

千葉、昭62不1、平元.3.27

## 命 令 書

申 立 人 総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部

被申立人 オリエンタルモーター株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対して昭和61年8月4日付けで行った同月18日から高松事業所勤務を命ずる旨の転勤命令を取り消して、命令がなかったものとして取り扱い、この間に同人が受けるはずであった賃金相当額と既に支払った賃金との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A2に対して昭和61年8月4日付けで行った同月18日からオリエンタル イー・ディー・株式会社商品事業部出向を命ずる旨の命令を取り消して、原職又は原職相当職に復帰させ、復帰までの間に同人が受けるはずであった賃金相当額と既に支払った賃金との差額を支払わなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人オリエンタルモーター株式会社（以下「会社」という。）は、昭和25年に設立された、精密小型モーターの製造・販売業を営む資本金6億円の株式会社で、肩書地に登記簿上の本社を置き、千葉県柏市に事実上の本社機能（以下、単に「本社」という。）及び柏事業所、茨城県土浦市に土浦事業所、香川県高松市に高松事業所等を置くほか、会社事業の一部門を担当する系列会社として、オリエンタル イー・ディー・株式会社、オリエンタル エム・ティー・株式会社等があり、本件申立て時の従業員数は、系列会社を含め約1,400名である。
- (2) 申立人総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部（以下「組合」という。）は、会社及び系列会社の従業員が組織する労働組合であって、昭和49年12月22日に結成され、豊四季分会、土浦分会等の下部組織を有し、上部団体たる総評全国金属労働組合千葉地方本部に所属し、組合員数は、最も多い時で約620名であったが、本件申立て時には約20名に減少した。
- (3) 申立外オリエンタル イー・ディー・株式会社（住所、東京都千代田区神田佐久間町。以下「OED」という。）は、役員は会社の役員がこれを兼務し、実質的に会社の一部門として運営されている系列会社であって、会社の制御回路関係を担当するほか、商品事業部において「オリス

カット」という商品名のテープ、線材、チューブ等の自動切断機の製造・販売業を営んでいる。

- (4) 申立外オリエンタル エム・ティー・株式会社（以下「OMT」という。）は、昭和56年10月に会社の工機事業部を別会社として分離して設立されたオリエンタル工機株式会社（以下「工機」という。）が、昭和59年2月に社名変更されたもので、その役員は、会社の役員がこれを兼務し、実質的に会社の一部門として運営されている系列会社であって、会社の生産設備の製造を担当している。なお、OMTは、昭和58年9月26日、会社の柏事業所から土浦事業所に移転した。

## 2 労使関係

### (1) 組合公然化当時の状況

昭和50年5月13日、組合は、会社に対し組合結成を通知し、50年春闘賃上げ要求を含む13項目の要求事項について、団体交渉を申し入れ、会社と数回交渉を重ねたが、賃上げ等についての会社の回答を不満として、7月3日に統一時限ストライキを行い、これには、豊四季、土浦及び高松の各事業所に勤務する組合員約600名が参加した。このストライキを契機に、会社は、組合に対する態度を硬化させ、後記のごとく不当労働行為を行った。

### (2) 第1次申立事件

昭和50年10月6日、組合は、会社が団体交渉を拒否したとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（千労委昭和50年（不）第3号事件）を行い、当委員会は、昭和53年1月13日、会社が①就業時間中の組合活動の範囲の件について団体交渉に応じなかったこと、②組合事務所設置についての団体交渉に誠意をもって応じなかったこと、③人事異動に関する事前協議約款又は同意約款の締結の件について誠意をもって団体交渉に応じなかったこと、④組合加入状況調査を行ったこと、⑤組合備品を撤去したこと、⑥組合集会を妨害したこと、⑦組合規約及び組合員名簿を提出しないことを理由として団交を拒否したこと、⑧組合旗を撤去したこと、⑨総評全国金属労働組合千葉地方本部統一交渉団の入構を拒否したこと、⑩新入社員教育において組合を誹謗したこと、⑪昭和50年年末一時金、昭和51年賃上げ及び同年夏季一時金の交渉中に受領書を配布し、署名を求めたこと、⑫組合からの脱退強要・勧誘を行ったことが不当労働行為に当たると判断し、救済命令を発し、会社は、命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査の申立て（中労委昭和53年（不再）第4号事件）を行い、中労委の、初審命令中①組合旗の撤去、②千葉地本統一交渉団の入構拒否、③昭和51年夏季一時金に係る受領書の配布、④組合脱退勧奨（A3に対するものを除く。）に関する部分を取り消したほかは、これを相当と認める旨の一部変更の救済命令に対し、これを不服として、昭和62年9月1日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に救済命令取消訴訟（東京地裁昭和62年（行ウ）

第108号不当労働行為救済命令取消請求事件)を提起し、現在係属中である。(以下、「第1次申立事件」という。)

(3) 第2次申立事件

ア 昭和52年6月29日、組合は、会社が組合員に対し、仕事上の差別取扱いを行ったとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(千労委昭和52年(不)第3号事件)を行い、当委員会は、昭和56年2月23日、会社が申立人組合員A4、同A5、同A6、同A7、同A8(以下「A8」という。)、同A9、同A1(以下「A1」という。)、同A10及び同A11並びに元組合員A12に対し仕事上の差別取扱いをしたことが不当労働行為に当たると判断し、①申立人組合の組合員に対し他の従業員と仕事上の差別取扱いをして申立人組合の運営に支配介入することの禁止、②陳謝文の掲示を命ずる旨の救済命令を発した。(この命令の中では、A1について、仕事を取り上げ、「新入社員のしおり」を与えて反省文を書かせたこと、技術者として格下げの取扱いと解される単純作業を行わせたこと及びA1らを他従業員から隔離したような状態においたこと等は、A1に精神的苦痛を与えた差別取扱いであり、このような差別取扱いを受けたのは、会社がA1の組合執行委員として行った正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断した。)会社は、命令を不服として、千葉地方裁判所(以下「千葉地裁」という。)に救済命令取消訴訟(千葉地裁昭和56年(行ウ)第5号不当労働行為救済命令取消請求事件)を提起し、千葉地裁は、昭和62年7月17日、会社の請求を棄却する旨の判決を言い渡した。(この判決では、命令が発せられた後においても会社と参加人との間で組合員の処遇について話し合いが付き組合員に対する差別的な取扱いがすべて解消したとは認め難いと認定された。)会社は、この判決を不服として、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴(東京高裁昭和62年(行コ)第72号不当労働行為救済命令取消請求控訴事件)をなし、さらに、控訴棄却の判決に対し、昭和63年7月4日、最高裁判所に上告(昭和63年(行ツ)第140号事件)をなし、現在係属中である。(以下「第2次申立事件」という。)

イ この間、昭和57年7月10日、当委員会は、上記千葉地裁行政訴訟事件に関し、緊急命令の申立て(千葉地裁昭和57年(行ク)第3号緊急命令申立事件)を行い、同年9月14日、千葉地裁は、会社が当地労委の救済命令のうち陳謝文の掲示を命じた部分を除きこれに従うべき旨の決定を行った。

(4) 茨城地労委事件

ア 昭和51年4月12日、組合の下部組織である総評全国金属労働組合茨城地方本部オリエンタル土浦分会は、会社が団体交渉を拒否したとし

て、茨城県地方労働委員会（以下「茨城地労委」という。）に不当労働行為救済申立て（茨労委昭和51年（不）第4号事件）を行い、茨城地労委は、昭和52年12月24日、会社が土浦事業所長とともに土浦分会の分会事務所に関し土浦分会と速やかに誠意ある団交を行うべきこと等を命ずる救済命令を発した。会社は、これを不服として、中労委に再審査申立て（中労委昭和53年（不再）第1号事件）を行い、中労委の昭和54年12月19日付け、土浦事業所長に関する部分を変更したほかは、初審命令を維持する内容の一部変更の救済命令を不服として、東京地裁に救済命令取消訴訟（東京地裁昭和55年（行ウ）第25号不当労働行為救済命令取消請求事件）を提起し、東京地裁の、会社の請求を棄却する旨の判決を不服として、東京高裁に控訴（東京高裁昭和60年（行コ）第9号事件）をなし、さらに、東京高裁が昭和62年5月26日言い渡した控訴棄却の判決を不服として最高裁に上告し、係属中である。（以下「茨城地労委事件」という。）

イ この間、中労委は、上記東京地裁の行政訴訟事件に関し、緊急命令の申立て（昭和55年（行ク）第24号緊急命令申立事件）を行ったが、昭和55年6月10日、東京地裁が決定をもってこれを却下したため、抗告（東京高裁昭和55年（行ス）第16号事件）したところ、昭和57年1月20日、東京高裁は、前記中労委命令に従うべきことを命ずる緊急命令を発し、会社は特別抗告したが、同年8月10日、最高裁はこれを却下した。

ウ 昭和61年3月3日、東京地裁は、会社が上記緊急命令に違反したとして、会社に対し10万円の過料に処する旨の決定を行った。（東京地裁昭和60年（ホ）第11622号労働組合法違反過料事件）

#### (5) 組合の教宣活動と会社の対応

ア 組合の組合員数は、公然化当初の昭和50年5～6月頃は、約620名であったが、千労委昭和50年（不）第3号事件の結審時（昭和52年5月31日）には約50名に、千労委昭和52年（不）第3号事件の結審時（昭和55年9月20日）には約40名にそれぞれ減少し、さらに前記のとおり本件申立て時には約20名となったが、会社はこれを13名程度であると見ていた。そして組合の活動拠点は、柏事業所と土浦事業所に限られるようになり、他の職場では、組合員がいないか又は極めて少数であり、分会としては、豊四季分会、土浦分会のほか、規約上は高松分会等の名があったが、事実上活動が行われることはなかった。

イ 組合は、組合員が激減し、少数となった状況に対処するため、教宣活動を特に重要な組合活動として位置付け、機関紙を充実させて、裁判所や労働委員会におけるいわゆる法廷闘争の状況、職場の要求、組合の主張等を伝える方針を立て、昭和53年10月からA1を豊四季分会教宣部次長として豊四季分会機関紙「かいてんし」の編集・発行の専任担当者とし、さらに昭和56年10月からA2（以下「A2」という。）

を土浦分会執行委員・教宣部長として土浦分会機関紙「つくば」（ピラ）の編集・発行の専任担当者とした。なお、組合は、支部及び分会の役員については、毎年改選の都度、役職及び氏名を会社に通知していたが、教育宣伝部、企画調査部等の専門部の部長等については、通知しなかった。また、組合は、「かいてんし」及び「つくば」に発行分会名を記載したが、編集・発行責任者名は記載しなかった。

ウ 組合は、各分会の機関紙をそれぞれ約450部発行し、相互に会社の柏事業所（旧豊四季事業所）及び土浦事業所で、組合員・非組合員を問わず、部長・課長ら会社職制を含む全従業員を対象に、柏では昼休みに食堂の入口で配布し、土浦では休憩時間を利用して各職場で配布した。

エ 昭和58年3月から6月にかけて、土浦事業所で土浦分会の組合員が機関紙を配布していたところ、会社の職制が取り囲んで、「まくんじゃねえ。」「社長が許可してねえって言ってんだろ。」などと言いながら、それまで放任していた配布を繰り返し妨害した。この間、同年5月頃、会社は、土浦分会に対して、「施設構内での組合活動は、会社の許可がない限り当然には許されない。会社は分会並びに執行行為者に対し、その責任追及（刑事告訴、損害賠償、懲戒処分等）の権利を留保しておく。」と文書をもって通告した。

オ その後、会社は、柏事業所で「ミネレンが」というA4サイズのちらしを発行し、昼休みに食堂の入口で配布するようになり、土浦事業所でも「れんこんだより」というちらしを月1回発行するようになった。

#### (6) 東葛総行動

ア 昭和58年5月24日、組合は、東葛地域の労働組合及び争議団等が労働争議の行われている各関係企業に対し、争議の解決を要請する等の統一行動を取ることを目的とした「一人の首切りも差別も許さない5.24東葛総行動」に、A1、A8、A13（以下「A13」という。）ら9名の指名ストをもって参加した。その際、組合が本社・柏事業所において会社に対し労働委員会の命令等に従い、組合敵視の労務政策を変更するよう要請を行おうとしたところ、会社が正門を閉ざして面会に応じなかったため、組合は、門前で支援の他組合員も含めて約250名参加の抗議行動を行った。

イ 翌25日の就業時間後、工機のB1マネージャーの司会で、「今後の工機の仕事のあり方について」話し合うとの趣旨でB2課長（以下「B2課長」という。）、B3マネージャーを除く工機の一般社員全員が出席して話し合いが行われ、「今後ストライキとか組合活動をすれば仲間ではない。その考えを改めれば、また仲間に迎え入れよう。」という内容に終始し、これに参加したA8、A13両名に対する吊し上げであった。

ウ 同日で、それまでA13及びA8がもっていた仕事は一段落したが、翌26日から、A13については同月31日まで、A8については6月15日まで、仕事を与えられず、同人らは一日中立って本を読んでいた。その間、A8、A13両名がB2課長に机と椅子を要求したところ、B2課長は、「みんな立って仕事をしているから、お前たちにはやれない。」と言って拒否した。

(7) 「一個造り生産方式」について

ア 会社は、オイルショック後の不況に対処するため、従来の大量一括生産方式を改め、多品種少量生産方式に転換することを目指して、いわゆる「トヨタ生産方式」を参考にした「一個造り生産方式」を導入し、生産現場の合理化を進めようとした。

イ これに対し、組合は、「一個造り生産方式」が、労働者に、多工程持ち、長時間・超過密労働を強いて、多種・少量生産体制をつくるもので、人減らし「合理化」にはほかならないとビラ等で批判した。

ウ 会社は、この組合の批判について、会社を取り巻く厳しい現実、あるいは組合員以外の全社員がこの方式を支持していることを無視した主張であり、ためにする少数者の言いがかりにすぎないと見ていた。

エ 昭和61年3月17日、組合は、会社に対し春闘要求書を提出し、賃金改定等とともに、生産現場でのタクトランプ並びにラインストップ記録時計を廃止することを要求した。

オ 同年4月25日、組合と会社は、上記要求事項に関し、賃上げについては妥結し、その他の要求事項については、棚上げとする旨の協定書を締結した。

3 会社の配転・出向制度

(1) 就業規則の規定等

ア 会社の就業規則は、配転・出向について、次のとおり規定している。  
(転勤・転属)

第17条 会社は、業務の都合により従業員に転勤または転属を命ずることがある。

従業員は正当な理由なく、これを拒むことができない。

2 転勤を命ぜられた者は、通達または内示を受けた日から2週間以内に出発赴任するものとする。ただし、特別の事情があり、社長が認めたときは、これを延長することができる。

(出向)

第18条 会社は、業務上の都合により長期間、関係会社に出向を命ずることがある。

2 出向社員の取扱いについては別に定める。

イ 会社と組合の間に人事異動についての事前協議約款又は同意約款は結ばれていなかった。

(2) 会社における人事の運用について

- ア 会社は、大学新卒者の採用に際して用いる募集要領に、勤務地として全国各地にある会社の事業所、営業所等を記載し、会社説明会・面接でも同趣旨の説明をした。また、会社は、OED、OMT等の系列会社についても、会社の一部門として運営しており、その従業員はパート等を除き、会社で採用して、在籍出向させたものであり、従業員の労働条件も、勤務時間等で若干の差を設けているほかは、会社と基本的に同一とし、会社から系列会社への出向についても、会社内における配置転換と同様に運用していた。
- イ 会社は、毎年3月と8月に定期人事異動を行うのを通例とし、この時期に合わせて組織の見直しを行うこともあった。
- ウ 会社は、人事異動の決定にあたって、総務部長が①現場長の意見を聞き、②役員会において、社長以下役員の意見を聞き、③総務部長が案を作り、④最終的に常務会に諮って決定するという手続を踏んでいた。
- エ 会社は、人事異動の対象者に対し、転居を伴わない場合には2～3日前、転居を伴う場合には1週間くらい前に内示し、さらに「お知らせ」と題する文書で、組織変更及び人事異動について、全社員に対し一斉に発表するのを通例としていた。
- 4 高松事業所における業務とA1に対する転勤命令
- (1) A1の経歴
- ア A1は、(ア)昭和49年3月、岡山大学理学部物理学科(電磁気学専攻)を卒業後、同年4月1日に会社に入社し、開発部開発課(後に技術部開発課と名称変更された。)に配属され、交流モーターのデータ測定等の補助的作業に従事し、(イ)昭和55年8月1日、直流モーターの一種であるステッピングモーターの設計等を行う職場である制御機器事業部(後に①昭和56年3月頃、制御機器事業部技術課、②昭和56年10月頃、制御機器事業部開発課、③開発部へと順次名称が変更された。)に配置転換されたが、特定のテーマを与えられず、主として他の課員の製作したモーターの試験・特性の測定等補助的な作業に従事し、この間、昭和56年3月から7か月間、大阪テレフォン・サービスに出張を命じられ、技術サービスの一環として、営業マンでは解決できないような顧客からの技術的な事項に関する電話相談に応じる業務に従事し、同年10月1日からは、モーターの特注品の設計担当を命じられ、(ウ)昭和58年3月1日、同様にステッピングモーターを取り扱う豊四季事業所技術課(後に柏事業所技術課と名称変更された。)に配置転換され、主として他の課員の設計・試作したモーターのデータの測定、特性の検討・評価等製品開発の補助的な仕事を担当した。
- イ A1の郷里は、岡山市内で、そこに両親が在住していた。そして、そこから高松事業所へは、列車、宇高連絡船及びバスを乗り継いで行く必要があり、会社としても通勤可能な場所としては見ていなかった。

- ウ A 1 は、会社に採用されて間もない、昭和49年5月中旬、配属を決めるための面接を受け、仕事についての希望を聞かれた際、B 4 開発部長（現在、常務取締役・技術本部長。以下「B 4 開発部長」という。）とB 5 技術課長に対し、製品開発関係の仕事をしたい旨希望を述べた。また、A 1 は、B 4 開発部長から、「A 1 の郷里は岡山であり、四国の高松に事業所があるが、将来帰る希望はあるのか。」と聞かれたが、A 1 は「私としては、こちらに出て来たときに、そういう気持ちはなかった。千葉県に骨を埋める覚悟で来ている。」と答えた。
- エ 昭和61年6月13日、A 1 は、千葉地裁における前記行政訴訟事件（昭和56年（行ウ）第5号）に関して会社が提出したB 6 総務部総務課長（以下「B 6 総務課長」という。）の陳述書の中に、直属の上長から聞いた話として、「A 1 に製品の開発を担当させている。」という趣旨の記述があることについて、同期入社で直属の上司のB 7 主任（以下「B 7 主任」という。）に対し、「余りにも実態が違うのじゃないか。勤続13年にもなる人間に対してこういった補助的な業務ばかりやらせるのはおかしいんじゃないか。少し考えてみてくれないか。」と言ったところ、B 7 主任は、「B 8 さんと相談してみます。」と答えた。
- オ 同年7月16日、B 7 主任は、A 1 に、「この間の話なんだけれど、A 1 君の指摘のとおりなので、今後はもっと深く担当として入ってもらうようにします。」と言った。
- (2) A 1 の組合活動と職制の言動
- ア A 1 は、昭和50年2月頃、組合に加入し、同年5月13日の組合公然化当時は、組合の企画調査部次長であったが、昭和51年9月28日、組合の執行委員・企画調査部長及び豊四季分会の執行委員に選出され、その後再選されて、昭和53年10月まで在任した。
- イ A 1 は、昭和53年5月10日、千労委昭和52年（不）第3号事件の第6回審問期日において、証人として証言したほか、裁判所、労働委員会における会社・組合の関係する事件の期日に傍聴参加するなどした。
- ウ A 1 は、昭和53年10月24日、豊四季分会の教宣部次長に選任されたが、教宣部長を兼任していたA 7 執行委員長がビラを書く等の活動までは手が回らなかったため、A 1 が豊四季分会の機関紙「かいてんし」の発行事務を専任担当することになり、それ以後、「かいてんし」の記事の収集・執筆、レイアウト、印刷原稿の浄書、カットの作画、印刷等編集・発行業務全般を担当し、A 1 の手書きの文字がそのまま印刷された。（もっとも、昭和56年3月からの大阪出張中は、組合三役が交代でA 1 に代わって、上記業務を担当した。）
- エ 昭和57年3月24日、組合が同日付け「かいてんし」紙上で、職場の声として「技術部では、製図検定を理由に昼休み・終業後にその学習会を行おうとしている。（サービス残業）」と書いて発行したところ、同月29日、B 9 主任（現在、高松事業所技術課長。以下「B 9 主任」



といい、課長昇進後は、「B 9 技術課長」という。)は、就業時間中に A 1 を会議室に呼び出し、「ビラの内容について聞きたい。これは A 1 君の意見か。」と詰問したので、A 1 が「直接には私がアンケートに提出した意見ではない。しかし技術の職場から、その声があったから載せた。私自身も勉強会は、日常の仕事に直結した内容だし、時間外に行えば、時間外手当を支払うべきだと思う。それは、仕事と遊びのけじめを付けるという意味です。」と答え、その場は10分ほどの話で終わったが、後刻 A 1 が残業していたところ、B 9 主任は再び A 1 を呼び出し、「社内製図委員会で、ビラの内容にある考え方をする人が、勉強会にいることは、問題があるという結論が出た。参加を遠慮してもらいたい。」と言ったので、A 1 が、「製図の勉強は必要と考えている。参加させてほしい。」と言ったが、B 9 主任は、「製図委員会で結論を出したことだ。」と言った。そして、B 9 主任がリーダーを務める「楽しい製図研究会 (B 9 ズ)」という職場内の勉強会のグループから排除された。

オ 昭和58年5月24日、A 1 は、前記(2の(6))の「東葛総行動」の一環としての指名ストの数名の参加者の一員に指名されて参加し、地域の労働組合員らの支援のもとに、会社に対し、組合敵視の労務政策を変更し、労働委員会の命令及び裁判所の判決等に従うことを求めて、柏事業所に要請に行った際に、会社が門を閉ざして会おうとしなかったため、これに対する門前での抗議行動に参加した。

カ 同年6月24日、会社は、A 1 をこれまでのモーターの特注品の設計の担当からはずし、モーターの自動検査装置の製作を担当させた。(この担当はずしは、以後、約1年間続いたが、製作に不足している部品等も本社の技術課へ直接取りに行かせないなど、他の職場の従業員と接触させないようにし、この装置の試作品が完成した後は、特定の担当業務を与えず、補助的な作業だけを担当させた。)

キ 同日、昼休みから午後就業時間中にかけて、B 8 主任(豊四季事業所技術課長兼高松事業所技術課長等を経て、現在柏事業所長。以下「B 8 主任」といい、課長昇進後は「B 8 技術課長」という。)ら3名は、A 1 を取り囲んで「だれも君のことを仲間だなんて思っていないよ。B 10さん(現在取締役副社長・労務担当)も出るんだよ。」などと言って、同日予定されていた新入社員の歓迎会に出席しないよう強要し、A 1 に出席を断念させた。

ク 昭和60年5月1日、A 1 は、有給休暇を取得して柏地区労主催のメーデーに参加し、その終了後、組合は、前記東葛総行動の際と同様に柏地区労傘下の労働組合の組合員らとともに、会社に対し労働委員会の命令及び裁判所の判決に従うよう要請を行おうとしたところ、会社が門を閉ざして会おうとしなかったため、門前で抗議集会を行った。その際、会社は、抗議集会の様子をビデオカメラで撮影した。

- ケ 同月8日、B8技術課長は、会社のホール（休憩室）で上記の録画した抗議集会の映像をA1に見せながら、「こういうことは会社にとって非常に迷惑になるからすぐやめてくれ。」と言ったので、A1は、「会社が労働委員会や裁判所の命令を誠意をもって守ってくればそういうことは必要ないのだから、あなたからむしろ話し合っ解決するように、あなたの意見としてではなくてもいいから、私がそういうふうに言っていたということを伝えてくれ。」と反論した。このときのやり取りの中で、A1は、仕事を取り上げるのをやめるよう申し入れたところ、B8課長は、「みんなが嫌がっている組織に入っている人を同列の扱いにできないということはある。」などと話した。
- コ 同年12月20日、A1は、分会執行委員・教宣部長兼会計部長に選任された。なお、A1が会計部長を兼務するようになったのは、前任者のA9が東京に配置転換された後を引き継いだものである。
- (3) 高松事業所における業務とエンジニア増員要請
- ア 会社は、ステッピングモーターの需要増加に伴い、柏事業所において行ってきたステッピングモーターの製造業務について、従来AC動力用モーターを専門に製造する工場であった高松事業所に順次移管することとし、まず昭和57年8月にPXタイプのステッピングモーターを、続いて昭和60年9月にPHタイプのステッピングモーターをそれぞれ移管した。そして、高松事業所は、生産台数においても、柏事業所と均衡するほどになった。
- イ 会社は、昭和57年頃から、高松事業所の技術者を4～5名ずつ順次実習のために柏事業所の設計部門に配置していた。
- ウ 昭和61年7月、高松事業所では、生産台数の45パーセントをステッピングモーターが占めるようになり、従来からのAC動力用モーターの比率は55パーセントに減少した。
- エ 会社は、上記移管に伴い、高松事業所におけるステッピングモーターのエンジニアの増員を図ることとし、柏事業所及び本社の技術部門から高松事業所へ、①昭和58年3月に商品開発担当としてC1を、②昭和59年3月に品質管理担当としてC2を、③昭和59年4月に生産技術担当としてC3を、④昭和60年4月に技術課長として柏事業所技術課長兼務でB8を、⑤昭和60年11月に前記B8に代わって技術課長としてB9を配置転換した。
- オ 会社は、全社的なエンジニアの不足もあって、技術者を対象とする隔週刊の求人誌「ベルーフ」に求人広告を掲載するなどして、中間採用者の募集に努めたが、必要な人員の採用は思うにまかせない状況にあった。
- カ 高松事業所のB9技術課長は、増大しつつあるステッピングモーターに関する業務に対処するため、本社総務部に対し、①ステッピングモーターをよく知っていて、②特別な指導なしでもステッピングモー

ターを設計でき、③モーターだけでなく回路関係もある程度知っていて、④高松のエンジニアに技術面を教えられるような中堅社員の派遣を要請し、それらの条件に該当する者として、かつて自分の部下であったA1を指名し、その配転を希望した。

- キ 会社のB11常務取締役総務部長（以下「B11総務部長」という。）は、A1がこれらの条件を満たすかどうかについて疑問を感じていた。
  - ク 当時、会社の本社及び柏事業所には、高松出身の大卒者が6名（昭和58年入社1名、昭和59年入社5名）、同じく高専卒業者が4名（昭和58年入社2名、昭和60年入社1名、昭和61年入社1名）勤務していた。
  - ケ A1と同じ職場（技術課）の同僚の中には、香川県出身の技術者が4名おり、うち3名は高松事業所採用の者であり、その中でも特に昭和59年入社でC4（大学の機械工学科出）は、入社に際して3年たったなら、香川へ帰りたいと明言していた。なお、4名中3名はA1と同様に独身であり、既婚の1名も妻が同郷人であった。
  - コ 会社は、前記求人誌「ベルーフ」の昭和61年7月24日号、8月7日号、8月21日号に3回連続で求人広告を掲載し、そこでは、「勤務地 柏、鶴岡、土浦、甲府、高松の各事業所 ※希望を考慮いたします。」「OMは地元就職を応援します。」とした。
- (4) A1に対する高松事業所への転勤命令
- ア 昭和61年7月25日、B8技術課長は、A1を呼び、高松事業所への転勤の内示を行った。その際、B8課長は、「今、高松へ製品を移しているのは、A1君も知っていると思うけど、高松のB9さんの方でA1君を欲しいと言っているんです。今、こちらだと若い人はもちろん、B7君にしても同期だから遠慮もあってA1君をうまくリードできない。B9さんならその点うまくいくだろうし、A1君の力を生かせると思う。」などと話したが、A1は、転勤に応じられない旨、返答した。
  - イ この頃、組合は会社に対し、A1の転勤問題及び後記A2の出向問題について、文書をもって団体交渉を申し入れたが、会社は、人事の問題については、同意約款がなく、団体交渉になじまないとして、これに応じなかった。
  - ウ 同年8月4日、会社は、A1に対し高松事業所への転勤（8月1日付）を発令し、同月18日から転勤先に勤務するよう命じた。（以下「本件転勤命令」という。）A1は、人事異動の発表の際、転勤の話は取りやめになったものと思っていたので、「これはどういうことか。」と聞いたところ、B8技術課長は、「ここに名前があったから読み上げただけだ。」と答えた。
  - エ 同年8月11日、A1は、A2とともに、千葉地裁松戸支部に本件転勤命令等の効力停止を求める仮処分の申請（昭和61年（ヨ）第144号

転勤命令・出向命令効力停止処分申請事件)を行った。

オ 同月18日から同月末日までの間、A1は従前どおり就労しようとして柏事業所に出向いたが、会社は職制を動員するなどして同人の入構を阻止し、就労を拒否した。その際、会社の職制は、A1に向かって、「おまえの顔なんかみたくない。」「高松へ行くのが嫌なら辞めてしまえ。」などと罵声を浴びせた。

9月1日以降、A1は就労を断念した。

カ 同年9月2日、会社は、組合のA6書記長(以下「A6書記長」という。)を通じてA1、A2兩名に対し、8月18日以降については、賃金カットすると通告した。

(5) A1の原職場への就労

ア 同年11月27日、千葉地裁松戸支部は、前記仮処分申請事件について、A1に対する本件転勤命令の効力を仮に停止し、同年9月1日から本案判決確定に至るまで毎月25日限り1か月につき金20万円を仮に支払うことを命ずる等の旨の決定を行い、同年12月2日頃、その決定正本を当事者双方に送達した。

イ 同年12月3日付けで、会社は、A1に対し、内容証明郵便をもって、①仮処分決定に基づき、柏事業所技術課への仮就労を命ずる、②これはあくまで仮就労であり、本件転勤命令を撤回する趣旨ではない旨通知を發した。

ウ 同年12月4日朝、B6総務課長は、A1を総務課のロビーに呼び、「松戸支部の仮処分決定に基づいて、柏事業所技術課の方にA1君は就労してもらおう。」と話した。

エ 会社は、本件転勤命令發令前と同様、A1を補助的な作業に従事させた。

オ A1は、従来会社から毎月240,779円(基本給225,679円、住宅手当8,000円、通勤手当7,100円)の賃金の支給を受けていたが、会社は、同年9月分以降、千葉地裁松戸支部の決定で命じられた毎月20万円の仮払賃金から公租公課を控除した額を支払っている。

また、昭和61年の年末一時金については、減額して支給し、昭和62年の夏季一時金及び年末一時金は支給していない。

5 OEDにおける業務とA2に対する出向命令

(1) A2の経歴

ア A2は、(ア)昭和45年3月、法政大学社会学部社会学科を卒業後、同年4月1日に会社に入社し、本社総務課に配属され、社内報「あかれんが」の編集、採用事務、教育関係の仕事を担当し、その後総務課は、人事課に名称が変わったが、A2の職務内容に変化はなく、(イ)昭和49年12月、会社の販売部門である株式会社オリエンタルサービス(以下「サービス」という。)への出向を命じられ、東京支店営業四課(昭和52年4月1日に「販売課」に名称変更された。)に配属され、製品

の店頭販売等を担当していたが、次第に本来管理課の業務に属する製品の棚卸し、棚への搬入等の業務を担当させられるようになり、(ウ)昭和54年3月1日、管理課に配置転換され、製品の棚卸し、棚への搬入等の作業を担当し、(エ)昭和56年8月1日、サービスへの出向を解かれ、土浦事業所管理課に配属され、同課の業務(部品等の購入、生産計画等)を遂行するためには、生産現場の全体を理解させる必要があるとの理由で、生産実習を命じられたが、約1か月単位で各ラインをまんべんなく経験するのが通例であるところ、①はじめに、シャフト付きピニオンラインでの加工作業を約1か月間、②次に、ギヤシャフトラインでシャフトの研磨作業を昭和58年2月末までの約1年半の間担当させられ、(オ)昭和58年3月1日、第一課(昭和59年3月1日に「生産課」に名称変更された。)に配置転換され、引き続きギヤシャフトラインでシャフトの研磨作業を命じられ、後記のごとく昭和61年8月4日にOEDへの出向を命じられるまでの間、その作業を担当した。

イ A2は、会社採用時に書いた採用申込書の希望職種欄の中で総務とデザインに丸をつけた。

ウ A2は、柏市郊外の東葛飾郡に居住し、そこから土浦事業所へは、約1時間10分かけて通勤した。(なお、OEDへの所要時間もほぼ同じである。)

## (2) A2の組合活動

ア A2は、組合の結成準備段階の最初期から関与し、昭和49年12月の組合結成時執行委員に選任され、その後も引き続き再選されて、昭和56年10月まで在任し、その間、昭和50年5月13日の組合公然化当時は、執行委員として、サービスの職場内で、組合と会社との団交の内容の発表、ビラ配布、掲示板への掲示等の活動を行った。

イ 昭和56年10月、A2は、土浦分会の執行委員・教宣部長に選任され、分会の機関紙「つくば」の発行事務を専任することになり、以後、「つくば」の記事の収集、レイアウト、印刷原稿の浄書、カットの作画、印刷等編集・発行業務全般を担当し、A2の手書きの文字がそのまま印刷された。なお、「つくば」は、昭和52年4月25日付けで第1号が発行され、途中土浦事業所において組合員数が減少したことにより担当できるスタッフが少なくなり、また、土浦事業所に組合事務所がなく、組合の印刷機が柏市内の事務所に置いてあるという事情による作成上の困難もあって、昭和53年9月頃の第12号を最後に発行されなくなっていたが、柏市郊外の東葛飾郡に居住し、通勤経路上便利な(この点で他に都合の良い者はいなかった。)A2が担当することになって昭和56年10月から発行を再開され、週1回を目標に月2～3回発行されるようになったものである。

## (3) OEDにおける業務と増員の方針

- ア O E Dは、昭和52年9月28日に設立された資本金5千万円の株式会社で、東京都千代田区神田佐久間町に本社を置き、山梨県中巨摩郡龍王町に甲府事業所を置いており、従業員数は81名、月商は約3億円である。
- イ O E Dは、形式的には会社と法人格を別にしているが、役員は会社の役員が兼任し、正社員は会社からの在籍出向者であるなど、実質的な会社の一部門として運営され、①オリエンタルモーターの制御回路関係を担当するほか、②商品事業部において商品名「オリスカット」のカッター（自動切断機）の製造・販売業を営んでいる。
- ウ O E D商品事業部では、B12課長（以下「B12課長」という。）が責任者として、B13主任技能員（以下「B13主任技能員」という。）及び数名のパート、アルバイトとともに、オリスカットについて、技術開発、フィールドサービス（修理、クレームの処理）、資材の発注・検収、製品の検査等も含め、営業部門以外の開発・生産部門のすべてを担当するという体制を取り、昭和60年度に至って、オリスカットの売上げが当初の目標であった年商1億円に達したため、商品事業部の責任者の立場にあるB12課長は、これまでの要員体制が限界に達したと判断し、B11総務部長らに対し、製造、販売、技術等全般にわたっての人員面での強化を要請した。
- エ 会社は、O E D商品事業部における業務の見直しを行い、昭和61年8月1日から、①オリスカット（特注品を除く。）の生産を系列会社たるOMTに移管し、②現行の開発生産スタッフは全員開発業務（特注品、試作品の生産を含む。）に専念し、かつ、スタッフを増員し、③販売力強化のため、大阪駐在員を新たに設けるとの方針を決定した。
- オ 会社は、B12課長からの、O E D商品事業部において、製品開発、設計等B12課長とB13主任技能員でなければできないような仕事に同人らが専念するために、それ以外の組立て、検査、修理等の作業を主に行う要員が欲しいとの要請に基づき、これらの作業を行う者として、出向者1名をO E D商品事業部に配置することとし、出向対象者にA2を選定した。
- (4) A2に対するO E Dへの出向命令
- ア 昭和61年7月25日、B14生産課長（以下「B14生産課長」という。）とB15総務課長は、A2に対し、O E Dへの出向の内示を行った。その際、A2は、B14生産課長らに対し、「こういう件は組合を通じてやってもらわなければ。団交でやってください。」と申し入れた。
- イ 同月29日朝、A2は、B14生産課長に「私は行きません。」と明言した。
- ウ 前記（4の(4)のイ）のとおり、その頃、組合は会社に対し、A2の出向問題についても、文書をもって団体交渉の申入れを行ったが、会社は、人事の問題については、同意約款がなく団交になじまないこと

を理由にこれに応じなかった。

エ 同年8月4日朝、会社は、人事異動について発表を行い、A2に対しOEDへの出向（8月1日付け）を発令し、同月18日から出向先に勤務するように命じた。（以下「本件出向命令」という。）

オ 同年8月11日、前記（4の（4）のエ）のとおり、A2は、A1と千葉地裁松戸支部に出向命令等の効力停止の仮処分申請（昭和61年（ヨ）第144号事件）を行った。

カ 同月18日から同月末日まで、A2は従来どおり就労しようとして、土浦事業所に出向いたが、会社は職制を動員するなどして同人の立入りを阻止し、就労を拒否し、9月1日以降、A2は、就労を断念した。

キ 同年9月2日、前記（4の（4）のカ）のとおり、会社は、組合のA6書記長を通じて、A2に対し、8月18日以降については、賃金カットすると通告した。

(5) A2のOEDへの就労

ア 同年11月27日、千葉地裁松戸支部は、A2の仮処分申請を却下し、同年12月2日頃、その決定正本を当事者双方に送達した。

イ 同月4日朝、A2は、出向命令拒否を継続した場合、解雇等の処分が予想されたため、出向先のOEDに就労し、以後、会社は、OEDにおいて、A2を製品の組立て・検査・修理を主体に、棚卸し、部品等の発注業務、台帳整理、伝票処理、展示会の準備等の業務に従事させたが、これらの業務は、従来主に数名のアルバイトの学生とパートの女性が担当し、B12課長とB13主任技能員が製品開発の傍ら自ら行うこともあった。また、A2には、事務機が与えられておらず、事務処理を行う場合には、修理等を行う際に使う作業機で行っている。

ウ A2の就労開始当時1名いたアルバイトの学生は、それから数か月後に退職し、その補充はなされなかった。

エ 会社は、A2に対し、同年9月分以降、就労を開始するまでの間、不就労を理由として賃金を一切支給せず、昭和61年年末一時金についても、その算定にあたって欠勤減率を適用し、減額支給した。

オ A2の出向後、「つくば」は、発行が不定期になり、回数も減って、月1回出るか出ないかという状態になった。

## 第2 判 断

### 1 A1に対する転勤命令について

(1) 申立人は、次のとおり主張する。

A1は、昭和53年10月以来、今日まで、組合の豊四季分会の教宣部次長として、分会機関紙「かいてんし」の編集・発行を担当してきた責任者である。分会機関紙の発行業務は、組合としては特に重要な組合活動である教宣活動の中核をなすものであるところ、A1に対する本件転勤命令により、A1は、機関紙の発行ができなくなる。このことは、A1としては、教宣活動ができなくなるという組合活動上の不利益を被るこ

とになる。このことは、組合にとっても、教宣活動が著しく阻害され、組合活動を制約されることになる」と主張し、被申立人は、これを争うので、以下に検討する。

ア 前記（第1の4の(1)、(2)）認定のとおり、A1は、昭和49年4月、岡山大学理学部物理学科を卒業後直ちに会社に入社し、本社開発部開発課に配属され、その後、制御機器事業部等に勤務し、本件転勤発令時には、柏事業所技術課に所属していたが、この間、組合結成後間もない昭和50年2月頃組合に加入し、同年5月の組合公然化当時は組合の企画調査部員であり、以後昭和51年9月から昭和53年10月まで支部執行委員、企画調査部次長及び豊四季分会執行委員を務め、昭和53年10月から教宣部次長として豊四季分会の機関紙「かいてんし」の編集・発行責任者となって以来、その発行の中心となって現在に至っているほか、昭和58年5月24日には、組合が東葛地域の他の労働組合員らの支援のもとに会社に対して労務政策の変更、地労委の命令の履行等を求めて柏事業所に要請行動を行おうとした際に、他の8人の組合員とともに指名ストの対象者に指名されて参加し、さらに当日会社が門を閉ざして面会に応じなかったことに対する抗議行動にも参加し、昭和60年5月1日には、柏地区労主権のメーデーに参加し、その終了後、他の労働組合の支援を受けて、会社に対し労働委員会の命令等に従うよう要請を行おうとしたが、会社が門を閉ざして会おうとしなかったため、門前で抗議集会を行い、昭和60年12月からは、豊四季分会の執行委員・教宣部長兼会計部長になったこと。

イ 前記（第1の2の(5)）認定のとおり、組合は、組合員数が極めて少数となり、活動の拠点が柏事業所と土浦事業所にほぼ限定されるようになった状況のもとで、A1らの担当する教宣活動を特に重要な活動の部門として位置付け、豊四季分会においてはA1を、土浦分会においてはA2を、それぞれ機関紙編集・発行の専任担当者として置いていたこと。

ウ 前記（第1の4の(4)）認定のとおり、本件転勤命令により、A1が柏事業所から高松事業所へ転勤した後は、組合及び豊四季分会における同人の教宣活動、その他の組合活動は、事実上不可能となることが明らかであり、長期間にわたって教宣活動担当者を務めてきて、その活動に習熟し、その他にも積極的な組合活動を行ってきたA1が欠けることによって、組合の教宣活動、その他の活動が著しく阻害されることになると思料されること。

エ 以上ア乃至ウを総合すれば、A1に対する高松事業所への本件転勤命令により、A1としては、転勤前は教宣活動を中心とする組合活動を活発に行うことができたのに比較して、転勤後は事実上不可能となることが明らかであり、このことは、A1にとって組合活動上の不利益であると解するのが相当である。また、組合としてもA1の配転に



より、豊四季分会における教宣活動、その他の活動が著しく阻害される状況になることは、申立人組合の組合活動が極度に制約を受けることになるかと解するのが相当である。

(2) 被申立人は、A 1 に対する本件転勤命令は、被申立人の業務上の必要から行ったものであるとして、次のとおり主張する。

A 1 は、本件転勤発令時に柏事業所技術課に属し、新製品開発に関するデータの収集、特性の検討・評価等を主に担当していた。会社では、従来柏事業所において製造してきたステッピングモーターを近時高松事業所に移管しつつあり、それに伴い昭和60年11月には、柏事業所でA 1 の上司であった技術課主任B 9 を高松事業所技術課長として赴任させていたが、高松事業所からエンジニア増員の要請があったため、①A 1 が従来B 9 の部下として仕え、お互いに気心が知れていること、②同人が独身であり、遠隔地配転に伴う生活上の不利益が全く存しないこと、③同人の郷里が岡山県であり、高松とは比較的近いこと、④本人自身が現在の職場と仕事に不満の意を示しており、周囲の人間関係が必ずしもじっくり行っていない面があること等を総合勘案して、A 1 を本件異動の最適任者と判断したものである。A 1 は、高松事業所では、技術課員としてB 9 課長を補佐し、設計開発・生産技術・品質管理等の業務のいずれかに従事することが予定されているのである。

よって、以下に検討する。

ア 前記（第1の4の(3)）認定のとおり、

(ア) 会社は、柏事業所において行ってきたステッピングモーターの製造業務を、従来A C 動力用モーターの専門工場であった高松事業所に順次移管することとし、まず昭和57年8月にP Xタイプのステッピングモーターを、続いて昭和60年9月にP Hタイプのステッピングモーターを移管し、高松事業所における生産台数は、柏事業所と均衡するほどになったこと。

(イ) 業務移管に伴い、会社は、高松事業所におけるステッピングモーターのエンジニアの増員を図ることとし、①昭和58年3月に商品開発担当としてC 1 を、②昭和59年3月に品質管理担当としてC 2 を、③昭和59年4月に生産技術担当としてC 3 を、④昭和60年4月に技術課長として柏事業所技術課長兼務でB 8 を、⑤昭和60年11月にB 8 技術課長に代わって技術課長としてB 9 を高松事業所に配置転換したこと。

(ウ) また、会社は、昭和57年頃から高松事業所の技術者を実習のために順次4～5名ずつ柏事業所の設計部門に配置していたこと。

(エ) 会社は、全社的なエンジニアの不足もあって、中間採用者の募集も行なったが、採用は思うにまかせない状況にあったこと。

イ 配転対象者の人選過程では、前記（第1の4の(1)、(3)）認定のとおり、

- (ア) 高松事業所のB9技術課長は、ステッピングモーターの需要増加に対応するため、本社総務部に対して、①ステッピングモーターをよく知っていて、②特別な指導なしでもステッピングモーターを設計でき、③モーターだけでなく回路関係もある程度知っていて、④高松のエンジニアに技術面を教えられるような中堅社員の派遣を要請し、それらの条件に該当する者として、かつて自分の部下であったA1を指名したこと。
- (イ) B11総務部長は、A1がそれらの条件をすべて満たすかどうかについて、疑問を感じていたこと。
- (ウ) A1は、昭和56年10月から昭和58年6月までステッピングモーターの特注品の設計の担当を命じられ、その後約1年間にわたり自動検査装置の製作の担当を命じられたが、その完成後は特定のテーマを与えられず、主にデータの測定、特性の検討等補助的な業務に従事したこと。
- (エ) A1と同じ職場（技術課）には、高松周辺の出身の技術者が4名おり、特にC4（大学の機械工学科出）は、将来香川に帰りたいたいという希望を表明していたこと。
- (オ) A1は、会社に採用されて間もない昭和49年5月、配属を決めるための面接を受けた際、「A1の郷里は岡山であり、四国の高松に事業所があるが、将来帰る希望はあるのか。」と聞かれて、B4開発部長らに「私としては、こちらに出て来たときに、そういう気持ちはなかった。千葉県に骨を埋める覚悟で来ている。」と答えていること。
- (カ) A1の郷里は岡山県岡山市内で、高松事業所まで行くには、列車、連絡船等乗り継いで行く必要があり、会社としても通勤可能であるとは見ておらず、隣県とはいえ郷里が高松事業所に近いと言うには、いささか疑問があること。
- (キ) 転勤先が高松であるにもかかわらず、高松周辺の出身者を差し置いてあえて高松周辺以外の出身者であり、高松への転勤を希望したこともないA1を選定したことは理解し難いこと。

以上を総合すれば、会社が特にA1を選定するについて、業務上の必要性に基づいて行ったものとは到底理解し難く、被申立人の主張は採用できない。

## 2 A2に対する出向命令について

### (1) 申立人は、次のとおり主張する

A2は、土浦分会機関紙「つくば」の編集・発行責任者として申立人組合の活動の重要な部分を占める教宣活動を長期間にわたって担当してきた積極的な活動家であって、A2がOEDに出向させられることにより、A2自身は、その発行ができなくなり、教宣活動担当者としての組合活動ができなくなり、このことは、組合にとっても、教宣活動が著し

く阻害されることになる。このことは、A 2にとって組合活動上の不利益であり、組合にとっても組合活動に制約を受けることになることと主張し、被申立人は、これを争うので、以下に検討する。

ア 前記（第1の5の(1)、(2)）認定のとおり、A 2は、昭和45年4月、法政大学社会学部社会学科を卒業後直ちに会社に入社し、本社総務課に配属され、その後、昭和49年12月、会社の営業部門であるサービスに出向を命じられ、そこでまず営業4課、続いて管理課に配属され、昭和56年8月に出向を解かれて、土浦事業所管理課に配属され、さらに昭和58年3月、同事業所第一課に配転され、同課は後に生産課に名称変更され、本件出向発令時に至るまで同課に所属していたが、この間、組合結成にあたって、準備段階の最初期からこれに関与し、昭和49年12月の組合結成時に執行委員に選任され、昭和50年5月の組合公然化当時はサービスの職場内で組合と会社との団体交渉の状況の発表、ビラ配布、掲示板への掲示等の活動を行い、昭和56年10月からは土浦分会執行委員・教宣部長に選任され、昭和53年9月頃を最後に発行が途絶えていた土浦分会の機関紙「つくば」の編集・発行責任者となって発行を再開し、以来その編集・発行の専任担当者となって現在に至ったこと。

イ 前記（第1の2の(5)）認定のとおり、組合は、A 2及びA 1が担当する教宣活動を、組合員数が極めて少数となった組合にとって、特に重要な活動の部門として位置付けていたこと。

ウ 前記（第1の5の(2)）認定のとおり、土浦事業所には組合事務所がなく、組合の印刷機は柏市内の事務所に置いてあったが、A 2は柏市に隣接する東葛飾郡に居住し、そこから土浦事業所に通勤していたため、通勤経路上も「つくば」の編集・発行の業務を行うには好都合であり、A 2以上に都合の良い者はいなかったこと。

エ 前記（第1の5の(4)）認定のとおり、A 2が土浦事業所を離れてO E Dへ出向後は、土浦分会における教宣活動が困難となることは明らかであり、長期間にわたって教宣活動担当者を務めてきて、その活動に習熟したA 2が欠けることによって組合及び土浦分会の教宣活動が阻害されることになると思料されること。

オ 前記（第1の5の(5)）認定のとおり、A 2が千葉地裁松戸支部の決定に従い、昭和61年12月4日にO E Dへの就労を開始した後は、「つくば」の発行は不定期になり、発行回数も減少したこと。

カ 以上ア乃至オを総合すれば、A 2のO E Dへの出向命令は、A 2自身にとっては、出向前は組合活動としての教宣活動を活発に行うことができたのに比較して、出向後は著しく困難となったことが明らかである。このことはA 2にとっては組合活動上の不利益であると解するのが相当である。また、組合としてもA 2の出向により、組合及び土浦分会における教宣活動が著しく阻害される状況になることは、組合

の組合活動が極度に制約を受けることになるかと解するのが相当である。

(2) 被申立人は、A 2 に対する本件出向命令は、会社の業務上の必要に基づき行ったものとして、次のとおり主張する。

A 2 の出向先の O E D 商品事業部では、従来から取り扱っていたカッターの一種である「オリスカット」が年商 1 億円程度の商品にまで育ってきたため、その生産を O M T へ移管し、同商品事業部を開発及び営業担当部門として位置付け、人的に更に補強すべく、昭和 61 年 8 月の定期異動において、新潟営業所長を同事業部の大阪駐在の営業担当とし、また A 2 に対しては、同事業部の B 12 課長及び B 13 主任技能員を補佐させる目的で、本件出向命令を発令したものである。

会社は、① A 2 が従前の土浦事業所での仕事が一面的だと少なからず不満を表明していたが、新しい職場は、小規模な事業部であるため、B 12 課長らを補佐し、かなり多面的な役割が期待されており、むしろ本人の希望にも合致すること、② 同人の住居が柏市近郊であり、本件出向に伴う住居の移転は全く不要であること（現に出向先への就労後も住居を移転した事実はない。）から A 2 を適任と判断した。

なお、会社には、実質的な一部分と言ってもよいような、極めて密接な関係にある系列会社はいくつかあるが、それらの系列会社への出向は、極めて通例のこととして、定期異動の際に配転と区別されることなく、同一の手続で行われているところである。出向の義務は、就業規則にも明記されているが、出向はすべて在籍出向であり、出向先の労働条件は、会社と全く同一である。

よって、以下に検討する。

ア 前記（第 1 の 5 の (3)）認定のとおり、

(ア) 会社の実質的一部門たる O E D は、① オリエンタルモーターの制御回路関係と、② 商品事業部における「オリスカット」という商品名の自動切断機（カッター）の製造・販売業を営んでいたこと。

(イ) O E D 商品事業部では、それまで B 12 課長が責任者として、B 13 主任技能員及び数名のアルバイト、パートとともに技術開発、フィールドサービス（修理、クレームの処理）、資材の発注・検収、製品の製造・検査等、営業部門以外の開発・生産部門全般を担当するという体制を取っていたこと。

(ウ) 昭和 60 年度、O E D 商品事業部におけるオリスカットの年商が 1 億円に達したため、同事業部の B 12 課長は、それまでの人員構成による業務遂行が限界に達したと判断し、B 11 総務部長らに対し、人員面での強化を要請したこと。

(エ) 会社は、昭和 61 年 8 月 1 日から、O E D 商品事業部において、① オリスカットの生産を O M T に移管し、② 現行の開発生産スタッフは、全員開発業務（特注品、試作品の生産を含む。）に専念し、かつ、スタッフを増員し、③ 販売力強化のため大阪駐在員を新たに設

けるとの方針を決定したこと。

イ 出向対象者の人選過程では、

(ア) B12課長は、それまでの開發生産スタッフ（B12課長及びB13主任技能員）は、B12課長らでなくてはできないような開発業務に専念するために、それ以外の組立て、修理、検査等の作業に主に従事する要員を総務部に要請し、会社は、そのための要員としてOEDへの出向対象者にA2を選定したこと。

(イ) A2は、昭和56年8月にサービスからの出向を解かれて、土浦事業所管理課に配属され、部品の購入、生産計画等の管理課の業務を遂行するためには、生産現場の全体を理解させる必要があるとの理由で生産実習を命じられたが、約1か月単位で各ラインをまんべんなく回らせられるのが通例であるところ、はじめにシャフト付きピニオンラインでの加工作業を約1か月間、次にギヤシャフトラインでのシャフトの研磨作業を昭和58年2月末までの約1年半担当させられ、同年3月1日、同事業所第一課（昭和59年3月1日に「生産課」に名称変更された。）に配転され、それまでに引き続いてギヤシャフトラインでのシャフトの研磨作業を命じられ、その作業を本件出向発令時に至るまで担当させられたこと。

(ウ) A2は、出向先のOED商品事業部では、製品の組立て・検査・修理、展示会の準備、棚卸し、発注業務、台帳整理、伝票処理等の業務を担当することになったこと。

(エ) A2が出向先のOED商品事業部で担当することになった上記業務は、従来B12課長やB13主任技能員も行うことがあったが、主にパートやアルバイトの学生が担当していたこと。

(オ) A2のOED就労開始当時1名いたアルバイトの学生は、それから数か月後に退職し、その補充はされなかったこと。

以上を総合すれば、会社が特にA2を選定した理由が不可解であり、業務上の必要性に基づいて行ったものとは到底理解し難く、被申立人の主張は採用できない。

### 3 不当労働行為の成否

(1) A1に対する転勤命令について

申立人は、次のとおり主張する。

被申立人は、申立人が公然化して以来、組合を嫌悪して不当労働行為を重ね、2次にわたる千葉県地方労働委員会の救済命令にも従わなかった。A1は、組合の執行委員をした後、豊四季分会の執行委員に選任されて、分会の教宣部次長を兼任して、分会機関紙「かいてんし」の編集・発行を担当してきた熱心な組合活動家である。被申立人は、かかるA1を嫌悪して、A1を豊四季分会の拠点である柏事業所から隔離して、その教宣活動を不能ならしめる意図のもとに本件転勤命令を発したものであって、この命令はA1に組合活動上の不利益を与えるとともに、申立

人組合の弱体化につながる支配介入である。

これに対し、被申立人は次のとおり主張する。

被申立人は、A 1 が機関紙の編集・発行を担当して、教宣活動を行っていたことを全然知らずに本件転勤命令を発したものであるから、不当労働行為が成立する余地はない。

よって、以下に検討する。

- ア 前記（第 1 の 2 の (5) のア、イ、ウ、4 の (2) のウ）認定のとおり、
- (ア) A 1 は、昭和53年10月から、豊四季分会教宣部次長に就任し、以来同分会の機関紙「かいてんし」の編集・発行事務を担当したこと。
  - (イ) 分会機関紙は、A 1 の手書きの文字が印刷され、それは、会社の職制にも配布されていたこと。
  - (ウ) 会社は、A 1 が業務に関し提出するレポート等の文書から、A 1 の筆跡を知っていたと見るのが相当であること。
  - (エ) 組合員数は、最も多いときで約620名であったが、その後減少の一途をたどり、本件申立て時においては約20名であり、会社としては、組合員数を13名程度と見ていたこと。
  - (オ) したがって、会社は、上記分会機関紙の編集・発行事務をA 1 が担当していたことを知っていたと推認されること。
  - (カ) 会社がA 1 のこの活動を不快に感じていたことは、一応推認できること。
- イ 前記（第 1 の 4 の (2) のエ）認定のとおり、昭和57年 3 月29日、B 9 主任は組合の機関紙「かいてんし」の内容について、A 1 を詰問したうえ、ビラの内容と同意見の者が勉強会にいることは問題があるとして、A 1 の懇請にもかかわらず、B 9 主任がリーダーを務める「楽しい製図研究会（B 9 ズ）」という職場内の勉強会のグループから排除したこと。
- ウ 前記（第 1 の 4 の (2) のオ、カ、キ）認定のとおり、
- (ア) A 1 は、昭和58年 5 月24日、組合の行った指名スト及び会社の門前での抗議行動に参加したこと。
  - (イ) 会社は、同年 6 月24日、A 1 が従来担当していたステッピングモーターの特注品の設計担当をはずし、約 1 年間にわたってモーターの自動検査装置の製作を担当させ、その完成後は特定のテーマを与えず、データの測定、特性の検討等他の者の補助的な業務に従事させたこと。
  - (ウ) 会社は、同じく 6 月24日の昼休みに、B 8 主任らがA 1 を取り囲んで、同日予定されていた新入社員の歓迎会に出席しないよう強要し、出席を断念させたこと。
- エ 前記（第 1 の 4 の (2) のク、ケ）認定のとおり、
- (ア) A 1 は、昭和60年 5 月 1 日のメーデーに参加し、その終了後に、柏地区労加盟の他の労働組合の支援を受けて組合が行った、会社の

門前での抗議行動に参加したこと。

(イ) 会社は、同月 8 日、B 8 課長が A 1 に上記抗議行動の様子を撮影したビデオを見せながら、「こういうことは会社にとって非常に迷惑になるからすぐやめてくれ。」「みんなが嫌がっている組織に入っている人を同列の扱いにできないということはある。」などと言って、組合員であるが故に不利益に取り扱うことを暗示し、組合からの脱退を示唆したこと。

オ 会社が他に高松周辺の出身者がいるにもかかわらず、配転の対象者として特に A 1 を選定するに至った理由が、前記説示のとおり不可解であること。

カ 前記(第 1 の 2 の(2)、(3)、(4))認定のとおり、昭和50年10月 6 日、組合が会社の団交拒否について、当委員会に不当労働行為救済申立て(昭和50年(不)第 3 号事件)を行い、昭和52年 6 月29日、組合が会社の組合員に対する仕事差別について、当委員会に不当労働行為救済申立て(昭和52年(不)第 3 号事件)を行ったほか、茨城地労委に対しても茨労委昭和51年(不)第 4 号事件の申立てを行い、これらの事件に対する救済命令においては、会社による多数の不当労働行為が認定されているが、それらの命令後も会社は、いずれも中労委への再審査申立て又は裁判所への取消訴訟を提起し、本件転勤命令当時において係争中であり、組合と会社間の対立は依然解けていないこと。

キ 前記(第 1 の 2 の(7))認定のとおり、

(ア) 会社がオイルショック後の不況に対処するため、いわゆる「トヨタ生産方式」を参考にした「一個造り生産方式」を採用し、生産現場の合理化を進めようとしたのに対し、組合は、労働者に多工程持ち、長時間・超過密労働を強いて、多種・少量生産体制をつくるもので、人減らし「合理化」にほかならないなどとビラ等で批判したこと。

(イ) これに対し、会社は、会社を取り巻く厳しい現実、あるいは組合員以外の全社員が本方式を支持していることを無視した主張であり、ためにする少数者の言いがかりにすぎないとの見解を持つなど、組合と会社とは、「一個造り生産方式」をめぐる対立していたこと。

(ウ) 昭和61年 3 月には、組合は春闘要求の一環として、タクトランプ及びラインストップ記録時計の廃止を要求し、同年 4 月にはこの要求を棚上げとして協定が締結され、この時点に至っても、「一個造り生産方式」をめぐる対立は解けていないこと。

ク 前記(第 1 の 2 の(6))認定のとおり、

(ア) 昭和58年 5 月24日、組合は、A 1、A 13、A 8ら 9 名による指名ストを行い、東葛地域の他の労働組合の組合員らとともに、会社に対して労務政策を変更し、労働委員会の命令に従うこと等を求めて要請行動を行おうとしたが、会社が面会に応じなかったため、会社

の本社・柏事業所の門前で抗議行動を行ったこと。

(イ) 翌25日就業時間後、会社の実質的な一部門である工機(現OMT)のB1マネージャーが司会を務めて、「今後の工機の仕事のあり方について」話し合うとの趣旨で、B2課長、B3マネージャーを除く工機の一般社員全員が出席して話し合いがもたれたが、そこでの話の内容は、「今後ストライキとか組合活動をすれば、仲間ではない。その考えを改めれば、また、仲間に迎え入れよう。」というもので、A8、A13両名に対する吊し上げが行われたこと。

(ウ) 翌26日から、A13については同月31日まで、A8については6月15日まで仕事が与えられず、両名は一日中立って本を読んでいた。その間、両名が課長に椅子と机をくれるよう要求したところ、課長は、「みんな立って仕事をしているから、お前たちにはやれない。」と言ってこれを拒否したこと。

ケ 以上のことから、会社が組合を嫌悪していることは明らかであること。

以上を総合して考えれば、A1に対する本件転勤命令は、A1が申立人組合員であること、組合の教宣担当者として機関紙の発行活動を行ったこと、その他積極的に組合活動を行ったことを会社が嫌って、B9技術課長がたまたまA1を配転対象者として希望したのをそのまま受け入れて、A1を柏事業所外に排除して転勤させ、もって組合の活動拠点の外に隔離し、後記A2の出向とあわせて組合の教宣活動を一挙に壊滅させることをねらったものと解するのが相当であり、A1をして組合活動上の不利益を与え、ひいては組合を弱体化せんとしたものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) A2に対する出向命令について

申立人は次のとおり主張する。

A2は、土浦事業所において土浦分会の機関紙「つくば」の発行責任者として、その発行を担当して積極的に教宣活動を行った。被申立人は、A2のかかる組合活動を嫌悪して、A2を土浦事業所の職場から隔離して、その活動を不能ならしめる意図をもって本件出向を命じ、もって、A2に組合活動上の不利益を与えるとともに、同時に申立人組合の教宣活動を制約して、組合を弱体化せんとしたものであって、組合の運営に対し支配介入したものである。

これに対して、被申立人は、A2が分会機関紙発行に関係があることを会社は全く知らなかった。したがって、不当労働行為が成立する余地はないと主張する。

よって、以下に検討する。

ア 前記(第1の2の(5)、5の(1)、(2))認定のとおり、

(ア) 昭和56年10月、A2は、土浦分会執行委員・教宣部長に就任し、



以来「つくば」の編集・発行事務の専任担当者となったこと。

(イ) A 2は昭和56年8月1日にサービスへの出向を解かれ、会社の土浦事業所に配属されて間もない同年10月、それまで発行が中断していた土浦分会機関紙「つくば」の編集・発行を再開したこと。

(ウ) 分会機関紙「つくば」は、A 2の手書きの文字が印刷されていたこと。

(エ) A 2は、会社の従業員である以上、自筆の文書等を会社に提出し、会社は、A 2の筆跡を知っていたと推認するのが相当であること。

(オ) 分会機関紙「つくば」は、会社の職制にも配布されていたこと。

(カ) 組合員数は、最も多いときで約620名であったが、その後減少の一途をたどり、本件申立て時においては、約20名であり、会社としては、組合員数を13名程度と見ていたこと。

(キ) 以上を総合すれば、会社は、分会機関紙「つくば」の編集・発行事務をA 2が担当していたことを了知していたと推認されること。

イ 会社がA 2のこの活動を不快に感じていたことは、一応推認できること。

ウ 前記（第1の2の(5)）認定のとおり、

(ア) 昭和58年3月から6月にかけて、会社の職制が土浦分会の組合員が機関紙を配布していたところを取り囲んで、「まくんじゃねえ。」「社長が許可してねえって言ってんだろ。」などと暴言を吐いてこれを妨害したこと。

(イ) 会社が、土浦事業所で「れんこんだより」というちらしを月1回発行するようになったのは、分会機関紙に対抗してその影響力を減殺しようとしたものであると解されること。

エ 会社が出向の対象者として特にA 2を選定するに至った理由が、前記説示のとおり不可解であること。

オ 前記（第2の3の(1)）説示のとおり、会社が組合を嫌っていることは明らかであること。

以上、ア乃至オを総合して考えれば、A 2に対する本件出向命令は、会社がA 2が申立人組合の組合員であること及び土浦分会の教宣担当者として機関紙の発行活動を行ったことを嫌って、A 2を土浦事業所外に排除して出向させ、もって組合の活動拠点の1つである土浦事業所外に隔離し、A 1の転勤ともあわせて組合の教宣活動を壊滅させようとしたものと解するのが相当であり、A 2をして組合活動上の不利益を与え、ひいては組合を弱体化せんとしたものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 第3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成元年 3 月 27 日

千葉県地方労働委員会  
会長 新垣進 ㊟