

命 令 書

申立人 ワコム労働組合

被申立人 株式会社ワコム

主 文

- 1 被申立人は、X 2 及び X 3 になした平成10年4月18日付け配転命令を撤回し、原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、X 4 及び X 5 が復帰した場合には、両人になした平成10年4月18日付け及び平成10年10月1日付け配転命令を撤回し、原職に復帰させなければならない。
- 3 申立人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

- 1 本件は、会社が、①組合委員長を平成10年3月19日付けで懲戒解雇したこと、②組合員8人（うち、4人についてはその後取下げられた）を平成10年4月18日付けで配転したこと、③4月18日付けで配転した8人のうち、さらに2人を平成10年10月1日付けで再配転したことは、いずれも労働組合法第7条第1号の不当労働行為であるとして、平成10年4月13日（②の配転については、平成10年5月6日及び6月12日、③の再配転については平成10年11月30日）に申し立てられたものである。
- 2 会社は、社員にZ 1の信者を多数擁する会社であったが、会社経営陣とZ 1の間で、会社とZ 1の関係についての考え方などで対立していた。
平成10年2月4日、会社は、Z 1の関連団体が信者社員を対象に呼びかけた集会について、経営陣を批判する恐れがあることなどの理由から、出席したら解雇を含め厳重な処分をすることとして社員に出席を禁止したが、一部信者社員は、2月6日に開催された当該集会に出席し、そして平成10年2月8日に労働組合を結成した。
- 3 その後、会社は、組合の設立発起人となった者らに対し、集会参加の有無を確認し、会社の「宗教とビジネスは別である、会社はZ 1とは関係ない。」などとする方針を説明したが、このうち、「会社はZ 1のグループの会社であると確信する。」とした組合委員長を平成10年3月19日付けで懲戒解雇し、また、委員長解雇の約1か月後の平成10年4月18日付けで大部分の発起人らを配転し、そのうちの2人をさらに半年後の平成10年10月1日付けで再配転したことが争われたものである。
- 4 なお、組合の不当労働行為との主張に対し、会社は、組合はZ 1の指令

を実現するために組織された団体で労働組合といえる団体ではないこと、また、委員長の解雇、さらには組合員の配転及び再配転は合理的な理由があつて行ったもので不当労働行為には当たらないと主張している。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社ワコム（以下「会社」という。）は、本件申立時において、肩書地に本社と工場、東京都新宿区に支社（以下「東京支社」という。）及び全国に8か所の営業所を有し、コンピューター機器及びそのソフトウェアの開発、製造等を業とする資本金8億7,345万円、社員数約460人の会社である。

(2) 申立人ワコム労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を有し、平成10年2月8日、会社の社員で結成され、結成時の組合員数は11人である。

2 株式公開を巡る動き

(1) 会社は、昭和58年7月12日にコンピューターへの入力装置でコードレスのデジタイザ（以下「電子ペン」という。）の開発を目指して代表取締役のY1らを中心として設立された。

当時、Y1は、Z1の信者として、印鑑や壺、高麗人参等の物品の販売を業とする株式会社Z2に勤務し、同社のいわゆる靈感商法の被害者側との対応などに当たっていた。Y1は、被害者側との対応に当たる中で、Z1の教えが立派であっても同社の商法には問題があると認識し、靈感商法からの脱却を考えていたところ、同社にいたZ3が電子ペンの開発を考えていたことから、これを開発すれば画期的なものができると考え、Z3とともに会社の創設を企画した。

設立時の会社の資本金は4,800万円であったが、その資金は、当時、株式会社Z2社長で、Z1の経済的な面の最高責任者であったZ4ら同社の役員が主に出資した。そのため、社長にはZ4が就き、Y1は専務取締役、またZ3は常務取締役に就いた。

(2) 設立1年目の会社の売り上げは、1,300万円であったが、設立3年目の昭和61年ごろには30億、社長がZ4からY1に代わった平成3年ごろには約80億円と拡大していった。

このように会社の業績が急速に拡大した背景には、Z1が、会社の求めに応じ、全国からZ1信者の中で電子関係の優秀な技術者を会社へ送ったことなど、Z1の人的及び物的なバックアップがあった。本件申立人組合の委員長であるX1も、自身でコンピューター機器製造を業とする株式会社Z5を経営していたが、平成元年、会社に吸収合併され入社したものである。

(3) 会社は業績の拡大とともに、取引先金融機関からの勧めもあつて株式の公開を検討し始めた。

Z4は、会社の株式公開が靈感商法で失ったZ1の社会的信用を回復

- する機会にもなるなどと考え、自身が社長をしていた時、Z1のZ6教祖に株式公開の許可を求めた。しかし、Z4は、Z6教祖から「公開は摂理に対応できない」などとして反対されたため、株式公開を断念した。
- (4) 平成3年11月にY1がZ4の後任の社長に就いた。Y1社長は、引き続き株式の公開を目指して経営に当たり、Z4らZ1関係者が保有していた株式の買い取りやZ1信者以外の社員を積極的に雇用することなど宗教色を抜く取組を進めた。さらに、平成4年1月に従業員持株会をつくり、同年3月にはベンチャーキャピタルから資本を導入した。
- (5) Y1社長は当初、日本の店頭市場への株式公開を考えたが、バブル崩壊後の日本の株式市場の冷え込みや会社がZ1系と見られることによる困難さから日本での公開を断念し、米国ナスダック市場への公開を検討し始めた。
- (6) 会社の経営はその後も順調に推移し、平成7年には、コンピューターの入力装置であるデジタイザの分野で、会社は売り上げ世界一となった。また、その翌年には米国クリントン大統領が会社の電子ペンを使ってインターネット上で通信改革法に署名をするということがあった。
- こうしたことの前後から、Z1は会社への関与を強め、Y1社長に対し、社長の辞任や株式公開の中止、さらにはZ1関係者以外の所有株式の買い戻し、信者以外の役員解任などを要求した。
- (7) 平成9年1月、会社は、米国ナスダック市場への株式公開の担当として、経営コンサルタント会社の顧問をしていたY2を取締役に迎え入れた。なお、Y2取締役はZ1の信者ではない。
- (8) 平成9年4月、会社は、それまでの年功序列的な給与体系から社員の能力や成果に応じた給与体系とするために、管理職やおおむね年収500万円以上の者など約140人に対して年俸制を導入した。
- 会社は、管理職らに年俸制を導入するに当たっては、各事業部ごとに担当取締役が該当者と面接し、各人に説明をした上で行ったが、プロジェクト開発部所属であったX1は、自身に年俸制が導入されたことをその年の9月まで知らなかった。
- また、会社は、同年6月、「給与制度改革プロジェクト」を設置し、全社員について給与体系を業績運動型に改めるための検討を始めた。
- (9) 平成9年4月8日、Z1幹部を集めた研修会が韓国で開催され、その席で、Z6教祖は、Y1社長に対し社長を辞任するよう命じ、後任の社長にY1社長が推薦したY4取締役を充てることを了承した。
- Y1社長は帰国後、Y4取締役に対しそのことを伝えたが、Y4取締役が社長就任を拒否したため、Y1社長は役員会を開きZ6教祖の命令について協議させた。その結果、役員会は、Y1社長の社長続投を確認した。
- (10) 平成9年7月22日、Z1は、会社創設者の1人で、当時、最高顧問の職にあったZ3をY1社長に代わる社長に命じ、同月30日、その旨を社

員に通知した。

- (11) 平成9年7月30日、会社は、Z3を顧問の職から解任した。
- (12) 平成9年10月、会社は、「フライデー」及び「文藝春秋」から、Z1との関係について取材の申し込みを受けた。Y1社長は、従来と同様に取材を拒否しては、会社全体が世間の誤解を受けると考え、これらの取材に応じ、その中で会社はZ1とは関係がないとし、自身はZ1を脱会したと述べた。
- (13) 平成9年11月に「フライデー」及び「文藝春秋」に会社についての記事が掲載された。

「フライデー」は、2ページの記事のうち1ページ分を使ってY1社長の顔写真を乗せ、この人物が「いま、Z1には『おまえらはアホか！ やってることは人間にもとる行為だ』とやってやりたい。」と怒っていると紹介し、Y1社長はZ1を脱会したとするが、「脱会は偽装なのか、決死の果断なのか。」などとする内容の記事を掲載した。

また、「文藝春秋」は、「Z1とコギャルを結ぶ点と線」「プリクラにも進出しているハイテクベンチャーは本当にZ1との関係を絶ち切ったのか」との見出しで、「会社はコンピューター情報通信関連の優良企業で株式公開の準備が進められているが、株式公開により資金がZ1に流れる可能性が考えられる。」とし、さらに「Y1社長はZ1の脱会を宣言し、Z6教祖に対し『Z6先生が過去に教えられた内容はすばらしいが、現在のZ6先生には全くついていけない、Z6先生は完璧にダメです』と言っているが、『Z1が合法的に株式市場から資金を吸い上げるための偽装脱会との見方もある。』」などとする内容の記事を掲載した。

- (14) 平成9年11月10日、会社は、上記マスコミの記事には事実誤認や記者の主観による不正確な点もあるとして、あらためて会社はZ1とは無関係であるとの文書を株主や金融機関等関係先に送付した。
- (15) 平成9年11月16日、Z1のZ7副会長は、会社の本社に近いZ1の久喜教会で講演を行い、「会社がZ6師の提唱で始まったことは紛れもない事実である。社員の大多数がZ1会員であり、会社創設から今日に至るまで社員の確保にZ1会員が全面的に協力した事実もある。しかし今回のY1氏の発言はこれまでの経緯を一切無視して、株式公開を推進せんがために行き過ぎたZ1批判という立場に陥ったものと思われる。事の真偽は現在調査中だが、どのような事情があるにしてもZ6師をはじめZ1の役員に対して、ダメ、アホ等の発言をすることは信仰者としてその信仰姿勢、人格と人間性が疑われても仕方がない。」などとする「マスコミ記事に対するZ1の見解」をZ1本部が作成した文書を読み上げる形で述べた。

また、Z7副会長は、Y1社長がマスコミの取材に応じたことに対し、「会社も損害を受けるしZ1も損害を受ける。銀行もゴタゴタしているところに資金を投入するのは簡単ではない。サタンを利するだけだ。お

父様は終始一貫、上場はいけないと言っておられる。上場し、外部の資本が入った場合は小回りの利く会社にはならない。」などと述べ、さらに11月10日付けの会社の関係者あて文書に対し、「お父様の気持ちは怒り心頭、声が出ないくらいである。Z4氏が社長だったときに上場はダメと言われ、社員全員肝に銘じていたのに。」などと述べた。

- (16) 平成10年1月6日、会社は、東京都北区の赤羽会館で、全国から社員を集めて、「新創業宣言大会」を行った。

「新創業宣言大会」は、会社が、米国ナスダック市場への株式公開を目指すに当たり、従来の「もたれ合い」ないし「ぬるま湯」的な社風や風土を払拭し、常にチャレンジ精神を發揮しプロフェッショナルな社員そして企業となるなどとする経営理念を明確にし、宗教とビジネスとの峻別を改めて内外に宣言しようとするものであった。

この大会で会社は、Z6教祖が作ったそれまでの社訓を新しいものに変更した。また、来る平成10年4月1日から従来の給与制度を業績評価貢献度による給与制度に改めることなどを発表した。

- (17) 平成10年2月1日、「Z8事務局」は、「埼玉地区内の事業体に所属する全祝福家庭」を対象に、Z1のZ6教祖の子息で、米国にあって世界各国のZ1系企業を取りまとめている財団のトップであるZ9氏の来日歓迎集会の開催を埼玉地区の信者あてに通知した。

さらに、2月3日及び2月4日、「Z8事務局」及び同事務局から通知を受けた各地区の責任者は、それぞれ、歓迎集会は2月5日夜8時から大宮で開催すること、集会の参加対象は「埼玉地区の事業体に所属する全祝福家庭」であって、事業体に所属しない者は参加対象ではないことを改めて信者あて通知した。

なお、「Z8」とは、Z6教祖の発案によりできた組織で、家庭の重要性に重点をおいて、Z1の目的に沿った活動を行っている団体である。

- (18) 平成10年2月4日、会社は、役員会を開催し、Z8事務局からのZ9氏来日歓迎集会への参加の呼びかけについて協議した。

その結果、会社は、Z6教祖の子息がわざわざ埼玉まで来るのに、歓迎集会の参加対象を埼玉地区の事業体に所属している者に限定していること、埼玉での事業体の最たるものは株式会社ワコムであることなどから、集会在会社の社員をターゲットにして会社経営陣に対する批判的な集会になることを予想した。また、会社がZ1のコントロールを受けているというイメージがでた場合は、株式公開はおろか一般の取引にも深刻な影響を与えることになると考え、全社員に対し、集会への出席を禁止し、外部勢力からの不当な干渉を断固排除するという方針を示すこととした。

- (19) 同日、会社は、Y2取締役名で「宗教団体からの集会参加の呼びかけについて」と題する文書を全社員に出し、「会社は特定の宗教団体の指示や影響を受けることは一切ないこと。個人の信仰の自由を否定しないが、

会社に対する不当行為が予想される場合は黙認できないこと。Z 9 氏来日歓迎集会は、埼玉地区の事業体に属する信者を対象とする極めて限定した集会であって、呼びかけに応じ、集会に参加する者があれば、それは当社の存在を特定の宗教団体の支配下にある会社だと確信している者であり、会社の業務に関して、社命よりもその団体の指示を優先する者と判断し、解雇を含め厳重な処分をすること。」などを通知した。

また、同日午後、会社は、本社及び東京支社で緊急に社員集会を開催し、Y 2 取締役が、上記会社の「宗教団体からの集会参加の呼びかけについて」の主旨を社員に伝えた。

なお、社員集会はおおむね平穏に進んだが、本社で行われた社員集会で、X 1 は、Y 2 取締役に対し、「集会に出るのは個人の権利であって、集会に出たら解雇するという権利は会社にはない、基本的人権の侵害である。」などと発言し、Y 2 取締役が、「基本的人権のレベルではない。どうぞ訴えて下さい。通常の集会なら口を挟む余地はないが、事業体とはどういう意味か。」などのやり取りがあった。

- (20) 平成10年2月6日午後8時、Z 9 氏の来日歓迎集会が当初の2月5日から変更となって、大宮市内のZ 1 の教会で開催された（以下、この集会を「大宮集会」という）。集会には信者200人ないし300人が参加し、会社の社員も一部参加した。集会では、Z 10 Z 1 会長、Z 4 元社長、Z 11 女史、Z 9 の順で講話が行われ、Z 9 以外の3人は会社について言及した。

このうち、Z 10 会長は、「ワコム問題ではすでにZ 1 から公文書を出している。」とするに止まったが、Z 4 の話は、ほとんど全てが会社ないしY 1 社長についてであった。Z 4 は、「会社はZ 6 教祖の会社として出発し、Z 1 グループも応援した。かつて、ロビーにZ 6 教祖の写真を掲げたが、今は父母様の写真も香りもなく残念である。自分が社長時代に、天に祝福してもらおうと上場を報告したら、あまりにも上場は公的すぎると言われ、上場は願いではないことを知った。その後Y 1 氏は上場の方向に向かってしまい、宗教をなくし、祈りをなくしてしまった。Y 1 氏は、ついこの間までZ 1 グループの会議に出ていたのにZ 1 を『某宗教団体』と呼んでいる。また、Z 6 先生は経済メシアではないといっているが、このような暴言は許されない。97年4月8日、Z 6 教祖からの異動命令を受け入れたのに、後に変えてしまった。会社の社員や奥様が電話で早く辞めたいと言ってきているが、今辞めないで残って勝ち取るようにして下さいと言っている。」などと話した。

また、Z 11 女史は、献金の話が主であったが、Y 1 社長について、「サタンの罠に陥っている。皆さんは勇気をもって原点に帰ってください。」などと話した。

3 組合結成に至る経緯

- (1) 平成10年2月7日、大宮集会に参加したX 1 は、他の参加者に連絡を

取り、労働組合の結成を提案した。

- (2) 平成10年2月8日夕刻、大宮市内のパレスホテル大宮の会議室において、X1とX2、X3、X4、X6、X7、X8、X9、X10、X11の10人が集まり労働組合の結成大会を行った。

X1らは、当日、都合により欠席したX5を加え11人で組合結成の発起人となり、発起人会に続いて結成大会を開催し、X1が用意した「従業員がしかも労働時間外にいかなる集会に参加しようと自由である。『大宮集会に参加してはならない、もしこの集会に参加した者は解雇を含む措置をとる』との業務命令は基本的人権の侵害であり到底看過することができないものである。従業員の諸権利を守るためには、働く者が団結し自らの権利を獲得していくしかない。」などとする「労働組合結成趣意書」及び「労働組合同約」を承認した。また、組合役員として、委員にX1、X4、X6、X7、委員長にX1、事務局長にX7、会計監査にX9を選任した。

なお、X6及びX7は、それぞれ「プロジェクト営業部マネージャー」、「プロジェクト開発部リーダー」の職にあったが、「マネージャー」及び「リーダー」は、会社の組織規程及び職務権限規程によれば「課長」に当たる管理職とされ、課長及び営業所長の権限はその担当業務の総括管理のほか、人事に関しては昇任・昇格・懲戒等を上申することとされている。

- (3) 同日午後11時ごろ、X1委員長は発起人ではないが組合員となったX12（以下、組合設立の発起人にX12を加え「発起人ら」という。）とともにY1社長宅を訪問し、Y1社長に対し労働組合の結成を伝えた。

その際、X1は、Y1社長に対し、年俸制の導入に不満を述べるとともに、Z6教祖を信じ、信仰を取り戻すように述べた。

- (4) 平成10年2月9日夕方及び翌2月10日朝、組合は社員の退社時及び出社時に、本社の裏門前、本社付近の東武伊勢崎線鷲宮駅、JR東北線東鷲宮駅及び東京支社で社員に対し、組合結成を伝える「ワコム従業員の皆様へ」と題するビラと組合結成趣意書、組合加入申込書を配布した。

なお、この組合結成趣意書にはX1を始め11人の発起人の氏名が記載されていた。

4 X1委員長の懲戒解雇

- (1) 平成10年2月10日、会社は、大宮集会に参加したと思われる9人を東京支社に呼び出し、Y2取締役とY5総務部チーフリーダーがこれらの者に個別に事情聴取を行った。

なお、東京支社での事情聴取に先立って、X1は、CAD事業部Y6ジェネラルマネージャーから、「組合を作ってはいけないということを聞いていないのか。」と言われた。

呼出しを受けた者9人のうち8人は、X1委員長ら組合設立の発起人であった。

- Y 2 取締役らはそれぞれに対し、大宮集会への出席の有無を確認し、さらに信仰とビジネスは別であるなどとする会社の方針を説明するとともに、今後、同様な集会が行われたらまた出席するかどうかを聞いた。その結果、6人が会社の方針に理解を示し、今後は出席しないと回答したことから、それら6人に対しては事情聴取を終了したが、X 1 委員長、X 4、X 7の3人は、引き続き今後も出席するとしたため、Y 2 取締役は、3人に対し、譴責処分を言い渡し、始末書を書くように指示した。
- (2) 平成10年2月12日、譴責処分を受けたX 1 委員長、X 4、X 7の3人は、それぞれ、会社が出席を禁止したのは2月5日の集会であるが、自分たちが出席した集会は2月6日に開催されたもので会社が出席を禁止したものではなかったとして、会社に対し譴責処分の取消しを文書で求めた。
- (3) 会社は、平成10年2月中旬から3月始めにかけてX 1 委員長、X 4、X 7の3人に対し、それぞれ3回程度、事情聴取を行った。
- この間の2月16日、X 1 委員長は、「私、X 1 は、当社株式会社ワコムがZ 1 グループに属する会社であることを確信しますので、もしこれが問題であるならば解雇して下さい。」とする文書を社長あてに提出した。
- (4) 平成10年3月3日、Y 2 取締役は、Y 1 社長らの意向を受け、Y 5 チーフリーダーとともに、再度、X 1 委員長及びX 4、X 7の3人に対し個別に事情聴取し、改めて宗教とビジネスは別であるとする会社の方針を説明した。しかし、3人とも会社の方針に従えない旨答えたため、Y 2 取締役は、3人に対しそれぞれ賞罰委員会にかけることを伝えた。
- なお、会社の事情聴取に対し、X 4 とX 7 はY 2 取締役らに自分の宗教的心情を訴える態度であったが、X 1 委員長はY 2 取締役に対し、「どういう立場で事情聴取しているのか、それだけでなくも評判が悪いのに。」などと、最初から反抗的な態度であった。
- (5) 平成10年3月11日、会社は賞罰委員会を開催し、X 1 の言動が就業規則その他社内規程に違反し業務に重大な支障を与えたとして、X 1 委員長の懲戒解雇を決定した。そして、会社は、同年3月19日、役員会を開催して正式にX 1 委員長を解雇することを決定し、翌3月20日に平成10年3月19日付け懲戒解雇通知書をX 1 に手交した。
- なお、X 4、X 7 に対しては処分はしなかった。
- (6) 平成10年4月13日、組合は、X 1 委員長の解雇について埼玉県地方労働委員会（以下「当地労委」という。）に対し不当労働行為の救済申立てを行った。
- 5 組合員の配転
- (1) 平成10年3月26日深夜から翌日未明にかけて、組合名で、「ワコム従業員の皆様へ」とのビラが社員宅へファックス等で配布された。
- ビラには、「2月4日のY 2 取締役の集会出席禁止の発言を発端にして従業員の基本的な人権を守るため労働組合を結成したが、結成したばかり

りの組合委員長のX1氏が賞罰委員会で弁明の機会が与えられずに一方的・秘密裏に処分を決定された。これは従業員の基本的人権を無視したもので、会社は自由に解雇できる前例を作ることになるため組合は断固とした態度をとる。」などとし、また、「会社では、現在、給与体系の改正が行われようとしているが、給与の引き下げは本人の同意なくしてできないのが大原則で、一方的に引き下げられたら労働組合に相談して下さい。」などとして、勤務場所など別の「従業員相談窓口」として、X1委員長を除く組合設立発起人ら11人の名前が書かれていた。

- (2) 平成10年3月27日、CAD事業部開発部に所属していたX2、X4、X11は、上司のY6ジェネラルマネージャーから、上記ビラに関して、「誰が作成したビラなのか。どう関わりを持っているのか。」などと事情を聞かれた。

その際、X2、X4、X11は、それぞれ、「妥協点はないのか。会社側も妥協点がないので退職願を書いてくれ。」「組合に入っていると良いことがない。」「会社は組合を認めていないから、組合活動をしてはいけない。」などと言われた。

X4はその後、退職する意思がないことをY6ジェネラルマネージャーに伝えたところ、Y6ジェネラルマネージャーから、4月9日に、「労組を続けるのか、それでは会社の方針に従えないことだから責任ある立場で仕事をしてもらうわけにはいかない。」と言われ、4月16日には「広島で営業」と異動のことを言われた。

また、X2は、4月15日に、「営業の人事になる、業務命令だから断れない。」とY6ジェネラルマネージャーに言われた。

- (3) 常務取締役付でプロジェクト営業部所属のX6は、平成10年3月27日、上司のY7常務取締役から、前記(1)のビラとの関わりを聞かれ、ビラの内容を知らないと答えたところ、「会社は労組を認めていないのに、このようなことをすると社長が激怒するからやらないように。」と言われた。さらに、3月31日及び4月7日に、Y1社長から直接、「組合を続けるのであればマネージャーを降りてもらおう。管理職でありながら会社に反する行為を続けるのであれば、退職するように。」などと、また、4月10日には仕事の報告のためにY1社長のもとへ行った際、Y1社長から「労組を辞めるかどうか先に確認したい。」と言われ、辞めるつもりはないと答えたところ、「今後は話すつもりはない、ここから出て行け。」と言われた。さらに、X6は、4月14日、出張先でY7常務から「労組に入って活動しているためY1社長が感情的になり何度も言うから、長野ワコムへの配転を考えた。Y1社長の気持ちが収まったらまた東京で仕事ができるようにするからそれまで長野に行ってくれ。」と言われた。

- (4) 平成10年3月31日、購買部に勤務していたX5は、上司の購買部Y8ジェネラルマネージャーから、「ビラにどこまで関わっているのか、組合員は何人か。」と聞かれ、「ビラを出すことは聞いていた。」と答えた。ま

- た、4月2日には、Y9顧問から、「あまり組合に関わらない方がよい。X1の件は時間がかかる、延ばせば延ばすほど、転勤、解雇で散らされる。」などと言われた。
- (5) 平成10年4月3日、X7常務から、株式会社島根ワコム（以下「島根ワコム」という。）への出向を打診され、X7は、会社在籍のままの出向扱いであれば考えるが、退職扱いでは断る旨を答えた。
- (6) 平成10年4月15日、組合は、「組合活動に対する違法な干渉がある」として、前記(1)のビラに関連して組合員が「ビラにどこまで関わっているのか。組合員は何人か。組合の活動のために有給で休むのは論外だ。会社としては組合を認めていない。」などと会社幹部から言われたとする内容を記載したビラを社員にファックス等で配布した。
- (7) 平成10年4月18日、会社は埼玉県戸田市内において社員総会を開催し、新組織とともに、社員の約6人に1人に当たる82人の人事異動を発表した。82人のうち、本社ないし東京支社から地方への異動は13人であったが、組合設立発起人らについては、すでに解雇処分を受けたX1委員長を除く11人のうち9人が異動とされ、このうち8人が、本社ないし東京支社から地方への異動と発表された。
- なお、発表された発起人ら9人の異動先等は次のとおりであった。X7及びX12は島根ワコムへ出向、X6は株式会社長野ワコム（以下「長野ワコム」という。）へ出向、X11はチェコ共和国駐在、X4は広島営業所、X9は福岡営業所、X2は札幌営業所、X3は仙台営業所、X5は購買部から製造部。
- (8) 平成10年4月19日、X7は、島根ワコムのY10社長から、「X7氏とX12氏が来てくれることを心から歓迎する。東京営業所のめどがつき、2人の拠点は東京営業所になる。」などとした電子メールを受け取った。
- (9) 平成10年4月20日、組合は、会社の人事異動の発表に関して、「年度計画も決定し、走り始めた中、何も聞かされていない突然の人事発令に対して誰が目標達成に責任を持てるのでしょうか。あまりにも無責任な経営姿勢に、ただただ、あきれられるばかりです。」などとしたビラを社員宅へファックス等で配布した。
- (10) 平成10年4月20日、CAD事業部営業部のY11ジェネラルマネージャーは、「今回の人事異動の具体的な場所は各事業部で調整していいと言われている」として、CAD事業部開発部から営業所へ異動とされたX4、X2、X9、X3の4人に対し、それぞれ4月18日の発表とは異なる福岡営業所、名古屋営業所、仙台営業所、大阪営業所への異動の内示を行った。
- (11) 平成10年4月22日、製造部への異動とされたX5は、製造部のY12ジェネラルマネージャーに対し、具体的にどの職場でどのような立場になるのか確認したところ、「まだ決まっていない、これから調整して決めます。」と言われた。

- (12) 平成10年4月23日、X7は島根ワコムのY10社長、Y5チーフリーダーと、島根ワコム出向に当たっての事業の進め方や出向の条件等について話し合いを行った。その際、Y10社長は、4月19日の電子メールで述べたことと異なり、「勤務地は東京ではなく島根である、島根に来てほしい。」と述べた。
- (13) 平成10年4月27日、会社は、X4、X2、X9、X3、X11に対し、それぞれ福岡営業所、名古屋営業所、仙台営業所、大阪営業所、チェコ共和国駐在とする平成10年4月18日付けの異動辞令を交付した。また、翌28日にX5に対し製造部とする平成10年4月18日付けの異動辞令を交付した。
- (14) 平成10年5月6日、組合は、X2、X3、X4、X5、X9、X11の6人について、配転は組合を嫌悪しての不当労働行為であるとして追加の申立てを行った。
- (15) 平成10年5月末、X4は福岡営業所に赴任したが、福岡営業所では、当面予定された仕事はなく、X4は8月末まで異動する前と同じCADマニュアル作成の業務をした。
- X2は6月1日、名古屋営業所へ赴任したが、特に業務の準備がされてなく、しばらくの間、納期の迫っていた異動前のCAD開発の業務に従事した。
- X11は8月末にチェコ共和国に赴任したが、現地での仕事は短期の出張ないしは日本にいてもできるものであった。
- (16) 平成10年5月11日以降、X7及びX12は、Y5チーフリーダーから「5月20日までに島根に行くように」との指示を受け、5月20日、島根に赴任したが、島根ワコム社内には2人のいる場所がなく、何の業務を行うのか準備もされていなかった。また、2人の住まいとして用意されたマンションが仕事場であると言われた。
- (17) 平成10年6月12日、組合は、X7及びX12の配転についても不当労働行為であるとして追加の申立てを行った。これにより、平成10年4月18日付け配転に関して、配転の発表を受けた組合設立発起人ら9人のうち、X6を除く計8人について不当労働行為であるとして救済申立てが行われた。
- 6 配転後の組合ないし組合員及びZ1の動き
- (1) 平成10年5月18日、Z1は、「フライデー」や「文藝春秋」でのY1社長の発言は、Z1の信用を損なう行為であるとして、Y1社長を除籍処分とした。
- (2) 平成10年5月27日、組合は、「労働組合として考えている労使関係」として、「目的を中心として社員が一体となる時に初めて、企業は発展していく。そして、目的は心情を基盤として立てられ、心情は、『愛を通じて喜ぼうとする情的な衝動』と定義され、この愛とは、真の愛すなわち家族、民族、国家、人類の『ために生きる』愛でなければならない。会社

も人類の為に何が重要かという観点から労使が一本化して、具体的な商品を生産し、これらを販売することにより、消費者がその価値を認め、価値への感謝の気持ちから代価を支払うという、本来の会社と消費者の授受作用を円満に行えるようにすること以外には発展はあり得ない。」などとしたビラを社員に対し、配布した。

- (3) 平成10年6月28日、X6は、X8にあて、「本日、Z4元社長らZ1の信者とミーティングを持つことができ、とても元気が出て今後が希望的に見えました。」として、「6月26日の株主総会まではY1社長の任期満了により身を引くことを期待してきたが、強攻策を取ってきたことを受けて、全面的に攻撃をかけることになったとのことです。法的に戦うことはもとより、従業員達も日和見ではなく、白黒をはっきりさせるとのことです。労組以外に様々なグループを結成し、Y1社長を孤立化させていき、最終決断を迫るとのことです。」などとした電子メールを送った。
- (4) 平成10年7月6日、X13組合員は、Z1信者の社員たちに、「今、Z1でワコム問題として騒がれている内容についてお知らせします。私は6月10日頃までは日和見する予定でしたが、組合に入るまでに決意を固めた経緯を記します。」などとした手紙を送った。

その中でX13は、「結局、摂理企業に対するお父様の願い、要請が受け入れられないのが今の問題の焦点でしょう。このような状況を作り出しているのが今のY1氏です。Y1氏が反逆者の立場に立つ以上、すべての食口社員にも累は及びます。日和見が現経営陣に対する暗黙の了承を与える形になるからです。これが分かったのでなんとかしなければと思ひ、でもあの組合の委員長ではついてゆけないというジレンマに陥りました。悩みました。手段がない。ここからは信仰の問題に帰着しました。それが無ければやはり解決は難しいでしょう。この問題の解決には失われた信仰基台をどのようにして取り戻すかという問題になるように思ひます。中心者が誤った以上、代替りのものが立てなければならず、社員がやらなければワコムは完全に失敗したと見なされるでしょう。その場合、再出発の摂理は信仰を立てる者を抽出して、新しい企業を立てると考えることは自然ではないでしょうか？日和見することの致命度はこのように考えなければ重大とは考えられないでしょう。残念ながら、私の知る限りでは、今選択できる手段が『組合』と『ワコム新生の会』しか有りません。加わるも良し。1人でやるも良し、別な趣旨で旗を振るも良し、しかし、行動を開始する猶予はあまりないとお考え下さい。」などと訴えた。

なお、「食口」とは信者の意味である。また、「ワコム新生の会」とは、会社の社員持株会の会員のうち信者を対象に、そのころ結成された団体である。

- (5) 平成10年7月6日、組合は、X6の長野ワコムへの配転について、X6がベーチェット病のため異動先の長野での治療に不安があったことか

ら、会社に対しX6の配転の取消しを要求し、団体交渉の申入れを行った。

なお、X6の配転については、4月18日の発表後、Y5チーフリーダーはX6とともに何度かX6の主治医を訪ね、X6の病状や長野に行った場合の医療機関の有無などについて相談したが、転勤しても差し支えないとする会社と長野では十分な治療が受けられないとするX6とで考えが相違し、X6は異動を拒否していた。

(6) 平成10年7月7日、会社は、組合の団体交渉申入れに対し、「ワコム労働組合は法適合性を有していないと考えている。」として、団体交渉の拒否を内容証明郵便でX1委員長に通知した。

(7) 平成10年7月10日、組合は、X6の配転命令の取消しと団体交渉の促進を調整事項として、当地労委に対しあっせんを申請した。

なお、あっせんは、双方の主張対立により、同年9月9日、打切りとなった。

(8) 平成10年7月13日頃、会社のZ1信者社員の妻を対象に、「会社が摂理企業であることを信じ、夫にもそれを正しく伝え、天の伝統を立てる為に結束して戦う。」ことなどを目的として、「ワコム婦人の会」(別称、「ひまわりの会」)が結成された。

(9) 平成10年7月14日、Z4元社長は久喜教会で会社のZ1信者社員やその夫人らに対し講演を行った。

その中でZ4は、「ワコム問題は、Y1が社長という社員を代表する立場にある以上、Y1社長個人の問題ではなく、信者社員の信仰の問題、信者社員と再臨主との問題である。」として、「6月26日の株主総会でY1社長が任期満了で自ら退任することを期待したが、Y1社長が辞任しなかったため、Z6教祖から『400名の食口社員は何をしているんだ、情けない』とお叱りを受けた。社員持株会が保有する株式はY1社長の株式を上回り、Y1社長と対等の立場に立つことができるので、社員持株会の『ワコム新生の会』に入会し、不信仰な家庭にならないように活躍してもらいたい。労働組合については入れとか、入らないとか、そんなことは自由にしてもらっていいが、左遷とかに対しては、労働組合より強いものはない。X1委員長が、ただ一人、会社が宮集會への参加を禁止した際、反発したことにより、日本のZ1の面子が立った。X1は人格的にバランスが悪いと非難があるかもしれないが、ノアはどうだったんですか。」などと述べた。

また、Z4元社長は、平成10年7月25日にも浦和市内において「お父様のみ言を伝える集會」として会社の信者社員夫婦らを前に同様な話を行い、「私たちが絶対裏切っちゃいけない人は誰でしょうか。ワコムの社員として、ワコムの社員を夫に持つ夫人として、本当に申し訳ない思いをもって、お父様の願いに何としてでもワコムが方向を合わせるように努力するのが務めではないか。」などと述べた。

(10) そのころ、X 8 は会社の Z 1 の信者社員に対し、「問題は、Y 1 社長が株式上場の中止、外部株主の株買戻し、南米への進出、社長辞任といった Z 6 教祖との約束を破ったことにあるが、それを容認し、いつの間にか、み言よりパンを求める様になった自分たちにもある。これから会社及び Z 1 の双方から、会社につくか Z 1 につくかはっきりすることを求められる可能性があるが、安易に考えず、私たちが悔い改めることでワコム問題が解決することを悟って頂けたら幸いです。」などとした組合への加入を勧誘する手紙を送った。

(11) 平成10年8月1日、組合は、久喜市内において臨時組合大会を開催し、今後の活動方針として、X 1 委員長の解雇及び組合員の配転取消し、Y 2 取締役発言の撤回、そして「Z 1 運動を前提とした労働契約の遵守」などを要求することとし、そのための闘争体制とストライキ権の確立のための投票を行った。

「Z 1 運動を前提とした労働契約の遵守」を今後の活動方針に掲げた理由として、組合は、「多くの社員は会社を傾向会社と認識し入社したにもかかわらず、労働契約を結ぶ基となった状況を一方的に翻すことは、私たちに対する重大な背信行為であって会社の労働契約違反を組合として見逃すことはできない。」とした。

なお、8月6日に同盟罷業の決議について開票したところ、可決となりスト権は確立された。また、設立時11人であった組合員数は、8月1日時点では118人に増加した。

(12) 平成10年8月初め、会社は、全社員に対し、「個人として有する信仰の自由と、会社における職責や職務の遂行に関する事項は全く別問題であることを認識し、会社の業務遂行に関して、Z 1 の Z 6 教祖及びその関係者から会社の方針と異なる指示が出た場合でも、会社の方針を優先し、就業規則を遵守して業務に従うこと。また、それに違反した場合は懲戒解雇されても異議はないこと。」などとした「誓約書」への署名を求めた。

同年8月4日、会社は、賞罰委員会を廃止し、賞罰委員会を開催しないで懲戒処分が可能なように就業規則の改正を行った。また、8月6日、会社は、資金繰りが逼迫しているとして希望退職100人の募集を行った。

(13) 平成10年8月15日、組合は、会社に対し、誓約書を求めたことについて謝罪と撤回を文書で要求した。

(14) 8月19日、組合は、誓約書、就業規則の改正、整理解雇に関して内容証明郵便で団体交渉の申入れを行った。

これに対し、会社は、平成10年8月27日、「ワコム労働組合なる団体を労働組合の実態を備えたものとは認めておりません。として、団体交渉の拒否を X 1 委員長あて内容証明郵便で通知した。

(15) 平成10年8月23日、久喜教会において、会社の Z 1 信者社員とその家族が委任による者を含め142人が出席して「ファミリー会」再結成のためのファミリー会総会が開催され、X 6 が会長に就任した。

同会は、会社のZ1信者社員とその家族を会員とし、信者社員らの相互交流やZ1活動及びZ1運動への参加や貢献を目的に平成3年に結成されたもので、Y1社長が会の代表になっていたが、Y1社長がZ1を除名されたことなどから、改めて本来の目的、趣旨に立ち返り信者社員が結束するべきであるとして再結成されたものである。

(16) 平成10年8月30日、組合は、会社に対し、「団体交渉が不当に拒否された以上、労働組合として正当な権利（争議権）を行使せざるをえない。」などとして、来る9月3日に第1次のストライキを行うことを内容証明郵便で通知した。なお、その中で、整理解雇に関連して組合は、「外部投資家の影響下に、MAGIC事業部をZ12株式会社に移行させ、CAD部門を独立させ別会社を設立させた上、電子機器部門など中核をアメリカ現地法人（WTC）に移すというワコム解体ないし売却が計画されている。」とし、「これが事実であれば、大多数の従業員は解雇を強いられることになる。」とした。

(17) 平成10年9月1日、会社は社員に対し、「最近、当社の企業活動に対して不当な干渉を試みる外部の勢力及びその同調者と見られる団体や個人から、当社に関するデマ、誹謗、中傷を記した文書やビラが度々配布されている。」として「当社に対する不当な干渉について」と題する文書を配り、「誓約書」を求めた理由やX1委員長の解雇や組合員の配転の経緯などについての会社の考えを述べ、社員の理解を求めた。

(18) 平成10年9月3日、組合は、本社、東京支社及び主な営業所において、組合員108人が参加してストライキを実施した。その際、組合は、「組合の追及に対し、宗教問題を持ち出すなど、問題のすり替えを行っている。」などとして会社の9月1日付けの「当社に対する不当な干渉について」に反論するビラを社員に配布した。

組合は、平成10年9月9日から11日にかけて、本社で組合員がそれぞれ15人前後参加してストライキを行った。

(19) 平成10年9月7日、X6は会社と取引関係にあるZ13株式会社を訪問し、「会社は資金繰りが苦しく倒産の可能性があること。労働組合活動が激しくなり、会社は事業部門を米国企業に身売りする予定であること。会社はZ1のものであるにもかかわらず、Y1社長が自分のものと勘違いしているので、労働組合は断固最後まで戦うこと。会社に対するZ1Z6教祖の支配力を保持していくため、会社の株式公開政策に労働組合は断固反対していくこと。」などを伝えた。

(20) この間の平成10年8月31日、X12は会社を退職した。組合は、平成11年2月1日付けでX12に対する配転命令に係る不当労働行為救済申立てを取り下げた。

7 組合員の再配転

(1) 平成10年8月末ごろ、会社は、株式会社Z14の協力を得て、電子地図に電子ペンで場所を特定し予算枠を設定すると不動産の間取りや周辺地

図などの詳細な情報が検索できる「お不動さん」という不動産情報検索システムを開発し、その販売をMAG I C事業部ソリューションビジネス推進グループが行うこととなった。

当初、その販売要員として、Z 14も40人ほどの人員を出す予定であったが、都合により数人しか出せなくなったため、会社が社内で多数の人員を販売要員として配置することとなった。

- (2) 平成10年9月、会社は、MAG I C事業部のほか、それ以外の事業部門である電子機器事業部及びCAD事業部からも人選を行い、同年10月1日付けで、28人を「お不動さん」の販売担当者としてソリューションビジネス推進グループに配置転換した。

なお、この28人のうち、22人が組合員であった。また、先に配転となり、組合が不当労働行為として救済申立てを行っていたX 4及びX 5も10月1日付けで、「お不動さん」の販売担当としてソリューションビジネス推進グループに再配転された。

- (3) 平成10年11月30日、組合は、X 4及びX 5のソリューションビジネス推進グループへの配転についても不当労働行為であるとして救済申立てを追加した。

- (4) 「お不動さん」事業は発足時から商品はほとんど売れず、赤字が拡大した。

- (5) 平成11年1月末ごろ、「お不動さん」販売事業を行うソリューションビジネス推進グループが属する「MAG I C事業部」が会社の関連会社であるZ 12社に営業譲渡された。営業譲渡に際して、会社は、当初、「お不動さん」事業も併せて譲渡する予定でいたが、Z 12社との交渉の結果、Z 12社はこれを引き取らないこととなった。

- (6) 会社は、「お不動さん」販売事業を中止し、平成11年2月24日、X 5はY 2取締役から「経営会議で、業績の悪い人から25人を指名解雇することが承認されました。そして、その中に、あなたの名前がありましたので解雇します。」と言われ、同日付けで指名解雇された。

X 5は、その後、「指名解雇には納得できない」として、会社に対し、内容証明郵便で解雇撤回を求めた。

なお、指名解雇された者の中にはX 4も含まれていた。

- (7) なお、平成10年12月31日にX 9、平成11年2月28日にX 7、平成11年8月31日にX 11がそれぞれ退職し、組合は、平成11年5月20日にX 9及びX 7、平成11年11月19日にX 11の配転について不当労働行為救済申立てをそれぞれ取り下げた。

その結果、組合が不当労働行為として救済を求めている事項は、X 1委員長の解雇の撤回並びにX 2、X 3、X 4、X 5の配転及びX 4、X 5の再配転の撤回となった。

第3 判 断

1 申立人適格について

(1) 会社は、おおむね次のような理由から組合は申立人適格を有しないと
して本件申立てを却下すべきであるとする。すなわち、①組合は、Y 1
社長を社長の地位から放擲し、会社の経営を支配ないし壊滅させること
を画策するZ 1が呼びかけ、これに信者社員が呼応して結成されたもの
で、Z 1がその宗教的指令を実現するために労働組合という形を利用し
たものであって、労働者の地位向上という労働組合の目的要件を欠いて
いる、②組合には、結成時にはX 6、X 7の2人のマネージャーが、ま
た、平成10年9月のストライキ実施時にはさらに5人のマネージャーな
いし営業所長といった会社の利益代表者である管理職が参加しており、
労働組合としての自主性の要件を欠いていると主張する。

(2) 当委員会の判断

ア まず、上記①の主張のうち、組合はZ 1が呼びかけて結成されたと
することについては、認定した事実6(3)、(9)のとおり、Z 1の幹部で
あるZ 4元社長が、会社をZ 1の支配下におくため、組合の活動を1
つの手段として、会社の信者社員に対し働きかけを行い、信仰の問題
であるとして組合への加入を促したことから、認定した事実6(4)、(10)、
の信者間の手紙にもあるとおり、信者社員間でも動揺が広がり、結果
的に組合員数が拡大したと思われる。

しかし、これらZ 1の組合への関与として認定できるものは、組合
結成以降のことであって、組合の結成以前にZ 1が呼びかけを行うな
ど、組合結成に関与したとする疎明はなく、したがって、この点に対
しての会社の主張は採用できない。また、仮に、組合結成のきっかけ
が、そうした外部の呼びかけによるものであったとしても、労働者自
身がその意思により「労働条件の維持改善その他労働者の経済的地位
向上」を目的に結成したものであれば、何ら、労働組合として問題と
なるものではない。

イ 次に、組合は「労働者の地位向上」という目的要件を欠くとする点
については、組合規約によれば、組合の目的は、「組合員の団結によ
って、団体交渉等に基づき当企業の公正かつ健全な発展を図るととも
に労働条件の維持改善及び経済的地位の向上、その他労働者の諸権利
の保護を図る」こととされ、規約上、「労働条件の維持改善及び経済
的地位の向上」を目的としていることが認められる。また、結成後の
組合の活動についても、認定した事実5(1)、6(5)などのとおり、解雇
や配転の撤回を要求して団体交渉を求めるなど、正に労働組合とし
ての通常的行為であり、「労働組合としての目的を欠く」との主張は採
用できない。

なお、こうした労働組合の行為が別の意図をもって行われていると
すれば、それが本来の組合活動に当たるか否かの問題であって、組合
の目的要件の欠如には当たらないと考える。

ウ 次に、②会社の利益代表者が組合に含まれているとする点について、

組合員が会社の利益代表者か否かは、その者の有する業務ないし権限に基づき実質的に判断すべきものである。

この点について、会社が利益代表者と主張するX 6及びX 7はそれぞれ、認定した事実3(2)のとおり、組合結成当時、「プロジェクト営業部マネージャー」、「プロジェクト開発部リーダー」の職にあり、「マネージャー」及び「リーダー」は、会社の組織規程及び職務権限規程によれば、「課長」に当たる管理職とされている。しかし、課長の業務は、職務権限規程によれば、所轄業務の遂行に関しては、方針の策定や計画立案の権限を有するものの、会社の経営方針や経営計画等の重要事項の決定に参画する資格はなく、また、部下の昇任昇格等の人事に関しては、上司へ「上申」を行うに止まり、人事に関し、直接の権限を持っているとまでは言えず、X 6及びX 7は、労働組合法にいう「使用者の利益を代表する者」に当たらない。

なお、会社は、営業所長の職にある管理職数人がその後、組合に加入しているとするが、会社の組織規程等によれば営業所長はX 6らと同様、課長職で、その職務権限は、先に述べたとおりであって、営業所長であるからといって直ちに「使用者の利益を代表する者」に当たるとは言えない。

以上の点から、組合は労働組合法上の「労働組合」ではなく申立人適格を有しないとの会社の主張は採用できない。

2 X 1 委員長の懲戒解雇について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

X 1 が懲戒解雇通告を受ける前に主張していた事項はいずれも労働者としての権利についてであり、その表現の巧拙は別として、懲戒解雇という極罰に値するものではない。

そして、会社がX 1 を懲戒解雇とした平成10年3月19日時点で、同年2月8日をもって申立人組合が結成され、X 1 が委員長に就任していたこと、その直後からX 1 が組合への加入を募るビラを配布する等の活動を行っていたことは会社の知るところであった。X 1 の懲戒解雇事件以降、組合活動が活発化し、会社が組合の発起人を順次面接して、労働組合活動をやめるよう要求していることと考え合わせれば、この懲戒解雇は、組合発足以来委員長として活動し、組合の中心人物であったX 1 を排除し労働組合活動を封じるためのものであったことは明白である。

また、X 1 の懲戒解雇及びその他組合員の配転以降も、会社は組合の団体交渉申入れを拒絶するなど組合の活動を無視し、敵対的な態度をとり続けている。

以上からすれば、会社は不当労働行為意思をもってX 1 を解雇したのであり、X 1 の懲戒解雇処分が不当労働行為に該当することは明ら

かである。

イ 会社の主張の要旨

X 1 の懲戒解雇処分は、X 1 に一般企業としては看過し得ない著しい企業秩序侵犯があったことからなされたものであって、正当性及び合理性を有するものである。

会社は、平成10年2月6日のZ 1 主催の集会において「会社をZ 1 の支配下におくべく」「Z 1 の指示に服従しない会社現経営陣を追放すべく」、会社従業員に対して扇動が行われることが十分予想できたことから、従業員に対し、上記集会に参加しないよう指示を出した。

しかし、X 1 はY 2 取締役の事情説明に対しても、その場で強く反発する姿勢を示し、さらには、会社の指示を無視して上記集会に参加した。しかも、この集会では会社代表者を誹謗・中傷し、会社をZ 1 の支配下におくことを目的として従業員に対する扇動が行われていたのである。

会社はX 1 から事情聴取した上で、X 1 を譴責処分とし、併せて始末書の提出を求めたが、X 1 は始末書を提出せず、譴責処分取消を求め内容虚偽の書面を提出して何ら反省の態度を示さないばかりか、今後も上記のような集会に参加すると表明したのである。

そして、X 1 は「会社はZ 1 グループに属することを確信しますので、これが問題であるならば解雇して下さい。」との書面を会社に提出して、会社の業務命令に真っ向から反対する意思を表明し、企業秩序侵犯の態度を明らかにしたのである。

このように、X 1 の業務命令拒否の態度は極めて明確なものであり、その企業秩序侵犯の程度は著しく重大なものであったことから、会社は、X 1 を懲戒解雇処分としたのである。

また、X 1 の懲戒解雇処分については、賞罰委員会を開催して決定したが、それまでに行ったX 1 に対する4回の事情聴取では組合結成及び組合活動について全く話題に上らず、X 1 の集会参加及びその後の書面提出のことについてのみ聴取が行われたのであり、処分の決定に際し、組合委員長であることを理由とする差別的取扱いや反組合的意図がなかったことは明らかである。

(2) 当委員会の判断

X 1 は、認定した事実のとおり平成10年3月19日に懲戒解雇処分となったが、これが組合結成や組合活動を理由に行われたものであるかについて、以下検討する。

ア 認定した事実3(1)、(2)のとおり、X 1 は、組合結成の呼びかけを行うとともに、平成10年2月8日に組合が結成された際に、「組合結成趣意書」や「組合規約」の案を用意し、また、組合の委員長に就くなど、組合及びその結成の中心人物であったことが認められる。

一方、会社がX 1 を解雇した理由は、「著しい企業秩序侵犯」があ

ったとするもので、具体的には、X 1は会社の業務命令として出席を禁止したZ 1の集会に参加し、その後の会社の事情聴取でも、「今後も同様な集会に出席する」、「会社はZ 1の会社である」などと強く主張し、「会社はZ 1の会社ではない」とする会社の経営理念に従えないとすることにあつたとするものである。

イ この会社の大宮集会の出席に関しての事情聴取は、認定した事実4(1)のとおり、当初、9人に対して行われ、9人のうち8人は組合の設立発起人として名前を連ねた者であった。このうち、6人については、会社は事情聴取を1回で終了し、特に処分をしなかったが、その理由は、6人が、「今後は同様な集会に参加しない」として、「信仰とビジネスは別である」とする会社の方針に理解を示したことによるものと認められる。

ウ また、認定した事実4(1)のとおり、平成10年2月10日、大宮集会への出席について各部署の責任者から確認が行われた際、X 1がCAD事業部のY 6ジェネラルマネージャーから「組合を作ってはいけないということを聞いていないのか」と言われ、会社は、これはZ 1での教祖の考えを述べたものである旨主張する。この発言の意図は明らかではないが、少なくとも、その後行ったX 1を含め9人に対する会社の事情聴取の内容を見ると、認定した事実4(1)、(4)のとおり、「信仰とビジネスは別である」、「会社とZ 1とは関係がない」などとする会社の経営方針についての説明ないし説得に終始している。このような傾向は、その後、X 1ら3人に対して行われた数度の事情聴取についても同様であり、会社はその当時、会社の経営方針への理解を求めることを主眼とし、組合結成ないしビラ配布や組合員勧誘などの組合活動そのものの阻止を念頭において事情聴取を行っていたとは認められない。

エ さらに、「今後も同様の集会に参加する」と回答したX 1を含めた3人に対し、数度の事情聴取を行った後、X 1のみを懲戒解雇処分としたが、認定した事実4(3)のとおり、X 1は他の2人とは異なり、事情聴取の期間中に「会社はZ 1の会社であり、違うのであれば解雇して下さい。」との書面を会社に提出するなど、「会社はZ 1の会社ではない」とする会社の考えに対し頑なにこれを拒否していたことが認められる。

オ また、組合結成からX 1が解雇されるまでの間の組合の活動としては、設定した事実3(3)、(4)のとおり、①組合結成日の2月8日の夜、X 1がX 12とともにY 1社長宅を訪問し、組合結成の通知をしたこと、②翌2月9日の夕方及び翌2月10日朝、組合員が本社別等で社員に対し、組合結成趣意書とともに組合勧誘のビラを配布したこと以外に特に際だった活動をしていないとの疎明はなく、この点、組合もその主張にあるように、活動を活発化したのは、X 1の懲戒解雇処分以降のこ

とである。

カ 以上の点から、会社がX 1を懲戒解雇した理由は、Z 1との会社の関わりについて、会社の方針をX 1があくまで受け入れなかったことによるもので、そのことを理由とする懲戒解雇処分の当否はともかく、会社が労働組合の結成およびその活動を嫌悪して処分したとは認めがたく、不当労働行為であるとまでは言えない。

3 組合員の配転及び再配転について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張の要旨

X 2、X 3、X 4及びX 5に対する配転命令は、業務上の必要性や人事政策上の一貫性が認められず、一方、この4名は申立人組合の発起人であった。さらに、平成10年4月18日付けの人事異動で、地方配転・出向となった従業員13人のうち8人が組合員であり、同年10月1日付けでX 4及びX 5とともに「お不動さん部隊」に配転された従業員はほとんどが組合員であり後にほぼ全員が整理解雇されたのである。

また、会社は配転の前に、組合活動に関与した者に対し事情聴取を行い、組合活動を辞めるよう要求したり、配転以降も組合の団体交渉申入れを拒絶するなど申立人の組合活動を無視し敵対的態度をとり続けていることなどからして、X 2、X 3、X 4及びX 5に対する配転命令が不当労働行為にあたることは明らかである。

(ア) X 2の配転について

X 2は、平成10年4月18日の社員総会での人事発表では札幌営業所への配転を命じられ、その2日後になって名古屋営業所に変更された。さらに、名古屋営業所に配転後も、営業に不可欠であるファイ・ステーションの代理店担当者すら紹介されなかった。

ファイ・ステーションの代理店に関しては、その当時も現在も、会社の名古屋営業所ではなく東京支社が担当しているのであり、代理店に対する営業支援のために配転の必要があったとする会社の主張は、全くのこじつけである。

(イ) X 3の配転について

X 3についても平成10年4月18日の社員総会において、全く関係のない仙台営業所への配転を発表され、その2日後になって大阪営業所への変更を命じられている。地方配転という結論のみが先行して内部調整も完了していないのに4月18日の人事発表がなされたのであり、この配転に業務上の必要性はない。

(ウ) X 4の配転について

X 4が福岡営業所へ配転された当時、マニュアル作成を指導できるのはX 4しかいなかったが、それにもかかわらず、本人の意に反してまで福岡営業所に配転しなければならない事情が労働組合問題以外にあったとは考えにくい。

X 4 は福岡営業所に異動した後も、結局マニュアル作成の残務を行わなければならない、同年8月になってようやくマニュアル作成が終了し営業を行うようになったが、わずか1か月後には「お不動さん」へ人事異動となり、平成11年2月24日には整理解雇されるなど、会社の人事政策には一貫性がなく業務上の必要性についても後付けしたものすぎない。

(エ) X 5 の配転について

X 5 は平成10年4月18日の社員総会での突然の人事発表により、豊野台工場購買部受入検査グループから製造部ハード製造グループへと、その意に反して等級の低い部署への異動を命じられた。そして、同年10月に至ってX 5についてもX 4と同様他の組合員とともに「お不動さん部隊」に配転され、平成11年2月24日には整理解雇されたのである。

イ 会社の主張の要旨

不当配転を理由に原職復帰を申し立てている4名については、いずれも十分な業務上の必要性に基づき、合理的な人員選定の上で配転命令が発令されたものであって不当労働行為が成立する余地はない。

しかも、そのうち、X 4及びX 5については、既に会社を退職して従業員たる地位を失っていることから、配転命令の効力を争う利益を何ら有しないのである。

(ア) X 2 の配転について

平成10年4月ころより、会社は名古屋地区において新規代理店を通じた販売力増強のため、販売支援等をする人員を名古屋営業所に異動させる必要性が生じた。

名古屋への異動要員には、販売商品であるファイ・ステーションに関する知識やコミュニケーション能力が要求されたが、ファイ・ステーションチームのうち、X 2以外は配転させることのできない事情があった一方、X 2は異動要員として能力もあり、また、本人のキャリアアップを図ることが必要と判断されたことから、X 2に対する配転命令がなされたのである。

申立人は、X 2の名古屋赴任後、代理店の担当者を紹介されなかったことを主張しているが、これは名古屋に赴任した当初、X 2が販売支援業務に慣れるため、直販部門の支援から始める必要があったためである。また、申立人は、当時も現在も、会社の東京支社がファイ・ステーションの代理店のサポートを担当していると主張しているが、これは平成10年9月に会社の代理店政策が変更になったという事後の事情によるものである。

(イ) X 3 の配転について

平成10年に入り、製品情報管理システムという新規ソフトを導入する企業が現れ、会社は大阪営業所にユーザーサポート要員を配置

する必要性が生じた。

新規ソフトのプロジェクトチームのうち、これに配置できる従業員はX3以外いなかったことから、X3に対する配転命令も、業務上の必要性に基づき、営業効率上も最適なものであった。

(ウ) X4の配転について

a 福岡営業所への配転について

平成10年当時、会社では、マニュアル作成業務はその重要性が低下し、経費削減が要請されていた一方、各地方営業所の営業力増強の要請が強まっていたため、人員適正配置の観点から、マニュアルグループから地方営業所へ配置転換する必要性が存した。

X4については、開発業務以外の能力開発の必要性が認められ、また、開発部門スタッフの中で、営業に対する適性を最も備えていたため、福岡営業所へ異動させる人員として最も適任であったのである。

b ソリューションビジネス推進グループへの配転について

平成10年8月、会社は「お不動さんシステム」の販売を開始することとし、大幅に人員を投入する必要性が生じた。その際、異動させる人材の資質として、営業に適性があること及び製品の技術的理解があること等が要望され、CAD事業部において検討したところ、X4は営業の適性を有している一方で、同年8月に至るまで福岡営業所の営業業務を全く行っておらず、結果的に異動によって業務に生ずる支障がほとんどなかった。

そのため、異動させる人員としてはX4が最適と判断し、同年10月1日付けで配転を命令したのである。

(エ) X5に対する配転について

a 豊野台工場製造部への配転について

豊野台工場製造部では、平成10年4月当時、新規製品の生産立上げのため、緊急に製造スタッフを補充する必要性が生じていた。そこで、購買部において製造スタッフの人選が行われたところ、X5は、製品の技術的背景や品質管理に対する理解を有する人物として、製造部への異動人員として適任と判断されたのである。

b ソリューションビジネス推進グループへの配転について

平成10年8月、会社は「お不動さんシステム」の販売を開始することとし、大幅に人員を投入する必要性が生じていたところ、豊野台工場製造部においては、同年9月には新製品の量産体制立上げ段階の混乱も収束する見通しとなり、工程安定化のためのスタッフの役割は一段落が着いた。

そこで、豊野台工場製造部からも人員の異動が検討された結果、訪問販売に必要なバイタリティーを有するX5を適任と判断したのである。

(2) 当委員会の判断

ア 会社は、平成10年4月18日発表の組合設立発起人らの配転について、それぞれ合理的な理由があったとして上記のとおりその理由を述べるが、会社のこうした主張は次の点から採用することはできない。すなわち

(ア) 平成10年4月18日の発表の配転については、認定した事実5(7)のとおり、配転の対象者は社員全体ではおおむね6人に1人の割合であったが、発起人らに関しては11人中9人にのぼり、しかも、本社ないし東京支社から地方への配転が会社全体では13人であるのに対し、発起人らは8人と異常に高い割合であることから、上記9人に対する配転は、明らかにこの9人が発起人らであったために行われたものであり、また、発起人らを分散させその活動を弱体化することを目的に行われたものとする。

(イ) また、認定した事実5(10)、(15)、(16)のとおり、X2、X3、X4、X9の4人については、4月18日の発表の2日後に異動先が変更となったことや、発起人らの異動先への赴任がいずれも異動の発表から1か月以上経過した5月下旬以降で、X11に至っては赴任は8月末であったこと、さらに、少なくともX2、X4、X7、X12については異動先でその行うべき業務の準備がされてなく、X2とX4は異動前の業務を異動先で行っていたことなどからすれば、業務上の必要性に基づいて十分に検討した結果、配転を行ったとは到底考えられない。

(ウ) 認定した事実5(2)ないし(4)のとおり、3月27日以降、前日に配布されたX1委員長解雇に抗議するなどした組合ピラの件で相談窓口として名前が出た発起人らに対し、その上司らが事情聴取等を行ったが、その際、上司らは、「組合に入っていると良いことがない。会社は組合を認めていないから組合活動をしてはいけない。」とか、「あまり組合に関わらない方がよい。X1の件は時間がかかる。延ばせば延ばすほど、転勤、解雇で散らされる。」などと述べ、また、Y1社長自身もX6に対し、「組合を続けるのであればマネージャーを降りてもらおう。管理職でありながら会社に反する行為を続けるのであれば、退職するように。」などと発言するなど反組合的意思を強く有し、そして配転がそうした発言の直後に行われたことが認められる。

以上の点から、平成10年4月18日発表のX2、X3、X4、X5、X6、X7、X9、X11、X12の配転は、会社が組合を嫌悪して、これらの者が組合設立発起人らであることを理由になされた不当労働行為と判断せざるを得ない。

イ 平成10年10月1日付けのX4とX5の「ソリューションビジネス推進グループ」への再配転も、認定した事実7(2)のとおり、「お不動さ

ん」の販売要員として当該部署に配転された者の28人中22人が組合員で、ほとんどが組合員であったこと、また、認定した事実6(16)のとおり、配転以前の平成10年8月の段階ですでに当該部署の譲渡が計画されていたことなどから、会社の主張する配転理由は採用できず、平成10年4月18日の配転と同様、組合を嫌悪して組合発起人であることを理由に再配転したと判断せざるを得ない。

4 救済の方法について

平成10年4月18日発表の組合発起人らの配転について、このうち、X6に関しては救済申立てがなく、また、X7、X9、X11、X12の4人については救済申立て後、退職したとして申立てが取り下げられていることから、申立てが維持されているX2、X3、X4、X5について、主文のとおり原職への復帰を命ずるものである。

なお、会社は最後陳述書において、X4及びX5もその後退職したため救済利益がないと主張するが、X4らがどのような理由で退職し、退職に関し、会社との間に争いがあるのかどうか明らかでなく、少なくとも、認定した事実7(6)のとおり、X5については争っていることが認められ、さらに、組合もこれらについての救済申立てを取り下げていることから、主文のとおり命ずるものである。

第4 法律上の根拠

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12年3月9日

埼玉県地方労働委員会
会長 古西 信夫 ㊞