

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部
同 X1

被申立人 西神テトラパック株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の執行委員長 X1 に対する平成 4 年 11 月 24 日付け製造管理部ドクターマシン部門への配転命令を撤回し、同人を原職相当職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員に対して、同組合からの脱退を勧奨し、同組合を誹謗中傷する文書を全従業員に配布し、インフォメーションミーティングの場で同組合を威嚇、誹謗中傷する発言を行ったりして、同組合の組織、運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令書写し受領後 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

当社が、平成 4 年 11 月 24 日付けで貴組合執行委員長 X1 に対し、製造管理部ドクターマシン部門への配転を命じたこと、貴組合の組合員に対して同組合からの脱退を勧奨し、同組合を誹謗中傷する文書を全従業員に配布し、インフォメーションミーティングの場で同組合を威嚇、誹謗中傷する発言を行ったりしたことは、いずれも不当労働行為に該当すると兵庫県地方労働委員会から認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう誓約します。

平成 年 月 日

全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部

執行委員長 X1 様

西神テトラパック株式会社

代表取締役 Y1

- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部(以下「組合」という。)は、被申立人西神テトラパック株式会社(以下「会社」という。)の従業員によって組織され、審問終結時の組合員数は39名である。

組合は昭和56年7月1日に西神テトラパック労働組合(以下「西神労組」という。)として結成され、平成6年1月30日に西神労組が全日本金属情報機器労働組合に加入したことに伴い名称を組合に改めたものである。

- (2) 申立人X1(以下「X1」という。)は、会社の従業員であって、審問終結時、組合の執行委員長である。

- (3) 会社は、肩書地に本社を、神戸市に工場を置き、食品の用に供する紙加工を業とする株式会社で、審問終結時の従業員数は197名である。

会社には、東京都港区に所在する日本テトラパック株式会社(以下「日本テトラ」という。)と静岡県御殿場市に所在する御殿場テトラパック株式会社(以下「御殿場テトラ」という。)のグループ会社が存在する。

日本テトラは、液体食品を箱に詰める充填機のリースとメンテナンス(維持管理)及び紙パックの販売を主な業務とし、会社と御殿場テトラは、日本テトラの営業活動に従って紙パックの生産活動を行っている。

2 X1の配転以前の労使関係

(1) 会社の合理化計画

平成4年3月ごろ、会社は、会社側が仕事の段取りや予定等の伝達のために、約1ヵ月に1回、1~2時間程度行っているインフォメーションミーティング(職場会議)の場において、「コスト低減計画」を発表した。

コスト低減計画の概要は、直接部門と間接部門の割合及びマシン定員の見直しにより、会社の経営を合理化しようとするものであった。

なお、マシン定員の見直しとは、工場の中にある機械ごとに決まっている定員を見直し、全体として余剰人員を出そうとするものである。

ア 女性パート4名の雇止め

- (ア) 平成2年9月18日会社と西神労組との間で、パートタイマーの雇用終了に関し、「会社は基本的にパートの雇用終了には以下の事項に十分留意する。一、当該パートの仕事の終了が、その仕事を取り巻く状況の変化、機械化、正社員化、装置の変更等により客観的に明らかになった場合。二、その場合において、会社は工場内において他にそのパートの方に適

した仕事を見付ける努力をする。三、上記にて適した仕事が見出せない場合には、そのパートの雇用が停止あるいは延長されないことがある。但し、期間の延長を伴わないパート雇用はこの限りではない。組合はこの会社の意向に理解を示した。」との内容の覚書が締結された。

平成4年6月10日、会社は、コスト低減計画の一環として、西神労組組合員であり、従前から1ヵ月から3ヵ月ごとに契約を更新していた女性パート4名のうち、3名を6月末日、1名を9月末日の期間満了をもって雇止めする旨を本人に通告した。

通告を受けた女性パート4名は、直ちに西神労組に連絡し、パート雇用継続の交渉を依頼した。

(イ) 平成4年6月11日、西神労組は職場集会を開催し、組合員251名の9割以上の賛成でスト権を確立した。その後、西神労組は上記女性パート雇止め通告の撤回を求めて会社と数度の団交を行ったが、話し合いは平行線のまま推移した。同月23日、西神労組は三六協定を破棄する旨会社へに通告し、同月24日午後3時から組合員22名の無期限指名ストを行い、同月25日には、新たに組合員3名の無期限指名ストを行った。さらに同月26日午前7時には、全組合員による無期限ストを実施し、同月29日の午後5時15分まで続けられた。

同月25日、会社はこれに対し、Y2総務課長(以下「Y2課長」という。)名の「常道を逸したストライキを行ってよいものなのでしょうか。私達の職場・生活を守ることがまず大切ではないのでしょうか。お客様の完全な“テトラ離れ”をさせて私達の生活が成り立つのでしょうか。製造活動は製造活動、交渉は交渉との行動がとれないものなのでしょうか。皆様、生活を守るために、製造活動を続けようではありませんか。」などと記載した文書及び会社名の「最初から存在しない「解雇」を言いたて私達の工場を危機に陥れようとしている今回の無期限ストは正気の沙汰ではありません。」などと記載された文書を全従業員に配布した。

さらに同月29日、会社は「一年の内でフル稼働しなければならない時期での今回のストライキは既に現状のみならず我々の将来へも多大な傷痕を残す結果となりました。…『コスト低減計画』でも述べた、テトラパック全体の将来構想からもSTP(西神テトラパックの略)の名は消えるでしょう。」などと記載した文書を全従業員に配布した。

同日、女性パート4名は会社の意志の固さに失望し、西神労組にも迷惑を掛けられないと考えて退職を決意したので、同月30日に4名が会社

の雇止め通告を受諾する形で女性パート雇止め問題は終息したが、同日会社は「もともと存在しなかった「解雇」を意識的に取り上げ、残業拒否・無期限指名スト・無期限全面ストを打ち、会社を危機に追い込むと同時に、従業員の皆さんの生活を脅かした組合執行部の動きは一体何だったのでしょうか。確かに、ストライキは労働者の権利として認められているものですが、闘争のための闘争、ストライキのためのストライキといった闘争至上主義のオモチャにされては絶対にいけないと考えます。」などと記載したビラを全従業員に配布した。

なお、会社は、従来、従業員に対して、組合の活動を批判する文書を配布したことはなかった。

配布された文書等によって組合員の間にはかなりの動揺が生じ、ストの最中の6月27日に召集された西神労組の臨時大会では、ストを実施しているのは疑問であり、執行部の方針は誤っているということで、執行部の不信任案が提出されたが、小差で否決された。

(ウ) 7月10日、会社は、「従業員の皆様へ今回の争議に関する会社側の総括」と題して「今回の一連の行為は、『パートのため』を名目にした、闘争のみが目的であったと会社は判断し、その確認を急いでおります。…組合執行部の、この2年間の行動は、世間離れした闘争主義で、会社を成功に導くものではない。…供給責任のある工場に、ストは異常行為だ。」などと記載した文書を全従業員に配布した。この文書を見た従業員あるいは組合執行部は、会社が西神労組が行ったストを違法ストとして、組合執行部の処分を示唆しているものと受け取った。

イ マシン定員の削減

平成4年10月21日、会社は現在のマシン定員を減らし、17名の余剰人員を生み出す合理化案を西神労組に提示した。

会社と西神労組は、工場の機械を連続運転させるため、労働基準法に定める一斉休憩の除外申請をするに当たり、昭和60年5月16日に、「製造本部長は、労働安全の見地から、そして操作員に余計な負担が掛らないようにするために“連続運転”人員配置について組合代表と検討する」という内容の妥結書を締結していた。

西神労組は、会社の合理化案について、①余剰人員となる17名の配転先がわからないこと、②マシン定員の削減によって労働強化になるとの2点を問題とし、上記妥結書に基づき同年11月末ごろから協議を始めたが、上記定員削減の話合いは平行線で推移した。

ウ 会社の組織変更と配転

平成4年11月24日、会社はコスト低減計画による組織変更を実施するため、X1に対し、平成5年1月1日付けで品質向上推進グループ及び工程改善プロジェクトチーム(以下「工程改善グループ」という。)から製造管理部ドクターマシン部門へ配転を命ずる業務命令を出した。(以下「本件配転」という。)会社は平成5年1月1日付けで組織変更を行い、X1が所属していた工程改善グループは平成4年12月31日に解散した。

なお、本件配転前の会社の組織は別紙のとおりであった。

工程改善グループに所属していたX1以外の従業員5名のうち、X2は、総務部マネージャーに、X3は製造管理部プロセスエンジニアに、X4は製造Ⅱ部プロセスエンジニアに、X5は製造Ⅲ部プロセスエンジニアに専門職としてそれぞれ配転され、X6は、関連業務である製造管理部製版部門に配転された。

なお、本件配転のあった平成5年1月時点で、工務部の中の電気技術者は従来の8名が6名となった。同年2月、電気系の技術者に不足を来したので、会社は、工務部機械系のX7を電気系に異動させた。同年9月から11月にかけて、工務部電気系のX7ら3名が退職したため、会社は製造管理部から1名を補充、更に3名の派遣労働者でその欠員を補った。

(2) 平成4年度冬季賞与の支給とスト分カット

女性パート4名の雇止め問題の時に西神労組がストライキを実施した時間分の賃金を平成4年度冬季賞与からカットすることについて、従前の取扱いと異なるため反対する西神労組と会社との協議が難航したため、同賞与の支給が遅れた上、ストライキを実施した時間分の賃金が賞与からカットされた。賞与からの賃金カットが行われたり、賞与の支給が遅れたりしたのはこの時が初めてであったため、組合員は非常に動揺した。

これについて会社は、平成4年12月8日に「一部組合幹部の当社業績や一般的不況を無視し些細なことにとらわれた闘争至上主義からは何も生まれてこないばかりか、会社を更なる困難と危機に導く結果となると思われます。」と記載した文書を、同月25日には「今年は組合員の皆様には例年より15日遅れて賞与が支給されるわけですが、こうした事態は皆様の日々の実生活の重要性を十分認識していない組合執行部の「会社を困難に陥れることをあえて行う」闘争至上主義によるものと考えます。…今回の事態を招いた責任が賞与の協議を隠れみのに闘争自体を選択した組合執行部にあるといえます。」などと記載した文書を全従業員に配布した。

(3) 西神労組事務所前の監視カメラの設置

平成4年12月ごろ、会社は女子ロッカーでの盗難事件を契機として西神労組の事務所前の廊下に平成2年ごろから設置していた音声機能のない白黒の監視カメラ3台に加え、「高感度無指向性マイク内蔵」のカラーの監視カメラ1台を西神労組の事務所の扉が視野に入る方向に設置した。

(4) 西神労組の不当労働行為救済申立て

平成4年12月25日、本件配転の内示を受けて西神労組は、「会社は、組合執行委員長X1に対し、製造課ラインへの配転命令を発してはならない」を請求する救済内容とする不当労働行為の救済申立てを当委員会に対して行った(平成4年(不)第11号)。

上記申立ては組合の代議員会レベルで決議されていたものの、組合員大会の決議を経ていなかったため、平成5年1月21日に取り下げられ、同日、X1は、「会社は、申立人X1に対する平成4年12月28日付け配転命令を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。」を請求する救済内容とする不当労働行為の救済申立てを行った(平成5年(不)第1号)。

同年4月9日、西神労組は、上記救済内容に加え、謝罪文の掲示を求めた不当労働行為救済の申立てを行い(平成5年(不)第3号)、同月28日、上記2つの事件は併合された。

3 本件配転について

(1) X1の職歴

X1は、昭和42年3月に工業高校の電気工学科を卒業後、幾つかの職場を経て昭和54年8月1日に会社に入社した。

X1は入社当時、第2種電気主任技術者の資格を有しており、入社後の昭和57年1月22日にはエネルギー管理士(電気)の資格を取得した。

入社後、X1は御殿場テトラパック工場で工務課電気系の研修を受講後、昭和55年7月末ごろに会社の工務課電気系に配属となり、製造機械の据付け、保全修理の業務を担当し、昭和59年1月主任に任命され、昭和60年3月に工務部技術課主任として製造機械の据付け、改善の業務を担当し、平成3年9月からは工程改善グループ主任として、入社以来一貫して電気関係の仕事に従事してきた。

工程改善グループは、製造機械から発生する原紙、ポリエチレン、アルミニウム箔等の残片(以下「アルミニウム箔等の残片」という。)を削減するためのプロジェクトチームで、電気技術者、機械技術者、製造技術者による専門家でグループを作って、アルミニウム箔等の残片の削減について研究検討することを業務としていた。

工程改善グループ解散後は、会社は機械ごとにアルミニウム箔等の残片の削減のための調査研究を実施する技術者を配置することになり、X1 の行っていた業務自体は工程改善グループ解散後も存続している。

(2) X1 の組合活動歴

X1 は、昭和 56 年 7 月 1 日に西神労組が結成されると同時に執行委員長に就任し、以来、昭和 59 年 8 月 30 日までの 3 年間、昭和 61 年 9 月 1 日から平成元年 8 月 31 日までの 3 年間、平成 4 年 9 月 1 日から現在に至るまでの間委員長の地位にあり、また、前記女性パート雇止め問題当時を含む平成元年 9 月 1 日から平成 4 年 8 月 31 日までの 3 年間は副委員長の地位にあり、組合結成から一貫して組合の指導的立場にあった。

(3) 本件配転の内容

ア 職務内容の変更

X1 の配転先の製造管理部は、178 名の従業員からなり、管理職と女性従業員以外の 173 名が三交替勤務についている。

製造管理部の中のドクターマシン部門は、全体で 33 名の作業員が 3 チームに分かれて業務を行い、1 チーム 11 名のうち、1 名がチームリーダーであり、X1 はそのチームリーダーの管理のもとで職務を行うようになったが、その職務内容は、製造ラインで生じた不良のものを除去するという、電気技術と全く関係のない単純作業であり、本件配転前は主に派遣労働者がこの職務に従事していた。

イ 職位の変更

会社は、昭和 62 年から 9 等級からなる新給与体系を実施した。X1 が該当する給与等級 S-5 は、会社の「等級別業務概要」では、「判断力・指導力等を生かして部下を掌握監督して所管業務を遂行する」と規定されていた。

会社では、この新給与体系が実施されるまでは、主任、課長代理、課長という名称が給与等級を表していたが、新給与体系実施後は、主任、課長等の名称は使用しなくなった。しかし、それまで肩書きになっていた主任、課長等の名称を対外的に急になくすわけにいかないという理由で、これらの名称は名刺などで呼称として対外的に使用することにし、平成 3 年 9 月に X1 が工程改善グループに配属されたときも、会社は X1 に対して主任の名刺を支給した。

本件配転後、X1 は給与等級上、下位に属する S-4 のチームリーダーの管理下で職務を行うようになり、また製造管理部には対外折衝がないという理由から、名刺は支給されなかった。

ウ 勤務形態の変更

会社には日勤勤務者と三交替勤務者とが混在している。三交替勤務とは、1 グループ 10 名ほどで、一日を 1 直勤務(午前 7 時から午後 3 時まで)、2 直勤務(午後 3 時から午後 11 時まで)、3 直勤務(午後 11 時から翌朝午前 7 時まで)に分け、ある週の月曜日から金曜日まで 3 直勤務したグループは、次の週は 2 直勤務、その次の週は 1 直勤務となるように 1 週間単位で勤務するものである。X1 は本件配転により、日勤勤務から三交替勤務となった。

なお、三交替勤務者には 17,000 円の交替勤務手当が支給され、深夜労働に従事した場合には 5 割の割増賃金が支給されることになり、X1 は本件配転前に比べて給与は増額となった。

また、X1 と同じ直の三交替勤務者のグループの中で、給与等級が S-5 に属するのは、X1 ただ一人であり、他の者は給与等級が S-4 以下であり、他の直にも S-5 に属する者はいない。

(4) 組合委員長の勤務形態

西神労組結成から本件配転まで、歴代の組合執行委員長は全て日勤勤務であった。すなわち、工務部(工務課と技術課)においては、1~2 年のローテーションで日勤勤務から三交替勤務に変わるのが通常であったが、X1 については昭和 56 年 7 月から 59 年 8 月まで、及び 61 年 9 月から平成元年 8 月までの委員長在任中の各 3 年間、審問終結時、組合書記長である X8(以下「X8」という。)については平成元年 9 月から 4 年 8 月までの委員長在任中の 3 年間、いずれも工務部に所属していたが、常に日勤勤務であった。

(5) 配転に伴う変化

ア 生活上の変化

X1 は、高校卒業後就労を始めて以降、常に日勤勤務であったため、生活のリズムが乱れ、不眠に陥り、持病の悪化などにより体調不良を来した。

イ 組合活動上の変化

X1 が日勤勤務の時は、1 直及び 2 直の組合員とは休憩時間を利用して、3 直の組合員とは 1 時間か 2 時間早く出勤して日常的な意思疎通を図ることも容易であったが、本件配転により X1 自身が三交替勤務になり、X1 と同じ直及び日勤勤務者とはしか会えなくなり、他の直の組合員との連絡・相談等の日常的な意思疎通が困難となった。また、組合員にとっても、X1 に連絡・相談しようと思っても、X1 が三交替勤務のため、睡眠時間や在宅時間等が把握できないため、電話連絡もできなくなり、速やかに連絡することができなくなった。

平成3年5月2日、Y2課長名で西神労組あてに出された「労使協議会へのメンバーの出席について」と題する文書には、組合側は委員長／副委員長／書記長の3役の出席を基本とする、労働組合の執行委員は、原則として3直者を除き全員出席とする、と記載されていた。通常、労使協議会は日勤の勤務時間帯である午前9時から午後5時15分までの間に行われ、労働者側が出席する場合、勤務時間内に賃金カットなしに業務として出席することができた。

団交・労使協議会の日程は労使双方の合意によって決定されるが、組合がX1の3直勤務の時にX1の出席に固執すれば、交渉の時機を失する場合があります、また東京の本社の役員が出席するような場合には、その都合を優先せざるを得ず、そのためX1は何度か団交の欠席を余儀なくされた。

X1が3直勤務の時に、日勤の勤務時間中に開催される労使協議会に出席すると、同協議会への出席は業務扱いとなっているから、時間外勤務となり、残業手当を支給しなければならないという理由で、会社がX1の出席を認めなかったため、X1が残業手当がつかなくてもよいから出席させてほしいと会社に申し出たにもかかわらず、出席を拒否されたことがあった。

4 X1の配転後の労使関係

(1) マシン定員削減の実施

会社と西神労組は、合理化問題について、平成4年12月28日、平成5年1月8日、同月22日、2月17日、同月22日、3月8日労使協議会を開催した。西神労組は、会社の提案を個別に検討し、応じられるものには応じるという態度で個別に回答したが、会社は、「今この合理化、人員削減をしなければ会社はやっていけない」と主張するのみで、会社側の提案の全部受諾に固執し、結局会社は、西神労組との協議が整わないまま、同年3月22日マシン定員削減を実施した。

同月26日、西神労組は会社に対し、「現に協議中であった合理化案を合意もみないまま無理矢理実行したことに遺憾の意を示し、直ちに元に戻す」ことを要求した。

(2) 組合員数の減少

西神労組の組合員数は、前記女性パート雇止め問題直後の平成4年7月1日の時点では251名であったが、西神労組が平成4年(不)第11号事件を取下げ、X1が本件配転について兵庫地労委平成5年(不)第1号不当労働行為救済申立てをした直後から、西神労組の組合員の脱退が相次ぎ、平成5年1月23日から同年5月21日までの間に、149名もの脱退者が出た。せいしんくらぶが結成され、

会社とせいしんくらぶが工場の将来構想等について労使協議会を開催した直後の平成5年7月1日の段階では、組合員数は62名と激減した。

このため、西神労組は、平成5年7月8日、当委員会に対し、次のとおり、請求する救済内容の追加及び変更の申立てを行った。

- 1 被申立人会社は、申立人組合の組合員に対して、同組合からの脱退を勧奨したり、同組合に対して誹謗中傷したりして、同組合の組織、運営に支配介入してはならない。
 - 2 被申立人会社は、申立人組合に対抗するせいしんくらぶという名称の従業員団体の結成を援助するなどして、申立人組合の組織、運営に支配介入してはならない。
 - 3 被申立人会社は、労働条件に関して、せいしんくらぶと交渉し、取決めをしてはならない。
 - 4 掲示を求める謝罪文の変更。
- (3) 三六協定の締結

西神労組は、マシン定員削減問題で余剰人員17名の配転先が不明であることを理由に、平成4年12月8日、平成5年からの三六協定の締結を拒否した。その後、西神労組は会社に対し、当面、三六協定の期間を1ヵ月単位とすることを提案したが、会社はこの提案を不満とし、これを拒否したため、依然として三六協定が存在しない状態は解消されなかった。これにより、平成5年1月1日から4月26日までの間、会社と西神労組との間に三六協定が存在しない状態となった。

西神労組が三六協定締結拒否について、組合員に対して、何回も職場集会を開催し、組合の方針について説明していたにもかかわらず、会社は、平成5年1月6日、「西神工場では、この不況を乗り切るために合理化案を組合に提案しているところではありますが、このような時期に三六協定が結べなければ会社運営に重大な影響を与えるのはもちろん、本年度のベースアップ更には夏の賞与の支給も難しい状況に追い込まれることも予想されます。このような多方面に影響を与える大きな問題を組合員の意向／生活状況も確認せず、執行部や委員長のための判断で一方的に決めることを許してもいいのでしょうか。三六協定はあくまで組合と会社の合意においてなされるものであります。したがって皆様方が力を合わせ一致団結し現在の執行部の方針を変えない限り本年度の三六協定は結ばず残業手当も支給できません。今こそ皆様方の良識ある行動により西神工場の再建を労使一体となってやっつけようではありませんか。」などと記載した文書を全従業員に配布した。

平成5年の春闘で、西神労組は賃上げと夏季一時金に関する要求を行ったが、4月7日、会社は文書で三六協定が締結されるまで回答を保留すると述べた。

同月25日、組合員の脱退が相次ぎ、組合員が従業員の過半数を割るとの危機感を持った西神労組は組合大会を開催し、三六協定を締結することを決定した。

これを受けて同月26、27日に労使協議会が開催され、会社と西神労組との間で「三六協定に関する協定」が締結された。その協定書には「今後一切三六協定不締結を会社との交渉の取引材料としない。」との条項が盛り込まれていた。なお、会社の原案には、「上記の項目を組合が守らなかった場合、執行部は総辞職する。」との条項があった。

X1は、この労使協議会に、26日については3直勤務のため出席できず、27日については病気休暇のため欠席を余儀なくされており、また、事前に病気のため4月27日から5月9日まで休暇を取ることを会社に通知していた。

5 西神労組に対する会社の言動

(1) Y3工場長のインフォメーションミーティングでの発言

Y3工場長は、前記女性パート雇止め問題終息直後の平成4年7月以降、インフォメーションミーティングにおいて、次のような発言を行った。

ア 同年7月上旬、西神労組が女性パート4名の雇止めに抗議して行ったストライキに対し、「会社は組合執行部をどうしたいのか」と、従業員が質問したのに対し、「組合責任者を処分したい。」「それなりの処分を考えている。」と答えた。

イ 合理化に絡み会社と組合が三六協定の締結をめぐって対立しているなかで、西神労組が兵庫地労委平成4年(不)第11号不当労働行為救済申立てをした直後の平成5年1月中旬、西神労組の上記申立てに関連して、「組合が会社を訴えるのか。組合が訴えるということは、お前たち一人一人が会社を訴えることになるんだぞ。わかっておるのか。」と怒鳴った。

ウ 同年4月23、24日、「会社は最高裁まで行く。和解はしない。なぜなら、和解をすると何千万円という和解金が弁護士と共産党に流れるからだ。」と発言した。

(2) 組合員の呼出し等

ア 組合員X9は、平成5年4月ごろから、再三、Y4課長に呼び出されて、組合を脱退するよう言われ、「それは命令ですか。」と尋ねると、「個人的な命令だ。」と言われ、その後、Y3工場長にも呼び出され、同年5月8日に西神労組を脱退した。

イ 執行委員X23は、同年4月10日ごろから約2週間、毎日のようにY3工場

長に呼び出され、「会社に盾をつく組合の執行部にいる人間を、下級とは言え、管理職においておくわけにはいかない。不当労働行為なんか怖くない。」などと言われ、同年5月8日に西神労組を脱退した。

ウ 同年4月21日、Y5 課長が、執行委員 X10 に対して、「元上司として言うけど、執行委員長について行ってはいけない。組合はどうするんや。」と言い、同月28日、X10 は西神労組を脱退した。

エ 同年5月10日の団交の席上、西神労組は、これら一連の言動が組合員への脱退勧奨であるとして、会社に対して脱退勧奨をやめるよう要請した。これに対し Y3 工場長は、「言われる覚えがない。」、「職制として話しただけだ。」、「会社側の人間に、会社に反旗を翻す人間を置いておけないと言っただけだ。」と言った。

6 「せいしんくらぶ」の結成

- (1) 平成5年4月5日、西神労組を脱退した X11 ら6名が、会社工場内の掲示板に、「せいしんくらぶ設立の御案内」と題して、「このたび、会社で働く未組織労働者の地位の保全／向上を目指し、健全な社会人として安心して働ける職場を目指す為、「せいしんくらぶ」の名称にて新しい組織を設立いたしましたので、従業員の皆様に御案内します。つきましては、会の発足趣旨に御賛同頂ける多数の皆様の参加をお待ちしています。」と記載された文書を掲示した。

その後、西神労組を脱退した前記6名を発起人として、「せいしんくらぶ」が設立され、工場内の大会議室を使って開催された設立総会には、Y3 工場長も出席した。

- (2) 会社は、6月1日から、西神労組と同様に「せいしんくらぶ」に対しても専用掲示板を貸与し、同月中旬に行われた交替勤務形態の変更の説明の際には、西神労組に対して説明した後、「せいしんくらぶ」にも同様に説明を行った。同月29日、会社と「せいしんくらぶ」は「シフト体制の見直しについて、工場の将来構想について、くらぶ要望(専用事務所の使用、掲示板の設置及び利用)について」を議題とする労使協議会を開催した。出席者は会社側が Y3 工場長、Y6 総務課長(以下「Y6 課長」という。)、「せいしんくらぶ」側が X11、X12、X13、X14 であった。
- (3) 同年8月9日、西神労組は会社の合理化案に対して、御殿場テトラパック労働組合(以下「御殿場労組」という。)と統一要求案を提出することを決定し、同日、「これについて両組合は、せいしんくらぶがこの統一要求案に賛同し、参加してもらえるのであれば、三者の統一要求案にすることに異論がないことで意見が一致しました。」と記載された組合ニュースを配布した。

7 警察によるブラックリスト登載問題

- (1) 西神労組が組合となった直後の平成6年2月19日、X8は、X15執行委員(以下「X15」という。)から、会社が警察より組合の名簿を提出することを求められているとの噂が出ていることを聞いたので、同月23日、X16執行委員とともに会社の会議室で噂の確認をするためY7総務課長に会い説明を求めたところ、同課長は、次のとおり説明した。

神戸西警察署公安課より電話があり、「2月13日にJMIU(全日本金属情報機器労働組合の略称)の大会があり、その中で西神労組がJMIUに加入した旨の報告を受けているが、間違いないか。」と聞かれたので、会社としては確認していないので「わかりません。」と答えたところ、公安課は、「こちらは確認しているので事実です。共産党系の上部団体なので名簿がほしい。」と言った。そこで、「現在、組合員の出入りが多くなっているので、現在の名簿はない。」と答えると、「分かり次第、提出してほしい。」と言われた。また、公安課から会社を訪問したいと言われたので、当方から行きますと答え、2月21日午前10時に西警察署に行ってきた。

- (2) 同月18日、X15は、Y8PE(プロダクションエンジニアの略称。主任クラスの監督職)から、「上部に入っている現在の組合にいと、警察のリストに載り、再就職できなくなるので組合を辞めた方がよい。」と言われ、21日には、Y9PEとY10PEから「警察から会社へ電話があつてJMIUに入っている組合員のリストを提出してくれと言われている。会社としてはリストを提出するので組合を辞めた方がよい。」と言われた。
- (3) 同月21日、X17組合員の自宅にY9PEから電話があり、「上部団体に入っていると、組合員名簿を公安に提出する。」と言われ、翌日、X18組合員と共にY11マネージャー(課長代理以上の管理職の総称)とY10PEに呼び出され、「警察に組合員リストが渡ることがどういうことか判っているのか。」、「自分自身自衛隊に入隊する際に近況調査をされた。警察公安は、思想問題に関する裏のリストを持っている。」、「裏のリストの存在自体は、警察に問い詰めても発覚するものではないが、リストによって些細な事で逮捕された例はいくらでも存在し、世の中の常識になっている。悪いレッテルが貼られてしまう。」、「個人的に考えて、その様な悪いレッテルが貼られてしまうのは、余りにも組合員やあなたが可哀想であるので、今、組合員にこのことを伝えなければならないと自分で判断した上でのことである。」などと言われた。
- (4) 同月21日、X19組合員は、Y8PEから「組合は辞めた方がええんちゃうか。」と、またY12PEからは「友人として言うが、公安にリストが載るから辞めた方

がえんちゃうか。」と言われ、更に翌日、Y9PE から今週末までに組合を辞めるよう言われた。

- (5) 同月 22 日、X20 組合員は Y13PE から「会社の同僚として言うけど、このまま組合に残って上部に入ったら、3 月 1 日に警察に名簿を提出することになり、その名簿に名前が載っていたら再就職もできなくなり、また上部からの嫌がらせが自分だけでなく家族にもかかってくるぞ。だから辞めた方がよいと思う。これからは、組合に残っていれば、査定にも響く。」と言われた。
- (6) 同月 22 日、X21 組合員は、Y10PE から「これは個人的な話だけど、警察の話は聞いているか。これは本当のことだから、名簿を提出したら再就職のときや、子供の入学のときなど、興信所が調べたらわかることだから一生影響するよ。来月初めには提出するから今週中に結論を出さないといけないよ。」と言われ、Y14PE から「ちょっと聞いたんだけど、君はまだ組合を辞めていないんだって。君がちゃんとした意思を持ってやっているんだったら何も言わないけど、悩んでいるんだったら辞めた方がいいんじゃないか。僕はまだみんなのことは余り知らないから他の PE みたいには余り言わないけど。」と言われた。
- (7) 同月 22 日、X22 組合員は、Y13PE から「上司と部下の関係でなく、個人として言うけど、組合を辞めた方がよいのではないか。」と言われた。

第 2 判 断

1 却下の申立てについて

- (1) 会社は次のように主張する。

ア 同一内容の不当労働行為救済申立てについて

西神労組が本件とほぼ同一内容の不当労働行為救済申立て(兵庫地労委平成 4 年(不)第 11 号)を行い、これを一方的に取り下げているのであるから、再度同一内容について不当労働行為救済申立てをなすことは信義則上許されず、本件不当労働行為救済申立ては却下を免れない。

イ 組合の支部としての独立性について

本件不当労働行為救済申立人である西神労組は、会社に対して全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部と名称を変更したと通知しているが、その変更が単なる名称変更に過ぎないのか、組織の改変であるのか不明であり、組織の改変であるとすれば、同組合の支部として独立性を持つか否かが不明であるから、組合の不当労働行為救済申立ては却下されるべきである。

ウ 組合規約の不備について

上記同支部は労働組合法第 5 条第 2 項(組合規約)の要件を具備していないから、同条第 1 項により不当労働行為救済を申し立てる資格を有しないので、

本件不当労働行為救済申立ては却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア まず、組合が一度取り下げた不当労働行為救済申立てと同一内容の不当労働行為救済申立てを再度なし得るか否かについて検討する。

労働委員会規則第 35 条第 1 項は、「申立人は、命令書の写しが交付されるまでは、いつでも、申立ての全部または一部を取り下げることができる。」と規定し、また、同条第 4 項は、「取り下げられた部分については、申立ては、初めから係属しなかったものとみなす。」と規定しているから、一度申立てを取り下げた後でも、救済利益の存するかぎり、再度同じ申立てをすることを妨げられないと解するのが相当であり、再度、同一内容について不当労働行為救済申立てをなすことは、信義則上許されないとの会社の主張には理由がない。

イ 組合は、平成 6 年 1 月 30 日に西神労組が全日本金属情報機器労働組合に加入したことに伴い、上部団体を同組合とし、名称を組合と改めたものであり〔第 1 の 1(1)〕、組合は西神労組と実質上同一のものであると判断する。また、組合が不当労働行為救済申立て資格を有するか否かについては、平成 6 年 12 月 6 日に開催された第 1024 回公益委員会議で決定されたとおり、労働組合法第 2 条、第 5 条第 2 項の要件を具備しているものと認められるので、会社の主張には理由がない。

2 組合に対する誹謗中傷、組合員に対する脱退勧奨について

(1) 全従業員に対する文書の配布について

ア 当事者の主張

(ア) 組合は次のように主張する。

会社が全従業員に配布した平成 4 年 6 月 25 日付けの文書等は、西神労組及び同組合執行部を誹謗中傷するものであり、同文書の配付は、組合の組織運営に対する支配介入であり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(イ) 会社は次のように主張する。

会社が全従業員に配布した平成 4 年 6 月 25 日付けの文書等は、西神労組の配布したビラ及び団交等における同組合主張に対する反論であり、団交の経過及び会社回答の内容、妥結状況について説明したものに過ぎない。

また、会社の配布した文書のうち、その配布の時期が申立て(追加請求)時点(平成 5 年 7 月 8 日)より 1 年以上前であるものについては、労働組合法第 27 条第 2 項の除斥期間により内容如何にかかわらず、審査の対象た

り得ない。

イ 当委員会の判断

会社は、会社が配布した文書は、西神労組の配布したビラ及び団交等における同組合主張に対する反論であり、団交の経過及び会社回答の内容、妥結状況について説明したものに過ぎないと主張するので、以下、文書の内容等について検討する。

(ア) 会社が、①女性パートの雇止め問題について団体交渉が重ねられ、交渉が平行線のままで推移したので、西神労組が三六協定を破棄する旨会社に通告し、無期限指名ストが実施されている最中の平成4年6月25日付け、同年6月30日付け、また女性パートの雇止め問題が終息した直後の同年7月10日付けの文書〔第1の2(1)ア〕や、②平成4年度冬季賞与の支給が遅れたことに関しての同年12月8日付け、同月25日付けの文書〔第1の2(2)〕や、③マシン定員削減問題で西神労組が余剰人員17名の配転先が不明であることを理由に、平成5年からの三六協定の締結を拒否する旨会社に通告し、会社と西神労組との間に三六協定が存在しない状態となったころの平成5年1月6日付けの「従業員の皆様へ」と題する文書〔第1の4(3)〕を全従業員に配布したことが認められる。

(イ) 上記①の女性パート雇止め問題に関する文書の内容は、会社が西神労組のストライキを「常道を逸したストライキを行ってよいものでしょうか。」「最初から存在しない『解雇』を言いたて、私達の工場を危機に陥れようとしている今回の無期限ストは正気の沙汰ではありません。」「闘争のための闘争、ストライキのためのストライキといった闘争至上主義のオモチャにされては絶対にいけないと考えます。」と一方的に決め付けて誹謗中傷し、「今回の一連の行為は、『パートのため』を名目にした、闘争のみが目的であったと会社は判断し、その確認を急いでおります。」と組合活動を批判していることは明白である。

上記②の冬季賞与の支給の遅れに関する文書の内容は、会社が西神労組を「一部組合幹部の…些細なことにとらわれた闘争至上主義からは何も生まれてこない。」「今年は組合員の皆様には例年より15日遅れて賞与が支給されるわけですが、こうした事態は皆様の日々の実生活の重要性を十分認識していない組合執行部の「会社を困難に陥れることをあえて行う闘争至上主義」によるものと考えます。…今回の事態を招いた責任が賞与の協議を隠れみのに闘争自体を選択した組合執行部にあるといえます。」と、会社が女性パート雇止め問題の際のストライキ分の賃金を賞与からカッ

トすることについて、会社と西神労組との協議が難航したために賞与の支給が遅れたという事実〔第1の2(2)〕に反し、賞与の支給の遅れの責任を一方的に西神労組に押し付けて、同組合及び同組合執行部を誹謗中傷していることは明白である。

上記③のマシン定員削減問題にからむ三六協定の締結拒否に関する文書の内容は、会社が西神労組の三六協定拒否の行為を「…このような多方面に影響を与える大きな問題を組合員の意向／生活状況も確認せず、執行部や委員長のための判断で一方的に決めることを許してもいいのでしょうか。」と西神労組が組合員に対して十分に説明を行って理解を求めたという事実〔第1の4(3)〕に反するもので、西神労組の運営方針や内部問題を一方的に誹謗中傷していることは明白である。

(ウ) 以上のことから、会社が全従業員に配布した平成4年6月25日付けの文書等は、会社は西神労組の配布したビラ及び団交等における同組合主張に対する反論であり、団交の経過及び会社回答の内容、妥結状況について説明したものにはすぎないと主張するが、事実に反する一方的な中傷や、西神労組の内部問題に介入する内容であり、組合及び同執行部の不信を助長せんとするものであると認められるから、これらの文書配布は組合に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(エ) なお、上記平成4年6月25日付け、同月30日付けの文書は、会社が主張するように平成5年7月8日に行われた請求する救済内容の追加及び変更の申立て以前1年以上経過しているけれども、上記一連の会社の全従業員に対する文書の配布行為は、平成4年6月に会社の合理化計画の一環として実施されたパートの雇止め問題を契機に、西神労組と会社が対立した状況のもとで〔第1の2(1)ア〕、西神労組を誹謗中傷し、同組合の運営に対して介入するという、同一の不当労働行為意思によるものと認められ、かつ時間的な連続性をもってなされた行為であるから、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号にいう「継続する行為」に該当すると認められる。

したがって、上記平成4年6月25日付けの文書等の配布行為がそれぞれ追加申立ての日から1年以上前であっても、行為の終了した日すなわち、同組合を誹謗中傷する文書を最後に配布した日である平成5年1月6日〔第1の4(3)〕から1年以内に申し立てられているのであるから、本件審査の対象となり、会社の主張には理由がない。

(2) Y3 工場長のインフォメーションミーティングでの発言

ア 当事者の主張

(ア) 組合は次のように主張する。

平成4年7月上旬のインフォメーションミーティング等でのY3工場長の発言は、組合の活動を誹謗中傷するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 会社は次のように主張する。

平成4年7月上旬のインフォメーションミーティング等で、Y3工場長は組合の主張するような発言はしていない。また、仮に発言があったとしても、平成4年7月上旬の「それなりの処分を考えている。」という発言は、その発言の時期が申立て(追加請求)時点より1年以上前であり、労働組合法第27条第2項の除斥期間により審査の対象たり得ない。

イ 当委員会の判断

(ア) Y3工場長が、前記女性パート雇止め問題終息直後の平成4年7月上旬、インフォメーションミーティングの場で、西神労組が女性パート雇止めに対して行ったストライキに対して、「会社は組合執行部をどうしたいのか。」と従業員が質問したのに対して「それなりの処分を考えている。」、「組合責任者を処分したい。」と発言したこと、合理化に絡み会社と西神労組が三六協定の締結をめぐる対立しているなかで、同組合が兵庫地労委平成4年(不)第11号不当労働行為事件の救済申立てをした直後の平成5年1月中旬、同申立てに関して、Y3工場長が、インフォメーションミーティングの場で、「組合が会社を訴えるのか。組合が訴えるということは、お前たち一人一人が会社を訴えることになるんだぞ。わかっておるのか。」と怒鳴ったこと、同年4月23日、24日、同じくインフォメーションミーティングで「会社は、最高裁まで行く。和解はしない。なぜなら、和解をすると何千万円という和解金が弁護士と共産党に流れるからだ。」と発言したことは前記認定のとおりである。[第1の5(1)ア、イ、ウ]

(イ) Y3工場長の上記発言は、その内容が本来西神労組が自主的に決定すべき事項に介入し、同組合及び同組合執行部の活動を誹謗中傷し、威嚇し、組合活動を萎縮させるものであり、その発言が不当労働行為救済申立て等がなされたのと同時期であることからみても、組合の組織運営に対する支配介入であることは明白である。また、Y3工場長は、工場の最高責任者であって、当然労務管理上の指揮監督的立場にあることが認められるから、同工場長の発言は、会社の責任者の発言であり、労働組合法第7条第3号に

該当する不当労働行為であると判断する。

- (ウ) なお、上記平成4年7月上旬のY3工場長の発言は、会社が主張するように平成5年7月8日に行われた請求する救済内容の追加及び変更の申立て以前1年以上経過しているとしても、上記一連のインフォメーションミーティングでのY3工場長の発言は、前記第2の2(1)エで判断したとおり、平成4年6月に会社の合理化計画の一環として実施されたパートの雇止め問題を契機に西神労組と会社が対立した状況のもとで〔第1の2(1)ア〕、組合を誹謗中傷し、組合の運営に対して介入するという、同一の不当労働行為意思によるものと認められ、かつ時間的な連続性をもってなされた行為であるから、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号にいう「継続する行為」に該当すると認められる。

したがって、上記平成4年7月上旬のY3工場長の発言が追加申立ての日から1年以上前であっても、行為の終了した日すなわち、Y3工場長が組合の活動を誹謗中傷する発言を最後に行った日である平成5年4月24日〔第1の5(1)ウ〕から1年以内に申し立てられているのであるから、本件審査の対象となり、会社の主張には理由がない。

(3) 職制による組合員の呼出し

ア 当事者の主張

- (ア) 組合は次のように主張する。

会社が組合員を個別に呼び出して組合からの脱退を勧奨したことは、組合の弱体化を意図した支配介入である。

- (イ) 会社は次のように主張する。

組合の主張は事実無根で理由のないものである。

イ 当委員会の判断

- (ア) 平成5年4月ごろから、組合員X9が再三Y4課長に呼び出され、西神労組を脱退するよう言われ、その後、Y3工場長にも呼び出されて、同組合を脱退した。〔第1の5(2)ア〕

- (イ) 同年4月10日ごろから、執行委員X23が毎日のようにY3工場長に呼び出され、「会社に盾をつく組合の執行部にいる人間を、下級とはいえ、管理職においておくわけにはいかない。不当労働行為なんか怖くない。」などと言われ、同組合を脱退した。〔第1の5(2)イ〕

- (ウ) 同年4月21日、Y5課長が執行委員X10に対して、「元上司としていうけど、執行委員長について行ってはいけない。組合はどうするんや。」と脱退を促し、これに応じてX10が同組合を脱退した。〔第1の5(2)ウ〕

(エ) 同年5月10日、同組合が、これら一連の言動が組合員への脱退勧奨であるとして、会社に対し脱退勧奨をやめるよう要請したところ、Y3工場長が「言われる覚えがない。」、「職制として話しただけだ。」、「会社側の人間に反旗を翻す人間を置いておけないと言っただけだ。」と言って聞き入れなかった。[第1の5(2)エ]

(オ) 上記のY3工場長及びY4課長らによる組合脱退勧奨の発言は、①会社の合理化実施について、会社と西神労組との協議が平行線で推移し、平成5年1月から三六協定がなくなり、会社が三六協定が締結されるまで賃上げと夏季一時金要求に対する回答を留保した[第1の4(3)]時期に、②合理化計画の一環であるマシン定員削減を、西神労組との協議が整わないまま強行した[第1の4(1)]時期に、③組合員の脱退が続き、従業員の過半数割れを恐れた西神労組が三六協定を締結せざるを得なくなった[第1の4(3)]時期に、それぞれ相前後して行われており、発言内容と照らし合わせ考えると、Y4課長らとY3工場長が意思を通じて行ったものと言わざるを得ない。

したがって、Y4課長らがY3工場長との連携の下に組合員を個別に呼び出して西神労組からの脱退を勧奨したことは、組合の組織運営を弱体化し、あるいは組合員の団結を妨害する意図でなされた支配介入行為であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 本件配転について

(1) 当事者の主張

ア 組合らは次のように主張する。

(ア) 本件配転は、平成4年6月のパート雇止め問題に端を発し、以後一貫して行われてきた組合攻撃の過程で行われた必要性、合理性のないものであり、X1のそれまでの組合活動に対する報復人事であるから、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。

(イ) 本件配転は、主任として監督的業務に従事してきたX1をS-5の給与等級には不相応な単純作業に配転したものであり、実質的な降格人事である。

(ウ) X1は、本件配転により三交替勤務となったことで、生活のリズムが乱れ、体調不良を来し、生活上多大な支障が生じている。

(エ) X1は、本件配転により三交替勤務となったことで、団交、労使協議会への出席が困難となり、また、他の組合員との日常的な意思疎通もできなくなっている。

組合結成以来一貫して組合の指導的立場にあったX1が、三交替勤務と

なったことは、組合にとっても活動上の困難を来している。

イ 会社は次のように主張する。

(ア) 本件配転は、会社全体の合理化計画の一環としての平成5年1月1日付け会社組織変更に伴う人事異動という、業務上の理由に基づくものであって、不当労働行為に該当するものではない。

(イ) 主任の名称はあくまで呼称であって、給与や職務や地位と無関係であるから、降格の理由とならない。また給与等級と担当職務とは全く無関係であり、給与は、給与等級の変更がないかぎりどのような職務につこうとも変化はなく、X1はS-5という給与等級が変更になっていないのであるから、給与上は何らの不利益も発生しない。それどころか、配転後三交替勤務となることによって、給与については、交替勤務手当がつき、さらに深夜勤務を伴うから深夜手当が付加されるのであり、配転後は一方的な利益変更となっているのである。

(ウ) 日勤勤務から三交替勤務となって生活上不利益であるという訴えは過去に例がなく、また、会社内に三交替勤務者はX1以外にも多数存在するので、X1についてのみ生活上の不利益を問題とするのは理由がない。

(エ) 組合の執行委員の中には、必ず三交替勤務者もいるので、団交、労使協議会に執行委員全員が出席するのはもともと不可能なのである。他の執行委員については問題とならないのに、X1に限ってのみ三交替勤務が不利益であるとする組合の主張には理由がない。

団交、労使協議会にX1の出席が必要なのであれば、X1の都合の良い日時を設定すれば足り、組合が主張する組合活動上の不利益は存在しない。

(2) 当委員会の判断

一般的に使用者は、労働契約において労働者の労働力の処分権を取得し、当該労働契約において特に労働の種類・態様・場所についての合意がない限り、その裁量に従い提供された労働力を適宜配置して使用することができるものであるが、本件配転命令が不当労働行為に該当するか否かは、配転命令の発せられるに至った経緯、具体的人選の合理性、職務内容等の不利益性、X1の組合内における地位、活動状況、配転による組合活動への影響の有無及び程度等を総合考慮して、判断する必要があるので、以下、検討する。

ア 本件配転以前の労使関係

平成4年6月に会社の合理化計画の一環として実施されたパートの雇止め問題を契機に西神労組と会社とが対立し〔第1の2(1)ア〕、会社が同組合を誹謗中傷する文書を全従業員に配布したり、インフォメーションミーティン

グで Y3 工場長が、組合が会社を訴えるのか等と発言したことは、前記第 2 の 2(1)イ、第 2 の 2(2)イで判断したとおり、組合に対する支配介入であり、本件配転時には、会社が西神労組及び同組合執行部を嫌悪していたことがうかがえる。

イ 本件配転の合理性

X1 は、第 2 種電気主任技術者の資格を有し、入社以来一貫して電気関係の業務に従事し、本件配転前は、工程改善グループの主任電気技術者として、製造機械からのアルミニウム箔等の残片を削減するための研究検討を行っていた〔第 1 の 3(1)〕が、会社は、同グループ解散後も機械ごとにアルミニウム箔等の残片削減の調査研究する技術者を配置し、X1 の行っていた業務自体は存続している〔第 1 の 3(1)〕にもかかわらず、X1 を本件配転により電気技術者としての技術、経験を要しない製造ラインで生じた不良のものを除去するという単純作業に従事させるようになった〔第 1 の 3(3)ア〕。

また、工程改善グループに所属していた X1 以外の者は、いずれも専門職か関連業務への配転となっている〔第 1 の 2(1)ウ〕。

しかも、工務部の中の電気技術者は従来の 8 名が 6 名となり、工務部電気系の技術者に不足を来したので、会社は、平成 5 年 2 月に工務部機械系の X7 を電気係に異動させ、同年 9 月から 11 月にかけて、工務部電気系の X7 ら 3 名が退職したために、製造管理部から 1 名を補充、さらに 3 名の派遣労働者でその欠員を補っていること〔第 1 の 2(1)ウ〕などからも、本件配転の合理性については、疑いを抱かざるを得ない。

ウ 本件配転後の職務内容の不利益性

本件配転の前後を通じて X1 の給与等級 S-5 に変更はなく〔第 1 の 3(3)イ〕、配転後三交替勤務となることによって交替勤務手当、深夜割増し手当が付加されたので、会社の主張するように、X1 が本件配転により経済上の不利益を被っていないことは認められる〔第 1 の 3(3)ウ〕が、X1 が該当する給与等級 S-5 は会社の「等級別業務概要」では、「判断力・指導力等を生かして部下を掌握監督して、所管業務を遂行する」と規定されていること〔第 1 の 3(3)イ〕、前記第 2 の 3(2)イで判断したとおり、X1 は、本件配転前は、工程改善グループの主任電気技術者として製造機械からのアルミ箔等の残片を削減するための研究検討を行っていたにもかかわらず、本件配転後は、製造ラインで生じた不良のものを除去するという単純作業に従事するようになったことは、X1 に精神的苦痛を与えるものであり、また電気技術者としての技術、経験を全く活用できないという不利益な取扱いであると言わざるを得ない。

なお、組合らは、本件配転について、主任であった X1 から主任の肩書きを外したことが降格人事であると主張するが、会社の新給与体系実施により、主任等の名称は単なる対外的な呼称に過ぎないものとなっているので〔第 1 の 3(3)イ〕、この点に関する組合らの主張は採用できない。

エ 生活上の支障

会社には日勤勤務者と三交替勤務者とが混在しており、従前 X1 の所属していた工務部においては、1～2 年のローテーションで日勤勤務から三交替勤務に変わるのが通常であったことが認められること〔第 1 の 3(4)〕から、本件配転に伴い、X1 に生活上の支障が生じたとしても、やむを得ないものであり、特に不利益であるとは言えないから、この点に関する組合の主張は採用できない。

オ 組合活動への影響

本件配転前は、X1 は日勤勤務で午前 9 時から午後 5 時 15 分までが勤務時間であったので、午前 7 時から午後 3 時までが勤務時間である 1 直の組合員及び午後 3 時から午後 11 時までが勤務時間である 2 直の組合員とは休憩時間を利用して日常的な意思疎通を図り、午後 11 時から翌朝午前 7 時までが勤務時間である 3 直の組合員とは 1 時間か 2 時間早く出勤して意思疎通を図ってきた〔第 1 の 3(3)ウ、(5)イ〕。

また、労使協議会には、西神労組の執行委員は原則として 3 直者を除き全員出席することになっており、通常の場合、日勤の時間帯に会社の業務として開催されていたため、X1 が日勤の場合には賃金カットなしに出席していた〔第 1 の 3(5)イ〕。

しかし、①本件配転で西神労組結成以来委員長、副委員長の地位にあり、一貫して組合の指導的立場にあった X1 自身が〔第 1 の 3(2)〕歴代の組合執行委員長として初めて三交替勤務となった〔第 1 の 3(4)〕ため、以後、自分の直及び日勤勤務者とはしか会えなくなり、他の直の組合員との連絡・相談等の日常的な意思疎通が困難となったこと、②組合員にとっても、組合活動の経験が豊富な X1 に連絡・相談したくても X1 が三交替勤務のため、睡眠時間や在宅時間等が把握出来ないので、電話連絡等もできず、意思の疎通が困難となったこと〔第 1 の 3(5)イ〕、③労使協議会は、通常午前 9 時から午後 5 時 15 分までの日勤の勤務時間中に開催されるため、午後 11 時から午前 7 時までが勤務時間である 3 直勤務の時には出席が極めて困難になったこと、④日勤の勤務時間中に開催される労使協議会への出席が会社の業務扱いとなっているため、X1 が 3 直勤務の時に同協議会に出席すると時間外勤務となり、

会社が残業手当を支給しなければならないとの理由で X1 の出席を認めなかったことで、X1 が残業手当がつかなくても良いから出席させて欲しいと申し出たにもかかわらず、X1 が 3 直勤務のため何度か団交への欠席を余儀なくされたこと [第 1 の 3(5)イ] などが認められ、本件配転によって、X1 の組合活動、ひいては組合の活動自体に少なからぬ支障を来していると考えられる。

カ 結論

以上のことを併せ考えれば、本件配転は、会社が西神労組及び組合の委員長、副委員長として西神労組結成以来組合の指導的立場にあった X1 を嫌悪し、X1 の所属するプロジェクトチームの解散に乗じて行った X1 に対する不利益取扱いであり、また、X1 及び組合の活動を抑制せんとして行った組合に対する支配介入行為でもあるから、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する。

4 「せいしんくらぶ」の結成と援助について

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のように主張する。

会社が、労働組合法第 2 条の自主性の要件を充たさない「せいしんくらぶ」結成を援助し、同くらぶに対して掲示板を貸与し、労働条件について交渉し、取決めをしたりして、組合と同じ取り扱いしているのは、組合の動揺を意図した支配介入である。

イ 会社は次のように主張する。

「せいしんくらぶ」が親睦会であれ、労働組合であれ申立人組合と同様の便宜供与を行ったことや、「せいしんくらぶ」と会社が労働条件について協議したことが申立人組合との関係で不利益取扱い、差別取扱いとなることはあり得ない。

また、「せいしんくらぶ」が労働組合であれ、親睦団体であれ労働条件に関して同くらぶが会社と交渉することあるいは話し合うこと、説明することは申立人組合と一切無関係であり、同組合が他の労働組合や親睦団体と会社の交渉、説明、話合いの禁止を求めることは労働組合としての自殺行為に他ならない。

(2) 当委員会の判断

平成 5 年 4 月初めに、西神労組を脱退した 6 名が発起人となり、「せいしんくらぶ」を設立し、会社工場内の会議室で設立総会を開催し、その総会には Y3 工場長が出席していたこと [第 1 の 6(1)] が認められるが、これらの事実のみをもってしては会社が「せいしんくらぶ」の結成を援助したとまでは認め難い。

また、同年 6 月 1 日から、会社が西神労組と同様に「せいしんくらぶ」に対しても専用掲示板を貸与し、同月中旬に行われた交替勤務変更の際には、西神労組に対して説明した後、「せいしんくらぶ」にも同様に説明を行ったこと、同月 29 日に Y3 工場長と Y6 課長が出席して、シフト体制の見直し、工場の将来構想及びくらぶ要望についてを議題とする労使協議会を開催したこと〔第 1 の 6(2)〕などが認められるが、「せいしんくらぶ」が労働組合法第 2 条の自主性の要件を充たさないことを示す具体的な疎明がない上、かえって西神労組は、会社の合理化提案に対して、御殿場労組、「せいしんくらぶ」の 3 者の統一要求案を提出しようとしていた事実〔第 1 の 6(3)〕からすると、会社が「せいしんくらぶ」を西神労組と同様に取り扱い、掲示板を貸与し、労働条件について交渉し、取決めを行うことは支配介入にならないと判断する。

5 ブラックリスト登載を口実にした脱退工作

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のように主張する。

会社が、Y11 マネージャーや各 PE を使って、組合員らに「警察に組合員名簿を提出するので、組合を辞めないと、ブラックリストに載る。」旨を言ったことは、露骨な脱退勧奨であり、支配介入である。

イ 会社は次のように主張する。

組合が主張している「会社は組合員名簿を警察に提出すると言った」ということは事実と反するものである。

(2) 当委員会の判断

Y11 マネージャーや各 PE が組合員に対し、平成 6 年 2 月 18 日から 22 日にかけて、「上部に入っている現在の組合にいと、警察のリストに載り、再就職できなくなるので組合を辞めた方が良い、」等の発言を行ったことは前記認定のとおりであり〔第 1 の 7〕、その内容は、西神労組が全日本金属情報機器労働組合に加入したことに対し、組合の活動を批判し、組合を脱退するよう述べているのであって、組合に対する支配介入行為であり、不穏当な言動と言わざるを得ない。これらの言動は、Y11 マネージャーの当該組合員に対する管理職としての地位や、各 PE の部下を掌握監督して所管業務を遂行するという監督職としての地位からみても、その発言内容からみても、Y7 課長が神戸西警察署公安課より組合が共産党系の団体なので名簿が欲しいと言われたことを X8 等に説明した平成 6 年 2 月 23 日直前になされていることからみても〔第 1 の 7(1)〕、会社の意を体して行われたものと認められ、会社が組合を嫌悪し、組合の弱体化を意図して行った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働

行為であると判断する。

6 救済の方法について

- (1) 組合らは、本件配転に対する救済として、X1 に対する平成 4 年 12 月 28 日付け配転命令の撤回と、原職復帰を求めているが、会社が X1 に対し、平成 5 年 1 月 1 日付けで製造管理部ドクターマシン部門に勤務を命ずる業務命令を出したのは、平成 4 年 11 月 24 日と認められる〔第 1 の 2(2)ウ〕こと、会社は平成 5 年 1 月 1 日に組織変更により原職である工程改善グループを廃止している〔第 1 の 2(2)ウ〕ので、主文のとおり命じるのが相当であるとする。
- (2) なお、組合は、謝罪文の掲示をも求めているが、謝罪文の掲示については、本件の場合主文第 3 項に記載した内容の文書交付をもって足りると考える。

第 3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 6 年 12 月 6 日

兵庫県地方労働委員会

会長 元 原 利 文 ㊞

「別紙 略」