

神奈川、昭62不9、昭63.4.28

命 令 書

申立人 X

被申立人 池貝鉄工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対する昭和62年4月10日付け池貝機販株式会社名古屋営業部浜松営業所への出向命令を取消し、同年5月11日付け解雇がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が原職に復帰するまでの間、上記の出向命令及び解雇がなければ得たであろう賃金相当額に、年5分の割合による金額を加えた金員を同人に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書交付後、速やかに次の誓約書を縦2メートル、横1.5メートルの白色板にわかりやすい字ではっきりと書き、被申立人川崎工場正門の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、貴殿に対して、池貝機販株式会社名古屋営業部浜松営業所に出向するよう命令したこと及び同出向命令を拒否したことを理由に貴殿を解雇したことは、いずれも神奈川県地方労働委員会によって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

当社は、このことを深く反省し再びこのような行為を繰り返さないことを誓います。

昭和 年 月 日

X 殿

池貝鉄工株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人池貝鉄工株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、川崎、鉾田及び川口に工場を、また大阪等全国4か所に営業所を有し、従業員約550名をもって、工作機械、産業機械、内燃機械等の諸機械の製造、修理、販売並びに設置工事及び各種鑄造品の製造、加工並びに販売を業とする資本金約30億円の株式会社である。

なお、関連会社（子会社）には、昭和59年9月20日に設立された池貝機販株式会社（以下「機販」という。）、同60年5月28日に池貝マシナサービス株式会社（以下「IMS」という。）を組織変更して発足した池貝サービス株式会社（以下「IS」という。）等がある。

(2) 申立人 X (以下「X」という。)は、昭和45年3月2日、会社に入社し、組立工として溝ノロ工場組立課に配属されたが、同56年12月の工場集約に伴い神明工場(同60年10月1日に川崎工場と名称を変更した。)に所属換えとなり、同62年5月11日に機販名古屋営業部浜松営業所(以下「機販浜松営業所」という。)への出向命令拒否を理由に懲戒解雇されるまでの間、組立工として同工場工作機械課に勤務していた。この間Xは、会社の神明及び溝ノロ両工場に所属する従業員で組織している申立て外総評全国金属労働組合神奈川地方本部池貝鉄工支部(以下「組合」という。なお、同56年11月4日、それまで神明支部と溝ノロ支部として独立していた両労働組合が統合され、組合となった。)の組合員として、正・副職場委員、大会代議員等に選任されたほか、同57年2月の組合員有志による「ドボン会」の結成、同58年2月のこれを継承する「職場を明るくする会」(以下「明るくする会」という。)の結成に伴い、これらに参加し活動してきた。同58年6月9日に「明るくする会」の主体であった組合員38名の解雇が行われた後は、彼らの解雇撤回の支援活動を行い、部外者ととともに組織された「指名解雇を受けた池貝鉄工の仲間を励まし職場に戻す会」(以下「戻す会」という。)職場班の責任者であった。

2 本件発生までの労使事情

(1) 会社再建と組合内部の対立

昭和51年2月16日に工場の集約、整備、人員削減等を骨子とする会社再建策が決定されて以来、組合内に会社再建を優先しようとする反執行部派が台頭し、同55年5月ころ、下級職制(係長・班長)を中心として、会社再建優先を旗印に「池貝をよくする会」(以下「よくする会」という。)が結成された。同56年6月、組合の定期大会における役員選挙で、旧執行部は全員落選し、「よくする会」の会員が執行部を占めた。

その後旧執行部派は、「ドボン会」(のちに「明るくする会」と称す。)を結成し、学習活動などを行ったが、同57年の役員選挙でも、同派の立候補者は、全員落選した。

なお、Xは、このころからこれらの活動に参加していた。

(2) 38名の指名解雇

昭和58年5月18日、「明るくする会」に属する組合員65名は、当委員会に「強制的退職勧奨・指名解雇の禁止」等を内容とする不当労働行為救済の申立て(神労委昭和58年(不)第13号)を行った。

なお、この申立人にはXも加わっていた。

同年6月9日、会社は、38名の組合員を指名解雇した。この38名は、いずれも「明るくする会」に属する組合員で、同人らは、この解雇を不当労働行為であるとして、同月28日、当委員会に救済を申し立て(神労委昭和58年(不)第21号)当委員会は、同60年5月16日、全部救済の命令書を交付した。

会社は、この命令を不服として同月18日、中央労働委員会に再審査を申し立て、現在同委員会に係属している。これとは別に、38名は、同年7月18日、横浜地方裁判所に地位保全及び賃金請求の仮処分申請を行い、同62年10月15日、同裁判所は、これを認容する判決を行った。

(3) 労使共同宣言とB1の社長就任

ア 指名解雇後の昭和58年10月21日、全社大会が開催され、全従業員が見守る中で、社長と組合委員長が「労使共同宣言」に署名した。これは、会社再建のために労使の信

頼関係を結び、一致協力して生産性向上に努力するという趣旨のものであった。

イ 翌59年6月29日、会社再建のためB2は社長を退任し、B1（株）ツガミ社長）が社長に就任した。

(4) 被解雇者の支援と「戻す会」職場班の活動

ア 「戻す会」の支援活動

(ア) 前記指名解雇後「明るくする会」に参加し職場に残ったXら組合員有志は、解雇された38名を支援するため、職場班を作った。

昭和58年9月ころ、解雇された38名を支援する動きが拡大し、外部の支援者を中心に「戻す会」（代表者 A1 慶応大学教授）が結成され、前記職場班は、「戻す会」の職場班となった。

なお、Xは、はじめは川崎工場の「戻す会」職場班の代表者であったが、同61年6月の組合役員選挙で「戻す会」職場班の仲間であるA2（以下「A2」という。）が執行委員に当選したのちは、「戻す会」職場班全体の代表者となった。

(イ) 「戻す会」は、同年9月25日、機関紙「ふっき」を発刊し、また「戻す会」職場班も、翌60年10月4日、「池貝職場新聞」（のちに「あゆむ」と題する。）を発刊し、活発な情宣活動を始め、現在も続刊している。

なお、これらの機関紙は、会員だけでなく全組合員に郵送等の方法で配布されている。

(ウ) 「戻す会」は、時に応じて会社に対する抗議、要請、また銀行等の会社関連先あるいは地方労働委員会、裁判所等への要請、傍聴など広汎な支援活動を行っている。

なお、Xら「戻す会」職場班の組合員も適宜これに参加している。

イ 「戻す会」職場班の組合内における活動

「戻す会」職場班は、Xらを中心に職場において地道な活動を続けているが、そのうち主なものを取り上げると次のとおりである。

(ア) 同59年、会社の溝ノロ工場売却・銚田（ツクバ工場）移転に際し、組合執行部が会社再建優先の立場から、この会社の方針に全面的に協力する姿勢を示したことに對して、Xらは、組合員の生活を守る立場から、就労先の決定に当たっては組合員の意思を尊重するよう組合の末端議決機関である職場会や組合大会で問題を提起し、前記機関紙「あゆむ」などを通じ情宣活動を行っている。

(イ) 前記銚田移転を機に組合執行部から提案された組合規約改正問題に当たっては、執行部が、①組合員資格については、会社が一方的に解雇した場合でもその資格を失う、②組合大会は代議員制とする、③職場会は組合の機関とは認めないとしたことに対し、Xらはこれに反対し、①は現行のままとする、③は別に「職場会運営規程」を設けて組合の機関とし存続させること、などの修正をさせた。

(ウ) 同61年3月、ISの川崎から鶴見への移転に際して、会社は、就業規則の付属規則である旅費規則（会社の就業規則は、ISや機販に適用されている。）上は、転勤手当の支給対象となっている住居変更を伴わない転勤について手当を不支給とした。ところが、組合執行部がこれを了承したので、Xらは、就業規則違反の黙認は許されないと学習会や職場会で問題を指摘し、機関紙「あゆむ」を通じ情宣活動を行うとともに、Xは、組合大会で執行部の態度を追及する発言を行った。

なお、会社は、同年の春闘交渉時に、賃金交渉と関連させて、住居変更を伴わない転勤については、手当を支給しない旨の就業規則（旅費規則）の変更を提案し、組合執行部はこれを了承した。

- (エ) 同じころ、Xは、作業台を移転するために無資格であったがフォークリフトを運転し、工場内の穴に落下する事故を起し、会社から始末書の提出を求められた。当時、職場では、合理化が進行するなかで、フォークリフトだけでなく、クレーン、玉かけ、アーク溶接などが無資格で運転されたり、行われたりすることも多く、事故が発生しても他の者には始末書の提出を求めるようなことはなかった。

Xら「戻す会」職場班は、この事故を貴重な経験として労働者の安全を優先すべく職場会等で安全問題を取り上げ、会社に要求して、玉かけ、クレーン、溶接等の有資格者一覧表を工場中央に掲示させることなどを実現した。

- (ウ) 同61年8月、会社は、会社再建策の一環として「残業ゼロ対策」を組合に提案し、組合執行部は、これを執行部案として職場討議に付した。

Xらは、この提案には残業がゼロではなく、残業手当だけをカットする労働条件の切下げ部分が含まれているとして職場会等で反対した結果、職場会で執行部案が否決された。

なお、前記38名の指名解雇後、執行部提案が職場会で否決されたのは、はじめてのことであった。

- (カ) 同61年年末一時金支給額の回答にからめて会社は、①転職奨励制度の実施と②査定制度の導入を提案した。

これに対してXら「戻す会」職場班は、①については定年制を空洞化し、実質的な労働条件の切下げになるとし、また②についても、サービス残業など会社への迎合を強要されることになるとして反対の運動を行った。その結果、職場会採決では、圧倒的多数でこの提案を含め会社回答が否決された。

(5) 「戻す会」職場班の活動に対する組合員の反応

前記「戻す会」職場班の活動は、次第に組合員の理解をえて支持層が拡大した。

ア 例えば、春闘の妥結投票の結果をみると、昭和59年賛成74.9パーセント、反対22.9パーセント、同60年賛成67.0パーセント、反対28.9パーセント、同61年賛成60.8パーセント、反対36.2パーセントと組合執行部に対する批判が強まってきている。

イ 同56年に組合執行部が「よくする会」会員によって占められて以来、同59年までの組合役員選挙では、「戻す会」職場班からの立候補者は、26.7パーセント（神明分会のA3）、37パーセント（溝ノ口分会のA2）程度の得票率であったが、同60年6月の組合役員選挙では、決戦投票において、AブロックではA4が44.7パーセント、BブロックではA5（以下「A5」という。）が46.2パーセントと、さらに、同61年6月の組合役員選挙では、CブロックでA2が48.8パーセント、Xが48.2パーセントと大幅に得票率を伸ばし、残る定員1名について、A2とXが決選投票となり、A2が執行委員に当選した。

なお、職場活動の拠点ともいえる職場委員には、「戻す会」職場班の組合員多数が当選し、Xも正職場委員に当選している。

(6) 配転、出向、年次有給休暇取得等

「戻す会」職場班の活動に対する組合員の支持が広がる中で「戻す会」職場班に参加している組合員に次のことが起きている。

ア 配転、出向等

- ① 昭和61年5月、A6が川崎工場から機販大阪営業部へ出向。
- ② 同年6月、A7が川崎工場からツクバ工場へ配転。
- ③ 同年9月、A8が川崎工場（ツクバ工場川崎駐在）からISへ出向。
- ④ 同年同月、A9が川崎工場から機販東京営業部へ出向。
- ⑤ 昭和62年1月、A10が川崎工場組立課から機械課へ所属換え。

当時組合役員選挙は、各職場ごとに予備選挙を行い、得票上位の者を本選の候補者としており、また職場委員は、当該職場を変えれば自動的に委員の資格を失うこととなっていた。このためXらは、これらの配転、出向などは、いずれも「戻す会」職場班に参加している組合員の活動を妨害するためのものであると受けとめ、会社の業務命令を阻止するよう組合に働きかけるとともに、機関紙「あゆむ」などにより情宣活動を行った。

なお、上記5名のうち、A7（以下「A7」という。）は、当委員会に不当労働行為の救済申立て（神労委昭和61年（不）第12号）を行ったが、審査中自主和解により取り下げ、またA6（以下「A6」という。）及びA9の両名は、業務命令発令後、家庭の事情などから会社を退職している。

イ 年次有給休暇の取扱い

前記A2が当選した組合役員選挙の直後の同年7月9日の「戻す会」主催の「池貝総行動」、同月28日のA7配転問題についての当委員会の審査、翌6月28日の38名指名解雇問題についての横浜地方裁判所の弁論にそれぞれ参加する（補佐人としての出頭や傍聴を含む。）ため、年次有給休暇（以下「年休」という。）を申請したA8、A5、X、A3、A4、A11及びA12の7名（以下「Xら7名」という。）に対し、会社は、年休を与えなかった。

その理由は、①家事都合等の取得理由の虚偽あるいは理由不記載、②半日の休暇は組合との協定により認められるもので、労働委員会の審査などはこれに該当しない、というものであった。

なお、会社は、それまでは、「戻す会」職場班の組合員が「戻す会」の行事、労働委員会若しくは裁判所の審理に参加するため、1日あるいは半日の年休を取得して利用しても、このように申請の理由を問題にして拒否したりしたことはなかった。

ウ 昭和61年年末一時金査定と川崎南労働基準監督署の勧告・指導

(ア) 同61年、年末一時金としては、はじめて査定制度が導入された。その内容は、既に昇給について実施されていたものに、最低ランクを加えたものであった。

最低ランクとは、①欠勤5日以上者、②病欠者、長期欠勤者、③懲戒処分を受けた者、④注意処分を受けた者であって、そのいずれかに該当した者は、他の勤務実績の如何にかかわらず最も低位に査定するというものであった。

(イ) 会社は、同年年末一時金の査定でXら7名が前記の年休取得に際して、虚偽もしくは理由を明らかにしなかったため「注意処分」をしたとして、7名を最低ランクに査定した。

- (ウ) 翌62年2月19日、Xら7名は、川崎南労働基準監督署（以下「川崎南労基署」という。）に対し、会社は、年休の取得に当たって使用目的をめぐって違法な介入をしたばかりでなく、この介入を「注意処分」と称して年末一時金について不利益な査定を行うという二重の違法があるとして、勧告・指導を求める申告を行った。
- (エ) 同月26日、同署は、会社に赴きこの年休問題について調査を行った。翌月4日、Xら「戻す会」職場班は、この問題を取り扱ったビラを工場門前で配布したところ、仲間のA11及びA12の両名は、会社から注意を受けた。このような事態の中で同月6日にXが総務課に呼び出されたが、後記するとおり、その内容は、Xへの出向の打診・説得であった。
- (オ) 同年3月30日、川崎南労基署長は、会社にXら7名に対する年休の取扱い及び年休取得に伴って生じた注意処分を理由とする年末一時金の最低ランク査定について改善するよう勧告・指導を行った。
- (カ) Xら7名は、上記の勧告・指導の実現について会社に要求するとともに、組合執行部に対しても、この問題を取り上げるよう申し入れた。
- (キ) 同年4月13日、この問題について会社は、次の内容の文書を事業所内に掲示した。

「年次有給休暇取得手続きについて」

最近一部に誤った情報が流れていますので、念の為、各位に申し上げます。

あたかも会社が、労基法に違反しているが如く有給休暇は全く自由に無秩序に取得出来る様な印象を与えていますが、そういうことはありません。業務の運営に支障がある場合には、日程の変更を求めることが出来ます。

その為にも、内容も何も確認せず有給を付与する訳には行きません。

従って有給の手続きは、従来どおり前日迄に必要な事項を記入して下さい様協力を求めます。

- (ク) 同月24日、会社は、川崎南労基署に対し、「注意処分」の撤回はしない旨回答している。
- (ケ) 同年5月13日及び同6月9日、A5が、会社川崎工場門前で就業時間前にXの支援や、会社が川崎南労基署の勧告・指導に従っていない旨のビラ配布などをしていたことに対し、会社は、職制をして現認書を作成させたいえ、「従業員としての体面を失うような行為」をしたとして注意させている。

3 Xに対する機販浜松営業所への出向命令とこれを拒否したことを理由とする懲戒解雇

(1) 会社の工作機械に関するサービス体制

ア I S 設立時の状況

会社の製造する工作機械は、いわゆる大型工作機械（以下「大型機」という。）と中小型工作機械（以下「中小型機」という。）に分類され、大型機は川崎工場、中小型機はツクバ工場で製造されている。

これらの工作機械が販売されたあとのサービス体制については、昭和59年9月20日、機販が設立され、次いで翌60年5月28日、IMSを組織変更してISが設立されたことにより整備されたものとなった。

このサービス体制では、大型機は、川崎工場の工作機械課サービス係が、中小型機は、東日本地区の有償サービスをISが、無償サービスをツクバ工場組立課（川崎駐

在)が、そして西日本地区(静岡以西)の中小型機は、機販が行うことになっていた。

イ Xに対する出向発令時の状況

(ア) その後、ツクバ工場組立課(川崎駐在)が行っていた中小型機の無償サービスは、川崎工場サービス課一係が、川崎工場の工作機械課サービス係が行っていた大型機のサービスは、同工場サービス課二係が行うことになった。

(イ) さらに、同61年10月からは、上記川崎工場サービス課が行っていたサービス(大型機の据付けを除く。)は、I Sに移された。

こうして、Xに対する出向発令時のサービス体制は、大型機は、全国のサービスをI Sが、中小型機は、東日本地区をI Sが、西日本地区(静岡以西)を機販が担当することになった。

(ウ) これらの組織変更にもともなう要員についてみると、I Sでは、18名のサービスマン中、同61年9月の組織変更時に川崎工場サービス課から出向した者が6名、I Sにサービスマンとして直接採用された者が9名、川崎工場の品質管理課から出向している者が2名、溝ノ口工場の特機部から出向している者が1名である。

また機販では、9名のサービスマン中、機販にサービスマンとして直接採用された者が3名、会社からの応援者及びI Sからの出向者が各1名、溝ノ口工場の組立課からの出向者が2名、川崎工場の工作機械課からの出向者が1名その他が1名となっている。

以上のとおり、大型機のサービスを全国的に担当するI Sには、川崎工場(大型機の製造)からの出向者が多くみられるが、中小型機のサービスを担当している機販には、大型機のサービスのできる出向者は、川崎工場から名古屋営業部へ出向したC 1(以下「C 1」という。)とI Sから大阪営業部へ出向しているC 2(以下「C 2」という。)の2名である。

なお、会社は、同61年5月、A 6に川崎工場から機販大阪営業部への出向を命じたがA 6が退職したため、上記C 1に同部への出向を打診したところ、家庭の事情で応じられないとしたため、C 1の意向を容れて同部へは、同年11月、上記C 2をサービスマンとして出向させた。

また、こうした出向の意向打診について、当審において、証人として出頭したB 3(同人は、同年9月から会社営業部次長となった翌62年5月まで、I Sに出向していた。以下「B 3証人」という。)は、上記C 2やI SのC 3(以下「C 3」という。)は、サービスマンとしてすでに工場を出てから2年の人事ローテーション期間を超えているが、本人の意向を容れて現職種に止めている旨証言している。

(エ) このように大型機のサービスは、I Sが担当することとなったが、従前から西日本地区では、川崎工場(I Sになってからは、鶴見のサービス部三課)からの出張で対処するだけでは不十分なことから、同51年3月以降は、会社の大阪営業部に大型機のサービスマン1名を常駐させていた(もっとも、同61年11月、前任者の後任として発令させた前記C 2は、機販大阪営業部への出向であり、この時から機販大阪営業部に常駐させることとしたものと思われる。)

(オ) 会社は、同61年後半から大型機の販売に力を入れる戦略をとり、西日本地区での受注も見込まれた(会社は、そのころ名古屋地区でMX 6を6台、TNC 56を1台

受注している。) ことから、名古屋地区にも大型機のサービスマンを常駐させることにし、同年10月、C 1 を機販名古屋営業部へ出向させた。

なお、C 1 は、名古屋営業部の管轄内にある金沢及び浜松の両営業所の担当区域についても、大型機のサービスではI Sと共同して担当することとされた。

(カ) 機販の名古屋営業部が直接サービスを担当する名古屋地区は、工業立地や会社工作機械の納入実績からみて、大型機のサービスを必要としていたが、浜松地区については、その必要はほとんどなかった。

(2) Xに対する機販浜松営業所への出向発令

ア 名古屋営業部からの会社に対するサービスマン1名の補充要請

(ア) 昭和61年12月ころ、機販浜松営業所のサービスマンC 4 (以下「C 4」という。)が、急性白血病のため入院し、正常業務への復帰が困難となり、機販名古屋営業部から会社に対し、C 4 (後記するとおり、中小型機が専門のサービスマン) の後任補充の要請があった。

(イ) これより先の同年6月には、機販名古屋営業部のサービスマンC 5 (以下「C 5」という。)が、同年8月には、C 6 (以下「C 6」という。)が退職を申し出ていた(実際に退職したのは、C 5が翌年6月、C 6が同年10月であった。)

(ウ) 同62年2月、機販は、深刻な業界の不況の中で金沢営業所の維持が困難であったところ、この営業所唯一のサービスマンC 7 (以下「C 7」という。)の退職を機に同所を閉鎖した。

(エ) 上記C 4、C 5、C 6及びC 7の4名は、いずれも中小型機専門のサービスマンであった。

イ 人 選

(ア) 上記のサービスマン補充の要請に基づき、会社は、川崎工場長に人選を命じ、B 4 総務課長 (以下「B 4 課長」という。)、B 5 工作機械課長 (以下「B 5 課長」という。)が中心となって人選に入った。

(イ) B 5 課長は、同62年1月末ごろまでに機販名古屋営業部と電話で連絡をとり、中小型機だけでなく大型機のサービスもでき、普通自動車の運転免許を有する者、との人選基準を決定した。

(ウ) その後、B 5 課長は、ツクバ工場やI Sとも連絡をとったが、会社人事課から、C 4 の後任の補充について、ツクバ工場やI Sに連絡はしていなかった。

(エ) B 4 課長及びB 5 課長らは、上記人選基準に基づき、川崎工場工作機械課員全員 (約30名) を対象に人選に入りますが、23名を候補者としてリストアップし、その中からさらに適任者5名を選んだあと、同62年2月下旬、Xが最適任者であると決定した。

なお、B 5 課長は、Xを出向させると決定するに当たって、Xの職場の直接の上司である工長、班長、班長代理等にXを出向させることによって仕事上支障がないかどうかの意向打診などは行わなかった。

ウ 内 示

(ア) 同62年3月6日、B 4 及びB 5 の両課長は、Xを呼び機販浜松営業所への出向について意向を打診した。

以後、B 4 課長らは、同月24日までに5回にわたって出向に応じてほしい旨話したが、Xは、組合活動を含む職場の事情、家庭の事情等を理由に、これを拒否した。

この意向打診を通して、B 4 課長らは、Xが出向者として最適任である旨話したが、人選の経過などは、全く説明しなかった。

なお、この段階で、Xは、出向の打診を受けている旨、仕事を一緒にしているB 6 班長代理らに話したところ、君に行かれては困る、私からも部長に話しておくという趣旨の話があった。

(イ) 同月31日、Xは、会社の上記行為は出向の強要であり不当労働行為であるとして、当委員会に本件救済申立てを行った。

(ウ) 同年4月2日、B 4 課長らは、Xに対し、会社の決定として、出向の発令日は同月10日、着任日は同月20日である旨内示（業務命令）した。

(3) Xの懲戒解雇と後任者の発令

ア B 4 課長らは、昭和62年4月10日以後も、Xに対して出向命令に従うよう説得したが、Xがこれを拒否したため、会社は、懲罰委員会に付議したうえ、同年5月11日、Xを懲戒解雇した。

なお、Xは、同年6月3日、先の申立てに追加して原職復帰の救済を申し立てた。

イ 会社は、Xが出向に応じなかったため、その後任に川崎工場工作機械課からC 8（以下「C 8」という。）を選んで機販浜松営業所のサービスマンとして、同年7月、出向させた。

ウ 会社は、本件の当委員会の審問において、C 8がXの人選時の適任者5名に含まれているか否か、また5名が誰であるかについては、会社の労務管理上支障があるとして、それに関する一切の証言を拒んでいる。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) Xは、本件出向及びこれに続く懲戒解雇は、会社再建に協力的な組合執行部と対立して独自の活動を展開し、先に指名解雇された38名の職場復帰を目指す闘争を続けている「戻す会」職場班の活動、とりわけ年休取得問題での労働基準監督署闘争の盛りあがり、これに対する組合員の支持の広がりやを危惧した会社が、これらの闘争の先頭に立つXを職場から排除し、これらの闘争を阻止しようとしたものであると主張する。

(2) これに対して会社は、本件出向は、業務上の必要に基づき、合目的かつ合理的な人選を経て実施した正当なものであり、したがって、これを拒否したことに対する懲戒解雇もまた正当なものである。これをXは、不当労働行為であると主張するが、同人の組合役職は職場委員でしかなく、所属している組合も何ら問題にしていなかったことから、本件出向命令を不当労働行為として拒否する理由とはなし得ないものであると主張する。

2 判断

上記当事者の主張について、以下判断する。

(1) 会社は、再建途上にあり、しかも同業他社との厳しい販売競争の中で生き残るため、良質のサービスを提供しうる体制の整備に万全を期している。このような現状の中で、機販浜松営業所に常駐する唯一のサービスマンであるC 4が病気のため入院し、職場復帰が困難となったことから、同所を管轄する機販名古屋営業部からの要請に基づき、同

所に中小型機のみならず大型機のサービスもできる者を補充することとしたと主張する。

確かに前記第1の2の(1)認定のとおり、昭和51年以来会社が再建のために多大な努力を重ね、そのため現状においてもサービス体制の一層の充実が必要とされることも肯ける。

しかし、本件は、前記第1の3の(1)認定のとおり、会社のサービス体制整備が一応終了したのちに生じたサービスマン1名の欠員補充の問題なのである。

そこで、本件出向の必要性をみると、前記第1の3の(2)のア認定のとおり、同所にサービスマンの欠員が生じたことは事実であり、これに加えて同じ機販名古屋営業部の管轄である金沢営業所の閉鎖、C5及びC6の両名からの退職の申出などの事情もあり、C4の後任を補充する必要のあったことは肯けるところである。

しかし、機販は、前記第1の3の(1)認定のとおり、西日本地区の中小型機の有償サービスを行っている会社であり、C4はもとより、金沢営業所のC7も、C5、C6も皆中小型機専門のサービスマンであることからすると、補充に当たって会社が大型機もできる者を人選の基準としたことに若干疑義がある。

この点については、会社は、昭和61年後半から大型機の販売に力を入れる戦略をとり、西日本地区での受注も見込まれたので、同年11月に大型機のサービス専門のC1を機販名古屋営業部に出向させたが、C4の欠員と金沢営業所の閉鎖により同人の負担が過重になっていたため、その軽減とサービス体制の一層の充実のために大型機もできる者としたと言う。

しかし、前記第1の3の(1)のイ認定のとおり、同年10月に大型機のサービスはISとするとの体制を整えただけでなく、C1は、ISと共同して北陸地区（金沢営業所）、浜松地区（浜松営業所）の大型機のサービスを行うものとして機販名古屋営業部に常駐していたのであるから、金沢営業所の閉鎖、C4の欠員によって同人の仕事量に影響が生じたとの主張は信じ難い。

この点について、B3証人も当審において、C1は、主として大型機を取り扱っており、同人の仕事量には関係がない旨証言している。もっとも、前記第1の3の(1)のイの(ウ)認定のとおり、会社は、名古屋地区でMX6を6台、TNC56を1台受注しているが、時期的にみても、このような事情のためC1を出向させたとみられるのである。

そうすると、機販からの中小型機のサービスマン補充要請に対して、この時点で会社が、あえて大型機のサービスもできる者としなければならない程の業務上の必要性があったものとは考えにくいばかりでなく、大型機のサービスができる者との基準を加えなければ、Xが人選の対象になることはなかったであろうと推認されるだけに、疑義は深いものといわなければならない。

(2) 次に、会社は、上記人選基準に基づき、IS及び会社のツクバ工場を見渡したところ適任者がいないため、人選の対象を大型機の組立てを行っている川崎工場工作機械課に絞り、同工場のB4課長とB5課長が中心となって、同課全員30名中23名を対象に、組立経験のある機種及びその習熟度を調査し、それに基づきXを含む5名を候補者としてリストアップしたうえ、この5名について、年齢、家族構成、居住状況、客との応接態度、報告書作成の巧拙、作業態度等を付加して調査・比較した結果、Xが最適任者であったのでXに決めたとして、検討の基礎となった各調査表の写しを乙号証（28の1並び

に2及び29)として当審に提出した。

しかし、この人選経過にも問題がある。前記第1の3の(2)のイ認定のとおり、大型機のできる者との人選基準は、会社人事課から人選を任されたのち、B5課長が、機販名古屋営業部と電話連絡のうえ決定したというのであるから、同営業部から中小型機専門のC4の補充の要請を受けた会社人事課が、C4の所属していたIS(同人は、ISから機販に出向していた。)なり、中小型機を製造しているツクバ工場に何らの連絡をとることもなく、いきなり、大型機を製造している川崎工場長に補充の人選を求めたのは不自然といえる。

次に、工作機械課員23名について検討した基礎調査表の写し(乙28号証の2)は、Xを除く全員が匿名であるばかりでなく、各機種の習熟度は、A、B、Cと表示してあるのみであり、かつ、A、B、Cのランク付けに当たっては、B5課長、B7元工作機械課長及びB8工長が相談のうえで評価したというだけで、三者共通の評価基準もないことからすると、この表をもとに候補者を5名に絞ったことの妥当性は、疑問である。

さらに、5名の候補者中Xが最適任であるとした基礎調査表の写し(乙29号証)は、X以外は、氏名のみならず、調査事項の内容の全てが空欄であって、Xと比較しての優劣の疎明をしたものとはいえない。

これに加えて、前記第1の3の(3)認定のとおり、Xを解雇したのち、C8を機販浜松営業所に出向させているが、その人選に当たって乙29号証を活用したか否かについて、当審において、証人として出頭したB5課長は、労務管理上支障があるという理由で一切の証言を拒んでいるところからみて、C4の後任人選のための資料として乙29号証が作成されたものとするにも疑いがある。

- (3) さらに会社は、Xを最適任者と決定したのち、B4及びB5の両課長をして、Xの意向を打診させ、同人の納得を得るため慎重な説得を行わせたという。

たしかに、前記第1の3の(2)のウ認定のとおり、意向の打診から業務命令の発令(内示)までの間、数回にわたって話し合いをしているが、Xの直接の上司であるB6班長代理らが今君に行かれては困るとXに言っているのに、両課長は、それらの者に仕事上の支障などについて実情を調べようとしておらず(前記第1の3の(2)のイの(エ))、また、Xが家庭の事情などについて述べているのに、それらを検討した形跡もなく、さらには、Xが最も適任であったとする人選の経過も同人には全く説明していない(人選の経過は、当審で初めて明らかにしたものである。)のであるから、本人の納得を得るために手を尽したとはいえない。しかも、前記第1の3の(1)のイの(ウ)認定のとおり、C1は、当初、機販大阪営業部への出向を命ぜられたが、本人の家庭の事情を考慮して機販名古屋営業部への出向に変更され、機販大阪営業部のC2とISのC3は、2年間というサービスマンの人事ローテーションの期間を超えているのに本人の意向を入れて現職種に止めていることなどと比較すると、会社のXへの対応に強引さが目立つのである。

- (4) 他方、会社は、Xは職場委員にすぎないから、本件出向を不当労働行為として拒否する理由とはなし得ないと主張する。

たしかに、Xは、組合役員としては、一職場委員にすぎない。

しかし、前記第1の2認定のとおり、Xは「戻す会」職場班の責任者として、被解雇者38名の職場復帰実現のための闘争を続けていたものであり、また会社再建に協力的な

組合の現執行部とは対立した職場活動を行っている。しかも、Xら「戻す会」職場班の活動は次第に組合員の理解と支持を得て、昭和61年6月以降年末にかけて、①会社再建策の一環とみられる「残業ゼロ対策」、「転職奨励制度」などが、組合執行部の了承を得ながら職場会で否決され、②組合執行委員に職場班のA2が当選するなどの事情が発生しているのである。

このような組合内部の事情変更は、会社としても強い関心事であったであろうことは推認するに難くない。前記第1の2の(6)のイ認定のとおり、A2が組合執行委員に当選した直後、会社は、それまでは問題にしたこともなかった「戻す会」の行動への参加、あるいは、いわゆる法廷闘争への参加についての年次有給休暇の使用を拒否したり、前記第1の2の(6)のア認定のとおり、5名の「戻す会」職場班所属の組合員を次々に配転・出向させたり、前記第1の2の(6)のウの(エ)及び同(ケ)認定のとおり、「戻す会」職場班の工場門前でのビラ配布について職制をして現認書を作成させ、注意していることなども、Xら「戻す会」職場班の活動の高まりと無関係のこととは考えられない。これらに加えて、前記第1の2の(6)のウ認定のとおり、同年年末一時金の査定をめぐってXらの申告に基づき、会社に対し、川崎南労基署からの勧告・指導が行われるという事態が発生し、その渦中に本件Xの出向問題がでてきたことなどからすると、Xが、本件出向を「戻す会」職場班の責任者としての活動を封じるためのものと受けとめたことには無理からぬものがある。

以上(1)から(4)にみられるように、本件Xに対する出向命令には、①人選の経過に疑問な箇所が多く、②加えて、子会社とはいえ他会社に、しかも異職種への出向という不利益を課するにもかかわらず、本人に対して人選経過すら説明していないなど手続に強引さが目立ち、他方、③38名指名解雇後、「戻す会」職場班の活動に対する組合員の支持が広がり、会社がこれに対し強い関心を示していたこと、④「戻す会」の行動への参加のための年休の使用拒否に絡んでの川崎南労基署申告問題の渦中で本件出向問題が発生していることなどを併せ考えると、Xに対する会社の出向命令は、「戻す会」職場班の責任者であるXの活動を阻害するためになされたものと判断されるし、このことを理由とする懲戒解雇も会社の同様の意図によるものと判断される。

したがって、会社のXに対する機販浜松営業所への出向命令並びにその拒否を理由とする懲戒解雇は、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。

よって、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、主文のとおり命令する。

昭和63年4月28日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋 田 成 就