも、会社は、同シリーズの完成が遅れたことにより販売に影響するところがない

かったと主張する。しかし、それは単に結果として販売に影響がなかったというにすぎず、A 1 を応援出向者に人選したことの合理的理由とはなしうるものではない。

ところで、A 1 らの上司はかねてから労組加入に反対し、同人らに対して前記第 1 の 4 の(2)のとおり反組合的言辞を弄してきたが、同人らに応援出向を内示した昭和50年12月当時も B 1 部長は、前記第 1 の 4 の(6)認定のとおり、「労組は、反会社的な存在であるから、労組員である以上仕事ができなくなる。労組を脱退すれば（配転を取り止めて、映像局で）一つのチームを持たせる」等と述べて、A 1 が労組活動を続けると不利に扱う旨、労組を脱退すれば有利に取り扱う旨を示唆し、また、同部長は、出向を指示する際に配転と述べたり、出向の期限を切らないと述べて、A 1 に不安感を抱かせる発言を行っている。さらに、前記第 1 の 4 の(8)認定のとおり、A 1 と同時に出向者に人選された A 3 は、同人が労組を脱退すると、出向期間満了をまたずに昭和51年 4 月 1 日映像局に戻されているのである。

以上のとおり、本件応援出向の業務上の必要性について上記判断のとおり疑問があり、しかも、下記(2)判断のとおり、労組員を編集制作部門から排除し、労組員の労組脱退を企図する会社が、労組と団体交渉をすることもなく、A 1 を一方的に営業部門に応援出向を指示しているものと判断されるのであって、本件応援出向に疑問があるとした初審判断は相当である。

(2) 次に、A 1 に対する本件配転の当否について以下判断する。

会社は、映像局の収益改善のために人員削減等の施策をとっていたこと、他方、映電事業部の営業活動を拡充する方針をとっていたこと、映像局から映電事業部へ配転されている従業員の例のあること、就業規則に業務の都合によって配転する旨が規定されていること、しかも、本件配転対象者として A 1 を人選したのは、応援出向期間中の同人が、映電事業部の業務で好成績をあげて営業の適性が認められたので、同部から映像局に配転を打診したところ、同局の業務に支障がないと判断したからであって、本件配転を不当労働行為ということはできないと主張する。

たしかに、映像局の収益改善及び映電事業部の営業活動拡充が要請されており、映像局から映電事業部へ配転されている従業員の例もあり、就業規則に会社の主張する規定が認められる。しかしながら、前記第 1 の 3 の(2)認定のとおり、編集制作要員を異職種営業部門に配転している例は管理職の場合、あるいは本人の同意のある場合であって、本件配転当時会社が就業規則の規定に基づき、編集制作の一般従業員を営業部門に配転している慣行は認められず、むしろ就業規則に異職種へ配転することができる旨の規定があっても、本人の同意のある場合以外会社が管理職でない一般従業員を一方的に異職種へ配転することはないとする運用がなされていたものと認めるのが相当である。

そして、会社は、A 1 を本件配転対象者に人選した理由として、応援出向中の同人の映電事業部における実績が評価されたためであると主張する。しかし、A 1 に応援出向を命じたことの業務上の必要性に、上記判断のとおり疑問があり、応援出向自体に不当労働行為の疑いがあるのであるから、それに引続いてなされた本件配転についても、その業務上の必要性には疑問があるといわざるをえない。しかも、A 1 は編集制作要員として入社して以来、10年余りの間、編集制作部門で勤務していたのであってみれば、上記のとおり、会社では異職種配転がなされていないとする実情のもとにおいて、A 1 に

営業適性があるとして、一方的に配転したことに合理性は認められず、会社の主張は採用できない。

さらに、前記第1の2認定のとおり、会社と労組の間では、労組結成以来、紛争が相次ぎ、特に、労組員の応援出向、配転をめぐる出向先、配転先が営業部門に該当するか否かをめぐって見解が対立し、そのことが原因で懲戒解雇がなされたり、労組員の活動をめぐって管理職らとの間にトラブルが発生し、それを理由に労組員の懲戒処分が相次いでなされ、それらが不当労働行為に当たるとして地労委に救済申立てがなされる等激しく対立していたのである。

そのような状況において、本件配転の内示以降、労組の申入れに基づき開催された団体交渉で、会社は前記第1の4の(10)認定のような説明を行い、話し合いのつかないまま昭和51年7月5日付けで本件配転を命じ、同月22日には配転先へ赴任するよう求めているのである。

以上のとおり、本件配転は、労組の活動を嫌悪する会社が、編集制作部門から労組員を排除することを企図して、編集制作要員であるA1を、応援出向させ、かつ、出向中の勤務成績を理由として営業部門に配転することにより、労組の活動を抑制あるいはその運営に介入しようとして行ったものと認められ、さらに、労組員であるA1を従来の慣行を無視し、同人の意に反して異職種へ配転していることは、不利益に取り扱うものといわなければならない、これを不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

この点について、会社は、本件配転がA1に不利益なところがないから不当労働行為に当たらないと主張する。しかしながら、編集制作要員として入社し、長年その業務に携ってきたA1を、従来の慣行を無視し、同人の意に反して異職種に配転していることは不利益というを妨げず、また、配転先の映電事業部の業務が各地の支社へ出張するものであるところからみると、組合活動上の支障を生じさせる面も推認されるのであるから、会社の主張は採用できない。

## 2 A5の配転について

会社は、A5を中学編集局から学習事業部へ配転したことが不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、昭和52年当時の中学編集局では教科中心の学習参考書分野の商品開発を進めるために、少数精鋭で人材効率を高める人員配置が要請されており、編集能力及び意欲の欠如しているA5は、中学編集局に配置しておくことができなかつたから配転対象者としたものであり、その配転先を学習事業部としたことは、同人を営業部門に配転してその能力を開発しようとしたものであって、本件配転を不当労働行為ということはできないと主張する。

たしかに、前記第1の5の(4)認定のとおり、昭和52年当時、中学編集局においては、教科中心の商品開発を進め、学参部門の業務拡充を図るために、少数精鋭で人材効率を高める人員配置が要請されていたと認められる。

そこで、会社は、A5の編集能力及び意欲の欠如の徴表として、研修終了時の漢字テストが同期入社者28名中最下位の成績であったこと、6級から5級への昇格が同期入社者より1年遅れたこと、労組結成までの間の賞与及び昇給の考課で標準以下に査定されたことをあげている。しかし、それらは入社直後の研修終了時のことであつたり、入社後1～2年のことであつて、その後、会社はA5を中学編集局に配置し、その6年余りの間、A5

は編集長ら上司から編集能力や意欲の欠如を指摘・注意されたり、格別の指導を受けたりすることもなかったのである。したがって、A 5は編集能力・意欲が欠如しており、同人を中学編集局に配置しておくことができないという会社の主張をそのまま採用することはできない。

ところで、前記第1の5の(5)及び(7)認定のとおり、A 5に対し本件配転を内示した昭和52年9月2日、B 5局次長は、配転先はB 4部長に聞くよう述べ、また、労組の口頭又は文書による団体交渉申入れに対し、会社は同月12日までの間は回答をしないか、もしくは、配転先を検討中なので日程を決定できないと回答しているのである。このように、本件配転は、9月2日に中学編集局から転出することを決定、内示してから同月22日に配転を発令するまで、20日間もその配転先が決まらないという極めて異例のものである。しかも、前記第1の2認定のとおり、その配転先は、学習事業部という営業部門であって、会社と労組の間で、労組員を編集制作部門から営業部門に配転することをめぐり激しく対立していた異職種配転なのである。

さらに、前記第1の5の(3)及び(4)認定のとおり、会社は、A 5配転に先立って編集経験のない従組員C 4及びC 5を、支社勤務予定期間中にかかわらず支社から中学編集局に配転し、従組員のC 6を支社から同局に配転する一方、労組員のA 6を同局から校閲室に配転しており、前記第1の5の(3)認定のとおり、昭和52年3月3日に行われたホテルの会議以降、中学編集局の労組員担当の仕事が減少し、編集制作の補助的な業務を命ぜられるようになってきているのである。これらからみると、昭和52年当時、中学編集局では少数精鋭で人材効率を高める人員配置が要請されていた会社が、それに藉口し、労組員が比較的多い同局から労組の力をそぐために、労組員を編集制作部門から排除しようと企図し、労組員と従組員の入れ換えを図っていたものと推認せざるをえないのである。

また、前記第1の5の(8)、(9)及び(10)認定のとおり、会社は、配転先の学習事業部において、配転直後のA 5に対し20日間の滋賀支社出張を命じながら、同支社へ出勤したA 5に翌日は本社へ戻るよう命じ、しかも本社に出頭すると、即日飛行機の便を指定して北海道支社へ出張を命じている等嫌がらせとしかいいようのない態度をとっているのである。

以上のとおり、労組員として中学編集局の職場代議員に選出されたA 5に対し、労組を嫌悪し、編集、特に中学編集局の労組員を同局から排除しようと企図する会社が、労組の強く反対する営業部門に配転したことは、A 5に嫌がらせ、報復を行い、不利益に取り扱うとともに、編集制作部門の労組の勢力を弱体化するために行ったものと認められ、これを不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てはいずれも理由がない。

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

昭和59年11月21日

中央労働委員会  
会長 石川 吉右衛門