

命 令 書

申立人 三浦電機労働組合

被申立人 三浦電機株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1に対する品質管理部技術室への配置転換命令を撤回し、設計部設計課に復帰させなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人三浦電機労働組合（以下「組合」という。）は、昭和57年12月20日被申立人三浦電機株式会社の従業員をもって結成された労働組合であり、本件不当労働行為救済事件の申立て当時の組合員数は35人である。

組合は、結成と同時に新潟県金属産業労働組合連合会及び新潟地区労働組合協議会に加盟した。

- (2) 被申立人三浦電機株式会社（以下「会社」という。）は、昭和24年に設立され、肩書地に本社及び工場を、柏崎市に出張所をそれぞれ置き、主として配電盤の製造、販売及び電気工事を業とする資本金3,000万円の株式会社であり、上記事件申立て時の従業員は95人である。

会社は、総務部、品質管理部、営業部、設計部、電気工事部並びに板金工場、塗装工場及び組立工場からなる配電盤製作工場で組織されていて、新潟県内の配電盤業界の最大手企業である。代表取締役社長B 1（以下「社長」という。）は、新潟県配電盤工業協同組合の理事長、社団法人日本配電盤工業会監事等を兼務している。

- (3) 会社には、昭和59年7月9日に結成された申立外三浦電機株式会社従業員組合（組合員数不明、以下「従業員組合」という。）がある。

2 組合結成後本件申立てに至るまでの労使関係

昭和57年12月20日組合が結成されて以来、会社と組合との間では、組合事務所の移転、独身寮の閉鎖、従業員の配置転換（以下「配転」という。）、賃上げ要求、人員整理、一時金要求及び精皆勤手当などをめぐる問題が次々に持ち上った。

これらの問題をめぐって、組合から当委員会に対し申し立てられた審査事件及び調整事件の件数は、昭和58年2月22日から本件申立てに至るまでの間に合計13件を数えている。この内訳は、別紙1 三浦電機株式会社関係事件一覧表記載のとおりである。

3 昭和60年度要員異動

- (1) 昭和60年2月20日、会社は組合及び従業員組合に対し、下記の要員異動表を示すとと

もに、昭和60年度の要員異動について説明した。

要 員 異 動 表

現 所 属	区 分	新 所 属
事 務 所	女子 1	設 計 部
設 計 部	男子 1	技 術 室 (板 金 工 場 勤 務)
〃	男子 1	電 気 工 事 部
板 金 工 場	男子 1	電 気 工 事 部
組 立 工 場	男子 1	電 気 工 事 部
電 気 工 事 部	男子 2	組 立 工 場

備考 新卒女子 総 務 部 2
資 材 部 1

会社の説明によれば、この異動の主な理由は、次のとおりであった。

- ① 設計部合理化のため、昭和59年10月に「コンピューターによる製図システム」(以下「CAD」という。)を導入し、この実績を検討した結果、省力化できる見通しがあったので、設計部の男子技術員2人を減員する。このうち1人は昭和59年12月に退職者が出て欠員となっていた電気工事部営業係とし、他の1人は品質管理部技術室にそれぞれ配置する。

なお、女子従業員1人を設計部に増員する。

- ② 板金工場の検査体制の確立を図るため、昭和59年5月に品質管理部技術室を新設し、技術室長に板金作業のかたわら検査業務を実施させてきたが、依然として設計ミス、板金加工ミスが絶えない。これを改善するため技術室に検査員を専任配置し、主たる任務を検査業務とし、検査物件のないときは、板金工場の一般作業をさせることとする。
- (2) 昭和60年度の設計部、配電盤工場、品質管理部の組織及びその主な業務は次のとおりであった。

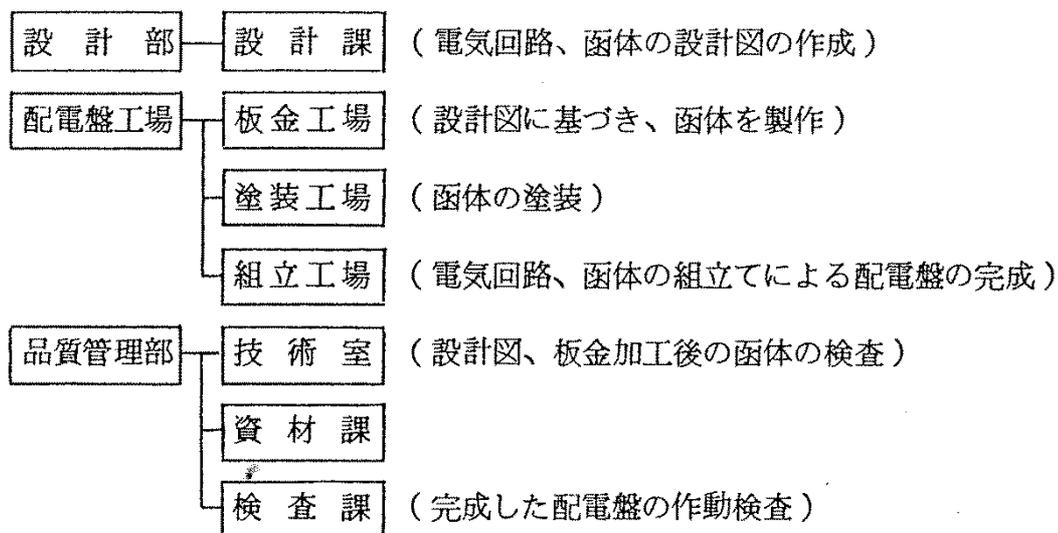
配電盤の製造は、設計部における設計図の作成にはじまり、板金工場、塗装工場での作業を経て、組立工場で完成される。完成された配電盤は、検査課が作動検査を行い、これに合格したものが、発注先に引き渡される。

従来、設計、板金、組立ての各工程における検査は、それぞれの工程で行われ、その検査を通ったものが次の工程に送られていた。

昭和59年5月から、各工程の検査のうち、板金工場の検査は、品質管理部に新設された技術室(技術室長)が行うこととなった。

さらに、昭和60年度要員異動では、品質管理部技術室に新たに配置された専任検査員が板金工場の作成した函体及び設計部の作成した設計図の検査を行うこととなった。

技術室は、組織上は品質管理部であるが、その専任検査員は、板金工場の中に常駐して業務を行っている。



- (3) 昭和60年度要員異動に関し、昭和60年3月2日に行われた第1回団体交渉で組合は、
 ①設計部は、会社内で特に残業の多い職場であり、減員できる体制ではない。②設計部と板金や電気工事は職種が全く違うので、配転は認められない。③組合執行部の異動があるのであれば組合の了承を得てほしい、と主張した。

これに対し、会社は、上記(1)の異動の理由をくり返すとともに①合理化は会社が生きのびていくため、絶えず進めていかねばならない。②職種転換は、本人にとってある程度苦痛を伴うことは否定しないが、この程度の異動は組合が反対する程大げさなものではない。③人事は、経営権に専属し、事業運営の根幹をなすものであるから、組合とは協議はするが、最終的には会社の裁量で決める、と主張した。

この後、4回の団体交渉が行われたが、組合が、設計部の減員1人（電気工事部への異動）を認める。もう1人の減員は、CADを導入した結果省力化の見通しが現実のものとなってからにすべきだ、として主張の一部を変えたほかは、双方の主張は変わらなかった。

- (4) 同年4月4日に行われた第5回団体交渉で、会社は、これまでの主張をくり返したうえ、今までの団交で労使双方の意見は出つくしているので、本日の団交で終りにしたい、と述べた。組合は、今回の人事について、組合は異議があるが、4月8日内示、17日発令についてはやむを得ない。ただし、個別人事については本人の意向を尊重し、異議ある場合は協議したい。組合役員の異動については、組合の了解を得るようにしてほしい、と申し入れた。この日は執行委員長が、不在だったため、組合は後日協議し、4月8日同趣旨の申入れを会社に対し行い、団体交渉は終了した。

4 A1の配転等

(1) A1の略歴

A1（以下「A1」という。）は、昭和45年3月に新潟県立新潟工業高校電気科を卒業、同年4月に富士電機株式会社に入社し、1年間の研修期間終了後東京工場試験課に配属され、以後昭和54年3月自己都合により退社するまで主として配電盤の試験業務に従事した。

A 1 は、退社後出身地の新潟市に戻り、昭和54年5月三浦電機株式会社に入社した。入社の際の面接で社長から、「あなたには設計の仕事をしてもらう」といわれ、以後本件配転時まで設計部設計課において配電盤の設計に従事してきた。

A 1 の具体的業務は、電気回路の設計、電気回路を収納する函体の設計等の設計業務及び配電盤の製作方法、電気動作についての各工場への指示ないし説明、さらに配電盤に関する新製品の研究等である。この間、A 1 は会社から「優秀な人材」、「設計の中でも群を抜いた有能者」などと評価されてきた。また、A 1 は昭和57年3月に二級電気製図技能士の資格を取得している。

(2) 配転の内示

昭和60年4月9日、A 1 は社長から設計部設計課から品質管理部技術室（板金工場）へ4月17日付けで配転する旨の内示をうけた。

会社は、具体的な人選の段階で、A 1 が選ばれた理由として、設計部の各職員を検討した結果、配転先の専任検査員の業務にはA 1 が最も適任であると考えられ、しかも、職制からもA 1 を技術室検査員のポストにという推せんがなされたからである、という趣旨のことを述べた。

(3) 配転内示後の労使交渉

① 組合は、A 1 の配転は、その理由が不合理であり、A 1 の活発な組合活動に対するいやがらせ、みせしめの配転であって不当労働行為にあたるとして4月12日、15日の2回にわたって団体交渉を行い、そこで同趣旨の主張をした。これに対し、会社は、A 1 の配転は合理性及び適応性を十分検討したものであり、組合活動にも支障がないから不当労働行為にはあたらない等と反論し、団体交渉は、物別れに終わった。

② 組合は、この問題解決のため、4月15日当委員会に、あっせんの申請を行った。一方、会社は、4月17日A 1 の配転を発令した。

4月20日、A 1 の配転問題について当委員会であっせん作業が行われた。

あっせんでは、A 1 の配転問題について労使の歩み寄りは見られなかったが、労使各側あっせん員の個別折衝の結果、労使のトップ同志が腹を割って話し合うという合意が得られたためあっせん員はトップ交渉による労使相互の信頼関係の回復を期待する旨の要望を労使双方に示してあっせんを終えた。

4月22日、あっせん員の要望に基づいてトップ交渉が開催された。この交渉には、組合からA 1、会社からは社長のほかB 2 専務、B 3 労務室長が出席した。

A 1 はあっせん員の示したトップ交渉の趣旨を自分と社長二人きりの交渉と考えていたため、交渉冒頭、トップ交渉の趣旨をめぐって会社側出席者と対立した。

その後、専務と労務室長は退席したものの、話し合いの気運はなく、交渉は数分で物別れとなった。

トップ交渉が決裂した結果、配転問題について解決の見通しが立たなくなったとして、4月26日組合は当委員会に対し本件申立てを行った。

(4) 配転に対する組合及びA 1 の対応

A 1 は、会社の同人への配転辞令発令に抗議するなどして、4月18日から5月16日まで指名ストライキを行っていたが、5月16日に当委員会による本件の調査が開始されたので、配転問題については判断を当委員会に委ねることとして指名ストライキを解除し、

翌17日から品質管理部技術室で就労した。

5 配転後A1が従事した業務の実情

品質管理部技術室において、A1が従事した業務の実情は次のとおりであった。

- ① 会社が技術室の検査員の主な業務としたのは、㊦板金加工前の設計図の正誤検査（以下「正誤検査」という。）、㊧板金加工後の函体と設計図の照合検査（以下「照合検査」という。）、㊨配電盤の工作方法や品質の改善の推進であった。

しかし、A1が㊦の正誤検査をやるようB4技術室長から指示をうけたのは、技術室に就労後約6か月たった昭和60年11月18日であった。また、そのころ正誤検査に必要な図面がA1のところへ回ってくる体制はとられていなかった。しかも、正誤検査と板金加工は、並行して行われるため、A1が設計図の誤りを発見して板金加工にストップをかけても間に合わないのが実情であった。

A1の就労している板金工場は、労働基準監督署から職業性難聴を防ぐために耳せんの使用を指示されるような騒音が発生し、また、体を動かす板金作業のため冬季間の暖房も事務室に比べて極めて弱い状況にあった。A1は、こうした環境下にある板金工場の一角に置かれた自分の机で正誤検査を行っている。なお、この机が用意されたのは、12月24日であり、これは本事件の審査委員長らが会社へ現地調査に行く前日であった。

- ② 正誤検査により発見されるべき設計ミスと照合検査により発見されるべき板金加工ミスの過去の発生件数を比較すると、設計ミスの方がはるかに多い。A1が正誤検査をやっている場所は、上記のような板金工場内の一角であるが、正誤検査に必要なカタログや仕様書等がそろっているのは板金工場から約30m離れた設計部室であり、設計部室においては、設計した本人が身近にいるので、検査上の疑問点についても、すぐ本人にたずねることができる状況にあった。
- ③ 上記㊧の照合検査は、図面を見て函体を作ることができる板金工場の板金工であれば誰でも行うことができた。しかも、その検査はA1一人で一日2時間もかからず、検査物件のない日もあった。検査物件がなくなるとA1は板金工場の溶接やヤスリがけといった板金作業を行っている。

また、会社はA1を昭和60年6月13日、14日には電気工事に、7月31日から8月3日まで組立工場にそれぞれ仕事の応援に行かせ、9月24日から26日までアーク溶接の講習会に参加させたが、この間、板金工場では函体と図面との照合検査をする者は誰もいなかった。

- ④ A1が、上記㊨の配電盤の工作方法や品質の改善について会社から指示をうけたことは、一度もなかった。

6 A1の組合活動等

- (1) A1は、昭和57年12月20日の組合結成以来、執行委員長として組合活動の中心となり、結成後間もない組合が当面する労使問題の解決にあたってきた。

昭和59年度には、A1が当時勤務していた設計部において約20日間のストライキ及び約60日にわたる時間外拒否闘争が行われたが、A1はその実施にあたって指導的役割を果たした。

- (2) A1は、昭和59年5月勤続5年以上に達したということで、その賃金が日給月給制から月給制に移行する措置を受けたが、この移行に伴う賃金の改定に際し、A1の基準内

賃金は減額されるという取扱いをうけた。組合は、この賃金減額措置は不利益取扱いであるとして、その他の問題とあわせ同年7月25日当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行い（昭和59年（不）第7号事件）、当委員会は、昭和61年6月13日付けで、この賃金減額措置は不当労働行為であるから是正されなければならない旨の救済命令を発した（上記不当労働行為救済申立事件及び関連事件（昭和59年（不）第5号事件）において、当委員会が認定した不当労働行為は、別紙2のとおりである。）。

(3) 社長は、このようなA1を評して本件審問において次のように述べている。

「入社した当時、A1は、たしかに技術的には優秀であると評価していたし、今もそう思っているからこそ板金検査員として適合性をもっていると判断したのであります。

ただし、電気技術員として優秀であっても、裏面にある人間性がどうであるかまで見抜くことの出来なかったことを残念におもっています。

A1は組合を結成し、自ら委員長になって以来、本来の自分の仕事に対する情熱を失い、企業内組合のなかでの組合委員長の立場と従業員としての立場とのけじめがつけられず、仕事のなかでも常に自分が組合委員長であるという意識と顔があり、就業時間中も社長と委員長は同等というような考えで、肩をいからし、言動もまさに英雄気取りで上司や職制と対応し、事毎に会社に対して楯突くことが組合活動だと錯覚し、誤信しているようです。」

7 CADの導入と設計部の業務状況

(1) CADの利用状況

設計部の男子技術員は、昭和58年度に1人、昭和59年9月に1人それぞれ退職したが、この2人の後任は補充されなかった。昭和60年度要員異動により、CADが本格的に導入され、代わりに男子技術員が2人減員された。

従来、設計部における製図は、簡易な製図器械を使い、すべて手作業で行われていた。CADは、この手作業による製図の一部を機械化しようとするものである。昭和60年4月以降、CADは次のように使われている。

① CADは、設計部員が手書きした設計図の素案を清書する機械として利用されている。CADのオペレーター（女子職員）が、設計図の素案をCADに入力すると、CADにより清書された図面が打ち出されてくる。しかし、CADには設計図の素案を作成する能力はない。

② CADは、すべての設計図の清書をしているのではない。

配電盤の製造には、おおむね次のように分類される図面が必要である。

① 外形図	展開接続図 と総称	承認
② 単線結線図		
③ 三線結線図		
④ 展開図		
⑤ 機器配置図	図	
⑥ 部品表		
⑦ 加工図		
⑧ 端子配列図		

このうち、CADは、②③④の図面の清書とこれらの図面への「ケーブル接続表」等の記載を行っている。それ以外の①⑤⑥⑦⑧の図面は、従来どおり設計部員が手作業により製図している。

②③④の図面に関しては、従来係長クラスの男子技術員が、1日にA3判の大きさの図面を3ないし5枚作成していたが、CADは同様の図面を1日に約20枚清書する能力を有している。逆に、従来の手作業による製図には、CADと違って素案なしで製図できる場合があること、部分修正がやりやすいことなどの利点がある。

(2) 昭和60年度及び61年度の設計部の業務状況

昭和60年度春闘問題等のため、設計部の組合員は、6月から12月まで残業拒否闘争を行った。

9月ころから設計図の作成が遅れ、中には1か月程遅れたものもあった。このため、社長は9月25日に男子設計部員を集め、設計図作成の遅れを解消するようという趣旨の指示をした。これに対し、B5設計課長は、「一生懸命やっているのですが、人員が足りないので間に合わないのです」と答えた。

また、10月以降会社は、設計図作成が遅れているため、受注制限を行った。しかし、昭和60年度の設計部の残業時間数は、残業拒否闘争のせいもあって、前年度に比較し大きく減少した。

昭和61年度は、例年繁忙期ではない5月中旬ころから設計部の業務は多忙となり、5月から本件審問終結時の7月30日までの残業時間数は、昭和59年度に比較し、大幅に増加した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 判断

(当事者の主張)

組合は、A1の配転(以下「本件配転」という。)は、合理的な理由がなく、同人が組合執行委員長であることのゆえをもってなされた不利益取扱いであり、かつこの配転により組合の動揺と弱体化を意図した支配介入である。また、組合及びA1が本件配転について会社と合意した事実はない。したがって、本件配転は不当労働行為にあたる旨主張する。

これに対し、会社は、本件配転は業務上の必要という合理的な理由により実施したものであり、配転後のA1の業務もこれまでの経験、技能が十分活用されていて不利益なところはなない。また、本件配転につき団体交渉において組合及びA1と合意している。したがって、本件配転は不当労働行為にはあたらない旨主張する。

以下これらの点について判断する。

(当委員会の判断)

(1) まず、本件配転によりA1が不利益をこうむるかどうかについてみる。

第1の4(1)及び5において認定した事実によれば、A1は工業高校卒業後、本件配転に至るまで電気技術者として約15年の経歴を有し、昭和54年5月会社に入社するに当たって電気技術者として採用され、以後同社設計部において、配電盤の電気回路設計、配電盤の製作方法及び電気動作についての各工場への指示ないし説明、配電盤に関する新製品の研究等電気技術者としての専門的知識、経験を生かした業務に従事してきた。この間、A1は優秀な電気技術者として会社からも評価されてきた。しかしながら、本件

配転後のA1の業務をみると、板金工場において1日のうち約2時間は照合検査（照合検査のない日もある。）に、それ以外の勤務時間の大部分は、A1がこれまで経験したことのない、溶接やヤスリがけといった板金作業にそれぞれ従事している実情にある。このA1の業務の実態に着目すれば、本件配転は、長年電気技術者としてその専門的知識、経験を生かした業務に従事し、優秀な電気設計の技術者であるとの評価も得てきたA1をその意に反して板金工同様の業務に従事させるものであり、これは仕事の性質及び場所が著しく異なる異職種への配転にあたるものと認められる。さらに、正誤検査については、検査に必要な図面が回って来ないなどA1が十分な検査を行うことができる体制がとられておらず、またA1が正誤検査を行う板金工場は、板金作業による騒音がはなはだしく、冬季間の暖房も事務室に比べて極めて弱いなどデスクワークである正誤検査を行うに適切な場所とはいえない。以上の各事実をあわせ考えると、本件配転により、A1が職務上及び精神上的の不利益をこうむることは明らかであるといわなければならない。

(2) 次に、本件配転が設計部門の合理化及び板金工場の検査体制の強化という業務上の必要により行われたものであるかどうかについてみる。

① 本件配転とともに、設計部に導入されたCADの利用状況及びCAD導入後の設計部の業務状況については、第1の7で認定したとおりである。これによると、昭和60年度の設計部においては、9月ころから設計図の作成が遅れ会社が受注制限等でこれに対処し、一方残業時間数は前年度に比較し大幅に減少したという、CAD導入の効果ないし2人減員の影響をみるうえで二つの相反する事実が認められる。これは、昭和60年度に組合が約7か月間残業拒否闘争を行ったという特別の事情によるものであると思われ、したがって、同年度の残業時間数等に基づいて上記効果ないし影響について判断するのは適当でない。そこで、昭和61年度についてみるに、4月から7月までの期間ではあるが、例年繁忙期ではない5月半ばから残業時間数がふえはじめ、昭和59年度の同時期に比較して大きく増加していることが認められ、CAD導入にもかかわらず2人減員の影響が現われていることがうかがえる。会社は「CADを導入して検討した結果、省力化の見通しがついた」と説明しているが、昭和58、59年度の退職者に続いて2人減員することにつき厳密な検討がなされたのかどうかは疑問である。

② 技術室に就労後のA1の業務の実情については、第1の5で認定したとおりであるが、これらの事実によれば、会社が技術室に新たに配置した専任検査員の正誤検査により設計ミスをなくしようと真剣に考え、そのために真摯な配慮をしたかどうかにも疑問が残る。

③ 会社は、具体的な人選の段階で、A1が選ばれた理由として、設計部の各職員を検討した結果、A1が配転先の専任検査員に最も適任であると説明しているが、この専任検査員の業務が、板金工のそれとたいした変わりがないことは上記のとおりであり、このような配転先の新しい職種にA1がなぜ最適なのかについて合理的な理由を見出すことは困難である。

以上の各事実をあわせ考えると、A1の配転は業務上の必要という合理的理由によるものであるとの会社の主張には疑問があり、むしろ業務上の必要に藉口して、A1を配転させたとみられる節さえうかがい知ることができる。

(3) そこで、会社が、A 1 に対し行ったこの不利益取扱いが、A 1 が組合の執行委員長であることのゆえをもってなされたものであるかどうかについてみる。

組合が結成された昭和57年12月20日以降、会社と組合との間に労使紛争が多発し、当委員会に多数の不当労働行為救済申立等の事件が係属したこと、A 1 がこれまで組合のストライキや上記不当労働行為の救済申立等の団体行動について執行委員長として指導的役割を果たしてきたこと及び会社がA 1 に対し当委員会で不当労働行為であると判断した不利益取扱いを行ったことがあることは、すでに第1の2、6の(1)(2)において認定したとおりである。また、社長がA 1、とりわけ組合執行委員長になってからのA 1 をどのように評価しているかについては第1の6(3)に記載したとおりである。これらの各事実と上記第2の1(2)の事実とをあわせ考えると、A 1 に対しなされた上記不利益取扱いはA 1 が組合の執行委員長として活発な組合活動をしてきたことを嫌悪し、そのゆえをもってなされたものであるというべきである。

(4) なお、会社は、組合との団体交渉において昭和60年度の配転について合意が成立し、本件配転もそれによるものである、と主張するが、第1の3で認定したとおり、組合がA 1 の配転について会社と合意した事実はない。

以上(2)ないし(4)によれば、会社がA 1 に対しなした上記不利益取扱いは、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いうべきである。

また、この不利益取扱いは、同時に組合の動揺と弱体化を意図してなされた支配介入行為でもあり、これは同法第7条第3号にも該当する不当労働行為であるというべきである。

(ポスト・ノーティスについて)

組合は、陳謝文の掲示を求めているが、本命令の主文の趣旨及び本件審査の過程を通じて明らかになったすべての事情を勘案し、ポスト・ノーティスを命じないこととした。

2 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及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62年1月23日

新潟県地方労働委員会

会長 小 出 良 政

(別紙 略)