

中労委、昭62不再19・21、平4.2.19

命 令 書

昭和62年（不再）第19号事件  
再 審 査 申 立 人 株式会社ソキア  
昭和62年（不再）第21号事件  
再 審 査 被 申 立 人

昭和62年（不再）第21号事件  
再 審 査 申 立 人 化学一般全国協議会全関東地方本部  
昭和62年（不再）第19号事件 化学一般東京労働組合  
再 審 査 被 申 立 人  
昭和62年（不再）第21号事件  
再 審 査 申 立 人 化学一般全国協議会全関東地方本部  
昭和62年（不再）第19号事件 化学一般東京労働組合ソキア分会  
再 審 査 被 申 立 人

主 文

- 1 初審命令主文第1項及び同第2項を取り消し、この部分に係る中労委昭和62年（不再）第21号事件再審査申立人の救済申立てを棄却する。
- 2 初審命令主文第3項を次のとおり変更し、この部分に係る中労委昭和62年（不再）第21号事件再審査申立人のその余の救済申立てを棄却する。

株式会社ソキアは、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メートルの白紙に墨書し、株式会社ソキア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、昭和60年9月20日付け人事異動において貴組合分会員A1氏を部品製造部工作2課（研磨係）に配置転換させたことは、このたび、中央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、今後再びかかる行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

化学一般全国協議会全関東地方本部

化学一般東京労働組合

執行委員長 A2 殿

同ソキア分会

分会長 A3 殿

株式会社ソキア

代表取締役 B1

- 3 その余の本件各再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 中労委昭和62年（不再）第19号事件再審査申立人・同昭和62年（不再）第21号事件再審査被申立人株式会社ソキア（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、神奈川県足柄上郡松田町、同県厚木市及び東京都町田市に工場を、他に全国数ヵ所に営業所等を有し、測量機器一般の製造・販売の事業等を営んでおり、その従業員は初審審問終結時約550名である。

なお、会社は、平成4年1月1日に社名を株式会社測機舎から上記のとおり名称に変更したものである。

(2) 中労委昭和62年（不再）第21号事件再審査申立人・同昭和62年（不再）第19号事件再審査被申立人化学一般全国協議会全関東地方本部化学一般東京労働組合（以下「組合」という。）は、主として東京及びその周辺の化学産業に従事する労働者で構成されている労働組合である。

(3) 中労委昭和62年（不再）第21号事件再審査申立人・同昭和62年（不再）第19号事件再審査被申立人化学一般全国協議会全関東地方本部化学一般東京労働組合ソキア分会（以下「分会」という。）は、会社の従業員によって組織されており、その組合員は初審審問終結時40名である。

なお、組合及び分会は、本件再審査申立て当時、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及び同測機舎分会と称していたが、会社の社名変更に伴い平成4年1月1日付けで上記のとおり名称を変更したものである。

(4) 会社には、分会のほかに、会社の従業員によって組織されている全国金属機械労働組合ソキア支部（以下「ソキア労組」という。）があり、その組合員は初審審問終結時約400名である。なお、ソキア労組は、従前、新産別全国機械金属労働組合測機舎支部と称していた。

#### 2 人事異動等に関する昭和50年9月1日付け覚書の締結、及び昭和59年10月1日付け人事異動問題

(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、東京本社でも組織化されて、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、一年後の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日にはソキア労組が結成され、46年5月の時点では、大多数の従業員がソキア労組の組合員になるに至った。

(2) 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、それをめぐる組合及び分会との団体交渉の結果、同年9月1日に、大要次のような6項目からなる覚書（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。

記

一、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。

二、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。

三、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。

四、(以下省略)

」

- (3) 会社の経営状況はその後好転し、昭和54年6月、株主総会において、会社は復配を決定した。
- (4) 会社の人事異動については、50.9.1覚書締結前においても、会社は分会に対し事前通知をしていた。すなわち、それは、昭和46年8月に分会のA4書記長の配置転換に関して東京都地方労働委員会（以下「東京地労委」という。）に申し立てられた不当労働行為事件につき、47年6月に締結された和解協定書に定めた「会社は人事異動に関し相当の期間をもって本人に内示するとともに組合にも通知する」旨の条項に基づいてなされていたものであった。
- (5) 昭和55年9月、分会は、嘱託制度の廃止問題に関して東京地労委に不当労働行為救済の申立てを行い、その申立書の中で、50.9.1覚書が人事同意約款である旨の主張を行ったが、これに対し会社は、同覚書は人事同意約款ではなく、そもそもそれは昭和50年当時の経営危機に対処する方策に関して取り決められたものであって、係争の嘱託制度の変更には適用されるものではない旨の反論を述べた。なお、同事件は、東京地労委の関与により和解で解決した。
- (6) 会社は、昭和56年頃からは、分会に対する人事異動の事前通知を「協議事項」と「連絡事項」に区分して通知するようになり、「協議事項」については会社から申し入れて協議し、「連絡事項」については分会から協議の申入れがあれば、これに応じて交渉していた。
- (7) 昭和58年2月、会社は、人事異動等に関する従来からの取扱いを整理統合することとして人事異動等の実施内容・手続等を定めた「人事異動・転勤・応援等に関する規程」を作成・実施したが、これに先立って、分

会及びソキア労組に対してその内容を説明した。そして、その際、ソキア労組との間では同年1月31日大要次のとおりの協定が成立した。

「 記

1. (省略)
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事とする。
  - (イ) 組合役員(執行委員、職場委員)の異動が組合活動に重大な支障を来たす場合の異動
  - (ロ) 異動に伴い異動者の生活に重大な変更を来たす場合の異動(主として転居を伴う異動)
3. 会社が人事異動等を実施する場合、上記2項以外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、人事異動の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人事担当部に通知後、速やかに組合に連絡する。」

他方、分会は、分会員の転居を伴う異動についてはもちろんのこと、工場内での異動などについても分会と会社が協議を重ね、本人の了解も得るようにしていたと主張して譲らず、ソキア労組と同様の協定は成立しなかった。しかし、会社は、その後も、従前どおり「協議事項」と「連絡事項」に区分して人事異動を事前に分会に通知し、それに基づいて異動を実施していた。

- (8) 昭和59年9月11日、会社は分会に対し、分会員A1(以下「A1」という。)及び同A5(以下「A5」という。)の松田工場から町田工場への配置転換についての協議の申入れを行うとともに、同日正午には両名の異動を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、本人に考える時間もないので、内示の公表をしばらく待つように求めた。その後、この問題に関して2回の団体交渉が行われた。
- (9) 松田工場から町田工場への当該人事異動には、A1らのほかソキア労組の女子組合員3名も含まれており、同年9月29日、会社は、これら5名に対して10月1日付けで異動の辞令を交付した。
- (10) 同年10月3日、組合及び分会は、A1及びA5に対する配置転換には合理性・必然性がなく、両名の家庭環境からも町田工場へ通勤することは不可能であり、この配置転換は同人らを自発的に退職に追い込むもので、また、50.9.1覚書の第1項にも反する不当労働行為であるとして、両名を赴任させず、神奈川県地方労働委員会(以下「神奈川地労委」という。)に救済の申立てを行った。この事件については、昭和60年4月18日に、同地労委において和解が成立し、大要次のとおりの協定書及びそ

の付帯覚書（以下「60.4.18協定」という。）が締結された。

「 記

1.

(1) 申立人A1、同A5は、会社の昭和59年10月1日付人事異動命令に従い、昭和60年4月19日から就労する。但し、申立人A5は、昭和60年4月19日から町田営業所に応援勤務する事とする。

(2) 申立人A1、同A5の上記就労に関し会社は、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を講ずるものとする。会社はこれに伴い、不就労に相応する賃金、賞与は支給しない。

(3) (省略)

2. 会社は、申立人A1、同A5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。

3. (省略)

」  
なお、付帯覚書は、不就労期間に関する取扱いなどのほか、上記協定書第2項に関して、A1については昭和60年10月1日付け、A5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事、会社は組合に対し解決金として金一封を支払うこと等を定めていた。

(11) 会社は、昭和59年10月1日付けの町田工場への人事異動にはソキア労組組合員3名が含まれていたことから、分会との和解協定成立の当日、ソキア労組に対し、その和解経過を説明したところ、ソキア労組は、翌4月19日に団体交渉を申し入れ、A1とA5に認められた特別措置はソキア労組との労働協約及び会社就業規則の一方的変更であるとして、この措置の撤回を申し入れた。そこで分会は、同19日、分会機関紙「よあけ」に協定内容を発表した。会社も4月22日に「舎内ニュース」でそれを発表するとともに、ソキア労組に対し、再度和解経過を説明して理解を求めたが、ソキア労組側は了解せず、以後、4月26日におけるソキア労組からの申入書の提出、4月29日及び5月8日の会社とソキア労組との団体交渉を経て、5月10日には、ソキア労組から会社に対し、上記60.4.18協定に定めたA1・A5に対する特別措置及び本人の希望による優先的再配転の約束が撤回されなければ、時間外労働についての協議を拒否し、また、新設の厚木工場への移転の協力を拒否する旨が申し入れられた。

3 昭和60年7月2日における50.9.1覚書の破棄通告に至るまでの経緯

(1) 昭和60年5月13日、会社は分会に対し、50.9.1覚書の失効確認を議題とする団体交渉を申し入れた。その申入書には「昭和50年9月1日付け覚書については、従来交渉、労働委員会の審問等で再三にわたり述べたごとく、昭和50年9月当時の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、問題が円満に解決したのを期に今後の紛争を防止するため、上記覚書の失効の確認をいたしたく、次のとおり団体交渉の開催を申し入れます。」と記載されていた。

- (2) 他方、会社は、新規事業のため必要と考えられていた時間外労働の延長と厚木工場の操業開始について、ソキア労組側の協議拒否及び移転協力拒否の姿勢に当面して、5月15日のソキア労組との団体交渉で事態の打開を図ったが成功しなかったため、自主交渉によって解決策を見出すことは困難と判断し、ソキア労組に対し、労働委員会に斡旋を申請することを提案した。そして、ソキア労組の合意を得て、5月17日、東京地労委に対し、「従業員の配置転換における諸問題について」に関する斡旋を申請した。
- (3) 5月20日、会社は分会に対し、5月13日に申し入れた団体交渉が分会の都合で実施できなかったため、あらためて5月24日に開催することを申し入れるとともに、神奈川地労委での60.4.18協定の改訂につき分会側の意向を打診した。そして、5月24日に開かれた団体交渉において、会社が、50.9.1覚書の失効を主張したのに対し、分会側は、それを会社の経営危機の時期だけのものではないと主張し、双方の見解は対立したまま交渉は終わった。
- (4) 会社とソキア労組との間の紛争に関する東京地労委による斡旋は、5月22日及び27日に行われ、そして、同月31日に、その斡旋案に基づいて、会社とソキア労組との間で、大要次のとおりの協定が成立した。

「記

一 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への対応に誠実さを欠いた点にあることを反省し、組合に陳謝の意を表明する。

二 会社は、今回の異動に係わる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。復帰にあたり、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。

三 会社は、現在行っている就業規則の特例措置を、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。

四 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、今後の円滑な労使関係を確立するため、労働組合法・労働基準法をはじ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。

五 (以下省略)

- 」
- (5) 6月5日、会社は分会に対し、A1及びA5についてとられている特別措置は他の従業員との差別扱いとなるので、解除したいから同意するよう文書で求めた。そして、6月11日に、両者の間で開かれた団体交渉において、会社は、50.9.1覚書の失効を主張するとともに、新たな人事異動協定の締結を提案し、また、A1及びA5についてとられている特別措置の解除の同意を求めた。しかし、分会側は、覚書については従来からの見解を繰り返し主張し、また、特別措置の解除については、それが必要ならA1とA5両名を松田工場に戻せばよいと主張して、いずれの議題についても双方の話し合いは進展しなかった。

その後、引き続き、6月12日及び同19日にも会社と分会側との間で、この二つの議題について団体交渉がなされたが、両者の主張・見解は平行したまま、事態の進展は全く見られなかった。なおその後、同21日に特別措置の解除について団体交渉が行われたほかは全く話し合いは行われていない。

- (6) 6月27日、会社はソキア労組に対し、分会側との交渉経過を報告するとともに、特別措置の解除は不可能であることなどを説明した。
- (7) 7月1日、会社とソキア労組は、人事異動、転勤及び応援等の取扱いについて、大要次のとおりの協定書を締結した。

「

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事とする。
  - (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、人事異動の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（臨時勤務および一般応援）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. 職場単位または、事業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。」

- (8) 7月2日、会社は分会に対し、「『昭和50年9月1日付覚書』破棄と新協定の締結について」と題する下記のとおり書面によって、同覚書の破棄を通告するとともに、新しい人事異動に関する協定の締結を申し入れた。

#### 記

「 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いたしました。

当覚書については、労働委員会の審問の場、なら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。

については、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。」

なお、会社が提示した「人事異動等に関する協定書」は、その前日に会社とソキア労組との間で締結されたものと同一内容のものであった。

- (9) 7月17日、分会は会社に対し、50.9.1覚書が過去10年来にわたって労働条件の変更や人事異動等の全般について会社と分会側との事前協議のルールとして実施されてきたものであるにもかかわらず、その破棄と代替案についての団体交渉が合意を見ないまま突然に破棄され、また、会社が提示した協定案はソキア労組と既に協定したものをそのまま分会に押し付けるものであるとして、50.9.1覚書の内容を尊重した会社の対応を強く望む旨の申入れを行った。
- (10) 他方、ソキア労組は会社に対し、7月15日以降、数回にわたり、東京地労委の斡旋による協定が実現されず、A1らについての特別措置が解除されていないのは協定違反である旨、及び、その解除がなされないのであれば、ソキア労組組合員3名のみを松田工場に戻すよう協定を変更したい旨を申し入れた。
- 4 昭和60年9月30日付け人事異動における分会員A1及びA5の配置転換

## 問題

- (1) 昭和60年9月2日に開かれた団体交渉において、組合及び分会は会社に対し、A1及びA5兩名を10月1日付けで松田工場へ戻すこと、また、復帰職場は本人の希望を考慮することなどを申し入れるとともに、とくに研磨係への配転は、職種も異なるし、かつ、ソキア労組組合員だけの職場なので避けることを要望した。これに対し、会社は、神奈川地労委での60.4.18協定のとおり異動を実施するので、A1は9月末日で松田工場へ復帰させるが、A5は異動させないし、また、異動先の職場は会社の業務上の必要性から決定する旨述べた。
- (2) 9月5日、会社とソキア労組は、東京地労委における60年5月31日付け協定書を変更して、その第2項にある「5名の女子従業員」を「3名のソキア労組組合員」と改めて、松田地区に復帰させる旨の「あっせん協定、実施に関する覚書」を締結した。
- (3) 9月12日、会社はA1に対し、9月30日付け人事異動（以下「60.9.30人事異動」という。）で松田工場の部品製造部工作2課（研磨係）へ配転することを、B2光学製造部長を通して内示し、また、分会に対してその旨を通知するとともに、翌13日に異動内示を発表する意向を伝えた。分会は、A1及びA5の異動についてはまだ協議中のことであり、内示の発表は見合わせるように求めたが、会社は、13日の始業時に、ソキア労組組合員3名の松田工場調整職種（機器製造部製造2課）への配転内示とともにそれを発表し、分会側はそのことに抗議した。
- (4) 9月17日、分会は会社に対し、あらためてA1とA5を同時に松田地区に復帰させること、及び、復帰に当たっては本人の希望を考慮した職場配置を行うことを文書で要求し、団体交渉を申し入れた。そして、9月20日に開かれた団体交渉において、分会側は、会社がソキア労組との東京地労委での協定を改訂してソキア労組組合員3名のみの配転をあらたに協定したこと、A5を異動から外したこと、A1について本人の望まない職場に配置したことは、A1とA5に対して認められた特別措置への報復であり、分会員への差別であると主張した。これに対し、会社は、59年10月1日付人事異動によって紛争が起こり、結果として、両組合についてそれぞれ別の協定が成立することとなったものであって、今回の人事異動はこれらの協定に基づいてなされたものであり、なんら差別ではなく、また、職場配置もすべての者について、必ずしも本人の希望どおりになされているわけではないと説明した。
- (5) 9月24日、組合及び分会は、東京地労委に配転問題と団体交渉促進について斡旋を申請した。これに対し、会社は、斡旋に応じた場合にはソキア労組との紛争が再発することもあり得ると判断して、それを受けないこととしたので、同地労委は、その後、10月28日に至り、斡旋を打ち切った。
- (6) 60.9.30人事異動でA1が配転された研磨係での作業は、測量機の鉄軸

のモール加工で、その職場では、種々の薬品、油類等を使用し研削作業等を行っており、削りかすによる汚れや匂いが発生し、吸排気装置も十分ではなく、作業着に汚れが付着し身体に匂いが吸着するなどの作業環境のため、従来主として男子従業員の職場であり、パートなどで雇われた女子従業員が従事したことはあっても長続きせず短期間で退職してしまうような職場であった。

- (7) A 1 を研磨係に配転した理由として、会社は、業務上の必要性和女子従業員の活用の方針、並びに、A 1 の能力・適性、とくに手先の器用さ、神経の細かさ、判断力、及び、目の良さ（計測感覚）などを考慮したとしている。また、配転後のその職場における仕事ぶりについて、普通より「よくやっている」と評価したとしている。しかし、A 1 を研磨係へ配転する必要性について分会側並びにA 1 本人の提起した疑問に対して、会社は業務上の必要性という一般的な返答に終始して明確には答えなかったし、また、A 1 は乱視であるうえに、視力は0.4と0.3の近視であった。また、A 1 に対する62年度夏季一時金の査定は、A B C D の4ランクのうちの最低のDであった。

#### 5 60.9.30人事異動後の状況

- (1) 60.9.30人事異動の際には、A 5 は町田工場に残留したが、61年4月1日付けで松田工場に復帰した。
- (2) A 1 の職場については、会社と分会側との間で交渉・協議が重ねられたが、昭和63年9月13日、会社は、A 1 を10月1日付けで機器製造部製造1課機器4係に異動することを分会側に事務連絡するとともに、本人に通知し、分会側はこれを了承する旨回答した。このA 1 の異動の内示は、他の従業員の人事異動とともに翌9月14日に発表され、10月1日付けで実施された。

## 第2 当委員会の判断

### 1 50.9.1覚書の破棄通告について

- (1) 会社は、本件初審命令が、昭和60年7月2日付けをもって行った50.9.1覚書の破棄通告を不当労働行為であると判断したことを失当であると主張する。すなわち、当該覚書は50年当時の経営危機に対処するための応急の時限のものとして締結され、会社が経営危機を克服し、遅くとも会社再建のなった54年6月をもって失効したものであるが、これがその後の人事異動に関連して労使紛争の種となっていたので、その失効を明確なものとするべく、念のため破棄（解約）を通告（予告）したものであって、不当労働行為を云々される余地はないと主張するので、以下判断する。
- (2) まず、50.9.1覚書破棄に至るまでの、人事異動等に関する会社の分会に対する事前協議の対応をみるに、次のように判断される。

前記第1の2の(4)及び(5)認定のとおり、50.9.1覚書締結前においても、会社は人事異動について分会に対して事前通知をしていたが、同覚

書の成立後、組合及び分会はこの覚書をもって労働条件の改変や人事異動等に関する同意約款が成立したものと主張するようになった。これに対し会社は、同覚書は人事同意約款ではなく、そもそもそれは昭和50年当時の経営危機に対処する方策に関しての協定であったにとどまると反論するとともに、昭和56年頃からは、前記第1の2の(6)認定のとおり、分会に対する人事異動の事前通知を「協議事項」と「連絡事項」に区分し、前者については会社から申し入れて協議し、後者については分会から協議の申入れがあればその都度応じてきたものである。

こうして、50.9.1覚書の性質については、会社と組合及び分会の見解は対立することになったが、前記第1の2の(7)及び(8)認定のとおり、会社は、昭和58年2月、人事異動等に関する従来からの取扱いを整理統合して「人事異動・転勤・応援等に関する規程」を作成・実施するに当たり、ソキア労組及び分会とそれぞれ人事異動等に関する事前協議・通知等を定めた協定書を締結しようとし、ソキア労組との間では協定が成立したが、分会との間では、見解が対立したため協定は成立しなかった。しかし、会社はその後「協議事項」と「連絡事項」に区分して、分会に対しても人事異動の事前通知を行い、59年9月の分会員A1らに対する町田工場への配置転換の場合も、分会に対して事前協議の申入れを行っていることが認められる。してみれば、会社は、50.9.1覚書の性質について分会の見解を否認しながらも、人事異動等に関して分会との協議をその都度行ってきており、60年7月2日付けをもってなされた50.9.1覚書の破棄通告に至るまで、会社の分会に対する事前協議の対応に関する限り、ソキア労組との対応に比べて、分会に対して別段の異なった対応をとってきた事実は認められない。

(3) 50.9.1覚書破棄の状況そのものについては、次のように判断される。

(ア) 昭和59年9月の分会員A1及びA5の2名とソキア労組組合員3名の松田工場から町田工場への配置転換に際し、前記第1の2の(10)及び(11)認定のとおり、組合及び分会は、この配転を不当労働行為であるとして神奈川地労委に救済申立てをなし、この件について、60年4月18日、A1及びA5両名の町田工場における始業、終業時刻を30分づつ繰り下げ繰り上げる特別措置を含む和解協定が成立したところ、この措置をめぐって町田工場への前記5名の従業員の配転問題が紛糾し、以後、会社はソキア労組との対応についても苦慮することとなったことが認められる。そして、前記第1の3の(1)認定のとおり、5月13日に至り、会社は分会に対し、50.9.1覚書の失効確認を議題とする団体交渉を申し入れたが、その申入書には「…この度、問題が円満に解決したのを期に今後の紛争を防止するため、上記覚書失効の確認をいたしたく……」との記載があり、会社はソキア労組との対応をも考慮に入れて、以前から分会との間で解釈に争いのある50.9.1覚書の失効をこの際確認することにより、以後の紛争の拡大を避けようとし

て分会に団体交渉を申し入れたものと思料される。

- (イ) 会社と組合及び分会は、前記第1の3の(3)及び(5)認定のとおり、5月24日以降、6月19日に至るまで数回にわたって団体交渉を行い、会社は50.9.1覚書の失効の確認を求めるとともに新たな人事協定を締結することを提案したが協議は整わず、結局、覚書の解釈に関する両者の見解が対立したまま交渉打ち切りとなり、そして、前記第1の3の(8)認定のとおり、7月2日、会社は分会に対して覚書の破棄通告を行うとともに、その前日の7月1日にソキア労組との間で締結した新たな協定と同一内容の協定の締結を申し入れたものである。この覚書破棄通告について、分会は、会社がその再建後の覚書失効という持論に固執しつつ、既にソキア労組と協定済みの新協定をそのまま分会に押しつけ、分会を差別的に軽視したものであると主張し、これに対し会社は、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、労働組合法の規定により、予告して解約する手続きをと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り、かつ、新協定は両組合を対等に扱い、分会を差別などしていないと主張しているものである。
- (ウ) 50.9.1覚書は、締結時点では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あるが、その後も、分会にとっては、それに依拠して随時に人事異動等について協議の申入れを行い、会社もこれに応じてきた事実からすれば、会社と分会との間の労使関係において具体的人事問題の処理に当たって両者の協議のために一定の基準の役割を果たしてきたものと認められ、ことに会社従業員の組織化において少数派となった分会にとっては、その組合活動のための主要な拠り所となっていたものと考えられる。一方、会社にとっては、本覚書により、ことにそれを同意約款と主張する分会との間で、前記第1の2の(5)認定のとおり、昭和55年頃から見解の対立があり、本件人事異動等について分会との対応においてばかりでなく、具体的な59年9月の町田工場への人事異動問題をめぐってソキア労組との対応についても苦慮することとなったため、覚書を労使紛争の種として、その破棄を望むようになり、多数派組合であるソキア労組との新協定の成立を機会として、分会との間でも同一の協定を締結しようとしたものと判断される。
- (エ) 50.9.1覚書破棄と新協定締結のための協議に関する団体交渉は、上記のような労使関係の推移の下で行われたものであり、かかる状況の下においては、数回に及ぶ交渉を経ても両当事者の見解が根本的に対立してその主張が平行線のまま推移し、さらに協議を続行しても無意味であることを双方が認識した状況で終わったものと判断するのが相当であって、その間、会社が覚書を破棄する必要性などについてさら

に詳しく説明すべきであったとも、また労使いずれが交渉におけるその対応に誠意を欠いたものとも言い難く、協議不調の結果としての会社側による覚書破棄行為もやむを得ないものであったと解するのが相当である。したがって、初審命令が本件覚書の破棄通告を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断したことは、当を得ていないものといわなければならない。

## 2 60.9.30人事異動におけるA1及びA5の配置転換問題について

### (1) 当事者の主張について

会社は、本件初審命令が、60.9.30人事異動について、「ソキア労組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」として、これをもって不当労働行為としているが、この人事異動は神奈川地労委における組合及び分会との60.4.18協定に基づき実施したものであって、初審地労委は事実を誤認し、判断を誤ったものであるとともに、また、A1を松田工場研磨係へ配属したことをもって不当労働行為に該当する不利益取扱いであるとしていることは失当であると主張する。

他方、組合及び分会は、初審命令が会社に対し、「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」と命ずるのみで、救済方法としては不服であること、及び、初審命令が上記60.9.30人事異動の際にA5を松田工場に復帰させなかったことを分会に対する不当労働行為に当たるとしながら、その復帰が遅れたことにより本人が得べかりし賃金を失ったことについての救済申立てを棄却していることも不服である旨を主張するので、以下両当事者の主張について判断する。

### (2) 本件配置転換に至る会社の分会に対する対応について

(ア) まず、本件において不当労働行為の存否が問題となっている60.9.30人事異動に至るまでの経緯についてみるに、前記第1の2の(8)ないし(10)認定のとおり、昭和59年9月11日、会社は分会に対し、分会員A1とA5の両名を松田工場から町田工場へ配置転換することについて協議を申し入れ、その後この件について2回の団体交渉が行われたが、両者の協議は整わず、会社が9月29日A1らに10月1日付けで異動の辞令を交付したのに対し、組合及び分会はこれを不当労働行為であるとして両名を赴任させないまま神奈川地労委に救済を申し立てた。そして、結局、この件については、同地労委において、前記第1の2の(10)認定のとおり、A1及びA5の町田地区での就労に関しては、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を講ずることを含む60.4.18協定が成立したものである。

(イ) 会社は、前記第1の2の(11)認定のとおり、この59年10月1日付けの町田工場への人事異動にはソキア労組組合員3名が含まれていたことから、ソキア労組に対し分会との和解経過を説明したところ、ソキア労組は、上記のA1らについての特別措置はソキア労組との労働協約及び会社就業規則の一方的変更であるとして、この措置の撤回を申

し入れるとともに、これを撤回しない場合には、時間外労働に関する協定の協議・締結を拒否すること、及び、当時計画中の厚木工場移転への協力も拒否する旨を申し入れたため、ソキア労組との対応に苦慮した会社は、前記第1の3の(2)認定のとおり、ソキア労組との合意の上、60年5月17日、問題解決のため東京地労委に斡旋を申請したものである。この件については、前記第1の3の(4)及び(5)認定のとおり、5月31日に同地労委の斡旋案に基づいて両者の間で協定が成立し、その協定において、①会社は、59年10月1日付け人事異動に関して、上記特別措置をA1らについて設けたこと、及び、ソキア労組への対応に誠実さを欠いたことにつき、ソキア労組に陳謝の意を表すること、②同人事異動に係る5名の女子従業員（すなわち、ソキア労組組合員3名と分会組合員A1及びA5）を、60年9月末日までに松田地区に復帰させ、また、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こと、③会社は、A1らに対する特別措置を、60年6月末日までに解除するよう、最大限の努力を行うこと、などが協定されたことが認められる。そして、6月5日以降、会社は分会に対して、A1らに認めた特別措置の解除について申し入れ、数回の団体交渉がなされたが、分会側から協定の変更を拒否されたため、結局、当該措置は解除されなかったものである。他方、前記第1の3の(10)及び4の(2)認定のとおり、ソキア労組からは会社に対し、特別措置の解除がなされないのであれば、ソキア労組組合員3名を早く松田工場へ戻すよう申し入れがなされ、9月5日、会社とソキア労組との間で、さきに東京地労委で締結された協定を変更し、分会員A1及びA5の両名を切り離して、ソキア労組組合員3名のみを松田工場へ戻すことを内容とする覚書が新たに交わされたものである。

(ウ) これに先立ち、9月2日、会社と組合及び分会との間では、A1及びA5の松田工場への復帰に関する団体交渉において、前記第1の4の(1)及び(3)認定のとおり、組合側は会社に対し、①A1とA5の両名を60年10月1日付けで松田工場に戻すこと、②復帰職場は本人の希望を考慮し、とくに研磨係への配転は避けること、を申し入れたが、これに対し会社は、神奈川地労委における組合及び分会との60.4.18協定に従い異動を実施するので、A1は9月末日で松田工場へ復帰させるが、A5は異動させないし、また異動先の職場は業務上の必要性から決定する旨を述べ、9月12月には、A1を松田工場研磨係へ配転する内示を本人及び分会に通知し、翌13日の始業時に、ソキア労組組合員の松田工場調整職種への配転内示とともにそれを発表し、9月30日付けをもって実施したものである。そして、A5に対しても、前記第1の5の(1)認定のとおり、61年4月1日付けで松田工場への復帰措置がとられたものである。

(エ) 以上の経緯からすると、会社は、組合及び分会との間で神奈川地労

委において60.4.18協定を成立させておきながら、その協定の一内容であるA1及びA5についての特別措置につき、その撤回をソキア労組から求められるや、5月31日の東京地労委でのソキア労組との協定では、ソキア労組組合員ではないA1及びA5についての措置に言及したり、また、1カ月半ほど前に組合及び分会との間で協定したばかりのこの兩名についての特別措置の撤回に努力する旨をソキア労組に約束したり、さらに、9月5日には、東京地労委において締結した協定を変更して、A1及びA5の兩名を切り離してソキア労組組合員のみ松田工場への復帰をソキア労組に約束したりするなど、労使関係についての会社側の定見の欠如と弥縫的な対応が労使関係を一層紛糾させることになり、長期間にわたる本件紛争はまさにそうした会社側のきわめて不十分な対応に由来することが少なくなく、会社側の姿勢には責められるべきものがあると判断される。

しかしながら、A1及びA5に対する特別措置の撤回は分会側の拒否によって結局なされ得ず、また、A1及びA5に対する配転は、結果として、組合及び分会との60.4.18協定の内容に沿って行うこととされたものであって、これに至る上記のような会社の対応をもって、会社側に分会を弱体化させる明確な意図があったとまでは断定することはできず、60.9.30人事異動に至る会社の分会に対する対応を、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とまで断ずることはできない。

(3) A1の本件配置転換における就労場所の問題について

(ア) 60.9.30人事異動により、A1は、それまでの組合及び分会並びに同人の希望どおり、町田工場から松田工場に復帰することとなったが、前記第1の4の(6)認定のとおり、新たな配転先である研磨係（部品製造部工作2課）は、種々の薬品、油類等を使用し金属の研削作業等を行っていることから、削りかすによる汚れや匂いが発生し、吸排気装置も十分ではなく、作業着に汚れが付着し身体に匂いが吸着するなど作業環境は必ずしも良好とはいえない職場であり、従来から主として男子従業員が作業に当たり、女子従業員が従事したことがあるものの長続きせず短期間で退職してしまうような職場であった。一方、A1と同時に60.9.30人事異動により町田から松田へ復帰することとなったソキア労組の女子組合員3名の配転先である調整の職種（機器製造部製造2課）が、汚れや匂いの問題のない職場であったのと比べると、A1の就労場所である研磨係の作業環境は劣るものであったことが認められる。

(イ) A1に対する会社側からの事前の配転先の希望聴取の際に本人からなされた希望、並びに組合及び分会から団体交渉の際になされた要求においても、研磨係への配転は避けてほしい旨が明確に述べられていたところであり、その研磨係配転措置は明らかに本人が分会組合員で

あることを理由とした不利益取扱いであると組合及び分会が主張しているのに対し、他方、会社は、前記第1の4の(7)認定のとおり、A1は能力、判断力、理解力等が優れており、最も適性が認められ、またその職場で普通より「よくやっている」と評価できるとしながら、A1に対する夏季一時金（昭和62年度）の査定はA B C Dの4ランクのうち、最低のDランクとしたことをみると、会社のA1に対するその能力及び適性の評価の主張はにわかには措信し難く、また、60.9.30人事異動においてA1を研磨係へ配転する必要性についても、組合及び分会並びにA1本人の疑問に対して、会社は明確に答え得なかったことが認められる。

(ウ) 以上のことを総合的に勘案すると、会社は、60.9.30人事異動において、ソキア労組組合員に対しては概ねその希望に沿った職場に配転したのに対し、A1に対しては、組合及び分会との60.4.18協定第2項にいう「業務上の必要性を考慮して、優先的に再配転する」の文言における「業務上の必要性」に藉口して、本件配転問題に関する分会の会社に対する対応を快く思わず、本人の望まない職場にあえて配転したものと思料され、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と判断するのが相当である。

(4) A5の処遇問題について

(ア) 60.9.30人事異動においては、会社はA5をソキア労組組合員3名及びA1と同時に松田工場に復帰させなかったが、このことにつき、組合及び分会は、初審命令が、「会社は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（A5）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言い難く、分会に対する不当労働行為に当たる」と判断しながら、A5の松田工場への復帰が61年4月1日まで遅れたことによる、その得べかりし賃金の請求を棄却したことは不服であると主張する。

(イ) しかしながら、前記第1の2の(10)認定のとおり、組合及び分会は会社との間で締結した60.4.18協定において、A5の松田工場への復帰の時点が61年4月1日とすることを協定しており、その後、この協定を変更する新たな協定が締結されなかったため、同人の復帰がその時点まで遅れたものであり、またその間、同人の賃金が減少したことも、当該60.4.18協定に基づき、町田工場における同人の勤務時間が特別措置の結果として短縮したことによるものであると認めるのが相当である。したがって、60.9.30人事異動においてA5を松田工場に復帰させなかったことは、分会に対しても、A5本人に対しても不当労働行為を構成するものではなく、この点について初審命令が会社のA5に対する処置を分会に対する不当労働行為と判断したことは失当であるが、他方、A5の松田工場への復帰が61年4月まで遅れたことを理由として組合及び分会の主張するような、得べかりし賃金の請求

を棄却した初審命令の判断は相当であるといわなければならない。

### 3 救済方法について

(1) 組合及び分会は、初審命令主文第3項の命じたポスト・ノーティスに関し、①掲示場所について厚木工場を除いていること、②掲示期間を「1カ月」でなく、「1週間」としていること、③「陳謝文」の語を用いていないこと、④内容において、会社がA5を60.9.30人事異動の際に、松田工場に配転しなかった行為を除いていること、及び「組合員の出向・配転については組合と団体交渉による協議・了解を得たうえで行う」旨の誓約が含まれていないこと、の諸点を不服として、申し立てた内容どおりの救済が与えられるべきであると主張し、また、A1については、昭和63年10月1日付け人事異動で、機器製造部製造1課機器4係へ再配転されたものの、60.9.30人事異動で部品製造部工作2課（研磨係）へ配転されたことによりA1に加えられた精神的肉体的虐待は何ら回復されていない、と主張する。

(2) 前記第2の2の(3)で判断のとおり、当委員会は60.9.30人事異動におけるA1の研磨係への配転を不当労働行為と判断するものであるが、同人は、前記第1の5の(2)認定のとおり、昭和63年10月1日付けで機器4係へ再配転され、この就労場所についてはA1本人及び組合側は特に異議を唱えていないことが認められるので、本件初審命令第2項を維持する必要はないと考える。しかしながら、組合及び分会並びにA1は本件研磨係への配転により蒙った精神的肉体的損害は未だ回復されていないと主張しており、かつ、本件審査の経過からみて、今後も同種の不当労働行為が繰り返されるおそれが全くないとはいえないことを考慮すると、ポスト・ノーティスを求める救済利益は失われていないものと判断するのが相当である。なお組合及び分会は、前記(1)記載のとおり、陳謝の語が用いられていないこと等を不服とするが、前記第1の5の(2)認定のとおり、A1の就労場所はその後人事異動により結果として改善されていることなどの事情を斟酌すると、初審における救済を拡張する必要は認め難い。また、A5に対する会社の措置が不当労働行為を構成しないことは、前記第2の2の(4)で判断したところである。

以上のとおりであるので、初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、同主文第3項を変更して、主文のとおり命ずることとし、その余の本件再審査申立てには、いずれも理由がないものとしてこれを棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成4年2月19日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟