

命 令 書

申 立 人 全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 東京避雷針工業株式会社

上記当事者間の神労委平成12年(不)第19号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成17年1月12日第1334回公益委員会議において会長公益委員小西國友、公益委員関一郎、同宮川康吉、同高荒敏明及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X1 に対する平成12年8月10日付け配置転換命令及び平成16年4月26日付け解雇通知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) X1 を上記配置転換命令前の職務に復帰させること。
 - (2) X1 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東京支店出勤開始日である平成12年10月23日以降平成13年3月28日までの間(東京支店出勤期間)の残業手当(時間外手当、休日出勤手当及び深夜手当)額相当額に年率5分相当額を加算した額の金員を支払うこと。なお、この残業手当額相当額の算出に当たっては、同人の東京支店出勤開始日(平成12年10月23日)前1年間の残業手当額の平均を基礎に算定するものとする。
 - (3) X1 に対し、上記配置転換命令及び解雇通知がなかったならば支給されるべきであった平成16年5月1日以降上記配置転換命令前の職務に復帰するまでの賃金相当額に年率5分相当額を加算した額の金員を支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合員の X1 に対して平成12年8月10日付けで配置転換を命じたこと及び平成16年4月26日付けで解雇を通知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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 X2 殿

東京避雷針工業株式会社

代表取締役 Y1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人東京避雷針工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置く避雷針材料の製作販売並びに取付工事等を主な業務とする株式会社であり、本社のほか、東京支店、横浜支店、千葉支店、大宮支店(後に、さいたま支店と改称。)、水戸営業所等を有しており、本件結審日現在の従業員数は66名である。

なお、東京支店は、本社と同一番地に位置しており、隣接している。

(2) 申立人全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、神奈川県に主たる事務所を有する中小企業で働く労働者で組織された労働組合であり、本件結審日現在の組合員数は約1,400名である。

(3) 申立外全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部東京避雷針分会(以下「分会」という。)は、平成4年4月16日にX1らが組合に個人加盟すると同時に結成され、同年5月11日に公然化したものであり、分会員数は、結成当時5名で、全て横浜支店勤務であった。その後平成5年には14名となったが、本件結審日現在6名である。

(4) 分会員X1(以下「X1」又は「X1組合員」という。)は、会社の従業員であり、平成元年8月21日に入社し、横浜支店技術課(平成8年7月に横浜支店工事課と改称。)工事施工係に配属された後、平成10年12月21日に同支店工事課で工事管理係に異動となり、東京支店営業2課へ平成12年8月10日付けで同月16日をもって配置転換すること(以下「本件配転」という。)を命令された(以下「本件配転命令」という。)。X1はいったん拒否したが、同年10月23日以降異議をとどめて同課に出勤した。その後平成13年7月12日に病気休職となり、平成16年4月26日付けで同月30日をもって解雇する旨の処分(以下「本件解雇」という。)を受けた。

なお、X1 は、入社の際、当時の就職情報誌デューダの募集記事を見たことを契機として会社の面接を受けたが、この記事は、同誌の横浜・川崎の区分の箇所に掲載されており、記事には勤務地として横浜支店と掲載されていた。また、同誌には複数県・複数地域・他府県という区分の箇所もあった。さらに、同記事には会社の他の支店に関する記載はなく、本社の所在地に関する記載もなかった。

X1 は会社の採用時に経理担当で応募したが、面接の際、会社の面接担当者から、経理担当についてはすでに二、三日前に別の者の採用が決まったと言われ、「身体がいいので工事の方の仕事はどうだろうか。」と言われた。また、応募動機を聞かれ、自宅に近い横浜に勤務できることを挙げた。この際の面接担当者は Y2 横浜支店長(以下「Y2 横浜支店長」又は「Y2」という。)と Y3 東京支店長(当時。以下「Y3 東京支店長」という。)であり、X1 からの「工事だとほかに転勤になったりとか、そういうことはないんですか。」という質問に対して、Y3 東京支店長は「工事に関してはないですね。」などと答えた。

2 分会結成に至るまでの状況

(1) 平成3年の時間外手当問題と X3 らの対応

平成3年、会社では時間外手当の問題が起こった。会社の Y4 横浜支店長(当時)から労働時間に関して、現場に到着し現場から上がるまでが労働時間であり、会社から現場までの移動時間や準備時間などには時間外手当を払わないという話があり、この手当が支払われなかった。X1 は、同年8月、同支店長に抗議を申し入れた。会社従業員 X3(以下「X3」又は「X3 分会長」という。)は横浜労働センターに相談し、X1 とともに横浜北労働基準監督署(以下「労基署」という。)に行き申告した。また、その過程で、X3 と X1 は組合の存在を知った。なお、この時間外手当の問題は、労基署の指導により是正された。

(2) 分会の結成

分会は、X1 の呼びかけで結成された。結成時において、X3 が分会長に、X1 が副分会長に、それぞれ選出された。

X1 は、分会結成以来団体交渉に出席し、発言してきた。平成11年秋を境に X4 分会員(以下「X4」という。)に副分会長の職を引き継ぎつつあったが、正式に大会で X4 を副分会長に選任する手続きを経ることがないままに、平成13年7月に X4 が分会を脱退し、結審日に至っている。また、X1 は、平成5年9月以降分会の財政部長を兼務しており、本件配転時もその地位にあった。なお、財政部長とは、分会の組合同規約上定められた役員であり、組合費の徴収管理、組合活動費の支出などの職務を担当するものである。

分会には結成以来、横浜支店以外にも東京支店及び大宮支店に勤務する従業員も在籍していたことがあり、横浜支店勤務の分会員以外では、東京支店勤務の分会員であった X5(以下「X5」という。)が過去に団体交渉に出席していたことがあった。

なお、会社は、分会結成以後、労働組合対策として採用した者を総務部長、総務課長などに就任させた。

3 分会結成から東京支店営業 2 課設置までの状況

(1) 分会結成当時の労使間の状況について

ア Y5 取締役社長(以下「Y5 社長」という。)は、分会結成当初の平成 4 年から 5 年に亘り 3 回、組合及び分会との団体交渉に出席した。しかし、X1 が団体交渉の中で当時会社に在籍していた Y5 社長の長男の金銭トラブルを巡り、会社資金が流用されたといううわさについて追及した以降、Y5 社長は団体交渉には出席していない。平成 5 年 4 月頃から、団体交渉は、総務部長、総務課長や後に非常勤特別顧問として採用した経営コンサルタント、代理人等が出席の下で行われている。

イ 会社は、平成 5 年 1 月 21 日付け書面で、運転手当に関して車両管理者が運転日誌を総括責任者に提出した場合のみ運転手当を支給すると定める旧就業規則を根拠に組合側の主張を一部認めない旨の通知をした。この文書に対し、組合及び分会は、同年 2 月 22 日、「抗議文」と題する書面を会社に提出した。この書面には「……就業規則が組合員に周知されたのは 92 年 5 月 11 日以降であり、それ以前は周知されていなかった……」と記載されていた。

ウ 組合及び分会は、平成 5 年 4 月 7 日付けで、同年の春闘の第 1 回団体交渉に関して「抗議申し入れ書」と題する書面を会社に提出した。この書面には「……Y5 社長が出席しないばかりか、何ら交渉責任・権限も持ち合わせない新任の Y6 総務課長と Y7 嘱託社員を出席させ、重要な団体交渉を拒否したことに対して嚴重に抗議をするものである。」と記載されていた。

エ 組合及び分会は、平成 6 年 4 月 22 日付けで、それまでの会社の団体交渉の態度等に関して「抗議申し入れ書」と題する書面を会社に提出した。この書面には「……交渉と言っても、過去……団体交渉中、社長の出席はわずか……残りは全て代理人によって行われ、……会社業務に関係ない他社の人間を、組合対策用員として雇い入れ、団体交渉を混乱させている……。」「事態好転のため、中身ある交渉実現のためにも社長自ら交渉に出席する事を要求するとともに、今までのたび重なる団体交渉拒否＝不当労働行為に対し、嚴重な抗議を申し入れるものである。」と記載されていた。

(2) 平成6年発生の一時金査定問題について

ア 組合及び分会は、平成6年12月5日に「不当査定に対する抗議申し入れ書」と題する同日付け書面をY5社長に提出した。この書面には「組合は、当初から自己申告制度について反対の立場を取ってきました。」「その後、K氏、N氏の92年自己申告書の最終査定を93年に見る機会がありました。それはS～Dまで5段階に評価されているもので、なかでも報告伝達・規律性が最低のD、指導・責任性はCと評価されていました。Dランクは業務に支障を来たすほど能力が劣っていると見る評価です。しかし、何が根拠になってそのような評価になったか、基準や説明は全くなく、上司総合所見のなかで、『工数表がすべて』と書かれていたのみでした。」「疑問も残ります。施工班に所属する組合員の中に査定値が平均より高い者がいることです。彼らも当然工数計算は提出していません。では何故……差がでたのか、考えられるのは二人が組合幹部であること、それが原因で不当な低評価をしたことです。もし、そうであれば、重大な不当労働行為となります。」と記載されていた。その後分会は、労基署の労働基準監督官(以下「労働基準監督官」という。)にこれらの概要を報告、相談した。

なお、工数とは、見積りや外注工事施工会社に支払う手間賃の基礎となる単価であり、会社においては、当時、一工数6,400円とされ、各作業内容によって工数が定められていた。

イ 分会は、平成7年5月30日に同日付け書面を会社の総務部長Y8(当時。以下「Y8総務部長」という。)に提出した。この書面には「……東京避雷針分会は92年5月に旗揚げし、本格的な活動を開始しました。しかし、当時最大の問題は、……労基法違反の是正が問題点で、特に時間外手当の算出方法について組合と会社との意見が分かれ、双方が弁護士を立て論争していた時期が92年の夏以降でした。その後監督署の指導もあり、92年末に和解しました。」「添付した表は、一時金支給金額を会社回答率と実際に支給された金額とを比較し、差額を算出したものですが、まさに、この時期とぴったり重なってX3、X1、両名の支給額が下がっています。これはどう考えても二人に対する報復と考えざるをえません。」「Y8部長が在職されていなかった時期であり、また当時の支店長が退職していたりして十分資料が揃わないかとも思いますが、調査の上、回答下さるようお願いいたします。」と記載されていた。また、この別紙の表にはX1とX3の92年夏から94年冬までの一時金の提示支給率と実支給率との差額について、それぞれ「マイナス合計・408,500円プラス合計・1,456円」、「マイナス合計・190,060円プラス合計・20,995円」と記載されて

いた。

ウ Y8 総務部長は、平成 7 年 7 月 31 日に「見解書」と題する同日付け書面(以下「見解書」という。)を X3 及び X1 に交付した。この書面には「当職として、貴方にかかる疑念、不信を生じさせたありかたは、誠に残念であり同時に申し訳ないことと存じます。」「……本件についてであります。ここで一切を円満に解決したいとの観点から、……貴方の文書(1995 年 5 月 30 日付)記載の差額に関し、つぎの通り実施致します。……支払額 X3 殿マイナス、プラス相殺、100 円未満の端数切り上げ 169,100 円(税込み)X1 殿同様 407,100 円(税込み)」と記載されていた。

エ 会社は、平成 7 年 8 月 25 日に見解書記載の金額を X3 及び X1 に支払った。

(3) 平成 9 年の時間外割増賃金問題について

ア 組合は、平成 9 年、組合員の時間外労働に関して、会社が割増賃金を支払っていないことについて労基署に相談した。

イ 労働基準監督官は、平成 9 年 7 月 14 日付けで会社に対し、X3 分会長他 4 名の業務手当支給者の時間外労働に関して、2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないこと(時間外労働の時間数を把握していないこと)を労働基準法第 37 条違反とする「是正勧告書」を交付した。

ウ 会社と組合及び分会は、平成 9 年 8 月 28 日に「1、会社と組合は、業務手当が時間外勤務に対応する割増手当の定額払いであることを確認する。」「2、会社は今後所定労働日において、午後 6 時 30 分を超えて勤務した場合には、前項の業務手当の他に、その時間外勤務に対応する時間外勤務手当を支給する。」などを内容とする「確認書」を取り交わした。

(4) 平成 10 年の配転問題について

ア 会社は、平成 10 年 1 月 30 日、X1 に対し、東京支店の工事部門の体制が未熟なので工事の指導をしてほしい旨の説明をした上で、東京支店への配置転換を口頭で通告したが、X1 はこれを拒否した。

イ 会社は、Y8 総務部長が退職した後の平成 10 年 2 月、労務を主に担当する非常勤特別顧問として経営コンサルタントの Y9(以下「Y9 顧問」という。)を採用した。

なお、Y9 顧問はこの採用後本件配転当時に至るまで社内の労務問題の他経営問題等について相談を受け、常時、支店長会議、団体交渉に出席するなどした。

ウ 平成 10 年 2 月 1 日に、X1 に対する配置転換(以下「平成 10 年配転」という。)の命令(以下「平成 10 年配転命令」という。)が発令され、同月 23 日に「業

務指示」と題する同日付け書面を Y5 社長が横浜支店に出向いた上で X1 に交付した。この書面には「貴殿は会社に勤務する従業員として指示された事業所に勤務すべき義務があり、貴殿の今回の対応は業務命令違反として懲戒処分の対象となるものです。」「よって、会社は本書をもって改めて転勤を指示しますので、速やかに指示された東京支店において勤務されたい。」と記載されていた。同社長は、この際「社長命令だ。」と述べた。これに対し、X1 は、「入社したときの条件で転勤があると聞いていないし、わたし自体長時間の通勤には耐えられない部分があるので、辞退させてください。」「東京へ行くくらいならやめる」などと述べた。X1 はこの業務指示に従わなかった。また、この後 X1 は組合に対しても東京支店には行きたくない旨話した。

なお、当時東京支店長代理だった Y2 はこの平成 10 年配転について発令まで知らず、上記業務指示書の交付については本件不当労働行為救済申立てまで知らなかった。また、それまで Y5 社長が社員に業務命令違背を理由に直接業務指示書を手交したことはなかった。

その後、会社と組合は平成 10 年配転に関して団体交渉を行い、組合はこの場で同配転に異議を唱えた。

エ 会社は、平成 10 年 3 月 24 日に、組合に対する事前協議を実施することなく Y10 横浜支店長(当時。以下「Y10 横浜支店長」という。)が配転辞令を発令したことに不手際があったことを理由として、平成 10 年配転命令を撤回した。

なお、会社の就業規則においては、配置転換に関して以下のように定められている。

「第 26 条(配置転換および出向)

業務上必要がある場合には、従業員に就業の場所、若しくは従事する職務の変更または出向を命ずることがある。」

(5) 平成 10 年の時間外労働起算時の問題について

会社は、平成 10 年 3 月、組合との協議により、それまで 17 時 30 分であった終業時間を 17 時 20 分とした。また、これに伴い 17 時 20 分から 17 時 30 分までの 10 分間を休憩時間とし、時間外手当の起算時を 17 時 30 分とする取扱いとした。同月、この問題について、組合は時間外手当の起算時を 17 時 30 分とすると 10 分間のサービス残業になる、起算時は 17 時 20 分とすべきであると主張し、双方で見解が対立し、労基署の判断に委ねるということで意見が一致したことから、分会は、労働基準監督官に対し文書で見解についての照会を行った。この時間外労働起算時の問題については、最終的には 17 時 20 分を起算時とすることで決着した。

(6) X3、X5 への管理職登用の働きかけについて

X3 は、平成 10 年 5 月 18 日、Y5 社長と Y9 顧問から東京駅近くのパレスホテルに呼ばれ、管理職になるよう、約 1 時間にわたって説得を受けた。X3 はその場で断った。

この後に会社は、当時東京支店営業課で係長をしており、分会員であった X5 にも同様に管理職になるよう働きかけをした。このことに関して、会社は X3 と組合の X6 書記長(当時。以下「X6 書記長」という。)に対して意向を確認した。X6 書記長はその管理職について部下を査定する権限があるか確認したところ、会社側はある旨回答した。組合は X5 の管理職への登用について了承し、X5 は平成 11 年 5 月 21 日に、大宮支店(当時)に営業課長代理として赴任し、その後組合から脱退した。

(7) X1 の工事管理係への配置転換について

X1 は、平成 10 年 12 月 21 日に横浜支店の工事課施工係から同課工事管理係に配置換えとなった。X1 の工事管理係員としての担当業務は、建築物建設現場に立ち入り、この建築物の工事スケジュールにあわせて、避雷針設置工事の工程を作成し、避雷針設置のための外注、下請け会社との調整・段取りをするものであり、これ以外にも予算管理、安全管理も担当するものであった。また、施工担当者に対する指揮監督的要素も含むものであった。

4 東京支店営業 2 課設置から本件配転命令に至るまでの状況

(1) 東京支店営業 2 課設置の経緯

ア 会社は、平成 12 年 5 月 2 日に定例の 5 月度支店長・所長会議を開催した。

この会議において Y5 社長は出席者に対し、営業強化・コスト削減に関する対策を検討して提出するよう述べた。また、この際期限までに報告するよう提示された項目の一つとして「事業所運営施策に基づく人事(異動・昇格)に関する具体的要望を、5 月 15 日までに提出すること」というものがあつた。

イ Y5 社長は、「会社再構築の課題 Re-structuring」と題する書面を作成し、平成 12 年 5 月 15 日に支店長、所長らに配布した。この書面には「会社の経営環境」と「会社再構築の課題」が掲げられ、前者の中では「建設会社はリストラを含め社内体制の再構築及び建設コストの低減を強化する」と記載されていた。また、後者の中では「1. 原価低減の徹底 1) 労務原価: 適正人員の配置(過剰人員の活用?)・労務管理(時間外勤務の省減)」と記載されていた。さらに、この書面には別添書面として「再構築・人事等の実行項目」と題する書面があり、この書面の中では原価低減の徹底という項目の中で「1.1 労務原価の低減 1) 適正人員の配置 a. ……再構築課題の実行に伴う適材配置を行う。

b. 配置転換を行ない活性化を図る。……c. どうしても余剰になる人員の処遇について検討する。」と記載されていた。

ウ 会社は、平成 12 年 5 月 19 日に営業担当者全体会議を開催した。

この会議において Y11 取締役兼東京支店長(以下「Y11 東京支店長」という。)が出席者に提示した文書には「営業方針と提案……営業部門としてリニューアル(改修工事)担当を設け工事担当も兼任する。」と記載されていた。また、Y2 支店長が提示した文書には「再構築の課題への提案」、「リニューアル専門課(係)を設ける」、「担当者は……工事経験者又は営業でも現場を理解できる者 2 名」、「仕事は……ゼネコン、サブコンのリニューアル関係部署に働きかける。又、施主に直接営業し、改修専門工事部門として営業する。」と記載されていた。

エ Y5 社長は、平成 12 年 5 月 29 日付けで「会社再構築実行計画」と題する書面(以下「社長作成文書」という。)を作成した。この書面には、会社再構築のための項目として「情報と知識の集積」が掲げられ、そのために『開発営業』を重点課題として実行する。」「開発営業担当者の業務責任は次の通りとする。」とし、その一つの業務責任として、「リニューアル(Renewal)工事の営業」、「必要な場合は、リニューアル工事の営業担当者を選任する。」とし、「1) 設計事務所・建設会社または不動産会社等のリニューアル工事部門を定期的に訪問して計画時から協力し受注に結びつける。2) リニューアルまたは改修工事の現場には積極的に対応して受注に結びつける。……」などと記載されていた。

オ 会社は、平成 12 年 6 月 6 日に 6 月度支店長・所長会議を開催した。この会議において社長作成文書が検討の対象とされ、リニューアル工事営業・開発営業部門の新設について議題とされ、リニューアル工事営業 2 名、開発営業 1 名という人員で東京支店に設置することが決定された。この会議の終了後、Y2 横浜支店長は、Y5 社長と Y11 東京支店長から①工事管理経験者で事務処理能力があること、②営業能力を有すること、という人選基準で、横浜支店でリニューアル課(仮称)の適任者がいるかについて尋ねられた。Y2 横浜支店長は、その場で X1 を適任者として挙げた。この際、同横浜支店長は平成 10 年に X1 が東京支店への配置転換を拒否したことを知っていた。また、この際同横浜支店長以外に適任者について直接確認された支店長、営業所長はいなかった。

(2) 本件配転

ア 会社は、平成 12 年 6 月 20 日に東京支店営業課を新設工事担当の営業 1 課

とリニューアル工事及び開発営業担当の営業 2 課に組織変更した。同日付けで Y12 と Y13 に対し、同支店営業 2 課への人事異動の発令がなされ、Y12 は同課の課長代理として、Y13 は係長として着任した(以下「Y12 課長代理」、「Y13 係長」という。)。Y12 課長代理はリニューアル営業担当、Y13 係長は開発営業担当となった。この発令前は Y12 課長代理が同支店工事課課長代理、Y13 係長が同支店設計課係長であった。営業 2 課のリニューアル工事担当と開発営業担当の課員数は、それぞれ 2 名と 1 名であり、リニューアル工事担当の業務は、設計事務所・建設会社・不動産会社等のリニューアル工事部門への定期的訪問・現場調査・見積作成・契約・工事手配・工程管理などを行うことである。なお、この人事異動の発令に先立って平成 12 年 6 月 14 日に当該 2 名を含む計 8 名に対し内示がなされていた。

会社と組合は、平成 12 年 6 月 20 日に夏期一時金に関する団体交渉を行った。会社側は Y9 顧問、Y2 横浜支店長、Y14 総務課長(以下「Y14 総務課長」という。)、組合側は組合の X7 副執行委員長、X3 分会長らが出席した。この団体交渉の後、同副執行委員長、同分会長以外の組合員は退席し、その場において会社は組合に対し X1 の横浜支店から東京支店営業 2 課(リニューアル工事担当)への配置転換についての事前連絡をした。

X3 分会長は、X1 本人に確認して本人が同意するのであれば、あえて異議を唱えるものではない旨回答した。

なお、この事前連絡の際、会社から配転後の労働条件の変更について何ら説明されることはなく、本件配転の辞令交付前に X1 に対して説明されることもなかった。

イ 会社と組合は、平成 12 年 6 月 29 日に夏期一時金に関する団体交渉を行った。この団体交渉の冒頭で、会社は、「組合員の配置転換に関する申入書」と題する書面を組合及び分会に提出した。この書面には「標記の件に関し、去る 6 月 20 日実施の人事協議において、『本人の意思次第』との内諾を頂きましたので、就業規則第 26 条の規定に基づき、下記の通り申入れます。」、「1. 該当者の所属・氏名横浜支店工事管理係 X1」、「2. 配転先職場及び業務新設の東京支店営業 2 課勤務とし、リニューアル工事の営業担当者とする。」、「3. 配転理由横浜支店長の申請による」、「4. 内示及び発令月日本日の団体交渉終了後本人に内示し、本人の了承を得次第発令のこととする。」と記載されていた。この際会社の Y9 顧問は全支店のリニューアル工事を東京で担当する旨の説明をした。これに対して組合は無理である旨の発言をするとともに、本件配転の理由について具体的に明示するよう会社に促した。

この団体交渉終了後、会社の Y9 顧問は X1 に残るように告げ、本件配転に関する内示をした。

ウ X1 は、平成 12 年 7 月 3 日、Y9 顧問に酒の席に誘われて、横浜市の菊名にある割烹料理店で Y9 顧問、Y14 総務課長と会った。会社からの本件配転に関する説得に対して、X1 は膝関節を痛めていて足が痛いので通勤するのも大変であることなどを理由として配置転換には応じられない旨話した。

エ 会社と組合は、平成 12 年 7 月 6 日に夏期一時金に関する団体交渉を行った。この団体交渉の後、会社の Y9 顧問と Y14 総務課長は、本件配転に関して X1 と話し合いを行った。会社は、東京支店にリニューアル担当部署を設けるので X1 に赴任してほしいと発言をした。これに対して X1 は、具体的な形で説明してほしい旨の発言をした。また、X1 は、配置転換に応じられない理由として、面接をしたときの約束と違う、配置転換はないということで入社している旨話した。

オ 会社と組合は、平成 12 年 7 月 10 日、本件配転に関する団体交渉を行い、組合は、本件配転の白紙撤回を要求した。

同日、X1 は会社に上申書と題する書面及び次男(当時 15 歳)に関する同日付け診断書を提出した。この書面には「現在私の家族には発作性の痙攣・意識喪失などの症状の疾患をもつ者がいます。」「親としては許される限り側について看病することが人としての責任と考えております。」「今の住居から横浜支店までは自転車で時間にして 10 分くらいの距離なので不測の事態にも迅速に対応出来るのは……感謝いたしております。」「何卒私の親としての苦しい心中をご理解いただいて再考されることを伏してお願い申し上げます。」と記載されていた。また、診断書には「病名てんかん」、「附記上記で抗痙攣剤を投与し経過観察中。定期的な外来通院を要す。」と記載されていた。

組合及び分会は、平成 12 年 7 月 10 日付けで「申し入れ書」と題する書面を会社に提出した。この書面には「2000 年 6 月 29 日付、貴社よりの配置転換に関する申し入れ書に対し、組合は本人の意志を確認した結果、配置転換に応じられない意志が強いことを確認した。その理由は、入社条件として通勤時間、家族状況を考慮し横浜支店を前提としたものである。……組合は、常に組合員の配置転換を特別な場合を除き認めていない。」「それは組合の拠点となっている横浜支店の弱体化を謀る対策の一環と捉えているからである。」「これらの理由により組合は貴社に対し、今回の配置転換を白紙撤回する事を申し入れる。」と記載されていた。

カ Y14 総務課長は、平成 12 年 7 月 17 日、「質問状」と題する同日付け書面を

書留内容証明郵便で X1 に送付した。この書面には「1. 貴殿の次男……が、本年 1 月以降発作を起こし、貴殿が看病のため、勤務を中断して帰宅した事実があれば、その回数及び期日・時間をすべて回答して下さい。」、「2. 同様の質問を昨年 1 年間について回答して下さい。」、「3. 診断書の内容について、主治医 Z1 に電話にて照会したところ、両親同席の上回答したいとの由でありました。貴殿にその意思があれば実現したいと考えておりますが、如何でしょうか。」と記載されていた。

キ X1 は、平成 12 年 7 月 24 日付けで、「回答書」と題する書面を Y14 総務課長に提出した。この書面には「貴殿からの質問は、組合を窓口として回答することを申し上げます。」、「尚、項目 3 に関しては、プライバシーに関する事であり、無断で主治医に電話されたことを抗議申し上げます。」と記載されていた。また、組合及び分会は、「抗議申し入れ書」と題する同日付け書面を会社に提出した。この書面には「7 月 10 日付け申し入れ書、及び団体交渉にて X1 組合員に対する人事異動は、組合を窓口にする旨を貴社に通知している。しかし、貴社はこれを無視し、X1 組合員の次男の病状について家族の了承もなく、勝手に病院に電話している。これはプライバシーの侵害であるとともに、家族の気持を土足でふみにじる行為である。……組合に何のことわりもなく、このような行動を取ったことに対し、嚴重に抗議を申し入れる。」、「今後この件については、組合を窓口とし、団体交渉にて解決するよう再度申し入れる。」と記載されていた。

ク 会社と組合は、平成 12 年 8 月 8 日に団体交渉を行い、この中で会社は、「組合員の配転辞令交付について」と題する書面を組合に交付した。この書面には「本日実施の団体交渉終了の後、貴組合員である横浜支店工事管理係所属 X1 に対し、下記理由により、東京支店営業 2 課勤務を命じる所存でありますので、御協力願ひ度い。」と記載されており、理由としては、正当な理由なく職務上の指示に従わず、職場秩序を乱した者に対する就業規則上の制裁規定は十分理由があること、会社として X1 に対して配転内示とその理由・適性等詳細に説明していること、X1 の次男の診断書に対する会社からの質問状について X1 から回答拒否があることなどが記載されていた。また、同時に、会社は「横浜支店工事管理 X1 社員の配転理由」と題する書面を組合に交付した。この書面には「現況、建設業界での新築物件数は官・民とも減少傾向にあり、経済状況より既物件の再生使用(リニューアル)が盛んに云われる様になり、ゼネコン、サブコン共各社、リニューアル部門を新設し、受注活動を積極的に行っております。」、「当社も上記に対応し、……東京支店にリニューアル工

事の営業活動を専門に担当する営業2課を新設することに致しました。」「当面課員は3名とし、その1名を日頃からリニューアル工事に関心が高く、現地調査・施工に対しても対応が早く正確なX1社員が最適として横浜支店長より推薦されました。」と記載されていた。

ケ 会社は、平成12年8月10日、同日付け辞令をX1に交付した。当該辞令には「貴殿に平成12年8月16日付にて東京支店営業2課勤務を命じます」と記載されていた。なお、この辞令交付前にX1の同意はなかった。

コ 本件配転当時、会社における工事管理経験者は15名であり、このうち営業担当の経験もある者は東京支店1名、千葉支店1名の計2名であった。

5 本件配転命令後の労使事情

(1) 組合及び分会は、平成12年8月10日付けで、「X1組合員の配置転換拒否について再申し入れ」と題する書面を会社に提出した。この書面には、「そもそも平成1年8月、X1組合員が貴社に雇用された条件の中に、『横浜支店』勤務が入っており、東京支店など他支店への配転もないことを確認の上、安心して雇用契約を結んでいます。貴社は『未来永劫そういう条件はない』と強弁するが、全く根拠のないご都合主義の弁明であり、認められません。貴社は雇い入れの際の約束を守って、即ち配転を撤回すべきです。」「……貴社も十分承知のとおり、X1組合員は、横浜支店で発祥した組合の中心人物でありその組合活動員を東京支店へ配転することが組合弱体化につながることは当然であります。

雇用契約上も全く理不尽な配転を強行しようという貴社の真の狙いが、「組合弱体化」にあると言はざるを得ません。」と記載されていた。

(2) 組合は、平成12年8月11日、X1組合員の配転問題解決を求めて当委員会にあっせん(以下「本件あっせん」という。)を申請した。

(3) 組合及び分会は、平成12年8月12日、「突然の配置転換辞令に対する抗議申し入れ書」と題する書面を会社に提出した。この書面には、「業務内容にもよりますが、通常工事管理の場合、一月程度なければ業務引継ぎはできない。また、安易な引き継ぎ計画により、横浜支店は今以上の労働強化になることは目に見えている。これらの諸問題、そしてなにより『本人の了承を得る』この問題が解決されなければ配転は成立しない。」「組合は貴社の行為について嚴重に抗議を申し入れるとともに直ちに辞令を撤回し、交渉を継続するよう強く申し入れる。」と記載されていた。

(4) 組合及び分会は、平成12年8月16日、「X1組合員の子息に関する本人からの回答」と題する書面を会社に提出した。この書面には、「平成12年度に、子供のために取得した有給休暇は、2月15日、3月13日、4月3日、です。」「発

作を起こすのが、就寝後、朝方まで……が多く、……親の方は寝不足になります。ですから、通勤時間が短くて済むのは大変助かります。」「平成 11 年度については、……子供のために、取得した有給休暇は、5～7 日ぐらいと記憶しています。尚、学校からの連絡表によりますと、平成 11 年度、1 月から 12 月までの間の、欠席日数は、合計 28 日と記録されています。」と記載されていた。

- (5) 組合及び分会は、平成 12 年 9 月 14 日、「配転に対する抗議申し入れ書」と題する書面を会社に提出した。この書面には、「2000 年 8 月 28 日の一回目地労委あっせんは、労使の意見を聞く場にとどまったがその中でも貴社の矛盾と非合理性、不条理な人事に対し、組合は怒りを新たにした。」「組合は、今回の配転を不当なリストラならびに組合潰しと捉え、今後のあっせん交渉で白紙撤回を強く申し入れる。」と記載されていた。
- (6) 会社は、平成 12 年 9 月 18 日、「回答書」と題する書面を組合及び分会に提出した。この書面には、「貴組合員 X1 は、再三指摘する通り、簿記 1 級の有資格者であるにも拘らず、勤務時間中のパチンコ遊技や客先とのトラブル、更には社用の携帯電話を数十回に亘り私的に使用する等、当社就業規則に定める服務規定に抵触する行為を繰り返したことは当該分会長も十分ご承知のことと思う。当社としては、新設の東京支店営業 2 課のスタッフが、工事施工経験を必要とするものであることを留意の上同人を配転することにより、同人の就業環境の変化が、結果として同人の就業態度の改善に寄与出来れば、これに過ぎることはないと念願しているのである。」「……平成 12 年 8 月 16 日付貴回答書によれば、問題となっている子息の看護を要した日数は本年は未だ 3 回であり、然も全て夜間とのことである。従って翌日有給休暇を行使することは、東京支店勤務後でも十分に可能であることを考慮すると、これを理由に今回の配転を拒否することは、当社就業規則……に規定する正当かつやむを得ない理由に該当するとの判断は困難と考えるので、速やかに会社提案に応じて、同人の配転を推進するよう要望する。」と記載されていた。
- (7) 組合及び分会は、平成 12 年 9 月 20 日付けで会社に質問書を提出した。この書面には、「1. 業務上の問題点……営業エリアを関東一円に展開するのか。……」、「4. 組合対策……『本人の了承を得しだい』と組合に言いながら交渉を見限り、辞令を交付したのは、一回目の交渉で配転を理由に本人が退職を言及したことを利用したのではないか。……」、「5. 貴社文書の矛盾平成 12 年 8 月 8 日付け配転理由書では X1 組合員に対し、美辞麗句を並べ配転理由としているが、9 月 18 日付け回答書では全く逆の事を言っている。それは何故か。……」などと記載されていた。

- (8) 会社は、平成12年9月25日、「回答書」と題する書面を組合及び分会に提出した。この書面には、「1.業務上の問題点……営業エリアは基本的に東京支店担当エリア内とする。」、「4.組合対策会社は『本人の了承を得しだい』とは云っていない。6月20日実施の人事協議における「本人の意思次第だが、組合としては異存ない」との組合表明を受けて、内示の上、組合并びに同人との協議を粛々として実施し、同人の申立て理由に配転を拒否する程の正当性がないと判断したので、辞令を交付したものである。……」、「5.貴社文書の矛盾8月8日付文書の配転理由は、横浜支店長の推薦によるものであり、9月18日付回答書は横浜支店長の推薦を受けての、本社の同人に対する従来の評価である。然し乍ら同回答書にも記載した通り、会社は同人が就業規則を遵守し、誠実に勤務に従事するよう就業態度の改善を念願しているものである。」などと記載されていた。
- (9) 本件あっせんは3回行われ、あっせん員は、一定の条件付きでの配置転換の可能性について会社と組合双方の意向を調整したが、双方の主張の隔たりは埋まらず、歩み寄りが見られなかったため、当委員会はこれ以上あっせんで継続しても合意に至るのは困難であると判断して平成12年9月25日、あっせんで打ち切り、本件あっせんは終結した。
- (10) 会社と組合及び分会は、平成12年10月16日に横浜支店で、「X1組合員の配置転換について」という議題で団体交渉を行ったが進展はなかった。
- 同日付けで、組合は、「争議行為実行通告書」と題する書面を会社に提出した。この書面には、「10月16日、団体交渉を開きましたが貴社交渉者は相変わらず不当な態度を改めようとしません。よって当組合は、貴社の……理不尽な態度に断固抗議し、貴社がX1組合員の不当配転を撤回するまで、下記の争議行為を実行することを通知します。」、「所定外労働、休日労働について10月23日から組合員X3、X1、X8、X9、X4は、一切拒否いたします。」、「X1分会員は、一切の引継ぎ業務を拒否します。」と記載されていた。
- (11) 会社は、平成12年10月20日、組合及び分会に対して「通告書」と題する書面を交付した。この書面には「貴組合員X1に対し、去る8月10日付配転辞令に従い、明10月23日午前9時に東京支店長のもとに出頭し、以降同支店長の指示に従うよう命じるので、貴組合としても同人が当社就業規則を遵守し、良識を持って対処するよう措置願います。」、「万一当該出頭命令に違反した場合は、同規則に従い厳正に処分せざるを得ないことを通告する。」と記載されていた。
- (12) 組合、分会及び全労連・全国一般神奈川地方本部横浜地区協議会は、平成12年10月20日に、同月23日付けの「X1組合員不当配転に対する嚴重抗議、

並びに争議行為通告書」と題する書面を会社にファックス送付した。この書面には「我々組合は、……理不尽かつ不法不当な権利侵害・組合攻撃に対して嚴重に抗議し、X1 組合員不当配転が撤回されるまで法律で許されるあらゆる行動、争議行為を総力をあげて正々堂々として行っていくことを貴社に通告する。」、「組合員である X3、X8、X9、X4 は以下の争議行為を行う。(1)10月23日(月)24時間ストライキをおこなう。……(3)横浜支店における X1 組合員がおこなっていた業務の引継ぎ・引受けを行わない。……」、「組合員 X1 は、以下の行動及び争議行為を当面行う。(1)10月23日より異議をとどめて、とりあえず東京支店へ勤務する。(2)横浜支店における業務の引継ぎは拒否をする。(3)10月23日以降当面、一切の所定時間外労働、休日労働など残業を拒否する。……」と記載されていた。

(13) X1 は、平成 12 年 10 月 23 日に東京支店営業 2 課(以下「東京営 2」という。)への出勤を開始したが、X1 のための机、事務用品、営業用価格表は用意されていなかった。なお、Y12 と Y13 の机については東京営 2 設置の時期から用意されていたが、Y13 の席は X1 の東京支店への出勤にともなって、執務箇所のスペースの関係で移動した。

(14) X1 の懲戒処分について

ア 会社は、平成 12 年 12 月 6 日付けで、「懲戒処分辞令」と題する書面を X1 に交付した。この書面には、「貴殿に対し下記事由により、平均賃金 1 日分を 12 月分給与より減給すると共に、始末書の提出を求め謝罪並びに将来を戒める。」、「本年 5・6 月発生 of 会社貸与に係る業務用携帯電話を、許可なく職務以外の目的で使用した事実。」と記載され、就業規則上の根拠規定(服務規律の中の会社物品の目的外使用禁止に関する規定及び懲戒に関する規定)が明示されていた。

なお、会社は、過去に同様の事例で同規定に違反することを理由として会社従業員を懲戒に処したことはなかった。

イ X1 は、平成 12 年 12 月 7 日、会社に始末書を提出した。この始末書には、会社貸与の業務用携帯電話を許可なく職務以外の私用に使用したことを深く反省するとともに、今後このようなことがないように心がけることなどが記載されていた。

ウ 会社は、平成 12 年 12 月 11 日、再び、就業規則等諸規定に違背する不祥事を惹起した場合には、解雇されても異議を申し立てないことなどを内容とする始末書を改めて書くように、X1 に指示した。

6 本件配転後の状況

(1) X1 の入社時からの、会社における残業手当(時間外手当、休日出勤手当及び深夜手当をいう。以下同じ。)の額は別表 1 記載のとおりである。

また、平成 11 年 10 月から平成 12 年末までの横浜支店工事管理係(約 3 名、以下「横浜管理」という。)、東京支店営業 1 課及び東京営 2 の従業員の平均の 1 か月当たりの時間外手当額は別表 2 記載のとおりであった。

(2) 本件配転に伴い、X1 の通勤時間は本件配転前は自転車で片道 10 分余り(横浜市〇〇〇区から同区星野町)であったのが、本件配転後は約 1 時間 30 分(横浜市〇〇〇区(最寄り駅は JR 横浜線大口駅)から東京都中野区弥生町(最寄り駅は営団地下鉄(現東京メトロ)丸ノ内線中野新橋駅))、電車で三、四回の乗り換えが必要となった。

(3) 本件配転命令後、横浜支店に勤務する分会員のうち、1 名が平成 12 年 9 月末に、1 名が同年 12 月に、それぞれ脱退した。

(4) 組合は、平成 12 年 12 月 14 日に本件不当労働行為救済申立てをした。

7 本件申立て後の労使事情

(1) X1 は、平成 13 年 3 月 29 日以降病気により会社に出勤しなかった。

(2) 会社は、平成 13 年 7 月 12 日付けで X1 に対して休職辞令を発令した。

(3) X1 は、平成 16 年 1 月 5 日から同年 2 月末まで横浜支店でリハビリ勤務を行った。このリハビリ勤務の条件は就労時間午前 10 時から午後 3 時まで(正午より 1 時間が休憩)で、担当業務は会社が指示する業務(軽作業)というものであった。

(4) 会社は、平成 16 年 2 月 23 日付けで「指示書」と題する書面を X1 に送付した。この書面には「会社は貴殿に対して、平成 16 年 3 月 1 日以降、東京支店営業 2 課において営業職(リニューアル工事の受注業務並びに工事管理業務等)として勤務することを指示します。その際、復職願を提出することを併せて指示します。」と記載してあった。

(5) X1 は、リハビリ勤務期間の終了した平成 16 年 3 月 1 日以降も横浜支店に出勤し、会社に対し、同日付けで「復職願い書」と題する書面を提出した。この書面には、「私は、現在、心身ともに職場に復帰できる健康状態に回復していますので、復職をお願いいたします。」「尚、入社時に勤務地限定の約束を守って『横浜支店』にて復職することをお願いいたします。」と記載されていた。

(6) 会社は、平成 16 年 3 月 3 日付けで「指示書」と題する書面を X1 に交付した。この書面には「貴殿の平成 16 年 3 月 1 日付け『復職願い書』に対して、会社は、改めて東京支店営業 2 課において速やかに勤務を開始するよう指示します。貴殿がこれに従わない場合は、業務命令拒否による不就労として就業規則に基づ

く制裁を科すことがあるので予め警告します。」と記載されていた。

- (7) 組合は、平成 16 年 3 月 5 日付けで「通知書」と題する書面を会社に提出した。この書面には、「X1 組合員は横浜での就労が十分可能であるにも拘らず、貴社の対応は全く誠意のないもので、いたずらに労使紛争を拡大させる行為であり X1 組合員を横浜支店に就労させる意志が全く無いものと受け止め、貴社のこのような姿勢に抗議し、本日 3 月 5 日をもって横浜支店への出社を一時中断する事を通知する。」「就労可能な X1 組合員を排除しようとする行為を直ちに改め速やかに X1 組合員を横浜支店に復職させる事を併せて要求する……」と記載されていた。

X1 は、平成 16 年 3 月 5 日まで横浜支店に出勤したが、以降会社には出勤していない。

- (8) 会社は、平成 16 年 4 月 16 日付けで「指示書(最終)」と題する書面を X1 に送付した。この書面には「会社は、貴殿に対して平成 16 年 3 月 1 日以降東京支店営業 2 課での勤務を指示したところであるが、貴殿は未だに応じていない。よって、上記指示に従い速やかに同課勤務に就くよう最終的に指示する。」「貴殿が、本指示に従わない場合、会社は厳正に対処する方針であることを重ねて付言する。」と記載されていた。
- (9) 会社は、平成 16 年 4 月 26 日付けの「解雇通知書」と題する書面で X1 に解雇を通知した(以下「本件解雇通知」という。)。この書面には、「会社は、貴殿を平成 16 年 4 月 30 日付けで解雇する。別途解雇予告手当を支払うので受領されたい」と記載されていた。また、解雇の理由としては、同年 3 月 1 日以降東京営業 2 で勤務するよう再三に亙り指示したにもかかわらず、指示を拒否して応じなかったことなどが記載されていた。

8 本件申立て

- (1) 申立人は、本件配転が不当労働行為に該当するとして、①本件配転命令の撤回、②謝罪文の手交・掲示を求めて平成 12 年 12 月 14 日に救済を申し立てた。
- (2) 申立人は、本件解雇が不当労働行為に該当するとして、本件解雇の撤回等を求めて平成 16 年 5 月 13 日に申立ての追加をした。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 本件配転について

本件配転に係る当事者の主張及び当委員会の判断は、次のとおりである。

(1) 申立人の主張

ア 不利益性の存在

(ア) 生活上の不利益性

通勤にかかる時間と労力からも今回の配置転換は労働者に与える不利益が大きい。午前8時30分の始業時間に間に合うようにするには、2時間前には横浜の自宅を出なければならず、乗り換え回数が多く通勤時間もかかる上、乗り換え駅での雑踏にまみれて疲労する。

(イ) 経済的不利益性

X1組合員の給与について、本件配転後の賃金をそれまでの賃金と比較してみると、月平均との比較で約15万円のダウン、率にして約30パーセントものダウンとなっており、その経済的不利益性は明白である。減収の原因は、それまで月平均15万円余りあった残業代が全くなくなったことにあると思うが、それは横浜支店での現場代理人としての仕事から東京支店の営業2課に来て外回り件数が減少したという「職種変更」による側面と残業時間が通勤時間に費やされているという側面がある。

(ウ) 組合活動上の不利益性

X1組合員が東京配転に異議を留めつつも応じた時点から、分会の会議が神奈川で行われる点で、X1組合員の会議参加が遅れたり困難になった。

イ 不当労働行為性の存在

(ア) X1組合員は横浜支店において勤務地限定で現地採用された社員であること、会社側も当初は「本人の了承を得次第発令」として、「本人の了承」が必要であることを認めていたが、その本人の了承が得られていないこと、平成10年2月にも会社は、X1組合員を東京支店に配置転換しようとして拒否されたことがあり、その際の教訓からX1組合員は配置転換を必ず拒否するものと考えていたということなどから、本件配転命令は違法であり、その本質は、これをX1組合員が拒否することを見越した上で、同人を懲戒解雇ないしは自主退職に追い込もうとした「懲戒解雇・退職強要計画」であり、会社のX1組合員に対する排除攻撃、分会つぶしの不当労働行為意思が明確である。

(イ) X1組合員は、分会において結成の音頭をとった原始組合員であり、正式な手続上は、分会結成当時から現在まで副分会長である。手続を踏んでいないので、事実上ということでは、本件配転当時はX4組合員に副分会長の仕事を任せつつあり、実際上の財政部長という要職にあって活動していた。

X1組合員は、団体交渉の場はもちろん、職場においても、常に会社に対し、舌鋒鋭く意見具申するなど積極的に活動してきた人物である。

(ウ) 横浜支店において誕生した分会にとって、その中心的組合員であるX1

組合員を失うことは、職場における組合活動、及びその影響力を著しく減殺されるもので看過できない支配介入である。

X1 組合員が東京配転に異議を留めつつも応じた時点から、分会の会議が神奈川で行われる点で、X1 組合員の会議参加が遅れたり困難になってきた。また、X1 組合員の参加を待って団体交渉を行うため、開始時間が遅くなり、結局、会場の都合などもあり、団体交渉の時間が短くなってしまった。横浜支店で見れば、X1 組合員が東京支店へ行くことで過半数割れとなってしまう、などの支障が出た。

ウ 合理性の不存在

リニューアルを専門に担当する営業 2 課の構想自体があいまいで、いわば「張りぼて」であること、現実には東京支店の担当エリア内の改修工事しかやっていないことなど、そもそも配置転換の必要性・合理性はない。

(2) 被申立人の主張

ア 不利益性の不存在

(ア) 生活上の不利益性

X1 組合員の東京支店への通勤は大変なものではない。通勤時間は常識的な範囲内である。

(イ) 経済的不利益性

申立人が主張する経済的不利益は、時間外手当が減るというものであるが、各事業所の業務の実態によって時間外勤務の状況は異なるのであって、仮に手当が減少したとしても、配置転換の結果として甘受すべきものである。

確かに X1 組合員は東京支店に赴任した後、残業手当を受給していない。しかし、これは赴任当初に X1 組合員が争議行為の一環として残業を拒否したり、その後同組合員自身が残業をしなかったことによるものである。営業 2 課は新設したばかりであることから、配転時において同課での残業の有無、程度は明らかでなく、会社が殊更経済的不利益を与える意図で配置転換したということではない。

(ウ) 組合活動上の不利益性

本件配転に伴い、X1 組合員は東京支店から団体交渉や組合の会議に赴くことになるが、団体交渉の実施に際しては、X1 組合員が出席できる時間帯に設定しており、支障が生じたという事実はない。

また、組合会議に出席するにしても、都内 X1 にある東京支店から横浜市内への移動は 1 時間程度を要するだけであり、それによって具体的な支

障が生じるとは考えられない。

X1 組合員の組合活動が横浜支店勤務当時に比べて不便になったとしても、それは配置転換に伴って通常生じ得るものであり、甘受すべきことである。

イ 不当労働行為性の不存在

- (ア) 会社の就業規則には配転命令権を明記していること、一般従業員の配転例は多数あり、その中には X1 組合員と同様に工事管理の担当からの配転例や横浜支店採用者の配転例もあること、X1 組合員の採用面接時の管理者の発言内容は X1 組合員に横浜支店での継続勤務をある程度期待させたであろうと推測できるが、配置転換をしないことを約束するものではなかったことなどに照らして、横浜支店での勤務地限定の合意が存在しないことは明白である。

会社からの平成 12 年 6 月 29 日付け申入書において記載した「本人の了承を得次第発令」するとの趣旨は、配置転換を円滑に実施するため予め本人の了承を得て発令することが望ましいということであり、本人の同意がなければ発令しないという趣旨ではない。そのことは、同申入書の冒頭に、配置転換に関する会社の命令権を定めた就業規則 26 条の規定に基づいて申し入れることを記載していることから明らかである。

X1 組合員については、かつて平成 10 年に東京支店への配置転換を内示したが同組合員がこれを拒否したため、会社が内示を撤回したということがあったが、だからといって、会社が以後 X1 組合員に対する配置転換を実施してはならないという理屈にはならないのであり、業務上の必要があれば当然ながら配置転換を命じ得るし、X1 組合員はこれに従うべきである。

- (イ) 本件配転当時、X1 組合員は分会長、書記長といった組合三役の地位にはなく、組合運営に主要な役割を果たすべき活動はしていなかった。
- (ウ) 本件配転に伴い、X1 組合員は東京支店から団体交渉や組合の会議に赴くことになるが、団体交渉の実施に際しては、X1 組合員が出席できる時間帯に設定しており、支障が生じたという事実はない。また、組合会議に出席するにしても、都内 X1 にある東京支店から横浜市内への移動は 1 時間程度を要するだけであり、それによって具体的な支障が生じるとは考えられない。

X1 組合員の配置転換によって横浜支店の分会員数は全従業員 13 名中 7 名となったが、それでも過半数を維持していた。分会員数が過半数割れとなったのは本件配転以降のことであり、管理者 1 名の補充と分会員 1 名の

脱退の結果であり、本件配転とは直接関係ない。

ウ 合理性の存在

(ア) 東京支店へのリニューアル担当部署設置の必要性

我が国の経済の長期低迷の影響から、公共工事、民間工事ともに減少傾向にある。会社においても売上高及び工事受注高が毎年減少傾向にあり、その対策を講じる経営上の必要性があった。

リニューアル部門の強化策は既に建設業界で先行しており、ゼネコン業界は、現在年間建設投資額の約 10 パーセントにとどまる国内リニューアル市場が、将来は欧米市場なみの約 30～40 パーセントに拡大し、大量のリニューアル需要が発生すると予測している。これに対応して各社とも受注体制を強化している。また、会社の直接の取引先でもリニューアル部門を強化する傾向が顕著である。こうした業界の状況からリニューアル需要の増加が具体的に予測でき、会社がこれに対応し、かつ、業績の改善を図るためにはリニューアル部門の強化が必要であった。以上の経緯から会社は平成 12 年 6 月東京支店に営業 2 課を新設した。

(イ) 人選の合理性

東京支店営業 2 課は、開発営業とリニューアル営業を担当する 2 部門に分かれており、うちリニューアル営業は管理者 1 名と一般社員 1 名の計 2 名を配置して業務を行う計画を立てた(開発営業は 1 名を配置)。そして、管理者としては東京支店から 1 名を配置することにし、他に一般社員として 1 名を配置する必要があった。

X1 組合員の社内歴、能力、適性等に鑑みれば、本件配転の対象者として適任であることは明らかというべきである。

(3) 当委員会の判断

本件配転について、申立人は不当労働行為であると主張し、これに対して被申立人は合理性があると主張するので、以下、判断する。

ア 不利益性の存否

(ア) 生活上の不利益性

本件配転の生活上の不利益性についてみると、前記第 1 の 1 の(4)で認定したとおり、X1 入社の際、その契機となった就職情報誌においては、会社の採用記事は横浜・川崎の区分の箇所に掲載されており、勤務地として横浜支店と掲載されていた。また、採用時の面接において、X1 は応募動機として横浜に勤務できることを挙げており、その際に工事であれば転勤はない旨説明を受けている。そして当初は経理で応募しながら、結果的には

全く職種の異なる工事での採用に応じている。このように X1 は横浜支店に勤務することを優先して入社し、その後もそれを継続できると期待するのも無理からぬ状況にあり、そのことを会社も認識して採用したことが推認される。そして、さらに平成 10 年配転の際には、前記第 1 の 3 の (4) のウ及びエで認定したとおり、配置転換命令に従わない X1 に対して Y5 社長が直接横浜支店に出向いた上で業務指示書を交付するなどしたが、X1 が入社したときの条件で転勤があると聞いていないなどと発言した後、この配置転換命令を撤回している。このような経緯の下で、前記第 1 の 6 の (2) で認定したとおり、本件配転により X1 の通勤時間は、往復 20 分余りから約 3 時間へと大幅に伸びており、さらに自転車通勤から、乗り換えが多く混雑が不可避な都心部への電車通勤へと変化しているから、X1 の通勤にかかる負担を加重するものと言え、本件配転には生活上の不利益性があると言わざるを得ない。

なお、被申立人は、X1 組合員の東京支店への通勤は大変なものではなく、通勤時間は常識的な範囲内であると主張するが、上述のとおり不利益性が存すること自体は事実であり、さらに採用時等を含めて X1 は横浜に継続的に勤務する期待を合理的に有していたという特段の事情の下においては、この主張は採用し得ない。

(イ) 経済的不利益性

本件配転の経済的不利益性についてみると、前記第 1 の 6 の (1) で認定したとおり、X1 の残業手当の額は本件配転前において月額 155,585 円(平成 12 年 1 月から同年 10 月までの平均)であり、平成元年の入社時からの平均で見ても月額 13 万円を超えており、X1 にとって相当額の残業手当が定期的収入として合理的に期待しうるところとなっていたと推定されるが、本件配転以降ゼロとなっている。また、横浜管理における従業員の時間外手当の額は、東京営 2 の従業員の時間外手当の額と比較して多額であり、本件配転で行われた職種及び勤務場所の変更は、確実に時間外手当の減収が見込まれるものであったと認められる。以上のことからすると、本件配転には、経済的不利益性が認められる。

被申立人は、X1 が残業手当を受給しなかったのは争議行為の一環として残業を拒否したためと主張する。しかし、東京営 2 の従業員の平均の 1 か月当たりの時間外手当額は、平成 12 年 11 月を除いて、設置から一貫してゼロであったのであり、東京営 2 設置以前の東京支店の営業部門の従業員の時間外手当額は 7,041 円(平成 11 年 10 月から平成 12 年 6 月までの平均)

と極めて少額であったのである。これらのことを勘案すると、X1の争議行為と残業手当を受給しなかったことを関連づけることはできず、被申立人の主張は採用できない。また、被申立人は、東京営2は新設したばかりであることから、配転時において同課での残業の有無、程度は明らかでなかったとする。しかし、従業員の平均の1か月当たりの時間外手当額について、東京営2設置前の東京支店営業部門は、横浜管理(平成11年10月から平成12年6月までの平均では156,485円)よりかなり低い水準であったのである。これらのことを考慮すると、横浜管理から東京営2への配置転換による時間外手当額の減少は十分予測し得たと思われる。よって、この被申立人の主張も採用できない。

(ウ) まとめ

以上のとおり、本件配転については、生活上の不利益性及び経済的不利益性が認められる。

なお、申立人は、X1の分会の会議への参加が遅れたり困難になったと主張するが、X1個人の組合活動の支障に関して疎明はなく、本件配転が組合に対する支配介入に該当するか否かは格別、組合活動上の不利益性は認められない。

イ 不当労働行為性

(ア) 会社と組合及び分会との関係

a 前記第1の3の(1)のアで認定したとおり、Y5社長は、分会結成当初組合及び分会との団体交渉に出席していたが、X1が団体交渉の中で同社長の長男の金銭トラブルを巡る会社資金の流用について追及した以降団体交渉に出席しなくなった。その後、前記第1の3の(1)のア、ウ及びエで認定したとおり、Y5社長は、労働組合対策として採用し、総務部長、総務課長に就任させた者あるいは代理人などに団体交渉を任せていた。これに対して組合及び分会は平成5年から平成6年にかけて、何ら交渉責任、権限を持たない者を団体交渉に出席させている、重要な団体交渉を拒否したなどと抗議し、社長自ら出席するよう申入れなどしている。

b 前記第1の3の(2)で認定したとおり、平成6年に組合及び分会は、X3及びX1の過去の一時金の査定に関して、二人が組合幹部であることが原因で不当に低く評価したと考えられるなどと会社に抗議し、その結果一時金に関する差額として、分会が事前に書面で会社に提示した額を受領している。なお、この時X1はX3より多くの差額を受け取っている。

c 前記第1の3の(3)で認定したとおり、平成9年にX3らの時間外割増

賃金を巡る問題が起こり、会社は、労働基準監督官から是正勧告書が交付されるなどした。前記第1の3の(4)のイ及び(6)で認定したとおり、平成10年に入って会社は、経営コンサルタントのY9を非常勤特別顧問として採用し、Y8総務部長の後任として団体交渉に出席させるなどした。その後、X3分会長や横浜支店外の分会員ではあるが団体交渉に出席したこともあるX5に管理職登用の働きかけをしており、しかもこの際、X3分会長についてはわざわざ都内のホテルに呼び出すなどして行っている。そして、この働きかけをX5は受け入れたが、X3分会長は断っている。

d 前記第1の3の(4)で認定したとおり、Y9顧問採用とほぼ同時期に、会社は副分会長であったX1を東京支店に配置転換しようとしたが、組合に団体交渉で異議を唱えられるなどし、組合との事前協議をしていなかったという理由での撤回を余儀なくされるに至ったことが認められる。

e 前記第1の3の(4)及び(5)で認定したとおり、平成10年配転とほぼ同時期に、時間外労働起算時の問題について、労使間で見解が対立し、労基署の判断に委ねるということで労使間で意見が一致したが、労働基準監督官への照会を経て、最終的には、組合の主張する時刻を起算時とすることで決着がついている。

これらのことから、以下のとおり判断できる。団体交渉の中でY5社長の長男に関する追及を受けたことを契機として組合に対して嫌悪感を抱き始めた会社は、一方では団体交渉に同社長を出席させないなど組合軽視の態度を示し、他方では労働組合対策要員と思われる職員を採用し、組合対策を講じていた。そして、こうした状況を経て、平成9年から平成10年にかけて、Y9顧問を採用したり、X3分会長に管理職登用の働きかけをするなど分会との間で一定の緊張関係に至った。

(イ) 会社及びY5社長とX1との関係

a 前記第1の2の(1)及び(2)で認定したとおり、X1は、平成3年の時間外手当問題に際して当時のY4横浜支店長に抗議し、X3とともに労基署に行き、申告しその結果是正させている。また、その後平成4年の分会結成に当たって呼びかけをするなどしており、それ以来団体交渉に出席、発言をしてきている。さらに、前記第1の3の(1)のアで認定したとおり、Y5社長出席の団体交渉において同社長の長男の金銭トラブルを巡る会社資金流用のうわさについて追及し、その後Y5社長は団体交渉に出席しなくなっている。

b 前記第1の3の(2)で認定したとおり、X1とX3分会長の過去の一時金

に関して、平成 6 年に組合が追及し、平成 7 年に会社は X1 に対し、X3 分会長以上の差額支払いをしている。さらに、この問題に関して、X3 分会長は、本件審問の中で、二人の一時金についてのみ抗議した理由について「ほかの組合員に対しては、ほとんどなかった」などと証言していることから、X1 は、分会内部において特別な存在、さらには X3 分会長と少なくとも同程度の存在として会社から認識されていたことが窺われる。

c 前記第 1 の 3 の(4)のア、ウ及びエで認定したとおり、平成 10 年に会社は、副分会長であった X1 を東京支店に配置転換しようとしたところ拒否され、Y5 社長自ら業務指示書を交付してこの配置転換を強行しようとしたにもかかわらず、入社時の条件で転勤があると聞いていないなどと反発を受けた。そして、組合との事前協議をしていなかったという理由での撤回を余儀なくされるに至ったことが認められる。

d 前記第 1 の 2 の(2)、同 3 の(7)で認定したとおり、X1 は平成 10 年 12 月に横浜支店の工事課施工係から同課工事管理係に配置換えとなる一方、翌 11 年秋には分会において後進に副分会長の職を譲りつつあった。前記第 1 の 4 の(1)のオ、(2)のア及びケで認定したとおり、平成 12 年 6 月に、会社は、リニューアル工事営業・開発営業部門の設置を決定し、その後今度は組合に事前連絡をした上で、X1 に対して本件配転命令を発した。

これらのことから、X1 は、分会結成以来団体交渉に出席、発言をし、団体交渉の中で会社内部の不祥事の追及をするなど分会の中心的存在として積極的に活動しており、その一方会社は、分会における X1 の組合活動について十分認識し、強固な意思をもって X1 を配置転換しようとしていたことが窺われる。

(ウ) 会社及び Y5 社長の X1 に対する対応

a 平成 10 年配転に関して言えば、前記第 1 の 3 の(4)のウ及びエで認定したとおり、配転辞令に従わない X1 に対して Y5 社長自ら横浜支店に向き、直接業務指示書を交付しているが、Y5 社長が業務命令違背を理由に指示書を交付したのは前例のないことであった。また、このように Y5 社長自ら業務指示を交付する段階まで至っていたにもかかわらず、X1 が入社時の条件を理由に反発し、その後組合が団体交渉の中で異議を唱えると、Y10 横浜支店長の不手際を理由に、会社はこの配置転換を撤回した。

以上のように、当時の会社には極めて不自然な対応があった。

b 本件配転の手續に関して言えば、前記第 1 の 4 の(2)のア及び同 6 の(1)で認定したとおり、月額約 15 万円の賃金の低下という労働条件の重大な

変更について事前に X1 に全く通告、説明をしていないこと、X1 は会社からの本件配転の内示に対して上申書で次男の病気を理由に再考を願っているが、このような極めて個人的なプライバシーに関わる問題に対して、会社は、前記第 1 の 4 の (2) のオ及びカで認定したとおり、X1 本人の面談すらしないうちに直ちに主治医に直接電話をし、その後会社の従業員であり容易に書面の手渡しが可能なはずの X1 に対してわざわざ書留内容証明郵便で質問状を送付していること、前記第 1 の 4 の (2) のイ及び同 5 の (8) で認定したとおり、会社は、本件配転命令前の平成 12 年 6 月 29 日、「本人の了承を得次第」発令するといいつながら、本件配転命令後の同年 9 月 25 日には「本人の了承を得しだい」とは言っていないと主張し相矛盾する態度をとり、さらに X1 本人の了承をいったん条件としながら了承を得ないまま一方的に交渉を打ち切り辞令交付を組合に通告し、その二日後には本件配転の辞令を交付するなどしていることから判断すると、会社の X1 に対する対応は、従業員の配転手続としては異常であったと言わざるを得ない。

(エ) 組合の弱体化

前記第 1 の 1 の (3) で認定したとおり、分会は横浜支店で結成されており、横浜支店を中心として活動してきたものである。このような横浜支店から、前記第 1 の 2 の (2) 及び同 3 の (1) のアで認定したとおり、分会結成の呼びかけ人であり、結成後長期に亘り副分会長の役職を勤め、財政部長の兼務の経験も持ち、会社との団体交渉にも参加、発言してきた重要な組合活動家である X1 を、分会結成時から共に二人三脚的に組合活動を行ってきた X3 分会長と分断し東京支店に配置転換することは、横浜支店の分会員の結束に大きな影響を及ぼし、ひいては分会全体を分断し、弱体化させるものと言える。前記第 1 の 6 の (3) で認定したとおり、現実にも本件配転命令後約 4 か月の間に 2 人が分会を脱退している。

(オ) まとめ

以上のとおり、会社は、分会の中心的存在として、団体交渉の中で会社内部の不祥事の追及をするなど積極的に組合活動をしてきた X1 の存在をかねてから嫌悪していたことが窺われる。会社は、分会に対し一方では団体交渉に最終責任者を出席させないなど分会軽視の態度を示し、他方では労働組合対策として職員を採用し、総務部長や総務課長に就任させるなどの措置を講じていたが、平成 9 年から平成 10 年にかけて、会社において労使関係が一定の緊張関係にあった時期に、それまでの受動的な組合対策か

らの転換を図ろうとし、X1を東京支店へ配置転換しようとしたところ、組合との事前協議をしていなかったことや入社時の条件で勤務地限定のほずである旨のX1からの反発を受け、撤回を余儀なくされた。そこで、X3分会長らに対して管理職への働きかけをしたが、これについてもX3分会長については目的を達しなかったことが認められる。本件配転命令は、このような経緯の下で発せられたものであり、平成12年に営業の再構築のためのリニューアル課(仮称)を設置する機会に、X1に対して組合活動を理由として不利益な取扱いをするとともに、その活動をX3分会長さらには分会の活動拠点から分離させることにより分会を弱体化させることを企図して行ったものであると推認せざるを得ない。

ウ 合理性の存否

(ア) 東京支店へのリニューアル担当部署設置の必要性

東京支店へのリニューアル担当部署設置の必要性についてみると、前記第1の4の(1)及び(2)のAで認定したとおり、東京営2は、平成12年5月2日の5月度支店長・所長会議でのY5社長の営業強化・コスト削減に関する対策を検討し提出するようという投げかけから始まり、同月19日の営業担当者全体会議の開催等を経て、同年6月6日の6月度支店長・所長会議で設置が決定されている。そして、その後同月20日に発足したものである。これらのことからすると、会社の一つの経営判断として、東京支店へリニューアル担当部署設置の必要性があるとしたことは首肯できる。申立人は、リニューアルを専門に担当する営業2課の構想自体があまりないで、いわば「張りぼて」であると主張するが、そのことを裏付ける疎明はない。

(イ) 人選の合理性

a 前記第1の4の(2)のク及び同5の(6)で認定したとおり、会社の説明した配転理由は、リニューアル工事への関心の高さ、現地調査・施工に対する対応の早さであったり、X1の就業態度改善であったりと変転しており、人選にあたっての会社の真意がどこにあるのか理解できず、むしろ真の配転理由は他にあるのではないかとの疑念を抱かざるを得ない。

b 前記第1の1の(1)及び同4の(1)のオで認定したとおり、当時、東京支店、横浜支店以外にも2支店、1営業所があったが、Y2横浜支店長以外に適任者について直接確認された支店長、営業所長はいなかった。そして、前記第1の4の(2)のクで認定したとおり、この際同横浜支店長による推薦があり、この推薦を直ちにX1の配転理由に結びつけている。ま

た、同横浜支店長に示した基準について、他の支店長に支店長会議などで広く示し、適任者を探そうとした形跡も見当たらない。これらの経緯からすると、会社は、リニューアル担当部署設置についてどのような人材が必要か、その具体的な適任者がだれなのかのいずれについても十分精査したとは認められず、具体的な人選以前から X1 の存在が念頭にあったのではないかと見ざるを得ない。

- c 前記第 1 の 1 の(4)で認定したとおり、X1 は、会社採用時には、就職情報誌の横浜・川崎の区分に記載されている募集記事を見て応募しており、採用時の面接の際も応募動機について横浜に勤務できることを挙げている。このことからすると、会社と X1 との間に勤務地限定の雇用契約が成立していたか否かは別として、少なくとも X1 は、横浜支店に継続的に勤務し続けることを期待していたことが窺われ、実際に入社時から本件配転まで一貫して横浜支店に勤務している。さらに、前記第 1 の 3 の(4)のウ及びエで認定したとおり、平成 10 年配転命令の際の Y5 社長と X1 とのやりとりの中で、X1 が入社時の条件で転勤があるとは聞いていない旨発言をし、その後会社がこの配置転換を撤回しており、この時点に至って X1 の横浜支店での継続的勤務に対する期待は極めて強いものになったことが窺われる。一方、会社もこの X1 の横浜支店限定勤務についての期待を十分認識し得たであろうし、横浜支店からの配置転換を命じられた場合には X1 が反発することを予測し得たと言える。これらの X1 及び会社の事情からすると、会社は、真に X1 の東京営 2 への配置転換の必要性があると考えたのであれば、まず X1 本人の意思を確認し、理由を的確に示し、十分な説明、説得をするなどといった段階的手続を経た上で本件配転を進めることが必要であったと思われる。にもかかわらず、前記第 1 の 4 の(2)のク及びケで認定したとおり、会社はこのような手続を踏まないうで本件配転を進め、最終的には X1 本人の了解を得ずに本件配転を命じており、会社の本件配転に際しての X1 に対する対応は、異常な点があったと認められる。

なお、被申立人は就業規則に配転命令権が明記されていることを一つの根拠に勤務地限定の合意が存在しないことは明白と主張する。しかし、このような規定があればいかなる配置転換も許されるというわけではなく、本件のように特段の事情がある場合においてはこの主張は採用できない。

- d 従業員の配置転換が、経営責任を負う使用者の裁量に委ねられるべき

ことを尊重するとしても、上記 a から c で見たとおり、本件における会社の対応は通常と異なる特別の取扱いであり、さらに、会社の説明する配転理由も変転しており、全体として、X1 を東京営 2 に配置転換する合理的な人選理由は見出し難い。

(ウ) まとめ

以上みたとおり、被申立人が挙げる理由は、全体としては合理性があるとは言えない。

エ 不当労働行為の成否

前記イで見たように、本件配転命令は、会社が X1 に対して組合活動を理由として不利益な取扱いをするとともに、その活動を X3 分会長さらには組合活動の拠点から分離させることにより分会を弱体化させることを企図して行ったものであると推認されるどころ、上記ウで述べたとおり、合理性が認められず、したがって、X1 らが組合活動を行ってきたことを理由とする不利益取扱及び支配介入として労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると判断する。

2 本件解雇について

本件解雇について被申立人は、東京営 2 で勤務するよう再三に亘り会社が指示したにもかかわらず、X1 が指示を拒否して応じなかったことなどを解雇の理由として挙げ、客観的で合理的な理由があり、その正当性は明らかであると主張する。しかしながら、上記 1 の(3)のエの判断のとおり X1 に対する本件配転命令は不当労働行為であるから、本件配転における配転先である東京営 2 に勤務しないことを理由に解雇することは正当とは認められない。

以上のとおり、本件解雇通知は合理的な理由がなく、X1 らが組合活動を行ってきたことを理由とする不利益取扱及び支配介入として労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 救済の方法

前記 1 の(3)の工及び上記 2 において判断したとおり、不当労働行為と認められる本件配転命令及び本件解雇通知については、いずれもなかったものとして取り扱うことが相当であること、X1 の残業手当については会社採用当時から本件配転まで長期に亘り継続的に支払われてきたものであり、少なくとも東京支店に出勤していた平成 12 年 10 月 23 日から平成 13 年 3 月 28 日までの期間については支払うのが相当であること、本件解雇の日の翌日以降の賃金相当額については支払うのが相当であることから、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

また、本件配転命令及び本件解雇通知と同様の行為が繰り返される虞れなしと

しないので、主文第2項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12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17年2月16日

神奈川県労働委員会

会長 小西國友 ⑩

「別紙 略」