

東京、昭56不44、昭60.8.6

命 令 書

申立人 X

被申立人 日本ユニバック株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和44年4月、被申立人会社に入社し、能力開発部企画グループに所属していたが、52年3月、プロダクトサポート本部データセンター管理部（以下「第京D. P. C」という。）に配置転換され、さらに55年8月1日付で大阪支店管理部データセンター管理グループ（以下「大阪D. P. C」という。）へ転勤を命じられた。しかし後記のとおり経過から大阪D. P. Cへ赴任したのは8月11日であった。

なお、Xは、入社以来被申立人会社の従業員約3,600名をもって組織する申立外日本ユニバック労働組合（以下「組合」という。）の組合員であり、53年8月から55年7月までの二期、総会代議員（定員344名）をつとめ、この間の54年1月からは労務対策部（組織内の一専門部）の部員となり、55年8月からは中央執行委員（定員17名）となり、労務対策副部長をつとめている。

(2) 被申立人日本ユニバック株式会社（以下「会社」という。）は、三井物産と米国スペリー社によって設立され、肩書地に本社を、大阪、名古屋、九州に支店を、静岡、岡山、新潟、札幌、広島、京都ほか全国各地に営業所を置き、コンピューターの販売を業とする会社であり、従業員数は約4,500名である。

2 東京D. P. C職場における申立人の活動

(1) 会社は、52年年初に管理職全員（約1,000名）を集め、「三か年業務計画」の説明を行った。そして、同年3月末に社内各部から東京D. P. Cへの配転人事を行った。この配転対象者（約20名）に対して会社は、「52年から始まる三か年計画を達成するため、東京D. P. Cにおける経費節減策として多大な金額を払っている外注を内作に切り替え、併せて運用管理に関する技術を内部に蓄積していくため」であるとの配転趣旨説明を行った。

この配転で、Xはテープ倉庫で磁気テープ、ディスク類の入出庫業務に従事することになったが、54年4月から本件転勤までは、90オペレーション・グループでコンピューター（90-400）のオペレーション業務に従事していた。

(2) 53年1月6日、東京D. P. Cの部会においてB1部長は「7 DAYS 24時間コンピ

ューターフル稼働」の政策を発表し、2月17日に7 DAY S 24時間体制への移行趣旨を説明した。この席上Xは反対意見を述べるとともに、「この種の問題は労使間の合意で行うべきであり、その為に組合で取り上げていく」との趣旨の発言をした。

- (3) 2月17日の会議の直後からXは、職場の組合員とともに、7 DAY S 24時間問題を組合が取り上げるよう中央執行委員に事情説明を行ったり、組合へ訴える要求書を作成するために組合員間で検討会議をもってその内容をとりまとめた。

ちなみに、組合委員長宛の要求書の内容は、①定常的な夜間勤務、休日出勤は業務命令で強制できるか否か法的確認を行ってほしい、②24時間体制移行についてB1部長と委員長との間で話し合わせ、委員長は快諾したことになっているが、これは委員長としてのものか、個人的なものか明らかにしてほしい、③組合執行部も反対行動を起してほしい、この行動にあたり弁護士との接触を希望する、というものであり、これらの要求事項とともに職場組合員の反対意見が記されていた。

- (4) 3月29日、B1部長は職場の「一般職者」と会議をもち、7 DAY S 24時間の提案を白紙撤回した。

このことにより、上記委員長宛の文書は提出せず、職場組合員一同名で委員長宛に報告と要求の文書を提出した。その文書には、「将来、同様の方針が提示されることが予想されるので、理論武装の必要があるため、定常的な夜間勤務、休日出勤は業務命令で強制できるか否か法的確認を行ってほしい」と記されていた。これに対して組合から返答はなかった。

- (5) 54年春闘では、Xは東京D. P. Cの職場闘争委員として、職場集会時にはシュプレヒコールの音頭をとった。

55年春闘では職場闘争委員長として、動員で参集した多数の組合員に向けて「～争議行為をもって低額回答を粉碎し、最低限の要求を獲得し、今後の戦いへの第一歩を築いていく。戦いこそが我々を守るすべてなのだ」との内容の演説を行ったり、本社前でピラ配りを行ったり、シュプレヒコールの音頭をとったりした。

3 大阪D. P. Cへの転勤の経緯と転勤後の状況

- (1) 大阪D. P. Cのコンピュータは、54年9月ころまでは90シリーズが中心であったが、同年10月に1106システムを設置し、55年1月から2名の外注要員による夜間作業を開始した。さらに同年4月には1100-61システムを導入した。そしてこの運用体制をとるために、同年5月2日、本社に4月以降も外注オペレーターを継続して使用することの承認を求めたが、外注費用削減の理由でこの申請は認められなかった。このため外注オペレーターの使用は契約期限の6月末をもって打切った。

- (2) 上記外法オペレーター継続使用申請に対する結論がでる前に、東京D. P. C B1部長から右申請は却下されるとの情報を得た大阪支店B2管理部長は、統括部長会議を開き、大阪支店内での要員捻出を協議したが、支店内での捻出は困難であるとの結論に達した。そこで、B2部長は5月8日、人事部長に対してオペレーター要員2名の補充(同年7月1日～9月1日の間のできるだけ早い時期を希望)を申請した。

この申請を受けて人事部は、東京D. P. C B1部長に対して東京D. P. Cから捻出するよう要請し、B1部長は6月中旬になって1名(他の1名は大阪支店内で捻出することとなった)を大阪D. P. Cへ転出させることを決定した。

なお、大阪支店内で捻出することになった1名は、同支店営業管理グループから8月16日付で配属した。

- (3) B1部長は、①大阪データセンター運営管理強化、②グループマネジャーの補佐、③東京、大阪D. P. C間の連携強化、④外注費節減を目的として、40年以降大卒該当者(8名)の中から、現行業務の担当役割に対して代替要員が得られること、健康であること、妻帯の有無、転勤目的の業務遂行能力があることなどを基準にXを選定した。

なお、従来の慣行では、異なる部間の異動の場合は、グループマネジャーの推薦に基づいて行われていたが、今回については、B1部長がマネジャー会議において事情を説明し、人選は事後報告にすることの了解のもとに行われた。

- (4) 同年6月30日、B1部長はXを呼び、大阪D. P. Cへの人員充当の目的とXをその候補者として内定した経緯を説明し、特別に配慮しなければならない事情があるか否かについて質した。

これに対してXは、「転勤はできない、理由はいえないが、そのうち部長も納得されます。」とあって転勤を拒否したが、個人的事情として、岐阜県の家作の管理と茨城に世話になった人があり、その世話をする必要のあることを挙げた。

- (5) 7月1日午前、B1部長はXと面談し、転勤拒否の理由を再度質したが、Xは、「答えられない、そのうちに明らかになります。」と答え、また、B1部長が組合役員に立候補しているか否かを質したことに對しても、「答えられない、そのうちにわかります。」と答えた。そこで、B1部長は人事担当者に、Xが組合役員に立候補しているか否かを確認したが、わからなかった。

同日夕刻、B1部長は再度Xと面談して大阪への転勤を明らかにするとともに、8月1日付で大阪D. P. C管理グループへ転勤させることを内示するメモを手交しようとしたが、Xは、「メモは結構です。」とあって受取することを拒否した。さらに、B1部長が、内示はこのままいけば決定になるので、拒否の理由を明らかにするよう求めたのに対してXは、「そのうちに明らかになります。」と答えた。

ちなみに労働協約には、組合役員の異動に関して、①「会社は、中央労使協議会の組合側委員、大阪支部長及び名古屋支部長に選ばれている組合員を異動、任免する場合は組合の同意を得て行う。」、②「前項以外の中央執行委員及び中央委員会副議長に選ばれている組合員の異動、任免については、会社は事前に組合に通知する。」との規定がある。

- (6) 7月8日夕刻、B1部長はXと面談した。その席上、Xは中央執行委員に立候補していることを明らかにするとともに、転勤命令の撤回を要請した。しかし、B1部長は8月1日付で転勤することを命じ、命令に従わない場合は業務命令違反となることを説明した。

7月9日、XはB1部長に面談を申し入れ、B1部長が退院(7月10日～8月8日まで入院していた)するまで転勤保留を要請した。しかし、B1部長は8月1日に着任するよう指示した。

なお、組合役員選挙は以下のスケジュールで行われた。

告示：6月17日、立候補受付：6月17日～6月27日、立候補者発表及び選挙運動：7月7日～7月9日、投票：7月10日～7月23日、発表：7月30日。

Xは6月18日に立候補の届出を行ったが、立候補者数が役員定数と同数であったため、

信任投票が行われ、その結果、Xは信任された（8月1日就任）。そして、その結果は7月30日付の組合「速報」で発表された。

(7) 7月10日、B3プロダクトサポート企画部長は、B1部長の代行として、東京D. P. CB4労務担当マネジャー同席のもとでXと面談し、7月9日付で大阪D. P. CB2部長から人事部長宛にXの8月1日付大阪転勤の「人事異動申請書」が提出されたことを伝えた。なお、この申請は7月14日付で人事部長の承認があった。

(8) 7月23日、B3部長はXを呼び、赴任準備のため、7月28日か29日に大阪へ出張して業務の打合せや住居探しをするよう指示するとともに、8月4日に大阪に着任するよう命じた。しかし、Xはこれを拒否した。

7月28日、B5人事部長はXを呼び、事情聴取を行った。その際、Xは転勤拒否の理由として、①転勤理由に一貫性がない、②B1部長は納得するまで話し合うと約束したのに誠意がない、③大阪で1100-60システムを担当させるのは不自然である等の理由を挙げたが、同人事部長は、転勤拒否を続けると業務命令違反となるので、命令に従って転勤するよう伝えた。また、この時、Xは1100-60システムの教育を東京で受けられないかとの希望を述べた。

(9) 7月30日、B3部長はXを呼び、1100-60システムの教育は大阪で受けるよう伝えるとともに、8月4日を目途に大阪に着任するよう指示したところ、Xは着任日の延期を希望した。しかし、同部長は、8月4日までに具体的な着任可能日を連絡するようにと指示した。

8月5日、同部長はXと会い、早急に着任日を決めるよう命じたが、Xはこれを拒否した。同日、B5人事部長はXと会い8月11日に着任するよう命じた。この時Xは、転勤命令はB1部長がXの中央執行委員立候補を知らなしたものであるから不当労働行為であると、新たな拒否理由を述べた。

(10) 8月8日、XはB3部長に、8月11日に大阪へ着任することを伝え、8月11日大阪へ赴任した。

B1部長の入院期間中、XはB6プロダクトサポート企画部企画推進室長やB7人事部人事グループマネジャーと10回程会い、①転勤を白紙撤回するかB1部長が退院するまで保留できないかとか、②転勤は何かならないかとか、③1100-60の教育は東京で受けるのが効率的である等々を内容とする相談や話し合いを行っている。

(11) 8月11日に大阪D. P. Cへ着任したXは、1100システムのオペレーターの任務を与えられ、8月中は教育を受け、9月から作業に就いた。また、11月には作業を離れて研修を受けたが、その終了試験に合格しなかった。しかし、その後もオペレーターの業務に従事しているが、B1部長がXを転勤させる目的の一つであったグループマネジャーの補佐の仕事は与えられていない。

(12) Xが従事している1100-61システムのオペレーターは、55年7月、8月には大阪D. P. Cグループ員4名（7月末日で1名が退職したが8月にXが赴任したので数としては同数）で運用していたが、同年9月以降は2名乃至3名（但し、11月～翌年2月までは大阪支店カスタマー・サービス統括部より2名が新人教育として派遣されていたので4名）で運用していた。

また、56年4月には大阪支店管理部総務グループから1名が補充されたので、D. P.

Cグループ員数は、Xが赴任した55年8月の時点より1名増となり、8名となった。

- (13) 一方、1100-61システムの稼働実績をみると、外注委託契約継続を申請した当時（55年5月）の予測をはるかに下廻る状況が55年度中（55年4月～56年3月）続いたが、56年度からは漸増の傾向になった。

4 本件転勤についての組合の対応

- (1) 55年8月8日、Xは組合三役と話し合い、大阪転勤に応ずるか否かについて、①8月11日と12日は大阪へ行く、②8月13日、14日、15日は東京へ業務出張で来る、③1100システムの研修（教育）は8月18日以降東京で行う、そしてその間に不当労働行為の立証作業を開始することを決めた。

同日夕刻、組合専従の中央執行委員2名はXとともにB3部長、B8労務マネジャーならびにB6企画推進室長と会い、上記三点（立証作業の点は除く）を申し入れた。

これに対してB3部長らは、①と②については了承したが、③については受入先と話し合うこととなった。

なお、会社は、労働協約に基づく人事異動の通知については、8月1日付文書で組合に通知してあった。

- (2) 9月25日、中央執行委員会の議題として、Xの転勤問題が取り上げられた。その際、Xは参考資料として転勤までの状況を集約した書面を提出した。しかし、この中央執行委員会では、中央執行委員会の中で進めると論点がまとまりにくいということで、三役預りで作業を進めることとなった。

- (3) 三役は、10月1日にB1部長から事情調査を行い、また、10月3日と20日にXから事情聴取を行った。そして、11月28日、三役見解を作成した。

この見解の結論は、「X中執の大阪転勤については不利益取扱の三つの要件（労働組合の正当な行為、組合活動上の不利益、不当労働行為意思）が成立しており、X中執に対する今回の大阪転勤命令は労働組合法第7条1号の不当労働行為である。したがって現状復帰を求める。」というものであった。

- (4) 三役は、上記見解をもとに12月19日から翌年3月20日までの間、5回に亘りXと協議を行った。この中でXは、「作業のテンポが遅いので、専門の弁護士を早く呼んで欲しい」と希望したが、三役は、「内輪の作業でやりたい」と答え、Xの希望は容れられなかった。

- (5) Xの転勤問題は、56年3月26日と4月2日の中央執行委員会で討議されたが、「不当労働行為というものがよく分らない」とか「三役の今までの調査ではデータが不足している」等の意見が出され、結論には至らなかった。そして、Xが当委員会へ本件申立てを行った（56年4月6日）以後は一度も中央執行委員会の議題となったことはない。

また、本件転勤問題に関して組合から会社に対し申し入れを行ったのは、前記8月8日の三点の件のみである。

5 転勤後の中央執行委員としての活動

- (1) 転勤後のXは、労働協約に定める特別休暇を取得して中央執行委員会に出席していたが、56年3月12日の一回だけ会社の承認が得られず出席できなかった。この時の不承認の理由は、①56年度予算編成作業、②バンガードシステムにおけるマルチCMS使用不可のため対応策の検討作業等のため、グループ員全員がフル回転しなければ業務の遂行が困難になるというものであった。そして、この理由は書面で人事部長から組合に通知

され、組合はこれに異議を述べなかった。

ちなみに、労働協約には、組合員が組合機関に出席する場合、会社の事前承認を得れば就業時間中の組合活動が認められ、中央執行委員については、年10回以内を限度に特別休暇扱い（往復に要する時間を含み有給）とする定めがある。そしてこの手続きは、本人が組合を經由して人事部へ申請し、人事部が当該職場に照会のうえ、人事部長が組合へ通知することとなっている。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) Xの主張

本件転勤は、大阪では新たな人員を必要としていなかったにもかかわらず、申立人が組合の活性化を主張して中執に立候補した段階で、しかも転勤理由を明らかにしないまま、慣例に反して本人の意思を確認することなく強制的に行ったものである。さらに大阪転勤により中執としての活動は制約され、不可能の状態になった。

(2) 会社の主張

本件転勤は、業務上の必要性に基づき、通例の転勤の一環として決定された公正妥当なものであり、なんら非難される筋合いはない。

(3) 当委員会の判断

① 53年に東京D. P. Cで起った「7 DAY S24時間」問題でXが中心的な役割を果たしたこと、ならびに54年、55年の春闘では職場闘争委員あるいは職場闘争委員長として積極的な活動を行ったことは認められるが、このことによって、会社がXを特に警戒したり注視していたと認めるに足る疎明はない。

② 転勤命令とXの立候補とは時期的には一致するが、大阪D. P. Cが人員要求を行うに至った経緯をみると、Xが立候補の届出を行った55年6月18日より前の同年5月2日に本社に対して、外注要員の継続使用を申請し、それが認められなかったこと、さらには大阪支店内で必要とする2名の人員が捻出できなかったことによるものであり、その結果、同種の業務を行っている東京D. P. Cから1名を捻出することになったことが認められる。この経緯からみて、本件転勤命令がXの立候補に対応して行われたとみることはできない。

③ 大阪D. P. Cにおける55年3月当時の業務量予測とその後の結果からみると、人員補充を希望していた55年7月～9月ころに補充を必ずしも必要としたか否か多少の疑問はあるが、これはむしろ業務量予測の誤りとみるべきであって、このことからただちに大阪D. P. Cに人員補充をする必要性がなかったとか、会社の合理化目的に反したものであるとみることはできない。

④ 人事異動手続きについては、本件の場合、グループマネジャーの推薦をもとに選考する通常の方法ではなかったが、事前にマネジャー会議の了解を得てすすめられたことが認められる。

転勤の話合いについては、55年6月30日以降8月5日までの間、所属部長はもちろん数多く会社と接触をもち、話合う機会があったにもかかわらず、転勤の話がでた当初に、その目的とXを選定した経緯がB1部長から話されたことに対し、Xは拒否理由を明らかにせず、「そのうちわかる」というのみで、拒否理由について話合う機会を

自ら放棄するような姿勢であった。しかも、「そのうち」の意味が中央執行委員に立候補したことであることについては、B 1 部長との4回目の面談の際初めて明らかにされたものである。

このようにXの転勤拒否理由が曖昧であったばかりでなく、また、この立候補については、労働協約上、転勤を命ずることになんら支障のあるものではない以上、会社としては、転勤命令を実行することは人事管理上当然のことであって、本件転勤命令がXの意思を考慮することなくなされたものということとはできない。

- ⑤ Xが中央執行委員として活動するには、東京に在籍するより大阪に在籍している方が不便であることは否めないが、組合役員が転勤によって組合活動上の不便を被るのは被申立人会社のように全国各地に従業員が散在する場合は、当然起りうる現象である。会社ではそれ故に労働協約に就業時間中の組合活動に対して便宜供与の定めを設けているのであって、組合も異議を述べなかつた中執委員会への出席に対する不承認が一度あったことをもって、大阪転勤により、Xの組合活動が制約されたとか不可能になったとみることはできない。

さらに、Xは、立候補にあたり、会社は対立候補を立てようとしたとか、過去にも活動家が強制転勤されたと主張するが、これらの主張を肯認するに足る疎明はない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が昭和55年8月1日付でXに大阪D. P. Cへ転勤を命じたことは、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和60年8月6日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏