

静岡、55不8、昭60.8.28

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合  
静岡地方本部河合連合支部

被申立人 株式会社河合楽器製作所

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

株式会社河合楽器製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、申立て当時、浜松市の中郡町、新屋町、篠原町、寺脇町、浅田町並びに袋井市及び浜名郡舞阪町、同郡新居町などに工場を有するほか、全国の主要都市に支社、支店、営業所を有し、グランドピアノ（以下「GP」という。）、アップライトピアノ、オルガンなどの楽器類、体育用具などの製造及び販売を業とする株式会社で、従業員数は約6,800名であった。

なお、会社は昭和47年11月、浜松楽器工業株式会社（後の中郡工場。以下「浜松楽器」という。）、羽衣楽器製造株式会社（以下「羽衣楽器」という。）及び遠州工芸株式会社（以下「遠州工芸」という。）をそれぞれ吸収合併して、現在に至っている。

(2) 申立人

日本労働組合総評議会全国金属労働組合静岡地方本部河合連合支部（以下「申立組合」という。）は、昭和21年、会社の従業員をもって組織し、河合楽器従業員組合という名称で発足した。

昭和28年、全国金属労働組合（以下「全金」という。）に加盟して、全金河合支部と名称を変更し、さらに、昭和36年6月4日、系列会社であった浜松楽器、羽衣楽器及び遠州工芸の各社の労働組合員を加えて、現名称に変更したもので、肩書地に組合事務所を有し、申立て当時、組合員数は約440名であった。

なお、申立て当時、会社には申立組合のほかに河合楽器連合労働組合（以下「別組合」という。組合員数は約1,500名）と、河合楽器労働組合（組合員数は約80名）の2組合があった。

2 GP生産体制の整備前の労使関係

(1) 別組合の結成と会社との和解成立

ア 昭和41年12月ころ、申立組合の執行部を批判する組合員により組織された刷新同志会（以下「刷同」という。）が発足した。申立組合は、「昭和43年の春闘の際、会社が職制、刷同会員及び柔道部員を動員して申立組合と対立させ、組合員の脱退工作をし

た。」と主張して、昭和43年4月、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。

また、昭和43年の夏季一時金闘争が同年7月3日に妥結した直後、会社の各工場のほか、浜松楽器、遠州工芸などの系列会社において、申立組合からの組合員の脱退が続出した。

イ 申立組合は、昭和43年9月に行った役員選挙の際にも、「刷同幹部などを通じて会社の支配介入が行われた。」と主張して、同月、静岡地方裁判所浜松支部（以下「地裁浜松支部」という。）に、団結権侵害排除などを求める仮処分の申請を行った。地裁浜松支部は、昭和44年2月6日、会社の支配介入行為を禁止する旨の仮処分を決定した。

ウ 昭和43年10月12日、申立組合から脱退した従業員らは、前記1(2)の別組合を結成した。

エ 前記ア及びイの紛争については、昭和44年4月18日、労使間で和解が成立し、協定書及びそれに付随する覚書が取り交わされた。

この協定において、会社は、申立組合の組織と活動の自由を尊重し、労働者の労働基本権を保障することを確約し、次のようなことを取り決めた。

① 別組合が結成されたことにより、会社には二つの労働組合が存在することとなった。このため、労使間の意思疎通に円滑を欠き混乱を招いたことは、会社にとって不利益であった。

また、不当労働行為と疑われるような行為のあったことは極めて遺憾である。今後、組合脱退の勧奨、差別待遇など、組合活動を阻害したり、不当労働行為と疑われるような行為は一切行わない。

② 今後、会社の意に反して職制に不当労働行為と疑われる言動のあった場合は、解雇を含む懲戒処分に付するものとする。

③ 今後、会社は組合の歴史を尊重し、労使間の諸問題を討議することを確約する。

④ なお、会社は本協定の趣旨を全職制に徹底させることを約し、これを証するため全工場の課長以上の職制の誓約書を添付する。

## (2) 和解成立後の労使関係

前記(1)エの和解成立以降、申立組合と会社は労使間の問題について、昭和54年、申立組合が当委員会に団体交渉の促進及び合意内容の文書化についてのあっせん申請を行ったことを除いて、団体交渉などによりおおむね自主的に解決してきた。

なお、この間の昭和50年2月20日、申立組合と会社は、当時、会社が経営方針として打ち出した生産調整を実施するために、次のような条項を含む協定を取り交わした。

営業部門その他への配転について

① 配転については組合と協議のうえ実施する。

② 営業部門その他への配転に当たり、会社は全従業員を対象に面接を行うが、面接は原則として1人1回とし、分会三役ないし執行委員の立会いを認める。面接は強制、誘導とならないように行う。

③ 配転は本人の同意を得て行う。

## 3 G P生産体制の整備と生産要員の異動

### (1) G P生産体制の整備

ア 会社は、昭和53年6月1日、本社に生産本部と営業本部を設け、生産本部の下に、

ピアノ事業部、木材事業部、一般楽器事業部及び金属部の4事業部を置き、G P生産体制の整備を図った。

さらに、同月、G P生産体制を確立するため、磐田郡竜洋町に昭和55年9月の稼働開始を目標にして、従業員約300名規模の竜洋工場の建設を決定した。

イ 昭和54年2月、会社はG Pを既存の袋井工場と新設の竜洋工場とで生産することとし、そのためのG P生産要員の異動方針を発表した。それによると、G P生産要員に選出された者は、一時舞阪工場でG P生産技術を実習し、その後袋井工場又は東洋工場へ人事異動させるというものであった。

(2) G P生産要員の第1次異動とピアノ増産に伴う工場間異動

ア G P生産要員の第1次異動は、昭和54年2月から6月までの間に全社的な規模で行われたが、中郡工場の従業員は異動の対象にはならなかった。

イ 昭和54年5月21日、会社は申立組合に対して、G P生産要員とは別にピアノ増産に伴う従業員の工場間異動を申し入れ、6月8日に労使間で合意が成立し、確認書を取り交わした。

ウ 昭和54年5月、本社は中郡工場に対しても、ピアノ増産に伴う工場間異動の要請を行った。同月、中郡工場長B 1（以下「B 1工場長」という。）は、本社の要請に基づき、申立組合の中郡分会（以下「分会」という。）に対して、ピアノ増産に伴う中郡工場から舞阪工場及び篠原工場への異動の提案を行い、分会と団体交渉を行った結果、6月末には異動ができるよう最大限の努力をするという合意に達したが、その内容について文書化はしなかった。

その後、中郡工場における異動の対象者9名は、同年6月1日付けで異動した。9名の組合別内訳は、申立組合員1名、別組合員8名であった。

(3) G P生産要員の第2次異動

ア 昭和54年11月29日、ピアノ事業部は「G P袋井20台、竜洋40台体制生産要員対策」を作成した。

同年12月3日、中郡工場では、分会との三役交渉の際、B 1工場長が、このG P生産要員対策を提示した。それによると、第2次異動は総数43名であったが、中郡工場からは4名の異動が予定されていた。

また、第3次異動は、総数80名が予定されており、中郡工場は、割当ての対象になっていたが、異動人員は未定であった。

イ 昭和54年12月5日、B 1工場長は、分会に第2次異動の4名の氏名を提示した。なお、4名はいずれも別組合員で、12月17日、ピアノ事業部付きとなり、まず舞阪工場で実習の後、竜洋工場へ赴任した。

ウ 昭和54年12月6日、分会は、B 1工場長に①労働条件の変更、その他の諸問題は事前協議協定に沿って行うこと、②G P生産体制の強化、工場再編成についての諸問題は、申立組合を窓口として解決に当たること、などを内容とした申入書を提出した。

エ 第2次異動をめぐって中郡工場の従業員の間には「中郡工場の仕事なくなる。」、「誰れ誰れは第2次の異動名簿に名前が入っている。」、「申立組合へ加入する者は、異動の対象にされる。」などのうわさが広まった。

オ 昭和54年12月24日及び25日、中郡工場の各課長は、朝礼の際、「竜洋工場への異動問

題で職場にうわさが広まっているが、出所が明らかになった場合は、就業規則に照らして処置する。」旨を発言した。

#### 4 G P生産体制下の中郡工場の動向

##### (1) 工場の概況

B 1 工場長から第 3 次異動候補者名簿が分会に提示された昭和55年 6 月当時の、中郡工場の従業員数は198名で、組合別内訳は、申立組合員44名、別組合員149名、非組合員5名であった。

工場の生産部門は、塗装一課、塗装二課、機工課の 3 課からなり、各課の業務概要は、次のとおりであった。

塗装一課……ピアノケースの黒塗りと艶出し業務。

塗装二課……ピアノケースの木目塗装業務。

機 工 課……機械加工、接着、木工加工による木工完成品作りの業務。

##### (2) 多能工の育成

昭和54年12月ころ、中郡工場では、従業員に対して工場内で必要とする一般的な技術を修得させ、職業人としての自信をもたせるためとして、多能工育成の方針を進めていた。

昭和55年 1 月16日、分会は、多能工として育成される者が、将来外注指導者として他の企業に異動させられることを危惧し、多能工問題についての会社の考え方をただした申入書を B 1 工場長に提出した。また、同年 2 月13日の団体交渉でも、この問題について話し合われた。

##### (3) 別組合員らの申立組合への加入

昭和54年12月、中郡工場の A 1（以下「A 1」という。）、A 2（以下「A 2」という。）ら 5 名の従業員が、別組合を脱退し申立組合に加入した。

A 1 は、昭和54年10月ころ労災事故を起こし、申立組合に相談したことが契機となり、同組合に加入した。

A 2 は、異動について申立組合を頼って加入した。

#### 5 中郡工場における第 3 次異動候補者の人選

##### (1) 本社からの異動要請

昭和55年 5 月下旬、本社は、各工場に対して G P 生産要員の第 3 次異動を要請した。中郡工場に対しては、平物及び成型を含む塗装の研ぎの経験技術労働者及び接着加工を含む木工加工の経験技術労働者を含めた 5 名の異動を要請した。

この要請を受けた B 1 工場長は、各課長に人選を指示するとともに、分会に対しては 5 月29日、中郡工場における生産説明会の際、本社からの要請内容を説明し、異動候補者の人選に入ることを告げた。

##### (2) A 1、A 2 ら 5 名の人選

ア B 1 工場長の、前記(1)の各課長に対する指示は、次のようなものであった。

①異動後も、課内での生産業務に支障がないこと、②個人的事情については、客観的にみて10人中 8 人が納得するものであれば、これを考慮すること、③組合役員は異動対象としないこと、④全員が経験技術労働者である必要はないが、異動後直ちに技能を発揮できる経験技術労働者を含めることなどであった。

さらに個別に塗装一課長B 2（以下「B 2課長」という。）には黒塗りの研ぎの経験者を、塗装二課長B 3（以下「B 3課長」という。）には、研ぎの経験者を、機工課長B 4（以下「B 4課長」という。）には、木工加工の経験者を、それぞれ含めて人選することを指示した。

#### イ 塗装一課における人選

B 2課長は、B 1工場長の指示に基づいて、課員のうちから、黒塗りの研ぎの経験技術労働者として、C 1（以下「C 1」という。）を異動候補者に選出した。

C 1は、黒塗りの研ぎ（サンダー作業）について相当に高度の技術をもっており、課内の各工程別要員配置、通勤条件、家庭の状況などにも、特に問題がないとして選出された。

#### ウ 塗装二課における人選

B 3課長は、課員のうちから、研ぎの経験のあるA 1とC 2（以下「C 2」という。）及び本人に異動希望のあるC 3（以下「C 3」という。）の3名を異動の選考対象とすることに決めた。

A 1とC 2を選考対象とした理由は、研ぎの経験技術労働者として平面、木口、丸い部分の研ぎの技術を持ち、仕事のレパトリーが広いのはこの両名だけであり、そのほかの課員は平面、木口の一方のみを受け持つなど技術範囲が限られていたからであった。

B 3課長は、両名を更に比較し、C 2は一級技能士の資格を有し、年齢も当時42歳で、若年者の指導に適任であり、課内の各工程別要員配置を維持するためにも、塗装二課にとどめることが必要であると考えた。

一方、A 1は、C 2より若く、異動後の通勤距離も適当な範囲内にあり、家庭的にも特に問題はないとの判断に加え、組合役員でないことなどを考慮した結果、異動候補者に適任であるとして選出した。

また、C 3については、毎年1回行っている自己申告で異動を希望していたため、このことを考慮し異動候補者として選出した。

#### エ 機工課における人選

B 4課長は、課員のうちから、木工加工の経験のあるA 2とC 4（以下「C 4」という。）及び異動希望のあるA 3（以下「A 3」という。）の3名を異動の選考対象とすることを決めた。

A 2とC 4を選考対象とした理由は、木工加工の経験技術労働者としてであった。B 4課長は、両名を更に比較し、A 2は機械や接着、サンダーについても幅広く技能を持っているが、一方、C 4はサンダーの技能はあるが接着は未経験であったことや、さらに、技能の幅、各工程別要員配置、通勤条件、家庭の状況、組合役員でないことなどを考慮して、A 2が異動候補者に適任であるとして選出した。

また、A 3については、本人からの希望もあり、通勤条件にも問題がないため異動候補者として選出した。

#### (3) 工場長の人選決定

B 1工場長は、各課長が人選した異動候補者について人選理由を聴取し、本社からの要請内容などに適合する者として、前記(2)のC 1、A 1、C 3、A 2、A 3の5名を適

当と認め、中部工場からの異動候補者として決定した。

## 6 第3次異動における事前協議の状況

### (1) 第3次異動に関係ある事前協議協定等

ア 昭和34年12月10日、組合と会社は、「労働条件その他、労使双方に関する諸問題については、労使双方協議決定のうえ実施する。」との協定を締結した。

イ 昭和54年6月8日、組合と会社は、ピアノ事業部工場間異動について次のような条項を定めた確認書を取り交わした。

- ① 今回の異動については、事前に労働組合と協議のうえ実施する。
- ② これまでの工場間異動に当たって、締結された協定書、確認書は尊重する。
- ③ 異動実施に当たっては、本人の意向を尊重する。
- ④ 今回の異動を理由に差別、不利益な取扱いはしない。
- ⑤ 今回の対象者について、工場復帰の必要性が生じた場合は、その都度検討する。その時点で客観的合理性に基づき、本人の希望を聴取する。
- ⑥ 会社は、労働組合の所属の違いを理由に不利益な取扱いはしない。

ウ 昭和55年1月24日、組合と会社は、G P生産工程再編成に伴う実習及び外注への技術指導の実施について、確認書とそれに付随する覚書を取り交わした。

その確認書には、次のような条項が定められている。

- ① G P実習及び外注への技術指導については、組合と協議のうえ実施する。実施に当たっては、従来協定書、確認書などを尊重する。
- ② 組合活動については配慮する。
- ③ 実施後、新たに発生した諸問題については、その都度協議し、解決を図る。また、覚書には、G P実習について次のような条項が定められている。
  - 実習後の配属については、従来確認書（昭和54年6月8日付け）等を尊重して実施する。
  - 家庭の事情等客観的に実習不可能と思われる場合には、他工程従事者との交替等を配慮していく。

（以下 略）

### (2) 事前協議の概要

ア 前記(1)の労使間で取り交わした事前協議協定に基づいて、分会と工場側は、G P第3次異動に係る事前協議を行った。

この事前協議は、昭和55年6月6日から7月18日までの間に団体交渉、三役交渉を中心に20回ちかく行われた。

イ 事前協議における分会の出席者は、三役交渉の際には、分会の役員三役と申立組合の中央委員1名であり、団体交渉の際には、さらに分会の執行委員ら約4名がこれに加わった。

一方、工場側では、三役交渉、団体交渉ともB1工場長と総括係長B5の2名であった。

### (3) 事前協議の経過と主たる内容

ア 6月6日、15時30分ころから約30分間三役交渉が行われた。

B1工場長は、異動候補者に人選された5名の氏名と異動予定日を6月16日とする

旨を記した連絡書を分会に提出するとともに、異動の必要性、人選理由などを説明し、分会に協力を求めた。

人選された5名の組合別内訳は、A1、A2、A3の3名が申立組合員、C3は別組合員であり、C1は労働組合に加入していなかった。

分会は、工場側では、この名簿でまとめる気があるのかとただすとともに、①GP実習者は、公募により選出すること、②労働条件の変更などの取扱いは事前協議協定を完全履行することなどの要求を文書で行った。

なお、会社が公募により異動候補者を選出した前例は、見受けられなかった。

イ 人選された5名のうち、C1、C3、A3の3名は、面接を受け本人や分会なども異動を了承し、C1とC3は6月23日付け、A3は6月27日付けで、それぞれピアノ事業部付きを命ぜられ、実習のため舞阪工場へ赴いた。

ウ 6月9日、16時ころから約1時間団体交渉、同月10日、11時ころから約1時間三役交渉がそれぞれ行われ、同月6日に工場側から提示した第3次異動候補者名簿、分会が申入れた要求事項などについて話し合いがなされ、分会は人選の白紙撤回を要求し、工場側は、異動の必要性、人選理由などを説明した。

エ 6月12日、15時10分ころから1時間余、同月13日、11時ころから約1時間団体交渉がそれぞれ行われ、分会は、「6日付けの異動候補者名簿の白紙撤回、労働条件の変更などは事前協議協定に沿って行うこと」などを内容とした申入書を提出した。工場側は、「6日付け人選の白紙撤回はできない。事前協議協定の履行については異議がない。」などと回答をした。

オ 6月16日、16時10分ころから約1時間、団体交渉が行われた。分会は前回同様に人選が申立組合を意識した不当な人選であるなどとして工場側の善処を求めた申入書を提出した。

カ 6月19日、10時10分ころから1時間余団体交渉が行われた。分会は異動候補者に対する工場側の面接が事前協議協定に違反しているとして、協定の履行を求める申入書を提出した。

キ 6月20日、10時10分ころから約2時間団体交渉が、また、12時40分ころから約30分間事務折衝がそれぞれ行われた。

ク 6月24日、9時過ぎから約2時間三役交渉が行われたが、分会は、A2の課内での配置換えに対して、同人を原職に戻すことを内容とした申入書を手渡した。

ケ 6月27日、11時20分過ぎから約1時間三役交渉が行われた。分会は、面接が頻繁に実施されていること、面接内容が、「おどしや強要」になっていることなど異動候補者に精神的苦痛を強いることは各種協定にも違反するとして、面接中止を求めた申入書などを工場側に提出した。

コ 6月25日に事務折衝、同月30日に団体交渉、7月1日及び3日に三役交渉がそれぞれ行われた。

サ 7月8日、10時10分ころから1時間余団体交渉が行われた。

シ 7月10日、15時10分ころから約2時間団体交渉が行われた。

ス 7月17日、11時ころから約1時間団体交渉が行われた。分会は、「A1、A2に対する面接は、本人への強要である。」と抗議したが、一方、「本人らが異動を了解すれば、

分会も異動には反対しない。」旨を表明した。

セ 7月18日、10時10分ころから約1時間団体交渉が行われた。分会は、A1、A2が舞阪工場へ実習者として異動することについて「面接は『おどしや強要』が伴っており、本人たちは異動に同意の返事をしたが、本心は中郡工場より他の工場にいきたくないということに変わりはない。人選そのものは、組合の所属を意識した不当なものであると本人及び組合はいまだ受けとめざるをえない。」として、申立組合の指摘した一連の不当性について説明を求めながらも、他方において①中郡工場に従業員の補充の必要性が生じた場合、労使協定に沿って今回の異動候補者を最優先して戻すこと、②竜洋工場への通勤方法は、本人の自由選択とすること、③異動に伴う不利益な扱いはしないことなどを、B1工場長に対し文書で申し入れた。

同工場長は、「本人たちの気持は心情としてわかる。本人たちも同意したので、本日午後、舞阪工場の見学をさせたい。」と提案した。

分会は「早急すぎるので休み明けにしてほしい。」と述べたが、同工場長は「舞阪工場と本人たちに、休み明けから異動させると伝えてあるので、本日の舞阪工場の見学を了承してほしい。」旨を述べて同日の午後、A1、A2を舞阪工場へ見学に行かせた。

## 7 A1、A2に対する面接等の状況

### (1) A1、A2の略歴等

A1は、昭和35年4月、当時の浜松楽器に、木工、塗装関係を主な業務とする一般工員として採用された。申立て当時の年齢は35歳で、勤続年数は20年であった。住所は、浜北市である。

A2は、昭和35年7月、当時の浜松楽器に、機械組立、その後は木工関係を主な業務とする一般工員として採用された。申立て当時の年齢は45歳で、勤続年数は20年であった。住所は、浜松市である。

両名は、昭和47年に浜松楽器が河合楽器に吸収合併されて、中郡工場となった後も引き続き、同工場に勤務していた。

### (2) A1に対する面接等

ア B3課長は、B1工場長から異動候補者と面接を行って同意を得るようにとの指示を受けて、昭和55年6月9日、8時10分ころから約2時間、中郡工場内の厚生会館1階にある食堂でA1と面接した。その際、同課長は、異動の必要性や人選の理由などを説明したうえ、「ぜひ行ってほしい。」と述べた。これに対してA1は、通勤条件が悪化すること、別組合の幹部が「申立組合に入る者は、異動の対象にせよ。」と発言しているとのうわさが流布されていたことを理由に挙げて、異動に応諾できない旨を述べた。

同日、A1は組合事務所へ寄り、面接内容を報告した。

イ 6月10日及び11日、B3課長は朝礼後の短時間、前記アと同じ場所でA1と面接した。

ウ 6月12日、B3課長は朝礼後の短時間と、16時10分ころから約40分間の2回、A1と面接した。A1は、今回の異動が、昭和54年12月に別組合を脱退し、申立組合に加入したことに対する報復の異動であり了承できない旨を主張した。同課長は、「誤解をしないように」と述べ、GP増産計画の内容や、アップライトピアノの生地塗りの仕

事量が減少している状況などを説明した。

- エ 6月13日、16日及び17日の各朝礼後短時間、B3課長はA1と面接した。
- オ 6月18日、10時20分ころから約2時間、B1工場長はA1と面接した。
- カ 6月20日、12時45分ころから約30分間、B3課長はA1と面接したが、異動の同意を得るまでには至らなかった。
- キ 6月23日、B3課長はA1に対し、8時10分ころから約30分間待たせた後、「舞阪工場より6月20日に要請があったので、塗装の色違いの修正に行ってほしい。」「異動後実習する舞阪工場を見てくるように」などと話した。面接後、A1は同僚のC5とともに舞阪工場へ出張した。
- 翌日ころにもA1は同僚のC2とともに舞阪工場へ出張した。
- ク 6月25日、8時ころから約3時間の面接に際し、A1はテープレコーダーを持ち込み、B3課長の了解を得て面接の経過を録音した。
- ケ 6月26日、8時ころから約1時間半のB3課長との面接で、A1は労使が早く歩み寄ってもらいたい旨を述べた。その後A1は、B6作業長とともに舞阪工場へ修理のため出張した。
- コ 6月27日、8時ころから12時10分ころまでのB3課長とA1との面接では、従来の話合いの総括が行われた。同日午後、A1は舞阪工場に修理のため出張した。
- A1は業務終了後、組合事務所へ寄り面接内容などを報告した。
- サ その日、B1工場長は、前記6(3)ケの分会からの面接中止の申入れに基づき、B3課長に対して、A1との面接をしばらくの間、中止するように指示した。
- シ 同日、A1が帰宅してしばらくたったころ、別組合元幹部のC6から「今から行きたい。」と電話連絡があったので、A1は分会委員長A4（以下「A4委員長」という。）に「来てくれ。」と連絡した。A4委員長とA5執行委員がA1宅へ着いて間もなく、別組合元幹部のC6と同じくC7の両名が訪れた。
- A4委員長とA5執行委員は隣室へ移り、A1と別組合元幹部2名との会話を聞いていた。

このA1宅における別組合元幹部の発言のうち、次のような部分は、分会役員やA1に少なからず刺激を与えた。

「①今日、確実な情報が入ったので心配してきた。自分たちは組合と関係なくフリーな立場できた。」「②A1の名前があがったのは、申立組合に入ったからだ。」「③自分たちには、工場長でも組合でもない特別なルートがある。」「④辞令が出るという確実な情報もつかんだので心配できた。」「⑤来週に入って月曜日は仕事があるかも知れないが、火曜日からは仕事なくなる。そうなれば草取りだ。それもなくなれば、工場長の前に行って座っているだけだ。」「⑥A1が腹を決めれば、自分たちが何とかしてやる。一時、C8のところ（C8前塗装二課長が勤務する森工芸株式会社）に行く手もある。」「⑦B3課長は力があるから、話には裏があるので、条件があれば出せばよい。確かな情報では、6月30日に新しい動きがでる。……A1も、組合を別にしてフリーの立場で話をするなら、話してやってもよい。……」などであった。

- ス 7月2日、分会はこの問題について「別組合元幹部が異動候補者に対して、利益誘導を含む行為をしたことは、極めて重大だ。」としてB1工場長に申入書を手渡し厳し

く抗議した。これに対して、同工場長は「そのようなことは知らない。」と強く否定したが、分会は「真相究明のためにしかるべき手段で解決を図る。」という決意を文書で示した。

セ 6月30日、8時20分ころから約1時間、B3課長はA1と面談し作業指示なども行った。その後A1は、C2とともに舞阪工場へ部品修理のために出張し、14時40分ころ中郡工場へ戻った。

15時ころから約2時間、B1工場長は面接を行い、従来とほぼ同じ内容の説得を繰り返した。A1は、この問題は、団体交渉や三役交渉の場で解決してほしい旨を述べ、これに対し同工場長は、6月6日からの分会との交渉の経過とその内容をA1に説明した。

ソ 7月1日から10日まで、工場側は、分会からの面接中止の申入れに基づき、A1を特に呼び出しての面接は行わなかった。

しかし、B1工場長とB3課長は、工場内を巡視する際に、しばしば、旧サテン現場で他の従業員と離れて就労していたA1に対し、今回の異動についての態度が決まったか、などと尋ねた。なお、A1は6月30日の作業指示により、7月16日まで旧サテン現場で就労していた。

### (3) A2に対する面接等

ア B4課長はB1工場長から、異動候補者と面接を行い、同意を得るようにとの指示を受けて、昭和55年6月6日、16時15分ころから1時間ちかく、中郡工場の厚生会館2階で、A2と面接を行った。同課長は、A2が異動候補者に選出されたこととその理由を伝えて、GP生産工場が順調に稼働するために異動に応じてほしい旨を要請した。

A2は、「急に言われても返事はできない。一応、分会や家族とも相談して返事をする。」と述べ、「舞阪工場へ実習に通う場合の通勤方法や通勤時間、交通費などを調べてほしい。」などと言った。

なおA2は終業後、組合事務所へ寄って、面接内容を報告した。

イ 6月12日、16時35分ころから約30分間、厚生会館1階の食堂での面接で、B4課長が異動の同意を求めたところ、A2は、「分会と協議中だから返事はできない。今回の人選は所属組合を意識したものであるから、分会と会社で話がつけば異動してもよい。」などと述べた。

このため、同課長は、今回の人選は本社からの要請に沿ったものである旨を述べたが、話合いは平行線のままで終わった。

なお、同課長は、6月6日にA2から質問があった通勤方法などについても説明した。

ウ 6月18日、10時25分ころから約1時間半、及び6月20日、12時45分ころから約1時間、それぞれB4課長はA2と面接した。

エ 6月23日、8時10分ころから約1時間半、B4課長はA2と面接したが、異動の同意を得るまでには至らなかった。

面接終了後、同課長はA2の仕事を、業務の都合で前工程から後工程の担当に変更した。これは工程のバランスを図るためのもので前例もあり、また、同一職場内の変

更であった。

オ 6月24日、16時15分ころから1時間ちかく、B4課長はA2と面接したが、依然として異動の同意を得るまでには至らなかった。

カ 6月26日、10時10分ころから約2時間、B1工場長はA2と面接し、早急に異動に同意することを求めたが、A2は分会と話し合っしてほしい旨を述べた。

キ 6月27日、B1工場長は、前記(2)サのA1に対する場合と同様に、B4課長にA2との面接をしばらくの間、中止するように指示した。

(4) 7月11日以降A1、A2が異動に同意するまでの経緯

ア 7月11日、15時ころから約2時間、B1工場長は、A1と面接し、異動先が竜洋工場に決定した旨を告げ、なるべく早く異動を了解してほしいと要請した。

イ 7月15日、B1工場長はA1と会った際に、異動を了解してほしい旨を話しかけた。

ウ 7月16日、8時20分ころから、B1工場長はまずA2と面接した。同工場長は、今回の袋井工場、竜洋工場のGP生産要員の編成が決定し、A2の異動先は竜洋工場に決まったと伝えた。A2は、何とか中郡工場で働きたいという希望をいったんは述べたが、しばらく考えてから「竜洋工場なら行く。」と同意した。その後、A2は「明日の団体交渉の際に、自分が異動に同意したことを会社から組合に伝えてもよい。」旨を話した。同工場長は「会社からも組合へ伝えるが、本人から組合へ話した方がよい。また、B4課長へも返事をするように。」と言ったところ、A2は、「組合に話して帰る。」と言った。さらにA2は、「自分が異動するについては、A1と一緒にいきたいから、A1を呼んで話をしてくれないか。」と要請した。同工場長はこれを了承してA1もその場に加えた。

A2は、A1に「自分は、異動に同意したのでA1も行かないか。」と話したが、A1は同意をためらい、2人は同工場長の前で話し合った。

同工場長は、A1に「一緒に行ってくれないか。」と要望した。11時30分ころ同工場長は中座したが、A2、A1は12時ころまで話し合った。

なお、A2は組合事務所へ寄らずに帰った。

エ その日、B1工場長は、A1からの希望により14時20分ころから約2時間再び面接した。A1は、「自分も行こうと思うが気持がすっきりしないので、何とか、分会との接点を見つけてほしい。」と述べた。

B1工場長は、これまでの分会との交渉経過を述べ、「いままで、分会は、あくまでも所属組合を意識した異動であると主張し、双方の意見は平行線をたどっている。しかし、A1、A2の異動は、分会にとっても十分了解してもらえる妥当なものであると思う。」旨を説明した。A1は、「帰りにA4委員長宅へ寄り話していく。」と言った。

なお、A1は、帰りに組合事務所へ寄って面接内容を報告した。

オ 同日、15時過ぎB4課長は、A2からの申し出を受けて同人に会った。A2は、「B1工場長から異動先が竜洋工場に決まったことを聞いたが、同工場なら行ってもよい。」と回答した。

また、「会社からも組合に、本人が異動に同意したことを伝えてほしい。」と述べた。

なお、同日の夜、A1とA2は別々にA4委員長宅へ寄り、報告した。

カ 7月17日、8時10分ころ、B1工場長がA1に前日の件の回答を求めたところ、一

応了承した旨の答えがあったため、同工場長は「B 3 課長を通じて正式に申し出るように。」と伝えた。同日昼休みに、A 1 は、組合事務所へ行き、組合役員に「いやいやながらも行くようにした。」などと話した。

15時ころ、B 3 課長は、A 1 からの申し出により会ったところ、A 1 は異動を了承する旨を申し出た。

一方、A 2 は、同日の朝組合事務所へ寄って、竜洋工場へ異動することにした旨を話した。

## 8 竜洋工場におけるA 1、A 2の就業及び通勤の状況

### (1) 就業の状況

ア A 1、A 2 は、昭和55年7月21日、ピアノ事業部付きを命ぜられ、同日から舞阪工場で実習を受け、8月1日、竜洋工場への異動が発令され、8月25日に同工場に赴任した。

イ 竜洋工場における両名の作業内容については、A 1 は木工課塗装仕上係へ配属され、「研ぎの作業」に従事している。

一方、A 2 は、木工課木工係に配属され、「駒突き作業」に従事している。

### (2) 通勤の状況

ア A 1 は、自宅から竜洋工場まで約22kmあり、自家用自動車約50分を要するとしている。異動前は、自宅から中郡工場まで約8km、自家用自動車約13分であった。

一方、A 2 は自宅から竜洋工場まで約16kmあり、オートバイで約40分を要するとしている。異動前は、自宅から中郡工場まで約3km、オートバイで約8分であった。

イ 竜洋工場における従業員の通勤状況を、同工場の通勤実態調査（昭和55年8月現在・別表）でみると、従業員330名の平均通勤距離は、16.9kmであり、その内訳は、通勤バス利用者が平均17.2kmであり、自家用車通勤者が平均16.7kmであった。

また、平均所要時間は44分余で、通勤バス利用者は51分余、自家用車通勤者は36分余であった。

なお、A 1 とほぼ同じ通勤距離である20.1kmから25kmまでの従業員は83名で全体の25.2パーセントを占め、さらにこれを上回る通勤距離の従業員は40名で、全体の12.1パーセントであった。

ウ 会社は、A 1、A 2 に対し異動後の通勤手当として月額17,500円（昭和55年当時）をそれぞれ支給している。

## 別表

## 竜洋工場通勤実態（昭和55年8月現在）

## 1. 通勤距離（自宅～工場の実際距離；km）

km	通勤バス利用者		自家用車通勤者		計	
	名	%	名	%	名	%
0～5	11	6.3	15	9.7	26	7.9
5.1～10	23	13.1	13	8.4	36	10.9
10.1～15	48	27.3	39	25.3	87	26.4
15.1～20	26	14.8	32	20.8	58	17.6
20.1～25	44	25.0	39	25.3	83	25.2
25.1～30	16	9.1	9	5.8	25	7.6
30.1～35	5	2.8	7	4.5	12	3.6
35.1～40	2	1.1	0	0	2	0.6
40.1～45	0	0	0	0	0	0
45.1以上	1	0.6	0	0	1	0.3
計	176	100	154	100	330	100
平均	17.2 km		16.7 km		16.9 km	

## 2. 所要時間（分）

分	通勤バス利用者		自家用車通勤者		計	
	名	%	名	%	名	%
0～10	3	1.7	8	5.2	11	3.3
10.1～20	8	4.5	23	14.9	31	9.4
20.1～30	22	12.5	30	19.5	52	15.8
30.1～40	25	14.2	37	24.0	62	18.8
40.1～50	29	16.4	38	24.7	67	20.3
50.1～60	51	29.0	12	7.8	63	19.1
60.1～70	16	9.1	6	3.9	22	6.7
70.1～80	15	8.5	0	0	15	4.5
80.1～90	4	2.3	0	0	4	1.1
90.1以上	3	1.7	0	0	3	0.9
計	176	100	154	100	330	100
平均	51.3 分		36.2 分		44.2 分	

- (注) 1. 「自家用車通勤者」は、自動車、オートバイ・原付、自転車による通勤者  
 2. 「%」は、各区分ごとの構成比  
 3. 「通勤距離」及び「所要時間」は、各人の提出した通勤手当申請書から集計

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張の要旨

ア 中郡工場における申立組合員数44名に対する別組合員数149名の割合からみると、第3次異動の異動候補者5名のうち、申立組合員が3名を占めたことは、異常な高率であり、従業員の所属組合を意識した不合理な人選である。

加えて、3名のなかにA1、A2が含まれていることは、両名が別組合を脱退し、申立組合に加入したことに對する見せしめ的な報復措置であり、申立組合員に対する差別の意図をもった異動で、不当労働行為に当たる。

また、中郡工場で第3次異動の発表前から流布されていた「申立組合へ加入する者は異動の対象にされる。」とのうわさが事実になったこと、さらに、昭和55年6月27日夜、別組合元幹部がA1宅へ来て、人選されたことは「申立組合へ入ったからだ。」と発言していることなどからも所属組合を意識した人選であることは明らかである。

なお、ピアノの製造は工程が細分化され、多くは単純労働となっているので、特に高水準の技術は必要でなくなっており、A1、A2のような経験技術労働者の要員配置は不可欠ではない。

イ 異動に関する事前協議について、会社は、昭和34年以来労使間で締結した協定などにより、団体交渉、三役交渉で進めるという姿勢をとっているが、工場の段階では、異動候補者との面接を中心としており、分会との協議は極めて形式化している。

このことは、「労働条件、その他労使双方に関する諸問題については、協議決定のうえ実施する。」と定めた協定や、労使間の諸協定で定められている事前協議条項に違反するものである。

ウ 昭和50年2月20日付けの労使協定によれば、「異動に当たり、会社は、全従業員を対象に面接を行うが、面接は原則として1人1回とし、分会三役ないし執行委員の立会いを認める。面接は強制、誘導とならないように行う。」などとなっていることから、A1、A2両名に対する面接は、同協定に大幅に違背しており、少なくとも同協定の趣旨からすれば、人選方法は公募によるべきである。

エ A1、A2に対して行われた工場長と所属課長による連日の面接は、「おどしや強要」になっており、これは「面接」という穏和な説得の域を超えた「惨酷な精神的拷問」というべきもので、非人道的暴挙というほかはなく、断じて許容されるべきではない。また、分会からの面接中止の申入れ後も、A1に対しては上司が就労現場まで来て、事実上の面接を反復継続している。

その結果、異動についての両名の同意は、会社からの要請に応ぜざるを得なくなったためのものであり、本心からのものではない。

さらに、会社は、A1に対して、面接と並行して舞阪工場へ修理という口実で出張させて異動の既成事実を押しつけながら、しかも、舞阪工場への出張回数を少なく見せるため、昭和55年6月9日以降の7日にわたる出張事実を会社は否認している。その裏付けとなる「公用外出許可票」、「舞阪工場入出門記録」などの一連の文書は、偽造、変造の疑いがある。

オ 昭和43年の組合分裂の過程における会社の団結権侵害行為との関連においてみるな

らば、本件異動は態様を異にしながらも、その延長線上に引き起された反復継続の行為である。

組合分裂後も、会社は申立組合を敵視し、報復的で多様な不利益取扱を申立組合員に対して行った。すなわち、申立組合員の職制登用層からの排除による昇格差別や賃金差別などの不利益取扱、本社構内からの申立組合員の排除、さらに団体交渉に裁量権のある責任者を出席させないことなどの、申立組合に対する嫌悪と否認の態度がとられた。

また、中郡工場においても分会に対し、所属組合員の賃金査定との差別や、団体交渉での合意事項の文書化の拒否、異動に伴う篠原工場見学の際の分会委員長の立会の拒否、多能工についての確認事項の無視などがあった。

カ A 1、A 2は、入社以来自宅に近い中郡工場に勤務していたが、竜洋工場への異動により、通勤の距離や時間が長くなり、通勤条件が著しく不利益になった。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 会社はG P生産体制の確立を目指して、昭和53年6月、竜洋工場の建設を決定し、翌年2月、G P生産要員の再編成のため全社的な規模での異動を計画した。

G Pの製造には、会社の永年にわたって蓄積してきたピアノ製造に関する高水準の各種技術が必要であり、この技術をもった経験技術労働者の配置が不可欠なものであるため、同工場完成後速やかにしかも円滑にこれを稼働させることを企図し、G P生産要員300名余の異動を3次にわたり実施した。

中郡工場に対しては第1次異動の要請をしなかったが、第2次異動で別組合員4名を異動させた。

イ 第3次異動についての中郡工場に対する要請は、経験技術労働者を含む5名の異動であった。

B 1工場長は、この要請に応え、かつ異動後の中郡工場での工程別要員配置、各人の技能要件、家庭状況、通勤条件などを勘案し、また、労働組合役員は異動候補者の人選対象としないことを各課長に指示して人選をさせたものである。さらに、同工場長は、各課長から、選出した5名の異動候補者の人選理由などを再確認したうえ、A 1、A 2を含む5名を異動候補者として決定している。

したがって、工場の組合員比率など申立組合を意識して異動候補者を決定したものではない。

ちなみに、A 1は、塗装の研ぎの経験技術労働者として、また、A 2は木工加工などの経験技術労働者として、それぞれ要請内容の技能条件に適合するという事で人選したものである。

昭和54年12月にA 1、A 2を含む5名が別組合を脱退し、申立組合に加入したが、A 1、A 2の両名はいずれも組合役員でも組合活動家でもない。したがって、第3次異動でA 1、A 2が異動することは、申立組合にとって、何ら不利益となるものではない。さらに、A 1、A 2の2名を除いた3名は現在も中郡工場に勤務している。分会が主張するように組合を意識したということならば、この5名全員が異動候補者に人選されたときにいうべきである。本件異動が見せしめとなって、申立組合から頻繁に脱退者が出たとか、あるいは、別組合から脱退して申立組合へ加入することが完全

に抑止されたということはない。

また、別組合幹部が事前に流したうわさが、両名の配転と一致したことは、会社の報復措置であると申立人は主張するが、これはまさに「うわさ」を根拠とするものであって、会社が責任を負う筋合いのものではない。

さらに、昭和55年6月27日夜の別組合元幹部のA1宅における発言が有力な証拠の一つであると申立人は主張するが、別組合元幹部の言動は、会社の指示によるものではない。工場長が、分会と事前協議を重ねる一方、分会が指導している両名との面接を行っている状況下において、会社はそのような愚かなことをするはずがない。

ウ 昭和50年2月20日付けの労使協定は、生産調整時に、営業部門への配転のための面接を全従業員について平等に行うことを前提として締結されたものであり、本件第3次異動に当たって、直接適用されるものではない。

人選方法について、分会から公募によるべきであるとの意見もあったが、仮に公募をしても、その応募者を異動させることができるか否かは、GP生産体制や異動後の各工程別要員配置などを総合的に勘案して判断をする必要があり、公募は現実的ではない。

異動については、A1、A2が会社の従業員であることにより、就業規則が適用され、また労働契約には、就業規則の遵守が当然に含まれるので、業務上の都合により、他の工場へ異動を命ぜられることがあることは、両名とも十分に承知していたはずである。

エ 第3次異動に関しての分会との事前協議は、異動候補者名簿を分会に提示した昭和55年6月6日以降、団体交渉、三役交渉など合計19回行っており、その際分会に、異動の必要性、人選の理由などを再三にわたり、十分に説明してきた。なお、会社は、労使間に協定書、確認書、覚書などがあることを承知しており、従来も人事異動、労働条件の変更問題などについてこれらを尊重して分会と事前協議を行ってきた。

オ A1、A2に対する面接の回数が多いのは、両名が当初から異動を報復措置であるとして、人選の白紙撤回を求める態度を維持し続けたため、異動理由や会社の企図するところを説明するなどして説得を重ねた結果、そのようになったものである。

両名の同意は、「おどしや強要」によるものではない。両名の異動については、分会が当初から相談に乗っていることを会社も熟知していたので、面接過程で「おどしや強要」などするわけではない。

A1の舞阪工場への出張は、同工場からピアノ修理の要請があったために命じたもので他意はない。

なお、同人の出張回数には、申立人の主張との間に相違があるが、会社側の主張するところが真実である。

カ 申立人が主張する昭和43年の組合分裂の際の会社との紛争は、昭和44年4月18日の和解によって解決済みである。

その後の問題については、会社はその都度申立組合と誠実に話し合いをして、円満に解決してきている。

また、申立組合の指摘する申立組合員の職制登用層からの排除などの諸事例は、本件異動とは関係がない。

そのほか、中郡工場での申立組合員の賃金に不当差別があると申立人は主張するが、所属組合とは関係なく個々の従業員について査定した結果を、あえて所属組合別に集計して比較すると、申立組合が指摘したような結果になるものであって、所属組合を意識した差別ではない。

キ A 1、A 2の通勤条件は、今回の異動により多少不利益となったが、通勤手当を支給していることでもあり、また、異動の根拠として就業規則もあり、この程度の不利益は受忍義務の範囲内である。

## 2 当委員会の判断

### (1) 異動候補者の人選について

申立人の1(1)アの主張について判断する。

さきに認定したとおり、会社はG P生産体制の確立を目指し、竜洋工場の新設と併せて、G P生産要員の全社的な規模での異動を3次にわたって計画、実施した。

これら一連の異動計画の一環として、昭和55年9月に操業開始を予定していた竜洋工場を含むG P生産工場を効率的に稼働させるために、第3次異動の要請が各工場に対して行われ、中郡工場に対しては、経験技術労働者を含む5名の異動要請があったもので、異動計画の実施には、会社の事業上の必要性和緊急性があったことが認められる。

また、異動候補者の人選の経緯についてみると、さきに認定したとおりB 1工場長は、本社の要請を受け、各課長に対して一般的な人選基準に加えて個別的な指示を与え、異動候補者を選出させ、最終的にA 1、A 2を含む5名の異動候補者を決定したものであることが認められる。

この人選基準や人選理由、人選経過については、特に不合理性や不自然さは見受けられない。

なるほど、中郡工場における第3次異動についてみれば、申立組合員数の割合に比べ異動候補者数に占める申立組合員の比率が高いことは申立人の指摘するとおりである。

しかしながら、中郡工場における第2次異動をみると、異動者はすべて別組合員である。

このことからすると、組合員比率を検討する場合、異動が数次にわたったとき、そのうちの1次の異動のみを取り上げて論ずることは妥当とはいえない。

ちなみに、第2次と第3次の異動人員を併せて比較すると、異動者9名のうち申立組合員3名、別組合員5名、その他1名であり、この結果からは、申立組合員の比率が異常に高いとはいえない。

したがって、異動者の組合員比率の上から所属組合を意識した不当な人選であったとする申立人の主張は、認容することができない。

次に、第3次異動の発表前からの、申立組合に入る者は異動の対象となるの中郡工場でのうわさが、第3次異動の結果と一致したこと、また、6月27日夜にA 1宅を訪れた別組合元幹部の発言を聞いたことから、A 1、A 2が、本件異動は別組合を脱退し申立組合に加入したことに対する報復ではないか、と思いついたとしても無理からぬことといえる。

しかしながら、本件において、当時うわさの内容のとおりのことを真実会社が意図し、実行したものであるとか、別組合元幹部の発言が会社の意図を受けて行われたとかの点

については、いずれもこれを裏付ける疎明がない以上、うわさや別組合元幹部の発言を根拠に所属組合を意識した人選であったとすることはできない。

なお、ピアノ製造工程に経験技術労働者の要員配置は不可欠でないとする申立人の主張については、たしかにG Pの生産工程において、部品生産などのように同一規格で大量生産する部門では、生産工程の細分化や機械操作の自動化などにより、高度な技術が必要とせず、経験技術労働者の要員配置が不可欠ではなくなっているということはいえるであろう。

しかし、一方で、新設のG P生産工場を生産工程全般にわたって効率的に稼働させるためには、少なくとも生産工程の要所要所において、経験技術労働者の配置が依然として必要であることも、また認めなければならない。したがって、本件異動に関するかぎり申立人の主張は必ずしも当を得たものとはいえない。

さらに、工場側と分会との事前協議及びA 1、A 2両名との面接などの過程で、本件第3次異動候補者の人選に当たり、会社が両名を申立組合員であることのゆえをもって報復的、差別的意図で人選したことをうかがわせるような言動があったことも認めることはできない。

結局、本件異動は会社の事業計画上の要請に基づいて、客観的、合理的な人選基準に従って行われたものと推認されるので、異動の人選が所属組合を意識して報復的に行われた不当なものであるとする申立人の主張は、採用することができない。

## (2) A 1、A 2の同意をめぐる事前協議と面接等について

### ア 申立人の1(1)イの主張について判断する。

さきに認定したとおり、本件異動をめぐる事前協議は、昭和55年6月6日にB 1工場長が異動候補者名簿を分会に提示して以来20回ちかく行われた。工場側は、事前協議協定の存在を十分承知しており、本件異動の事前協議にはB 1工場長が出席し、分会に対して異動の必要性やA 1、A 2の人選理由などについて再三説明を行っている。

一方、分会は、この人選が両名の申立組合に加入したことに対する報復であると主張し、双方の意見は平行線をたどったことがうかがわれる。

このように事前協議が回数を重ねたにもかかわらず、A 1、A 2両名が同意に至るまで、具体的な進展が見られなかったことは事実である。

しかし、このことは、双方の立場の相違や、異動問題という協議事項の性質からしても、容易に合意し難かったことが考えられるので、協議が進展しなかったことの責めを、いずれか一方のみに問うことはできない。

以上のことからすると、事前協議が形式的なものに過ぎなかったとか、あるいは昭和34年の協定や、その後に締結された本件異動に係る事前協議協定に反するものであったとは断じ難く、したがって、この点についての申立人の主張は当たらない。

なお、その後分会は、A 1、A 2が異動に同意した翌日の昭和55年7月17日の団体交渉で、本人らが同意すれば分会は反対しないとの態度をとり、さらに、翌18日、B 1工場長に対して、両名について次のような内容の申入書を提出している事実もある。

すなわち、その内容はさきに認定したとおり、一方において本件異動について会社の両名の同意を得るまでの過程における一連の不当性について解明することを求めるとしながらも、他方では中郡工場の人員補充の必要が生じた場合は、両名を最優先し

て戻すことを要求しているのである。

イ 申立人の1(1)ウの主張について判断する。

申立人は、A1、A2に対する面接は、昭和50年2月20日付けの労使協定に違背すると主張するが、同協定の内容をみると、当時、会社が経営施策とした生産調整を効果的に実施するに当たり、営業部門その他への転出の機会を全従業員にできるだけ平等に与えるために労使間で結ばれたものであることが明らかであって、本件第3次異動に直接適用されるべきものとは解し難い。

なお、申立人は同協定の趣旨からすれば、公募による選出方法をとるべきであったとも主張するが、会社は、年に一度、従業員から異動に係る自己申告をさせており、この申告を今回の人選の際にも考慮していることが認められるので、本件異動において公募方式を採用しなかったことにより、従業員の希望が無視されたとは言いきれない。

仮に公募によるとしても、その応募者数が所要人員に対して過少または過多の場合はさらに人選が必要となり、また、応募者が人数のうでで過不足がなかったとしても、本社の要請内容や異動後の工場の生産工程などを考慮して人選することが必要になることもあり、一方、公募方式を採用した前例も見受けられないことを併せ考えると、会社が本件異動計画の実施にあたり、公募を実施しなかったことをもって会社のとった措置を非難することは当たらない。

ウ 申立人の1(1)エの主張について判断する。

さきに認定したとおり、B1工場長と所属課長のA1、A2に対する面接は、A1に対しては、昭和55年6月9日以降少なくとも16回、A2に対しては6月6日以降少なくとも8回にわたって行われ、そのほか、A1に対しては、面接時間がときには4時間以上に及んだこともあり、分会からの面接中止の申入れ後にも旧サテン現場で就労中の同人に対し、B1工場長とB3課長とが、異動の同意を求めて面接に近い行為に出たこともあった。

このように頻繁に面接又は、面接に近い行為が継続した事情については、A1、A2は、今回の人選は別組合を脱退し、申立組合に加入したことへの報復であるとして、異動の白紙撤回を求め続け、これに対して工場側は、異動の必要性や人選理由などを説明し、説得してできるだけ両名の同意を取付けようとしたことによるところが大きかったと見て差し支えない。

しかし、事情はともあれ両名に対して、上記のような態様で面接やそれに近い行為が行われたというだけではなく、両名にとっては、異動のための面接は、入社以来初めての体験であったこと、加えて、面接と並行して、A1についてはピアノ修理のため、舞阪工場へしばしば出張を命ぜられたこと、他方、A2についても、課内での配置換えが行われたことなどの影響で、当時、両名とも精神的にかなりの動揺があったことは推察するに難くない。

しかしながら、たしかに上記面接開始以降、両名が異動に同意を申出るまでの経過における、会社の両名に対する態度には執拗かつ強引のきらいはあったにせよ、面接の仕方が、「おどしや強要」を伴っていたものとは認め難い。

むしろ、他面では両名とも面接終了後に、申立組合に面接内容を報告し相談もして

いたこと、A1の場合には、面接に際しB3課長の了解を得て、テープレコーダーを持ち込んだこともあったこと、面接と並行して、工場側と分会の間で事前協議も行われていたこと、さらに分会から面接中止の申入れをしたときは、工場側も面接を一応中止していることなどが認められる。

これらの事実と、両名が異動に同意した際の状況を総合して考えると、両名が異動の諾否を決めるについて意思決定の自由が阻害される程の状況にあったとは考えられず、かえって両名の同意はいずれも任意になされたものと認めるのが相当であり、したがって、両名が異動に同意するについて、申立人の主張するように、「惨酷な精神的拷問や非人道的暴挙」があったとするのは当たらない。

なお、A1の舞阪工場への出張回数については、双方の主張に開きがあるが、本件においてはこれを的確に認定するに足る資料がなく、したがって回数はいずれとも判然としない。

しかしながら、いずれの主張を採用するにしても、上記判断を左右するものとは考えられない。

(3) 和解成立後の労使関係等について

ア 申立人の1(1)オの主張について判断する。

さきに認定したとおり、昭和43年の支配介入をめぐる紛争は、昭和44年4月に当事者間で和解が成立し、以後本件第3次異動までに既に10年余の長期間が経過していたものである。

この間の労使関係について、申立人は、別組合結成後、会社の申立組合に対する敵視政策が続いたと主張するが、さきに認定したところによれば、この間、昭和54年に申立組合が、団交促進などのため、当委員会にあっせん申請を1回行ったことを除いては、労使間の諸問題については、団体交渉などにより、おおむね自主的に解決されてきている。

また、会社の申立組合に対するさまざまな差別、不利益取扱いなどがあったとして、不当労働行為問題が第三者機関で争われた形跡もない。

以上のことからすると、本件異動における人選が、会社の申立組合に対する従来からの団結権侵害行為ないし敵視政策の延長線上にあったとの申立人の主張は、採用することができない。

イ なお、A1、A2が竜洋工場に異動した後の通勤条件をみると、異動前と比較して多少の不便さが生じていることは否定できない。

しかしながら、さきに認定した竜洋工場に勤務する従業員の通勤実態の調査結果からみると、両名の通勤状況は、距離、時間とも同工場の従業員の一般的な通勤条件の範囲内にある。また、会社からは所定の通勤手当も支給されていることでもあり、この程度の不便さは、従業員全体とのバランスにおいて、やむを得ないものと考えられる。

(4) その他

A1、A2が異動についての同意を申出るまでの過程において、会社が両名の同意を得ようとして行った頻繁な面接と、その途上でのA1に対する課内の配置替えなどは、その理由はともかくとして、会社として適切な対応の仕方であったといえるか否か疑問

なしとしない。

この点については、会社の反省と自戒が必要であると考えられる。

(5) 結論

以上のとおり、当委員会は、本件に係る申立人の個々の主張について判断したところであるが、さらにそれらの主張を総合して検討、考察した結果においても、A 1、A 2 両名の本件異動が、不当労働行為に該当するものとの判断には至らなかった。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和60年8月28日

静岡県地方労働委員会

会長 土 屋 連 秀