

命 令 書

申立人 全石油昭和シェル労働組合
同 X
被申立人 昭和シェル石油株式会社

主 文

- 1 被申立人昭和シェル石油株式会社は、申立人Xに対する昭和61年8月1日付け境港油槽所への転勤命令を取り消すとともに、本命令後に行う直近の定期異動時までには、同人に対し、その妻子が居住する住所地から社会通念上通勤可能と考えられる事業所への転勤を命じなければならない。
- 2 組合脱退勧奨に関する申立人らの申立てについては、いずれもこれを却下する。
- 3 その余の申立人らの申立てについては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人昭和シェル石油株式会社は、昭和60年1月1日、シェル石油株式会社と昭和石油株式会社が合併した会社（以下「会社」という場合、合併前は、シェル石油株式会社を、合併以後は昭和シェル石油株式会社を指称する。）で、肩書地に本社を置き、主として原油・石油製品の輸入、石油精製及び各種石油製品の販売等を業とし、本件申立時においては、札幌市、仙台市、東京都等全国各地に13支店を、境港市等全国各地に石油製品の受入れ、貯蔵、出荷を行う約50箇所の油槽所等を有し、従業員数は、約4,700名であった。
- (2) 申立人全石油昭和シェル労働組合（以下その前身の組織であるシェル石油従業員組合及びシェル労働組合を含め「シェル労組」という。）は、会社及び関連会社数社に勤務する従業員で組織する労働組合であり、本件申立時においては、その下部に札幌支社管内の従業員で組織する札幌支部等全国に16の支部ないし分会を有し、組合員数は87名であった。
- (3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和45年2月、会社に採用となり、東京第一支店、広島支店、中央研修所、本社小売販売部、東京第二支店を経て、後記2の(4)の転勤により広島支店山陰販売課へ、更に、後記2の(6)により境港油槽所へ転勤を命ぜられ、本件結審時に至っている。

なお、同人の組合歴は、昭和45年にシェル労組に加入し、昭和52年に一旦脱退したが、後記2の(3)のウのとおり昭和57年8月に再加入し、東京支部執行委員、翌年6月に広島支部書記長及び境港分会長となり、本件結審時に至っている。

- (4) 本件申立て当時、会社には、シェル労組の外に全シェル労働組合（以下「シェル」と

いう。)及び全石油昭和石油労働組合(以下「全昭和」という。)が併存しており、同時点における組合員数は、全シェルは約1,385名、全昭和は約2,216名であった。

昭和61年10月、前記(1)の合併に伴い、全シェルと全昭和は組織合同により、全昭和シェル労働組合となった。

2 本件申立てに至るまでの経過

(1) 組合分裂とその後の経過等

シェル労組は、昭和45年春闘においてストライキを行ったが、その頃から徐々に会社との対抗関係を強めていった。

昭和47年8月、油槽所の現業部門の職員を中心とした組合員がシェル労組を脱退し、シェル従業員組合を結成し、次いで、昭和49年10月、事務部門の職員を中心とした組合員がシェル労組を脱退し、シェル民主労働組合を結成した。

その間、シェル労組は、会社の介入により組合脱退工作がなされたとして、東京都地方労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。

昭和50年9月、会社は、取締役にあてた英文の「代表取締役意見書」と題する書面において、「昨年、会社は、労働組合を含む会社の全組織のすべての構成員が、生産性向上に協力すべきこと、利益は株主、消費者、社員に均等に配分されるべきことを謳った経営の基本理念を明確に確立した。この経営の基本理念に賛同する組合の勢力は、以下のとおり増加する見込みである。」旨を記載し、次表を掲げている。

	昭和48年	昭和49年	昭和50年	昭和51年	昭和52年
組合員対象者総数	2,042	1,985	2,063	2,040	2,020
賛同組合員数	199	637	1,300	1,700	1,800

なお、シェル労組は、この経営の基本理念に反対していた。

昭和52年、上記シェル従業員組合とシェル民主労働組合は、組織合同により、全シェルとなった。

上記組合分裂時に不当労働行為事件が争われた後においても、会社とシェル労組の労使間においては、団交拒否、支配介入等の事案が争われ、本件不当労働行為救済申立てにおいても、なお、当委員会の外に裁判所及び地方労働委員会に数件の事案が係属していた。

(2) 人事異動に関する会社の諸制度等

ア 会社は、その就業規則において、「会社は、社員に勤務地及び職務の変更を命ずることがある。」旨の規定を設けていたが、昭和44年9月頃、同条項について、「会社は、業務の都合により社員勤務地または従事する職務の変更(転勤、配置転換、出向、駐在等)を命ずることがある。社員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。」との規定に改訂し、前記1の(1)の合併以後においても、これとほぼ同様の規定を設けた。

イ 昭和45年1月26日、会社とシェル労組との間で、「①事業所の新設、閉鎖、縮小及び大規模な人事異動又は組織変更については、会社は事前に組合に通知する。②組合本部及び支部役員の転勤については、会社は組合と事前に協議する。③組合員の異動については、できるだけ早く本人に事前に通知するよう努力する。異動については、本人の能力、経験、適性、健康度、志望等を考慮して公平に行う。」旨の合意に達し、その確認のため覚書が締結された。

ウ 昭和58年2月、会社は、社員にあてて、「社員（組合員）の人事異動について」と題する文書において、「今年より定期異動の持つ利点に着目して、より徹底した形で定期異動を基本とした人事異動（4月、9月）を実施する。」旨の会社の考え方を明らかにし、「①業務上必要な異動については、本人の能力、経験、適性、健康度、志望等を勘案して公平に行うことを基本的な方針としているが、本人の志望を受け入れなければならないとする義務まで負うものではない。②就業規則にいう異動を拒否できる正当な理由とは、転勤に伴う本人の生活に及ぼす不利益が雇用契約上当然予測される範囲、程度を超えている場合である。③入社の際、専門職として職種を限定した場合を除き、職務変更について本人の同意を必要としない。④組合役員の転勤については、会社は組合と事前に協議することになっているが、協議をしても一致点に達しない場合は、最終的には同意事項でないので人事権を持つ会社が処置することとなる。ここで言う転勤とは事業所が変更される場合を指し、所内異動である配置転換は含まれない。」との会社見解をシェル労組及び金シェルに対して明らかにし、「社員も会社のこの考え方について理解されたい。」旨の協力要請を行った。この通知により昭和58年4月から定期異動を基本とした人事異動がなされることとなった。

なお、本件結審前の数年間における人事異動の実施状況を見ると、定期異動の外にも、随時相当数の人事異動が行われている。

エ 合併前の会社における従業員の転勤に関する手続は、概ね次のとおり行われていた。

(ア) 異動計画案が作成された後、必要に応じて上司が対象者と面談し、本人に異動が命ぜられる可能性があることを伝えるとともに、場合によっては当該異動による支障の有無を聴取する。（以下(ア)の手続を「打診」という。）

(イ) 人事異動を実施しても本人に特段の支障がないと判断される場合は、異動計画を確定し、本人に内示する。

(ウ) 異動の発令は、本人に口頭で伝えるとともに、書面による確認のため「転任通知書」を本人に交付する。

この転任通知書には、前任の所属部署から新たな所属部門、部課等へ所属替えとなる日付を転任日として記載し、異動の発令は原則として遅くとも転任日の2週間前に行う。

オ 合併以後の会社における従業員の転勤に関する手続は、概ね次のとおりとされた。

(ア) 従前に行っていた打診は行わない。

(イ) 異動の発令は、「人事発令通知書」を本人に交付することによって行う。その交付時期は、①転勤、駐在、派遣、出向等の場合は、発令2週間前、②同一事業所内の配置転換の場合は、発令1週間前、③4月及び9月に行われる定期異動の場合は、発令1か月前とする。

(3) 中央研究所への転勤命令の撤回をめぐる経緯

ア 昭和56年3月、Xは、本社小売販売部から東京第二支店給油所課に転勤を命ぜられ、アシスタントとしてカードクター関連業務（以下「CD」または「CDS」という。）等を行っていた。

この頃、全シェルは残業自粛運動を行っていたが、Xは、昭和57年3月以降に同人

が行った残業時間について申請した時間の一部が削減されているとして、給油所課のB 1 課長（以下「B 1 課長」という。）に抗議するとともに、同年7月15日付けで残業時間の削減について質問書を提出した。

イ 昭和57年7月19日、Xは、B 1 課長から神奈川県愛甲郡に所在する中央研究所実用実験課への転勤を打診された。

同日、Xは、知人のシェル労組の役員を介して同労組東京支部のA 1 書記長（以下「A 1 書記長」という。）を紹介され、上記の転勤問題について相談したところ、A 1 書記長から「態度をハッキリさせた方がよい。」旨の助言を受けた。

同月21日、Xは、B 2 東京第二支店次長（以下「B 2 次長」という。）に、上記の転勤の件について、「同意致しかねますので、御再考願います。」旨を記載した文書を手渡した。

同日の午後、B 3 東京第二支店長（以下「B 3 支店長」という。）は、前日付けで転任日を8月15日とした、中央研究所実用実験課への転任通知書をXに交付しようとしたが、Xはその受領を拒否した。

7月21日から8月3日までの間に、上記転勤命令を拒否するXに対し、上司のB 2 次長、B 1 課長及び東京第二支店の人事、庶務についても統轄している東京第一支店のB 4 人事課長（以下「B 4 課長」という。）が説得に当たったが、この間の話合いのなかでXは、概ね次のような主張をした。

- (ア) 現職務を発展させたいので、現職を継続したい。
- (イ) 打診の翌日転任通知書を作成する等の強引な進め方は、納得できない。
- (ウ) Xが上司の全シェルへの加入工作に応じなかったことや、残業時間の処理に関して抗議したことに対する報復的な取扱いと思われる。
- (エ) 中央研究所は、別会社のシェル興産株式会社に移管された組織であり、同所への転勤には本人の同意が必要ではないか。

ウ 8月5日、Xは、シェル労組に再加入するとともに、B 3 支店長にあてて、「8月5日以降、転勤の件についての交渉は、シェル労組東京支部に委任したので、同支部と交渉されたい。」旨の通知をした。

同日、シェル労組東京支部は、東京第一支店長に対し、Xに対する同月15日付けの中央研究所への転勤命令の撤回等を要求し、団体交渉を申し入れる文書を提出した。

エ シェル労組東京支部から申入れがなされた団体交渉は、同月10日に持たれ、その席上、シェル労組は、Xが同労組に加入し、東京支部の執行委員に選出された旨を表明するとともに、Xに対する転勤命令を撤回するよう主張した。

この支部団交は、同日以降10月20日まで数度にわたって持たれたが、この経過のなかで、中央研究所が低温実験を行う等特殊な作業環境であることとの関係で、Xの健康状態が問題となり、複数の専門医による診断の結果、Xには腰痛、肥厚性鼻炎、肝機能障害、痔等の疾病があることが判明した。

昭和57年12月2日、会社は、B 3 支店長名でシェル労組東京支部委員長にあてて、「X氏の転勤について」と題し、「会社としては、診断内容より判断して中央研究所実用実験課シャーシーグループへの転勤は避けた方が望ましいと考えると同時に、会社に課せられた健康配慮義務の遵守という観点及びカードック関係業務の実施方法の変

化等によりX氏が従来従事していたCDSコース関連の業務も避けるべきであると考ええる。以上の検討の結果を踏まえ会社としては、現在第三の職場を検討中であるが、これを決定するに際し、X氏の希望を聴取したいと考えているので、X氏が上司と話し合うよう申し入れる。」旨の通知をするとともに、同月8日、同支部との団体交渉において、再度その経過等について説明した。

同月27日、シェル労組本部委員長及び東京支部委員長は、連名で、B3支店長にあてて、「抗議並びに申入れ」と題し、転勤命令撤回後の職場におけるXに対する処遇は、極めて不当なものがあるとして抗議するとともに、直ちに本来の訓練担当の職務へ戻すよう文書で申入れをした。

(4) 山陰販売課への転勤の経緯

ア 昭和58年1月5日、Xは、B3支店長から、「前年の6月から7月にかけて開催された講習会において、会社の事前の承認を得ない私的飲食をし、改ざんした請求書を再発行させ、その費用を会社経費に充当する等の不正行為を行った。」とする譴責書を手交された。これに対し、Xは、「処分事実について認めたわけではない。」としながらも、同譴責書に署名した。

その席上、B3支店長は、Xに転勤の希望について尋ねた。これに対してXは、「転勤命令が撤回されたのだから、元の仕事に戻してほしい。」旨を主張し、同日以降2月28日まで、B3支店長とXとの間で転勤の希望等について数度の話合いがなされた。

この話合いの結果、転勤の希望に関して、Xは、「①CD関係の業務を行いたい、②地方への転勤で、単身赴任することもやむを得ない。」との意向を示した。

昭和56年3月28日、会社は、Xに対し4月1日を転任日とする広島支店山陰販売課への転勤を内示した。

イ シェル労組東京支部は、前記(3)のウの文書による抗議以後、引き続き昭和58年1月から3月までの間、Xが従来従事していた業務に就かせるよう会社に要求し、数度にわたり団体交渉を行った。

昭和58年3月10日に開催されたこの団体交渉の終了後、B4課長は、A1書記長に対してXの転勤についての事前協議を口頭で申し入れた。

A1書記長は、この会社からの事前協議の申入れを受けてXに確認したところ、Xは、前記アの経過を述べるとともに、「単身赴任となることや赴任期間が不明確であり、困っている。」旨を告げた。

ウ 同月17日、上記の申入れに基づき支部団交が持たれ、この席でXの広島支店山陰販売課への転勤が提案された。

同日以後4月4日までの間に数度の支部団交が持たれたが、これらの団体交渉において、会社は、「①健康診断の結果からして、Xの現在の仕事を継続させるわけにはいかない。②自動車の技術革新の速度は速く、社員をインストラクターとするよりも、自動車メーカー等から派遣してもらう外部講師に切り替える方針である。③Xには将来エリアセールスマンとしての仕事をしてもらいたいのので、山陰販売課のセールスアシスタントとして、そのためのトレーニングを積んでもらいたい。」旨の説明をした。

これに対して、シェル労組は、「①Xに対する中央研究所への転勤命令が撤回されたのであるから、従来従事していた業務に就かせるべきである。②前年に実施された

健康診断は、特殊な職場環境に対する所見であって、Xは従来従事していた業務から外すべきであるとの判断は出されていない。③インストラクターの仕事が外注化されても、特約店の社員の自動車整備士養成の企画、運営等の社内業務は残るのであるから、Xが持つ経歴、技術、資格を生かすため、これらの業務に就けるべきである。」旨の主張をし、双方の主張は一致点を見出せなかった。

エ 昭和58年4月4日に開催された団体交渉の終了後、B4課長とA1書記長は今後の日程調整のため電話連絡をしたが、その際、A1書記長は、団体交渉による協議が成立しなくても、会社は最終的にこの転勤命令を実施する意思であるか否かを尋ね、これらについて翌日両者が話し合うこととなった。

4月5日から同月20日までの間に、B4課長とA1書記長による折衝が数度にわたり重ねられ、A1書記長から示された、「①山陰販売課からの再配転時にはCD関係の業務に就かせること。②山陰販売課の在任期間を2年間とすること。④転任日を7月1日とすること。④別居手当を支給すること。」の4項目の要求等に関して折衝が行われた結果、両者の間に一定の合意が成立した。

この合意事項の表現方法について、B4課長は、「上記要求のうち①及び②に関する事項は、B3支店長からXに直接口頭で伝えることとし、団体交渉では触れないこととしたい。」旨を主張し、これに対して、A1書記長は、「①組合代表2名を同席させること。②その席にテープレコーダーを持ち込んで録音することを認めること。③組合のビラの教宣を自由にする。」の3項目を要求し、両者の間で更に折衝が重ねられた結果、「①組合代表1名が同席すること。②会社はテープレコーダーでの録音を黙認すること。③組合はビラでの教宣を自粛すること。」との内容で合意した。

また、これらの折衝の間に、B4課長は、B3支店長からXに対して話すべき内容を記載したメモをA1書記長に示し、これについて両方で協議の後、A1書記長はその内容を別紙1のとおり書き写し、翌日同書面について公証人の認証を受けた。(以下このメモを「A1メモ」という。)

オ 昭和58年4月21日、B3支店長からXに対し、「最終的にはこの後の団体交渉で正式に合意される手はずになっているが、シェル労組との交渉経過を踏まえ、次の4点について説明する。」として、「①会社は、広島支店山陰販売課よりの転勤時には、本人の希望、業務上の要請等を総合的に勘案の上、いわゆるCD関係業務をも含めて転勤後の職務を決めるものとする。②今回の異動に伴う別居生活の件については、東京第二支店長である私から広島支店長あてに、本人の健康状態も考慮して3年間を目途として別居生活が解消できるように配慮してほしい旨の申送りをする。③転任日については、Xの転勤問題を話し合いで解決したいという考え及び組合の要望もあるので、6月1日付けとする。④2年間、規定どおり別居手当を支払う。」の4点を内容とする説明(以下「支店長説明」という。)がなされ、この場に会社側はB4課長が、シェル労組側は東京支部執行委員長が同席した。

なお、この際に録音された支店長説明の内容は、A1メモの内容とほぼ同一であった。

同日、支店長説明に次いで支部団交が持たれ、この団体交渉の議事録について、4月27日、労使双方が記名、押印し、別紙2のとおり確認した。(以下この議事録を「確

認書」という。)

カ 5月23日、Xは、シェル労組中央副執行委員長とともに広島支店を訪れ、「Xの人事異動に関するシェル労組と会社（東京支店）との昭和58年4月27日付合意事項及び話し合い等の経過について十分引継ぎを受け、誠実に履行すること。」等を掲げた広島支店長あての申入書に確認書を添付し、提出した。

キ 6月6日、Xはその妻子を東京都調布市の自宅に残し、境港市に所在する広島支店山陰販売課にセールスアシスタントとして、単身で赴任（以下この転勤を「第一次異動」という。）し、以後同課において①特約店販売に関する販売実績の把握、②ガソリンスタンドの販売促進活動の支援業務、③末端小売価格の調査等の業務を担当した。

なお、Xの赴任後における同課のシェル労組の組合員は、同人のみであった。

(5) Xに対する会社職制の対応

ア 昭和59年2月14日、B5広島支店次長（以下「B5次長」という。）は、山陰販売課を訪れ、応接室においてXと初めて面談し、次いで場所を改め、同人と境港市内の喫茶店で引き続き話し合った。

この兩名の面談は、概ね午後5時頃から午後7時にわたり、その後、兩名は、当日予定されていた山陰販売課の親睦会に参加した。

なお、B5次長は、広島支店管下の山陰販売課等4課を直接の指揮下に置き、その人事管理等を行う立場にあった。

イ 3月7日、B6山陰販売課長（以下「B6課長」という。）は、特約店が開催する経営会議に出席していたが、中座して山陰販売課に戻り、Xと面談した。

なお、同日、B5次長も同会議に出席するため米子市を訪れていた。

ウ 3月23日、B6課長は、Xと応接室において面談した。

エ 3月28日、B7広島支店長（以下「B7支店長」という。）は、仕事の打合せのため広島支店に出張していたXを支店長室に招き、約1時間にわたり面談した。

なお、この話し合いのなかで、B7支店長は、『経営の基本理念』に組合は反対しているが、現在こういう状況下においては一人一人が額に汗して共に働いて生産性を上げていく、そうして会社の維持発展と社会的責務を果たすのが我々の務めではないだろうか、あなたは労組員としてこの点についてどういうふうに考えているのか。」との発言をした。

オ 5月10日頃、B6課長は、昭和59年の夏季賞与の査定に関する面接を行うため、Xと面談した。

カ 5月31日、シェル労組広島支部は、支部団交において、「シェル労組広島支部への不当労働行為に対する抗議及び謝罪要求」と題する大要(ア)から(エ)までの主張を記載した書面を広島支店長あてに提出した。

(ア) 前記アの喫茶店で面談した際、B5次長は、Xに対し「今の組合を辞める気はないか。合併問題もあるし、全シェルに入るなら今のうちだよ。会社も労組に対して厳しい姿勢をとるし、合併も早まる可能性があり、その際、最初に色々な対象になるのは労組だよ。」等の発言をした。

(イ) 前記イの面談の際、B6課長は、Xに対し「東京支店からの合意した文書に対し、貴方は組合に対してどんなオブリゲーションがあるのか。合意書にはこだわらない

方がいい。特約店は貴方と組合の問題と特約店指導等の仕事は別だとは思っていないし、はっきり言って不安に思っている。」等の発言をした。

(ウ) 前記ウの面談の際、B 6 課長は、X に対し「今の組合を辞めれば、全シェルに入らなくてもここから出してやることができると思う。東京支店での合意にこだわってれば、絶対にいつまでもここからは出られない。」等の発言をした。

(エ) 前記エの面談の際、B 7 支店長は X に対し「不当労働行為といわれるかも知れないが、組合を辞める気はないか。これから永く勤める気なら、全シェルに入った方がよい。」等の発言をした。

キ 上記カの抗議及び謝罪要求に対し、会社は、6月15日付けでシェル労組広島支部長にあてて、「Xについては、東京支店における経緯があって、昨年単身で転勤してきたが、未だに仕事への取組み、勤務態度に問題があるのを本人の将来のことを考えて忠告し、本人の希望にそうよう職務の拡大を検討し、励ましてきたのに、その真意を誤解して不当労働行為だと貴組合がとりあげたことに強く抗議する。よって、謝罪するつもりはなく、以下貴組合の指摘に対して事実をあげて反論する。」として、大要(ア)から(エ)までの会社見解を記載した書面をシェル労組広島支部長に手交した。

(ア) 前記アの喫茶店で面談した際、Xは、「仕事の内容が東京で聞いたことと違う。自分はあの時中央研究所に行くつもりだった。現在の別居を解消して妻子を呼ぶ気はない。3年のつもりで来ている。周囲は自分に対して冷たい。」等一方的にしゃべり、B 5 次長は殆ど聞くのみであった。

それでも B 5 次長は、「話が違うといってもセールスアシスタントとして転勤してきたのだから、先ず前任者がやっていた仕事を全うし、それから仕事の分野を広げる。周囲が冷たいというが、同僚が誘っても来なかったのではないか。組織人としての考え方の基盤が違うのではないか。」等との忠告をしたのであって、脱退を勧奨したことはない。

(イ) 前記イの面談は、仕事の内容について話し合ったもので、その際、B 6 課長は、「前任者のしていた仕事はちゃんとやらなければならない。」等現在の仕事の内容を確認したのであって、脱退を勧奨したことはない。

(ウ) 前記ウの面談の際、Xが「東京第二支店からの転勤は、会社に百歩譲ったものであり、不本意なものである。」旨を発言したので、B 6 課長は、X に対して「将来を考えて仕事をするように」との忠告をしたのであって、脱退を勧奨したことはない。

(エ) 前記エの面談の際、Xはかつての広島支店勤務時代の話や、東京支店の時の処遇の話をし、また、現在の山陰での仕事の不満の話をしたので、B 7 支店長は、じっくり腰を据えて仕事をするよう励ましたものであって、脱退を勧奨したことはない。

ク 7月23日、支部団交が持たれた際、会社は、それぞれシェル労組広島支部が指摘するような事実はない旨の説明をした。

ケ 申立人らは、本件不当労働行為救済申立てにおいて、前記イの期日に同カの(イ)の趣旨の発言が B 6 課長からではなく、B 5 次長からなされた旨を主張し、また、前記オの期日は、昭和59年5月14日であり、同日 X がシェル労組を脱退するようにとの勧奨を受けた旨を主張しているが、上記クの支部団交においては、いずれの主張も行ってい

ない。

(6) 境港油槽所への転勤の経緯

ア 前記1の(1)の合併後、会社は、昭和60年10月1日付けで主として本社組織の簡素化を行い、次いで油槽所の統廃合、新会社の設立による業務の移管等の施策を順次実行に移すとともに、翌年2月、シェル労組との団体交渉の席上で現在の従業員数660名削減したい旨の説明をした。

更に、会社は、昭和61年4月1日付けで支店、業務センター、中央研究所等の組織変更を行い、従来の12地区の業務センターを4地区の業務センターに集約する等の組織変更を行った。

その結果、従来広島地区業務センターの管轄であった境港油槽所が福岡業務センターの管轄に移行され、広島支店管内においては、従来の山陰販売課と岡山販売課が統合されて岡山山陰販売課となり、その所在地は従来岡山販売課のあった岡山出張所に移るとともに、境港油槽所内に山陰出張所が置かれることとなった。

この組織変更により、岡山山陰販売課には、課長1名、課員5名の計6名、また、山陰出張所には、セールスマン2名とセールスアシスタントのXの計3名を配置となった。

イ 昭和61年5月26日、支部団交が持たれ、シェル労組側は同労組広島支部長及び同支部書記長であるXが、会社側はB7支店長及び同支店総務課長が出席した。

この団体交渉においてシェル労組側は、翌月でXが境港に赴任して3年たつとして、前記(4)のオの支店長説明のテープを聞くよう求めるとともに、確認書に基づいて東京に戻すよう求める等の要求をした。

これに対して、B7支店長は、「岡山販売課と山陰販売課を一つにして、課長は岡山出張所に勤務しており、山陰出張所では2人のセールスマンが働いているのだから、Xはアシスタントとしての重要性があり、業務上の必要から異動させることはできない。」旨を答えた。

ウ 境港油槽所においては諸伝票の作成、記帳の事務的業務及び現場での各種製品の受入れ、貯蔵、出荷等の業務に従事していた油槽所員1名が、同年7月末で定年退職することに予定されており、会社は、その補充を在籍従業員の再配置によって行うとの方針の下に検討を重ね、結局、Xをその補充とすることに決定した。

エ 昭和61年7月15日、B6課長は山陰出張所に赴き、Xに境港油槽所への転勤を内示し、次いで翌16日、同日付けで新勤務部署を境港油槽所とし、転任日を8月1日とする人事発令通知書（以下この発令通知に基づく転勤を「第二次異動」という。）をXに交付しようとしたところ、同人は、「①前記イの支部団交において、境港油槽所員の補充の問題は福岡業務センターの問題であり、広島支店の問題ではないと説明したにもかかわらず、今回何故自分に転勤が命ぜられたのか納得できない。②第一次異動の際、会社との間で3年たてば東京へ戻すとの約束がある。③今回の転勤には、自分は納得していないし、希望もしていない。④今回の転勤は、自分の経歴開発にならない。⑤組合の役員を異動するには事前協議が必要であるが、これがなされていない。」旨を主張して、その受領を拒否した。

オ 7月23日、シェル労組は、会社会長にあてて、「抗議並びに要求書」と題し、第二次

異動命令は、「①確認書による約束を反古にし、労使間の信義則に反するものである。②前記(2)のイの覚書の趣旨に著しく反する。④Xがシェル労組脱退工作に応じなかったことに対する、いやがらせ、不利益取扱いである。④組合役員の異動に関する事前協議が行われていない。⑤転勤先の職務は、Xの職位より下位の職位の者の職務であり、このような転勤を行う合理的理由が示されていない。⑥Xを余剰とするのであれば、労使の確認のとおり東京に戻すべきである。⑦この転勤は、職種の変更、労働条件の変更を伴うものであるにもかかわらず、本人の同意なく強行しようとしている。」として、第二次異動命令を撤回し、X及び同労組に謝罪するよう求めた。

これに対し、会社は、7月31日、「会社見解」として、「①再転勤時の職務並びに東京に戻すことについて、約束や確認は一切行っていない。②覚書に基づいて検討した結果、希望にそえる状況ではないと判断した。③組合脱退工作に応じないことに対するいやがらせ、あるいは不利益取扱いであるとの組合の主張は、一方的であり、そのような事実はない。④組合役員の異動に係る事前協議は、地域間の異動について組合活動上の支障に関し、協議するものであるが、今回の異動は、勤務地の変更はないので通常の人事異動の手続に従って行った正当なものである。⑤組合は、転勤先の職務が下位の職位の者の職務であると一方的な断定を行っているが、会社は、Xの新職務は同人のこれまでの経験、職務、勤務態度等からみても適切な職務であると判断している。⑥業務上の必要性に応じて配置を行うことが公正な処遇であり、今回の異動も当然業務上の必要性に基づくものであり、東京へ戻すべきであるとの主張には応じられない。⑦今回の異動は、一般的な異動であり、組合の主張は当たらない。⑧以上のとおり、会社としては当該発令を撤回する考えはなく、シェル労組からも8月1日には新職務に就くように指導して頂くよう申し入れる。」旨を文書で回答した。

カ シェル労組は、Xに指名ストを指示し、同人はこれに従って第二次異動の転任日である昭和61年8月1日から同月13日までの間、指名ストを行い、翌14日、境港油槽所長から第二次異動の人事発令通知書を受け取った。

キ 9月4日、シェル労組及びXは、連名で、当委員会あてに、「①第二次異動命令を撤回し、確認書に基づき、東京を勤務地とし、CD関係の業務に即刻復帰させること、②シェル労組の組合員に対して脱退工作や、いやがらせなどの行為を行わないこと。③謝罪文を掲示すること。」を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第2 判断

1 第一次異動に際して労使協議の内容について

A1メモとほぼその内容を同じくする支店長説明及び確認書について、申立人らは、「これにより会社は、実質的に3年間でXを東京に戻すことを約したものである。」旨を主張し、これに対して、被申立人は、「申立人らが主張するような約束をした事実はない。」旨を主張している。

当委員会は、この第一次異動に際しての労使協議の内容が、本件全体の成否を判断する前提となるものであると思料するので、以下この点について判断する。

(1) 第一次異動についての申立人組合と被申立人との間における交渉経過は、紆余曲折があるものの、その結果は、A1メモと同内容の支店長説明及び確認書に要約されなければならない。

この支店長説明と確認書との関係についてみると、両者はともに申立人組合と会社のそれぞれを代表するA1書記長とB4課長との間で折衝が重ねられた結果に基づくものであり、前記第1の2の(4)の経過の下において、両者は別個に行われているが、①支店長説明において、「最終的にはこの後の団体交渉で正式に合意される手はずになっているが、シェル労組との交渉経過を踏まえ、次の4点について説明する。」旨が予め述べられていること、②支店長説明は、申立人組合の役員との立ち会い、テープレコーダーによる録音を被申立人が認めること、また、申立人組合はビラでの教宣を自粛することを条件としてなされていること等の諸事実に徴すれば、支店長説明と確認書の内容は、共に表裏一体の関係にあるものと解さざるを得ない。

被申立人は、確認書の中に「業務上の都合をも勘案の上」あるいは「約束はできないが」の文言が記載されていることをもって、「Xを端的に3年間で東京に転勤させるとの約束ではない。」旨を主張するが、①確認書は、その内容とする団体交渉に先だって行われた支店長説明において、Xに対する第一次異動後の転勤時の職務及び在任期間等について説明がなされ、その場に組合役員が立ち会うことによって内容を確認したことを前提としたものであること、②A1メモないし支店長説明においては、「業務上の要請等を総合的に勘案の上」との文言が付されているのは、転勤時の職務についてのみであり、別居生活の解消についてはそのような文言が付されていないこと、③A1メモないし支店長説明においては、「約束はできないが」との文言も見当たらないことからすれば、殊更確認書の内容とA1メモないしこれと内容を同じくする支店長説明を分離し確認書のみによって、自己に有利な解釈を行うような被申立人の主張は疑問なしとしない。

(2) 次に、A1メモないし支店長説明において、「本人の健康状態も考慮して」との文言があるのは、「本人の健康状態が悪化した場合」の趣旨であるとの被申立人の主張についてみると、文言上そのような解釈をすることには無理があるばかりでなく、「通常3年ぐらゐを目途に転勤するケースが多かった。」との会社職制の証言に照らせば、健康状態が悪化した場合に限り殊更3年を目途とする旨を約したものととは到底考えられない。

(3) 更に、A1メモないし支店長説明においては、「配慮してほしい」旨を申し送ることを述べたに過ぎず、端的に3年でXを東京に帰すことを約したこととはならないとの被申立人の主張についてみると、確かA1メモないし支店長説明によれば、東京第二支店長から広島支店長への送りという体裁をとることとされているが、①この送りは、会社の単なる内部手続に過ぎず、②一組合員の転勤について支店長説明ないし確認書が作成されるといった異例な手続を経たものであり、③更に、前記第1の2の(4)の承認のとおり、申立人組合として広島支店長に確認書及びその話し合い等の経過について、「十分引継ぎを受け、誠実に履行するよう。」申し入れている等の事実を徴すれば、単に広島支店長に配慮を要請すれば足りるものとは解されず、会社が別居生活の解消等の目途を3年として、これを実現する旨を約したものと解するのが相当である。

なお、「別居生活の解消」は、Xの妻子が同人の勤務地に転居することにより実現できるのではあるが、そのような方法による別居生活の解消であれば、わざわざ前記第1の2の(4)承認のような労使協議をする必要はまったくないのであるから、結局のところ、その実現方法は、Xをその妻子が居住する住所地から社会通念上通勤可能と考えられる事業所へ転勤させるとの意味であると解さざるを得ない。

(4) 以上を総合すれば、Xに対する第一次異動に際して、労使の代表による交渉がなされ、これを基に支店長説明、次いで別紙2を内容とする団体交渉が行われることにより、申立人らと被申立人の間に、①3年を目途として、Xを妻子の居住する住所地から社会通念上通勤可能な事業所へ転勤させる。②山陰販売課からの転勤時のXの職務について、業務上の要請等を総合的に勘案して、同人の希望が実現できるよう努力する等を内容とする合意が成立していたものと判断する。

この合意は、前記第1の2の(3)ないし同(4)認定の労使間の長期にわたる交渉の末、漸くにして成立したものであり、一組合員の転勤について支店長説明ないし確認書が作成されるといった異例な手続を経たものであるという状況を勘案すれば、申立人らは当該合意事項を会社が誠実に履行するものと期待し、その信頼の下で第一次異動を承諾したものであるといわなければならない。また、交渉の経過に照らせば、被申立人もそのことを十分承知していたものであると解さざるを得ない。

2 会社職制による組合脱退勧奨等について

申立人らは、「①前記第1の2の(5)のAないしオ認定の期日に、B7支店長、B5次長及びB6課長が、それぞれの地位を利用して、Xに対し、申立人組合からの脱退ないし別組合への加入を勧奨し（ただし、期日、勧奨者に関し、前記第1の2の(5)のケ認定のとおり主張）、②Xがこれらの勧奨に応じなかったため、報復的に第二次異動を命じたものであり、両者は同一不当労働行為意思の下でなされた継続する行為である。」旨を主張し、これに対して被申立人は、「申立人ら主張の各事実は、除斥期間を徒過したものであるから、却下されるべきであり、また、申立人らが主張する職制が勧奨を行ったとの事実はない。」旨を主張するので、以下判断する。

(1) まず、申立人らが「会社職制から申立人組合からの脱退ないし別組合への加入を勧奨された」と主張する時期についてみると、前記第1の2の(5)のAないしオ認定（ただし、オについては、昭和59年5月14日である旨を本件申立てにおいて主張）のとおり、昭和59年2月14日から同年5月14日までの間であり、これは本件申立てがなされた昭和61年9月4日を遡ること1年以上前であることは明らかであるから、これらの勧奨行為と主張する事実のみについてみれば、各主張事実相互間の関係が継続する行為であると解する余地があるとしても、その終了した日からすれば、既に除斥期間を経過しているものと言わざるを得ず、この事実のみをもって救済の対象とすることはできないと言わなければならない。

(2) 次に、Xが職制による申立人組合からの脱退ないし別組合への加入の勧奨に応じなかった報復として、第二次異動が行われたものであり、職制による勧奨行為と第二次異動は、同一不当労働行為意思に基づく継続する行為であるとの申立人らの主張についてみると、勧奨がなされた時期と第二次異動との間には、2年余の間隔があること、また、両行為は、行為の種類、目的等において異なっていることから、時期的にみても、内容的にみても、両者を継続する行為であるとする申立人の主張は採用できない。

(3) 以上のとおり、職制による申立人組合からの脱退ないし別組合への加入の勧奨がなされたとの主張事実については、労働組合法第27条第2項に規定する継続する行為であるとは解されないが、各主張事実について、本件成否を判断する背景的事実、間接事実として検討することが必要であると思料されるので、以下個々の面談において申立人主張

のような発言があったか否かについて検討する。

ア B 5 次長の発言について

(ア) 前記第 1 の 2 の (5) のア認定の面談についてみると、B 5 次長は、①日頃課員に直接会って業務上の指導をするようなことは少なかったこと、②わざわざ喫茶店まで行っていること等の事情に照らせば、あるいは勸奨にわたる発言がなされたのではないかとの疑念を払拭し得ないではないが、申立人らが主張するような発言をしたとまでを認めるに足る証拠は見当たらない。

(イ) 昭和59年3月7日、B 5 次長が勸奨にわたる発言をしたとの申立人らの主張についてみると、同日、同人が会議に出席するため米子市を訪れていたことは認められるものの、①前記第 1 の 2 の (5) のカ認定の抗議文においては、同旨の発言はB 6 課長からなされたものとされていること、②これに対する前記第 1 の 2 の (5) のキ認定の会社見解もこれを前提としていること、③その後の団交においてもB 5 次長の発言であるとの主張はなされていないこと等の事実を総合すれば、同日、B 5 次長がXと面談したこと自体、措信し難い。

イ B 6 課長の発言について

(ア) 前記第 1 の 2 の (5) のウ認定の面談についてみると、その際、B 6 課長が申立人らが主張するような発言をしたとまでを認めるに足る証拠は見当たらない。

(イ) 昭和59年5月14日、B 6 課長が勸奨にわたる発言をしたとの申立人らの主張についてみると、前記第 1 の 2 の (5) のカ及びク認定の申立人組合による抗議及び団体交渉においても、そのような主張をしていないこと等からして、同日、申立人らが主張するような発言をしたとは認め難い。

ウ B 7 支店長の発言について

前記第 1 の 2 の (5) のエ認定の面談についてみると、①決算期直前の極めて多忙な時期に、②支店長という支店における最高の職制が、③Xと別段個人的に親しい間柄にないにもかかわらず、約1時間にわたり面談している等の事情に照らすと、この面談は、会社の基本方針にかかわる重大な意味を持つものであったのではないかとの強い疑念を禁じ得ないが、申立人らが主張するような発言をしたとまでを認めるに足る証拠は見当たらない。

なお、B 7 支店長はXとの面談において、「『経営の基本理念』に組合は反対しているが、あなたは労組員の立場として、この点どういうふうに考えているのか。」との趣旨の発言をしたことが認められるが、このような発言は、支店長室という密室の中で、支店長たる地位を利用し、一課員であるXの考え方の是正を求めるもので、申立人組合の性格、活動方針を暗に非難し、干渉する行為に当たるのではないかとの疑いも禁じ得ない。蓋し、一課員にとって支店長は、自己の人事異動、昇給、昇格等を最終的に決定する立場にある隔絶された上位職制であり、かかる支店長が団体交渉等正式の場ではなく、対一の状況下で、直接、申立人組合が会社の基本方針に反対していることを指摘し、その考え方を質すなどという行為に不穏当な一面があることを否定し得ないからである。

しかしながら、B 7 支店長は、「面談の大半はXの仕事、健康状態、家庭、犬などの話題に費やし、組合及び組合員の考え方については、ごく短時間、付随的になされ

たに過ぎない。」旨を証言し、これを覆すに足る証拠も見当たらないことからして、これをもって直ちにXに対する威嚇であるとまで解することはできず、また、使用者の表現の自由の範囲を超えたものであるとも言い難い。

エ 申立人らは、会社職制により組合脱退勧奨がなされたと主張する事実を、Xの日記によっているが、この日記はXがその都度正確に記入したものであるとの客観的根拠に乏しく、これを判断の資料とすることには躊躇せざるを得ない。

3 第二次異動について

本件第二次異動について、申立人らは、「確認書ないし支店長説明による労使間の合意に反するものであるとともに、X及びその妻子に苦痛を与えるものであり、この転勤は、Xが職制による申立人組合からの脱退ないし別組合への加入の勧奨に応じなかったことに対する報復としてなされた、申立人組合に対する支配・介入に該当する不当労働行為であると同時に、Xに対する不利益取扱いたる不当労働行為である。」旨を主張し、これに対して、被申立人は、「本件第二次異動は、合併後になされた組織合理化の下において、業務上の必要からなしたものである。」旨を主張するので、以下判断する。

(1) 申立人らは、「本件第二次異動は、Xが会社職制による申立人組合から脱退ないし別組合への加入の勧奨に応じなかったことに対する報復としてなされた。」旨を主張するが、会社職制による申立人ら主張の如き勧奨が行われたとまでは認定し得ないことは、前記2判断のとおりであることからして、これに対する報復として第二次異動がなされたとの主張は、その前提を欠くので認め難い。

(2) 次に、第二次異動は、前記1判断の第一次異動に際してなされた労使間の合意に反するものであるか否かについてみると、前記1判断の労使間の合意による別居生活の解消の目途である3年を経過した段階において、当該合意の内容の趣旨に反する転勤先であったことは明らかであり、申立人らが第一次異動後の転勤時におけるXの処遇について会社と交渉し、同人の利益となるよう積極的に取り組み、前記1判断の合意を得るに至った経緯からすれば、少なからぬ動揺、不安を覚えたことは容易に推認し得るところである。

(3) 一方、被申立人は、第二次異動の業務上の必要性として、「境港油槽所の退職者の補充について検討した結果、Xが、①山陰販売課の担当業務を通じて、鳥取、島根両地域の需要家についてある程度の知識を持っており、計画的、効率的に配達業務をこなせること②諸伝票記帳事務その他油槽所における業務一般についても従来担当してきた業務に照らせば、当然処理し得るものと考えられること、③仮に境港油槽所へ転勤させても勤務地に変更はないこと、④事務の簡素化が図られた結果、残る課員によって十分処理できると判断したこと、⑤健康上の問題もないと考えられること。」等の諸点を挙げ、「Xを最適者として転勤を命じた。」旨を主張している。

しかしながら、①そもそも定年退職者が或る時点で生じ、その補充が必要か否かといった事項は、会社が予めこれを予定し、それに対して十分な準備をなし得る事項であり、また、そのような対策を講ずることが通常であること、②前記第1の2の(4)のウ認定のとおり、第一次異動の際の団体交渉において、会社は、「Xには将来エリアセールスマンとしての仕事をしてもらいたいので、山陰販売課のセールスアシスタントとして、そのためのトレーニングを積んでもらいたい。」旨の説明をし、更に、第二次異動に先立つわ

ずか2か月程前に開かれた団体交渉において、前記第1の2の(6)のイ認定のとおり「Xはアシスタントとしての重要性があり、業務上の必要から山陰販売課から異動させることはできない。」旨を答えていることと矛盾し、一貫性を欠くこと、③被申立人主張の上記転勤の必要性は、前記第1の2の(6)のエないしオ認定のX本人ないし申立人組合からの抗議に際して説明されたとは認められず、本件申立てに際してなされた主張であること等の諸事実を徴すれば、前記1判断の労使の合意による別居生活の解消を図るべき一応の目途が到来したこの時期において、当該合意を排除し、敢えて第二次異動を決定しなければならないような強度の必要性があったとは認め難い。

(4) 被申立人が主張する第二次異動の必要性等について、Xに説明がなされたか否かについて検討すると、申立人らが前記1判断の労使間の合意により、概ね3年を経過すれば、Xは、妻子が居住する住所地から通勤可能な事業所への転勤が命ぜられるものと信じ、その信頼の上に立って団体交渉等を続けてきた申立人らに対し、被申立人は突然第二次異動を命じており、①労使間の合意を実施できない理由について、申立人らに誠意をもって説明し、理解を求める真摯な態度が認められず、強硬な姿勢のみが認められること、②第二次異動の必要性についても、申立人らに対して具体的に納得し得るよう実質的な説明、説得しているとは認められないこと等の諸事実が窺われる。

(5) 以上の判断と、①第二次異動時において、申立人組合と被申立人との間には、裁判所及び労働委員会において数件の事案が係属していたこと、②前記第1の2の(1)認定のとおり、会社はその提唱する経営の基本理念に賛同し、生産性向上に協力する組合を強く期待していたこと、③前記第1の2の(5)のエ認定のとおり、B7支店長は申立人組合が経営の基本理念に反対していることを認識し、明らかに困惑していたこと等の諸事実とを総合して勘案すれば、本件第二次異動は、被申立人が申立人組合の活動を嫌悪し、申立人組合の団体交渉による成果である労使間の合意事項を敢えて無視し、その合意の実質的意味を無に帰せしめることを申立人らのみならず全従業員に示すため、殊更行ったものであると推認せざるを得ない。

4 救済方法について

申立人らは、Xの勤務地について、第二次異動命令を撤回し、確認書に基づき東京を勤務地とするCD関係業務に即刻復帰させるよう求めているが、この請求は、東京を勤務地とする転勤が実現することを前提とし、その際における業務について、CD関係の業務とするよう併せて求めたものと解されるので、まず、申立人らが前提としている勤務地に関する請求について検討する。

本件において不当労働行為として認定されるのは、前記1判断の労使間の合意事項の履行期に相当する時期に、この合意の趣旨に反する第二次異動を唐突にXに命じ、もって申立人組合の交渉による成果を無に帰せしめたという点にあることは、前記3判断のとおりである。

したがって、第二次異動命令によって侵害された申立人組合の団結権を抜本的に原状に回復させるためには、第二次異動を取り消し、被申立人によって無視された前記1判断の合意内容に基づき、Xをその妻子が居住する住所地から社会通念上通勤可能と考えられる事業所へ転勤を命じることが必要であると思料する。

次に、上記の転勤に際し、XをCD関係業務に復帰させるようにとの申立人らの請求に

ついてみると、①当該合意事項の第一義的な内容は、Xの単身赴任を3年を目途として解消することであり、これに比して転勤時の職務については、支店長説明においても「業務上の要請等を総合的に勘案の上」の文言が記載されていること、②XはCD関係業務に職種を限定して採用されてはいないこと等を総合判断すれば、Xの転勤時における職業をCD関係業務のみに限定しなければならないとは認められない。

なお、被申立人は、申立人らの請求は、労使の合意事項の履行を求めるもので、それ自体司法判断に属するものであって、労働委員会による救済には馴染まず、また、原状回復の限度は、第二次異動命令の撤回を求めるまでであり、東京への転勤は求め得ない旨を主張するが、前記1判断の合意に法的拘束力があるか否かについては司法判断に属するとしても、不当労働行為救済制度の目的は、使用者が行った不当労働行為を事実上排除することによって原状回復を図るとともに、不当労働行為によって失われた労使関係の安定を回復することにある、この目的に達成するため、当委員会に与えられた権限により、主文のとおり命ずることが必要であると思料する。

以上のとおり、本件第二次異動は、被申立人が労使間の合意を敢えて無視して行ったものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に規定する不当労働行為に該当するものであると認め、その救済として主文のとおり、第二次異動命令を取り消すとともに、Xに対し、その妻子の居住する住所地から社会通念上通勤可能と考えられる事業所へ転勤させるよう命ずることが相当であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第34条及び同規則43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和63年5月25日

鳥取県地方労働委員会

会長 下 田 三子夫 ㊟

(別紙 略)