

埼玉、平12不3、平14.6.21

命 令 書

申立人 全労連全国一般労働組合埼玉地方本部

申立人 全労連全国一般日本ケミファ労働組合

被申立人 日本ケミファ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、平成12年4月1日付けのX1に対する配置転換を撤回し、茨城県真壁郡関城町の茨城工場から埼玉県三郷市の臨床検査薬事業部の原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を本命令受領の日から5日以内に手交しなければならない(下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること)。

記

平成 年 月 日

全労連全国一般労働組合埼玉地方本部

執行委員長 X1 様

全労連全国一般日本ケミファ労働組合

中央執行委員長 X2 様

日本ケミファ株式会社

代表取締役 Y1

日本ケミファ株式会社が、平成12年4月1日付けでX1に対して埼玉県三郷市の臨床検査薬事業部から茨城県真壁郡関城町の茨城工場へ配置転換したことは、埼玉県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう誓約します。

- 3 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、被申立人会社が、申立人代表者X1が組合員であることを理由に、埼玉県三郷市にある被申立人会社の臨床検査薬事業部から茨城県真壁郡関城町にある茨城工場へ配置転換したことは、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るとして争われた事件である。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人日本ケミファ株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、埼玉県三郷市に草加管理センター、草加研究所及び臨床検査薬事業部の研究部門があり、茨城県真壁郡関城町に茨城工場、全国に8支店及び25営業所を有し、医家向け医薬品・臨床検査薬の製造・販売を主たる業とする会社であり、申立時の従業員は約700人である。

(2) 申立人全労連全国一般労働組合埼玉地方本部(以下「埼玉地本」という。)は、主として埼玉県内で働く労働者で組織される労働組合であり、昭和33年11月に結成され、申立時の組合員数は1193人である。

埼玉地本は、申立外埼玉県労働組合連合会(以下「埼玉労連」という。)に加盟している。埼玉労連は埼玉県内の単産・地域組織で構成される連合団体で、組合員数は約13万5千人である。

(3) 申立人全労連全国一般日本ケミファ労働組合(以下「組合」という。)は、昭和56年5月に会社の従業員によって結成された。

組合は、全労連全国一般労働組合東京地方本部及び埼玉地本に加盟しており本社支部、草加支部などがある。申立時の組合員数は34人である。

(4) なお、会社には、申立人組合以外に、会社の従業員によって結成された日本ケミファ労働組合連合会(会社内で「労連」と呼ばれている事業所別組合の連合体である。以下「労連」という。)があり、会社内の多数組合となっている。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 組合結成から平成3年11月(第2次争議の和解)までの労使関係

ア 組合の結成

組合は、昭和56年5月、会社の従業員約720人で結成された。当時会社の従業員数は約900人であり、約80%の組織率であった。申立人代表者X1(以下「X1」という。)が初代の中央執行委員長となり、当時の総評全国一般・東京地方本部に加盟した。

イ 第1次争議の開始

組合結成とほぼ同時期に組合は会社と争議状態となり、組合は昭和56年7月6日に脱退勧奨などの支配介入の禁止を求めて東京都地方労働委員会(以下「都労委」という。)に不当労働行為救済申立てを行った(都労委昭和56年不第101号事件)ほか、配置転換撤回など都労委に計5件の救済申立てを行った。また、茨城県(茨城地労委昭和56年(不)第1号事件)、埼玉県(埼玉地労委昭和56年(不)第4号事件)、大阪府(大阪地労委昭和56年(不)第50号事件)の各地方労働委員会への不当労働行為救済申立てや、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に組合員に対する

配置転換効力停止の仮処分を申請する(東京地裁昭和57年(ヨ)第2242号事件)などして、会社と争った。(以下これらの争議を「第1次争議」という。)

同57年4月7日、東京地裁は、東京地裁昭和57年(ヨ)第2242号事件につき、会社の配置転換命令は「組合の弱体化を目的とした」ものとして、組合の仮処分申請を認容した。

同57年6月1日、都労委は都労委昭和56年不第101号事件につき救済命令を発した。その命令は、組合の主張をほぼ認め、会社の組合への支配介入を禁止する内容であったが、申立てから約1年の間に組合員の数は激減し、約100人に減少していた。

ウ 第1次争議の和解(昭和58年和解)

そのような状況下で、昭和57年11月、申請中の新薬の臨床試験データにねつ造があったとして、会社が厚生省(現厚生労働省)から薬事法違反により業務停止命令を受けるという事件が起きた。

この事件を契機として、同58年7月、組合と会社は、都労委において、和解協定を締結し、各地方労働委員会に係属する不当労働行為救済申立事件、中央労働委員会に係属する再審査事件、裁判所に係属する仮処分申請事件などについても全面的和解が成立した。

エ 第2次争議の開始

この昭和58年の和解により、組合は、労使関係の正常化を期待したが、同60年10月、会社が組合の茨城支部長を茨城工場から草加研究所に配置転換したことから、その撤回を求め、都労委に不当労働行為の救済を申し立てた(都労委昭和60年不第85号事件)。また、組合は、同年さらに都労委に対し、組合のビラ配布禁止についての不当労働行為救済申立て(都労委昭和60年不第110号事件)、同61年には埼玉県地方労働委員会(以下「当地労委」という。)に対し支部組合員に対する昇給昇格差別があったとして不当労働行為救済申立て(埼地労委昭和61年(不)第2号事件)をし、都労委には団体交渉拒否についての不当労働行為救済申立て(都労委昭和61年不第98号事件)を行い、さらに同62年には「特別協力金」支給に関する不当労働行為救済申立て(都労委昭和62年不第14号事件)を行うなどして、再び会社と争った。(以下これらの争議を「第2次争議」という。)

オ 第2次争議の和解

会社と組合の争いは、賃金、昇格などの問題から組合事務所、組合掲示板、会社施設の利用及び組合活動の問題など多岐にわたり、各労働委員会に昭和60年から平成3年に至るまで多数の事件に係属したが、平成3年11月11日、組合と会社は、都労委

において和解協定を締結し、各地方労働委員会において全面的な和解が再び成立した。

(2) 第2次争議の和解後から本件申立てまでの労使関係

ア 第2次争議和解後の対立

その後も、組合と会社の対立は収まらず、事業所間異動や組織変更に際して、組合員が異議を留めて赴任することが多く、組合も会社に、その旨を文書で通知したり、抗議の申入れ及び団体交渉の申入れをしていた。

平成8年4月1日付け人事異動におけるX1ほか4人の組合員の勤務地変更問題について、組合は会社と数回にわたり団体交渉を行ったが、その席上会社のY2人事部長は「単産の委員長を配転したら不当労働行為になるのかどうか争ってみたい、個人的には興味がある。」と発言した。

平成8年11月29日、組合は、団体交渉拒否を理由として、都労委に不当労働行為救済申立てを行い(都労委平成8年不第93号事件)、その後も賃金昇格差別、不当配置転換などの救済を求めて(都労委平成9年不第20号事件、都労委平成9年不第62号事件、都労委平成11年不第24号事件)、都労委に計4件を申し立てた。

イ 希望退職者の募集

平成11年9月、会社は、期待の新薬「レミノン錠」が厚生省(現厚生労働省)から不承認にされるという事態になり、経営方針を再構築する必要性に迫られた。

同年11月5日、会社は、経費の削減を図る必要があるとして、勤続10年以上で管理職・一般職の満年齢45歳以上の従業員を対象に、70人の希望退職者の募集をすることとして、従業員に対し文書で通知した。

その主な内容は、募集期間を同年11月8日から同年12月10日までとし、応募者は会社都合の退職として取り扱い、退職金を加算し、再就職の支援をするというものであった。

組合員の対象者は22人であったが、X1を含め20人が、担当役員に呼び出され、「あなたがやっていたような仕事はもうないんだ」という旨の発言を受けた。

同年12月10日、希望退職者の募集は終了し、80人が応募した。しかし、組合はこの退職者募集に際し退職強要が行われたと主張し、組合員は一人も応募しなかった。

会社は、同年12月15日付け人事部だよりにおいて、「希望退職者の募集を終えて」と題する社長からのメッセージを掲載したが、そこには、希望退職者の募集に応募した80人の内訳として「管理職58名、一般職22名(労連17名、全国一般0名、非組合

員5名)」と記載されていた。

ウ 会社の新体制の構築に伴う人事異動

希望退職応募者の退職により、会社の従業員数は減少し、しかも退職者数は部門、部署などによってばらつきがあったため、会社は新体制を構築する必要に迫られた。

そのため会社は、組織変更及び人事異動を実施することとし、平成12年1月1日付けで大幅な組織の統廃合及び役員の担当業務の変更を行い、併せて98人の人事異動を実施した。続いて同年1月21日付けで7人、同年2月1日付けで8人、同月2日付けで1人の人事異動を実施した。これらの人事異動のうち、組合員は7人が対象となっており、事業所間の異動も1人発令されたが、組合は会社に対し、3人が異議を留めて赴任する旨通知した。

エ 平成12年4月1日付け人事異動

次に会社は、平成12年4月1日付けで組織変更及び本件人事異動を含む同日付け人事異動を実施し、一応新体制の構築は完成した。

この同年4月1日付け人事異動対象者は合計132人であり、そのうち医薬営業部関連の49人が同年3月1日付けで、医薬営業部以外の83人が同月9日付けでそれぞれ告示された。組合員については、同月9日付けの告示において15人が対象となった。

同月9日付けで告示された83人についてみると、大半が組織変更によるものであり、事業所間の異動は8人であり、そのうち組合員はX1、中央書記長のX3、X4の3人であった。

この告示により、X1は、三郷市の臨床検査薬事業部から茨城県真壁郡関城町の茨城工場へ異動となった(X1のこの異動を以下「本件配転」という。)

オ 本件配転に対する不当労働行為救済申立て

平成12年3月30日、組合は、本件配転と同時に行われた組合のX3中央書記長に対する配置転換について都労委に、同年5月15日、X1の本件配転について埼玉地本とともに当地労委に、それぞれ不当労働行為として救済を申し立てた。

3 X1の経歴及び組合活動歴

(1) X1の会社における経歴

ア X1は、昭和46年4月に会社に入社し、研究部の合成研究課に配属となり、商品名「トスカーナ」(降圧剤)の合成や、現在会社の主力製品である商品名「ソレトン」(鎮痛消炎剤)の基本骨格の合成などを行った。

同48年2月、X1は、東北大学から学位記授与され、薬学博士号を取得した。

同50年、X1は、研究所のR・I(ラジオ・アイソトープ)及び薬

物代謝グループのリーダーに昇進した。

X1の担当してきた業務のうち、新薬の合成は理化学系、薬物代謝は生物学系といわれる研究分野であり、会社内に現在50人程度在籍する研究員のなかで、両分野を経験しているのはX1だけである。

イ X1は、昭和54年から同55年まで臨床検査薬部門のリーダーを兼任しており、昭和55年には課長代理に昇進した。

ウ X1は、昭和57年4月に研究所所長付けとなり、昭和58年4月に研究所研究管理室へ、同60年に研究所生化学研究室へ異動した。

エ X1は、平成7年4月から臨床検査薬事業部開発課に所属していたが、同8年4月に開発課と学術課が統合され技術開発課所属となった。

この際、X1は学術業務を東京本社で行うこととなり、組合はこの東京本社への勤務地変更は問題であるとして都労委で会社と争ったが、同9年4月、X1は事実上再び草加研究所勤務となった。

X1はその後も技術開発課に所属していたが、本件配転により同12年4月1日から、茨城工場品質管理技術課に勤務している。

(2) X1の組合活動歴

ア X1は、昭和56年5月の組合結成時から同59年10月まで組合の中央執行委員長であった。組合の中央執行委員長を退き執行委員になると同時に、総評全国一般埼玉地方本部の副委員長に選任された。

イ X1は、平成5年に組合の特別中央執行委員に選任されると、同時に埼玉地本の執行委員長に選任された。組合の特別中央執行委員は、組合に対し一定の責任を持ちつつ、外部の労働組合の役員を引き受けるという趣旨で新たに設けられた役職であった。

X1は、同7年には埼労連の民間部会の代表者となった。埼労連の民間部会は、埼労連の補助組織の一つであり、埼労連の構成組合のうち民間組合が集まって構成される組織である。

X1は、同10年には埼労連の副議長に選任された。埼労連の副議長は7人であり、議長不在の際に幹事会を主宰したり、他県、地域労連に対する対外的な事務などを行い、議長を補佐している。

なお、組合は、これらの組合役員就任などの事実を、就任のたびに会社に対し文書で通知しており、会社もそれを承知していた。

4 本件配転及びX1の担当業務

(1) アレルギー検査薬の開発

会社の臨床検査薬事業部は、かねてからアレルギー検査薬の開発を進めており、X1は、平成9年の4月ごろから具体的にその開発に携わり、平成10年の5月ごろまでの約13か月で、基礎技術を完成させた。この検査薬の商品化のためにはアレルギーの検査項目を増やす必要があり、引き続きX1は、そのために必要となる液状アレルゲンという試薬の調整に携わった。

このアレルギー検査薬は、商品名オリトン1gEケミファ(以下「当検査薬」という。)として、同13年4月に発売が予定されていた。

当検査薬は、アレルギー検査薬としては国産初の製品であり、X1のアレルギー検査薬における基礎研究(短縮ツーステップ法)の功績によって、検出時間を従来の4分の1程度の短時間とし、しかも高感度の測定を可能とするものであった。

(2) 当検査薬の製造から販売までの流れ

通常臨床検査薬の新商品を製造するまでの流れは、以下の四つの段階に分けられる。

第1段階は、臨床検査薬の研究開発部門が基本部分を仕上げ、その品質管理、調整法に必要な情報をすべて茨城工場に移管する。第2段階は、同工場がその情報をもとに生産、品質管理ができる形式の書類「製品標準書(原料規格、試験方法、製品規格)、製剤設計書、製造フロー」の原案を作成する。第3段階は同工場が性能確認試験などの検証作業を行い、製品標準書などを作成する。第4段階は同工場が試作などに入るというものである。

第3段階における検証作業の際、必要であれば研究開発に携わった臨床検査薬事業部の開発担当者が協力し、技術の移管をしており、第4段階の試作の際にも、必要に応じて、臨床検査薬事業部の開発担当者が立ち会っている。なお、過去の臨床検査薬の製造に当たって、臨床検査薬事業部の開発担当者が同工場に配置転換されたということはなかった。

当検査薬の製造から販売までの流れも上記通常臨床検査薬と同様に、まず三郷市の臨床検査薬事業部における実験室レベルのスケールで検討された製造方法や規格を、会社の唯一の生産拠点である同工場が、生産スケールにあわせるようにアレルギー検査薬の設計を検討し、次に、性能確認試験などにより製品標準書などを整備し、製造設備を整え、試作などを重ねて、製造ラインを完成させ、製品化し、臨床検査薬事業部が販売する、というものであった。

(3) 茨城工場及び臨床検査薬事業部の状況

ア 会社の茨城工場は、アレルギー検査薬の製造については、

全く初めてであり、製造ノウハウを持ち合わせていなかった。当検査薬の製造に当たり、原料、生産スケール、製造工程、製造設備それぞれの面において問題があった。

イ そのため、平成11年10月ごろから、茨城工場の担当者と臨床検査薬事業部の担当者が従来から行っていた月1回の会議において、同工場の担当者から、臨床検査薬事業部の担当者に対して必要な資料の要求があった。しかし、年明けになっても必要な資料が同工場に提供されていなかった。

ウ 平成12年2月17日、担当者レベルの臨床検討会が茨城工場と臨床検査薬事業部の間で開催され、製造設備の整備、標準書作成などについて検討された。主な出席者は、同工場がY4工場長、Y5、Y6技術課長、Y7らであり、臨床検査薬事業部がY8課長、X1、Y9「(以下「Y9」という。)であった。

この検討結果に基づいて、同工場は同月21日付けで臨床検査薬事業部あてに、製造関係書類作成に必要な資料の提出依頼を行った。この必要な資料は、約20項目に及んでいた。

エ 従来の臨床検査薬の製造の流れでは、茨城工場での生産に必要な製品標準書などの原案作成は、同工場の担当者が臨床検査薬事業部から提供を受けた情報を元に書類を整理して行うというものであった。

オ 平成12年2月末の段階においては、製品標準書などの原案作成のため、茨城工場のY6技術課長が三郷市の草加研究所を訪れて書類の整理などの作業を行うことになっており、会社内でもその旨のりん議が通っていた。しかし、同年3月1日の時点でも、Y6技術課長が草加研究所に来る様子がなかったため、臨床検査薬事業部のY8課長の指示により、X1とY9の二人で手分けして、製品標準書原案作成のための書類の整理を行っていた。この書類整理の分担は、Y9が主に原料規格、試験方法、製品規格、製剤設計及び製造フローなどについて行い、X1は、包装関係、いわゆるパッケージ関係及び用法・容量に関する技術的なことについて行った。

カ 平成12年3月2日、臨床検査薬事業部と茨城工場は、当検査薬製造に関する課題と対策を議題として、役員を交えた打合せをすることとし、会社の本社9階大会議室で会議を開催した。出席者は、同工場は生産部門担当であるY10取締役、Y4工場長、Y6技術課長、Y5で、臨床検査薬事業部は担当のY11取締役、Y8課長、X1、Y9であった。

キ 当初、X1は前記カの会議に出席予定ではなかったが、Y8課長から依頼を受け、イタリア出張中の臨床検査薬事業部のY12部長の代理として急きよ出席することとなった。

当検査薬の開発に関しては、Y9が製造承認申請に必要な安定性、再現性、他法との相関性などの諸試験を担当しており、商品化のための業務を主に一人で行っていた。X1は、おもにMR(医薬情報担当者)の教育や商品クレームへの対応などを担当していたが、Y9の業務のフォローなども行っており、出席者は技術に詳しい者が多い方がよいということで、この会議に出席を依頼されたものである。

ク この会議において、当検査薬の生産体制の確立のための検討課題、スケジュールの確認などがなされたが、臨床検査薬事業部から茨城工場へ当検査薬の開発担当者を移動させて業務を行うということは議題となっておらず、当日も検討されなかった。

その後、同工場は、会議の内容を踏まえて検討した結果、アレルギー検査薬に精通した者の指導、助言が不可欠という結論を出し、会社は、臨床検査薬事業部においてアレルギー検査薬に精通しているX1、Y9の二人のうち、X1を同工場へ配置転換することを決めた。

(4) 本件配転の決定及び組合の対応

ア 平成12年3月7日、会社の経営会議においてX1の茨城工場品質管理技術課への本件配転が報告され、同月9日には本件配転を含む人事異動が社内に告示された。

X1は、同月8日の午前中に臨床検査薬事業部のY12部長から電話で本件配転の通告を受けた。Y12部長は、同月6日の午前中にイタリア出張から帰ってきたばかりであった。

同月8日午後、臨床検査薬事業部の開発会議が開かれ、担当取締役のY11やY12部長も出席したため、X1は改めて本件配転についてY11及びY12部長に聞いたところ、Y11及びY12部長は、X1に対し、同工場で当検査薬の製造及び品質管理の業務を担当してもらいたい旨発言した。

これに対しX1は、自分は埼玉地本の執行委員長及び埼玉労連の副議長の役職に就いており、埼玉県職場を離れるのは非常に不都合である旨伝えたところ、Y11は、X1が労働組合の役員をしていることは人事担当のY2取締役も承知しており、役員間でも承知しているが、業務優先で赴任してほしい旨答えた。

イ 会社は組合に対して、本件配転について平成12年3月8日に通告した。

それに対し組合は、会社に本件配転の撤回を要求し、団体交渉を申し入れた。

第1回団体交渉は、同月9日午後5時45分から開催予定であったが、既に、本件配転を含む人事異動は全社に告示されていた。

- ウ 平成12年3月13日、組合は、会社に対し、X1ら組合幹部に対する本件配転は組合活動に重大な支障を生じさせるものであり、組合破壊を意図したものであるうえに、事前に組合に対し何の協議もなく、到底容認できないとして、文書で同年4月1日付け人事異動を撤回するよう申し入れた。それに対し会社は、同年3月24日、人事異動を撤回する考えはなく、人事異動は会社の専権事項であり、人選は合理的な理由に基づくものである旨文書で回答した。
- エ 平成12年3月13日、組合は、会社に対し、人事異動に当たっては、異動の1か月前に内示すること、発令の告示前に団体交渉を行うことなどについて、文書で抗議を申し入れた。それに対し会社は、同月24日、「内示」ではなく、事前通知である、いつ事前通知を行い、いつ告示するかは会社の決めることであるなどと文書で回答した。
- オ 平成12年3月17日に、第2回団体交渉が行われたが進展はなかった。同月23日、組合は、会社に対し、文書で団体交渉における対応について抗議を申し入れたが、同月30日、会社は、組合に対し、抗議されるいわれはないなどと文書で回答した。
- カ 平成12年3月28日、第3回の団体交渉が行われた。この交渉において、組合は、X1に対する本件配転、勤務地変更が、組合活動において支障を生じる旨主張したが、会社のY2取締役は、「会社が組合活動に配慮する必要なんかないんだ。組合員が組合活動をするのは勝手なんだ。」と発言した。また、「組合員が赴任後、組合活動上の支障があって、それについて具体的に申出があった場合は、会社として可能な範囲で配慮する用意がある。」と発言した。
- キ 平成12年3月29日、組合は、会社に対し、同月28日の団体交渉が未了であるとして、同月30日に団体交渉を開くよう文書で申し入れたが、同月30日に会社は、都合がつかない旨文書で回答した。
- ク 平成12年3月31日、組合は、会社に対し、本件配転の撤回を求めて当地労委に申し立てる予定であり、X1以下5人の組合員は、同年4月1日付けで異議を留めて赴任する旨文書で通告した。
- ケ 平成12年3月31日、組合は、会社に対し、本件配転の撤回を求めて、同年4月3日の午前8時30分よりストライキを行う旨を文書で通告した。
- コ 平成12年4月11日、組合と会社は、本件配転について団体交渉を行った。
- サ 平成12年5月10日、都労委の勧めにより、組合と会社によってX1らの業務に関する技術的な意見交換会が開催された。会社

側の出席者は、臨床検査薬事業部担当のY11取締役、草加研究所のY13次長、Y2取締役らであった。

シ 平成12年8月28日、埼玉地本と会社は、本件配転について団体交渉を行った。

5 本件配転後のX1の担当業務

(1) 製品標準化の原案作成、ID-1000による性能確認試験、及び試作など

ア 平成12年4月から6月までの業務

X1は、本件配転となった後、茨城工場において、厚生省(現厚生労働省)への製造承認申請済みの当検査薬4品目について製品標準書の原案作成の業務を行ったが、書類、試薬、機械などは草加研究所に整えられていたことから、度々草加研究所を訪れ、情報交換や開発担当者との打合せをした。

また、X1は、同工場の隣席のY7が行っていた製剤設計書や製造フローの原案作成に対し、アドバイスをしたり、協議を行ったりしたが、具体的には、試薬をどのタイミングでどの程度入れればよいとか、かき回す際の注意、使用する材質についての助言などであった。技術的な事項については、X1から質問したり、X1がアドバイスを受けるといったことはほとんどなかった。

イ 平成12年7月から9月ごろまでの業務

X1は、製造承認申請済みの4品目の当検査薬における原料規格、試験方法、製品規格、製剤設計、製造フローなどを検証する性能確認試験を行うために、ID-1000という専用の測定機器を使用する必要があるため、当時ID-1000は草加研究所にしかなかったため、草加研究所での試験を予定していた。

ID-1000の改良型となる試作器は平成12年10月に茨城工場に設置される予定であったが、それまでの間は、草加研究所に3台あるID-1000を使用する予定であった。

しかし、同年8月4日に、ID-1000 1台が草加研究所から同工場に移設されることが決定され、同月10日に移設された。

X1は、移設されたID-1000を使用して、同工場で性能確認試験を行い、約2か月で終了した。なお、同年9月には、会社は、申請中であった4品目の当検査薬について製造承認を受けた。

ウ 平成12年ごろから同13年5月までの業務

X1は、平成12年11月ごろから、当初の4品目に加え新たに追加された17品目に対する製品標準書の原案作成などを行った。

なお、平成13年8月23日、会社は、当検査薬21品目とその専用測定装置ダイヤパック2000を発売した。また、同年8月31日付けで公開された公開特許公報に、X1は、筆頭発明者として掲載された。

(2) 社内研修の講師及び製造設備の業者との面談・折衝

X1は、平成12年の6月から8月ごろにかけて、茨城工場においてアレルギー検査薬の研修講師を務め、同工場製造課を対象に2回、同工場品質管理技術課を対象に1回実施した。

また、X1は、赴任以来1年足らずの間に、同工場の担当者とともに製造設備の業者との面談・折衝を行っており、10社程度の業者を相手方としていた。多いときで月に2回から3回ぐらい面談をし、合計で20回ほどあったが、X1のアドバイスが必要とされたケースは2回ほどだった。

6 X1、組合及び埼玉地本の組合活動上の支障

(1) X1及び組合の組合活動上の支障

組合では、その時々的情勢に応じた大きな方向性を決めるために、拡大中央執行委員会の会議が年間4、5回開催されており、組合の特別中央執行委員であり、埼玉地本の執行委員長でもあるX1の出席は、組合と埼玉地本との関係において重要な役割を果たしていたが、X1は、本件配転以後、4回ほど開かれた会議に1度しか出席できなかった。それは、会議が、都内、主に秋葉原あるいは日本橋近辺で開催されており、X1が茨城工場の勤務終了後に開催地に行くには3時間ほどかかるため、到着時刻は午後8時から8時半になり会議終了間際になってしまうという理由によるものであった。また、一度だけ出席できた会議は、土曜日開催されたものであった。

X1は、本件配転以前は、組合の草加支部の組合員としても活動していた。草加支部では組合結成以来、毎週月曜日に定例会議を開いており、X1は、一組合員、特別中央執行委員、埼玉地本の執行委員長及び埼玉労連副議長などの各立場で、意見を述べたり、相談に乗ったりするなどしていた。これは、組合の草加支部と埼玉地本あるいは埼玉労連との関係において重要な役割であったが、本件配転以後、X1は、組合の草加支部の職場の状況を把握できなくなった。そのため、埼玉地本には草加支部から代替りの人材を派遣しているが、組合は地域的にも業界の労働組合の中でも様々役割を果たしており、少数組合である組合にとっては人材の派遣は非常に負担となった。

(2) X1及び埼玉地本の組合活動上の支障

X1は、埼玉地本の執行委員長として、中央執行委員会及び五役会議を主宰する立場であったが、本件配転後は茨城工場の勤務終了後に開催地に行くには2時間ほどかかるため、到着時刻が午後7時半を過ぎてしまい、午後6時半から7時に開始される会議に遅刻せざるを得なくなった。そのため、主宰者でありながら、会議の最初から出席できないという支障が生じる状況となった。

また、X1は埼労連の副議長として、幹事会、様々な委員会及び四役会議に出席していたが、本件配転後は、休日に開催される幹事会を除いては、定時からの出席はまず不可能となり、出席について支障が生じるようになった。

(3) 会社に対する申出

X1は、本件配転後、上記組合の会議などの出席のために、会社に対し早く退社できるよう便宜を図ってほしいと申し出たことはなかったが、その理由としては、もし早く退社できたとしても、X1は車を持っていないため、最寄り駅までは40分ほど歩くほかに手段はなく、結局、会議に出席するのに2時間ないし3時間ほど要してしまうためであった。

第3 判断

1 業務上の必要性について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張の要旨

過去に会社における新たな臨床検査薬の製造において、会社が本件配転のように臨床検査薬事業部の開発担当者を茨城工場に配置転換させて生産体制の確立を行ったという例は皆無であり、本件配転だけが従来からの合理的かつ効率的な仕事の進め方を全く無視したやり方で行われた。

会社の通常のルールでは、まず、臨床検査薬事業部が同工場への必要情報の移管を行い、同工場が、製品標準書などの原案作成、性能確認試験、試作の流れで各業務を行っており、当検査薬に関してもX1の配置転換直前までは通常どおりの方法で行うことでりん議も通り確認されていた。

X1は同工場へ赴任後、製品標準書などの原案作成、性能確認試験、試作の立会いなどの業務を行ったが、製品標準書などの原案作成のほとんどすべてが三郷市の臨床検査薬事業部で実施可能であり、性能確認試験に関しても、同事業部で行う方が業務上はるかに効率的であった。X1が同工場で行った大半の業務は三郷市の臨床検査薬事業部在籍のままで、かつ同事業部で実施できた内容であることは明白である。

X1に対する本件配転が会社の主張する業務上の必要性すらなく、業務上最も効率的で合理的である臨床検査薬事業部での従来のルールを無視した形で行われた会社の申立人らに対する支配介入及び不利益取扱いであることは明らかである。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 会社の生産部署は茨城工場のみであり、当検査薬についても、同工場で製造することとなる。会社は、平成13年4月から当検査薬の発売を開始するには、同工場においては、国

産品として全く経験がないことであり、同工場で当検査薬の生産体制を確立するには少なくとも1年間は必要であると判断した。また、アレルギー検査薬の製造は医薬品の製造とは様々な点で大分異なっており、細心の注意を要し、同工場の現有人員だけでこれを行うことは困難であり、同工場の生産体制の確立のためには、アレルギー検査薬に精通した者の指導・助言が不可欠だった。このことから会社は、当検査薬の生産体制の確立のため、アレルギー検査薬についての知識、経験とも豊富な者を同工場へ異動させ、同工場において、生産体制の確立のための業務を実施し、工場要員を指導させる必要があると判断した。

- (イ) 会社は、臨床検査薬事業部において、アレルギー検査薬に精通していたX1とY3の2人のうち、人選に当たり、当検査薬を商品化するためのスキルはX1よりもY3の方が上であると判断したこと、その上、茨城工場の指導となると知識・経験だけでなく、X1のようにそれなりの人生経験も必要であることをも考慮し、Y9に従来から中心的に行ってきた商品化に関する業務を引き続き担当させ、X1を本件配転させることとした。
- (ウ) 茨城工場と臨床検査薬事業部は組織上も全く別であり、当検査薬の生産体制をどう確立するかという茨城工場自体の問題なのであるから、X1が同工場の一員として業務を行うことは重要なことである。X1は日常的に製造現場の人たちに質問したり説明するなど、同工場において業務を行うことが必須であり、実際に何か問題が起こったときや特定の業務のときだけX1が同工場に行くというのでは生産体制の確立に支障が生じるのであり、現実的には著しく非効率である。

(2) 当委員会の判断

認定した事実2(2)エのとおり、会社は、平成12年3月9日付けの告示により同年4月1日付けでX1に対して三郷市の臨床検査薬事業部から茨城県真壁郡関城町の茨城工場へ本件配転を行った。

まず、本件配転が、配置転換を要する業務上の必要性があり、その必要に応じて行われたものか否かについて検討することとする。

ア 本件配転の特異性

会社における臨床検査薬の新製品における従来の流れの概要は、認定した事実4(2)のとおり、まず、臨床検査薬事業部が茨城工場への必要情報の移管を行い、同工場が、製品標準書などの書類原案作成、性能確認試験、試作の流れで各業務を行うというものであり、その際、必要に応じて臨床検査薬事業部の

開発担当者の協力や立会いのもとで技術の移管を行うというものであった。

また、認定した事実4(2)のとおり、過去に臨床検査薬事業部の開発担当者が同工場に配置転換されて臨床検査薬の新製品の製造が行われたことはなかった。

平成12年2月末の時点では、認定した事実4(2)及び(3)オのとおり、当検査薬の製造についても、従来の臨床検査薬の製造の流れに沿った形で、製品標準書の原案作成のための書類の整理などは、同工場のY6技術課長が草加研究所を訪れて行うことになっており、会社内でもその旨はりん議において確認されていた。その後、同年3月2日の担当役員を交えた臨床検査薬事業部の開発担当者と同工場担当者の会議の時点においても、生産体制の確立のための検討課題やスケジュールの確認などの話し合いはなされたが、臨床検査薬事業部の開発担当者を同工場へ異動させて業務を行うということまでは検討対象とはされていなかった。

これらのことから、平成12年3月2日の会議の時点においては、当検査薬の製造について、従来の臨床検査薬の製造の流れで進めていくことが会社内のりん議や、製造にかかわる担当役員と同工場及び臨床検査薬事業部の開発担当者を交えた会議の中で確認されていたことが認められる。それにもかかわらず、その後、臨床検査薬事業部の責任者であるY12部長が海外出張先から帰国した翌日である同月7日までの間に会社は、急きよ本件配転を決定しており、もともと会社は本件配転が業務上必要とまでは考えていなかったが、突如過去に例のない本件配転を決定する何らかの意思が働いたものと疑問視せざるを得ない。

イ 希望退職者募集と当検査薬の製造のかかわり

会社は、認定した事実2(2)イのとおり、平成11年11月ごろに希望退職の対象となる組合員22名のうち19人の組合員と同様にX1に対しても退職を迫る行為を行っていた。しかしながら、認定した事実4(3)イのとおり、一方において、この時期、同年10月以前から、臨床検査薬事業部と茨城工場との間で、当検査薬の製造についての会議を行うなど、会社において当検査薬の製造を進めることが決定していたことが認められる。これらのことから、会社が、同年11月ごろにはアレルギー検査薬に精通しているX1に退職を迫っていた事実がありながら、わずか約4か月後の翌年3月にはアレルギー検査薬に精通した者が不可欠であるとしてX1を同工場に配置することが必要であるとする会社の主張には矛盾があり、会社は、もともと業務上の必要性から本件配転が必要であるとは、認識していなかったものと認

めることが相当である。

ウ 本件配転後の担当業務の内容

X1は、本件配転により茨城工場へ赴任後、認定した事実5(1)のとおり、主に製品標準書などの原案作成、性能確認試験、試作の立会いなどを行っている。

これらのうち、製品標準書などの原案作成については、X1は同工場の組織の一員として業務を行い、性能確認試験については、専用の測定機器であるID-1000を使用して行ったものである。

これらの業務は、前記アで述べたように、もともと会社内において従来の臨床検査薬の製造の流れで行うことが予定されていた同工場が行う業務であり、仮にアレルギー検査薬に精通した開発担当者の指導・助言が必要であったとしても、X1を本件配転をさせるほどの業務上の必要性があったとまでは認められない。また、同工場のY7に対するアドバイスについては、認定した事実5(1)のとおり、同工場においてX1がY7の隣席であったことから、アドバイスが容易に行えたことが推認されるが、このことをもって、開発担当者であったX1の本件配転を要するほどの業務上の必要性があったとまでは認められない。

X1は、認定した事実5(2)のとおり、同工場において同工場の製造課及び品質管理技術課の職員を対象に計3回、アレルギー検査薬についての研修講師を務めた。さらに、X1は同工場の担当者とともに10社程度の製造設備業者と計20回ほど面談・折衝を行ったが、そのうちX1が実質的にかかわったのは2回ほどであった。これらのことから、X1が同工場にいたことでこれらの業務が地理的な面で容易に行えたことが推認されるが、このことをもって、開発担当者であったX1の本件配転を要するほどの特段の業務であるとは認められない。

以上アからウまでを総合的に考えれば、本件配転について、当検査薬の製造に当たり、本件配転を要するほどの業務上の必要性があったとは認められず、本件配転が業務上の必要性に応じた配置転換であったとは認められない。

2 X1に対する不利益取扱い並びに組合及び埼玉地本に対する支配介入について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張の要旨

(ア) X1は、本件配転により、組合の重要な活動拠点である組合の草加支部の様々な活動に全く参加できなくなり、同支部の職場の状況なども報告を受ける機会もなくなってしまった。また、組合の特別中央執行委員として組合の様々な活動

に参加し、会議などで支部活動を指導・助言する機会すら奪われ、さらには、同支部の上部団体である埼玉地本の執行委員長としての、また、埼玉労連の副議長として、傘下の組合に対する日常的な指導さえできなくなった。

X1が組合結成以来行ってきた同支部での様々な組合活動はすべて勤務地が三郷市にあることが前提であり、本件配転により全くこれが奪われてしまった。本件配転がX1に対する不利益取扱いを行って組合の弱体化を狙った不当労働行為であることは明らかである。

(イ) 特に会社との争議状態にある申立人組合にとって、埼玉地本、埼玉労連の支援は欠くことのできない重要なものである。X1が上部団体である埼玉地本の執行委員長や埼玉労連の副議長の要職にあることは、組合の運動強化と支持の輪を広げるなど、非常に重要な位置付けをもっている。

X1は、本件配転により、埼玉地本の執行委員長として、また、埼玉労連の副議長として主催する会議にも、開始時刻に間に合わず、主催者不在のまま会議を開始せざるを得ないなどの重大な被害を受け続けている。その結果として、申立人らの運動や支援体制などにも著しい不利益を受けざるを得ないのである。

以上のとおり、本件配転により、X1本人及び申立人らの組合活動が著しく阻害されるという不利益を被ったのであり、さらに、組合運営上も重大な支障を来していることは会社の支配介入にほかならない。

イ 被申立人の主張の要旨

会社はX1が埼玉地本の執行委員長及び埼玉労連の副議長であることから、本件配転が組合活動上何らかの影響、支障があり得ることは予想した。しかし、組合の工夫・やりくりによって何とかしのげると考えたこと、具体的な支障があれば会社としてもしかるべき配慮はしようと考えたことなどから、会社状況にかんがみ、本件配転を決定したものである。

会社は本件配転に関する一連の団体交渉において、組合から組合員の赴任後、組合活動上の支障について、具体的な点で申出があった場合、会社として可能な範囲で配慮する用意があることを説明している。しかし、申立人組合から会社に本件配転による具体的な支障についての申入れは全くないことから、本件配転が組合活動に格別の支障のないことの何よりの証左である。

(2) 当委員会の判断

本件配転は、被申立人が不当労働行為意思に基づき、X1に対す

る不利益取扱いを行ったものであるか否か、組合に対する支配介入を行ったものであるか否かについて検討することとする。

ア 希望退職者募集の結果と社内報

認定した事実2(2)イのとおり、会社の新薬「レミノン錠」が平成11年9月に不承認となった後に実施した希望退職者募集に当たり、会社は、担当役員を通じて、対象となる組合員22人中、X1を含む20人に対して、個別に「あなたがやっていたような仕事はもうないんだ」という旨の発言をするなどして、退職を強要するような行為を行った。

さらに、認定した事実2(2)イのとおり、会社は、希望退職者の募集結果について、同年12月15日付け人事部だよりにおいて「希望退職者の募集を終えて」と題する社長からのメッセージの中で、その募集に応募した80人の内訳として「管理職58名、一般職22名(労連17名、全国一般0名、非組合員5名)」と掲載した。このメッセージは、社員の希望退職への協力について社員に対するお礼と今後の社内結束を呼びかけた文面になっている。しかしながらこの文面からは、組合以外の労連の組合員や非組合員には希望退職への協力者がいたにもかかわらず、組合からは一人も希望退職に応じた者がなかったことをもって、組合が非協力的であったという会社の認識をあえて報復的に社内知らしめる会社の組合嫌悪の姿勢が認められる。

イ 異動者中の組合員

X1の本件配転と同日付けの人事異動対象者のうち、医薬営業部以外の83人についてみると、認定した事実2(2)エのとおり、大半が組織変更によるものであったが、事業所間異動は8人で、そのうち3人が組合員であり、X1、組合の中央書記長であるX3、X4であった。会社の全社員数約700人のうち30余人を占めるにすぎない組合にもかかわらず、当該事業所間異動者中の組合員の割合は、不自然に高い比率を占めており、また、X1とX3という組合の要職にある者が対象となっていることから、本件配転の背景として会社の意向を疑問視せざるを得ない。

ウ Y2取締役の発言

認定した事実2(2)アのとおり、平成8年4月1日付け人事異動におけるX1ほか4人の組合員の勤務地変更問題について、組合との団体交渉の席上において、会社のY2人事部長(当時)は「単産の委員長を配転したら不当労働行為になるか争ってみたい、個人的には興味がある。」と発言した。さらに認定した事実4(4)カのとおり、平成12年3月28日の団体交渉において、組合が本件配転における組合活動の支障を主張したことに対して、会社のY2取締役は、「会社が組合活動に配慮する必要はないんだ。

組合員が組合活動をするのは勝手なんだ。」と反組合的な発言を繰り返した。

これらの会社の人事担当部門の責任者としての発言は、埼玉地本の執行委員長であったX1の配置転換について、会社の組合に対する嫌悪の姿勢を示しているものと断ぜざるを得ない。

エ X1、組合及び埼玉地本の組合活動上の支障

(ア) 認定した事実6(1)のとおり、X1は本件配転により、これまで活動してきた組合の草加支部の職場の状況が把握できなくなったほか、組合の特別中央執行委員として出席していた組合の拡大中央執行委員会の会議について、勤務終了後に茨城工場から会議が開催される都内の秋葉原や日本橋近辺まで行くのに3時間ほどかかり、到着が終了間際になってしまうため、本件配転後に4回ほど開かれた同会議には土曜日に開催された1度しか出席できなかった。X1が埼玉地本の執行委員長でもあることから、X1は、従来から組合内で外部との重要なパイプとしての指導的な役割が期待され、それを果たしてきたが、本件配転により、X1及び組合の活動に著しい支障を来すことになったことが認められる。

また、認定した事実3(2)及び6(2)のとおり、X1は、埼玉地本の執行委員長という県域レベルの労働組合の要職を務めており、埼玉地本においては、中央執行委員会及び五役会議を主宰する立場にある。しかし、X1は、本件配転により、午後6時半から7時に開始されるこれらの会議に主宰者として出席しようとしても、勤務終了後に同工場から開催地に行くには片道2時間を要するために到着時刻が午後7時半を過ぎてしまうこととなり、開始時刻からの出席ができなくなった。すなわちX1は埼玉地本の基本的な組合活動である中央執行委員会などの会議への出席に制約を受けたのであり、このことはX1が主宰者としての責務を果たすうえでの著しい障害となり、このことにより、X1及び埼玉地本は、その組合活動に著しい支障を来すことになったことが認められる。

さらに、認定した事実6(2)のとおり、X1は、これまで、地労委の副議長として、幹事会、様々な委員会及び四役会議に出席していた。しかし、X1は本件配転により、休日に開催される幹事会を除き、開始時刻からの出席はできなくなった。このことにより、X1の埼玉連副議長としての組合活動に支障を来すこととなったと認めることが相当である。

このように本件配転により、同工場が茨城県真壁郡関城町にあるという地理的な事情から、X1、組合及び埼玉地本にとって、従来から行ってきた組合活動に大きく支障を来すこと

となったことが認められる。

(イ) 認定した事実3(2)イのとおり、組合は組合員が組合内の役職や上部組合の役員に就任するたびに、それを会社に対して通知しており、会社はその内容を知り得ていた。また、認定した事実2(1)のとおり、X1が、組合の初代執行委員長として昭和56年の組合結成直後から生じた、会社との数多くの一連の争議を通じて、組合の中心人物としてかかわっていたことから、会社は、組合や埼玉地本及び埼玉労連におけるX1の地位だけでなく、その役割や組合内外における影響力を十分に認識していたものである。

(ウ) 認定した事実4(4)カ及び6(3)のとおり、会社は、組合に対し、「組合員が赴任後、組合活動上の支障があって、それについて具体的に申出があった場合は、会社として可能な範囲で配慮する用意がある。」と説明したが、主宰する会議などの組合活動のためにX1が早く退社しようとしても、最寄り駅まで40分ほど歩くしか手段がなく、会議に出席するのに2時間ないし3時間ほどの時間を要することとなり、距離的にも時間的にも相当の負担を強いられることが明らかであり、会社は、そのことを当然認識していたものと推認される。

これらのことから会社は、X1の組合や埼玉地本などの内外の役割を知りつつ、X1、組合及び埼玉地本の組合活動上の支障となる本件配転を行うことにより、X1に対して不利益取扱いを行い、申立人らにおけるX1の影響力の排除を企図したものと認められる。

以上アからエまでを総合的に考えれば、本件配転は会社が、X1の組合活動を嫌悪し、当検査薬の製造を奇貨とし、そのためと称して、X1に対し本件配転により不利益取扱いを行ったものであり、かつX1に対する不利益取扱いによる組合弱体化を企図することにより申立人らに対して支配介入を行ったものであると認められる。

3 結論

よって、本件配転は、1(2)で判断したとおり、業務上の必要性によるものとは認められず、2(2)で判断したとおりであり、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

申立人らは謝罪文の掲示を求めるが、主文2の救済で足りるものとする。

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14年6月21日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西信夫 ㊟