

埼玉、平7不11、平13.9.13

命 令 書

申立人 川越地区一般合同労働組合

申立人 X2

被申立人 株式会社高砂建設

主 文

- 1 被申立人は、申立人X2に対する平成8年4月15日付け懲戒解雇処分を撤回し、同人を本社営業職に復帰させるとともに、解雇がなかったならば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X2を本社営業職に復帰させるに当たり、申立人組合と誠実に団体交渉を行い、同人の出勤・退社時間、営業エリアなど具体的な勤務条件を決定しなければならない。
- 3 申立人らの配転命令に係る部分の申立ては、これを却下する。
- 4 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、①会社がX2に対して、平成6年9月27日付けで川越支店から本社への配転を命令したこと、②会社が組合との団体交渉に誠実に応じないこと、③会社がX2に対して、配転命令に従わないこと及び会社に対して誹謗、中傷及び宣伝行為をしたことにより平成8年4月15日付けで懲戒解雇処分としたことが、労働組合法第7条第1号及び同2号に該当する不当労働行為であるか否かが争われた事件である。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人川越地区一般合同労働組合(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を有し、埼玉県川越市及び隣接する市町に所在する中小企業の労働者で組織された川越地方労働組合連絡協議会(以下「川越地労協」という。)の役員が組合の本部役員を兼務する形で、昭和32年4月5日、民間企業の未組織労働者及び運営が不安定な労働組合の組合員等が、個人で加盟できる合同労組として結成された。

本件申立時に、1支部、2分会を有し、組合員数は本部役員を除くと3人であった。

なお、会社には、社内組合である全日自労建設一般労働組合高

砂建設支部(以下「支部」という。)がある。

- (2) 申立人X2は、大学卒業後、公立小学校の臨時教員等を経て、昭和61年2月20日、有限会社高砂建設川越支店に事務職として採用された。

当時X2は、保育園に零歳児の長男を預けて働かなければならない事情及び土曜日は午後から保育園が休みであったことから、土曜日は12時までの半日勤務でよいということで当時の支店長から了解を得ていた。

同年3月、会社は、X2を営業職に変更した。職の変更は、会社が埼玉県高等学校教職員組合(埼玉高教)の指定工事店になっているにもかかわらず教員を対象とした営業を不得手としていたため、教員としての経験があるX2を営業として活用すれば、川越地区での顧客の拡大が図れるかもしれないとの考えからであった。

- (3) 被申立人株式会社高砂建設(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、各種建築工事の施工、請負等を行う会社である。昭和62年12月7日有限会社から現在の株式会社に組織変更した。

本件申立時において、会社は、埼玉県大宮市、川越市、浦和市及び岩槻市に支店を有し、従業員数は約60人であった。

2 X2及び支部と会社との関係

- (1) 昭和61年4月19日、有限会社高砂建設の従業員は、賃金等の労働条件の改善を目的に親睦会「きずな」を結成し、同年5月30日、「手をつなごう!高砂の労働者」などと書いた親睦会ニュース「きずな」を発行して全社員に配布した。

配布直後、会社は、全社員集会を開き、その席上Y1代表取締役(以下「社長」という。)は、親睦会ニュース「きずな」の最後に書かれている「又、私たちが、高砂の経営状況について、社長以上にくわしくなる必要性も強調されました」という文面に関して、「俺だって一生懸命やってるんだ、お前らがやれるって言うんだったら、やってみろよ」というようなことを、このニュースを片手に振りかざしながら発言した。

全社員集会終了後、会社は親睦会ニュースに記載されていた中心的なメンバーを集め、「どうして黙ってつくったのか」「きずなというのは、親睦会なのか組合なのか」と1人1人に対して厳しく聞いた。

これ以降、二度と親睦会「きずな」の会合が開かれたことはなかった。

なお、全社員集会は、会社の主催で、通常、本社で決算の時や長期休暇の前など年2回ぐらい開かれている。

- (2) 平成元年4月28日、X2は社員のZ1らとともに支部の設立準備会を結成し、翌年3月13日全社員に対して「高砂建設に働く社員の皆さん」という文書を配布して支部への加入を呼びかけた。
- (3) 平成2年3月14日、X2は社長から本社に呼ばれて、「X2さんが組合の首謀者だったな」「呼びかけ人の代表にZ2さんがなっているようだけど、Z2さんが組合に入るんだったら部長を降りてもらう」などと言われた。
- (4) 平成2年3月15日、会社は社長名で「労働組合結成準備に関する呼びかけに対する『私の見解』」と題する文書を社員全員に配布した。

この文書には、「高砂で働きたいという人は特別の配慮で採用した人も少なくありません。私にも役員にも誰にも話もなく、突然組合をつくる、全日自労に加盟するということを突きつけてくることは確かに労働者の権利かもしれませんが、このことを否定するわけではありませんが、今まで培ってきた『おもいやりのある経営』『みんなが少しでも働きやすいように』と考えていたことが、浮遊してしまうような気がします。各職場や持ち場で人間関係に大きな溝が生まれてしまいはしないだろうか、そこから生まれる暗いイメージの職場になってしまうのではないかということが心配です。それこそ今の会社から笑顔が消えてしまうのではないのでしょうか。私は『高砂建設に働く社員のみなさん』という呼びかけのすべてを否定するつもりはありませんが、少なくとも会社や私に対する対決的と思われるような感じのする呼びかけについては撤回して頂きたい所存です。社員のみなさんの冷静な判断と会社に対するますますの情熱を、引き続き期待します」などと書かれていた。

- (5) 平成2年3月18日、X2が中心的な役割を果たし、従業員約30人で支部が結成され、Z3が執行委員長(以下「Z3委員長」という。)に、X2が書記長にそれぞれ就任した。

同月27日、Z3委員長が、会社に対して支部結成通告を行ったところ、会社は結成大会のことをよく知っており、社長から「組合員名簿を提出してほしい。団体交渉から部外者を外してほしい。4月2日に人事異動がある。4月のベースアップから査定を始める。『きずな』配布直後の会社側の言動について『阻止する流れ』と表現したことについて文書で経過報告してほしい。組合規約と結成大会当日に配った資料が欲しい。」などと言われた。

これに対し、支部は、同年4月10日、「当時の関係者から話を聞いた結果、『きずな』は自主的に組織された労働組合的性格をもっていたものであり、『きずな』配布直後に会社側から労

働組合の結成を阻止するような言動があったことは間違いなかった旨及び『きずな』は4年も前の別組織のことである。」と回答した。

その後、同年7月6日、会社は、「きずな」配布直後の会社側の言動を「阻止する流れ」と表現した問題について、「労使の信頼関係を確立していく基本問題であると同時に、会社の歴史と経営理念に関わる重大な問題であるゆえに正しい解決を求めます。」などとして、支部に対して謝罪文を要求した。この問題について支部で検討したところ、支部内部では、表現の撤回及び謝罪をするべきか否か意見が分れたが、結局、撤回はしたが謝罪しなかったためその後の団体交渉がはかどらなかった。

(6) 平成2年4月、会社は、常務取締役を新設し、久喜支店長を兼務していたY2取締役部長を充て(以下、Y2を「Y2常務」という。)、労務対策に当たらせた。その一方で、東部営業所(岩槻市)を廃止し久喜支店に統合した。

(7) 平成2年10月、支部執行委員であったZ4が退職した。同人は、東部営業所の廃止に伴い同年4月に久喜支店へ配属となったが、妊娠7か月であったことから久喜支店への通勤が困難なため退職したものである。

また、同月、X2とともに支部設立準備会を結成した支部執行委員のZ1、同じく執行委員であったZ5が相次いで退職した。この時点で、支部役員の中で「きずな」配布直後の会社側の言動を「阻止する流れ」と表現したことに関して、会社の撤回等の要求に応ずべきでないとして強硬に主張していた5人(X2、Z1、Z5、Z4及びZ6)のうち3人が退職する結果となった。

(8) 平成3年1月7日、会社は「社員としての自覚を高め会社発展のためあらゆる努力をしよう」と題する社長名の年頭文書を出した。

この文書には、「久喜支店も、昨年11月でまる1年経ちました。スタッフも揃わない状況で開店した訳ですが当初計画したY2常務を中心としてスタートさせた支店です、途中労働組合ができた事もあって急拠東部営業所の所長であった人と交代させ常務を本店に戻した、いわくつきの店となってしまいました。専務、常務、共に目標を達し得なかった初めての年でした。突然の労働組合の結成により、労務対策に相当量力を使ってしまったのが大きな原因であります。この2人の営業に対する力を少しも省く事はできません、今年もこの両輪に狂いが生じれば、大きなブレーキとなってしまいます。」などと書かれていた。

(9) 平成3年7月、会社は東部営業所があった岩槻市に東部支店を開設した。そして、会社は、平成4年1月からZ3委員長を支店長

- に就任させた。
- (10) 平成3年10月29日、支部は、会社に対して、給与規定作成のための話し合いを早急にもつこと、男女の賃金格差をなくすこと等を内容とする要求書を提出した。
- これに対し、会社は、同年11月26日、男女賃金格差の是正については、賃金表作成についての話し合いで検討する旨文書で回答した。
- (11) 平成3年11月28日、団体交渉が行われ、労使双方から代表者を出して賃金表の作成について、翌年1月から話し合いをしていくことに決定した。
- これを受けて、平成4年3月、支部は、会社に対し、賃金表の作成についての話し合いを早急にもちたい旨の要求書を提出したが、同年4月25日、会社は、賃金を一覧表で定めることは実際には困難な面が多いので更に研究を深めたい旨回答した。
- なお、会社は、平成4年4月9日、浦和労働基準監督署に賃金規程を提出したが、賃金表そのものは含まれていなかった。
- 平成7年になって、支部から賃金表の案が提出されたため、これを受けて、会社は平成8年春の団体交渉で会社案を提示した。
- (12) 会社は平成3年11月の経営委員会で「フリー営業」について話し合い、社長が同月の営業会議で社員に対して提案した。
- 「フリー営業」とは、本社所属であるが、各支店の営業エリアで営業活動を行い、出勤及び退社時間は自由とするものであった。
- 翌12月の経営委員会で、会社は、X2については子育てのため遅刻が多かったことから子育てがしやすいようにとの理由から、また北部営業所のZ7は本人の希望によりフリー営業扱いにすることを正式決定した。
- なお、経営委員会は、役員、支店長及び管理職等で構成され、毎月1回、役員会の後開催されている。
- (13) 平成4年1月8日ごろの本社での営業会議の席上、社長はX2に対し、「子育てがしやすいように、X2は今年からフリー営業にする、遅刻も早退もない、所属は本社だけれども机は川越支店におく」と告げ、同人をフリー営業に指定した。
- (14) 平成4年1月20日、支部の組合員であった川越支店のY3は、川越支店の支店長代行となり、同年3月1日から支店長(以下、Y3を「Y3支店長代行」又は「Y3支店長」という。)となった。
- Y3支店長代行は、同年1月の経営委員会で、X2は本社扱いで机は本社に置くということを聞いたが、それ以上は特に会社から指示を受けなかった。
- このため、Y3支店長代行は自身の判断で、必要な時には支店の

机を使ってもよいとただけでX2の仕事の内容等には一切関知しなかった。また、X2から、主に川越支店のエリアを対象として営業活動しているので、支店会議に出席できれば同支店の工事担当者等との連絡調整が一度ででき効率がいいことから、支店会議に出席したいと申し出があったが、Y3支店長代行は出席を認めなかった。

(15) 平成4年11月、会社は、Z7が退社することとなり、また、X2の営業成績も特に変わらなかったことから、1年足らずでフリー営業を廃止した。

(16) 平成4年11月29日、支部の定期大会が開かれ、役員を選出が行われた。Z3委員長が再任され、書記長にZ8(以下「Z8書記長」という。)、副委員長にZ9、執行委員としてZ10が選出された。なお、X2は家庭の事情から役員には立候補しなかった。

この結果、役員の中に「きずな」配布直後の会社側の言動を「阻止する流れ」と表現したことに対して「会社に謝罪すべきでない」、団体交渉には「上部団体も入れて交渉しろ」という意見を持っている者が一人もいなくなった。

これ以後、Z3委員長が東部支店の支店長として経営委員会に出席するようになったこともあって、会社に対して支部の要求事項を強く言えなくなり、支部は平成5年の春闘要求ができなかった。

(17) 平成5年6月8日、X2は、支部には相談せず、「営業目標は達成できなかったが営業マンの中では2番目の成績であった。過去の売上実績も最低ではなかったのに給料だけは7年間ずっと最低だった。女だからという理由だけで男の人よりも安い給料であることは納得できません。男の人と同じように私にも養う家族があるのですから男の人と同じ給料にしてください。」などと主張して、社長に対して基本給を10万円賃上げするよう手紙で要求した。

(18) 平成5年8月6日、支部の組合員集会が行われた。

その際、X2は、「自分の基本給を同年齢、同一職種の男性社員と同額とすること。これまでの差額については、3年間に遡って支給すること。それが出来ないということであれば、会社の経理を公開すること。」を内容とする要望書を提出したが、この件については、結論がでず、執行委員会に一任することとなった。

同年8月27日、執行委員会が開かれ、先に出されたX2の要望書について話し合った結果、同一労働同一賃金の問題を平成6年の春闘要求で取り上げること及びX2が代理人を立てて会社と交渉することについて支部は支援することを決定した。

(19) 平成5年10月12日、X2は、弁護士X3を代理人(以下「X3弁護士」という。)に立て、「当初から男性社員の給料との間に大きな格差があり、現在も何ら改善されていない。この格差は性別を理由にした差別である。」などとして男女賃金差別の是正を求める内容証明郵便を会社に出した。

これに対して、社長はX2に対し電話で「内容証明見た、このぐらいの賃金というのは、どこの世間へ行ったって、みんな普通一般当たり前なんだ、そんなにあなたの望むようなところが他にあるんだったら、行きたいところに行けばいい」と言った。

(20) 平成5年12月、会社は、深谷市にあった北部営業所を営業成績不良を理由として平成6年4月で閉鎖することを決定した。

同支店の営業部員であったZ8書記長は、同年1月に大宮支店へ配転されたが地理に不案内のため営業の見通しも立たず同年4月に退職した。

(21) 平成6年2月、X2はX3弁護士と前記内容証明郵便の件で会社を訪問し、社長及びY2常務と会った。この席で、X2は社長から「会社は男女差別はしていない。男性には期待していたから賃金が高いんだ。」などと言われた。

(22) 平成6年3月8日、支部の組合員集会が開かれ、春闘の取組方法について話し合われた。その際、委員長権限で男女賃金差別是正に関しては春闘で取り上げないこととなった。

3 配転命令に至る経緯

(1) 平成6年4月6日、X2は、支部の委員長にあてて、「自分の基本給を同じ営業の同年齢の男性社員と同等にすること、具体的には基本給を9万円あげること。3年間遡って差額を支給すること。」を支部として取り上げ、会社と交渉するよう文書で要望した。

これを受けて平成6年5月22日に支部の組合員集会が開催され、X2は、賃金格差の問題は支部を結成した当時から非常に重要な問題という位置づけでやってきたことであるので支部として取り組むべきであると主張したが、組合員の間では、支部にはそれを要求として掲げてやっていく力がないので、取り上げられないという意見が大勢を占めた。

(2) 平成6年7月12日、X2はX3弁護士名で、会社に対して内容証明郵便を送付した。

この文書には、依然として男女賃金差別が解消されておらず会社自らの是正が期待できない、本書到達後10日以内に回答がない場合は損害賠償請求訴訟を提起する旨記載されていた。

しかし、会社から回答がなかったため、X2は、7月20日ごろ川越地労協のX4会長(組合の委員長を兼務、以下「X4」という。)

に相談した。この時、X4は、会社に電話をし、同月26日ごろに会社に返事を聞きに行く約束をとりつけた。

- (3) 平成6年7月26日ごろ、X2及びX4は内容証明郵便に対する回答を聞くため会社を訪問した。X4は、X2が支部の組合員ということから組織上の違いがあるので、川越地労協の会長の立場で同行した。

この時、社長が対応し、賃金表作成の問題等について話をしたが、社長は、Y2常務が入院しているので役員会が開けない、8月5日に退院するので、退院後検討して回答する旨述べた。

- (4) 平成6年8月1日、会社は、定例の経営委員会を開催した。

当日は、役員、支店長及び管理職の約15人が出席し、主に前月の営業成績、成約件数、建築棟数等について報告があった。

予定していた議題がすべて終了した後、社長は経営委員会の席上、Y3支店長に対し「X2さんはいよいよ裁判になるようだ。川越支店のみんなが応援してくれるとX2さんは言っているが、Y3 そうなのか。」と詰問した。

これに対し、Y3支店長は、X2が裁判しても闘うんだということを以前に話していた、ということと同支店のZ11及びZ12から聞き、同人らが巻き添えになりたくないと言っていたので、「私の知っている限りではそんなことはないと思いますよ。」と答えた。

- (5) 平成6年8月3日、支店会議が開催され、Y3支店長、Z11、Z12、Z13及びZ14が出席した。

なお、支店会議は、経営委員会後毎月開催されている。

この席上、Y3支店長は、経営委員会で話された内容を支店従業員に報告し、社長から「X2さんはいよいよ裁判になるようだ。川越支店のみんなが応援してくれるとX2さんは言っているが、Y3 そうなのか。」と聞かれたことを話したところ、同支店従業員らは、「応援しているとは言っていない。」「北部営業所みたいに川越営業所も閉鎖されたんじゃないか困る。」と答えた。

さらに、Z11が、「X2は、私には何も失うものがないんだ、埼高教の指定を取り消してやるんだと言っていた。」と話したところ、同支店従業員らは、「裁判をするのは勝手だけれども、自分たちが巻き添えになるのは困る」と口々に言い、X2と一緒に仕事をしていると川越支店もつぶされてしまうのではないかという不安にかられ、X2はよく遅刻をするなどとの不満が続々と出された。

従業員らは、Y3支店長に対し、X2を川越支店から外してもらえよう社長に話してもらいたい旨要望し、支店会議は終了した。

- (6) 平成6年8月5日、Y3支店長は、同月3日の支店会議の内容を話

すため、社長と会った。

その際、Y3支店長が、支店会議ではX2と一緒に仕事をしたくないという結論になったことを報告したところ、社長から「1人1人の意見をお前が言ったってよくわからないから、何がどうなんだということを文書にして出せ。」と言われた。

このため、Y3支店長は、川越支店従業員に対し、不満があるんだったら文書にして提出するように社長から言われたことを話し、次のような平成6年8月20日付けの従業員連名の文書及びY3支店長名の文書を社長に提出した。

「X2社員の処遇について、同社員を除く支店全員で相談の結果、支店全員の総意として、下記事由により同社員とは仲間として共に協力しあいながら仕事をしていくことができないとの結論となり、できますれば本社で同社員の処遇について責任をもって対処して頂きたいをお願いします。

(事由)

- 1 遅刻が多い
- 2 掃除をやらない
- 3 自分の子供が事務所内に入入りしては汚していく
- 4 自分個人の業務内時間における行動が多い
- 5 公私混同がはなはだしい(例えば、支店の歓送迎会等に子供を連れてくる。御客様の完成祝に子供を連れて行く等)
- 6 工事部では彼女の現場はトラブルが多いのでしたくない」

「今回、X2社員が、賃金差別の問題で、会社に対し、裁判、訴訟に及ぶと聞きました。そのこと自体はX2個人と会社の問題で、我々の範囲外のことと受け止めております。

しかし、それによって生じる様々な問題、例えば、埼高教、COOP、共同病院、ユーアイ等、今まで組織対組織のつき合いの中で、培われてきた信頼が少なからず悪影響を与え我々の業務にも、必ずやその風波は押し寄せるものと思います。

その中で、その社員の所属している支店に影響が出てくることは明白と思われまます。

我々(支店)は、毎月、毎月あるいは年計の実績によってその支店の存在価値を問われていることを考えると、我々個人も自分の生活を守る権利があります。

一個人のために、自分の生活、あるいは、その家族を含めると何十人もの生活権を脅かされる事態を避ける意味においても、川越支店の総意として、当支店内では仲間として共に協力しあいながら仕事をしていくことは出来ないとの全

員の結論となりました。

独善的で、事務所内を、お客様のために、いつでも高砂建設として恥ずかしくないよう、きれいにしておく、毎日の掃除もやらない非協力性、逆に自分の子供を連れて来ては汚していく、その掃除もやらない仲間意識の欠如、公私混同等、今まで彼女に対して心の中では全員不満を持ちながらも、同じ事務所内で仕事をしているという遠慮から口に出して言わなかったことも、数知れずありましたが、このたび、冒頭の様な事態になり、我々も生活権をかけて、他店への配転なり、何等かの会社としての決断を支店全員の総意としてお願いする次第です。」

- (7) 8月下旬にX4は、Y2常務に電話をして平成6年7月12日付けの内容証明郵便について回答を聞いた。この時、X4は、「裁判をやりたければどうぞ、自分たちは賃金格差を是正する意思はない、やりたければ裁判でも何でも勝手にどうぞ」などと言われた。

このため、川越地労協は、組合に正式加盟していなかったX2を支援していくこととし、組合と連名で、「男女間格差是正で闘うX2さんを支援する会ニュース(第1号)」を平成6年9月12日付けで発行した。

このビラには、「組合が賃金表の明確化を求めて運動してきたが、中途採用者が多いため難しいとして拒み続けている。賃金表が明確でないことが、同年齢・同職種・男女間に於ける賃金格差を生じさせている最大の要因である。格差是正は女性労働者にとってごく当たり前の要求であり、泣き寝入りしたくないので裁判に訴えこの問題が解決するまで頑張ります。」などと書かれていた。

- (8) 平成6年9月5日の本社で行われた営業会議終了後、X2は、Y2常務から、「X2さんは、遅刻が多く掃除もしないこと等から一緒に仕事をしたくない旨の文書が川越支店から提出されている」と言われた。

これに対し、X2は「改めるべき点があれば改めます」と答え、これ以降、X2は午前8時30分までに出勤して掃除するようになったが、Y3支店長から「掃除はするな」と言われた。

- (9) 平成6年9月12日、Y2常務の呼びかけで臨時の川越支店会議が開かれ、Y3支店長、Z12、X2、Z11、Z13、Z14及びY2常務が出席した。

この席上、Y2常務は、「X2さんの件について、いろいろ支店から出されているけれど、X2さんはみんなと一緒に仕事をしたいと言っている」旨話し、連名文書及び支店長名の文書を読み上

げ、8月1日からの一連の流れについて報告した。

Z11が、X2が埼高教の指定を外してやる、裁判になっても何も失うものはないと話していたと述べたところ、X2は何も言わず、他の者が、遅刻が多い、掃除をやらないなどと述べたところ、X2は、「改めるべきところは改めます」と述べた。

また、X2が訴訟を起こしたら北部営業所のように川越支店もつぶされるのではないかと言い出す者がいたので、Y2常務は、そういうことは役員会でも議論していないしまったくのデマであると答えた。

Y2常務が、内容を社長に報告するという事で会議は終了した。

(10) 平成6年9月15日、会社は臨時の役員会を開催し、「9月末で1人の男性社員が辞める予定であったことから、X2をその代わりに当てる。川越支店でX2に対する批判的な意見が出ている状況から本社で仕事をした方が本人も働きやすいはずである。」との理由からX2を本社勤務にすることに決定し、翌月初めの経営委員会に報告した。

(11) 平成6年9月21日、社長室でY2常務及びY4専務取締役はX2に対して口頭で、「同年10月21日をもって本社営業部に勤務することを命ずる」という配転命令を告げ、配転理由について「川越支店から社長あての文書が出ているように、川越支店の社員からX2に対して批判的な意見、一緒にやれないという感情があり働ける条件ではないのではないか。本社では、一番情報が入ってくるので働きやすいし、ちょうど9月末に辞める者がいる。」などと説明した。

これに対し、X2は「考えさせてください。」と返答した。

(12) 平成6年9月29日、会社は、同月27日付けで10月21日から本社営業部勤務を命ずる辞令をY3支店長からX2に渡そうとしたが、X2は「私は配転に納得していませんから」と受取を拒否した。その後、10月4日に行われた支店会議で、Y3支店長がX2の本社勤務について報告した際、X2は辞令を受け取った。

(13) 平成6年10月7日、X2は支部に対して、組合側から辞令の撤回を要求してほしい旨話したが、数日後、支部委員長から自分で返すように言われた。

このため、同月17日X2は、「子育てとの両立ができるようにと近くの川越支店に勤務している、日曜・祝日でも顧客の都合に応じて対応するという営業の仕事ができたのは川越に支店があり、夫の協力や知り合いの協力が得られたからであった。本件配転は家庭崩壊につながる。入社以来、西部地区に顧客を開拓してきた自分にとって、本社のある蕨市方面には全く知人もおらず営業成績が低下するのは必至である。」などと書いた「職

場配転の『辞令』拒否の送付書」と題する書面とともに辞令を会社に返送した。

(14) 平成6年10月12日、X2は、さいたま地方裁判所川越支部に対して、男女賃金差別による損害賠償請求訴訟を提起した。

(15) 平成6年10月20日、X2は、Y2常務から電話で、明日出勤しなければ無断欠勤にする旨言われたので、X2は、支部に対し、配転問題について支部が会社に対して抗議をするよう要請したが、取り合ってもらえなかった。

このため、X2は、X4に相談したところ、X4から、「これは解雇につながる問題だからすぐ動かなかったらどうしようもない」と言われて、同日、支部を脱退した。

(16) 平成6年10月20日、X4は、支部のZ10委員長に対し「1人の労働者も泣かせない闘いが原則である。支部にそういった闘いができないようであれば、合同労組が全面支援する」旨話したところ、「どうぞやってください」ということだった。

4 X2が組合に加入してからの労使関係

(1) 平成6年10月21日、X2は組合に加入した。

組合は、同日付で会社に対して、X2に対する配転命令の撤回、賃金表の作成等を交渉事項とする団体交渉を同月24日又は26日に行うよう申し入れた。

これに対し、同月25日、会社は「川越一般合同労組という労働組合は知らない」と団体交渉を拒否し、X2が使っている営業用車両、その車両の鍵及び川越支店の鍵の返還を命じた。

これに対し、組合は「営業用自動車を業務命令と称して強制的に取り上げることは『不当配転拒否』の問題での団体交渉を無視することである。」などと書いた「営業用自動車不当な取上げ『命令』に対し『返却』するに当たっての確認書」と題する同月26日付け文書とともに、営業用車両等を返却し、11月11日に団体交渉を行うよう再度申し入れた。

(2) この頃、X2は会社から、本社での営業会議への出席禁止、契約前の見積り等を行わない、支店のファックスの使用禁止などの措置を受けた。

(3) 会社はX2に対して、平成6年11月10日、14日及び19日の3回にわたり「配転命令は、川越支店の社員から、X2は遅刻が多い、事務所の掃除をしない等他の社員と融和して共に働く意識がないとの理由から、然るべく処置をとってほしい」旨の申入れがあったので配転命令を発したものである旨記載した、業務命令書を発し、配転命令に応じるよう通告した。

(4) 平成6年11月11日、会社側からY4専務、Y2常務及びY5取締役設計部長、組合側から、委員長のX4、X2及びX3弁護士が出席し

て第1回団体交渉が行われた。

交渉は、X2に対する配転命令に関する事項が中心で、組合が「8月20日付けの川越支店従業員連名文書は本社から指示を出して作らせたものである、入社以来連名文書に書かれている勤務をしてきたのに今になってこの事を問題にするのは意図的である。」などと主張した。

これに対し、会社は「X2は川越支店の仲間に受け入れてもらえない状況にあり、信頼感がなく、協力して仕事ができないという全員の意見があるため、X2が働ける場所として本社勤務を命じた。建設業界は不況のため、営業も決して順調とはいえず、本社の営業を強化することが会社の課題となっていた。9月で1人辞める者がいたため、X2の本社勤務は時機であった。」などとして、配転の正当性を一貫して主張したため、話し合いは平行線をたどった。

(5) 平成6年11月21日付けで、川越地労協及び組合は連名で、「8/20支店長に作らせた『X2追い出し署名』」、「9/12支店会議の名を借りた職場内吊しあげ」などと書いた「男女間格差是正で闘うX2さんを支援する会ニュース第2号」を発行した。

(6) 平成6年11月18日、組合は会社に対して、「配転命令を直ちに撤回すること、賃金表を早期に作成すること」などを求めて、同月29日に団体交渉を行うよう申し入れた。

同年12月1日、会社側からY4専務、Y2常務及びY6取締役部長が、組合側から委員長のX4及びX2が出席して第2回団体交渉が行われたが、進展がなかった。

(7) 平成6年秋ごろ、会社は、役員会で経営分析等を行い翌年の営業活動の方針について検討を行った。

会社は、平成7年から「営業社員は、全員朝9時に本社に出勤し約1時間営業会議を行った後、各所属に戻る。」という営業社員の本社集中管理体制を実施することを平成6年12月の役員会で決定し、平成7年1月8日に開催した「新年の集い」で全社員に対してその内容を発表した。

営業社員の本社集中管理体制は、同年1月9日から約1年間実施されたが、営業社員が毎朝本社に集まるという体制は、本社まで来ることの負担や営業成績に関係なく集まらなければならないといったことなどから3か月くらいしか続かなかった。

(8) 平成6年12月3日、組合は会社に対して、団体交渉を行うよう申し入れ、翌日、「配転命令の撤回、賃金表の作成」などと記載した要求書を提出した。

同月23日、会社側からY4専務、Y2常務及びY6取締役部長、組合側から委員長のX4及びX2が出席して第3回団体交渉が行われた。

組合が、配転問題について、配転後の労働条件や勤務内容の明示を求めたのに対し、会社からは「本社に来ればわかる」などとして明確な回答はなく進展がなかった。また、会社から営業社員の本社集中管理体制を1月から始める旨説明があった。

これに対し、委員長のX4は、X2だけ本社に配転するのは不合理な話で差別であると主張した。

- (9) 平成7年1月7日、組合は会社に対して、「配転命令の撤回、賃金表を早期に作成すること」などを求めて団体交渉を行うよう申し入れた。

同月12日、会社側からY4専務、Y2常務及びY7取締役総務部長が、組合側から委員長のX4、X5書記長及びX2が出席して第4回団体交渉が行われた。

配転問題について、委員長のX4が、「朝9時までに本社に出勤することは、以前から主張しているように難しい、会社の立場も理解できるのでX2を営業から外して、川越支店で働かせることはできないだろうか」などと述べると、Y2常務は、「1月9日から全営業社員が朝9時に本社に出勤して新しい体制の中で仕事を始めている、X2だけを特別扱いにするわけにはいかない、X2より時間をかけて出勤している女性もいるし、全く似たような家庭環境の人でもきちんと時間通りに出勤していることを考えるとX2だけが9時までに本社に出勤できない理由は何一つない」などと答えた。さらに、Y2常務が、「X2は本社勤務であるので今後は川越支店への出入りは許さないし、その場合は無断欠勤とする。無断欠勤者には、給料は出ないことも承知してほしい」などと述べると、委員長のX4は、X2の本社勤務については1週間ぐらい考える時間が欲しいと提案した。

これに対し、Y2常務は、もう日にちが過ぎてから1日も早く来てほしいので、17日から出勤してほしい旨述べると、X2は、家族と話し合う時間も必要であるので19日にしてほしいと答えた。Y2常務は、16日でも4日間あるので十分であり、16日は休み明けということもあるので、素直に理解して17日から出勤してほしいと述べた。

これに対し、組合は、前向きに検討して、17日までに配転に応じるか否かをX4から回答する旨答えた。

- (10) 平成7年1月14日、委員長のX4はY2常務に電話をして、配転には応じられない旨回答した。

- (11) 平成7年1月18日、会社は委員長のX4及びX2あてX2の本社勤務に関して、「1995年1月17日をもって本社勤務とするという内容で合意したにもかかわらず、本日1月17日になっても、X2さんは、労使間の合意事項を一方向的に破り、本社勤務を拒否しています。

これでは、貴組合が一貫して主張している『対等平等の原則に基づく労使関係』とか『信頼に基づく労使関係を築く』という理念から言っても、X2さんの態度は、会社として絶対に容認できることではありません。」などとして、次のような通告書を出した。

「通告

X2は、1995年1月12日の川越地区一般合同労組と(株)高砂建設との団体交渉で合意した『1995年1月17日より本社勤務として、朝9時に出勤する』という事項を平然と無視し、いまだに勤務拒否を続けていますので、(株)高砂建設は、1995年1月9日以降、X2を就業規則違反として無断欠勤者として取り扱います。以上、通告致します。

この通告に基づき以下の処置がとられていきますので、ご通知いたします。

- ① X2には、1995年1月9日以降の賃金の保証は致しません。
- ② X2の行動には当社として、責任を負うことが出来ないため、本人の営業行為を今後一切禁止致します。
- ③ X2は、全営業社員と同じで、朝9時本社出勤でありますので、上司の相談、許可なく川越支店への出入りを今後厳重に禁じます。

- (12) 平成7年2月7日、組合は、会社の前記通告に対して「X2が17日をもって本社に勤務することは、家族の協力が何よりも必要であることから、この件は『検討』することとし、その猶予期限は1月17日までとすることが、労使の合意であったはずである。」などとする抗議文を会社あて出した。
- (13) 平成7年2月10日、会社はX2に対して、1月分として8日分の給料を支払った。
- (14) 平成7年2月11日、会社は、新聞に川越支店の営業社員募集の広告を出した。この結果、Z15が入社した。
- (15) 平成7年2月21日、組合は会社に対して、1月7日の団体交渉でX2の配転について「検討」することとしたことを会社が「合意」と解釈した同月18日付けの通告の取消、賃金の支払い及び配転命令の撤回等を求めて2月26日又は3月1日に団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対し、会社は、さいたま地方裁判所川越支部で係属している男女賃金差別の裁判で決着したいとしてこれを拒否した。

- (16) 平成7年2月23日、会社は、組合の同月7日付けの「抗議文」に対して「X2が1月17日をもって本社勤務とするということに関して、どうして『合意』か『検討』か『言った、言わない』の議論にすり替えてしまうのか理解に苦しむところである。」な

どとする見解文をX4あて送付した。

(17) 平成7年3月3日、組合は会社に対して、2月21日付けで申し入れた団体交渉が拒否されたとして、3月8日午後2時から団体交渉を行うよう再度申し入れた。

(18) 平成7年3月31日、X2は、さいたま地方裁判所川越支部に地位保全の仮処分を申し立てた。

5 申立以後の労使関係

(1) 平成7年12月27日、組合及びX2は連名で、埼玉県地方労働委員会に対し、配転命令の取消等を求めて救済の申立てを行った。

(2) 平成8年3月5日、さいたま地方裁判所川越支部は、X2が提訴した「地位保全仮処分申請事件」について、「配転命令は、男女賃金差別訴訟の遂行や組合活動を妨害する意図で発せられたものではなく、川越支店の業務ひいては会社の業務の円滑な運用を図るために発せられたものであって、それがX2の通勤に著しい困難を強いるものでもないのであるから、人事件の濫用に当たるものではなく、正当であったと認めるのが相当である。」として、申立ての却下を決定した。

(3) 平成8年3月11日、組合は会社に対して、再度団体交渉を申し入れ、同月29日第5回団体交渉を行った。

組合は、地位保全仮処分決定は不当判決であると主張し、決定の中に「『X2』にかかわる本社付け転勤の具体的な、会社の説明がなされていないこと」が指摘されていることを受けて、営業エリアの問題等の本社勤務の具体的な条件についての明示を求めた。組合は、条件によっては配転に応じると述べ、組合側からは、配転条件を示さなかった。

これに対し、会社は、仮処分の決定を受けて本社勤務に応じるよう主張し、不当判決・不当配転だと主張しておいて、勤務条件を示せというのはおかしいと述べた。会社は、具体的な条件についてはその場での回答はせず、後日文書で回答する旨答え、回答期限は特に定めなかった。

(4) 平成8年4月6日、高砂建設の男女賃金差別・不当配転撤回闘争支援共闘会議議長名で、「男女賃金差別問題を提起した労働者を強制配転した高砂建設のやり方は許せない!裁判所の判断は問題の本質を見ようとしておらず、極めて不当な『決定』です!」などと記載した抗議声明のビラが出され、同月8日、X2は、「仮処分申請が却下されたことは、その理由が理論的ではなく、組合への支配介入などの不当労働行為的側面については一切触れていない点で、到底納得できるものではありません。」などと記載した「高砂建設の不当配転撤回・賃金支払いを求めた仮処分にあたってのご報告とお礼」と題した文書を出した。

これらの文書が出されたのを知った会社は、X2に働く意思がないものと判断し、働く意思のない者に働く条件はもう必要ないとして、29日の団体交渉で約束した配転の条件等についての文書は出さなかった。

- (5) 平成8年4月15日、会社は、「①平成6年9月27日付けの本社営業部勤務の業務命令を拒否している。②業務命令は不当配転であるとして、会社を誹謗中傷する宣伝行為を行い、会社の社会的信用を著しく失墜させ、会社に多大な損害を与えた。③配転命令は無効である旨の仮処分申請が却下された。④仮処分決定は、不当判決であり認められない、業務命令には、応じられないという態度をとっている。」ことは就業規則違反に当たるとしてX2に対して懲戒解雇をする旨通告した。
- (6) 平成8年6月5日、組合は会社に対し、「3月29日の団体交渉でX2の配転条件について文書で回答するとしたことについて、約束通り回答すること。団体交渉継続中であつたにも関わらず、それを無視して行った4月15日付けの不当解雇を撤回すること」等を内容とする同日付要求書とともに、同月15日午後6時から団体交渉を行うよう申し入れた。
- (7) 平成8年7月19日、団体交渉が行われたが、支援共闘会議のX1副議長がいることを理由に会社側は全員退席した。
- (8) 平成8年10月24日、組合及びX2は連名で、懲戒解雇の取消を求めて追加申立てを行った。

第3 判断

1 X2の配転命令について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

- (ア) 本件配転命令は平成6年9月27日になされたが、X2は川越支店勤務を継続し、会社も従前同様X2に賃金を支給しており、平成7年2月10日に至って賃金の全額支給を拒絶したのであって、その間、申立人らは本件配転命令の撤回を求めて団体交渉を行い、会社と協議中であつたのである。したがって、平成6年9月27日になされた本件配転命令は、平成7年2月10日までは実際には効力を発しておらず、賃金不支給という会社の行為により効力を発したというべきである。よって、労働組合法上の「行為の日」は平成7年2月10日であり、本件申立ては「行為の日」から1年を経過していない。
- (イ) 被申立人は、賃金表策定と男女間賃金格差の解消を進めようとするX2及び申立人組合を嫌悪して、子育てなどの家庭の状況からX2が本件配転命令に従うことが不可能であることを知りながら、これを発したのである。

被申立人は配転の理由として、川越支店の従業員からX2と一緒に仕事をしたくないという訴えがあって当該支店の秩序を維持しなければならなかったことなどを挙げるが、このような弁解には合理性がなく、かえって不当労働行為意思を裏付けるものである。

また、被申立人は、本件配転命令をなした平成6年9月27日には申立人組合を知る由もなかったと主張する。確かに、本件配転命令が発せられた当時、X2は申立人組合に加入していなかったが、その2か月前に申立人組合委員長のX4を伴って男女間賃金格差是正を要求しており、配転命令が発せられる直前には申立人組合が発行主体となるビラが配布されているのである。

X2を職場から排除すること及びこれを通じて申立人組合の影響力を排除することを狙って、被申立人が本件配転命令を発したことは明白というべきである。

イ 被申立人の主張の要旨

- (ア) 本件配転命令は平成6年9月27日になされたものであるが、本件申立ては平成7年12月27日になされており、明らかに1年の申立期間経過後になされている。したがって、本件配転命令についての申立ては却下されるべきである。なお、本件配転命令は1回限りの行為で完結するものであり、「継続する行為」の概念を入れる余地はない。
- (イ) X2が申立人組合に加入したのは平成6年10月21日であって、会社は同日付けの「労働組合結成通知書」が来るまで、X2が申立人組合で活動していたことを全く知らなかった。本件配転命令がなされたのは、X2が申立人組合に加入する以前の同年9月27日であり、申立人組合は本件配転命令について当事者となり得ない。
- (ウ) X2の賃上げ要求や賃金差別訴訟提起は、支部の組合活動とは全く関係のないX2個人の行動であり、何ら不当労働行為の契機となるものではないし、本件配転命令はX2にとって不利益になるものではない。

当時、川越支店では同店従業員らから「X2とは共に協力しあいながら仕事をしていくことができない」などとする文書が出され、これを受けて支店会議を開催してもなお同支店の動揺が鎮まらず、X2が同支店で働ける環境ではなかったことから、会社はX2を本社勤務に配転して、X2が働ける条件を作ろうとしたのである。

本件配転命令発令の経緯・手続・理由において、不当労働行為となる契機は全くなく、本件配転命令発令自体も正当な

手続・理由によりなされたことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

認定した事実3(12)のとおり、会社は平成6年9月27日付けでX2に対し川越支店から本社への配転命令を発したが、これがX2の組合活動を理由に行われたものであったか否かについて検討することとする。

ア 被申立人は、申立人らが組合活動であると主張している男女賃金格差是正要求は、支部の組合活動とは関係なく個人的に行われたものであると主張する。

しかし、男女賃金格差是正問題については、認定した事実2(10)のとおり平成3年10月に支部として会社に対して要求しており、また、認定した事実2(18)のとおり、平成5年8月の支部執行委員会において、この問題を平成6年春闘要求で取り上げること及びこの問題についてX2個人が行う会社との交渉を支援することを決定している。

この決定を受けて、X2は、認定した事実2(19)及び3(2)のとおり、平成5年10月以降、代理人弁護士を立てて会社に対し個人的に男女賃金格差の是正を要求していったものであり、この取組は、労働者としての自覚に基づきその経済的地位の向上を指向したもので、組合の団結目的に資するものと考えられることから、正当な組合活動として認められるものである。なお、この間の平成6年3月に開かれた支部組合員集会では、認定した事実2(22)のとおり、男女賃金格差是正問題を春闘要求で取り上げないことになったが、認定した事実2(16)、(20)及び3(1)を併せ考えれば、これは、支部が弱体化したため組合として要求できなかったと見るのが相当である。

イ また、被申立人は、配転命令はX2が勤務していた川越支店の従業員らから「X2とは共に仕事をしていくことができない」などとする文書が社長あてに提出され、その後の経緯からも同支店はX2が働ける環境にはないことを考慮して行ったものであると主張するので、この点について検討することとする。

(ア) 認定した事実3(6)のとおり、確かに、被申立人の主張するように川越支店の従業員らから社長あてに文書が提出されているが、認定した事実3(4)のとおり、もともと当該文書は、平成6年8月の経営委員会において、社長が同支店のY3支店長に「X2さんはいよいよ裁判になるようだ。川越支店のみんなが応援してくれているとX2さんは言っているが、そうなのか。」と詰問したことが発端になったものである。

この経営委員会の直後に開かれた支店会議のやりとりでは、認定した事実3(5)のとおり、X2は遅刻が多いなどの不満

も出ているが、それよりも、「北部営業所みたいに川越営業所も閉鎖されたんじゃ困る。」「裁判をするのは勝手だけれども、自分たちが巻き添えになるのは困る。」などという自分たちの生活が脅かされるのを危惧した発言が相次いでおり、社長が支店長に対して詰問したことが、同支店従業員らにいかにも大きなショックを与えたかということが窺える。

この支店会議の状況から、同支店従業員らがX2に対する個人的な不満を集約して会社に訴えた真意は、自分たちがX2とは行動を共にしていないことを会社に示そうとしたからであると推認できる。そして、同支店従業員らの訴えを報告したY3支店長に対し、社長は、従業員らがX2に不満を持っているのであれば文書にして提出するようとの指示を出し、その指示を受けて当該文書は作成されたものである。

また、認定した事実3(8)のとおり、当該文書が提出されていることをY2常務から聞いた平成6年9月5日の営業会議以降、X2は午前8時30分までに出勤して掃除するようになったのに対し、Y3支店長が「掃除はするな」と言っていることから、従業員らにとっては、X2に遅刻が多いというようなことが問題なのではなく、会社に対して裁判を起こすような同人が支店にいることによって支店の存続が危ぶまれることが大きな問題であったと思われる。

(イ) 当該文書が提出されてからは、認定した事実3(8)及び(9)のとおり、会社としては、平成6年9月5日にY2常務がX2に対して当該文書が社長あてに出されていることを告げ、同月12日には同常務が臨時の川越支店会議を開催して、従業員らから事情を聴いている。その際、同常務は、従業員の「X2が訴訟を起こしたら北部営業所のようにつぶされるのではないか」との発言に対し、「そういうことは役員会でも議論していないしまったくのデマである」と答えている。このことから、会社は、従業員らがX2への個人的な不満からではなく、自分たちの支店が閉鎖されてしまうのではないかという不安から当該文書を社長あてに提出したことを認識していたと推認できる。

(ウ) しかし、会社は、X2の訴訟提起により会社が川越支店を閉鎖するのではないかという同支店従業員らの不安と動揺を抑える努力をせず、逆に、認定した事実3(10)のとおり、支店会議が開かれた3日後の9月15日には役員会でX2の配転を決定している。

(エ) また、被申立人は、X2に対する川越支店から本社への配転命令に関し、他に業務上の必要性があったとする主張も疎

明もしていない。

ウ さらに、認定した事実3(7)のとおり、X2の男女賃金格差是正の要求に対し、会社は、「自分たちは賃金格差を是正する意思はない、やりたければ裁判でも何でも勝手にどうぞ」などと発言する一方、川越地労協及び組合の連名で「男女間格差で闘うX2さんを支援する会ニュース」が平成6年9月12日に発行された直後の9月15日に配転命令が決定されている。

以上アからウまでを総合的に考えれば、平成6年9月27日付けの配転命令は、男女賃金格差是正要求の取組を通じてなされたX2の支部の組合活動を会社が嫌悪して行ったものであると認められる。

しかしながら、本件配転命令は平成6年9月27日になされ、本件申立ては、その後1年以上経過した平成7年12月27日になされている。配転命令自体はその時点で完結する行為であるから、本件配転命令に係る部分の申立てについては、申立期間を経過したのものとして労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

2 団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

平成7年1月12日に開催された団体交渉で、X2が配転命令に応じる合意が成立するに至った事実はなく、会社は、組合側が配転について「検討する」と伝えたことを自ら都合のよいように「合意した」はずだとして、その後の申立人らの団体交渉申入れに応じず、組合否認の姿勢を貫いている。

イ 被申立人の主張の要旨

平成7年1月12日に開催された団体交渉で、「X2は配転命令に応じ、平成7年1月17日より本店営業部勤務」として入社するとの「合意」が成立したことは明らかであり、申立人らは、後にこの「合意」を「検討」にすり替えて、「合意」を一方的に破棄したのである。そして、何より不自然なのが、営業社員本社集中管理体制になった下では、川越支店勤務でいる意味は全くなく、本社勤務に応じない理由は全くないことである。

(2) 当委員会の判断

認定した事実4(4)、(6)、(8)、(9)及び(15)のとおり、X2が申立人組合に加入してから、平成7年1月12日までに4回の団体交渉が行われたが、以後、組合の団体交渉申入れにもかかわらず、本件申立てがなされるまでの間、会社は団体交渉に応じていない。この会社の団体交渉拒否に正当な理由があったか否かについて、以下、検討する。

被申立人は、団体交渉拒否の理由として、平成7年1月12日の団

体交渉において労使の間で「X2は平成7年1月17日から本社に出勤する」という合意が成立したにもかかわらず、組合が一方的にこの合意を破棄したからであると主張する。しかし、認定した事実4(9)のとおり、1月12日の団体交渉では、組合は、配転に応じるか否かを前向きに検討して、同月17日までに回答する旨を答えたものであり、被申立人が主張するような「合意」があったとは認められない。

また、被申立人は、営業社員本社集中管理体制になった下では本社勤務に応じない理由は全くないと主張する。確かに、被申立人の言うように、毎朝本社に一度は行くという点では変わらないかもしれないが、もともと本社集中管理体制という勤務体制と本社への配転とは異なる体質のものであり、団体交渉を拒否する正当な理由とは到底考えられない。なお、認定した事実4(7)のとおり、本社集中管理体制自体も実質3か月くらいしか続かなかったものである。

したがって、X2が配転に応じるという合意が労使間で成立したとする被申立人の主張は採用することはできず、また、他に団体交渉を拒否する正当な理由も見られないことから、会社が団体交渉を拒否したことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められる。

3 X2の懲戒解雇について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

そもそも本件配転命令は不当労働行為であるのだから、その拒否を理由とする懲戒解雇処分もまた不当労働行為というべきである。

また、被申立人は、本件懲戒解雇の理由として、申立人らが会社に対する誹謗・中傷に当たる宣伝行為を行い、会社に多大な損害を与えたことを掲げるが、会社が誹謗・中傷に当たる宣伝行為としているビラ配布は、労働組合及び組合員として、裁判の結果を報告し、見解を述べ、支援活動を訴えるものであって、正当な組合活動としてなされていたものであり、これを理由に懲戒解雇処分とすることは、不当労働行為そのものというべきである。

申立人らは、平成8年3月29日の団体交渉で配転に応じる意向のあることを表明し、会社は申立人らに対して配転条件などを回答することになっていたにもかかわらず、X2が職場復帰する意思のないものと口実をつけて、懲戒解雇処分としたものである。会社がこのような不合理極まりない処分を行ったのは、申立人らを排除するためであり、被申立人の不当労働行為は明白

な事実である。

イ 被申立人の主張の要旨

平成8年3月5日にX2の地位保全仮処分の却下決定があり、その後、同月29日に団体交渉が行われたが、申立人らは、本件配転命令は不当であり、仮処分の決定は認められないとの主張を繰り返すばかりであった。さらに、申立人らより会社の主張を文書にて提出せよとの要請があったので、会社はその準備をしていた。

ところが、申立人らは、同年4月6日に「抗議声明」を出し、同月8日に「ご報告とお礼」を出して、仮処分決定は不当決定であり、本件配転命令は不当配転であると主張し、配転命令に応じない態度を繰り返し表明したのである。

同年3月29日の団体交渉以後、会社が懲戒解雇通告書を出す4月15日までの間、申立人らは前記ビラを出しても、会社に文書を出すのかという問合せは全くなく、申立人らの「働く条件を文書で示せ」という要請に対し会社は文書を示さなかったとの主張は、単なる口実であることが明らかである。

会社は、①X2が本件配転命令に違反し、地位保全仮処分の却下決定後も依然として配転命令に応じられないという態度を示していること、②本件配転命令を「不当配転命令」として、会社に対する誹謗・中傷に当たる宣伝行為を行い、会社の信用を著しく失墜させる行為を繰り返し、会社に対して多大な損害を与えたことを理由として、正当な懲戒解雇処分を行ったものであり、本件懲戒解雇は不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

認定した事実5(5)のとおり、会社はX2を平成8年4月15日付けで懲戒解雇としたが、これがX2の組合活動を理由に行われたものであったか否かについて検討することとする。

ア 被申立人は、X2を懲戒解雇としたのは、地位保全仮処分申請の却下決定が出たにもかかわらず同人が本件配転命令に従わず、本件配転命令を「不当配転」などと会社を誹謗中傷して会社の信用を著しく失墜させる行為を繰り返して会社に多大な損害を与えたからであると主張する。

確かに、認定した事実4(3)及び5(4)のとおり、X2は配転命令に従わず、「不当配転」などと書いたビラを出している。しかし、判断1(2)のとおり、本件配転命令は男女賃金格差是正要求の取組を通じてなされたX2の組合活動を会社が嫌悪して行ったものと認められ、また、さいたま地方裁判所川越支部において地位保全仮処分申請の却下決定がなされたとはいえ、当時の申立人らは、本件配転命令について、当委員会において不当労働

働行為であるとして争っていた状態であったことから、X2が配転命令に従わなかったことについては相当の理由があったと認められる。さらに、組合が「不当配転」などと会社を批判し、ビラを配布したことについても、当時の組合の主張を訴える通常の宣伝活動の範囲内であると認められるものである。

イ また、会社は、本件配転命令に関する団体交渉を行った平成7年1月12日以後平成8年3月29日までは、判断2(2)のとおり、正当な理由なく申立人組合との団体交渉を拒否してきている。さらに、会社は、認定した事実5(2)、(3)及び(4)のとおり、地位保全仮処分申請の却下決定直後に組合が申し入れた団体交渉に応じて、条件によっては配転命令に応じるので具体的な勤務条件を示せという組合の要求に対し、後日文書で回答すると答えて合意したにもかかわらず、上記のビラが出されたというだけで、X2には働く意思がないものと決めつけており、団体交渉での合意事項を一方的に破棄し本件懲戒解雇処分を行っている。

以上を総合的に考えれば、会社がX2を懲戒解雇としたことには合理的な理由がなく、本件懲戒解雇は、会社が申立人らの組合活動を嫌悪して行った不利益な取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められる。

第4 救済の方法及び法律上の根拠

申立人らは、懲戒解雇処分の撤回を求めた追加の申立時には、申立人組合との団体交渉に誠実に応じなければならないとの救済は求めているが、当委員会が認定した事実から、本件申立て以後団体交渉自体は行われていても実質的な解決がなされていないため、主文2のとおり命じるものである。

なお、申立人らは、陳謝文の手交及び掲示等を求めているが、本件においては、主文1及び2の救済をもって原状回復の目的は達せられると判断する。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成13年9月13日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊟