

神奈川、平11不23、平12不3、平13.1.26

## 命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合  
同 総評全国一般労働組合神奈川地方連合  
ヤシマ物流分会

被申立人 ヤシマ物流株式会社

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Eに対する平成12年1月16日付け配置転換命令、同Fに対する平成12年2月28日の雇止め通告がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
  - (1) E及びFを原職に復帰させるとともに、この原職復帰に伴う諸問題について、速やかに申立人らと誠意ある団体交渉を行うこと。
  - (2) Eに対し、上記配置転換命令がなかったならば支給されるべきであった賃金相当額と現に支払った賃金の額との差額に相当する額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払うこと。
  - (3) Fに対し、上記雇止め通告がなかったならば支給されるべきであった賃金相当額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払うこと。
- 2 被申立人は、平成11年度冬期一時金に関し、管理職を除く非組合員に係る平均支給額及び平均支給月数を申立人らに提示して、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板にかい書で明瞭に墨書し、被申立人の川崎事業所及び本店の入口付近の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

### 記

当社が、貴組合員のEに対して平成12年1月16日付け配置転換を命じたこと及びFに対して平成12年2月28日に雇止めを通告したことは、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であり、また、平成11年度冬期一時金に関して管理職を除く非組合員に係る平均支給額及び平均支給月数の提示を拒否したことは、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合

執行委員長 B 殿  
総評全国一般労働組合神奈川地方連合ヤシマ物流分会  
執行委員長 C 殿

ヤシマ物流株式会社  
代表取締役 D

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人ヤシマ物流株式会社(以下「会社」という。)は、電気、電子、コンピュータ、周辺機器等の製品並びに部品の保管、管理、梱包、搬送業務及び納入代行業務を目的とする株式会社であり、肩書地に本店を置き、川崎市多摩区に総務部及び川崎事業所を、東京都江東区に亀戸事業所を、岐阜県大垣に大垣事業所をそれぞれ設けており、従業員数は、平成12年6月30日現在、62名である。なお、会社は、八洲器材株式会社(以下「親会社」という。)の物流部門が分社化された100パーセント出資の子会社として、平成7年4月3日に設立された。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合(以下「組合」という。)は、主として神奈川県内の中小企業に働く労働者で組織される地域合同労組であり、組合員数は、平成12年6月30日現在、約800名である。
- (3) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合ヤシマ物流分会(以下「分会」という。)は、組合の下部組織として会社の従業員で組織される労働組合であり、組合員数は、平成12年6月30日現在、4名である。

#### 2 分会結成に至るまでの状況

- (1) 川崎事業所の物流部一課(以下「一課」という。)所属の嘱託社員のF(以下「F」又は「F書記長」という。)は、平成9年1月上旬、物流部長のG(以下「G部長」という。)に対し、パートタイマーA(以下「パートA」という。)が所長のH(会社の常務取締役で総務部長を兼ねる。以下「H所長」という。)と親しいことを盾にとって業務上の注意に応じないため仕事がやりづらい旨、相談をした。これを受けてG部長は、その1週間後にパートAに是正するよう求め、その旨をFに報告した。

Fは、パートAの態度が変わらなかったことから、平成9年7月下旬にパートAの件で会社の代表取締役(非常勤)のI(親会社の代表取締役を併任。以下「I社長」という。)に面会した。

その後、H所長は、会社の取締役(非常勤)のJ(親会社の常務取締役を併任。以下「J常務」という。)からFがパートAの件でI社長に面会したことを聞き、平成9年8月中旬に全社員の前で「こ

の中に社長のところに行って俺を陥れようとしたやつがいる。そいつは直ぐに俺の所へ辞表を持ってこい。」などと発言をした。

Fは、平成9年10月に来社したJ常務に対し、パートAの態度が変わらず、H所長から睨まれ、仕事がやりづらい旨、話をした。その数週間後、パートAは会社を辞めた。

- (2) 一課の正社員E(以下「E」又は「E副委員長」という。)は、物流部二課の係長が突然平社員に降格されるなどの状況があったことから、H所長のワンマン体制の是正についてG部長と相談の上、平成9年6月頃にK前所長と3名で会食をした。その席上、G部長とEはK前所長にH所長の人事のあり方が問題であるとして親会社への働き掛けを依頼し、K前所長はJ常務に話をすることになった。

H所長は、平成9年7月ないし8月頃にJ常務が来社したその翌朝、Eに対して「おまえ親会社に転籍で、大阪で営業の話来てるんだけど。」と告げた。これに対してEは、その翌日に親会社に出向き、J常務に転籍を断るとともに、親会社の営業本部長にその転籍の件を確認したところ、同本部長は、「初耳だし、そんな話であれば本部長の俺は認めない。」、「そんなにゴタゴタして常務が隠しているんだったら、社長に俺が話しする。」などと述べた。同日、G部長はEが出向いたことを親会社から聞き、その旨、H所長に話をした。その翌朝、H所長は、全社員を集めて、「本社に行って勝手なことを言った奴は明日辞表を出せ」などと発言をした。

- (3) G部長は、平成10年2月末頃にFに対し、平成10年度の契約更新に当たり、その後輩の嘱託社員2名については同年4月から正社員に登用するが、同人については正社員に登用しない、また、年俸を前年度より10万円減額する旨、通告をした。なお、Fは、雇用期間を平成7年4月3日から平成8年3月31日までとする嘱託社員として採用されるに当たり、G部長から「契約は、更新されるし、頑張れば正社員になれる。」と説明を受けており、その後、平成8年4月1日及び平成9年4月1日にそれぞれ1年間の嘱託社員契約を会社と締結していた。

Fは、Eに相談して神奈川県労働センターで労働相談をした際、組合の存在を知り、平成10年3月1日に組合に加入した。組合は、「組合加入通知並びに団体交渉申入書」と題する1998年3月4日付け書面を会社に提出し。その内容は、Fの組合加入を通知するとともに、同月中旬までに同人の労働条件等を議題とする団体交渉を申し入れるものであった。

平成10年3月19日に団体交渉が開催され、その後、組合と会社

とは、1998年3月26日付け「協定書」を締結した。その内容は、「1. 会社はF組合員の平成10年度の労働事業要件を前年度と同様で更新する。なお、年収は350万円とする。2. 会社は、F組合員の正社員登用については今後の検討課題とする。3. 会社は組合員の労働条件を変更する場合には組合と合意の上で実施する。」などというものであった。

3 分会結成以後から第1回配転等の通告までの労使事情

(1) E、一課正社員のC(以下「C」又は「C委員長」という。)及びL(以下「L」又は「L執行委員」という。)は、平成10年5月9日に組合に加入した。同日、この3名とFとは分会を結成し、Cがその執行委員長に、Eが執行副委員長に、Fが書記長に、Lが執行委員会会計にそれぞれ選出された。なお、分会員は、この4名のみであり、他の事業所にはいない。

(2) 組合及び分会は、平成10年5月11日に「労働組合結成通知」、「団体交渉申入書」及び「要求書」を会社に提出した。そのうち、「団体交渉申入書」は協議事項を「要求書のとおり」とする団体交渉を申し入れるものであり、「要求書」は賃金体系及び給与規則を明確にして提出することや夏期一時金を「基本給×3.3ヵ月」支給することなどを要求するものであった。

会社は、平成10年5月20日に開催された団体交渉の席上、「要求書」に対する回答として、「一切受け入れる事は出来ません。」などと記述した文書を組合に提出した。

組合及び分会は、誠実な団体交渉の促進を求めて平成10年5月25日に当委員会にあっせんを申請し、その後、同年6月3日に団体交渉が開催された。なお、団体交渉の会社側出席者は、通常、H所長とM総務課長であり、分会結成当初にはJ常務が出席したこともあった。団体交渉において労使の折衝窓口が決められ、会社側はM総務課長に、分会側はE副委員長になった。また、団体交渉の開催場所は川崎事業所の会議室であり、開始時間は就業時間終了後、一定の時間をおいてからであった。事務折衝についても、会社が申し入れる場合以外には就業時間終了後に行われた。

(3) 会社と組合及び分会とは、平成10年度夏期一時金について、組合員平均支給月数に同じく「基本給×2.63ヶ月」とする1998年7月7日付け「協定書」を締結した。これを受けて会社は、分会員に当該一時金を支給した。

(4) 会社は、組合及び分会が提出した賃金体系(勤続給、年齢給、職能給表を含む。)を明確にし、提出するよう申し入れる旨の「要求書」と題する1998年7月3日付け書面に対し、「回答書」と題する平成10年7月7日付け書面を組合及び分会に提出した。その

内容は、賃金体系及び内訳に関しては、会社機密事項のため提示の上、別途説明するなどというものであった。これに対して組合及び分会は、「要求並びに通告書」と題する1998年8月3日付け書面を会社に提出した。その内容は、給与規定に基づく各種等級表及び退職金規定の提出を申し入れるとともに、その提出がない場合には予告なく腕章闘争に入る旨、通知をするものであった。

分会は、平成10年10月2日に腕章闘争に入ったが、会社が同月3日に別表として「H10基本給表」を添付した「平成10年度月次賃金について」と題する同年4月1日付けの書面(以下「賃金体系表」という。)を分会に提出したことから、腕章闘争を中止した。

なお、この腕章闘争は就業時間中に全分会員が組合名「全国一般神奈川地方連合」の文字が入った赤い色調の腕章を着用して就労するというものであった。

- (5) 組合及び分会は、平成10年10月19日に平成10年度冬期一時金の要求書を会社に提出した。また、L執行委員の月次賃金に関して会社に団体交渉を申し入れた。

団体交渉は、平成10年11月24日に開催され、L執行委員の賃金の件及び平成10年度冬期一時金の件が話し合われた。L執行委員の賃金の件については、高等学校卒業の男子社員全員の基本給が2等級以上に格付けされているのに対して4年制大学を卒業したL執行委員の基本給が1等級に格付けされていることについて、会社が同年12月11日までに調査し、回答することになった。平成10年度冬期一時金については、同年12月11日に妥結し、組合員平均支給月数を社員平均支給月数に同じく「基本給×2.4ヶ月」とする協定書が締結された。これを受けて会社は、分会員に当該一時金を支給した。組合及び分会は、「神労委あっせんにより、団体交渉が順調に開催された」として同月16日に当委員会へのあっせん申請を取り下げた。

組合は、L執行委員の賃金の件について会社から回答がなかったため、回答を求める旨の「申入れ書」を平成11年2月25日に提出したが、会社から回答はなかった。

- 4 第1回配転等の申し入れ以後から本件小競合い発生前までの労使事情

- (1) 第1回配転等の申し入れと組合及び分会の対応

ア 会社は、平成11年3月1日に開催された労使協議会において分会に対し、E副委員長の亀戸事業所への配転、F書記長の雇止及びL執行委員の正社員から嘱託社員への切換え(以下、これらを「第1回配転等」という。)と、その同月16日の社内公示及び同年4月1日の実施を申し入れた。これに対して分会が翌日から

腕章闘争を開始したところ、会社は「組合に注意します」と題する書面を分会に手渡した。この第1回配転等については、H所長がI社長に上申したものであり、一課の指揮をとっていたG部長には事後に知らせていた。なお、会社が分会に提出した「労使協議会での申し入れ事項」と題する同年3月3日付け書面には、平成10年度業績見直し、平成11年度営業収支計画が共に赤字であり、努力しているが組合員にも協力を求めるとして、「F嘱託社員との契約は今年度末までとしたいこと。L社員については、長年に亘る業務評価が悪く、社員の適性に欠けているので、嘱託社員に身分を切り換えて年棒300万円再雇用したいこと。E社員については、将来の幹部候補生の実習のための亀戸事業所に配転したいこと。」などと記述されていた。この申し入れに対して組合及び分会は、「抗議並びに通告書」と題する1999年3月3日付け書面を会社に提出した。その内容は、嚴重に抗議するとともに、会社が白紙撤回するまで法的な措置を含め争議行為に入る旨、通告をするものであった。

会社は、第1回配転等について、再度、平成11年3月11日開催の労使協議会において申し入れた。

イ 組合及び分会は、第1回配転等に関し、平成11年3月23日に当委員会に不当労働行為救済の申立て(以下「(その1)事件」という。)及び審査の実効確保の措置勧告の申立てをした。

また、分会は、第1回配転等への抗議として、平成11年3月26日にストライキを実施した。これに対して会社は、同日、「申し入れ事項」と題する同月25日付け書面を分会に提出した。その内容は、同月3日付けの提案は撤回するが、これからの労使協議会で十分協議をしたいというものであった。分会は、第1回配転等を当委員会において白紙撤回すると会社と確約したとして、同月27日に腕章闘争を中止した。

会社は、(その1)事件に係る平成11年3月30日の調査において、無条件で同月3日付けて提案を撤回し、組合に文書で回答する旨、約束をした。その後、分会は、会社が白紙撤回をしなかったとして、同年4月1日に腕章闘争を再開した。

平成11年4月12日に(その1)事件を議題とする団体交渉が開催され、その後、会社は、同月20日付け書面を組合及び分会に提出した。その内容は、「1. E副委員長の亀戸事業所への配転については、実施する。ただし、時期については協議する。2. F書記長については、添付誓約書の承諾の下で、契約更新に応ずる。3. L執行委員については、添付誓約書の承諾の下で、正社員として契約更新に応ずる。」などというものであった。

これに対して組合及び分会は、会社が無条件撤回を破ったと

して、「抗議並びに通知書」と題する1999年4月26日付け書面を会社に提出した。

会社は、平成11年6月29日に同年5月28日付け文書を組合及び分会に提出した。その内容は、FとLについては、契約更新に応ずる、Eの亀戸配転については取り下げるなどというものであった。これに対して組合及び分会は、「質問書」と題する1999年7月19日付け書面を会社に提出した。その内容は、正社員であるLの契約更新の意味を明確にするよう求めるとともに、全面撤回という意味ならば(その1)事件を取り下げるとして回答を求めるものであった。

会社は、平成11年7月26日に同年5月28日付け書面を組合及び分会に提出した。その内容は、第1回配転等を撤回するというものであった。これを受けて分会は、同日、腕章闘争を中止し、また、組合及び分会は、同年8月11日に(その1)事件の申立てを取り下げた。

## (2) 追加業務とその影響

日本航空電子工業株式会社(以下「JAE」という。)の業務見直しに伴い、従来はJAEが行っていた日本電気株式会社玉川事業場(以下「NEC玉川」という。)甲府日本電気株式会社(以下「NEC甲府」という。)、山梨日本電気株式会社山梨工場、同大月工場、宮城日本電気株式会社(以下「NEC宮城」という。)並びに株式会社東芝府中工場(以下「東芝府中」という。)の納期管理及び未検収部門について契約書のとおり親会社が処理するよう、平成11年3月にJAEから親会社に要請があった。会社は、親会社のJAEとの契約業務を一括して請け負っていることから、同年5月から契約書のとおり当該業務(以下「追加業務」という。)を実施することになった。

この追加業務とこれに伴うコンピュータ処理の担当者を雇用することにより、一課の経費が増えることになった。なお、一課では、平成11年5月1日から同年10月12日までに4名増員した。

## (3) E副委員長の担当業務の状況

ア E副委員長は、平成8年4月頃から納期調整業務を担当しており、平成11年3月15日の時点では、御殿場日本電気株式会社と日本電気株式会社府中事業場(以下「NEC府中」という。)の納期調整業務の窓口担当者であった。会社は、E副委員長にその担当する客先の納期関係のフォロー(納期調整業務のほかケースバイケースで検査・配送の手配をすること。)すべて任せていた。納期調整業務とは、JAEと接続しているコンピュータ端末を用いて製品の工程を調整するとともに、JAEや客先からの問合せに答えるというもので、品物や工場の稼動状況等に関する

る十分な知識と相当の経験とを必要とするものであった。

イ JAEは、「当初製品納期お問合せ窓口変更についての件」と題する1999年6月29日付け書面を東芝府中に提出した。その内容は、納期に関する問合せ窓口が同年7月1日からJAEの担当者からG部長、一課の課長のN(平成11年5月1日亀戸事業所から勤務。以下「N課長」という。)及びE副委員長に変更され、このうち、E副委員長が納期調整業務の窓口担当者になるというものであった。これにより、E副委員長担当の客先が従前の2社から3社へと増えた。なお、E副委員長の平成10年度の年収は、415万2,164円であった。一方、N課長にあっては、この時点では、納期調整業務を覚えさせるためにG部長と一緒に仕事をしており、その年収は800万円程度であった。

また、JAEは、「納期調整業務御担当案」と題する1999年8月19日付け書面をG部長に送付した。その内容は、NEC関係の得意先別に担当者案を記載したものであり、そのうち、E副委員長の担当は、日本データ機器株式会社及びNEC宮城であった。

#### (4) F書記長の業務遂行状況と会社の対応

ア H所長は、平成11年4月からF書記長の就業時間中の行動について、記録をとり始めた。

また、H所長は、N課長に対して主に配送、在庫検査業務を行わせた。この業務はF書記長の業務内容と競合するものであった。なお、平成11年5月時点では、G部長は、その定年退職(平成12年11月)後の後継者としてN課長が位置づけられている旨をH所長ないし親会社から聞いていた。その後、平成11年10月以降、G部長は、亀戸事業所のO所長が後継者となるかもしれない旨を同様に聞いていた。

さらに、H所長は、平成11年5月ないし6月頃からG部長及びN課長に対してF書記長の業務の遂行状況をチェックするよう指示した。N課長は、同年6月頃からF書記長に業務上の指示を出すようになった。それまでF書記長は、その裁量で配送や検査業務の段取りを組んでおり、通常の業務パターンは、午前中に倉庫での検査業務の合間に事務所でデスクワークをして、午後に配送に出かけるというものであり、会社から特段指示を受けることはなかった。なお、配送には午前中に出発する場合もあり、休憩時間は12時から12時45分までと定められているが、NEC玉川、日本電気株式会社川崎技術センター、同社中央研究所(以下「NEC玉川廻り」という。)への配送の場合には、その配送ルートから200メートルないし300メートル離れたところにある自宅で、それ以外の配送の場合には、レストランで休憩を取ることがあり、あるいは配送途中で休憩を取らない場合には、帰



社後に休憩を取ることもあった。

さらに、H所長は、N課長に業務報告書を作成させた。N課長が作成した「業務報告書(F)」と題する書面には、平成11年4月1日から同年10月28日までのF書記長の業務内容、会社からの業務指示内容、配送の出発・帰着時刻等が記載されていた。このうち、8月までの分はH所長のメモを基に記述されており、9月以降の分はN課長の記録を基に毎日の業務遂行状況がその時刻と共に詳細に記述されていた。

イ G部長及びN課長は、平成11年6月中旬頃からJAEや客先からの倉庫業務(主に出荷方法、品物管理)に関する電話をF書記長に取り次がなくなり、また、客先からのクレーム内容や業務の変更内容についてパートタイマーやアルバイトには連絡をする一方、F書記長には連絡をしなくなった。このためF書記長は、G部長及びN課長に対し、業務の変更内容等の説明を求めたが、応じてもらえなかったことから「自分の仕事をN課長がとった。」と抗議をした。

また、平成11年8月中旬頃から、F書記長が倉庫に行くとN課長が検査業務を終えており、検査品がない状態が続いた。

ウ F書記長は、平成11年7月19日に配送が17時15分以降になる場合、仕事を終了して帰るかも知れないと会社に伝えた。そこで会社は、F書記長に対するNEC甲府への配送指示をやめた。なお、会社の就業時間は、9時から17時15分までであり、時間外協定は締結されていなかった。

エ H所長は、平成11年7月23日、同月26日、同月27日、同年8月16日、同月17日及び同月18日にF書記長を車で追尾し、F書記長がNEC玉川廻り等への配送の途中、自宅に1時間30分ないし2時間40分程、立ち寄っていたことを現認した。このときの配送への出発時間は、午前中が3回、午後1時が3回であった。H所長は、G部長にはこのことを平成12年になってから伝えた。

オ F書記長は、平成11年8月3日に銀行に行く旨、G部長に打診をした。この件を巡って、二人の間でやり取りがあった。

#### (5) 会社と組合及び分会との交渉の状況

ア 分会は、「要求並びに団体交渉申込書」と題する1999年5月18日付け書面を会社に提出した。その内容は、賃金体系表に当てはまるL執行委員長の給与支払い及び嘱託社員の正社員並の賃金昇給を要求するとともに、団体交渉の開催を申し入れるものであった。

団体交渉は平成11年6月3日に開催されたが、会社は、分会の要求に応じなかった。その後、H所長は、分会の要求を拒否する旨の発言をした。

イ 組合及び分会は、平成11年度夏期一時金について「要求書」と題する平成11年5月17日付け書面を会社に提出した。これに対して会社は、「99年夏期一時金について」と題する同月24日付け書面を組合及び分会に提出した。その内容は、組合員平均支給月数を「2.40ヵ月」、非組合員平均支給月数を「2.38ヵ月」などと回答するものであった。これを受けて交渉が妥結し、分会員に当該一時金が支給された。

5 本件小競合い発生から本件申立てまでの労使事情

(1) 本件小競合い発生の状況

E副委員長とF書記長とは、平成11年9月1日午前9時30分頃、通常、社員が就業時間中に喫煙をしている川崎事業所会議室で社員旅行の話をしていて、E副委員長は喫煙をしており、また、他の非組合員の社員も喫煙をしていた。この時、会議室に入ってきたH所長は、E副委員長とF書記長に対して「就業時間が始まっているのに、なぜたばこ吸っているんだ、話しているんだ」などと注意をした。これに対してF書記長は、「なんで組合員だけ注意するんだ」などと言いつつ、これを契機に、H所長とF書記長の間で小競合い(以下「本件小競合い」という。)が起きた。なお、F書記長に係る同日付け「診断書」には、病名を「①左前腕挫傷②左上肢部打撲」として今後3日間の加療を要する見込みなどと記載されていた。

分会は、「抗議文」と題する1999年9月2日付け書面を会社に提出した。その内容は、「事もあろうかH所長は、F組合員の腕をはたいたりつかんだり体をつかんだり腹を殴ったりして全治三日間の傷害を負わせたので嚴重に抗議します。組合は会社側に、ただちに謝罪文を提出し医療費の実費の支払いをするように要求しますが会社側が拒絶する場合には、刑事事件としてしかるべき処置をとります。」などというものであった。本件小競合いに関し、F書記長は、障害を受けたとしてH所長を神奈川県多摩警察署(以下「警察」という。)に告訴し、一方、H所長は、E副委員長及びF書記長に監禁されたとして被害届を警察に提出し、いずれも結審日現在、調査中である。

(2) 注意書の発行と分会の対応

会社は、平成11年9月7日付け「注意書」No.1をF書記長に手渡した。その注意書には、「口頭で貴殿の就業状況、勤務態度、規律性、協調性など注意喚起してきましたが、改善が見られませぬので、今後は文書で注意致します。注意事項1.玉川への配送に要する時間が長すぎる。2.行先表示板に行先及び帰社時刻を明記していない。3.有休届を事前に提出しない。以上、改善努力して下さい。」などと記載されていた。これに対して分会は、

「抗議文」と題する1999年9月9日付け書面をH所長に提出した。その内容は、「配送業務というものは、ケースバイケースでありその日の状況によって時間が遅くなるのは当然である。」、「H所長をはじめ行き先及び帰社時刻を明記しない者は、たくさんいる。」、「事前に有休届けを提出出来なかったとしても、事前に口頭、電話しているはずである。」、「組合員に対し『いやがらせ、組合差別、不当労働行為』をしているとしか思えない。」などと抗議をするものであった。なお、F書記長は、帰社が遅くなる場合には、上司にその理由として交通渋滞のためなどと伝えていた。

この抗議文をH所長が受け取らなかったため、分会は、「抗議文受取り拒否に対する抗議文」と題する1999年9月10日付け書面をI社長に郵送した。

会社は、平成11年9月13日付け「注意書」No.2及びNo.3をF書記長に手渡した。その内容は、いずれも配達先及び帰社時刻末記入の改善を求めるというものであった。これに対して分会は、「抗議文」と題する1999年9月14日付け書面をI社長に郵送した。

#### (3) E副委員長の業務量の縮減

親会社は、「納入代行にかわる納期調整業務の担当窓口について」と題する平成11年9月16日付け書面をJAEと会社に送付した。その内容は、E副委員長を東芝府中のみの担当にし、N課長をG部長等と共にNEC宮城の担当にするとともに、JAE昭島事業所の常駐者に予定しているなどというものであった。これにより、E副委員長担当の客先は従前の3社から1社へと減少した。このことは、会社が実質的に決定して親会社に協議したものであった。なお、N課長は、この時点でも一人で納期調整業務ができず、できるようになるまで配転から1年ほどかかっており、また、同年11月頃からJAE昭島事業所に週3日程勤務するようになった。

#### (4) F書記長の業務遂行状況と会社の対応等

ア F書記長は、平成11年9月20日にNEC玉川廻りへの配送に行く際、「今ヤシマ会の幹事をやっていて、社員旅行も近いんで配送の帰りに旅行会社に行って来てもいいですか。」と尋ねた。これに対してG部長は、「それでもいい。」と答えた。なお、NEC玉川廻りとNEC府中、日本データ機器株式会社及び東芝府中(以下「NEC府中廻り」という。)への配送は、平成9年度からG委員長とF書記長とが約1か月交替のローテーションで行っていたものであり、また、F書記長は、会社の親睦会「ヤシマ会」の平成11年度の幹事であった。

F書記長は、NEC玉川廻りへの配送ルート途中にある旅行会社に、平成11年8月下旬から同年10月中旬にかけて何回か出向き、

同年10月16日・17日の社員旅行の打合せをした。ヤシマ会の事務は従前から幹事に任せており、F書記長の前までの幹事は、会社で旅行会社の社員と打合せをしていた。

イ 会社は、F書記長に対し、平成11年9月27日に雇用期間を同年4月1日から平成12年3月31日までとする「嘱託社員労働契約書」を手渡したが、返却されたため、その自宅に郵送をした。

これに対して分会は、平成11年10月4日に「御注意」と題する同日付け書面を会社に提出した。その内容は、嘱託社員労働契約書はこの間の経過を無視した一方的な会社の書類であり、自動更新になっているにもかかわらず、このような書類を出してくるということは、F書記長に対する嫌がらせであり、来期の解雇を目的とした行為であるとしか思えないなどというものであった。

ウ 会社は、平成11年9月27日に同日付け「注意書」No.4ないしNo.10をF書記長に手渡した。そのうち、「注意書」No.4ないしNo.8の内容を、出荷検査依頼を拒否したので改善を求めるなどというものであった。「注意書」No.9の内容は、旅行会社立寄りの件で訪問が多すぎることを指摘して業者に訪問させることを求めるとともに、帰社時間がかかり過ぎると注意をするものであった。「注意書」No.10の内容は、入荷積降ろし作業手伝い、受入・出荷検査作業、配送後の翌日以降の出荷検査及び未受入品の受入処理について、よく把握して業務を遂行するよう求めるものであった。これに対して分会は、同月28日に「抗議文」2通を会社に提出した。その1通は、「注意書」No.4ないしNo.8及びNo.10に対するもので、G部長にはN課長が一課に来たので明確な業務内容の担当者を決めて欲しいと要望をしたにもかかわらず、拒否され続け、あげくの果てにF書記長は、倉庫の業務をすべてN課長に取り上げられしてしまい倉庫に居づらくなってしまったものである。検査を拒否したとあるが、それは緊急の業務で検査の手伝いが遅れたり、できなかつたりしたものである、9月27日にN課長から検査品がないのに検査指示が出たのは、職場いじめであり、いやがらせであるなどと抗議をするものであった。また、他の1通は、「注意書」No.9に対するもので、F書記長が頻繁に旅行会社へ行った事情を説明した上、非組合員で帰社時間がかかった例を挙げ、「非組合員がこういう事をおこなっているにもかかわらずF組合員に対してだけ注意書を突出するのは、職場いじめであり、組合差別であり、不当労働行為である。」などと抗議をするものであった。

また、分会は、F書記長に対する会社の「注意書」に抗議するとして、全分会員が平成11年10月1日から腕章闘争を開始し、

結審日現在も継続している。この腕章闘争において、F書記長は社外でも腕章を着用していた。なお、配送におけるF書記長の業務内容は、NEC玉川を例にとると、製品の積降ろし、送り状への受領印の収受、NEC宮城からのメール便の確認、JAEの書類の持帰りなどであった。

これに対して会社は、平成11年10月6日に「就業中の腕章は許可致しません」という内容の同日付け「注意書」No.17をC委員長に手渡した。腕章着用に対する「注意書」は、これ以降、平成12年1月11日までの間に64通が全分会員に交付された。なお、会社の就業規則には、服装に関する規定はない。

H所長は、G部長がNEC玉川の納品担当者からF書記長が関係ないところで腕章をしているのはおかしい旨の連絡を受けた事をG部長から聞いた。

エ F書記長は、平成11年10月1日にN課長がNEC玉川廻りへの配送を指示したことからG部長に「玉川への配送に要する時間が長すぎると言う『注意書』を私宛てに出して来ているにもかかわらず、なんでそんな人間を使おうとするんですか」と尋ねた。これに対してG部長は返答せず、N課長は「玉川と府中の配送にいくよ」と告げて出向いた。また、F書記長は、G部長が同月5日にNEC玉川廻りへの配送をF書記長に指示したことに対して「そんなに私が配送から帰って来るのが遅くて会社的に問題であれば、ほかの早く帰って来れる人に行かせればいいんじゃないかな。」などと述べた。G部長は「じゃあ、いいよわかったよ」と告げてNEC玉川廻りへの配送に出向いた。

以後平成11年10月13日まで、NEC玉川廻りへの配送の指示を巡りG部長及びN課長とF書記長とは争った。F書記長は、配送に行かなかったが、G部長には配送と検査業務について明確に取り決めるよう強く求めた。同月8日以降、F書記長と会社との間で、配送及び検査業務の件でミーティングが数回開かれた。そして、同月14日のミーティングにおいてF書記長及びC委員長とG部長及びN課長とは、他の社員の分担をも含め、F書記長の配送についてNEC玉川廻りは午後3時から3時30分まで、NEC府中廻りは午後4時から4時30分までに配送から帰ること、検査については東芝府中を担当することを取り決めた。同日以降、F書記長はその取決めに従って業務を行い、この日から同年12月14日までの2か月間、業務に関する「注意書」が出されなかった。なお、会社は、F書記長に対して業務指示を拒否したとする内容の「注意書」を同年9月27日以降、同年10月14日のミーティングまでの間に14通交付していた。

オ 分会は、分会員全員が参加して11年10月28日13時15分から

終業時までの間、約10分前に会社に通告した上で、ストライキを実施した。

会社は、平成11年11月1日付け「注意書」No.41からNo.44までを全分会員に手渡した。その内容は、「職場放棄であり文書にて嚴重に注意します。」などというものであった。これに対して分会は、同月2日付け「抗議文」を会社に提出した。その内容は、「今まで組合から会社側に抗議文を提出しているにもかかわらず、何一つ回答がなく労使問題に対し改善しようとする意識がないためストライキを決行した」などというものであった。また、会社は、同月4日付け「注意書」No.47を分会に提出した。その内容は、ストライキは業務に支障をきたすので、3日前までに会社に申入れをするよう求めるものであった。

(5) 本件配転の通告及び本件開示拒否と組合等の対応

ア 分会は、「要求書」と題する1999年11月4日付け書面を会社に提出した。その内容は、平成11年度冬期一時金(以下「本件一時金」という。))「3.0ヵ月」を要求する旨、申し入れるものであった。

会社は、「99年冬期一時金について」と題する平成11年11月16日付け書面を分会に提出した。その内容は、「一時金2.0ヵ月(平均)」などというものであった。また、会社は、「団体交渉申入書」と題する同日付け書面を分会に提出した。その書面には、協議事項として「配転に関する件」と記載されていた。

E副委員長は、平成11年11月17日に「団体交渉申込書」の通知内容について会社に質問をした。分会も、会社の本件一時金回答の具体的な中身を確認するためとして、「要求書」と題する同日付け書面を会社に提出した。その内容は、①管理職以外の非組合員の平均値、②組合員個人別の支給月数の提出を求めるなどというものであった。これに対して会社は、「回答書」と題する同月19日付け書面2通を分会に提出した。その1通は、上記①については、「非組合員の平均値率を貴組合に示すことは非組合員のプライバシーの問題もあり、また、非組合員より苦情も来ていますので今後貴組合との交渉において『非組合員の平均値』を議論したり、開示することは致しません。」と、管理職以外の非組合員に係る平均値の開示拒否(以下「本件開示拒否」という。)を回答し、上記②については、C委員長、E副委員長、L執行委員ともに「2.0ヵ月」、平均月数「2.0ヵ月」と回答するものであった。他の1通は、E副委員長を平成12年1月1日付け予定で亀戸事業所に配転をする、その理由は川崎事業所1F(一課をいう。)納入代行業務が前年度に引き続き業績が悪化しており、1,620万円の赤字の見込みであり、そのために

東芝納期管理業務はアルバイトで対応することとしてコスト低減を計る、また、そのために現在多忙で将来も有望な亀戸事業所について事業強化の一環として正社員で対応し、業務拡大の基礎作りをして経営基盤の安定を計るためなどというものであった。なお、亀戸事業所は、株式会社日立ハイソフトのパソコン及び周辺機器の配送業務(保管、管理、梱包、出荷業務)を中心としており、第1回配転等通告からE副委員長への配転の申入れまでの間に増員はなく、所長以下、課長1名、正社員1名、アルバイト1名の体制であり、川崎事業所までの所要時間は、2時間前後であった。

イ 分会は、「要求書」と題する1999年11月22日付け書面を会社に提出した。その内容は、本件一時金について、管理職以外の社員全体の平均金額と平均月数が不明なため、文書で提出するよう申し入れるものであった。これに対して会社は、「回答書」と題する同日付け書面を分会に提出した。その内容は、同月19日付け「回答書」のとおり開示しないなどというものであった。

組合及び分会は、本件一時金に係る団体交渉の促進を求めて平成11年11月25日に当委員会にあっせんを申請したが、会社は、これに応じなかった。

ウ E副委員長の配転の件及び本件一時金を議題とする団体交渉が平成11年12月9日に開催された。

組合及び分会が配転理由には整合性がないことや、なぜE副委員長でなければならないのかと指摘をしたことに対してH所長は、「たまたまです。」、「ローテーションするにあたっては、若い人にいろんな経験をしてもらって。」などと述べた。また、組合が将来の経営陣に入るための配転とは解釈できないと指摘したことに対してH所長は、「経営陣になるならない。そういう事を抜きにして、そういう異動を現実にやっているわけですよ。」などと述べた。さらに、組合が平成12年1月1日から強行するのか尋ねたことに対してH所長は、「そうですよ。」と述べた。一方、本件一時金について組合及び分会は、「何故社員平均を出さないのか。」、「何故社員平均を開示することが、個々のプライバシーになるのか。」と質問をしたが、H所長は回答しなかった。なお、会社の管理職を除く正社員のうち、非組合員数は、平成12年6月30日現在、6名である。

エ 会社は、「団体交渉申入書」と題する平成11年12月14日付け書面を分会に提出した。その内容は、E副委員長の配転について再度説明をして、理解を求めるというものであった。また、M総務課長は、同月15日に行われた事務折衝において、C委員長

が同月9日の団体交渉に出席していなかったため再度同じ説明をしたい、内容についても強行実施についても変わらないとE副委員長に説明した。これに対してE副委員長が当委員会のあつせんに応じるか否か尋ねたところ、M総務課長は拒否すると述べた。なお、C委員長は腰痛のため、この時期30日間入院し、退院後から結審日現在まで引き続き通院加療をしている。このため、分会執行委員長はE副委員長の代行状態にあり、一方、会社はアルバイト1名を増員した。

オ 会社は、平成11年12月15日付け「注意書」No.94をF書記長に手渡した。その内容は、東芝府中以外(NEC府中、NEC甲府等)の受入れ及び出荷検査業務遂行に関し、上司から指示されていなくても率先して業務を行うよう改善を申し入れるものであった。これに対して分会は、同月17日に「抗議文」と題する書面を会社に提出した。その内容は、内容が意味不明である、F書記長が通常に業務を遂行しているにもかかわらず注意書を出すのは嫌がらせであるなどと抗議をするものであった。

#### 6 本件申立後の労使事情

- (1) H所長は、平成12年1月15日に同月16日付け配置転換(以下「本件配転」という。)の辞令をE副委員長に交付しようとしたが、その受領を拒否されたため、その数日後に当該辞令をE副委員長の自宅に郵送をした。これに対してE副委員長は、同月24日に当該辞令をH所長に返却をした。
- (2) 会社は、平成12年1月17日に本件配転について社報で掲示をした。F書記長は、H所長にこの社報をはがす旨を伝えた上、はがした。
- (3) 会社は、平成12年1月17日付け「注意書」No.110及びNo.111をF書記長に手渡した。その内容は、いずれも「日常業務の遂行に関し」との件名で、自席にいる時間が長い、東芝府中以外の受入れ・出荷検査業務を指示されなくても率先して行うよう改善を申し入れるなどというものであった。これに対してF書記長が説明を求めたところ、「指示された業務以外の仕事を指示しなくてもやらないからだ、仕事をしていないように見える」とのことであった。E副委員長が「ここがいけないんだって言ってあげればいいじゃないですか。」と言ったところ、N課長は「ああわかりました。」と述べ、この日以降、業務に関する注意書の交付はなかった。
- (4) 会社は、社報をはがしたことに関する「注意書」を平成12年1月19日にF書記長に手渡した。その際、H所長とF書記長の間で小競合いが起きた。なお、F書記長に係る同月20日付け「診断書」には、病名を「右臀部及び右下腿打撲」として、今後約10日間



の通院加療を要する見込みなどと記載されていた。

分会は、平成12年1月24日に「抗議文」と題する書面を会社に提出し、謝罪と医療費の実費を要求した。F書記長は、H所長に傷害を負わされたとして警察に告訴し、平成12年3月1日に受理され、結審日現在調査中である。

- (5) 会社は、平成12年2月2日に行われた本事件の調査において、本件配転に関し、E副委員長に対して同日まで赴任を猶予したが、拒否の態度は変わらないので同月3日以降は亀戸事業所へ就労してもらう旨、回答した。E副委員長は、同月3日以降も川崎事業所で就労し、業務のミーティングに参加し、客先からの連絡に対応するなど従前と同様に納期管理業務に従事した。一方、会社は、同月2日までの就労に対する給与をE副委員長に支払った。

分会は、平成12年2月4日に本件配転を議題とする「団体交渉申込書」を会社に提出した。これに対して会社は、同月7日に第三者機関での解決を待ちたいなどとする「回答書」を分会に提出した。

会社は、平成12年2月15日及び同年4月3日にそれぞれ「通知書」と題する書面をE副委員長に渡した。その内容は、いずれも配転命令どおり亀戸事業所で就労するように通知をするものであった。なお、会社は、本件結審時までの間にE副委員長に対して川崎事業所での就労を拒否した。

- (6) H所長及びM総務課長は、平成12年2月28日にF書記長を会議室に呼び、契約は同年3年31日で切れるので会社としては来年度契約を更新しないとして、雇止め(以下「本件雇止め」という。)を通告した。これに対して分会は、同年2月29日に本件雇止めの通告内容と明確な理由を文書で提出するよう求める旨の「要求書」を会社に提出するとともに、この問題を議題とする団体交渉を申し入れた。なお、川崎事業所において嘱託社員で契約更新を拒絶された例は、F書記長のほかはなかった。

団体交渉は平成12年3月16日に開催され、その席上、H所長は、本件雇止めの理由について「業務命令に従わない、能力がない、口の聞き方が悪い、ストライキは権利だが、業務に迷惑をかけた。」などと述べた。

- (7) 平成12年3月27日開催の部署懇談会で、ヤシマ会の幹事がF書記長からN課長に改選された。分会員らは、これを認めないとして全員退席した。

F書記長は、ヤシマ会の通帳の名義をH所長に変更し、平成12年4月24日に当該通帳を会社に渡した。

- (8) 組合及び分会は、本件開示拒否に係る会社の対応が変わらな

かったことから、本件一時金について会社と妥結しておらず、結審日現在、分会員には当該一時金が支給されていない。

## 7 本件申立て

(1) 申立人は、次の2事件について不当労働行為救済を申し立て、当委員会は、これを併合して審査した。

### ア 神労委平成11年(不)第23号事件

申立人は、被申立人が本件開示拒否をしたこと及び本件配転を申し入れたことは不当労働行為に該当するとして、平成11年12月24日に救済を申し立てた。

### イ 神労委平成12年(不)第3号事件

申立人は、被申立人が本件雇止めを通告したことは不当労働行為に該当するとして、平成12年3月7日に救済を申し立てた。

(2) 以上の2事件の請求する救済内容は、次のとおりである。

ア 本件一時金に係る管理職を除く非組合員の平均支給額及び平均支給月数の提示及び誠実団交実施

イ 本件配転の撤回及び従来 of 労働条件の保証

ウ 本件雇止め通告の撤回、原職復帰、バックペイ

エ 陳謝文の提示

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 却下の主張について

(1) 被申立人の主張

分会は、団体としての永続的な存在を示すところの役員等の機関及び独自の財政基盤を有し、かつ、それが組織としての運営実態を示していないことは明らかであって労働組合ですらなく、申立資格を有さないから、本件申立ては却下されるべきである。

仮に、分会が申立資格を有する労働組合であるとすれば、同一問題に関して、かつ、組織上、上下の関係に立つ二つの労働組合の申立てとなるから、二重申立てにはほかならず、却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

分会については、当委員会が労働組合法第2条第5条第2項の規定に適合していると決定しているところであり、申立人適格がある。また、Eらは組合及び分会それぞれの組合員であることから、申立人らは、いずれも独立して被救済利益を有しており、したがって、連名による本件申立てを二重申立てとするのは当たらない。

以上のとおりであるから、被申立人の却下に係る主張は認められない。

### 2 本件配転等に係る当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 不利益性の存在

(ア) 本件配転

a 組合活動上の不利益性

本件配転に伴い、団体交渉には終業時間後、川崎事業所に戻って出席しなければならない、事前の打合せも必要であるから、団体交渉の開始は午後7時30分以降にならざるを得ず、また、事務折衝も限定されてしまい、団体交渉権が著しく侵害される。

b 職務上の不利益性

亀戸事業所は、川崎事業所と業務内容も規模も異なるため、E副委員長が持っている経験や能力は全く活かされない。

c 生活上の不利益性

現実に帰宅して就寝する時刻と朝の起床時刻を考慮すれば、本件配転による通勤時間の延伸は、健康で人間らしく働き続けることを最早不可能とするような意味を持つ。

(イ) 本件雇止め

嘱託社員にあっては、就業規則上、勤務の継続性が当然の前提とされており、しかも、採用の際の合意がある。また、運用の実態からも本件以外に契約打切りの例はなく、他の嘱託社員の正社員登用の事実からしても不利益性がある。

(ウ) 本件開示拒否

本件一時金については、会社が取扱いを突然変更し、それに固執し続けたため、分会員のみ支給されていない。

イ 不当労働行為性の存在

本件配転及び本件雇止めは、第1回配転等において、分会の弱体化・壊滅を企図した労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、本件開示拒否は、組合の団体交渉権を否定するものであるばかりか、組合を妥結できない状況に追い込み、分会員に経済的な不利益を生ぜしめ、組織弱体化を図ったもので本件配転及び本件雇止めと軌を一にするものであり、労働組合法第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 合理性又は正当理由の不存在

(ア) 本件配転

本件配転の理由は、いずれも意図的なものである。

a 一課の経費節減等

一課は増員されており、本件配転がコスト低減のためでないことは明らかである。

b G部長の定年に伴う亀戸事業所の人員不足

G部長の定年は平成12年11月であり、それ以前に正社員3名の体制である亀戸事業所に本件配転をして4名とすることは、不可解である。

c 管理職としての研鑽

第1回配転等の理由は将来の幹部候補生実習であったが、本件配転では、将来の管理職への登用の話は一切なく、意図的なものである。

(イ) 本件雇止め

F書記長に対する仕事の取上げ、監視体制の強化、注意書の乱発等は、解雇するための準備行為である。

a 検査業務拒否

N課長が工作中に検査等の依頼をするようになり、現場に行ってみると、既に検査が終了しているか、品物が品在していないなどの事態が続くようになり、注意書が乱発された。

b 配送途中の帰宅

昼休みを取らないでNEC玉川廻りへの配送に出かけた場合、配送ルートの途中にある自宅に寄って昼食と休憩を取る必要があった。休憩時間を超えたのは、配送を終わり職場に戻ってもN課長を配置して仕事を取り上げ、監視をさせるなどして従来のように仕事ができる状況になかったからである。

このことをH所長は追尾して把握しているのに、何ら注意をせず、G部長にも報告をしないで放置していた。

c 配送途中の旅行打合せ

配送ルートの途中にあった旅行代理店によってヤシマ会の旅行の打ちあわせをする必要があった。このようなことはそれまで幹事に任されていたのであり、殊更これを問題とすることは不可解である。

(ウ) 本件開示拒否

会社は、本件一時金について、それまでの取扱いを突然変更して社員平均値を開示しなくなったものであり、理由がない。

(2) 被申立人の主張

ア 不利益性の不存在

(ア) 本件配転

a 組合活動上の不利益性の不存在

組合活動は、就業時間外・会社施設外で行うのが原則である以上、その支障があるか否かを配転に当たって配慮する義務はなく、また、移動時間がかかることが組合活動上

の法的利益を損なうということとはできない。

b 職務上の不利益性の不存在

配転は、過去の知識・経験を活かすためだけに行われるものではない。本件配転には、幹部候補生としてのキャリアアップとしての面も含まれている。

c 生活上の不利益性の不存在

亀戸事業所へ異動した場合、川崎事業所に比べて、ほぼ同様の通勤時間である。通勤時間が長くなるという事由は、私法上の権利濫用論では意味があるが、不当労働行為事件では意味をもたない概念である。

(イ) 本件雇止め

F書記長との労働契約は単年度ごとのものであり、継続されることの合理的な期待があるとか、実質的に継続を前提とした契約であるということとはできない。

(ウ) 本件開示拒否

組合としての選択の問題であり、非組合員平均値が不明なままでは妥結ができないなどということは、問題外の議論である。

イ 不当労働行為性の不存在

本件配転については、反組合活動の意思が決定的動機であったとの申立人らの疎明は成立しない。また、組合は本件配転に絶対反対であり、同意できないとして組合の方から協議を打ち切ったのであるから、同意約款違反にならない。

本件雇止めについては、会社に裁量権行使の逸脱や濫用が存在したと言えないことは明らかであり、それ故不当労働行為に該当しない。

本件開示拒否については、そもそも被申立人が開示すべきものは、分会員に係る平均値にほかならず、また、資料収拾は自らすべきものであるから、不当労働行為性はない。

ウ 合理性又は正当理由の存在

(ア) 本件配転

本件配転は、業務上の必要性の判断原則に照らしても十分にその合理性を有するものである。

a 一課の経費節減等

一課の業務に関して言えば、平成10年度は約690万円の赤字であり、平成11年度は850万円の赤字が見込まれている。また、一課の売上げはJAEからの収入だけであり、同社自身が経費節減に努めているところから売上の増大が困難である上、業務の追加などによりコストが増大している。

一課の経費節減等の理由から本件配転を命じたものであり、十分にその合理性を有する。

b G部長の定年に伴う亀戸事業所の人員不足

平成12年11月に定年を迎えるG部長の後任を早い段階で決定せざるを得ない。現状、亀戸事業所所長をその後任と考えており、同事業所の人員が不足することから本件配転を命じたものであり、十分にその合理性を有する。

c 管理職としての研鑽

亀戸事業所において管理職としての研鑽を積み重ねることから本件配転を命じたものであり、十分にその合理性を有する。

d 会社の配転権限

就業規則は画一的統一的労働条件であり、配転に関して、会社に権限があること、それがE副委員長との労働契約になっていることは明らかである。

(イ) 本件雇止め

本件雇止めは、平成11年4月からの労働契約期間中におけるF書記長の勤務不良を理由としているのであり、正当である。

a 業務命令に従わないこと

(a) 残業をしないこと

F書記長は、終業時刻以降の仕事は一切しないとして、終業時刻に帰社できなければ配送を途中で引き返すというのであるから、交通状況の悪化があり得る遠方への配送はできなくなった。

(b) 配送拒否

F書記長は、NEC玉川廻りへの配送業務を平成11年10月1日から同月13日まで一切拒否した。

(c) 検査業務拒否

F書記長は、検査業務について独自の判断である必要がないとして拒否した。

b 職場秩序の無視

(a) 上司に対する暴言

F書記長は、就業時間中、上司に対して平然と「俺に喧嘩を売るのか」、「てめえやるか」などと恫喝したり、「俺をなめるなよ」などと言って大声で詰め寄り、他の同僚は怖がって近寄らない。

(d) 社報の破棄

F書記長は、会社が社報を掲示した際、その内容が気に入らないからといって、破棄した。

c 配送途中の帰宅

F書記長は、NEC玉川への配送途中、上司の許可なく2時間以上も自宅に戻り、業務を懈怠していた。この事実だけでも十分に雇止めの理由になる。

d 配送途中の旅行打合せ

F書記長は、ヤシマ会の旅行打合せと称して旅行会社に行ったことを理由にして、たびたび帰社を遅らせた。このことを上司が注意しても従わなかった。

e ヤシマ会の幹事交替

F書記長は、平成12年3月にヤシマ会の新幹事にN課長が選出されたにもかかわらず、平成12年度(4月以降)も自分が幹事であるとして同会の通帳・印鑑を保管し続け、引渡要求にも従っていない。

f 腕章闘争

F書記長は、平成11年11月5日から雇止め時まで、就業時間中に会社施設の内外を問わず組合の腕章を着用して就労し、取引先からも苦情が会社になされた。この腕章着用による就労は、職務専念義務及び職場秩序遵守義務に反するばかりか、就業時間中の違法な組合活動であり、勤務ぶりは極めて劣悪であると言わざるを得ず、雇止めは当然である。

(ウ) 本件開示拒否

労働組合が団体交渉で論ずるのは、その組合員の労働条件であるところ、分会員の平均支給金額や月数については既に回答済みである。また、非組合員の平均値等の開示は、そのプライバシーを開示することであるから、その点からも開示できないのであり、その必要性もない。

### 3 当委員会の判断

(1) 不利益性の存否

ア 本件配転の不利益性についてみると、前記第1の3の(1)及び(2)並びに同5の(5)のア及びエで認定したとおり、E副委員長にあっては分会側の折衝窓口を担当するとともに、C委員長の通院加療に伴い分会執行委員長の代行状態にあること、団体交渉及び会社が申し入れる場合以外の事務折衝は、川崎事業所で就業時間終了後に行われていること、分会員全員が川崎事業所勤務であること、亀戸事業所から川崎事業所までの所要時間が2時間前後であることからすると、本件配転により、E副委員長の組合業務の処理が制約されることは否定できず、したがって、組合活動上の不利益性が認められる。

次に、川崎事業所におけるE副委員長の担当業務である納期

調整業務は、前記第1の4の(3)のア及び同5の(3)で認定したとおり、コンピュータ端末を用いて製品の工程を調整等するもので、十分な知識と相当の経験を必要とするものであるところ、N課長にあつては、同業務を覚えるまで1年程かかっており、一方、E副委員長にあつては、既に数年間携わっているのであり、この点についてG部長は、本件審問において、「日本航空電子工業のコネクタの仕事は、おいそれとすぐできる仕事じゃなくて、長年蓄積して覚えるもの」と証言している。これに対して、亀戸事業所の業務は、本件審問において、申立人代理人が「亀戸に行くと、いまEさんがやっていたことというのはほとんど活かされない。」と質問をしたことに対してG部長が、「そうですね。活かされません。」と答えていることや、申立人代理人が「そこに行くと何か特別なノウハウとか何か習得されるようなことがありますか。」と質問をしたことに対してE副委員長が、「肉体労働的なものがメインで勉強になるような内容はない」と答えていることからして、川崎事業所での担当業務と亀戸事業所で担当することが見込まれる業務との落差があることは否定できず、加えて、幹部候補生としてのキャリアアップの主張についても具体性がなく、したがって、職務上の不利益性が認められる。

イ 本件雇止めの不利益性についてみると、前記第1の2の(3)、同4の(1)のイ及び同6の(6)で認定したとおり、F書記長は、平成7年4月に採用されるに当たり、G部長から「契約は、更新されるし、頑張れば正社員になれる。」と説明を受けていること、その後、平成9年度まで1年ごとの嘱託社員契約を締結し、平成10年度については、組合と会社が協定書を締結し、前年度と同様の労働条件で更新するなど定めていること、平成11年度については、会社が契約更新に応ずる旨、組合及び分会に回答をしていること、川崎事業所では、嘱託社員で契約更新を拒絶された例がF書記長のほかにはなかったことからすると、F書記長にとっては、平成12年度も契約更新が期待できるところであり、したがって、更新されなかったことには不利益性がある。

ウ 本件開示拒否の不利益性についてみると、前記第1の3の(3)及び(5)ならびに同4の(5)のイ並びに同6の(8)で認定したとおり、平成10年度夏期から平成11年度夏期一時金までの間、会社は社員平均支給月数又は非組合員平均支給月数を開示し、それを受けて交渉が妥結し、分会員らは、各一時金の支給を受けていたのであるから、本件一時金についても同様にその支給を受けることを期待できるところであり、したがって、支給を受けられないことには、そのことが前記第1の6の(8)で認定した本



件開示拒否に対応する組合及び分会の決定によるものであるとしても、なお、不利益性があると認められる。

(2) 本件配転等の不当労働行為性

申立人は、会社が第1回配転等において本件配転及び本件雇止めを強行したことは、分会の弱体化・破滅を企図したものであり、また、本件開示拒否は、組織弱体化を図ったもので本件配転及び本件雇止めと軌を一にするものであると主張し、これに対して被申立人は、いずれも不当労働行為ではないと主張するので、以下、本件配転等に至るまでの経緯を検討し、その不当労働行為性について判断する。

ア 前記第1の2及び同3の(1)で認定したとおり、H所長は、FがパートAの件でI社長に面会をしたこと及びEがG部長と共にK前所長と会食した後にH所長から告げられた転籍の件で親会社に働き掛けをしたことに関して「辞表を持ってこい。」などと発言しており、また、その翌年の2月末頃にG部長は、Fに対してその契約更新に当たり、正社員に登用しないこと及び年俸を減額することを通告している。これに対し、Fは組合に加入し、組合が会社と交渉して労働条件を前年度と同様で更新するなどの協定を締結しており、また、E、Fらは、分会を結成している。

イ 前記第1の3の(4)及び(5)並びに同4の(1)で認定したとおり、会社の賃金体系表の提出拒否に対して分会が腕章闘争を行ったところ、会社は、賃金体系表を提出し、これにより更に分会が、高等学校卒業の男子社員全員の基本給が2等級以上に格付けされている一方、4年制大学を卒業したL執行委員の基本給が1等級に格付けされていることについて回答を求める旨、申し入れたことに対して、これを無視し、その一方で第1回配転等を申し入れている。そして組合及び分会が申し立てた(その1)事件の調査(平成11年3月30日)において第1回配転等の撤回を約束したが、同年7月26日までその履行を延ばしている。

H所長は、本件審問において、申立人代理人が第1回配転等について、「撤回しないで何とか提案どおりに実現したいという気持ちもあったわけですね。」と質問したことに対して「もちろん、そうです。」と答え、また、「今回蒸し返したわけですね。」と質問をしたことに対して、「蒸し返したのじゃなくて、それは最初からそういうことをやりたいという意味を持っていましたから」と答え、さらに、第1回配転等を撤回した理由について「それ以上先に進まないものですから、それでもう1回きちんと出直そうということ。」と答えている。

ウ 前記第1の4の(3)のイ並びに同4の(4)のア及びイ並びに同5

の(2)並びに同5の(4)のイないしエで認定したとおり、N課長が平成11年5月1日に川崎事業所へ異動し、その業務がF書記長と競合するとともに、F書記長に業務指示を出すようになってから、トラブルが発生している。

H所長は、本件審問において、N課長の業務指示がF書記長との契約を続けられない根拠とするためであるのかという質問に対して「まあ、そうですね。」と答えている。

エ H所長は、前記第1の4の(4)のア及びエ並びに同5の(1)で認定したとおり、F書記長の就業時間中の行動について記録をとり始めるとともに、G部長及びN課長に対してF書記長の業務の遂行状況をチェックするよう指示をし、また、配送中のF書記長を車で追尾し、自宅への立寄りを現認し、このことをG部長には直ぐに伝えず、さらに、本件小競合いのあった平成11年9月以降の分のF書記長に係る業務報告書をN課長に詳細に記述させている。

H所長は、本件審問において、追尾したことに関して申立人代理人が「なぜ注意しないの。」と質問をしたことに対して「契約のときに使おうと。そういう態度不良というか、そういうことで、あえて言わなかったです。」と答え、また、申立人代理人が直ぐにG部長に伝えなかったのは「契約を続けられない理由にしようということですね。」、「根拠にしようということですね。」と質問をしたことに対して「結果的にはそうですね。」と答えている。

オ 会社は、前記第1の4の(1)のイ並びに同5の(1)ないし(3)並びに同5の(4)のイないしエ並びに同5の(5)のア及びオで認定したとおり、本件小競合いが発生した数日後の平成11年9月7日以降にF書記長に対して多数の注意書を出すとともに、同月16日付けでE副委員長担当の客先を3社から1社に減らし、また、同年5月28日付け文書で組合及び分会にF書記長の契約更新に応ずる旨の回答をしているところ、それに加えて同年9月27日にF書記長に「嘱託社員労働契約書」を渡したが、返却されたためその自宅に郵送しており、さらに、同年11月19日付け文書で本件配転を申し入れ、また、本件開示拒否を明らかにしており、加えて、担当以外の検査業務に関し、上司の指示がなくても率先して業務を行うよう求める内容の同年12月15日付け「注意書」をF書記長に出している。なお、業務に関する注意書を出したのは、同年10月14日のミーティング以来のことであった。

カ H所長は、前記第1の5の(5)のウ及び同6の(8)で認定したとおり、本件一時金に係る団体交渉の席上、「何故社員平均を開示することが、個々のプライバシーになるのか。」との質問に

対し、回答をしなかった。なお、組合及び分会は、本件一時金について妥結しておらず、これに伴い、分会員は当該一時金の支給を受けていない。

H所長は、本件審問において、申立人代理人が本件一時金について組合員平均に比較して全社平均が「それより高いわけですね。」と質問をしたことに対して「高いですよ。」と答えている。

キ C委員長は、その陳述書において、I社長が社員を集めて行った社長交代の挨拶の中で、「ここにも組合があり闘争ばかりでパートのみなさんにも多大な迷惑がかかっていると思います。」、「この組合の人たちは組合活動ではなく会社をつぶそうとしている。その行為は許されるものではない。私は、こういう行為に対しては、3年でも5年でも何年でも断固として闘っていく。」などと発言したと記述している。

以上のことを総合して判断すると、会社は、パートAの件でFとH所長との間でトラブルがあったことから、Fの契約更新に当たり年俸を減額しようとしたが、同人が組合に加入したことにより実現できず、また、賃金体系表の提出拒否に対して分会が腕章闘争を行ったため、賃金体系表を提出せざるを得なくなり、さらに、賃金体系表の提出を受けて分会がL執行委員の基本給の格付けが低いことについて回答を求めたことから、分会が今後とも腕章闘争などの強硬手段を伴って様々な要求をするのではないかと危機感を抱き、これを契機に分会員を排除し、分会を弱体化させることを企図して第1回配転等を申し入れたものであると推認される。

この第1回配転等の申入れについては、(その1)事件の調査において撤回を約束せざるを得なくなったものの、会社は、F書記長の排除については諦めずに雇止めの理由づくりをしていたところ、本件小競合いが発生したことから、再び分会員を排除し、分会の弱体化を意図して、今度は用意周到にE副委員長に対しては担当業務の客先を減らすことにより業務への影響を極力少なくした上で本件配転を命ずるとともに、分会員に係る本件一時金の査定を非組合員の社員より低くしたことを糊塗するために本件開示拒否をし、これにより分会をして妥結できない状況に追い込み、分会員に一時金が支給されないことによる動揺を生ぜしめようとしたものであり、また、予定どおり本件雇止めを通告したものであると推認される。

(3) 本件配転等の合理性又は正当理由の存否

ア 本件配転

被申立人は、会社には配置転換の権限があり、かつ、本件配

転に合理性があると主張する。確かに、会社に配置転換の権限があることは、その主張のとおりであるところ、本件においてはその行使の合理性が問題とされるべきであるので、以下、被申立人が挙げる具体的理由に即して判断する。

(ア) 一課の経費節減等の理由についてみると、確かに、前記第1の4の(2)で認定したとおり、JAEの業務見直しに伴う追加業務により経費が増えていることから、その節減の必要性は認められる。

しかしながら、前記第1の4の(2)並びに同4の(3)のア及びイ並びに同4の(4)のアで認定したとおり、一課にあっては、追加業務に関連して4名を増員していることや、そのうちN課長にあっては年収約800万円であるところ(E副委員長の年収は約400万円)、F書記長と競合して同じ業務を行い、あるいは納期調整業務の習得に1年程の時間を要している一方、E副委員長にあっては、納期調整業務に数年間携わっており、しかも、平成11年8月にはJAEからE副委員長を担当者とする案が示されていることからすると、一課の経費節減の方策として、この時期に本件配転がなされる必然性は何ら見当たらない。

(イ) G部長の定年に伴う亀戸事業所の人員不足の理由についてみると、確かに、前記第1の4の(4)のア及び同5の(5)のアで認定したとおり、G部長は、平成12年11月の定年退職後の後継者にO所長になるかも知れない旨をH所長等から聞いていたが、本件配転はそれよりも1年前に申し入れたものであること、H所長は、本件審問において、申立人代理人が「Gさんは定年になるけど、やめるかやめないかわからないということでしたね。あなたの判断で、決めていないということでしたね。」という質問に対して「はい。」と答え、申立人代理人が「そうすると、亀戸事業所からOさんが来るかどうか、まだ決まっていないわけですね。」と質問をしたことに対して「一応案としてはあります。」「それは決定事項じゃありませんから。」と答えていること、亀戸事業所では、前記第1の5の(5)のアで認定したとおり、第1回配転等の申入れから本件配転の申入れまで人員に変動はなく、また、業務量が増大したとの事情も窺われないことからして、上記理由は如何にも不自然であると言わざるを得ない。

(ウ) 管理職としての研鑽の理由についてみると、会社は、前記第1の4の(1)のア並びに同5の(5)のア及びウ並びに同6の(1)で認定したとおり、第1回配転等の申入れ時には、分会に将来の幹部候補生の実習との理由を説明しているが、平成11

年11月19日に本件配転の意向を申し入れた際や同年12月9日の団体交渉時、あるいは本件配転通告時には、「管理職の研鑽」について説明をしておらず、また、(1)で判断したとおり、両事業所での担当業務間に落差が認められるところ、その落差のある業務を行うことが、どのように管理職としての研鑽に繋がるのかについて何ら明らかにされていない。

以上見たとおり、被申立人が挙げる理由はいずれも合理性がなく、また、全体として見ても合理性があるということとはできない。

#### イ 本件雇止め

被申立人は、本件雇止めについては、平成11年4月からの労働契約期間中におけるF書記長の勤務不良を理由としており、正当であると主張するので、以下、具体的理由に即して判断する。

##### (ア) 配送拒否、検査業務拒否、配送途中の帰宅及び旅行打合せ

配送拒否及び検査業務拒否の理由についてみると、確かに、前記第1の5の(4)のウ及びエで認定したとおり、F書記長は、平成11年10月1日から同月13日にかけて、G部長やN課長が指示したNEC玉川廻りの配送に行っておらず、また、会社は、平成11年9月27日付けで出荷検査依頼拒否に関する「注意書」と業務遂行に関する「注意書」をF書記長に手渡している。

また、配送途中の帰宅及び旅行打合せの理由についてみると、確かに、前記第1の4の(4)のア及びエ並びに同5の(4)のウで認定したとおり、F書記長は、NEC玉川廻りへの配送途中に休憩時間の45分を超えて1時間30分ないし2時間40分程、昼食や休憩などで自宅に立寄っており、また、会社から平成11年9月27日付け「注意書」で頻繁に旅行会社に行くことを指摘され、帰社時間がかかり過ぎるなどと注意を受けているところであり、これらの行為は、常識を欠き、あるいは必要の範囲を超えるものであると言わざるを得ない。

しかしながら、その一方でG部長は、本件審問において、平成11年6月までのF書記長の勤務態度について「入った当時は一生懸命仕事してましたし、好青年だと思ってました」などと証言したことについて、被申立人代理人が「それは具体的に言うと、しっかりよく働いてくれたと。」と質問をしたことに対し、「そうですね。よく質問もしていましたし、覚えようという向上心がございましたね。」と答え、同じく「それで平成10年の後半からちょっと悪くなってきて、特に11年6月ごろというわけですか。」と質問をしたことに対して、

「はい。」と答えており、一方、申立人代理人が平成10年11月から平成11年1月まで月間50時間から60時間の残業をしたことについて、「残業を厭わず、頑張っていたということでしょう」と質問をしたことに対し、「ええ、これはF君だけじゃなくて、皆も頑張りました。」と証言していることから、平成11年6月を境にF書記長の勤務態度が著しく変化していると認められるので、そのような状況に至った経緯等について、以下、検討する。

a 前記第1の4の(4)のア並びに同5の(2)及び(4)のウで認定したとおり、N課長が、平成11年6月頃からF書記長に業務上の指示を出すなどした以降、トラブルが発生し、また、本件小競合い以降、頻繁に業務指示を出している。

H所長は、本件審問において、N課長の業務指示が契約を続けられない根拠とするためであるのかという質問に対して「まあ、そうですね。」と答えている。

F書記長は、その陳述書において、N課長が再三にわたり検査をするよう命じたことに対して忙しい旨を話したところ、N課長が「そんな事はどうでもいい。お前に命令したという事さえあればいいんだから」と言った旨、記述している。

b 前記第1の4の(4)のア及びイ並びに同5の(4)のウ及びエで認定したとおり、F書記長は、その業務がN課長の業務と競合し、倉庫に行くときN課長が検査業務を終えていて検査品がない状態が続いていたこと、JAE等からの電話の取次ぎや業務の変更内容について連絡がこなくなったため、G部長とN課長に対して業務の変更内容等の説明を求めたが応じてもらえず、「自分の仕事をN課長がとった。」と抗議をしていること、NEC玉川廻りへの配送を巡ってG部長及びN課長とトラブルになったことなどから、G部長に対して配送と検査業務について明確に取り決めるよう強く求め、その結果、平成11年10月14日に行われたミーティングでそれらを取り決められ、以後、同様のトラブルは発生していない。

c F書記長は、その陳述書において、「仕事を取り上げられ、7月中旬頃から精神的に苦しくなり、又、会社に戻っても、何の仕事もないので、NEC玉川への配送途中に会社に戻る前に家で休むようになってしまいました。」などと記述している。

これらのことからすると、F書記長には、その勤務時間中に常識を欠き、あるいは必要の範囲を超える行為があっ

たと認められるものの、一方において、会社がその担当業務を取り上げるなどしたことからトラブルが発生しており、また、契約をしない根拠とするために殊更に業務指示をし、注意書を交付するなどした事情も認められることから、いわば追い詰められたとも言うべき状態となり、会社に居づらくなったことから、そのような行為に及んだと解される場所である。

以上のとおり、被申立人が挙げるF書記長の勤務ぶりについては、多くを会社が原因をつくり、誘発し、招来した結果であるとも言い得るのであり、したがって、全体として十分に合理性があるとは言えない。

(イ) 上司に対する暴言及び社報の破棄

上司に対する暴言の理由についてみると、前記第1の4の(3)のイ並びに同4の(4)のイ及びオで認定したとおり、平成11年8月3日にF書記長がG部長に銀行へ行く打診をしたことを巡ってやり取りがあり、この件についてG部長が本件審問において証言をしているが、やり取り全体の状況が明らかでなく、また、その時期は、N課長が一課に着任した以降、F書記長と仕事の競合や仕事の取上げなどを巡って争っていた頃であるので、F書記長の発言のみを取り上げて問責することは適切でなく、したがって、合理性があるとは言えない。

次に、社報の破棄の理由についてみると、確かに、前記第1の6の(2)及び(4)で認定したとおり、F書記長が本件配転を記載した社報をはがし、この件に関する注意書をH所長がF書記長に手渡した際に小競合いが起きており、このことは、形式的には職場秩序を無視したものである。しかしながら、社報の内容である本件配転に合理性がないことは、前記アで判断したとおりであり、また、前記第1の5の(5)のウ及びエで認定した団体交渉等における会社の対応を考えると、直ちに合理性があるとは言えない。

(ウ) 腕章闘争

腕章闘争の理由についてみると、前記第1の3の(4)、同4の(4)のア及び5の(4)のウで認定したとおり、確かに、F書記長は就業時間中に社内外を問わず、一貫して腕章を着用している。しかしながら、その業務内容は、社内にあっては検査業務やデスクワークであり、社外にあってはNEC玉川への配送を例にとると、製品の積降ろし、送り状への受領印の収受、NEC宮城からのメール便の確認及びJAEの書類の持帰りなどであったこと、本件腕章闘争の態様は、就業時間中に全分会員が組合名「全国一般神奈川地方連合」の文字が入った赤い

色調の腕章を着用して就労をするというものであったこと、会社は、全分会員に注意書を手交していること、会社以外からのクレームは、G部長がNEC玉川の納品担当者からF書記長が関係ないところで腕章をしていることはおかしい旨の連絡を受けたのみであること、会社の就業規則には、服装に関する規定がないことからすると、会社は、F書記長以外の分会員に対しては注意書を出しているに過ぎないところ、F書記長のみを殊更に取り上げて雇止めの理由としていると言わざるを得ず、また、そもそも就業規則には服装に関する規定がないことやF書記長の業務内容、腕章の文言等からして業務阻害性は認められず、したがって、本件腕章着用は正当な組合活動であり、本件雇止めの理由とすることはできないと判断する。

(エ) 残業をしないこと及びヤシマ会の幹事交替

残業をしないことの理由についてみると、前記第1の4の(4)のウで認定したとおり、確かに、F書記長は、配送が17時15分以降になる場合、仕事を終了して帰るかも知れないと会社に伝え、これに対して会社は、F書記長に対するNEC甲府への配送指示を取り止めている。しかしながら、会社は時間外協定を締結しておらず、F書記長には残業命令に従う義務はないのであるから、本件雇止めの理由とすることはできないと判断する。

なお、被申立人は、ヤシマ会の幹事交替の件についても挙げているが、前記第1の6の(7)で認定したとおり、本件雇止め通告をした後の理由であるので、採り上げることはできない。

ウ 本件開示拒否

団体交渉で論ずるのは、その組合員の労働条件であるとの理由についてみると、確かに、労働組合は、当該組合員以外の労働条件について使用者に団体交渉を求めることはできない。しかしながら、前記第1の5の(5)のア及びイで認定したとおり、分会が開示を求めているのは、非組合員個別の支給額及び支給月数ではなく、一定の試算により得られる管理職以外の非組合員の一時金の平均支給額及び平均支給月数であり、また、分会にとって、全社的労働条件と其中で組合員が置かれている位置とを把握することは、その要求や交渉方針の決定等のために必要であるところ、全社的な労働条件については、会社の協力がなければ、入手する方法がないと認められる。

次に、非組合員のプライバシー開示の理由についてみると、前記第1の4の(5)のイ及び同5の(5)のウで認定したとおり、平



成11年度夏季一時金については、非組合員平均支給月数を回答しており、しかも、これについて非組合員から苦情があったということも窺われない。また、非組合員は複数おり、平均値を示したところで個々の支給額及び支給月数が分らないのであるから、プライバシー開示の問題は発生しない。

以上のとおりであるから、本件開示拒否には正当事由は認められない。

#### (4) 不当労働行為の成否

本件配転等は、前記(2)で見たように、分会が腕章闘争等の強硬手段を伴って様々な要求をするのではないかと危機感を抱いた会社が、分会の弱体化を企図して第1回配転等を申し入れ、これについては撤回せざるを得なくなったものの、本件小競合いが発生したことから、再度、分会員を排除し、分会の弱体化を意図して行ったものと推認されるところ、上記(3)で述べたとおり、いずれも合理性ないし正当事由が認められず、したがって、E副委員長らが分会員であること及び組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱及び支配介入として、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であり、併せて、本件開示拒否については、労働組合法第7条第2号にも該当する不当労働行為であると判断する。

#### 4 救済の方法

上記3の(4)で判断したとおり、不当労働行為と認められる本件配転及び本件雇止めについては、いずれもなかったものとして取り扱うことが相当であり、また、原職復帰に伴う諸問題について団体交渉により解決することが相当であると認められるので、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、同じく本件一時金について、会社が誠実に団体交渉に応じていないと認められるので、主文第2項(1)とおりに命ずることとする。

さらに、本件配転等に係る会社の対応が明らかに不当労働行為意思に基づきなされたものであることについて、他の従業員にも周知せしめることが相当であり、且つ又、今後、これと同様の行為が繰り返される虞れなしとしないので、主文第3項のとおり命ずることとする。

よって、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。

平成13年1月26日

神奈川県地方労働委員会  
会長 松田保彦 ㊞

