

命 令 書

申立人 総評合成化学産業労働組合連合会
化学一般関東地方本部東京支部
同 総評合成化学産業労働組合連合会化学
一般関東地方本部東京支部測機舎分会
被申立人 株式会社測機舎

主 文

- 1 被申立人は、昭和60年7月2日付けで行った、昭和50年9月1日付け覚書の破棄通告を撤回するとともに、当該覚書の取扱いについて、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員のA1の就労場所について、申立人と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令を受けた後速やかに下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に明瞭に墨書し、被申立人の本社及び松田工場の正面入口付近の従業員の見やすい場所に、1週間掲示しなければならない。

記

当社が貴組合と誠実な団体交渉を行わずに、覚書の破棄通告をしたこと、及び昭和60年9月30日付け人事異動を貴組合に対する適切な配慮なしに実施したこと、並びに同日付けで貴組合員A1氏を工作2課（研磨係）に就労させたことについては、このたび、神奈川県地方労働委員会により不当労働行為と認定されました。よって当社は、ここに深く反省するとともに、今後再びかかる行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

総評合成化学産業労働組合連合会

化学一般関東地方本部東京支部

執行委員長 A2 殿

同 測機舎分会

分会長 A3 殿

株式会社 測機舎

代表取締役 B1

- 4 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社測機舎（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、足柄上郡

松田町、厚木市及び東京都町田市に工場を、他に全国各地に営業所を有し、測量機器一般の製造販売を業とする、資本金約28億9千万円、正社員約550名の企業で、そのうち松田工場の従業員は、約240名である。

- (2) 申立人総評合成化学産業労働組合連合会化学一般関東地方本部東京支部(以下「組合」という。)は、東京及びその周辺の化学産業の従業員を主として構成されている労働組合である。
- (3) 申立人総評合成化学産業労働組合連合会化学一般関東地方本部東京支部測機舎分会(以下「分会」という。)は、会社の従業員42名によって構成されている労働組合で、上記組合の分会である。
- (4) 会社には、申立分会以外に、会社の従業員約400名によって構成されている新産別全国機械金属労働組合測機舎支部(以下「測労」という。)が存在している。

2 本件申立てまでの労使関係

- (1) 昭和45年5月10日、分会の前身である総評化学同盟神奈川地方本部測機舎支部が松田工場の従業員を中心に結成され、続いて東京本社にも同支部が結成されて、同年7月には組合員280名を超え、松田工場では従業員の過半数を占めるに至ったが、その後組合員は次第に減じ、昭和46年5月の時点では松田工場と東京本社を合わせても20数名に激減していた。

一方昭和45年5月18日には測労が結成され、1年後の昭和46年5月の時点ではほとんどの従業員が測労の組合員になるに至った。

- (2) 昭和46年8月、分会はA4書記長の配置転換問題について、東京都地方労働委員会(以下「都労委」という。)に不当労働行為救済申立てをし、都労委において原職復帰等を内容とする和解が成立した。
- (3) 昭和50年8月、経営危機の際、会社は希望退職者約200名を募る合理化案を提示し、それをめぐる分会との団体交渉の結果、9月1日に大要次のような6項目の覚書(以下「50.9.1覚書」という。)を結んだ。

覚 書

直面する経営状態の推移について、今後重大な変化が起こり、その結果従業員に大きな影響を及ぼすものと予測される場合を考慮し、次の事項について確認する。

- ① 労働条件の改変、人事の異動(今回の解雇、人員整理を含む)等がある場合は、事前に組合側と協議し、密接な連絡了解のもとにおいて行うものとする。
 - ② 緊急事態が発生し、組合が自主的にその対処・対応策を協議したり、良識的自衛措置を採る行動については、当然の組合活動として認め、必要により随時、協議の場所の提供、臨時的作業活動の行われることについて、これを認める。
 - ③ 今後重大な企業体質の変革があった場合においても、組合活動の自由が制約されたり、後退的措置が採られることがないよう従来の労使間の慣行が守られるよう最善の努力をするものとする。
 - ④ (以下省略)
- (4) 分会は、昭和49年、50年、51年に3回にわたり団体交渉回答内容の測労との差別問題について都労委にあっせん申請をした。また昭和55年9月には、嘱託制度の廃止問題に関して当委員会に不当労働行為の救済申立てを行い、関与和解が成立した。

3 A 1、A 5の町田工場への配置転換問題

- (1) 昭和59年9月11日、会社は分会に対し、分会員A 1（以下「A 1」という。）、A 5（以下「A 5」という。）の松田工場から町田工場への配置転換について協議の申入れを行い、同日正午にはその旨公表したいとの通知をした。これに対し分会は、協議の時間もないし、本人に考える時間を与えないで一方的に公表することは、50.9.1覚書や労使慣行にも反することだとして、その撤回を求めた。

その後この問題に関して2回の団体交渉が行われたが、結局会社は、9月29日両名に対し10月1日付けで移動するよう辞令を交付した。

- (2) 昭和59年10月3日、組合及び分会は、会社側の申出には合理性・必然性がなく、両名の家庭環境からも継続的に町田工場へ通勤することは不可能であり、町田工場への配転は、同人らを自発的な退職に追い込もうとするものであり、また50.9.1覚書中の第1項に反する不当労働行為であるとして、当委員会に救済の申立てをした。

この事件については、昭和60年4月18日に当委員会において和解が成立し、大要次のとおりの協定が結ばれた。

第1項第1号 両名は、会社の昭和59年10月1日付け人事異動命令に従い、昭和60年4月19日から就労する。ただし、A 5は、昭和60年4月19日から町田営業所に応援勤務することとする。

第2号 就労に関し会社は、両名の始業、終業時刻をそれぞれ30分繰り下げ繰り上げる特別措置（以下「特別措置」という。）を講ずるものとする。この不就労に相応する賃金、賞与は支給しない。

（第3号省略）

第2項 会社は、A 1、A 5から配転希望があった場合には、業務上の必要性を考慮して優先的に再配転する。

なお、これと別に当事者間で不就労期間に関する取扱いなどのほか、協定書第2項に関して、A 1については昭和60年10月1日付け、A 5については昭和61年4月1日付けをもって、それぞれ松田地区に再配転させること、この協定は公表しないものとすること等の覚書を結んだ。

4 本事件の配置転換問題

- (1) 昭和60年4月22日、会社が、上記和解の概要を「舎内ニュース」で従業員に知らせたところ、測労は、前記の特別措置が就業規則の一方的変更であり、労働基準法に違反した行為であるとし、また覚書の再配転は会社の人事権を不明瞭にするものなので撤回するように、との申入れを会社に行った。この取扱いについて苦慮した会社は、5月17日に都労委にあっせん申請をし、31日大要次のとおりの協定が成立した。

① 会社は、昭和59年10月1日付けで行った町田工場等への人事異動に係わる今回の紛争は、その原因が、会社が一方的に就業規則の特別措置を設けたこと、さらに、その後の会社の組合（測労）への対応に誠実さを欠いた点にあることを反省し、組合（測労）に陳謝の意を表明する。

② 会社は、今回の異動に係る5名の女子従業員について、昭和60年9月末日までに、松田地区へ復帰させる。復帰に当たり、会社は発令どおり異動した者の復帰後の職場については、本人の希望及び業務上の必要性を考慮して行う。

なお、復帰後の町田工場等の円滑な業務運営については、労使双方、誠意を以て協議する。

- ③ 会社は、現在行っている就業規則の特別措置を、昭和60年6月末日までに、解除するよう、最大限の努力を行う。
 - ④ 会社は、今後従業員の労働条件の変更を行う場合は、関係法令・労働協約等を遵守すると共に、事前に必ず、組合（測労）と十分に協議を行う。
今後就業規則の特例措置は、一方的に行わない。
会社は、今後の円満な労使関係を確立するため、労働組合法、労働基準法を初めとする関係法令及び労使関係のルールを遵守することを確認する。
 - ⑤ （以下省略）
- (2) 6月5日、会社は、分会に対して特別措置の解除についての団体交渉を申し入れた。これに対して分会は、神奈川地労委の和解協定にもあるし、このことは、両名がこのような特別措置を講じなければ通勤できないことからむしろ会社側から出してきた案でもあり、受け入れることはできないとして、これを拒否した。この問題に関しては、6月11日、12日及び19日にも団体交渉が行われたが、平行線をたどり結局物別れに終わった。なおその後、この問題についての団体交渉は、全く行われていない。
 - (3) 9月2日の団体交渉で、分会は、会社に次のような申し入れをした。
 - ① A1、A5の両名を60年10月1日付けで松田地区へ戻すこと。
 - ② 両名の就労先として、機械場といわれる研磨係は職種も違い、かつその職場は測労の組合員で占められ、職制を初めとして、当分会に対立感情を持つ職場であるため、トラブルの発生する危険があるので、研磨係への配置だけは避けられたい。
これに対して会社の回答は、5名を戻すという協定は測労との間で結ばれたものであり、分会には適用しない。従ってA5は戻さない、というものであった。
 - (4) その後、会社は9月5日になって測労との間で、前記の都労委のあっせんを受けて結んだ「5名の女子従業員の松田地区への復帰」条項と異なる「測労の組合員のみを復帰させる」という、新たな協定を結んだ。
 - (5) 9月12日の団体交渉で会社は、測労との上記協定に基づき、測労の組合員は松田地区へ戻すが、分会の2名の異動については、神奈川地労委における和解条項に従い実施する、なお内示は13日に行う、という回答をした。
これに対して分会は会社に、都労委におけるあっせんと違う内容で、測労組合員と分会組合員で取扱いを異にするのは不当である旨抗議し、また協議中なので内示の発表は見合わせるよう要求した。しかし、会社は、翌9月13日の朝から団体交渉を予定しておきながら、当日の始業時にこれを発表してしまった。
それによると、9月30日に測労の組合員は、松田工場の調整の職種（機器製造部製造2課）に配置転換されることとなっていたが、分会員のA1は、本人及び分会が避けて欲しいと申し入れていた部品製造部工作2課（研磨係）へ配置転換されることとなっており、またA5についての配置転換はなく、町田工場に残留となっていた。
なお、A5は、その後昭和61年4月1日付けで松田工場の生産管理部資材課へ配置転換されている。
 - (6) A1の配置転換に関しては、8月末に上司であるB2光学製造部長から、配置転換先

の希望職場を聞かれた際に、A 1 が、「研磨とか塗装とか、前にいた組立以外なら、今している仕事に関連した職場ならどこでもいい」と申し出ていた。また配置転換先決定後、A 1 が「なぜ希望していない職場に配属されたのですか」と聞いたところ、B 2 部長は「上からの命令だから仕方がない」と答えていた。

- (7) A 1 が部品製造部工作 2 課（研磨係）において担当している業務は、測量機の鉄軸のモール加工で、マスターゲージ、ダイヤルゲージを使用しての測定、その結果に基づき形状を決定した上での、小型旋盤による切削作業、最後にダイヤルゲージを使用しての測定作業が主なものである。

分会によると、研磨係での A 1 の仕事は、旋盤でモールを削る際に切り粉がつくため、ガソリンで洗ってはめこむ作業であり、鉄軸も錆びやすいので、油を大量に使用するため汚れがひどく、またその職場は、特殊な油からの臭気が充満し、嘔吐を催すような悪臭があり、それが衣服にしみ込んで容易にとれず、そのため女子従業員が配置されたことはなく、パートで雇われた婦人従業員も長続きせず、すぐに辞めてしまうような特殊な職場であったとしている。

なお、研磨係は昭和61年10月からは、新築の工場に移って業務を行っている。

- (8) 申立人が、A 1 の再配置転換先として救済を請求している機器製造部製造 2 課電子係（昭和61年 4 月 1 日付けで調整係を電子係に組織変更）では、電子 1 係が、電子セオドライトの組立て及び調整を、電子 2 係が、電子基板の組立て及び測距調整を主たる業務としている。また、松田工場での現場職場は、機器製造部製造 1 課（組立 1、2 係）、製造 2 課（電子 1、2 係）、部品製造部工作 2 課（塗装、研磨係）、工学製造部写真分度課となっている。
- (9) 分会は 9 月 13 日、組合の了解もなくして、会社が異動の内示を発表したことに抗議し、さらに 17 日会社に対し、都労委のあっせんどおり、A 1、A 5 の両名を昭和 60 年 9 月末日までに松田地区へ復帰させること、復帰に当たっては本人の希望及び業務上の必要性を考慮して行うよう、改めて申し入れた。20 日に開かれた団体交渉でも会社の譲歩がなかったため、分会は、24 日に都労委にこの配置転換問題と団体交渉のあっせん申請をしたが、30 日になって会社は、前記の内示どおりの配転辞令の交付を行い、さらに 10 月 14 日に至って、都労委のあっせんを受けない旨の拒否回答をした。
- (10) 松田工場における各組合員の内訳は、分会組合員が 39 名（うち女子 10 名）で、測労組合員が約 180 名となっている。

5 覚書の破棄通告

- (1) 会社は昭和 60 年 5 月 13 日、50.9.1 覚書の失効確認についての団体交渉の申し入れを行い、同月 24 日に行われた団体交渉において、この覚書は昭和 50 年 9 月当時の会社の経営危機という特殊事情に対応したものであり、会社の再建が成り立った昭和 54 年 6 月をもってその前提が無くなり、失効したものと考えているから、その確認をしてほしい、との申し入れをした。

これに対し分会は、長年にわたって、50.9.1 覚書の第 1 項に基づき、人事異動、労働条件の変更問題については、労使で協議して合意してやってきたこと、また、その第 1 項の中に「今回の解雇人員整理を含む」との文言があることから分かるように、当時の会社経営危機の際のみに限った協定ではないとして、覚書が有効であることの確認を

求めた。

- (2) その後、6月11日、12日、19日と、この問題で団体交渉が行われたが、平行線をたどり、合意するには至らなかった。

このような状況の中で7月2日、会社は分会に対し覚書の破棄通告をした。それによると、覚書は遅くとも昭和60年10月1日をもって失効すること、従って会社としては、改めて人事異動に関する協定書を締結したいというものであった。

なお、その際会社が提示した新協定案は、その前日の7月1日に測労との間で締結した協定書と同じものであり、分会が、これは提案のほうではないかと抗議したところ、会社は、その文書に「案」のゴム印を押し直してから、再度提出したものである。

「昭和50年9月1日付覚書」破棄と新協定の締結について

去る、5月24日、6月11日、6月12日、6月19日の4回に亘り「昭和50年9月1日付覚書」の失効確認を議題とする団体交渉を行いました。貴組合の確認を得るに至らず終了致しました。当覚書については、労働委員会の審問の場、並びに前述の団体交渉等で、再三に亘り述べていたごとく、昭和50年9月に発生した会社経営危機という特殊状況に対応したものであり、会社の再建が成った昭和54年6月をもって、その前提がなくなり失効したものと考えております。

この度の問題解決を期にこれからの円満な労使関係の維持と今後、貴組合との紛争を防止するため、ここに上記覚書の破棄を申し入れます。

ついて、上記覚書は、おそくとも昭和60年10月1日をもって失効することとなりますので会社としては、貴組合との円満なる労使関係を維持するため、あらためて、別紙のとおり「人事異動等に関する協定書」を締結いたしたく申し入れます。以上

人事異動等に関する協定書（案）

株式会社測機舎（以下会社という）と総評合化労連化学一般関東地本東京支部測機舎分会（以下組合という）とは人事異動、転勤及び応援等の取扱いについて交渉の結果、下記の内容で合意をみたのでここに文書をもって協定し、それぞれ各壺通を保有する。尚、本協定に疑義を生じたときは速やかに会社、組合双方が誠意をもって協議の上解決する。

記

1. 会社が人事異動、転勤、応援等（以下人事異動等という）を実施する場合は、別紙に定める「人事異動等に関する規定」に基づいて実施する事とする。
2. 会社が人事異動等を実施するについて次の場合は組合と協議することとする。
 - (イ) 組合役員（執行委員、職場委員）の異動
 - (ロ) 勤務地（事業所）の変更を伴う異動、但し、協議項目は別途覚書に定める。
3. 会社が人事異動等を実施する場合、第2項以外の人事異動については組合に対して事務連絡を行う事とする。
4. 会社が人事異動等を実施する場合、組合に人事異動の必要な理由の説明を行う事とし、人事発令前に異動する人の職場名（課名称）氏名を組合に連絡する事とする。
5. 会社が応援（臨時勤務及び一般応援）を実施する場合、部門を超える場合は事前に組合に事務連絡する事とし、部門内で実施する場合は速やかに組合に事務連絡する。

人事異動等に関する覚書

1. 本協定、第2項（ロ）により協議すべき事項はつぎのとおりとする。
 - 1) 異動者の生活に重大な変更を来す場合の異動
 - 2) 転勤による転居が必要な場合の異動（通勤圏内を除く）
 - 3) 通勤時間が概ね2時間を超える異動
 - 4) 出向する場合の異動
2. 職場単位又は事務所の新設に伴う異動の場合は、その主旨を一括して説明することができる。

以上

- (3) これに対して分会は、7月8日、過去10年にわたって、この覚書に従って労使関係が形成されてきたこと、また代替案として示された新協定が、既に測労との間で協定されたものの押しつけに過ぎないことを理由として、このような破棄通告は認められない旨の文書通告を会社に行った。
- (4) 人事異動に関する協定については、昭和58年ころにも会社が提案したことがあったが、その主旨は、転居を伴うような異動については、会社、分会で協議する、そうでない工場内での異動や職種変更については協議は不要、というものであった。その後会社は人事異動について協議事項と説明事項とに区別して、分会に通知するようになった。
- (5) 組合及び分会は、会社がどのように分けて通知してこようが、配置転換について問題のあるもの（該当者本人からの問題提起があったもの）については、その都度協議を申し入れ、双方合意してやってきたし、協議のまともならなかったものについては、全部地労委で問題になった、としている。

一方会社は、組合役員の人事異動については、また、それ以外でも組合側から協議の申し入れがあったものについては、それぞれ協議してきたまでであって、決して組合側の同意がなければ、実施しなかったというようなものではない、としている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 覚書の破棄通告

- (1) 50.9.1覚書に関して、申立人は、覚書には「次の事項について確認する」、「今後の重大な企業体質の変更があった場合にも」、「従来の労使間の慣行が守られるよう最善の努力をする」との記載があるように、それまでの労使慣行を文書化したものであって、なにも会社の経営危機の場合のみに限ったものではない。その後会社再建がなった後にも引き続き「期間の定めのない協定」として有効に存続してきたものであって、しかも会社の攻撃を受けて組合員の減少した少数組合にとって最大の武器の役割を果たしてきたものである。また人事異動通知に関しては、会社がどのように区分して通知してこようが問題のあるものは協議してきたし、分会から申し入れた人事異動については会社も従来すべて協議に応じ、原則として合意に基づいてやってきた、と主張する。

これに対して会社は、覚書はあくまでも50年当時の会社の経営危機に対処するための応急の時限的なものであって、しかも第1項の「協議し、密接な連絡了解のもとに行うものとする」は、協議約款を定めたもので同意約款ではない。さらに昭和54年6月の株主総会で復配を決定し、会社の再建がなった段階で前提がなくなり、その時点で当然に失効したものである。昭和58年ころも失効確認について協議を申し入れたことがあり、

既にこのころから、協議事項と説明事項に区分して分会に通知してきたもので、この間分会の申入れに応じて協議してきたが、それも人事異動全般にわたるものではなく、組合員個々の苦情に由来するものに限られ、人事異動が分会の同意のもとに行われてきたという事実はない、と主張するので、以下判断する。

- (2) 確かに覚書の前文に「直面する経営状態の推移について、今後重大な変化が起こり、その結果従業員に大きな影響を及ぼすものと予測される場合を考慮し」とあることからみると、この覚書は、その締結時点では、50年当時の会社の経営危機という特異な状況下で、予想される様々な事態に対処するために締結されたものであるとすることができる。しかしながら、前文の末尾に「確認する」とあることからすれば、その時点でそれまでの労使慣行を再確認したものであり、また同意書第3項には「今後重大な企業体質の変革があった場合においても、組合活動の自由が制約されたり、後退的措置が採られることがないよう従来の労使間の慣行が守られるよう最善の努力をするものとする」とあり、その上本覚書は実質的にも長年にわたり、人事異動や労使関係において、一定の基準としての役割を果たしてきたという事実からすれば、締結時点の経緯はともかく、その後の状況からみれば必ずしも当時の経営危機の場合に限って適用されたものではなく、会社の再建がなった後にも引き続き有効に存続してきたものであると言わざるを得ない。のみならず、この覚書が存在しているが故に会社は、人事異動に関する分会の協議の申入れを受けて、その都度協議に応じてきたものと言えよう。

会社は、個々の組合員の人事異動に関して分会からしばしば協議の申し入れがあり、その対策に苦慮していたため、何度か改定を申し入れていたが、同意が得られなかったため、昭和58年ころからは人事異動の際、それまでの通知方法を会社の主張に沿った形に改め、協議事項と説明事項とに区分して分会に通知するようにした。

これに対して分会は、これを会社の一方的な通知ととらえ、組合員の異動に関しては従来どおりその都度会社に協議の申入れをし、会社もそれに応じてきたことが認められる。もっとも、会社としては分会から申入れがあったため、やむをえず協議に応じてきたものであり、一方分会からの協議の申入れも人事異動に際して個々の組合員からの相談があった場合に限られている。またその結果、一部の協議の整わなかったものについては、組合及び分会が労働委員会に持ち込んだことはあるものの、それ以外は会社の通知したとおりに配置転換が行われてきたものであって、申立人の主張のように、分会の同意がなければ、あるいは分会との協議が整わなければ、異動が行われなかったというようなものでないこともまた事実である。

以上のように、覚書は、その文言及び具体的な人事異動の場合の分会の対応の仕方からみて、それは同意約款といえる程の規定とは受け取れず、言わば人事異動の実施その他の諸条件について労使間で事前に協議することを定めたものと解するのが相当である。

- (3) 会社は昭和60年5月13日に分会に対し、覚書の失効確認についての団体交渉を申し入れ、その後4回にわたって団体交渉が行われたが、労使の協議が整わず、結局見解対立のまま交渉打ち切りとなり、同年7月2日会社は分会に対して覚書の破棄通告を行った。

申立人はこのことに関して、会社は、覚書があくまでも会社の経営危機に対応したものであり、再建がなった後には当然その前提がなくなり失効したものであるという持論を分会に押し付けようとしたが、分会に受け入れられないとみるや、一方的に交渉の終

結を宣し、既に測労と協定済みの新協定をそのまま分会に押し付けようとしたものであると主張し、これに対して会社は、覚書の失効確認についての団体交渉を重ねたが、進展が見られなかったため、労働組合法の幾定により、予告して解約するとともに新協定の締結を提案したものであって、覚書が仮に会社再建以後も効力を有していたとしても、解約の予告により、昭和61年10月1日限りで失効したものである。また新協定は、それまでの分会の主張である「通勤時間2時間を超える異動」を協議対象としていることからみても、会社が両組合を対等に扱い、分会を差別などしていないことは明らかであると主張するので、以下判断する。

- (4) 一般に有効期間の定めがない労働協約についての解約予告は、労働組合法第15条第3項及び第4項の規定に従ってなされる限り、当事者に認められた解約権の行使として適法なものであり、使用者が解約の予告をしたことをもって直ちに不当労働行為となるものでないことは、会社の主張のとおりである。しかしながら、会社が長期間存続、実施されてきた労働協約を一方的に廃止しようとする場合には、それによって労使関係が悪化し、あるいは不安定にならないよう、組合との間に団体交渉を尽くすなどの配慮と誠実性が求められる。

本件をみるに、会社が覚書の失効確認に関する団体交渉を5月13日に分会に申し入れ、その後4回にわたって労使交渉が行われたが、この団体交渉では労使双方が互いに原則論としての自己の主張を繰り返しただけで、覚書の取扱い等について実質的な交渉を持つことなしに物別れに終わった。その際、会社から、分会に対して覚書の内容、改定の理由などについて具体的な説明や資料の提供がなされた形跡はみられない。

また本件覚書の失効時期について、会社は、7月2日付けで分会に対して解約の予告を行った結果、昭和61年10月1日付けをもって失効したと主張しているが、このころは、まさに会社と分会との間で紛争となっているA1とA5の配置転換の時期に当たり、この微妙な時期をあえて覚書失効の日としたことには、会社として予想される配転問題に対応するために、解約の法的手続を済ませておこうとした意図がうかがわれる。

会社は、新協定の中で通勤が2時間を超える異動を協議事項としているが、これは言わばそれまでの分会の主張をも受け入れたもので、組合間差別には当たらないと主張している。しかし、そうすると組合役員の場合を除く、一般組合員では、通勤時間2時間以内の人事異動に関してはほとんど協議不要となるもので、それまでの労使慣行を決定的に変化させるばかりか、分会が会社に対して持っていた協議の手がかりをも失わせることにもなるのであって、分会が容易に受け入れ難いような内容であることは推察に難くない。会社はこれらの事情を十分に察知していながらあえて提案したもので、しかも新協定案は、破棄通告の前日の7月1日に既に測労と協定済みのものをそのまま提出し、そのことを分会から指摘されると、その上に「案」というゴム印を押しなおして再度提出したものであり、これらの会社の対応には少なからぬ疑念を感じざるを得ない。

- (5) 以上判断したことを総合すると、覚書は、締結時点では確かにその当時の会社の経営危機に対処するために結ばれたものではあるが、その後も引き続き人事異動を中心とした労使間の処理に当たって、一定の基準の役割を果たしてきたことが認められ、またこの覚書があるが故に、分会からの協議の申入れに対して会社が応じてきたという意味で、分会の運営にとっては極めて重要な存在であったことは否定できない。一方、会社とし

ては、本覚書により自らの人事異動の自由を制約されるためにその解消を図り、特に本件で問題となっているA1、A5の配置転換の時期に合わせるように覚書の破棄通告をし、しかもその際、既に測労と協定済みの新協定をそのまま提出したものである。従って会社の本件覚書の破棄通告は、分会を軽視し、十分な話合いの余地を与えることなく、一方的に行われたものであり、これにより覚書に基づく協議を通じて組合員の配置転換問題を取り上げてきた、分会の最大のよりどころを失わせ、その弱体化を図ったものと認められ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

2 配置転換問題

- (1) 申立人は、①会社は、測労とわざわざ分会員2名を切り離す旨の特別協定を結び、都労委における協定を勝手に変更してしまった。しかも、協議中なので内示発表は見合わせるようにとの要求にもかかわらず、会社は、異例にも13日の朝に発表をしてしまった。これは覚書第1項の事前協議条項に反したものである。②測労とはわずか半月足らずで都労委の勧告を受けて協定しておきながら、分会の申請には、あっせんを受けるかどうかの回答もせずに9月30日に発令してしまい、しかも10月14日になってようやく拒否回答をした。③測労の3名は本人の希望を考慮されたのに、A1は本人及び分会の希望に反した職場に配転させられた。その職場は測労の組合員で占められ、油や金属の削りかすからの悪臭がひどく、女性がほとんど就労しない職場であった。しかも会社はA1の視力が悪いことを承知で就労させた、と主張する。

これに対して会社は、①もともとA1、A5と測労の3名とは、町田工場での勤務期間、勤務時間も異なっており協定内容もそれぞれ違う。測労との別協定も特別措置の解除に分会が同意しなかったため、差別が存在するとの測労の申入れによりなされたものだ。②A1、A5の配転は委員会での和解協定を誠実に履行したものである。都労委での測労との協定が分会員に適用されるいわれはない。③A1を工作2課（研磨係）に異動させたのは業務上の必要性と本人の適性・能力を勘案した正当な人事である。研磨係には他の職場同様の匂いはあるが悪臭などはない、と主張するので、以下判断する。

- (2) 会社は、都労委において、いったん分会員2名を含む5名の女子従業員の松田工場への配置転換を約する協定を結んだにもかかわらず、分会との団体交渉によって特別措置の解除ができなかったこと及びその結果組合間で差別が継続するとの測労の申入れを受けたこともあって、分会員2名を切り離して測労の組合員3名のみを松田工場に戻すという内容の別協定を結び、都労委における協定を変更したことは、認定した事実4の(1)－(4)のとおりである。

会社は、都労委での協定第3項に基づいて分会に特別措置の解除を申し入れたが、これが不調に終わるやいなや、測労との間でさきの都労委における協定に反してまで、申立人組合員の2名を切り離す別協定を結び、分会員の配置転換問題については、実質的な協議に応じようとしなかった。このような会社の行為は、多数派組合である測労を意識するあまり、分会に対する配慮を欠いたものと言わざるを得ない。またこの際の異動に関し、協議中なので発表は見合わせるようにとの分会の要求にもかかわらず、会社がその交渉当日の朝に内示の発表をしてしまったこと、さらに申立人組合が都労委にあっせんを申請した際の会社の対応は、認定した事実4の(1)のとおり、測労とは短期間であっせんによる協定を結びながら、分会とはあっせんを受けるか否かの回答もしないまま

に、人事異動の発令をし、その後10月14日に至ってようやくあっせんを拒否する旨の回答をしたものであって、これら会社の一連の行為は、測労に比して分会に対する公平・適切な配慮を欠いたものと言わざるを得ない。

- (3) A 1 研磨係への配置転換に関して、業務上の必要性和人の適正・能力を勘案したものであるという会社の主張は、一般的には否定し得ないし、組合の主張した同人の視力の問題もダイヤルゲージ等を使用しての実際の作業内容からみると、業務上特に支障となる程のものではないと思料され、また本人の努力もあろうが配転先で測労組合員との間に特にトラブルが起きているわけではない。

職場環境については、会社の主張のように他にも匂いが発生するなどの問題がある職場が存在することは否定し得ない。しかし実際に現地調査を実施した結果からしても、A 1 の仕事は作業中頻繁にガソリンを使用するものであり、同人の作業場付近での他の作業も種々の薬品を使用しており、さらに作業上発生する金属の削りかすによる汚れや匂いがあることは事実であり、その対策としての吸排気装置等も十分でないところから、研磨係の職場環境は必ずしも良好とは言えない。一方、測労の女子組合員3名の配置転換先である製造2課は、汚れや匂いの問題のない、いわば清潔な職場と言えよう。

さらに、A 1 の従事している作業は、それまで女子従業員が長期間にわたり従事したことが一度もなかったものであり、またその職場は分会の主張するように、測労の組合員によって占められている状況もあり、分会員であるA 1 がその職場への配属を希望しなかったことも無理からぬものと思料される。また同時期に松田工場に配置転換された4名の女子従業員のうち、なぜA 1 が研磨係に配置転換されたのかという疑問に対する会社の答弁は必ずしも明確とはいえず、のみならず、研磨係への配転だけは避けられたいという分会からの事前の申入れや同人の希望に反して、なぜ同人を研磨係へ配置転換したのかについても疑問がある。これらの事実からすれば会社としては、測労組合員はおおむね希望に沿った職場に配置しておきながら、申立人組合員であるA 1 は、分会及び同人の希望していないその職場にあえて配置転換したものであって、測労に比して申立人組合を軽視し、A 1 に対し差別的な不利益な処遇をしたものと言わざるを得ない。

- (4) 以上判断したように、A 1 の研磨係への配置転換は、それまでは長期間女子従業員が配置されることがない環境の悪い作業現場に、分会や本人の事前の申入れにもかかわらずあえて配置したもので、同人が分会の組合員であることを理由とした労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いであり、また同人及びA 5 の配置転換を巡る対応、申立人組合の申請にかかる都労委でのあっせんへの対応、人事異動の一方的な発表などの会社の一連の行為は、分会に対する配慮を欠くとともに、測労に比べてことさら組合及び分会を軽視し、その弱体化を図ったものと認められ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であったと言わざるを得ない。

- (5) 次に、A 5 を他の者と同時期に松田工場へ配置転換させなかったことが不当労働行為に当たるとの申立てに関して判断する。

会社が都労委のあっせんによる協定を変更して、その時期に同人の松田工場への配置転換を実施しなかった対応は必ずしも適切とはいえず、分会に対する不当労働行為に当たるとは、先に判断したとおりである。

申立人は、A5が松田工場復帰の時期が連れたこと、また、そのことにより得べかり賃金を失ったことを、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いと主張する。しかし、同人の町田工場への異動時期や勤務時間は、測労の組合員に比べて著しく異なっており、復帰問題を一律に扱うのは合理的とは思われないこと、また別組合である測労と会社間の、都労委における協定の有利な部分だけを、そのまま分会員に適用すべきとの主張には無理があり、適用するのが当然又は正当だとする申立人の疎明も特になく、また同人の松田工場復帰までの賃金が減少したのは、そもそも労使交渉の結果、通勤時間の長い同人のために遅出及び早退の措置がとられたからであること、などからすれば、同人に対する会社の措置をもって、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するとは言えず、申立は棄却を免れない。

3 救済方法

- (1) 覚書の破棄通告に関する救済として、申立人は、人事異動については、事前に組合と協議し、密接な連絡了解のもとに行うことを命ずる救済措置を求めている。

会社の覚書の破棄通告は、既に判断したとおり不当労働行為に該当すると認められる。一方、この覚書はそもそも昭和50年当時の会社の経営危機という特殊な時期に労使間で締結され、その内容が主としてその当時に予想された諸事態に対応するためのものと認められること、他方、この覚書が定める労使協議という慣行は、その後も実質的に継続されてきたと認められること、さらにこの覚書の破棄又は改定を巡る団体交渉は、労使双方が互い原則論としての自己の主張を繰り返しただけで、その取扱いについて実質的な交渉が十分行われなかったという諸事情も併せ考えると、当委員会の救済措置としては、会社の昭和60年7月2日付けの覚書の破棄通告はなかったものとしてこれを撤回させ、その上で新たに労使間でそれぞれの過去の主張に拘泥することなく、さらに誠実な団体交渉を尽くして、問題の解決に当たらせるのが最も妥当と思料するので、主文のとおり命令する。

- (2) A1の配置転換に関する救済として、申立人は、昭和60年9月30日付けの勤務命令を取消し、松田工場の「機器製造部製造2課電子2係または同1係」に就労させるよう求めている。

同人の工作2課研磨係への配置転換については、既に述べたように不当労働行為に該当する不利益取扱いであると判断したが、それは同時期に配転された3名の測労組合員との対比の上においてのことである。むしろ同人の現在の職場には測労組合員も多数働いており、その限りでは組合間での差別的な取扱いとは言えないこと、昭和61年10月からは当該職場は新工場に移っており、職場環境にも改善があったと思われること、申立人の求める「機器製造部製造2課電子2係または1係」の業務内容は、それまでの同人の経歴や希望職場に関する同人の証言とも必ずしも関連性があるものとは認められないこと、及び松田工場の現場部門は四課しかなく、同人の希望や申立人の求めどおりの配置転換をすることが、必ずしも合理的とは思われないこと、ただその一方で同人は希望に反した作業に既に1年以上も従事していることなどの諸事情を併せ考えると、当委員会の救済措置としては、同人の就労場所については、会社に対し、分会と誠実に協議を行った上決定させることが妥当と思料するので、主文のとおり命令する。

- (3) 申立人は、厚木工場にも謝罪文の掲示を求めているが、厚木工場とは本事件は直接の

関連性はないこと、また本件における諸事情を考慮して、主文の程度をもって相当と思料する。

よって、当労働委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和62年3月18日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋 田 成 就