

京都、平2不1、平4.2.6

命 令 書

申 立 人 千總労働組合

被申立人 株式会社 千總

主 文

被申立人株式会社千總是、A1に対する平成2年4月2日付け辞令による販売促進本部課長への配置転換を取り消し、原職である製作本部絵羽二部52課(留袖部門)課長へ復帰させなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社千總(以下「会社」という。)は、専ら友禅染(振袖、留袖、訪問着、各種着尺、各種友禅及び生地等)の製造卸売を業とする会社で、肩書地に本社を置き、東京都中央区日本橋大伝馬町1-1に東京店を置き、平成2年7月現在、資本金は1億5000万円、従業員数は197名である。

会社は、昭和12年に株式会社に組織変更されたが、弘治元年京都で織物業を創業し、明治維新後は専ら友禅染の製造卸売を業とする老舗である。

- (2) 申立人千總労働組合(以下「組合」という。)は、会社の従業員で組織された労働組合で、昭和63年1月19日に結成され、平成元年5月19日に会社に結成が通告された。本件申立て時点で組合員数は7名である。

なお、組合はゼンセン同盟に加盟している。

- (3) 本件で救済が求められているA1(以下「A1」という。)は、昭和31年、会社に入社し、35年間主に製作関連部門(特選絵羽、白生地仕入、型着尺)に従事してきた従業員である。

また、A1は、組合結成以来の委員長である。

2 組合結成を会社に通告するまでの経過

- (1) 昭和28年以前から、会社には従業員の経済生活の安定、健康増進、文化水準の向上などを目的とした厚生会という親睦会組織があり、その代表は従業員代表を兼ねていた。当初、従業員代表は36協定の締結、就業規則の変更協議などには関与していなかったが、昭和55年頃から36協定締結などの際会社と交渉などを行うようになった。

厚生会の代表は、本社で3名、東京店で2名選任され、任期は2年で社員の互選により選任されていた。なお、厚生会との交渉の会社の担当

- 者は総務本部長であった。
- (2) 昭和60年4月、A1は厚生会の代表に選任された。その後、同人は昭和62年に再選され、平成元年5月まで厚生会の代表であった。
- また、A2（以下「A2」という。）は、昭和61年4月、厚生会の代表に選任され、同人は昭和63年5月までの2年間、厚生会の代表としてA1らとともに従業員代表を務めた。
- (3) 昭和62年1月12日、会社の就業規則の改定協議が、本社で当時の総務本部長B1とA1、A2ら5名の従業員代表が出席して行われた。
- その後、就業規則の改定協議は、同年2月3日、昭和63年10月24日、平成元年1月9日、同年2月13日に、総務本部長とA1ら従業員代表によって行われた。
- この協議は、昭和50年に制定された就業規則が、制定後10年以上経過し、改正する必要があるとして、A1ら従業員代表の申入れにより開始されたものである。
- (4) 昭和63年1月19日、A1、A2らにより組合が結成され、A1が委員長に、A2が副委員長に選任されたが、その結成は会社には通告されなかった。
- (5) 同年3月15日、会社の役員とA1ら従業員代表によって構成される経営協議会が、中京納税協会において開催された。同日の第1回の協議会において、昭和63年度の組織、人事が議題とされた。
- 同協議会は、従業員代表の要望により、一部会社役員の反対にかかわらず設置されたもので、その後、同年3月31日、同年5月19日、同年5月30日、同年6月17日、平成元年3月8日に開催された。
- (6) 昭和63年5月19日、第3回経営協議会において、従業員代表は東京店における不祥事を議題とした。東京店の一部社員がグループを組んで証券投資をし、それに関与する会計担当職員の不祥事があり、A1は従業員代表として、独自に調査を行い、関係社員に対する会社処分決定について従業員代表を関与させるべきであるとの報告書をB2社長（以下「B2社長」という。）あて提出した。当時の就業規則は、社員の懲戒は従業員代表との議を経てこれを行うと定めていた。
- (7) 同年7月4日、会社はA1を次長に昇格させるとともに、製作本部の型加工部門から製作本部絵羽二部52課（以下「留袖部門」という。）担当へ配置転換した。
- しかし、A1は社長あて「次長職辞退願い書」を提出した。その願い書には、「現在の私の立場が従業員代表として従業員の生活と福祉の向上をはかる義務を課せられた者であります。管理職の末端である次長職に就くことは労働法上の真の労働者代表の資格を喪失することとなり」と記載されていた。
- (8) 同年8月、A1ら従業員代表は東京店長に対して、36協定が締結されていないにもかかわらず時間外労働等を行わせることは違法であると警

告した。

- (9) 同年9月、A1は従業員代表として、B2社長あてに「休日労働に関する改善要求書」を提出した。その書面には、会社における休日労働管理が法令に沿って処理できていない旨指摘し、休日労働の改善と就業規則の改善を求める旨記載されていた。
- (10) 同年12月、A1は従業員代表として、京都上労働基準監督署あてに会社に時間外労働や休日労働などに関して36協定違反がある旨申告した。
- (11) 同月、A1ら従業員代表は会社との36協定締結を拒否し、その結果、同月1日から翌年平成元年5月31日まで会社には36協定がなかった。その間、会社では1か月25時間、休日労働1日という枠を設定して時間外労働や休日労働が行われていた。
- (12) 平成元年3月、A1は従業員代表として、B2社長あてに、昭和55年1月23日付けの就業規則変更は退職金を減額支給するもので従業員にとって重大な不利益変更であるとして、抗議する旨の書面を提出した。
なお、昭和55年の就業規則変更については当時の従業員代表は同意していたが、社員には公表されていなかった。
- (13) 昭和63年3月末の期末賞与について、会社と従業員代表との間で査定は1割程度との合意が成立していたが、会社は同年3月末退職者について将来に対する期待分がないとして半額しか支給しなかった。
平成元年4月、A1は従業員代表として、役員会に対して、昭和63年3月末退職者に対する期末賞与の支給が理由のない減額支給であるとして、抗議し、追加支給を求める書面を提出した。ついで平成元年5月9日、A1は従業員代表として、同様の書面をB2社長あてに提出したが、会社は追加支給に応じなかった。

3 A1の組合活動等

- (1) 平成元年5月19日、組合は会社に対して組合結成を書面で通告したが、組合員氏名については委員長A1、副委員長A2以外は明らかにしなかった。
- (2) 同年7月1日、会社は就業規則を改定した。
- (3) 同月19日、組合は京都上労働基準監督署あて、会社の就業規則改定について反対する旨の意見書を提出した。反対する理由として、振替休日制度の導入や退職金算出方法の変更が従業員にとって不利益となる旨記載されていた。
- (4) 同年11月、A1は組合委員長として、京都上労働基準監督署署長に面会し、会社の時間外労働及び休日労働の実態を指摘し、同署長の来店調査、指導を求めた。その際提出した書面には、①昭和63年12月1日から平成元年5月31日まで36協定なしに時間外労働が命ぜられたこと、②平成元年6月1日から同年8月31日までの間、36協定による月40時間の限度を超える時間外労働が行われていたこと、③催事販売による休日労働が増加し代休等が買い上げられていること等が記載されていた。

- (5) 同年12月11日、会社は、従業員の業務外の傷病の場合に適切な措置を講ずる必要があるとして「仮出勤」制度の創設を組合及び従業員代表に対して提案した。同制度は就業規則第6章を補完する内規と位置付けられており、その内容は次のようなものであった。
- 「1. 傷病がある程度治癒し、従業員が就労を希望する場合は仮に出勤することを認めることがある。
2. 会社は仮出勤期間中に産業医、ならびに会社の指定する専門医の診断を受けさせ、治癒の確認をした上で出勤扱いとする。
尚専門医の指定については、従業員代表との合意の上行う。
3. 前項の仮出勤者に対しては、就業の場所又は業務の転換、勤務時間の短縮、その他保健衛生上の措置を講ずることがある。従業員はこの措置を拒んではならない。
4. 前項の規定による仮出勤中の時間は休職者にあつては休職期間に通算し、(ただし復職発令は仮出勤時に遡及して発令されることがある。)休職者以外は欠勤期間に通算する。」
- (6) 同月14日、A1は組合委員長として、「仮出勤」制度の創設に反対する旨の書面を役員会あてに提出した。その書面には、反対の理由として①会社の復職希望者に対する排除行為が容易となる、②「仮出勤」者は、欠勤期間又は休職期間を経て会社指定の専門医の治癒確認後でなければ復職扱いを受けず、従業員にとって不利益な雇用形態である、③「仮出勤」の定義があいまいで、恣意的な運用のおそれがある等が記載されていた。
- (7) 同月21日、京都上労働基準監督署の署長が会社を訪問した。同署長は、会社役員、従業員代表、組合代表が同席する中で、男子社員の7割以上を占める課長は管理職ではなく、時間外手当、休日出勤手当が支給されるべきである旨指導し、また、労使間の問題は会社内部において十分話を尽くし解決してもらいたい旨述べた。
- なお、会社は昭和63年9月及び平成元年10月に同署の調査を受け、その際時間外労働、休日出勤手当等に問題がある旨指摘を受けていた。
- (8) 平成2年3月6日、組合は、「1990年3月期末賞与支給要求書」を役員会あて提出し、基本給と役職給の合計額の1か月分を要求するとともに、それについての団体交渉を求めた。
- (9) 同月31日、会社は定期人事異動を発表し、A1は留袖部門の課長から新設の販売促進本部の課長(専任)へ配置転換されることとなった。同日、A1は平成2年4月2日付けの配置転換を命じる辞令を受け取った。(以下、A1の販売促進本部への配置転換を「本件配転」という。)
- (10) 同年4月2日、組合は、「1990年4月定期昇給ベースアップ要求書」を役員会あて提出し、基本給の8%の昇給ベースアップを要求するとともに、それについての団体交渉を求めた。
- (11) 同月12日、組合は、同月2日に申し入れた定期昇給ベースアップ要求

- について団体交渉が行われていないとして、団体交渉の早期設定を求める書面を役員会あて提出した。
- (12) 同月20日、組合はゼンセン同盟への加盟を承認された。
なお、A 1 は、平成元年4月以前からゼンセン同盟に赴き、相談していた。
- (13) 同日、組合は、委員長 A 1 の本件配転は、組合活動を理由とした不利益取扱いであるとして、A 1 に対する配置転換命令の撤回と原職（留袖部門課長）復帰を求めて当委員会に本件救済申立てを行った。
なお、組合は、同時に A 1 に対する配置転換の撤回及び期末賞与の全額支給をあっせん事項として当委員会にあっせんを申請した。その後、あっせんは不調に終わり同年7月3日に打ち切られた。
- (14) 平成2年4月23日、ゼンセン同盟の京都府支部長とゼンセン同盟職員 A 3（以下「A 3」という。）が、組合がゼンセン同盟に加盟したあいさつのため会社を訪問した。
- (15) 同年5月21日、A 3 は会社へ赴き、京都営業担当常務 B 3（以下「B 3 常務」という。）、事業開発本部長 B 1（以下「B 1 本部長」という。）、総務本部長 B 4（以下「B 4 本部長」という。）と、前記(13)のあっせんに関して話し合い、A 3 は、労使間でできるだけ円満に解決できるよう努力したい旨述べた。

4 A 1 の留袖部門における勤務状況

(1) A 1 の職務経歴等

- ① A 1 は昭和31年入社以来、そのほとんど（少なくとも20年以上）は製作部門の業務に従事し、留袖部門に配置転換される前は、昭和56年から製作本部の型加工部門に所属し、小紋、襦袢等の製作を担当していた。
- ② 昭和63年3月以降、経営協議会の中で、昭和63年度の組織、人事が議題となった。そこで、留袖部門の後継者育成が議論され、従業員代表は A 1 を同部門の後継者として推薦した。
会社は、本人の意欲、従業員代表の推薦等を勘案して、同年7月 A 1 を留袖部門に配置転換し、同時に次長昇格を発令した。しかし、A 1 は前記2の(7)で認定したとおり、「次長職」を辞退し、留袖部門の課長となった。

(2) A 1 の勤務状況

① 留袖部門担当者の業務内容

A 1 の担当した業務内容は、製作意図（対象年齢、デザイン傾向等）の具体化、デザインの考案、素材の選定、染匠（染屋）への加工依頼、染匠を通しての製作過程のチェック（下絵、色彩、挿し友禅、刺繍等）、製品検査、販売価格決定、製品発表である。手描き友禅については単品商品であり、一つの製品について最初に手がけた者が最後まで責任を負うシステムとなっている。会社における手描き友禅の製作工程は

別紙 1 のとおりである。

② 業績

A 1 が留袖部門に在任した 2 年間の同部門の業績は別紙 2 のとおりであった。

その間、留袖部門には業務上重大な支障、問題はなく、会社の他の部門では留袖部門以上に業績の伸びた「特選絵羽」などもあったが、留袖を下まわる部門もあった。

会社の各部門の業績は別紙 3 のとおりであった。

③ 職務能力

A 1 が留袖部門在任中に作成した作品 2 点（留袖）が婦人画報社の「美しいキモノ」1990年秋号に掲載された。会社の作品は同誌等に掲載されることが多く、同誌1988年春号では 2 点（訪問着、振袖）、1988年秋号では 4 点（訪問着 2、黒留袖、色留袖）、1988年冬号では 2 点（小紋、振袖）、1989年秋号では 3 点（訪問着 2、振袖）、1990年春号では千總の特集で 10 点（留袖 3、振袖 3、訪問着 2、小袖 2）、1990年夏号では 1 点（訪問着）、1990年秋号では 5 点（留袖、振袖 4、A 1 の作品は除く）が掲載されている。

なお、A 1 が意匠提供した作品は、伊勢丹の C 1 部長の眼にかない、同人の親戚が購入した。その作品は A 1 が手がけ、同人の配置転換後、C 2 が引き継いだ作品であった。

④ A 1 の留袖部門における勤務態度等

ア A 1 は、昭和 63 年度末、平成元年度末の期末賞与の査定で 2 回連続マイナス評価を受けた。製作部門の勤務評定のポイントは、業績、勤務態度、貢献度の 3 点で、会社の査定はプラス、標準、マイナスの 3 段階評価で、その当時、マイナス評価は社員 170 名中数名程度が受けるものであった。

イ 会社においては外出届用紙などはないが離席する場合には掲示板に外出先を記入するか、同僚、上司に報告することになっていたが、A 1 は掲示板記入、報告なしに離席することがあった。なお、会社においては課長以上の役職者の離席は比較的ゆるやかに認められていた。

ウ A 1 は、染匠など加工先に赴いた際、仕事の話のみでなく、会社内部の事柄や会社役員について話題にすることがあった。

エ A 1 は部下の女子職員が商品の検査や整理で残業していても、勤務時間終了後は退社することがあった。

オ これに対し、A 1 の上司である B 3 常務は、A 1 の勤務態度に問題があるとして同人に注意したり、同人と話し合ったことはなかった。

5 A 1 の販売促進本部への配置転換

(1) 平成元年 8 月、会社は肩書地に新社屋を完成させた。同時に、本社に

隣接する遊休地を利用して、ビジネスホテル賃貸業を開始した。

これらは、生活様式が洋風化し、和装需要が長期低落傾向を示す中で、会社の業績伸張を図るためのものであった。

- (2) 平成2年1月、B2社長は社員に対する年頭の辞の中で、販売促進のため販売促進本部を新設したい旨述べた。
- (3) 同年2月9日、役員による人事委員会が開催され、平成2年度の人事構想の検討が開始された。同日、A1の留袖部門からの異動が決定された。
- (4) 同月13日、役員会で東京店のC3（以下「C3」という。）を留袖部門に配置転換することが内定された。その後、B2社長等を通じてC3に留袖部門への配置転換が内示され、そのことは同月中にA1の知るところとなった。

なお、C3の留袖を担当した経歴は次のとおりである。

ア 昭和55年から57年まで東京店仕入加工部門において、担当課長を補佐して、留袖の製作、販売に従事した。

イ 昭和59年6月、留袖部門の兼務課長に就任し、平成2年4月、留袖部門担当の次長に就任するまで、東京店における留袖の製作、販売を担当した。

- (5) 平成2年2月19日、役員会において、B2社長が販売促進本部の新設を提案し、その場で同本部の設置が決定された。そして、B5取締役が販売促進本部長を兼ねることが決定された。（以下同人を「B5本部長」という。）

同本部の新設は、従来にない斬新な販売方法を編み出すことによって、売上げ伸張、販売シェア拡大を図るためと説明された。

- (6) 同年3月9日、役員会において、B6が製作本部長に、B7が販売本部長に就任することが決定された。

B5本部長は、昭和60年6月から販売本部長兼総合企画本部長であったが、総合企画本部長兼販売促進本部長となることとなった。

- (7) 平成2年3月12日、会社の全体朝礼において、販売促進本部の新設と3名の新本部長人事が発表された。
- (8) 同月22日、役員会でA1の販売促進本部専任課長への配置転換が決定された。

なお、同本部に専任職員を配置するか否か、また、A1をどの部門に配置するかについては役員会で何度か協議されていた。

- (9) 同日、A1は、B2社長あてに、平成2年度人事においてA1がどのように処遇されるのか、内示を求める書面を提出した。
- (10) 同月26日及び28日、A1はB3常務に対して、A1自身の配転異動について尋ねた。B3常務は、留袖は出ていってもらったことになった、配転先は人事の問題なので言う必要はない、発令日に聞いたらわかる旨答えた。

なお、会社では、発令前に異動する本人に対して上司から打診や事前接触がされることがあった。また、A 1 は従業員代表をしていた時の経営協議会において、ベテラン社員に対する異動においては、ある程度事前折衝をしてほしい旨会社側に何度か意見を具申ししていた。

(11) B 5 本部長は同月31日の人事異動発表前に、A 1 に対して異動内容を事前内示したり、販売促進本部の構想等を説明したりすることはなかった。なお、同本部長はA 1 と何度か同じ職場であったし、会社の野球部の仲間であり、長年の付き合いがあった。

(12) 同月31日、定期人事異動が発表されるとともに、4月2日付けの辞令が交付され、A 1 は販売促進本部の課長に配置転換された。同本部は専任者はA 1 のみで、他は兼任の本部長、副部長、次長、課長のみであった。(留袖部門の組織図は別紙4、販売促進本部の組織図は別紙5のとおりである。)

なお、会社には、販売促進本部以外にも近年新設された本部等があった。それらの発足等の経緯は次のとおりである。

① 新商品開発本部

昭和58年、新商品開発チームとして発足し、翌年、新商品開発本部に昇格したが、本部長のB 3 常務をはじめ全員が兼務者であった。

昭和61年、同本部に専任の副部長を1名配置し、その後、昭和63年及び平成2年に、それぞれ専任の女子職員を1名増員した。

② 経営企画室

昭和61年、B 4 が銀行退職後、取締役経営企画室長に就任した。当初、同人以外に同室に専任職員はなく、その後、男子職員1名が兼務で配属された。

同室は収益管理の強化を目的として収益委員会を開催したが、長続きせず、その後同室は自然消滅した。

③ 事業開発本部

昭和63年6月、経営の多角化等を目的として事業開発本部が設置された。同本部にはB 1 本部長以外に専任職員はいなかった。

同本部は、本社、工場、ホテルの建築に伴う建築プロジェクト、美術館の創設等を推進した。東京の社員寮の売却、本社、工場、ホテルの建築は平成元年7月に完成し、その後、同本部は、分社計画、新事業部制の導入等を検討、推進している。

平成2年4月、同本部に女子職員1名が配置されたが、同職員は総務本部の人事・研修関係を兼任していた。

④ 総合企画本部

昭和55年1月、予算計画の策定、広報宣伝及び会社の業務全般にかかわる企画立案を目的として総合企画本部が設置された。同本部は、当初兼務者のみで発足し、その後専任者が配属されるようになった。

本件申立て当時、同本部は年間の製造、販売、回収、利益等の計画

立案、及びその進行管理を担当するほか、販売本部と連携して催事販売等を企画運営していた。

- (13) 平成2年3月31日、A1は辞令を受け取った後、社長室でB2社長と話し合い、販売促進本部の構想などを尋ねた。それに対して、B2社長は、今までの販売のやり方を変え、新しい販売チャンネルを探したいという方針に基づくものであるが、それ以上の具体的な内容は持っていない旨答えた。
- (14) 同日の人事異動発表後、他の本部では発足会議が行われたが、販売促進本部では、そのような会議は開催されなかった。
- (15) 同年4月6日、A1はB5本部長と販売促進本部の業務について話し合い、同本部の具体的業務内容や社内的位置付け等を質問した。それに対して、B5本部長は、スカーフ、新商品、型着尺、白生地等の低迷商品の現況や打開策を多方面にわたって検討する必要がある旨回答したが、具体的業務内容等は明らかにしなかった。その際、A1は同本部の会議を開催してほしい旨要求した。
- (16) 同月20日から翌月24日まで、A1は真珠腫という中耳炎の発展した病気の手術のため入院し、その間病欠欠勤した。
- (17) 同年5月26日、組合は、本件配転について、①事前内示のなかった理由、②販売促進本部の具体的業務計画、予算、権限、③A1の異動理由、の3点に関して会社の文書回答を求める書面をB2社長あて提出した。
なお、その書面には、同年3月末の期末一時金の支給が、組合への回答と異なる計算となっている旨指摘し、配分基準の説明を求める旨も記載されていた。
- (18) 前記(17)の申入れに伴い、同年6月1日、A3も出席して、組合と会社の話し合いがもたれた。会社側はB5本部長が出席し、口頭で、①事前内示の点については慣例により事前に従業員には一切知らせていない、②A1が異動した理由についてはA1の能力を評価してのことである、③期末一時金の支給が組合への回答内容と異なる点については手違いということでこのままで理解してほしい、と回答したが、販売促進本部の具体的業務計画、予算、権限についてはビジョンの概要が説明されたにとどまった。
それに対して、組合は販売促進本部の業務内容等について、あくまで書面回答を要求し、話し合いは物別れに終わった。
- (19) 同月5日、A1はB5本部長に対して「販売促進本部の事業計画書」を提出した。
その内容は次のとおりであった。
「過去には再三試行された我が社の商品管理本部が実務面で必ずしも効果的な成果をあげ得たといえぬまま消滅したが、現在も尚販売商品の効果的運用を切望されていることから、販売業務のより一層の飛躍をかけて創設された販売促進部がその業務の一部としてこれにあたるのがより

重要な課題であり使命である。

実務

販売商品全般にわたる流通管理を行う

- 1 社内完成品商品の管理
- 2 社外催事業商品の流通管理
- 3 得意先出先商品の管理

等の統括的管理本部とし、独自の管理上の業務命令権をもたせる。これらの権限を超えるものは常務職以上の権限とする。

組織構成人員

販売戦略のホープとしての存在となればそれなりの規模と人員を備えた組織構成が必要とされる。

本部長、部長、副部長、次長、課長、係長、一般社員、女子事務職等計8名

総合企画本部が一方に存在し従来と同じ業務内容を行っていても双方動きがとれなくなるので、明確な職務の分離、人員の分離を必要とする。その意味で兼任人事は職務の内容、権限の混乱をきたすことになるので、促進本部の人員はすべて専任とするべきである。」

B5本部長は、それを受け取ったが、役員会に提出したり、また、A1に再検討を命じることもなかった。

- (20) 同月12日、第1回の販売促進本部の会議が本社で開催され、1名を除き同本部所属者8名が一堂に会したが、方針決定などはされなかった。A1は、その会議で意見や提案を行わず、最後に、同本部の会社における位置付けや具体的な事業内容が明確にならないと動きだせない旨を述べた。また、兼任者のB8副部長も同様の発言をした。

- (21) A1は、B5本部長からスカーフの販路開拓の検討を指示され、同年7月3日、「商品開発本部製品スカーフについての打開策答申書」をB5本部長あて提出した。それは、B5版2枚程度のもので、内容は新商品開発本部のあり方の変更を促すもので、具体的にスカーフの販路を研究、検討したものではなかった。

B5本部長は、それを受け取ったが、役員会に提出したり、また、A1に再検討を命じることもなかった。

- (22) 同月4日、A1は、前記(19)及び(21)の書面をB5本部長を通さず、秘書を通じてB2社長に提出した。

また、同月20日、A1は、前記(19)の「販売促進本部の事業計画書」に対して何らの指示、回答がないとして、同本部の業務の具体化のための「意見書」をB5本部長あて提出した。

それには次のとおり記載されていた。

- 「1 全社的な商品の流通配分を管理する（6月5日付け提案より）
- 2 販売戦略に関する諸計画の立案推進
- 3 販売戦略に伴う製作態勢の計画推進

4 販売製作共同計画立案推進

5 問題提起された商品群について検討する機関となる

上記業務遂行のため、販売本部と製作本部は直接的に意見交換するだけの方法をとらず、促進本部を主体としたかたちで展開するよう、各部了解を願いたい」

- (23) 平成2年7月23日、B5本部長はA1に対し、同日開催される製作販売合同会議（製作本部、京都販売本部及び東京店のプロジェクトチームによるプロパー商品群の会議）に出席するよう指示した。同会議は、A1がB5本部長に対して販売促進本部も出席すべきであると主張していたものであったが、同本部長は出席しなかった。
- (24) 同月27日、本社において、新宿伊勢丹本店が企画・運営するツアー販売会の準備会議が開催された。同販売会は総合企画本部及び販売本部が提案したプランに基づき準備が進められていたが、B5本部長はA1とともに出席し、A1にプラン内の見学コースについて提案をするよう指示した。しかし、A1は旅行代理店のような業務には責任を持つことができないとして、それに反対した。
- (25) 同年8月13日、B5本部長は全体朝礼において、販売促進本部について、社員が理解し、大きな目で育ててほしい旨述べた。しかし、同本部の業務方針や業務内容には言及しなかった。
- (26) 同月17日、ツアー販売会における桂離宮見学について、A1は予定超過人数の見学が可能となるよう協力した。
- (27) 同月27日、B5本部長はA1に対して、資料作成を書面により指示した。それは、売上実績を分析し、問題商品の今後の販売方法を検討するため、主要商品別の過去10年間の売上推移表及びそのグラフ化を求めるものであった。
- A1は、同年9月7日、一覧表及びグラフをB5本部長あて提出した。
- (28) 同年8月29日、B5本部長はA1に製作販売合同会議に出席するよう指示した。なお、会議の結果は後日A1からB5本部長に文書で報告されるとともに、口頭で補足説明された。
- (29) 同年9月3日、B5本部長はA1に対して、東京日本橋高島屋で同月9日に開催される千總展及び都内百貨店の呉服売場の視察を指示すべく、その都合を尋ねた。A1は、同日は日曜日で既に自宅に來客の予定があり都合が悪いが次の機会には行きたい旨答えた。
- (30) 同月13日、B5本部長は販売促進本部の全部員に、同月18日本社で同本部の第2回会議を開催すると指示した。しかし、当日台風のため一部兼任者の出席が困難となり、同会議は延期された。同会議は、その後、本件審理終結までの間開催されていない。
- (31) 同年10月1日、2日の両日、会社の代表的展示販売会の一つである白眉展が開催されたが、その「役割表」には、販売促進本部に関する記載が全くなく、A1には役割が与えられていなかった。

なお、その「役割表」はB 5 本部長の指示に基づいてC 4 販売部課長（販売促進本部兼任）が作成したものであったが、A 1 以外の販売促進本部兼任職員は本務の立場で参加することになっていた。

(32) 同年11月22日、A 1 は伊勢丹百貨店の客 1 名を京都で接待した。

(33) 同年12月13日、A 1 は伊勢丹顔見世販売会の業務に従事した。同販売会は同月 2 日から13日までの間実施されたが、A 1 が業務に従事したのは同日のみであった。

(34) 平成 3 年 3 月 8 日、会社で高島屋との売出し会が開催された。その際、地階社員食堂入口付近にある組合掲示板の前に紅白の幕が張られ、組合掲示板が隠された。同掲示板はタバコの自動販売機の横に厚生会掲示板と並んで設置されているが、自動販売機の前を除いて幕が張られていた。なお、地階社員食堂は、高島屋の社員が食事に来ることはあっても、売出し会の客が立ち入る場所ではなかった。

これに対して、組合は書面で妨害排除を求めたが、会社側はそれを拒否した。その際、B 4 本部長は「いや、そんなことはない。そんな解釈してへん。売出しやから幕張って何が悪い。」と発言した。

(35) 同年 4 月 1 日、2 日の両日、京都文化博物館で開催された「鼎美会」の業務にA 1 は会場詰めとして従事した。

なお、その際、B 8 副部長（販売促進本部兼任）は販売促進本部がどういう立場で仕事をするのか、まだ明示されていない旨A 1 に述べた。

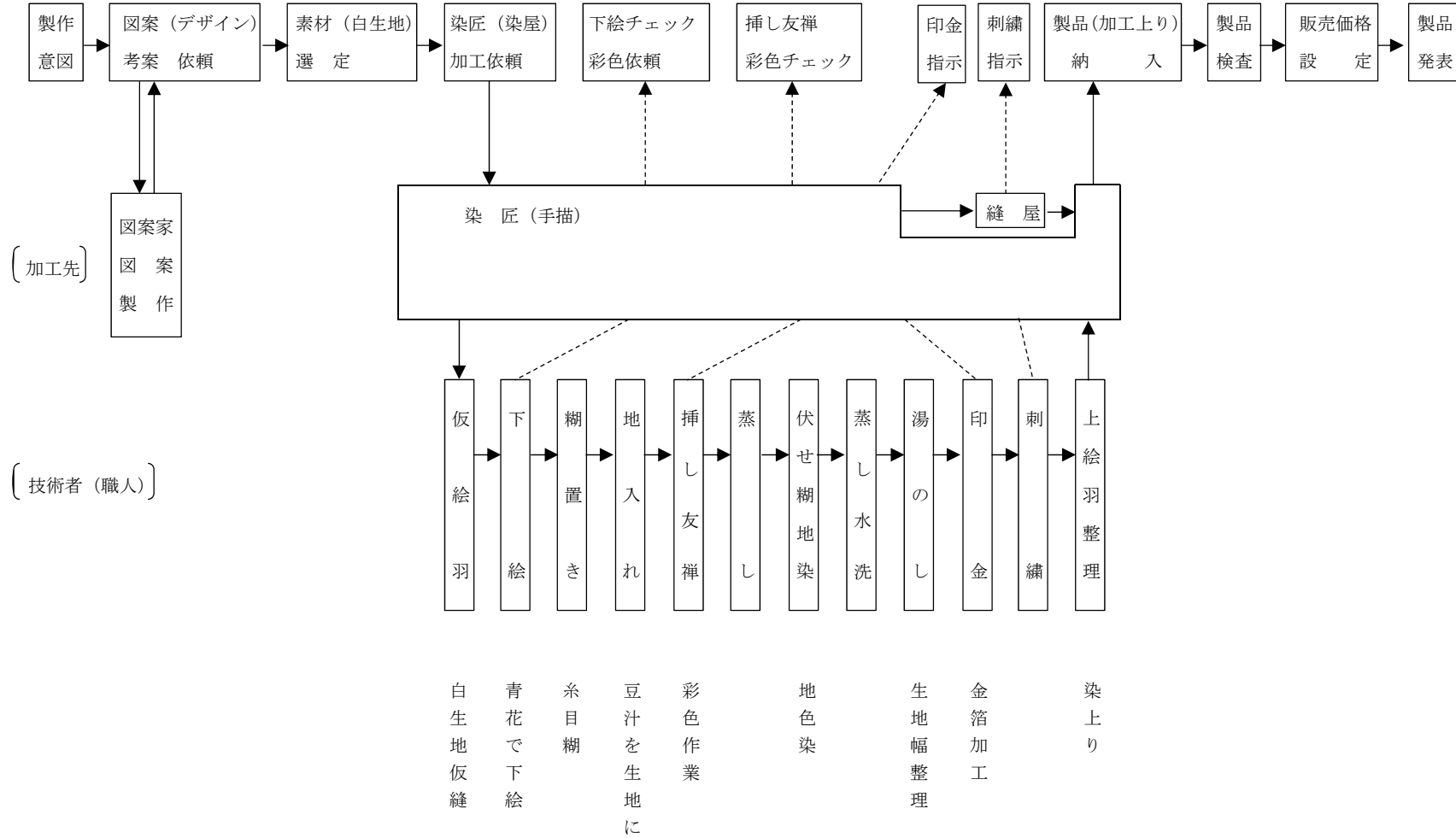
(36) 同年 4 月 1 日、C 4 が販売促進本部の専任課長に配置転換された。しかし、同人の業務内容は販売部課長（販売促進本部兼任）当時と全く同じものであった。

(37) 同年 4 月、新しく「千總コレクション・秀作逸品展」が全店催しとして企画された。その内容は、会社の貴重な収蔵品を展示するとともに新作を品揃えした販売会であるが、その企画、運営に関して、A 1 は何ら相談を受けず、B 5 本部長もその詳細は知らなかった。

(38) 同年 5 月 1 日、2 日の両日、京都国際会館で「千總展」及び「千絢会」が開催され、A 1 はその業務に会場詰め兼会場搬出の役割で従事した。

手描友禅製作業務

別紙1



留袖売上推移表

	52課全留袖			内 訳					
				京都製			東京製		
	数	金額	前年比	数	金額	前年比	数	金額	前年比
昭和59年4月 ～昭和60年3月	3,621	652,938		2,821	491,441		800	161,497	
昭和60年4月 ～昭和61年3月	3,756	742,734	113.7	2,877	551,448	112.2	879	191,286	118.4
昭和61年4月 ～昭和62年3月	3,986	857,957	115.5	3,080	646,195	117.1	906	211,762	110.7
昭和62年4月 ～昭和63年3月	4,128	937,697	109.2	3,177	710,636	109.9	951	227,061	107.2
昭和63年4月 ～平成元年3月	4,622	1,070,251	114.1	3,616	825,584	116.1	1,006	244,667	107.7
平成元年4月 ～平成2年3月	4,362	1,091,459	101.9	3,416	821,576	99.5	946	269,883	110.3

(金額千円、前年比それぞれ前年を100とした)

なお、A1の留袖部門在任は、昭和63年7月～平成2年3月。

営業品目別売上構成表

(上段は売上合計、下段は売上比率)

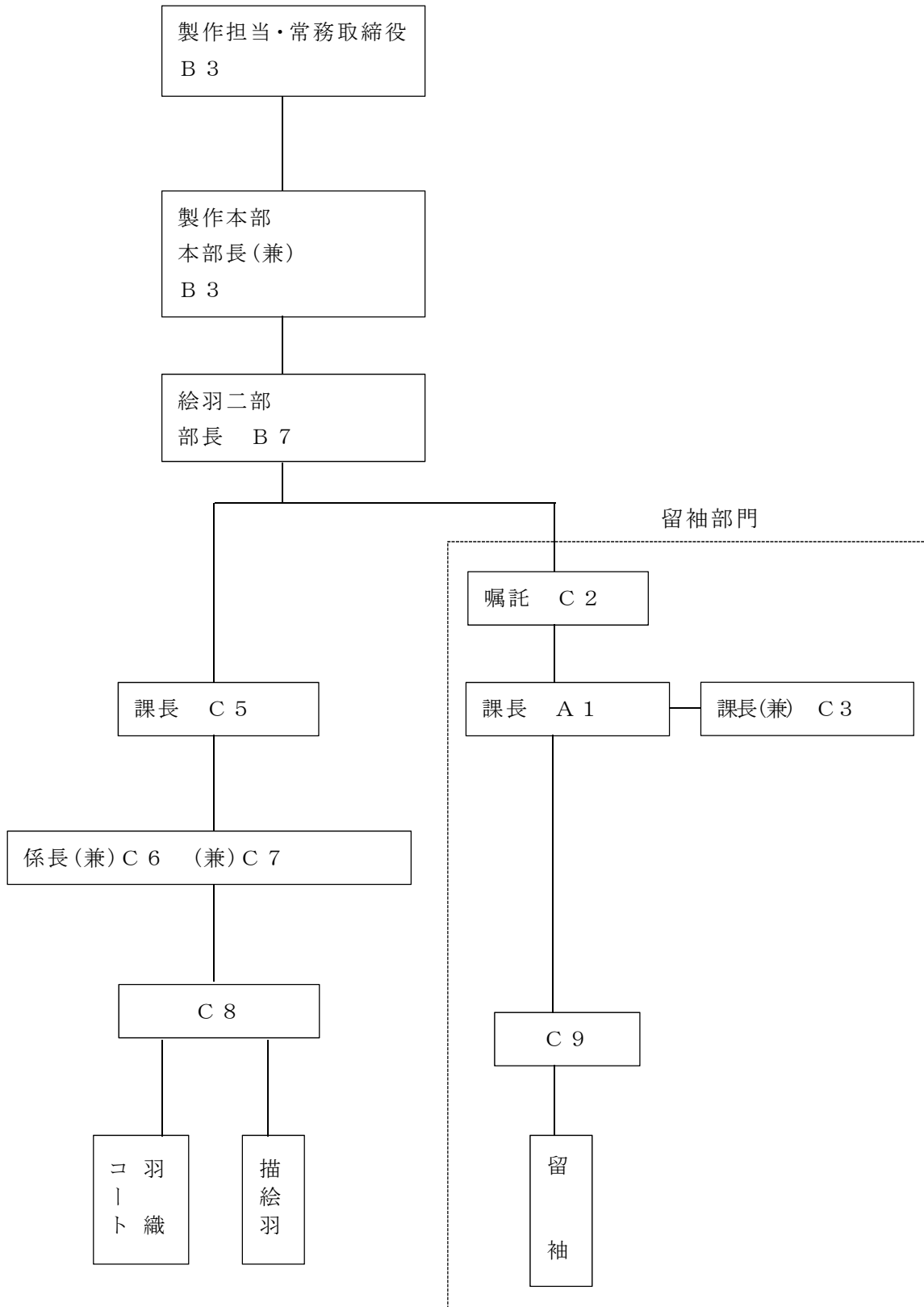
別紙 3

	20課 21課	50課	52課	25課	55課	30課	1課	10課
	特選絵羽	描絵羽	留袖	手描着尺	染加工着尺	友禪着尺	白生地	色無地
昭和 59 年 4 月	1,933,776	1,051,571	652,938	487,761	741,647	1,209,271	110,149	105,173
～昭和 60 年 3 月	26.4	14.4	8.9	6.6	10.1	16.5	1.5	1.4
昭和 60 年 4 月	2,047,826	1,014,211	742,734	511,006	778,010	1,204,929	89,034	85,730
～昭和 61 年 3 月	27.4	13.6	9.9	6.8	10.4	16.1	1.2	1.2
昭和 61 年 4 月	2,025,671	959,510	857,957	496,245	761,768	1,183,137	78,823	100,110
～昭和 62 年 3 月	27.0	12.8	11.4	6.6	10.2	15.8	1.1	1.3
昭和 62 年 4 月	2,327,582	1,125,532	937,697	461,255	670,912	700,175	67,278	90,798
～昭和 63 年 3 月	31.0	15.0	12.5	6.1	8.9	9.3	0.9	1.2
昭和 63 年 4 月	2,491,135	1,188,651	1,070,251	530,245	693,110	552,076	65,929	114,931
～平成元年 3 月	31.5	15.0	13.5	6.7	8.8	7.0	0.8	1.5
平成元年 4 月	2,775,581	1,152,849	1,091,459	543,195	726,589	572,663	63,989	130,979
～平成 2 年 3 月	33.5	13.9	13.1	6.6	8.7	6.9	0.8	1.6

(売上単位は千円、売上比率は%)

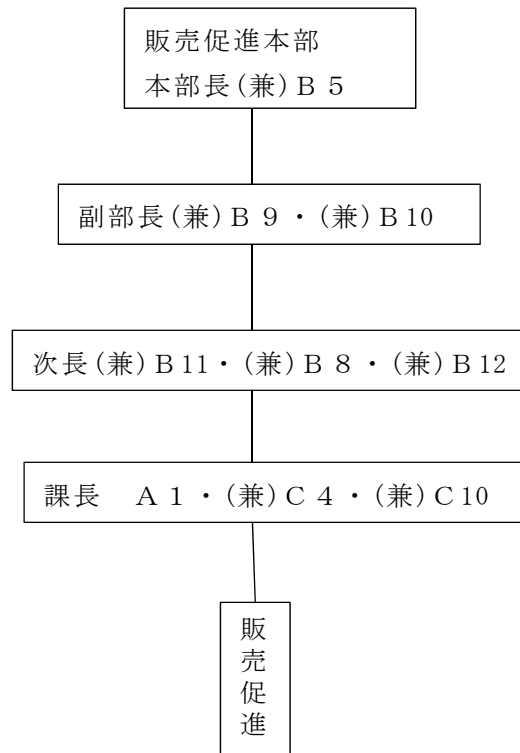
別紙 4

留袖部門組織図
(昭和63年7月4日現在)



別紙 5

販売促進本部組織図
(平成2年4月2日現在)



第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

組合結成通告後、最初の人事異動で組合委員長であるA 1を留袖部門から新設の販売促進本部へ同人のみ専任で配置転換したのは、組合活動を理由とした不当労働行為である。

- ① A 1の在任中、留袖部門は、会社が期待するほどではないにせよ、予定どおり実績は上がり、業務上の支障もなかった。
- ② ことさら必然性のない販売促進本部を新設し、勤続35年のほとんどを製作部門に従事してきたA 1を、本人に一言の打診もなく豊富な販売経験を必要とする販売促進事業へ突然ほうり込むのは合理的配転とは言い難い。
- ③ 販売促進本部は9名で構成され、専任は課長であるA 1一人であり、他の8名は本部長以下全員上級管理職の兼任であった。同本部の専任課長は、具体的業務も権限も明らかでなく、実体のない幽閉ポストである。

(2) 被申立人の主張

A 1を留袖部門から販売促進本部へ配置転換したのは、業務上の理由に基づくものであり、不当労働行為ではない。

- ① 留袖部門におけるA1の勤務態度は怠慢であり、実務担当責任者としての能力の発揮が見られず、留袖部門の後継者にふさわしい人材とは認められなかった。そして、同部門にC3を配置することとしたので、A1に他の部署に移ってもらう必要があった。
- ② 販売促進本部の新設は、売上げの伸張ないしは販売シェア拡大を意図するものである。A1の健康状態、体調、性格及び能力等諸々の事柄を総合的に勘案して、同人を同本部へ配置転換することに決定したものであり、製作部門での経験が長いという一事をもって販売部門への配置転換が合理的でないとするのは妥当でない。
- ③ 販売促進という業務の重要性に鑑みて専任の従業員を配置したものである。新設部署の職務権限は業務の進展に従って自ら固まり拡大していくものであるし、その業務内容は担当者が実際的に取り組むことによって具現化していくものである。A1を販売促進本部において封じ込めようとしたり、また干し上げたりする意図はない。

2 当委員会の判断

(1) A1の留袖部門での勤務状況

① 経歴

前記第1の4の(1)で認定したとおり、A1は、入社以来そのほとんどを製作部門の業務に従事し、その間特に問題となった業務上の支障などは認められない。

また、会社も本人の意欲、従業員代表の推薦等を考慮して、一旦はA1を留袖部門の次長に昇格発令したことが認められる。

② 業績

前記第1の4の(2)の②で認定したとおり、A1の留袖部門在任中の同部門の業績は、微増ではあるが上がっており、会社の他の部門と比較しても、特に劣るものではない。そして、その間留袖部門には業務上重大な支障などはなかった。

③ 勤務態度

前記第1の4の(2)の④で認定したとおり、A1は、会社において掲示板記入や報告をせずに離席する場合があったこと、加工先に赴いた際に会社内部の事柄を話題にしたことがあること、部下の女子職員が商品の検査、整理などで残業していても勤務時間終了後退社したことがあったことなどが認められるが、しかし、これらは勤務態度不良といっても、ごく軽微なものであり、また、何よりも他の者と比べて特に勤務態度が悪いと認められる立証はない。

④ 職務能力

前記第1の4の(2)の③で認定したとおり、A1が留袖部門在任中に作成した作品が着物雑誌に掲載されたり、A1が手がけた作品が伊勢丹の部長の眼にかない、同人の親戚が購入していることなどからすれば、A1が留袖の製作担当者として能力的に不適格であるとまでは言

えない。

- ⑤ 以上①ないし④を併せ考えると、A1が留袖部門において不適格であるとまでは言えず、A1をあえて留袖部門から配置転換させなければならない理由は乏しいと言わざるをえない。

(2) 販売促進本部への配置転換

① 販売促進本部の新設

和装需要が長期低落傾向をたどる中で、会社の売上げも伸び悩んでおり、新しい販売方法を開拓し、業績伸張を図る必要性は認められ、それを担当する新しい部署を設置する必要性も一応は認められる。

② A1を専任職員として配置する必要性

被申立人は、A1のユニークな能力を活用すべく同人を販売促進本部の専任職員とした、同人の配転先として他の部署は候補にならなかったと主張する、しかし、

ア 前記第1の5の(12)で認定したとおり、会社では新設部署の場合、兼任又は専任の役員や本部長を中心として出発し、その後、業績が進展し業務内容が具体化する中で専任又は兼任の職員が逐次配置されてきたこと、

イ 前記第1の5の(8)で認定したとおり、販売促進本部への専任職員の配置の可否やA1の配転先について役員会で数回協議されたこと、

ウ 会社には既に販売本部、総合企画本部があり、「新しい販売方法の開拓」という場合、まず、両本部との権限、位置付け等の整理が必要となり、この段階で販売業務に精通していない職員を専任で配置する必要性が少ないこと、

エ 前記第1の5で認定したとおり、A1に対して異動前に内示や激励がなかったこと、具体的な業務指示がほとんどなかったこと、A1の提案に対して回答や再検討の指示がなかったことなどの会社の態度と発足当初からの専任職員配置とは首尾一貫しないこと、

オ A1は53歳（本件申立て時点）で、製作部門の経歴が長く（少なくとも20年以上）、他の職員と比較して販売促進業務に適任との立証はなく、「新しい販売方法の開拓」のためとして新設される部署の唯一の専任職員とする積極的な理由が乏しいこと、（なお、被申立人は製作本部部長から販売本部長への昇格例を挙げるが、本部長レベルの部門変更と実務担当者の本件配転とは事情を異にする。）

カ 前記第1の4の(2)の④のアで認定したとおり、会社は2年連続A1をマイナス評価したり、また、勤務態度が悪く能力がないとして留袖部門から異動させており、被申立人の主張はそれらの態度と矛盾していること、

以上アないしカによれば、販売促進本部の発足当初からの専任職員がA1でなければならない理由は認められないと言わなければならない

い。

③ 販売促進本部の活動状況

被申立人は、新設部署の業務内容は担当者が慎重に検討し具体化するものである旨主張するが、

ア 前記②のウで判断したとおり、販売本部、総合企画本部との権限、業務範囲等の整理がまず必要であること、

イ 前記第1の5の(14)、(15)、(20)及び(30)で認定したとおり、販売促進本部では発足会議は行われず、また、部内の会議もA1の再三の要望にもかかわらず6月12日に一度開催されただけであること、

ウ 前記第1の5の(19)、(21)及び(22)で認定したとおり、A1の「販売促進本部の事業計画書」などの提案に対して会社は何らの回答又は再検討の指示をしていないこと、

エ 本件が終わるまでは業務指示としては非常にしにくい立場にあるとのB5本部長の証言からもA1への業務上の指示はほとんどなかったものと推認されること、

オ 本件審理終結に至るまでのA1の販売促進本部における主な業務は、前記第1の5の(15)、(19)ないし(24)、(26)ないし(28)、(32)、(35)及び(38)で認定したとおりであること、

以上アないしオによれば、同本部の業務内容、権限は具体化されないうまま放置されていると言わざるをえず、同本部の唯一の専任職員とされたA1に、業務内容具体化の責任を負わすのは不合理と言わなければならない。

確かに、前記第1の5の(19)ないし(22)、(24)及び(29)で認定したとおり、A1の提案が具体的でなかったり、また、B5本部長の指示に対してやや不誠実な対応も見られるが、前記第1の5で認定したとおり、B3常務やB5本部長の適切な指示や指導がなされておらず、また、事前内示や激励がなかったことや販売促進本部が主体となった仕事が一度もなかったこと等を考慮すれば、A1の態度のみを責めることはできない。

④ 以上①ないし③を総合的に考察すれば、販売促進本部を設置する一定の必要性は認められるものの、当初から専任職員としてA1を配置しなければならない業務上の理由は乏しいものと言わなければならない。

(3) 不当労働行為の成否

前記(1)及び(2)で判断したところによれば、本件配転が被申立人の主張する業務上の理由に基づくものとは認め難く、そこで真の理由は別に存在すると考えざるをえないので、この点につき考察する。

ア 前記第1の2の(2)、(3)、(5)、(6)及び(8)ないし(13)で認定したとおり、A1は従業員代表として積極的に活動し、その任期終了後は、前記第1の3の(1)、(3)、(4)、(6)及び(8)で認定したとおり、組合

を公然化して、就業規則変更への反対、労働基準監督署への超過勤務実態等の申告、仮出勤制度導入についての反対など活発に組合活動を行ったこと。それによって、労働基準監督署署長が会社を訪れ、労使間の問題は会社内部において十分話を尽くし解決してもらいたい旨会社に述べたこと。

イ 本件配転は、組合が結成を通告後初めての人事異動において、中心となって組合活動を行う委員長A1に対するものであること。

ウ 会社が昭和63年7月にA1を留袖部門担当の次長に昇格発令したこと、平成2年3月に勤務態度、能力に問題があるとしてA1を留袖部門から配転させたこと、A1の能力を活用したいとして販売促進本部の専任課長に配置したことに首尾一貫性がないこと。

エ 前記第1の5の(9)ないし(11)で認定したとおり、A1に事前内示や激励がなく、B3常務が留袖は出ていってもらうことになった、配転先は人事の問題なので言う必要はない、発令日に聞いたらわかる旨発言していること。

オ 前記第1の5の(18)で認定したとおり、平成2年6月1日の会社と組合の話合いにおいて、話合い解決を模索する組合に対して、販売促進本部の業務等の書面回答を拒否したり、期末一時金の支給と組合への回答内容との食違いをそのまま押し通したこと。

カ 前記第1の5の(34)で認定したとおり、組合掲示板の幕による遮蔽と、これに抗議した組合に対する対応及びB4本部長の本件審問における「大した組合ではない」等の証言からは、会社の組合に対する嫌悪が推認されること。

キ 前記(1)及び(2)で判断したとおり、本件配転は、A1を留袖部門で不資格とする明白な理由もなく配置転換させたものであり、販売促進本部の業務状況や会社の態度等から不利益扱いと言わざるをえないこと。

以上のことを総合的に考察すれば、本件配転は、従業員代表として非常に積極的な行動を展開したA1が、組合を結成してその委員長に就任し、組合公然化後活発な組合活動を行ったことを嫌悪してなされたものと判断せざるをえない。

したがって、本件配転は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

よって当委員会は労働組合法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成4年2月6日

京都府地方労働委員会
会長 谷口安平