

命 令 書

申立人 民放労連テレビ西日本労働組合
申立人 X
申立人 民放労連九州地方連合会
申立人 日本民間放送労働組合連合会

被申立人 株式会社テレビ西日本

主 文

- 1 被申立人は、今後行う直近の人事異動において、支社・支局から本社への配転対象者に申立人Xを含めてこれを行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員であること、その正当な組合活動を行ったことを理由にして、人事異動に際し本件Xに対してなしたような配転上の不利益取扱いを行うなどして申立人組合の活動に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は本命令交付後速かに次の内容の告知を社内報に掲載しなければならない。

告 知

会社が、昭和59年8月10日付で組合員Xを北九州支社へ配転したことは、福岡県地方労働委員会の命令により、同人の組合活動を理由に従来の例に反する取扱いをなしたものであって不当労働行為に該当すると判断されましたので、今後行う直近の人事異動においてその是正措置を講ずるとともに、今後の人事異動においてはこのような行為のないよう十分配慮いたします。

以上、告知します。

昭和 年 月 日

株式会社テレビ西日本
代表取締役会長 B 1
同 社長 B 2

- 4 申立人ら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

- (1)① 申立人民放労連テレビ西日本労働組合（以下「組合」という）は、被申立人株式会社テレビ西日本及びその関連企業で働く従業員によって昭和34年12月1日に結成された組合である。申立時の組合員数は163名であり、上部団体として、日本民間放送労働組合連合会に加盟している。
- ② 申立人日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という。）は、民間放送及びその関連産業に働く労働者をもって組織される単位労働組合によって昭和28年2月14

日に結成された産業別全国組織であり、申立時、106単組、10387名の組合員を擁している。

③ 申立人民放労連九州地方連合会（以下「九州地連」という。）は、九州地方にある民放労連傘下の加盟単位組合によって昭和38年3月14日に結成された連合会であり、申立時、13単組、1510名の組合員を擁している。

④ 申立人X（以下「X」という。）は、昭和36年5月に被申立人株式会社テレビ西日本に3カ月間の臨時雇として採用され、期間経過後も引き続き臨時雇としての勤務を続けていたが、昭和37年2月改めて社員としての採用手続を受けて仮採用となり、6カ月の試用期間経過後、仮採用時である昭和37年2月に遡って正式採用となった。

(2) 被申立人株式会社テレビ西日本（以下「会社」という。）は、昭和33年4月1日に設立され、肩書地に本社を、東京都、大阪市、北九州市、久留米市に支社を、名古屋市、西ドイツのボンに支局を置いて民間放送業を営む会社であり、申立時の従業員数は283名である。

2 組合結成以後の労使関係

(1) 昭和33年8月、設立当初の会社においては、その賃金水準は全国の民放32社中30位という低位にあり、また、超過勤務手当も全額支払われないなど、その労働条件は労働者にとってはかなり厳しいものと受け止められていたことから、従業員の中に労働組合結成の気運が高まり、昭和34年12月1日民放労連の指導のもとに申立人組合が結成された。

結成後、組合は労使関係安定確立のための種々の団体交渉（以下「団交」という）・協議等を会社との間に重ねる中で、結成直後の昭和34年12月10日には「会社は労働三法の精神を充分尊重する」等の内容の覚書を、また、昭和35年1月27日には唯一交渉団体、チェック・オフ等に関する覚書を締結する等、一定の成果を上げつつあった。

ところが、昭和35年の春闘妥結直後、会社が、それまでは一部にしか採用されていなかった課制を全社的に採用し、新設された課長職に当時の現職執行委員5名を含む組合員10名を昇進発令した結果、この10名は組合を脱退し、また、会社はこの10名から提出された（組合には再加入しない旨の）届出に基づき、組合との協議がととのわないうままにこれらの者のチェック・オフを中止したことなどから、組合内に組織的動揺を来し、その後労使間は組合員の範囲をめぐって紛糾した。特に昭和36年には、組合が組織防衛の取り組みとして要求したユニオン・ショップ協定の締結をめぐって、136時間にわたる長期ストライキを実施し、同37年には、組合が人事同意約款の協定化を求めて皿倉山・高宮の両送信所を占拠し15日間にわたって会社の電波を止め、一方、会社はロックアウトでこれに対抗し、あるいは裁判所に立入禁止の仮処分を申請するなどして、闘争はドロ沼化の様相を呈したが、最終的には同年4月7日、当委員会のあっせんにより争議は終息した。

なお、この時の争議責任をとって三カ月の休職処分を受けていた組合三役は、休職期間の満了直後に東京・大阪支社に各1名、残る1名は本社経理部から同事業部へと、それぞれ配転されている。

(2) 昭和43年8月の定期人事異動で、会社が15名の課長昇進を発令した結果、課長昇進者のうち13名が内容証明付郵便で脱退届を郵送する等の方法で組合を脱退した。

また、この時の異動では組合の現職執行委員2名及び代議員会副議長1名の配転も発

令されたことから、昭和37年以降執行委員の配転は行わないとの紳士協定があったと主張する組合は、これに強く反発し、上記大量昇進も含めた一連の人事異動問題についての闘争委員会を組織して、昭和43年9月には人事異動に関する基本的な13項目の要求書を会社に提出するなどして闘争を展開した結果、翌44年5月29日には、執行委員の配転は原則として行わない、との覚書が締結され、以後執行委員に対する配転は行われていない。

3 本社の福岡移転と報道部の合理化計画

- (1) 会社はかねてより、当時北九州市八幡区にあった本社を福岡市に移転する構想を持っており、その準備を進めていたところ、昭和48年10月郵政省電波監理審議会において移転が承認されたのを機に、昭和49年12月までに移転を完了するとの方針を打ち出すなど、構想はより具体化されたものとなった。このような動きの中で、昭和46年7月17日付「機械導入・機構改革に伴う重大なる労働条件の変更については組合と協議する」との覚書に基づき、労使は56回にわたって移転に伴う労働条件の変更等についての団交を持ち、昭和48年7月18日には「福岡移転を理由とした人員整理をおこなう考えはない」との議事録確認も交わされていた。

ところが、昭和49年10月、会社が組合との協議がととのわないまま新しい自動電話交換機AC120の搬入を強行しようとしたことから、交換手の職場確保を要求してきた組合はこれを実力で阻止するに至り、会社はこれを排除するため妨害排除の仮処分を申請するなど労使の対立は激化したが、最終的には同年10月28日福岡地裁において、「組合は交換機の搬入、据付その他これに付随する工事を実力で妨げない。」「会社は組合に対して、移転に伴う職員の配置、その他の労働条件に関する方針をすみやかに定めて通知し、団交を行う。」等の趣旨の和解が成立して紛争は終結した。

- (2) 本社移転を完了した会社は、第一次オイルショック後の厳しい経営環境の中で新しい放送体制・経営基盤の確立を迫られていた。そのような中で全体の要員計画については、昭和51年に策定された長期経営計画に基づく第一次三ヶ年計画において、「現在（計画策定時）の収益業態からみる限りにおいては、第一次計画段階としては250名、窮極的には200名が適切」とされており、同年のB3社長（当時）の年頭記者会見においても「経営状態が悪化しているので各部門ごとに合理化をはかり、特に従業員300人のうち50人近くを関連事業に配転し、人件費削減を行いたい。」との発言がなされている。

また、報道部門に関しては、昭和50年9月30日付で作成された業務局試案で、「今後のローカルテレビ局の志向としては、ニュース報道重点主義よりもむしろ地域に密着した情報番組など多彩なローカル番組が本命である。収入に結びつかない『ニュースの強化』よりも増収に結びつく『制作番組の拡大』がTNCの今後の課題である」との指摘がなされ、併せて「生産性の向上の意味からも、報道部は大幅に縮小整理して、製作部を強化すべきである。」との提言がなされており、前記B3社長の記者会見においても、当時在福の民放各社がこぞって取り組んでいたローカルニュースのワイド化問題について、「時間の枠を広げることが直接充実・強化にはならないと思う」との消極的姿勢の発言がなされている。

- (3) 一方、報道の現場においては、当時のB4報道部長（以下「B4」という。）によって報道の再建合理化案に関するかなり具体的なメモが書かれていたが、その中には、「(報

道部を) 職制で固める。……報道部員は他社との競争意識は旺盛だが、企業に対しても対立思想を振りかざす。」「報道部の体質を変えるために、対決姿勢の強い人の交替を要求します。本社(X、A1、A2)……反体制的な言動が目立つ。」「(経費節減のため) 強引に過勤をさせない。」「現在の報道部と映画部を合体した状態……(相互乗り入れ)」等の案が盛り込まれており、その後、この案に沿うかのように、昭和51年2月の定期異動でA2、A1(当時、後述の報制第1支部委員長、以下「A1」という。)を含む7名の組合員が報道部から転出させられ、翌52年2月にはX(当時、後述の報制第1支部書記長)も営業部へ配転されるなどして、昭和50年から同53年までの間に報道部の組合員は11名から2名に減少し、また昭和51年には機構改革によって報道部と映画部が合体して報道映画部となるなど、前記B4のメモはほぼ実現された形となっている。

なお、当時会社においては、前記長期経営計画に沿って、社員の能力開発・職場の活性化といったことが重視されており、このことはB4のメモにも「人事交流——大多数の部員は入社以来報道部勤務であり……考え方に広がり欠ける面があり、物の見方も一面的であったりする。外の職場の空気を知り、仕事を経験した方が企業マン意識が高まるのではないか。」との指摘となって表われている。

また、本件審問に証人として出頭したC1は、「会社においては入社時に職種が限定されていないことから、部門間の配転の例はこれまでにいくつも存在する。また、同様の配転は民放他社でも行われていることであり、むしろ増える傾向にある。」旨の証言を行っている。

- (4) 昭和50年11月11日、地場の大手醤油メーカーが基準値を大幅に上回る汚水をたれ流すという事件が発覚し、会社からは当時報道部の記者であったXとC2カメラマンが取材にあたって、昼のニュースに間に合うようフィルム編集、アナウンス原稿とも準備が完了していたにも拘らず、結局これが放送されないという事態が生じた。民放労連の統一課題として日頃から放送の民主化についての要求を行ってきた組合は、会社がスポンサーの圧力によって放送を中止したとしてこれに強く反発し、団交の席で事の経緯及び責任の所在を明らかにするよう追及するとともに、市民向けのビラを作成・配布するなどして、抗議の運動を展開した。その結果、地区の春闘共闘委員会やその他の団体が、抗議のためあるいは会社の釈明を求めて来社したり、広告業界の全国雑誌である「宣伝会議」もこの問題を取り上げるなど、当時、この事件は社会的に大きな反響を呼んだ。

なお、従前から会社の報道の縮小・合理化の姿勢に強い不満と危惧の念を抱いていた報道部の組合員はこの事件をきっかけとして昭和50年12月組合内に報制第一支部を結成し、初代支部委員長にはXが、同副委員長にはA1が選ばれている。また、これを皮切りに組合内には次々と支部が結成され、現在までに結成された支部は十数支部に及んでいる。

- (5) 上記のような報道の縮小・合理化計画の中で公正な報道の存続を危ぶんだ報道現場の組合員たちは、昭和52年11月会社の報道の実態を告発する職場新聞「ペンカメ」を発刊し、当時の報制第一支部書記長であったA3(以下「A3」という。)と組合の青年婦人部長であったA4(以下「A4」という。)がその編集委員となって、毎日のようにこれを発行し、会社の報道姿勢に対する批判・告発を続けていた。ところが、昭和53年7月18日、同年8月の定期異動で、A3は北九州支社へ、A4は大阪支社へそれぞれ配転する

旨の内示がなされたため、組合は、この配転が両名のペンカメラ発行活動に対する報復であり、報制第一支部の組織破壊をねらったものであるとして、同年7月22日、当委員会に対し配転撤回と配転問題についての団交開催を求めてあっせん申請を行った。

あっせんの席上、組合は今回の上記両名の配転が、組合活動に対する不当な報復人事であるとしてその撤回を求めるとともに、従来の配転のあり方について、ルールがなく支社勤務の期間も不明確であり、個人的希望や家庭の事情等について打診されることもないなどの不満を述べた。これに対し、会社は、今回の両名の配転は通常のジョブ・ローテーションに基づいて行われたものであって組合との覚書等にも何ら違反するものではないので、配転撤回の余地はないとして譲らなかったため、あっせん員会は「今次、配転問題について、双方から事情を聴いたが、一致点を見出し合意をつくり出すには至らなかった。しかし、配転にともなう労働者の労働環境や住居の変更は、労働者の生活に影響を与えるものであるから、配転を命ずる際には、個人的希望や事情を斟酌して慎重に対処されたい。今回の配転にあたっては、とりわけA4組合員の家庭事情について、慎重に検討し、対処されたい。また、今後労使は、配転ルールについて、平常時に充分協議されたい。」との口頭勧告を行って、あっせん作業を打ち切った。

なお、その後両名の配転について会社は内示どおりの発令を同年8月8日及び同年8月14日に行ったので、同年8月29日、組合は当委員会に不当労働行為救済の申立てを行った。その後、この事件が当委員会に係属する間、上記両名及び後に映像部から放送実施部に配転されて追加申立てのなされたA5の3名は、いずれも赴任を拒否し指名ストによる闘いを続けていたが、昭和55年1月16日当委員会で和解が成立してこの事件は終結し、この和解によって上記3名は一旦配転先に赴任する形はとったものの、程なく元の職場へ配転された。

- (6) 昭和56年4月1日、会社は社内活性化と社のイメージを向上させる計画、いわゆるCIS計画を策定し、CIS委員会を組織してこれを実施した。しかし、実際に現場で番組の販売等にあたっている営業部の組合員の中には、TNCが将来地域を代表する放送局になるためにはもっと根本的な問題に目を向ける必要があるものであって、会社の上すべりな計画には賛成出来ないとの意見が強く、営業部の職場新聞「解決ZERO」にも再三にわたって会社の計画を批判する文章が掲載されていた。

4 Xの職歴と名古屋支局配転

- (1) Xは、昭和36年5月に臨時雇として編成局管理課に配置されたのを振り出しに、その後同局編成部を経て、昭和43年8月からは同局報道部の記者となり、昭和47年5月からの約1年間は、韓国のソウル支局に特派員として派遣された。その後、ソウル支局勤務を解かれたXは、報道制作局報道部の勤務（福岡支社駐在）となり、以後、前記第1の3(3)に認定のとおり、昭和52年2月に業務局営業部に配転されるまでの間は、引き続き報道部の記者としての業務に従事している。

ところで、前記ソウル支局は、昭和46年4月から昭和56年4月まで会社がフジテレビ系列の中で取材を担当し、特派員1名を常駐させてきたものであるが、同支局が設置されていた10年の間に特派員として派遣された7名のうちXを除く6名が、昭和60年5月20日の審問当時、報道部に配属されている事実が認められる。

- (2) 昭和56年7月23日、それまで本社営業部の部次長待遇チーフ・マネージャーとして勤

務していたXに対し、当時のB 5 業務部付部長より、同年8月3日付で大阪支社営業部名古屋支局長（部次長待遇チーフ・マネージャー）に配転する旨の内示があったが、これに先立ち、事前に本人の意向を打診する等のことは行われていなかった。

名古屋支局は、支局長と現地採用の女性社員1名の2人勤務の小さな支局であって本社や他の支社との交流も少なく、また、名古屋・東海地区自体が「民放労連の真空地帯」と呼ばれるように組織率が低く、名古屋支局の置かれている東海テレビの労働組合も民放労連に加盟していないなど、組合活動を行うことが極めて困難な場所でもあったことから、組合は、この配転はXの組合活動を封じ、本社における組合活動に報復するための“島流し配転”であるとして、直ちに団交で配転の撤回を要求したが、会社はXの名古屋配転の理由については「業務上の必要につきる」と答えるのみで、組合の撤回要求には応じなかった。

そこで組合は同年7月27日、当委員会に対し①X配転の撤回及び②配転ルールの設定を求めて、あっせん申請を行った。

- (3) 昭和56年7月29日、当委員会で行われた第1回あっせんにおいて、組合は「名古屋支局は支局員がわずか2名の支局であり、今回のXの配転は明らかな不当人事である。」として配転撤回を主張するとともに、「①配転に際しては、事前に本人の意向を打診する。②異職種間の異動に際しては必要な教育研修を充分に行う。③（現在のところ、支社（局）に赴任すると、いつ本社に帰れるか分からない状況があるので）遠隔地配転については在任期間を明示する。」等のルール化を主張した。これに対して会社は、「ネットワークタイムの変更等営業環境の変化が生じている時期であることや、名古屋支局長が名古屋における会社の代表であり、同じフジネットワークの常任理事社である東海テレビに対する窓口でもあることから、①営業経験者であること、②編成経験者であること、③部次長待遇チーフ・マネージャー以上の管理職であること、の三つの基準により今回Xを選任した。」旨述べ、配転ルールの設定に関しても「本人の意向は、上司が日常の接触の中から把握している。」「国内の支社（局）への配転に際して在任期間を予め明示することは業務遂行上出来ない。」等主張してルール化に難色を示したため、あっせん委員会は上記配転ルールに関する組合の要望を会社に伝え、再検討を促した。

同年7月31日の第2回あっせんにおいて、会社は再検討の結果、①自己申告制度の導入を検討する、②Xの名古屋支局在任期間は従来の慣例（3年程度）を配慮する、③異職種間の異動に際しては、必要に応じ教育研修を行う、等の回答は示したものの、支社（局）の在任期間について、予めこれを明示することは出来ないとの意向は変らなかったため、組合はこれに納得せず、あっせんは難航したが、労・使あっせん員による各側折衝等を重ねた結果、最終的には次のあっせん案を双方受諾して事件は解決し、Xは名古屋支局に単身で赴任した。

あっせん案

1. 配置転換および転勤については、本人の意向をできるだけ尊重するため自己申告制度を導入すること。
2. 配置転換および転勤にあたっては、自己申告内容をできるだけ尊重し特に居住地変更を伴う場合については内示10日前に本人の意向を打診すること。

3. 配置転換および転勤該当者の教育研修については、その直後、新職務遂行にあたり必要に応じこれを行うこと。
4. 遠隔地転勤について、その在任期間の限定は出来ないが、今次Xの名古屋支局転勤については従来 of 慣行通りとすること。
5. 今次Xの転勤については、家庭の都合を配慮し9月15日まで赴任を延期すること。

なお、このあっせん案受諾に際しては、あっせん員より「本紛争の背後には、労使の強い相互不信感が存在するよう感じられる。従って、これを契機に今後は相互充分に意思の疎通を図り、健全な労使関係の確立に努められたい。」との口頭補足がなされ、参考までに、福岡県における「自己申告制度の職員調書」が双方に手交された。

- (4) Xが名古屋支局配転の内示を受けてから赴任までの間に、同人は当時のB6営業局長に対し、「名古屋支局の赴任期間は何年くらいか。」「名古屋支局長の社宅は通勤に不便なので入居したくない。」などの話をもちかけている。

この時、B6は、在任期間や帰任地については明示出来ないし、自分のこれまでの長い支社生活の経験からしても、そのような例はない旨答え、社宅の件に関しても、一旦入居した上で不満があれば申し出るように、その際は自分も力になりたい旨述べるとして説得しているが、このようなやりとりの中で、Xは「母が小倉に住んでおり毎週末には夫婦で手助けに帰っているの、(名古屋ではなく)北九州であればよかった。」とも漏らしている。

- (5) 昭和56年7月31日付前記あっせん案を受諾した後、会社は同案第一項による自己申告制度を翌57年1月1日から実施すべく他社の制度も調査する等して準備を進め、昭和56年11月10日の労使協議会で「本人申告書様式」及び「本人申告制度実施要領」の会社案を組合に提示して内容の説明を行い、組合の意見を求めた。これに対し、組合は、会社案を持ち帰りはしたものの、この制度が形式的なものに終ることを危惧して、同年11月12日付の組合ニュースでは「配転諸問題は自己申告制度の導入だけで片付く問題ではなく配転に関する組合の諸要求を解決することが自己申告制度導入の前提条件である。」との態度を打ち出した。一方、会社は、組合の要求する配転ルールはすでにあっせん案等により確立されており、また、あっせん案受諾に際して自己申告制度導入についての前提条件等は何ら付されてはいなかったとして、自己申告制度問題のみを切り離して協議することを主張したため、同年11月26日の労使協議会では双方の主張が対立し、協議は挫折した。

さらに、その後の同年12月3日、組合は臨時組合大会を開き、配転諸問題に関する諸要求を改めてまとめるとともに、もし会社が自己申告制度を一方的に強行しようとするならば、組合が直ちに用紙を回収して一括して会社に返上する、との闘争方針を打ち出したため、会社は制度実施にふみ切ることが出来ず、当初予定していた昭和57年1月1日の実施は一時見合わせ、以後今日まで実施されるに至っていない。

なお、本件労使間においては、過去に「異動等により同一職種内で本人の職務内容に変更があった場合、考課は本人が初めて当該職務に従事するという事情を充分考慮して行う。」(昭和37年5月10日付覚書)、「執行委員の配転は原則として行わない。」(昭和44年5月29日付覚書)、「人事異動についての内示期間は原則として10日前とする。」(同日

付議事録確認)等の人事異動に関するとり決めがなされているほか、配転に際しての処遇については、東京・大阪支社在勤者に対する地域手当(基本給×15%+10000円)の支給をはじめとして、厚生保健手当・食事手当の上乗せ、本人及びその扶養家族に対する赴任旅費・雑費・帰郷旅費の支給、単身赴任者に対する別居手当の支給、借上げ社宅制度等が旅費規定等に基づいて行われていることが認められる。

他方、民放業界の他社においては、人事異動に関する次のような協定が結ばれていることも認められる。

ア、K社の例

1. 配転および転勤については、平素から本人の意向を聞き、本人の意向はできるだけ尊重する。

但し、特殊技能を必要とするアナウンス、技術、美術、配車、電話交換、および保健室から一般への配転については本人の意向を十分に尊重する。

2. 配転および転勤に際しては、できるだけ早く本人に内示する。
居住地の変更を伴う配転、転勤については更に留意する。
3. 配転および転勤については、職務内容の概略を本人に明示する。
4. 配転および転勤に際しては、業務の種類に応じて一定の期間、業務上必要な研修を行なう。
5. 会社は執行委員および拡大執行委員の配転および転勤を行なう場合は、発令日の1カ月前までに組合に通知し、誠心誠意協議する。組合の組織運営上、著しく問題があるときは、話し合いを続ける。
但し、該当する委員は22名をこえないものとする。
6. 本人が配転および転勤に際し、異議ある場合は、労働組合と原則として協議する。
協議ととのわかない場合は、会社において発令する。
7. 組合活動を理由に差別待遇または、不利益取扱いは行なわない。

イ、H社の例

会社は、慎重かつ公正な人事異動の実施を目的として、組合員の異動を行うにあたっては次の事項を遵守する。

1. 本人の希望を尊重し、組合と協議するものとする。
 2. 会社は、発令日の3週間前までに本人及び組合に通知し、本人の意思確認は組合を通じて行う。
 3. 勤務地の変更をとまなう場合は、移動準備期間を2週間とする。
 4. 会社は、支社に3年以上勤務した者については、本人の希望にもとずいて転勤を行う。
 5. 会社は、職種の変更をとまなう異動については、必要な技術修得のための期間を確保する。
 6. 協定上の疑義については、組合と協議して決定する。
- #### 5 Xの北九州支支配転
- (1) Xが名古屋支局に赴任して以降、組合は春闘要求時あるいは年末要求時など、機会ある毎にXを含む支社への長期配転者の本社復帰を配転ルール確立とも併せて要求していた。

しかし、従来の会社の定期人事異動の時期が例年2月と8月であったところ、Xの名古屋支局赴任から約2年6カ月が経過した昭和59年2月の異動期に至っても、Xに対しては何の内示も、また、それに先立つ意向打診もなされなかったことから、同年2月6日組合は当委員会に対し、昭和56年7月31日付あっせん案第4項の解釈について、アフター・ケアの申入れを行った。

(2) これを受けて昭和59年2月22日に行われた当委員会の第1回アフター・ケアの席上、組合は「昭和39年の名古屋支局開設以来、歴代支局長の在任期間は単純平均で2年1カ月～2カ月であり、最長と最短を除いた平均でも2年6カ月となるので、Xは今回（昭和59年2月）の異動で本社に戻されるべきである。」と主張、一方、会社は、「あっせん案は遵守するが、会社としては、あっせん案第4項に言う『従来の慣行』とは3年程度が目処と解釈しているし、当時の地労委時報にもそのように書かれている。また、組合から再三にわたって『あっせんどおり本社へ戻せ』との要求がなされているが、名古屋の次の赴任地についてはあっせんの過程では一切問題にされていなかった。」旨主張した。これについて、当委員会は「慣行どおりというのは、労働委員会としては、いくらかの幅はあるにせよ、3年を基準として考えた表現である。従ってあっせん案を遵守するとするならば、本年8月の異動を期待する。」旨会社に伝えていたところ、同年3月8日の第2回アフター・ケアにおいて、次のような当委員会からの意向打診を会社が受け容れることを表明し、組合もこれを了解したので、事件は終結した。

1. 会社は、昭和56年7月31日付あっせん案を遵守する。
2. 前回2月22日に示された、地労委のあっせん案第4項「従来の慣行」とは、あっせんの経緯から「3年を標準とするもの」と解釈するという見解も了解する。
3. よって、全般的人事については別だが、X氏の人事については、2項の主旨を配慮し善処する。

なお、名古屋支局における歴代支局長の在任期間及び着任前・退任後の職場は、次表のとおりであった。

氏名	在任期間		着任前の職務	退任後の職場
C 3	昭和39年10月～昭和43年8月	3年10カ月	大阪支社・営業	大阪支社・営業
C 4	〃 43年8月～ 〃 44年6月	10カ月	本社・企画	昭和44年6月退社
C 3	〃 44年7月～ 〃 44年8月 (大阪支社・営業と兼務)	2カ月	大阪支社・営業	大阪支社・営業 (兼務を解く)
C 5	〃 44年8月～ 〃 46年8月	2年	大阪支社・営業	大阪支社・総務
C 6	〃 46年8月～ 〃 47年8月	1年	本社・連絡	本社・業務
C 7	〃 47年8月～ 〃 51年2月	3年6カ月	福岡支社(当時)・営業	本社(福岡)・販売促進
C 8	〃 51年2月～ 〃 53年7月	2年6カ月	本社・業務	本社・事業
C 9	〃 53年7月～ 〃 56年8月	3年	本社・事業	本社・経営企画室
X	〃 56年8月～ 〃 59年8月	3年	本社・営業	北九州支社・営業

(3) 昭和59年7月19日、Xは上司である大阪支社長より北九州支社への配転について意向打診を受けた。この時、Xは、名古屋赴任以来、組合やXが本社への配転を要求してきたにも拘らず、また、歴代の名古屋支局長が全て支局長着任前の勤務地へ戻されている

にも拘らず、今回会社がXを敢えて北九州支社へ配転しようとしているのは、過去に活発な組合活動を行ったXを本社から排除しようとする会社の意思の表われであると考えて、その直後、組合を通じて本社へ戻せとの要求を行った。ただし、現場の上司である大阪支社長に対しては、特に「拒否する」等の意思表示はせず、その場では、ただ「北九州では困りますね。」「気分はすっきりしませんね。」等と述べるにとどめていた。

その後の同年7月25日、組合は、「今回のXに対する北九州支社配転の内示は不当労働行為であり、Xを本社へ戻すよう強く申し入れる。」旨の申入書も会社に提出したが、会社は意向打診から10日後の内示を経て、同年8月10日、Xに対する北九州支社営業部への配転を発令したため、やむなくXは北九州支社へ赴任した。

ところで、当委員会の審問に証人として出頭した前記B6営業局長は、会社における意向打診制度について、「あなたは……名古屋へ転勤ですが…」というように「場所を示すということ」であり、「会社の意向を本人に伝えること」であると証言している。

なお、北九州支社へ赴任したXは、以後、同支社営業部の部次長待遇チーフ・マネージャーとして、番組及びスポットのセールス等の業務に従事しているが、Xの住居は福岡市であるところから、同人は現在、約1時間50分をかけて北九州支社へ通勤している。ただし、会社においては、以前に本社が北九州市にあったこと、また現在の本社が交通の便のよくない場所にあること等の事情から、持ち家者の中には1時間半から2時間程度の通勤時間を要する者が少なくないことが認められる。

- (4) 会社には、職位として局長、局長待遇局次長、局次長、局次長待遇部長、部長、部(局)付部長、部長待遇部次長、部次長、部次長待遇チーフ・マネージャー、チーフ・マネージャー、マネージャー、主任、副主任が、その下に一般職、保安職、技能職の各社員が置かれているところ、昭和59年8月10日付人事異動後、本社営業部及び北九州支社営業部の人員配置は次表のとおりとなった。

本社営業部			北九州支社営業部		
部	長	C 10	部	長	C 11
部	次 長	C 12	部	次 長	C 13
部 次 長 待 遇		C 14	部 次 長 待 遇		X
チーフマネージャー		C 15	チーフマネージャー		C 16
チーフマネージャー		C 17	チーフマネージャー		C 18
チーフマネージャー		A 6	マ ネ ジ ャ ー		C 19
マ ネ ジ ャ ー		C 20	主 任		C 21
マ ネ ジ ャ ー		C 22	副 主 任		C 23
マ ネ ジ ャ ー		C 24	副 主 任		C 25
マ ネ ジ ャ ー		C 26			
主 任		C 27			
副 主 任		C 28			
副 主 任		C 29			

6 Xの組合活動

Xは入社以来、次のような組合役職を歴任している。ただし、組合の執行委員については組合から会社に対し通知がなされるものの、代議員や支部執行委員については、そのような通知はなされていなかった。

昭和38年8月～39年7月 第7期執行委員会副執行委員長
// 39年7月～40年7月 第8期執行委員会書記長
// 40年7月～41年7月 民放労連九州地方連合会副執行委員長
// 42年10月～43年10月 単組中央行動隊副隊長
// 44年10月～45年11月 単組代議員会副議長
// 45年11月～47年2月 第14期執行委員会執行委員（情宣担当）
// 50年1月～50年8月 報道部代議員
// 50年12月～51年11月 第1期報制第一支部委員長
// 51年11月～52年2月 第2期報制第一支部書記長
// 52年9月～53年 業務局営業部代議員
// 56年4月当時 //

上記の表にも見られるとおり、Xは昭和38年から同47年までの約10年の間に、組合の副執行委員長、書記長等を歴任し、九州地連の副執行委員長も務めたほか、昭和49年の本社移転後に報道の縮小・合理化案が打ち出された際には、結成されたばかりの報制第一支部の第一期委員長、第二期書記長となって、合理化反対闘争の中心的役割を果たしたことが窺える。

また、入社以来の特徴的な活動として、

- ① 前記第1の3(4)の、公害ニュースが放送されなかった事件においては、Xの取材した事件だったこともあって、同人が中心となって会社に釈明を求めた。
- ② 昭和54年1月、前記第1の3(5)の不当労働行為救済申立事件において、Xは組合側申請証人として証言を行った。
- ③ 昭和56年4月、Xが営業部の代議員であった当時、前記第1の3(6)のとおり、営業部の組合員が中心となって、会社のいわゆるC I S計画を批判する活動を展開していた。
- ④ Xが名古屋支局へ赴任して間もない昭和56年10月、大阪支社に組合の大阪支部が結成され、Xは同支部の副委員長となった。ここでXは名古屋支局員A7を説得して組合に加入させ、また、支局長の社宅が通勤に約1時間20分要するなど不便な場所にあったため、直接あるいは組合を通じて会社に要求を出し、1年後には支局から20～30分の便利な場所へ社宅を変えさせた、等の活動を行った。
- ⑤ 組合、九州地連、民放労連及び会社の62名の組合員は、昭和59年6月27日、当委員会に対し昇給昇進差別の是正を求める不当労働行為救済申立て（以下「59年（不）10号事件」という。）を行ったが、それに先立つ同年5月29日、Xは同事件の申立人会議事務局次長に選出されている。

等の事実が認められる。

ただし、他方では、組合史上3番目と言われた大規模なストライキが行われた昭和59年5月8日、Xは同日ストライキが行われることを事前に知りながら、広告代理店の主催する親睦ゴルフ大会に参加するために、ストライキに参加しなかった事実も認められる。

7 Xの昇進と会社の脱退勧奨

- (1) 定例の人事異動を直後に控えた昭和50年2月8日、夜10時頃にXが小倉駅から自宅に電話を入れたところ、当時のB7報道制作局長（以下「B7」という。）から電話があったとのことであった。そこでXがB7に電話を入れたところ、早急に会いたいとのことであったため、翌2月9日、XとB7は福岡市内の毎日会館2階の喫茶ルームで面談したが、この席でB7は「ニュースをしっかりとやって行かなければならぬので（当時チーフ・マネージャーであったXを）二階級あげて部次長のデスクにしたい。ただし、組合を脱退してもらいたい。」旨述べた。しかし、Xは代議員になったばかりでもあり、また、昇進によって組合員が組合から脱退していくことについて日頃から問題が多いと考えていたこともあって、脱退については断った。この直後、2月の定例人事異動が発令されたが、Xは昇進することはなかった。また、Xは、同僚のA1に対してもXに対すると同様の話がもちかけられたことを、後日、A1から聞いた。

なお、XがB7と会った昭和50年2月9日は、北九州市長選挙の投票日であり、当時Xはこの市長選取材の担当であった。

- (2) 昭和52年の営業部配転後、Xが営業部の代議員になって間もない昭和53年1月、再度Xに対し当時のB8営業部長から二階級昇進して部次長にするので組合を脱退してくれとの話があったが、同人が前記(1)と同様の理由でこれを断ったところ、その直後の昭和53年2月の人事異動で同人は1階級のみ昇進して部次長待遇チーフ・マネージャーとなり、現在に至っている。

なお、この職位はXの同期同学歴（昭和36年度大卒）入社者の中では最下位に位置する。

8 A8・C30に対する配転

- (1) 前記第1の2(1)に認定のように、第1期執行部の多くが昇進して脱退していった中で、その後も組合にとどまって代議員会議長として活動を続けていた第1期執行部の書記長A8（以下「A8」という。）は、組合結成から約1年経った昭和36年1月1日付で、本社から東京支社へと配転されていたが、昭和40年5月、メーデー参加問題に関して山陽放送東京支社で起った住居侵入・傷害事件（以下「東京支部連事件」という。）で逮捕・起訴された。この事件については、最終的には昭和45年東京高裁で無罪が確定しているが、訴訟係属中から現在に至るまでの、A8を本社に戻すようにとの組合の一貫した要求に対し、会社は、昭和40年から同45年までについては東京で訴訟が係属中であったことを理由に、それ以降については、東京支社採用であるA8の妻との“生き別れ配転”に組合が反対すること等を理由に、現在までA8を東京支社に配置したままとなっている。

- (2) 組合の第5期執行委員会の委員長であった元組合員C30（以下「C30」という。）は、前記第1の2(1)認定の人事同意約款をめぐる送信所占拠事件が当委員会のあっせんにより終息した後、この争議の責任を取って他の三役とともに三カ月の休職処分に服していたところ、休職処分の解けた3日後の昭和37年7月23日付で本社から東京支社営業部へ配転された。ただし、これに先立つ同年6月11日には役員改選により組合の新執行部が誕生していたため、発令当時は、C30は執行委員の職にはなかった。

東京支社に配転されたC30は、昭和40年に前記東京支部連事件が発生すると、いわゆ

る「山陽放送のC31さんを守る会」の会長になるなどして活動を行っていたところ、会社は昭和43年8月の人事異動で同人を大阪支社へ配転し、さらに6年後の昭和49年8月には久留米支社へ配転した。なお、昭和49の配転に際しては、当時C30が大阪支部連の書記長であり、その任期が約1カ月残っていたことや、組合が辞令受取り拒否の通告書を発したことなどもあって会社は同人の久留米支社への赴任を1カ月猶予している。

なお、この間、A8・C30問題等を契機として、会社が配転ルール全般について組合と協議乃至団交を行って解決しようとの態度を示した事実は窺えない。

その後の昭和56年、本社から配転されて以来約20年近くを経て、C30は再び本社に配転されたが、同人は昭和52年に組合を脱退していた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 申立人らは以下のとおり主張する。

会社は、組合の積年の要求である配転ルールの確立乃至協定化を無視し、むしろ配転を組合活動家排除の手段・労働組合支配の道具として一貫して利用してきており、このことはこれまでの数多くの配転に関する地労委係属事件にみられるとおりである。本件Xに対する北九州支社への配転も、本来ならば名古屋支局長在任者は同支局の特殊性を考慮して前任地へ戻すのが20年来の慣行であるから、これに基づいて本社に戻されるべきところ、過去に活発な組合活動を行い、かつ会社からの二度にわたる昇格をエサにした脱退勧奨に応じず、現在もなお組合にとどまっているXを会社が嫌悪して、同人を本社から排除する目的でなされたものであり、労働組合法第7条第1・3号に該当する不当労働行為である。

他方、会社は次のとおり主張する。

就業規則上、人事異動については「社務の都合により、任地の変更、職種、職場の異動または社外業務に出向させることがある。」旨の規定があり、会社はこれに基づき、毎年定例的あるいは臨時的に人事異動を行っている。その際人事異動は、業務上の必要に基づく全社的な人事計画のなかで人事管理の公平・適正を旨として行い、配転ルールに関しても、組合が結成されて以来、健全かつ安定した労使関係を確立すべく、「執行委員の配転は原則として行わない。」との覚書をはじめ、種々の協定化を行ってきている。殊に、地労委での配転にかかる和解やあっせんに際しては、和解勧告やあっせん案等の趣旨あるいは組合とのとり決め等をふまえつつ大局的見地から今日までそれらを誠実に履行してきた。本件Xに対する配転についても全く同様の立場から全社的な人事計画のなかで公平・適正にこれを行ったものであり、また、前述のとおり人事異動はその時々業務上の必要性に基づいて行われるものであるから、これに関して、組合の主張するような慣行が成立する余地はない。しかも、会社は少なくとも本件配転時、Xが組合活動家であるとの認識を有していなかったもので不当労働行為成立の要件を欠く。

2 よって、以下これらの点について判断する。

a Xの本件配転について

(1) 本件労使間における労働契約は、特別の職務を除いては、一般にその職種や勤務地を特定することなくこれがなされていることについて当事者間に争いが無い。従って、これを規定する就業規則に基づき、会社が最終的な人事権の行使として、公平・適正に職種の転換や勤務地の変更を行うことは、原則的には会社の裁量の範囲内の問題として許容されなければならないものと解される。

他方、配転は大なり小なり労働者の勤務条件に変更乃至影響を及ぼすものであることは否定できない事実であり、殊に福岡市内に本社を置き、遠隔地である東京都や大阪市に支社を、名古屋市や西ドイツのボンに支局を有する被申立人会社のような場合には、それらへの配転が家族をも含めた生活上の重大事であるとともに、組合活動にも多大の影響を及ぼすものであることは詳論を要しない。従って、一社員としては勿論、労働組合の立場から、配転にかかわる体系的なルール確立や協定化を要求するのは当然の事理と考えられ、会社がそれらの要求に対して団体交渉で合理的な解決をはかるなど誠実にこれに対応すべきは労使自治の原則や労使間における信義則上の当然の責務といわなければならない。

(2) 本件労使間における配転問題にかかる団交乃至協議等の経緯についてみると、前記第1の2(2)認定事実のとおり、昭和43年9月に組合が人事異動に関する基本的な13項目の要求書を会社に提出し、協議の結果、その中の1項目であった「執行委員の配転は原則として行わない」については翌年5月に覚書が締結されている。しかし、その後この問題についての協議が続けられた事実は窺えず、昭和53年7月にA3・A4の配転をめぐる当委員会に申請されたあっせんの場合において、再び組合から支社の在任期間が明示されないことや事前の意向打診がなされない等配転ルールについての不満が持ち出される結果となっていることは、前記第1の3(5)に認定のとおりである。また、この時のあっせんは、上記両名の配転撤回について双方が譲らなかったため、結局打ち切られることとなり、その際、あっせん員会より「今後労使は、配転ルールについて、平常時に充分協議されたい」との口頭勧告がなされているにも拘らず、その後昭和56年のXの名古屋配転に際し、事前に意向打診がなされず、同配転をめぐる再びあっせん申請がなされるまでの間に、この問題に関して協議がなされた事実も認められず、さらにこのときのあっせん案受諾以降、会社は、あっせん案の受諾により配転ルールは確立されているとの見解のもと、あっせん案第1項に含まれていた自己申告制度導入問題以外については、一切協議に応じないとの態度を一貫してとり続けているなど、組合からの再三の要求にも拘らず、これまでに会社が基本的、体系的配転制度の整備に本格的に取り組む姿勢を見せた事実は全く認められないのである。確かに、会社においては配転を前提とした諸手当や赴任旅費、社宅制度等が制度化されていることや、当委員会のあっせんで導入を助言した自己申告制度問題について言えば、会社がこれについて一定の努力をしたことが認められ、一方組合の態度には、あっせんにおける自己申告制度導入の提案の趣旨についての理解が十分でなく、あっせん案の履行について努力に欠ける面のあったことも否定できないけれども、本件労使間の場合、遠隔地への長期配転者のルール問題をはじめとして、配転に関する多くの基本的問題が未解決のまま残されていたのであり、前記第1の4(5)ア、イ、に認定のような他社の例や、前記第1の5(3)認定のような意向打診制度の運用の実態に照らしても、会社のいうように配転ルールが十分に整備され、これが労使間に定着して円滑に運用されていたとは到底認められない。

従って、あっせん案受諾後、組合がこれを手がかりとして、またこのあっせん案の履行を実効性あるものにしたいとの立場から、配転制度の全般的見直しを提案したこと自体は、労使自治の原則に則った是認すべき行為であり、一方これに対して会社

のといった、あっせん案を含めると全ての配転ルールが確立されたかのような態度は、配転問題が本件労使間において有する本質的重要性に目を覆った少なからず不誠実な対応といわざるを得ず、「執行委員の配転は原則として行わない」との覚書をもって十分とするかのような従来の子会社の姿勢とも併せ勘案すれば、会社は配転（特に遠隔地配転）が一般組合員の生活及び組合活動に及ぼす影響力をことさら軽視し、組合との団交乃至協議の場での配転に関する基本的ルール化要求を一貫して無視する態度をとり続けたものというべきである。

- (3) 次に、Xの本件配転に関する必要性及びその合理性について検討する。会社は当時の営業における地元ローカルの強化という業務上の必要性に基づき同人を北九州支社営業部に配転したものであること、同じ大阪支社で長期間単身赴任となっていたA6組合員（以下「A6」という。）とのバランス、本社営業部及び北九州支社営業部における人員配置の適性化等について配慮して行ったものである旨主張するのに対し、申立人らは会社では名古屋支局在任者は退任後は前任地へ戻ることが慣行となっており、Xに対する本件配転はこの慣行に反する異例の取扱いである旨主張するので、この点について判断する。

Xが北九州支社に配転された昭和59年8月当時、本社営業局長であったB6は、本件審問において、Xの北九州支社配転の理由について、Xを本社に配転することに特に支障があったわけではないが、同時期の異動でやはり大阪支社から配転になったA6の大阪支社在勤（単身赴任）が4年半にわたっていること、当時会社の地元ローカルの売上げ増の目標もあってX、A6を地元ローカルの二大拠点である本社と北九州支社に1名ずつ配置する考えであったところ、A6はすでに北九州・福岡・大阪の各地区で営業の経験を積んでおり福岡でもその実績を認められていること、北九州支社営業部には（Xの当時の職位である）部次長待遇チーフ・マネージャーが他に存在しなかったが、本社営業部にはすでに部次長待遇チーフ・マネージャーが存在したこと、などの理由からA6を本社へ、Xを北九州支社へ配転することを決定した。なお、名古屋に赴任する際、Xが家庭の事情から「北九州であればよかった。」と述べたことも考慮した、旨述べている。

これらについて考察するに、職位のバランスについてこれが全ての部局で偏りなく配置されているものとは必ずしも認められないものの、Xが北九州支社へ配転された昭和59年8月10日付人事異動後の本社営業部及び北九州支社営業部の人員配置は、前記第1の5(4)認定のとおりであって、一応職位の偏りなく配置された結果となっているから、これをも含めて上記のような理由に基づいてA6を本社へ、Xを北九州支社へ配転したとの会社の主張はあながち合理性のないものとは断定できないようにも思われる。

しかしながら一方では、会社が、名古屋支局の開設された昭和39年からXが同支局長として着任する昭和56年までの約17年間、延べ7名すなわち同支局長をもって退社した1名を除く全ての支局長を、その退任後、職務の変更はあるにせよ前任地へ戻ってきた事実は前記第1の5(2)認定のとおりである。会社はこれを業務上の必要性からたまたまそうなったにすぎないと主張するけれども、前記第1の4(2)認定のとおり、名古屋支局が現地採用の女性と支局長のみの2人勤務の小さな支局であり、本社や他

の支社との交流も少ない事実を前提にすれば、本人の将来にとってある意味では貴重な経験ともなる反面、社内においてはきわめて孤立的で精神的負担はもとより業務の面においても大きなハンディを余儀なくされる名古屋支局長に対しその在任中の労をねぎらう意味もあって、会社が従来支局長を3年程度を目安として前任地へ戻す取扱いを事実上積み重ねてきたとみるのが自然であって、これが労使慣行として規範的意味を有するものかとはともかくとして、むしろ会社のいう業務上の必要性の一環として、また、本人の意向及び利益をも考慮してそのような取扱いをなすことにより人事の公平化をはかってきたものであることが容易に推認できる。そのような中で、何故Xだけが異例の取扱いを受けたかについて当然疑問が残らざるを得ないにも拘らず、会社には当時、同人を本社に戻すについて特に支障があったとの具体的疎明もない。むしろ、前記第1の3(3)認定の事実によれば、会社においては社員の能力開発・職場の活性化といった観点から、人事の交流が屢々指摘され部門間の配転も多く行われてきたところであり、同じく前記第1の3(3)の下本地の証言においても、部門間の配転は民放他社においても行われており、むしろ増える傾向にある旨述べられており、一方では、歴代の名古屋支局長はその退任後、確かに前任地へは戻っているものの、必ずしも名古屋支局長着任前と同部門の職場に戻っているとは認められないこと、及び、過去にソウル特派員を経験した者のうちXを除く6名が昭和60年5月の審問当時報道部に配属されていることは、前記第1の5(2)及び同第1の4(1)に認定のとおりであるところ、Xに対する本件配転にあたって、会社がXの配転先として営業部門以外の職場についても検討したとの事実は窺われず、かといってXを営業部門にとどめておく合理的必要性も具体的に疎明されていないのである。

さらに会社は、申立人らが前記第1の4(3)認定の昭和56年7月31日付当委員会のあっせん案第4項に「今次Xの名古屋支局転勤については従来慣行通りとすること」とされていたことを捉えて、名古屋支局長についてはその退任後前任地へ戻すことが慣行であるとの立場から、会社に対して屢々「(昭和56年の) あっせんどおり、Xを本社へ戻せ」との要求をなし、あるいは、本件配転が「(同) あっせんの趣旨に反する」と主張してきたことについて、地労委のあっせんあるいはアフター・ケアの場で名古屋支局から先の赴任地について問題とされたことはなく、また申立人も当時そのような主張はしていなかった旨反論し、さらに会社としてはあっせん乃至アフター・ケアの趣旨を十分に尊重して、昭和56年に述べられたXの家庭の事情をも考慮し、あっせん案第2項に基づく本人への意向打診の結果、特段の異議が述べられなかった事実をもふまえて本件配転を行ったものであるから、Xの名古屋からの帰任地として北九州支社を選定したことは何ら前記あっせんの趣旨に反しない、と主張する。

なる程、前記第1の4(3)及び同第1の5(2)認定の事実で見ると、当時のあっせんあるいはアフター・ケアの過程で、名古屋支局長が前任地へ戻ることが慣行化しているとの主張も含めて申立人らがXを名古屋支局長退任後本社に戻すことを要求し、この要求が公式に会社側にも伝えられて調整の俎上に乗ったとの事実は認め難く、前記あっせん案第4項の前段には「遠隔地転勤について、その在任期間の限定は出来ないが」との前置きがなされていることも考え併せれば、このあっせん案第4項のみをもって会社に、名古屋支局長退任後のXを本社に戻すことをも約させたものと解する申

立人らの主張には、些か論理の飛躍があるといわざるを得ないであろう。しかし、会社のいうあっせん案との関係について言及すれば、本来労働委員会における調整手続は、準司法的機能とされる審査手続とはその性質を異にするのであって、労使の直面する紛争議についての具体的・現実的解決をはかるための助力をなし、これをもって当該労使関係の将来にわたる安定・正常化への契機となすべく行われる手続であることに鑑みれば、当委員会におけるあっせんあるいはアフター・ケアの過程で、帰任地の問題が公式に取り上げられなかったことあるいは合意事項から除かれたことは、その点の選択が会社の合理的判断に委ねられたことを意味するにすぎないのであって、前記あっせん案が本件Xに対する配転の当否の評価とは直接関係のないものであることもまた当然である。

また、会社は前記のとおり、意向打診時におけるXの対応や、同人の家庭事情についても考慮した旨主張するのであるが、前記第1の5(3)及び同第1の4(4)認定の事実によれば、確かに会社の主張するような事実は認められるものの、一方では申立人らがXの名古屋赴任直後から、同人の本社への帰社を一貫して会社に要求し続けていたこと、意向打診を受けた直後、Xが組合を通して本社への帰任を求めていることも前記第1の5(1)及び(3)認定のとおりであり、さらには、前記第1の4(4)におけるXの発言も、前後の状況から合理的に解釈すれば、ただ単に「名古屋よりも北九州の方がよかった」旨述べたにすぎないものと解せられるところ、上記のようなX及び組合からの要求に対して、業務上の必要性等を具体的に示して説明する等のこともなくこれらの断片的発言のみを捉えて、本件配転はXの希望を汲み、同人の同意に基づいて行ったとする会社の態度は些か形式的・独善的に過ぎるとの感を否めず、以上を総合して判断すれば会社がXを従来の子古屋支局長に対する取扱いの例に反して、本社ではなく北九州支社へ配転したことについて、その必要性和合理的な根拠を認めることは困難である。

そうすると、Xに対してなされた本件配転は、合理的根拠や必要性が認められないにも拘らず、本人や組合の意向及び従来取扱いにもことさら反してなされた異例の取扱いであり、他に特別の事情も認められない本件においては、そのこと自体明らかな不利益取扱いであったとみるべきである。

- (4) 最後に、組合が、Xに対する本件配転は、過去に活発な組合活動を行い、会社の二度にわたる脱退勧奨にも応じず現在もなお組合にとどまっているXに対する報復としてなされた不当配転であると主張するのに対し、会社は、Xの執行委員歴以外の組合活動については全く関知していないところ、同人は昭和47年以降は執行委員に立候補すらしていない、しかも同人は名古屋支局長在任中、組合史上3番目と言われた大規模ストライキにも参加せず広告代理店主催の親睦ゴルフ会に参加するなど、到底熱心な組合活動家とは認められなかった旨主張する点について判断する。

Xの組合活動歴については、前記第1の6認定のとおりであり、会社の主張するように、昭和47年3月以降は執行委員には選出されておらず、また昭和59年5月に行われたストライキには、親睦ゴルフ会に出席するため参加していない事実が認められる。しかしながら、同人は執行委員を降りた後も、昭和50年から同人が営業部へ配転される昭和52年までの間は、当時縮小・合理化問題をめぐって労使が激しく対立していた

報道部にあつて、代議員あるいは結成されたばかりの報制第1支部の委員長・書記長として合理化反対闘争の中心的役割を果たしていたところ、前記第1の3(3)認定のB4のメモにおいては「反体制的な言動が目立つ」として名前をあげられ、営業部に配転されて後は同部の代議員となって会社のいわゆるCIS計画に反対する運動を展開し、昭和56年に名古屋支局に配転されて後は組合活動が極めて困難な状況下でありながら大阪支部副委員長となって新規組合員の勧誘や社宅の改善に取り組んで成果をあげ、また一方では同人自身の配転問題について当委員会に対し昭和56年にはあっせん申請を、昭和59年にはアフター・ケアの申入れをするなど、全体として見れば、執行委員の職にあるとないに拘らず、今日まで一貫して組合員としての立場から会社の問題点を批判する姿勢をとり続けているのであり、同人のこのような姿勢乃至活動を会社が認識していなかったというのは、逃げ口上以外の何物でもない。しかも、前記第1の7(1)、(2)に認定のとおり、Xに対して二度にわたり、会社から脱退勧奨が行われた事実をも併せ考えれば、Xの組合活動はおろか、同人が組合員としてとどまっていること自体が、会社の嫌悪や報復の対象となり得たものと見るべきであつて、本件配転当時、組合の執行委員の職になかったことや一度ストライキに参加しなかったことのみをもって、Xが活発な組合活動家であるとの自覚がなかったとする会社の主張は事実と反するというべきである。

そうすると、会社がXを名古屋支局から本社へ配転することを敢えて回避し、北九州支社へ配転した背景には組合乃至Xに対する嫌悪の情が存在したと見るべきであつて、そのような中で会社がその有する経営権・人事権を硬直的に解し、労使の信義上当然要請される基本的配転ルールに関する自主的話し合い解決の態度を放棄し、組合の存在を配転問題に関しては実質的に否認し、X及び組合の要求等に誠実に対応することもなく、彼らが有したXが本社へ配転されることへの期待及びそのことによってXや組合が受けたであろう利益をことさら無視してなした本件配転は、労働組合法第7条第1・3号に該当する不当労働行為であつたというべきである。

b 支配介入について

申立人らは、本件Xに対する北九州支社への配転は、59年(不)10号事件の申立人会議事務局次長としての活動をはじめとする同人の組合活動全般にも大きな支障を来している、しかも、従来名古屋支局長に対する取扱いに反してXが本社へ戻されなかった事実は、組合員である限りあるいは活発な組合活動を続ける限り本社へは戻されないのではないかとの不安を本人や家族に抱かせたばかりでなく、組合員全体を動揺させたもので組合の今後の団結・活動を抑止することを意図した不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、北九州と福岡とは新幹線で30分足らずの距離にあるので、本人に意欲があれば組合活動に何ら支障はないものと考えられ、まして名古屋と比べれば北九州は組合活動をするにははるかに有利な場所である、さらに、会社においては配転を組合活動家排除の手段としたことなどなく、これまでも執行委員経験者が本社から支社・支局を経て再び本社へ戻った例も数多くあるのであるから、Xに対する本件配転のみをとらえて、本人に不安を与えたとか組合員に動揺を来したとする申立人らの主張は理由がない旨反論するので、以下これらの点について判断する。

既に判断のとおり、Xに対する本件配転が不当労働行為としての不利益取扱いである以上、それが単に本人の組合活動上の不利益を包含するのみならず、団結権侵害行為として組合員全体に動揺を来し、組合活動への抑止効果を及ぼすのは必然の成行きである。殊に、会社が、基本的な配転ルールの協定化を回避し、少なくともこの点に関する限り申立人組合の存在を軽視乃至否認する態度をとり続けたことは先に判断のとおりであるから、使用者として最小限果たすべき信義則上の責務を放棄して本件のような配転人事が行われたことによって、組合員全体に動揺や組合活動への抑止効果が生じたこともまた避けられない結果と考えられるのであって、このような一連の会社の行為は、労働組合法第7条第3号の支配介入行為に該当するというべきである。

なお、会社は執行委員経験者が本社から支社等を経て本社へ戻された例も数多くあるので、本件Xの例のみをとらえて組合員に動揺を与えたことにはならない旨の反論をするが、それらの配転が当該被配転者の組合活動と如何なるかわりがあったかについての具体的な疎明を抜きにして、不当労働行為の成否は論じえないものである以上、上記のような会社の反論のみで、当委員会の前記判断が左右されるものではない。

3 救済の方法について

以上のとおり、申立人Xに対する本件北九州支社配転は、労働組合法第7条第1・3号の不当労働行為に該当するが、同人は本件申立ての傍ら、会社の配転命令に従って既に北九州支社に赴任し勤務している。そのような事情を考慮すれば、その救済の方法としては、会社が今後行う直近の人事異動に際し、支社・支局から本社への配転対象者に同人を含めてその配転を命ずることを相当と思料する。

また、申立人らが陳謝文の掲示・交付並びに新聞及び社内報への掲載を求める点については、主文第3項の内容の告知を速かに社内報においてなすよう命じるをもって相当と思料する。

よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

昭和60年12月23日

福岡県地方労働委員会
会長 三 苫 夏 雄