

福岡、平 9 不 1、平11.6.9

命 令 書

申立人 全国一般労働組合全国協議会
申立人 全国一般労働組合全国協議会ラジオメーター労働組合
申立人 X 1

被申立人 ラジオメータートレーディング株式会社

主 文

本件申立てを棄却する

理 由

第 1 申立人らの請求する救済内容

申立人らの請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人 X 1 に対して、次の措置を含め平成 8 年 4 月 23 日付けの解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間に、申立人 X 1 が受けるはずであった賃金相当額に年 6 分の割合による金員を加算して支払うこと。
 - (3) 解雇により申立人 X 1 が被った損害金 100 万円に年 5 分の割合による金員を加算して支払うこと。
- 2 被申立人がなした申立人 X 1 の解雇は、申立人全国一般労働組合全国協議会ラジオメーター労働組合の結成及び運営に対する支配介入であり、これをしてはならない。
- 3 謝罪文の手交及び掲示

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人ら

ア 申立人全国一般労働組合全国協議会（以下「全国協議会」という。）は、中小企業などで働く労働者により組織された労働組合の連合団体で、平成 3 年 12 月に結成された。平成 9 年 4 月現在、21 の加盟組合、約 1 万人の労働者を傘下においている。

イ 申立人全国一般労働組合全国協議会ラジオメーター労働組合（以下「組合」という。）は、平成 8 年 6 月 5 日、被申立人会社の従業員の一部により結成された労働組合であり、全国協議会に加盟している。

ウ 申立人 X 1（以下「X 1」という。）は、平成 4 年 3 月 9 日に被申立

人会社に雇用され、福岡営業所において営業職として勤務してきたが、平成8年4月23日に解雇された。また、解雇後に結成された組合の副委員長である。

(2) 被申立人

被申立人ラジオメータートレーディング株式会社（以下「会社」という。）は、デンマークのラジオメーター・メディカル・エイ・エス（以下「メディカル社」という。）の全額出資によって設立されたラジオメーター株式会社が、平成2年8月に全額出資して設立された会社であり、メディカル社が製造した医療用血液ガス分析装置の販売、保守管理を業としている。会社は、平成8年5月現在、全国に12の営業所、126人の従業員を有している。

2 X1の入社と覚書、会社幹部の交替に伴う制度改革など

(1) 入社と覚書

ア X1は、Y1（当時、会社の営業本部長。以下「Y1営業本部長」という。）及びY2（当時、会社の東京営業所長。以下「Y2所長」という。）から平成3年11月頃より数回にわたって転職の勧誘を受け、平成4年3月9日会社に入社した。なお、X1とY1営業本部長及びY2所長は、X1が会社に入社する前に他の医療機器販売会社において共に勤務していたことがあり、従前から面識があった。

X1は、両名から勧誘を受ける中で両親が病気のため福岡以外には転勤できない旨説明し、両名に対しこれを含めた入社条件に関し書面によることを求めたところ、入社前の同年3月頃、これに応じたY1営業本部長は、次のような鉛筆書きの覚書（以下「本件覚書」という。）をX1に手交した。

平成4年2月15日

X1 殿

覚 書

以下の件につき、上司とも相談の上決定したので為念覚書とする。
但し、必要の無い限り、当覚書は極秘扱いとする。

- 1 待遇は、当初、貴殿の旧職場での給与と同等とするが、新年度（5月1日より）の昇給については一般職員と同等に行うものとする。
 - 2 ポジションは、当初タイトルを付与しないが、新年度以降、所長に準ずるポジションとする。又、将来の構想として、福岡営業所長とするよう全面的にバックアップする事を約束する。
 - 3 貴殿の同意がない限り福岡以外への転勤を命ずることはない。
- 以上確約する。

ラジオメータートレーディング株式会社
営業本部長 Y1 私印

イ X 1 の入社当時、会社において雇い入れなど人事に関する権限は、組織上取締役総務部長の Y 3（以下「Y 3 総務部長」という。）にあったが、営業所従業員の採用は、営業所を統括する Y 1 営業本部長の面接を経てなされていた。また、転勤は、定期的なものではなかったが、営業所長以上の幹部に限ってみても平成 4 年から平成 9 年までの 6 年間に延べ 10 回の転勤（全国的規模のものを含む。）があった。

ウ 平成 4 年 3 月 16 日、X 1 は、会社の就業規則及び服務に関する諸規程に従い誠実に勤務することなどを厳守履行する旨の誓約書に署名捺印した。なお、会社の就業規則では転勤などを含む異動について次のとおり定めている。

（異動）

第 16 条 会社は、業務の都合により、従業員に転勤・派遣・駐在・応援・職場変更・職務変更・出向等の異動を命ずることがある。

2 前項の異動を命ぜられた従業員は、指定された日までに赴任等しなければならない。

(2) 会社幹部の交替に伴う制度改革など

ア 平成 6 年 10 月、会社の代表取締役は Y 4 から Y 5（以下「Y 5 社長」という。）に替わった。次いで平成 7 年 1 月、財務管理本長として Y 6（以下「Y 6 財管本部長」という。）が入社した。

Y 5 社長の就任以降、平成 6 年 12 月から平成 8 年 1 月までの間に Y 1 営業本部長、Y 2 所長、Y 3 総務部長らの他に 4 人の営業所長が相次いで退職した。

Y 6 財管本部長は、会社の設立前におけるメディカル社の製品の販売会社であった真興交易出身の従業員に比べその他の同業他社からの転入者の給与が高額であるなどの格差が存したこと、また各種内部規程や制度等が十分整備できていない面があったことから、平成 8 年 5 月から新賃金制度を導入して給与改定を実施したほか各種制度・規程を整備するなどした。なお、新賃金制度の導入は、格付けの見直しによる昇格あるいは降格を少なからず伴うものであった。

イ 会社は、平成 7 年 3 月 6 日付けの文書により当時課長の職位で大阪営業所長であった X 2（後に結成された組合の執行委員長、以下「X 2」という。）を所長としての資質に欠けるとして営業所長職を解き、5 月 1 日付けで課長から主任に降格した（当時の会社における課長以下の職位は、課長、課長代理、係長、主任の順となっていた）。

5 月 1 日、大阪営業所を訪れた Y 6 財管本部長と当時の営業本部長の Y 7（以下「Y 7 営業本部長」という。）は、X 2 に対し同年 4 月末の同営業所の棚卸しにおいて棚差欠損が生じたとしてその責任をとり退職するよう迫った。

これに対し X 2 は、弁護士を代理人として内容証明郵便を会社に送付し、退職を迫ることの中止を求めた。また、X 2 は、以前から営業

能力、統率力において優れているとみていたX 1に電話で、会社の人事に対抗するための方策等について相談した。なお、上記内容証明郵便の送付以降、X 2が会社から退職を迫られることはなかった。

ウ X 1とX 2は、会社の行っている人事は会社に対しはっきりともの言う者を排除することを目的とするものであり、また社長の交替以降の社内改革が性急に過ぎるとしてこれを統括するY 6財管本部長に対する反感を強め、これに対抗するため会社には秘密裡に労働組合を結成するための準備を始めることとした。

平成8年1月頃、X 1は妻に依頼して福岡県庁に相談に行かせ、X 2は大阪府庁を訪ね、それぞれ労働組合の結成について相談した。

3 転勤命令と解雇

(1) 転勤命令

ア 前記のとおり諸制度の改革などを推進しようとしていた会社は、福岡営業所がその独自性を主張して本社の営業方針に反発することがあること及びその当時営業所長ではなく営業所課長代理であったX 1の能力を高く評価するものの同人が福岡営業所の中心的存在となって発言力、統率力を発揮することがあることを組織運営上好ましくないものと考えていた。

平成8年2月頃、会社は、関東地方の3つの営業所（東京、横浜、大宮の各営業所）を2ないし3の営業所に新たに再編し直し、それぞれ新所長を配置する方針を立てた。

会社は、一方においてX 1の能力を高く評価するとともに、福岡営業所の前記組織運営上の問題の是正を図るためにもX 1を再編後のいずれかの営業所の所長として転勤させることとした。なお、これら会社の方針は、Y 5社長、Y 6財管本部長及びY 7営業本部長の3人によって協議、決定されていた。

イ 2月5日、会社は、X 1に福岡営業所長のY 8（以下「Y 8福岡所長」という。）を通じて東京への転勤を打診した。

ウ 2月9日、会社は、指示により本社に出社したX 1に対し東京への転勤を打診した。会社側の出席者は、Y 5社長、Y 6財管本部長、Y 7営業本部長及び5月1日以降の営業本部副本部長として予定されていた仙台営業所長のY 9（以下「Y 9仙台所長」という。）の4人であった。

その際X 1は、会社の打診に対し転勤を拒否する旨述べ、その理由についてはプライバシーに関することであるとしてY 5社長と2人だけで話合うことを求め、これに応じた同社長に対し、両親の看病のため転勤できない旨説明したが、本件覚書が存することあるいは転勤しない約束で入社したことについては言及しなかった。

なお、X 1の両親は、大分県中津市で自宅療養しており、週末には福岡市に住むX 1夫婦が、また平日は両親の近所に住むX 1の妹夫婦

が世話をしていた。

エ 2月23日、会社は、X 1 に対し「5月1日付をもって東京営業所所長（課長）を命ずる」との転勤辞令を発した（以下「本件転勤命令」という。）

オ 2月28日、Y 6 財管本部長は、福岡でX 1 と会食し本件転勤命令に従うよう説得したが、同人は両親の看病の問題をあげてこれに応じなかった。

カ 3月4日、X 1 は、「現時点では家庭及び私の家族の都合上、十二分に検討いたしました但し御辞退させていただきたく御願ひ申し上げます。尚、現時点での家庭及び私の家族の問題が解決いたしましたときには、喜んでお受けしたいと思います。」旨の「報告書」をY 7 営業本部長あてに送付した。

キ 3月4日、Y 7 営業本部長は、関東地方の営業所の再編、5月1日から始まる新年度の予算などについて打ち合わせるため、3月8日に本社に出社するようX 1 に書面で指示した。

3月6日、X 1 は、Y 7 営業本部長に電話し、本件転勤命令を承諾したわけではないのに承諾を前提に仕事の打合せを行うとする上記指示をどのように理解すべきか尋ねたところ、同営業本部長は、本件転勤命令を受けないのであれば辞表を持って本社に来るよう答えた。

ク 3月8日、X 1 は、Y 8 福岡所長とともに本社に出社し、Y 7 営業本部長と本件転勤命令について話し合った。Y 7 営業本部長は、本件転勤命令を拒否するのであれば辞表を提出するよう求めたが、X 1 は自分から辞めるつもりはない旨述べた。

ケ 3月14日、X 1 は、弁護士のZ 1（以下「Z 1 弁護士」という。）を通じて、①X 1 は、雇用されるにあたり会社と本件覚書を取交していること、②その第3項には、同人の同意がない限り福岡以外への転勤を命じない旨明記されていること、③本件転勤命令には同意しないこと、④したがって、同覚書に基づき本件転勤命令の撤回を求めること、を記載した内容証明郵便を会社へ送付した。

なお、X 1 が会社に対し本件転勤命令の拒否理由として本件覚書の存在を主張したのは、これが初めてであった。

コ 3月27日、会社は、弁護士を代理人としてZ 1 弁護士に「回答書」を送付した。この中で会社は、今まで本件覚書の存在を知らなかったこと、社内文書などを調査したもののその存在が確認できなかったことを明らかにし、X 1 の処遇を決定する資料とするために同覚書の原本を提示するよう求めた。

同月29日、Z 1 弁護士から会社の代理人弁護士あてに本件覚書の写しがファクシミリで送信された。

サ 4月1日、会社は、X 1 に対し、これまで同人から聴取した事情及びZ 1 弁護士から送信された本件覚書の写しを検討した限りでは、本

件転勤命令を拒否する正当理由がないと判断しているとして、これを条件次第で受けるのであればその条件、受けられないのであればより詳細な事情について書面での回答を求める旨の「催告書」を送付した。

同月5日、これに対しX1は、Z1弁護士を通じて、本件覚書第3項に基づき福岡以外への転勤を拒否すること、会社が本件転勤命令を強行するときは雇用契約違反として法的手段をとる旨記載した「回答書」を会社に送付した。

(2) Z2課長らへの協力要請

ア 平成8年4月11日、会社営業本部マーケティング部プロダクトマネージャーのZ2課長（以下「Z2課長」という。）及び同部のZ3課長（以下「Z3課長」という。）は、新年度の販売計画打合せなどのため福岡営業所を訪れた。その際X1は、両名に対し、会社の幹部とりわけY6財管本部長が横暴であり、これに不満、反感を有していること、同財管本部長に対抗するため労働組合を結成しようとしていることを明らかにし、両名ら本社従業員の組合参加について協力を要請した（以下「本件協力要請」という。）。

これに対し、Z2課長は、Y6財管本部長が営業本部の業務にまで口出しして困っていること、自分たちはもちろんY7営業本部長もY6財管本部長に不満、反感を有していること、自分たちは労働組合には加入しないが違った方法で闘おうとしていることなどを述べた。

イ 4月12日、Z2課長とZ3課長は仙台営業所に出張した。その夜、Z2課長は、Y9仙台所長とJR仙台駅近くの飲食店で話し合った後にX1に電話し、昨日の福岡営業所での話をY9仙台所長に話したこと及びこれに対し同所長から来週オーストラリアに出張しY7営業本部長と相談するのであなたたちだけで動くのは待つように言われたことなどを伝えた。

ウ 4月16日、Y9仙台所長は、世界麻酔学会が開催されるシドニーに向けて出国し、同月20日に帰国した。他方、Y7営業本部長は、これに先立つ同月14日に出国し、同月18日に帰国した。この間、両名は同月17日に現地で合流し、展示会場説明、レセプションなどの業務に従事した。

(3) 解雇

ア 会社は、X1が本件転勤命令の拒否理由として主張した両親の健康状態などについて調査会社を通じて調査したところ、平成8年4月17日付けで調査報告書が提出された。

4月19日、会社は、X1に対して、調査の結果同人の説明では納得できない事情が判明したので同月23日に本社に出社して説明するよう文書で指示した。X1は、Y7営業本部長に電話し、本社出社を命じる理由をさらに詳しく説明するよう求めた。これに対し同月22日、会社は、「貴殿の説明した事情とこちらの調査結果とに違いがある

ことが判明したので、それに関して貴殿より説明して欲しいためです。」と文書で回答した。

イ 4月23日午前11時頃、X 1は、本社に出社し、Y 5社長、Y 6財管本部長、Y 7営業本部長の3人と面談した。Y 5社長は、「東京に来ないか。もし来なかったら、なぜ来ないか。」と尋ねたが、X 1はこれまで同人及びZ 1弁護士が説明したとおりである旨答えた。Y 5社長は、再度、「それは別として、もう一回ね、なぜ来ないとの理由。」と尋ねたが、X 1は「私の弁護士から返答申し上げたとおりです。」と繰返し答えた。

会社はX 1にしばらく待つように告げ協議を行った。その後、Y 5社長は、本件転勤命令を無視して応じないとしてX 1に次のような解雇通知書を交付した（以下「本件解雇」という。）。

平成8年4月23日午後12時をもって貴殿を解雇する。
なお、予告手当分は今月末日までに貴殿の給与振込口座に送付して支払う。

理由 就業規則第82条第5項違反

就業規則第82条第5項及びその関連規程は、次のとおりである。

（懲戒事由）

第82条 従業員が次の各号の一に該当するときは、前条に定める各号により懲戒処分を行う。

(1)～(4)略

(5)業務上の指示・命令に違反し、又は怠ったとき。

(6)～(13)略

（懲戒の種類）

第81条 懲戒の種類及び程度は次のとおりとする。

(1)～(5)略

(6) 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時解雇する。

本件解雇は、上記規定に基づきながら普通解雇にしたものであった。

ところで、本件解雇に至るまで、Y 5社長、Y 6財管本部長、Y 7営業本部長らとX 1との間に労働組合の結成あるいは労働組合に関連する話題がでたことはなかった。

4月26日、会社は、解雇予告手当、退職金等の計算書をX 1に送付した。

(4) 解雇後の動き

ア 平成8年5月1日、Y 6財管本部長及びY 7営業本部長は、福岡営業所での会議の席上、調査の結果、X 1は本件転勤命令の拒否理由について虚偽を述べ当該命令に違反したので解雇した旨所員らに告げた。

イ 同年5月頃、関東地方の営業所は結局2つの営業所に再編されることとなった。関東地方の3営業所は廃止され、新たに2つの営業所（北

関東営業所、南関東営業所）が本社内に設置され、それぞれ営業所長が配置された。

ウ 5月17日、X 1 は、本件覚書のとおり同人を転勤させない旨の合意が会社との間に存するのであるから本件転勤命令違反を理由とする本件解雇は解雇権の濫用にあたるとして、労働契約上の地位保全等を求める仮処分を東京地方裁判所に申し立てた（平成8年(ワ)第21098号地位保全等仮処分申立事件）。これに対し9月30日、同裁判所は同申立てを却下する旨決定した。

エ 5月21日、X 1 とX 2 は、大阪府にある全労協ゼネラルユニオンに個人加入するとともに組合結成について助言を求めた。

オ 5月24日、都内のホテルで組合結成準備会が開催された。同準備会には組合に参加予定の19人が参加し、組合役員案などについて話し合いが行われた。

カ 6月5日、組合が結成され、上部団体として全国協議会に加盟した。組合及び全国協議会は、連名で6月5日付けの「労働組合設立通告書」を内容証明郵便で会社へ送付し、組合の結成を通知するとともに、X 1 の解雇撤回、平成7年5月以降の降格人事の撤回など11項目の要求事項について団体交渉を申し入れた。

9月4日、組合は、会社が一方的に作成した団交ルールへの了解が先決との主張に固執し団交を拒否しているとして、大阪府地方労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てた（大阪地労委平成8年（不）第37号不当労働行為救済申立事件）。

キ 平成9年1月17日、X 1 は、会社を被告として労働契約上の地位確認等を求め福岡地方裁判所に提訴した（平成9年(ワ)第125号地位確認等請求事件）。

ク 同年1月31日、Y 7 営業本部長が退職し、平成10年11月30日、Y 6 財管本部長が退職した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

会社は、X 1 らが労働組合を結成しようとしていることを知り、これを妨害するためにその中心的存在であった同人を、転勤させない旨の合意に反し、かつ、赴任期日の到来前であったにもかかわらず本件転勤命令に違反したとして狙い撃ち的に解雇したものであり、これは労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件解雇は、会社が正当な業務目的をもって行った合理的な本件転勤命令をX 1 が拒否したことを理由として、正当な手続きを踏んで行われたものである。会社は、労働組合設立通告がなされるまで労働組合結成の動きがあることなど全く知らず、申立人らが主張するような組合結成

妨害の目的などなかった。

2 当委員会の判断

(1) 組合結成の動きについて

申立人らは、本件解雇までの間に会社が労働組合結成の動きを察知していた旨主張し、その根拠として、本件協力要請により労働組合結成の動きをZ 2課長らに明らかにしたこと（平成8年4月11日）、これがZ 2課長からY 9仙台所長に、さらに出張先のシドニーでY 7営業本部長に伝わり（4月17日）、本件解雇（4月23日）に至ったものである旨主張する。これに対し被申立人は、組合及び全国協議会から「労働組合設立通告書」が送付されるまで（6月5日）労働組合結成の動きがあることなど全く知らなかった旨主張する。

よって、以下検討する。

4月11日、本件協力要請がZ 2課長らに対しなされ、その翌日、Z 2課長は仙台からX 1に電話した。その内容は、Z 2課長が前日の福岡営業所での話をY 9仙台所長に伝えたこと、これに対し同所長はオーストラリアに出張してY 7営業本部長と相談するのであなたたちだけで動くのは待つようにと発言したということであった。そして、現に両名は4月17日に現地で合流した。

また、同所長は既に2月9日の段階で5月以降の営業本部副本部長として予定され、Y 5社長ら会社幹部とともにX 1への転勤打診の席に同席していた。

このような経緯及びY 9仙台所長の立場に照らせば、会社は、本件協力要請から本件解雇に至るまでの間に同所長を通じて労働組合結成の動きがあることを知り得る状況にあったと認められる。

(2) 転勤命令拒否について

ア 第2の3の(1)ア認定のとおり、会社は関東地方の3つの営業所を再編するという方針のもとに再編後の新所長にX 1をあてることにし、本件転勤命令を行ったが、同人はこれを拒否した。

イ この点申立人らは、X 1の入社条件として本件覚書のとおり福岡以外の営業所には転勤しない旨の会社との合意が存し、X 1が本件転勤命令を拒否したことには正当な理由がある旨主張する。

これに対し被申立人は、会社に本件覚書の控えは見当たらず、X 1の入社当時に本件覚書が作成されたかは疑問であり、仮にそうであったにせよY 1営業本部長が個人的に作成したものに過ぎず、会社を拘束するものではない旨主張する。

よって、以下本件覚書について検討する。

X 1の入社当時の会社における人事に関する権限は、組織上Y 3総務部長にあったものの営業所従業員の採用はY 1営業本部長の面接を経てなされるなど（第2の2の(1)イ）、同営業本部長が人事に関する権限の一端を担っていた面が見受けられる。しかし、本件覚書には給

与、昇給及び転勤に関する事項のほか「将来の構想として、福岡営業所長とするよう全面的にバックアップする」との文言が含まれていること、Y 1 営業本部長とX 1 はかつて他の医療機器販売会社において共に勤務していたことがあり従前から面識があったこと、本件覚書が鉛筆で記載され私印が押されていること及びX 1 は転勤打診から約1 か月にわたる交渉の間、本件覚書の存在に言及していないこと等の事情に照らせば、X 1 は本件覚書を当時のY 1 営業本部長との個人的約束に過ぎないと認識していたことを窺わせるものがある。

もっとも、申立人らは、X 1 が本件覚書の存在を当初主張しなかったのは、同覚書には「当覚書は極秘扱いとする」、「将来の構想として福岡営業所長とするよう全面的にバックアップする」との記載があることから、これを明らかにすることによりY 1 営業本部長に迷惑がかかることを懸念し、同営業本部長の了解が得られるまで同覚書の存在に言及することを控えたものである旨主張する。

しかし、本件覚書が会社との合意事項であるというのであれば、他の従業員に対してはともかく当該合意の相手方である会社に対しては何ら秘密にする必要はないはずであり、申立人らの主張にはにわかに首肯し難いところがある。

また、X 1 は、2月9日のY 5 社長らとの転勤の話し合いにおいて、同社長と2人だけで話合うことを求めたうえで、両親の看病の問題により転勤できないと説明したにもかかわらず、約1 か月にわたる会社との転勤の交渉を経て初めて本件覚書の存在を明らかにしており、この間の対応に存する不自然さの疑念を払拭することができないのである。

なお、第2の3の(1)ウ、オ、カ認定のとおり、X 1 は当初両親の看病の問題を持ちだして転勤を拒否してきた経緯があるが、本件の転勤は必然的に転居を伴うものであり、X 1 の生活関係に少なからぬ影響を与えるものとみられることからすれば、両親の健康面などに不安を有する同人がこれに応じることに躊躇することも理解できる。しかし、X 1 は、本件覚書を明らかにして以降、会社に対し両親の看病など同人の転勤し難い事情について十分に説明するなどして会社の理解が得られるよう努力した形跡は認められない。

これらの事情を勘案すれば、会社がX 1 の転勤拒否を認めずあくまでも本件転勤命令に応じるよう求めたことには一応の理由があるものと言わざるを得ない。

(3) 本件解雇に至る経緯について

申立人らは、会社は労働組合結成の中心を担っていたX 1 を赴任期日の到来前であったにも係わらず狙い撃ち的に解雇したものである旨主張する。よって、以下、本件転勤命令から本件解雇に至るまでの一連の経過について検討する。

本件転勤命令以降、会社は、2月28日、3月8日、4月1日及び本件解雇に至った同月23日の4回にわたって口頭あるいは書面で転勤の交渉ないし説得の機会を設けている（第2の3の(1)オ・ク・サ、同(3)イ）。しかし、これらのやりとりの中で、当事者間に労働組合の結成あるいは労働組合に関連する話題がでたことはなく（第2の3の(3)イ）、会社の対応に組合結成を牽制するような言動も認められない。また、Y7営業本部長は、会社が組合結成の動きを察知することができたと思われる4月11日以前である3月6日及び同月8日の2度にわたり本件転勤命令に応じられないのであれば辞表を出すようX1に求めた（第2の3の(1)キ、ク）。

もっとも、会社は、その当否はともかくX1の両親の健康状態などについて調査会社を通じて調査し、その結果判明したX1の説明とのくい違いについて説明を求めるとして本社出社を命じたにもかかわらず、出社した同人とこの点についての十分なやりとりを経ることなく赴任期日の1週間前の当日即座に解雇を通告しており、この点いささか性急であったとのそしりを免れない。

しかし、当日のX1と会社のやりとりをみると、Y5社長が転勤に応じるよう説得するために転勤拒否理由を質したのに対し、X1はこれまで説明してきたとおりであると答えるのみで話し合いに応じる姿勢を示していない。このようなX1の姿勢に加え、内容説明郵便によりX1が本件覚書の存在を主張して以降、当事者双方は弁護士を通じてやりとりしたものの、その主張が対立したまま行き詰まっていたこと（第2の3の(1)ケ・コ・サ）、会社の新年度が始まる5月1日が間近であったことを併せ考えれば、会社がX1の転勤拒否を翻意させることを断念し、赴任期日を待たず何らかの措置をとることも許されないわけではない。

(4) 不当労働行為の成否について

会社は、本件協力要請により本件解雇に至るまでの間にX1らが労働組合を結成しようとしていたことを知り得る状況にあったと認められることは、前記判断のとおりである。

しかしながら、①会社がX1の転勤拒否を認めずあくまでも本件転勤命令に応じるよう求めたことには一応の理由があること、②Y7営業本部長は、会社が組合結成の動きを察知することができたと思われる4月11日以前から既にその当否はともかくX1に対し本件転勤命令に応じないのであれば辞表を出すよう求めていたこと、すなわち本件解雇の前提となっている本件転勤命令及びX1の同命令拒否に対するY7本部長の辞表提出要求が、組合結成の動きを察知したのをきっかけとしてなされたものであるとは認められないこと、③本件転勤命令から本件解雇に至るまでの経緯の中で、X1と会社幹部の間に労働組合の結成あるいは労働組合に関連する話題はでていないばかりか、会社の対応に組合結成を妨害あるいは牽制するような言動は認められず、会社がX1の組合結成活動を嫌悪していた事実は認められないこと、④解雇当日のX1の態度

や新年度が間近に迫っていたことなどから、会社が同人の転勤拒否を翻意させることを断念し、赴任期日を待たず本件解雇に踏み切ったことがあながち不合理な対応とはいえないこと、などを総合判断すれば、本件解雇は、労働組合を結成しようとしたことの故をもってなされたものとは認められず、また組合結成に対する支配介入であるとは認められない。

したがって、申立人らの請求はいずれも棄却する。

3 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条にもとづき主文のとおり命令する。

平成11年 6 月 9 日

福岡県地方労働委員会

会長 青木 正範 ⑨