

命 令 書

申 立 人 X1

被申立人 東京焼結金属株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人に対し、昭和 56 年 8 月 18 日付名古屋営業部浜松出張所及び昭和 58 年 8 月 25 日付東京営業部東京営業所への各配置転換命令をそれぞれ取消し、かつ、同人を被申立人会社川越工場技術部第 2 技術課内の原職又は原職相当職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人に対し下記文書を本命令書交付の日から 5 日以内に手交しなければならない。

記

当会社が貴殿の組合活動を嫌悪し、貴殿に対し昭和 56 年 8 月 18 日付名古屋営業部浜松出張所及び昭和 58 年 8 月 25 日付東京営業部東京営業所への各配置転換を命令したことは、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると埼玉県地方労働委員会から認定されました。

よって、今後は、このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

X1 殿

東京焼結金属株式会社

代表取締役 Y1

- 3 申立人の、その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東京焼結金属株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、埼玉県川越市及び愛知県春日井市にそれぞれ工場を有するほか、東京営業部のもとに東京営業所、名古屋営業部のもとに大阪営業所、名古屋営業所、浜松出張所を有しており、焼結粉末及び焼結金属製品の製造・販売等を目的と

する会社で、従業員数は申立時において約 360 人である。

- (2) 申立人 X1(以下「申立人」という。)は、昭和 42 年栃木県立宇都宮工業高等学校を卒業後、同年 3 月、会社に入社し金型課(結審時、工機部工機課)に配属され、昭和 51 年 6 月、川越工場内の技術部第 2 技術課に配置換となり、昭和 56 年 9 月 7 日から本件配置転換(以下「本件配転」という。)により営業担当として浜松出張所に勤務し、さらに、昭和 58 年 9 月 5 日から本件再配置転換(以下「本件再配転」という。)により東京営業所に勤務している。

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

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

- (3) 会社には、川越工場を中心とした上記組合のほか春日井工場を中心として総評全国金属愛知地方本部東京焼結金属春日井支部(以下「春日井支部」という。)がある。

2 本件発生に至るまでの労使関係

- (1) 会社は、トヨタ自動車工業㈱と昭和 37 年頃から取引を開始し、昭和 47 年に、トヨタ自動車工業㈱において労働組合委員長を過去に務めた Y2(以下「Y2」という。)を会社の専務として迎え入れ、トヨタ自動車工業㈱への系列化を図ってきた。
- (2) Y2 の方針により、会社は、昭和 48 年 4 月「全従業員に訴える」という文書を従業員に配り組合幹部の態度を闘争至上主義と非難し、労使一体となった生産性向上への取組み強化の必要性を訴えるなど、機会あるごとに社内報等で「ストのない労使関係」、「安定した労使関係」について訴えてきた。
- (3) 昭和 49 年 1 月、Y2 が社長に昇格するとともに、会社は同年 9 月、それまで総務部の一部署で取り扱っていた人事関係部門を人事部として独立させ、新たな人事評価制度作り、教育訓練の計画的実施等を推進させ、トヨタ自動車工業㈱系列化への体制固めを行った。
- (4) そして、会社は、トヨタ自動車工業㈱への系列化に伴い、昭和 49 年には 1 日の労働時間延長を伴う就業規則の変更、同 51 年にはいわゆるカンバン方式の導入、同 52 年には会社の得意先に応じた休日編成の実施、夏季一時金及び冬季一時金への成績査定導入の提案、同 53 年には一時金における欠務評価導入の提

案などの各種合理化を進めた。

- (5) その間、これら一連の合理化に対して、申立人ら執行部のもとで組合は、ワッペン着用、寄せ書掲示、時間外労働拒否、ストライキ等をもって闘い、また、裁判所への提訴、当地労委に対する2回にわたる救済申立てを行った。
- (6) 申立人ら執行部のもとでの組合は、総評全国金属埼玉地方本部の執行委員長にX2を就任させ、総評全国金属埼玉地方本部の拠点として中心的役割を果たした。
- (7) 昭和53年8月に組合役員選挙が予定されたが、その選挙では、会社の「一時金査定」、「休日編成」等合理化の提案について、組合としてどう対応すべきかが問題となった。
- (8) 上記選挙に当たって、会社は、申立人ら執行部を支持する組合員に対して、職制を通じて特定の候補者に投票するなという趣旨の発言をしたり、定期昇給や一時金の査定の際の悪影響をほのめかしたりした。また、その支持者達が企画するレクリエーション活動への不参加を促し、さらに、付き合わないよう求め、組合の集会等での発言をとらえて問責するなどのことを行った。
- (9) 上記選挙で、従来、会社の合理化に反対してきた申立人ら執行部からは執行委員2名しか当選せず、代わって組合内の労使協調を主張する者の中から執行委員長、副執行委員長及び書記長並びに執行委員4名中2名が選出され新たな執行部が成立した。(以下この執行部を「新執行部」、申立人ら執行部を「旧執行部」という。)

なお、その後、昭和54年と同55年の役員選挙で旧執行部は三役に立候補しているがいずれも落選し、申立人は、同54年の役員選挙で執行委員に当選したものの同55年には書記長候補で落選した。しかし、依然として旧執行部の得票率は40%強あり、また、毎年、執行委員4名のうち1名は当選している。

これらの状況について、会社は、工場の掲示板や組合からの連絡などにより知っていたものである。

- (10) 昭和54年5月、会社は、プレス部門の二交替勤務改訂の提案を行った。
その内容は、Ⅰ勤(早出)とⅡ勤(遅出)が重なる労働時間(以下「ラップ時間」という。)の解消と、Ⅱ勤の労働時間の30分延長とを求めるものであった。
- (11) 旧執行部は、上記提案は、Ⅰ勤者の勤務開始時刻をより朝早くさせ、Ⅱ勤者の勤務終了時刻を労働時間の延長とあいまってより夜遅くさせるものであり、組合員の健康と家庭生活の負担増をもたらす等労働条件の改悪につながるとして、それに対する闘いを呼びかけた。そこで、申立人は、この問題を積極的に取り上げるべく昭和54年8月の役員選挙において執行委員に立候補し、選

挙公報などで会社の提案に対する反対意見を述べた。

- (12) 上記の旧執行部の活動は、新執行部の方針に以下のような状況で、ある程度反映し、会社の方針にも影響を与えた。

すなわち、前記(10)に係る昭和54年11月の労働協約では、Ⅱ勤者の時間延長やラップ時間の減少は認められたものの新執行部から対案として提起された労働時間の延長を年間の休日増で補う旨の議題は継続審議となり、また、会社の主張するラップ時間の解消は、完全には実現し得なかった。

なお、この労働協約の有効期間は昭和55年5月24日までとされ、自動延長期間は6か月とされた。

- (13) その後も申立人は、昭和55年8月の役員選挙で書記長に立候補してこの二交替勤務の問題を取り上げた。役員選挙では113票対85票の28票差で落選したが、申立人は、引き続き申立人発行名義にかかる職場新聞「こぶし」(以下「こぶし」という。)でこの問題を職場に訴えるなどの活動をした。

- (14) 前記(10)の会社の二交替勤務改訂の提案は、前記(12)のとおり会社にとって不完全なまま締結された労働協約であったがその期限が昭和55年11月24日に終了した。そして、労使間で交渉した結果、昭和55年12月26日にラップ時間の解消を内容とする労働協約が締結された。

なお、この時点においても旧執行部はラップ時間の解消について不満だった。

- (15) この会社提案のラップ時間の解消は、春日井工場では提案から3か月で妥結した。しかし、川越工場では、会社が提案した昭和54年5月から1年半以上経た昭和55年12月に至るまで実現することができなかった。

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

これは、従前の協約では4週間のうち2週間は常昼勤務であったのを、昭和56年8月17日以降プレス部門の常昼勤務をなくしすべてⅠ勤とⅡ勤の交替勤務のくり返しにするという内容のものであった。

- (17) この会社提案に対し反対している旧執行部は、この会社提案は、人員を増やすことなく生産を増やす計画の前提となるものでありより一層の労働負担となること、家庭生活面でも多くの障害をもたらすこと、完全二交替勤務に入れない者の強制配置転換や実質的な退職強要をもたらしかねないことなど問題の多いことを指摘した。

そこで、申立人は、これらの問題を「こぶし」に掲載し会社提案に対する闘いを訴えた。さらに、申立人は、昭和56年7月24日「こぶし」の職場配布に

ついて新執行部の了承を求め、同 27 日これを職場に配布した。

(18) 「こぶし」は、全従業員にわたる部数が印刷され、現実にも従業員の約半数に配布された。そのため、会社の職制は、本社の Y3 人事課長(以下「Y3」という。)に川越工場で「こぶし」が配布されている旨連絡したり、また、「こぶし」のコピーを届けたりしたので、人事担当の Y4 常務取締役(以下「Y4」という。)、Y5 技術部長(以下「Y5」という。)らはいずれも申立人の前記活動状況を知っていたものである。

(19) ところで、例年、組合役員選挙は 8 月に行われていたが、昭和 56 年は 8 月 17 日に選挙告示日が 8 月 24 日と決定された。

一方、申立人は、同年 7 月初旬には書記長に立候補する旨表明し、組合員の自宅を訪問する等の活動も開始していた。

3 本件配転の経緯

(1) 申立人は、昭和 56 年 7 月 28 日、Y5 及び Y6 第 2 技術課長(以下「Y6」という。)の両名から、昭和 56 年 8 月 1 日付で浜松出張所へ配置転換する旨の発令がなされることの内示を受けた。

その際、申立人は、上記両名から「浜松出張所の主要な取引先である鈴木自動車工業㈱を中心としたヒートパイプ及び焼結品の拡張販売のためには、現状の人員体制では不十分であること、また、人選の理由については、焼結品の相応の知識をもち、ヒートパイプに関しても得意先の要請に対処できる知識、経験をもった人物を配置することとして、人選手続を進めた結果、申立人を適任と判断した。」旨説明を受けた。

(2) これに対し、申立人は、「会社の方針として今説明を受けたような事情はうなづけるが、現在共働きであり単身赴任は無理である。」として配置転換を拒否した。

(3) 翌 29 日、Y5、Y6 の両名が申立人と面談し、本件配転の業務上の必要性及び申立人を最適任と判断した理由を述べて説得したが、申立人はこれを拒否した。

(4) 7 月 30 日、Y5、Y6 の両名は、申立人に、会社が 8 月 1 日に予定していた一連の人事異動の対象から申立人を除外し申立人に対する発令を延期したことを告げ、「共働きだから転勤できないということでは、企業の活力は生まれない。会社の就業規則あるいは一般の雇用慣行に照らしても本件配置転換は当然のことである。」と説得した。しかし、申立人は、配偶者の仕事の性質上再就職が難しいこと、配偶者が現在の仕事に強い愛着心を抱いており異なる仕事に就くことは出来ないことを主張して拒否した。

(5) その後、8 月 4 日、6 日、8 日と Y5、Y7 人事部長(以下「Y7」という。)、Y3

らが申立人の説得にあたったが、申立人は主として妻と共働きであることや子供の保育問題を理由として配置転換を拒否した。これに対し、会社は、「①浜松出張所における勤務期間を2年間に限定する。②単身赴任となった場合別居手当及び月2回の帰省交通費を支給する。③配偶者の帰宅が遅くなる場合、預けている子供をさらに他の保育施設に預けなければならなくなる二重保育となるが、その費用についても全額かそれに近い費用を会社が負担する。」などの条件を提示したが、申立人はこれを拒否した。

- (6) 8月10日、技術担当のY8 常務取締役(以下「Y8」という。)とY7が申立人と面談した。

その際、申立人は、『浜松出張所勤務に関する件』と題する書面を提出し、その中で、「会社が配置転換を撤回しないのは、申立人に組合役員歴があることや今回の組合役員選挙に立候補していることが理由だと思う。」と会社の態度を非難した。

- (7) 8月17日、申立人が、Y8、Y5の両名と面談した際、「配置転換に応じないという基本的な考え方は変わっていない。」と述べ、さらに、会社がこれまで提示してきた条件を文書にするよう要求した。これに対し、Y8らは、「会社としては、出来る限りの条件を提示して話し合いを行い円満に配置転換命令を発したいと考えてきたが、これ以上話し合いの余地がないというのであれば会社としても対応を検討しなくてはならない。」と述べた。

- (8) 8月18日、Y4、Y5、Y3らが申立人と面談し、席上、会社がこれまで提示してきた条件を文書化したものを読み上げ申立人に手交した。同時に、会社は申立人に対し、「8月20日から浜松出張所勤務を命ずる。」旨の辞令を交付した。

- (9) 8月19日、申立人は、2年間の勤務期間が満了した後の勤務地を明らかにするよう会社に要求した。これに対し、会社は、「申立人の現在の住居から通勤できる事業所に配属する。」との文書を作成し申立人に手交した。

- (10) さらに、会社は、8月20日、21日、24日と説得に努めたが、申立人は従前の態度を変えなかった。

- (11) 会社の説得が続く中で、申立人は配置転換に応じなければならなくなった場合の組合の運営を考慮し、役員選挙告示間際に書記長候補から副執行委員長候補に変更した。そして、8月24日、申立人は会社に対し文書で立候補したことを通知するとともに組合員としての権利行使を妨げないよう要求した。

- (12) 8月26日、会社は、申立人に対し、「9月2日までに浜松出張所に赴任すること、従わなければ就業規則に照らし懲戒解雇もありうる。」旨述べ申立人の翻意を促したが、申立人は、会社に配置転換命令の撤回を要求して譲らなかつ

た。

- (13) 一方、従前から会社では、労使間の話合いの場として経営協議会の制度が設けられ運営されていた。今回の申立人の配置転換をめぐっても7月30日から8月26日にかけて4回開催され、その席上①本件異動の必要性、②申立人に対する発令延期と説得の状況、③8月18日付配置転換命令の経緯、④配置転換に応じないことによる懲戒解雇の発令延期などの話合いが行われた。

特に、8月26日の経営協議会では、会社は、申立人の懲戒解雇の発令を延期してもらいたい旨の新執行部の要請を受けて、直ちに処分を発令することは控える旨約した。

- (14) 8月27日の会社と新執行部との話合いでは、新執行部から会社に対し、「本件配置転換について検討したところ浜松出張所の人員強化の必要性については理解できるし、申立人が選ばれた理由についても合理性が認められる。また、2年間の期限を付したことは申立人にとって好ましい条件だと考える。」との意見の表明があり、さらに、「8月28日、新執行部三役立会いのもとで申立人と面談の場を持ってもらいたい。」との申入れがあったので、会社はこれを了承した。

- (15) 8月28日、申立人は、新執行部三役を交えて最終的な話合いを行ったが、この席で申立人は、「配置転換は不当だが、懲戒解雇を避けるため、やむを得ず会社の命令に従う。しかし、これは、配置転換を承諾するものではなく、後日第三者機関の判断を仰ぐつもりである。」旨述べた。

- (16) そして、9月7日、申立人は浜松出張所に単身赴任をした。

- (17) 10月2日、前記2(16)の会社提案が、会社と新執行部との間に労働協約として締結された。

- (18) 申立人は、浜松出張所勤務に伴い、労働組合の所属は春日井支部となった。

浜松出張所は春日井工場と距離的に遠いこともあって、申立人が組合活動をするには非常に不便であった。その結果、申立人の浜松出張所勤務期間中の組合活動としては、春日井支部から送られてくる資料を読むとか定期大会に参加する程度の活動しかできなかった。

4 申立人の人選の経緯

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

- (2) 浜松出張所においては、焼結品が売上げの 90%を占めており、春日井工場の焼結品を多いときで 7 割強、少ないときでも 6 割扱っていた。
- (3) 浜松出張所の売上げ実績は、昭和 50 年から昭和 55 年に至るまで漸増しており、ちなみに、昭和 50 年度における売上げ実績及び全社の中で占める割合は、1 億 3 千万円で 4.3%、昭和 55 年度には、4 億 3 千万円で 8.2%となった。
- (4) 浜松出張所では取引高の増大に伴い、本来の業務に加え外注の管理などに追われるようになり、Y9 所長と女子事務員は公休出勤、長時間残業 (Y9 所長の場合月 50~80 時間) が常態となっていた。
- (5) ところで、ヒートパイプの研究開発は昭和 49 年 9 月に川越工場技術開発部第 2 技術課の Y6、Y10 係長、申立人、X3 の 4 名で担当してきた。

昭和 52 年に入ると、産業界との接触も増え、さらに、昭和 53 年と同 54 年には、応用研究、試作納入が一段と進展した。その後、昭和 54 年 12 月末をもって生産準備を終り、昭和 55 年 1 月から鈴木自動車工業(株)向けヒートパイプの生産は本格的な量産段階に入った。そして、その生産は、昭和 55 年 4 月 21 日付で、川越工場の技術部から特機部に移管した。

- (6) ヒートパイプは、熱をほぼ等温で輸送すること、みかけ上の熱伝導率は銅のその 100~1,000 倍と非常に高いこと、構造が簡単で材料費も高くないこと、軽くていろいろな形状のものがつくれること、可動部がないため故障が少ないことが特徴であるが、量産化に着手した当初は、鈴木自動車工業(株)で試験的にバイクのオートチョーク機構等に使われていた。

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

- (7) 昭和 55 年 12 月 19 日、会社は営業部監査を行った。同監査には、社長、専務ら会社の首脳陣及び営業部の管理職が出席し、営業部門の計画達成状況や長期計画についての検討を行った。

この場で、名古屋営業部の責任者である Y11 営業部長代理(以下「Y11」という。)は、名古屋営業部浜松出張所及び同大阪営業所に各 1 名増員するよう要請した。

- (8) 昭和 56 年 1 月末、会社は、Y2、Y4 らが協議して前記要請のあった浜松出張所及び大阪営業所の各 1 名増員と営業部監査の後に要請のあった本社特機部営業課への 1 名増員を決定した。この時点では、営業要員として合計 3 名の増員は社内の配置転換で実施することとされた。また、その実施時期は、株主総会終了後の同年 7 月と予定された。

- (9) 会社の人事異動は、明確な基準月が設定されて実施されているわけではなく、

毎年6月末に開催される定時株主総会の終了後に実施されるのが慣行化されていた。

ちなみに、昭和47年は8月に、同48年乃至同50年は9月に、同52年及び同53年は8月と9月の2回に分けて実施され、同54年及び同55年の最近の2年間はいずれも7月1日付で実施されている。

- (10) 昭和56年2月10日、会社はトヨタ自動車工業(株)との経営懇談会を春日井工場で実施した。

会社からは、Y2以下の首脳陣が出席し、トヨタ自動車工業(株)の幹部に対し、会社の経営状況等を説明し懇談した。

その席上、会社は長期計画の構想を明らかにし、それを実現するための重点実施事項は、「①トヨタグループのシェア拡大(昭和57年度までに30%以上、将来は50%を目標とする。)②重点新規品(パワーステアリング、噴射ポンプ部品、油圧パッケージ)の計画的な受注活動(昭和57年度末までに国内市場を会社が押えること、また、油圧パッケージについては大幅な拡張販売)③上記拡張販売のため営業部組織の充実と要員の増強(大阪営業所、浜松出張所及び本社特機部営業課に各1名を増員する。)を図る。」であった。

- (11) 昭和56年3月、昭和56年度の会社方針が発表されるのに合わせて、昭和56年から同59年までの長期計画が明らかにされた。

昭和56年度会社方針の重点実施事項は、「①トヨタグループの販売シェアを拡大する。②重点新規品の計画的な受注活動を推進する。③組織を充実し、強力な販売体制を確立する。④原価意識をもった営業活動を実施する。」であり、また、長期計画の重点目標は、昭和59年度の売上げを100億円以上(昭和55年度の倍増)とし、重点方策は、「①販売(トヨタグループのシェア拡大とパワーステアリング部品の拡張販売を軸にした売上げ目標の達成)②生産(拡張販売に対応する生産体制の確立、トヨタ生産方式の確立と維持、設備の効率的な使用)③技術(特徴ある固有技術の確立、重点新規品の開発スピードの向上)④労務(労使協議の場を充実し労働組合との意思疎通を図ることによる労使関係の長期安定化)」であった。

この長期計画の製品別売上目標は、昭和56年7月13日付「二交替勤務制度の改訂に関する提案について」と題する文書で明らかにされているが、これによると、昭和55年度売上実績比率で昭和56年度は、焼結品を114%、モーターポンプ、ヒートパイプ等が含まれている特機を133%、焼結ベント等が含まれている特品を98%、昭和59年度は、焼結品を167%、同特機を266%、同特品を902%、額にして合計100億円の売上げを昭和59年度に達成すること

が計画されている。

また、この文書は、長期計画とその初年度に当たる昭和 56 年度計画達成のために必要な完全二交替勤務の速やかな実現を従業員に要望する旨の内容となっている。

なお、ヒートパイプ拡張販売の文言が記載されているのは、この文書が初めてである。

(12) 昭和 56 年 5 月下旬になって、会社人事部においては人事担当の Y4、Y7、Y3 が中心となり、昭和 56 年度の全社的な人事異動を同年 7 月中に実施すべく具体的な検討に着手した。

(13) 浜松出張所の増員に関しては、6 月上旬に Y11 と人事部が本社で協議した。同年 6 月下旬、人事部は「①ヒートパイプについて得意先と技術的な対応ができる程度の知識・経験のある者②焼結品に関して Y9 所長を補佐して営業活動ができる程度の知識を有する者」という基準のもとに、技術部門担当である Y8 に人選を依頼し、これを受けた Y8 は、Y5 に具体的な人選を指示した。

Y5 は、Y12 特機部長及び Y6 と相談の上、人選を進めた。

なお、会社では、ヒートパイプの研究開発は川越工場技術部第 2 技術課で、製作は同工場特機部製作課で行っている。

(14) Y5 は、人事異動に関する社内通達、従業員の社内経歴を記録したカード、身上調書などを参照してヒートパイプに関する知識・経験を有する者として申立人、X4、X3、X5、X6(以下「X6」という。)の 5 人を候補者としてあげた。

この 5 名は、いずれも川越工場に勤務しており、申立人と X3 は技術部第 2 技術課、X4 と X5 は特機部技術課、X6 は生産技術部技術課にそれぞれ所属していた。

この 5 名の本件人選時(昭和 56 年 6 月)までの経歴については次のとおりであった。

対象者名	経験年数	焼結品に関する経験	ヒートパイプに関する経験
①申立人(X1) 昭和 23 年 4 月 7 日生 昭和 42 年 3 月工業高校卒 妻帯、子供 1 人		昭和 42 年 4 月～昭和 51 年 6 月の約 9 年 2 か月間	昭和 51 年 6 月～昭和 56 年 6 月の約 5 年間

②X4 昭和 31 年 5 月 13 日生 昭和 52 年 3 月工業高専卒、独身 昭和 54 年 10 月春日井工場から 川越工場へ配置転換	昭和 52 年 5 月～昭和 54 年 10 月の約 2 年 5 か月間	昭和 54 年 10 月～昭和 56 年 6 月の約 1 年 8 か月間
③X3 昭和 30 年 11 月 11 日生 昭和 54 年 3 月大卒(機械工学科) 独身	昭和 54 年 5 月～昭和 54 年 10 月の約 5 か月 間(入社時の実習経 験)	昭和 54 年 10 月～昭和 56 年 6 月の約 1 年 8 か月間
④X5 昭和 27 年 9 月 27 日生 昭和 46 年 3 月工業高校卒 妻帯、子供 2 人	焼結品に直接関与し た経験はない。	昭和 55 年 4 月～昭和 56 年 6 月の約 1 年 2 か月間
⑤X6 昭和 28 年 1 月 1 日生 昭和 48 年 3 月工業高専卒 独身	昭和 48 年 6 月～昭和 49 年 9 月及び昭和 50 年 9 月～昭和 56 年 6 月の約 7 年 1 か月間	昭和 49 年 9 月～昭和 50 年 9 月の約 11 か月間

本件人選時におけるヒートパイプに関する経験は、前記経歴表によって明らかなおり申立人は約 5 年間の経験を有している。ところが、他の 4 名のその経験は 2 年未満である。

そこで、会社は、申立人がその期間の長さにおいて、同人の右に出る者はおらず、また、業務の内容においてヒートパイプの試作、性能の測定、測定装置の設計、製作など豊富な知識、経験を有していることを評価して 5 名の候補者中、最も適任者とした。

なお、会社では、昭和 48 年頃から技術部門から営業関係への配置転換も行っており、また、妻帯者が転勤した例は、人選を担当した Y5 が調査した範囲で 3、4 件存在した。

- (15) 人選手続を終了した Y5 は、その旨 Y8 に報告して承認を得た後、Y8 の指示で昭和 56 年 7 月 10 日人事部に直接連絡し、申立人を選出したことを伝えた。
- (16) その後、同年 7 月 27 日の常務会で、申立人を含めた昭和 56 年度の人事異動について社長決裁が得られ、翌 28 日、会社は申立人を含む異動対象者に対し内示を行った。

5 本件再配転の経緯

- (1) 東京営業所は、東京都豊島区池袋の本社内東京営業部に所属し、7 名で構成

され、焼結品、焼結ベントの販売業務を行っていた。

- (2) 会社は、昭和 58 年 3 月、昭和 57 年度における販売実績が長期計画の売上目標を大幅に下回ったため反省し計画の見直しを行うとともに、昭和 58 年度会社方針を作成し販売体制の強化策について検討した。

ところで、この長期計画は、昭和 59 年度の売上目標を 100 億円とする 4 か年計画として策定されたが、既に昭和 57 年 3 月に見直しが行われており、この見直しにより売上目標 100 億円の達成年度が昭和 60 年度とされ昭和 57 年度の売上目標も 69 億円と下方修正された。

また、昭和 58 年 3 月の見直しでは、上記達成年度がさらに 1 年遅れの昭和 61 年度とされ、売上目標も 100 億円を割る 97 億 5,000 万円と再び下方修正された。そして、この長期計画は、昭和 58 年度以降特機部門の拡大に重点がおかれることとなった。

- (3) 昭和 58 年度会社方針に基づき、販売体制の強化策として営業部門の取扱品目の見直しが行われ、従来、本社特機部営業課で扱っていたヒートパイプは昭和 58 年 4 月から新たに東京営業所で扱うこととされ、特機扱いから焼結ベントと合わせて特品扱いとされた。また、東京営業所の昭和 58 年度の販売計画は焼結品 17 億 800 万円、焼結ベント 2,500 万円とされたが、ヒートパイプについては試作納入段階であり、具体的な売上目標額はなかった。

- (4) 東京営業部の Y13 部長(以下「Y13」という。)は、昭和 58 年 4 月に行われた営業部監査で増員を要請したところ、1 名の増員が承認された。

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

- (6) 申立人は、前記 3(16)のとおり昭和 56 年 9 月 7 日に浜松出張所に赴任し営業活動を行っていた。

申立人と会社は、申立人が浜松出張所に配置転換するにあたり、「①勤務期間は 2 年間に限る。②期間経過後は申立人の現住所から通勤できる事業所に配属する。」との約束を取り交わしていた。人事部では、その約束に基づく検討を前記(5)の検討と併せて行った。

- (7) 川越工場では、昭和 57 年 7 月に X7 が、また、昭和 58 年 5 月には X8 が採用され、それぞれ技術部第 2 技術課に配属されていた。

- (8) 昭和 58 年 7 月 20 日頃、Y7 が Y13 と協議し、申立人を東京営業所に配属することとした。

東京営業所は、申立人の自宅(埼玉県狭山市)から鉄道で 1 時間強で通勤できる距離にあった。

(9) 浜松出張所における申立人の後任として、会社は、X6(現姓 X9)に対し、配置転換を発令した。

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

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

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

(11) 会社は、一連の人事異動の実施に先立ち、8 月 24 日、川越、春日井の両組合と個別に経営協議会を開催し、申立人の本件配転を含む今回の人事異動について説明協議したが、両組合からの異議は特段なかった。

(12) ところで、昭和 58 年の役員選挙では、前回より旧執行部側の執行委員長候補が 10 票程度、書記長候補が 25 票程度票を伸ばしていた。

(13) 昭和 58 年 8 月 28 日、申立人は、今回の配置転換も組合活動を制限しようとする意図の下になされたもので今までどおりこの配置転換の不当性について争いを続けざるを得ない旨の文書を会社に提出した。そして、同年 9 月 5 日より東京営業所に出社した。

(14) 申立人の東京営業所における職務内容は、焼結ベント、ヒートパイプを専門に拡張販売することとなっていた。しかし、出社したところ、Y13 から「すぐに売上げに寄与するような仕事でないので気長な気持ちで業務に当たってほしい。」と言われた。

(15) 申立人は、東京営業所に赴任し本事件結審に至るまで同営業所で焼結ベントやヒートパイプの従来の得意先への訪問、カタログの発送、新規開拓のための会社訪問、かつて試作品を納入した会社のフォローなどの営業活動を行っている。

(16) 申立人は、東京営業所への赴任に伴い、総評全国金属埼玉地方本部東京焼結金属支部の組合員に復帰した。

しかし、執行委員会はじめ各種委員会は、川越工場の勤務形態からいって昼休み時間しか開催することができず、東京営業所から川越工場へ赴くには鉄道で約 1 時間半要するなど地理的制約もあって、申立人の上記執行委員会等への参加は事実上不可能であった。

なお、従来、池袋の本社の従業員中から組合の執行委員に立候補したものは

いなかった。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

申立人は、次のとおり主張する。

本件配転命令は、申立人が旧執行部の書記長などの要職にあったこと及び一組合員として会社に対し、「こぶし」紙上で会社の提案するラップ時間の解消とⅡ勤の労働時間の30分延長に反対していたこと、更には、昭和56年8月下旬施行の昭和57年度の組合役員選挙に立候補を予定していたことなどから、会社が、同人を配置転換させることによって同人を組合から排除し、同人の組合活動を封殺するためになされたものである。また、会社が同人に対し、昭和58年8月25日付の異動辞令によって行ったところの本件再配転命令も、本件配転の狙いを貫徹させるものである。したがって、いずれの配置転換命令も同人に対する不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

会社は、次のとおり主張する。

ア 申立人に対する本件配転は、会社が長期的視点で経営の管理体制を充実し経営体質の強化を図るための一環として、特に販売体制を強化するには大阪営業所、浜松出張所及び本社特機部営業課に各1名の増員の必要性が存在した。

特に浜松出張所は、名古屋営業部名古屋営業所に所属し、人員はY9所長と女子事務員の2名で構成されており、得意先との折衝その他の営業活動をY9所長1名で行っていたので、Y9所長の補助者として1名の増員が必要であった。

イ そして、この増員は、昭和56年3月発表の昭和56年度会社方針で示された昭和59年度までに売上100億円を達成するという長期計画(ヒートパイプ拡張販売の計画を含む。)から実施されるもので、緊急の欠員補充のために行うという性格のものではない。

そして、浜松出張所に補充すべき人材としては、「①ヒートパイプについては得意先と技術的な折衝を行いながら営業活動ができる程度の知識、経験を有すること。②焼結品に関しては、浜松出張所のY9所長を補佐して営業活動のできる程度の知識、経験を有していること。」が、人選基準とされたのである。

したがって、上記①、②の基準と、前述の浜松出張所において人員の補充

を必要とする理由とは、表裏の関係にある。

ウ 本件再配転については、昭和 58 年 3 月における長期計画の再度見直しに伴い、東京地区における特品部門の不十分な営業活動を改善するために組織改正を行うとともに、各営業都の取扱品目を見直し、ヒートパイプを東京営業所扱いとした。

そして、新規の開拓により市場規模を拡大し、全社的なヒートパイプ拡張販売の基礎固めを行うため、東京営業所に人員を増員する必要があった。また、申立人を遅くとも昭和 58 年 8 月中に浜松出張所勤務を解き、自宅から勤務できる事業所に配属する必要性があったので、申立人を再配置転換したものである。

よって、本件配転及び本件再配転については、いずれもその必要性と合理性が存在するから、不当労働行為といわれる筋合いはない。

2 判断

よって以下のとおり判断する。

(1) 浜松出張所における人員増員の必要性について

認定した事実 4 の(1)、(3)及び(4)のとおり、浜松出張所の昭和 50 年度売上実績は 1 億 3 千万円(対全社比 4.3%)あり、そしてその売上げは年々増加し、昭和 55 年度には 4 億 3 千万円(対全社比 8.2%)となり、さらに、浜松出張所の特異な業務として外注の管理業務があったため、Y9 所長と女子事務員の 2 名だけでは、公休出勤、長時間残業は常態となっていたことが認められる。

したがって、会社主張のとおり、長期計画に基づく販売体制強化のためには浜松出張所における増員は必要性があったものと判断される。

(2) 長期計画においてヒートパイプを拡張販売する計画の存否について

ア 認定した事実 4 の(10)のとおり、トヨタ自動車工業(株)との経営懇談会の席上明らかにした長期計画には、ヒートパイプ拡張販売の具体的記述がなく、また、ヒートパイプは重点新規品にも含まれていなかった。

イ 認定した事実 4 の(11)のとおり、長期計画及びその初年度に当たる昭和 56 年度会社方針には、ヒートパイプ拡張販売の具体的記述がない。また、販売の重点方策は、トヨタグループのシェア拡大とパワーステアリング部品の拡張販売を軸にした売上目標の達成を図ることを目的としていた。

ウ 認定した事実 4 の(11)のとおり、長期計画における製品売上目標は、昭和 56 年度は特機(ヒートパイプ等)に重点が置かれているが、長期的には特品(焼結ベント等)の拡張販売に重点が置かれていた。

そして、この長期計画には、ヒートパイプの具体的な売上目標額はない。

エ 認定した事実4の(11)のとおり、昭和56年7月13日付「二交替勤務制度の改訂に関する提案について」と題する書面で、初めて、ヒートパイプ拡張販売の文言が記載されることになった。

以上の事実を総合すると、長期計画及びその初年度に当たる昭和56年3月に発表された昭和56年度会社方針には、会社が主張するようなヒートパイプ拡張販売の計画はなかったものと判断される。

(3) 本件配転の相当性及び人選の合理性について

ア 認定した事実4の(5)のとおり、鈴木自動車工業(株)向けのヒートパイプの生産は、昭和55年1月から量産段階に入っており、本件配転時には、量産化という課題は終わっていた。

イ 認定した事実4の(6)のとおり、ヒートパイプは可動部がないため故障が少ないというのが特徴である。

ウ 認定した事実3の(5)乃至(8)のとおり、本件配転命令の内示後、会社は、申立人の配置転換の説得に当たり、浜松出張所における勤務期間を2年に限定した。

エ 認定した事実5の(9)のとおり、申立人が浜松出張所に2年間勤務した後の後任として、X6(現姓X9)が浜松出張所へ配置転換となった。

X6(現姓X9)は、昭和54年以降生産技術部技術課に勤務していたので、ヒートパイプの経験は、本件人選時と同じく約1年間の経験しか有していなかった。

以上の事実を総合すると、浜松出張所に1名の増員が必要であることは認められるけれども、ヒートパイプの量産化という課題は本件配転前に終わっており、しかもヒートパイプの特質からすると、本件配転時にはヒートパイプの技術的対応の必要性は従前に比べて少なくてすむ状況にあったこと、また、申立人の浜松出張所の勤務期間を当初2年間に限定し、申立人が2年間を勤務した後の後任に本件人選時において対象となったX6(現姓X9)を配置転換したことは、最初から申立人だけが適任者で他に適任者が存しなかったわけではないことを推認させており、会社の主張する長期計画から実施した配置転換とは到底認め難く、相当性を欠いている。

また、前記(2)のとおり、会社には、申立人を人選した当時、ヒートパイプ拡張販売計画が存しなかったのであるから、それに関する知識、経験を人選の基準としたとの主張には合理性がないと判断する。

(4) 申立人の組合活動を理由とする申立人に対する会社の不利益取扱いについて

ア 認定した事実2の(2)、(8)及び(9)のとおり、会社は昭和48年4月頃から

旧執行部の態度を非難し、労使協調の組合づくりを訴えていた。

そして、昭和 53 年 8 月の役員選挙で、会社は旧執行部を支持する組合員に対し、職制を通じて、特定の候補者に投票するなという趣旨の発言などを行った。

イ 認定した事実 2 の(4)及び(5)のとおり、旧執行部は、会社の一連の合理化案に対して、ストライキ等をもって闘い、対外的には裁判所への提訴、当地労委に対する 2 回にわたる救済申立てを行った。

ウ 認定した事実 2 の(10)乃至(13)のとおり、会社の昭和 54 年 5 月のプレス部門二交替勤務改訂の提案に対し、旧執行部は、労働条件の改悪につながるとして闘いを呼びかけた。また、申立人は、昭和 54 年 8 月の役員選挙において、執行委員に立候補し選挙公報などで、この問題を積極的に取り上げた。このような申立人の活動により、会社提案は継続審議となり、ラップ時間の解消は完全には実現できなかった。

エ 認定した事実 2 の(13)乃至(15)のとおり、昭和 55 年 8 月の役員選挙でも申立人は、書記長に立候補し、この二交替勤務の問題を取り上げたり、「こぶし」でこの問題を職場に訴えた。そのためラップ時間解消の労働協約の成立が、会社提案から 1 年半以上も遅れるに至った。

オ 認定した事実 2 の(16)及び(17)、同 4 の(11)のとおり、会社としては、昭和 56 年 7 月 6 日提案の完全二交替勤務案については、長期計画達成のためには速やかに実現しなければならなかったのであるが、申立人は、この提案がより労働条件の改悪になるとして問題点を指摘し、「こぶし」に掲載して、これに反対する闘いを訴えた。

カ 認定した事実 2 の(18)のとおり、会社は、「こぶし」によって、申立人が会社の二交替勤務に係る一連の合理化案に対して反対し職場に強く訴えていたことを熟知していた。

以上の事実を総合すると、会社は、会社が速やかな実現を企図していた完全二交替勤務案及び一連の合理化提案に積極的に反対して闘いを挑む申立人の従前の組合員としての活動を、申立人主張のとおり嫌悪していたこと及び申立人が昭和 56 年 8 月の組合役員選挙に立候補し当選すれば必ず完全二交替勤務案に反対の活動をするであろうことを予測し、右役員選挙の立候補前に申立人を配置転換させて、申立人主張のとおり組合からの排除を図ったことが推認される。

(5) 本件再配転の相当性及び不利益取扱いについて

認定した事実 5 の(2)及び(3)のとおり、再度見直し後の長期計画では、昭和

58年度以降特機部門の拡大に重点がおかれることとなった。それと同時に、ヒートパイプは特機扱いから特品扱いとなり東京営業所で担当することとなった。しかし、東京営業所ではヒートパイプについては試作品納入段階であり具体的な売上目標はなかった。

以上のように、ヒートパイプが特機扱いから特品扱いにされたことは、見直し後の長期計画方針からすれば、重点販売計画製品とは言えなくなったものである。そのうえ、東京営業所においては、ヒートパイプの具体的な販売目標も存在しない。

したがって、東京営業所におけるヒートパイプ拡張販売のための人員増員の必要性があったとする会社の主張は認められない。

さらに、認定した事実5の(14)及び(15)のとおり、申立人が東京営業所を管轄する東京営業部のY13から「すぐに亮上げに寄与するような仕事でないので気長な気持ちで業務に当たってほしい。」と言われたこと及び東京営業所における申立人の業務内容がカタログの発送や、かつて試作品を納入した会社のフォロー等であったことからすれば、組織改正をしてまでも増員する必要はなかったものと断ぜざるをえない。

認定した事実5の(6)、(7)、(12)及び(16)のとおり、会社が本件配転にあたり、申立人の通勤可能な事業所に配属すると約束しただけで川越工場に戻すと約束しなかったこと、会社は本件再配転前の昭和58年5月に技術部第2技術課にX8を採用し配属して申立人の復帰し得る部署をなくしていたこと、会社における昭和58年度の組合役員選挙では旧執行部の候補者が得票数を伸ばしていたこと及び川越工場の勤務形態からいって昼休み時間しか執行委員会をはじめ各種委員会を開催することができず、東京営業所から川越工場へ赴くには鉄道で約1時間半要し、申立人が東京営業所に再配置転換されたことによって執行委員会等への参加は事実上不可能であったことなど、以上の事実を総合すると、本件再配転は、旧執行部の勢力が依然とし衰えていない川越工場への申立人の復帰を会社が恐れ、もし復帰したならば容易に予想される川越工場における申立人の組合活動を嫌悪してなした再配置転換と断ぜざるをえない。

- (6) 以上(1)乃至(5)を総合して判断すると、本件配転及び本件再配転は、申立人の従前の組合活動を嫌悪していた会社が長期計画の実現に必要な完全二交替勤務に反対する申立人の組合内での積極的な活動を制約する意図のもとに、申立人のヒートパイプに関する長年の経験や会社の立案した長期計画に藉口して、川越工場から排除するために行われたものと断ぜざるをえない。

このような会社の行為は、労働組合法第7条第1号にいう不利益な取扱いで

あることは明らかである。すなわち、同号にいう不利益な取扱いとは、単に経済的待遇上の不利益のみならず労働者の労働組合員としての活動に対し不利益を与える場合をも含むものだからである。

- (7) 申立人は、「謝罪文を掲示する。」ことの命令を求めているが、本件においては、会社に対し、主文のとおり命ずることによって救済の目的を果たし得るものと判断する。

第3 法律上の根拠

よって、本件配転命令及び本件再配転命令は、申立人の組合活動に対する不利益取扱いであり労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるから、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和60年9月9日

埼玉県地方労働委員会

会長 古西信夫 ⑩