

命 令 書 (写)

申 立 人 X

被申立人 大阪市中央区南本町1丁目8番14号

ダイワボウレーヨン株式会社

代表取締役 Y

上記当事者間の島労委平成21年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年12月1日第522回公益委員会議において、会長公益委員近藤正三、公益委員浅田憲三、同吾郷計宜、同鈴木隆、同松原三朗出席の上合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の平成20年12月20日付け退職はなかったものとして取り扱い、同人を退職前の職務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、下記内容の文書を、縦55センチメートル、横80センチメートルの大きさの白紙に楷書かつ大きな黒色の文字で明瞭に記載し、板に貼り付けた上、本命令書受領の日から1週間以内に被申立人の益田工場正門のそばの見やすい場所に30日間掲示しなければならない。

記

年 月 日 (掲示する初日を記入すること。)

X 様

ダイワボウレーヨン株式会社

X さんの平成20年12月20日付け退職は、当社による労働組合法第7条第1号違反の不当労働行為であると島根県労働委員会において認められました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

理 由

第1 事件の概要等

1 申立ての概要

本件は、被申立人ダイワボウレーヨン株式会社（以下単に「被申立人」又は「会社」という。）が、ゼンセン同盟大和紡績労働組合（以下「組合」という。）の益田支部長であった申立人 X （以下単に「申立人」という。）に対して、不当な配置転換を行い、解雇を示唆するなどして、関連会社への転籍を強要することにより、申立人を会社から退職させたことが労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、平成21年12月17日に救済申立てがなされた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 申立人の平成20年12月20日付け退職がなかったものとしての取扱い及び原職復帰
- (2) 文書の掲示

第2 本件申立ての適法性について

- 1 被申立人は、次のとおり主張し、本件申立ては不適法であると却下を求めているものと解されるので、まずこの点について判断する。

(1) 本件転籍は、被申立人を退職し、転籍先の会社へ入社するという2つの法律行為から成り立っているものであるから、被申立人のみを相手方とする本件申立ては不適法である。

(2) 申立人は、転籍先の会社を既に退職しているから、被申立人への原状回復の可能性はなく、既に救済の利益（必要性）を失っている。

2 前記1(1)について、確かに本件転籍は、申立人が被申立人を退職し、転籍先の会社に入社するという経過を経ているが、申立人は被申立人から退職させられたことをもって不当労働行為である旨主張しているのであり、被申立人の主張は理由がない。

また、前記1(2)については、申立人が転籍先の会社を退職したからと言って、原状回復の可能性がなくなった訳ではなく、救済の利益を失っていない。したがって、この点についても被申立人の主張は理由がない。

3 よって、本件申立ては適法である。

第3 本件の争点及び当事者の主張の要旨

1 本件の争点

(1) 本件退職・転籍は、被申立人による不利益な取扱いと言えるか。(争点1)

ア 平成20年9月24日から本件退職までにおける申立人とA取締役との間のやりとり（特にA取締役が申立人の退職・転籍にどのように関与したか。）

イ 申立人が退職・転籍することに決めた経緯及び理由

ウ その他上記事実為準ずる事実

(2) 申立人が不当労働行為意思を推認させる事実と主張する下記の事実が認め

られるか。また、これらの事実が、被申立人の不当労働行為意思を推認させるか。(争点2)

ア 被申立人が、平成18年8月に、申立人及び B 副支部長を出向対象とする書類を申立人に提示したこと。

イ 被申立人が、平成19年10月ごろ、合理的理由もなく、他支部等への組合出張を認めないこととし、また、組合専従を廃止する扱いをしたこと。

ウ C 工場長が、従業員を集めて、組合本部の委員長の選挙に関し介入的発言をしたこと。

エ A 取締役が、平成20年8月20日に行われた臨時集会や同年9月21日に行われたダイワボウレーヨン拡大労使委員会において申立人ら益田支部の三役を非難する発言を繰り返したこと。

オ 被申立人が、平成20年11月、申立人、 B 及び D を不当に配置転換したこと。

カ その他上記事実に準ずる事実

(3) 本件退職・転籍は、申立人の正当な組合活動を理由に行われたか。(争点3)

2 申立人の主張の要旨

(1) 争点1について

ア 被申立人の A 取締役は、申立人に対して退職・転籍を強要した。申立人は退職届を提出し、転籍に応じるなど形式的には合意によって転籍したように見えるが、申立人の退職・転籍は、実質的には、被申立人の一方的指示によるものであった。すなわち、申立人は、被申立人から、不当な配置転換を受け、解雇を示唆され、副支部長らに対し不利益な取扱いをする

ことをほのめかされることなどによって、転籍を強要されて、不本意ながら退職届を提出せざるを得なかった。

イ 申立人は同居の母の介護をしていたこと、転籍すれば給料が20パーセント下がる上、単身赴任になること、申立人の技術が他の会社で通用するかどうか不安だったことなど、申立人には転籍を自ら希望する動機は全く存在しなかった。

(2) 争点2について

ア 争点2のアについて（支部長・副支部長の出向・転籍問題）

申立人らが益田支部の三役に就任した直後の平成18年8月に、社長から申立人に対して「経営体質改善対策について」と題する書面が渡された。それには、申立人と副支部長を協力事業所に転籍させることが書かれていたため、申立人らは「支部そのものに対する圧力」として受け止めた。

イ 争点2のイについて（組合出張・専従の問題）

A 取締役が支部長をしていたころには組合出張が自由に認められていたにもかかわらず、平成19年10月ごろ、組合本部以外への組合出張が認められなくなるとともに、被申立人は、支部の専従を引き揚げ、専従だった組合員を会社の労務係勤務にした。

ウ 争点2のウについて（工場長の訓示）

平成20年7月25日の組合本部定期大会において組合の委員長であるEが不信任となったことを受けて、同月28日から同月29日にかけて被申立人のC工場長が、組合員らを集めて「工場としてはE委員長を支持していきたい」などと訓示を行った。工場長の発言は、会社が組合の信任投票の結果不信任となった委員長を支持するという趣旨であるから、組合の重要人事に会社が介入するものであって不当労働行為に当たる。

エ 争点2のエについて（臨時集会・拡大労使委員会）

E が開催を決めた組合の臨時集会（平成20年8月20日開催）及び拡大労使委員会（平成20年9月21日開催）において、申立人が平成20年8月6日の第2回臨時中央執行委員会で「益田支部は、A 取締役等に相当締め付けられている」などと発言したこと、D 支部書記長が上記臨時集会において「C 工場長の訓示は支配介入である」と発言したことなどにつき、A 取締役は、益田支部の三役を非難する発言を繰り返した。

オ 争点2のオについて（配置転換）

被申立人は、平成20年11月、益田支部の三役であった申立人らを不当に配置転換し、係長又は主任の役職からはずした。被申立人が配置転換の理由であると主張する「職場での人間関係がギクシャクした」という事実はなく、配置転換を行う業務上の必要性・理由は存在しなかった。また、配置転換先では仕事を指示されず、仕事がない状態であり、配置転換は嫌がらせのために行われた。

カ 争点2のカについて（その他準ずる事実）

A 取締役は、申立人が被申立人を退職した後も、申立人を呼び出し、組合からの表彰を辞退するよう指示し、また、申立人を益田工場等に入内禁止にするようにし、さらに、身辺調査のため、申立人の単身赴任先のアパートにまで転籍先の会社の益田営業所長を遣わすなど、申立人を被申立人から排除する行動を取り続けた。

(3) 争点3について

申立人の退職・転籍は、被申立人が組合の益田支部長であった申立人に対し、いずれも正当な組合活動である①平成20年7月25日の組合本部定期大会における E 委員長の不信任の問題に係る申立人の行動、② C 工場長

の訓示に対して、益田支部の三役が不当労働行為救済申立を行おうとしたこと、③平成20年8月2日の臨時中央執行委員会で申立人が委員長候補者に推薦され、益田支部が申立人を委員長候補として推薦したこと、④平成20年8月6日の第2回臨時中央執行委員会において申立人が「益田支部は、A取締役等に相当締め付けられている」等と発言したこと等を嫌悪し、申立人を排除することにより益田支部の組合活動を被申立人に有利に進めようと図ったものである。

3 被申立人の主張の要旨

(1) 争点1について

ア 申立人の退職・転籍は、申立人が転籍を希望して被申立人のA取締役に相談したため、A取締役が仲介したものである。申立人は、申立人の自由な意思に基づき、退職届を提出したのであって、被申立人が退職を強要したという事実はない。

イ 申立人は、組合本部定期大会における委員長信任投票を端緒として、申立人が委員長になることを謀ったが、これに失敗したことから、平成20年10月31日に、「現在の職場環境では仕事がしづらい。生活もあるので一からやり直したい。ダイワエンジニアリング株式会社に在籍したことがあることから可能性があるなら」と自らA取締役に相談した。そして、申立人は、A取締役の取り成しで転籍することとなり、割高な退職金を受領して退職し、同時に関連会社であるダイワエンジニアリング株式会社に雇用された。また、A取締役は、転籍先の社長に対して、申立人を将来、益田営業所長として処遇するよう希望し、その手続を行っている。

(2) 争点2について

ア 争点2のアについて（支部長・副支部長の出向・転籍問題）

「経営体質改善対策について」と題する書面は、事前協議のため社長から申立人に対して渡したもので、正式提案されたものではない。不当労働行為とは無関係である。

イ 争点2のイについて（組合出張・専従の問題）

労働時間内における組合活動については、労働協約に定められているが、その定めにかかわらず、労使慣行として、組合から出張申請が出れば出勤扱いをしていた。その労使慣行を申立人が支部長になってから変更したということはない。また、益田支部の専従は、組合員数が減少したため、組合の要望によって廃止されたものである。これらの問題が、労使委員会で取り上げられたことはなく、不当労働行為とは無関係である。

ウ 争点2のウについて（工場長の訓示）

C 工場長は、E 委員長の貢献・功績などを正しく知ってもらいたいとの思いから、「組合人事に口出しはできないが」と断った上で、会社としての立場（委員長選挙には介入などしていないこと）を表明したにすぎないから、支配介入したものではない。

今回の一連の騒動の原因は、申立人が組合の委員長になろうとしてE 委員長を不信任に追い込んだことに端を発している。申立人はE 委員長から反撃に遭い、同委員長からの追及をかわそうとして、工場長の発言が支配介入ではないかと述べたのであり、それは、申立人が言い訳に利用しているにすぎない。

エ 争点2のエについて（臨時集会・拡大労使委員会）

A 取締役が臨時集会や拡大労使委員会で益田支部の三役を批判したのは、「本部定期大会でE 委員長を不信任したことは、申立人ら支部組合

三役として恥ずべき行為である」と考えたからであって、当然である。A 取締役は、雇用を守るためには労使対決型にもっていつてはいけないことを重ねて説き、問題があれば労使委員会で討議するように、会社の歴史と伝統に立脚して切切と話しているのもであって、かかる観点から益田支部の三役の行為を諫めているものである。A 取締役と申立人とは、長年、支部長と支部書記長を組んだ仲であって、路線の対立はなかったもので、A 取締役が支配介入する意図のないことは明らかである。

オ 争点2のオについて（配置転換）

会社は、申立人の思い込みによる不用意な発言によって、臨時集会への呼出し、拡大労使委員会の開催等、多大な時間・費用を費やした。申立人らの配置転換は、一連の騒動で職場の人間関係・労使関係がギクシャクしたことから、円滑な業務運営を行うため発令したものであって、社会通念上相当と認められる人事権の行使によるものである。手続的にも、本人の了解を取って実施しており、異議の申し出もなく、トラブルも生じていない。また、異動先の職務として、上司からは、これまでの経験技術を活かした生産設備の見直しを指示している。

カ 争点2のカについて（その他準ずる事実）

組合の表彰については、組合の E 委員長から A 取締役に対して申立人の意向を打診するよう依頼があった。それには、一連の騒動の収拾に当たり、申立人が、「行き詰まった本部・支部間の関係修復と問題解決の窓口を求め、支部長経験のある私（A 取締役）に相談された」という背景があった。A 取締役が申立人に連絡をとり面談したが、申立人は、自ら表彰を辞退したものである。

(3) 争点3について

本件退職・転籍は、申立人の自由意思によるものであって、退職強要の事実は全く認められない。また、組合活動とは無関係である。

第4 認定した事実

1 当事者

被申立人は、大阪市中央区に本社を置き、島根県益田市に工場を有する繊維メーカーであり、従業員数は166名（平成20年12月20日現在）である。被申立人の前身である大和紡績株式会社益田工場が大和紡績株式会社から分離独立してダイワボウ益田株式会社となり、その後、同社が閉鎖されて、昭和63年に被申立人が設立された。現在は、ダイワボウホールディングス株式会社を持株会社とするダイワボウグループのうちの一社である。

【乙1、乙16】

申立人は、昭和46年に大和紡績株式会社播磨工場に入社し、昭和53年5月にダイワエンジニアリング株式会社（以下「㈱エンジ」という。）に出向した後、同年8月に大和紡績株式会社益田工場勤務となり、ダイワボウ益田株式会社を経て被申立人が設立されると昭和63年に被申立人に転籍して、主に原動工作課において機械のメンテナンスを担当してきた。また、大和紡績株式会社入社とともに組合の組合員となり、平成18年6月、益田支部長に就任し、平成20年10月20日に益田支部長を退任した。そして、平成20年12月、被申立人を退職し（退職当時55歳）、㈱エンジに転籍した。被申立人を退職したことによって組合員ではなくなった。なお、被申立人における定年は60歳であった。

【審査の全趣旨】

2 申立外組合

申立人が所属していた組合は、旧大和紡績株式会社の全従業員及び組合の認

めた者によって組織される労働組合である。大阪府中央区に本部を置き、ダイワボウグループに属する会社別に美川支部、本社支部、播磨支部、明石支部、和歌山支部、出雲支部、益田支部、東京支部の8支部が組織されており、そのうち益田支部は、被申立人の従業員によって構成されている。なお、課長以上の職にある者は管理職であり、非組合員である。

本部には、執行機関として中央執行委員会が設けられており、委員長、書記長、中央執行委員などの本部役員によって構成されている。なお、中央執行委員には、各支部を代表する支部長がそれぞれ選出されていた。

益田支部には、支部長、副支部長、支部書記長などの役員が置かれているが、被申立人との団体交渉は、被申立人と組合との間で締結した労働協約に基づき、一部の交渉事項を除き、組合の本部（委員長又は書記長）との間で行うこととされていた。また、益田支部には労働組合としての独自の規約がなかった。

【甲1、甲8、乙17-1、 H 190頁、審査の全趣旨】

3 労使関係等

(1) 組合と被申立人とは、ユニオン・ショップ協定を締結している。

【乙17-1】

(2) 被申立人の取締役であった A（以下「A 取締役」又は「A」という。）は、平成17年6月に益田工場勤務の取締役（コミュニティリレーションズ（地域社会と共存するための手法）担当。平成18年3月からは、購買部門担当を兼務）に就任した。平成23年3月に取締役に退任した後、被申立人の顧問となった。取締役に就任する以前は被申立人の従業員であり、組合の益田支部において、昭和57年9月から平成2年9月までの間は支部書記長（昭和57年9月から平成元年10月までの間は支部専従（休職）を務め、平成2年9月から平成17年5月までの間は支部長であった。また、

A は、平成12年8月から益田市議会議員を3期務めた。

【乙13、審査の全趣旨】

(3) A が益田支部の支部長であった期間の支部書記長は、平成2年から平成12年までを F が、平成12年から平成17年5月までを申立人が務めた。平成17年5月に A が支部長を退任した後、平成18年6月までの残任期間について、 G が支部長を、申立人が支部書記長を務めた。

そして、平成18年6月の役員改選により、申立人が支部長となるとともに B 副支部長（以下「B 副支部長」又は「B」という。）と D 支部書記長（以下「D 支部書記長」又は「D」という。）がそれぞれ就任し、平成20年6月に再任された（申立人、B 副支部長及び D 支部書記長を合わせて、以下「支部三役」という。）。

【乙13、 A 207～209頁、審査の全趣旨】

4 平成18年8月の「経営体質改善対策について」

平成18年8月3日、「経営体質改善対策について」と題する文書が財務・管理部の H 副部長によって作成され、その後、当時の I 社長から申立人に対して「秘」と付した同文書が渡された。この文書には、設備・保全業務を協力事業所に委託しコスト削減を図ること、申立人、B 副支部長ら技術系の全員を平成20年2月までその委託先に出向させ、その後転籍させることが記述されていた（このことを以下「経営体質改善対策問題」という。）。申立人は、「(支部三役の) 他には洩らさないように」との社長の指示に従い、支部三役のみで相談した。その後、経営体質改善対策問題は、正式に提案されることもなく、また、実施されることもなかったが、支部三役は、申立人らの支部三役体制を崩す目的があるのではないかと疑い、また、いつ実施されるのか不安に

思っていた。

【甲10、 H 169、 179頁、 乙30、 X268、 310頁、 D 109頁】

5 平成18年冬期期末一時金の凍結と組合からの扶助金支給

- (1) 平成18年10月26日、被申立人は、組合に対し平成18年冬期期末一時金の支払を凍結する旨の提案を行った。それは、当期営業損益が黒字とならなければ、会社の存続問題に発展しかねないという理由であった。すなわち、当期営業損益がマイナスになれば、資産を精査し、減損処理を行う可能性が生じること、さらに、最悪のケースとして、昭和63年にダイワボウ益田株式会社が閉鎖されたように、持株会社から閉鎖の話が持ち上がることなどが懸念されるということであった（以下「減損会計の問題」という。）。同年11月6日、益田支部は、一時金の凍結を了承する条件として A 取締役の取締役退任を求め、「A 役員の退陣を要求する」と記載した回答書を組合の E 委員長（以下「E 委員長」又は「E」という。）あてに提出した。同月9日、組合は、被申立人に対し「(期末一時金の凍結の)提案を了承する」旨回答した。その回答書には、A 取締役の退任を要求する旨の内容は明記されていなかった。

【甲38、甲39、甲30、審査の全趣旨】

- (2) 他方、この提案がされる前の同年10月6日から同月26日までの間に、A 取締役は、組合の E 委員長を何度か訪ね、「扶助規程で何とか出来ないだろうか」と言って、組合から益田支部の組合員に扶助金を支給してもらえよう頼みに行っていた。これを受けて同年11月9日、組合の扶助規程が改定され、平成18年冬期期末一時金は支給されなかったが、組合から、益田支部の組合員に対して一律23万円の扶助金が支給された。

【乙22-26の5頁、甲2の7頁、 A 258頁、甲8の46頁、乙8-2の26～28頁、乙35、

6 A 取締役の益田市議会議員選挙の応援要請

平成18年9月9日、益田支部は、支部定期大会を開き、A 取締役の市議会議員選挙の当選を目指す旨決議した。しかしながら、同年11月ごろ、I 社長から益田支部に対してA 取締役の選挙応援の要請があったとき、支部三役はその要請を断った。なぜなら、支部三役は、減損会計の問題から会社の存続が危ぶまれている時期に、取締役の地位にあるA の選挙応援を行っていくことについて、支部組合員の理解を得ることは難しいと考えたためであった。

平成19年2月ごろ、I 社長から支部三役に対して、減損会計の適用が回避される見込みであることが伝えられ、再度、選挙応援の協力要請があった。支部三役は承諾し、A 取締役の選挙応援を行った。

同年9月、市議会議員選挙が行われ、A は得票数3位で当選した。

【乙31、X 270、271頁、乙22-26の6頁】

7 組合活動と労使慣行

(1) 労働時間内における組合活動について、被申立人と組合との労働協約では、次のとおり定められていた。

第6条 労働時間内において組合活動を行う場合は、次のとおりとする。

1. 組合の申入れにより、会社が承認した場合。この場合賃金は支払わない。
2. 労使協議会、労使委員会、集団団体交渉又は労働委員会の斡旋、調停、仲裁に組合の正当な代表者として出席する場合。この場合には、組合はその会合名、目的、場所、期間、出席者氏名を事前に会社に届け出るものとし、その所要日数を出勤扱いとする。

しかし、上記協約第6条第1号の場合には、被申立人は、労使慣行として、組合から組合出張の申請が出されると出勤扱いとし賃金を支払っていた。

ところが、平成19年10月以降、その労使慣行は組合本部が招集する組合活動に限って認めることとされ、それ以外の組合活動については、上記協約のとおりのおりの取扱いとなったため、申立人ら支部組合員は年次休暇を取得して参加するようになった。

【乙17-1、乙9-2、D 67頁、X 269頁】

(2) 益田支部は、組合員数が200名未満であるため、組合規約上、専従者を置くことができない。そのため、以前は、益田工場の総務課労務係の従業員が、労働時間内に益田支部の業務を行っていた。しかしながら、平成19年11月ごろ、益田工場の総務課の業務をダイワボウグループの別会社に委託することとなったことを契機として、会社は、労務係の業務の見直しを行った。その結果、会社は、益田支部の事務所には日中誰もいないことを考慮して、益田支部への来訪者及び電話の対応、切符等の手配、組合あっせん物資の集金・支払等に限って、労務係の従業員に支部の業務を手伝わせることとした。

【甲8、乙22-26の9頁】

8 支部役員改選

平成20年6月、益田支部の役員改選が行われ、支部長である申立人、B副支部長及びD支部書記長の三役が再任された。

【争いのない事実】

9 組合本部定期大会とE委員長の不信任

(1) 平成20年7月25日、組合本部の定期大会が大阪市で開催され（以下「7.25定期大会」という。）、その際、本部役員の信任投票が中央代議員の直接無記名投票により行われた。投票の結果、委員長のEが、信任9票、不信任11票で信任されず、委員長以外の役員はすべて信任された。委員長が不信任になったため、推薦委員会を設けて委員長候補者を立て、改めて選挙を行うこと、委員長が空席となることを避けるため、委員長が選任されるまでの間、Eが委員長を継続することがこの大会で決議された。

【甲1の22、23頁、甲8の組合規約21, 59, 65条、役員選挙規程23～26条、D 82頁】

(2) この定期大会には、益田支部からは、本部役員である申立人並びに中央代議員としてB副支部長、D支部書記長及びJ執行委員が出席し、傍聴者は参加していなかった。なお、中央代議員ではない申立人には投票権がなかった。

【甲1、D 83頁、甲8の3頁】

(3) 定期大会終了後、その日の夕方から組合主催のレセプションが開催され、ダイワボウホールディングス株式会社の社長をはじめ、組合の支部が組織されている各事業会社の社長、各事業所長が招待された。被申立人からはI社長とC工場長が、益田支部からはB副支部長とD支部書記長が出席した。申立人は別に会議があったため、これには出席していない。

【C 116、117頁、乙35の2頁、乙22-26の11頁、甲2の12頁】

(4) 定期大会が終わってレセプションが始まるまでの間に、EがA取締役役に電話し、信任投票で自分が不信任となったことを伝えた。そこで、A取締役は、組合の本部役員のK書記長に電話し、E委員長の不信任が事実かどうか確かめたところ、K書記長から、それは間違いなこと、不信任票を投じたのは播磨支部、益田支部、和歌山支部、ダイワゴムらしいという

ことを聞いた。そして、A 取締役は、大阪にいた C 工場長と H 副部長に電話し、E 委員長が不信任になったことを伝えた。

【 A 214、260頁、 C 118頁、審査の全趣旨】

(5) 同月27日の朝、A 取締役と H 副部長は出社したときに、E 委員長の不信任の話をした。そして、H 副部長は、D 支部書記長の携帯電話に電話をかけ、E 委員長が不信任となったことについて事情を聞いた。

【 H 180頁】

10 C 工場長の訓示

(1) 平成20年7月28日、益田工場の C 工場長が管理職を集めて、E 委員長が不信任となったことについて話をした。そして、同日からその翌日にかけて、C 工場長が、益田工場の係長・主任スタッフ全員に対して訓示を行った（以下「C 工場長の訓示」という。）。その中には支部三役も含まれていた。訓示は、工務第二応接室に3人ないし5人ずつを三交替勤務に合わせて5回に分けて集めた上、それぞれ15分間程度行われた。その中で、C 工場長は、「E 委員長はダイワボウレーヨンの組合員の生活支援のために労働組合扶助規定を改定されてまで扶助金を支給された」こと、そのことに対して「大きな恩義を感じている」こと、「ホールディングスに対するパイプが必要であり、E 委員長に助言をいただいている」こと、「会社が組合人事に口出しすることはできません。これを前提とした話です。」、「ダイワボウレーヨンには、E 委員長が重要な人物であり、支持していきたい」ことなどを話した。

【乙8-2の16頁、 C 120、121、131頁、乙35】

(2) C 工場長は、前記(1)の訓示を行う前、事前に訓示の内容を H 副部長

に話した。これに対して、H 副部長は、「組合内部のことなので、組合のことには触れないようにということで、前段に言葉を入れた方がいいですよ」と助言した。なお、H 副部長は、係長・主任スタッフらを招集し、訓示にも立ち会っていた。

【 C 133頁、 H 192、193頁】

1 1 支部組合員からの告発と支部査問委員会

(1) 平成20年7月28日に、益田支部の L 組合員（以下「L 組合員」という。）が、申立人ら支部三役に対する「告発書」と題する文書を F 支部査問委員長（以下「F 査問委員長」という。）に提出した。同文書は、E 委員長が不信任となった本部役員の改選について、「平成18年冬の一時金凍結時に扶助内規適用で私達の窮地を助けて頂いた E 委員長に対して、一組合員として黙認することが出来ません」として、支部三役が、支部組合員の意見をどのように集約し、益田支部の対応にどのように反映させたか説明を求める旨記載されていた。また、今回の定期大会の傍聴者について異例の人選が行われるなど、支部の意思決定が支部三役だけで行われているのではないかなどと記載されていた。

【甲4、乙8-2の26～30頁】

(2) 同月29日以降、F 査問委員長によって、支部査問委員会が招集され、告発人である L 組合員、被告発人である支部三役からそれぞれ主張の聴取が行われた。

なお、組合規約には、査問委員会による制裁制度について、次のとおり定められていた。

第15条 組合員が、つぎの各号の一つに該当する場合は、査問委員会の議を経て制裁を加えることがある。

1. この規約に違反した行為があったとき
2. この組合の目的、方針ならびに決定事項に違反した行為があったとき
3. この組合に重大な損害を与え、または組合の名誉を傷つけたとき

【乙8-2の25頁、甲8】

(3) 同年8月4日、支部三役は、「告発に対する答弁書」と題する書面（甲12号証）を作成し、答弁・反論を行うとともに、告発内容に対する疑問点を指摘した。同答弁書には、①そもそも告発内容自体が制裁・告発に値する内容か否か、②告発人は、益田支部が不信任票を入れたと決めつけているが、その根拠は何か、③告発内容と工場長の訓示内容が同じであることに疑問を感じる事、④告発人が会社と協調して告発を行ったのであれば、その行為は「組合に重大な損害を与え、または組合の名誉を傷つけた」行為に当たり、まさに制裁を加えるべき行為であること、などが記載されていた。

【甲12】

1.2 臨時中央執行委員会

平成20年8月2日、組合では、E 委員長の不信任決議を受けて、書記長が招集した委員長候補者を推薦するための臨時中央執行委員会（役員推薦委員会）が開催された（以下「8.2 中央執行委員会」という。）。その場で、委員長候補者として K 書記長の名前が挙げられたが、K 書記長が固辞したため、申立人を推薦する意見が出された。しかし、申立人は支部の意向を聞いていないからと返事を留保した。なお、E は、この会議に出席していなかった。

この会議の後、同月4日、益田支部執行委員会が開催され、申立人を委員長候補として推薦することが決まった。

【甲1の23頁、甲8の54頁、甲18、乙8-1の1頁、X 278頁、D 88～90頁】

1 3 第2回臨時中央執行委員会

(1) 平成20年8月6日、Eが招集して、第2回臨時中央執行委員会が開催された（以下「8.6中央執行委員会」という。）。Eは、自分が出席していなかった8.2中央執行委員会は、「中央執行委員会（中央闘争委員会）及び常任中央執行委員会（常任中央闘争委員会）の議長は、委員長（中央闘争委員長）があたる」旨を定める組合同約第57条に反するため、無効であるとした。そして、自分が不信任となった理由を聞いていないとして、明石支部、播磨支部、和歌山支部、益田支部の支部長を名指しして理由を聞き出そうとした。さらに、Eは、申立人に対して、自分は益田支部のために冬期期末一時金の問題を解決したのではないかと言って、益田支部が不信任にした理由を答えるよう繰り返し求めた。それでも、申立人は、投票は代議員による無記名投票であるため不信任としたかどうか答える必要はない旨、また、支部選出の中央代議員がどちらに票を投じようとも、支部長がそれをとがめることはできないし、その理由を聞くこともできない旨答えた。

【乙8-1の1～3頁、D 94頁】

(2) Eと各支部長らのやりとりがしばらく続いた後、申立人が、「益田支部はA議員（取締役）に相当締め付けられている事をご存知ですね。」と尋ね、これを受けてEが「知っています。」と答えた。続けて申立人は、「私が支部長になった時点で、即私と副支部長の転籍の話がありました。」、「我々が配置転換で転籍という提案を受けても、（E）委員長とA議員（取締役）と非常に密接な関係がある中で、我々は強大な力に対して何も言うことはないんですよ。」、「私達が非常に困っている部分を（E）委員長は相談しなさいとおっしゃりますけど、そこに繋がっておられるところに言

うと、私達はどんどん追い詰められるんです。」などと発言した。さらに、申立人は、C 工場長から E 委員長を支持していくという内容の訓示が行われ、自分は工場長の発言が7. 25 定期大会（信任投票）の結果を無視するものだと感じたこと、訓示のすぐ後に支部三役が組合員から告発されたこと、その告発は「労働組合を潰しにかかる様な」内容だったことなどを話すとともに、7. 25 定期大会（信任投票）の結果を尊重すべきであるという考えを述べた。

すると、E 委員長は、臨時集會を招集し、そこで、益田支部の窮状について会社側を「喚問」することを決めた。これに対して、申立人は、まずは中央執行委員会で論議すべき問題であるとして異を唱えたが、最終的に、E 委員長に押し切られる形で、E 委員長の提案に従うこととなった。

【乙8-1の7～11頁】

1.4 臨時集會

(1) 平成20年8月12日、組合から会社に対して同月20日開催予定の臨時集會に出席するよう要請があった。その際、8. 6 中央執行委員会の議事録が組合から会社側に渡された。また、同日、委員長から本部役員あてに臨時集會への招集が通知された。その通知文書には、「議案：8月6日開催の中央執行委員会にて議論された内容についての公聴会」、「支部三役、支部執行委員、支部代議員、出席を希望される組合員の方は出席願います」などと記載されていた。

【甲19、乙23、A 213頁、甲20】

(2) 同月20日、組合の臨時集會が大阪市内で開催された（以下「8. 20 臨時集會」という。）。本部役員のほか、益田支部からは支部三役と執行委員

全員の10人が、益田支部以外の各支部からはそれぞれ3人ないし7人が出席した。益田支部については、E 委員長から被申立人に対して、支部役員全員が出席するよう要請があったため、支部役員らは、それぞれ所属する担当課長から臨時集会に出席するように指示されていた。また、この集会には、組合側の出席者とは別に、播磨支部、和歌山支部、益田支部に関する会社から8人が呼ばれ、そのうち、被申立人からはA 取締役、C 工場長、M 総務課長のほか、組合員であるF 査問委員長及びL 組合員が被申立人の関係者として召集されて出席した。

【 C 123頁、乙8-2の1頁、乙22-26の23頁、甲19、乙23】

(3) この臨時集会は、8. 6 中央執行委員会の中で、申立人ら中央執行委員である各支部長から支部で起こっている問題や不満が述べられたことから、そのことについて関係者を呼んで説明を求めるというやり方で開催されたのであるが、集会の冒頭部分で、組合の集会になぜ会社側の人が出席しているのか、組合の集会に会社側の人がいると率直な意見が言えるのか非常に疑問である、などと意見が出された。これに対し、E は、この2年間に自分が委員長としてやってきた組合運営について話した後、8. 6 中央執行委員会の議事内容からは自分が不信任となった理由が分からないなどと述べた。そして、8. 6 中央執行委員会の中で話された支部で起こっている問題を明らかにしないと本当のことが分からないと言って、「益田で何が起きているのか、という事を全て本日は明らかにしたいし、私の不信任の理由を聞きたい、そういうことで会社側に来ていただきました。」と述べた。

結局、集会は、会社側が在席する形で進められた。

なお、臨時集会は、組合主催の集会であったが、組合規約上定められたものではなかった。

(4) 益田支部の問題については、① C 工場長の訓示、②「益田支部は、A 取締役が相当締め付けられている」との申立人の発言、③組合員による支部三役の告発についてそれぞれ取り上げられた。

最初に、C 工場長が、訓示の内容について説明した。これに対して、D 支部書記長が、C 工場長の訓示は組合人事に対する支配介入である旨発言した。

次に、A 取締役が、「益田支部は、A 取締役に相当締め付けられている」との申立人の発言について話をした。A 取締役は、申立人のことを「私の唯一の後継者の X 支部長」と呼び、上記申立人の発言や D 支部書記長が工場長の訓示は支配介入であると発言したことについて、あつてはならないはずの発言が出ていると言ひ、釈明するためとして、会社の歴史について記したという資料を配付した。そして、8. 6 中央執行委員会の議事録の内容について触れ、「こんにちまで弊社の為に懸命に努力していただいた委員長的心情。加えて今回のことにより厳しい経営を余儀なくされている会社の苦悩が脳裏に浮かび、無念で悔しくて涙が止まらなかったのです。その文面から一つの要因として益田支部にあるとしたら、四半世紀に渡って労働運動に携わってきた私が後継者に対して大事なものを申し送ることを忘れたのではないか。なぜこういうふうになったのか。こんな思いで自責の念にかかれていたところでございます。」と述べたあと、昭和62年の工場閉鎖の危機、当時の新会社設立の経緯などについて長長と語り、「益田支部はこういう歴史の中から私の後継者として住まなければならない。」「対決行動に持っていくのならあなたがたは労働組合の後継者ではない。」などと発言した。

続いて、上記③に関し、 F 査問委員長から支部査問委員会の開催状況について、 L 組合員から告発書の内容及び告発した理由について、さらに M 総務課長から 7. 25 定期大会の傍聴者の人選に係る支部三役とのやりとりについて、それぞれ説明が行われた。

その後に E 委員長から発言を求められた申立人は、「いや。結構です。」とだけ述べた。これに対して、益田支部の N 執行委員が、 A 取締役らが発言しているのだから、それらについて益田支部として何か意見を述べるよう求めた。申立人は、「定期大会で決められた事は守るべきではないかなという理念はいまだに持っております。」と若干の意見を述べはしたものの、「今後、私の方にはこの事態を如何に早く終結していくかということも非常に大切ではないかなということを強く思っております。」と言って発言を終えた。

【乙8-2の16～34頁】

(5) その後も、 A 取締役は、 8. 6 中央執行委員会で申立人が発言したことに関して話を続けた。申立人と副支部長を転籍させる話があったという問題について「二人を飛ばす背景には A がいるというのはもってのほかです。」と述べた。また、「委員長と私が仲が良く、癒着しているのではないかということ。全くありません。」と述べた後、 E 委員長は自分の大親友であるとの発言を行い、さらに、 E 委員長には自分も、また会社としても大変お世話になったとして、 E 委員長に対する信頼と尊敬は終生揺るぎないものであることだけは宣言しておきたいと述べた。

最後に、 E 委員長が、自分は組合をもっと良くしようと熱意を持って頑張ってきた、自分のやってきた労働運動の成果を評価してもらいたいなどと述べた。

15 会社からの質問状

- (1) 8. 20臨時集会の議事録が、同月29日に組合によって作成され、被申立人にも送付された。

同年9月3日、会社は組合に対して、「今後の労使関係のあり方についてのお願い」と題する文書（以下「9. 3質問状」という。）を出した。それは、申立人が、8. 6中央執行委員会で「益田支部はA議員に相当締め付けられている」と述べて、A取締役が申立人と副支部長を転籍させようとしたという趣旨の発言を行ったことに対する反論であり、次のような内容であった。

すなわち、前記4の経営体質改善対策問題について、社長が「労使慣習の信頼関係と真義に基づき」申立人に意見を求めたことを、申立人らには組合に対する圧力として受けとめられていることは遺憾である。このことは今後の労使関係の根底を揺るがしかねない問題であるので、健全な労使関係を構築するため、組合で事実関係を調査し、その結果を会社に報告するとともに、今後の対応について9月9日までに返答するよう求めるというものであった。

【乙8-2、乙7-1】

- (2) 平成20年9月16日、会社は組合に対して、「臨時集会議事録」の発言内容のご確認について」と題する文書（以下「9. 16質問状」という。）を出した。これは、8. 20臨時集会上において、D支部書記長がC工場長に対して、工場長の訓示は「組合人事に対する支配介入」とであると発言したことについて、その根拠となる事実関係を同月25日までに文書で回答するよう求めるという内容であった。

なお、9. 3質問状及び9. 16質問状（以下、この2つの質問状を合わせ

て「会社からの質問状」という。)は、益田支部には会社からも組合からも送付されなかった。

【乙7-2、甲2の5頁、乙22-26の3頁、 D 75頁、 X 285頁】

16 ダイワボウレーヨン拡大労使委員会

(1) 平成20年9月18日、組合から会社に対して、同月21日にダイワボウレーヨン拡大労使委員会を開催する旨の通知が出された。その通知には、議案として「会社より9月3日付及び9月16日付で頂いております確認事項に関する回答等」と記載されていた。また、同日、組合の委員長から本部役員(会計監査を除く。)に対して、同月21日にダイワボウレーヨン拡大労使委員会、臨時集会及び第3回中央執行委員会を益田市で開催する旨の通知が出されたが、会議の内容については記載されていなかった。申立人ら支部三役は、この通知によって初めて同拡大労使委員会の開催を知った。また、申立人らは、拡大労使委員会の前日に、他の支部の支部長より会社からの質問状が送られてきて初めてその存在を知り、それらの内容を読んで、拡大労使委員会では申立人とD支部書記長の発言について追及されるだろうと考えた。

【乙24、甲41、甲2の5頁、乙22-26の3頁、 D 75頁、 X 284、285頁】

(2) 「労使委員会」とは、労働協約により、「会社と組合とが、相互の信頼と理解を基盤として企業の繁栄と組合員の福祉向上に資するために行う会議をいう」とされている。また、労使委員会は、社長と委員長との間で行われる「中央労使委員会」と、工場長と支部長との間で行われる「地区労使委員会」とに分けられている。しかしながら、「拡大労使委員会」は労働協約上規定されておらず、被申立人の設立以来、「拡大労使委員会」なるものは開

催されたことがなかった。

【乙17-1、乙22-26の1頁、甲2の1頁、審査の全趣旨】

(3) 同月21日の日曜日に、ダイワボウレーヨン拡大労使委員会が益田市において開催された（以下「9. 21拡大労使委員会」という。）。被申立人からは I 社長、A 取締役、C 工場長以下益田工場勤務の管理職全員が、組合からは委員長、書記長、副書記長、申立人ら益田支部三役、益田支部以外の支部の支部長全員が出席し、このほかにオブザーバーとして益田支部から P 組合員ら10人程度の組合員が参加した。

【甲2、乙22-26】

(4) 冒頭、I 社長、E 委員長の順に挨拶が行われた。E 委員長は、挨拶の中で概ね次のようなことを述べた。

ア 会社からの質問状について会社の方から説明を聞き、会社からの質問には「答えるべき人が答える事になる」ということ。

イ 益田支部の組合員6名から、益田で組合の集会を開催するよう要望があったため、益田市で開催することとしたこと。

【甲2の2頁、乙22-26の2頁】

(5) 社長らの挨拶の後、C 工場長が、会社からの質問状の内容を読み上げた。次に、E 委員長は、自分が答える内容ではないとして、申立人及び D 支部書記長に対して質問状に対する答弁を行うよう言った。これに対して、まず、申立人が、経営体質改善対策問題について「提案」と発言したことは、8. 20臨時集会で A 取締役から事前協議と提案の違いを指摘されたように、自分の認識の誤りによるもので大変申し訳なく思っていること、組合のあり方・労使関係のあり方について更に勉強し、健全な労使関係の構築に努力していくことなどを述べた。次に、D 支部書記長が、8. 20臨時集会

では軽はずみな発言をして役員、工場長、管理職に多大な迷惑をかけた旨述べた。A 取締役は、勘違いですまされる話ではないという趣旨のことを述べて、申立人らに対し、文書で回答するよう繰り返し求めた。

続いて、A 取締役は、8. 6 中央執行委員会において申立人が発言した「益田支部は A 議員に相当締め付けられている」とは具体的にどういうことか、申立人を名指しして質問した。さらに、H 副部長が、8. 6 中央執行委員会及び8. 20 臨時集会の議事録の箇所を示し、議事録を読み上げるなどした上で、申立人及び D 支部書記長の発言について詳細に質問し、これに申立人及び D 支部書記長が答える形で進行した。その申立人らの答弁に対して、A 取締役が更に質問することもあった。

また、A 取締役は、D 支部書記長らに対して、E 委員長が不信任となったことをなぜ I 社長にすぐに報告しなかったのかという趣旨の発言をし、「扶助規程を受けている唯一の益田支部なのですよ。しかも1票差で賛同をいただけなかったというのが、あのときに私は、組合のことだから要らんことを言うことはないのだけれど、1票差でなされるということは、裏返しにあのときは不信任になっても不思議ではなかった。提案したことが否決されるということは委員長不信任ですよ。そこまでしてやっていただいた支部のものが、だれが金を配ったのですか、一時金を。扶助規程をだれが配った。三役が配ったのでしょ。あかんでしょう、これは。人間的におかしいでしょ、これは。私はそう思います。」などと述べた。

このようなやりとりが、約2時間にわたって続いた。益田支部以外の各支部の支部長らが発言することはほとんどなかった。

【甲2、乙22-26】

(6) 拡大労使委員会の最後に、会社は、次の二つの要望事項を記載した「要望

書」と題する書面を読み上げて、検討するよう組合に申し入れた。

一つは、今後の労使関係のあり方について「労使一体となった取り組みを進めさせて頂きたく存じますが、今回のような疑念することがありますと今後の相談窓口はどのようにさせて頂いたらよろしいでしょうか。」ということであった。

もう一つは、原動工作課技術系の職制につき、組合役員を含めた工場内での人事異動を行いたいとの申入れであった。人事異動を行う理由は、原動工作課技術系の係長と主任は、工場の設備管理につき、その安全管理責任者として会社の従業員だけでなく協力事業所や委託業者の労働者に対しても指導的立場にあるため、安全管理責任者である申立人（技術係長）と B 副支部長（技術係主任）の両名が組合の会合等で不在にすると、安全管理体制上問題があるというものであった。

【甲2の23～25頁、乙22-26の27、28頁】

(7) この日、拡大労使委員会終了後、組合は臨時集会及び第3回中央執行委員会を行った。臨時集会では、委員長の信任投票に関し、申立人が、代議員による無記名投票であるため投票内容を答える必要はないとすること、7. 25 定期大会における信任投票の結果を尊重すべきであるとの立場を変えないことについて、E は申立人を責め立てた。

【甲28】

1.7 申立人の支部長辞任の決意と会社からの質問状に対する回答

(1) 9. 21 拡大労使委員会の後、申立人は、支部三役の意見交換を行い、本意ながら支部長を辞任する意向を固めた。それは、自分が支部長に留まり、益田支部が独自の活動を行ったとしても、労使関係が対立したままでは、持

株会社から目を付けられ、会社の存続問題に発展しかねないと考えたためであった。

申立人がそのように考えた背景には、大和紡績株式会社益田工場がダイワボウ益田株式会社となり、さらに同社が大和紡績株式会社によって閉鎖されて、昭和63年に被申立人が設立されたことが影響していた。すなわち、被申立人の設立以前から大和紡績株式会社の従業員であった申立人は、これらの会社の分割、解散、営業譲渡等を経験しており、とりわけ昭和62年9月に大和紡績株式会社からダイワボウ益田株式会社に対して閉鎖の提案がなされたこと、結果的に被申立人が設立されて申立人はそこに転籍することができたものの、益田工場の従業員209名が123名に削減されたこと、賃金が約80パーセントに切り下げられたこと、年間休日が103日から72日に変更されて変則勤務態勢がとられたことなどの苦しい経験をしていたので、「ダイワボウレーヨン」は、100パーセント大和紡績が出資した子会社である。今回のトラブルを発端に、閉鎖・撤収の話が出たら大変なことになる。我々が三役の時にそのようなことがあってはならない」と考え、また、申立人は、9.21拡大労使委員会で自分たちが会社から糾弾されたのを見て各支部長らは恐れをなしたであろうことから、今回の委員長の不信任問題について、いくら自分が正論を唱えたとしても、他支部の支部長の賛同が得られないのではないかなどと考えたからであった。

申立人が支部長を辞任すると決意したのは、苦渋の選択であった。

そして、支部三役は、申立人の後任としてDを支部長候補とすることを決めた。

【 X 285～287頁、甲33、乙2、乙3の1～4、審査の全趣旨】

(2) 平成20年9月24日、申立人は、会社からの質問状に対し、「DR拡大

労使委員会 回答」と題する書面を作成した。その書面には、申立人が経営
体質改善対策問題について「提案」と発言したことは、8. 20臨時集会で
A 取締役から事前協議と提案の違いを指摘されたように、自分の認識の誤
りによるもので大変申し訳なく思っていること、組合のあり方・労使関係の
あり方について更に勉強し、健全な労使関係の構築に努力していくことなど
が書かれていたほか、8. 6中央執行委員会及び8. 20臨時集会の議事録
の内容についての申立人の釈明、工場長の発言が不当労働行為に当たるかど
うか調査を行ったけれども救済申立ては行っていないこと、申立人らが弁護
士に相談したこと等が記載されていた。

【乙9-2】

1 8 支部三役の辞任

(1) 平成20年9月24日、申立人は自ら、A 取締役の執務室を訪ね、支部
長を辞任する旨を伝えた。A 取締役は、「今回の騒動の原因は本部との意
見の相違であり、ダイワボウレーヨン この労使関係は後付のように思える。
従って 本部との関係修復を最優先に考えられたら」と述べた。さらに、申
立人のみが役員を辞任する点については、一連の経過から、支部三役全員が
辞任しない限り困難ではないか、という趣旨のことを述べ、新三役について
は「本部との関係を修復出来る方を念頭に X 氏が汗をかくべき」と言った。

申立人は、A 取締役の意向を受け、同取締役には反対できないから支部
三役が辞任するしかないと考え、一旦退室し、B 副支部長、D 支部書記
長と話し合っ、三人が支部役員を辞任することとした。そして、もう一度
A 取締役の執務室を訪れ、その旨 A 取締役に伝えた。A 取締役は、申
立人の前で E 委員長に電話し、同月25日に申立人が組合本部に出向き、

本部役員の辞任届を提出する旨を伝えた。

その翌日、申立人は、組合本部に行き、本部役員の辞任届を提出した。

【乙13、 D 106頁、甲32、 X 287、301頁】

(2) なお、同月24日、D支部書記長は、9.16質問状に対し、「臨時集会での発言について」と題する書面を作成した。Dは、役員、工場長らに対して詫びるとともに、自分の発言を撤回し、支部書記長を辞する旨を書いた。その理由として、7.25定期大会以降の会社と組合との大きな隔たりを修正していかなければならないこと、会社がなくなれば自分たちの労働組合も存在し得ないこと、被申立人の設立当初の厳しい勤務体制を今の若い組合員らに経験させてはならないこと、このままでは組合員に不安を与えるばかりで、企業運営がどうなるか懸念することが記載されていた。

【乙9-3】

1.9 申立人とA取締役との面談

(1) 平成20年9月29日から同年10月20日ごろまでの間に数回、申立人は、A取締役から呼出しを受けてA取締役の執務室で面談をした。

これらの面談のうち、同年9月29日に、申立人は、A取締役から「あんたは益田工場に置かないよ。」と言われ、「益田支部の新三役をつくりなさい。」と指示された。そこで、申立人は、益田支部の選挙管理委員長と支部三役の後任について話し合い、A取締役の意に添うF、P、N、Lに要請することとした。しかし、何度か要請しても承諾する者はいなかった。

申立人は、10月9日にもA取締役から呼出しを受けた。申立人は、新三役の選出については進捗していないことを報告した。その際、A取

締役から、「本当はクビであるが、エンジに行かせてやっても良い。新三役を作るのはその条件である。」と言われた。また、申立人が益田工場の1号紡糸機的设计を担当していたこと、原動工作課技術系の業務を(株)エンジにアウトソーシングすること、申立人を同社の益田営業所 Q 所長の後任にすることなどを言われた。そこで、申立人は、(株)エンジに転籍させられ、益田営業所勤務となると思い、「わかりました。」と答えた。

【甲32、 X 288～291、300～302頁】

(2) 同年10月20日、申立人は、A 取締役と連絡を取り、B 副支部長及びD 支部書記長とともに支部役員の退任挨拶に行った。

【争いのない事実】

20 組合内部の動き

(1) 平成20年10月20日、申立人らが支部役員を退任し、新三役には、P 支部長、F 副支部長、N 支部書記長が就任した。

【争いのない事実】

(2) 同年10月から同年11月にかけて、申立人は、支部査問委員長であったF から、告発書に対する答弁書の書き直しを何度も求められた。そのため、申立人らは、8月4日付け答弁書(甲12号証)には不適切な文章があったことを謝罪し改めて答弁すること、支部三役として深く反省していること、本部及び益田支部に迷惑をかけたことなどを記載した平成20年10月20日付け答弁書(甲13号証)を提出した。

【甲6、甲11～15、 X 277頁】

(3) 同年11月、組合本部の臨時大会が行われ、E が委員長に再任された。

【D 93頁、甲9、乙17-2】

2 1 申立人らの配置転換

(1) 平成20年11月1日、Dは、製造課製造一係長兼原液主任から購買グループに配置転換された。また、同月21日、申立人が原動工作課技術係長から製造課長付に、Bが原動工作課技術係主任兼技術係保全職長から原動工作課長付に配置転換された。これにより、申立人及びDは係長の職を、Bは主任の職を解かれ、係長であった申立人及びDは役職手当の月額2万5千円が減額となったが、職級は、申立人が9級、Dが8級で、いずれも配置転換前後で変わらなかった。また、申立人については、生産技術部内の配置転換であり、申立人が製造課のライン業務に従事させられることは従前どおりなかったが、特に決まった仕事はなかった。

【乙26、乙27、H 154、155頁、X 292頁、審査の全趣旨】

(2) 配置転換の理由は、次のとおりであった。

「平成20年7月25日の組合委員長選挙に対する信任・不信任に端を発して、思いこみからダイワボウレーヨン株式会社取締役及び従業員を中傷する不用意な発言を繰り返し、突然、8月20日開催の臨時集会への呼出し、9月21日開催の本件組合各支部参加の拡大労使委員会の開催等、申立人の思いこみによる不用意な発言で会社としては多大な時間・費用を費やした。このことから職場内で人間関係がギクシャクしてしまい、組織としては何らかの人事異動をして、新たな再出発を図らなければならない状況となった。」(H 184頁)

なお、「職場内で人間関係がギクシャクした」ことの意味するところは、H 副部長の証言によれば、申立人ら三人は会社に対して不当労働行為が疑われる行為があったと指摘しているから、そういう人物が指揮命令を行う立

場にいると、その上司は言葉を選んで話をしなければならず、また、部下は申立人ら上司に安心してついて行くことができないから、そういう状態を解消するために申立人らの配置転換を行う必要があったということであった。

【 H 184、194、195頁】

2 2 D の退職

D は、前記 2 1 (1) のとおり配置転換されたが、そこでは特に仕事を与えられず、上司である F から嫌がらせを受ける状態が続き、さらに、平成 2 0 年 1 1 月 2 0 日ごろ、A 取締役から、「まだ三役はそのまま会社におけるのか」という発言を受け、それは、会社を辞めろという意味だと受けとめ、同月 2 5 日、退社申請書を提出し、平成 2 1 年 1 月 2 3 日付けで退職した。

【甲33、乙10-2、 D 61頁】

2 3 申立人の退職・転籍

(1) 前記 1 9 (1) の面談を踏まえ、A 取締役は、平成 2 0 年 1 1 月 2 5 日、(株)エンジの R 社長を呼んで、申立人の(株)エンジへの転籍を申し入れた。その際、A 取締役は、将来、申立人を(株)エンジの益田営業所長に処遇するよう希望し、給与等の条件の提示を求めた。そして、同月 2 8 日、R 社長が、A 取締役のところへ「 X 氏 雇用条件確認書 (案)」(以下「雇用条件 (案)」という。)を持参した。

【乙13、 A 228頁】

(2) 同日、申立人は A 取締役から呼出しを受けて、A 取締役の執務室で二人で面談をした。その面談の中で、A 取締役は、雇用条件 (案) を申立人に渡した。これに対して、申立人は、「わかりました。」と答えた。

雇用条件（案）の概要は次のとおりであった。なお、被申立人における申立人の賃金は月額約 〇〇 円（基本給のみ。家族手当は支給対象外）であった。

1. 雇用形態

社員（ただし入社6か月は準社員）

2. 勤務先

岩国営業所

3. 報酬

月給 基本給 〇〇 円、職務手当 〇〇 円、家族手当 〇〇 円（扶養家族1人の場合）

賞与 約 〇〇 円／年2回（ただし、最初は前6か月の実績査定故、定額は支払わない。）

4. 年次有給休暇

最高20日（最初の半年間は0日、半年後10日、1年ごとに2日増）

5. 業務内容

本人の技術力を活かした保全業務を主体とするが、業務の中で顧客との打合せ、見積書作成、安全対策等、所長の補佐をする。

6. 所属

岩国営業所所属とするが、必要に応じて他営業所への出張、現場応援業務を行う。また転勤もありうる。

7. その他

ア 入社後は当社の即戦力としての業務の遂行をお願いする。

イ 建設業を営む当社の業務で、実務経験を生かした必要資格をとる。
（機械器具設置工事業、ボイラ整備士、他）

ウ 単身赴任の場合は、別途当社の規定により取り決めする。

【乙19-1、乙11-2、 X 293、294、302、303頁】

(3) 当時、申立人は、妻と申立人の母と益田市の自宅で同居していたが、その母が平成20年7月22日に〇〇を受けており、他企業に勤務する妻とともに母の介護をしていた。しかし、申立人は母を自宅で介護していることを会社には話しておらず、また、その後打ち明けることもなかったため、会社はそれを認識していなかった。なお、益田市の自宅から㈱エンジ岩国営業所までは車で2時間半程度を要する距離であった。

【甲37、 X 303～305、326頁、 H 158頁】

(4) 平成20年12月初旬、H 副部長は申立人と面談し、雇用条件（案）を提示して、転籍することに間違いはないかどうか確かめた。そして、申立人に対して、退社申請書を手渡し、退社理由欄には「転籍」と記載するように言った。

同月8日、申立人は、「転籍」を退社理由とする自筆の退社申請書を会社に提出した。

同月12日、被申立人において、申立人の退職金が計算され、これを支払うための手続が行われた。

【乙10-1、乙11-1、乙14、 H 157、158頁】

(5) 同月初旬、被申立人は、技術社員の派遣を要請する旨の文書を㈱エンジから11月15日付けで提出してもらい、被申立人がこれを12月10日付で承諾する形で申立人を㈱エンジに転籍させるように、両社間で日付を遡って往復文書を作成した。

【乙14、乙19-2、乙19-3】

(6) 同年12月15日、申立人はA取締役から呼出しを受け、A取締役の執務室で二人で面談をした。そのとき、A取締役は、申立人に対して、原

動工作課技術系の管理業務の内容をまとめ、報告するように指示した。その翌日、申立人は、「技術系の管理業務について」と題する文書を作成し、A取締役の執務室に持参し、A取締役に直接提出した。

【乙13、乙20】

(7) 同月20日、申立人は会社を退職した。この日、申立人は、H副部長から退職金の支払いについて説明を受けた。このとき、H副部長は、申立人に対して、「ダイワエンジニアリングのQ所長（益田営業所長）が高齢のため、その後任としての思いがある。頑張ってください。」と話した。

被申立人は、申立人の退職金について、転籍に伴う退職であり、就業規則上は会社都合による解雇に当たるとして賃金の3か月分の増額金を加算したほか、定年退職扱いとしての加算を行った。したがって、申立人に対する退職金の支給額は、自己都合退職の場合と比較して約240万円多く、約〇〇円であった。なお、これらの退職金の加算について、事前に申立人に知らされることはなかった。

【乙14、乙11-1～2、乙32-1～2、乙33-1～3、H 159～164、185、186頁、乙17-2、乙18】

2.4 退職・転籍後の事情

(1) 平成20年12月21日、申立人は(株)エンジに入社し、翌年1月5日から岩国営業所に単身赴任した。

【X 305頁】

(2) 平成21年1月19日、A取締役は、E委員長から、申立人が組合の功労者表彰を受けるかどうか申立人の意向を打診するよう頼まれた。そのため、同月24日、A取締役は、申立人に連絡をとって、A取締役の執務

室で面談した。そのとき、A取締役は、組合の功労者表彰について、「表彰を受けると本部に出席するようになるため、辞退したらどうか」と言った。これに対し、申立人は、表彰は受けないという趣旨の返事をした。

その後、申立人は、表彰を辞退する旨の文書をA取締役あてに郵送し、それを受け取ったA取締役はさらにP支部長に渡した。結局、申立人が、組合の功労者表彰を受けることはなかった。

【乙28、 A 250、 251頁、 甲9、 甲32、 X 294、 295頁】

(3) Dが退職した平成21年1月23日以降に、会社では、Dが平成20年8月から同年9月にかけて、会社のパソコンを使って組合の和歌山支部との間で電子メールのやりとりをしたことが判明した。そのやりとりは、3、4回程度で、休憩時間、終業後のほか勤務時間中にも行われていた。

【 D 63頁、 審査の全趣旨】

(4) 平成21年2月ごろ、(株)エンジのR社長が、被申立人の益田工場の紡糸機の設計に係る業務のため申立人を(株)エンジの益田営業所で働かせることについてA取締役に問い合わせをした。しかし、A取締役は、前記(3)を理由としてこれに反対し、申立人が被申立人会社及び(株)エンジ益田営業所に入出入りしないよう指示した。そして、R社長はその旨申立人に話した。

【甲9、 X 295頁】

(5) 平成21年5月15日、申立人とDは、益田市内で二人が所属するソフトボール同好会の親睦会に参加し、その日訪れた店で、益田支部のP支部長とN支部書記長に偶然出会った。そして、同月20日ごろ、申立人は、(株)エンジのR社長から、申立人がソフトボール同好会の親睦会に参加していたことを被申立人の方から叱責されたので、今後は益田の街で飲食しないよう、被申立人の従業員と一緒に飲食しないように言われた。

【甲9、 D 63、64頁、 X 295、296頁】

(6) 平成21年10月15日ごろ、申立人の妻が、申立人に相談せず、UIゼンセン同盟本部の相談窓口で電話をし、申立人の転籍について会社を訴える方法がないか相談した。また、そのころ、UIゼンセン同盟本部に組合の「委員長選挙に関し匿名の問い合わせがあった」ことが、EからA取締役のAに伝えられた。

同年10月末ごろ、申立人は、単身赴任先のアパートで、(株)エンジの益田営業所長の訪問を受けた。同所長は、A取締役の指示で申立人の身辺調査に来たことを述べた。申立人は、A取締役が自分を退職・転籍に追い込み、退職した後も会社から排除し続け、自分を追い込んでいると感じて、本件不当労働行為救済申立てを決意した。

【甲9、甲29、甲32、乙28、 X 296頁】

(7) 平成21年12月16日、申立人は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【当労委に顕著な事実】

(8) 平成22年8月ごろ、申立人は、母の〇〇症が進行し、母の介護を妻一人で行うことが困難となったので、単身赴任を解消するため、(株)エンジを退職することを決意した。そして、同年9月20日、申立人は、(株)エンジを退職した。

【甲32、甲34～36、 X 305、306頁】

第5 判断

1 争点1について

(1) 申立人は、被申立人から、不当な配置転換を受け、解雇を示唆され、B副支部長らに対し不利益な取扱いをすることをほのめかされることなどによ

って、転籍を強要されて、不本意ながら退職届を提出せざるを得なかったから、申立人の退職・転籍は、不利益取扱いに当たると主張する。他方、被申立人は、申立人の退職・転籍は、申立人が転籍を希望して被申立人の A 取締役と相談したため、A 取締役が仲介したものであって、被申立人が退職を強要したという事実はない旨主張する。

- (2) そこで、まず、本件退職・転籍が申立人にとって不利益であるかどうか検討する。申立人は、前記第 4 の 1 並びに 2 3 (2) 及び (3) のとおり、退職・転籍すれば、①定年を 5 年後に控えて、被申立人の工場で長年行ってきた機械のメンテナンスと異なる業務を行わなければならない、そのためには機械器具設置工事業、ボイラ整備士、その他必要な資格を取得する必要があること、②自宅で妻とともに行っていた母の介護ができなくなること、③給料が約 20 パーセント下がること、④勤務先が自宅から車で 2 時間半程度かかること、⑤本件退職により組合員でなくなることが認められる。これらの事実から、本件退職・転籍は、申立人にとって不利益であると認められる。

なお、申立人は、前記第 4 の 2 3 (7) のとおり、自己都合退職の場合より約 240 万円多い退職金を受領したことが認められるが、この事実をもって上記判断が妨げられるものではない。そもそも退職金の額は、申立人が退職・転籍を決意した後に提示されている。

- (3) 次に、前記(2)のとおり申立人にとって不利益であると認められる本件退職・転籍が申立人自らの自由な意思に基づくものか否かを判断するため、平成 20 年 9 月 24 日から本件退職までにおける申立人と A 取締役との間のやりとり並びに申立人が退職・転籍することに決めた経緯及び理由について検討する。

ア 9 月 24 日の面談について

前記第4の17(1)及び18(1)のとおり、9.21拡大労使委員会の後、申立人は、支部長を辞任することによって事態の収束を図ることを決意し、平成20年9月24日に自らA取締役の執務室に行き、その旨を伝えたところ、A取締役からは支部三役全員の辞任を示唆され、また、新三役には「本部との関係を修復出来る」ことを念頭に人選を行うよう言われた。そして、A取締役は、申立人の前でEに電話し、申立人が組合本部に出向いて本部役員の辞任届を提出する旨を伝えているが、申立人が、組合内部で支部長の辞任手続を行う前にA取締役に告げに行ったことは労使関係上極めて異例である上、A取締役の示唆を受けて申立人が支部三役全員の辞任を受け入れざるを得ないという気持ちになったことは、申立人がA取締役を畏怖していたことを物語るものである。

被申立人は、A取締役がB副支部長及びD支部書記長の辞任を指示した事実はない旨主張するが、後記2(3)で述べるように、A取締役は益田支部が不信任票を投じたと疑っていたこと、被申立人はEを組合の委員長の地位に就かせるためにC工場長の訓示を行ったものと解されること、及び7.25定期大会以降のA取締役とE委員長が共に申立人らの言動を追及してきたという一連の経過からすると、この点に関する被申立人の主張は認めることができず、A取締役は、申立人だけでなく支部三役全員が辞任するよう示唆したものと認めるのが合理的である。

イ 9月29日の面談について

被申立人は、同年9月29日は、申立人が同月25日に組合本部を訪問したことを報告するために来室し、A取締役との間で労使関係の今後のあり方について意見交換をしたにとどまり、組合の了解なく申立人の人事について話すことは労使間の覚書に反するためできない旨主張する。

しかしながら、前記アのとおり、9月24日には、A取締役は申立人に対し支部三役全員の辞任を示唆し組合人事に介入していること、申立人はA取締役を畏怖し、同取締役の意向に従うしかないと考えるようになっていたことが認められ、これらの事実によれば、申立人とA取締役との間で単に意見交換がなされたのみであったとは到底考えられず、A取締役の証言（A 225、247頁）は信用できない。

これに対して、申立人の審問における陳述（X 288頁）は、A取締役から前記第4の19(1)で認定した発言を受けた場面について、具体的かつ詳細であって十分信用することができる。

したがって、同年9月29日に、申立人は、A取締役から「あんたは益田工場に置かないよ。」と言われた後、「益田支部の新三役をつくりなさい。」と指示された事実を認めることができる。そして、申立人がその言葉を聞いて解雇されるかもしれないと不安になった事実も容易に推認できる。

ウ 10月9日の面談について

この日も、A取締役は、申立人を呼びつけ、新三役選任の進捗状況を報告させたことは、一連の経過、申立人の陳述により優に認められる。この事実を被申立人は否認するが、誰が新三役になるのかについて深い関心を持っていたA取締役が申立人を呼びつけたと認めることは極めて合理的である。そして、その席で、A取締役は、申立人から新三役選任は進展していないことの報告を受けた。そこで、A取締役は、遅々として進まない新三役の選任を早期に行わせるために、申立人に対し、「本当はクビであるが、エンジに行かせてやっても良い。新三役を作るのはその条件である。」と述べ、いつ解雇されるかもしれないと不安に思

っていた申立人に、 A 取締役の意向に添う新三役選任を申立人が行えば、解雇せず、(株)エンジに転籍させてやるという趣旨の利益誘導的な提言をし、申立人に希望を持たせて事態の進捗を図ったものと考えられる。この認定は、9月24日以降の A 取締役と申立人の話合いの経過、申立人の A 取締役に対する畏怖心、将来についての不安等から考えると全く自然であり、申立人の審問における具体的で詳細な陳述とも符合する。一方、この点に関する A 取締役の証言（ A 226、248頁）及び陳述書（乙13号証）は具体性に欠け信用できない（被申立人が、 A 取締役が陳述書（乙13号証）を作成した元になる手帳ないしノートを証拠として提出しないことも信用性を否定する一つの材料である。）。

したがって、同年10月9日に、申立人は、 A 取締役から、「本当はクビであるが、エンジに行かせてやっても良い。新三役を作るのはその条件である。」等と言われたと認めることができる。

エ A 取締役は、(株)エンジに転籍すること自体は、同年10月31日に申立人から「現在の職場環境では仕事がしづらい。生活もあるので一からやり直したい。ダイワエンジニアリング株式会社に在籍したことがあることから可能性があるなら」と相談されて仲介したものであると述べている（ A 227頁）。しかし、前記ウの認定事実のとおり、(株)エンジへの転籍は A 取締役からの示唆に基づくものであったこと、そもそも(株)エンジに転籍すること自体申立人にとって不利益で同人が進んで希望するはずがないことを考えると A 取締役の証言は信用できない。

また、被申立人は、申立人が E 委員長を追い落として自分が委員長になることを謀り、これに失敗したことから、今回の一連の騒動を起こして仕事がしづらくなったため、申立人自ら退職・転籍を申し出たというが、

その主張事実を認定できる証拠はない。

オ 以上の認定事実から、申立人が、A 取締役から「益田工場にあなたは置かないよ。」と言われて解雇されるかもしれないと不安になっていたときに、「本当はクビであるが、エンジに行かせてやっても良い。」と言われて、解雇されるよりは(株)エンジに転籍した方が増しであると考えerことは無理からぬことであり、また、A 取締役に逆らうこともできなかったため、申立人は、やむなく転籍を承諾したものと認められる。

なお、本件退職・転籍は申立人が自ら申し出たものであるとの被申立人の主張は、被申立人が申立人の退職を会社都合による解雇として扱い、退職金の加算を行っていることと相容れず、矛盾していると言わざるを得ない。

(4) 被申立人は、申立人が雇用条件（案）を受諾した上で転籍を退職理由とする退社申請書を自ら作成しているから、申立人の自由な意思で退職したことは疑いを入れない旨主張するが、前記(3)で述べたとおり申立人はやむなく本件退職・転籍を承諾したものであるから、平成20年11月28日に雇用条件（案）を受諾したこと、又は退社申請書を書いたこと的事实をもって、申立人が自らの自由意思によって本件退職・転籍を決めたと根拠づけることはできない。

(5) 以上の検討によれば、申立人が本件退職・転籍を自ら希望する合理的理由がなく、申立人の自由意思に基づくものとも言えず、本件退職・転籍は、被申立人による不利益な取扱いと言える。

2 争点2について

(1) 争点2のアについて（支部長・副支部長の出向・転籍問題）

ア 前記第4の4のとおり、平成18年8月、被申立人が、設備・保全業務を協力事業所に委託しコスト削減を図ること、申立人、B副支部長ら技術系の全員を平成20年2月までその委託先に出向させ、その後転籍させることが記述された「経営体質改善対策について」と題する文書を申立人に提示したことが認められ、このことについては争いがない。

そこで、以下、この行為が被申立人の反組合的な意思を推認させる事実か否かについて判断する。

(ア) 当時、前記第4の5のとおり、平成18年期中に営業損益が黒字とならなければ会社の存続問題に発展しかねないという理由から、被申立人は、平成18年冬期期末一時金の凍結を提案し、組合が了承する旨回答したことが認められる。このことから、被申立人は、減損会計の問題のために一時金の凍結にまで踏み切らざるを得ないほど経営状況が厳しく、経営体質を改善するために種々検討していたことが容易に推認できる。

また、上記文書が提示された前後の労使委員会では、経営状態が悪く、減損会計等の厳しい話が出ていたこと（乙5、6の1、6の2、22の1、22の2、22の3、22の4、22の5）、平成18年10月の番別集会において、業務のアウトソーシングの話がされたこと（乙6の3）等からすると、申立人らに事前に提示した上記文書は経営体質を改善するために検討していた資料の一つであったものと推認され、これが殊更申立人らを不利益に扱い、その組合活動を支配しようとして作成し、提示されたものとは考えられない。

(イ) 申立人は、前記第3の2(2)アのとおり、支部三役が就任した直後に被申立人から上記文書が提示されたことから、支部三役はこれを「支部そのものに対する圧力」として受け止めたと主張する。

確かに、前記第4の5のとおり、益田支部が、一時金の凍結を了承する条件として A 取締役の取締役退任を求め、「A 役員の退陣を要求する」と記載した回答書を組合の E 委員長あてに提出したことが認められることからすると、益田支部と A 取締役の間には、何らかの確執があったことが推認される。

しかしながら、この確執と上記文書の作成・提示との因果関係は明確でなく、この点、申立人は、A 取締役の関与について、憶測である旨陳述（X 317頁）しており、関与を認めるに足る証拠はない。

また、申立人らが支部三役に就任した直後に文書が提示されたのは認定事実（前記第4の3、同4）から明らかであり、それによって申立人らが不安に思っていた（同4）こと、被申立人は、この文書を提示した後、申立人ら支部三役に対し詳細に説明するなどの対応をしていないことからすると、申立人ら支部三役が圧力として感じていたとしても無理からぬところがある。

しかしながら、前記(ア)で判断したとおり、この当時、被申立人は会社の経営体質の改善を検討している時期であり、上記文書を作成したのもその一環であると推認されるから、申立人らの支部三役就任と文書の提示が関連しているとは評価できない。

イ 以上のことからすると、被申立人が上記文書を提示したことから、被申立人の反組合的な意思を推認することはできない。

(2) 争点2のイについて（組合出張・専従問題）

ア 組合出張について

(ア) 組合出張とは、組合の用務のために労働時間内に勤務場所を離れて外出することと解されるところ、前記第4の7(1)のとおり、労働協約第

6条第1号の場合、被申立人は、労使慣行として、組合から組合出張の申請が出されると出勤扱いとし賃金を支払っていたが、平成19年10月以降、その労使慣行は組合本部が招集する組合活動に限って認めることとされ、それ以外の組合活動については、労働協約どおりの取扱いとなり、申立人ら支部組合員は年次休暇を取得して組合活動を行うようになったことが認められる。

そこで、以下、組合出張についての労使慣行の取扱いの変更が被申立人の反組合的な意思を推認させる事実か否かについて判断する。

労働組合法は、第7条第3号において、使用者が労働組合運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること（経費援助）を禁止し、一方、同号ただし書において、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことは、経費援助に該当しないと規定している。この点、使用者との協議・交渉に当たらない組合出張についての労使慣行は、同号ただし書が適用されず、同号本文に規定する経費援助に該当する違法な労使慣行である。

(イ) したがって、被申立人が組合出張についての労使慣行の取扱いを変更したとしても、それは、結果的に違法な状態を解消することであり、これをもって被申立人の反組合的な意思を推認させる事実とすることはできない。

イ 専従問題について

(ア) 益田支部に専従（いわゆる「ヤミ専従」）が配置されていたか否かは証拠上も判然としないが、少なくとも被申立人の従業員が、被申立人の給料負担により労働時間内に組合の事務等を行っており、その状態は、平成19年11月ごろ、総務課業務の委託を契機とした労務系の業務見直しにより、従業員が被申立人の総務課の仕事と合わせて組合の業務を

行うように変更されたことが認められる（前記第4の7(2)）。

(イ) 申立人は、上記事実をもって、被申立人が支部の専従を引き揚げ、専従だった組合員を会社の労務係勤務にしたもので被申立人の反組合的姿勢の表れであると主張するが、そもそも「ヤミ専従」は、労働組合法上認められないのであって、被申立人が上記のような取扱いを行ったとしても、前記ア(イ)で判断したのと同様、それは、結果的に違法な状態を解消することであり、これをもって被申立人の反組合的な意思を推認させる事実とすることはできない。

(3) 争点2のウについて（工場長の訓示）

ア 前記第4の10(1)のとおり、平成20年7月28日及び29日、C工場長が、組合員でもある益田工場の係長・主任スタッフ全員に対して、「ダイワボウレーヨンには、E委員長が重要な人物であり、支持していきたい」ことなどを話したことが認められる。この工場長の発言は組合の重要人事に会社が介入するものであって支配介入に当たることは明らかである。

イ 被申立人の弁明について

(ア) 被申立人は、C工場長は、「組合人事に口出しはできないが」と断った上で、会社としての立場（委員長選挙には介入などしていないこと）を表明したにすぎないと主張する。この点、C工場長が「組合人事に口出しはできない」と考え、そのように前置きをして発言したとしても、発言内容自体が組合人事に介入するものであることは明らかである。

(イ) また、被申立人は、訓示はC工場長が自身の独自の判断で行ったものであると主張する（最終意見陳述書6頁）が、以下の事実によればその主張を認めることはできず、むしろこの訓示は被申立人が会社として

行ったものであると評価できる。

① A 取締役は、組合本部定期大会の直後に E から不信任となったことを聞いていること（前記第4の9(4)）。

② その後、A 取締役は、K 書記長に電話をし、不信任票を投じたのは益田支部と播磨支部、和歌山支部、ダイワゴム（明石支部と思われる。）らしいということを聞いていること（前記第4の9(4)）。

③ A 取締役は、E 委員長が不信任になったことを C 工場長と H 副部長に伝えていること（前記第4の9(4)）。

④ 7. 25 定期大会の翌々日に、A 取締役と H 副部長が話をした後、H 副部長が D 支部書記長に電話で委員長の不信任について聞いていること（前記第4の9(5)）。

⑤ H 副部長が、C 工場長から事前に訓示の内容を聞くとともに従業員を集めるなどの段取りを行っていること（前記第4の10(2)）。

⑥ C 工場長の訓示は、7. 25 定期大会の3日後、すなわち土日を挟んでその週明けに、H 副部長立会いの上で行われていること（前記第4の10(1)、(2)）。

(ウ) 被申立人は、C 工場長が、E 委員長の貢献・功績などを正しく知ってもらいたいとの思いから訓示を行ったものであると主張するが、C 工場長の証言によれば、「(E 委員長を) 支持していきたい」という発言の意味するところは、会社にとっては、E が組合の委員長であることが都合がよく、E が委員長になることを応援したいということであった（C 131頁）。そうすると、この発言は、会社の利益のために支持したいという趣旨であって、被申立人が述べるように E 委員長の貢献・功績などを正しく知ってもらいたいとの思いから訓示を行った

ものであるとは認められない。

ウ さらに、C 工場長の訓示が支配介入に当たることは、次の点からも指摘できる。

(ア) 訓示は、H 副部長が C 工場長から事前に訓示の内容を聞くとともに従業員を集めるなどの段取りをして行われたが、三交替勤務に合わせ 3 人ないし 5 人の少人数に分けて行うこと（前記第 4 の 10 (1)）により、組合員に対する心理的圧力を増大させ、作為的になされたことが疑われること。

(イ) A 取締役が、K 書記長から事情を聞き（前記第 4 の 9 (4)）、益田支部が不信任票を投じたと疑っていたこと。

(ウ) E は 9 対 11 で不信任となった（前記第 4 の 9 (1)）が、仮に、A 取締役が疑っているように益田支部が不信任票を投じたとして、益田支部の 3 票が信任に転じると E が改めて再任されるとの見込みがたち得るから、被申立人は、E を組合の委員長の地位に就かせるという明確な意図をもって C 工場長の訓示を計画したものと解さざるを得ないこと。

エ 以上のとおり、C 工場長の訓示は、組合の委員長人事に対する介入的発言であり、被申立人の反組合的な意思を推認させる事実であるということが出来る。

(4) 争点 2 のエについて（臨時集会・拡大労使委員会）

ア 申立人は、8. 20 臨時集会及び 9. 21 拡大労使委員会において、A 取締役が、申立人ら支部三役の組合活動を非難する発言を繰り返したと主張する。他方、被申立人は、A 取締役は雇用を守るためには労使対決型にもっていつてはいけないことを重ねて説いており、問題があれば労使

委員会で討議するように、会社の歴史と伝統に立脚して切切と話している
のであって、かかる観点から支部三役の行為を諫めているものであると主
張する。

イ 8. 20臨時集会は、前記第4の13(2)のとおり、申立人が8. 6中
央執行委員会の中で「益田支部は A 議員（取締役）に相当締めつけられ
ている」などと発言したことから、E が、益田支部の窮状について会社
側を「喚問」するとして提案し、申立人が中央執行委員会で議論すべき問
題であるとして臨時集会の開催に異を唱えたにもかかわらず、この意見を
無視して E が招集したものであった。ところが、前記第4の14(1)及
び(4)の認定事実によれば、8. 20臨時集会では、組合が会社側を「喚
問」するというよりは、むしろ A 取締役らが、組合から事前に提供され
た8. 6中央執行委員会の議事録を基に申立人ら支部三役を迫及する場と
なった。しかし、そもそも臨時集会の開催の発端となった8. 6中央執行
委員会における申立人の発言は、A 取締役らによって支部三役に対する
反組合的行為がなされているとして会社の行為を問題にしたもので、中
央執行委員会においてこのような発言をすることは組合活動としては極めて
当然のことであって、申立人がこれらの発言につき会社から責められる
べき理由はなかった。

また、8. 20臨時集会において、A 取締役は、前記第4の14(4)
のとおり、8. 6中央執行委員会の議事録の内容に触れて、不信任となっ
た E の心情を慮る発言を行い、また、「一つの要因として益田支部にあ
るとしたら、四半世紀に渡って労働運動に携わってきた私が後継者に対し
て大事なものを申し送ることを忘れたのではないか。」と述べて、暗に益
田支部が不信任票を投じたと疑う趣旨の発言を行っていることが認められ

る。さらに、A 取締役は、D 支部書記長が工場長の訓示は支配介入であると発言したことに対して、「工場長に申し入れなければいけない」、「対決行動に持っていくのならあなたがたは労働組合の後継者ではない。」という発言をしたことが認められる。この発言は、A が、会社の取締役の立場にありながら、組合活動においては会社に対し「対決」する（主張の正否をはっきり決するまで争う意味と思われる。）のではなく、「対立」する（お互いの意見を出し合って、議論の末に一定の解決を図る意味と思われる。）ように行動すべきであるという独自の労働運動観を述べているものと考えられる（A 237頁）。A 取締役は、組合員が多く参加している組合の集会の場で自らの労働運動観を説き、その考え方をもとに支部三役に対し、「対決行動に持っていくのならあなたがたは労働組合の後継者ではない。」と発言し、支部三役の組合活動及び発言に圧力を与え、自らの労働運動観を押しつけているのであって、それ自体介入に当たると解される。

ウ 9. 21 拡大労使委員会において、会社は、前記第4の16(5)のとおり、8. 6 中央執行委員会及び8. 20 臨時集会の議事録を読み上げて、申立人及びD 支部書記長の発言について詳細に質問し、そのやりとりが約2時間に渡って続けられたことが認められる。

この「拡大労使委員会」は、労働協約に定められていない労使委員会であって、別会社の従業員である他支部の支部長を参加させたものであった。しかも、通常の労使委員会であれば社長と組合の委員長との間での対話の形で行われるにもかかわらず、本件の場合、E 委員長が「答えるべき人が答える事になる」として、会社の重役や幹部らの質問に申立人及びD 支部書記長が答える形が採られた。それは、いわば「つるし上げ」であり、

異常なものであったと言わざるを得ない。

また、前記第4の16(5)のとおり、9. 21 拡大労使委員会において、A 取締役は、「扶助規程を受けている唯一の益田支部なのです。しかも1票差で賛同をいただけなかったというのが、あのときに私は、組合のことだから要らんことを言うことはないのだけれど、1票差でなされるということは、裏返しにあのときは不信任になっても不思議ではなかった。提案したことが否決されるということは委員長不信任ですよ。そこまでしてやっていただいた支部のものが、だれが金を配ったのですか、一時金を。扶助規程をだれが配った。三役が配ったのでしょ。あかんでしょう、これは。人間的におかしいでしょ、これは。私はそう思います。」などと発言したことが認められる。この発言について、A 取締役は、E 委員長を不信任にするのはおかしいという趣旨ではないとして、E 委員長が不信任になったことをD 支部書記長らが社長に報告すべきことを述べたにすぎないと証言した（A 258頁）が、その証言は到底理解しがたい。前記イで述べたとおり、益田支部が不信任票を投じたと疑う趣旨の発言を行っていることからすると、この発言は、平成18年冬期期末一時金の凍結のときにE 委員長のおかげで組合の扶助金が支給されたにもかかわらず、その恩恵を受けた益田支部がE 委員長を不信任にするとは「人間的におかしい」と述べていると解するのが相当である。この発言こそ、組合活動に対する介入行為である。

エ 被申立人は、雇用を守るためには労使対決型にもっていつてはいけないとして、「本部定期大会でE 委員長を不信任にしたことは、申立人ら支部組合三役として恥ずべき行為」であり、8. 20 臨時集会及び9. 21 拡大労使委員会において申立人らを批判したのは当然であると主張する

(最終意見陳述書18頁)。

しかし、たとえ A 取締役が長年益田支部長を務めていた人物であったとしても、現在は取締役の職にあり、支部三役の行う組合活動に口出しすることは自ら厳に謹むべきであり、そのような行為を行えば不当労働行為に当たることは言うまでもないことであるから、被申立人の主張自体、反組合的意思を表明するものであり失当である。

また、被申立人は、A 取締役と申立人とは、長年、支部長と支部書記長を組んだ仲であって、路線の対立はなかったので、8. 20 臨時集会及び9. 21 拡大労使委員会における A 取締役の発言が支部組合に支配介入する意図のないことは明らかであると主張するが、それは根拠を欠いており到底認められない。

オ したがって、以上述べたとおり、A 取締役は、8. 20 臨時集会及び9. 21 拡大労使委員会において、申立人ら支部三役の組合活動を非難し、介入する発言を繰り返したことが認められ、それは被申立人の反組合的意思を推認させる事実にあたると解するのが相当である。

(5) 争点2のオについて (配置転換)

ア 前記第4の21(1)のとおり、被申立人は、平成20年11月1日に D を、同月21日に申立人及び B を配置転換したことが認められ、このことについては争いがない。

申立人は、被申立人が支部三役であった申立人らを不当に配置転換し、係長又は主任の役職からはずしたと主張するので、以下、この配置転換が不当な目的をもってなされたものなのか否かについて判断する。

(ア) 被申立人は、申立人の思いこみによる不用意な発言によって、臨時集会への呼出し、拡大労使委員会の開催等、多大な時間を費やしたことが

理由の一つであると主張する。

しかしながら、被申立人が不用意だとする申立人の発言は、8. 6 中央執行委員会という組合内部での発言であること（前記第4の13）、また、申立人は、まずは中央執行委員会で議論すべきとして8. 20 臨時集会には反対したこと（同）、申立人らは、9. 21 拡大労使委員会の開催について組合本部から通知されるまで知らなかったこと（同16(1)）からすると、申立人の発言、臨時集会への呼出し及び拡大労使委員会の開催等によって、被申立人が多大な時間を費やしたとしても、申立人らがその責任を問われるべきことではない。

(イ) また、被申立人は、配置転換は、一連の騒動で職場の人間関係・労使関係がギクシャクしたことから、円滑な業務運営を行うため発令したものであって、社会通念上相当と認められる人事権の行使であると主張する。

この点、H 副部長は、前記第4の21(1)のとおり、「ギクシャク」の意味するところは、「申立人ら三人は会社に対して不当労働行為が疑われる行為があったと指摘しているから、そういう人物が指揮命令を行う立場にいると、その上司は言葉を選んで話をしなければならず、また、部下は申立人ら上司に安心してついて行くことができないから、そういう状態を解消するために申立人らの配置転換を行う必要があった」という趣旨の証言をしている。それは取りも直さず、被申立人は、

C 工場長の訓示が不当労働行為に当たると指摘するなどした申立人ら支部三役の組合活動を原因として、申立人らを配置転換したことを自認しているものである。

また、H 副部長は、上司が申立人らに対して指示命令をするのに支障を来した旨証言するものの、申立人らが指示命令に従わない実態の存

否について、「そういう雰囲気になったということです。」と述べるに留まり、また、業務に支障を来しているかどうかについて、「私は調べておりません。」と答えるなど、人事担当者として曖昧な証言を繰り返し、「ギクシャク」の内容について具体的に言及することができなかった（H 186、187頁）ことからすると、業務に支障を来し、配置転換をしなければならぬほど人間関係がギクシャクしていたとは認められない。

(ウ) 申立人は、配置転換先では仕事を指示されず、仕事がない状態であり、配置転換は嫌がらせのために行われたと主張するのに対し、被申立人は、申立人の異動先の職務として、上司からは、これまでの経験技術を活かした生産設備の見直しを指示していると主張するので、配置転換後の申立人らの仕事の有無について検討する。

確かに、申立人の「途中、課長の方から乾燥機の異物対策について検討してほしいという提案がありまして、それはすぐ対応してすぐ済みだったので、提出した覚えがあります。」との陳述（X 292頁）からも、被申立人が申立人に対し生産設備の見直しを指示したことは認められる。

しかしながら、被申立人は、上記以外の職務を指示したことについて具体的な主張、立証をしていない一方、申立人の「私は製造課長付だったと思うんですけども、特にその仕事の内容も言われなし、何をしていたかちょっとわからないような状態だった。」との陳述（X 292頁）に鑑みれば、前記第4の2 1 (1)のとおり、配置転換後の申立人には、特に決まった仕事はなかったことが認められる。

また、Dの「11月1日の配置転換以後、特に仕事は与えられておりません。」「仕事を聞いても、上司が返答しないというような日々が

続いておりました。」「単なる嫌がらせとしか、私にはとれませんでした。」との証言（D 60頁）によれば、同人についても前記第4の22のとおり、配置転換後、特に仕事を与えられない状態が続いていたことが認められる。なお、Dは、配置転換後1か月も経たない平成20年11月25日に退社申請書を提出し、平成21年1月23日付で退職した（前記第4の22）。

そうすると、本件配置転換は、申立人らを閑職の状況に追い込むという制裁的なものであったと解さざるを得ない。

(エ) さらに、被申立人は、配置転換後も申立人らの職級に変更はなく、人事上、役職が外れることはままあることなので、不利益な配置転換ではない旨述べる。

確かに、申立人らの職級に変更はないが、役職が解かれることによって役職手当が減額され、その金額は月額2万5千円であり、その点からも配置転換は不利益なものと認められる。

イ 以上からすると、本件配置転換は、申立人らの組合活動を嫌悪して行われたものであり、被申立人の反組合的な意思が十分推認される。

(6) 争点2の力について（その他準ずる事実）

申立人が退職・転籍した後の事情について、前記第4の24で認定した事実から、被申立人は、申立人が被申立人会社を退職した後までも、申立人を被申立人から排除し続けたことが認められる。これらの行為は、被申立人の不当労働行為意思を裏付ける事実である。

(7) 争点2の結論

以上からすると、C工場長の訓示、A取締役の8.20臨時集会及び9.21拡大労使委員会での発言、被申立人による申立人ら支部三役の配置

転換並びに申立人の退職・転籍後の事情から、被申立人の不当労働行為意思が十分推認される。

3 争点3について

申立人は、申立人の退職・転籍は、被申立人が組合の益田支部長であった申立人に対し、いずれも正当な組合活動である、①7. 25定期大会におけるE 委員長の不信任の問題に係る申立人の行動、② C 工場長の訓示に対して、D が支配介入であると発言したこと、支部三役が不当労働行為救済申立を行おうとしたこと、③8. 2中央執行委員会で申立人が委員長候補者に推薦され、益田支部が申立人を委員長候補として推薦したこと、及び④8. 6中央執行委員会において申立人が「益田支部は、A 取締役相当締め付けられている」等と発言したこと等を嫌悪し、申立人を排除することにより益田支部の組合活動を被申立人に有利に進めようと図ったものであると主張する。

まず、上記①ないし④の組合活動が行われたことは既に認定したとおりであり、それらがいずれも正当な組合活動であることは明らかである。

次に、本件退職・転籍が上記組合活動を理由に行われたか否か検討する。

前記検討結果から、被申立人は、支部三役が7. 25定期大会においてE 委員長を排除するような行動をとり、組合との協調的関係を壊そうとしているとして、かかる申立人ら支部三役の組合活動が反社会的であり、被申立人に対する対決的言動であるとの認識の下に、申立人を排除しようと考えたと認められる。そして、被申立人は、申立人が8. 6中央執行委員会において「益田支部はA 議員に相当締めつけられている」と発言したこと、D 支部書記長が8. 20臨時集会において「C 工場長の訓示は支配介入である」と発言したことを捉えて、E 委員長と共に申立人らの上記言動を追及し、解雇を示唆し、

配置転換を行い、申立人を追い込み、結局退職届を出さざるを得ない状況を作出したことが認められる。

以上のとおりであって、被申立人が正当な組合活動を理由に退職を事実上強要したのは不当労働行為以外の何ものでもない。

4 結論

前記1ないし3の検討結果、申立人の退職・転籍は、組合の益田支部長であった申立人の正当な組合活動を理由に行われた不当労働行為（不利益取扱い）に当たる。

5 救済方法

本件の救済方法としては、本件審査の全趣旨から主文の命令をもって足るものとする。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人が申立人を退職させた行為は労働組合法第7条第1号において禁じられている不当労働行為に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成23年12月1日

島根県労働委員会

会長 近藤正三 印