

神奈川、昭58不27、昭60.8.6

命 令 書

申立人 日本ロックタイト労働組合
同 X 1
同 X 2
同 X 3

被申立人 日本ロックタイト株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 3に対して昭和58年8月25日付けで発した配置転換の業務命令を取り消し、同人らが同命令前に就業していた職務又はそれに相当する職務に就業させなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後速やかに縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記文書を明瞭に墨書し、被申立人本社正門附近の従業員の見易い場所に1週間掲示しなければならない。

記

当社が貴組合の組合員X 1、同X 2、同X 3に対して昭和58年8月25日付けで命じた配置転換は、いずれも神奈川県地方労働委員会により、労働組合法第7条に違反する不当労働行為と認定されました。よって、当社は、同人らを配置転換前の職務又はそれに相当する職務に就けるとともに、再びかかる行為をしないことを誓約します。

昭和 年 月 日

日本ロックタイト株式会社
代表取締役 B 1

日本ロックタイト労働組合
執行委員長 A 1 殿

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本ロックタイト株式会社（以下「会社」という。）は、米国ロックタイト・コーポレーション（以下「親会社」という。）の多国籍企業の一環として、昭和47年2月1日ウシオ電機株式会社と折半出資のウシオ・ロックタイト株式会社として設立されたが、昭和49年3月5日、親会社が日本における販売力の強化を図るため100パーセント出資し、頭書のとおり名称に変更されたもので、肩書地に本社、工場を置き、名古屋市ほかに支店2か所、営業所4か所、出張所2か所（本件申立て時）を有し、主として工業用接着剤の輸入、販売及び製造を業としており、従業員数は79名（本件申立て時）である。

(2) 申立人日本ロックタイト労働組合（以下「組合」という。）は、昭和57年12月5日、会社の従業員17名をもって結成され、本件申立て時はその名称を「日本ロックタイト従業員組合」と称していたが、その後頭書のとおり改称されたもので、組合員数は54名（本件申立て時）である。なお、昭和58年4月8日、組合は総評合化労連化学一般神奈川県本部へ加盟した。

(3) 申立人X1（以下「X1」という。）、同X2（以下「X2」という。）、同X3（以下「X3」という。）は、いずれも会社の従業員であり、同人らの入社後の職歴等は次表のとおりである。

項目 申立人	生年月日	学歴	入社前の職歴	入社年月日	入社後の職歴 (昭和58年8月25日付けの配置転換命令前)
X1		昭和30年3月 新潟大学工学部 精密工学科卒業	昭和30年4月～35年1月 (32.3～35.1) 小池農機㈱ 設計課長 昭和35年2月～51年6月 (35.2～43.9 43.9～48.10 48.10～51.6) 三井精機工業㈱ 研究部設計課 同 設計課長 営業部精機営業課長	昭和51年 8月2日	昭和51年8月～52年6月 営業部営業技術課長 52.7～53.11 営業部長 53.11～58.8 商品管理部長
X2		昭和39年3月 明治学院大学 経済学部経済学科卒業	昭和39年4月～45年12月 (39.4から約3年間 42.4ごろから約3年間 45.4ごろから約6か月 佐(係長)) 油谷重工㈱ 経理部 総務部 東京営業所所長補 入指導(コンピューター導 入指導) 昭和46年1月～54年12月 ボクレン・ハイドロ リックス・ジャパンへ出向 (46.1から約3年間 49.から約6年間) 広島工場課長 東京本社課長 (経理、総務関係)	昭和55年 1月16日	昭和55年1月～56年6月 財務部長代理 56.7～58.8 経理部長
X3		昭和46年3月 立命館大学 産業社会学部卒業	昭和46年7月～51年9月 千代田技研工業㈱ 総務課	昭和51年 10月21日	昭和51年10月～57年6月 総務課長代理 57.7～58.8 総務課長

2 本件発生に至るまでの労使事情

(1) 会社の従業員有志による代表取締役B1の罷免運動

ア 罷免運動の対象となった会社の代表取締役B1（以下「B1」という。）は、昭和53年8月、専務取締役として入社し、B2社長（以下「B2社長」という。）の下、日本人としてはナンバーワンの地位に就任した。その後、B1は昭和56年9月、会社の代表権を取得し、さらに、昭和59年4月17日、会社の代表取締役社長となり、B2社長は親会社のパシフィックグループの総責任者となった。

イ 昭和57年11月、当時の会社の取締役・コントローラーB3（以下「B3」という。）をはじめ、X1ら3名や組合執行委員長A1（以下「A1」という。）のほか、B4技術部長（本件結審時、システム技術部長、以下「B4」という。）、B5大阪支店長（本件結審時、営業統括部長、以下「B5」という。）、B6東京（本社）営業部長（本件結審時、ディストリビューション部長、以下「B6」という。）ら従業員有志十四、五名により、B1の経営や人事のやり方等を不満として、B1の罷免運動が起こり、同月24日には、上記の者のほか合計50名余の従業員の署名によるB1罷免の要望書がB2社長あてに提出された。

ウ 一方、B2社長や親会社の役員は、B1の罷免要望についての事実調査を進め、同年12月8日ごろにはB1支持を決定した。

エ B 3 は、B 2 社長から同年12月 1 日から 3 日間の出社停止、自宅待機の命令を受け、昭和58年 1 月以降は出社せず、同年 6 月30日付けで正式退職となった。なお、後任には、同年 1 月 5 日付けで、B 7 が財務部長として入社している。

(2) 組合の結成

ア 前記(1)に認定のB 1 罷免運動とあい前後して、X 1 ら 3 名を中心に組合結成準備が進められ、前記 1 の(2)に認定のとおり、組合はX 3 の自宅で結成され、昭和57年12月 6 日に会社へその旨通知された。組合には最終的に54名が加入し、同月10日、組合の臨時大会が開かれ、①人事の公正化、会社の民主的運営、②労働協約の早期締結等の運動方針が可決、採択された。

イ X 1 ら 3 名は、組合結成に当たり、組合規約の作成や従業員への呼びかけ、神奈川県横浜労働センターへの相談等その組織づくりに中心的な役割を果たすとともに、組合結成後も、執行委員になってはいないが組合活動に参加し、時には執行委員会にオブザーバーとして出席している。

ウ 組合には、本件申立て時から、本件結審時まで、X 1 ら 3 名の部課長のほか、支店長、課長、営業所長ら後記 4 の(1)に認定の会社の管理職も加入しているが、B 1 罷免運動の中心に加わっていたB 4、B 6 は組合に加入せず、B 5 はいったん加入したが昭和58年 4 月上旬に組合を脱退している。

なお、組合員資格については組合規約で次のとおり定められている。

「第 5 条（組合員の資格）この組合の組合員は日本ロックタイト株式会社の従業員ならびに組合が承認したものによって組織する。但し、会社の利益を代表すると認められる地位にある者などは除く。」

(3) 組合の活動と会社の組合に対する態度

ア 組合は、結成後本件申立て時まで、便宜供与問題、会社の本社移転に伴う従業員の移転費用の補助や退職金等の問題、西東京営業所の開設に伴う配置転換問題及び昭和58年夏期一時金・昇給問題について、逐次会社と団体交渉等を行ったが、本社移転問題については、昭和58年 2 月16日、2 時間のストライキを実施したほか、その他の交渉に当たっても数度のストライキを行った。

イ B 2 社長は昭和58年 4 月ごろ、X 1 及びX 2 を個別に呼び出し、前記アに認定の同年 2 月16日のストライキに参加したことを非難し、配置転換や解雇をほのめかす発言をした。

ウ 昭和58年 6 月に開かれた会社本社の移転に伴う新社屋落成披露パーティには、ほとんどの部長、支店長及び営業所長が出席するよう要請されたが、X 1 ら 3 名は除外された。

エ B 2 社長は、前記アに認定の団体交渉等の場において、①組合の結成動機は不純である、②部課長も入っている組合は、「正規の組合」ではない旨を機会あるごとに発言した。

オ X 1 ら 3 名は、組合結成後の昭和58年昇給において、5 段階評価の最低位 E ランクの査定を受け、昭和59年夏期一時金では、A 1 を含め 4 名は E ランクの評価を受けた。

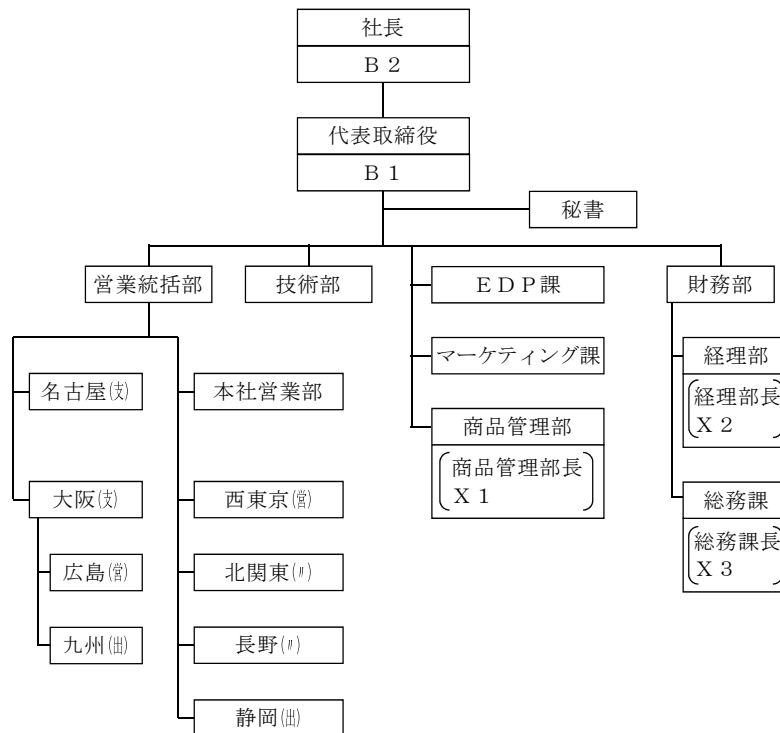
カ 組合と会社の間の労使紛争については、本件申立て以後、次の事件が当委員会に係属している。

- (ア) 昭和59年（不）第5号事件（昭和59年3月26日申立て）——組合加入阻止及び組合脱退工作の問題
- (イ) 昭和59年（不）第20号事件（昭和59年8月24日申立て）——昇格差別問題
- (ロ) 昭和59年（不）第25号事件（昭和59年10月15日申立て）——年次有給休暇の取扱い及び執行委員長の譴責処分問題
- (ハ) 昭和59年（不）第27号事件（昭和59年10月31日申立て）——年次有給休暇の取扱い及び執行委員長への減給処分問題
- (ニ) 昭和60年（不）第4号事件（昭和60年2月28日申立て）——組合員Tの配置転換に関する団体交渉問題
- (ホ) 昭和60年（不）第8号事件（昭和60年4月10日申立て）——組合員Tに対する配置転換命令並びに社宅制度及び就業規則の改正に関する団体交渉の問題

3 会社の事業組織及び分掌業務の概要

会社の事業組織及び分掌業務の概要は次のとおりである。

(1) 昭和58年8月23日現在（本件申立て時）



(注) (支)は支店、(営)は営業所、(出)は出張所

なお、組合結成後、前記2の(1)のエに認定のとおり、昭和58年1月5日、財務部（部長）が設置されるまでは、商品管理部は経理部、総務課とともに取締役・コントローラー（B3）の下に置かれていた。また、昭和58年5月、営業統括部（部長）が新設されるまでは、支店、営業所及び出張所はB1の下に置かれていた。

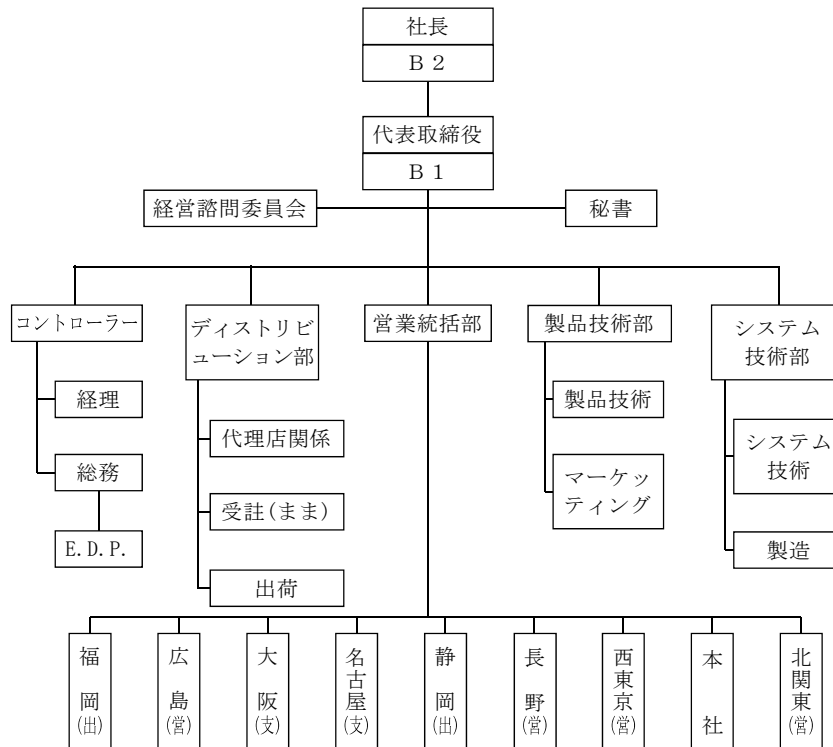
ア 営業統括部——営業活動（本社営業部、支店、営業所、出張所）の統括（指揮監督）。

イ 技術部——品質の試験や技術試験、そのほか種々の技術の出張サービス、パンフレット・カタログの技術的な資料の作成、社内、社外に対する技術的セミナーの実施。

- ウ E D P 課——電子計算機による給料計算等会社の種々のデータ処理。
- エ マーケティング課——広告並びに宣伝販売促進。
- オ 商品管理部——原材料の在庫管理、ボトリング、パッケージング、商品の保安全管理、出荷、このほか、原材料の輸入計画にも関与。
- カ 財 務 部——経理部及び総務課の統括。
- キ 経 理 部——財務部の機能の一部として、資金繰り等経理一般のほか、在米の親会社へ提出する年次予算計画書（A B P）の作成。
- ク 総 務 課——給与、社会保険、人事関係（採用、配置転換等）の種々の事務的な手続き、原材料、副資材、用度品、備品等の購買、就業規則の改廃、厚生関係。

(2) 昭和58年8月25日付けの機構改革後

昭和58年8月25日、会社は①商品管理部を廃止し、ディストリビューション部の新設、②技術部を分割し、製品技術部とシステム技術部の新設を2本柱とする機構改革を発表、組織を次のとおり改めた。



(注) 1. 昭和59年4月17日から代表取締役B 1は社長に就任。

2. (支)は支店、(営)は営業所、(出)は出張所。

なお、経営諮問委員会は、昭和59年4月、従来開かれていた部長会議を改称し、会社の正規の協議機構として位置づけられたものである。

ア コントローラー——財務関係（ファイナンス）及び管理全般（アドミニストレーション）の統括。旧財務部とほぼ同一。

イ ディストリビューション部——代理店関係と受注、商品保管、出荷。

ウ システム技術部——製品の効果的使用方法（塗布機関係）についてのサービス、原材料の在庫管理及び商品製造（ボトリング等）。

エ 製品技術部——製品に関する技術サービス。

オ 部長会議及び経営諮問委員会

部長会議では、組合結成前は業務運営に関しての各部門共通事項や経営一般（在米の親会社へ提出する年次予算計画（ABP）等）について討議されていたが、組合結成後は組合対策をはじめ、従前はコントローラー以上で調整、決定されていた会社全般の労務に関する計画、方針が、またさらにその後、雇入（採用）の条件（待遇）、昇給、異動等人事に関する事項についても討議されている。

なお、部長会議は部長以上全員が構成員となっていたが、組合結成後の部長会議及び経営諮問委員会では、財務部長又はコントローラー（以下両者を併せ「コントローラー」という。）、非組合員の部長及び昭和58年8月25日の人事異動により設置された総務部長代理（非組合員）が構成員（B1も出席）となっている。

4 会社における職位の分類と職務権限

会社における職位の分類と本件配置転換前におけるX1から3名の職務権限は次のとおりである。

(1) 職位の分類

職位の高い方から順に掲げれば次のとおりである。

部長、支店長——部長代理、支店長代理——課長、営業所長——課長代理、営業所長代理——主任——一般従業員

なお、会社は主任以上を管理職としている。

(2) X1、X2両部長の職務権限

ア 人事権

(ア) 雇入（採用）

担当部署における従業員の採用に際して、X1は直属の課長及び場合によってはX3と共に、X2はコントローラーと同席して各々第1次面接を行い、それぞれ選考結果をB1及びコントローラーへ上申し、B1及びコントローラーが第2次面接を行い、さらに場合によってはB2社長が面接し、同社長とB1が採用を決定していた。また、X1の場合は担当部署のパートタイマーについても面接を行っていたが、その採用はコントローラーが書類審査のうえ最終的に決定し、また嘱託については、X1はとくに意見を求められることもなく、コントローラー以上が決定していた。

(イ) 考課査定

X1及びX2は担当部署の従業員の第1次査定を行い、コントローラーが昇給原資との調整も含め第2次査定を行ったうえ、B1ら役員が、また制度改革後はコントローラー及び非組合員の部長らの調整を経てB1が考課査定を決定していた。

(ウ) 昇進、異動

X1及びX2は、コントローラーに対し、担当部署の従業員の昇進について上申を行い、また異動について要請を行うこともあったが、昇進、異動についてはB1及びコントローラーが、また制度改革後はコントローラー及び非組合員の部長らの調整を経てB1が決定していた。

(エ) 勤怠の管理

X 1 及び X 2 は前記 3 の(1)に認定の分掌業務のうち、担当部署の業務を分担し、またその運営の指揮監督、所属の従業員の年次有給休暇、欠勤、残業等の管理を行っていた。

イ その他

前記 3 の(2)に認定の部長会議には X 1 及び X 2 も出席していたが、組合結成後、この会議の席上で組合対策が議題とされた際に、両名は組合員であることから欠席したところ、以後は構成員とはされていない。

(3) X 3 総務課長の職務権限

ア 人事権

(ア) 雇入（採用）

採用の具体的計画や条件（待遇）の決定については、前記 3 の(2)のオに認定のとおりであり、総務課長としての X 3 は募集等採用についての事務的関与にとどまっていたが、場合によっては商品管理部の第 1 次面接に立ち会うこともあった。

(イ) 考課査定及び昇進・異動

X 3 は担当部署の従業員の考課査定や昇進、異動の推せんを行ったことはなく、また会社の従業員個々の査定結果も知らされておらず、コントローラーの指示により給与計算や人事異動の事務を担当していた。

(ウ) 勤怠管理

前記 3 の(1)に認定の分掌業務のうち、担当部署の業務を分担、それらの業務運営はコントローラーが指揮監督し、所属の従業員の年次有給休暇、欠勤、残業等もコントローラーが管理し、X 3 はそれらを補佐していた程度である。

イ その他

組合結成後、X 3 は労務顧問（組合結成後新設）の B 8 から組合対策についての関与を要請されたが、組合員であることからこれを辞退し、同人の担当業務とはなっていないかった。

(4) その他の役職者の職務権限

支店長、営業所長及び営業所長相当の課長も営業統括部長の下にあつて、採用の第 1 次面接や考課査定の第 1 次評定に関与し、また、昇進の上申や異動についての要請を行うとともに当該部署の業務運営を指揮監督し、所属の従業員の年次有給休暇、欠勤、残業等の管理を行っている。

また、一般の課長は部長、支店長及び営業所長の下でそれぞれを補佐し、また課長代理は自己のマネジメントとしての意見を直属の上司に反映させる程度の職務権限である。

5 昭和58年 8 月 25 日付けの人事異動命令とその前後の経過について

(1) 昭和58年 8 月 16 日、会社は X 1 から 3 名に対し、各々、次の配置転換の内示を行った。

X 1 —— ディストリビューション部付日本ロック担当部長

X 2 —— 製品技術部付 A C G 担当部長

X 3 —— 営業統括部付課長（技術研修）

(2) 組合及び X 1 から 3 名は、前記(1)に認定の配置転換の内示について、8 月 19 日、会社に対し①労働条件とも関連する重要事項なので、組合と十分協議のうえ実施しなければな

らない、②同月21日の発令では検討時間がない、③従来例がなく、業務上の合理性、必要性が明らかでない、④上記①、②、③の理由から、配置転換の内示の撤回を要求する、⑤辞令は受け取る（承諾する）ことができない旨の申入れを行った。また、同月22日には、X 1ら3名は、①配置転換に相当の必要性、合理性はない、②職種の変更は、会社、本人共にメリットがなく、配置転換の内示を断る、③この件については、組合員として組合に一任してあるので、今後は組合と協議されたい旨の文書を会社に提出した。

(3) 8月23日、組合はX 1ら3名に対する配置転換の内示について、8月26日に団体交渉を行うよう、文書で会社に申し入れるとともに、組合及びX 1ら3名は当委員会へ本件不当労働行為救済の申立てを行った。

(4) 8月25日、会社は従業員に対し、前記3の(2)に認定のとおり機構改革とそれに伴う人事異動を発表し、X 1ら3名に対しては前記(1)に掲げた配置転換の内示どおりの配置転換命令を発した。

(5) 8月26日、組合は前記(4)に認定のX 1ら3名に対する本件配置転換と同日付けの機構改革の撤回を要求する抗議書を会社に送付するとともに、8月30日にはストライキを実施した。

その後、本件配置転換問題について団体交渉も開かれたが、会社は業務上の必要性、人事問題は会社の専権事項である旨等を主張して、結局、交渉は物別れに終わった。

(6) X 1ら3名は、昭和59年2月13日、14日、本件配置転換に「仮りに従う。本件申立ては取り下げない。」旨を文書にて申し入れ、会社は同人らに、2月17日付けで、仕事における心掛け（15項目）を中心とする「勤務心得」とともに「就労指示に関する通知書」を渡した。なお、「勤務心得」は、他の部長以下管理職を含む全従業員に渡された。

(7) X 1はディストリビューション部付日本ロック担当部長として同年3月13日から、X 2は製品技術部付ACG担当部長として2月20日から約10日間の技術研修を受けた後3月2日から、また、X 3も2月20日から2週間、営業統括部付課長として技術研修を受けたあと、西東京営業所営業課長として3月16日から、各々配置転換先で就労している。

(8) 組合は、昭和59年2月から、「不当配転撤回」と表示した腕章、プレート着用運動を開始し、本件結審時も継続して実施中である。

6 本件配置転換をめぐる諸事情について

(1) 会社の人事異動方針

会社における人事異動は、これまでも社歴も浅いことから、当該部署の業務に関する経験者ないし大学等で当該業務に関連する分野を専攻した者を採用するのが主であった。ことに営業部への配置転換は、技術部の者又は元営業部の者（1名）以外では、今回のX 3を除き本件結審時まで皆無であり、また本件申立て時における本社営業部及び西東京営業所の営業マンは全て工学系、化学系の学部、学校の卒業者又は機械や工業製品関係の営業の経歴を有している者となっている。

(2) 会社の販売活動

会社の商品販売方法は、営業マンがテリトリー内の顧客の開拓等を行い、以後は主にテリトリー内に所在する代理店に引き継ぎフォローをさせる方式が採られており、会社の売上額の約95パーセントは代理店勘定となっている。また代理店の業務は、ユーザーからの発注に基づく商品の納入、クレーム・トラブルの窓口、売掛金の回収が主となっ

ている。

なお、X 1 が本件配置転換により担当部長を命じられた日本ロック株式会社（以下「日本ロック」という。）も200ないし300ある会社の代理店の一つであり、会社の代理店による売上額で3位以内（五、六パーセント）を占める社長以下、営業マン3名、仕入れ1名、経理1名の企業（資本金200万円、東京都品川区東五反田に所在。）であるが、会社は、これまで日本ロックに対し社員の派遣や出資を行ったことはない。

(3) 会社の事業内容

会社の事業内容は工業用接着剤とそれに関連する塗布装置、V I P装置、工業用メンテナンス製品の輸入、製造と販売がほとんどを占め、X 2 が本件配置転換により担当部長を命じられたA C G（自動車用のアフターマーケット製品及び一般消費者用の製品）部門は、会社の売上額の二、三パーセント程度（昭和59年4月当時）である。なお、A C Gは、昭和59年2月までは、株式会社大沢商会が親会社A C G部門の日本における総代理店となっており、また、会社では、これまでA C G部門担当の専任者はなく、昭和57年夏ごろまではマーケティング部長が兼務で担当していたこともあったが、その後は空席のままに補充されておらず、A C G担当の技術者もいない状態である。

(4) 西東京営業所のテリトリーと人員配置

X 3 が本件配置転換に伴い営業課長に命じられた西東京営業所（八王子市所在。テリトリーは東京3区、都下、埼玉県南部）は、昭和58年5月、本社移転に伴い、B 9 営業課長（所長相当）以下5人（営業マンはB 9 営業課長を含め4人）で発足した。そのうち、営業マン1名は2か月間暫定的に在籍したもので、同年7月には本社に復帰している。また、その後、同年秋には、他の営業マン1名が退職したため、営業マンは2人となったが、B 9 営業課長の営業統括部長に対する人員補充の要請もあって、昭和59年1月には、会社北関東営業所（小山市所在）から、1名（大宮市居住）が配置転換された。

(5) X 1ら3名の配置転換先での職務内容

X 1ら3名は、前記5の(6)及び(7)に認定のとおり、昭和59年3月から、仮に本件配置転換先での勤務に就いているが、そこでの職務内容は次のとおりである。

ア X 1の「応援先」である日本ロックにおける地位は、「技術部長」であり、その主たる職務は、日本ロックの営業マンをサポートし、またユーザーからの問合せに応じたり、営業マンと同行して技術的な情報の提供、説明を行うことなどであるが、就労後6か月間では、これらの多くは代理店の営業マンで対応できるものであり、X 1が日本ロックに常駐して処理すべきもの、また処理可能なものもごくわずかであった。

イ X 2が担当職務に関する業務資料や親会社が、日本で行ったA C Gに関する調査の報告書（英文）等を請求しても、会社はX 2に英語力がない以上見せても意味がないなどとして渡さず、またX 2の提案で市場調査を実施し、報告をとりまとめ、A C Gの販売推進について、提案、意見具申をしても、会社は応えず、就労後6か月の時点では、具体的業務は明らかでない状態であった。

ウ X 3は、配置転換先の西東京営業所に就労してから5か月が経過した時点では、B 9 営業課長に同行して営業の研修をしている程度にとどまり、テリトリーを分担するまでには至っていない。

7 本件申立てと当事者の主張

昭和58年8月23日、申立人らは、会社がX1ら3名の組合員に対して行った本件配置転換の内示及びこのことについての組合の団体交渉申入れに対する会社の対応を労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、①本件配置転換の内示についての団体交渉の応諾、②本件配置転換の内示の撤回、③ポストノーチスを請求救済内容とする申立てを行った。

これに対し会社は、同月25日、内示どおりの配置転換命令を発するとともに、申立人らはいずれも救済申立て資格を欠いており、本件申立ては却下されるべきである、また、本件配置転換は何ら不当労働行為に当たらず、本件申立ては棄却されるべきであると主張する。

なお、組合は、上記①の団体交渉応諾に関しては、昭和59年12月17日、申立てを取り下げた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 会社の却下の主張について

被申立人会社は、申立人組合には本件申立て時において会社の商品管理部長の地位にあるX1、同経理部長の地位にあるX2、同総務課長の地位にあるX3ほか、会社の役職者が加入しており、これらの者はいずれも会社の利益代表者であるところから、組合は労働組合法第2条にいう「労働組合」に当たらず、X1、X2及びX3の申立人3名も会社の利益代表者として組合加入資格を有していなかったから、組合並びにX1、X2及びX3は救済申立適格性を欠いており、本件申立てはその時点で却下されるべきであったと主張するので、以下、判断する。

- (1) 会社の役職者にある組合員が、労働組合法第2条第1号にいう「使用者の利益を代表する者」に当たるかどうかの判定は、これらの者を労働組合から排除しようとする立法の趣旨が、労働組合に使用者からの自主性を確保せしめる点にあることを考慮すれば、その職位の名称からする形式上の判断にとどまることなく、その実質的な職務内容や決定権限について、個々に実質的に判断するのが相当と考えられる。そこで、以下、X1、X2及びX3の申立人3名及びその他の役職者について検討する。
- (2) まず、本件申立て時（本件配置転換命令前）において、X1は会社の商品管理部長、X2は経理部長の地位にあり、前記第1の4の(1)及び(2)に認定のとおり、いずれも当該部を統括する管理職として「監督的地位」にある労働者であったものと認められる。また、X1が管掌する商品管理部及びX2が管掌する経理部は前記第1の3の(1)及び4の②に認定のとおり、いずれも会社の従業員一般の人事・労務問題を担当する部署ではなく、両名は前記第1の3の(2)のオ及び4の(2)のイに認定のとおり部長会議の構成員として経営一般の問題に関与する立場にあったが、同会議において組合ないし労使関係に関する問題がとりあげられるようになって以後は、同会議の構成員ではなくなっており、全体的な労務政策や労使関係に関与する立場にはなかったことが認められる。経理部長としてのX2の業務内容とそれに係る職務も前記第1の3の(1)及び4の(2)に認定のとおり、経理、財務一般の処理に関するものであって、賃金管理ないし賃金政策についてまで参画していたとは認められない。これらの点で、両名は、組合に対する会社の政策立案に関与しているために、組合員としての誠実義務に直接抵触するような地位には置かれていなかったと言わねばならない。

- (3) 次に、X 1 及び X 2 が、それぞれの担当部署の中で、部下（X 1 はパート 4 名、嘱託 2 名を含む 11 名、X 2 は 3 名）の雇入、昇進、異動等の人事問題につき、どの程度の職務権限を有していたかをみると、少なくとも本件申立ての時点では従業員の採用につき、総括的に担当する部署又は責任者が定まっておらず、前記第 1 の 4 の(2)のアの(ア)に認定のとおり X 1、X 2 両名とも担当部内における採用選考に当たったことが認められるが、その実質的な最終決定は当時の B 2 社長と B 1（ただし、パートタイマーはコントローラー）の段階で行われていた。また、各部内の従業員の昇進又は異動においては同(ウ)に認定のとおり部長としての X 1、X 2 に「上申」又は「要請」が求められ、結果として、それが承認されることもあったが、そうでない場合もみられ、これまた最終的には B 1 ないしコントローラーの判断によって決定されるという手続きがとられていた。部下の考課査定についても、他の部におけると同様、同(ウ)に認定のとおり部長である X 1、X 2 が「考課表」の第 1 次査定を行い、これについてコントローラーが昇給原資との調整を含めて第 2 次査定を行ったうえで、B 1 等役員が、制度改革後は、コントローラー及び非組合員の部長らによる調整を経て B 1 が決定する形になっていたもので、いずれにせよ B 1 あるいはコントローラーと X 1 及び X 2 が一体となって最終決定を行うという手続きにはなっていなかったことが認められる。部下の勤怠管理についても、同(エ)に認定のとおり、それらはいずれも日常の労務管理にすぎず、従って、これらの点から、両名は労働者の雇入、解雇、昇進又は異動等の人事に直接の権限をもつ者であったとも認められない。
- (4) 次に、総務課長である X 3 の管理職としての権限につき検討する。総務課は X 3 のほか事務職員は 1 名（他に掃除担当 1 名）であり、X 3 の職務は、前記第 1 の 3 の(1)のク及び 4 の(3)に認定のとおり、給与、退職金の計算とその支払手続き、社会保険の事務取扱い、人事記録の保管、用品等の購入、車両等の保管、就業規則の改廃、従業員の厚生関係事務などであったが、労働関係の所管事項である給与については、会社の賃金管理政策の樹立、従業員全体の査定はもとより、所属の 2 名の課員の考課査定にも関与せず、これらはコントローラー以上の段階で、制度改革後はコントローラー及び非組合員の部長らの調整を経て、処理されていた。就業規則に関しては、かつて X 3 はその改正作業に関与したことはあったが、コントローラーの指示に基づき原案作成事務に携わったにすぎなかった。以上のところから判断すれば、X 3 は総務課における担当事務の処理については、一応、部署の長として担当業務に責任を負うべき地位にあったが、これらをもって労働者の雇入、解雇、昇進又は異動等の人事に直接の権限を持つ者であるとか、会社の労働関係についての計画と方針とに関する機密に接していたものとは認められない。
- (5) 以上、部課長としての X 1 から 3 名の職務上の権限を実質的に検討したところでは、いずれも管理職として各部署の従業員を監督する立場にあり、その職務遂行に必要な一定範囲の権限は与えられてはいる。しかしながら会社では職制の構成が複雑な割には、部課とはいっても所属職員の数も概してわずかであること、各職制の権限や責任が必ずしも明確とはなっていないことなどからみて、職制は多分に処遇上のものである感も強い。X 1 から 3 名の場合も会社の人事、労務に関する最終決定に大きな影響を持つ直接的権限が与えられていたとは認められず、また、労働関係について格別会社の機密の事項

に接する立場にあったとも認め難い。従って本件配置転換前において、X 1ら3名が、名目上どのような職にあったにせよ、その職務上有する実質的権限からすれば、同人らは、労働組合法第2条第1号にいう「使用者の利益を代表する者」ではなかったと判断するのが相当である。

- (6) また、X 1ら3名が配置転換を命じられ、同人らが現に就労している地位についても、本件配置転換前と同様に部課長としての待遇は与えられているが、各人とも部下ではなく、前記第1の3の(2)に認定した事業組織及び同6の(5)に認定した職務内容からみて、それぞれの地位、職務又は権限は本件配置転換前のそれ以上のものとは到底認め難い。支店長、課長、営業所長以下の役職者についても、それぞれの地位、職務又は権限は前記第1の4の(4)に認定の程度のものであり、上述した会社における職制の実態からみて、いずれの者も会社の利益代表者たる地位にはないと判断するのが相当である。

しかして、組合は、上記の点を含めて労働組合法の定める資格要件に欠けることなく、当委員会の資格審査においても労働組合法に適合する旨決定している。従って、この点に関する会社の本件申立ての却下の主張は採用できない。

2 本件配置転換と不当労働行為の成否について

申立人らは、昭和58年8月23日、会社が8月16日付けでX 1ら申立人3名に対して行った配置転換の内示について、これを不当労働行為として申立てを行ったものであるが、同月25日、同人らに対し内示どおりの配置転換命令が発せられ、申立人らの申立ての趣旨も上記命令の取消しを求めていると認められ、また、両当事者も配置転換命令の当否について主張を展開しているので、当委員会は本件配置転換について判断する。

- (1) 申立人らは、X 1ら3名の組合員に対する本件配置転換命令はいずれも客観的理由や必要性がなく、会社があえて機構改革をしてまで、同人らをもその本来の職務と関係のない部署に配置転換したのは、同人らが組合を結成したこと、また組合の指導的存在であることを嫌悪してなした不当労働行為であると主張する。

これに対し、会社は、X 1の配置転換は会社の機構改革の必要上、X 1を部長とする商品管理部を廃止し、その結果所属のなくなったX 1を、かねて会社として強化を考えていた代理店について、その中で重要な位置を占める日本ロックに配置したものであり、X 2の配置転換は、組合員である同人を経理部長にとどめることが、会社経営上容認できないので、かねて拡充を予定していたACG部門に配置したものであり、X 3の配置転換は、組合対策等の労務問題を処理すべき総務課長と組合員たる地位が両立しないところから、職歴も長く購買関係の経験もある同人を営業関係に配置転換したものであると主張し、不当労働行為の意思も事実もなかったと反論するので、以下、判断する。

なお、X 1ら3名は本件配置転換後も、それぞれ「部長」、「課長」の地位にあり、給与面において、また、X 1、X 3は勤務場所が移動したことにより、組合活動面において、それぞれ特に不利益を受けていないことは、当事者間に争いはない。とするとX 1ら3名が本件配置転換によって受けたとする「不利益」とは、その意に反して、本来予定された職務とは異種の職務に就くことを強いられたという職務上、精神上的の不利益であるということになる。そこでこの3名の本件配置転換に果たして合理性があるかどうか、また、その配置転換先がその職務上通常予定された範囲内のものであるかどうかについて検討する。

(2) X 1 は、前記第 1 の 1 の(3)に認定のとおり、昭和30年技術系大学を卒業後、2 社の課長を経て昭和51年 8 月、中途採用者として会社に入社、営業部営業技術課長、営業部長を経て同53年11月から本件配置転換まで商品管理部長の地位にあった。ところで、X 1 が、本件配置転換により担当を命じられた日本ロックは、前記第 1 の 6 の(2)に認定のとおり、ごく小規模の代理店であるが、そこにおいて X 1 が遂行を命じられた業務の内容及び前記第 1 の 6 の(5)に認定の職務内容は、同人がそれまで商品管理部長として担当してきた経験、能力を活かすものであったとは思われず、同人の配置転換前の職務と配置転換後のそれとの間に特段の関連も見出し難く、前記第 1 の 6 の(2)で認定の会社の販売活動を併せ考えると、この時期に一代理店へ「応援」に出すことについての必要性には疑問のあるところである。

他方、会社は X 1 を配置転換した理由の一つとして、同人が従来、時間外あるいは出荷日以外の出荷を拒否することが多いため、顧客サービスの観点から受注、出荷に関するポジションに留め置くことが適当でなかったこと、さらに「考課表」の作成が粗雑であることから部下の管理の必要性のない部署に配置したと主張している。しかし、ストライキ参加以外は、その都度、会社が本人に注意した事実もないなど X 1 が本件紛争が発生する以前から商品管理部長として重大な職務違反を犯し、その更迭を必要としていたことを措信するに足る疎明もなく、結局、会社が X 1 を配置転換させた主たる動機は、同人の経験、能力を活かして代理店の強化を図るという積極的な経営上の理由、あるいは同人の部長としての職責違反の問責という理由というよりも、むしろ組合結成の中心人物であり、また、会社の役職者でありながら組合員となってストライキにも参加したことに対する報復措置として、会社のいう「重要なポスト、業務」から遠ざけようとする点にあったと推認せざるをえない。とすれば、X 1 に対する本件配置転換は、同人が組合を結成したこと及びその組合員であることを理由とした不利益取扱いとして労働組合法第 7 条第 1 号に該当するものと言わねばならない。

(3) X 2 は前記第 1 の 1 の(3)に認定のとおり、昭和39年大学の文科系学部を卒業後、2 社において経理、総務課長を歴任し、同55年 1 月から会社に中途採用され財務部長代理となり、同56年 7 月から本件配置転換まで経理部長の地位にあった。ところで、X 2 が本件配置転換により担当を命じられた A C G 部門は、前記第 1 の 6 の(3)に認定のとおり、従来は専任の担当者が置かれておらず、X 2 が初めての専任担当者である。会社は、在米の親会社では同部門の売上げが大きな割合を占めているにもかかわらず、日本では数パーセントにとどまるところから、日本においても同部門の強化に多大の期待を有していたと主張する。それが事実であるとするれば、会社としては多くの従業員にとって当時ほとんど未知の業務分野であったと思われる A C G 部門の担当には、当該業務に比較的關係の深い者、あるいは、現従業員に該当者がいなければ、前記第 1 の 6 の(1)で認定したような従来の会社の対応からすれば、採用によって経験者を充当するのが普通だと思われる。にもかかわらず、会社が従来ほとんど経理部門の職務のみを経験、あるいは担当し、A C G について何らの知識もなく、対外折衝等職務遂行のための語学も達者でない X 2 を特に配置しようとしたことについては疑問のあるところである。

他方、会社は、X 2 の配置転換理由として、「会社の機密である経理、財務に直接タッチし、銀行融資、資金繰りについて広範囲の権限を有する」経理部長に「組合員を自称

する」X2を置いておくことが、会社経営上容認できず、「会社の自己防衛として」会社の「中枢部門」から外したものであることを自認している。とすれば、会社がX2を配置転換した主たる動機は、同人を会社の「中枢部門」でない部署に異動させることにあると解するのがむしろ自然とみるべきであろう。

X2が経理部長として与えられていた会社の基本政策に関する実質的権限は、その名称から通常予想されるほどのものではなく、会社の資金、経理計画決定を左右する経営グループの一員として遇されていたとは認め難く、また、X2が実際に担当していた職務、部下への人事考課等の権限からみて、その地位が労働組合法にいう「使用者の利益を代表する者」に当たるとは認め難いことは、前記1で判断のとおりであり、当然、会社に対して自らの待遇条件について組合に加入することにより、その利益を主張しうるものである。それにもかかわらず、会社が本件配置転換において同人の職務を変更したことには特段の理由又は合理性を認め難いところであり、その主たる理由は同人が組合を結成し、また、その組合員であることにあると推認され、X2に対する本件配置転換は労働組合法第7条第1号に該当する不利益な取扱いと言うほかない。

- (4) X3は、前記第1の1の(3)に認定のとおり、昭和46年大学の文科系学部を卒業後、別会社の総務課に勤務、昭和51年10月縁故募集により会社に入社し、同57年6月まで総務課長代理、同年7月以降、本件配置転換まで総務課長の地位にあった。X3は本件配置転換に際し営業統括部付課長（技術研修）を命じられたが、これに仮りに応じ、その研修を受けた後、西東京営業所営業課長として営業担当を命じられ現在これに従っている。会社は、昭和58年4月に開設した同営業所の販売活動強化のため、同人がこれまで購買業務を担当してきた経歴もあることから、内部登用（ローテーション人事）として営業を担当させたと主張している。

一般に企業の人事異動として総務担当の者を営業担当へ配置転換すること自体は必ずしも特異な現象とは言えない。しかし、X3の場合は、前記第1の6の(1)、(4)及び(5)に認定の会社の人事異動方法、当時の西東京営業所の状況及びそこでのX3の就労状況などからみると、少なくともその当時の段階では特に急ぎ補充する必要があったとも思われない営業所のポストに配置したものであり、上記のX2と同様に、会社も自認するようにX3の総務課長たる地位が、その「職務上の義務と責任において、組合員としての責任に抵触する」ことを恐れて、「会社の立場で行動をとること」を拒否したX3を、「その地位に残留させておくわけにはいかない」ための配置転換であったと考えられる。しかして総務課長としてのX3が従業員の雇入等人事問題につき直接的な権限を有しなかったこと及びその職務遂行の過程で労働関係の機密に接するために職務上の責務が、組合員としての責任に直接抵触するものではなかったことはすでに前記1で判断のとおりである。とすれば、X3に対する本件配置転換は、同人が組合を結成し、また、その組合員であることを理由とした不利益取扱いとして労働組合法第7条第1号に該当するものと言わねばならない。

- (5) X1ら3名は、会社から「部長」又は「課長」としての地位とそれ相当の給与を与えられており、会社もまた同人らにその地位相応の責務を果たすことを期待して業務に当たらせていた。従って、このような立場にある者が、突然組合に加入し、時にストライキに参加するなどの行動をとれば、会社としては予期しなかったところとして、労務管

理上なにかしらの支障を生じたかもしれぬことは想像しえないではない。

しかし、会社が「管理職」として遇している者であっても、その地位が「使用者の利益を代表する者」に当たるものでない以上、労働者として組合への加入資格を有することは当然であり、まして彼らが組合員としてどのような行動をとるかは、それが正当なものである限り、組合活動の自由の問題に帰するところであって、使用者の容喙を許すものではない。

一方、会社が経営権の一環として、その裁量によって、従業員の配置転換等の人事異動を行いうることは会社主張のとおりであるが、それが不当労働行為の意思をもってなされてはならないことも、言うをまたないところである。これを本件配置転換以前の経緯についてみると、会社が機構改革を行い、社員の配置転換を実施するに至った背景には、業務運営上の混乱などそれなりの事情も存在したのかもしれないが、B 2 社長が X 1 及び X 2 に対し、そのストライキ参加を非難したこと、同社長が団体交渉の席上で組合の結成動機や組合員の範囲にわたる発言を再三行っていたことなどを総合的にみた場合、会社が、X 1 ら 3 名が組合員であること、あるいは組合結成に当たり主導的役割を果たしたことを主たる理由として、彼らに不利益な配置転換を強いたことは、労働組合法第 7 条第 1 号に該当するものであるとともに、3 名が組合結成に重要な役割を果たしたことからすれば、同人らがたとえ組合役員の地位になかったとしても、同人らに対する不当な不利益取扱いを通じて、申立人組合の運営に対し支配介入をしたものとして、同条第 3 号の不当労働行為にも該当すると認めざるをえない。

- (6) なお、会社は、組合の結成が X 1 ら 3 名を含む従業員有志による B 1 罷免運動の失敗の結果として予想される会社からの責任追及を回避するための“隠れみの”としたもので、動機として不純であり、団結権の濫用であるとも主張する。

たしかに、組合結成前の労使関係については、前記第 1 の 2 の(1)及び(2)に認定のとおりであり、申立人組合の結成と B 1 罷免運動が無関係であったとすることはできないであろう。しかし、組合結成の動機のうち、そのような事情が伏在していたとしても、前記第 1 の 2 の(2)の A 及び(3)の A に認定のとおり組合が労働条件の維持改善その他労働者の経済的地位の向上を図ることを目的として存在していることが明らかである以上、結成の動機にいかなるものが含まれていたかというようなことは労働者の団結の自由の帰する問題として使用者の云々すべき限りではない。従って、この点についての会社の主張は、失当と言わなければならない。

3 救済措置について

以上述べたとおり、本件申立人 X 1、同 X 2、同 X 3 の 3 名に対し、会社が昭和 58 年 8 月 25 日付けで命じた配置転換が、いずれも不当労働行為と認められる以上、会社はこれを撤回し、原状回復措置として申立人 3 名を配置転換前の職に就けるべきであるが、すでに会社は同人らの配置転換と同時に機構改革を行っているので、もし、会社が同人らを原職に復させることができない場合には、業務内容が同種で、かつ処遇上の不利益を生じさせない限りで、それに相当する職務に就けるべきことを期して主文 1 のとおり命じたものである。

よって、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和60年8月6日

神奈川県地方労働委員会
会長 江 幡 清