

命 令 書

申立人 X 1
 同 X 2
 同 X 3

被申立人 株式会社東芝

上記当事者間の神労委平成14年(不)第13号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年12月5日第1310回公益委員会議において合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 1 及び同 X 2 に対する平成14年4月1日付け配置転換命令がなかったものとして、次の措置を講じなければならない。
 - (1) X 1 及び X 2 を京浜地区内の事業場において事務技術職掌として業務に従事させるとともに、X 1 については、平成14年4月1日以降主務の職にあったものとして処遇すること。
 - (2) X 1 及び X 2 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及び賞与相当額と現に支払った賃金及び賞与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。
- 2 被申立人は、今後、X 1 及び X 2 に対してした上記配置転換命令と同様の行為を繰り返してはならない。
- 3 申立人 X 3 に係る申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

株式会社東芝(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、電気機械器具・計量器・医療機械器具等製造業、ソフトウェア業、電気通信業、情報処理サービス業等を営む株式会社であり、平成15年3月末現在における従業員数は、39,875名である。

会社は、東芝労働組合(以下「東芝労組」という。)と労働協約を締結している。なお、東芝労組の平成15年6月末現在における組合員数は、37,443名である。

(2) 申立人

ア X 1 は、昭和42年に高等学校を卒業し、同年会社に採用され、柳町事業所に配属となった。本件結審時には、家電機器社生産統括センター愛知工場(以下「愛知工場」という。)

に勤務している。

X 1 は、東芝労組の組合員であり、愛知支部に所属している。

イ X 2 は、昭和43年に高等学校を卒業し、同年会社採用され、柳町事業所に配属となった。本件結審時には、愛知工場に勤務している。

X 2 は、東芝労組の組合員であり、愛知支部に所属している。

ウ X 3 は、昭和43年に高等学校を卒業し、昭和44年4月7日に準社員として会社採用され、柳町事業所に配属となり、その後、同年9月1日に正社員に登用された。本件結審時には、青梅デジタルメディア工場(以下「青梅工場」という。)に勤務している。

X 3 は、東芝労組の組合員であり、青梅支部に所属している。

(3) 社内カンパニー制について

ア 会社は、平成11年4月1日に事業グループ制を廃止し、新たに社内カンパニー制を導入した。これは、各社内カンパニー(以下、単に「カンパニー」ともいう。)に当該事業運営にかかわる権限を極力委譲することによって、各カンパニーが専業・独立企業として自主責任体制を確立することを目的としたものであった。

カンパニー数は、制度導入時が8、平成12年4月が9、平成13年1月が8、同年4月が10、平成15年4月が8と変動していた(本件結審時には、平成15年10月に3事業部門の分社化に伴ってカンパニー数が5となることが予定されていた。)

なお、社内カンパニー制導入時、X 1・X 2 が従事していた住空本事業が家電機器社(以下「家電社」という。)の所管となったため、同人らの所属カンパニーは家電社とされ、また、X 3 が従事していた画像情報機器事業がデジタルメディアネットワーク社(以下「DM社」という。)の所管となったため、同人の所属カンパニーはDM社とされた。

イ カンパニー社長は、組織運営に関しては、事業計画の達成を図るため、①管轄する組織に関し、戦略的・効率的な組織機構、業務分担、人事配置、関係会社施策を定める、②経営資源(人・物・金・情報)の適正配分、効果的な権限委譲を行い、製造・販売・技術の各機能の活動を指揮・監督する、とされている。

ウ 会社は、社内カンパニー制導入後の人事異動については同一カンパニー内で行うことを基本としており、一方において、

特定の部門の業務に従事している者や運動部に所属している者、その他特別な事情がある場合には、カンパニー間の人事異動を実施していた。

(4) 会社の従業員の身分、賃金制度等

ア 職掌について

会社は、従業員をその従事する職務によって経営職掌、事務技術職掌、技能職掌及び特別職掌に分けている。そのうち、事務技術職掌は、「人文科学的知識または自然科学的知識を必要とする専門的技術を用いて、製造、販売、開発設計、スタッフ業務等に従事する職務及びその補助を行なう職務」のことをいい、主に人文科学的知識を用いる職種を事務職、主に自然科学的知識を用いる職種を技術職と分けて管理している。また、技能職掌は、「専門的技術を用いて、製造業務及びその補助業務または付帯業務に従事する職務」のことをいう。

イ 職務給について

会社は、従業員を「仕事の仕方・成果の現われ方」の観点に基づき、Aコース(時間管理の層)とBコース(成果管理の層)に区分けしており、そのうち、Aコースの従業員に対しては賃金項目の一つとして職務給を支給している(申立人3名は、いずれもAコースであった。)。

職務給は、従事する職務のレベルと当該業務における達成度(成果)によって決定される。職務レベルは、その内容によって「KS」「KK」「AS」「BS」「CS」の5つの職群に区分されている。

各職群の定義は、「(事務技術職掌の)KS」が「課長・グループ長、主任・主務・研究主務・製造長が従事する職務」、「(事務技術職掌の)KK」が「非定型的・応用的な業務を中心とする職務。職務遂行に当っては、高度で広範囲に亘る専門的知識と豊富な実務経験を必要とする。」等である。また、「(技能職掌の)AS」は「極めて難易度の高い作業・工程からなる職務、またはBS職群に格付けられる作業・工程単位を常に複数担当する職務、もしくは作業長・技長の代わりに後進者の指導・育成を行う職務。」等、「(技能職掌の)BS」は「比較的難易度の高い作業・工程からなる職務、またはCS職群に格付けられる作業・工程単位を常に複数担当する職務。」等、「(技能職掌の)CS」は比較的平易な作業・工程からなる職務。担当する定型的作業を遂行し得る程度の、設備機器・治工具及び部品・材料に関する基礎的知識、並びに一定の技能を必要とする。」等である。

ウ 役職(主務)について

会社は、事務技術職掌の役職であって専任職である「主務」については、個々人の能力重視の観点から「A4」または「B2」への資格任命に伴って、同時に任命することとしている。

なお、平成14年3月末時点におけるX 1の資格は「A4」であった。

2 不当労働行為事件(賃金等差別事件)までの労使事情

(1) 昭和50年頃までの状況

ア 日本共産党東芝政策委員会への参加

X 1は、昭和43年に日本共産党東芝政策委員会に参加した。同委員会は昭和42年3月に川崎市内にある会社事業場の従業員によって結成された組織であり、X 2及びX 3も後にこれに参加した。

イ 職場新聞「コンベア」の発行

X 2、X 3らは、昭和45年から発行された日本民主青年同盟名義の職場新聞「コンベア」を編集し、会社従業員に配布した。同新聞の創刊号には、「さあ七〇年だ!!春闘で青春をとりかえす一步をきりひらこう!」との見出しの記事が掲載されていた。

ウ 職場新聞「たちよみ」の発行

申立人らは、昭和49年3月に創刊され、平成5年まで発行された日本共産党東芝柳町支部名義の職場新聞「たちよみ」を編集し、工場の門前で配布した。

1974年3月25日付け「たちよみ」創刊号には、「国民春闘、本格的な闘いへ!」との見出しの記事などが掲載されていた。

エ 東芝扇会等について

(ア) 東芝扇会の設立

- a 昭和49年4月1日に職場管理者教室の修了者を会員とする「東芝扇会」が結成された。同会は事務局を近代労使研究会議に置いており、その会員数は昭和58年時点で2,500名を超えていた。

なお、会社は、将来のリーダーとなるべき人材を対象として、近代労使研究会議が主催する京浜職場管理者教室に昭和44年6月開講の第1期から業務命令で従業員を派遣しており、そのカリキュラムには、「左翼対策」に関するものが多かった。また、会社は、同様に昭和48年1月に開講した関西職場管理者教室及び同年8月に開講した九州職場管理者教室にも、従業員を派遣してきた。

- b 東芝扇会には、柳町事業所に柳扇会、堀川町工場に

津々路会など各事業場に支部があり、その前身となった組織は、昭和45年頃から各事業場に設立されていた。なお、東芝扇会及びその支部においては、会社の勤労担当者がその事務局業務を行ったことがあった。

(イ) 機関誌「おおぎ」の発行等

- a 東芝扇会は、近代労使研究会議名義で昭和45年から発行されていた「おおぎ」を機関誌としていた。

昭和45年12月21日付け「おおぎ」創刊号には、「東芝玉川工場の民青同対策(労組役選の勝利のための推進と教訓)」と題する論文などが掲載されていた。

昭和52年12月1日付け「おおぎ」に掲載された堀川町工場の勤労担当のY1主査の「われわれ「扇会」運動発展のために」と題する特別寄稿文には、「特定イデオロギー集団からの組織防衛については労使共同の敵として対処すべきことは当然である。」と記載されていた。なお、Y1主査は、会社が不定期に採用していた警察出身者の一人であった。

昭和53年9月15日付け「おおぎ」に掲載された柳町支部員の文章には、「党员である某等は、労組が機関として工場の門前でビラ入れをしているのを横目で見ながら、労組の批判をしたり、組合員を混乱させる様な内容のビラ(たちよみ)を同じ場所で配り出した。」などと記載されていた。

昭和59年6月1日付け「おおぎ」に掲載された勤労部労働担当のY2主査の特別寄稿文には、「扇会各支部を訪問させていただき、・・・でき得るだけ早く扇会事務局としての機能を、と考えた挙句のこと」などと記載されていた。なお、Y2主査は、警察出身者であった。

- b 東芝扇会は、昭和54年3月1日に「われわれの基本理念と活動の原則」と題する冊子を発行した。この冊子の「実践活動」と題する部分には、「積極的に組合活動に参画する。」、「労組の選挙においては、特定イデオロギーを排し、健全思想の人を支持する。」などと記載されていた。

(ウ) 会社の現状等に関する文書

- a 「左派一般情勢と当社の現状(年間総括)」と題する昭和48年8月10日付け文書(以下「48年文書」という。)には、「左派の浸透状況」との見出しの下、「当社の問題者総数は530名である。」などとして、事業場別にそれ

ぞれの氏名、生年月日、所属、資格等が記載されており、その中に、X 1、X 2 及び X 3 の名もあった。また、同文書には、「健全グループの育成と組織的強化については、全社の「おおぎ」会メンバーも1000名を越え、従来の京浜・関西職管に加え、8月から九州職管(2泊3日方式)も開設した。京浜地区事業場で「おおぎ」未結成のところは、(向)(夕)の二事業場((ト)は8月末結成予定)であり、特殊事情はあるものの全社的組織の立場で指導していきたい。」、「対策と反省点」として「PMDC研修(職場労使関係)を主任、課長クラス約80名に行なう等、かなりの成果を挙げ得た」などと記載されていた。

なお、PMDC(プリ・マネジメント研修)は、課長候補者を対象とする研修であり、平成2年度に実施された同研修においては、「日共の本質とイメージチェンジ戦術」、「職場内に左派勢力が拡大した場合の一般的兆候」などの講義が行われていた。

- b 勤労部労働担当名義の「左派一般情勢と当社の現状(年間総括)」と題する昭和50年1月16日付け文書(以下「50年文書」という。)には、48年文書と同様に、「左派の浸透状況」との見出しの下、「当社の問題者総数は494名である。」などとして、事業場別にそれぞれの氏名、生年月日、所属、資格等が記載されており、その中に、X 1、X 2 及び X 3 の名もあった。また、同文書には、「組合役員対策」の資料として、「49年度組合役員問題者立候補状況」などがあり、また、「当社の貴重な人材的資産である「扇会」の全社連合組織化を4/1発足させ、自主活動体制を確立した。」などと記載されていた。

(2) 昭和50年以降、賃金等差別事件発生に至るまでの状況

ア 職場新聞「ランプ」等の発行

申立人らは、昭和53年から発行された職場新聞「ランプ」を編集し、配布した。また、同人らは、昭和55年からは「ひろば編集委員会」名義の職場新聞「ひろば」を編集し、配布した。

2000年12月付け「ひろば」第150号には、「賃金・一時金・退職金・年金に続き今度は定年制度まで大幅に改定されようとしている」との見出しの記事などが掲載されていた。

イ 大企業黒書運動

申立人らは、昭和55年に日本共産党が行った人員削減、サービス労働等に関して大企業を告発する大企業黒書運動に参加し、労働基準監督署への申告活動等を行った。

なお、会社は、昭和56年に労働基準監督署の指導により時間外に行われていた小集団活動を中止した。

ウ 神奈川電機関係懇談会への参加

申立人らは、昭和56年に発足した神奈川電機関係懇談会に参加した。同会は、県内大手電機産業メーカーに勤務する労働者によって組織され、労働戦線統一やナショナルセンターのあり方を考えることを目的としていた。

エ 労働運動を強める東芝の会等の結成

申立人らは、昭和63年7月に日本共産党東芝政策委員会を解消し、「東芝の労働運動のあり方を考える懇談会」を結成した。同会は、平成元年10月に「労働運動を強める東芝の会」と改称した。

オ 支部役員選挙への立候補等

X 3は平成2年から平成12年にかけて東芝労組柳町支部執行委員等に、X 2は平成2年及び平成12年に同支部執行委員等に、X 1は平成10年及び平成12年に同支部執行委員にそれぞれ立候補したが、いずれも落選した。

(3) 賃金等差別事件の発生とその後の経過

ア 不当労働行為救済申立て

申立人ら3名を含む個人10名は、会社が同人らの組合活動を嫌悪し、同人らに対して資格、仕事給の職群・等級、基準賃金及び賞与について不利益な取扱いをしたことは不当労働行為に該当するとして、平成7年8月29日に当委員会に救済申立てをした(以下「賃金等差別事件」という。)。その後、同人らは、平成9年3月31日、平成10年3月30日、平成11年3月25日及び平成12年3月16日にもそれぞれ同様の救済申立てをした。

イ 東芝賃金資格差別提訴団等の活動

(ア) 申立人らは賃金等差別事件の申立て前に「東芝賃金資格差別提訴団」を結成し、X 1は同提訴団の事務局長を、X 2は会計担当を、X 3は政策・宣伝責任者をそれぞれ務めた。

また、平成10年11月には、賃金等差別事件について申立人らを支援することを目的として「東芝争議を支援する会」が結成された。

なお、X 1ら4名の連名により会社に提出された「柳町事業所における出向・転籍問題での申し入れ」と題する平成14年1月18日付け文書には、差出名義人として「X 1(東芝提訴団)」などと記載されていた。

(イ) ビラ配布等

申立人らやその支援者らは、「東芝賃金資格差別提訴団」、「労働運動を強める東芝の会」、「東芝争議を支援する会」、「東芝の職場を明るくする会」(平成7年5月に申立らが結成。)等名義のビラを定期的に発行して駅頭や会社門前で配布し、また、会社に対する要請活動等を行った。

平成7年8月29日付けの「東芝の職場を明るくする会」名義のビラには、「労働運動の弱体化をねらった賃金、資格の差別は許せない!」との見出しの記事が掲載されていた。

ウ 当委員会は、前記アの5事件を併合し、平成13年4月26日に全部救済命令を発した。会社は、この命令を不服として、同年5月9日に中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立てた。同再審査申立事件は、結審日現在、中労委に係属中である。

なお、会社は、中労委が平成13年9月10日に発した初審命令履行勧告に応じていない。このことについて、会社は、平成14年6月に実施された株主総会においてX 1が当委員会の命令の履行などについて質問したことに対し、「地労委命令は納得できない。中労委で争っている。」などと答弁した。

平成13年7月発行の「東芝争議を支援する会・東芝賃金差別提訴団」名義のビラには、「中労委で争議を引き延ばす東芝の態度は許せない」、「地方労働委員会の命令で不法行為は明らか」との見出しの下、「命令日当日の東芝への要請に対してガードマンを多数配置して実力で拒否するなど、社会的にも非常識な対応をおこなっています。」などと記載されていた。

エ 賃金等差別事件に係るその後の申立ての状況

申立人らは、平成13年3月27日、平成14年3月26日及び平成15年4月18日にそれぞれ当委員会に前記アと同様の救済申立てをした。この3事件は、結審日現在、当委員会に係属中である。

3 本件配転に係る労使事情(X 1・X 2について)

(1) 東芝キャリア社への出向に至るまでの状況

ア 東芝キャリア社設立に伴う出向転籍計画の提案

(ア) 会社は、平成10年8月31日、X 1・X 2が所属していた住空本事業のうちの空調・冷凍機器事業部門を平成11年4月1日を目途に分離し、合併会社である東芝キャリア株式会社(以下「東芝キャリア社」という。)を設立すると発表した。また、会社は、平成10年8月31日、これに伴

う出向・転籍計画について臨時中央労使協議会に提案をした。その提案内容は、空調・冷凍機器事業部門の在籍者は平成11年4月1日付けで東芝キャリア社に休職出向する、出向期間は原則として3年間とし、期間満了後は同社に転籍する、転籍に伴う取扱い及び転籍後の労働条件については成案を得次第別途説明するなどというものであった。また、対象となる者は、会社全体で2,159名、そのうち柳町事業所では118名であった。

なお、会社は、事業構造改革の案件が発生した場合は、まず本社と東芝労組本部間において臨時中央労使協議会の場で協議をすることとしていた。

- (イ) 柳町事業所において分離の対象となる職場の部長は、平成10年8月31日午後、その職場の従業員全員に対して上記提案内容についての説明をした。これを受けて東芝労組柳町支部は、コンプレッサ対策委員会を設置した。

イ 会社提案に対する申立人らの抗議活動

X 1・X 2は、X 3らと共に、東芝キャリア社の設立と後記4の(1)のアの東芝テック株式会社への事業移管に伴うそれぞれの出向・転籍計画について、ビラを発行、配布するなどして、会社に対する抗議活動をした。平成10年9月に発行された「労働運動を強める東芝の会」名義のビラには、「転籍を前提にした出向なんてとんでもない」、「条件も明確にしないまま期限を決めて発表 こんな一方的な出向・転籍は認められない」などの見出しの記事が掲載されていた。

また、X 1・X 2は、平成10年12月17日にX 3と共に、当委員会に対し、係属していた賃金等差別事件に関して、審査の実効確保の措置勧告申立てをした。

ウ 東芝労組の包括合意

東芝労組本部は、平成11年1月13日に会社に対して前記アの提案について包括合意をする旨、回答した。なお、その回答には、休職出向について了解する、出向期間満了後の取扱いとは転籍後の労働条件が提示されてから別途協議する旨、記載されていた。

エ 個人面接の実施

- (ア) 柳町事業所の各所属の課長等は、東芝労組の包括合意を受けた後、出向対象者に対する個人面接を実施した。そのうち、X 1に対する面接は1回、X 2に対する面接は4回、それぞれ実施され、X 1・X 2はいずれも出向への同意を保留した。

- (イ) X 1・X 2は、会社に対して、平成11年3月23日付け文

書で「出向期間満了後に出向元事業場に復帰することを明示すること」などを申し入れた。これに対して会社は、同月25日、「出向期間満了後に出向元事業場に復帰することは明示できません」などと文書で回答するとともに、X 1・X 2に対して出向の内示を口頭で行った。その翌日、両名は、異議をとどめて出向に応ずる旨、会社に対して意思表示をした。

オ 東芝キャリア社への出向

会社は平成11年4月にX 1・X 2が所属していた空調・冷凍機器事業部門を分離し、当該事業は東芝キャリア社において実施されることとなった。これに伴い、柳町事業所においては、対象となる従業員全員が同月1日付けで同社へ出向(休職出向)した。なお、出向後の勤務場所は従前と同じであった。

(2) 本件配転に至るまでの状況

ア 転籍協定の締結

会社と東芝労組とは、平成12年9月1日付けで「事業の移管・分離等に伴い他会社へ転籍する組合員の取扱」について協定書を締結した。その協定書には「1. 事業の移管・分離に伴い、本人の同意を得て他会社へ転籍する場合は、次のとおり取扱う。」、「(1) 転籍時における基準賃金は、原則として転籍直前における東芝基準による額を下回らないものとする。」、「(4) 出向期間を含む6年間を保障期間」とする、「上記1により難い場合の取扱は、都度協議する。」などと記載されていた。

イ 転籍条件の提案等

(ア) 会社は、平成13年3月27日に東芝キャリア社への転籍条件について臨時中央労使協議会に提案をした。この提案によると、同社への転籍者の転籍後の労働条件は、基本的に転籍前と同一であった。

(イ) 東芝労組柳町支部は、平成13年10月5日に第7回コンプレッサ対策委員会を開催した。席上、「今回の提案に対して個々事情により了解できなかった場合は、東芝及び東芝グループ内で就業の場を確保をしていただけるのかをお聞きしたい。」との質問に対し、この委員会に出席していた会社担当者は「会社としても一人ひとりに事情があることも認識しており、今後面接を通じ状況を十分把握し誠意を持って対応していきたい。なお、今回の提案内容は事業運営上転籍は欠くことのできない事項であり、全員の方に理解が得られるようご説明していく

ことが第一義と考えている。」などと回答した。

- (ウ) 東芝労組柳町支部は、平成13年11月22日に実施した代議員会において前記(ア)の会社提案を基本的に了解することを確認し、東芝労組本部と会社(柳町事業所)に回答した。なお、東芝労組本部への回答には、「転籍にあたっては、本人の意思や状況を十分に尊重していただき、個別事情により転籍が困難な場合は「東芝・東芝グループ内」に雇用就業の場を確保してもらいたい」などと付記された。

ウ 職制との面接

柳町事業所の各所属の課長等は、転籍対象者に対して個人面接を実施した。このうち、X 1・X 2に対する面接は平成13年12月4日と平成14年2月21日に行われ、席上、同人らは、会社と係争中であることなどを理由に転籍には応じられないと意思表示をした。

なお、X 1・X 2は、平成14年1月15日付け文書でコンプレッサ対策委員会に対し、東芝キャリア社への転籍に応じられないと表明した者の雇用・就業の確保の取組などについて回答してほしいと申し入れた。

エ 勤労担当課長との面接

(ア) 1回目の面接

柳町事業所のY 3 勤労厚生担当グループ長(以下「Y 3 課長」という。)は、平成14年2月28日、同事業所の総務部長と共にX 1・X 2のそれぞれに対する1回目の面接を実施した。席上、X 1・X 2は、会社と係争中なので転籍できない、出向延長若しくは近隣事業場への配転を希望すると述べた。これに対してY 3 課長は、全員が転籍に応じており、二人だけ出向延長することはできない、係争中であるという理由だけではやむを得ない個別事情と判断できない、同年3月22日までに同意するかどうかの返事がほしいなどと述べた。また、転籍ができなかった場合の対応についての質問に対して同課長は、所属カンパニーである家電社が一義的に職場を確保することになるが、現時点では家電社としての職場確保はしていない、全社的に受入れ可能な配転先は青森の東芝メディア機器社しかないと述べた。

(イ) 2回目の面接

Y 3 課長は、X 1・X 2から東芝メディア機器社に関して確認の申出があったことから、平成14年3月4日に同人らそれぞれに対する2回目の面接を実施した。席上、

Y 3 課長は、東芝メディア機器社を勧めるつもりはないとし、東芝キャリア社への転籍の同意がない場合は会社としては転籍命令を出すつもりである旨述べた。また、X 1・X 2 が転籍の業務命令がなされ、それに従わなかった場合は解雇されるのかと尋ねたのに対し、同課長は業務命令違反となる可能性があるとして述べた。

(ウ) 3回目の面接

Y 3 課長は、成14年3月22日に X 1・X 2 のそれぞれに対する3回目の面接を実施した。席上、Y 3 課長は、転籍には応じないとした X 1・X 2 に対して、業務の引継ぎを指示した。また、あくまで転籍を拒否しているのなら東芝キャリア社としても受入れが難しくなるなどと述べ、さらに、同人らの復職先は家電社と調整すると述べた。

オ 仮処分申立て等

- (ア) X 1・X 2 は、平成14年3月4日の面接において会社が転籍命令を出すつもりである旨述べたことから、同月6日に横浜地方裁判所川崎支部(以下「横浜地裁川崎支部」という。)に東芝キャリア社への転籍命令を発令しないことを求める仮処分命令申立てをした。

また、X 1・X 2 は、平成14年3月7日、当委員会に対し、係属中の賃金等差別事件に関して、本人の同意を得ずに東芝キャリア社への転籍命令を発令してはならないとの勧告を求める審査の実効確保の措置勧告申立てをした。

- (イ) 横浜地裁川崎支部は、平成14年3月14日に1回目の審尋を実施した。席上、会社側は、「転籍命令をする予定である、同意しなかった場合に解雇を決めているわけではない」などと説明した。

- (ウ) 横浜地裁川崎支部は、平成14年3月26日に2回目の審尋を実施した。席上、会社側は、「ここにきて東芝キャリア社が、両名が転籍というスキームに応じられないのであれば受け入れがたいと言ってきている。」、「現時点では雇用確保の観点から転籍命令ではなく、カンパニー内での配転(愛知工場又は大阪工場への配転)命令を出す可能性が高い」などと説明した。

なお、横浜地裁川崎支部に提出された会社側代理人名義の平成14年3月26日付け「準備書面」には、「あくまでも転籍を拒否する者については同社(東芝キャリア社)としても業務運営上、その受入れを拒むことも考えられる事態となっている。」、「現時点では・・・当初

予定した東芝キャリア社への転籍命令と家電社部門を中心とした事業所への転勤命令の2つの選択肢のいずれを採るかを最終的に検討している状況にある。」、「仮に最終的に東芝キャリア社への転籍を会社として命じた場合にも、・・・異議を留めて転籍したうえで本案訴訟ないしは保全訴訟で転籍命令の効力を争う途もあるのである。」などと記載されていた。

カ 異動の内示

(ア) X 1・X 2 は、上記審尋(2回目)における会社の発言を受け、平成14年3月28日朝、「申し入れ書」と題する書面をY 3 課長に提出した。同書面には、「会社が当初からの方針に基づき、東芝キャリア社への転籍命令を私たちに出すなら、異議を留めて転籍に応じたうえで法的に争うという途を選択するものです。」などと記載されていた。

(イ) Y 3 課長は、平成14年3月28日、異議をとどめるような人は東芝キャリア社が受け入れないとして、X 1・X 2 に対して愛知工場ランドリー製造課への同年4月1日付け異動を内示した。その際に同課長は、転籍の同意書と退職届の用紙を同人らに渡したうえで、同日までにこれを提出するのなら転籍できるよう再度調整すると述べた。

なお、平成14年3月末時点において、京浜地区内の会社事業場は柳町事業所、小向工場、京浜事業所、横浜事業所、マイクロエレクトロニクスセンター、生産技術センター、研究開発センター及び首都圏南支社の8か所(いずれも家電社の所管ではない。)であり、その従業員数は合計で12,486名であった。また、柳町事業所においては、東芝キャリア社への転籍対象者のうち、X 1・X 2 以外は全員が転籍に同意していた。

(ウ) X 1・X 2 は、平成14年3月29日、東芝労組柳町支部に対し、東芝キャリア社への出向継続又は柳町事業所内、京浜地区若しくは通勤可能な地域のいずれかにおける職場の確保について尽力してほしい旨、要請した。

(エ) X 1・X 2 は、平成14年4月1日、転籍の同意書と退職届の用紙を未記入のまま返却し、東芝キャリア社への転籍に異議をとどめて応ずる旨、再度表明した。

一方、会社はX 1・X 2 に対して愛知工場への平成14年4月1日付け配転を命じ、同人らは異議をとどめてこれに応じた。なお、この時点における両名の年齢はX 1 が

54歳、X 2 が52歳であった。

- (ウ) Y 3 課長は平成14年4月5日にX 1 の自宅に架電して再度意向確認を行ったが、X 1 の回答は同月1日の回答と同様のものではなかった。

(3) 本件配転後の状況

ア X 1・X 2 は、平成14年4月8日に愛知工場(愛知県瀬戸市)に着任した。同人らは、単身赴任となり、会社の寮に入居した。

イ 本件配転に伴うX 1・X 2 の業務等の変更は、次のとおりであった。

(ア) 業務の変更

a 配転前の業務

X 1 は、昭和42年に入社して以降、技術職として一貫してコンプレッサーの品質管理担当、工程技術担当として業務に従事しており、配転時には、新設備の導入や設備の更新に関する業務、設備のメンテナンス業務などを担当していた。また、X 2 は、昭和43年に入社して以降、技術職として一貫してコンプレッサーの技術担当、品質保証担当として業務に従事しており、配転時には、製品の品質管理業務、検査設備の管理業務などを担当していた。なお、これらの業務はデスクワークが中心であった。

b 愛知工場における業務

異動直後のX 1・X 2 の業務は、ホームランドリー組立職場の水槽組立ラインの一工程であるモータ取付のコンベアー作業であった。同作業は株式会社ダイテックが請け負っている作業ラインであり、その作業に従事している東芝の従業員はX 1・X 2 ほかに1名であった。

X 1・X 2 は、その後間もなく、ホームランドリー組立職場のライン外作業である部品組立業務に従事した。同作業は、ラインで使用する部品を用意するものであり、X 1・X 2 と業務請負会社の従業員とによって行われていた。

なお、これらの作業は、基本的に全て立ち作業であった。

(イ) 職掌の変更等

a X 1 は、愛知工場への配転に伴い、職掌が事務技術職掌から技能職掌に、職務給がKS職群1等級からCS職群7等級になり、これに伴って職務給の金額が84,400円減

額となった。また、主務の職を解かれ、これに伴って平成14年12月賞与の手当が従前より50,000円減額となった。

X 2 は、愛知工場への配転に伴い、職掌が事務技術職掌から技能職掌に、職務給がKK職群4等級からCS職群7等級になり、これに伴って職務給の金額が68,800円減額となった。

なお、配転時におけるX 1・X 2の職務給の金額の減額分については、補償給で全額補填されていた。

b 補償給について

会社は、職種変更・降職・賃金体系の改定等によって従来支給されていた給与額に変化があった場合で減額となる場合に、従業員に対してその差額分全額を補償給として支給している。

補償給については、本件配転時において「職務給職群・等級別定額の賃率改定及び職群変更・等級昇給によって増加した額をもって償却します。(Aコース)」との規定があった。また、平成15年4月には、償却に関する取扱いが「基礎給、職能給、職務給、勤務地加算にかかる昇給額の4分の3の額をもって償却することとする。」と改定された。

4 本件配転に係る労使事情(X 3について)

(1) 東芝テック社への出向に至るまでの状況

ア PPC(電子複写機)事業移管に伴う出向・転籍計画の提案

(ア) 会社は、平成10年8月27日、X 3が所属していた画像情報機器事業のうちのPPC事業部門を平成11年1月1日を目途に東芝テック株式会社(以下「東芝テック社」という。)に移管する旨、発表した。また、会社は、平成10年8月27日、事業移管に伴う出向・転籍計画について臨時中央労使協議会に提案した。その提案内容は、PPC事業及び関連業務に従事する者は原則として全員が平成11年1月1日付けで東芝テック社に休職出向する、出向期間は原則として3年間とし、期間満了後は同社に転籍する、転籍に伴う取扱い、転籍後の労働条件については成案を得次第別途提案するなどというものであった。また、対象となる者は、会社全体では829名、そのうち柳町事業所は625名であった。

(イ) 柳町事業所の関係部長は、平成10年8月27日午後、各職場単位で従業員に対し、上記の提案内容についての説明をした。また、東芝労組柳町支部は、PPC対策委員会を

設置した。

イ 会社提案に対する申立人らの抗議活動

前記3の(1)のイのとおり、X 3は、X 1、X 2らと共にビラを配布するなどして、会社の提案に対する抗議活動をした。また、平成10年12月17日に審査の実効確保の措置勧告申立てをした。

ウ 東芝労組の包括合意

東芝労組本部は、平成10年10月21日、会社に対し、出向・転籍計画について包括合意の回答をした。なお、その回答には、出向期間満了後の取扱いについては転籍後の労働条件が提示されてから別途協議する旨の記載があった。

エ 個人面接の実施

(ア) 柳町事業所の各所属の課長等は、出向対象者に対する個人面接を実施した。そのうち、X 3に対する面接は、平成10年10月29日、同年11月5日、同年12月3日及び同月9日の4回実施された。

この面接においてX 3は、組合員としての権利が制限されること、3年後以降の勤務場所が明確でないこと、当委員会で係争中であることを理由として出向を拒否し、出向と転籍がセットになっているのなら、出向の3年間を待たずに早く他の職場に移りたいと述べた。

(イ) X 3は、他の1名と連名の平成10年12月8日付け文書で会社及び東芝労組に対し、「出向期間満了後に東芝籍に復帰することを明示すること」などを申し入れた。これに対して会社は、同月18日、「出向期間満了後に東芝籍に復帰することを明示することはできません」などと文書で回答するとともに、X 3に対して口頭で出向の内示をした。

X 3は、異議をとどめて出向に従う旨記載した他の1名との連名による同月28日付け文書を内容証明郵便で会社に送付した。

オ 東芝テック社への出向

会社は、X 3が所属していたPPC事業部門を平成11年1月に東芝テック社に移管した。これに伴い、柳町事業所においては、対象となる従業員全員が同月1日付けで同社に出向(休職出向)した。なお、出向後の勤務場所は従前と同じであった。

(2) 本件配転に至るまでの状況

ア 転籍協定の締結

会社と東芝労組とは、前記3の(2)のアのとおり、平成12年9月1日付けで「事業の移管・分離等に伴い他会社へ転籍する

組合員の取扱」について協定書を締結した。

イ 転籍取扱いの提案等

(ア) 会社は、平成12年10月4日、東芝テック社への転籍に伴う取扱い、東芝テック社の事業拠点統合に伴う勤務地変更について臨時中央労使協議会に提案をした。このうち、勤務地変更については、柳町事業所に勤務する者の勤務地を平成14年1月1日付け転籍と同時に三島事業所又は三福製作所とするというものであり、その対象者は640名であった。

(イ) 会社(柳町事業所)は、平成12年10月5日にPPC対策委員会に対し、同月16日には事業所の対象者全員に対し、それぞれ転籍取扱いについての説明をした。

東芝労組柳町支部は、平成13年2月に東芝労組本部及び会社(柳町事業所)に対し、上記提案について包括合意をする旨回答した。なお、東芝労組本部への回答には、「転籍にあたっては、本人の意思や状況を十分に尊重していただき、個別事情により転籍が困難な場合は「東芝・東芝グループ内」に雇用・就業の場を確保してもらいたい」などと付記された。

(ウ) X3らは、会社提案に対してビラを配布するなどして抗議をした。

平成12年11月付けの「労働運動を強める東芝の会」名義のビラには、「三島への勤務地変更は実質的な首切り」との見出しの記事などが、また、平成13年7月に発行された同会名義のビラには「「東芝に残る」皆なで言えばこわくない」、「今回は会社分割法は使えません。転籍は本人の同意が必要です」との見出しの記事が、それぞれ掲載されていた。

ウ 職制との面接

柳町事業所の各所属の課長等は、転籍対象者に対して個人面接を実施した。そのうち、X3に対する面接は、平成13年3月から同年8月にかけて3回行われた。

この面接においてX3は、一貫して、転籍はしない、三島には行けない、2年半前から同じことを言っているのだから早急に他の職場をあっせんしてほしいなどと述べていた。

エ 勤労担当課長との面接

(ア) 1回目の面接

Y3課長は、平成13年11月15日、X3と1回目の面接を実施した。席上、X3は、転籍はしない、三島へも状況的に行けない、職種より場所を優先で柳町若しくは近隣の事

業場で職場を確保してほしいと述べた。これに対してY3課長は、転籍できない者の雇用確保については一人ひとりの希望を聞ける状況ではない、近隣事業場でも自部門の雇用が精一杯であると述べた。また、同課長は、会社が開発生産センターの整備強化のため、同月1日付けで柳町事業所内にあるDM社の工場に所属する約350名の技術者に対して青梅工場への配転を命じたことについても述べた。

なお、Y3課長は、各所属の課長等との面接において転籍が困難であると申し出た者全員に対して面接を実施していた。

(イ) 2回目の面接

Y3課長は、平成13年12月19日、X3と2回目の面接を実施した。席上、同課長は、X3が転籍できないとする理由が①東芝に入社したこと、②会社と係争中であること、③転籍協定中の5年保証が不十分であること、④子供が中学生であること、⑤妻が障害を持っていること、⑥父が特別養護老人ホームに入所していること、の6つであることを確認した。また、X3が近隣の事業場に入れてほしいと述べたのに対し、同課長は、近隣の勤労課長にも個別で当たったがだめだった、東芝テック社に転籍できないとすればDM社で確保している青梅工場の製造ラインしかないと述べた。

なお、X3は、平成13年12月11日にY3課長宛てに電子メールを送信しており、その電子メールには、「1 まずは柳町で職場確保してください・・・場所を優先で考えて頂きたい。当然、これまでの経験を生かして貢献出来るのは、事務関係が良いのは言うまでもありません。」、「2 遠距離通勤はできません・・・妻の足の障害をカバーするため家事の多くを手伝っています。・・・遠距離通勤では、争議活動にも支障をきたします。」などと記載されていた。

(ウ) 3回目の面接

Y3課長は、平成13年12月26日、X3と3回目の面接を実施した。席上、同課長は、X3に対し、検討期間として平成14年1月末まで一時帰休の扱いとする、同月中に同課長がもう一度近隣事業場に受入れ可能な職場があるか確認する、同月下旬に再度X3の意思確認をするとの提案をした。

なお、X3は、平成13年12月21日にY3課長に対し、暫定的な対応として一時的に保留の形はとれませんかとの電子メールを送信していた。

(エ) 4回目の面接

Y 3 課長は、平成13年12月27日、X 3 と4回目の面接を実施した。席上、X 3 は、会社の帰休提案を受諾すると述べた。一方、Y 3 課長は、同日朝にX 3 から受け取った「(帰休期間中の)賃金補償を100%とすること」、「東芝としてカンパニーの枠を超えて雇用の場を確保すること」と記載された帰休提案に関する同課長宛ての文書を、帰休提案は東芝テック社への転籍か青梅工場への配転かを検討する期間であって近隣の職場確保をするためのものではなく、説明の趣旨と違っているとして、同人に返却した。

オ 柳町支部書記長との面談

X 3 は、平成13年12月18日に東芝労組柳町支部X 4 書記長と面談した。席上、X 3 が転籍できない者の配転先について協約上は東芝全体で職場確保をするということといいんですねと尋ねたところ、同書記長は、それはそうです、カンパニーは関係ないですと述べた。

カ 異動の内示

(ア) Y 3 課長は、平成14年1月25日、柳町事業所の総務部長と共にX 3 との5回目の面接を実施した。席上、Y 3 課長は、近隣事業場に再度確認したが受入れの余地はないとの回答であったとX 3 に伝えた。また、総務部長は、口頭で青梅工場部品部への同年2月1日付け異動を内示した。これに対してX 3 は、同年1月28日に会社に対して異議をとどめて配転に応ずる旨の意思表示をした。

なお、この時点で京浜地区内においてDM社が所管する工場はなかった。

(イ) Y 3 課長が所属の課長等との面接において東芝テック社への転籍が困難であると申し出た49名との面接を実施した結果、そのうちの10名が転籍に応じ、X 3 を含む21名が復職のうえ青梅工場に配転となり(X 3 を除く20名の異動は、平成14年1月1日付けであった。)、18名が会社を退職した。

(3) 本件配転後の状況

ア X 3 は、平成14年2月1日に青梅工場に着任した。X 3 の自宅から同工場までの通勤時間は、片道約2時間であった(配転前は約10分であった。)。なお、X 3 と共に配転を命じられた者の中には、他にも遠距離通勤の者がいた。

イ 本件配転に伴うX 3 の業務等の変更は、次のとおりであった。

(ア) 業務の変更

a 配転前の業務

配転前のX3の業務は、複写機サービス部品の技術管理であり、具体的には、パソコンを使って部品の需給管理をする、その元となる設計データや技術データの整理やメンテナンスをする、関係先からのサービス部品に関わる各種問い合わせの窓口になるなどというものであった。

b 青梅工場における業務

青梅工場におけるX3の担当業務は、パソコンの試験器の部品の需給管理・現品管理であり、具体的には、部品が業者から納品されるとその数量を確認して棚に収納する、製造部門や外注業者からの払出表に基づき部品を払い出す、これら納品・払出データをパソコンに入力するといった作業が主であった。また、その作業はIC検査室における一人作業であった。

(イ) 職掌の変更等

X3は、青梅工場への配転に伴い、職掌が事務技術職掌(事務職)から技能職掌に、職務給がKK職群3等級からCS職群7等級になり、これに伴って職務給の金額が61,100円減額となった。

なお、配転時における職務給の金額の減額分については、補償給で全額補填されていた。

ウ X3以外の異動者の処遇等

柳町事業所から青梅工場への異動者のうちX3を除く20名の配転前の職掌は事務技術職掌が8名(技術職7名、事務職1名。技術職の7名はいずれも設計担当であり、そのうち3名は主務。)、技能職掌が12名であり、そのいずれもが配転後は技能職掌となった。なお、このうちの18名(病欠欠勤中及び育児休職中の2名を除く。)は、平成14年1月16日付けで関連会社である東芝コンピュータテクノロジー株式会社(以下「TCOT」という。)に出向となった。

青梅工場への異動者で配転前に技術職であった7名のうち、2名は平成14年3月、同年5月にそれぞれ退職し、残りの5名は同年6月16日にTCOTから復職してパソコン関連の設計業務を担当するとともに職掌が事務技術職掌に戻った。また、配転前に主務であった3名は、同日に再び主務に任用された。

なお、配転前に事務職であったX3ほか1名は、本件結審時においても技能職掌のままである。

5 本件申立て

申立人らは、同人らの配置転換(以下「本件配転」という。)が

不当労働行為に該当するとして、①川崎市内又は横浜市内の事業場への事務技術職掌としての配置、②本件配転前の職務給、役職への復帰、③組合活動、不当労働行為救済申立て等を理由とする将来にわたっての不利益取扱の禁止、④陳謝文の手交・掲示を求めて平成14年5月13日に救済を申し立てた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 X 1・X 2について

(1) 不利益性の存否

ア 申立人らの主張

(ア) X 1・X 2は、愛知工場に配転になり、永年事務技術職掌として業務をこなし高い評価を得てきたにも関わらず、配転前の業務とは全く関連性のない単純なコンベア作業、部品組立作業に従事させられた。同人らは、職掌が事務技術職掌から技能職掌に変更され、職務給の職群・等級も大きく格下げをされた。また、X 1は主務の役職も取り上げられた。

(イ) X 1・X 2は、遠隔地への配転によって、時間の浪費、二重生活の負担、帰省旅費、家族との接触時間の減少など多大な負担を余儀なくされ、また、労働組合活動等への参加が困難となった。

(ウ) 平成15年4月から「昇給額の4分の3を補償給の償却に当てる」と改悪されたため、X 1・X 2の賃金・賞与が減額となった。

イ 被申立人の主張

(ア) 職掌変更は懲戒処分以外の必要性(事業あるいは職場の縮小・再編・撤退、業務の効率化による所要人員の変動や本人の能力に応じた適正配置による業務見直し等)によっても行われている。

職務給とは仕事の種類・質に応じて支払われる給与であり、仕事の種類・質が変わればそれに応じて職務給の変更をするという社内ルールになっている。なお、申立人らに対しては、職務給の減額分と同額の補償給が社内の制度として支給されている。

主務は事務技術職掌の役職である。X 1は愛知工場の製造部門に配転になり、主に組立業務に従事することから技能職掌となったが、当該業務の初心者であることから同職掌の何れの役職にも該当せず、結果として主務の役職を外れることとなった。

(イ) 申立人らは配転後の昇給額、賞与額と配転がなかったものとしての昇給額、賞与額を比較しているが、これら

は現在の担当業務に対して支給されるべきものであり、また、申立人らの配転は不可避な状況にあったことから、配転がなかったらとする仮定の比較をすることは失当である。

ウ 当委員会の判断

- (ア) X 1・X 2の業務についてみると、前記第1の3の(3)のイの(ア)で認定したとおり、配転直後の同人らの業務は、株式会社ダイテックが請け負っている作業ラインである水槽組立ラインの一工程であるモータ取付のコンベアー作業であり、その後間もなく、ホームランドリー組立職場のライン外作業である部品組立作業になっている。なお、これらの作業は、いずれも業務請負会社の従業員と共に行われており、基本的に立ち作業である。一方、X 1は、昭和42年に入社して以降、技術職として一貫してコンプレッサーの品質管理担当、工程技術担当として業務に従事しており、本件配転時においては、新設備の導入や設備の更新に関する業務、設備のメンテナンス業務などを担当している。また、X 2は、昭和43年に入社して以降、技術職として一貫してコンプレッサーの技術担当、品質保証担当として業務に従事しており、本件配転時においては、製品の品質管理業務、検査設備の管理業務などを担当している。なお、これらの業務はデスクワークが中心である。

職掌等についてみると、前記第1の3の(3)のイの(イ)で認定したとおり、X 1は、配転に伴って職掌が事務技術職掌から技能職掌となっており、また、職務給がKS職群1等級からCS職群7等級になり、その金額が84,400円減額となっている。さらに、主務の職を解かれ、それに伴って賞与が50,000円減額になっている。一方、X 2は、配転に伴って職掌が事務技術職掌から技能職掌となっており、また、職務給がKK職群4等級からCS職群7等級になり、その金額が68,800円減額となっている。なお、本件配転時における職務給の減額分については、両名とも補償給によって全額補填されている。

これらのことから、X 1に関しては、単純作業への職務内容の変更、事務技術職掌から技能職掌への変更、これに伴う職群・等級の変更及び主務の職の解任について職務上の不利益性が、主務の職の解任に伴う賞与の減額について経済上の不利益性がそれぞれ認められる。また、X 2に関しては、単純作業への職務内容の変更、事務技

術職掌から技能職掌への変更及びこれに伴う職群・等級の変更について職務上の不利益性が認められる。

このほか、本件配転時におけるX1・X2の職務給の減額分については上記のとおり補償給によって全額補填されているが、前記第1の3の(3)のイの(イ)で認定したとおり、補償給については本件配転時において「職務給職群・等級別定額の賃率改定及び職群変更・等級昇給によって増加した額をもって償却します。」との規定があることから、この限りにおいて経済上の不利益性が認められる。なお、申立人らは平成15年4月の補償給の取扱いの変更によって昇給及び賞与の支給額について不利益が生じた旨主張するが、当該変更は本件配転の一年以上後のことであり、本件配転に伴う不利益性を判断する対象とはならない。

- (イ) 次に、遠隔地に配転となったことに関しては、前記第1の3の(3)のアで認定したとおり、X1・X2はいずれも単身赴任となっているのであり、生活上の不利益性が認められる。また、前記第1の2の(3)で認定したとおり、同人らはその支援者らと「労働運動を強める東芝の会」、「東芝の職場を明るくする会」等名義のビラを定期的に発行し、駅頭や会社門前で配布するなどの独自の組合活動が続けていたのであり、当該活動に支障をきたすこととなるため、組合活動上の不利益性が認められる。

以上のとおり、本件配転については、職務上、経済上、生活上及び組合活動上の不利益性が認められる。

- (2) 不当労働行為性の存否

ア 申立人らの主張

- (ア) 会社は、明白な不当労働行為の意思に基づき、申立人らの労働組合活動を嫌悪し、申立人らの労働組合活動なくなく差別是正運動を妨害し、仮処分申立て、賃金等差別事件申立て等に報復するため、本件配転を行ったのである。
- (イ) 会社はカンパニー内の人事は転籍に同意しなかった労働者の就労場所も含めてカンパニーで決めることになっていると主張するが、そうした決定は東芝の労働者にはまったく伝えられていないし、労働協約や転籍協定にもそのような記載はない。

申立人らは従前から転籍できないと表明し、京浜地区での職場確保を要求していたのであり、また、神奈川県内には会社の事業場が集中しているのであるから、会社

が組織的に検討すれば、同地区内における申立人らの職場確保は可能であった。

イ 被申立人の主張

- (ア) 会社は、事業構造改革に伴って転籍の対象となった事業部門の全従業員の中で、転籍ができなかった者について配転を実施したのである。したがって、いわゆる賃金等差別事件とは全く関係のない事案であり、また、申立人らが労働組合活動と称している個人活動に対する不利益取扱といった要素は微塵も存在しない。
- (イ) X 1・X 2は東芝キャリア社への転籍を強く拒否しており、同社も受入れに消極的になっていた。そうになると両名の就業の場を確保することができなくなるため、所属カンパニーである家電社が復職先の調整をしたところ、受入れが可能な職場は愛知工場のみであったことから、所属カンパニーとして責任を持って就業の場を確保したものである。

ウ 当委員会の判断

前記(1)で見たとおり、X 1・X 2の配転について不利益性が認められるので、以下、同人らに対する会社の認識、対応等を検討し、その不当労働行為性を判断する。

(ア) 申立人らに対する会社の認識について

a 賃金等差別事件申立てに至るまでの申立人らに対する会社の認識

前記第1の2で認定したとおり、申立人らは昭和40年代から政党支部名義等の職場新聞を工場の門前で配布しており、その内容は職場内部の問題提起が中心であり、且つ従業員の労働条件に関する会社の対応や施策に反対するものである。また、申立人らは、労働基準監督署に対する労働条件改善のための申告活動などを行い、さらには、「労働運動を強める東芝の会」等を結成するなどして、独自の組合活動を行っている。

一方、前記第1の2の(1)のエで認定したとおり、会社は、昭和44年から将来のリーダーとなるべき人材を対象に「職場管理者教室」を受講させており、そのカリキュラムには「左翼対策」に関するものが多く組まれている。また、同教室の修了者らによって昭和49年4月1日に「東芝扇会」が組織されており、その機関誌には、「民青同対策」に関する論文や「特定イデオロギー集団からの組織防衛については労使共同の敵として対処すべき」などと記載された会社労務担当者の寄稿

文等が掲載されている。さらに、48年文書には「左派の浸透状況」との見出しの下、「当社の問題者総数は530名」などとして、事業場別にそれぞれの氏名等が記載されており、その中に申立人らの名もあり、50年文書にも同様に「問題者」として申立人らの名がある。なお、50年文書には「当社の貴重な人材的資産である「扇会」の全社連合組織化を4/1発足させ」などと記載されており、また、会社の労務担当者は「東芝扇会」の事務局の業務を行ったことがある。

これらのことからすると、会社は、政党支部等名義の職場新聞を配布するなどしていた申立人らについて、その施策に対立する独自の組合活動をする者として嫌悪していたものと見ざるを得ない。

b 本件配転時における申立人らに対する会社の認識

前記第1の2の(3)のア及びウで認定したとおり、申立人ら3名を含む個人10名は、会社が同人らの組合活動を嫌悪し、同人らに対して資格、仕事給の職群・等級、基準賃金及び賞与について不利益な取扱いをしたことは不当労働行為に該当するとして、平成7年8月29日から平成12年3月16日までの間に5回、当委員会に賃金等差別事件の救済申立てをしている。当委員会がこの5事件を併合して平成13年4月26日に全部救済命令を発したところ、会社はこの命令を不服として中労委に再審査申立てをしており、同再審査申立事件は、結審日現在、中労委に係属中である。なお、会社は、平成13年9月に中労委が発した初審命令履行勧告に応じていない。

次に、前記第1の2の(3)のイ及びウで認定したとおり、申立人らは賃金等差別事件申立て前に「東芝賃金資格差別提訴団」を結成しており、X1は同提訴団の事務局長を、X2は会計担当を、X3は政策・宣伝責任者をそれぞれ務めている。また、申立人らやその支援者らは同提訴団等名義のビラを定期的に発行して駅頭や会社門前で配布しており、平成13年7月発行の同提訴団等名義のビラには、「命令日当日の東芝への要請に対してガードマンを多数配置して実力で拒否するなど、社会的にも非常識な対応をおこなっています。」などと記載されている。

さらに、前記第1の3の(1)のイ及び4の(2)のイで認定したとおり、申立人らは、会社が東芝テック社への事

業移管及び東芝キャリア社の設立に伴う出向・転籍計画を発表すると、その発行するビラにおいてこれを批判するなどして、会社の施策に反対する抗議活動を行っており、平成10年9月に発行された「労働運動を強める東芝の会」名義のビラには、「転籍を前提にした出向なんてとんでもない」、「条件も明確にしないまま期限を決めて発表 こんな一方的な出向・転籍は認められない」などの見出しの記事が、平成13年7月に発行された同会名義のビラには「「東芝に残る」皆なで言えばこわくない」、「今回は会社分割法は使えません。転籍は本人の同意が必要です」との見出しの記事が、それぞれ掲載されている。一方、前記第1の3の(1)のウ及び(2)のア、イ並びに同4の(1)のウ及び(2)のイで認定したとおり、東芝労組は、事業移管等に伴う出向・転籍計画に関する会社提案に対して包括合意をしており、また、組合員の転籍の取扱いについて会社と協定を締結している。

以上のとおり、申立人らが賃金等差別事件の救済申立てをし、これに関するビラ配布や会社への抗議行動を行っていたこと、また、同人らがこれらと並行して、新たに発生した会社の事業構造改革に関する諸施策に反対する活動を行ったことなどからみると、会社は同人らを引き続き会社にとって好ましくない存在であると認識しており、本件配転時においてもなお、その嫌悪感は払拭されていなかったものと見ざるを得ない。

(イ) 出向・転籍問題に関する会社の対応等

- a 前記第1の3の(1)のアで認定したとおり、会社は、平成10年8月31日にX 1・X 2が所属していた空調・冷凍機器事業部門を平成11年4月1日を目途に分離し、合併会社である東芝キャリア社を設立すると発表し、東芝労組に対して同事業部門の在籍者は同日付けで同社に休職出向すること、出向期間は原則として3年間とし、期間満了後は同社に転籍することなどを内容とする出向・転籍計画の提案をしており、その対象となる者は、会社全体で2,159名、そのうち柳町事業所では118名である。
- b 前記第1の3の(1)のウ、エ及びオで認定したとおり、会社は東芝労組の包括合意を受けて出向対象者に対する個人面接を実施しており、X 1・X 2はその面接において出向への同意を保留すると意思表示をしている。

なお、柳町事業所においては、対象となる従業員全員が東芝キャリア社に出向しており、X 1・X 2は同社への出向命令に対して異議をとどめて応じている。

また、前記第1の3の(2)のイ、ウ及びエで認定したとおり、会社は、転籍条件の提案について東芝労組の了解を受けた後、転籍対象者に対する職制の個人面接を実施している。さらに、転籍を拒否したX 1・X 2に対してはY 3課長が面接しており、その際に、X 1・X 2が会社と係争中なので転籍できない、出向延長若しくは近隣事業場への配転を希望するとの意向を告げたのに対して、同課長は係争中であることは転籍の対象外とする特別の事情に当たらない旨述べている。なお、前記第1の3の(2)のカで認定したとおり、柳町事業所においては、X 1・X 2以外の転籍対象者全員が東芝キャリア社への転籍に応じている。

以上のとおり、東芝キャリア社への出向・転籍については、X 1・X 2が所属する事業部門の従業員全員がその対象になっており、また、出向・転籍問題に関する会社の対応において、X 1・X 2が他の従業員と差別的に扱われた事実は、別段、認められない。

(ウ) 愛知工場への配転に関する会社の対応等

被申立人は転籍を拒否したX 1・X 2の就業の場を所属カンパニーである家電社が責任を持って確保したと主張するので、以下、検討する。

a 社内カンパニー制等

社内カンパニー制の導入後における人事異動についてみると、前記第1の1の(3)のア及びイで認定したとおり、各カンパニーが専業独立企業として自主責任体制を確立することを目的としていること、また、カンパニー社長が管轄する組織に関して戦略的・効率的な組織機構、業務分担、人事配置、関係会社施策を定める、経営資源(人・物・金・情報)の適正配分や効果的な権限委譲を行って製造・販売・技術の各機能の活動を指揮・監督するなどの権限を有していることなどから、従業員の人事異動に関しては、各カンパニーが一定の独立性を有しているものと認められる。

一方、前記第1の1の(3)のア及びウで認定したとおり、社内カンパニーは分割・統合等を繰り返しているのであり、また、カンパニー間の人事異動については、そもそも人事異動がカンパニー内のみで行われるという

規定やそれについて労使が合意した事実は認められない
うえ、その運用面からみても、特定の部門の業務に
従事している者や運動部に所属している者の異動の場
合、その他特別の事情がある場合には会社はカンパニ
ー間の異動を実施しているのであるから、カンパニー
間の人事異動が全く制限されているとまでは認められ
ない。

なお、前記第1の3の(2)の力で認定したとおり、平成
14年3月末時点において、京浜地区内の会社事業場は8
か所あり(いずれも家電社の所管ではない。)、その従
業員数は合計で12,486名である。

b 本件配転に至るまでの会社の対応等

本件配転に至るまでのX1・X2に対する会社の対
応状況についてみると、前記第1の3の(2)のエ及びオで
認定したとおり、会社は平成14年3月4日に転籍に同意
しないX1・X2に対して転籍命令を出す可能性がある
旨告げており、これに対して同人らは、同月6日に横
浜地裁川崎支部に転籍命令を発令しないことを求める
仮処分命令申立てをし、また、同月7日には、当委員会
に対し、係属中の賃金等差別事件に関して、本人の同
意を得ずに転籍命令を発令してはならないとの審査の
実効確保の措置勧告を求める申立てをしている。なお、
会社は、同月14日の横浜地裁川崎支部での審尋におい
て、「転籍命令をする予定である、同意しなかった場
合に解雇を決めているわけではない」などと説明して
いる。

その後、前記第1の3の(2)のエ、オ及び力で認定した
とおり、X1・X2は、平成14年3月22日に行われたY
3課長との3回目の面接において同課長があくまで転
籍を拒否しているのなら東芝キャリア社としても受入
れが難しくなる、同人らの復職先は家電社と調整する
などと述べ、同月26日の横浜地裁川崎支部での審尋に
おいて会社が「ここにきて東芝キャリア社が、両名が
転籍というスキームに応じられないのであれば受け入
れがたいと言ってきている。」、「現時点では雇用確
保の観点から転籍命令ではなく、カンパニー内での配
転(愛知工場又は大阪工場への配転)命令を出す可能性
が高い」などと説明したことから、同月28日に「会社
が当初からの方針に基づき、東芝キャリア社への転籍
命令を私たちに出すなら、異議を留めて転籍に応じた

うえで法的に争うという途を選択するものです。」などと記載された「申し入れ書」を会社に提出している。これに対して会社は、異議をとどめるような人は東芝キャリア社が受け入れないとしてX 1・X 2の申し入れに応じず、同日に愛知工場への異動を内示している。その際にY 3課長が東芝キャリア社への転籍の同意書と退職届を提出するなら同社と再調整をする旨伝えたが、同人らはこれを拒否している。

また、前記第1の3の(2)の力で認定したとおり、X 1・X 2は、平成14年3月29日、東芝労組柳町支部に対し、東芝キャリア社への出向継続又は柳町事業所内、京浜地区若しくは通勤可能な地域のいずれかにおける職場の確保について尽力してほしい旨、要請している。

以上のことから、愛知工場への配転は、東芝キャリア社への出向継続又は近隣事業場への配転を望んでいたX 1・X 2にとって受け入れがたいものであったことは明らかであり、一方、会社が近隣事業場への配転について検討した事実は認められない。

c 配転後の処遇等

本件配転に伴うX 1・X 2の処遇等の変化については、前記(1)のウの(ア)及び(イ)で述べたとおりである。

このうち、配転後の業務内容が部品組立等の単純作業であり、X 1・X 2が当該業務を業務請負会社の従業員と共に行っていることからすると、同人らを当該職場に配置する必要性は全くなかったものと言わざるを得ない。

また、X 1・X 2にとって、当該業務に従事することは、入社以来積み上げてきた実績を無視されるに等しいものであり、精神的に耐え難いものであったと認められるうえ、同作業は基本的に立ち作業であって、前記第1の3の(2)の力で認定したとおり、本件配転時における年齢がX 1は54歳、X 2は52歳であることやそれまでの両名の業務はデスクワークが中心であることからすると、肉体的にも大きな苦痛を伴うものであったと認められる。

以上のとおり、①社内カンパニー制導入後においてもカンパニー間の人事異動は例外的に行われており、X 1・X 2の配転先が同一カンパニー内の事業場でなければならないとは言えないこと、②また、愛知工場における業務内容等からはX 1・X 2を当該職場に配置する必

要性は全く認められないうえ、京浜地区内における会社の事業場数・従業員数からみて同人らが望んでいた同地区内への配転の可能性も否定できないところ、会社が他の配転先について検討をした事実は認められないこと、③さらには、愛知工場における業務は、X 1・X 2に対して精神的・肉体的に大きな苦痛を与えるものと認められること、④その上、X 1・X 2が速隔地への配転に伴って単身赴任となり、生活上の不利益も受けていることからすると、本件配転は、被申立人が主張するように所属カンパニーが責任を持ってX 1・X 2の職場を確保したというよりは、むしろ同人らの独自の組合活動に嫌悪感を抱いていた会社がそれに対する嫌がらせとして行ったものと見ざるを得ないのである。

(エ) 不当労働行為の成否

以上を総合して判断すると、X 1・X 2に対する本件配転命令は、同人らの独自の組合活動について嫌悪感を抱いていた会社が、他の従業員が全て東芝キャリア社への転籍に応じていた状況においてX 1・X 2のみがこれを拒否し続けたことを奇貨として、同人らを速隔地に異動させ、且つ精神的・肉体的苦痛を伴う業務に従事させるなどの嫌がらせをし、ひいては同人らの活動を分断・弱体化させようとする意図の下に行ったものと言わざるを得ない。

2 X 3について

(1) 不利益性の存否

ア 申立人らの主張

(ア) X 3は、入社以来、生産管理担当として十分な成果を出したにも関わらず、青梅工場に配転になり、製造検査の仕事を命ぜられ、また、職掌が事務技術職掌から技能職掌に変更され、職群・等級も大きく格下げをされた。

(イ) X 3は、遠隔地への配転によって時間の浪費、家族との接触時間の減少などの負担を余儀なくされ、また、労働組合活動等への参加が困難になった。

(ウ) 補償給についての主張は、X 1・X 2の場合と同様である。

イ 被申立人の主張

X 3の職掌変更、職務給の変更及び補償給の取扱いについての主張は、X 1・X 2の場合と同様である。

ウ 当委員会の判断

(ア) X 3の業務についてみると、前記第1の4の(3)のイの

(ア)で認定したとおり、配転前の業務は、複写機サービス部品の技術管理であり、具体的には、パソコンを使って部品の需給管理をする、その元となる設計データや技術データの整理やメンテナンスをする、関係先からのサービス部品に関わる各種問い合わせの窓口になるなどというものである。一方、配転後の業務は、パソコンの試験器の部品が業者から納品されるとその数量を確認して棚に収納する、製造部門や外注業者からの払出表に基づき部品を払い出す、これら納品・払出データをパソコンに入力するといった作業が主である。

職掌等についてみると、前記第1の4の(3)のイの(イ)で認定したとおり、X 3は、配転に伴って職掌が事務技術職掌から技能職掌となり、また、職務給がKK職群3等級からCS職群7等になり、その金額が61,100円減額となっている。なお、本件配転時における職務給の減額分については、補償給によって全額補填されている。

これらのことから、X 3に関しては、職務内容の変更、事務技術職掌から技能職掌への変更及びこれに伴う職群・等級の変更について職務上の不利益性が認められる。なお、職務給の金額に関しては、X 1・X 2の場合と同様、「職務給職群・等級別定額の賃率改定及び職群変更・等級昇給によって増加した額をもって償却します。」との補償給の規定の限りにおいて経済上の不利益性が認められる。

- (イ) 次に、X 3については、前記第1の4の(3)のアで認定したとおり、青梅工場への配転によって通勤時間が大幅に延びていることから、生活上の不利益性が認められ、また、X 1・X 2の場合と同様、申立人らが独自に行っている組合活動上の不利益性が認められる。

以上のとおり、本件配転については、職務上、経済上、生活上及び組合活動上の不利益性が認められる。

(2) 不当労働行為性の存否

ア 申立人らの主張

X 1・X 2の場合と同様、会社は、明白な不当労働行為の意思に基づき、申立人らの労働組合活動を嫌悪し、申立人らの労働組合活動なканずく差別是正運動を妨害し、仮処分申立て、賃金等差別事件申立て等に報復するため、本件配転を行ったのである。

イ 被申立人の主張

東芝テック社への転籍提案はX 3だけを対象としたもの

ではなく、配転先も X 3 を含む転籍拒否者全員について所属カンパニーとして確保したものであり、会社は最大限の努力を行ってきた。

ウ 当委員会の判断

前記(1)で見たとおり、X 3 の配転について不利益性が認められるので、以下、同人に対する会社の認識、対応等を検討し、その不当労働行為性を判断する。

(ア) X 3 に対する会社の認識について

前記1の(2)のウの(ア)で述べたとおり、会社は、X 3 についても、X 1・X 2 と同様に会社にとって好ましくない存在であると認識しており、本件配転時においてもなお、その活動に対する会社の嫌悪感は払拭されていなかったものと判断する。

(イ) 出向・転籍問題に関する会社の対応

a 前記第1の4の(1)のアで認定したとおり、会社は、平成10年8月27日に X 3 が所属していたPPC事業部門を平成11年1月1日を目途に東芝テック社に移管する旨発表し、東芝労組に対して同事業及び関連業務に従事する者は原則として全員が同日付けで同社に休職出向すること、出向期間は原則として3年間とし、期間満了後は同社に転籍することなどを内容とする出向・転籍計画の提案をしており、その対象となる者は、会社全体では829名、そのうち柳町事業所は625名である。

b 前記第1の4の(1)のウ、エ及びオで認定したとおり、会社は東芝労組の包括合意を受けた後に出向対象者に対する個人面接を実施しており、この面接において X 3 は、当委員会で係争中であるなどの理由で出向を拒否し、出向と転籍がセットになっているのなら3年間は待たずに早く他の職場に移りたいと意思表示をしている。なお、柳町事業所においては、対象となる従業員全員が東芝テック社に出向しており、X 3 は同社への出向命令に対して異議をとどめて応じている。

また、前記第1の4の(2)のイ、ウ及びエで認定したとおり、会社は、転籍に伴う取扱い等の提案について東芝労組の了解を受けた後、転籍対象者に対する職制の個人面接を実施しており、その面接において X 3 は、転籍はしない、三島には行けない、2年半前から同じことを言っているのだから早急に他の職場をあっせんしてほしいなどと述べている。さらに、Y 3 課長との面接において X 3 は、会社と係争中であること、妻が障

害を持っていることなどから、転籍はしない、職種より場所を優先で柳町若しくは近隣の事業場で職場を確保してほしいと述べており、これに対して同課長は、転籍できない者の雇用確保については一人ひとりの希望を聞ける状況ではない、近隣事業場でも自部門の雇用が精一杯であると述べている。なお、前記第1の4の(2)の力で認定したとおり、柳町事業所においては、Y 3 課長が職制との面接において転籍が困難であると申し出た49名全員に対して面接を実施している。

以上のとおり、東芝テック社への出向・転籍については、X 3 が所属する事業部門の従業員全員がその対象となっており、また、出向転籍問題に関する会社の対応において、X 3 が他の従業員と差別的に扱われた事実は、別段、認められない。

(ウ) 青梅工場への配転に関する会社の対応

a 本件配転に至るまでの対応

前記第1の4の(2)のエ及び力で認定したとおり、Y 3 課長は、平成13年12月21日にX 3 から暫定的に一時保留の形はとれないかとの要望があったことから、同月26日に実施した同人との3回目の面接において、検討期間として平成14年1月末まで一時帰休の扱いとする旨提案しており、X 3 もこれに応じている。その後、同課長は同月25日にX 3 に対する面接を実施し、近隣事業場に再度確認したが受入れの余地はないとの回答であった旨X 3 に伝え(同課長は、平成13年12月19日の面接時にも同様の説明をしている。)、その際に、総務部長は青梅工場部品部への同年2月1日付け異動を内示しており、これに対してX 3 は、異議をとどめて配転に応ずる旨の意思表示をしている。なお、Y 3 課長との面接後も、X 3 を含めて21名が転籍を拒否しており、そのいずれもが青梅工場に配転となっている。

b 配転後の処遇等

本件配転に伴うX 3 の処遇の変化については、前記(1)のウで述べたとおりである。

次に、青梅工場への配転者21名(X 3 を含む。)の処遇についてみると、前記第1の4の(3)のウで認定したとおり、配転前の職掌は事務技術職掌が9名(技術職は設計担当の7名、事務職はX 3 を含めて2名)、技能職掌が12名であり、そのいずれもが配転後は技能職掌となっている。一方、配転前に技術職であった者のうち、退

職者2名を除く5名は、いずれも平成14年6月16日に設計業務(パソコン関連)に復帰するとともに職掌が事務技術職掌に戻っており、また、配転前に主務であった3名は、同日に再び主務に任用されている。なお、配転前に事務職であったX3ほか1名は、本件結審時においても技能職掌のままである。

以上のことから、X3が出向時から近隣の事業場への異動を望んでいたなどの事情は認められるものの、前記第1の4の(2)のイで認定したとおり、三島事業所等への拠点統合が実施される中でX3以外にも20名もの転籍拒否者が出た状況において、会社はそのすべての者の職場を同一カンパニー内の青梅工場に確保したのであり、このことに関してX3が他の従業員と差別的に扱われた状況は認められない。

また、配転前に事務技術職掌であった者のうち5名が配転の数か月後に同職掌に復帰しているにもかかわらずX3ほか1名が1年以上経過した後も技能職掌のままである状況は認められるが、少なくとも配転時においては全員が技能職掌となっているのであり、通勤時間についても、前記第1の4の(3)のアで認定したとおり、青梅工場への配転者の中にはX3と同様に遠距離通勤の者がいるのであるから、これらのいずれに関しても、本件配転において、X3が他の従業員と差別的に取り扱われたとまでは言えない。

(エ) 不当労働行為の成否

以上のとおり、確かに、X3らの独自の組合活動について会社が嫌悪感を有していた状況は認められるが、一方、東芝テック社への転籍については、X3が所属する事業部門の従業員全員がその対象となっているのであり、また、出向・転籍問題に関する手続や転籍拒否者の配転先、処遇などについてみても、別段X3が他の従業員と差別的に扱われた事実は認められない。

したがって、会社が不当労働行為意思をもってX3に対して本件配転命令を発したとは認められず、このほかに本件配転命令が会社の不当労働行為意思によってなされたと認めるに足る疎明もない。

これらのことからすると、同人の配転については、不当労働行為性がないとも言わざるを得ない。

3 まとめ

X1・X2に対する本件配転命令については、前記1で見たよう

に会社がその施策と対立する同人らの独自の組合活動を嫌悪し、その活動の分断・弱体化を意図して行った不利益取扱として労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

一方、X 3 に対する本件配転命令については、前記2で見たように不当労働行為に該当するとは認められず、したがって、同人に係る申立ては棄却する。

4 救済の方法

不当労働行為と認められるX 1・X 2 に対する本件配転命令については、なかったものとして取り扱うことが相当であり、当委員会としては、会社に対して両名の原職復帰を命ずべきところ、同人らが配転前に従事していた業務は既に東芝キャリア社に移管されていることから、同人らの配転前の勤務場所及び業務内容、同人ら以外の東芝キャリア社への転籍に同意した者の転籍後の労働条件が基本的に転籍前と同一であること等を総合考慮し、主文第1項のとおり命ずることとする。また、今後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2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15年12月26日

神奈川県地方労働委員会
会長 松田 保彦 ㊟